

EESTI

Estonian Newsletter on
Occupational Health and Safety

TÖÖTERVIS-

HOID

3/2002



Eesti Töötervishoid

Teaduslik-praktiline, ülevaate- ja informatsiooniajakiri. Ilmub 4 korda aastas.

Väljaandja

Töötervishoiu Keskus

Peatoimetaja

Prof. Hubert Kahn
Tel. & faks: int.+ 372 670 6820
hubert.kahn@ekmi.ee

Toimetuse kolleegium

Tiit Kaadu, Sotsiaalministeerium
Prof. Hubert Kahn, peatoimetaja
Helje Johansoo, Ehitusettevõtjate Liit
Urmas Krass, Töötervishoiu Keskus
Tarmo Kriis, Eesti Tööandjate Keskliit
Dr. Eda Merisalu, Tartu Ülikool
Georg Männik, Kindlustusseltside Liit
Kadi Pärnits, Ametiühingute Keskliit
Priit Siitan, Tööinspeksioon
Prof. Piia Tint, Tallinna Tehnikaülikool
Ahe Vilks, Töötervishoiuarstide Selts

Toimetaja

Pille Korpen
pille.korpen@ttk.ee

Keeletoimetaja

Piret Reidla (eesti keel)

Toimetuse aadress

Töötervishoiu Keskus
Hiiu 42, 11619 Tallinn
Tel +372 670 0102
ajakiri@ttk.ee

Estonian Newsletter on Occupational Health and Safety

Published 4 times a year.

Editor in Chief

Prof. Hubert Kahn
tel & fax: int.+ 372 670 6820, Tallinn
e-mail: hubert.kahn@ekmi.ee

Toimetus ei vastuta kuulutustes reklaamitavate toodete kvaliteedi eest.

The newsletter does not take the responsibility for the quality of the commercial products.

Vastutus ajakirjas avaldatud arvamuste, uurimuste ja muude kaastööde sisu eest on ainult autoritel.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors.

ISSN 1406-7110

Kaanefoto: Urmas Krass

Sisukord

Juhtkiri

Töötervishoid peab vabanema formalismist 3
Urmas Krass

Töötervishoiupäeva ettekandeid

Tööstress – kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis 5
Mare Teichmann

Tööstressi mudelid 8
Eha Rüütel

Naiste tööväsimus 11
Leeni Hansson

Praktilised meetodid stressiga toimetulekuks 13
Mart Murdvee

Laiast maailmast 16
Kutsehaigus- ja tööõnnetuskindlustus Austrias
Hubert Kahn

Muljeid III ülemaailmselt naiste töö ja tervise alaselts kongressilt
Stockholmis 18

Virve Siirak

Lühiinfo 17

NIVA kursused 2003

Osalejate mõtteid IV töötervishoiupäevalt 20

Summaries in English 22

Töötervishoid peab vabanema formalismist

On üldtuntud tõsiasi, et tööandjad püüavad vabaneda igast kutsehaiguse diagnoosi kahtlusega töötajast või ka neist, kelle kohta on olemas töötervishoiuarsti otsus, et isik vajab töötingimuste ja töökorralduse muutmist. Valitsev tööpuudus, ümberõppe võimaluste puudumine, kindlustatutele meditsiinilise rehabilitatsiooni rahastamata jätmine ning keskealiste isikute väljatõrjutus tööturul ei motiveeri ühtki töötajat koostööle töötervishoiuarstiga. Eestis on tänaseks kujunenud situatsioon, kus töövõimelises eas inimene väldib kutsehaiguse diagnoosi juhul, kui töövõime kaotus jääb alla 40% (st töötab oma tervise hinnaga nii kaua kui võimalik), sest sotsiaalkindlustusest laekuv töövõime kaotuse protsendi alusel arvutatav hüvitis ei võimalda inimväärset toimetulekut.

Perearstikesksel tervishoiukorraldusel on töötervishoiu valdkonna poolt vaadates rida puudusi. Näiteks pole perearstil võimalik saata haigekassa kindlustusega patsienti töötervishoiuarsti (st eriarsti) vastuvõtule, kuna siiani puuduvad töötervishoiuarstidel lepingud haigekassaga. On naiivne arvata, et kutsehaiguse kahtlusega patsient on nõus ise maksma eriarsti vastuvõtu ja täiendavate uuringute eest ning tegeleb pealekauba veel diagnoosi tõenduseks vajalike erinevates töökohtades toimunud töökeskkonna ohutegurite toime mõju ja suurust tõendavate dokumentaalsete materjalide kogumisega. Ka töötaja viimane tööandja ei ole kutsehaiguse kahtluse korral nõus seda kõike rahastama.

Kutsehaiguse diagnoosimine, vajadusel diagnoosi kinnitamiseks täiendavatele meditsiiniuuringutele suunamine, uuringutulemuste tõlgendamine ja diagnoosi kinnitamiseks töökeskkonna kohta tõendusmaterjali kogumine on eriarsti – töötervishoiuarsti – töö ja pädevus, kuid seniajani on reguleerimata, kes peaks selle mahuka töö tege ma ja kes selle eest maksab. Praegu kompenseeritakse kutsehaiguse diag-

noosimiseks tehtavaid kulutusi Põhja-Eesti Regionaalhaigla Kutsehaiguste ja Töötervishoiu Keskuses statsionaari voodipäeva maksumuse arvelt. Perioodilise tervisekontrolli käigus, mille puhul tööandja tasub ühekordselt eriarsti vastuvõtu eest, on kutsehaiguse diagnoosimine mõeldamatu.

Samas on erinevate kutsealade töötajate tervisekontrolli reguleerivad õigusaktid viinud eelneva tervisekontrolli pädevuse perearsti kohustuseks, mis tervisekontrolli eesmärke silmas pida-



des vajab muutmist.

Arvestades perearstile pandud töökoostuste hulka, ei suuda ta tutvuda iga tööletaotleja töökohaga, töökeskkonna ohutegurite alusel koostatud riskianalüüsi tulemustega ja sellest tulenevate terviseriskidega konkreetsele taotlejale. Teades küll hästi nimistus oleva patsiendi terviseseisundit, jääb side töökeskkonnaga nõrgaks ja otsused tööks sobivuse kohta formaalseteks. Täitmata jääb ka töötervishoiu üks peamisi eesmärke – preventioon. Perearstil peaks olema võimalus suunata patsient töötervishoiuarsti vastuvõtule; töötervishoiuarst peaks saama täita tema pädevusse kuuluvaid töökohustu-

si. Täna finantseerib Haigekassa kindlustatutele eelneva tervisekontrolli esmatasandi arstiabi kaudu. Siit kerkib küsimus, miks ei võiks seda teha töötervishoiuarst ja kas me vajame üldse erialase koolitusega spetsialisti – töötervishoiuarsti?

Kutsehaiguse diagnoosimiseks on ainuvõimalik suunata patsient Kutsehaiguste Kliinikusse. Eesti haiglavõrgu arengukava aastaks 2015 kontseptuaalsetest põhimõtetest lähtuvalt reformiti riigi ainus kutsepatoloogia kõrge ma astme institutsioon, Kutsehaiguste Kliinik, 2001. aasta lõpus Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH) struktuuriüksuseks – kutsehaiguste ja töötervishoiu keskuseks.

Murelikuks teeb töötervishoiuteenuste järjepidevuse puudumine. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lg 7 sätestab, et tööandaja kohustuseks on korraldada töötajate tervisekontrolli ja muude töötervishoiuteenuste osutamist kas ettevõtte oma töötervishoiuteenistuse kaudu või töötervishoiuarstiga sõlmitud lepingu alusel ning kanda sellega seotud kulud. Kui palju on tänases Eestis ettevõtteid, milles on loodud töötervishoiuteenistus ja tagatud töötervishoiuteenuste järjepidevus? Enamik tööandjaid näeb töötervishoiuteenuse all ainult Sotsiaalministeeriumi määrusest nr 40 31.05.2000 “Töötajate tervisekontrolli kord” tulenevalt töötajatele perioodilise tervisekontrolli korraldamist ja peavad erinevate töötervishoiuteenust osutavate struktuuriüksuste juures silmas põhimõtet, et mida madalam on hind, seda väiksemaid kulutusi tuleb kanda. Tervisekontrolli eesmärgid ja tulemuslikkus on seatud tahaplaanile, mis näitab hoolimatust mitte üksnes oma töötajate vaid tegelikult ka oma ettevõtte suhtes.

Töökeskkonna ohutegurite toimest tingitud kutsehaigusi ja tööst tingitud haigusi on varajases staadiumis võimalik diagnoosida ainult järjepidevaid tervisekontrolli tehes, st et tervisekontrolli viib aastast aastasse läbi üks teenuse

osutaja ja ettevõtte tervishoiu eesmärgiks ei ole töötajate selekteerimine, vaid nende töövõime säilitamine (vajadusel rehabilitatsioon – nii meditsiiniline kui kutsealane, üleviimine alaliselt või ajutiselt teisele tööle, töötin-gimuste kergendamine). Kahjuks ei pöörata meil valitsevas kasumitootluses täna veel sellistele asjadele tähelepanu, lihtsam tee on vabaneda “tülkast” töötajast ja võtta tema asemele uus. Näiteks Tööinspektsiooni andmeil oli 2002. aasta esimesel poolaastal 2374st kontrollitud ettevõttest vaid 11 protsendil sõlmitud leping tervishoiuteenuse osutamiseks, ometi ulatus see protsent veel 2000. ja 2001. aastal 30ni. 2002. aastal oli nõuetekohane tervisekontroll läbi viidud vaid 15,2% kontrollitud ettevõtetest.

On ilmselge, kui võrd vajalik on Eestis vastu võtta “Tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustusseadus” ja luua antud seaduse raames fond, millesse akumuleeritud vahendeid saaks kasutada tervishoiu rakenduslike projektide rahastamiseks ning töötajate rehabilitatsiooniks, et töötajail oleks tervisekahjustuste ilmnemisel kindlustunne ja motivatsioon jätkata tööelus osalemist. Kui kindlustuse võtjaks on tööandja, siis seda suurem on tema huvitatus tagada ohutu ja terve töökeskkond ning täita tervishoiu ja tööohutuse seadusest ja selle alusel kehtestatud õigusaktidest tulenevaid nõudeid.

Kokkuvõttes juhiks tähelepanu sellele, et tervishoiuga seonduvaid probleeme ei jää vähemaks, vaid neid tuleb järjest juurde. Küsimuste sisulise lahendamise asemel näeme sageli formaalset suhtumist põhimõttel – peaasi, et midagi saab kaelast ära. Kuid tervishoiu probleemidest mööda vaatamine tähendab tuhandete tööinimeste tervise ja heaolu ignoreerimist ning ühiskonna sotsiaalmajandusliku arengu pärssimist.

Viimastel aastatel on üheks aktuaalseks tervishoiu probleemiks kujunenud stress, mida põhjustab kasvav töötempo, puudujäägid töökorralduses, töötajate sotsiaalse tunnustuse madal-seis jms. Just sellepärast otsustasime 13. septembril 2002 Eesti Rahvusraamatukogus toimunud vabariigi IV tervishoiupäeva pühendada tööstressi erinevatele aspektidele, sealhulgas stressipingete maandamise meetoditele.

Urmas Krass

Tervishoiu Keskuse
direktor

IV TÖÖTERTVISHOIUPÄEV

IV tervishoiupäeval, mis toimus Eesti Rahvusraamatukogus 13. septembril 2002. aastal, osales 275 inimest. Positiivse üllatusena moodustasid kuulajatest kõige suurema osa juhid ja nende esindajad (24%). Suhteliselt suure osa moodustasid tervishoiu ja tööohutuse spetsialistid: töökeskkonna spetsialistid (16%), tervishoiuarstid (8%), tervishoiuõed (6%). Ülejäänud osavõtjad (46%) olid töölised, tööinspektorid, arstid, õppejõud jne.

OSAVÕTJATE ARVULINE JAOTUS

Juhid	Töökeskkonna spetsialistid	Tervishoiuarstid	Tervishoiuõed	Muud	Kokku
66	45	22	15	127	275



Vaade konverentsisaali. Esiplaanil Sotsiaalministeeriumi asekanstler Piret Lilleväli



Tervishoiu Keskuse töömeditsiini osakonna peaspetsialist Marina Kempinen (vasakul) ja referent Kätlin Nõupuu



Paremalt TTK töömeditsiini osakonna juhataja Ülle Sarap, informaatika osakonna peaspetsialist Pille Korpen ja informaatika osakonna juhataja Eva Tammaru



Vasakult Sotsiaalministeeriumi tööosakonna juhataja Tiit Kaadu ja TTK direktor Urmas Krass

Fotod: Marina Kempinen

Tööstress – kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis

Mare Teichmann

Mis on tööstress?

Kaasajal käsitletakse tööstressina pingeseisundit, mis tekib erinevate töö esinevate stressorite ehk stressi põhjustajate toimetel. Täpsemalt, tööstress on kogum emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone, mida kutsuvad esile töö sisu ja töökorraldusega seotud ning töökeskkonnas esinevad faktorid.

Stress on kiviajast alates olnud inimese kaitse- või kohanemisreaktsioon, et tulla väliskeskkonna stressoritele reageerimise abil mingi olukorraga toime. Stress on reaktsioon, tänu millele inimene kui liik on suutnud kümnete tuhandete aastate vältel ellu jääda.

Täna sel päeval tundub häda olevat pigem selles, et inimese kaitsereaktsioon on aja vältel suhteliselt vähe muutunud, kuid keskkond, kus inimene elab, töötab ja toimetab, on väga oluliselt muutunud. Sama kaitsereaktsioon, mis mõõkhambulise tiigri kui stressori puhul oli ajaloo hämaruses täiesti asjakohane ja päästev, on täna kurjavõitu ülemuse või ämma puhul pisut ülepingutatud.



