

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

NR 1 / KEVAD 2018



*Tegevuspõhise
kontori* head ja vead
lk 4

*Kaameraid
kasutatakse
töökohtadel* tihti
valedel eesmärkidel
lk 14

Martin Heremi
tööelu 7 hetke
lk 38

Lee Tammemäe

ei harju elu
imega kunagi

lk 18

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
KEVAD 2018

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Aadress: Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Hannus Luure

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Kairi Vihman

Küljendus: Ann Vaida

Fotod: Tööinspeksioon, erakogud, Eesti Kaitsevägi, Ann Vaida, Telia / Tõnu Runnel, Scanpix, Shutterstock, Unsplash

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Apo Oja**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja järelevalve alal; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni teabe- ja välissuhete osakonna juhataja; **Vilve Raik**, politsei- ja piirivalveameti nõunik; **Maria Kütt**, Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja**, EVR Cargo juhatuse liige; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja

Ajakirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias viitega ajakirjale Tööelu. Ajakirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda toimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud ajakirja tellimisel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

Ajakirja saab tellida ja lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee

Sisukord

Uueneva töökeskkonna riskid.....	3
Tegevuspõhise kontori head ja vead.....	4
Isikuandmed töösuhetes. Mida peab teadma uuest isikuandmete kaitse üldmäärusest?.....	8
Andmekaitse alustalad on kindlalt paigas!.....	10
Uudised.....	12
Kaameraid kasutatakse töökohtadel tihti valede eesmärkidel.....	14
Lee Tammemäe ei harju elu imega kunagi.....	18
Näiteid ohutuskultuuri muutmisest.....	26
Konsultant – konsulteeritav.....	29
Küsimus – vastus.....	30
Kolleegiumi liikmelt: (K)avat(s)us.....	31
Mööblitööstuses on vaja pöörata suuremat tähelepanu ohtlike kemikaalide kasutamisele.....	32
Harles Tiitsmaa tuli Eestisse tagasi tööhutuskultuuri arendama.....	34
Tööelu 7 hetke: Kindralmajor Martin Herem.....	38
Fotovõistlus „100 aastat tööd Eesti heaks“.....	40



Harles Tiitsmaa

tuli Eestisse tagasi

tööhutuskultuuri arendama

lk 34

Uueneva töö-keskkonna riskid

Äsja tähistasime Eesti Vabariigi sajandat aastapäeva ja aasta lõpus on ümmargune tähtpäev ka Tööinspektsioonil. Saja aastaga on ühiskond tundmatuseni muutunud.

Vanemate ja vanavanemate mälestustesse on jäänud taludes talgute korraldamised. Aga kas hommikul varavalges karjaminek oli ikka nii romantiline, kui meile sohva soojusest mõtiskledes tunduda võib?

Muutunud on ka see, kuidas ja miliste sõnadega me tööst räägime. Kõneleme töö- ja pereelu ühitamisest, paindlikkusest ja palgalõhest. Need teemad panid veel 1990. aastatel enamiku inimestest õlgu kehitama. Nüüdseks on meil vanemahüvitis ja isapuhkus.

Muutunud on ka klassikaline kontori mõiste. Traditsioonilises kontoris olid kabinetid, kus inimesi vastavalt nende positsioonile oli üks või mitu. Ülemuse ukse ees istus sekretär. Nüüd on populaarsust kogumas avatud kontorid, kus kõik töötavad koos ühes suures ruumis. On asutusi, kus ülemuse kabinet on säilinud, kuid on ka selliseid, kus mingit vahet ei ole. Siit on mitu organisatsiooni edasigi arenenud – kontoris pole enam kindlat töökohta, hommikul tuled ja vaatad, millise laua taha istuma saad, igaühel on vaid väike kapike, kus oma asju hoida. Kontorites on lastele mängunurgad ja tööle kaasa võetud koduloomad ei ole midagi erakordset. Mõnel pool aga ei saagi aru, kas oled kodus või kontoris, kohapeal on olemas hea toit, magamisnurk ning mingit vajadust töölt lahkumiseks ei ole. Elu väljaspool tööd meenub siis, kui pirisev

telefon seda meelde tuletab. Kui on jäänud aega väljaspool tööd peret ja sõpru hoida ...

Uute oludega tuleb harjuda ja need omaks võtta, aga need sisaldavad ka uusi riske.

Kui vanasti käis töö kontoris kaheksast viieni, siis üha enam soovivad töötajad teha kaugtööd. See eeldab topelt distsipliini. Esiteks tuleb tööd tõesti teha ja teiseks tuleb jälgida, et töö sind endasse nii ei haaraks, et unustad lõpetada. Nutitelefonid teevad meid ülemustele ja kolleegidele kättesaadavaks ööpäev läbi. Etenduse vaheajal vastame kiiresti meilidele või lõpetame poolelioleva töö. Aga kas anname endale aru, et see pidev olemasolemine võtab meilt võimaluse ennast tööasjadest välja lülitada ja lõõgastuda? Väljalülitamine on aga vajalik, et saada jõudu edasi minna ning näiteks näha lahendamatu tunduvat probleemi hoopis uue nurga alt. Kõigi teenuste kontoris toomine võtab meilt võimaluse lõunaks nurgapealsesse kohvikusse jalutada, korraks poodi hüpata või niisama värsket õhku hingata ja ennast sirutada.

Avatud kontoril on tööpaigana nii plusse kui ka miinuseid. Plussiks on kindlasti suurem meeskonnatunne ja -kaasatus, info parem liikumine, avaram ruum, rohkem õhku ja valgust. Puuduseks on suurem müra ja täiendavad ärritajad, mis võivad raskendada keskendumist.

Avatud kontoris võivad ennast kehvemini tunda keskendumisraskustega, tagasihoidlikud suhtlejad ja privaatsust hindavad inimesed, paremini aga kiired, hea ümberlülitumisvõimega, suhtlemisaltid ja avatud inimesed.

Kontoritööd saab kohaldada inimese vajadusele vastavaks, täpselt nii, nagu igaüks saab arvutiekraani ikoone ise sobivaks sättida. Aluseks on aga ausalt oma vajaduste tunnistamine – on mul vaja eraldi kabinetti selleks, et ma olen nii harjunud, või sõltub sellest minu töö sooritus; kas ma olen koerte suhtes allergiline või nad lihtsalt ei meeldi mulle; mida ma vajan, et oma tööd hästi teha? Kui see teadmine on olemas, siis tuleb julgus kokku võtta ja rääkida sellest oma ülemusele, tema ju ei tea, mida teie tunnete või vajate, kui te ei räägi. Vaid rääkides on võimalik midagi muuta, üksteise huvisid ja vajadusi silmas pidades ja kompromisse otsides luua sellise töökeskkonna, mis innustab tööle ja hoiab tervist. ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor



Tegevuspõhise kontori head ja vead

Koos tehnoloogia, kommunikatsioonivahendite ja turu kiire arenguga muutub ka töökeskond. Selleks, et kiirete muutustega edukalt kaasas käia, liiguvad ettevõtted aina enam paindlike meeskonnapõhiste töötamise mudelite poole. Koos sellega on vaja, et töötamise ruum toetaks meeskondades töötamist ning seega muutub aina populaarsemaks avatud kontori mudel. Sellega kaasnevad muidugi ka omad probleemid ning igale ettevõttele ja kultuuriruumile selline töökoht ei sobi.

Paljudel tekitab keskendumine raskusi, kui ümberringi käib pidev jutt ning tööruumis puudub privaatsus, see omakorda tekitab lisastressi ning seeläbi vähendab produktiivsust. Teistele, kellel on ühest teemast teise hüplemine nagunii kerge, sobib aga avatud kontori vahetu kontakt väga. Just vahetus ja paindlikkus on üks avatud kontorite suurimaid eeliseid.

Tööelu kolleegiumi liige Maria Kütt avab oma kolumnis, mille leiab meie ajakirja leheküljelt 31, kellele täpselt avatud kontor tegelikult sobib ning mida teha, et heade kavatsustega tehtud moeröögatusest ei saaks takistus töö tegemisel.

Telia kontor on tegevuspõhise kontori musternäidis

Astudes Mustamäe tee ja Endla tänava nurga peal asuvasse mood-sasse hoonesse, tervitab sind esimesena Telia töötaja, kes justkui nii muuseas on fuajeesse sattunud, sest konkreetset töölauda tal ei ole. Küsitakse, kelle juurde külla on tuldud ning palutakse enda andmed sisestada ühte mitmest tahvelarvutist, mis prindivad sulle välja nii enda nimega külastajakleetsu kui ka teavitavad võõrustajat, et külaline on kohal. Majal on 14 korrust ning moodsas kontorihoones töötab umbes 800 inimest.

Telia on organisatsioonina pidevas

arengus. Ostetakse väiksemaid ettevõtteid, liitutakse kontserni sees, automatiseeritakse protsesse jne. Sellest tulenevalt muutub inimeste hulk pidevalt olulisel määral ja selline muutus vajab paindlikku kontori-korraldust.

„Eelmise aastani kolisime pidevalt oma meeskondi erinevate majade ja ruumide vahel ning liikusime iga päev mitme maja vahel. Meie töö iseloom on selline, et edukaks toimetamiseks vajame üksteist, üksuste vaheline koostöö on väga tihe. Nii, et igaüks on eraldatud oma kabinetti ja toimetab seal vaikselt, ei püsi me konkurentsivõimelised,“ selgitas uue ja suure maja

vajadust Telia haldusjuht Mari-Liis Vihul.

„Veel üks põhjus tavapärasest kontori kasutusest edasi liikuda on aina paindlikumaks muutuvad töösuh-
ted. Inimesed ei käi enam tööl ainult kaheksast viieni - me teeme aeg-
ajalt kodutöö päevi või töötame
õhtuti hilja. Samuti ei ole me kunagi
kollektiivpuhkusel, vaid puhkame eri-
nevatel aegadel. See muudab klassi-
kalist kontori vajadust ja paneb
mõtleva, et kas meil on kindlasti
vaja isiklikku lauda ja tooli, kui me
seda igal hetkel ei vaja,“ lisas Vihul.

Läbimõeldud ülesehitusega hoone

Maja esimesel korrusel on kohvik, mille teeb eriliseks fakt, et puhvetis kassapidajat ei ole. Toidu võtmine ja selle eest tasumine käib selve-
kassas südametunnistuse järgi, maksta saab nii spetsiaalse mTasku äpi kui ka pangakaardiga.

Teise korruse võtavad enda alla põhiliselt koosolekuruumid. Nõu-
pidamisteks vajalik tehnika hakkab
tööle siis, kui õige juhe arvutisse pis-
ta, juhe jookseb mugavalt laua seest
välja, käivitamiseks vajalikke pulte
ja muud liigset ei ole. Iga koosoleku-
ruumi ukse juures on tahvelarvuti,
kus kirjas ruumi päevakava. Samuti
helendab tahvel kas roheliselt või
punaselt vastavalt sellele, kas ruum
on hetkel vaba või mitte. Sama
ekraan võimaldab kohapeal vaba
ruumi oma kasutuseks broneerida.
Järjestikku asuvad viis koosoleku-
ruumi on võimalik lihtsa vaevaga
üheks ühendada ja poole maja jagu
rahvast kokku kutsuda.

Korrused 4–13 on n-ö töökorrused. Klassikalisi kabinette töökorrustel ei ole. Ei ole ka isiklikke töökohti – on avatud tööala koos töötamiseks, vaikne ruum iseseisvaks tööta-
miseks ja väiksed ruumid pri-
vaatseteks vestlusteks. Erinevate
ruumide kasutusel on üle maja keh-
tivad kokkulepped: näiteks vaik-
ses ruumis ei lobiseta, telefon on
hääletu peal ja sellest ruumist kut-
sutakse inimesi vaid siis, kui tegu
on reaalselt vaimse või füüsilise
tulekahjuga. Töölt lahkudes või pike-
male koosolekule minnes tehakse
töölaud puhtaks nii, et kolleegid
seda kasutada saaks.

Korrused on jagatud eesmärgi-,
mitte struktuuripõhiselt ja valdav
osa inimesi saab päeva jooksul kõik
tõised tegemised tehtud oma n-ö
kodukorrusel. Kõik teavad, kust
kontori nurgast omale vajalikud
inimesed üles leiab.

Tegevuspõhine kontor

„Kontori kontseptsioon, mida ka-
sutame, nimetatakse tegevus-
põhiseks kontoriks. See tähendab,
et kontori ala on läbimõeldud ja
kujundatud nii, et see võimaldab
leida päeva jooksul ette tulevateks
erinevateks ülesanneteks sobiva
keskkonna. Ühtlasi tähendab see ka
seda, et samaaegselt kasutatakse
ühte töökohta. Ehk kui lähen pike-
male koosolekule või majast lahkun,
siis ma ühtegi töökohta kusagil mu-
jal oma asjadega hõivatuna ei hoia.
Sellist isikliku töökohata toime-
tamist on vaja eeskätt selleks, et
anda inimestele võimalus istuda
erinevatel hetkedel erinevate kollee-
gide kõrvale ja selliselt kõrvuti tööta-

des suuta oma tegevustes kiiremini
tulemusteni jõuda,“ selgitab Vihul.

Kontseptsiooni realiseerimist toe-
tavad lisaks läbimõeldud ruumi-
planeeringule ja sisustuse valikule
ka tehnilised lahendused. Näiteks
selleks, et vähendada juhtmete arvu
töökohtadel, on kogu Telia maja
kaetud ülivõimsa WiFiga. Teine olu-
line kontseptsiooni toetav lahendus
on ruumibroneerimise süsteem.
Selle eesmärk on võimaldada leida
nõupidamisvõimalus hetkel, kui see
tekib – kõiki nõupidamisi ei pea pi-
kalt ette planeerima. Igal korrusel
on ekraanid, kus näha terve maja
korruseplaanid koos vabade ja hõi-
vatud ruumidega. Samadelt ekraa-
nidelt saab leida endale lähima
sobivate tingimustega nõupidamis-
ruumi ja selle ka kohapeal bronee-
rida. Ekraanidel tehtud broneerin-
gud sünkroniseerivad automaatselt
Outlooki kalendriga.

Lai valik kohti, kus tööd teha

Lisaks avatud kontori alale ja
vaikuse tubadele on igal töö-
korrusel kaks suuremat ja neli väik-
semat nõupidamiste ruumi, väike
stand-up-nõupidamisnurk kiireteks
aruteludeks, lisaks erinevad nišid
ja telefoniputkad, mis võimaldavad
pisut privaatsemat olemist. Üks
olulisi küsimusi, mis inimestel ava-
tud kontoriruumi kasutusel, tekib on
see, kuidas saada paika tööks sobi-
lik mürafoon – kas avatud kontoris
võib rääkida mida ja kui palju.

„Meil on majas kokkulepe, et avatud
kontorialal võib rääkida, telefonile
vastata, ning arutleda tööteema-
del. Kui on soov töötada vaikuses,

saab selleks kasutada kõrvaklappe või minna vaikusetuppa. Ja kui arutelud avatud alal lähevad väga intensiivseks või on vaja arutada midagi konfidentsiaalset, on mõistlik kasutada koosolekuruumi," selgitab Vihul.

Selleks, et tegevuspõhise kontori üht olulisimat võimalust – töötada kõrvuti hetkel vajalike kolleegidega – parimal moel ära kasutada, on väga oluline, millised tiimid üht töökorrust jagavad. Telia majas paiknevad tiimid korrustel eesmärgipäraselt, mitte struktuurist tulenevalt. Näiteks haldusosakond on struktuuris finantsüksuses ning raamatupidajate või krediidikontrolliga ei ole neil igapäevast kokkupuudet, ent palju on tegemist personali-, ostu- ja töökohateenuste tiimidega. Seega on nendel tiimidel üks kodukorrus. Kommunikatsiooniosakond on aga koos näiteks turunduse, juriidika ning erakliendiüksusega. Ehk relevantsetel tiimidel on rohkem omavahelist suhtlust. See ei tähenda muidugi, et kommunikatsiooniinimene ei võiks minna ükskõik millisele teisele korrusele, et leida seal omale sobiv töökoht ning terve päev seal tööd teha.

Kuhu panna isiklikud asjad?

Kuna isiklikke laudu ei ole, pole ka laudade all sahtlibokse. Isiklike asjade hoidmiseks on igal korruselapid, mis avanevad ja lukustuvad töötõendiga. Kui päeval hoitakse neis oma käekotte vm materjale, siis ööseks peidetakse neisse ka hiir ja klaviatuur ning tööarvuti, kui seda pole plaanis just kodukontoris töötamiseks kaasa võtta.

Igal korrusel on leiunurk, kuhu kogutakse töövahendid, mis ununenud töölt lahkudes laudadele. Igal õhtul saab koristaja kõik pinnad kenasti puhastada. Kuigi ehk oleks mugavam, kui lisaks kuvaritele oleks ka hiired ja klaviatuurid laudade peal, siis eelkõige hügieeni pärast otsustati ka need isiklikuks teha, klaviatuur on ometi üks bakterirohkemaid esemeid kontorites.

„Puhtus on üks suuremaid plusse, mida skeptikud sellise kontori kasutuse juures näevad. Laudadele jäävad vaid kuvarid, koristaja peaseb igal õhtul ära kõik tööpinnad,“ rõhutab Vihul.

Ka sisustus on läbimõeldud

Kontoritoolide valikul lähtuti sellest, et toolid oleks kiirelt ja lihtsalt seadis-

tatavad eri suuruses inimestele sobivaks. Valdav osa kontori laudu on elektrooniliselt kõrgusesse reguleeritavad, mis võimaldab neid erineva pikkusega inimeste tarbeks kiiresti kohandada, aga ka soovi korral püsti seistes tööd teha. Samas on osa kontorilaudu spetsiaalsed tiimitöö laud, mis aitavad kaasa kiirele infovahetusele ja sobivad eeskätt projektitööks. Osades nõupidamisruumides on harjumuspäraste toolide asemel pukktoolid, selleks soodustada kiireid otsuseid lõpututele aruteludele. 50% kontori seintest täidavad tahvli funktsiooni ja korrustel, kus on rohkelt IT-inimesi, on need seinad strateegiaplaane täis kirjutatud.

