

Silja Soon

Argo Soon

Töötervishoid ettevõttes

2003



Silja Soon
Argo Soon
Töötervishoid ettevõttes

Toimetanud Anne-Mari Alver
Kujundanud Lea Sõmer
Fotod erakogu

ISBN 9949-10-222-7

ISBN 9949-10-223-5 (CD-ROM)

© Silja ja Argo Soon ning Kirjastus Kentaur

Trükk: AS Printall

Tatari 64, Tallinn

Autoritest

Silja Soon on lõpetanud Tartu Ülikooli Arstiteaduskonna 1992. aastal. Alates aastast 1995 töötab ta Tartumaa Tööinspektsioonis, alustas tööd tööinspektorina (töötervishoiu alal), aastast 1999 tööinspektor-koolitaja (töötervishoiu alal) ning 2003 aasta kevadest juhtiv tööinspektor. Tööülesanneteks korraldada teiste tööinspektorite koolitust, nõustada tööinspektoreid töötervishoiu küsimustes nii järelevalvealases töös kui ka kutsehaiguste uurimises.

Oma teadmised töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on ta saanud Rootsi Rahvusliku Tööelu Instituudi (National Institute for Working Life) juures. Lisaks on täiendanud ennast mitmetel töötervishoiualastel koolitustel nii Eestis kui ka Põhjamaades.

Argo Soon on lõpetanud Tartu Ülikooli Arstiteaduskonna aastal 1992. Samast aastast töötab TÜ Tervishoiuinstituudis Keskkonna- ja töötervishoiu õppetoolis vanemassistendina. Omab rahvatervise magistrikraadi, mille täitis 1996 - 1997 Jerusalema Hadassah Ülikoolis.

Mõlemad Sooned kokku on püüdnud edukalt ühendada töötervishoiu teooria ja praktika. Kui Argo õpetab arstitudengitele, kuidas töötervishoius peavad asjad käima, siis Silja üritab seda ka praktikas jälgida ehk teostab aktiivset kontrolli tööandjate tegevuse üle ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel.

Autorid on omavahel abielus, peres kasvab kaks last.

Sissejuhatus

Praktiliselt igäüks meist on kokku puutunud tööga. Sõltumata sellest, kas me teeme seda oma lõbuks, kellegi teise heaks, igapäevaselt või harvem, ikkagi saame me oma tegevust varem või hiljem klassifitseerida tööks. Mida väiksem on tööga kokkupuude, seda vähem on ka eeldatavalt ebasoodsaid tegureid, mis meie tervist mõjutavad. Ning vastupidi - mida rohkem ja sagedamini me tööd teeme, seda suurem on ka tõenäosus, et see mingil ajahetkel meie tervist mõjutama hakkab. Paljud tööandjadki on irooniliselt kutsehaiguse kohta öelnud, et kui väga tahta, võiks ju igäüks olla kutsehaige ja pole vist olemas tööd, mis tegijate tervist ebasoodsalt ei mõjuta.

Töötervishoid

Töötervishoiu olemus

Peamine teema, millest selles raamatus juttu tuleb, on töötervishoid. Töötervishoid on meditsiiniharu, mis tegeleb inimese tööst tulenevate riskiteguritega – nende määramise, mõõtmise, riskiteguritest tulenevate tagajärgede prognoosimise ning soovitude andmisega töötingimuste parandamiseks. Tegemist on ennetava meditsiiniharuga, mille eesmärgiks on tervisehäirete (sh ka kutsehaiguste) vältimine ja optimaalsete töötingimuste loomine, et vältida või vähendada tervisele ebasoodsa faktori mõju.

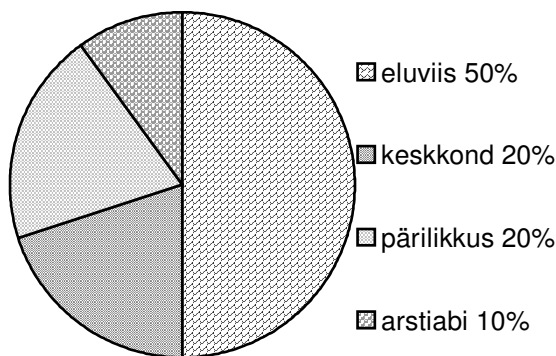
Harutades lahti sõna töötervishoid, leiame siit kaks tuntud osa “töö” ja tervis”.