Professor Mare Teichmann

Kas tööstress on ohtlik?

Ei ja jah. Ei ole ohtlik, sest mõõdukas ja optimaalne pingeseisund tagab meile tegutsemisvalmiduse ja oskuse olukorraga toime tulla. Probleem tekib pigem sellest, kui võrd adekvaatse, situatsioonile ja keskkonnale vastava stressiga toimetuleku strateegia me valime. Läbi aegade on inimene kasutanud kolme stressiga toimetuleku strateegiat:

1. Probleemile suunatud stressiga toimetulek, milleks on probleemi lahendamine, planeerimine, keskendumine vaid vajalikule või konkreetsele abi otsimine.
2. Emotsioonidele suunatud toimetulek, milleks on sotsiaalse toetuse otsimine, emotsionaalse toetuse otsimine (sh emotsioonide väljaelamine) või situatsiooni ümberhindamine.
3. Põgenemisstrateegiad, milleks on probleemi eitamine, passiivsus, tegelemine ebaoluliste asjadega, leppimine olukorraga või liialdamine mõnuainetega.

Ükski stressiga toimetuleku strateegia ei ole “hea” ega “halb”, vaid konkreetsetes situatsioonides, konkreetsete probleemide lahendamisel rohkem või vähem adekvaatne või hoopis kõlbmatu. Tööstressorile liiga tormiline reageerimine või väär stressiga toimetuleku strateegia valimine muudab tööstressi ohtlikuks. Koguni nii ohtlikuks, et stressiga seostatakse mitmeid psühhosomaatilisi haigusi, nagu omandatud diabeet, kardiovaskulaarsed haigused jms. Ohtlikuks muutub tööstress ka selle tõttu, et stressis oleva inimese tähelepanu ja kontsentratsioonivõime langevad ning ta teeb vigu, mis lisaks töö tulemuslikkuse vähenemisele ja praagi suurenemisele võivad viia ka töötraumade ja -õnnetusteni. Pikaajalise stressi tagajärjeks on rahulolematuse, enesehinnangu langemine, ärevus ja hirmud, depressiivsed mõtted kuni suitsiidimõteteni välja.

Mis on tööstressi hind?

Euroopa riikides on läbi viidud kolm kaasusuuringut, mis näitasid, et ELi liikmesriikides vähenes SKP tööstressi tõttu 2,6–3,8%, teisisõnu ulatub kahju 185–269 miljardi euroni aastas.

Kui palju inimesi kannatab stressi all?

Euroopa töötajatest 28% leiab, et stress mõjutab nende tervist ja töövõimet (Cooper, 2002). Kord aastas stressis olevate inimeste hulk Eestis on 87%, 14% on pidevas pingelises stressis (sotsiaal- ja turuuuringute firma Saar Poll, 2002). Sotsiaalministeeriumi poolt läbi viidud uuringute põhjal (2002) kannatab 38% Eesti elanikest stressi all. Tallinna Tehnikaülikoolis läbi viidud tööstressi uuringud (1992–2002) näitavad, et juhtide ja ka ametnike tööstress on viimase viie aasta jooksul pigem suurenenud kui vähenenud. Õpetajad esitavad oma töökeskkonda iseloomustades üle 60 tööstressori ja õpilased kirjeldavad koolis 44 stressorit.

Mis põhjustab tööstressi?

Stressi põhjustab *inimese ja töö* vaheline sobimatus, *rollikonfliktid* tööalaste ja väljaspool tööd täidetavate rollide vahel, *ebapiisav kontroll* oma töö ja elu üle. Stress on põhjustatud paljude stressorite koostoimest (European Commission, 1999).

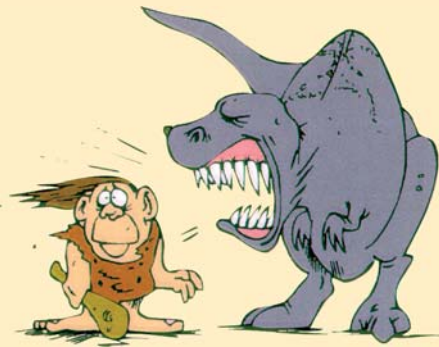
Inimene ja töö

Ainuüksi töökeskkonnas esinevatest enamlevinud stressoritest saame pika loetelu:

1. Liiga palju või liiga vähe tööd.
2. Mitteadekvaatne aeg tööülesannete täitmiseks.
3. Puudulik tööülesannete kirjeldus või arusaamatud korraldused.
4. Tunnustuse ja tagasiside vähesus või puudumine.
5. Palju vastutust, kuid vähe võimalusi otsustada.
6. Vähe koostööd tegevad või liiga vähe toetavad ülemused.
7. Töö tulemuse tunnustamata jätmine, kontrolli puudumine.
8. Ebakindlus töö ja ametialase positsiooni suhtes.
9. Etniline, rassiline, sooline, vanuseline jms ahistamine.
10. Vägivalla esinemine.
11. Ebameeldivad või kahjulikud töötingimused.
12. Ei ole võimalik tööl kasutada oma võimeid, teadmisi ja oskusi.
13. Võimalus, et pisiviga võib kaasa tuua raskeid tagajärgi.
14. Ükskõik milline tööstressorite kombinatsioon.



Kompetentse ja inimese psühholoogiat arvestava juhtimise abil oleks küllaltki lihtne nende tööstressorite mõju vähendada. Euroopa Komisjon lisab tööstressorite hulka ka tüüpilised juhtimisvead: töötajatele ebaselged firma (allüksuse) eesmärgid ja väärtused, selgelt määratlemata tööalased rollid, ebaselged prioriteedid, pidevad muutused, tasakaalustamata vastutus ja otsustamine, halvad suhted juhtidega, halvasti määratletud tööülesanded, ebastabiilne ja mitte piisavalt turvaline töökeskkond (European Commission, 1997).



Rollikonfliktid

Rollikonfliktid tööalaste ja väljaspool tööd täidetavate rollide vahel on muutunud nii Euroopa Liidu riikide töötajatel kui ka Eestis tõsiseks töö tulemuslikkust vähendavaks ja stressi põhjustavaks probleemiks. Kaasaja töötaja ees on raske dilemma: täites tööalaseid rolle hästi, kohusetundlikult ja edukalt, jäävad väljaspool tööd täidetavad olulised rollid, näiteks lapsevanema, abikaasa, sõbra roll, unarusse ja vastupidi – pühendudes tööväliste rollide täitmisele, ei ole võimalik hästi täita tööalaseid rolle, olla tööle ja karjäärile pühendunud juht, ettevõtja, ametnik või spetsialist. Üha enam püüavad teadlased leida lahendusi töö ja elu tasakaalustamise probleemile (ENOP Symposium, 2001, D. E. Guest, 2002).

Ebapiisav kontroll oma töö ja elu üle

Viimase kahe aastakümne vältel on selgeks saanud, et kaasaegses organisatsioonis ei taha töötajad olla käsualused tööühikud, masinate puudulikkuse kompenseerijad, lihtsalt anonüümne tööjõud, vaid tööoskustega inimesed, kellel on vajadus oma kompetentsi piirides ise otsustada (ka vastutada) ning seeläbi omada kontrolli oma töö üle (Karasek-Theorell-Johnsoni tööstressi mudel, 1990, European Commission, 1999).

Millised on suure tööstressi riskiga elukutsed?

Professor C. L. Cooperi (1985) uuringute tulemustest teame suure tööstressi riskiga elukutseid – vt tabelit lk 7. Paljude elukutsete puhul, näiteks reklaami- ja müügiagendid, sekretärid, õed, õpetajad, sotsiaaltöötajad jt, on lisaks tööl esinevatele stressoritele tööstressi ohuks ka läbipõlemine.

Mis on läbipõlemine (*burn out*)?

Läbipõlemine tekib töötajatel, kes oma töökohustuste täitmisel on sunnitud suhtlema paljude inimestega (kliendid, õpilased, patsiendid jne).

Millised on läbipõlemise sümptomid?

Läbipõlemine jaotatakse nelja staadiumi, mille tunnused endal ja teistel on äratuntavad:



1. staadium: **mesinädalad**

- entusiasmi
- tööga rahulolu

2. staadium: **õli tulle valamine**

- rahulolematuse tööga
- töö tulemuslikkuse langemine
- unehäired
- närvilisus
- mikrotraumatism
- ostupalavik (*shopping*)
- lohutussöömine, lohutusõlgardlus
- suitsetamise, alkoholi tarvitamise harjumuste muutumine

3. staadium: **kroonilised sümptomid**

- füüsilise haiguse sümptomid
- väsimus
- kurnatus
- viha

4. staadium: **peaga vastu seina jooksmine**

- rahulolematuse kõige suhtes

Tabel. Elukutsed vastavalt tööstressi riski tasemele

Minöör	8,3	Jalgpallur	5,8	Pankur	3,7
Politseinik	7,7	Müüja	5,7	Arvutispetsialist	3,7
Ehitaja	7,5	Meremees	5,7	Kutsehaiguste	
Ajakirjanik	7,5	Bussijuht	5,4	arst	3,7
Piloot	7,5	Psühholoog	5,2	Keeleteadlane	3,7
Vangivalvur	7,5	Farmer	4,8	Kosmeetik	3,5
Reklaamiagent	7,3	Sõdur	4,7	Preester	3,5
Hambaarst	7,3	Veterinaar	4,5	Astronoom	3,4
Näitleja	7,2	Ametnik	4,4	Muuseumitöötaja	2,8
Poliitik	7,0	Raamatupidaja	4,3	Raamatukoguhoidja	2,0
Arst	6,8	Insener	4,3		
Maksuametnik	6,8	Müügiagent	4,3		
Produtsent	6,5	Juuksur	4,3		
Õde	6,5	Kohal.omaval.	4,3		
Tuletõrjuja	6,3	Sekretär	4,3		
Muusik	6,3	Kunstnik, disain	4,0		
Õpetaja	6,2	Arhitekt	4,0		
Personalitöötaja	6,0	Optik	4,0		
Sotsiaaltöötaja	6,0	Kirjakandja	4,0		
Juht	5,8	Statistik	4,0		
Eksporditöör	5,8	Tehnik	3,8		



Kas on meetodeid (teste) töötaja stressi ja tööle esinevate stressorite hindamiseks?

Kümne viimase aasta jooksul on 32 riigi teadlased (Collaborative International Study of Managerial Stress, vt interneti koduleheküljel CISMS) välja töötanud ja loonud mitmeid teste, mis on rahvusvaheliselt aktsepteeritud ning mille töökindlust on kontrollitud erinevates riikides. Eesti on osalenud neis teadusuuringutes ning meil on Eestis adapteeritud ja normeeritud tööstressi mõõtmise testide kasutamislitsents. Nendeks testideks on erinevate elukutsete tööstressi indikaatorid (Occupational Stress Indicator – OSI 1), juhi tööstressi test (Occupational Stress Indicator – OSI 2), koolistressi testid: õpetaja tööstressi test, õpilase koolistressi test ning läbipõlemissündroomi (*burn out*) test.

Mida saame teha tööstressi vähendamiseks? Saame:

- 1) muuta töö sisu, töökorraldust, töökeskkonda – vähendada tööstressorite hulka ja mõju;
- 2) muuta töötajat – õpetada inimesele stressiga toimetulekut;
- 3) jätta kõik muutmata ja tegeleda tööstressi tagajärgedega.

TÖÖSTRESSI MUDELID

Eha Riiütel

Tööstress väljendab inimese ja organisatsiooni vahelisi suhteid, samuti kui tööind. Mõlemal juhul on tegemist pinge ja pingutusega. Esimesel juhul see pidurdab töötaja ja organisatsiooni suhet, teisel juhul viib enamasti edasi. Kui suhe ei klapi, on üks või mõlemad osapooled oma ressursse vääriti hinnanud või oma ootused liiga kõrgele seadnud.

Nagu iga suhte puhul, on ka siin oluline tegur aeg. Uus suhe on kompav, ärev-huvitav, olles sageli ambivalentne positiivse-negatiivse skaalal. Pikka aega kestnud suhe on tuttavlik. Kui töösuhe toodab stressi, siis toimib see nagu halb paarisuhe. Ühest küljest on teada, et asi on halb, teisalt pole teada, kas suhte lõpetamine muudab olukorra paremaks. Kui töötaja jääb tööstressiga üksi, siis ta kannatab või põleb läbi, lahkub töölt või vallandatakse. Kui töötajal on mõttekaaslastest toetajaskond, siis on oodata probleemi lahendust või võimuvõitlust.

Tööstressil on kolm iseloomulikku tahku (Rice, 1999). Esiteks hõlmab tööstress üldjuhul nii organisatsiooni kui selle töötajaid. See ei ole töötaja isiklik mure, millega tal üksi ja omaette tuleb toime tulla. Teiseks kaasnevad tööstressiga negatiivsed tagajärjed nii organisatsioonile (alanenud tootlikkus ja kvaliteet, tööjõu volavus) kui töötajale (tervisehäired, negatiivsed emotsioonid, töövõime vähenemine). Kolmandaks, eeldab tööstress nii organisatsioonilisi kui personaalseid lahendusi.

Käitumine, hoiakud ja heaolu kujunevad isiku ja keskkonna vahelises suhtes mõlema poole omadustest mõjutatuna. Viimasel kümnendil on uuritud keskendunud tööstressi kujunemist mõjutavate tegurite, nende individuaalsuse ja universaalsuse ning potentsiaal-



sete tagajärgede kirjeldamiseks. Esitatud on mitmeid teoreetilisi mudeleid, mis pakuvad erinevaid võimalusi selle komplitseeritud nähtuse mõistmiseks ning konkreetsest organisatsioonist ja olukorrast lähtuvate efektiivsete sekumisstrateegiate väljatöötamiseks.