Kui Telia kontoris oleks iga laua all prügikastid, tähendaks see iga korruse peale umbes 70 prügikotti, mida peaks igal õhtul tühjendama. Selle asemel on igal korrusel kolm prügisorteerimise süsteemi. Ka prügikotid on disainitud nii, et ära peab viskama vaid selle osa prügi, mis on realselt täis saanud. Kiletoru seotakse kahelt poolt prügi kokku ning prügikott ongi justkui üks pikk soolikas. See tähendab, et korruse peale visatakse 70 koti asemel ära 10 kotti päevas.

Igal korrusel on puhkenurk, kus mängib rahulik muusika, saab kohvi juua, mugavatel toolidel puhata ja kolleegidega suhelda. Korruse kokkuleppena saab sinna tellida ka näiteks lauajalgballi, kuid valdav osa korruseid eelistab siiski puhkenurgas vaikset olemist. Loomulikult saab ka puhkenurgas tööd teha, kui on soov näiteks lamades kirju saata.





Kontori puhkeruumist on Tallinnale suurepärase vaade.

Tegevuspõhise kontori mõte nõuab harjutamist

Viimane korrus on sarnaselt teise korrusega kõigile avatud ning seal tehakse partnerkoosolekuid ning *teambuilding*'u üritusi. Samuti leiab siit toa, mis on ilmselgelt saanud inspiratsiooni Eesti metsadest – toolide asemel on siin kiiged, maas vedelevad puuhalud, mis lähemal inspekteerimisel osutuvad patjadeks. Võtsime siin oma ringkäigu kokku ning arutasime Mari-Liis Vihuliga, mida arvavad uuest kontorist Telia töötajad.

Kuidas inimesed sellise suure muutusega ära harjusid? Mitmes väikesest kontorist liiguti ju ühte suurde kontoris.

Tavalises, väga tihedalt paigutatud avatud kontoris, arvestatakse inimese kohta ruumi 15 m². Telia vanades kontorites, kus osaliselt oli kabinetisüsteem ja osaliselt avatud kontor, oli ruutmeetrid inimese kohta 21. Telia uues majas on vaid 11 m², kuid sõltumata numbriest tundub nüüd ruumi isegi rohkem kui varem. Kokkuhoitud ruutmeetrite rendihinna vahe on Telias paigu-

tatud mugavat toimetamist toetavasse IT-lahenduste, mugavusse ja pisut ka toredusse.

Oluline ruumi kokkuhoid tuleb soetatud töökohtade arvust - Telia kontoris on umbes 15% vähem töökohti kui inimesi. 15 – 20% töötajatest on majast või vähemalt töökohalt pidevalt eemal niikuinii – koosolekutel, puhkustel jne.

Kas kõigile töötajatele selline töötamise viis sobib?

Kindlasti mitte. Üle 80% Telia uues kontoris töötajatest ütlevad, et tunnevad end siin hästi ja on uue töökorraldusega kenasti harjunud. 13% inimesi tunnistab, et tunnevad ilma isikliku töökohata kontoris stressi. Oleme teadlikud sellest, kellele uus toimetamismudel vähem sobilik ja juhid pööravad sellistele inimestele rohkem tähelepanu – püüavad leida neile sobivamaid lahendusi. Teisalt oleme ära defineerinud inimese DNA, keda me Teliasse tööle otsime ja uus kontseptsioon toetab sellist inimtüüpi kenasti.

Tegevuspõhine kontor on Eestis siiski veel uus asi ja meie inimeste-

le suur paradigma muutus – selle omaks võtmine vajab sisse kasvamist ja kasvatamist, väga tugevat personalijuhtimistööd. Veebist võib lugeda palju nii tegevuspõhise kontseptsiooni edulugusid, kui ka läbikukkumisi, sellise kontseptsiooni kasuks otsustamine sõltub eelkõige ettevõtte vajadustest ja kultuurist. Kui eesmärk on vaid hoida kokku rendikulud, siis võib selle sama hästi tegemata jätta, sest see ei tasu ära. Õnnestumine nõuab kogu ettevõtte panustamist. Telias hakati uue kontori tulekut kommunikeerima umbes aasta-poolteist varem. Tehti töötubasid, kus käidi läbi korruseplaan, selgitati lahti kontseptsiooni eesmärk ja ruumide funktsioonid, mõeldi, mida ja kuidas muuta. Inimesetel paluti mõelda, kuidas nad isiklikult ruumi kasutaks ja millisena nende tiim seda ruumi vajaks. Tehti kokkuleppeid, kuidas on sobilik käituda avatud alal, kuidas vaikes toas. Selline koosloomine tekitas tunde, et uus maja on kogu ettevõtte ühistööna sündinud teos, see on ilmselt ainus võimalus, kuidas sellist suurt paradigmuuutust edukalt ellu viia. ■

Isikuandmed töösuhetes. *Mida peab teadma uuest isikuandmete kaitse üldmäärusest?*

Selle aasta 25. maist hakkab kehtima Euroopa Liidu isikuandmete kaitse üldmäärus. Uus määrus on otsekohalduv, mis tähendab, et koos riigisiseste rakendusaktidega hakkab see asendama ka senist Eesti isikuandmete kaitse seadust. Ehkki muutuvast andmekaitseõigusest on meedias üsna palju räägitud, on seni peamiselt fookuses olnud kliendiandmetega seonduv. Küsimused, mis puudutavad isikuandmetega ringi käimist töösuhetes, on aga jäänud suurema tähelepanuta. Milliseid muudatusi uus andmekaitseraamistik endaga kaasa toob ning mida peaks määruse valguses silmas pidama töösuhete kontekstis?

Maire Iro

Andmekaitse
Inspeksiooni
avalike suhete
nõunik



Töösuhted on Euroopa Liidus riigiti erinevalt reguleeritud ja nüansse, mis näiteks tööelu korraldust puudutavates seadustes ja määrustes erinevad, on palju. Kuna tööõigus ja sellega seotud harjumuspärased tavad riigiti erinevad, on ka isikuandmete kaitse üldmääruses jäetud liikmesriikidele võimalus töösuhete kontekstis andmete töötlemise osas täpsemad reeglid kehtestada.

Eelkõige on igal liikmesriigil õigus kehtestada täpsemad eeskirjad seoses töötajate värbamisega, töölepingu täitmisega, juhtimisega, töö kavandamise ja korraldamisega, võrdsuse ja mitmekesisusega töökohal, töötervishoiu ja tööohutusega, tööandja või kliendi vara kaitsega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhete lõppemisega.

Need riigisiselt kehtestatud reeglid peavad sisaldama sobivaid meetmeid, et kaitsta töötaja inimväärikust, õigustatud huve ja põhiõigusi, eelkõige seoses andmetöötuse läbipaistvusega, isikuandmete edastamisega kontsernisiseselt ning järelevalvesüsteemidega töökohal. On ju töötaja ja tööandja reeglina ebavõrdses olukorras ja riigi kohustus on kehtestada reeglid, mis töötaja kui töösuhete nõrgema poole õiguseid kaitseks.

Suurem osa töösuhteid puudutavatest muudatustest on seega jäetud iga riigi seadusandja otsustada ja erisused peaksid selguma eelkõige määruse riigisisest rakendusaktist koosmõjus teiste seaduste muutmiseks vajaliku eriseaduste paketi. Uut isikuandmete kaitset valmistatakse parasjagu justiitsministeeriumis ette. Sama seis on ka eriseaduste muutmise.

Andmekaitse Inspeksioon on eelnõud ettevalmistavale justiitsministeeriumile teinud mitu ettepanekut. Näiteks oleme soovitanud ühe olulise teemana selgemalt ära

reguleerida jälgimisseadmete kasutamist. Siia alla kuuluvad töökorralduslikud kaamerad, turvakamerad, GPS-seadmed, aga ka näiteks arvutiprogrammid töötajate tegevuse kontrollimiseks. Kuna tehnoloogilised võimalused arenevad kiiresti, peab seadus sellele arengule järele jõudma.

Samuti oleme soovitanud senist regulatsiooni täiendada tööandja õiguste osas töödelda töötaja delikaatseid ehk eriliiki isikuandmeid. Senine regulatsioon koosneb lisaks isikuandmete kaitse seaduse üldpõhimõtetele kahest töölepingu seaduse normist. Esiteks ei või töölesoovijalt küsida infot, mille suhtes tööandjal puudub õigustatud huvi (TLS § 11), teiseks peab tööandja austama töötaja eraelu ega tohi töökohustuste täitmist kontrollida viisil, mis riivab töötaja põhiõigusi (TLS § 28 lg 2 p 11). Need kaks sätet on aga võrdlemisi üldsõnalised ja vajavad üldmääruse kontekstis kindlasti täiendamist. Seetõttu oleme soovitanud töölepingu seadust eriliiki andmete töötlemise osas täpsustada.

Töögrupi arvamus

Euroopa andmekaitseasutuste töögrupp võttis möödunud aasta suvel vastu arvamuse andmete töötlemise kohta töökohal. Selles dokumendis on põhjalikult käsitletud isikuandmete töötlemist just töösuhete kontekstis. Paralleelselt on välja toodud nii seni kehtinud andmekaitseDirektiivist (95/46/EÜ) tulenevad kohustused kui ka uuest isikuandmete kaitse üldmäärusest tulenev. Arvamus on tõlgitud ka eesti keelde, seega on seda mugav lugeda ka neil, kelle töökeeleks ongi peamiselt eesti keel ja kes võrreldes tekstidega vähem kokku puutuvad. Materjal on kättesaadav nii Andmekaitse Inspektsiooni kui ka töögrupi kodulehel. Lihtsasti leiab selle ka pealkirja järgi otsides („Arvamus nr 2/2017 andmete töötlemise kohta töökohal“).

Siia kuuluvad mitu küsimust alates sellest, kas ja kuidas on tööandjal õigus kontrollida töötajate joobe-seisundit või kuidas võib tööandja kontrollida töökohustuste täitmist kuni selleni, kas ja milliseid tervisetõendeid on tööandjal õigus eri olukordades töötajalt endalt või ka arstilt-Haigekassalt küsida.

Tegu on probleemiliste, ent paraku iga päev meie tööelu juurde kuuluvate küsimustega, mis on seni olnud ebaselged ja põhjustanud töösuhetes palju vaidlusi. Loodetavasti võtab ministeerium inspektsiooni soovitusi arvesse.

Millest juhinduda?

Nagu eelnevast järeldub, on määruse rakendamisega seoses veel paljud küsimused lahtised. Seda eriti töösuhete valdkonnas. Samas on 25. mai kohe-kohe ukse ees ja ettevõtted peavad üleminekuks valmis olema. Millest tööandjad oma töökorralduslikke küsimusi ja personalipoliitikat planeerides siis juhinduda saavad?

Esmalt tasub rõhutada, et andmekaitse aluspõhimõtted on siiski suures osas jäänud samaks. Ehkki täpsustusi võib veel tulla, ei tasu karta liiga kardinaalseid muudatusi. Teemaga kursis olemiseks tasub tutvuda Euroopa andmekaitseasutuste töögrupi arvamusega, Andmekaitse Inspektsiooni juhenditega ning värsket infoga inspektsiooni kodulehel.

Inspektsiooni juhendid

Andmekaitse Inspektsioon on välja andnud kaks juhendit isikuandmete töötlemise kohta töösuhetes. Üks neist on põhjalikum ja detailideni minev abistav juhend-

materjal, millest saavad juhinduda mõlemad töösuhete pooled, teine aga lühike spikker personalijuhile. Juhendid on esialgu veel määruse valguses värskendamata – riigisisestest rakenduspaketist võib veel tulla mõningaid nüansse, mida juhendite uuendamisel arvesse võtta. Kuna aga üldised põhimõtted on töösuhete kontekstis andmete töötlemisel jäänud samaks, saab neis toodud juhtnööre eeskujuks võtta ka seni. Mõlemad juhendid on kättesaadavad inspektsiooni kodulehelt www.aki.ee. Niipea kui juhend uuendatud, leiab sealt ka värsket versiooni.

Värsket info veebis

Andmekaitse Inspektsiooni kodulehel on eraldi rubriik reformiga seonduvate materjalide kajastamiseks. Sealt leiab värsket info määruse tõlgendamise ja kujundatud seisukohtade osas. Samuti avaldame kodulehel vastuseid sagedasematele küsimustele, mis inimestel igapäevases tööelus andmekaitse kohta tekkida võivad. ■



Andmekaitse alustalad on kindlalt paigas!

Ehkki uue määruse tulekut nimetatakse lausa reformiks, ei tule senistesse andmekaitse põhimõtetesse suuri muudatusi.

Viljar Peep

Andmekaitse
Inspeksiooni
peadirektor



Isikuandmete kaitse üldmääruse ootuses on meediaväljaanded täis pealkirju uutest paindumatutest reeglitest ning hiiglaslikest trahvidest, mis kohe-kohe, 25. mai saabudes ukse ees ootavad. Tahan aga kõiki tööandjaid rahustada – ehkki ajaleheveergudelt võib jääda mulje, nagu oleks tegu kardinaalsete senist andmekaitseõigust põhjalikult ümberkujundavate muudatustega, siis tegelikult see kindlasti nii ei ole. Senise andmekaitseõiguse alustalad on kindlalt paigas ja kõik olulised seni kehtinud põhimõtted jäävad kehtima ka edaspidi.

Kindlasti ei pea liigselt muretsema tööandja, kel olid juba varem kõik andmetöötlusprotsessid põhjalikult läbi mõeldud ning kes seni oma töötajate privaatsust austas ja andmekaitse reegleid järgis. Rohkem peavalu on aga neil, kel ka praeguste reeglite järgi asjad korrast ära on. Teatud ettevalmistusi tuleb aga siiski teha kõigil.

Riskipõhine lähenemine

Uue määruse läbivaks jooneks on riskipõhine lähenemine. See tähendab, et mida tundlikum andmetöötlus, seda rangemad reeglid. Näiteks tööandjad, kes teavad, et neil on pidev kaameravalve, kelle töötajate liikumisi jälgitakse või kelle juures arvutite ja internetikasutust mingil põhjusel monitooritakse, peavad kindlasti oma töökorralduse ja andmetöötlusprotsessid läbi mõtlema. Samuti on juba pisut keerulisem neil, kelle puhul me räägime rahvusvahelisest keerulise struktuuriga ettevõttest, kus andmeid on vaja liigutada ühest riigist teise. Neil juhtudel tuleb igal tööandjal hinnata, kas kõik tema tegevused on põhjendatud ja andmekaitsepõhimõtetega kooskõlas.

Läbipaistvus

Teiseks oluliseks põhimõtteks isikuandmete kaitse üldmääruses on andmetöötluse läbipaistvus. Läbipaistvuse põhimõte eeldab seda, et isikuandmete töötlemisega seotud teave ja sõnumid on lihtsalt kättesaadavad, arusaadavad ning selgelt ja lihtsalt sõnastatud. Ehk teisiti öeldes peab töötaja aru saama, milliseid andmeid tööandja tema kohta kogub ja miks. Mida paremini

on tööandja seda kõike oma töötajatele selgitanud, seda kindlamini saab ta vältida arusaamatusi ja võimalikke tülisid.

Trahvid

Andmekaitseõiguse uuenemine on tekitanud ärevust eelkõige just trahvidega seoses. Ilmselt enim kajastatud muutus on trahvi uus ülempiir – kuni 20 miljonit eurot või kuni 4% ettevõtte üleilmsest käibest, sõltuvalt sellest, kumb on suurem. Meilt on väga palju küsitud, milline hakkab olema inspeksiooni karistuspoliitika siis, kui määrust juba kohaldatakse. Kas tööandjatel ta suks muretseda?

Ühelt poolt on kindlasti hea, et üldmäärus annab andmekaitseasutustele tõhusad hoovad õigusrikkumistesse sekkuda. Kui mõni tööandja tööpoolest tahtlikult ja teadlikult, olgu siis omakasu saamise eesmärgil, usaldamatusest, pahatahtlikkusest või ka pelgast uudishimust, oma töötajate privaatsust rikub, siis tasub tal valmis olla ka inspeksiooni ettekirjutuseks. Suuremate rikkumiste puhul on oodata ka trahvi.

Teiselt poolt ei ole aga uue andmekaitseõiguse eesmärk trahvide esi-

kohale seadmine. Üldmääruse põhi-
line mõte on siiski anda inimeste-
le suurem kontroll oma andmete
üle ning juurutada ettevõtetes-
asutustes riskipõhist lähenemist.

Eesti haldustavad on praeguseks
päris põhjaeuroopalikud. Meie
järelevalveasutused ei ole karistus-
organid, kelle eesmärk on igale
avastatud õiguserikkumisele raske
trahviga lajatada ning riigikassasse
raha teenida. See käib ka Andme-
kaitse Inspeksiooni kohta. Praegu
võime määrata väärteokaristusena
kuni 32 000 ning sunnirahana kuni
9600 eurot. Inspeksiooni kogu
18-aastase tegutsemisaja vältel ei
ole me määranud mitte ühtki ülem-
piirini ulatuvat trahvi või sunniraha.

Inspeksioon ei ole oma töös kes-
kendunud üksikrikkumiste avasta-
misele ja karistamisele, vaid ter-
veid sektoreid katvale ennetavale
ja nõustavale järelevalvele ning sel-
gitustööle. Nii saame kõige tõhusa-

malt mõjutada infoturvet ja inimeste
õiguste kaitset ettevõtetes ja asu-
tustes. Teisisõnu – tegeleme
eeskätt metsaga, mitte puudega.

Trahvide määramine on olnud vii-
mane abinõu – kui tegu on raske,
pahatahtliku ja/või korduva rikku-
misega. Vajadusel saame rikkuja-
le teha hoiatuse või ettekirjutuse
ilma trahvi määramata. Vaid väga
harva – aastas keskmiselt vähem
kui ühe käe sõrmi – on meie ettekir-
jutus jäetud täitamata ning oleme
pidanud määrama sunniraha. Erine-
valt trahvist võib sunniraha määrata
korduvalt – kuni ettekirjutuse täit-
miseni.