Kui rääkida “tööst” töötervishoiu valguses, siis mõeldakse siin siiski inimese igapäevast kutsealast ehk professionaalset tegevust. Töö ei tohiks olla midagi koormavat, võõrast ega kahjulikku, ta on vajalik meile meie eksisteerimise kindlustamiseks ühiskonnas. Töö peaks pakkuma meile ka intellektuaalset, emotsionaalset ja sotsiaalset rahuldust ning võimaldama äraelamist.

“Tervis” ei ole ainult haiguse puudumine. Levinud definitsiooni järgi on tervis füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heolu seisund. Nagu sellest mõistest näha, ei sõltu tervis üksnes meie organismist, vaid on sõltuvuses ka mitmetest muudest asjaoludest.

Tervisele avaldavad mõju:

- keskkonna- ja sotsiaalsed faktorid (majandus, ühiskond, elutingimused, töötingimused, õhusaaste, allergeenide hulk jms);
- inimese teadmised tervisest ja tervise säilitamisest, oskused vältida ebasoodsaid ja eelistada kasulikke harjumusi oma elustiilis ja käitumises;
- geneetilised faktorid. Väide, et toode on tellija materjalist, kõlab küll julmalt, kuid ometi on see õige – kehva tervise ja vastuvõtliku organismi haigustele saame me sageli pärandina kaasa oma vanematelt ja anname selle ka paraku oma lastele edasi.
- arstiabi ehk meditsiin, mis peamiselt on suuna võtnud haiguste ravimisele, mitte nende ennetamisele. Arsti juurde läheme me siis, kui ikka midagi kaevata on (enne oleme oodanud mingi probleemiga päevakese kuni nädala, lootuses, et ehk läheb haigus ise ära...).



Joonis 1. *Erinevate faktorite mõju inimeste tervisele.*

Kui mõtleme, palju me üldse oma elus tööd teeme, siis oma hämmastuseks peame tunnistama, et küllaltki suure osa – mitmete arvutuste kohaselt on leitud, et see võib ulatuda kuni kolmandikuni. Ülejäänud osad jagunevad järgmiselt: 1/3 kulub puhkusele ja jõuvarude taastamisele ja viimane kolmandik vabale ajale - kõigele sellele, mida tehakse siis, kui parajasti ei puhata ega tehta ka tööd. Tasub märkida, et lõviosa sellest ajast hõlmab toidu muretsemine, selle valmistamine ja lõpuks ära söömine. Kui nüüd tõmmata väike paralleel lastega, kes üldlevinud arvamuse kohaselt peaksid sööma, magama ja mängima, siis nagu näha, ega täiskasvanudki muud tee.

Seega – kuna küllalt märkimisväärse osa oma elust veedab inimene tööl, siis on tõenäoline, et seal esineda võivad (ja enamasti ka esinevad) ebasoodsad tegurid jätavad oma jälje tema tervisele.

Töötervishoiu korraldamisel tuleks seostada kõikvõimalikud aspektid töötaja tervise ja tema töö vahel. Seejuures tuleks lähtuda järgmistest põhimõtetest:

- kindlaks teha ja peatada kõigi tuntud füüsikaliste, keemiliste, bioloogiliste, füsioloogiliste ja psühholoogiliste mõjurite toime töökeskkonnas;
- tagada mistahes töö füüsiline ja vaimne vastavus töötaja füsioloogiliste ja vaimsete võimetega, erivajaduste ja piirangutega;
- kasutada kõiki kaitsevahendeid (alati tuleb püüda anda eelis ühiskaitsevahenditele isikukaitsevahendite ees) vastavalt tööde ja indiviidi eripärale;

→ avastada ja kõrvaldada kõik situatsioonid töökeskkonnas, mis võiksid avaldada tervisele ebasoodsat toimet.

Ettevõtte üldhaigestumus ei tohiks ületada kohaliku kogu elanikkonna oma. Esmast teavet töötervishoiu olukorrast mingis konkreetses ettevõttes peaks andma töötajate üldhaigestumus – kui sageli jäävad inimesed haigeks, olgu see siis kasvõi kõige lihtsam külmetus. Seejärel, olles saanud ettevõttest töötajate üldhaigestumise näitaja, võrreldakse seda konkreetset näitajat näiteks selle linna, kus vaadeldav ettevõtte asub, elanike üldhaigestumusega. Kui ettevõtte üldhaigestumus on kõrgem elanikkonna üldhaigestumusest, võib teha esialgse järelduse, et ettevõtte töötingimused ei ole just täpselt sellised, mis aitaksid säilitada töötajate tervist ning asi vajab lähemat uurimist. Mis on põhjus, miks on inimesed selles ettevõttes nii sageli on haiged? Ja mida saaks teha, et ettevõtte üldhaigestumist vähendada?