Tööstressi erinevad aspektid

Tööstressi erinevate aspektide ja protsessi üldistatud kirjeldamiseks sobib hästi Beehri (1998) mudel (vt joonis), mis võtab kokku varasemate uuringute tulemused. See mudel toob välja kolm olulist stressireaktsiooni kujundavat tegurit – situatsioonilised ja isiksuslikud tegureid ning stressori mõju kestus –, mis võivad olukorda komplitseerida või leevendada. Stressoritöökohas ei pruugi tekitada pingeid, mis toimivad negatiivselt isiku ja organisat-

siooni seisundi suhtes, kui tööstressoriks on näiteks lühiajaline töötamine ebamugavates tingimustes ja tegemist on loomult kohusetundliku inimesega. Olukord võib aga kaasa tuua töötaja ja organisatsiooni jaoks ootamatu pingelaengu, kui töötingimuste muutus teeb küsitavaks töö tähtajalise lõpetamise. Oluline on see, et protsessid, mis toimuvad isiku tasandil (stressireaktsioonid, pinged, toimetulekukäitumine), mõjutavad otseselt kogu organisatsiooni tulemit.

Tööga hõivatus ja läbipõlemine

Stressi mõiste aluseks on problemaatilised suhted isiku ja keskkonna vahel. Lähtudes tööstressist, tähendab see töö ja isiku omavahelist sobimatust. Maslach (1998) esitab kuus olulist valdkonda, kus töö ja isiku sobivus toob kaasa positiivse hõivatuse tööga; mida suurem on aga sobimatus, seda suurem on läbipõlemise tõenäosus.

Koormus. Tööga ülekoormatus tekib, kui tööga seotud nõuded ületavad inimlimiidi. Kui ülekoormus on pidev tööolukord, mitte ajutine hädaolukord, siis on vähe võimalusi puhkuseks, taastumiseks ja tasakaalu taastamiseks.

Kontroll. Kontroll kaob, kui inimestel pole ülevaadet oma tööst kas paindumatu poliitika ja range järelevalve tõttu või kaootiliste töötingimuste tõttu. Kontrolli puudumine ei anna inimesele võimalust probleeme lahendada, teha valikuid, anda oma panus tulemuste saavutamisse.

Tasu. Ebapiisav tasu hõlmab tööle vastava tasu mitte saamist. Tunustuse puudumine devalveerib nii tööd kui töötajat. Prioriteediks on välised tasud (nagu palk ja preemiad), kuid sisemiste tasude kaotus (nagu uhkus oma töö üle) on samuti oluline.

Meeskond. Meeskond laguneb, kui inimesed kaotavad töökohas üksteisega positiivse seotuse tunde. Mõni töö isoleerib inimesed üksteisest või muudab sotsiaalsed kontaktid mittepersonaalseks. Kõige destruktiivsem on meeskonnasisene pikaajaline lahendamata konflikt. Selline konflikt toodab pidevalt frustratsiooni ja vaenulikkust ning vähendab kaaslaste sotsiaalset toetust.

Õiglus. Õigluse puudumine tekitab, kui organisatsioonis ei ole õigluse ja aususe tagamise süsteemi, mis välistaks ebavõrdsuse töökoormuse või palga osas, ebakorrektselt teostatud hindamised ja edutamised või ainult ühe osapoole ärakuulamise kaebuste ja vaidluste puhul.

Väärtused. Väärtuste konfliktiga on tegemist siis, kui vastuollu satuvad töö nõudmised ja inimeste isiklikud põhimõtted. Piinav olukord tekib siis, kui tööga kaasnevad tegevused, mis töötaja põhimõtetest lähtudes on ebaetiliselt, kui organisatsiooni huvides on vaja olla eba-

aus või lausa valetada, kui organisatsiooni eesmärk ja tegelik praktika ei lange kokku.

Need kuus mittesobivuse valdkonda võivad olla omavahel seotud. Näiteks liiga suur töökoormus võib olla seotud vähese kontrolliga töö üle. Ei ole veel selge, kas osa "töö-isik sobimatusi" on tähtsamad kui teised, siiski arvatakse, et väärtuste sobimatus võib olla oluline mediaator kõigi teiste ebakõlade suhtes.

Objektiivne ja subjektiivne

Isiku ja töökeskkonna kontakt on analüüsitav mitmest aspektist. Isiku ja keskkonna sobivuse mudel (Edwards, Caplan, Harrison, 1998) tähtsustab subjektiivsete ja objektiivsete hinnangute kokkulangevust. See mudel võimaldab analüüsida kooskõla nii isiku aspektist (kooskõla hinnangutes töökoha nõudmistele ja pakkumistele ning oma võimetele ja vajadustele), töökoha aspektist (töökoha kooskõla töötajalt oodatavate võimete ja vajadustega) kui ka ristumisi töötaja poolt tajutava ja tegeliku vahel.

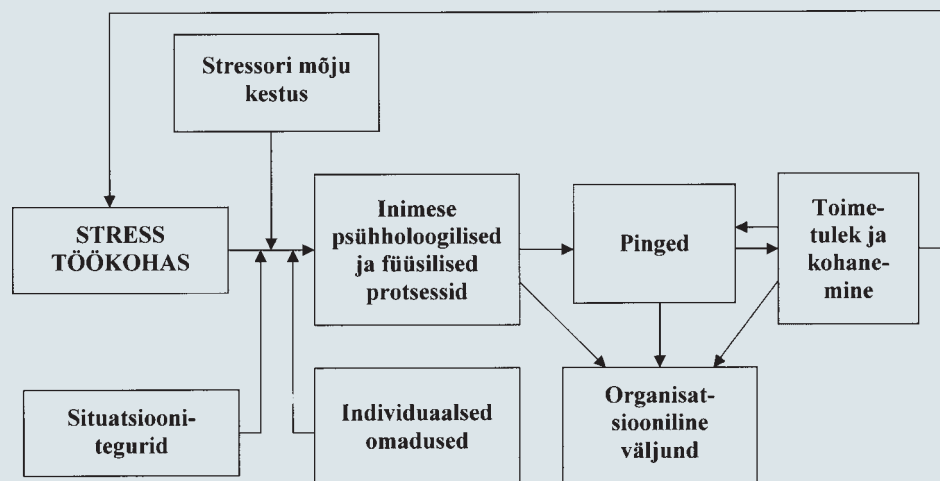
Stressi tase sõltub mittesobivuse tasemest, kusjuures võimete mittevastavus nõudmistele iseenesest ei tekita stressi. Liigsed nõudmised on stressi allikaks vaid siis, kui nendele vastamine eeldab lisaressursse töötajalt (oskused, aeg), lisapakkumist (tasu, vahendid)

organisatsioonilt või kui inimene esitab endale ebaadekvaatseid nõudmisi ja norme. Isiku ja keskkonna sobivuse mudelit tuleb käsitleda dünaamilisena – muutused töökohas ja muutused isikus toimivad vastastikku, mõjutades objektiivse ja subjektiivse kooskõla erinevaid aspekte. Mittesobivuse puhul püüab inimene kas teha muutusi endas ja kohaneda olukorraga või muuta keskkonda endale sobilikumaks. Toimetulekutegevuste asemel võivad rakenduda ka kaitsed, näiteks võib inimene eitada oma väheseid oskusi ja tal tekib illusoorne võimekuse tunne, mistõttu jääb osa tööst või kvaliteedist saavutamata.

Kontroll ja stress

Spector (1998) määratleb tööstressi kui seisundit või olukorda, mis kutsub esile negatiivse emotsionaalse reageeringu, nagu viha/frustratsioon või ärevus/pinge. Keskkonnatingimusi võivad inimesed tajuda erinevalt. Sellest sõltub ka, kas neid võetakse kui stressoreid. Osa stressoreid on sedavõrd võimsad (nt vallandamine), et kutsuvad esile indiviidi kohese reageeringu, teised omavad kumulatiivset toimet (nt töökoormus) ja nende mõju avaldub alles teatud aja pärast (väsimus, ärritus).

Stressilaadungi hindamise ja toimetulekul võib kriitilist tähtsust omada see, kuidas isik määratleb olukorda kontrollitavuse seisukohalt. Walker (2001) on defineerinud kontrolli kui soovitud tulemi saavutamist läbi enda ja/või teiste poolt ette võetud tegevuste. Kontrolli peetakse terveyspsühholoogia võtmemõisteks. Paljud uuringud on näidanud, et kontrollil on oluline tähtsus stressi, toimetuleku ja kohanemise protsessides. Kontroll jaguneb keskkondlikuks ja tunnetatud kontrolliks. Esimene tähistab situatsiooni või ülemuste poolt



JOONIS 1. TÖÖSTRESS: TAUSTATEGURID JA VÄLJUND

antud valikuvõimalusi, teine väljendab valikute hulka, mida inimene ise usub, et ta omab (Spector, 1998). Inimene ei taju alati talle antud kontrolli. Ta ei pruugi tunda end võimekana seda kontrolli kasutama. See sõltub inimese teadmistest ja oskustest, varasematest kontrolli omamise või mitteomamise kogemustest samalaadsetes situatsioonides, isiksuseomadustest ja kultuurilisest taustast tulenevatest uskumustest.

Tunnetatud kontrolli peetakse vahendavaks teguriks keskkonnastressori ja tunnetatud stressori vahel. Kui kontroll on kõrge, siis seos keskkonna- ja tunnetatud stressori vahel on madal. Inimene ei kaldu interpreteerima olukorda tööstressorina ega reageeri sellele emotsionaalselt. Vastupidi, kui tunnetatud kontroll on madal, siis on tugev seos keskkonnastressori ja tunnetatud tööstressori vahel.

Tunnetatud kontroll sõltub suurel määral üldisest valmidusest näha olukorra põhjuslikku seost iseendaga (sisemine kontrollikese) või hinnata olukordi kui välistest teguritest lähtuvaid (väline kontrollikese). Toetudes Lefcourtile (1982), ei ole kontrollikese fikseeritud isiksuseomadus, kontrolli ootused (sisemine või välimine) võivad muutuda sotsiaalsete ja tööalaste oskuste laienemisega. Teiseks tunnetatud kontrolli taustateguriks on enesetõhusus. Kui kontrollikese on seotud tegevuse ja tulemuse põhjusliku seose tunnetamisega, siis enesetõhusus tähistab hinnangut oma oskusele edukalt toime tulla. Need taustategurid võivad omavahel kombineeruda. Näiteks, kuigi töötajale on antud autonoomia projektiga töötamisel, võib talle siiski tunduda, et seda tuleb teha teatud kindlate nõuete kohaselt (väline kontrollikese), mistõttu inimene ei usu, et ta on võimeline seda tööd edukalt tegema (madal enesetõhusus).

Käesoleva mudeli olulisim rakenduslik aspekt on see, et tööstressoriga toimetulemiseks peab inimene tunnetama kontrolli selle konkreetse stressori üle. See tähendab, et on vaja stressorid piiritleda ning nendega seonduv välja selgitada. Näiteks, kui inimene leiab, et töö hulga on raske toime tulla, siis osalemine tööülesannete, tööritmi ja tähtaegade määramisel võib olukorda parandada kas töökohta nõudmiste ja töötaja võimete kooskõla optimeerimise läbi või seoses töötaja vastutuse suurenemisega töö korraldusliku külje osas vastu võetud otsustes.

Meelelaad keskkonna kontekstis

Eelnenust erinev, kuid tööstressi seisukohast huvitavaid lahendusi pakkuv on Apteri (Svebak, Apter, 1997) reversiooniteooria, mis seletab stressi teket organisatsiooni kliima ja isiku metamotivatsiooniliste seisundite vastandlikkuse kaudu. Metamotivatsioonilised seisundid moodustavad neli vastandite paari: eesmärgile suunatud – tegevusele suunatud, reegleid järgiv – vastanduv, võimule suunatud – hoolitsusele suunatud, enesest hõivatud – teistest hõivatud. Üleminekuid ühest vastandist teiseks nimetatakse pöördumisteks (reversioonideks). Teooria lähtub seisukohast, et kuigi inimesel võib olla teatud dominantne meelelaad, on inimesed siiski psühholoogiliselt erinevad ja ebastabiilsed ning metamotivatsiooniliste seisundite kombinatsioonid, mis määravad ära inimese motiivid ja kogemused antud ajahetkel, on muutuvad.

Reversiooniteooria eristab kahte liiki stressi – pingestressi ja pingutusstressi. Pingestress tähistab pinget, mis tekib siis, kui ootused ja tegelikkus ei lange kokku ning tekkinud mitterahuldav olukord teadvustatakse. Pingutusstress on pinge, mis kaasneb katsega olukorraga toime tulla, ootuste ja tegelikkuse ebakõla ületada ja pinget alandada. Seega, töötaja, kelle dominantne metamotivatsiooniline seisund (osavõtlikkusele suunatud) on vastuolus organisatsiooni kliimaga (konkurentssile suunatud), kogeb rohkem pingestressi kui see, kes on organisatsiooni kliimaga kooskõlas. Näiteks, kui organisatsioon on ühtne ja eesmärgile suunatud ning tasu on konkreetne ja seotud täpselt määratletud ülesandega, siis tegevusvabadusele orienteeritud ning “siin ja praegu” põhimõttest lähtuva töötaja jaoks on see tõenäoliselt tüütu (pingestress) ja enese raamidesse surumine pingutust nõudev (pingutusstress). Kui aga organisatsioon on erinevatele lahendustele avatud, tööülesanded ebakonkreetsed ja tasu ette määratlemata, siis tõsine, konkreetne ja eesmärgile suunatud töötaja muutub selles ebamääras olukorras ärevaks, eelpool kirjeldatud töötaja võib aga tunda positiivset pinget ning innustunult tegevusse sukelduda. Reversiooniteooriast lähtuv tööstressi käsitlus seletab vastuvõtlikkust stressile dominantsete meeleoluseisundite kaudu ning pakub võimaluse seisundite ja/või konteksti muutustel

põhinevate stressiga toimetuleku praktiliste strateegiatega väljatöötamiseks.