On tõsi, et ajalehepealkirjades
ja koolitusreklaamides on hiigel-
trahvidele rõhumine väga levinud.
Uue andmekaitseõiguse eesmärk ei
ole aga siiski senise karistuspoliiti-
ka muutmine ja trahvide esikohale
seadmine. ■

5 soovitus tööandjale andmekaitse üldmääruseks valmistumisel

1. Esmalt – ära mine paanikasse!
Andmekaitse aluspõhimõtted
jäävad ikka samaks. Ehkki
muudatusi tuleb, ei tasu neid
liigselt karta.
2. Selgita välja, milliseid töötä-
jate isikuandmeid ja millistel
eesmärkidel sa oma tööprot-
sesside käigus töötled.
3. Veendu, et töötajad on teadli-
kud, milliseid andmeid ja mille
jaoks sa nende kohta kogud.
4. Kui midagi tundub korrast ära
olevat, siis tõenäoliselt ta seda
ka on. Küsi nõu Andmekaitse
Inspeksioonist või keerulise-
matel juhtudel õigusnõustajalt
ning vajadusel muuda senist
praktikat.
5. Hoia ennast kursis riigisisest
kehtestatavate muudatuste-
ga. Värsket infot saad näiteks
Andmekaitse Inspeksiooni
kodulehelt.



Uudised

Töökesekkonna ülevaade 2017: *iga päev juhtus 14 tööõnnetust*

Tööinspeksioon tegi 6. märtsil ülevaate Eesti eelmise aasta töökesekkonna olukorrast. Ülevaadet tutvustasime Riigikogu sotsiaal- ja majanduskomisjonide ühisistungil. Istung oli avalik ning sellest tehti ka otseülekanne.

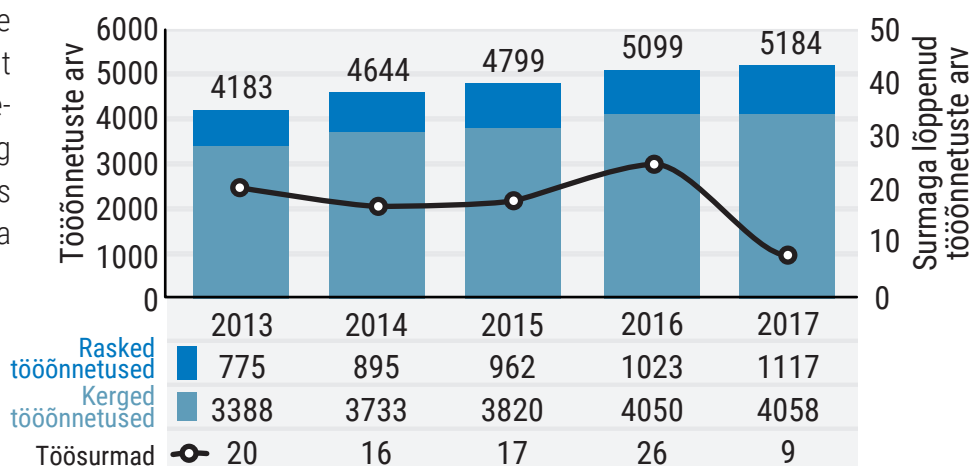
Eelmisel aastal toimus 5184 tööõnnetust ehk 14 tööõnnetust päevas. Oma elu kaotas tööpostil üheksa inimest. Registreeritud 5184 tööõnnetusest 4058 lõppesid töötaja jaoks kerge kehavigastusega, 1117 töötajat said raske kehavigastuse ning hukkus üheksa inimest. Peamine tööõnnetuste riskigrupp on 23–34aastased mehed. Enim õnnetusi juhtus metallitööstuses, riigikaitstes ning kaubanduses. Tööõnnetuste tõttu võeti eelmisel aastal 7464 töövõimetuslehte, mille hüvitamiseks kulus 4,4 miljonit eurot. Maakondlikult olid õnnetusteroheimad Tallinn, Harjumaa ning Tartumaa. Väljaspool Eestit juhtus enim õnnetusi meie töötajatega Soomes.

Tööinspeksiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul näitab kasvutrendis raskete tööõnnetuste arv, et meie ohutuskultuur on pea olematu. „Analüüsist selgub, et aastaga kasvas oluliselt raskete tööõnnetuste osakaal, kus töötaja pidi vigastuse tõttu töölt eemale jääma. See aga toob kaasa otseseid kulusid nii tööandjale, riigile kui ka ühiskonnale tervikuna, rääkimata inimesest endast ja tema lähedastest, kes kahju kannavad,” ütles ta. „Tööõnnetuste uurimine kinnitab, et pea kõiki õnnetusi oleks olnud võimalik ennetada. Selleks peab tööandja kehtestama ohutusjuhised, mida töötajad peavad järgima. Eelmisel aastal nägime, et üha enam tööandjaid hindab töökesekkonna riske ja tegeleb

nende maandamisega. Loodame, et see suundumus jätkub ka sel aastal,” lisas Maripuu.

2017. aastal oli Eestis ligi 699 000 tööturul aktiivset inimest. Tööinspeksioon teeb järelevalvet ettevõtete üle, kus on vähemalt üks töölepinguga töötaja või on töötajatenä tegevad juhatuse liikmed. Selliseid ettevõtteid oli eelmisel aastal 54 652. Tegutsevaid ettevõtteid oli enim kaubanduses, ehituses ning kinnisvaras.

Töökesekkonna ülevaatega saab tutvuda Tööinspeksiooni kodulehel. Komisjonide ühisistungi salvestus on järelvaadatav Riigikogu kodulehel. ■



Koostöö Norraga algas ühiskontrolliga

Tööinspeksioon sõlmis koostöölepingu Norra Tööinspeksiooniga, et kaitsta Eestist lähetatud töötajate õigusi Norras.

Koostööleping allkirjastati 5. märtsil, mil Tallinna saabus Norra Tööinspeksiooni delegatsioon eesotsas sealse Tööinspeksiooni juhi, Trude Vollheimiga. Koostöölepingu eesmärk on tagada Eestist Norra Kuningriiki lähetatud töötajate õigused ja võrdne kohtlemine tööturul, tõsta ühiselt töötajate ja tööandjate teadlikkust ning teha koostööd järelevalve läbiviimisel ja andmete vahetamisel.

2016. aastal puutus Norras töötamisega kokku 2399 Eesti töötajat, 2017. aastal 1926 töötajat. Kõikide lähetuste arv on aga teadmata, sest Eesti ja Norra vahel toimub ka ebaseaduslikku lähetamist. Peamiselt töötavad eestlased ehituse, klienditeeninduse, koristusteenuse ja transpordi valdkonnas.

Eesti ja Norra tööinspeksioonid vahetavad infot ja tegutsevad koos,

tagamaks Eesti töötajate võrdne kohtlemine Norra tööturul. Kiire ja efektiivne andmevahetus aitab sekunda ja kaitsta töötajaid tööalase ärakasutamise eest. Lähetatud töötajate puhul on sageli probleemiks, et nad jäetakse ilma töötasust või neile makstakse madalamat töötasu kui Norra kehtivas kollektiivlepingus ette nähtud. Samuti jäävad lähetatud töötajad sageli ilma ületunnitöö hüvitistest ja kohustuslikust iganädalasest puhkeajast.

Norrad olid Eestis pea nädala. Lisaks erinevatele kohtumistele ja aruteludele toimusid ka ühised kontrollid. Eesti poolelt osalesid aktiivselt mitu tööinspektorit. Üks neist, Eneken Hiire võttis nädala kokku järgmiselt: „Oli väga teadmisterohke ja huvitav nädal, kus sai jagada oma kogemusi, teadmisi ja näidata menetluslikku poolt. Norra kolleegidelt saime sama palju informatsiooni tagasi. Nad olid väga avatud, aktiivsed ning julgusid alati küsida ja kaasa mõelda,” ütles Eneken.

Tööinspeksioon kaasas Norra kolleegid MTA ja PPAGA toimunud ühiskontrolli. Norrakad jäid kontrolliga igati rahule ning kinnitasid, et nad said väga hea ülevaate Eesti ametkondade koostööst – kusjuures nad hindasid meie koostööd väga heaks ning väga sarnaseks samalaadse koostööga Norras. Järgmisel päeval käisid Norra inspektorid koos meie inspektoritega tootmisettevõttes. Taas hindasid norrakad järelevalvet nende omaga väga sarnaseks.

Norra kolleegidega ühisel kontrollil osalenud Eesti tööinspektor Harles Tiitsmaa ütles, et norrakad jätsid väga professionaalse mulje. „Käisime koos kahel ehitusobjektile Viimsis. Nende teadmised tööohutusest ehitusplatsidel olid muljetavaldavad. Norra kolleegid julgusid küsida ka objektijuhtidelt tööohutuselaseid küsimusi. Uuriti ka lähetatud töötajate kohta, milised on nende palgatingimused ja mis riikidest nad pärit on. Objektijuhid olid väga avameelsed rääkima Eesti tööturust ja situatsioonist ehituses,” meenutas Harles. ■

Tööinspeksiooni leiab Narvas uuest kontorist

Aasta alguses kolis uutesse ruumidesse Tööinspeksiooni Narva esindus. Vastuvõtt värskelt renoveeritud ruumides aadressil I. Grafovi 21 algas veebruaris.

Suhtlemine riigiasutustega Narvas muutus mugavamaks, sest ühe katuse alt leiab kodanik lisaks Tööinspeksioonile ka Sotsiaalkindlustusameti, Terviseameti, Keskkonnaameti ning Keskkonnaagentuuri.

Maja avasid Riigi Kinnisvara AS haldusdirektor Tanel Tiitson, SKA peadirektor Egon Veermäe, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja Meeli Miidla-Vanatalu ja Terviseameti Ida-Virumaa esindaja Mihhail Muzõtsin. ■

Kaameraid kasutatakse töökohtadel *tihti valedel eesmärkidel*



Kaire Saarep, Tööinspektsiooni nõustamisjurist

Kaamerate paigaldamine ettevõtte ruumidesse tekitab tihti vaidluse, kumb on olulisem – kas tööandja õigus töötajat kontrollida või töötaja õigus privaatsusele. Kuigi tegu on põhimõttelise vaidlusega, siis Eesti koos Euroopaga on võtnud selge suuna inimeste õiguste kaitseks (inglise keeles „right approach”), mis tähendab seda, et igal inimesel on õigus väärikusele ja eraelule ning need õigused on võrdsed teiste õigustega. Võrdluseks, et Ameerika Ühendriikides on omandipõhine lähenemine (inglise keeles „property approach”), mis tähendab seda, et vara ja ressurside omajal on õigus omada kontrollivahendeid ja dikteerida reegleid, mis on talle soodsamad.

Turvakaamerate kasutamine ettevõttes toob kaasa isikuandmete töötlemise juhul, kui isik on tuvastatav. Andmekaitse Inspektsioon on selgitanud, et isik on tuvastatav ka siis, kui jälgimisseadmete abil saadavalt pildilt ei nähtu isiku nägu; isikut on võimalik identifitseerida tema muude tunnuste kaudu – nt keha-kuju, riietus, kaasas olevad asjad jne. Seega turvakaamerate kasutamisel on pea alati tegu isikuandmete töötlemisega ning tuleb lähtuda seaduses sätestatust isikuandmete töötlemise kohta.

Rahvusvahelisi õiguslikult siduvaid dokumente, mis käsitlevad privaatsust ja andmekaitset, on mitu. Näiteks isikuandmete automatiseeritud töötlemisel isiku kaitse konventsioon, mille eesmärk on isiku õigus säilitada privaatsus isikuandmete automatiseeritud töötlemisel ja eraelu kaitse tugevdamine digitaalajastul. Samuti Euroopa Liidu

põhiõiguste harta, mis sätestab, et igal inimesel on õigus sellele, et austataks tema era- ja perekonnaval, kodu ja edastavate sõnumite saladust ning, et kõigil on õigus isikuandmete kaitsele ja nende eesmärgipärasele töötlemisele isiku nõusolekul või seaduses ettenähtud õiguslikul alusel. Samuti on kõigil õigus tutvuda tema kohta kogutud andmetega. Kuid kõige peamine Euroopa Liidu andmekaitsealane õigusakt on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 95/46/EÜ, mis reguleerib üksikisikute kaitset isikuandmete töötlemisel ja andmete vaba liikumist.

Andmekaitse direktiivi üks olulisi põhimõtteid, mida tuleb järgida jälgimisseadmete rakendamisel, on see, et nende paigaldamiseks on tarvis seaduslikku alust. Oluline on ka eesmärgipärane kasutamine ning seadmete abil kogutud info edasine kasutamine, mis ei või olla vastuolus esialgsete eesmärkidega. Kuna

direktiiv ei kohaldu otse, siis on Eesti õiguses võetud selle sätted aluseks isikuandmete kaitse seaduse (IKS) väljatöötamisel.

Kõigil on õigus tutvuda tema kohta kogutud andmetega.

IKS kohaselt on isikuandmete töötlemine töösuhtes lubatud kahel peamisel juhul: töötaja nõusolekul ja seadusest tulenevatel põhjustel. Isikuandmete töötlemine töötaja nõusolekul saab toimuda juhul, kui see tugineb töötaja vabale tahtele ning töötajal on hiljem võimalik nõusolek tagasi võtta, kartmata negatiivseid tagajärgi. AKI on seisukohal, et töötaja nõusolekut saab isikuandmete töötlemiseks küsida vaid juhul, kui töötajal on realselt võimalus nõusolek tagasi võtta. Seetõttu ei saa jälgimisseadmete abil kogutud isikuandmete töötlemine toimuda

töötaja nõusolekul, sest tal puudub reaalselt võimalus paluda ükskõik mis ajal lõpetada tema jälgimine.

Seadusest tulenevalt võib töötaja nõusolekuta töösuhtes isikuandmeid töödelda töötajaga sõlmitud lepingu täitmiseks, töötaja elu, tervise või vabaduse kaitseks, kui te malt ei ole võimalik nõusolekut saada, või isikute ja vara kaitseks, kui sellega ei kahjustata ülemääraselt andmesubjekti õigustatud huve.

Seega saab turvakaameraid ettevõtte ruumidesse paigaldada üksnes isikute ja vara kaitseks, nt hoonete ja seadmete jälgimiseks, kuid need ei tohiks olla suunatud konkreetset töötajate tegevuse jälgimisele. Töötajate kontrollimist seadus ei luba. IKS § 14 lg 3 on sõnastatud järgmiselt: Isikute või vara kaitseks võib isikuandmeid edastavat või salvestavat jälgimisseadmestikku kasutada üksnes juhul, kui sellega ei kahjustata ülemääraselt andmesubjekti õigustatud huve ning kogutavaid andmeid kasutatakse ainult lähtuvalt nende kogumise eesmärgist. Andmesubjekti nõusolekut asendab sellise andmetöötluse korral jälgimisseadme kasutamise fakti ning andmete töötleja nime ja kontaktandmete piisavalt selge teatavaks tegemine.

Seega turvakaameraid võib paigaldada isikute ja vara kaitseks, kuid peab jälgima, et kaamerad oleksid paigaldatud selliselt, et see ei kahjustaks liigselt töötajaid. Paratamatult jäävad kaamerate vaatevälja kohati ka töötajaid, mistõttu tuleb mingil määral töötajate isikuand-

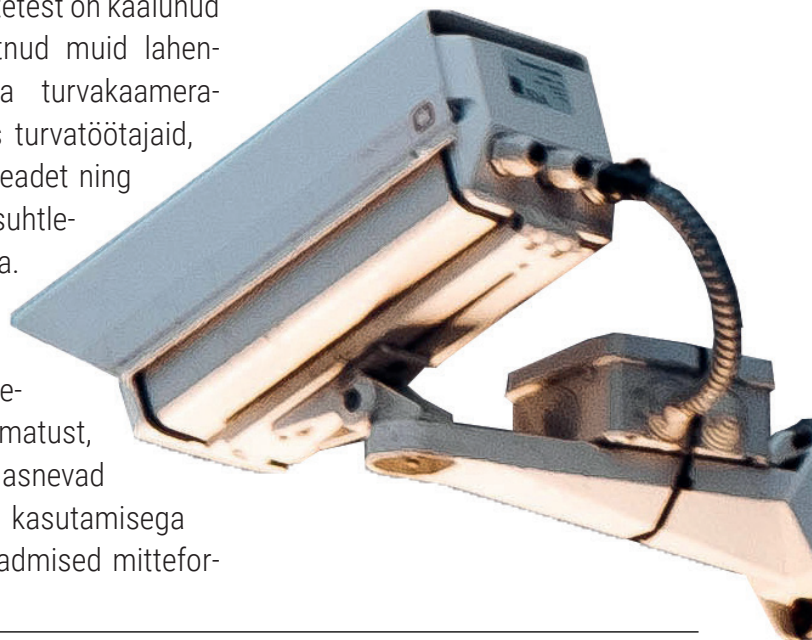
meid siiski töödelda. Seetõttu peab turvakaamerate paigaldamisel arvestama IKS §-is 6 sätestatud põhimõtteid nagu eesmärgikohasuse põhimõte – isikuandmeid võib koguda üksnes määratletud ja õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks ning neid ei või töödelda viisil, mis ei ole andmetöötluse eesmärkidega kooskõlas ja minimaalsuse põhimõte – isikuandmeid võib koguda vaid ulatuses, mis on vajalik määratletud eesmärkide saavutamiseks.

Magistritöö „Jälgimisseadmete kasutamine töökohal ja töötaja õigus privaatsusele“ raames viisin läbi uuringu Tallinna toitlustusettevõtete seas, et välja selgitada, millistel eesmärkidel kasutavad tööandjad töökohal turvakaameraid, kas nende kasutamine on õiguspärane ning kas turvakaamerate kasutamisega rikutakse töötajate õigusi.