Esiteks tuleb täiendada nii töötajate kui ka tööandjate teadmisi töötervishoiu valdkonnas, võimaldamaks tervise kaitse ja tervise edenduse meetodite ellurakendamist vastavalt seadustega määratletud kohustustele selles vallas.

Näide elust: *Füüsilise ülekoormuse haigust põdev kutsehaige, endine maaler, väikest kasvu naisterahvas, vastas küsimusele raskuste teisaldamise kohta, et ega temal polnud aega mõelda, kas raskus oli tema füüsilisele liiga raske või mitte – temal oli vaja tööd teha. Seesama naisterahvas oli eelnevalt väga värvikalt kirjeldanud, kuidas valada*

kahesajaliitrisest mahutist värvi väiksemasse, et minna vajalikku seina värvima.

Tema kolleeg andis mõista, et ega nad puhkepäevi eriti ei tahtnudki, ainult siis pidid kahjuks koju jääma, kui just ise haigeks jäid.

Kahjuks peab tõdema, et sugugi mitte kõikide tööandjate seas ei ole populaarne mõte, et “töötajate hea tervis tagab hea töötulemuse, millega ma saan rohkem toota ja rohkem kasumit...”. Miskipärast on Eesti ärimaastikul endiselt küllalt levinud hoopis selline mõte: “Hea töötaja on hirmunud töötaja”. Andku siinkirjutajale andeks need tööandjad, kes nii ei mõtle.

Teiseks tuleks korraldada ettevõtetes töötajate tervist edendavaid programme, mis peaks saama osaks kogu elanikkonna tervise edendamise programmist.

Pole just kuigi palju ettevõtteid, kes saadavad oma töötajad ujuma, spordisaali, puhkama vms.

Samas on tööandjad väitnud, et töötajad eelistaksid oma basseinikasutuse või aeroobikatrenni pigem rahana kätte saada, kui ujuma/võimlema minna. Teisisõnu, tühja ta sinna basseini tahab minna ja kõik tööandja püüdlused võivad liiva joosta kui töötaja ise oma tervist ei väärtusta.

Töötervishoiu ja tööohutuse korraldamise vajalikkus

Esimene iseseisvusaja seadus, mis püüdis reguleerida töötamist ja esitas nõuded ohutuks ja tervislikuks töötamiseks, oli Töökaitseseadus. Seda nime kuuldes on nii mõnigi kolleeg põhjamaisest naaberriigist küsinud, mida me kaitseme, kas tööd või töötajat? (Väike nali: “Töö on meie sõber, teda me ei puutu...”). Seda viga püüti parandada ja nii me enam Eesti Vabariigis tööd ei kaitsnud - seadus sai uue nime ja uue välimuse – Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Miks hakati rääkima hoopis sellisest valdkonnast nagu töötervishoid, selleks on mitmeid põhjusi.

Oma tegevuse, käitumise ja mõttega püüdleme turvalisema ühiskonna ja keskkonna poole. Olgu siis üheks keskkonna osaks ka töökeskkond.

Inimese tervis on sõltuvuses tema tööst – kehvades töötingimustes haigestutakse kergemini, head töötingimused aitavad tervist säilitada.

Eestis on riiklikul tasemel küllalt suured majanduslikud kaod niisuguste tervisehäirete läbi, mida me saaks vältida. Sotsiaalministeeriumi töötervishoiulingid toovad kõnekalt ära need summad, mida makstakse töövoimetuse hüvitisteks, tööõnnetuste hüvitisteks, kui palju on igapäevaselt töötajaid haiguslehel ja millised on need summad, mis tänu sellele sisemajanduse koguprodukti arvestades riigil saamata jäävad.

Töötaja tervisest sõltub tema töö produktiivsus ja kvaliteet. Haigena ja kehva enesetundega ei ole meie töötulemused sellised, nagu me neid ise näha tahame ja nagu ka meie tööandja neid näha tahab.