Eespool toodud tööstressi mudelid hõlmasid vaid väikese osa erinevatest lähenemistest selles valdkonnas, andes ehk siiski pildi mitmekesisest võimalustest tööstressi allikate väljaselgitamiseks ning tööpingete ohjamiseks, et mitte asendada stressis töötajat, vaid asendada tööstress tööinnuga.

Viited

- Beehr, T. (1998). An organizational psychology meta-model of occupational stress. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 6–27). Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28–67). Oxford: Oxford University Press.
- Lefcourt, H. M. (Ed.) (1982). *Locus of control: Current trends in theory and research* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68–85). Oxford: Oxford University Press.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Spector, P. E. (1998). A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 153–169). Oxford: Oxford University Press.
- Svebak, S., Apter, M. J. (Eds.) (1997). *Stress and health: A reversal theory perspective*. Bristol, PA: Taylor & Francis.
- Walker, J. (2001). *Control and the psychology of health*. Buckingham: Open University Press.

Eha Rüütel

Tallinna Pedagoogikaülikool

e-post: eha@tpu.ee

Naiste tööväsimumus

Leeni Hansson

Estis on sõjajärgsel perioodil valdav osa tööealistest elanikkonnast töötanud, ent tööväsimumust on omaette teemana harva käsitletud. Kui tööväsimumusest üldse räägitakse, siis pigem seoses meeste väidetavalt suurema töökoormusega ja ületöötamisega, millega sageli üritatakse seletada ka näiteks meeste lühemat keskmist eluiga. Äkki on naiste tööpäevad sedavõrd lühemad, töö lihtsam ja vastutusekoorem väiksem, et naiste tööväsimumusest polegi põhjust rääkida? Sotsioloogilistele uurimustele toetudes julgeksin väita pigem vastupidist.

Üheks põhjuseks on kindlasti asjaolu, et tööväsimumus on subjektiivne ja seda on raske objektiivselt mõõta, eriti nende elukutsete puhul, kus ei ole tegemist otsese füüsilise tööga. Väsimust peetakse organismi normaalseks ja oluliseks reaktsiooniks füüsilisele pingutusele, vaimsele pingele või une puudujääkidele. Väsimus võib olla ka mitmete haiguste üheks sümptomiks ning sellise väsimuse kõrvaldamiseks ei piisa puhkusest, korralikust uneajast ega stressi tekitavate asjaolude kõrvaldamisest.

Tööväsimumus

Tööväsimumuse all mõistetakse töötaja raskusi oma tööülesannete täitmisel, kuna tema eelnev töö on ammendanud kogu füüsilise või vaimse energia, mida antud töö tegemiseks oleks vaja. Tööväsimumust defineeritakse peamiselt kui energia puudumist ja üldist kurnatust.

Tööväsimumus on mitmekihiline fenomen. Selle mõiste alla mahub nii emotsionaalne väsimus, enesehinnangu langus kui ka küünilise suhtumise tekkimine oma töösse ja töökaaslastesse. Emotsionaalne väsimus on tööväsimumuse seisukohalt tähtis näitaja. See võib kesta pikemat aega ega möödu hästi magatud öö ja sageli isegi mitte puhkuse järel. Küünilisus oma töö suhtes on kaitsereaktsioon, millega üritatakse ennast hoida lisaväsimuse eest. Töösse ja töökaaslastesse hakatakse suhtuma teatud üleolekuga, tööd ei võeta tõsiselt, mistõttu tööülesannete-

ga ei saada enam hakkama. Selle tagajärjel töötaja enesehinnang langeb. Tööväsimumuse mõõtmisel peetakse tavaliselt silmas selliseid näitajaid nagu tööpäeva pikkus (ületunnid), vahetustega töö ja töö iseloom.

Järgnev ülevaade põhineb 2000. aasta lõpus Tallinnas alla 10aastaste laste emade hulgas läbi viidud küsitlusel "Naine, perekond ja töö 2000" (1140 vastanut).

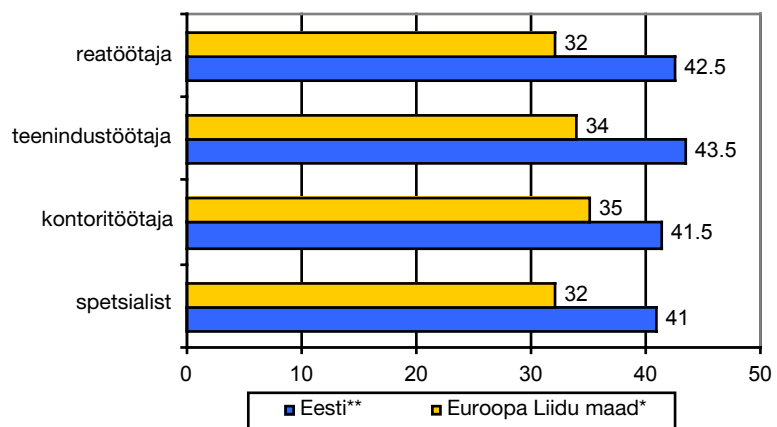
Tööpäeva pikkus

Uurimuse "Naine, perekond ja töö" põhjal ilmneb, et Tallinnas elavad väikeste laste emad töötavad päevas keskmiselt kaheksa tundi ja 25 minutit. Lähtuvalt viiepäevasest töönädalast võib antud grupi naiste töönädala keskmiseks pikkuseks arvestada seega 42 tundi. Üheksa ja enam tundi päevas, st 45tunnise töönädalaga, töötas 40% naistest. Euroopa Liidu liikmesriikide naistega võrreldes oli uurimuses osalenud naiste töönädal keskmiselt 1,25 korda pikem (Joonis 1). Emadega sõlmitud töölepingu vorm seostub nende tööpäeva pikkusega: üle normaalse töötas Tallinnas 47% alalise töölepinguga emadest ja 59% katseajalise või suulise kokkuleppe alusel töötavatest emadest.

Euroopa Liidu liikmesriikides on kahe ja enama lapsega naiste töönädal reeglina lühem ühe lapsega emade töönädalast. Tabelis 1 on toodud võrdlevalt Euroopa Liidu liikmesriikide ja käesoleva uurimuse andmetel Tallinna naiste töönädala pikkus töökoha ja laste arvu alusel. Kui Euroopa Liidu maa-des töötavad kahe ja enama lapsega emadest ligemale pooled alla 34 tunni nädalas, siis Tallinnas vaid 14%.

Ületunnid ja kõrvaltööd

Uurimuses "Naine, perekond ja töö" osalenud emadest 29% ei teinud kunagi ületunde; 52% tegi ületunde mõnikord, 13% sageli ja 4% võttis sageli tööõhtuks või nädalavahetuseks koju kaasa. Ületunnitööd ja kõrvaltööd tegid sagedamini üle 35aastased kõrgharidusega emad. Liigi kolmandik kõrgharidusega 35–39aastastest emadest tegi ületunde või võttis töö koju kaasa. Ületunnitööd tegid sagedamini suuremate erafirmade töötajad (suures erafirmas viiendik, suures riigiettevõttes 13%). Kõrvaltööd on võimalik sagedamini teha väikestes ettevõtetes ja firmades töötavatel emadel (vastavalt neljandik väikestes riigiettevõtetes ja viiendik väikestes erafirmades töötavatest emadest). Ületunnitööd teevad teiste ametirühmadega võrreldes tunduvalt sagedamini juhid.



JOONIS 1. Väikelaste emade keskmine töönädala pikkus ELi liikmesriikides ja Tallinnas (tunnid)

Tasustamata töö

Enamikus Eesti peredes on tasustamata kodutöid rohkem kui arenenud lääneriikide kodudes, sest meie kodude varustatus moodsa olmetehnikaga on madalam. Lisaks takistavad majanduslikud võimalused paljude teenuste sisseostmist (õmblemine, koristamine, aiatööd jne) ning neid töid tehakse omal jõul. Tasustamata kodutöö on Eestis traditsiooniliselt suures osas naiste kohustuseks. Ometi on seegi töö ning otsestelt rahasse ümber arvestatav. Seega, kui rääkida naiste tööväsimusest, siis tuleb selget vahet teha, kas me puudutame üksnes naiste palgatööga seonduvaid probleeme või kogu töökoormust, mida me lääne sotsioloogide eeskujul võiksime nimetada *tegelikuks töökoormuseks* (TWL – total work load). Näiteks uurimuse “Naine, perekond ja töö” kohaselt teeb 72% peredes, kus mõlemad abikaasad töötavad, süüa naine ja vaid 22% peredes mõlemad abikaasad (ülejäanud juhtudel peamiselt mees või keegi teine, nt vanaema).

Füüsiline ja vaimne väsimus

Elanikkonnaküsitluse “Eesti 98” põhjal pidas oma tööd füüsiliselt raskeks 40% naistest ja 53% meestest, vaimset raskeks aga 61–62% nii meestest kui naistest. Nii eelpoolnimetatud uurimus kui ka EMORi poolt 2000. aasta alguses läbi viidud uurimus “Töökeskkonna olukord Eesti ettevõtetes” näitas, et töö füüsiline raskus on kõige teravam probleem primaarsektori ettevõtetes, millele negatiivsete hinnangute hulgal järgnevad tööstus, ehitus, transport, side ja laomajandus. Need on valdkonnad, kus hõivatute hulgas on meeste osakaal suurem. Seevastu vaimne pingeline ja stress on iseloomulikud kõikidele sektoritele, kuid eriti tugevalt tertsiaarsektorile, kus töötab suurem osa naisi. Vaimset pinget põhjustavate teguritena nimetatakse kõige sagedamini suurt vastutust ja klientidega suhtlemist.

Uurimuses “Naine, perekond ja töö” tunti huvi, kui sageli tunnevad naised end pärast tööpäeva lõppu üle-

väsinuna (vastused 1 – mitte kunagi ... 5 – peaaegu alati). Üksnes 16% naistest vastas, et nad pole pärast tööpäeva lõppu väsinud või on seda väga harva.



Leeni Hansson

34% vastanuist olid väsinud sageli. Ankeedi vastuste põhjal võime kokku panna kõige väsitavamate elukutsete pingerea. Siia kuuluksid: 1) kassapidajad ja tellerid, 2) meditsiiniõed, 3) sõidukijuhid, 4) ametnikud, 5) õmblejad, 6) õpetajad, 7) teenindustöötajad, 8) arstid, 9) lihttöölised, 10) müüjad. Alles 11. kohal oleksid eri tasanditel töötavad juhid.

Töösotsioloogid tavatsevad tööd vastavalt selle iseloomule liigitada nelja kategooriasse:

1. Aktiivne töö, mis on küll kiire ja pingeline, ent annab töötajale suure vabaduse töö organiseerimise ja tööaja suhtes.
2. Hektiline töö, mis on samuti kiire ja pingeline, kuid töötajal puudub võimalus ise oma tööaja jms osas kaasa rääkida.
3. Rahulik töö, kus erilist kiirust ega pinget pole ja töötajal on suhteliselt suur otsustamisvabadus.
4. Passiivne töö, mis erilist kiirustamist ei nõua, ent puudub autonoomia.

Vaimset kõige väsitavamaks peetakse hektilist tööd, mis on kiire ja pingeline ega jäta töötajatele kuigi palju otsustusõigust töö organiseerimise või

tööaja suhtes. Nagu ülaltoodud loetelust näha, on enamik väsitavatest tööd just seda laadi. Keskastme- ja tippjuhtidena töötavate naiste töö on küll kiire ja pingeline, ent jätab neile suurema otsustusvõimaluse oma aja ja töökorralduse suhtes, mis seletabki selle ametigrupi suhteliselt tagasihoidlikku positsiooni kõige väsitavamate ametite pingereas.

Kokkuvõtteks

Meil räägitakse tihti meeste ületöötamisest ja seda seostatakse isegi meeste madalama keskmise elueaga. See nagu paneks naistele moraalse kohustuse töötada veelgi rohkem ja ka kodutöid endisest enam enda kanda võtta. Tegelikult on naiste töökoormus kõrge nii palgatööl kui koduses majapidamises ja oluliselt kõrgem kui näiteks ELi maade naistel. Tuleb arvestada, et naised on tänasel suhteliselt ebakindlal tööturul ebasoodsamas seisundis ja nad ei saa alati nõuda neid soodustusi, mida tööseadusandlus ette näeb, või normaalseid palgatingimusi, sest kardetakse kaotada sedagi, mis juba olemas on. See tekitab lisapingeid, väsitab ega lase leida töökorralduses ning pereelu ja töö kokkusobitamisel optimaalseid lahendusi.

Kirjandus:

- Hansson, L. (toim.). (2001). *Naine, perekond ja töö*. Tallinn. TPÜ Kirjastus.
- Kauppinen-Toropainen, K. (1991). Työuupumus hoitotyössä: henkinen väsymys, kovettuminen ja työilon lasku miehillä ja naisilla. - *Työ ja Ihminen*, 3, 275-294.
- Kauppinen, K. & Kandolin, I. (1996). *Gender and Working Condition in the European Union*. Office of Official Publications of the European Communities.
- Narusk, A. (1996). Gendered outcomes of the transition in Estonia. - *Idäntutkimus: The Finnish Review of East European Studies*, 3-4, 12-39.

Leeni Hansson
TPÜ Rahvusvaheliste ja
Sotsiaaluuringute Instituudi
vanemteadur
hansson@iiss.ee

TABEL 1. Väikeste lastega naiste töönädala pikkus riigi- ja munitsipaaltegevõttes laste arvu ja töökoha lõikes, %

Töönädala pikkus	Euroopa Liidu liikmesriigid* üks laps	Tallinn** kaks ja enam last	üks laps	kaks ja enam last
Alla 34 tunni	36	46	13	14
35-40 tundi	53	46	34	40
üle 40 tunni	11	8	53	46

* Kauppinen & Kandolin 1996.