Esimene suurem leid oli see, et üldjuhul ei ole ettevõtted kasutanud teisi lahendusi, et saavutada sama eesmärki, mida turvakaamerate kasutamisega soovitakse saavutada. Üksnes 6% ettevõtetest on kaalunud ja kasutusele võtnud muid lahendusi alternatiivina turvakaameratele, nagu näiteks turvatöötajaid, tööajaarvestuse seadet ning elementaarset suhtlemist töötajatega. Tööandjate vastused nimetatud küsimuses peegeldavad teadmatust, milliseid ohud kaasnevad turvakaamerate kasutamisega ning puuduvad teadmised mittefor-

maalsete meetodite rakendamiseks, nt parema töökultuuri loomine ettevõttes.

Üsna kurb tõdemus oli ka see, et kuigi turvakaameraid võib kasutada üksnes isikute ja vara kaitseks, siis tööandjad on turvakaameraid paigaldanud töötajate poolt toime pandud varguste avastamiseks, tootlikkuse tõhustamiseks ja hindamiseks (nt tööaja optimaalne kasutamine, materjalide mõistlik kasutamine), (teenindus)kvaliteedikontrolliks jne. Nimetatud eesmärgid eeldavad töötajate töö tegemise pidevat jälgimist ning on seotud tööandjate usaldamatusega töötajate suhtes. Lisaks märkisid tööandjad avatud küsimustes, et turvakaamera salvestisi on kasutatud tööajast kinnipidamiseks, tööle tuleku ja töölt mineku kellaaegade kontrollimiseks, samuti lõunapauside pikkuse ja toodete kasutamise hulga (nt kui palju kasutab kokk köögis toiduaineid) kontrollimiseks. Euroopa Andmekaitseasutuste tööühm on seisukohal, et distantsilt töötaja jälgimine tema töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil ei ole



lubatav. Ka Euroopa Andmekaitseinspektor on seisukohal, et eesmärgid nagu tootlikkuse juhtimine, kvaliteedi tagamine, ettevõtte poliitika juurutamine või vaidluste puhuks tõendite kogumine, ei ole piisavad eesmärgid, et õigustada turvakaamerate kasutamist. Töötajate pidevat terve tööaja kestvat jälgimist tuleks igal võimalikul juhul vältida.

Kui tööandja leiab, et turvakaamerate kasutusele võtmine on ainuõige lahendus, siis tuleks järgida AKI soovituslikku juhendit, kuidas töötajaid sellest teavitada. Mitte ükski vastanutest ei olnud kasutusele võtnud täielikku AKI soovituslikku juhendit. Nimetatud juhendis tuleks töötajatele kirjalikult teada anda kaamerate paigaldamise eesmärgist, kas ja milliste töökohustuste rikkumiste menetlemiseks jälgimisseadmete salvestisi võidakse kasutada, milline on jälgitav ala, jälgimise aeg, jälgimise liik (reaalajas või salvestamisega), jälgimisseadme üldine kirjeldus (statsionaarne, pööratav, suurendamisvõimalustega, koos

helisalvestamisega jne), jälgimisega kogutud andmete töötlejate andmed, jälgimisega kogutud andmete kolmandatele isikutele edastamine, jälgimisega kogutud andmete kaitse korraldus, salvestiste säilitamise aeg ning salvestistega tutvumise kord.

Kui kaamerad paigaldatakse isikute ja vara kaitseks, siis asendab töötaja nõusolekut see, kui jälgimisseadmetiku kasutamise fakti ning andmete töötleja nime ja kontaktandmeid piisavalt selgelt teatavaks tehakse ehk sisuliselt on teavitamise nõue täidetud, kui tootluskoha uksele on silt, et siin on kaamerad ning kes neid andmeid töötleb.

Samas vastas üksnes 50% ettevõtetest, et neil on ettevõtte sissepääsude juures või ettevõtte siseruumides turvakaamerate teavitavad sildid. See tähendab seda, et pooled ettevõtted ei täida isegi minimaalset teavitamise kohustust. Ainult 12 ettevõtet olid töötajaid kirjalikult kaamerate olemasolust

teavitanud. Juba 2010. aastal leidis AKI kaubandusettevõtteid kontrollides, et enamik tööandjaid ei olnud töötajaid valvakaamerate kasutamisest teavitanud. AKI leidis, et rikkumised tulenesid teadmatusest. Võrreldes 2010. aastaga ei ole olukord paranenud. 33% ettevõtetest ei pea töötajate teavitamist üldse vajalikuks, vaid märkisid, et „töötajad näevad ise turvakaameraid“, „töötajaid ei teavitata turvakaamerate olemasolust, see ei ole neile vajalik informatsioon“.

Turvakaameraid saab ettevõtte ruumidesse paigaldada üksnes isikute ja vara kaitseks, nt hoonete ja seadmete jälgimiseks, kuid need ei tohiks olla suunatud konkreetset töötajate tegevuse jälgimisele.

See tähendab, et siis koorub välja tõsine probleem, kus töötajatel on



Jälgimisseadmetega kogutud salvestiste kaitsmise meetmed

	N	% vastajatest
salvestised on kaitstud paroolidega	53	65%
salvestisi saab vaadata ainult ettevõtte serverist	29	35%
salvestiste vaatamiseks on ette nähtud piiratud juurdepääsudega ruum	17	21%
salvestistele on ligipääs piiratud isikute ringil	64	78%
andmeid säilitatakse vaid teatud perioodi jooksul	45	55%
muu	2	2%

praktiliselt võimatu privaatsuse rikkumist esiteks tõendada ja teiseks nõuda tööandjalt rikkumise lõpetamist või isegi hüvitist rikkumise eest. Seda tõendavad ka töövaidluskomisjonide 2012. ja 2016. aastal tehtud otsused, kus töötaja ja tööandjate selgitus olukorrast oli vastandlik. Töötaja tundis, et tema privaatsust on rikutud, tööandja selgitas, et tal on õigus kaameraid paigaldada vastavalt ettevõtte huvidele. Kuna mõlemal ettevõttel oli täidetud minimaalne teavitamise nõue – ettevõtte ustel olid kaamerateest teavitavad sildid, siis leidis töövaidluskomisjon, et privaatsust pole rikutud.

Samas ei tõenda kaamerateest teavitavad sildid ustel, et privaatsust pole rikutud. Sellega on täidetud üksnes seadusest tulenev minimaalne teavitamise nõue. Samas ei ole töövaidluskomisjonil ühtegi seadusest tulenevat alust, et teha vastupidine otsus. Autor leiab, et see on turvakaamerate kasutamise kõige suurem vastuolu ja probleem. Kaamerad on väga invasiivsed ja suur oht töötaja privaatsusele, kuid seadusest tulenev kaitse on minimaalne.

25. mail rakendub Euroopa Liidus uus isikuandmete kaitse üldmäärus, mis eelkõige toob kaasa kohustuse andmeid turvaliselt koguda ja hoida. Selles küsimuses olid tööandjad ka siia maani käitunud pigem eeskujulikult. Andmete töötlemise eest oli vastutaja määratud 44% ettevõtetest, 65% ettevõtetest olid andmed kaitstud parooliga, 78% ettevõtetest pääses salvestusi vaa-

Turvakaamera kasutusele võtmine eeldab põhjalikku töötajate teavitamist.



tama üksnes piiratud isikute ring. Kuigi turvalisuse küsimuses on veel kohti, kus saab ennast parandada, siis pool teed on juba käidud.

Lisaks toob uus isikuandmete kaitse üldmäärus tööandjatele kaasa isikuandmete töötlemise toimingute registri pidamise kohustuse. Register peab sisaldama seda, milliseid isikuandmeid, mille alusel ja mis eesmärkidel töödeldakse, kellele ja mille alusel neid edastada võib, mis on isikuandmete säilitamise tähtajad ning millised on rakendatavad turvameetmed. Elektroonilise andmetöötlemise puhul tuleb pidada logikirjeid isikuandmete töötlemise kohta, mistõttu peab jälg jääma nii andmete vaatamise, muutmise, edastamise kui ka kustutamise kohta.

Sarnaselt praegu kehtiva IKSiga tuleb andmeid kasutada eesmärgipäraselt, näiteks kui andmeid kogutakse sellest, et tuvastada, kes murdis ettevõttesse sisse, siis ei saa kaamerapilti kasutada tööletulekuaegade kontrollimiseks.

Uue isikuandmete kaitse üldmääruse ja töövaidluse lahendamise seadusega tuleb töötajatele juurde võimalus nõuda töövaidluskomisjoni kaudu tööandjale välja andmeid, mille pidamise kohustus tal on. Seega suureneb võimalus rikkumiste tuvastamiseks. Lisaks on AKII töötaja kaebuse korral võimalus teha tööandjale ettekirjutus, kui tööandja ei ole töötajat kirjalikult teavitanud, milline on kaamerate kasutamise eesmärk, kui kaua salvestisi hoitakse ning kes pääseb andmetele ligi.

Kokkuvõttes võib öelda, et turvakaamera paigaldamine ettevõttesse tundub ilmselt lihtsa lahendusena, et saavutada soovitud eesmärgid. Samas ei ole läbi mõeldud, kuidas seda korrektselt teha, millised alternatiivid on veel olemas ning millised negatiivsed tagajärjed võivad kaamerate paigaldamisega kaasneda töötajate motivatsioonile ja töö tulemuslikkusele. ■



Lee Tammemäe ei harju elu imega kunagi

Kohtun Lee Tammemäega tema kabinetis, Ida-Tallinna Keskhaigla Naistekliiniku sünnituseelses osakonnas. „Siin ärme kindlasti pilti tee,“ ütleb kliiniku juhataja. Seega olen sunnitud tuba kirjeldama. Ruumi on väike ning täis päikesevalgust. Laua peal on suured virnad kaustikuid, pabereid ja raamatuid.

Intervjueeris Hannus Luure

Algselt jääb mulje, et tegu on organiseerimata süsteemiga. Mulje pu-runeb siis, kui rääkides haarab doktor Tammemäe muuseas täpselt õigest virnast, täpselt õige koha pealt õige kausta ning võtab sealt õige paberilehe. Värskest Eesti Punase Risti II klassi teenetemärgiga pärjatud arst räägib rahulikult, liigub sujuvalt ühelt teemalt teisele ega unusta midagi. Intervjuu alguses ütleb Lee Tammemäe, et temalt on viimasel ajal palju asju küsitud, aga on üks teema, millest ta ei ole rääkida saanud, kuid tahaks.

Palun väga, kuuln teid.

Haigla peab olema ööpäev läbi ning absoluutselt iga päev valmis inimesi aitama. See on justkui midagi iseenesest mõistetavat. Kõik eeldavad, et haigla ja kiirabi on pidevalt olemas. Kui inimene on terve, siis ta ei mõtle sellele, et kusagil on süsteem, mis on valmis tema tervise eest hoolt kandma.

Inimesed ei mõista seda. Mõni nõuab, et olen ju maksumaksja - tehke mulle kõik analüüsid. Kui küsida, mida ta konkreetselt kaebab, siis öeldakse, et tahab lihtsalt igaks juhuks kõiki analüüse.

Lee võtab oma pabereid täis laua pealt ühe keskmiselt paksu meditsiiniraamatu ning lappab seda demonstratiivselt kui lehvikut.

Neid analüüse on nii palju - tuhandeid. Nii ei saa küsida ja õngitseda. Rahahulk, mis meditsiinis on kasutada, on piiratud. Iga meditsiini-line tegevus ja iga arsti otsus nõuab

raha ja see peab olema väga läbi kaalutud. Analüüs peab viima diagnoosini või välistama mingi haiguse, neid ei tehta niisama.

Nurisevad enamasti need, kellel on väiksemad hädad. Kui ma veel nõukogude ajal arstiks õppisin, siis saime sõjaväelise väljaõppe ning seal õpetati triaazi. Meil on ka tänapäeval erakorralise meditsiini osakonnas triaaz. Seal õpetati põhimõtet, et mine esimesena selle haige juurde, kes on vait. Kui keegi kõva häälega karjub, siis temal ei ole veel midagi viga.

Mis teeb just teie eriala eriliseks?

Sünnitusabi on eriala, kus kõik võib olla normaalne ja äkki võib midagi juhtuda. Õnneks on meditsiini areng üllatusi vähemaks jätnud. 1990ndate alguses, kui piirid avanesid, saime võimaluse suhelda kolleegidega Soomest ja Rootsist ning tutvuda sealse töökorralduse, ravi ja diagnostikavõimalustega. Nemad rääkisid, et nad saavad raseduse ja sünnitusega seotud probleeme väga tihti ette prognoosida. See tundus sellel ajal uskumatu, sest meile tuli tookord enamik asju üllatusena. Nüüdseks oleme jõudnud samale tasemele - väga palju riske saab ette prognoosida, kaaluda ja maandada ja olla kõigiks ootamatusteks valmis.

Milline töökeskkond on haigla?

Suur haigla on justkui organism, erinevate osade ja lülidega, mis kõik on hädavajalikud, et tagada valmisolek kriitilises olukorras adekvaatselt ja

kohe reageerida. Aga edukaks ja tõhusaks teevad haigla inimesed, kes siin töötavad. Nurgas võib seista tiptasemel aparaat, aga aparaat ei tee otsust, kas patsient on haige või mitte. Selle hinnangu annab ikkagi arst. Olen sügavalt veendunud, et need inimesed, kes siia tööle on tulnud, armastavad seda tööd ja nad armastavad inimesi ning tahavad neid aidata. See ei ole selline amet, kuhu tullakse ainult teenistuse või au ja kuulsuse pärast.

Arstid on tihti oma elukutse orjad - seda õpitakse kokku 10 aastat. Kuidas arstid sellega toime tulevad, et neil on tõenäoliselt oma elukutset väga keeruline vahetada?

Ma arvan, et arstiks ei minda õppima sellepärast, et midagi muud ei oska valida. Sinna minnakse ikka kutsumusest. Arstiteaduskonnas peab palju pingutama ja paljustki loobuma, kindlasti rohkem kui paljudel teistel erialadel, kus valikuvõimalusi pärast lõpetamist rohkem.

Rõhutaksin, et meditsiinis on palju erialasid ning pea kõik leiavad endale sobiva. Kes tahab, saab pidevalt kiire tempoga tööd teha. Kes tahab pikalt mõelda, leiab enda eriala.

On olnud juhuseid, kus arst tuleb meile residentuuri, kuid pärast kolme-nelja kuud saab aru, et sellist pinget ja stressi ta ei talu. Meie eriala on suures osas erakorraline, sünnitaja seisund võib minutitega muutuda, peab suutma väga kiiresti langetada õigeid otsuseid, peab oskama teha triaazi ja priori-



Lee Tammemäe sai 21. veebruaril Eesti presidendilt Eesti Punase Risti II klassi teenetemärgi tervishoiu edendamise eest.

tiseerida. Samuti on palju öötööd ja öövalved on väga aktiivsed.

Mul oli ükskord ühe haigla juhi-ga arutelu teemal, kui palju peaks öötöö eest tunnitasu suurem olema. See inimene, kes ei olnud arst, arvas, et ega seal suurt vahet ei ole – ta töötab ka tihti arvutiga kodus. Aga kui inimene meditsiinilist öötööd ei tee, siis ta ei mõista seda vastutust. Kui sa kodust tööd teed, võid iga kell püsti tõusta ja näiteks magama minna. Haiglas sa oma tööpostilt lahkuda ei või.

Aga millal võib lahkuda?

Siis, kui valve on läbi. Õigemini haiglas valve ei lõpegi, vaid see antakse üle järgmisele inimesele. Enne ära ei saa minna, kui kogu informatsioon, mis sul on, on järgmisele inimesele edasi antud.

Need inimesed, kes on valves, ei saa

oma perede juures olla, tihti on nädalavahetused ja pühad kinni. Ma leian, et see on ebavõrdne, paljudel kukub pastakas pärast tööaja lõppemist, aga on töötajaid, kes töötavad olenemata ajast ja see peab olema väärtustatud. Nende inimeste pered on seetõttu millestki ilma jäänud, seda peab kuidagi kompenseerima. Öötöö pole tervisele kasulik, öö on ikka magamiseks mõeldud. Öötöoga ei harju kunagi.

Kuidas teie kui kliiniku juhataja hoolitsete selle eest, et teie töötajaid väärtustataks ja nende tööd kompenseeritaks?

Öötundide eest on haiglas 30 prot-senti suurem töötasu, see on aga ebapiisav. Aina raskem on leida meedikuid, kes on nõus öövalveid tegema. Erakorralist tööd tegevates osakondades peaks öötundide tasu olema kahekordne, nagu praegu on töö riiklike pühade ajal tasustatud.

Need, kes teevad ainult valveid, teevad tööd vahetustega. See on muidugi kokku 40 tundi nädalas ja 168 tundi kuus ning kui töötaja on teinud öövalve, siis järgmine päev on vaba. See ei õnnestu arstidel muidugi alati, aga õdedel, ämmaemandatel ja hooldajatel on järgmine päev vaba.

Miks see arstidel ei õnnestu?

Arst peab oma haiged üle vaatama ka pärast valvet. Mõnikord peab asendama puuduvat kolleegi. Nüüd on olukord parem, sest mõni aeg tagasi võeti vastu seadus, millega 24-tunnised valved lõppesid. Ma olen üle 30 aasta tööd teinud ja sellest pool aega nii, et tegin 24-tunnise valve ja pärast seda 8-tunnise tööpäeva otsa, nii 5 korda kuus. Korrutasin selle aja kõik kokku ja sain valvates oldud ajaks kokku 3 aastat. Seda võiks juba piltlikult sunnitöövanglaks nimetada. Pead tegema öösel ja päeval tööd ja ära ei

tohi minna. See teeb inimeste pere-
liikmetele ja lastele liiga. Kogu aeg
oled uimane, ärkad äkki puhkuse
teiseks nädalaks ellu ja nii kuni
esimese valveni.

Kuidas on uute töötajaid kaits- vate seaduste abil elu haiglas paranenud?

Kindlasti on inimestel rohkem aega
perede ja laste jaoks. Mida see
tervisele teeb, on raske hinnata,
inimestel on väga erinev stressitalu-
vus. Näen nüüdki, et ületööd ei ole
nii palju, aga ikka esineb inimestel
aeg-ajalt läbipõlemist. Kõik ei pruugi
isegi tööga seotud olla, ka isiklikus
elus võib olla ebaõnne ja suhete pu-
runemist, eks see tuleb töö juurde
kaasa ja siis ongi tunne, et kõik on
halvasti ega jaksa.