** Ankeetküsitlus "Naine, perekond ja töö 2000"

Praktilised meetodid stressiga toimetulekuks

Mart Murdvee

Stressiga toimetuleku praktiliste meetodite käsitlemisel on kasulik lähtuda H. Selye pakutud stressi mõistest, mille järgi stress on üldine kohanemise sündroom (*general adaptation syndrome*), st kui organism kohtab stressorit, mobiliseeritakse keha tegevuseks. Sündroom on mittepetsiifiline, see ei sõltu stressori iseloomust ja nii tekitavad üldist kohanemise sündroomi nii positiivse kui ka negatiivse tähendusega sündmused. Sündroomil on kolm etappi: (1) alarmreaktsioon – võitle-põgene-tardu-reaktsioon (*fight-flight-freeze*); (2) vastupanu – proov toime tulla; (3) kurnatus – keha süsteemide kokkukukkumine (tavatasemel käsitletakse seda etappi stressina). Mitte iga stressori puhul ei läbita kõiki üldise kohanemise sündroomi etappe, see toimub vaid stressori(te) jätkuva mõju korral. Oluline on märkida, et organismi aktiveerimise tase ei olene sellest, kas inimest mõjutab üks suur stressor või hulgaliselt väiksemaid.

Vaadeldes kehalisi reaktsioone alarmreaktsiooni ajal, võib näha eeldusi mitmesuguste haiguste tekkeks. Kõrgenenud pulss ja vererõhk toob kaasa kardiovaskulaarseid haigusi, kõrge vere-

suhkru tase diabeedi jne.

Ometi ei saa stressi käsitleda negatiivse nähtusena – see on üks osa organismi loomulikust kohastumisest keskkonnaga. See on eelkõige valmisolek füüsiliseks tegutsemiseks. Probleem seisneb selles, et kaasaegses keskkonnas ei ole inimesel võimalik seda valmisolekut “loomulikult viisil” kasutada. Kui alarmreaktsiooni poolt esile kutsutud valmisolek oli adekvaatne koopainimesele tiigri (stressori) eest põgenemiseks või talle nuiaga vastu pead andmiseks, siis ametnikule, kelle stressoriks on ülemus, pole need reaktsioonid adekvaatsed ega kasulikud. Siiski pole vajadus ühe või teise tegevuse jaoks organismi mobiliseerida kuhugi kadunud, küsimus on vaid mobiliseerituse optimaalses tasemes (võrdle ametnikku ja sprinterit). Stressiga toimetulekuks tuleb esimese sammuna mõista, et meie loomulikud kehalised reaktsioonid ei vasta tavalistele tegutsemisvõimalustele.

Eelpool toodule toetudes pole stressiga toimetuleku eesmärgiks mitte stressi kaotamine (tegelikult võimatu ülesanne), vaid stressi optimaalsel tasemel hoidmine (kurnatuse etapist hoidumine) ja stressi poolt mobiliseeritud organismi ressursside sihipärane kasutamine.

Stressiga eduka toimetuleku aluseks on oskus eristada stressoreid – kas need on antud inimese poolt kontrollitavad või kontrollimatud. Kontrollimatute stressorite puhul kasutatakse emotsionaalset ja füsioloogilist seisundit kontrollivaid meetodeid, kontrollitavate stressorite puhul tuleb rakendada probleemi lahendamisele (stressorile) suunatud tegevusi, samuti on võimalik muuta hinnangut

konkreetsetele stressoritele (muutes need vähem stressi tekitavateks). Stressorite eristamine vajab enesejälgimist ja -analüüsi või vastavate küsimustike kasutamist, iga inimese puhul tuleb eraldi välja selgitada, missugused on stressorid ning kuidas need mõjuvad.

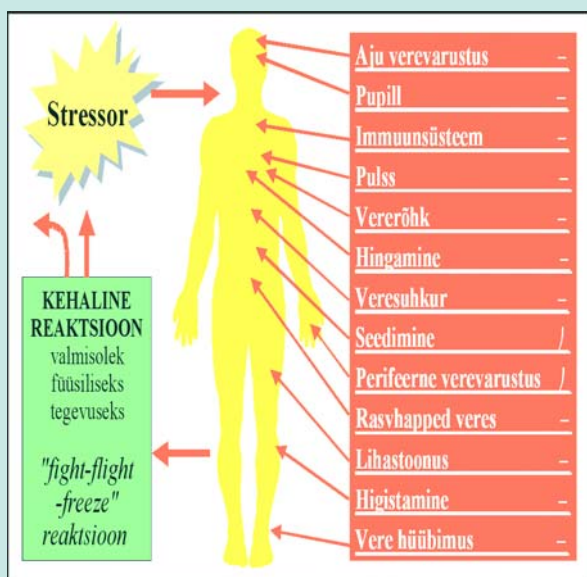
Stressiga toimetuleku meetodite aluseks on J. Wolpe printsiip keha ja psüühika ühtsusest: ei ole võimalik olla korruga kehaliselt pinges ja psüühiliselt rahulik (ja vastupidi). Järelikult: mõjutades teadlikult kas keha või psüühika seisundit, muudame üldseisundit. Stressi maandamise meetodite puhul tähendab see teadlikku kehaliste pingete või psüühilise ärevuse vähendamist.

Emotsionaalset ja füsioloogilist seisundit kontrollivate meetodite näiteks võiks tuua kehalise pingete vähendamise meetodi – sügava hingamise – ja psüühilise ärevuse vähendamise meetodi – visualiseerimise.

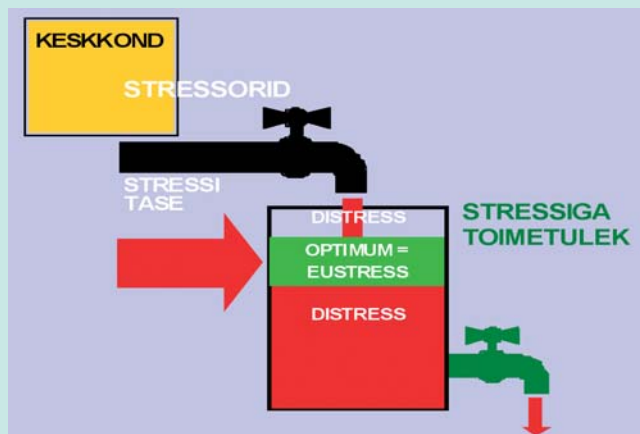
Sügava (rahustava) hingamise puhul hingatakse teadlikult diafragmaliselt. Kuna diafragmaline hingamine eeldab kõhulihaste lõdvestust ning see lõdvestus levib ka teistele lihastele, saavutatakse kehalise pingete vähendamise kaudu psüühilise ärevuse vähenemine. Sügav hingamine on paljude stressi vähendamise meetodite osaks.

Sügava (rahustava) hingamise instruksioon

Istu või seisa sulle mugavas poosis. Kontrolliks ja harjutamiseks pane üks käsi rinnale, teine kõhule. Hinga aeglaselt läbi nina. Sisse hingates täida kõigepealt kopsude alumine osa. Sinu diafragma sunnib (selleks, et õhule ruumi teha) kõhu punni – kõhul olev käsi tõuseb. Jätka sissehingamist ja tunnet, kuidas alumised ribid ja rinnakorv tervikuna liiguvad ettepoole. Lõpuks – tunnet, kuidas rinnakorvi ülemine osa ja õlad tõusevad ning rinnakul asetsev käsi kerkib. Aeglane, paarisekundiline hingetõmme on vaja teha ühe sujuva liigutusena. Hoiu paar



Joonis 1



Joonis 2. Stressi tase

sekundit hinge kinni. Hinga suu kaudu välja. Tõmba kõht sisse. Kui oled välja hinganud, lõdvesta kõht ja rinnakorv. Lõdvesta õlad. Tee selliselt mitu hingetõmmet. **Eesmärk:** Pead olema võimeline igal ajal, siis kui tahad, tegema kolm sellist hingetõmmet. **Kodutöö:** (1) Harjuta sügavat hingamist iga päev. (2) Harjuta seda siis, kui sa ei tunne sügavat stressi. (3) Harjuta seda erinevates tingimustes – tööl, kodus, istudes ja seistes... (4) Ideaalne eesmärk on sooritada kolm sügavat hingetõmmet 5–6 korda päevas.

Visualiseerimisel kujutletakse end meelispaika või -seisundisse. Kujutletavat kirjeldatakse võimalikult paljude aistingute kaudu: mida näed, kuuled, haistad, kombatid ja maitsed; pole tähtis, kas kujutletav on reaalne või ebareaalne. Rahustava kujutluse tagajärjel väheneb ärevus ja kehaline pingeline.

Visualiseerimise instruksioon

Saavuta sügava hingamise ja progressiivse relaksatsiooni abil lõdvestusseisund. Iga väljahingamise ajal kujutle, kuidas pinged ja probleemid su kehas lahkuvad. Kujutle end imelises ümbruses... Lase paiga ilu ja rahu enesest läbi voolata: see on koht, kus sind miski ei häiri, kõik on täiuslik, sa oled täiesti lõõgastunud. Jäta see paik meelde, sest alati, kui sa tahad, võid mõtetes sinna tagasi minna, et hetkeks puhata ja lõõgastuda, rahunemist ja rahu nautida ning uut jõudu koguda.

Probleemi lahendamisele suunatud meetodid on enamasti seostatud stressori(te)le antava hinnangu muutmise-ga. Näiteks kognitiivse ümberstruktureerimise meetodi eesmärgiks on muuta inimese mõtlemist adekvaatsemaks (ratsionaalsemaks), vähem stressi tekitavaks ja tema stressoritele suunatud eutsemine edukamaks.

Näide kognitiivsest ümberstruktureerimisest: irratsionaalsete mõtete muutmine ratsionaalseteks

Jälgige, kuidas te mõtlete endast ja teile mõjuvust stressorist. Kui teie mõtlemine on irratsionaalne, üritage mõelda ratsionaalselt ja vastavalt tegutseda. **Vt tabel.**

Probleemi lahendamisele suunatud tegevuseks on ka aja otstarbekas kasutamine (*time management*), mis võimaldab sihipärasemalt ja rahuldusttoovamalt kasutada ühte peamist ressursi – aega.

Aja otstarbekas kasutamine

Selgita välja, kuidas sa aega kasutad: pea päevikut – mille peale ma aega kulutan, kuidas ma selliste tegevustega (aja kulutamisega) rahul olen. Mis-sugused on sinu väärtused ja kaugemad eesmärgid? Missugused on sinu lähieesmärgid? Planeeri oma päev varakult, et võimaldada tegevusi, mis viivad eesmärkidele lähemale.

10 peamist hea ajakasutuse reeglit: Kirjuta üles oma kaugemad eesmärgid. Tee nii, et need oleksid konkreetsed, mõõdetavad, asjakohased, realistlikud ja seotud tähtajaga. **Jaga iga päev oma tegevused A-, B- ja C-prioriteetideks.** Alusta alati A-priori-

teedi tegevusega, isegi siis, kui suudad teha sellest vähe. **Eralda aega tähtsateks tegevusteks.** Määra kohtumine iseendaga ja ära lase kellelgi ennast sellel ajal segada. **Ära kuluta aega pisi- ja tavaasjadele.** Sa ei pea kõiki asju tegema rohkem ja paremini kui vaja. Kui piisab jutuajamisest, ära valmista ette kõrgtehnoloogilist esitlust jms. Ära kuluta asjatult aega rutiinsetele administratiivtegevustele – delegeeri või automatiseeri need. **Sul peab olema julgust öelda ei.** Kujunda välja viisid, kuidas sul on kerge ei öelda, ja pane need oma tegevusplaanis juurde. **Alusta koosolekuid täpselt.** Ära karista neid, kes on tulnud õigeaegselt, sellega, et autasustad hilinejaid. Alusta millestki vähem olulisest, kuid alusta. **Pidurda.** Produktiivsus ei tähenda kiirustamist. See on õigete asjade tegemine. Ära tormle ringi, sõida liiga kiiresti ja närvitse asjade pärast, mida sa ei saa kontrollida. Need mõned minutid, mida võidad, ei ole stressi väärt. **Hoidu edasilükkamisest – tee eba-meeldivad asjad ära esimesena.** See, mida sa pidasid raskeks, ei olegi nii kohutav. Jaga keerulised asjad väikesteks tükkideks ja autasusta ennast, kui oled millegagi hakkama saanud. **Ära ole tehnoloogia ori.** Kommunikatsioonivahendid annavad võimaluse sagedamini ja lihtsamalt üksteisega ühendust saada. Tee oma elu lihtsamaks ja ära ole kogu aeg kättesaadav. Tee nii, et inimesed saavad su kätte mingil kindlal ajaperioodil, mitte kogu aeg. **Loo oma elus tasakaal.** Jäta endale aega perekonna, tervise, suhtlemise, harimise ja vaimsete vajaduste jaoks. Planeeri seda aega samamoodi kui tööaega.

Stressi vähendamise meetodeid on palju. “Gale Encyclopedia of Medicine” toob loetelu erinevatest meetoditest, millede loojad ja kasutajad on veendunud nende efektiivsuses stressi vähendajatena. Paljud meetodid on rakendatavad ka “loomulikult” tasandil, näiteks tantsuteraapia võib tähendada lihtsalt tantsimist, Aleksandri tehnika hea rühi hoidmist, kunstiteraapia kunstiga tegelemist jne.

TABEL

Irratsionaalsed mõtted, mis loovad ärevust

Kui kohutav!
Ma ei talu seda!
Olen loll!
Olen rumal!
Ta on kohutav!

Ratsionaalsed mõtted, mis aitavad kontrollida emotsioone ja käitumist

Ei midagi nii hirmsat.
Ma võin leppida ka sellega, mis mulle ei meeldi.
Ma tegin lolluse.
Ma ei tea seda, kuid võin teada saada!
Ta ei ole täiuslik.

Stressi vähendamise meetodeid

Ajurveda meditsiin (*Ayurvedic medicine*). Igapäevaelu terviklik süsteem, mis põhineb oma olemusest teadlik olemisel.

Akupunktuur (*Acupuncture*). Keha energia tasakaalu saavutamine kindlatesse kehapunktidesse nõelte torkamise abil.

Aleksandri tehnika (*Alexander technique*). Pea, kaela ja selja asendi parandamise teel saavutatakse hea rüht ja liikumine.

Aroomiteraapia (*Aromatherapy*). Masseerimine lilleõlidega muudab meeleolu ja loob heaolutunde.

Autosugestiivteraapia (*Autosuggestion therapy*). Verbaalteraapia vorm, mille puhul korratakse positiivset ideed.

Autogeenne treening (*Autogenic training therapy*). Sügava meditatsiooni ja enesehüpnootsi vorm.

Bioenergeetika (*Bioenergetics*). Tegelus, mis julgustab pingete väljaelamist peksmise ja karjumise abil.

Biotagasiside (*Biofeedback*). Keha funktsioonide jälgimise kaudu õpitakse kontrollima ja mõjutama keha autonoomseid funktsioone.

Feldenkreisi meetod (*Feldenkrais method*). Aeglased, kerged liigutused muudavad harjumusi ja sellega koos neuromuskulaarse süsteemi harjumusparast tegutsemist.

Heliteraapia (*Sound therapy*). Kasutab helilaineid keha autonoomse süsteemi mõjutamiseks.

Homöopaatia (*Homeopathy*). Kasutab üliväikeseid koguseid taimseid, loomseid, mineraalseid toimeaineid keha loomulike tervenemismehhanismide stimuleerimiseks.

Hüpnooteraapia (*Hypnotherapy*). Inimese sisemist tasakaalu takistavate tegurite leidmine ja sisemise tasakaalu saavutamine hüpnootsi abil.

Jooga (*Yoga*). Harjutuste süsteem, milles on kombineeritud määratletud kehaasendid, sügav hingamine ja meditatsioon.

Kinesioloogia (*Kinesiology, Touch for Health*). Lihaste kontrollimine keha "energiasüsteemi" tasakaalu korrigeerimiseks.

Kunstiteraapia (*Art therapy*). Millegi loomine võimaldab (tunnete) vaba väljendust ning avaldub saavutustunde ja meeleolu muutuses.

Käitumisteraapia (*Behavioral therapy*). Psühhoteraapia liik, mis põhineb enese muutmisel läbi harjutamist.

Massaaž (*Massage*). Keha puudu-

tamine ja manipuleerimine lõdvestamise eesmärgil. Võib kasutada ka keerukaid süvakude manipulatsioone.

Meditatsioon (*Meditation*). Sügav, lõdvestatud ja fokuseeritud kontsentreerumine ühele objektile, häälele või sõnale.

Muusikateraapia (*Music therapy*). Muusika mängimine või kuulamine emotsionaalse reaktsiooni saavutamiseks.

Nõustamine (*Counseling*). Töö vestlusel põhineva teraapia spetsialistiga.

Psühhoteraapia (*Psychotherapy*). Väimse tervise spetsialisti poolt läbi viidav teraapia konfliktide põh-



Mart Murdvee

juste selgitamiseks, käitumise ja kahjustavate negatiivsete mõtete muutmiseks.

Sukeldumisteraapia (*Flotation therapy*). Sukeldumine helikindlasse basseini, kus pole välist stimulatsiooni.

Sügav hingamine (*Breathing for relaxation*). Hingamistehnika, mille abil kontrollitakse keha funktsioneerimist.

Shiatsu, punktmassaaž (*Shiatsu*). Traditsiooniline jaapani survestimulatsiooni teraapia.

T'ai chi (*Tai Chi Chuan*). Aeglase ja pidevate harjutuste süsteem, mis põhineb rütmil ja tasakaalul.

Tantsuteraapia (*Dance movement therapy*). Eneseväljendamise vabadus liikumise kaudu.

Veeteraapia (*Hydrotherapy*). Kasutatakse vett tervendamise eesmärgil.

Visualisatsioon (*Visualization, Creative imagery, Guided imagery*). Soovitud kujutluspildi loomine. (*Gale Encyclopedia of Medicine. Gale Research, 1999*)

Stressi vähendamise meetoditest rääkides ei tohi unustada "loomulik-

ke" meetodeid – jalutamine, kehaline treening, toiduvalmistamine, näksimine, ostmine, drink, hobid, lugemine –, kuid nende rakendamisel tuleks silmas pidada ka nende pikemaajalisi ja teisesid tagajärgi. Nii võib toiduvalmistamine ja näksimine muutuda ülesöömiseks, väike drink alkoholismiks, ostmine võib lõppeda võlgadesse sattumisega jne. Erilist tähelepanu tuleks pöörata kehalist pingutust nõudvatele tegevustele (treening, jalutamine jms), kuna neil on topeltefekt – ühelt poolt kasutatakse ära stressi poolt esile kutsutud kehaline valmisolek füüsiliseks tegevuseks ja teiselt poolt suurendatakse kehalist võimekust ning stressitaluvust.

Kokkuvõtteks

Stressi maandamise meetoditeks võivad olla kõik tegevused, mis vähendavad vaimset ja kehalist pinget. Nii nagu stressi põhjused on individuaalsed, sobivad ka erinevatele inimestele erinevad stressi maandamise meetodid. Sellepärast peab iga inimeste leidma endale sobiva, mugava ja efektiivse stressi vähendamise meetodi või meetodid. Tähtis on pidev tegelemine stressi maandamisega – see hoiab üldise, sageli pisistressoritest tekkinud stressitaseme madalamana ja jätab niimoodi "tugevusvaru" juhuks, kui peaks ilmuma mingi uus ja tugev stressor.

Kirjandus:

- Crooks, R. L., Psychology. Second edition. Holt, Rineheart and Winston, Inc. 1991
- Elenurm, T. et. al., Stressi teejuht. Eesti Tervisekasvatuse Keskus, Tallinn, 1997
- European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit D.6, Guidance on work-related stress, 1999
- Gale Encyclopedia of Medicine. Gale Research, 1999
- Gianakos, I., Gender Roles and Coping with Work Stress. Sex Roles: A Journal of Research. June, 2000
- Gramling, S. E. & Auerbach, S. M., Stress Management Workbook. Prentice Hall, 1998
- Reuters Health. Coping Ability Can Help Predict Cardiovascular Disease Risk. Nov 19, 2001
- Setlow, C., A primer for coping with stress. DSN Retailing Today, Issue: Jan 21, 2002

Mart Murdvee
AS PE Konsult
e-post: murdvee@go.com

Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus Austrias

Hubert Kahn

Austria riik tekkis 1920. aastal pärast Habsburgide keisririigi kokkuvarisemist. Praegu on Austrias kaheksa miljonit elanikku, riigi pindala on 82 750 km². Austria on Euroopa Liidu liige 1995. aastast. Rahvuslik kogutoodang (RKT) ühe inimese kohta aastas on ligikaudu 23 000 eurot.

Austria sotsiaalkindlustuse juured ulatuvad 19. sajandi II poolde, organiseeritud on see omavalitsuse põhimõtetel: sotsiaalkindlustuse tegevust juhiavad kindlustatute ja tööandjate esindajad. Riigil on õigus täita vaid järelevalve funktsiooni. Omavalitsuse põhimõtte tagab:

- sõltumatuse riigivõimust;
- põhiliste ühiskonnajõudude huvi kindlustustegevuses osalemise vastu;
- demokraatliku ja kindlustatutekeskse juhtimise;
- läbipaistva ja suhteliselt odava kindlustussüsteemi;
- solidaarsusteadvuse tugevdamise.

Aastast aastasse on sotsiaalkulud kasvanud, 1998. aastal ulatusid need 54,29 miljardi euroni, mis moodustas 28,55% RKTst.

Austria kindlustussüsteem koosneb kolmest põhiosast:

1. Pensionikindlustus, millele kulub 10,8% RKTst.
2. Ravikindlustus, millele kulub 4,8% RKTst.
3. Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus, millele kulub 0,5% RKTst.

Peale selle osutatakse sotsiaalabi erinevatele sihtgruppidele, nagu näiteks töötutele, täiendavat abi vajavatele perekondadele jt, kokku 12,4% ulatuses RKTst.

Alljärgnevalt vaatleme lähemalt tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse

funktsioneerimist. See kindlustusliik on Austrias usaldatud Üldisele Tööõnnetuskindlustusametusele (Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt – lühendatult AUVA), mis tagab tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral sotsiaalse kindlustuse 2,9 miljonile töötajale ning 1,3 miljonile õpilasele ja üliõpilasele. AUVA teenuseid kasutab aastas keskmiselt 180 000 tööõnnetuse või kutsehaiguse ohvrit. AUVA tööõnnetushaiglates ja rehabilitatsioonikeskustes ravitakse ka olmevigastustega patsiente. Seadusega on AUVA-le pandud alljärgnevad kohustused:

- tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimine;
- töömeditsiini alane nõustamine;
- esmaabi korraldamine ettevõtetes ja asutustes;
- kannatanute ravimine;
- rehabilitatsioon;
- kompensatsioon;
- teadusuuringud.

Tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõistete sisu on Austrias analoogiline Eesti töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sõnastatud formuleeringuga. Austrias kehtib kutsehaiguste ametlik nimekiri, kuid erandjuhtudel on võimalik interpreteerida kutsehaigusena ka neid haigusi, mida nimekiri ei sisalda (nagu Eestiski). Teatise tööõnnetuse või kutsehaiguse kohta esitab AUVA-le tööandja või arst. Austrias peetakse töö-



meditsiini põhifunktsiooniks inimese tervise kaitsmist tööprotsessis ja õigeaegse meditsiinilise abi osutamist. Ent kuna tänapäeval töömeditsiini haa-re avardeb, käsitleb see ka töövälise faktorite mõju töötavale inimesele ja tema töövõimele.

AUVA peab oluliseks õpilaste ja üliõpilaste hõlmamist tööõnnetuskindlustusega. Ollakse veendunud, et oskused, kuidas vältida ohte tööl, teel ja kodus, omandatakse kõige paremini lapse- ja noorukieas. Sel eesmärgil korraldatakse spetsiaalseid spordinädalaid, kus õpetatakse traumade vältimist ja esmaabi osutamist, viiakse läbi ekskursionsioone, koostatakse vastavasisulisli projekte. Üritused on osavõtjatele tasuta. Esmaabikursustest võtab osa üle 40 000 inimese aastas.

Traumatoloogiahaiglates on spetsiaalsed juhendid tegutsemiseks suurõnnetuste korral. AUVA seitsmes traumatoloogiahaiglas on 918 voodikohta, kaasa arvatud 54 intensiivravi-voodit. Neis haiglates töötab 2550

inimest. Aastas ravitakse seal ligikaudu 300 000 patsienti, kusjuures enamik neist on saanud olmevigastuse. Kutsehaigete jaoks on olemas üks spetsialiseeritud raviasutus.

Suurt tähelepanu osutab AUVA kannatanute taastusravile. Selleks on loodud rehabilitatsioonikeskuste kett, kus saavad abi tuhanded inimesed, näiteks 2000. aastal käis taastusravil 5260 inimest, neist 800 kutsehaiget. Trauma- ja kutsehaiguste diagnostika täiustamiseks ja uute ravimeetodite väljatöötamiseks on AUVA-l kõrgtehnoloogiaga teadustöö laborid.

AUVA üheks prioriteetseimaks tegevusvaldkonnaks on igakülgse abi osutamine ettevõtjatele. Tähtsaimaks peetakse töötervishoiuteenuste kättesaadavust ja mobiilsust. Sellest lähtuvalt tagatakse töötingimuste mõõdistamine, töökohtade riskianalüüs, töötajate tervisekontroll, töötajate tööohutuse ja esmaabi koolitus, tööandjate ja töötajate nõustamine.

Tööandjate ja töötajate paremaks informeerimiseks ilmub kaks ajakirja: "Ohutu Töö" ja "Ohutusmagasin". Lisaks kirjastatakse plakateid, brošüüre, töömappe, raamatuid, koostatakse temaatilisi kompaktplaate ning spetsiaalseid arvutiprogramme jm. Erilise hoolle alla on võetud väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted, kus on kuni 50 töötajat. Neile osutatakse mitmesuguseid töötervishoiuteenuseid tasuta.

Kindlustuse põhiülesanne on kompenseerida tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud tööväime vähenemine või töövõimetus, et säilitada kannatanu (või töötaja surma korral tema perekonna) elustandard. Aastate lõikes läheb üks tööõnnetusjuhtum AUVA-le maksma 1600 eurot, kuid üksikjuhtudel võib hüvitis ulatuda miljoni euroni. Kompensatsiooni suuruse määrab kannatanu viimase aasta töötasu ja töövõime languse aste (protsent). Individuaalselt töötavate isikute ja õpilaste suhtes on kehtestatud kindlad tariifid.

AUVA sissetulek oli 2000. aastal 944 miljonit eurot, sellest 96% laekus kindlustusmaksete näol. Väljamakseid tehti 938 miljoni euro ulatuses.