Kuidas sellises töökeskkonnas tööohutust hoida – et vigu ei tekiks? Kuidas hoida patsiendid ja arstid tervena?

Meil on lihtsalt niivõrd karmid reeg-
lid ja rutiinid, et kõiki võimalikke vigu
minimaliseerida. Palju on sarnast
lennundusega, kus tehakse ka enne
starti näiteks topeltkontrolli. Meil
on operatsioonitoas sama lugu, ka-
sutusel on kirurgilise ohutuse kaart,
kus on punktid kirjas. Alustades pat-
siendi identifitseerimisest, operat-
siooni nimetusest, kestvusest kuni
oletatava verekaotuseni mõeldakse
läbi, et kontrollida valmisolekut.

Kuidas saab arst oma vigadest õp- pida? Arstide puhul on vead tõsiste tagajärgedega, kui ta üldse neid üles tunnistab.

Parem oleks, kui õpiks teiste vi-
gadest. Kui noor arst hakkab tööle,
siis tal on pikka aega mentor. Ko-
genenumad kolleegid on elu aeg
sul kõrval, kuni oled ise see vana ja
kogenenud kolleeg. Hea meelega
annan noortele nõu ja õpetan neid.
Keerulisemaid juhtumeid arutan hea
meelega kolleegidega, et teadmisi,
mis meil on, saaks summeerida.

Alati tuleks jõuda põhjuseni, et miks
ei tulnud selline ravitulemus, mida
oodati. Kui operatsioonil on soovi-
matu tagajärg, siis tuleb vaadata,
kas saab midagi teha, et see enam ei
juhtuks. See põhjus võib olla medit-
siiniline, kuid ka töökorralduslik,
võib-olla on vaja rohkem topeltkont-
rolli. Asju peab nimetama õige nime-
ga ja vigu tunnistama. Kui arsti viga
ei ole tahtlik, siis ei peaks olema
eesmärk kedagi karistada nii, et arst
ei saagi enam töötada.

Põhjus, miks praegu Eestis ta-
hetakse karistada just meedikut,
on see, et meil ei ole mittesüülist
vastutuskindlustust. Puudub pat-
sientidele nii-öelda valuraha maks-
mise süsteem. Kui patsient tunneb,
et ta on raviprotsessis kahju kannat-
anud, siis ta võiks saada selle eest
rahalise hüvitise. Tänapäeval seda
ei ole ja ainukene võimalus mingitki
hüvitist saada on hakata läbi kohtu
süüdlast otsima. See on mõlemale
poolele väga muserdav, nii patsient
kui ka meedik kannatavad.

Ministeerium on seda kindlustust
ammu lubanud ja näiteks naabrite
juures on see riiklik süsteem olemas.
Need summad ei pea suured olema,
aga mingit lohutust need inimestele

pakuvad. Valuraha on minu arvates
väga ilus sõna selle kohta – muidugi
ei tee see kannatusi olematuks, aga
kahjuks alati raviprotsessis ei saada
seda maksimaalset tulemust, mida
tahaks.

Mida me saaksime teha, et seda olukorda leevendada?

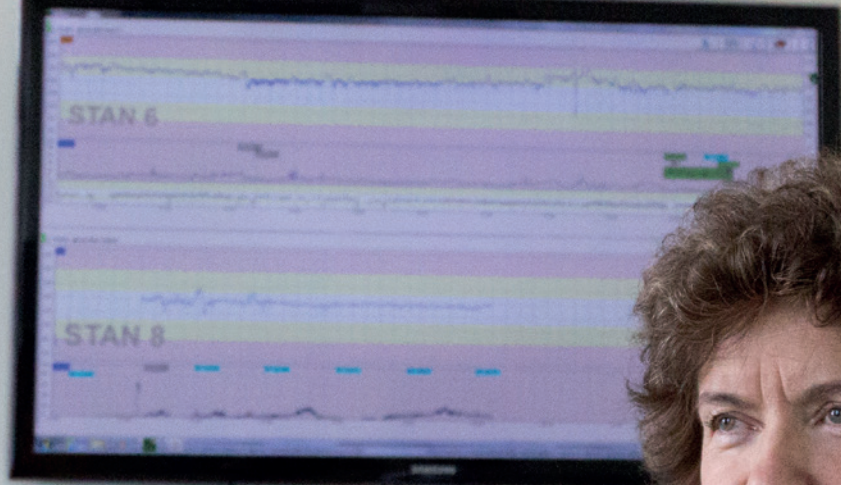
Oluline on arsti ja patsiendi dialoog
enne ravi alustamist. Arst ei tohi
kunagi anda põhjendamatuid luba-
dusi ja lootusi, sest arst ei saa ku-
nagi garanteerida 100% õnnestu-
mist. Me ei saa lubada, et teeme ta-
gasi nooreks. Seda me veel ei oska.

Igal kirurgilisel tegevusel on omad
riskid, mõnel suuremad, teistel väik-
semad, aga need riskid on. Arstil on
kohustus patsiendile rääkida kõi-
kidest variantidest ja meetoditest,
kus riskid ja efekt on kõigil erine-
vas osakaalus. Mõni ei taha üldse
lõikust ja mõni patsient küsib otse,
mida doktor soovitab.

Osa kaebusi tekivadki sellest, et
inimestele pole kas piisavalt selgi-
tatud või inimene ei ole tahtnud kuu-
lata. Kui ootused protseduuridele
on suured ja näiteks tulevad veel
mingid kõrvalised tulemused, siis on
pettumus kindel tulema.

Millal teadsite, et tahate naiste- arstiks saada?

Meie suguvõsas oli kolm arsti, minu
isa oli radioloog, onu oli naistearst
ja onunaine oli lastearst. Seega
ei olnud meditsiiniteemad mulle
võõrad ja tundsin juba väga varasest
noorusest, et see on see, mis mind



Kliinikumi puhkeruumi seinal on ekraan, kus näeb kõikide laste ja sünnitavate emade seisundit.

huvitab. Tollel ajal õpetati koolides esmaabi ja sidumist – isegi koolidevahelised võistlused olid, seega õppisin esmaabi andmist juba kooli ajal. Hakkasin kodus rääkima, et tahaks ruttu juba meditsiini minna õppima, oli võimalus minna pärast kaheksandat klassi õeks õppima, aga selle mõtte laitsid ema ja isa kohe maha. Keskkooli ei tohtinud pooleli jätta. Kuna ma arstijuttu edasi ajasin, siis isa ütles, et mine naistearstist onu juurde sanitariks tööle ja vaatame siis uuesti, kas tahad ikka arstiks saada.

Suvel pärast kümnendat klassi (tol ajal oli keskkoolis 11 klassi) töötasin kuu aega operatsioonitoas sanitarina, see oli väga verine töö. Mulle seal väga meeldis, nägin operatsioone ja protseduure, läksin koju ja ütlesin isale, et ma ei mõelnud ümber, vaid olen eriala ka valinud ja

läksingi ülikooli juba kindla mõttega, et see on minu eriala. Ma ei ole mitte kunagi oma valikut kahetsenud. See on äärmiselt mitmekülgne ala – siin on nii kirurgilist kui ka terapeutilist tööd ja ka väga palju erakorralist, mis mulle meeldib. Samuti saavad enamik meie patsiente täiesti terveks.

Sünnitusabi on emotsionaalne ala. Sünnitused on väga pingelised ja kui need hästi lõppevad, siis see õnn ja rõõm on väga suur. Uue inimese sünd on peres see kõige suurem sündmus ja rõõm. Olla selles osaline, iga päev, see on kingitus.

Kas sellega harjub ära ka?

Mitte kunagi, ma ei muutu selles osas tuimaks ja märkan seda ilu alati.

Mõned inimesed muutuvad kriitilistes situatsioonides nõutuks.

Minul on vastupidi, mida kriitilisem on situatsioon, seda rahulikum ma olen ja ma ainult tegutsen ja otsin lahendust. Eks ma veidi olen adrenaliinisõltlane. On palju inimesi, kes oma puhkuse ajal naudivad ekstreemsportide või teravaid elamusi, mina oma puhkuse ajal adrenaliini küll ei taha, selle doosi saan valvetest.

Kuidas te lõõgastute?

Mulle meeldib väga reisida, meil on abikaasaga lemmikkohti, kus käime lausa mitu korda. Meile meeldib väga näiteks Ameerikas, seal on imelised looduspargid. Viimati kui käisime, siis rentisime auto ja sõitsime kolm nädalat mööda rahvusparke ja kanjoneid. See oli vapustav reis.

Minu abikaasa on samuti naistearst,

olen väga õnnelik, et me teeme abikaasaga sama tööd. Mõistame seetõttu üksteist poolelt sõnalt ja me saame kõik ideed läbi arutada. Tema on ideede generaator, tal tuleb neid tõesti palju ja lennult ja mina olen kriitik, selekteerija ning enamasti ka elluviija.

Mul on ka neli lapselast – üks tüdruk ja kolm poissi. Poisid on 3, 11 ja 15 ning tüdruk Paula on seitsmene. Oleme teinud mitu reisi just neljakesi – mina, suuremad poisid ja Paula. See on ikka tõeline kvaliteetaeg, kus me suhtleme omavahel. Õppimine on kahepoolne. Saan lastega koos teha toredaid asju, vaevalt et ma üksi uisutama oleks läinud.

Meil on Jägala jõe ääres maakodu, kus ka talvel nädalavahetustel käime. Seal on väga kaunis ning saab ka veidi aiandusega tegeleda. Sinna mahub ka meie suur kärgpere, sünnipäevadel ja jõulude ajal on meid 19 inimest.

Käin laulmas Ida-Tallinna Keskhaigla segakooris, meie dirigent on Mare Väljataga, kes on minu klassiõde. 10 aastat tagasi ma Mare kutsusin, sest meil oli haiglas üks kamp, kes tahtis laulda. See on väga lõõgastav tegevus, seda on naljakas seletada, aga see on nii tore, sest see on täiesti ebapraktiline. Kui me muidu midagi teeme, siis sellepärast, et seda on vaja teha või see on kasulik. Aga kooris laulmisel ei ole praktilist või materiaalselt kasu ja seda ei pea tegema, see on tegevus puhtalt iseendale. Meil ei ole suur koor, kuni 20 inimest, ehk iga hääl loeb ja kui see

äkki hakkab kõlama ja laulame mõnda akordi kuuehäälselt, siis see teeb õnnelikuks. Isegi kui ma tunnen, et olen pärast öövalvet väsinud ega jõua minna ja ma ikkagi lähen, siis väsimus ununeb ja tore on olla.

Mis on kõige raskem hetk teie tööelus?

Kõige raskem on olnud siis, kui on tekkinud usaldamatus ja mittemõistmine. Olen selle põhjuseid analüüsinud – aastaid tagasi oli üks olukord. See tekkis, sest olin oma ideid ja mõtteid vähe selgitanud, aga olin eeldanud, et teised on oma ideede ja mõtetega sama kaugel kui mina olin mõelda jõudnud. Olin liigselt kiirustanud ega olnud teisi piisavalt kaasanud. See on kuldne tõde, et ei saa eeldada, et teine mõtleb samamoodi nagu sina arvad, ikka tuleb rääkida ja rääkida. Ent see on väga raske. Praegu tunnen, et meil on ühtne meeskond ja oleme sellest üle saanud.

Head asjad juhtuvad niikuinii ja head ideed viiakse ellu niikuinii. See võtab kahjuks lihtsalt rohkem aega kui tahaks või eeldaks. Ma olen mõelnud, et see koefitsient on umbes 6, alati läheb umbes 6 korda rohkem aega, kui tahaksid.

Millised on teie parimad hetked tööelus?

Mul on kaks rolli: naistearst ja kliiniku juhataja, seega on neid kahe suguseid. Esiteks kui operatsioon saab edukalt tehtud, siis on hea

tunne. Kui on olnud keeruline operatsioon ja pikaaegne pinge ning lõpuks läheb patsiendil hästi, siis on teistmoodi ja omamoodi veel parem tunne.

Patsientidega suhtlemine on väga tänuväärne, sest saad kiiresti tagasisidet. Nagu enne mainisin, siis saavad meie kliiniku patsiendid enamasti terveks ja kui sa näed, et sa oled saanud inimese elukvaliteeti parandada ning inimesel silmad säravad ja ta tuleb ütlema, et tal on alanud uus elu, siis see teeb rõõmsaks. See usaldus, mis tekib arsti ja patsiendi vahel, on väga väärtuslik.

Juhina on parimad hetked siis, kui mingi suur projekt, mille nimel terve meeskond on tegutsenud, teoks saab. See teeb rõõmsaks.

Mis tunne oli Eesti Punase Risti II klassi teenetemärk kätte saada?

Meditšiinis medaleid võrreldes näiteks spordiga ei jagata. Kui ühele meedikule tuleb selline tunnustus ja tähelepanu, siis see oleks justkui olümpiavõit, see on väga haruldane. See ei ole ju mulle üksinda, see on nii vaid formaalselt sõnastatud. See on selle eest, et olen olnud osaline innovaatilise sünnitusmaja loomisel, mis on eeskujuks teistele. Aga üks inimene ei tee meditsiinis midagi. Selleks peab olema hea tiim, kellega saab plaane ühiselt ellu viia.

Mul on tohutult vedanud, et sain 1990. aastate alguses mõttekaaslastega kokku ning koos saime teha asju totaalselt teistmoodi senisest



nõukogude viisist. See oli tohutult põnev aeg – siis ei olnud mingeid piiravaid reegleid ja seadusi, mis protsessi aeglustaks. Piiride avanemisega tekkis võimalus külastada mitut Soome ja Rootsi haiglat, tutvuda nende sünnitusabi korraldusega ja luua häid kontakte sealsete kolleegidega. Soome meditsiin on väga efektiivne ja ratsionaalne ning väga heade tulemustega. Seega on meil olnud õnn neilt eeskuju võtta ning algusaastatel sõbralikku abi ja toetust saada, selle kõige eest neile sügav kummardus.

Kõik need reeglid on muidugi äärmiselt vajalikud, aga tol ajal oli vähem reegleid ja rohkem entusiasmi ehk kõik muudatused sünnitusabi korralduses õnnestus teha kiiresti.

Kas meedikuid peaks rohkem tunnustama?

Meedikud väärivad rohkem lugu-

pidamist, toetust ja tunnustust. Ei tahaks, et otsitakse ainult vigu, näidataks näpuga ja kirjutatakse halbu artikleid või antakse kohtusse. Rasked juhusel tuleks lahendada mittesüülise vastutuskindlustusega. Meedikud ja patsiendid ei ole vastased – me ei võitle teineteisega, vaid peame olema liitlased.

Eestis on kombeks patsientidel arste tunnustada iga-suguste kingituste ja meenutega – tuuakse kommipakk või pudel, kuidas sellesse suhtute?

Tulge vaadake – mul on siin muuseum.

Lee näitab kappi, mis on ääreni täis erinevat käsitsi valmistatud meenideid. Leidub heegeldatud kaktuseid, pildialbumeid, tohutult käsitööd ning mõned pudelid, mis on suursuguselt kaunistatud.

Need ei ole ainult mulle toodud – olen kolleegidele öelnud, et tooge huvitavad asjad ikka siia ja ärge neid sahtlisse peitke. Ükskord me teeme näituse!

Kingituste toomine on nüüdsel ajal oluliselt vähenenud võrreldes sellega, mis oli nõukogude ajal. Vähemalt ma ei ole enda erialal märganud, et see oleks probleem. Meile ei tooda liiga kalleid kingitusi ning kingituste eest ei oodata mingit tegu. Kui inimene arvab, et ta tahab arsti tänada, siis selle vastu ma küll ei ole. Meelehead ei tohi kindlasti muidugi küsida – see on ebaeetiline

ja ma loodan tõesti, et minu erialal seda ei ole.

Mis on Eesti meditsiinis nii hästi, et midagi ei peaks muutma?

Väga palju asju on hästi, aga kunagi ei saa öelda, et miski on nüüd valmis ja enam ei pea pingutama. Meditsiin areneb nii kiiresti edasi, nii tehnika kui ka teadmiste osas, et kui istud hetkeks loorberitele, siis oled rongist juba maha jäänud.

Arstiks olemine tähendab elukestvat õpet ja sul on pidev võimalus ning kohustus õppida. Pean seda boonuseks, et ma saan pidevalt õppida. Nende teadmistega, millega ma ülikoolist tulin, jääksin tänapäeval jänni. Juurde on tulnud lausa valdkondi, mida tookord veel ei eksisteerinud. Kõik, mis kusagil avastatakse ja leiutatakse, levib kiiresti ja väga suur osa teadussaavutustest on Eestis kättesaadav ja olemas.

Võimalusi ja vajadusi on tohutult. Kõik taandub sellele, et kuidas leida selle jaoks raha. Kui võimalusi tekib, on alati neid, kes seda ravi vajaksid. Siis tuleb teha valikuid – mida maksta, kellele maksta ja kuskohast raha juurde leida. Oleme Eestis muide maha jäänud – kulutame vaid 5,5% SKP-st meditsiinile. Ameerikas on see sama näitaja näiteks üle kümne. Samas tõden, et selle raha juures, mis ühiskond on meditsiini pannud, on meil väga efektiivne meditsiin. Aga midagi saab alati efektiivsemaks teha. ■



Näiteid *ohutuskultuuri muutmisest*

Eeldades, et kõik peavad enda elu kõige olulisemaks, võiks arvata, et tööohutusega tegelemine on lihtne või isegi üleliigne tegevus. Inimesed on ratsionaalsed olevused ja teevad kõik endast oleneva vigastuste ja valu vältimiseks, seega kõrvaldavad potentsiaalse ohu põhjused – nii on see teoorias, kuid tegelikkus on siiski teistsugune.

Toiduainetööstuses on lõikamismasinade terade vahetamine rutiinne tegevus. Kaitsekinnaste kandmine seda tööd tehes on kohustuslik ja kirjas ka ohutusreeglites. Kuna selle tööga seotud oht on ilmne, järgisid eranditult kõik töötajad seda reeglit ka ettevõttes, mille kohta alljärgnev näide on toodud.