Professor Hubert Kahn
Eksperimentaalse ja Kiinilise
Meditsiini Instituudi
töötervishoiu keskus
e-post: hubert.kahn@ekmi.ee

NIVA * kursused 2003

Psühholoogiliste tegurite hindamine töökohal

3. – 6. märts 2003 Norras, Geilos

Hea töötervishoiu tava ja selle hindamine

23. – 27. märts 2003 Soomes, Saariselkäl (Lapimaal)

Etioloogilise/etiognostilise teadustöö printsiibid

11. – 16. mai 2003 Soomes, Espoos

Toksikokineetiline ja toksikodünaamiline modelleerimine töötervishoius

15. – 19. juuni 2003 Rootsis, Gripsholmis

Tööga seotud respiratoorne ülitundlikkus

10. – 15. juuli 2003 Soomes, Helsingis ja Naantalis

Tagakiusamine ja ahistamine töö

11. – 15. august 2003 Soomes, Alandis

Hea juhtimispraktika - keskkonna, ohutuse ja kvaliteedi interaktsioon

31. aug – 4. sept 2003 Soomes, Sirkkas (Lapimaal)

Töökoha tervise edendamine - praktika ja hindamine

Esimene osa 15. – 17. sept 2003 Soomes, Alandis

Teine osa 19. – 21. jaanuar 2004 Rootsis, Göteborgis

Ruumiõhu kvaliteedi probleemid - ruumide saastatus, psühholoogilised tegurid ja kaebused

22. – 26. september 2003 Taanis, Vilvordes (Kopenhaagenis)

Riski hindamine ja ohjamine töötervishoius

6. – 10. oktoober 2003 Lätis, Riias

Sissejuhatus töötervishoiualasesse epidemioloogiasse

23. – 29. oktoober 2003 Taanis, Kopenhaagenis

Tööga seotud lihasluukonna häired: kaasaegsed uurimissuunad

27. november 2003 Soomes, Naantalis

Kursuste töökeeleks on inglise keel.

Lisainfo internetist: www.niva.org

E-mail: niva@ttl.fi

Telefon: + 358 9 47 471

Faks: + 358 9 4747 2497

Topeliuksenkatu 41 a A

FIN-00250 HELSINKI

**Osavõtjatel Balti riikidest on võimalik taotleda
NIVA stipendiume.**

*** NIVA - Põhjamaade Töötervishoiu ja Tööohutusalane Täiendõppe
Instituut (Nordic Institute of Advanced Training in
Occupational Health)**

Muljeid III ülemaailmselt naiste töö ja tervise alaselt kongressilt Stockholmis

Virve Siirak

Kolmas ülemaailmne naiste töö ja tervise alane kongress "Women Work & Health" toimus 2.–5. juunini 2002. a Stockholmis. Tallinna Tehnikaülikooli töökeskkonna ja -ohutuse õppetoolist käisid kongressil **Piia Tint, Hilja Taal** ja **Virve Siirak**, kes esinesid seal suuliste ettekannetega. Kongressil oli ligikaudu 900 osavõtjat 70 maalt.

Seekordne kongress oli kolmas, kaks varasemat kongressi toimusid 1996. aastal Barcelonas ja 1999. aastal Rio de Janeiros. Kongressi korraldajaks oli Rootsi Tööelu Instituut.

Taoliste internatsionaalsete ja interdistsiplinaarsete kongresside eesmärgiks on teadlaste ja praktikute, ametiühingute ja valitsusorganisatsioonide esindajate lähendamine, et tutvustada teaduslike uurimuste tulemusi ning jagada praktilisi kogemusi naiste elu- ja töötingimuste parandamise kohta. Kõikide kongresside peaettekandjateks on olnud nii kõrgelt kvalifitseeritud teadlased kui praktikud.



Virve Siirak (vasakul) koos kongressist osavõtjatega Austriast, Inglismaalt ja Austraaliast vastuvõtul Stockholmi Raekojas.

Minister Mona Sahlin: mees ikka kui norm?

Rootsi valitsust esindas kongressil Rootsi tööstuse-, tööhõive ja kommunikatsiooniminister **Mona Sahlin**. Oma vaikukas avakõnes märkis minister, et kui elame 21. sajandi kõrgtehnoloogia ja informatsiooniühiskonnas, käsitletakse millegipärast meest endiselt kui normi, naist aga kui midagi normist kõrvalekalduvat, ning sellist mõtlemisviisi oleks juba ammu aeg muuta. Konstruktiiivsete lahenduste leidmine kirjeldatud mõtlemisviisi muutmiseks on ka selle kongressi üheks eesmärgiks, märkis minister.

Kolm ettekannet Eestist

Kongressil esitati 500 ettekannet. Tallinna Tehnikaülikooli õppejõud esinesid suuliste ettekannetega: töökeskkonna ja -ohutuse õppetooli juhataja professor Piia Tint käsitles keemiliste riskide hindamist Eesti naistöölistel, õppejõud Hilja Taal rääkis sellest, et informatsiooniühiskond vajab ergonoomiliselt haritud naisi, õppejõud Virve Siirak käsitles Tallinna Tehnikaülikooli naisüliõpilaste mõningaid psühholoogilisi probleeme seoses tööhõivega pärast ülikooli lõpetamist ning pereelu alustamisega Eesti üleminekuühiskonnas. Ettekanded võeti huviga vastu.

Ühised probleemid – erinevad lahendused

Ettekannete haardeulatus oli väga lai: käsitleti teemasid globaliseerumisest kuni koduvägivallani, arutleti mitmesuguste psühhosotsiaalsete faktoritega, halbade töötingimustega, terviseriskidega ja tööhõivega seotud küsimuste üle.

Kongressi ettekannetest ja diskussioonidest jäi kõlama, et naiste töö ja tervise alane problemaatika on aktuaalne üle maailma. Esineb väga palju sarnaseid probleeme, kuid leidub ka erinevusi, mis tulenevad poliitilistest, sotsiaalsetest ja majanduslikest tingimustest. Paljudele ühesugustele probleemidele tuleb siiski otsida erinevaid lahendusi. Laiemalt diskuteeriti naiste kahekordse koormuse üle, kuna sageli lisandub palgatööle formaalses ja mitteformaalses majanduses tasuta lisakoormus kodu ja perekonna eest hoolitsemise näol.

Väga oluline probleem on globaliseerumisprotsessidega seotud vaesus. Peaettekandja, Bristolis Ülikooli professor **Lesley Doyal** Suurbritannia Ühendkuningriigist, käsitles globaliseerumisprotsesside mõju naistele ning märkis, et maailma vaestest moodustavad 75% naised.

Nenditi, et kõrgetasemeliste teaduslike uuringute aktuaalseteks teemadeks peavad jääma töötaviseriskid ja halbade töötingimuste mõju naistele ning reproduktiivse tervise seonduvad probleemid. Lundi Ülikooli (Rootsi) teadlased esotsas **Catarina Nordanderiga** on näiteks uurinud soolist ergonoomikat (ingl. k. *gender ergonomics*). Teadlased uurisid kaela- ja õlgade piirkonna muskuloskeletaarseid häireid mitmesuguste tööde puhul ning leidsid, et erinevate tööde sooritamisel esinevad taolised häired erinevalt.

Huvipakkuva faktina ilmnes aga, et soolised erinevused ühe ja sama töö puhul olid veelgi suuremad. See näitab, et sooline haavatavus on väga komplitseeritud nähtus, millele pole praegu ühest vastust. Vaja on teha veelgi enam teaduslikke uuringuid, millesse kaasatakse rohkem töötajaid.

Ka meestelt lahendusi

Kongressist võttis osa ka arvukalt mehi, kes pakkusid oma ettekannetes mitmeid konstruktiivseid lahendusi. Sügava mulje jättis Karlsruhe Ülikooli Inim- ja Tööstuse Inseneriteaduse Instituudi professori **Gert Zülchi** ettekanne Saksamaa kaubamajades (kus 60% töötajatest on naised) läbi viidud uute tööaja mudelite uuringute kohta. Arvutiprogrammidel põhinevad mudelid on andnud täiesti uusi lahendusi tööaja võimalikult paindlikuks muutmiseks.

Arvan, et kaasaegse kiirelt areneva infokommunikatsioonitehnoloogia laiem kasutamine töökeskkonnaalastes teaduslikes uuringutes annab ka Eestis häid lahendusi ja uusi perspektiive.

Pandi alus kogemuste ja teadmiste levitamise võrgustikule

Praeguse kongressi peakorraldaja, Rootsi Tööelu Instituudi direktor **Inger Ohlsson**, märkis kongressi lõpetamisel, et kongress täitis oma eesmärgi ning pani aluse naiste töö ja tervise alaste teadmiste levitamise võrgustikule üle maailma. Teaduslik uurimistöö peab kulgema käsikäes praktikaga. Kõneleja ütles, et meie probleemid on universaalsed isegi siis, kui me lahendame neid erinevatel viisidel vastavalt sellele, kus me elame ja millised võimalused meil on. Tähtis on see, et me saame vahetada teadmisi ja kogemusi.

Kongress võttis vastu tegevuse prioriteetid järgnevateks aastateks

Soo ja tervise seonduvad küsimused tuleb lülitada seadusandlusega seotud ning sotsiaalsetesse ja poliitilistesse tegevuskavadesse. Globaalne eba võrdsus ja ülemaailmsed probleemid tuleb esile tuua vastastikusel seoses. Teaduslikud uuringud peavad olema rohkem seotud praktikaga. Puudujäägid

(lõhed, ingl. k. *gaps*) teadmistes tuleb kindlaks määrata ja täita uute teadmistega.

Järgmine kongress Indias

Järgmine ülemaailmne naiste tööd ja tervist käsitlev kongress toimub 2005. aastal Indias New Dehli, peakorraldajaks on New Dehli Ülikooli dotsent **Sunita Kaistha**, kes oli seekord India 20liikmelise delegatsiooni juht.

Sunita Kaistha märkis oma lõppsoonas, et Stockholmi kongressil oli teadlaste ja praktikute koostöö nii viljakas, et see on eeskujuks ka järgmisele kongressile.

Kongressi materjalid on kättesaadavad internetis <http://www.niwl.se/wwh/>

Tänuavaldus

Avaldan tänu Rootsi Tööelu Instituudile, kes kandis Piia Tindi, Hilja Taali ja Virve Siiraku kongressist osavõtmisega seonduvad kulud.

Virve Siirak
Tallinna Tehnikaülikool
vsiiirak@staff.ttu.ee

25.– 28. märtsil 2003 korraldab Tallinna Tehnikaülikooli Töökeskkonna ja -ohutuse õppetool rahvusvahelise konverentsi

Riski ja ohutuse juhtimine tööstuses, logistikas, transpordis ja militaarvaldkonnas: uued lahendused 21. sajandiks

Konverentsi teemad: riskide juhtimine, riskide redutseerimine, inimfaktori probleemid, teadmiste juhtimine, töövägivald, terrorismi ennetamine, tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise majanduslik efekt.

Konverentsi peakorraldaja:
Töökeskkonna ja -ohutuse õppetool
tel: +372 620 3961
faks: +372 620 3953
e-post: vsiiirak@staff.ttu.ee

Konverentsi teadusliku programmikomitee esimees:
professor Piia Tint
tel: +372 620 3960
faks: +372 620 3953
e-post: piia@tv.ttu.ee

Konverentsi peasponsor on USA Laevastiku Rahvusvaheline Uurimiskeskus – US Office of Naval Research International Field Office – ONRIFO



Mõtteid IV töötervishoiupäevalt

1. Kas teema valik oli õnnestunud/vajalik?
2. Kas jäite esinejatega rahule?
3. Kas saite uusi teadmisi, mida teil on võimalik kasutada oma töös?
4. Mida võiks edaspidi teha teisiti?

1. Teema valik oli igati õnnestunud ja aktuaalne.

2. Oleksin oodanud küll pisut erinevat lähenemist kogu teemale. Sageli kiskus ettekanne emotsioonituks loenguks, mida oli saalisviibijatel raske jälgida. Esitusmaterjal ja -vahendid jätsid samuti mõningatel juhtudel soovida.

3. Kindlasti omandasin uusi teadmisi, mida kasutan oma igapäevatoos.

4. Esinejad võiksid ette kantavad teemad omavahel eelnevalt kooskõlastada, et ei tekiks olukordi, kus teemad ning informatsioon kattuvad. Rohkem rõhku võiksid esinejad pöörata nii materjali visuaalsele kui ka suulisele esitamisele. Monotoonset paberilt maha lugemist ning faktide ja mõistete ette vuristamist (ilma illustreerivate näideteta) on auditooriumil kahjuks raske jälgida.

Ja veel, ajapiirangud on esinejatele ikka selleks kehtestatud, et neist ka kinni peetakse.

Üritus iseenesest jättis kokkuvõttes hea mulje ning täitis oma eesmärgi.

Helen Niit
Kreenholmi Valduse AS
personalidirektor

.....

1. Teema valik oli minu jaoks õnnestunud. Meil on n-ö kõvema poolega (mõtlen füüsilist töökeskkonda) asjad heal järjel. Samuti on selle kohta lihtsam infot ja abi saada. Keerulisem on esiteks teadvustada stressi töötervishoiu probleemina ning teiseks selle vähendamiseks midagi ette võtta.

2. Esinejad olid tasemel. Mulle meeldis see, et esinejad valgustasid probleemi erinevate kantide pealt: nii globaalselt (töötervishoiu arengukava, Eesti rahva vaimne tervis) kui ka konkreetsemalt (tööstressi mudelid, vägivald, haigused).

3. Sain ülevaate probleemipüstitusest, samuti viiteid, kust saab lisateavet (nii internetiaadressid kui ka asjassepuutuvate ametkondade ja asjaga tegelevate inimeste koordinaadid).

4. Kui te mõtlete töötervishoiupäe-

Palusime IVtöötervishoiupäevast osavõtjatel avaldada arvamust toimunud ürituse kohta vabas vormis või vastates toimetuse küsimustele.

vade osas, mida teha teisiti, siis sellele ma vastata ei oska. Osalesin esimest korda ja jäin üldjoontes rahule. Meeldis see, et terve päev oli pühendatud ühele teemale.

Maria Laurson
Eesti Pank,
osakonnajuhataja asetäitja

.....

1. Minu arvates oli teema valik õnnestunud ja ka vajalik, sest stressist on üldse vähe räägitud, seda vähem veel tööstressist.

2. Esinejatega jäin rahule, eriti meeldisid prof. Mare Teichmanni, dr. Jüri Enneti ja dots. Eda Merisalu ettekanded.

3. Uusi teadmisi sain küll ja otse loomulikult on mul võimalik neid oma töös kasutada, oskan paremini avastada stressoreid, loodan stressiga ise paremini hakkama saada ning teistelegi midagi soovitada.

4. Nagu juba eespool ütlesin, et mulle meeldis ja minu meelest oli teema valik õnnestunud, siis ei teagi, mida saaks paremini või teistmoodi teha. Hea oleks, kui kuidagi saaks rohkem tööandjaid selliste teemadega tutvuma.

Kaupo Kuus
Võrumaa TI juhataja

.....

1. Teemade valik oli õnnestunud ja vajalik.

2. Peab tunnustama, et huviga ei kuulunud mitte kõiki esinejaid. Esile tõstaksin Jüri Ennetit ja Mare Teichmanni.

3. Sain nii uusi teadmisi kui ka uusi kontakte, mida on võimalik kasutada oma töös.

4. Edaspidi võiks vähendada esinejate arvu, et esinejad saaksid rahulikult edasi anda oma ettekande sisulise poole. Mart Murdvee ettekannet

oleksin meelsasti kuulunud ajakavas eespool värske vaimuga. Vajalikkude teemat käsitleti ajapuuduses kiirustades ja pealiskaudselt.

Mati Listra
Tallinna ja Harjumaa
Tööinspektsiooni tööinspektor
Töötervishoiupäeva kuulajana arvan, et

.....

tööstressi teema vajaks enam kajastamist. Elame siiski veel arenevas "kasvuvaludega" riigis. Meie töötajad on mures oma töökoha säilimise pärast ega ole üldjuhul huvitatud töölt puudumisest. Praktiseeriva arstina tean ju, et meie päevil ei julge töötajad oma tööandjale stressi üle kaevata. See oleks justkui probleem, millega nad ise peaksid hakkama saama. Seepärast arvan, et ürituse korraldajad on meie väikeses Eestis ajast ees, tõstes päevakorra stressi teema.

Meelde jäi fakt, et tööstress on seljavalude järel teine kõige üldisem tööga seotud terviseprobleem. Kui seljavalu ei ole võimalik objektiivsete meetoditega mõõta, siis stressi mõõtmine on võimalik. Probleem tekib siis, kui soovime uurida stressist haaratud töötajate arvu erinevates töötajate gruppides.

Kahjuks ei ole võimalik haiguslehtede alusel teha ettevõtete tasandil statistikat põetud haiguste kohta. Selle murega on silmitsi praktiliselt kõik oma erialal töötavad töötervishoiuarstid, olles sunnitud kasutama töötajate küsitlusel saadud andmeid.

Teatud määral võib selle puuduse täita Töökeskkonna ja Tööohutuse seaduse parandus.

Kuna töötajad stressi tõttu kergekäeliselt haiguslehte ei võta, siis tööstressi tõttu töölt puudunud päevade arvutamine nähtavasti ei motiveeri meie tööandjaid selle probleemiga tegelema. Pigem stimuleerib kiiret kasumist huvitatud tööandjat töötaja langenud töö-, konkurentsi- ja loomevõime.

Loodan, et tööandjad hakkavad enam hindama oma töötajaid ja hoolitsema nende töövõimelisuse pärast ja selleks ka vastavaid teadmisi otsima.

Marju Kiplok
töötervishoiuarst

TÄHELEPANU!

On alanud ajakirja Eesti Töötervishoid ettetellimine 2003. aastaks ettevõtetele ja asutustele. 2003.aastal ilmub neli numbrit ja tellimishind on 200 krooni (postikulu kaasa arvatud).

Ajakirja tellimiseks teatage toimetusele oma andmed ja teile saadetakse arve.

Töötervishoiu Keskus, Tallinn 11619, Hiiu 42

tel: 670 0102

faks: 670 7042

e-post: ajakiri@ttk.ee

Tellimisvorm

FIRMA NIMI:

Address:

Indeks:

Kontaktisik:

Telefon:

E-post:

Täname ettevõtteid, kes toetavad ajakirja Eesti Töötervishoid väljaandmist 2002.aastal:



Summaries in English

Editorial by Urmas Krass,
Director of Estonian Occupational Health Centre

Dr Urmas Krass underlines several topical issues in today's occupational health and safety situation in Estonia.

Occupational stress in contemporary organisation

Occupational stress is a collection of emotional, cognitive, behavioral and physiological reactions which are induced by the factors of work, organisation and working environment. For centuries a man used three strategies for stress management:

1. problem-oriented stress management, which means trying to find ways to solve the problem.

2. emotion-oriented stress management – finding emotional support or re-estimating the situation.

3. escape strategies – denial of the problem, acceptance of the situation or obsessive use of alcohol, tobacco etc.

Stress is caused by unsuitability between the person and his/her work, role conflicts, insufficient control over one's life and work. Today 28% of European employees are suffering from stress. In Estonia 87% of the working people suffer from stress once a year, 14% are under constant stress. 38% of Estonian population are suffering from stress according to the research conducted by the Ministry of Social Affairs. Occupational Health researches carried out in Tallinn Technical University during 1992-2002 reveal that the stress level of administrators and clerks has increased. Teachers are presenting over 60 occupational stressors and students describe 44 stressors at school.

Professor Mare Teichmann
Tallinn Technical University
e-mail: mare@pekonsult.ee

Models of occupational stress

Models and theories of occupational stress discussed in this article include only a small part of different approaches in this field giving, though, picture about variety of possibilities for clearing up the sources of stress in the workplace and managing the strains so as not to replace the stressed person but the work stress with work enthusiasm.

Rice (1999) summarises three important aspects of work stress. Generally it involves both the organization and its employees; work stress produces negative effects to the organization and to the employee; work stress requires both organizational and personal solutions.

Behaviour, attitudes and well-being are formed in interaction between person and environment being influenced by characteristics of both. The facet model of occupational stress (Beehr, 1998) illustrates different aspects and process of work stress, pointing out the moderating effect of situational and personal characteristics and duration of work place stressors in human psychological and physical processes which can lead to strain and organizational outcomes related to it.

Maslach (1998) specifies six areas of job-person fit: workload, control, reward, community, fairness, and values. If the nature of the job is not in harmony with the nature of people, the result is increased exhaustion leading to burn-out. On the other hand, when job-person fit exists across these areas, the engagement with work is the likely outcome.

Person-environment fit theory depicts three distinctions: (1) between person and the environment; (2) between subjective and objective representations of the person and environment; (3) match between environmental demands and personal abilities, and match between personal needs and environmental supplies (Edwards, Caplan, Harrison, 1998). The model pro-

vides the basis for examining personal side of the congruence (to which degree the workplace demands and supplies correspond to the personal needs and abilities) and organizational side (match between job and employee's abilities and needs expected by the organization) and congruence in the subjective and objective aspects of organization and employee.

Spector (1998) in his control model of job stress posits that perceived stressors lead to emotional reactions, which lead to job strains. People can perceive environmental conditions and events differently due to personal and situational factors. Perceived control is seen as one of very important moderators of perception of stressors. When perceived control is high the relation between environmental and perceived job stressor is low. There is distinction between environmental and perceived control. Perceived control reflects the beliefs of an individual and can be achieved through the activities of either self or others, or even belief in an external force (Walker, 2001).

Interesting solutions can be achieved using reversal theory perspective (Svebak, Apter, 1997), which explains stress by discrepancy between organizational climate and person's metamotivational state. Metamotivational states occur in pairs of opposites: telic-paratelic, conformist-negativistic, mastery-sympathy, and autic-alloic. The theory posits that although people have certain dominant modes, they are psychologically diverse and unstable. The combinations of metamotivational states determine people's motives and experiences at a given moment. The reversal theory approach gives possibility for working out practical strategies for diminishing mismatch between individual and organization based on changes in individual mode and/or environmental context.

Eha Rüütel
Tallinn Pedagogical University
e-post: eha@tpu.ee

Occupational fatigue of women

Although most of the working-age population of Estonia is working, very little has been talked about the occupational tiredness or fatigue of our employees. It is mostly mentioned according to men's working, but sociological researches prove that women's work load and responsibilities are considerable as well.

Occupational fatigue is a multi-level phenomenon and is expressed differently in case of various professions. Occupational fatigue consists of emotional tiredness, loss of self estimation, also indifferant and cynical attitudes towards work and colleagues. The worker has no work motivation and does not take his work seriously which causes difficulties in fulfilling the working tasks. Emotional tiredness may continue for a longer period and does not pass even after a vacation. Intensive work and constant tiredness may result in a burnout syndrome.

In 2000 a questionnaire study "Women, family and work" was carried out among the mothers of young children (1140 respondents). The results of the study showed that the average workload for those mothers was 42 hours a week. Comparing to the women of EU countries the working week of Estonian women was 1.25 times longer.

The statistics of overtime work was as follows: 29% never did overtime work, 52% sometimes performed overtime duties, 13% often and 4% often took work with them for the evenings or for weekends. Overtime work and additional jobs were mostly done by the women over 35 years old of higher education. For eg. nearly one third of the women with higher education (35-39 years old) performed overtime tasks or took work at home. Overtime work is more common in larger companies. In large private companies 20% and in state companies 13% of women did overtime work. The most tiresome professions are as follows: cashiers and tellers, nurses, drivers, clerks, sewers, teachers, servicing workers, doctors, shop assistants.

Leeni Hansson
Tallinn Pedagogical University
e-mail: hansson@iiss.ee

Practical methods for stress management

The basis for stress management is J. Wolpe's principle about the unity of body and mind. There is variety of methods for stress reduction. The author gives a list and short description of them: ayurvedic medicine, acupuncture, Alexander technique, aromatherapy, autosuggestion therapy, autogenic training therapy, bioenergetics, biofeedback, Feldenkrais method, sound therapy, homeopathy, hypnotherapy, yoga, kinesiology, hypnotherapy, behavioral therapy, art therapy, meditation, music therapy, counselling, psychotherapy, flotation therapy, breathing for relaxation, Shiatsu, Tai Chi Chuan, dance movement therapy, hydrotherapy.

People should not forget so-called natural methods - walking, physical work, cooking shopping, hobbies, reading etc.

It is important to keep the stress level low - if a sudden and strong stressor appears.

Mart Maudvee
AS PE Konsult
e-mail: mardvee@go.com

The Insurance of Occupational Diseases and Accidents in Austria

The insurance system in Austria consists of three main parts:

1. Insurance of pensions, which forms- 10.8% of GNP.
2. Insurance of disease treatment - 4.8% of GNP.
3. Insurance of occupational accidents and diseases - 0.5% of GNP.

Beside that social aid is provided to various target groups, for eg. unemployed, poor families etc. It forms 12.4% of GNP. The Insurance of occupational accidents and diseases is functioning through General Occupational Accidents Institution (Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - AUVA). AUVA guarantees social insurance in case of an occupational accident or a disease for 2.9 million employees and 1.3 million university and high school students. The services of AUVA are averagely used by 180 000 victims of occupational accidents or diseases every year. AUVA has the follow-

ing obligation by law:

- prevention of occupational accident and diseases;
- counselling in occupational medicine;
- organisation of first aid in enterprises;
- treatment of victims;
- rehabilitation;
- compensation;
- research studies:

AUVA considers very important to cover students with insurance, because children and young people can acquire prevention skills more easily and in the best way.

Two newsletters are published for better information of employers and employees: Safe Work and Magazine of Safety. In addition to that brochures, posters, books, CDs and special computer programmes are issued. Special attention is paid to small and middle-scale companies with less than 50 employees. For them several services are provided free of charge.

Professor Hubert Kahn
Estonian Institute of Experimental and Clinical Medicine
e-mail: hubert.kahn@ekmi.ee

Third World Congress Women, Work and Health in Stockholm

The Congress took place from 2 to 5 June 2002. Three researchers from Tallinn Technical University - Piia Tint, Hilja Taal and Virve Siirak had a possibility to participate in the event and they also made oral reports in the Congress. There were about 900 participants from 70 countries. The Conference was organised by the Swedish Institute for Working Life. Professor Piia Tint's report dealt the assessment of chemical risks of Estonian women workers, lecturer Hilja Taal spoke about information society's need for ergonomically educated women and lecturer Virve Siirak's report was dedicated to some psychological problems of young women connected with employment after graduating from the university in today's Estonia.

Virve Siirak
Tallinn Technical University
e-mail: virve@staff.ttu.ee



TÖÖKESKKONNA OHUTEGURITE PARAMEETRITE MÕÕTMINE

Möödame töötsooni

- ◆ kunstlikku valgustatust
- ◆ temperatuuri
- ◆ suhtelist niiskust
- ◆ õhuliikumise kiirust
- ◆ mürataset
- ◆ vibratsiooni
- ◆ elektomagneetilist välja

Teostame alljärgnevid elektrilisi mõõtmisi

- ◆ maanduri maandustakistuse mõõtmine
- ◆ kaitse- ja PEN- juhtide katkematuse kontroll
- ◆ potentsiaaliühtlustusjuhtide katkematuse kontroll
- ◆ isolatsioonitakistuse mõõtmine
- ◆ kaitse rakendusaja määramine
- ◆ rikkevoolukaitselülite kontroll

Lisaks teostame ventilatsioonisüsteemide reguleerimist.

Seadistustulemuste alusel väljastame ventilatsioonisüsteemide passid.

Mõõtmistulemuste põhjal teostame töökeskonna riskianalüüsi.

Teostatud tööde kohta esitame aruande, vajadusel koos soovitud olukorra parandamiseks.

OÜ Töökeskonna Uuringud
Reg. nr. 10109548
Tornimäe 3-14/Tartu mnt. 16-14
10117 TALLINN

Tel. 661 2275
Faks 661 2275
GSM 051 19 300
E-post: tookeskkond@hotmail.ee