Intuiitiivsed ohud

Ühel päeval, kui vahetati lõikemasina terasid, kukkus töötajal lõiketerade plokk käest. Selle asemel, et lasta ohtlikul osal põrandale kukkuda, üritas ta seda kinni püüda. Intuiitiivselt haaras ta kukkuvate terade plokki järele ning võttis sellest kinni tugevamalt kui tavaliselt. Terad lõikasid läbi kaitsekinnaste ning vigastasid töötaja käsi. Spontaanne impulss mitte kaotada nugade plokki kaalus üles ratsionaalse tegevuse, mis vastaks ohutusreeglitele. Hiljem selgus, et turvakindad ei olnud piisavalt lõikekindlad teradest tugevasti kinni võtmiseks.

Mis juhtus?

Tootmismeeskond oli lõikemasina

käsitsemiseks kollektiivselt välja arendanud ohutusreeglid ning valinud kaitsekindad. Valiku hindamiseks oli läbi viidud ka test. Keegi ei kahelnud kinnastes ega ohutusjuhistes. Pärast õnnetust olid kõik meeskonnaliikmed šokis, sest nende endi kehtestatud ohutusmeetmed ei olnud piisavad.

See vahejuhtum sai siiski positiivse lõpu. Lõikamismasina tootjaga ühendust võttes selgus, et välja on töötatud spetsiaalne kaitsekorpus, millega terad enne nende masinast võtmist kaetakse. Nii saavad töötajad terasid ohutult käsitseda. Selleks, et tagada uue protseduuri kasutuselevõtt, kaasati tutvustamisse kogu meeskond. Nii sai igaüks veenduda, et uus meetod tagab suurema ohutuse ja peagi kasutasid seda kõik.

See juhtum tõestab riskide korrapärase hindamise olulisust ka siis, kui inimesed usuvad, et nad teevad kõike õigesti ja tunnevad end turvaliselt. See on ka hea näide inimeste valmisolekust järgida ohutusreeg-

leid, kui nad on tõesti veendunud nende sobivuses.

Kaitse kemikaalide eest

Keemiatööstuses on kaitsekinnaste kandmine kohustuslik, kuid kuna keemiliste ainete jäägid võivad kinnastele jääda, tuleb need ära võtta näiteks siis, kui puudutatakse ukselinke, käepidemeid või arvuteid. Nii ei seata ohtu kolleege, kes samu esemeid paljaste kätega puutuvad.

Sageli unustavad töötajad kindad ära võtta või ei tee seda, kuna peavad seda tülikaks. Veelgi enam, kolleege ei usaldata ja kardetakse ohtu sattuda, sest teised ei pea reeglitest alati kinni. Tulemusena ohustatakse enesekaitsega teisi, tekitades absurdse olukorra, kus lõpuks ei järgi mitte keegi kokku lepitud reegleid.

Ohutusnõustajad nägid ühes keemiaettevõttes, kuidas töötajad eksisid reeglite vastu ning kandsid kaitsekindaid pudelialuste tõstmisel. Töötajad teadsid, et eksivad reeglite vastu ja põhjendasid seda järg-

nevaga: „Nägime, kuidas kolleegid kandsid pudelialuseid tõstes samuti kaitsekindaid ja seepärast kanname kaitsekindaid iseenda kaitsmiseks.”

Teine näide sama reegli vastu eksimisest juhtus siis, kui nõustajad nägid töötajat, kes ei võtnud kaitsekindaid käest ning kasutas ukseingi avamiseks puhast riidelappi vältimaks lingi saastamist.

Mida sellest järeldada? Töötajatel on oskus leida loovaid lahendusi, millest saavad isiklikku kasu, tuues samal ajal ohvriks kogu meeskonna turvalisuse. Valest käitumisest võib saada muster, mis jätab lõpuks kõik kaitseta. Siin ei aita isegi selged juhised kaitsekinnaste kandmise ja äravõtmise kohta, sest usaldamatus kaalub tugevalt üle mistahes ratsionaalsuse.

Isiklikud hirmud

Ohutut käitumist mõjutavad kõige enam isiklikud hirmud. Ettevõtte

saab muuta töötajate suhtumist ainult siis, kui juhtkonna aktiivsel osalusel kaasatakse töötajaid, et koos tuvastada potentsiaalsed ohud ning töötada välja ohutusreeglid. Eelkirjeldatud näidete korral tuleb alustada puhtalt lehelt ning kehtestada turvakinnaste kasutamise reeglid, mida kõik töötajad aktsepteerivad ja täidavad.

Kui inimesed ei tegutse alati ratsionaalselt, siis miks usume, et suudame neid mõistlike argumentidega veenda õigesti käituma?

Tihti eeldatakse, et tööohutuse tagamiseks piisab tööohutuseeskirjade tutvustamisest. Praktika näitab vastupidist. Inimesed eelistavad lihtsaid viise ning ignoreerivad oma teadmisi korrektsest käitumisest. Soov parandada oma tulemusi võib motiveerida reegleid rikkuma. Seega lükatakse turvatunne oma teadvuses tahapoole. Tuleb välja, et konk-

reetse momendi eelist peetakse palju tähtsamaks kui potentsiaalse ohu ilmumist tulevikus – isegi kui see kujutab füüsilist ohtu.

Tihti antakse ohutusjuhiseid edasi passiivselt ning emotsioonitute monoloogidena. Selline viis ei ole efektiivne, sest nii talletatakse vaid väike osa saadud infost. Ettevõtte, mille sissetulek sõltub otsesuhetlusest oma klientidega, kaoks sellest meetodit kasutades varsti turult. Siiski lubatakse sellist meetodit kasutada olukorras, mis puudutab töötajate tervist ja turvalisust. Miks nii tehakse?

Tegelikult on enamik töötajaid piisavalt intelligentsed, et mõista tööohutuse tähtsust. Seepärast tuleb neid võtta tõsiselt ning küsida

Töötajad on alati võtma riske, kui see tähendab, et töö saab lihtsamini tehtud, isegi kui see ei ole turvaline.

nende arvamust ja lahendusi olukorra parandamiseks.

Kui riskikäitumisest saab rutiin

Kogemused näitavad, kui oluline on rääkida olukordadest, mil tuleb kasutada turvameetmeid. Toome näite pakendiettevõttest, mille tööprotsessis ilmnis regulaarselt häireid. Töötajate ülesanne oli kontrollida plastkotte, mis täideti vedelikuga. Tihti esines juhuseid, kui kottides oli vedeliku asemel õhk. Vähendamaks tekkivat jäätmekogust tegid töötajad lõikenugadega kotti augud ning lasid õhu välja. Selline tegevus muutus rutiiniks, kuigi see ei olnud tavalise tööprotsessi osa. Seejuures ei kasutanud töötajad kaitsekin-daid. Ühel päeval kahjustas ajutine töötaja end lõikenoaga.

Õnnetusjuhtumi analüüs tuvas-tas, et regulaarne riskihindamine ei arvestanud sellise olukorraga, vaid ainult tavapärase tööprotses-siga. Kui töötajad oleksid julgenud rääkida probleemist, oleks ebaõige käitumine saanud teatavaks palju varem. Tegelikult ei ole lõikenugade kasutamine ilma kaitsekinnasteta ohutu. Lisaks ei ole ka kilekottide taoline lõikamine õige viis prügi vähendamiseks. See näide ilmestab, kuidas reeglite rikkumine muutub juhtkonna teadmata rutiiniks, kui töötajatega ei arutleta avatult ning regulaarselt ohutuse teemadel.

Suunavad ohutusjuhised

Juhiste ja reeglite ettelugemise ase-mel tuleb olukord ümber pöörata ning küsida töötajatelt küsimusi. Näiteks: „Mida vajate selle üles-ande ohutuks täitmiseks?“ Nii tun-

nustame nende oskusi ja austame neid omaenda ohutuse tagamise ekspertidena. Ohutusinstruktsioo-nide eesmärk ei ole ainult teavet edastada, vaid ka motiveerida ini-mesi korrektselt käituma.

Küsimuste küsimine aitab töötajatel paremini teadvustada ohte ning ref-lekteerida oma mõtteid. Kõik õppe-sessioonid peaksid lõppema kokku-leppega selgetest kohustustest, mil-lele osalejad annavad allkirja.

Eksperdid soovivad seda meetodit proovida, sest nii saab töötajatelt kasulikke vastuseid ja lahendusi. Ideede vahetamisele peab järgne-ma ka üleskutse, et kõik hakkaksid kokku lepitud ohutusreegleid järgi-ma. Seejuures tuleb meeles pidada, et juhtkonna kohalolu ja aktiivne osavõtt ohutuse aruteludes on töötajate jaoks märgilise tähen-dusega.

Ohutusalased arutelud kui igapäevarutiin

Ohutuse üle arutamine ei nõua suurt pingutust – see on peamiselt inimeste suhtumise ja organisat-sioonikultuuri küsimus. Ohutus-alased arutelud peaksid organisat-sioonis olema sama tavalised kui toodete kvaliteet või kulude kokku-hoid. Loomulikult peavad kõik tööta-jad ohutusreegleid tundma, kuid veelgi olulisem on nende raken-damine. Selleks on vaja positiivset ohutuskultuuri, mida toetab juhtkon-na nähtav pühendumine ohutusele. Juhtkonna külastused on siinkohal efektiivne ja asjakohane viis. Ava-tud küsimusi kasutades saavad juh-id näidata oma pühendumust

ohutusele ja integreerida töötajaid ettevõtte ohutuskultuuri.

Praktilised kogemused on näidanud, et häid tulemusi on andnud alljärg-nevate küsimuste küsimine:

- Millistele ohtudele pead seda tööd tehes tähelepanu pöörama? (näi-tab teadlikkust riskidest)
- Mida teed tööohutuse tagamiseks? (näitab teadmisi õigete kaitse-vahendite ja käitumise osas)
- Millises ohtlikus olukorras oled olnud, mis on hästi lõppenud? (näitab, kui hästi toimivad ohutus-meetmed)
- Kas oskad välja tuua, mida võik-sime tulevikus parandada? (näitab austust dialoogipartneri suhtes)

Küsimused juhtkonnale:

- Mida oled teinud, et saaksime pärast koosolekut turvaliselt koju minna? (näitab juhtide teadlikkust ja teadmisi ohutuse osas)
- Mida oled isiklikult teinud tervisekaitse ja ohutuse taga-miseks pärast viimast koosolekut? (jõustab aktiivset ohutusalast tege-vust juhtkonna poolt)

Õigete küsimuste küsimine toetab töötajate pühendumist ja teadlik-kust ohutuse osas. Seejuures tuleb vältida tunnet, nagu toimuks ülekuu-lamine. Vestlus peab olema dialoog, mis põhineb üksteise austamisel. Ärge unustage, et teil peavad olema vastused omaenda küsimustele. Küsimuste küsimine tähendab juhti-mist, aga juhtimine tähendab arene-mist – ka ohutuse osas. ■

Allikas: www.hsimagazine.com/article/examples-of-how-to-change-safety-culture

Konsultant - *konsulteritav*

Töökeskonna konsultant **Piret Kaljula**

Jaauarikuu viimastel päevadel sain kirja OÜ-lt Sõle Loomakliinik, kes tundis huvi töökeskonna konsultatsiooni teenuse vastu. Leppisime kokku, et konsulteerimine toimub pärast ehitustööde lõppu, siis kui tööga on vaikselt juba pihta hakatud.

Nagu remonditud ruumides ikka, oli loomakliinikus ilus, puhas ja valge. Vaatluse ja vestluse käigus oli näha, et kliiniku loojad olid töökeskonna ja ruumide paigutuse hoolikalt läbi mõelnud ning seega selles osa probleeme ei olnud. Samuti olid mõlemad kliiniku arstid enamiku töökeskonna nõuetega oma eelmistes töökohtades kokku puutunud, nii et midagi otseselt uut mul neile rääkida ei olnudki. Küll aga saime aruta-

da, kuidas oleks hea nõudeid nende kliinikus rakendada. Saime läbi mõelda ja arutada, milliseid koolitusi oleks vaja läbida ning milliseid dokumente koostada. Saime ka rahulikult arutada, mida ja kuidas võiks dokumentides kajastada. Samuti arutasime ettevaatavalt, et mida mõelda läbi enne, kui kliinikusse veel inimesi tööle tuleb.

Hea on näha, et on tekkinud uued ettevõtted, kelle jaoks on töötervishoiu ja -ohutusega tegelemine oluline ja samas normaalne, tavaline ettevõtluse osa. Tervist hoidvat töökeskonda hakatakse looma tegevust alustades ning soovitakse asju algusest peale õigesti teha. Selge on see, et iga ettevõtte alustamine nõuab palju ressursi – nii rahalist kui ka ajalist, enda energiast rääkimata – ja osad asjad võivad jääda alguses kas kahe silma va-

hele või lükatakse edasi asju, mida tundub, et on võimalik edasi lükata. Ja sellesse edasilükatavate tegevuste nimekirja võib sattuda ka töötervishoiu ja -ohutusega tegelemine. Paraku võib niimoodi töökeskonnas ohutusega tegelemine lükkuda päris kaugesse tulevikku. See omakorda võib tööandjale kurjasti kätte maksta.

Et mitte lõpetada negatiivse tooniga, siis lõpetuseks ütlen, et kõik meie konsultandid on hea meelega nõus tulema teie ettevõttesse, et aidata üles leida murekohad ning mõelda, mida võiks teha töökeskonna parendamiseks. Kindlasti ei kao me pärast kokkuvõtte saatmist ära, vaid oleme ettevõtte jaoks olemas ka edaspidi. Näiteks saame hilisem koos tehtu üle vaadata ning arutada, kas ja kuidas oleks võimalik asju veel paremaks teha. ■

Sõle Loomakliinik OÜ **Ketlin Sõstra** juhatuse liige / loomaarst

Alustava ettevõtte saime Tööinspektsioonilt informatiivse kirja, kus pakuti välja võimalus saada tasuta konsultatsiooni.

Spetsiaalset ettevalmistust me enne konsultandiga kohtumist ei teinud, sest meie eesmärk oli saada võima-

likult täpsed juhised ohutu töökeskonna loomiseks. Konsultandi tehtud ettepanekud ja viited olid kasulikud ja informatiivsed, tuues välja ka tööohutusega seotud õigusaktid.

Soovitame kõigil alustavatel ettevõtetel kasutada võimalust töökeskonna

parendamiseks tasuta konsultatsiooni korraldada. ■



Küsimus - vastus

Lugeja küsib: Minu ettevõtte töötaja kutsuti õppekogunemisele. Kas tööandjana pean töötaja õppekogunemisele laskma? Kas selle aja eest pean talle töötasu ka maksma?

Vastab Anni Raigna, Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja: Töölepingu seaduse paragrahv 19 sätestab töötaja õiguse keelduda omapoolse põhikohustuse täitmisest ehk töö tegemisest ja nimetab alused, millal töötaja seda õigust kasutada võib.

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:

- 1) ta kasutab puhkust;
- 2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
- 3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
- 4) ta osaleb streigis;
- 5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;
- 6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

Töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisel ei saa tööandja nõuda töötajalt töö tegemist ning töö tegemisest keeldumine ei saa sellisel juhul olla lepingu ülesütlemise aluseks. Töötaja töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisele vastab tööandja õigus mitte maksta vastava perioodi eest töötasu. Töö tegemist takistava asjaolu äralangemisel on töötajal õigus naasta tagasi endisele töökohale.

Aluse töö tegemisest keeldumiseks annab põhjendatud eesmärk, mis kaalub üles töö tegemise kohustuse ja milleks võib olla seadusest tulenev kohustus, näiteks ajateenistuses või asendusteenistuses osalemine või ka õppekogunemisest osavõtt. Siinkohal on oluline teada, et tööandjal pole kohustust õppekogunemise ajal töötasu maksta. Töötajale hüvitab õppekogunemisel osalemise Kaitsevägi. Õppekogunemiste kohta saab täpsemat informatsiooni Kaitseväge kodulehelt

www.mil.ee/et/reserv/oppekogunemised. ■

Lugeja küsib: Minu ettevõtte töötaja kutsuti kümneks päevaks õppekogunemisele. Puhkuse graafikus aga kattub see aeg tema puhkusega. Kas puhkus lükkub sel juhul edasi?

Vastab Anni Raigna, Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja: Töölepingu seaduse paragrahv 69 lõige 6 kohaselt on töötajal õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimete, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu. Puhkuse katkestamist võivad õigustada ka muud töötaja isikuga seotud põhjused, mis ei võimalda tal põhipuhkust eesmärgipäraselt kasutada, näiteks kaitseväeteenistuse kohustuse täitmine.

Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuse-

osa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Õppekogunemisel osalemist saab võtta kui töötaja isikust tulenevat olulist kohustust, mida töötaja ei saa vältida. Seetõttu on töötajal õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel, et tööandja saaks töötaja puhkuse pikenemisega arvestada. ■

(K)avat(s)us

Maria Kütt, Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht

Avatud kontori loomine on tavaliselt kantud headest kavatsustest luua parem töökeskkond, soodustada inimeste suhtlemist ja uute ideede sündi, ehk ka pisut rahaliselt kokku hoida. Miks siis ikkagi head kavatsused mõnikord vastupidise tulemuse annavad?

Sageli alustatakse avatud kontori rajamist mõttest edendada seinte eemaldamise teel inimestevahelist koostööd ja info jagamist. Kõik istuvad ühes suures ruumis ja vajadusel saab üle laua rääkida kellega iganes. See on tõsi, kuid õige pea hakkavad kõrvalised helid ja erinev temperatuuritaluvus inimesi häirima. Aeg-ajalt astub sisse külalisi või heliseb kellegi telefon või asub kolleeg kommipaberiga krõbistama või tahaks omavahel privaatselt vestelda. Lahendus on ruumi jagamine tsoonideks – keskendumise tsoon, hetkeks eraldumise tsoon ja pideva suhtlemise tsoon. Tsoonide vahel võivad olla maast laeni seinad, poolseinad, kardinad, paneelid või rüüld, mis märgivad, et tegu on eriotstarbeliste ruumi osadega, kus kehtivad omad reeglid.

Avatud kontori tsoonideks jagamine toetab ka eri tüüpi tööülesannete täitmist. Ühisesse avatud ruumi sobivad ülesanded, kus ühise arutelu tulemusena sünnivad parimad lahendused. Sobivad ka tööd, millele võib iga hetk vahele segada ilma, et uuesti järje peale saamine mõttelõnga oluliselt katkestaks. Pikem individuaalne mõtte- ja loometöö eeldab aga eraldatust. Mitte miski

ei frustreeri tippspetsialisti rohkem kui vahelesegamine tema voo seisundile. Ülima keskendumise seisundi tekitamine ja taasloomine võtab aega ning energiat. Vajadus neid mõlemat üha uuesti leida viib süvenemise vältimiseni. Inimene ei kõnni kaugemale, kui teda iga hetk hüüda võidakse.

Aja kasutamise reeglitega võiks kokku leppida, millal ja mis tingimustel on nn ühine jutuaeg ja millal segamatu tööaeg. Mõned inimesed soovivad loomult rohkem suhelda ja teised vähem. Avatud kontoris tuleb paratamatult kõigiga kontaktis olla. Tööandja peab arvestama, et kuigi mistahes töötajate vaheline suhtlus teenib kokkuvõttes kasvava usalduse huvisid, on jututeemad nii tõised kui ka eraelulised. Tööpäeva sisse tuleb planeerida niisama jutuvestmise aega ja proovida reeglite kokkuleppimisega vältida olukorda, kus töötajad sisustavad tööpäeva omavahel vesteldes ja planeeritud tööülesandeid asutakse täitma alles õhtusel ajal.

Korralikult läbimõeldud avatud kontori sobib eeskätt nendele ettevõtetele ja asutustele, kes on valmis tööruumidesse ja inimestesse rohkem investeerima. Kui esmapil-

gul tundub, et seinteta ruum võimaldab samale arvule ruutmeetritele mahutada rohkem inimesi, siis investering töötsoonidesse, kaablivabasse keskkonda, heli summutamisesse, korralikku ventilatsiooni- ja küttesüsteemi võib osutuda ootamatult kulukaks. Nende investeeringute tegemata jätmine suurendab jällegi väga tõenäoliselt inimeste stressi ja voolavust. Lisaks soodustab avatud kontori haiguste levikut isegi siis, kui tehnosüsteemid on nüüdisaegsed. Kangelasi, kes haigena tööle tulevad, leidub igas ettevõttes. Mida lähemal viibida aevastajale, seda suurem on tõenäosus saada viirus endalegi. Lahendus võiks olla esimeste haiguspäevade hüvitamine ja kodus töötamise võimaluste loomine, et isegi need, kes alles kahtlustavad haigeks jäämist, oma jalga sellel päeval kontoris ei tõstaks.

Avatud kontori edukaks toimimiseks tuleb leida tasakaal ühise suhtlemise ja privaatse keskendumise vahel. Töötajal peab olema võimalik valida, millise funktsiooniga ruumitsoonis tal on parasjagu kõige tõhusam töötada kogemaks naudingut nii jäagitust pühendumisest ülesandele kui ka kolleegide hulka kuulumisest ja ühisest mägede vallutamisest. ■

Sihtkontroll

Mööblitööstuses on vaja pöörata suuremat tähelepanu **ohtlike kemikaalide kasutamisele**

Tööinspeksioonis viiakse igal aastal läbi kümneid sihtkontrolle, mille puhul on alati tähelepanu mõnel kitsamal probleemil. 2017. aasta üks viimastest Tööinspeksiooni sihtkontrollidest toimus mööblitööstuse ettevõtetes.

Kui tööinspektorid kontrollivad rohkem neid olukordi, kus töötajad võiksid sattuda tööõnnetusse, siis töötervishoiu tööinspektorid kontrollivad neid ohte, mis ei ole alati silmaga nähtavad. Nende töö põhiline eesmärk on tööga seotud haiguste ennetamine, ehk nad kontrollivad töökeskkonna tervislikumaks muutmist, et töötaja ei jääks tööd tehes haigeks ning jõuaks tervena nautida ka väljateenitud pensionipõlve. Võib öelda, et tööinspektorid aitavad töötajaid läbi tööelu pensionipõlveni ning töötervishoiu tööinspektorid püüavad kindlustada tervisehäirete ta pensionipõlve.

Sihtkontrolli käigus pöörati tähelepanu kahele põhilisele ohutegurite grupile: füüsilisele ülekoormusele ja ohtlike kemikaalide kasutamisele. Viimase puhul keskenduti enam kantserogeensetele ja mutageensetele kemikaalidele. Füüsiline ülekoormus, mille põhjuseks on töötamine ebamugavas kehaasendis, lokaalse lihaspingega või korduvate stereotüüpsete liigutustega, on endiselt sagedasim tööga seotud haiguste põhjustaja.

Mööblitööstuses on kasutusel ka erinevaid kemikaale, mis võivad töötajatel pikema aja jooksul põhjustada väga tõsiseid tervisehäireid. Tuntuimateks on liimide koostises olev formaldehüüd, tamme ja pöogi tolm, mis kõik on kantserogeense toimega. Kasutatavate ohtlike kemikaalide valik mööblitööstuses on väga lai ning nendega töötamise ohte tuleb tunda.

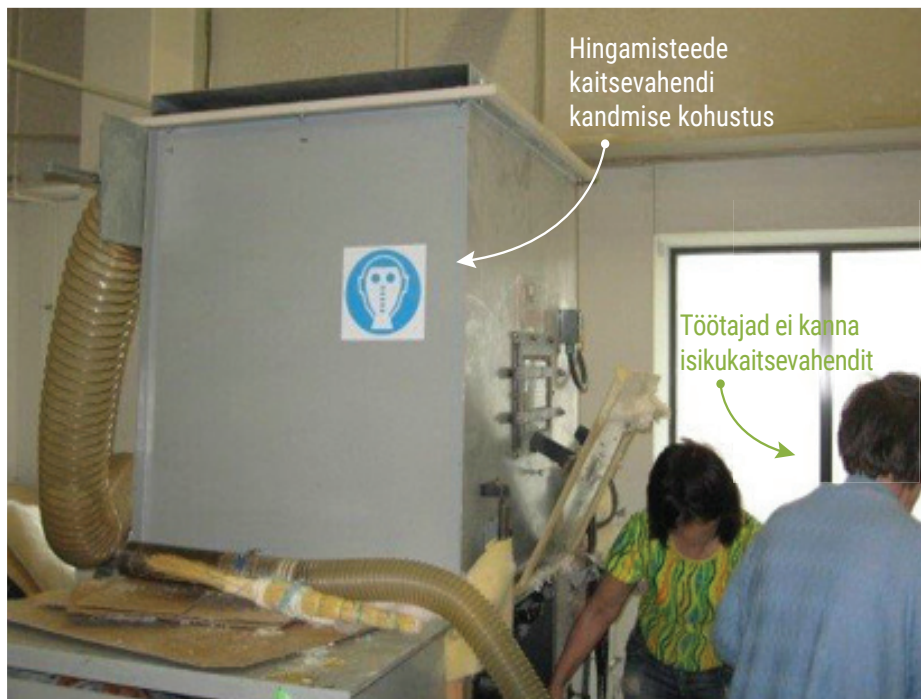
Ettevõtete külastused ja kutsehaiguste uurimine näitavad ikka ja jälle, et suurimaks probleemiks on

riskide alahindamine ning tööandjate tagasihoidlik tegevus nende riskide mõju vältimisel või vähendamisel. Sihtkontrolli käigus pöörati kõige rohkem tähelepanu sellele, kas tööandja on rakendanud piisavalt abinõusid erinevate ohutegurite mõju vältimiseks või vähendamiseks. Nii kontrolliti riskianalüüsi olemasolu, selle vastavust ettevõtte tegelikule olukorrale ja tegevuskava planeerimist ning selle täitmist.

Töötervishoiu tööinspektorid viisid läbi 24 külastust kuues maakonnas.



Ülestõstetud kätega töötamine on väga koormav õlavöötmele ning terviseprobleemid ei lase end kaua oodata.



Enim külastusi toimusid Tartumaal ja Võrumaal ning külastati peamiselt alla kümne töötajaga ettevõtteid. Kontrollide käigus avastati 142 rikkumist ja anti 97 suulist soovitus parendustegevusteks. Enamik kontrollitud ettevõtteid kõrvaldasid rikkumised ilma ettekirjutuseta. Külastuste käigus tuvastati keskmiselt viis rikkumist ettevõtte kohta. Suurim rikkumiste arv ettevõttes oli 12. Kahes ettevõttes rikkumisi ei avastatud. Ka selle sihtkontrolli tulemusi analüüsides võib välja tuua, et endiselt on mööbli tootmine füüsiliselt raske töö, mis koormab töötaja tugi- ja liikumisaparaati.

Hea meel on siiski tõdeda, et just ergonomikavaldkonnas on töötajate töötingimused oluliselt muutunud. Töökeskkond on teinud suure arengu edasi nüüdisaegse tootmise suunas. Tööinspektorid on ettevõtete kohta kirjutanud ka mitu positiivset märkust:

- Kasutusele võetud nüüdisaegsed tööpingid.

- Töötamisel kasutatakse tööülesannete rotatsiooni ja üks töötaja suudab töötada kõikidel tööloikudel. Töötasapind ei ole reguleeritav, kuid on tehtud selliseks, et oleks maksimaalselt mugav mööblit kokku panna. Töötajad on teinud töölaudade ise valmis vastavalt enda vajadustele.
- Erinevate tööpinkide kasutamine võimaldab ka tööasendeid palju muuta.
- Töölaudade kõrgused on reguleeritavad ning vastavad tööülesandele.

Nii võib väita, et tööandjad on teinud palju selleks, et vältida füüsilise ülekormuse teket. Nad mõistavad, et investeerimine paremasse töökeskkonda, parematesse töövahenditesse, töötajate tervisesse aitab saavutada paremaid töötulemusi.

Samas on mööblitööstuse ettevõtetes palju probleeme just kemikaaliohutuse seisukohalt, kus terviseriski võimalusega ei osata üldse arvestada ning isikukaitse-

vahendite kandmise vajadust võetakse kui tüütut ja koormavat nõuet. Puudulik on elementaarne ohutaju, mida võib kaasa tuua kokkupuude ühe või teise ohtliku kemikaaliga.

Kui ettevõttes oli kasutusel kantserogeense või mutageense toimega kemikaale, siis oli põhitähelepanu nendel. Taoliste ainete kasutamist ei tuvastatud just paljudes ettevõtetes, kuid ükski neist tööandjatest ei olnud teadlik, et kasutatavad kemikaalid või tootmises tekkiv tammetolm on kantserogeense toimega. Väärrib märkimist, et tööandjad isegi ei teadnud, et kantserogeensete kemikaalide kasutamist reguleerib määrus, mis kehtib juba 2005. aastast.

On oluline rõhutada, et on olemas regulatsioon kantserogeense ja mutageense toimega kemikaalide kasutamiseks, sest tööandjal on kohustus pidada arvestust niisuguste kemikaalidega kokku puutuvate töötajate üle, teavitada nendest kemikaalidest Tööinspeksiooni ning tagada tööhügieeni nõuete täitmine töökeskkonnas.

Paraku on Eestis vähiriskid tööjuures alahinnatud ning ohtu ei osata hinnata. Nii mõneski riskianalüüsis on ohtlike kemikaalide mõju välja toodud vaid allergilise toimena. Samuti ei teata, et kantserogeensetel-mutageensetel kemikaalidel puudub läviväärtus, mis tähendab, et piisab väiksemastki kokkupuutest, mil see võib organismi normaalsed rakud viia kontrollimatule, pidurdamatule ja eesmärgipäratule vohamisele. ■

Meie inimene



Harles Tiitsmaa

tuli Eestisse tagasi
tööohutuskultuuri arendama

Milline on teie tööelu olnud?

Lõpetasin Tamsalu gümnaasiumi 2005. aastal, see oli ilus aeg, majandusbuum. Ma olin noor poiss, kellel oli raha vaja, seega läksin ehitusele tööle. Alustasin abitöölisena, olin mitmes ettevõttes üle Eesti kuni 2012. aastani. Ma tol ajal veel seda ei teadnud, aga tööohutuskultuur oli üsna kesine. Jah, turvajalanõud, kiiver ja helkurvest olid olemas, aga sisuliselt ei huvitanud ohutus kedagi.

Ehituses on kaadrivoolavus suur, kes rohkem pakub, sinna minnakse. Nagu mainitud, alustasin abitöölisena ehk eelkõige koristasin. Järg-

misena hakkasin saunu ehitama, eelkõige korteritesse. Sealt sain oma puutööpisiku, mis pole siiani ära läinud.

Edasi läksin betooni ja välitööde peale. Mul olid sisetööd enam-vähem selged ja mõtlesin, et tahaksin midagi uut proovida. Õppisin armeerimist, betoneerimist ning suures plaanis elurajoonide ehitust. Seda tööd tegin umbes neli-viis aastat.

Siis sain sõbralt kõne: „Harles-poiss, äkki tahad Soome tööle tulla?“. See oli 2011. aasta detsember – mõtlesin terve jõulupuhkuse. Mul oli Eestis

hea töökoht ja mul ei olnud tegelikult põhjust minna, mul ei olnud soovi millegi eest põgeneda. Samas arvasin, et see võib olla hea proovikivi. Seega võtsin pakkumise vastu ning 2012. aasta alguses läksin kahe kotiga Soome.

Ma ei osanud keelt ega midagi, sõber oli ees, kes aitas paberid korda ajada. Ehitusplats koos oma nõuetega oli midagi täiesti muud kui Eestis. Pidin kõik oma harjumused ümber mõtlema. Soomes on näiteks oluline, et ei tehtaks liialt ületunde. Aga ma olin noor poiss, kes tahtis raha teenida, ning 10 tundi päevas tööd teha. Siis tegin kokkuleppe, et



teen mõned ületunnid ja saan päeva varem ehk neljapäeval laevaga Eestisse tulla. Seal ma siis vaikselt arenesin, õppisin soome keele ära, käisin kursustel, kahe aastaga sain põhimõtteliselt keele suhu.

Kuidas Tööinspektsiooni sattusite?

Olin Soomes aastaid tööd teinud ning jõudnud karjääriredelil armeerijast töödejuhatajaks välja. Mul oli üks venelaste punt, keda kamasin ja käskisin. Siis sain aru, et nii see jätkuda ei saa ning tahaksin midagi hoopis Eesti ehituses muuta. Olin palju ka Eesti ehitusplatse külastanud ning sain aru,

et olukord ei ole selline, nagu see võiks olla. Majandus oli tõusuteel ja siis peaks ka suuremat tähelepanu ohutusele pöörama, muidu tekib jälle sama seis kui buumi eel 2005. aastal. See oli täielik kaos ja kõigil oli põhimõtteliselt ükskõik.

Kuidas te nii lühikese ajaga niivõrd positiivselt Tööinspektsioonis silma olete jäänud?

Ma olen abivalmis – minu jaoks ei ole olemas põhimõtet, et see ei ole minu töö. Kõik, kes tahavad abi, saavad alati. Mul ei ole kommet ei öelda. Pigem kohe jah ja siis mõtleme midagi välja.

Kas see on kuidagi kätte ka maksnud?

Kindlasti on – ütled „jah!“ ja siis lähed koju ja mõtled, et pagan, kuidas ma sellest supist end välja vingerdan.

Millest te ehitusi inspekteerides juhindute?

Meie piibel on ehitusmäärus, töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses – määrus 377. Seda peavad kõik ehitusettevõtjad täitma. Eks reaalsus ja see, mis on paberil, on kaks eri asja. Seega tuleb leida kuldne kesktee, et mis on mõistlik.

Kuidas leida kuldne kesktee?

Iga ehitusplats on oma ohtude ja riskidega mingil määral erinev. Seal, kus on kraanad, on kindlasti ohtlikud tööd. Näiteks suvila ehitusel ei mängi inimefaktor nii suurt rolli kui kusagil suurel ehitusel, kus on 160 töötajat ja kunagi ei tea, mis võib kusagilt pähe kukkuda. Kuna olen 10 aastat ehitustel töötanud, siis olen enda

nahal mitu „napikat“ tundnud. Olen isegi redeliga libisenud ja kukkunud ning seeläbi tean, mis olukorras redelit kasutada. Kõrgustest õnneks ei ole alla kukkunud. *(Harles teeb ptüi-ptüi-ptüi üle vasaku öla.)*

Olen tööohutuse ignoreerimist enda nahal tundnud ja ma ei taha teistele sama. Eesti objektijuhid on viimasel ajal mõkumaks jäänud. Ei ole konkreetsust ja õige asja nõudmist, vaid tööohutuse koordinaator käib klappid peas platsil ringi ega juhi õigetele asjadele tähelepanu. Sellepärast ongi oluline, et meie, tööinspektorid, jõuaksime igale poole.

Ehitusel peab tööinspektor olema veidi karmim ja käredama häälega.

Kui palju te ise siis objektidel karjatate?

Mõnikord tuleb ette küll. Näiteks kõndisin kesklinnas ning nägin, et ehitatakse midagi ja ohuala ei olnud piirestatud ning samal ajal paigaldati korvtöstukis aknapanelee. Siis kutsusin mehed alla ja palusin neil vaadata, kui palju inimesi neil korvi alt läbi kõnnib. Lugesin kümnene ja lasin neil lugeda, mitu inimest alt läbi käivad – siis küsisin, et kas nad ise ka aru saavad, mis neil valesti on. Nad said küll aru. Pärast pikemat arutelu inimesed tavaliselt mõistavad. Laiskus on see, mis paneb ohutuse arvelt viilima.

Kas hakatakse vastu ka?

Ikka, on olnud väga bravuurikaid härrasid.

Mis siis teha?

Jääda rahulikuks ning üritada

kuidagi jutule saada. Tuleb inimene maha rahustada ning rõhutada, et me ei tulnud teile trahvi tegema. Vaatame objekti üle ja saame alati kokkuleppele, kuidas asjad ohutuks muuta. Me ei ole trahviv organisatsioon, vaid koostööpartnerid. Kõik tahavad tervena koju saada. Tavaliselt on mul veel varuks mõni jutuke, et kuidas võib juhtuda tööõnnetus, kui ei kasutata isikukaitsevahendeid või ühiskaitsevahendeid. Selles osas suhtlen ma aktiivselt tööõnnetuste uurijatega ning aeg-ajalt vaatan ka Youtube'ist markantsemaid tööõnnetusi.

Kuidas võrreldes 2005. a buumi-ajaga nüüd ohutus paremaks on läinud?

Kõvasti on paremaks läinud. Näiteks tellingud – meil on praegu vähemalt kuus tõsiseltvõetavat pakkujat, kes pakuvad kvaliteetseid tellinguid. Tellingutel võiks olla kolm piiret: ülemine piire, keskmine piire ja alumine piire ehk varbalaud. Tihti arvatakse seda, et kui paigaldatakse kile, siis ei ole alumist varbalauda vaja. Aga nii ei ole, kui on tööriistad maas ja lähed jalaga vastu, siis võib see varbalaud kõrgelt kukkuda haamri eest päästa. Kile funktsioon on midagi muud.

Tööriistade ja isikukaitsevahendid on palju paremaks läinud. Töökindaid on sisuliselt igale maitsele, vajadusele, samuti põlvekaitsmeid, respiraatoreid ja kiivreid. Kõik need kaitsevad töötajaid ja on arendatud aastatega kasutajasõbralikumaks.

Kas üleüldises suhtumises on ka

mingi muutus toimunud?

Üks oluline aspekt on see, et nagu minugi puhul, on paljud ehitustöölised käinud Soomes või Norras ära ja neil on kõrgemad standardid. Kui sul on mingid ootused, siis sa ei taha allahindlust teha ja nõuad ka rohkem. Ehk veidi on Soomet siia jõudnud, mingi hetk oli ju mitteametlike andmete järgi ligi 100 000 eestlast Soomes tööl. Välismaal käimine ei tee kellelegi halba, mina soovitan noortel minna kindlasti ja elu näha.

Eestis on ka suurtel firmadel tihti enda tööohutusiime. Seda olen alati kiitnud ja parimaid praktikaid palunud ka Tööinspeksiooni saata. Ma ei proovi ainult piitsaga mõjutada, vaid eelkõige präänikuga. Kuna olen ise ehitusel olnud, siis saame üldjuhul alati jutule.

Tööohutus on tihti pöördvõrdelises seoses ajaga, kui on kiire, siis ei panda turvalisusele rõhku. Täna just pragasin objektile – väliselt on kõik korras, aga kui ehitusobjektile sisse minna, siis seal ikka toimub midagi, mida väljast näha ei ole.

Miks hakkab üks Eesti mees ragbit mängima, kuidas see tee sinna viib?

Eks ma olen natukene hulluke. Ragbini viis mind Tallinna elu – tahtsin peale töö ja kodu midagi muud teha. Siis lugesin FHM-ist, et hipodroomil teeb mingi inglase ragbitrenni. Läksin kohale ja hakkas meeldima, sest see oli mõnus ja raske trenn. Justkui jalgpall ja maadlus kombineeritud. Kõik, mis mängus toimub, jääb

mängu. Ragbi on täiskontaktala, juhtub igasuguseid vigastusi.

Soomeski läksin Espoo ragbi-klubisse trenni ning sain endale head tuttavad kogu eluks. See on hea sotsiaalne ja sportlik aja veetmise viis. Paari nädalaga sain juba põhinimekirja mängima ning mängisime Soome meistriliigas – esimese aastaga saime kolmanda koha. Seal oli Eesti poisse veelgi, kes Soomes ehitajad olid.

Mis mängu eesmärk on?

Pall on vaja saada vastase värava taha. Mõlemal pool on 15 meest, kes igal juhul üritavad seda ära hoida. Palli ei tohi kunagi ette sööta, vaid ainult tahapoole ning ainult palliga meest tohib maha täklida (inglise keelest *tackle* – maha murdma). Reegleid on palju, korraliku raamatu jagu. Mina olen ründaja, ründaja eesmärk on võita maad massiga. Selline hirmus hobujõudude raisamine.

Kuidas Eestis tase on?

Koos Tallinna Kalevi ragbi-klubiga võitsime just Soome esiliiga ning liikusime edasi Soome meistriliigasse. Läti ja Leedu on meie jaoks liiga head, seal on meeskonna-mängud paremini arenenud. Meile tuleb sel aastal uus peatreener Walesist, üks sõjaväelane, kes teenib Tapal. Mina praegu ei saa mängida, mul on põlvevigastus. Tahaks küll hirmsasti. Koondisega oleme Euroopa C-divisjonis koos Soome, Norra, Taani ja Ungariga. Euroopa parimad on loomulikult inglased.

Kuidas ragbit ohutult mängida?

Õeldakse, et ragbi on huligaanide mäng, mida mängivad härrad. Ragbis sa tegelikult tead, et kui sul on pall käes, siis tahetakse sind maha täklida. Siis hoiad keha pingul ega saa nii palju haiget. Võrreldes näiteks jalgpalliga, kus löögid tulevad ootamatult, ei tule ragbis midagi ootamatult – sa tead, et sa jooksed nüüd sinna sisse ja mõni 120-kilone mees võtab sind rajalt maha ning sa pead palli enda meeskonnale säilitama. Loomulikult kasutame isiku- kaitsevahendeid nagu näiteks hambakaitsmed, mis on kohustuslikud. Väiksemad poisid võivad kasutada ka polsterdatud öla- ja rinnapehmedusi, et suuremad ja puhevil välja paista ning väga populaarne on kasutada ka n-ö tankistimütsi ja seda kõike selleks, et pärast matši tervena publi poole suunduda.

Ragbi on veidi sarnane tööohutusega – uued tulijad saavad kõige brutaalsemaid vigastusi. Sellised, kes on juba aastaid olnud, oskavad end hoida ning jäävad terveks. Vanad olid lihtsalt väsivad ära ja midagi annab järele. Ragbis on meeskonna kapten see, kes suhtleb kohtunikuga ja annab siis muudatustest mängijatele teada, ehitusel on selleks objektijuhid.

Kuidas veel lõõgastute?

Pärast sisukat tööpäeva ootab mind ees tunniajane rongisõit Tamsallu. Rongis võtan enda päeva kokku ja teen kaugtööd. Mul on hea meel, et Tööinspeksioon seda aktsepteerib. Inspektori töö on väga mitmekülgne ja huvitav, mistõttu ma ei valeta, kui ütlen, et isegi ehitus-



Harles on ragbis ründaja, ehk tema roll on massiga maad võita.

platside külastamine mõjub vahest lõõgastavalt, kui näed, et asjad on korras.

Praegu ma vigastuse tõttu trenni väga ei tee. Kodus on mul veel peale kahe kodulooma üks ahi ja pliit, kelle eest peab samamoodi hoolitsema. Mul on kass ja koer, kassi nimi on Albert, ilus, punast värvi, ja koera nimi on Sumo. Ta on Saksa lambakoer, vanake, 14-aastane, aga väga hea tervisega. Koju lähen, siis mängin koeraga, kass teeb kassiasju.

Toimetan maal, niidan muru, kasvatatan juurvilju. Vahepeal oli isegi uitmõte hakata kanu kasvatama. Projekt on sahtlis olemas, vaatab millal ellu viin.

Selleks, et käsi valgena hoida, teen veidi puutööd, ehitatan mööblit. Mitte sellist disainikat, vaid käepärastest vahenditest taaskasutusmööblit.

Selliseid, nagu praegu on popp – valgustid betoonist ja metallist. Kingin neid sõpradele.

Samuti nokitsen Sauväljal enda maja kallal, seda tuleb vaikselt hooldada. Harrastan ka jäärajasõitu ning paar korda aastas, kui lund on, siis käin ka mäel lumelauaga sõitmas.

See aasta on mulle mõjunud isiklikult hästi – olen palju õppinud, muutunud enesekindlamaks ja saanud targemaks. Lisaks leidsin palju uusi tutvavaid. Sain näiteks parima uue kolleegi tiitli.

Ma olen eluga rahul. Tööinspeksioon on justkui Eesti tööelu ema. Kõik nõuded, mida üks tööandja peab täitma, seda Tööinspeksioon teeb ning see teeb temast hea tööandja. ■

Tööelu 7 hetke

Kindralmajor Martin Herem Kaitseväe peastaabi ülem

Intervjueeris *Hannus Luure*

Mis on teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Esimene ametlik töökoht oli pärast teist klassi. Kolm tundi kolhoosis peedipõllu kõplajana, pidasin lõunapausini vastu ning lahkusin sealt omavoliliselt. Järgmisel päeval läksin isaga metskonda, kus ma sain võsa raiumiseks objekti. See anti isa nimele, aga isa asemel käisin seal mina. See oli päris esimene ametlik töökoht, kus teenisin raha, kiiniga raiusin võsa, üksinda alevist kaks kilomeetrit eemal metsas, kuhu sõitsin rattaga. Ma ei olnud isegi veel tattnökk, vaid lihtsalt laps.

Võib-olla kõige kirkaim lugu metskonnaga oli siis, kui käisin metsatulekahju kustutamas, sel ajal olin juba keskkoolis. Mulle lubati küll võsasaagi, kuid kätte polnud saanud, sest mul ei olnud mitte mingit väljaõpet. Siis metsatulekahju ajal tuli täita metsasihti, mida mööda sõitsid autod. Mulle anti õhtul, hämaras, tavaline kettsaag, mida ma ei olnud mitte kunagi kasutanud, ja öeldi, et mine lase sihi äärest metsa maha ja täida rööpad ära, et autod saaksid sõita. Vastasin, et pole kunagi seda saagi kasutanud – selle peale öeldi, et kui selle töö ära teed, võid tulla homme võsasaale järele. Järgmine

päev läksin võsasaale järele. See oli terve keskkooliaja minu käes. Kui ma järgmisel hommikul vaatasin, kuidas neid puid saetud oli ... (naerab).

Mis on kõige kaalukam asi, mida mõni ülemus, alluv või kolleeg on elus õpetanud?

26 aastaga on sõjaväes palju kaalukaid asju öeldud, raske on midagi konkreetset välja valida. Kindral Roosimägi ütles kunagi, et kui on vaja, siis me teeme niimoodi tööd, et ninast veri väljas. Aga enamasti on seda rahu ajal väga vähe vaja. Tööd tuleb teha niimoodi, et oleks seda verd, mida ühel hetkel ninast välja lasta.

See oli mulle üsna küpses eas öeldud asi, mis mind on mõjutanud. Kindral Roosimägi ei öelnud seda sellepärast, et ta armastas laiselda, vastupidi, ta oli tuntud pigem karmi tegelasena. See oli pingeline aeg ja see oli minu esimene nädal tema alluvuses, seega arvasin, et nüüd tuleb kõik asjad korraga ära teha, siis ta rahustas mind maha ja ütles need sõnad. Ma arvan, et see ongi kõige tähtsam. Mingi hetk võid ennast napakaks töötada, aga siis ei ole sinust homme enam mingit kasu.

Seoksin selle õppetunni sellega, mis toimub õppustel. Räägitakse, et ollakse mitu ööpäeva magamata või magatakse kaks-kolm tundi. See on arulage. Enamasti tuleb magada vähemalt viis tundi ööpäevas. Kui sa seda ei tee, siis sa oled lihtsalt lammas.

Kui oleks saanud noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?

Tuleb valida selline töö, mis on huvitav ja mis toob kasu. Mõlemat korraga sajabrotsendiliselt ei saa, aga seal vahel peab olema tasakaal. Ei tohi olla päris nüri, igav või vastu-meelne, aga midagi peab sisse ka tooma. See on tähtis. Ei saa teha ainult seda tööd, mis meeldib. Vahel on ametis mingeid lõike, mida ei meeldi teha, aga mida tuleb teha, see käib töö juurde. Ei ole sellist tööd, mis sada prossa meeldib. Töö tuleb ära teha – siis on töö terviklik.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Järjepidevus, mitte rumal kangekaelsus, vaid just järjepidevus. Asjad lähevad paremaks, aga lihtsalt aega läheb väga palju ja tulemust kohe ei näe. Üsna tihti saab asju ära teha oluliselt väiksemate ressurssidega kui

esimesel pilgul tundub vaja minevat. Kolmandat asjast mul ei tulegi kohe pähe.

Martin Herem jääb mõttesse, võtab kohvikruusi kätte ning tõstab suu ette. Poole sõõmu pealt lööb lah-tise käega vastu lauda.

Töö kiidab tegijat! Töö tulemus on see, mis vahetevahel on võrdväärne sellega, mida sa pärast külmapistikast võileiva peale paned. Kui asi on valmis, siis võib sellest saada väga suure rahulduse, kuigi protsess ise on ebameeldiv. Vahest saad palka asjade eest, mis on poolikud. Ägedam on palka saada päris asja eest.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Ohtlikumat sellest, kui välismissioonil sinu pihta lastakse, vist enam olla ei saa. See ongi konkurentsilt kõige ohtlikum ja pingelisem hetk minu tööelus olnud, aga see on sõjaväelise karjääri omapära.

Muidu on kõige pingelisem ja ebameeldivam see, kui pead inimesele kehvasti ütleva, sest ta on seda väärt. Mõnikord tuleb anda väga kehv hinnang inimese teenistlikule sooritusele ja seda tuleb teha väga tõsiselt. Siis on pärast, vabandage, sita maitse suus. Kuigi oled kindel, et see inimene tuleks kas või lahti lasta, mida on olnud ka vaja teha. Aga pärast seda on siiski ilgelt kehv olla. Ükskõik kui õigustatud see ka ei ole.



Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Ausust selle töö vastu ja tõhusus. Niisama mingit jama ei ole mõtet toota, et saaks linnukese kirja, ülemakäe alt ära või palga kätte. Samas ei ole üle ka mõtet pingutada. Tuleb leida ressursi mõttes optimaalseim tulemus. See käib ka inimeste, raha ja aja kohta. Mingist hetkest tuleb öelda, et see on piisavalt hea, lattu on ületatud. Kui hakkad midagi tegema liiga heaks, siis teised asjad kannatavad.

Minu ametikoht, Kaitseväge peastaabi ülem, on näiteks väga kompleksne – tähelepanu tuleb pöörata inimestele, tehnika hooldusele, õppimisele ja veel igasugustele asjadele. Ei saa öelda, et inimene on kõige tähtsam, ta on küll tähtis, kuid mingi hetkeni. Kui tehnika hullult logiseb, siis pead tähelepanu pöörama hoopis tehnika remondile ja panema sinna rohkem ressursi. Kui labaselt öelda, siis mitte maksma nii palju palka, vaid ostma rohkem varuosi või kontrollima mingeid protseduure,

mis tagavad tehnika hooldust. Kõik, mis me teeme, peab olema tõhus.

Mis on teie soovitus alustavale ametikaaslasele?

Need, kes näiteks kordusõppusele Siil 2018 tulevad, soovitan üht. Igaüks, kes vormi selga paneb, ka reservväelane, peaks end kiilaks ajama. Mitte selle mõttes, et ta peab juuksed ära ajama, vaid ta annab ära enda üle otsustamise õiguse. Ma ei räägi olukorrast lahinguväljal, kus peab otsustama, et kas lased vasakule või paremale, vaid sellest, et ta tegelikult annab end heas mõttes riigi orjusesse. Kiilaspäisus tuleb sellest, et juustega annab mängida oma teemat väga palju, kammida nii- või naapidi, kujundada oma identiteeti. Aga kui ma olen kiilas, siis ma annan oma identiteedist väga palju ära. Kaitseväes peab oma peaga mõtlema, innovatsioon ja loomingulisus on oma kohal, aga teatud oma õigustest tuleb lihtsalt loobuda. Muidu läheb teenistus ja inimese mina konfliktiks.

Lisaks rõhutan, et on palju ülesandeid, mis on ebameeldivad, aga keegi ei tee neid sinu eest ära. Samuti tuleb teenistuses väga paljude ebameeldivate inimestega vestelda, olgu nad ülemad või alluvad, seda tuleb lihtsalt teha, see on teenistuse osa. Ehk siis, loobuge oma õigustest, kes Kaitseväes on. Tegeväelastel viib see kuni elu andmiseni – nii kui nad püssi kätte võtavad, peavad nad ühise eesmärgi nimel liikuma, kuni selleni, et tuleb oma elu letti panna. Ei pea tingimata ära surema, aga see võimalus on suur. ■

Fotovõistlus

100 aastat tööd

Eesti heaks

Sel aastal tähistab Eesti 100. aastapäeva. Aasta lõpus, detsembris täitub 100 aastat Tööinspeksioonil. Loeme oma aastapäevaks 14. detsembrit, mil määrati ametisse esimesed töökaitsekomissarid. Ümmarguste tähtpäevade tähistamiseks kuulutab Tööinspeksioon välja fotovõistluse.

Töö on eestlaste jaoks märgilise tähendusega. Aegade jooksul on töötamine väga muutunud – põllult ja suurtest vabrikutest on inimesed üha enam kolinud kontoritesse arvutite taha. Ja arvutid on samas kolinud põllule ning tootmisettevõtetesse. Soovime võistlusele laekuvate tööde abil teha pildilise aegrea, kuidas on töötamine Eestis saja aasta jooksul muutunud.

Fotovõistlusele on oodatud fotod, mis tehtud ajavahemikus 1918–2018 ja kus kujutatakse inimesi töötamas, hobuvankreid, parvetajaid, ehitusobjekte, ettevõtteid, artelle, tootmiskombinaate, kaevandusi – kus ja kuidas iganes Eestis selle aja jooksul tööd on tehtud. Parimad fotod jõuavad näitusele ning Tööinspeksiooni järgmise aasta kalendrisse.

Fotod võib saata aadressile **infokiri@ti.ee** kuni **1. septembrini**. Palume lisada informatsiooni pildil kujutatut kohta – millal ja kus foto on tehtud, kes on pildil, millist tegevust on kajastatud jne.

Näiteid võistlusele laekunud fotodest:



Töö põllul 1941. aastal.



Viljavõtt 2017. aastal.



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee