

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Delis Kruustik

**INFORMATSIOONILISE PRIVAATSUSE TAGAMINE
TÖÖKOHAL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Anne Reino

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Privaatsuse teoreetilised lähtekohad	7
1.1. Privaatsuse liigid ja tähendus töökeskkonnas	7
1.2. Isiklik informatsioon ja informatsioonilise privaatsuse tagamine	13
2. Uuring isikliku informatsiooni avaldamisest ja privaatsuse tagamisest töökohal	21
2.1. Metoodika ja valim	21
2.2. Uuringu tulemused isikliku informatsiooni avaldamise ja privaatsusega seonduvate probleemide esinemisest töökohal	25
2.3. Järeldused ja ettepanekud informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökohal..	39
Kokkuvõte	47
Viidatud allikad	50
Lisad	54
Lisa 1. Intervjuude küsimuste näidis.....	54
Lisa 2. Ülevaade valimist.....	55
Lisa 3. Näited privaatsuse rikkumisest töökohal ja lahendused.....	56
Lisa 4. Uuringust selgunud jälgimise meetodid ja nende kasutamine tegevusvaldkondade lõikes.....	57
Summary	58

SISSEJUHATUS

Viimaste aastate jooksul on üha rohkem pööratud tähelepanu privaatsusele ja isikuandmete kaitsele kui inimese õigustele, mida tuleks kaitsta. Privaatsuse tähendust seostatakse tavaliselt võimalusega eralduda või isiklikku teavet mitte avaldada. Ka inimeste teadlikkus privaatsusest ja soov oma privaatsust tagada on aastatega järjest suurenenud. Seda seepärast, et kiiresti arenevas infoühiskonnas on pea iga elektroonilise seadmega võimalik hankida, säilitada, edastada ning kopeerida väiksemas või suuremas mahus andmeid, mis võivad kellelegi kahju tekitada. Kuna andmed on infoühiskonnas suureks väärtuseks, on andmete töötlemisest võimalik saada ka palju kasu. Suutlikkus andmeid ehk informatsiooni kuritarvitada, seda kas teadlikult või mitteteadlikult, on paljudes olukordades vaid „nupuvajutuse kaugusel.“ Informatsiooni kogumine võib toimuda toidukauplustes klientide ostukäitumist analüüsides, et pakkuda personaalseid soodustusi vastavalt kliendi eelistustele või näiteks töötaja tööpäeva jooksul külastatud ja sealveedetud aja salvestamise kaudu Internetis. Ükskõik, mis viisil inimese kohta informatsiooni kogudes ning talletades peaks infokoguja mõtlema sellele, kuidas mitte kahjustada antud inimese huve, kuna info avaldamine võib inimese privaatsust rikkuda ja tekitada materiaalselt või mittemateriaalselt kahju.

Inimeste õiguse privaatsusele ja isikuandmete kaitsele seab kahtluse alla ka 2020. a. kogu maailma raputanud koroonaeepideemia ning eriolukord, mis võivad avaldada mõju inimeste privaatsuse tunnetamisele ka hilisemas elus. Inimesed võivad suurendatud jälgimise ja isikliku informatsiooni kogumisega harjuda. Samuti võivad inimesed tajuda, et viiruse leviku piiramiseks kasutusele võetud meetmed on privaatsusõigust piiravad. Ka töötaja jaoks võib tunduda segane, kas ta on kohustatud tööandjat nakatumisest teavitama. Eriolukorras peaksid töötajad teavitama kontaktseid kolleege ja tööandjat, kuigi tavaolukorras ei pea töötaja oma haigestumist põhjendama ja haigusest täpsemalt rääkima (Andmekaitse Inspektsioon 2020).

Töökkeskkonnas on oluline, et töötajate privaatsus oleks tagatud. Kui organisatsioonid soovivad olla oma tegevuses edukad, vajavad nad rahulolevaid töötajad, kes on tulemuslikumad neist töötajatest, kes ei ole oma tööga rahul (Laigna 2015). Niisiis peaksid organisatsioonid ja nende juhid pöörama tähelepanu töökkeskkonna sisekliima kujundamisele, et töötajad saaksid end töökkeskkonnas hästi tunda. Töötajad väärtustavad avatud ning soodsat töökkeskkonda, kus kolleegid ja juhid on toetavad ning neilt on võimalik saada tuge probleemide esinemisel (Seppo *et al.* 2010).

Vältimaks ebameeldivusi, mis võivad tekkida, kui töötaja privaatsus on „küsimärgi all,“ on tähtis nii töötaja enda kui ka tööandja poolt ära hoida tegevusi või olukordi, mis võivad töötaja privaatsust ohustada. Töösuhetes ei ole privaatsus ainult töötaja ja tööandja vaheline küsimus, vaid seadusandluses vastavad sätestused on teinud ka riik ning nende tegevuse mõju avaldub ka ühiskonnale üldisemalt (Budd, Bhave 2009: 51). Seega on sätestatud väga konkreetsed seadused isikuandmete kaitse üldmääruse näol, millest tööandja peab lähtuma töötajate isikuandmete töötlemisel.

Smith-Jackson ja Klein (2009) on leidnud, et töökohal tekkivate privaatsusega seotud probleemide ajendiks on asjaolu, et töötaja tunnetuslik (s.t kognitiivne) töötlemisvõime ületatakse, kuna keskkonnast edastatava informatsiooni maht on liiga suur. Seesuguse leiu puhul on tegemist eelkõige füüsilise ja psühholoogilise privaatsustajuga. Teisel juhul võib töötaja kogeda olukorda, kus tema kohta käivat isiklikku teavet kasutatakse tööandja poolt tema vastu ära või näiteks eksikombel edastatakse kolmandale osapoolle. Sellisel juhul on tegemist töötaja informatsioonilise privaatsuse rikkumisega. Kuna privaatsus ja isiklik informatsioon seostuvad informatsioonilise privaatsusega, keskendutakse bakalaureusetöös just sellele privaatsuse liigile.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on informatsioonilise privaatsusega seotud probleemide kaardistamise kaudu tuua välja võimalused informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökohal. Eesmärgi saavutamiseks püstitatud uurimisülesanded on järgmised:

- analüüsida privaatsuse olemust ja selle alaliike;
- selgitada informatsioonilise privaatsuse ja isikliku informatsiooni olemust;
- anda varasemate uuringute alusel ülevaade töötajate privaatsuse rikkumise tagajärgedest ja informatsioonilise privaatsuse tagamise viisidest;

- viia läbi empiiriline uuring, et analüüsida privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvad probleemid Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides;
- uuringu tulemuste analüüsi põhjal teha järeldusi informatsioonilise privaatsuse tagamise võimaluste kohta töökeskkonnas.

Käesolev bakalaureusetöö on jagatud kaheks peatükiks: teoreetiliseks ning empiiriliseks. Esimene peatükk käsitleb privaatsuse teoreetilisi lähtekohti ning jaguneb omakorda kaheks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis selgitatakse privaatsuse olemust, privaatsuse alaliike ja tähendust töökeskkonnas, toetudes erinevatele varasematele uuringutele ja käsitlustele. Teises alapeatükis antakse ülevaade isikliku informatsiooni olemusest ja informatsioonilise privaatsuse teoreetilistest käsitlustest, varasematest uuringutest ning privaatsuse tagamisest. Empiiriline osa koosneb kolmest alapeatükist, millest esimeses tutvustatakse uuringu metoodikat ning valimit. Teises alapeatükis antakse ülevaade uuringu tulemustest, mis viidi läbi erinevates valdkondades töötavate inimestega, kasutades poolstruktureeritud intervjuude meetodit. Kolmandas alapeatükis esitletakse autori järeldusi informatsioonilise privaatsuse tagamise võimaluste kohta töökeskkonnas, tuginedes teoreetilistele lähtekohtadele ja uuringu tulemustele.

Andmete kogumise meetodiks valiti poolstruktureeritud intervjuud, mille käigus soovis autor mõista süvitsi, missuguseid privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvaid probleeme võib töökeskkonnas esineda. Toetudes teoreetilistele lähtekohtadele ja Palgainfo Agentuuri poolt läbiviidud töötajate tööturu- ja palgauuringu küsimustele koostas töö autor intervjuuküsimused (Palgainfo Agentuur 2019).

Bakalaureusetöö autor soovib tänada juhendajat, Anne Reinot, kellega oli töö autoril äärmiselt sujuv koostöö ning kes andis töö valmimisele omapoolse panuse asjakohaste nõuannete ning toetuse näol. Suured autoripoolsed tänusõnad lähevad ka uuringus osalenud töötajatele, kes olid nõus intervjuule vastama ning tänu kellele õnnestus uuring läbi viia.

Märksõnad, mis iseloomustavad antud bakalaureusetööd: privaatsus, isikuandmed, töökeskkond, töötajad, tööandjad.

1. PRIVAATSUSE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

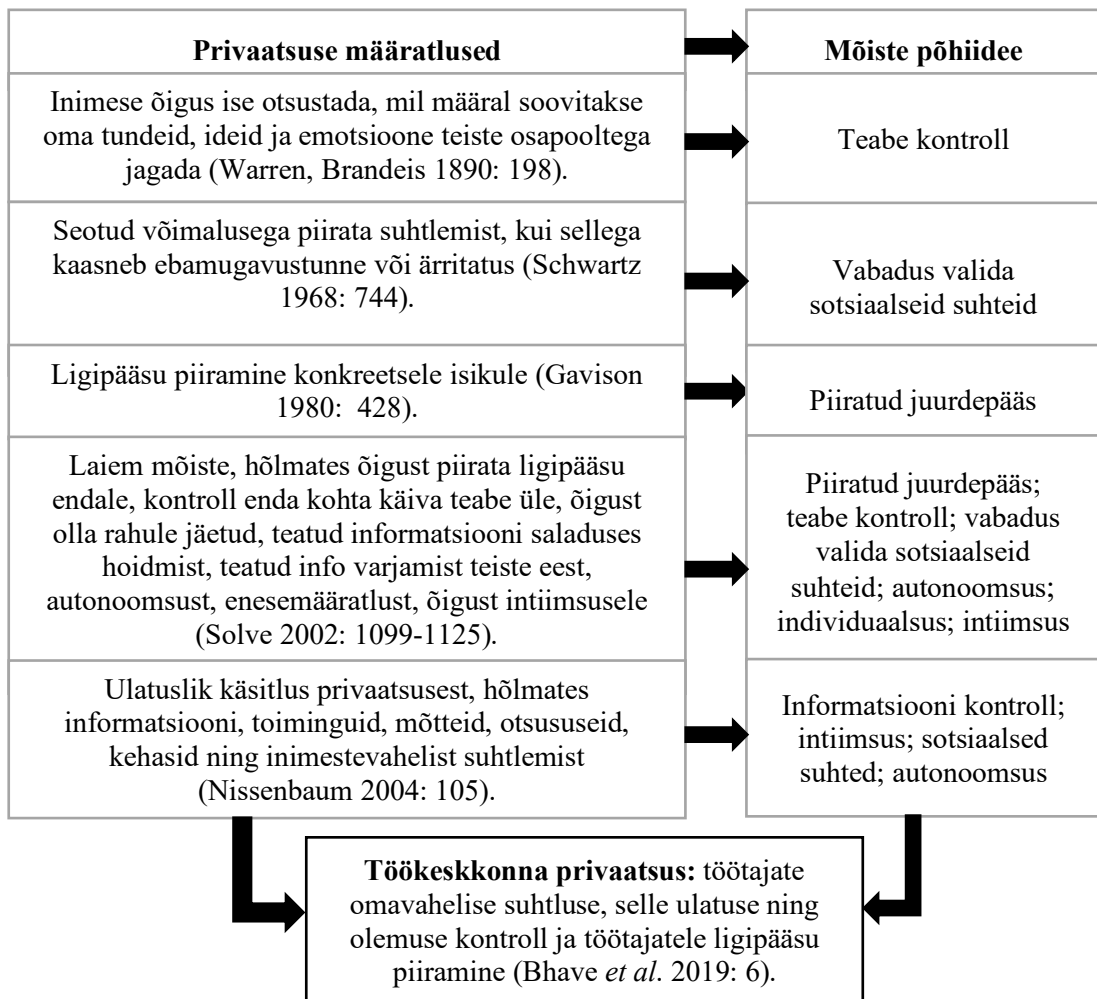
1.1. Privaatsuse liigid ja tähendus töökeskkonnas

Esimeses alapeatükis antakse ülevaade privaatsusega seonduvatest teoreetilistest lähtekohtadest ja varasematest uuringutest. Esmalt selgitatakse privaatsuse olemust ja privaatsuse liike. Privaatsuse liikide eristamine on oluline, kuna see võimaldab privaatsust lahti mõtestada, mõista missugust tähendust omab privaatsus töökeskkonnas ning kuidas võivad töötajad privaatsust erinevates olukordades tajuda ja tagada oma privaatsuse vastavalt situatsioonile.

Uurimaks privaatsust töökeskkonnas, on esmalt oluline selgitada privaatsuse mõistet. Privaatsuse mõistet peetakse varasemates uuringutes vastuoluliseks, mille põhjusteks on mõiste erinevad sfäärid ja kontekstist lähtumine. Kui vaadelda erinevate sõnaraamatute tähendusi sõnale privaatsus, siis on võimalik leida vasteks: „üldsuse tähelepanust vaba olek“ (Oxford University Press 2020). Lisaks on seda defineeritud ka kui „vabadus teha asju, ilma, et teised sind jälgiksid või teaksid, mida sa teed“ ning „eraelu ja isiku-, kasutaja- ning kliendiandmete kaitstud asjassepuutumate isikute ligipääsu eest“ (Eesti keele Instituut, Sõnaveeb 2020). Sõnaraamatutest leitud vastetest võib järeldada, et tavatähendus, mida privaatsusele omistatakse, on seotud vabadusega, kus isik ei ole tähelepanu või jälgimise all ning tema isikuandmed on kaitstud üleliigsete silma- või kõrvapaaride eest.

Juba 19. sajandil privaatsuse mõistet käsitlenud Warren ja Brandeis (1890: 198) peavad privaatsust õiguseks kontrollida enda kohta käiva informatsiooni edastamist. Schwartz (1968: 744) pidas privaatsust vabaduseks valida ühiskondlikke suhteid teistega. Gavison'i (1980: 428) arvates on privaatsuse aluseks juurdepääsu ahendamine, seda nii enda kohta käiva teabe, kui füüsilise juurdepääsetavuse ning tähelepanu osutamise võtmes. Solove (2002: 1099–1125) esitab oma uuringus privaatsust laia mõistena, mille peamisteks märksõnadeks on juurdepääsu piiramine, informatsiooni kontroll, rahule jätmine, teatud

informatsiooni saladuses hoidmine, autonoomsus, individuaalsus, enesemääratlus ning intiimsus, sealjuures pidades kõiki neid aspekte inimese õigusteks. Nissenbaum (2004: 105) defineerib privaatsust samuti laiema mõistena, kus põhiideena toob välja kontrolli informatsiooni, toimingute, mõtete, otsuste, oma keha ja inimestevahelise suhtluse üle. Joonis 1 koondab privaatsuse mõisted mitmetelt autoritelt ning töö autor toob välja mõistete põhiideed ning seostab need mõistega töökeskkonna privaatsus.



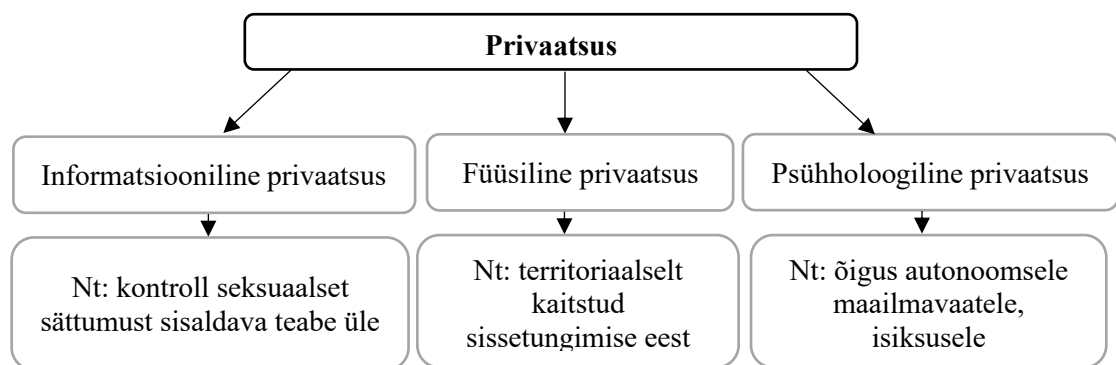
Joonis 1. Privaatsus erinevate autorite käsitlustes

Allikas: autori koostatud (Warren, Brandeis 1890: 198; Schwartz 1968: 744; Gavison 1980: 428; Solve 2002: 1099-1125; Nissenbaum 2004: 105; Bhave *et al.* 2019: 6) põhjal.

Eelpool toodud definitsioonidest lähtudes leiab töö autor, et privaatsusel on erinevad alaliigid. Privaatsuse tähendust uurides on võimalik eristada kitsast ja laia vaadet. Kitsamad vaated on seotud ühe kindla privaatsuse alaliigiga ning laiemad vaated seovad

mõiste tähenduse mitme alaliigiga samaaegselt. Joonis 2 iseloomustab privaatsuse jagunemist erinevatesse sfääridesse. Privaatsust tajutakse peamiselt kolmest vaatest lähtudes: informatsiooniline privaatsus, füüsiline privaatsus ja psühholoogiline privaatsus, mis on seotud inimese enesemääratlemise, mõtete ja otsustega. Privaatsuse lahti mõtestamisel on vajalik diferentseerida erinevaid sfääre, kuna nii saab inimene oma privaatsuse eest paremini seista. Kui inimene tunnetab, et mingis olukorras riivati tema privaatsust näiteks informatsioonilises sfääris, siis saab inimene otsida infot, kas tema õiguseid on selles vallas rikutud või mitte, ning samuti ka mõtestada enda jaoks lahti selle, kas ta on ise kõik vajaliku teinud, et tema privaatsust ei saaks riivata infot kuritarvitades.

Erinevate autorite definitsioonidest lähtudes saab järeldada, et privaatsus ning selle tekitamine on inimese enda õigus ning kohustus, kuid inimeste kaitseks on ka valitsus teatud piirid sätestanud läbi seadusandluse. Antud töö kontekstis kaasneb töötajate õigusega privaatsusele tööandjate kohustus töötajate privaatsus tagada või mitte seda rikkuda. Töö autor on seisukohal, et privaatsuse mõiste on suuresti kontekstikeskne ja oleneb indiviidi privaatsusvajadusest ning -tajust, mis põhjustab ka asjaolu, et erinevate autorite sõnul on privaatsuse mõistet keeruline defineerida ning see on aastatega muutunud järjest ulatuslikumaks ning kõikehõlmavaks mõisteks.



Joonis 2. Privaatsuse alaliigid

Allikas: autori koostatud (Solove 2002: 1099-1125, Nissenbaum 2004: 105) põhjal.

Käesoleva töö kontekstis keskendutakse peamiselt informatsioonilise privaatsuse uurimisele, kuna see privaatsuse alaliik on isikliku informatsiooni avaldamisega seotud ning töö autor tunnetab, et informatsioonilise privaatsuse tagamine töökeskkonnas võib kõige keerulisemaks osutuda. Seda seetõttu, et tehnoloogia on iga päevaga järjest

kiiremini arenev valdkond ning see loob võimaluse kontrollida töötajat igal sammul ja igas tema tegevuses ning ka näiteks hankida informatsiooni töötaja arvutis kasutatud kontode ja nende sisu kohta.

Kuna privaatsuse tähendust uurides selgus, et privaatsuse vajadus on pigem subjektiivne ja see sõltub konkreetse inimese tunnetusest ja arusaamadest, siis mõiste väärtuse ja olulisuse selgitamisel on üheks heaks näiteks Gavison'i (1980: 428) käsitlus „täiuslikust privaatsusest“ (ingl k *perfect privacy*). Käsitlust võib eesti keeles nimetada ka täielikuks privaatsuseks. Töö autor peab privaatsuse väärtuse all silmas seda, missugune tähtsus on privaatsusel nii inimese kui ühiskonna vaatepunktist lähtudes. Täielik privaatsus on olukord, kus isik piirab endale juurdepääsetavust täielikult. See tähendab, et inimene on olukorras, kus kellelgi ei ole tema kohta teavet, mitte keegi ei tunne ta tegevuse vastu huvi ning ligipääsetavus talle füüsiliselt, puudub täielikult. (*Ibid.*) Antud käsitlus annab hea kujutluse, mis juhtuks kui inimese privaatsusvajadus oleks maksimaalne või vastandolukorras – reaalne privaatsustaju puuduks täielikult ehk inimene ei seaks mitte mingeid piire endale juurdepääsu osas ega kontrolliks enda kohta käivat infot. Samuti saab käsitlusest järeldada, et privaatsuse vormide koosinemine on küll hüpoteetiliselt võimalik, aga praktikas väga raskesti realiseeritav ja samuti ka ebavajalik, kuna inimene ei ole suuteline tagama maksimaalsel määral enda informatsioonilist-, psühholoogilist- ja füüsilist privaatsust samal ajal. Seega inimene küll saab enda privaatsust täielikult realiseerida, põhjendades, et see on tema õigus, ning näiteks elada täieliku erakuna, kuid selline käitumine on ebatavaline ning tavaelus on sellised juhtumid pigem erandid.

Kuigi nagu eelpool käsitletud, oleneb vajadus privaatsusele konkreetse inimese arusaamadest ning inimene ei pruugi seda oluliseks pidada või teadvustada. Selleks on riigi poolt sätestatud regulatsioonid kaitsmaks inimeste õiguseid. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 26 sätestab, et „igaühel on õigus perekonna- ja eraelu puutumatusel.“ See tähendab, et indiviidil on õigus privaatsusele ning kellelgi ei ole õigust sekkuda põhjendamatult teise inimese perekonna- või eraellu. Seega saab järeldada, et privaatsus on iga inimese põhiseaduslik õigus. (Eesti Vabariigi põhiseadus 2015) Teatud situatsioonides võib inimene tunda, et tema privaatsust on ühel või teisel viisil riivatud. Olgugi, et inimene võib tunda ebamugavust ning tajuda oma privaatsuse riivamist, ei pruugi seda olla juriidiliselt rikutud. Näiteks 2020. a. alguses maailma raputanud

koroonaviirus avaldab privaatsuse olemusele selget mõju. Eriolukorras on vältimatult vajalik piirata inimeste liikumist ning koguda inimestelt informatsiooni nende liikumise ja liikumise põhjuste kohta. Kui tavaolukorras oleks tegemist selgelt inimeste privaatsuse rikkumisega, siis tegelikult on liikumispääsude ja info kogumise eesmärgiks viiruse leviku ohjeldamine.

Iga inimene tajub oma privaatsust sõltuvalt situatsioonist ja kontekstist. Igapäevaelus on indiviididel võimalik teha valikuid oma käitumises, vastavalt enda privaatsusvajadusele ning -tajule. Näiteks on sotsiaalmeediakontot omades inimesel võimalik valida, missugust infot ja kellele ta avaldada soovib. Sealjuures on võimalik kohandada oma konto privaatseks ning lubada oma sisu vaadata vaid valitud inimestel. Töökeskkonnas on sarnaste valikute tegemine raskem, kuna inimene on teataval määral kohustatud alluma tööandja määratud töötavadele ning -keskkonnale (Ball *et al.* 2012). See tähendab, et töökeskkonnas on sõlmitud kokkuleppeid erinevate normide osas, millega on kõik osapooled töölepingu sõlmimisel nõustunud. Näiteks on töötaja kohustatud jagama enda isikuandmeid tööle asumisel, et sõlmida töölepingut. Samuti on töötaja ülesandeks hoida kolleege ja tööandjat kursis enda tööülesannetega seotud küsimustes ning ka tööülesannete täitmisel tekkinud probleemidega. Küll aga on töötajal keeruline tööandjale selgitada, et näiteks töösaalis oleva videokaamera olemasolu tekitab temas ebamugavust, kui videokaamera eesmärgiks on pigem klientide ebasünda käitumise või probleemide tekkimisel kontrolli võimalus ning tegelikult kaamera kaudu tavaliselt töötajate käitumist võib-olla ei jälgitagi.

Töökeskkonna kontekstis omandab privaatsuse mõiste mõnevõrra erineva tähenduse. Ball ja kolleegid (2012) käsitlevad oma uuringus kolme privaatsuse tüüpi, mille riivamine töökeskkonnas võib töötajatele ebamugavust tekitada ning neis võib näha kokkupuutepunkte ka eelpoolmainitud laiemate privaatsuse määratlustega, näiteks Solove ja Nissenbaum'i privaatsuse kontseptsioonidega. Esiteks on uuringus välja toodud isikliku informatsiooni privaatsusvajadus, mis tähendab eraelulise informatsiooni mitteavalikustamist, teiseks töökeskkonna privaatsusvajadus (territoriaalne) ning kolmandaks töökohal üksiolekuvajadus kui oma privaatsoon. Territoriaalne privaatsusvajadus hõlmab vabadust, mis on seotud asjaoluga, et töötaja tegevus on teistele nähtav või kuuldav ning üksioleku vajadus on seotud võimalusega eralduda. (*Ibid.*)

Eelpool mainitud määratluste kombineerimist rõhutavad ka Buchanan jt. (2006) leides, et privaatsuse erinevad tüübid võivad erinevates situatsioonides koos esineda ning nende privaatsustüüpide riivamine kombineerituna töötajates ebamugavust tekitada.

Joonisel 1 (vt lk 8) on näha kuidas töökeskkonna privaatsus ja üldine privaatsus sisaldavad väga sarnaseid lähtepunkte just informatsiooni, selle mahu ja olemuse osas, lisaks ka füüsilise juurdepääsetavuse osas. Bhave jt. (2019: 6) on defineerinud mõiste töökeskkonna privaatsus, mis eeldab kontrolli töökeskkonnas töötajate meeltesse või tajumisse puutuvate (ehk sensoorsete) stiimulite üle, milleks on visuaalne, ruumiline, akustiline, haistmine ning need sensoorsed stiimulid kas toetavad või vähendavad töötajate privaatsust. Seesugune tajusid puudutav kontroll hõlmab töötajate omavahelist suhtlust, selle ulatuse ning olemuse kontrolli ning töötajatele juurdepääsu. (*Ibid.*) Sensoorsed stiimulid määravad, kas töötajate privaatsus töökeskkonnas on häiritud või mitte. Näiteks paljudes kontorites on töötajad üksteisele füüsiliselt lähedal, mis võib töötajaid liigselt koormata, kuna toimub pidev informatsiooni vahetamine suhtluse näol ja töötajad on ka pideva jälgimise all, nii üksteise, kui ka oma juhi poolt, kui juhi töölaud asub samas ruumis.

Juba 1974. a. Kanadas läbiviidud uuringust selgus, et töökeskkonnas, kus töötajad asusid üksteisega lähestikku, tajusid nad ruumipuudust ja akustilise privaatsuse puudumist. Samuti muretsesid töötajad sellepärast, et kolleegidele ja ka juhtidele on nende tegevused ning kohal viibimine koguaeg nähtav, sealjuures ka näiteks tööle saabumise või töölt lahkumise aeg, vahepealsed ärakäimised jne. (McCarrey *et al.* 1974) Congdon jt. (2014) uuringust selgus, et ka tänapäeval on probleemiks avatud planeeringuga kontorid, kuna töötajatel ei ole piisavat võimalust vaiksetele ruumidele, ning see viitab akustilise privaatsuse puudumisele ning samuti tundsid töötajad muret isiklike andmete juurdepääsetavuse kontrollimatuse üle. Märkimisväärne on asjaolu, et kolm neljandikku vastanutest tähendasid antud hetkel (ehk 2014. a.) suuremat muret oma privaatsuse üle kui kümne aasta eest. (*Ibid.*)

Nagu juba eelpool rõhutati, on privaatsuse vajaduse tajumine ja privaatsuse pärast muretsemine subjektiivne ning see sõltub inimese arusaamadest ning väärtustest. (Buchanan *et al.* 2006: 158) Privaatsus tajutava kontrollina keskendub inimese

subjektiivsele tajule, mistõttu see, mida inimene usub, on tema jaoks reaalsus. Lisaks isikuomadustele, mõjutavad inimese privaatsuse vajamist ka keskkonnategurid. Seetõttu võivad osad inimesed tunnetada, et näiteks naaberkabinetist kostuv müra häirib nende privaatsust. (Aron *et al.* 2012)

Privaatsuse olemus võib inimese jaoks vastavalt olukorrale varieeruda füüsilise, informatsioonilise ja psühholoogilise privaatsuse vahel. Iga inimene on enda jaoks vähemal või suuremal määral kindlaks teinud kui ligipääsetav ta ise füüsiliselt teiste jaoks on, ning kui palju soovib teistega oma mõtteid ja väärtushinnanguid lisaks isikutunnustele jagada. Töö autor on seisukohal, et igal inimesel peaks olema võimalus tunnetada, et ka töökeskkonnas on tema privaatsus tagatud ning seda austatakse. Järgmises alapeatükis avatakse informatsioonilise privaatsuse olemus ja selle tagamise võimalused ning isikliku informatsiooni ehk isikuandmete tähendus.

1.2. Isiklik informatsioon ja informatsioonilise privaatsuse tagamine

Nagu eelmisest peatükist selgus on privaatsuse alaliike kolm, järgnevalt analüüsitakse detailsemalt informatsioonilise privaatsuse alaliiki. Antud alapeatükis antakse ülevaade informatsioonilise privaatsuse olemusest, isikliku informatsiooni tähendusest, töötajate jälgimisest, töötajate privaatsuse rikkumisega kaasnevatest tagajärgedest ning võimalikest privaatsuse tagamise viisidest töötaja jaoks. Informatsioonilise privaatsuse tagamine töökeskkonnas võib osutada keeruliseks. Ball jt. (2012) läbiviidud uuringust kahest kõnekeskuses ilmnes samuti, et töötajad tundsid kõige rohkem muret isikliku informatsiooni privaatsuse pärast.

Isiklik informatsioon ehk isikuandmed on informatsioonilise privaatsuse olemuse selgitamisel oluline osa nähtusest (s.t informatsioonilisest privaatsusest). Isikuandmed on igasugune teave konkreetse inimese kohta, näiteks isiklik e-posti aadress, sõrmejäljekujutis, ID-kaardi number ja terviseandmed. (Andmekaitse Inspeksioon 2019a) Isikliku informatsiooni alla kuuluvad ka muud eraelulised andmed, näiteks pereliikmete või lähedaste kohta, inimese mineviku kohta jne. Isikuandmed on need andmed, millega tavaliselt informatsiooniline privaatsus piiritletakse.

Töökeskkonnas seisavad töötajad silmitsi olukordadega, kus neil on tarvis kaitsta ning hallata ligipääsu enda isiklikule informatsioonile, nii eraelulises kui ka tööülesannetega seotud kontekstis (Chory *et al.* 2016). Töötaja omab vastavalt olukorrale kontrolli enda kohta käiva informatsiooni saamise, kasutamise, säilitamise, levitamise ning kättesaadavuse üle. See tähendab, et inimesed on piiritlenud, missugune informatsioon on kellelegi kättesaadav, ning kes seda mingil konkreetsel põhjusel kasutada saab. (Bhave *et al.* 2019: 6; Martin 2012: 522)

Autor järeldab ka seda, et igas olukorras ei pruugi töötaja olla teadlik, et mingit laadi teavet tema kohta kogutakse või on näiteks arvamusel, et tööandja valduses on oluliselt vähem informatsiooni, kui tegelikult. Vastavalt ametipositsioonidele ja töö iseärasustele on töötajatel ka väga erinevad võimalused ja vajadused oma isiklikule teabele ligipääsu piiramisel. Näiteks finantsasutuste töötajatel on oluline lubada tööandjal ligi pääseda väga suurele mahule andmetele, mis annavad infot peaaegu kõige kohta, mida nad ise ja ka nende lähedased on elu jooksul teinud, et neile oleks võimalik usaldada teatud tööülesandeid. Samas näiteks toidupoe kaubapaigutajal ei ole tarvis nii üksikasjalikult oma andmeid tööandjale jagada, kuna tema tööülesandeid ei mõjuta see üldse.

„Kontekstilise terviklikkuse teooria“ (ingl k *contextual integrity*) kohaselt on informatsioonilise privaatsuse küsimustes ülimalt oluline teada olukorda: miks teavet kogutakse, kes seda kogub, kas teavet levitatakse omakorda edasi ning kui levitatakse, siis kellele, millest teave koosneb ning missuguses suhtes on situatsioonis osalejad. (Nissenbaum 2004: 136-137) Ootused privaatsusele võivad olla seotud teatavate normidega, mis on enamjaolt kokkuleppelised. Sellele viitab ka kontekstilise terviklikkuse teooria. See tähendab, et nähtuse kontekst ja normid on üksteisest sõltuvad. Mingit laadi informatsiooni küsimine võib teatud olukorras olla täiesti iseenesestmõistetav ja teises situatsioonis olla täiesti ebaetiline. Näiteks kui patsient annab arstile teavet oma raske haiguse ja sümptomite esinemise kohta, kui arst on seda küsinud, on see igati normaalne ja vajalik, kuid kui tööandja küsib oma töötaja raske haiguse kohta, võib töötaja tunda end ebamugavalt ja muretseda töökoha kaotamise pärast. Töötajalt haiguse kohta detailselt pärimine ei ole ka tööandja pädevuses, ning töötajal on õigus keelduda sellise info avaldamisest.

Eristamaks missugust laadi informatsiooni on tööandjal õigus töötajalt nõuda ja missuguse info jagamisest võib töötaja keelduda, on Andmekaitse Inspektsiooni poolt sätestatud andmekategooriad, mis on kehtivad Eesti Vabariigis. Isikuandmed liigituvad kolme alamgruppi vastavalt andmete diskreetsusastmele. Esiteks tavalised isikuandmed, mis sisaldavad informatsiooni konkreetse isiku tunnuste kohta ja millega on isik esmajoonel tuvastatav, näiteks nimi, isikukood ja elukoht. Tavalisi isikuandmeid vajab tööandja töölepingu koostamiseks, seega üldjuhul on tööandjal õigus vaid tavalistele isikuandmetele töötaja kohta. Teiseks tundlikud isikuandmed, mis sisaldavad ohtu, et isiku privaatsustunnet saab riivata, (näiteks pangatoimingutega seotud andmed või sotsiaaltoetuse saamist puudutav informatsioon). Seesuguste andmete kättesaadavus on tavaliselt juurdepääsupiiranguga kaitstud. Kolmandaks liigitatakse eriliiki andmeid, mis sisaldavad delikaatset teavet, näiteks rassi, seksuaalse orientatsiooni, tervisliku seisundi või religioossete tõekspidamiste kohta. Töösuhtes on töötajal õigus ka kontrollida tema kohta kogutavaid andmeid ja nõuda nende parandamist, kui need ei vasta tegelikkusele. (Andmekaitse Inspektsioon 2019a; Töölepingu seadus 2019)

Töötajad on tihti dilemma ees – kas jagada mingit laadi teavet, või pigem hoida seda salajas, kuna informatsiooni avaldamine võib neile kahju tekitada. Töötajapoolne isikliku informatsiooni jagamine ei pruugi olla tingitud töötaja enda soovist teavet avaldada. See võib juhtuda ka läbi tööandja, kes hangib infot omaalgatuslikult või kelle kaudu teave levib kaugemale, kui osapoolte vaheliselt kokku lepitud.

Et delikaatne teave ei jõuaks adressaatideni, millest ei olnud teabeandja (antud kontekstis töötaja) teadlik ning mille kaudu on võimalik kellegi mainet kahjustada, on Euroopa Liidus 25. mail 2018. a. jõustunud GDPR (ingl k *General Data Protection Regulation*, eestikeelse lühendina IKÜM) määrus, mis kaitseb privaatsust ja isikuandmeid kui inimeste põhiõiguseid. IKÜM on isikuandmete kaitse üldmäärus, millest isikuandmete töötlemisel tuleb lähtuda. Ka tööandja on kohustatud töötaja isikuandmete töötlemisel lähtuma isikuandmete kaitse määrusest. Isikuandmete töötlemise all peetakse silmas kõiki andmetega seonduvaid tegevusi, nagu andmete kogumine, edastamine, säilitamine, muutmine, kasutamine, kustutamine jne. IKÜM-i põhimõte seisneb selles, et isikuandmeid töödeldakse täpselt piiratud vajadusega ning sihtotstarbelistel eesmärkidel, omades infoandja nõusolekut ja neid ei kasutata hiljem eesmärkide vastaselt ära. IKÜM

kohandub paljudele ettevõtetele, kelle valduses on andmed füüsiliste isikute kohta (töötajad, kliendid). Isikuandmete kaitse üldmääruse eesmärk on kaitsta inimesi, kes on andnud ettevõtetele enda kohta käivat teavet. (Andmekaitse Inspektsioon 2019b; Töölepingu seadus 2019)

Töötajad küll tavaliselt eeldavad, et neil on kontroll oma isikliku teabe üle, kuid tegelikult on see muutunud tehnoloogiaajastul vägagi küsitavaks (Bhave *et al.* 2019). Töötajate teabe privaatsuse säilitamine läbi isiklikule informatsioonile juurdepääsu piiramise on tänapäeva infoühiskonnas üha keerulisem. Töökeskkonnas kasutatakse üha rohkem erinevaid infotehnoloogilisi vahendeid, et muuta ettevõtte tööd sujuvamaks ning tootlikumaks. Erinevate tehnoloogiliste vahendite ja programmide kaudu on võimalik töötajatele võimaldada ka paindlikkust töökohal, nt seda, et töötaja saab tööülesandeid täita ka puhkusereisil või koduses keskkonnas (Chory *et al.* 2016). Kaugtöö võimalus võib küll töötaja jaoks atraktiivne tunduda, kuid tegelikult võib see tekitada kaasatuse vähenemise, organisatsioonikultuuriga ühenduse nõrgenemise, tähelepanu hajumise, koostöövõime nõrgenemise jpm. Elektrooniline kättesaadavus mobiili või arvuti kaudu kõikjal nõrgestab ka oluliselt töötaja privaatsust ning vähendab kontrolli teabe kättesaadavuse osas, näiteks kui töötaja teeb tööga seotud toiminguid mõnes avalikus internetivõrgus. (Congdon *et al.* 2014)

Nagu eelpool mainiti, on töötajate tegevus töökeskkonnas ning elektroonilistes seadmetes jälgitav, ja paljud tööandjad ka rakendavad erinevaid meetmeid töötajate jälgimiseks. On erinevaid põhjuseid, miks tööandjatel on huvi saada töötajate kohta rohkem infot. Töö autori arvates võib üheks aspektiks olla ka see, et tööandjad tunnevad muret oma ettevõtte turvalisuse ja maine parast, mis ajendab neid rakendama erineval kujul jälgimist. Mitmed autorid on tähendanud, et tööandjad rakendavad erinevaid jälgimismeetodeid, et mõjutada töötajate produktiivsust ning vältimaks töötajate „isetegevust,“ seega seiret rakendatakse kontrollimehhanismina (Budd, Bhave 2009). Bhave'i ja kolleegide (2019) uuringus toodi välja, et töötajate seiremeetodeid kasutatakse muuhulgas näiteks töötajate valimisel või töötajate tulemuslikkuse hindamisel. Kuigi tööandjad rakendavad jälgimist erinevatel põhjustel, kinnitab Martin (2012), et tööandja ja töötaja vahel peab olema sõlmitud leping teabe saamiseks või jälgimiseks. Seesugune leping võib olla suusõnaline, kirjalik või esineda arvutiekraanil privaatsustingimustega nõustumisel.

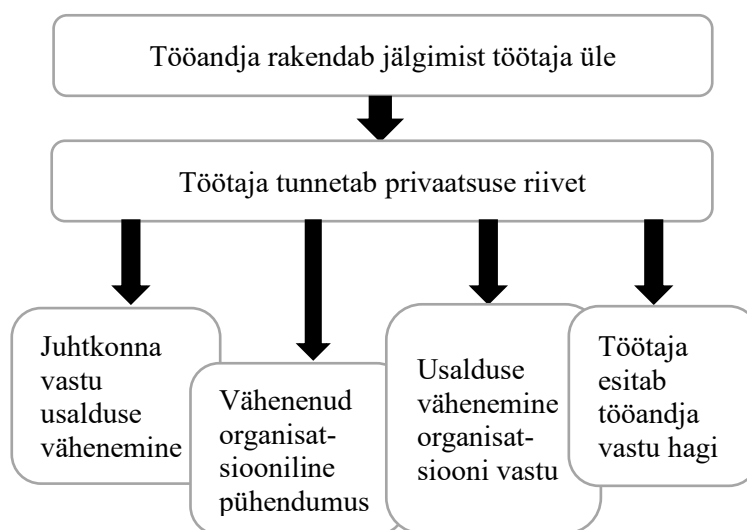
Jälgitavad ei pruugi olla teadlikud, ega ole ka nõusolekut andnud endi jälgimiseks. Chang jt. (2015) rõhutavad, et sageli ei mõista töötajad, kes on ka oma jälgimiseks nõusoleku andnud, et nende jälgimine töökohal ei pruugi tööandjale teavet anda vaid tööülesannete ja ametipositsiooniga seotud tegevuste osas, vaid ka töötajate eraelulistes küsimustes. Nii on võimalik jälgida töötajate suhtlust e-posti või telefoni teel, töötajate tegevust erinevatel veebisaitidel jne. Töötajaid on võimalik jälgida erinevate seadmete kaudu. Näiteks saab salvestada töötaja tegevusi arvutis või jälgida töötaja liikumist tööpäeva jooksul sissepääsu kaartide kaudu. Telefone, kõnelogisid ja e-posti on võimalik jälgida ilma jälgitavalt nõusolekut saamata, kuigi tööandjad ei tohiks seda teha. Samuti on loodud näiteks globaalne positsioneerimissüsteem (GPS), mis võimaldab tööandjal jälgida töötaja liikumist ka erinevates riikides. Kõik töötajad loovad väiksemal või suuremal määral oma digitaalset jalajälge, millest saadavat informatsiooni on võimalik tööandjal kasutada. (Moore 2000) Töö autor järeldab, et töötajate jälgimine on osadel juhtudel õigustatud, näiteks kui jälgitakse kaugsõiduautojuhtide GPS seadmeid, et tagada tõrgeteta logistika, kuid näiteks töötaja kõnelogi ja sõnumite jälgimine ei ole põhjendatud, eriti juhul kui töötaja ei ole sellest esiti teadlik või ei ole varasemalt näidanud üles ebausaldusväärset, et võiks kahtlustada temapoolset ettevõttele kahju tekitamist mingil viisil.

Töötajate jälgimist käsitleb CPM (ingl k *communication privacy management*) teooria, mis uurib isikutevahelise informatsiooni avaldamise piire (Chang *et al.* 2015: 90). See tähendab, et isikud on sätestanud teatud piirid oma isikliku informatsiooni osas ning samuti on teabe töötlemine sätestatud ka seadustes, seega uuritakse, kas informatsiooni avaldades astutakse teabeandja õigustega vastuollu. CPM teooria selgitab, missugune on mõju töötajate jälgimisele töökohal. Näiteks kuidas mõjutab töötajaid nende e-posti sisuline jälgimine. Samast uuringust selgus, et kui töötajad tunnetasid, et organisatsioonikultuur on kontrollile orienteeritud, siis jälgimine mõjutas negatiivselt töötajate usaldust organisatsiooni vastu, kuid avaldas positiivset mõju töötajate pühendumisele, mis kokkuvõtlikult parandab organisatsiooni sooritust. Samuti selgus uuringust, et mida enam töötajad jagavad omavahel isiklikku informatsiooni, seda suurem on omavaheline usaldus ning töökeskkonda tajutakse sõbralikumana. (*Ibid.*: 99–101) Töö autor on seisukohal, et isikliku informatsiooni avaldamine või jagamine ei ole ilmtingimata negatiivne, kuna töötajad tunnetavad töökeskkonda vabama,

usaldusväärsema ning sõbralikumana, kui nad jagavad omavahel mõningast eraelulist informatsiooni.

Ehkki tööandjatel on mõningane õigus töötajate üle järelevalvet teostada, võib tööandjate huvi saada täiendavat informatsiooni ning töötajate jälgimine põhjustada töötajate privaatsustaju riivamist. Töötajate privaatsuse rikkumine võib endaga kaasa tuua palju negatiivseid tagajärgi. Chang jt. (2015) toovad oma uuringus välja, et töötajate jälgimine kahjustab suuresti töötajate usaldust organisatsiooni (tööandja) vastu. Snyderi ja Cistulli (2011) läbiviidud uuringust e-posti jälgimisest selgus, et need töötajad, kes tunnetasid, et e-posti jälgimine rikub nende privaatsust, peavad tippjuhtkonda ebausaldusväärseks ning on vähem organisatsiooniliselt pühendunud, mis omakorda mõjub negatiivselt töötajate motivatsioonile. Enamik töötajaid küll aktsepteerisid e-posti jälgimist, kuid nad tõid välja, et ettevõtte ei peaks jälgima töötajate erameili kontosid ja sisu, vaatamata sellele, et töötajad kasutavad seda tööarvutis (*Ibid.*). Kui töötaja tunnetab, et tema õigust privaatsusele on rikutud, võib ta pöörduda tööandja vastu lausa kohtusse (Smith 2017).

Joonis 3 selgitab olukorda, kus tööandja poolt rakendatud jälgimise tõttu tunnetab töötaja, et tema privaatsust on rikutud ning see võib endaga kaasa tuua ebameeldivust nii tööandja kui töötaja jaoks. Töötaja privaatsuse riivamine võib kaasa tuua töötajat negatiivselt mõjutavad faktorid nagu juhtkonna ja/või organisatsiooni vastu usalduse vähenemine, organisatsioonilise pühendumuse vähenemise või koguni olukorra, kus töötaja esitab tööandja vastu hagi (Chang *et al.* 2015; Smith 2017; Snyder, Cistulli 2011). Töö autor on arvamusel, et olukorras kus tööandja tegevus hakkab töötajale negatiivset mõju avaldama, ning töötaja võib koguni tööandja vastu kohtusse pöörduda, suunab see töötajat kaaluma töökoha vahetust, kuna tekkinud ebameeldivused ei soosi enam meeldivat õhkkonda töökohal.



Joonis 3. Töötaja privaatsuse riivamine ja selle tagajärjed

Allikas: autori koostatud (Chang *et al.* 2015: 99-101; Snyder, Cistulli 2011; Smith 2017) põhjal.

Kuna töökeskkonnas võib informatsioonilist privaatsust olla kõige keerukam kindlustada eelkõige töötaja enda poolt, peaksid tööandjad sellele märksa rohkem tähelepanu pöörama ja seadusandlusest juhinduma. Vastasel juhul võivad kaasneda ebameeldivad tagajärjed, mis kahjustavad ettevõtte mainet, töötajate pühendumust, töötajate usaldust ning kajastuvad seega ka negatiivselt ettevõtte majanduslikus kasumis, kuna töötajad ei ole oma töös enam nii efektiivsed, kui varem.

Eelpool mainitud teoreetilistest käsitlustest, seadusandlusest ning varasematest empiirilistest uuringutest lähtuvalt toob töö autor välja oma järeldused. Töökohal on privaatsuse tagamine, lisaks seadusandluses sätestatud piirangutele, suuresti kokkuleppeline tööandja ja töötaja vahel. Lisaks on see paljuski ka töötaja enda teha, kes peaks hoolitsema oma privaatsuse tagamise eest. Kui töötaja tunneb, et ta vajab keskendumiseks pigem vaikust ja eraldatust, on võimalik tööandjaga arutada eraldi kabineti vajalikkusest. Kui töötaja aga tunnetab, et ta ei soovi jagada täiendavat informatsiooni (lisaks tavalistele, oma isikut tuvastada võimaldavatele andmetele) töökohaga seonduvate isikute ja eelkõige tööandjaga, on tal vabadus sellest keelduda ning tööandjal ei ole õigust vastavaid andmeid ka muul viisil hankida, ilma töötaja nõusolekuta. Töötajal on õigus edastada tööandjale vaid seesuguseid andmeid, mis on vajalikud töölepingu sõlmimiseks, muud tüüpi infot ei ole töötaja kohustatud

tööandjale jagama. Töötaja saab ka ise ebameeldivaid olukordi ära hoida, töökaaslaste või tööandjaga eraelulistel teemadel mitte diskuteerides.

Töötajad saavad eelkõige oma informatsioonilise privaatsuse tagada kontrollides enda kohta käiva informatsiooni vastavust tegelikkusele, juurdepääsetavust informatsioonile, selle säilitamist ja edastamist läbi tööandja kolmandatele isikutele. Tööandja peaks lähtuma andmete töötlemisel isikuandmete kaitse üldmäärusest, et mitte kahjustada oma töötaja huve. Ka töötajapoolne nõusoleku andmine näiteks enda jälgimiseks töökohal, peaks olema läbimõeldud otsus, ning vastavatest tingimustest informatsiooni töötlemisel, peaks olema töötaja teadlik ning kõigi vastavate tingimustega nõustunud. Siinkohal on oluline mõista, et privaatsuse tähendus ja selle tajumine võivad olla erinevate inimese jaoks erisugused, ning töökeskkonna kontekstis võivad suuresti sõltuda ka ametialastest iseärasustest, mis mõjutavad ka töötajate isiklikke arusaamasid.

2. UURING ISIKLIKU INFORMATSIOONI AVALDAMISEST JA PRIVAATSUSE TAGAMISEST TÖÖKOHAL

2.1. Metoodika ja valim

Uuring privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvatest probleemidest Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides viidi läbi kvalitatiivsel uurimismeetodil. Kvalitatiivse uurimisviisi kasutamine sobib antud nähtuse uurimiseks ning kirjeldamiseks, kuna Eestis on varasemalt privaatsuse tagamist töökohal väga vähe uuritud. Kvalitatiivse uurimismeetodi kasutamine sellises olukorras aitab nähtust paremini ning süvitsi mõista.

Andmete kogumiseks kasutati individuaalseid poolstruktureeritud intervjuusid. Poolstruktureeritud intervjuusid kasutati seetõttu, et mõista privaatsuse ja isikliku informatsiooniga seonduvaid probleeme süvitsi ning koguda erinevaid tõlgendusi antud teema kohta. Poolstruktureeritud intervjuu liik võimaldab küsimuste järjekorda muuta, mõne küsimuse juurde n-ö tagasi minna ning küsida vajadusel täpsustavaid küsimusi. Näiteks küsimustiku meetod ei võimaldaks koguda erinevaid tõlgendusi ning vajadusel küsida lisaküsimusi või täpsustusi. Intervjueerimise eeliseks, võrreldes teiste andmekogumisviisidega, on see, et andmete kogumise protsessis on võimalik teha muudatusi lähtudes konkreetsest vastajast ja olukorrast (Mitendorf 2010). Intervjuu aitab mõista intervjueeritava mõtteid ning intervjueerijal on võimalus intervjueeritavat suunata ning motiveerida (Leherand 2008).

Varasemalt on Eestis privaatsust ja isikliku informatsiooni avaldamist töökeskkonnas uuritud kasutades kvantitatiivseid meetodeid (Palgainfo Agentuur 2019, Tihanov 2015). Mujal maailmas on privaatsuse ja töökeskkonna teemasid uuritud näiteks küsimustiku, vaatluse ja intervjuu meetodeid ühendades (Ball *et al.* 2012; Chang *et al.* 2015).

Antud bakalaureusetöö poolstruktureeritud intervjuud viidi läbi eesmärgiga mõista süvitsi, missuguseid privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvaid probleeme võib töökeskkonnas esineda, ning sellest lähtuvalt teha järeldusi informatsioonilise privaatsuse tagamise võimaluste kohta töökohal. Intervjuude tarvis küsimuste koostamisel toetuti antud bakalaureusetöö teooria osas käsitletud autorite seisukohtadele ja andmekaitse seadustele (Andmekaitse Inspeksioon 2019a; Andmekaitse Inspeksioon 2019b; Bhave *et al.* 2019; Nissenbaum 2004; Chang *et al.* 2015; Congdon *et al.* 2014; Martin 2012; Moore 2000; Smith 2017; Snyder, Cistulli 2011; Solove 2002). Lisaks toetuti ka 2019.a läbiviidud töötajate tööturu- ja palgauuringu metoodikale (Palgainfo Agentuur 2019). Intervjuude küsimuste näidis on leitav Lisas 1. Intervjuu koosnes üheksast teemaplokist:

- 1) sissejuhatav plokk;
- 2) privaatsuse tähendus;
- 3) privaatsuse rikkumine töökohal;
- 4) isikuandmed ja nende tööandjale edastamine;
- 5) tööandja ligipääs töötajate privaatsele infole;
- 6) töötajate jälgimine;
- 7) tööandja ligipääs töötajate isiklikele kontodele ja jälgimine Internetis
- 8) võimalikud tagajärjed olukorras, kus tööandja riivaks privaatsust – küsimused võimaliku olukorra lahendamise ning tagajärgede kohta;
- 9) koroonaviiruse mõju privaatsusele – uuriti eriolukorra ja koroonaviiruse võimalikku mõju vastajate privaatsusele, samuti mõju inimeste hoiakutele privaatsuse suhtes.

Viimane küsimuste plokk lisati intervjuule, kuna ülemaailmne koroonaviiruse puhang ja eriolukorra kontekst võivad inimeste arvamusi ja uuringu tulemusi mõjutada. Epideemia valguses on kerkinud privaatsust puudutavaid probleeme ja diskussioone ning inimeste arusaam privaatsusest ning isikuandmete kaitsest võib olla hetkel või alatiseks mõjutatud.

Uuring viidi läbi ühendades ettekavatsetud, sihipärast ning mugavusvalimit. Töö autor määras kindlaks, mis valdkondade töötajaid uuringu käigus intervjueeritakse. Intervjueeritavad sooviti leida valdkondadest, milleks olid: õigusabi, pangandus, kaubandus, meditsiin, telekommunikatsioon, müük (aktiivmüügi valdkond) ja avaliku

sektori haldusalasse kuuluvatest valdkondadest nagu kohalik omavalitsus (KOV), haridus ning sisekaitse, kuna nendel elualadel on võimalik leida ilmselt kõige huvitavamad tulemused ning valdkonnad on omavahel võrdlemisi erinevad. Nii oli võimalus saada andmeid võimalikult erinevate tunnuste, kogemuste ja vaadetega vastajatelt. Tegevusalade eripärasid ning bakalaureusetöö teemat arvestades, on nendes valdkondades privaatsuse tajumine ametispetsiifikast lähtuvalt erinev, näiteks advokaat tajub privaatsuse olemust ning väärtust teistsuguselt kui klienditeenindaja kaubanduses. Töö autor leidis vastajaid nii oma tutvusringkonnast, kui ka tutvusringkonnast saadud soovitude kaudu ning ka otseselt soovitud valdkondades töötavalt inimestelt intervjuud paludes. Intervjuueeritavate valimise kriteeriumiteks oli ka see, et vastajate hulgas oleks nii noori kui vanemaid. Töö autoril ei olnud otsest sihti vastajate arvu suhtes, vaid intervjuusid viidi läbi n-ö küllastumispunktini, mis tähendab, et uut informatsiooni enam juurde ei saadud. Olles intervjuueerinud 12-13 inimest, tundis töö autor, et küllastumispunkt on saabumas ning viis läbi veel lisaks 2-3 intervjuud, et olla veendunud, et uut informatsiooni enam juurde ei saada.

Ülevaade valimist tabeli kujul on Lisas 2. Valimisse kuulusid valdavalt naised. Kokku oli valimis 15 inimest, kellest 13 olid naised ja 2 mehed. Autor küll soovis saada võrdsemat soolist jagunemist valimis, kuid tutvusringkonnast ning juba vastanute seast saadud soovitude kaudu meessoost vastajaid enam juurde ei saadud. Seega sooline jagunemine oli suhteliselt juhuslik, ning selles osas kindlaid kriteeriume eelnevalt paika ei seatud. Intervjuueeritavad olid vanuses 21-68 eluaastat. Kuna mõned vastajad on sarnaste tunnustega, näiteks 3 valimi liiget on 25-aastased naised, siis kasutatakse tsitaatide esitamisel vastaja koodi, näiteks I1 (isik1) või I2 (isik2) jne. Valimi kirjeldamisel esitatakse töötajate tegevusvaldkonnad, mitte ametid konkreetselt, et oleks võimalus tuua välja erisusi ning sarnasusi valdkondade vahel.

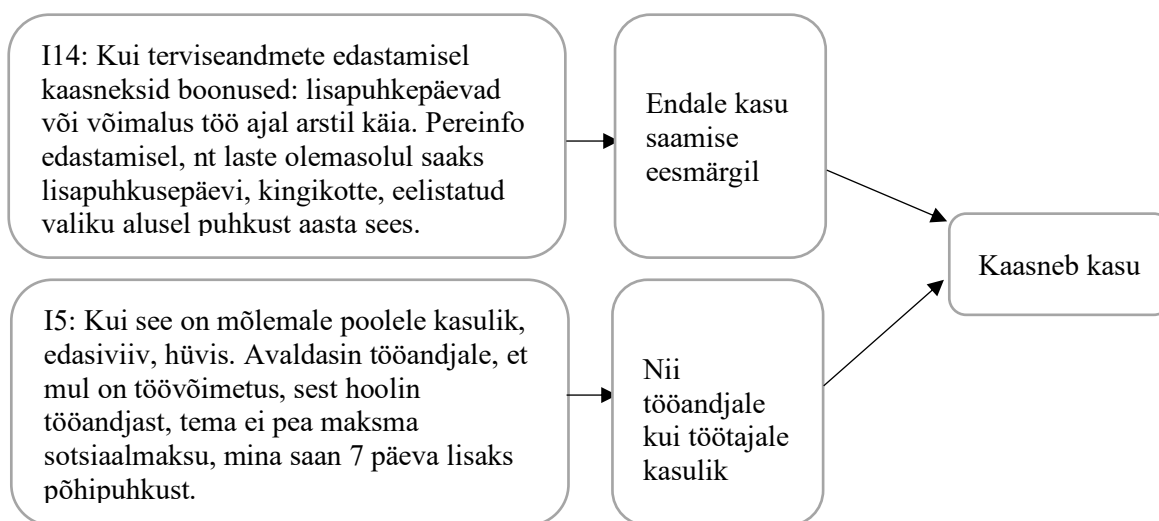
Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 22.03.2020-27.03.2020, FaceTime'i videokõne, Facebook Messenger'i videokõne ja telefonikõne vahendusel, vastavalt intervjuule vastaja võimalustest ja soovidest. Autor küll planeeris viia intervjuud läbi silmast-silma, kuid Eestis kehtestatud eriolukorrast lähtuvalt, ei olnud see võimalik. Kõige pikema intervjuu kestvuseks oli 1 h 51 min ja 32 sek, kõige lühema intervjuu kestvuseks oli 13 min ja 42 sek. Keskmiselt oli intervjuu pikkuseks 30 min 27 sek. Kõigi vastajate puhul

olid küsimuste alateemad samad, kuid intervjuu pikkus sõltus suuresti vastaja kogemustest ning teadlikkusest ja ka sellest, kas intervjuueerijal oli võimalik küsida täiendavaid küsimusi. Kui mõne küsimuse küsimisel ilmnis, et vastajal puudusid kogemused antud teemal, ei olnud autoril võimalik täpsustavaid või sama teemaploki edasiarendatud küsimusi enam küsida. Nii mõnelegi intervjuueritavale osutus keeruliseks privaatsuse tähenduse selgitamine. Samuti ka küsimus kõhkluste kohta isikliku informatsiooni avaldamisel vajab mitme vastaja puhul täiendavaid selgitusi. Mõned vastajad ei olnud teadlikud sellest, kas tööandjal on ligipääs töölastele või ka isiklikele kontodele ning ka sellest, kas tööandja teostab taustauuringuid näiteks Internetis või erinevates registrites.

Kõik läbiviidud intervjuud salvestati. Kahe intervjuu tegemisel tekkisid ka tehnilised probleemid, mille tõttu on salvestised osadena, mitte täispikkuses. Intervjuueeritavalt küsiti suuliselt nõusolekut intervjuu salvestamiseks ning informeeriti intervjuu läbiviimise eesmärgist. Intervjuueeritavatele lubati tagada anonüümsus, nende isikut tuvastavaid andmeid, ettevõtete nimesid ja muid spetsiifilisi aspekte uuringus ei avaldata. Nõusoleku küsimine ja motiivi selgitamine on vajalik, et uuringu protsess oleks eetiline.

Intervjuude transkribeerimisel kasutati veebipõhist kõnetuvastusprogrammi, mis võimaldas helifailide transkribeerimisele kulutada vähem aega (Alumäe *et al.* 2018). Töö autor kuulas kõik helifailid hoolikalt üle, ja tegi transkriptsioonides hulgaliselt parandusi, mida kõnetuvastus ei suutnud õigesti kirja panna. Kokku on transkriptsioone 109 lk. Intervjuude analüüsimisel ja kodeerimisel lähtuti uurimisülesannete teemadele vastavaid seoseid otsides. Lähedased vastused koondati ühise kokkuvõtva märksõna või lause alla, millest moodustatigi koodid. Koodid koondati kategooriatesse. Kategooriatesse ehk autori poolt koostatud analüütilistesse üksustesse, rühmitatakse moodustatud koodid sarnasuse alusel (Kalmus *et al.* 2015). Näide kodeerimisprotsessist tuuakse joonisel 4.

Joonisel 4 väljatoodud protsess on näide, mis ei hõlma kogu kodeerimise protsessi. Näide on toodud intervjuude analüüsimise etapist. Esimeses tulbas on 1. etapis autori poolt lühendatud vastused, siis teise etapi koodid, millest omakorda moodustuski kood „kaasneb kasu,“ mida siis analüüsis kasutada, kui selgitatakse, mis on üheks põhjusteks, miks töötajad on valmis oma isiklike andmeid tööandjale jagama.



Joonis 4. Intervjuude kodeerimise protsessi näide (autori koostatud).

Järgnevas alapeatükis antakse ülevaade tehtud intervjuude tulemustest. Tulemused esitletakse vastavalt erinevate teemaplokkide järjekorrale, mis on välja toodud nii peatüki alguses kui ka Lisas 1 ehk intervjuude küsimuste näidises. Mõne intervjuu puhul võis küsimuste järjekord veidi erineda, kuid valdavalt esitati küsimused samas järjekorras.

2.2. Uuringu tulemused isikliku informatsiooni avaldamise ja privaatsusega seonduvate probleemide esinemisest töökohal

Uuringus selgitati esmalt välja privaatsuse tähendus osalejate jaoks. Enamus vastajate arvates on informatsiooni kontroll oluline aspekt privaatsusest. 13 intervjuueeritavat 15-st vastasid, et privaatsus on nende jaoks seotud isiklike andmete või delikaatse infoga ning, et teabe kättesaadavus ja võimalus kasutada oleks neile teada või nende kontrolli all. Informatsiooni kontrolli peeti oluliseks nii töökeskkonna, kui eraelu kontekstis.

„Privaatsus on see, mis puudutab minu isiklike andmeid, mind, minu delikaatselt võib-olla infot või infot, mida ma ei soovi nagu laiema üldsusega jagada.“ (I15, intervjuu)

Üks vastaja, kes haldab paljude töötajate andmeid ja osaleb värbamisprotsessis, oskas tabavalt kokku võtta, mida tööandja vaatest töötaja privaatsus tähendab ning ka siinkohal on märksõnaks informatsiooni kontroll, nagu ka enamik vastustest selgus.

„Töötaja privaatsus tähendab siis seda, et küsida nii palju kui vajalik. Aga peab järgima seda printsiipi, et nii palju kui vajalik, aga nii vähe kui võimalik.“ (I12, intervjuu)

Tabelisse 1 on koondatud märksõnade abil kuidas uuringus osalejad privaatsust määratlesid. Kui kontroll info üle oli peaaegu kõigi vastajate jaoks privaatsuse olemusega tihedalt seotud, siis näiteks panganduse, müügi ja meditsiinivaldkonna töötajate puhul kerkis esile kliendi andmete konfidentsiaalsus ning üks meditsiinitöötaja tõi välja ka arsti saladuse hoidmise, mis on samuti seotud kliendi (patsiendi) konfidentsiaalsusega.

„/.../ Et me ei avaldaks patsiendi andmeid.“ (I6, intervjuu)

„ /.../ See, mis arsti kabinetis toimub, see sinna ka jääb. Et see on nagu saladusega ühendatud, arsti saladuse hoidmine.“ (I9, intervjuu)

Ka õigusabi ja sisekaitse valdkondade esindajatel oli privaatsusest veidi erinev arusaam, ja seda just ametispetsiifikast johtuvalt. Nende arvates on privaatsus inimese põhiõigus, mis on põhiseadusega sätestatud.

„Privaatsus, minu jaoks, on üks siis isiku põhiõigustest, mis hõlmab endas komplekselt inimeste vaimset, kui ka füüsilist õigust midagi lubada või seda keelata.“ (I2, intervjuu)

„/.../ meie jaoks ongi äärmiselt oluline, et me ei jaga neid andmeid iga nii öelda suvalise isikuga, vaid ainult nende isikutega, kellele on see õigus seadusega antud.“ (I3, intervjuu)

Kaubanduses töötav inimene (I5) märkis, et privaatsus on tema arvates isiklik aeg, mida ei tohiks keegi häirida. Mitmete vastaja poolt mainiti privaatsuse seost võimalusega eralduda või olla üksi. Veel märgiti privaatsuse seost oma isiklike asjade üle kontrolli omamisega, näiteks auto, telefon ja arvuti.

Samuti märgiti tihti, et privaatsus on lai mõiste, mille tähendus võib erinevates situatsioonides ja keskkondades erineda. Veel toodi mitmetes vastustes välja, et privaatsust tajuvad inimesed erinevalt. Autor märkas, et enamus vastajatest tähendasid, et tegemist on laia mõistega, mida võivad inimesed väga erinevalt mõista.

„/.../ Et see olenebki, näiteks töömõistes võib tähendada ühte, eraeluliselt midagi muud. Ja võib-olla avalikus kohas midagi kolmandat kindlasti.“ (I4, intervjuu)

„/.../ Ma arvan, et privaatsusel, on väga palju erinevaid suundasid, et... see oleneb iga inimese enda sisemisest olekust ja arusaamast, kes mida täpsemalt privaatsuseks loeb.“
(I2, intervjuu)

Tabel 1. Privaatsuse tähendus uuringus osalejate jaoks (autori koostatud).

Privaatsuse tähendus	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
Kontroll info üle	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x
Kliendi konfidents.						x	x		x	x					
Põhiõigus		x	x												
Eraldumine	x							x		x			x		
Kontroll oma asjade üle		x						x			x				
Kontroll oma keha üle		x													
Varjamine	x														
Isiklik aeg					x										

Märkused: I – intervjuueeritav (ja talle vastav number, vt lisa 2); x – privaatsuse tähendus intervjuueeritava arvates

Järgmiseks uuriti vastajatelt nende kokkupuutest privaatsuse rikkumisega töökohal. Viieks vastajatest oli isiklik kogemus privaatsuse rikkumisega töökohal ning peaaegu pooled vastajatest olid kuulnud juhtumitest, kus mõne nende tuttava privaatsust on töökohal rikutud. Kolmandik vastajatest väitsid, et neil ei meenu konkreetseid juhtumeid või nad ei ole kogenud privaatsuse rikkumist töökohal. Autori arvates võis rolli mängida ka asjaolu, et mõned vastajad lihtsalt ei suutnud tuttavatelt kuulnud olukordi meenutada, olles intervjuule vastates ettevalmistamata.

Selgus, et olukorrad, kus töötajate privaatsust töökohal rikutakse on tavaliselt seotud mingit laadi isikliku informatsiooni hankimise, avaldamise või kõrvalistele isikutele infole ligipääsemisega, kus töötaja ei olnud vastavaks tegevuseks nõusolekut andnud või ei olnud tegevusest teadlik. Ka töötajate jälgimine on informatsiooni hankimise eriliigiks. Selliste tüüpsituatsioonide puhul võib privaatsuse rikkumine tekkida mitme tegevuse tagajärjel, kus nt jälgimise kaudu hangitakse infot ja pärast avaldatakse seda kolmandale osapoolle. Kui intervjuueeritavad olid kirjeldanud oma kogemusi ning olukordi siis neilt küsiti ka nende situatsioonide lahenduste kohta. Lisas 3 koondatakse vastajate poolt

kirjeldatud olukorrad ning lahendused. Nende olukordade esitamine on oluline, et näidata missuguseid reaalseid situatsioone on töötajatel töökohal esinenud. Tabelis 2 esitatakse vastajate kogetud või märgatud privaatsuse rikkumisega seonduvad olukorrad töökohal. Olukorrad on autori poolt kategoriseeritud. Enamus vastajate kirjeldatud situatsioonidest olid seotud tööandja poolt töötaja isikliku informatsiooni avaldamisega, info küsimisega või töötajate jälgimisega.

„/.../ paar korda on olnud, et näiteks kus inimene [toim: ülemus/kolleeg] jagab mu isiklikku telefoninumbrit või aadressi. Mulle ei meeldi, kui sellised asjad levivad või käivad käest-kätte. /.../ ja siis ma otsustasingi, et ma teen iseenda nagu selle töö Facebooki, mis tegelikult on täiega hästi toiminud. Aga vahest ikkagi on seda, et noored tahavad mulle kirjutada minu enda Facebooki.“ (I13, intervjuu)

Tabel 2. Intervjueeritavate kogemused privaatsuse rikkumisega (autori koostatud).

Privaatsuse rikkumise kategooriad	I2	I4	I4	I4	I5	I5	I7	I8	I10	I11	I11	I12	I13	I13	I13
Info avaldamine		x	x	x			x			x		x	x	x	x
Info hankimine		x				x		x		x	x				
Kõrvaliste isikute ligipääs infole	x														
Vaba aja häirimine					x										
Võõra vara kasutamine									x						

Märkused: I – intervjueeritav (ja talle vastav number, vt lisa 2); x – vastaja kirjeldatud situatsioon liigitatuna privaatsuse rikkumise kategooriasse

Intervjuudest selgus, et paljud privaatsuse rikkumisega seonduvad probleemid jäävad lahendamata. Seda põhjustel, et töötajal ei ole teadmiseid oma õigustest, tööandja ei ole valmis töötajatele sobivaid lahendusi leidma või mitmel juhul ei ole töötaja isegi teadlik, et tema privaatsust on töökohal rikutud. Samuti ühe olukorra puhul ütles töötaja (I13), et konkreetsel hetkel ta ei tundnud ebamugavust, aga kuna see hakkas hilisemas tööelus häirima, siis täna tunneb, et tegemist oli privaatsuse rikkumisega. Ühe rikkumise puhul oskasid töötajad enda kaitseks viidata Isikuandmete kaitse seadusele, mille kohaselt on

töökohale kaamerate paigaldamiseks vajalik kõikide kaamerapilti jäävate inimeste nõusolek. Kuna vastav nõusolek puudus, eemaldati kaamerad.

Järgmiste küsimustega käsitleti isikuandmeid ja nende avaldamist tööandjale. Esmalt uuriti vastajatelt, missuguseid andmeid peetakse tavalisteks isikuandmeteks ja missuguseid andmeid peetakse isiklikeks (diskreetseteks). Kuigi isikuandmed on vastavalt diskreetsusastmele Andmekaitseseadusega liigitatud, on siiski oluline teada, missugune on töötajate üldine arusaam andmete liigitamisest, et mõista, missuguseid andmeid ja mis põhjustel oleksid töötajad valmis tööandjale edastama. Intervjuudest saadud tulemused koondatakse märksõnade abil tabelisse 3. Tabelisse märgitakse vastused, mida mainiti vähemalt kaks korda.

Intervjuudest selgus, et nii mõnigi vastaja peab tavalisteks isikuandmeteks neid andmeid, millega isik on esmajoones tuvastatav, ja mida sätestab ka andmekaitseseadus. Siit järeldab töö autor, et need töötajad on isikuandmete kaitse seadustega kursis ning mõistavad seda õigesti. Isikuandmete liigitusest teadlikumad inimesed töötavad õigusabi, sisekaitse ja meditsiini valdkonnas, mistõttu arvab autor, et nendes valdkondades on vastavate seaduste tundmine oluline.

„Tavaliselt isikuandmed on kõik need isiku või tema andmed, mis annavad ja mis on nagu üldsusele kättesaadavad, mis annavad võimaluse inimest nii-öelda tavaolukorras tuvastada. /.../ kõik sellised nii-öelda lihtsamalt ja tavaliselt kättesaadavad andmed, mis on nii-öelda igapäevasele kättesaadavad, kes natukenegi vaatab ringi. /.../ Isiklikud ja diskreetsed on minu hinnangul kõik sellised andmed, mis siis ja mille nii-öelda kättesaamine ei ole tavapärane. Ja mille omamisega on tegelikult võimalik inimestele teha kahju, on see siis materiaalne, on see siis nagu immateriaalne.“ (I2, intervjuu)

Vaadeldes tabelit, on märgata, et nii mõnelgi puhul liigitavad vastajad andmeid erinevatesse kategooriatesse. Näiteks isikukoodi peeti kahel korral tavaliseks- ja seitsmel korral isiklikuks teabeks. Telefoninumber esines 5 korral tavaliste isikuandmete kategoorias ja kahel korral isiklike andmete kategoorias. Aadressi peetakse pigem isiklikuks (3 vastajat) kui tavaliseks (2 vastajat) teabeks. Töö autori hinnangul on selle küsimuse analüüsimine oluline, mõistmaks tööandjale isiklike andmete edastamise põhjuseid ja kõhkluseid andmete edastamisel.

Tabel 3. Andmete liigitamine vastavalt intervjueeritavate arusaamadele (autori koostatud).

Tavalised isikuandmed	Isiklikud isikuandmed
Nimi	Terviseandmed
Vanus	Isikukood
Telefoni number	Pangaandmed
Sugu	Info lähedaste (pere) kohta
Amet/töökoht	Aadress
E-posti aadress	Telefoni number
Isikukood	Sissetulek
Aadress	Paroolid
CV/hariduskäik	Soolised eelistused

Märkused: Rasvases kirjastiilis on märgitud andmed, mida liigitati mõlemasse kategooriasse. Märksõnad on esitatud vastavalt esinemissagedusele, alustades kõige sagedamini mainitud andmetest nt tavaliste isikuandmete tulbas - nimi - 8 korda ja isiklike isikuandmete tulbas - terviseandmed - 10 korda.

Järgmisena uuriti vastajatelt missugustel põhjustel või olukordades oleksid nad nõus isiklike andmeid tööandjale edastama. Vastustest selgus, et põhjused või olukorrad, kus töötajad oleksid nõus oma tööandjatele isiklikku informatsiooni jagama, on järgmised:

- kui tervislik seisund segab nende tööd (nt pikk haigusleht) või tervis võib töökohal ohtu sattuda (nt allergiad, nakkavad haigused);
- kui kaasneb kasu (lisa puhkepäevad töötajale või sotsiaalmaksusoodustus tööandjale);
- töölepingu sõlmimisel;
- põhjendatud huvi ja eesmärgipärase kasutamise korral.

„Põhimõtteliselt ainult siis, kui see on oluline minu töövaates, et ma peaksin sellist infot jagama, et ma ise tunnen, et ma peaksin mingil põhjusel olema aus, sest see mõjutab kas minu tööd, võib-olla minu ära käimisi. Kui mul on mingi tõsisemad tervisehäädad, et minu juht või tööandja, siis teaksid ja saaksid sellega arvestada...“ (I15, intervjuu)

Sealjuures viis inimest väitsid, et isiklike andmeid tööandjale avaldada ei ole üldse vajalik ja üks inimene arvas, et ta võiks tööandjale sisuliselt kõike jagada. Mitmed vastajad leidsid, et n-ö üleliigse info avaldamine sõltub ka omavahelisest usaldusest ja suhetest kolleegide või tööandjaga ning ka sellest, kui avatud inimene on.

„/.../ Ma arvan, et see oleneb tööandjast. Oleneb kolleegidest ja oleneb sellest inimesest, kui palju ennast nagu, kui palju sa tahad rääkida või kui palju sa pead vajalikuks või kui

palju sa üldse oma isiklikust elust räägid, et sellised on erinevad olukorrad ja siin ei peaks tingimata olema see, et kõik peavad teadma või keegi ei tohi teada.“ (I4, intervjuu)

Samas teemaplokis uuriti ka vastajatelt võimalike kõhkluste kohta diskreetse info avaldamisel. Kõhklused sarnanesid mõneti ka eelnevalt käsitletud põhjustega. Mõned töötajad siinkohal vastasid, et neil ei esinegi kõhkluseid, kuna nad usaldavad oma tööandjat. Töötajate kõhklused, mis siinkohal välja joonistusid olid järgnevad:

- info kogumise eesmärk või põhjus;
- tööandja ja töötaja vaheline usaldus;
- kogutava teabe seotus tööga;
- andmete säilitamine;
- täpne kasutamine;
- seadusega kooskõla, kuritarvitamine;
- tekitab valearusaamasid, diskrimineerimist või mõjutab suhtumist minusse.

„Kui need andmed ei ole nagu tööandjal tegelikult vajalikud. /.../ Selleks peab olema väga põhjendatud, et peaks andma. /.../ Ja, et mis nad nendega teevad?“ (I11, intervjuu)

„/.../ Kui ma läheksin tööle kuskile, kus tööandja selline natuke kahtlane, et ma ei taha anda mingit sellist isiklikku infot, siis ma vist ei läheks sinna tööle ka, nagu ma peaksingi algul usaldama tööandjat ka, et anda nii infot.“ (I1, intervjuu)

Järgnevalt uuriti, kas tööandjatel on ligipääs töötajate privaatselt informatsioonile. Seda selleks, et uurida, kas tööandjatel on võimalus hankida töötajate kohta teavet ilma töötaja nõusolekuta või teadmata. Näiteks on mitmetel tööandjatel võimalik viia läbi täiendavaid päringuid erinevates inforegistrites. Samuti uuriti, kas töötajate arvates on selline tegevus põhjendatud nende ametipositsiooni vaates. Kolm intervjuueeritavat väitsid, et tööandjal ei ole ligipääsu erinevatele registritele (pereregister, paturegister jne) ja mitmed vastajatest ei olnud teadlikud, kas nende tööandja saaks mingit laadi infot lisaks hankida. Panganduse, KOV-i, ja sisekaitse töötajad omasid terviklikumat ülevaadet ja olid teadlikumad oma tööandja võimalusest saada täiendavat infot oma töötajate kohta.

Sisekaitse, panganduse (I10, I14, I4), ja KOV-i (I13) töötajad on andnud loa taustauuringu teostamiseks ning peavad seda igati põhjendatuks, lähtudes oma tööst.

Sisekaitsetes töötav isik lisas, et kuna tal on võimalik käsitleda riigisaladust, on taustakontroll igati põhjendatud, sest tegemist on äärmiselt salajase informatsiooniga ning on vajalik olla kindel töötaja usaldusväärsuses. I10 tõdes, et tööandjal on ligipääs erinevatele registritele ning tema seda põhjendatuks ei pea. Meditsiinitöötaja (I6) väitel on tööandjal ligipääs töötajate haigusloole, mille vaatamisest jääb maha märge ning töötaja arvates ei ole see ka põhjendatud. I2 ei saanud antud küsimusele vastata, kuna talle laienevad kutsepiirangud tööandja privaatsusnõuete täitmise kohta informatsiooni avaldamise osas.

„Nii - mina 100% tean, et minu tööandja toimetab taustauuringuid ja ma arvan, need on isegi veidi süvitsi minevamad, kui lihtsalt internetis. Et tean, et väga ranged turvakontrollimeetmeid on värbamisprotsessis olemas.“ (I14, intervjuu)

*„Siis kui *amet* kandideeritakse, siis antakse nõusolek muuhulgas siis erinevate delikaatsete isikuandmete töötlemiseks ehk siis ma olen sellest teadlik ja ma olen selle vabatahtlikult andnud ja see ongi just kantud eelkõige sellest eesmärgist, et kas on siis võimalik isikule väljastada teatud ligipääsu teatud infole. Ja, selles mõttes jah, ma olen teadlik sellest ja ma olen selle teadlikult ka andnud.“ (I3, intervjuu)*

Uuringust selgus, et enamik intervjuueeritavate tööandjatest rakendab mingit laadi jälgimist oma töötajate üle. Meetmed, mis intervjuueeritavad välja tõid ja mille kaudu on tööandjatel võimalus töötajaid jälgida, on koondatud joonisele (vt lisa 4). Joonisel grupeeriti jälgimise meetodid ning märgiti ära ka tegevusvaldkonnad, kus vastavaid meetmeid kasutatakse. Kahe vastaja sõnul ei rakenda tööandja üldse füüsilist jälgimist (nt kiipide või kaamerate kaudu) ja kahel juhul ei teadnud vastaja öelda, kas tööandjal on ligipääs tööarvutis tehtud tegevustele või töömeilboksile.

Kõige rohkem meetodeid, mille kaudu on võimalik töötajaid jälgida ning nende kohta informatsiooni koguda, tõid välja KOV-i töötajad. Kõige vähem tööandja poolt kasutatavaid meetodeid jälgimiseks ja informatsiooni kogumiseks tõid välja müügi, õigusabi, sisekaitse ja hariduse valdkondade töötajad. See ei tähenda, et KOV-i töötajaid jälgitakse kõige rohkem, vaid seda, et tööandjal on võimalik erinevate meetmete kaudu nende tegevust jälgida ja tegevuste kohta infot hankida. Kaudselt võib järeldada, et kohalikes omavalitsustes on töötajate jälgimiseks kõige rohkem erinevaid viise.

Meditiinivaldkonna töötajad tõdesid, et töötajate jälgimist pigem ei teostata. Küll aga, ütles I1, et tööandjal on ligipääs tegevustele, mida teostatakse tööarvutis. Mitmeid erinevaid jälgimise meetodeid kasutatakse ka panganduses ja kaubanduses. Panganduses töötavate inimeste sõnul on see igati põhjendatud, kuna panganduses liigub palju konfidentsiaalset teavet. Jälgimise suhtes olid intervjuueeritavatel üsna vastakad tunded. Mitme vastaja jaoks tekitab jälgimine ebamugavust või on äärmiselt ebameeldiv.

„/.../ See kiibisüsteem on minu jaoks nagu täiesti haige süsteem selles mõttes, et ma ei ole mingisugune puuris loom. /.../ See oli tohutult kummaline, tegelikult. Et ma saan aru, et sa tahad teada, aga, et... kas sellele ei ole nagu muid vahendeid või asju? Nagu mulle ausalt öeldes ei meeldi mõelda, et ma olen nagu mingisugune tehase liinitöötaja, kes peab kogu aeg endast märku andma, et kus ta on, mis ta teeb.“ (I13, intervjuu)

„Mõtlen, et kindlasti see oleneb organisatsioonist ka, et kas on vaja ennast sisse piiknutada oma kiibiga või kas on vaja turvakaamerad, et oleks koridoris, aga ma arvan, et pangas on see kindlasti oluline, et seal on hästi palju konfidentsiaalset infot ja seetõttu ka need meetmed peavad võib-olla olema nagu üsna-üsna ranged.“ (I14, intervjuu)

Mõlemad KOV-is ja üks kaubanduses (I12) töötav inimene tõid välja, et nende tööandjad jälgivad nende ametiauto kasutamist GPS-seadmete kaudu ning nad peavad täitma täpset aruandlust, põhjendades tehtud sõite. I11 kirjeldas GPS-seadme abil jälgimist privaatsuse rikkumisena, sest aruandluse kontroll osutub tööandja poolt tihtipeale norivaks. Sama vastaja poolt toodi välja ka telefoniväljavõtete jälgimine, kus vastaja mainis, et on pidanud ka tehtud kõnede suhtes aru andma ja nende vajalikkust tõestama. I13 lisas sellised meetmed, mida teised vastajad välja ei toonud. Nendeks olid kolleegidele (ja ka tööandjale) nähtavus, s.t on näha kui töötaja lahkub töökohalt ja koosolekute protokollimine, kus märgitakse väga täpselt üles kõik öeldu ja situatsioonide kirjeldused, mida siis organisatsiooniliikmetel on võimalik pärast protokollist lugeda.

„/.../ peab andma aru, et miks seal sai käidud. On olnud selliseid asju, mis on nagu hästi ebamugav. /.../ Mida tasem oled, seda vähem tähelepanu saad ja kui sellest nagu teemaks võtta, siis saad just luubi alla ja siis vaadatakse sind veel rohkem.“ (I11, intervjuu)

Ühe vastaja sõnul ei tohiks juhid kulutada energiat töötajate jälgimisele ning peaksid neid usaldama. Ka töö autor on arvamusel, et töötajate jälgimisse ei tohiks fookust suunata, kuna paljude töötajate jaoks on see ebameeldiv.

„/.../ Minu mõte on see, et juba värbamisel peaks lähtuma mõttest, et sa võtad endale tööle tublid targad inimesed ja siis sa lased neil tublidel tarkadel inimestel tööd teha. Mitte ei kuluta oma väärtuslikku juhi energiat selle peale, et sa nagu jälgid, mis nad teevad või kontrollid neid.“ (I14, intervjuu)

Enam kui pooled vastajatest tõdesid, et nende tööandjal on ligipääs tööalasesse meilboksi ja veidi vähem kui pooled vastajatest ütlesid, et tööandjal on ligipääs ka kõigile muudele tegevustele, mida nad teevad tööarvutis. Enamik vastajatest märkisid, et meilivahetusi ja arvutikasutamise ajalugu pigem konstantselt ei jälgita, kuid olukorras, kus tekib probleem, on see võimalik. Näiteks juhul kui töötaja on näidanud üles ebausaldusväärset või tehnilise rikke korral, kus töötaja ise ei saa enam oma arvutile ligi. I13 tõi välja, et tööalaseid meilbokse kasutavad nii kolleegid kui ka tööandja otsingmootoritena, kui tahetakse mingit infot kiiresti leida. Vastajad mõistavad, et kui nende IT-osakonnad on suutlikud kaugjuhtimise teel arvutisse ligi pääsema, on ka tööandjal selle kaudu võimalus kontrollida nende tegevusi, kui selleks peaks vajadus või huvi tekkima.

„Ma arvan jah. Suht kindel, et jah, on ligipääs. Aga ma ei usu, et see on niimoodi, et keegi tuleb jällegi huvist lihtsalt mu meilboksi, vaid sellepärast, et juhul kui peaks vaja olema, ma ei tea, kui mul mingi arvuti plahvatab või ma ei saa enam meilboksi ligi või midagi, et... Aga muidu meil on olemas ka selline süsteem, et nagu „remote access“, sest, et mingi administraator saab nagu kaugteel minu arvutisse siis tulla, et selles mõttes on kõik variandid olemas ja kindlasti ka monitooritakse mingil määral, mingite keskkondade kasutamist. Ma ei tea, mis määral ja mis selle infoga tehakse... (I4, intervjuu)

Kui vastajatelt küsiti, kas nende jälgimine töökohal (nt kaamerate, kiipide, arvuti kaudu) riivab nende privaatsust, olid vastused erinevad. Nende vastajate puhul, kes väitsid, et jälgimine riivab privaatsust lisati, et kui seda teostatakse pidevalt või märgatavalt. Pääaegu pooled intervjuueeritavad mõistsid, miks see on nende organisatsioonis vajalik ning tõdesid, et jälgimine nende privaatsust ei riiva. Ka nende hulgas oli neid, kes ütlesid, et kui nad tuvastaksid, et neid on pidevalt jälgitud, siis nad tunneksid privaatsuse

riivamist. Mõne vastaja vastust ei saa kategoriseerida „riivab“ või “ei riiva“ alla, sest nad näitasid välja ebalevat seisukohta ja üks vastaja ei oma otsesest tööandjat, ning ta ei osanud kindlat seisukohta võtta. Pigem arvas, et talle ei meeldiks jälgimine.

„No isiklikult mina tunnen küll, et kui ma peaksin teada saama, et minu e-posti ja kõike on siin jälgitud minu tegevusi, siis ma olen kindlasti väga riivatud...“ (I12, intervjuu)

„Ma ei tea isegi. Põhimõtteliselt nagu mul karta pole midagi, aga võib-olla ikka nagu mingi ebamugavustunne tekiks.“ (I6, intervjuu)

„Kui ma alustasin seda tööd, siis mul oli natukene harjumatu, nagu see, et on kaamerad ja mind kogu aeg jälgib... Mitte ei jälgita, aga need kaamerad on kogu aeg, et kogu aeg on see võimalus, et keegi kui tahab, siis saab vaadata, mis ma teen. Et see natukene nagu ahistas mind ja tekitas sellist ärevust, aga lõpuks ma lihtsalt harjusin sellega ära ja ma sain aru, et keegi tegelikult ei vaata.“ (I5, intervjuu)

Vastajatelt uuriti ka, kas nende tööandja pääseb ligi nende isiklikele kontodele (nt e-posti), kui neid kasutatakse tööarvutis vm tööandja antud elektroonilises seadmes. Umbes pooled vastajatest olid arvamusel, et seda meedet ei rakendata ning tööandjal on vaid tehniline suutlikkus isiklikele kontodele ligi pääseda. Mitmed (u viiendik) vastajatest tõdesid, et nad ei ole kursis või ei tea, kas nende tööandjal on ligipääs nende isiklikele kontodele. Kolmandik vastajatest märkis üsna kindlalt, et sellist võimalust tööandjal ei ole. Intervjueeritavate vastustest jäi mitmel korral kõlama, et nad heauskselt loodavad, et tööandjal kas ei ole sellist võimalust või seda jälgimise meedet ei rakendata. Sisekaitse töötaja sõnul on sellise meetme rakendamine seadusevastane. Kuna vastaja on seadustega hästi kursis, järeldab töö autor, et sellist meedet ei tohiks ükski tööandja rakendada, ilma töötaja nõusolekuta ning omaalgatuslikult.

”/.../ Aga ma lihtsalt tahaksin arvata, et isegi kui on tehniline suutlikkus, et siis see ei ole nagu meede, mida rakendatakse.” (I14, intervjuu)

”/.../ See eeldaks ikkagi eraldi kohtu luba, et selliseid asju läbi vaadata. Ja, siin peakski olema mingisugune... Seda saaks ilmselt taotleda ja mingisuguse süüiteomenetluse raames, aga niisama lihtsalt kontrolli mõttes kindlasti mitte.“ (I3, intervjuu)

Samas teemaplokis uuriti ka vastajatelt, kas nad üldse hoolivad sellisest ligipääsust, näiteks isiklikele kontodele. Enamus intervjuueeritavatest vastasid, et hoolivad (pigem hoolivad, väga hoolivad) ning mitmed tõid ka välja, et see on oluline teema, millest kindlasti peaks hoolima. Üksikud vastajad olid pigem ükskõiksed, aga tegelikult näitasid ka nemad üles hoolivust, kui jälgimine puudutaks isiklikku infot või tasustamist.

„Ei, ma hoolin... Mulle küll ei meeldiks, kui niimoodi minu postkaste pidi ringi käiakse. Kindlasti mitte ei meeldi see mulle.“ (I8, intervjuu)

„/.../ Maailmas paratamatult see privaatsus on täna... Ütleme, et iga liigutus, mis sa teed niikuinii sinu privaatsust... keegi, seda jälgib, kas või puhtalt sellega, et su telefon on taskus. Siis iga liigutus, mis sa nagu internetis teed, on tegelikult kas Google või kellegi teise poolt nagu salvestatud, et... lihtsalt küsimus on selles, et võib olla inimene ise tegema valikuid, mida ta siis seal [toim: tööarvutis] konkreetselt teeb. Selleks, et mitte sattuda nii-öelda privaatsuse rikkumise osaks või alla.“ (I2, intervjuu)

„Pigem nagu, ma mõelnud küll ei ole sellele varem, kui sa nüüd küsid. Pigem siis vist ükskõikne? Aga samas väga ei tahaks, et keegi muidugi minu asju loeks, isiklike asju.“ (I6, intervjuu)

Intervjuueeritavatel küsiti, kuidas nad käituksid, kui tunnetaksid, et tööandja riivab nende privaatsust, kelle poole nad oma murega pöörduksid ning missugused oleksid võimalikud tagajärjed sellises olukorras. Sisuliselt kõik (v.a I11) vastasid, et nad pöörduksid oma otsese juhi või tööandja poole (sõltuvalt organisatsiooni struktuurist) ning paluksid tööandjalt selgitust, miks selline olukord tekkis. Ühe vastaja sõnul ei ole lahendaks ülemuse poole pöördumine probleemi.

„Ilmselt peaks pöörduma oma otsese ülemuse poole, aga antud see otsene ülemus on selline pigem, selline vahelüli, kes on küll olemas, aga kellel nagu ütleme, et töötaja kaitsmiseks, minu kaitsmiseks, temal on ükskõik.“ (I11, intervjuu)

Kolmandik vastajatest tõid välja ka, et sõltuvalt organisatsiooni struktuurist ja suuruselt on võimalik pöörduda ka näiteks personaliosakonna või vastavate töötajate (nt turbejuhi) poole. Kaks vastajat arutaksid probleemi ka oma kolleegidega. I15 ütles, et nende ettevõttes on töötajate diskreetsete probleemide lahendamiseks loodud eraldi vihjeliinid.

„/.../ Selleks on meil eraldi isegi meililiinid, asjad, kus sa võid anonüümselt ka jätta vihjeid või kaebusi, kui sa soovid.“ (I15, intervjuu)

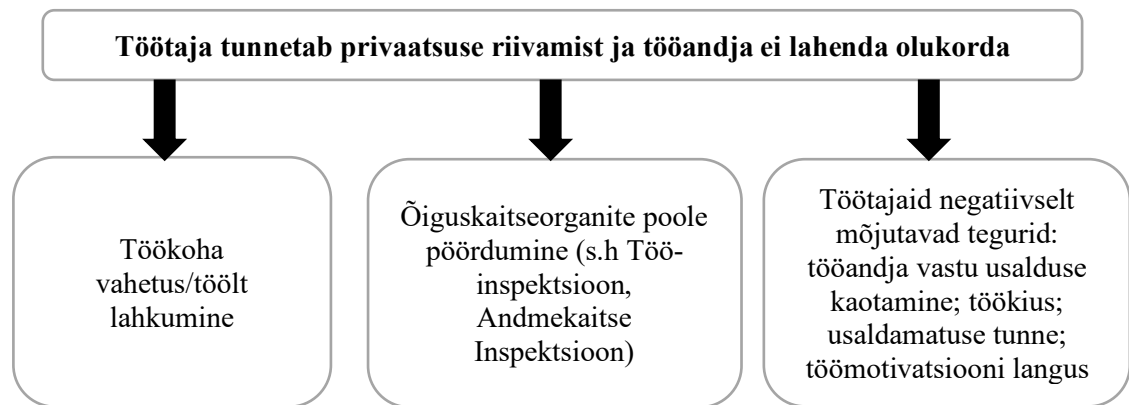
Üle poolte vastajatest on veendunud, et töötaja probleemile leitaks lahendus organisatsioonisiselt ning tööandja oleks mõistev. Nii vastasid pigem suuremates organisatsioonides töötavad inimesed, kelle tegevusvaldkonnaks oli pangandus, telekommunikatsioon, sisekaitse, õigusabi, haridus ja ka üks meditsiinitöötajatest.

„/.../ Meil on tegelikult väga nagu tore tööandja, ma nagu ei oskakski, ta saaks kindlasti aru, et ma ei tea...“ (I1, intervjuu)

Sealjuures küsiti ka võimalike tagajärjede kohta antud olukorras. Enamus intervjuueeritavatest on arvamusel, et sõltuvalt tööandja põhjendustest või reaktsioonist, oleksid nad nõus töökohta vahetama, kui probleemile ei leitaks töötaja jaoks sobivat lahendust. Peaaegu pooled vastajad olid arvamusel, et nad oleksid vajadusel valmis pöörduma oma õiguste kaitsmiseks vastavalt politsei, juristi, kohtu, Tööinspektsiooni või Andmekaitse Inspektsiooni poole. Mõlemad KOV-is töötavad vastajad tõdesid, et selliste probleemide esinemisel oleks mõistlik otsida uus töökoht. Peamised tagajärjed, mis töötajate privaatsuse rikkumisega kaasneksid, on koondatud joonisele 8. Töötajaid negatiivselt mõjutavad tegurid on koondatud kokku, intervjuueeritavad tõid tegurid eraldi konkreetselt välja.

„Kõigepealt kindlasti ülemusega, aga kui sealt nagu ei saa mõistlikku vastust või põhjendust või... Kui tema nagu ükskõikselt suhtub sellesse, siis on politsei järgmine, sest niimoodi ei saa asjad jääda, sest see tähendab seda, et see jätkub.“ (I18, intervjuu)

„/.../ Kindlasti töökohavahetus. Kui juhuslikult on olukord selline, kus seeläbi rikutaks ka mingisugust, nii-öelda näiteks inimõigust või asi läks juba seadusega vastuollu, siis kindlasti ma kaaluks ka teavitamist mingisugustele, kas siis kõrgematele organisatsioonidele, kes iganes sellega, nagu parasjagu tegeleb.“ (I10, intervjuu)



Joonis 8. Töötaja privaatsuse riivamisega kaasnevad tagajärjed (autori koostatud intervjuude põhjal).

Intervjuu viimases plokis arutati eriolukorra ja koroonaviiruse mõju vastajate privaatsusele ning ka mõjust inimeste hoiakutele privaatsuse suhtes. Kolmandik vastajatest väitsid, et koroonaviirus ja eriolukord ei ole nende suhtumist privaatsusesse mõjutanud. Rohkem kui pooled vastajatest väitsid, et eriolukorras ei saa inimesed oma haigestumist kuidagi privaatseks pidada, ning nad ei varjaks kindlasti oma haigestumist. Sealjuures üksikud vastasid, et peavad terviseandmeid siiski isiklikeks ja kõrvalistele isikutele haigestumisest ei teavitaks s.t teavitaksid vaid lähedasi või inimesi, kellega on olnud kokkupuude. Samuti tähendasid kolm vastajat, et ühiskonnas on tekkinud koroonahäbi, ning väitsid, et nad ei poolda inimeste häbiposti panemist või konkretiseerimist.

*„ /.../ Kui ma oleks koroonahaige, siis ma ei tahaks, et terve eesti või terve *linn* teaks seda, et see *nimi* teeb seda, seda, seda ja on koroonahaige, hoidke temast eemale. Et ma arvan, et see võib-olla pereringis on okei, kui keegi teab midagi, aga niimoodi... See ei ole küll lahe, kui on mingi uudis ja siis on kellegi nimi, et ta on koroonahaige.“ (I7, intervjuu)*

Enamik intervjuueeritavaid arvasid, et koroonaviirus ja eriolukord inimeste hoiakuid privaatsuse suhtes ei mõjuta, s.t inimesed ei hakka nt jälgimist normaalseks pidama. Mitmed vastajad olid aga arvamusel, et viirus võib inimeste privaatsustaju ja -vajadust vähendada, ning hilisemas elus võivad inimesed olla jälgimisega rohkem harjunud. Mõnede vastajate sõnul võib osutada katsumuseks inimeste hoiakute ümberkujundamine.

I2 tõi välja, et kindlasti on mõned inimesed arvamusel, et eriolukord ja liikumispiirangud riivavad nende privaatsust. Üldiselt enamik vastajatest siiski lootsid, et olukorra normaliseerudes taastuvad ka inimeste arusaamad ning inimesed mõistavad, et tavaolukorras ei ole jälginine ja isikliku informatsiooni kogumine normaalne.

Käesolevas alapeatükis anti ülevaade empiirilise uuringu käigus kogutud tulemustest. Nagu tulemuste esitlusel selgus, on inimestel kohati erinev arusaam privaatsusest, kuid peamiselt omistati privaatsusele tähendus informatsiooni kontrolli võtmes. Enam kui pooled vastajatest olid kogenud privaatsuse riivamist töökohal või olid sellistest juhtumitest kuulnud oma tuttavatelt. Intervjuude käigus selgitati välja ka uuringus osalenud töötajate arusaam eri liiki isikuandmetest ning selgitati välja, mis põhjustel oleksid töötajad nõus isiklike andmeid tööandjale edastama. Järgmises peatükis tuuakse välja autori järeldused.

2.3. Järeldused ja ettepanekud informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökohal

Järelduste peatükis tuuakse välja seosed varasemate uuringute ja konkreetse uuringu vahel. Samas alapeatükis esitletakse uuringu eesmärgist lähtuvalt autori järeldused informatsioonilise privaatsuse tagamise võimaluste kohta töökeskkonnas. Alapeatüki lõpus toob töö autor välja uuringu meetodist ja valimist tulenevad piirangud ning võimalused uuringu edasiarendamiseks.

Privaatsuse tähendust uurides selgus, et enamiku vastajate jaoks on privaatsus seotud informatsiooni kontrolliga. See tähendab, et vastajate jaoks seostub privaatsus eelkõige informatsioonilise privaatsuse alaliigiga. Informatsiooni kontrolli peeti oluliseks nii töökui eraelulises keskkonnas. Veel seoti privaatsuse tähendust kliendiandmete konfidentsiaalsuse ja mõnede vastajate puhul ka võimalusega eralduda (piirata endale juurdepääsu) ehk mõned vastajad seostasid privaatsust ka füüsilise privaatsuse alaliigiga, lisaks informatsioonilisele privaatsuse alaliigile. Mitme vastaja sõnul on privaatsus inimese põhiõigus. Kõik privaatsusega seonduvad aspektid on kooskõlas varasemate uuringutega, kus privaatsuse tähendus on seotud nii informatsiooni kontrolli, eraldumise kui ka oma keha üle kontrolli omamisega (Ball *et al.* 2012; Gavison 1980; Nissenbaum 2004; Solove 2002). Kliendiandmete kaitstuse tõi välja EKI Ühendsõnaraamat

privaatsuse tähenduses ning privaatsus kui inimese põhiõigus on sätestatud EV Põhiseaduses (Eesti Vabariigi põhiseadus 2015; EKI Ühendsõnastik 2020). Käesoleva uuringu eripäraks on see, et mainiti ka privaatsuse seost kontrolliga isiklike esemete üle (nt isiklik sülearvuti) ning ka isiklikku aega (s.t töövälisest) peeti privaatseks.

Mitme intervjuueeritava sõnul on tegemist laia mõistega ning privaatsuse tajumine sõltub inimese arusaamadest ja kontekstist. Privaatsust kui laia mõistet on käsitletud varasemalt ka Solove (2002) ja Nissenbaum (2004). Buchanan *et al.* (2006) ja Nissenbaum (2004) on käsitletud ka privaatsuse sõltumist inimese arusaamadest ning väärtustest ja privaatsuse tähenduse varieerumist erinevates kontekstides (nt töö, kodu). Sealjuures tööalaselt võib privaatsuse tähendus mõningaselt erineda näiteks töötajate ametispetsiifikast lähtuvalt. Töö autor leiab, et privaatsuse tajumine, väärtustamine ja selle tagamise vajadus töökeskkonnas sõltub töötaja isiklikest arusaamadest, kogemustest, ametist, haridusest (erialasest ettevalmistusest) ja organisatsioonis kehtestatud normidest ning reeglitest.

Paljud vastajad kirjeldasid kas isiklike või oma tuttavate kogemusi privaatsuse rikkumisega töökohal, mis kinnitas töö autorile, et privaatsuse rikkumine töökohal on Eestis probleemiks ning töötajate privaatsuse uurimine ja võimalike lahenduste pakkumine on oluline. Töötajate privaatsuse rikkumise situatsioonid olid peamiselt seotud info hankimise (sh ka jälgimise) või info avaldamisega tööandja poolt. Kuna enamus vastajaid seostasid privaatsust kontrolliga isikliku informatsiooni üle, siis sellest tingituna osatakse märgata probleeme, mis on seotud informatsioonilise privaatsusega. Kirjeldatud situatsioonide lahendused või lahenduseta jätmised andsid autorile võimaluse teha järeldusi privaatsuse tagamise viiside kohta töökohal.

Uuring näitas, et töötajatel on erinevad arusaamad isikuandmete liigitamisest, mis võivad põhjustada ebameeldivaid olukordi hilisemas tööelus. Töötajad on valmis eraelulist informatsiooni avaldama, kui see on seotud nende tööga (nt tervislik seisund), kui töötajal ja tööandjal on võimalik saada kasu (töötajal lisapuhkepäevade ja tööandjal maksusoodustuste näol) või kui töötaja jaoks on tööandja eesmärgid informatsiooni kogumisel põhjendatud. Siinkohal on oluline välja tuua, et tööandjale ei ole tarvis jagada eraelulist informatsiooni ning tööandja vajab vaid tavalisi isikuandmeid ning töötaja

pangakontonumbrit, et tööleping sõlmida, nagu selgus ka EV-s kehtivatest seadustest (Andmekaitse Inspektsioon 2019a; Töölepingu seadus 2019). Eraeluline teave nt tervisliku seisundi, perekonnaseisu või lähedaste kohta võib põhjustada diskrimineerimist, valearusaamasid või usaldamatust töötaja suhtes.

Näiteks finantsasutuste, kohalike omavalitsuste, õiguse ja sisekaitse valdkonna töötajad peaksid olema valmis, et töötajatele teostatakse taustakontroll ka erinevates registrites või selleks, et tööandjal on juurdepääs erinevatele inforegistritele (pereregister, paturegister, kinnisturaamat jne), kust on võimalik saada lisainformatsiooni töötajate ja nende lähedaste kohta. Nimetatud valdkondades on see kindlasti vajalik turvalisuse kaalutlustel, kuna töötajatel on ligipääs teiste inimeste delikaatsele infole ning on vajalik teha kindlaks, et töötajad ei kuritarvita oma tööandja valduses olevat informatsiooni ning ei kahjusta seeläbi organisatsiooni mainet. Töö autor tõi ka teoreetilises pooles järeldusena välja, et töötajate kohta täiendava informatsiooni hankimine võib olla ajendatud tööandja soovist kaitsta ettevõtte mainet ja tagada turvalisus. Kuna nimetatud sektorite töötajad on teadlikud, et neile teostatakse taustakontrolli, on see kooskõlas ka Martin (2012) väitega, et tööandja võib hankida täiendavat informatsiooni töötaja kohta vaid töötaja nõusolekul. Sama sätestab ka isikuandmete kaitse seadus (Andmekaitse Inspektsioon 2019b).

Uuringust selgus, et umbes pooli vastanutest mõjutab või on mõjutanud jälgimine negatiivselt ning umbes pooled ei tunnetata, et jälgimine privaatsust riivaks. Need, kes mõistsid jälgimise rakendamise vajalikkust ettevõttes, ei pidanud jälgimist privaatsuse riivamiseks. Kuigi jälgimise viisid on enamjaolt seadusega lubatud ja töötajad on tihtipeale selleks ise nõusoleku andnud, tunnetavad mitmed töötajad siiski, et jälgimine riivab nende privaatsust. Ka eelnevatele uuringutele tuginedes leiti, et jälgimine avaldab negatiivset mõju töötajatele ning ka tööandjatele (Chang *et al.* 2015; Smith 2017; Snyder, Cistulli 2011). Mitme vastaja sõnul on jälgimine (kaamera, kiipide, GPS-seadme, arvuti või tööalaste kanalite) kaudu ebamugav, mis võib põhjustada töötaja pühendumuse vähenemist, töömotivatsiooni langust ja tööandja vastu usalduse kaotamist.

Nagu uuringust selgus, siis peamiselt ei kasutata füüsilise jälgimise vahendeid otseselt töötajate töötegemise jälgimiseks, vaid pigem võimaldavad need järelkontrolli (nt kaamerad) kui mõni töötaja või klient on käitunud ebasüüdsalt või ilmneb mingi

probleem. Samuti töölastele kontodele juurdepääsu põhjendavad tööandjad pigem sellega, et tehniliste probleemide esinemisel on võimalik töölastele kontodele või tähtsale informatsioonile ligi pääseda. Töölast meilivahetust ei tohiks töötajad pidada privaatseks, sest see on otseselt seotud tööülesannete täitmisega. Ka Ball jt. (2012) leidsid oma uuringus, et töötaja on kohustatud alluma tööandja poolt seatud töötavadele ja normidele. Seega erinevad järelkontrolli võimaldavad ja töökanalitega seotud jälgimise meetodid on osa konkreetse ettevõtte töötavatest ja -praktikatest. Töö autori arvates on erinevatel viisidel jälgimise rakendamine järelkontrolli eesmärgil igati põhjendatud, kui seda ei kasutata otseselt töötajate jälgimiseks. Liigne kontroll näiteks meilivahetuste jms üle ei ole autori arvates vajalik.

Uuringust nähtus, et paljudel tööandjatel on võimalus pääseda ligi töötajate isiklikele kontodele, kuid samas mitmed töötajad pole kursis, kas nende tööandjatel on võimalus juurdepääsuks töötajate isiklikele kontodele. Enamus vastanutest ütlesid, et neile läheb väga korda isiklike kontode ja isiklike andmete privaatsus. On selge, et erinevate jälgimise meetodite rakendamine nõrgestab ka töötajate privaatsust isikliku informatsiooni ja isiklike kontode osas (Congdon *et al.* 2014). Paljud töötajad ei mõista, et tehnoloogiliste seadmete ja IT-spetsialistide abiga on võimalik tööandjal hankida töötajate eraelulist teavet näiteks meilivahetuste või veebisaitide kasutusajaloo kaudu (Bhave *et al.* 2019; Chang *et al.* 2015). Seega töötajad, kes väitsid, et tööandjal puudub ligipääs isiklikele kontodele või ei omanud infot antud asjaolu kohta, ei pruugi endale teadvustada, et tegelikult on tööandjal ligipääs isiklikele kontodele. Enamus vastanutest pidasid nt meilivahetust privaatseks ja arvasid, et tööandjad ei tohiks lugeda erameilivahetusi. See on kooskõlas ka Snyderi ja Cistulli (2011) uuringuga, kus uuringu tulemusena leiti, et isegi kui tööandjal on vastav ligipääs, ei tohiks ta seda kasutada.

Selgus, et kui töötajad peaksid tundma privaatsuse riivamist töökohal, siis peaaegu kõik vastajad pöörduksid esmajoones oma ülemuse poole, räägiksid oma murest ning paluksid selgitust. Enamik vastanutest leidsid, et kui rikkumine ei ole just äärmiselt häiriv ning tööandja põhjendus olukorrale oleks adekvaatne ja arusaadav, leitaks olukorrale kindlasti organisatsioonisisest lahendust ning töösuhe saaks jätkuda. Paljud vastajatest oleksid valmis töökohta vahetama või ka õiguskaitseorganite poole pöörduma juhul, kui organisatsioonisisest probleemile lahendust ei leitaks. Võimalikud tagajärjed, mis

töötaja privaatsuse riivamisel kaasneksid ning hilisemas tööelus töötajat negatiivselt mõjutama hakkaksid, on tööandja vastu usalduse kaotamine, usaldamatuse tunne, töömotivatsiooni langus ja töökius. Ka varasematest uuringutest selgus, et töötajate privaatsuse riivamine (nt liigse jälgimise kaudu) võib mõjuda negatiivselt töötajate töömotivatsioonile ja usaldusele tööandja vastu (Chang *et al.* 2015; Snyder, Cistulli 2011). Samuti leidis Smith (2017), et töötaja privaatsuse riivamine läbi jälgimise võib viia tööandja vastu kohtusse pöördumiseni. Oluline tulemus siinkohal on, et enamus töötajaid üritaksid probleemi lahendada organisatsioonisiselt ning pöörduks murega oma tööandja poole. Ühtlasi ka see, et paljud töötajad oleksid valmis töökohta vahetama, kui probleemile organisatsioonisiselt lahendust ei leita. Ka muud privaatsuse riivamise tüüpsituatsioonid, näiteks isikliku informatsiooni avaldamine, võivad tekitada sarnaseid tagajärgi, nagu privaatsuse riivamine läbi informatsiooni kogumise ehk läbi jälgimise.

2020. a. kevadel kogu maailma raputanud koroonaepeemia võib mõjutada inimeste privaatsuse tajumist kahes suunas. Inimesed kas harjuvad jälgimisega ja hakkavad seda eriolukorra väliselt normaalsemaks pidama või märkavad, et tegelikult on neid valitsuse poolt jälgitud (nt liikumist positsioneeritud) ja soovivad eriolukorra lõppedes oma privaatsust veel rangemalt tagada ning ei soovi üldse, et kellelgi oleks nende kohta üleliigselt infot. Samadel viisidel võib koroonaviiruse ja eriolukorra mõju avalduda ka töösuhetes. On võimalik, et tulevikus, kui eriolukord on möödas, on töötajad jälgimisega rohkem harjunud ning see ei riiva enam nende privaatsust niivõrd. Töö autori loodab, et inimesed nii kodanike, kui töötajatena märkavad epideemia valguses, et nende tegevuste ja liikumiste kohta on koguaeg omatud rohkem infot, kui nad ise on soovinud jagada. Samuti loodab autor, et see paneb inimesi mõtlema oma privaatsuse tagamise viisidele ning enda kohta informatsiooni ei jagata enam nii kergekäeliselt.

Järgnevalt esitatakse autoripoolsed ettepanekud informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökohal. Esmalt esitatakse privaatsuse tagamise viisid töötajast lähtudes, ehk mida töötaja ise saaks oma privaatsuse tagamiseks töökohal teha ja seejärel esitatakse töötaja privaatsuse tagamise viisid tööandjast lähtudes. Esiteks tuleks töötajal selgelt piiritleda, mida tema arvates privaatsus tähendab ning missugust laadi informatsiooni peab töötaja delikaatseks ning tagama, et töötaja enda tegevusest lähtuvalt ei avalduks isiklik teave. Teisalt peaks töötaja kontrollima enda kohta käiva informatsiooni vastavust

tegelikkusele ning olema teadlik informatsioonile juurdepääsetavusest. See tähendab, et töötaja peaks teadma kes omab juurdepääsu tema kohta käivale informatsioonile, mis põhjustel keegi seda kasutab ning missugustel alustel seda säilitatakse või edastatakse.

Oluline oleks tutvuda vastavate seadustega, mis piiritlevad, missugust laadi informatsiooni avaldamine tööandjale on kohustuslik. Töötajal on õigus keelduda tundliku, delikaatse ja eraelulise info jagamisest tööandjaga (Andmekaitse Inspeksioon 2019a; Töölepingu seadus 2019). Soovimatut laadi (eraelulist) informatsiooni ei ole tarvis tööandjale jagada. Kui töötaja tunnetab, et mingit laadi teave on tema jaoks isiklik, peab ta ka ise hoolitsema selle eest, et see ei oleks avalikult kättesaadav. Näiteks, et sotsiaalmeedia kontodel ei oleks soovimatut informatsiooni avalikult üleval või avatud vestluse käigus ei avaldataks liigset informatsiooni. Kõigest ei ole tarvis töökohal rääkida.

Kindlasti peaks tutvuma ka isikuandmete kaitse üldmäärusega (IKÜM), mis tagab töötajatele õigused eraelulise teabe kaitseks. Näiteks on sätestatud IKÜM-is, et töötaja jälgimiseks ja muul viisil info kogumiseks peab olema töötaja nõusolek. (Andmekaitse Inspeksioon 2019b) Ka töötajapoolne nõusoleku andmine enda jälgimiseks töökohal peaks olema läbimõeldud otsus, pärast vastavate tingimustega (kogutav info ja eesmärk) tutvumist.

Töölaseid seadmeid (nt tööarvuti) ja kanaleid (nt meilikonto) peaks kasutama professionaalselt, s.t pigem mitte kasutada neid isiklikel otstarvetel näiteks isiklike meilivahetuste pidamiseks, isegi siis, kui see pole tööandja määratud reeglitega keelatud. Ka tööarvutis veebisaitide kasutamisel peaks töötaja mõtlema sellele, kas tegevused on seotud otseselt tema tööga või võiks ta neid pigem töövälisel ajal teha, et mitte sattuda tööandja jälgimise alla. Kui töötaja otsustab tööajal (või tööarvutis) nt Facebooki kasutada, peaks ta arvestama sellega, et tööandjal on võimalus tema kontole ligi pääseda. Kui isiklike kontode kasutamine tööarvutis (vm tööandja antud seadmes või töövõrgus) on vältimatu, soovitab töö autor kasutada isiklikesse kontodesse sisenemisel topelt-tuvastamist ning oma paroole arvutisse mitte salvestada.

Juhul kui töötaja peaks tundma, et tema privaatsust on töökohal riivatud, soovitab töö autor pöörduda esmalt oma otsese juhi poole, kuna võib-olla juhtus see tahtmatult või olukorrale on adekvaatne põhjendus ning situatsiooni saab organisatsioonisiselt

lahendada. Juhul kui töötaja tunnetab, et privaatsuse rikkumine mõjutab negatiivselt töötaja igapäevast töötamist, soovib töö autor kaaluda töökohta vahetust. Kui töötaja privaatsust rikutakse põhjendamatult ning töötaja ei soovi organisatsioonisiselt lahendust leida, soovib autor oma õiguste kaitsmiseks pöörduda õiguskaitseorganite (s.h ka Tööinspeksiooni või Andmekaitse Inspeksiooni) poole. Sealjuures märgib töö autor, et sellises huvide konflikti olukorras ei ole töösuhe enam jätkusuutlik ning töötaja peaks olema kindlasti valmis töökohta vahetama.

Ka tööandjal on oma töötajate privaatsuse tagamisel oluline roll. Järgnevalt esitatakse autoripoolsed ettepanekud töötajate informatsioonilise privaatsuse tagamiseks tööandja vaatepunktist lähtuvalt, ehk mida tööandja peaks tegema, et töötajate informatsiooniline privaatsus oleks tagatud. Igal töötajal peaks olema võimalus tunda, et tema privaatsus ja isiklik informatsioon on kaitstud ning tema privaatsusest hoolitakse.

Esmalt peaks tööandja lähtuma põhimõttest, et töötajalt küsitakse vaid nii palju infot kui vajalik. See tähendab, et eelkõige on tööandjal vajalik teada töötaja tavalisi isikuandmeid ning pangakontonumbrit, et sõlmida tööleping. Täiendava informatsiooni küsimine ei ole tavaliselt vajalik ning informatsiooni hankimine ükskõik mis viisil, ilma töötaja nõusolekuta ei ole põhjendatud. Töötaja andmete töötlemisel peaks tööandja lähtuma isikuandmete kaitse üldmäärusest. Töö autor soovib tööandjatel selgitada töötajatele, kuidas nende andmeid töödeldakse ning teha vastavaid koolitusi isikuandmete kaitsest.

Töötajate jälgimiseks peab tööandjal olema töötajate nõusolek. On oluline töötajatele selgitada, miks erinevaid jälgimismeetmeid kasutatakse. Kui nt kaameraid jälgitakse vaid erandkorras, kui esineb mingi probleem ning jälgimismeetmed tagavad võimaluse kontrollimiseks, siis on kindlasti asjakohane töötajatele selgitada, et jälgimismeetmete kaudu nende tegevust pidevalt ei jälgita. Töö autor leiab, et töötajate jälgimine põhjustab töötajatele ebamugavust ja võib kaasa tuua töömotivatsiooni languse ja tööandja vastu usalduse vähenemise. Tööandja ei tohiks rakendada liigset jälgimist, vaid peaks oma töötajaid usaldama ning võimaldama neile iseseisvust oma tegevustes.

Tööandja peaks selgitama töötajatele tööalaste seadmete ja kanalite kasutamise juhiseid ning koostama vastavad kirjalikud reeglid. Sealjuures peaks selgitama juurdepääsetavusest nii tööalastele kui isiklikele kontodele, et töötaja oleks teadlik ning

oskaks vastavalt käituda. Üheks viisiks oleks see, et töötaja allkirjastab dokumendid, kus ta kinnitab, et järgib tööalaste seadmete ja kanalite kasutamise reegleid. Kui tööandja selgitab töötajatele, et kõigest, mida töötaja tööarvutis teeb, jääb maha jälg, siis oleks töötaja oma tegevustes teadlikum ning ilmselt kasutaks tööseadmeid professionaalselt ja väldiks isiklike kanalite jms kasutamist. Ühe intervjuu näitel (I15) pakub töö autor välja, et töötajatele võiks võimaldada privaatsaid kaustasid ka tööarvutis, kuhu töötajad saaksid paigutada oma isiklike materjale ning millele ei tohiks olla tööandjal juurdepääsu.

Kui töötaja tunnetab privaatsuse riivamist, peaks tööandja kindlasti olema mõistev ning selgitama, millest olukord tulenes ja võtma töötaja muret tõsiselt. Nii on võimalik leida mõlemale osapoolle sobiv lahendus. Eelpool mainitud intervjuu (I15) näitel märgib töö autor, et ühes ettevõttes on loodud eraldi vihjeliinid, kuhu töötajad saavad jätta kaebuseid ka anonüümselt. See on töö autori arvates kindlasti hea praktika, millest võiks eelkõige suuremate asutuste ja ettevõtete juhid õppust võtta (kuna selliste meetmete loomine on ressursikulukas), et olla teadlik töötajate muredest ja võimalikest probleemidest töökohal.

Kuna uuringus osales 15 töötajat, ei saa tulemusi üldistada kõikidele töötajatele Eestis, küll aga võimaldasid uuringu tulemused pakkuda võimalikke informatsioonilise privaatsuse tagamise viise töökohal, mida töötajad ja tööandjad saaksid praktiseerida. Töö autor leiab, et kuna mitmetel töötajatel oli isiklik kogemus ning paljud olid ka kuulnud erinevatest privaatsuse rikkumisega seonduvatest probleemidest töökohal, siis oli uuring igati vajalik ning esitatud ettepanekud töötajatele ja tööandjatele asjakohased. Antud uuringut oleks võimalik edasi arendada, uurides missugustes valdkondades esineb enim privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvaid probleeme töökeskkonnas. Sellisel juhul oleks võimalik esitada ettepanekuid informatsioonilise privaatsuse tagamiseks konkreetsete valdkondade töötajatele. Sealjuures peaks valimit suurendama ning uuringus peaks osalema võrdne arv valdkondade esindajaid, näiteks viis meditsiinivaldkonna esindajat, viis panganduse valdkonna esindajat jne. Autor soovib kasutada intervjuude meetodit, mis võimaldab saada rohkem ning täpsemat informatsiooni. Lisaks võiks intervjuude meetodit kombineerida kvantitatiivse meetodiga, et saada võimalikult realistlikke uuringutulemusi.

KOKKUVÕTE

Privaatsust võib mõista laia nähtusena, mis võib esineda nii füüsilises, psühholoogilises kui informatsioonilises aspektis. See seob mõiste ligipääsuga inimesele, tema mõttemaailmale ning tema kohta käivale informatsioonile. Privaatsust endale sobival määral ja viisil on nüüdisaegses infoühiskonnas keeruline kindlustada. Selle on keerukaks muutnud iga päevaga kiiremini arenev tehnoloogia, millel on suutlikkus saada, salvestada, kopeerida ning levitada informatsiooni. Kuna privaatsus ja isikuandmete kaitse on seadusandluse poolt sätestatud inimese põhiõiguseks, on valitsuse poolt väljatöötatud juhend isikuandmete kaitse üldmääruse näol, millest andmete töötledajad peaksid lähtuma.

Ka töökeskkonnas on oluline, et töötajate informatsiooniline privaatus oleks tagatud. Töötajate privaatsuse riivamine ja isikliku informatsiooni avaldamine võib kaasa tuua ebameeldivaid tagajärgi nii töötaja kui tööandja jaoks. Et ebameeldivusi vältida, on oluline suurendada nii töötajate kui tööandjate teadlikkust informatsioonilise privaatsuse olulisusest ja selle tagamise viisidest.

Töö eesmärgi täitmiseks uuris töö autor kõigepealt privaatsuse olemust ja privaatsuse alaliike erinevates käsitlustes. Privaatsuse olemuse ja alaliikide uurimisel tähendas töö autor, et isiklik informatsioon ja privaatsus on enim seotud informatsioonilise privaatsusega. Informatsioonilist privaatsust seostatakse informatsiooni kontrolliga, ehk olukorraga, kus inimene omab ülevaadet oma isikliku informatsiooni kättesaadavuse ja selle töötlemise osas. Lisaks selgitati isikliku informatsiooni olemust, piiranguid isikuandmete töötlemisel, ning töötajate privaatsuse riivamisel tekkivaid võimalikke tagajärgi nii tööandja kui töötaja jaoks.

Bakalaureusetöö empiirilise uuringu käigus sooviti analüüsida privaatsuse ja isikliku informatsiooni avaldamisega seonduvaid probleeme Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides, mille kaudu teha autoripoolseid järeldusi ja ettepanekuid

informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökeskkonnas, mida saaksid praktiseerida nii töötajad enda informatsioonilise privaatsuse tagamiseks, kui tööandjad oma töötajate informatsioonilise privaatsuse tagamiseks.

Uuringust selgus, et paljud töötajad seostavad privaatsuse tähendust eelkõige informatsiooni kontrolliga ehk võimalusega hallata enda isiklikku informatsiooni. Töö autor leidis, et privaatsuse tajumine, väärtustamine ja selle tagamise vajadus töökeskkonnas sõltub töötaja isiklikest arusaamadest, kogemustest, ametist, haridusest (erialasest ettevalmistusest) ja organisatsioonis kehtestatud normidest ning reeglitest. Paljud vastajad kirjeldasid kas isiklike või oma tuttavate poolt kogetud situatsioone, kus töötajate privaatsust on töökohal rikutud. Enamik kirjeldatud situatsioonidest olid seotud eelkõige isikliku informatsiooni hankimise või info avaldamisega tööandja poolt. Juhul kui töötajad tunnetaksid, et tööandja riivab nende privaatsust, üritaksid nad esmalt lahendada probleemi organisatsioonisiselt, oma ülemusega lahendusi leides. Teisalt oleksid paljud töötajad valmis vahetama töökohta või pöörduma õiguskaitseorganite poole, et oma privaatsust ja isiklikku informatsiooni kaitsta, kui tööandja ei lahendaks tekkinud probleemi. Võimalikud tagajärjed, mis privaatsuse riivamise korral kaasneksid ning töötajat hilisemas tööelus negatiivselt mõjutaksid, oleksid tööandja vastu usalduse kaotamine, usaldamatuse tunne, töökius ja töömotivatsiooni langus.

Et töötajad oleksid oma töö suhtes rahulolevad ning töökeskkond oleks meeldiv kõigi osapoolte jaoks, oleks vajalik vältida ebameeldivaid tagajärgi, mis kaasnevad töötajate informatsioonilise privaatsuse riivamisega. Selleks koostas töö autor omapoolsed järeldused ja ettepanekud informatsioonilise privaatsuse tagamiseks töökohal. Informatsioonilise privaatsuse tagamise viisid esitati nii töötaja kui tööandja vaatest lähtudes.

Autori soovitude kohaselt on töötajal võimalik oma informatsiooniline privaatsus töökohal tagada olles kursis isikuandmete kaitse seadustega, teadmaks oma õiguseid ning olles hoolikas isikliku informatsiooni kaitsmisel. Töötajal ei ole tarvis eraelulist informatsiooni töökohal jagada ning töötaja peaks hoolitsema selle eest, et soovimatu informatsioon ei oleks mõnel muul viisil avalikult kättesaadav.

Tööandja peab töötaja isiklikku informatsiooni töötlemisel lähtuma isikuandmete kaitse seadustest. Tööandja ei tohi koguda töötajatelt eraelulist informatsiooni, ilma põhjendatud vajaduseta. Töötaja kohta täiendava informatsiooni hankimiseks (sh ka jälgimiseks) peab töötajalt küsima nõusolekut. Töötajate isikuandmete töötlemisel ja töötajate jälgimise rakendamisel on oluline selgitada töötajatele tegevuse tagamaid ja motive. Töötajate liigne jälgimine ei ole autori arvates vajalik ning põhjustab töötajatele ebamugavustunnet.

Töö autor loeb uuringu õnnestunuks, kuna uuringu tulemused võimaldasid autoril järeldada informatsioonilise privaatsuse tagamise viise nii töötaja kui tööandja jaoks. Vastavaid ettepanekuid praktiseerides on nii töötajatel kui tööandjatel võimalus töötajate informatsiooniline privaatsus töökohal hõlpsamini tagada ning ebaseeldivaid tagajärgi vältida. Kui töötajad tunnevad ennast töökeskkonnas turvaliselt, on oma tööga rahul ning töökeskkond on soodne, on ka ettevõtte oma tegevuses edukas.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Alumäe, T., Tilk, O., Ullah, A. (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 1–8. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-912-6-1>
2. Andmekaitse Inspeksioon. (2019a). *Isikuandmete liigitus*. Vaadatud 21.11.2019 <https://www.aki.ee/et/eraelu-kaitse/isikuandmed-ja-tootlemine/isikuandmete-liigitus>
3. Andmekaitse Inspeksioon (2019b). *Isikuandmete töötaja üldjuhend*. Vaadatud 29.11.2019 https://www.aki.ee/sites/default/files/dokumendid/isikuandmete_tootleja_uldjuhend.pdf
4. Andmekaitse Inspeksioon. (2020). *Töötajate isikuandmete töötlemisest koroonaviiruse kontekstis*. Vaadatud 24.04.2020 <https://www.aki.ee/et/uudised/tootajate-isikuandmete-tootlemisest-koroonaviiruse-kontekstis>
5. Aron, E. N., Aron, A., Jagiellowicz, J. (2012). Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 262–282. <https://doi.org/10.1177/1088868311434213>
6. Ball, K., Daniel, E. M., Stride, C. (2012). Dimensions of employee privacy: an empirical study. *Information Technology & People*, 25(4), 376–394. <https://doi.org/10.1108/09593841211278785>
7. Bhawe, D. P., Teo, L. H., Dalal, R. S. (2019). Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management*, 1-38. <https://doi.org/10.1177/0149206319878254>
8. Buchanan, T., Paine, C., Joinson, A. N., Reips, U.-D. (2006). Development of Measures of Online Privacy Concern and Protection for Use on the Internet. *Journal of the American Society of Information Science and Technology*, 58(2), 157-165.

9. Budd, J. W., Bhave, D. (2009). The Employment Relationship. A. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, S. Snell (Toim), *The SAGE Handbook of Human Resource Management*, (2010), 51–70. London: Sage.
10. Chang, S. E., Liu, A. Y., Lin, S. (2015). Exploring privacy and trust for employee monitoring. *Industrial Management & Data Systems*, 115(1), 88–106. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2014-0197>
11. Chory, R., Vela, L., Avtgis, T. (2016). Organizational Surveillance of Computer-Mediated Workplace Communication: Employee Privacy Concerns and Responses. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 28(1), 23–43. <https://doi.org/10.1007/s10672-015-9267-4>
12. Congdon, C., Flynn, D., Redman, M. (2014). Balancing we and me. *Harvard Business Review*, 51–57.
13. Eesti Keele Instituut. Sõnaveeb. (2020). *EKI Ühensõnastik 2020*. Vaadatud 7.04.2020 <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/privaatsus/1>
14. Eesti Vabariigi põhiseadus. (2015). RT I, 15.05.2015, 2. Vaadatud 31.12.2019 <https://www.riigiteataja.ee/akt/127042011002?leiaKehtiv>
15. Gavison, R. (1980). Privacy and the Limits of Law. *The Yale Law Journal*, 89(3), 421–471. <https://doi.org/10.2307/795891>
16. Isik 1. (2020). *Autori intervjuu*. FaceTime videokõne, 22.03.2020.
17. Isik 2. (2020). *Autori intervjuu*. FaceTime videokõne, 24.03.2020.
18. Isik 3. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 24.03.2020.
19. Isik 4. (2020). *Autori intervjuu*. Messenger videokõne, 24.03.2020.
20. Isik 5. (2020). *Autori intervjuu*. Messenger videokõne, 24.03.2020.
21. Isik 6. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 25.03.2020
22. Isik 7. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 25.03.2020.
23. Isik 8. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 26.03.2020.
24. Isik 9. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 26.03.2020
25. Isik 10. (2020). *Autori intervjuu*. FaceTime videokõne, 26.03.2020.
26. Isik 11. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 26.03.2020.
27. Isik 12. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 27.03.2020.
28. Isik 13. (2020). *Autori intervjuu*. FaceTime videokõne, 27.03.2020.
29. Isik 14. (2020). *Autori intervjuu*. Messenger videokõne, 27.03.2020.

30. Isik 15. (2020). *Autori intervjuu*. Telefonikõne, 27.03.2020
31. Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Vaadatud 15.04.2020
<https://sisu.ut.ee/samm/kvalitatiivne-sisuanalyys>
32. Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
33. Laigna, M. (2015). *Töökeskonna parendamine, selle müju töörahulolule ja tööstressile AS Tallinna Küte ja AS Eraküte näitel*. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, majandusteaduskond.
<https://digikogu.taltech.ee/et/item/ad55f4dc-a640-4b6a-b457-a827c300465d>
34. Martin, K. E. (2012). Diminished or Just Different? A Factorial Vignette Study of Privacy as a Social Contract. *Journal of Business Ethics*, 111(4), 519–539.
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1215-8>
35. McCarrey, M. w. (1), Peterson, L., Edwards, S., von Kulmiz, P. (1974). Landscape office attitudes: Reflections of perceived degree of control over transactions with the environment. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 401–403.
<https://doi.org/10.1037/h0036776>
36. Mitendorf, A. (2010). *Intervjueerimise oskused*. Vaadatud 14.04.2020
<http://hope.ttk.ee/kristiina/airi/intervjueerimisioskused/index.html>
37. Moore, A. D. (2000). Employee Monitoring and Computer Technology: Evaluative Surveillance V. Privacy. *Business Ethics Quarterly*, 10(3), 697–709.
<https://doi.org/10.2307/3857899>
38. Nissenbaum, H. (2004). Privacy as contextual integrity. *Washington Law Review*, 79, 101–139.
39. Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2020). *Privacy noun - Definition, pictures, pronunciation and usage notes*. Vaadatud 7.04.2020
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/privacy?q=privacy>
40. Palgainfo Agentuur. (2019). *Töötajate tööturu- ja palgauring kevadsuvel 2019*. Vaadatud 24.03.2020
<http://survey.palgainfo.ee/index.php/admin/printablesurvey/sa/index/surveyid/858386/lang/et>
41. Schwartz, B. (1968). The Social Psychology of Privacy. *American Journal of Sociology* 73(6), 741-652.

42. Seppo, I., Jarve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Centar Eesti Rakendusuuringu keskus. Vaadatud 20.04.2020
http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf
43. Smith, W. P. (2017). “Can we borrow your phone? Employee privacy in the BYOD era”. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15(4), 397–411.
<https://doi.org/10.1108/JICES-09-2015-0027>
44. Smith-Jackson, T. L., Klein, K. W. (2009). Open-plan offices: Task performance and mental workload. *Journal of Environmental Psychology*, 29(2), 279–289.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.09.002>
45. Snyder, J. L., Cistulli, M. D. (2011). The Relationship Between Workplace E-Mail Privacy and Psychological Contract Violation, and Their Influence on Trust in Top Management and Affective Commitment. *Communication Research Reports*, 28(2), 121–129. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.565270>
46. Solove, D. J. (2002). Conceptualizing Privacy. *California Law Review*, 90, 1087–1156.
47. Tihanov, S. (2015). *Privaatsus ja isiklik informatsioon organisatsioonisisestes suhetes*. Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond.
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/47558/tihanov_stina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Töölepingu seadus. (2019). RT I, 19.03.2019, 94. Vaadatud 02.01.2020
<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>
49. Warren, S. D., Brandeis, L. D. (1890). The Right to Privacy. *Harvard Law Review*, 4(5), 193–220. <https://doi.org/10.2307/1321160>

LISAD

Lisa 1. Intervjuude küsimuste näidis

- Sissejuhatav plokk: Kas annate nõusoleku intervjuu salvestada? Esmalt paneksin kirja Teie vanuse ja soo, ning uuriksin, et kellena Te töötate?
- Viimasel ajal on olnud privaatsusest üsna palju juttu. Mida teie jaoks privaatsus tähendab? Kuidas Teile tundub, kas privaatsusel võib olla veel tähendusi? Mis moodi võivad inimesed veel privaatsust mõista? Kas usute, et erinevate inimeste jaoks võib privaatsus omada erinevat tähendust?
- Meenutage palun, kas olete olnud olukorras või olete kuulnud olukorrast, kus Teie või mõne tuttava privaatsust on töökohal rikutud? Kuidas? Kui Teil on kogemus privaatsuse rikkumisega töökohal, kas see toimus Teie praeguses või endises töökohas? Mida Teie või Teie tuttav tegi olukorra lahendamiseks?
- Missuguseid andmeid peate tavalisteks isikuandmeteks ning missuguseid andmeid peate isiklikeks või diskreetseteks? Missugustel põhjustel või olukordades oleksite nõus isiklike andmeid oma tööandjale edastama? Missugused oleksid Teie kõhklused isikliku informatsiooni edastamisel tööandjale?
- Kuivõrd olete kursis, kas Teie tööandjal on ligipääs töötajate privaatselt infole? Millisele täpsemalt? Kas peate seda põhjendatuks?
- Kas Teie tööandja rakendab töötajate jälgimist töökohal? Kas töötajaid jälgitakse turvakaamerate abil? Kas töötajate liikumist jälgitakse (s.t töölt lahkumist ja tööle saabumist) elektrooniliste vahendite, nt kiipide registreerimise kaudu? Kas tööandjal on juurdepääs Teie tööalasele e-kirjavahetusele ja infosüsteemide kasutamisele ja muudele tegevustele, mida teostate tavaliselt tööarvutis? Kas tunnete, et sellised tegevused riivavad Teie privaatsust? Palun põhjendage oma vastust.

Lisa 1 järg

- Kas Teie tööandja teostab oma töötajatele taustauuringut Internetis? Kas seda tehakse pigem töötajate värbamisel või jooksvalt tuntakse huvi oma töötajate tegevuste kohta erinevates sotsiaalvõrgustikes jms? Kas Teie tööandjal on ligipääs ka Teie isikliku meili ja suhtlusvõrgustike kontodele või kirjavahetustele, kui neid kasutatakse tööajal või tööarvutis? Kas Te hoolite sellest või olete pigem ükskõikne?
- Kui tunnetaksite, et tööandja rikub oma tegevusega Teie privaatsust, kuidas olukorra lahendaksite? Missugused tagajärjed antud olukorras kaasneksid? Kelle poole oma murega pöörduksite?
- Kuidas praegune eriolukord ja COVID-19 ehk koroonaviirus on mõjutanud Teie suhtumist privaatsusesse? Mis Te arvate, kuivõrd on inimeste hoiakud privaatsuse suhtes muutunud, kui hetkel kehtiv eriolukord on seljatatud?
- Kas soovite ehk midagi omalt poolt lisada, mis on antud teema puhul oluline?

Lisa 2. Ülevaade valimist

Valim	Sugu	Vanus	Tegevusvaldkond	Intervjuu pikkus	Intervjuu aeg
Isik1	Naine	23	Meditiin	16 min 14 s	22.03.2020
Isik2	Naine	27	Õigusbabi	15 min 10 s	24.03.2020
Isik3	Mees	29	Sisekaitse	20 min 19 s	24.03.2020
Isik4	Naine	29	Pangandus	42 min 30 s	24.03.2020
Isik5	Naine	25	Kaubandus	21 min 40 s	24.03.2020
Isik6	Naine	25	Meditiin	14 min 36 s	25.03.2020
Isik7	Naine	23	Müük	22 min 46 s	25.03.2020
Isik8	Naine	57	Haridus	23 min 28 s	26.03.2020
Isik9	Naine	68	Meditiin	13 min 42 s	26.03.2020
Isik10	Naine	24	Pangandus	28 min 26 s	26.03.2020
Isik11	Mees	37	KOV (Avalik sektor)	35 min 43 s	26.03.2020
Isik12	Naine	41	Kaubandus	37 min 55 s	27.03.2020
Isik13	Naine	21	KOV (Avalik sektor)	1 h 51 min 32 s	27.03.2020
Isik14	Naine	25	Pangandus	20 min 2 s	27.03.2020
Isik15	Naine	41	IT ja Telekommunikatsioon	30 min 2 s	27.03.2020

Märkus: KOV - kohalik omavalitsus

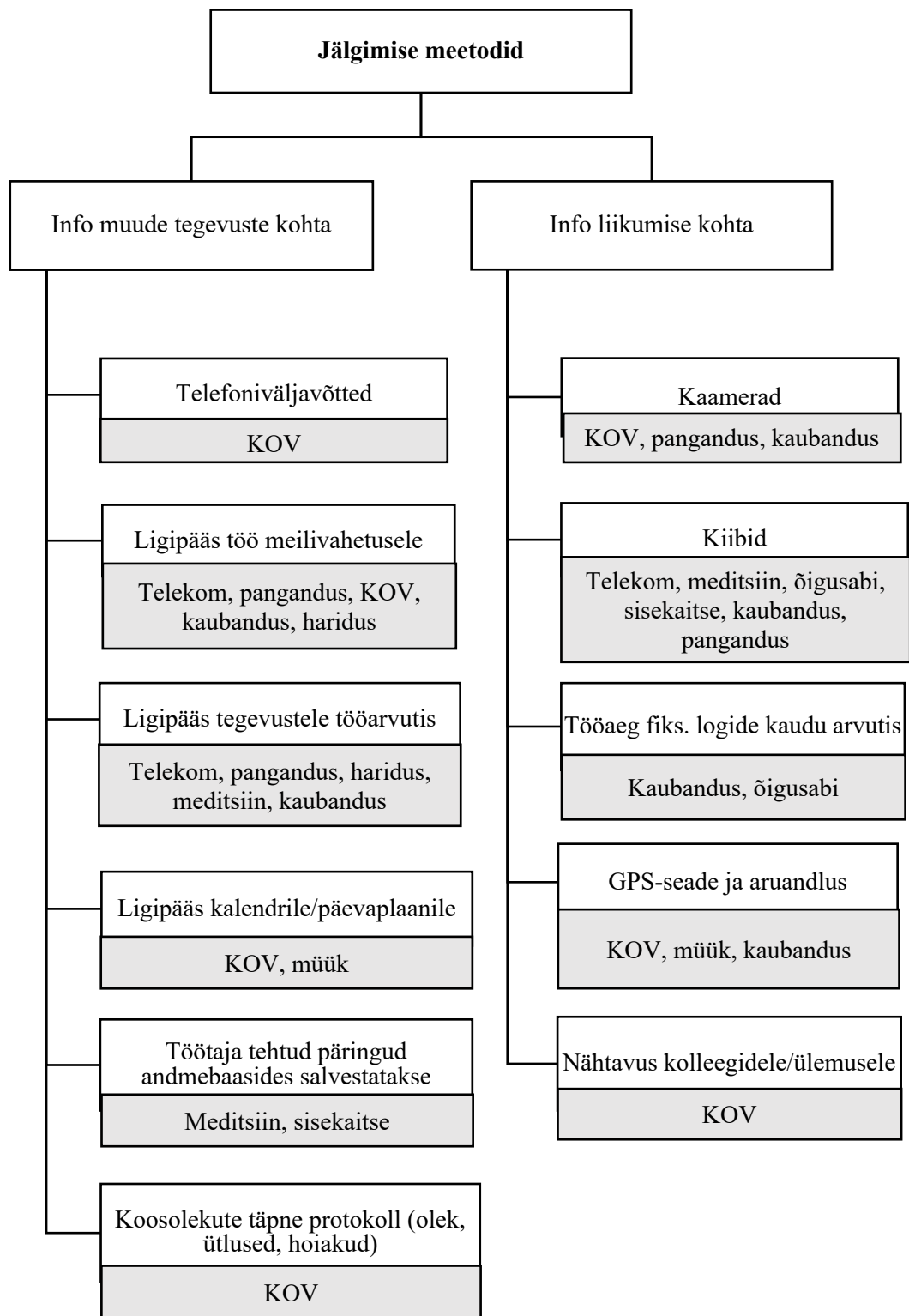
Allikas: autori koostatud.

Lisa 3. Näited privaatsuse rikkumisest töökohal ja lahendused

Olukorrad, kus töötaja on tundnud privaatsuse rikkumist	Lahendused
I11: Tööalaste telefonikõnede pealtkuulamine ja info levitamine.	Räägitud ülemusega, ei ole lahendust leidnud.
I11: GPS-seadme pidev jälgimine ja aru pärimine.	Töötaja leiab, et ülemusele kurtmine viiks veel suurema jälgimiseni, lahenduseta.
I13: Isikliku telefoninumbri, sotsiaalmeediakontode jm isikliku info avaldamine kõrvalistele isikutele.	Lõi endale tööalase sotsiaalmeediakonto, kus noortega suhelda. Isiklike kanalite kaudu üritab tööalaseid vestluseid mitte pidada.
I13: Sissetuleku võrdlemine ja arutamine kolleegide kuulates.	Tol hetkel ei tundnud end halvasti, seega ei üritanud end kaitsta.
I13: Töötaja ei läbinud katseaega edukalt ning üldmeili (s.t kõigile töötajatele) saadeti kiri, et töötaja ei jätka, ilma et töötajat ennast oleks eelnevalt teavitatud.	Töötaja ei teadnud oma õiguseid, ei osanud kuhugi pöörduda. Nüüd tunneb, et on targem ja sooviks tagantjärele oma õiguseid kaitsta.
I5: Töötaja kutsuti puhkuse ajal tööle ja see oli töötaja jaoks väga häiriv.	Keeldus, palus mitte puhkuse ajal tülitada.
I5: Tehti kaameraanalüüs, töötaja teadmata.	Töötaja ei olnud teadlik, lahenduseta.
I4: Pärast töölt lahkumist loeti töötaja meilivahetusi, lekitati saadud teavet.	Kuna töötaja lahkus töölt, ei saanud ta seda tõendada ja abi otsimiseks kuhugi pöörduda.
I4: Töökohal paigaldati kaamerad ning see tekitas töötajates ebamugavust.	Kaamerad võeti maha, kuna GDPR-st lähtuvalt oleks kõigilt töötajatelt vaja nõusolekut.
I4: Töötajate pildid töötajate andmetega siseveebis üleval.	I4: Kõik, kes tundsid privaatsuse riivamist, said tööandjale teada anda, nende pildid eemaldati.
I7: Töötajate müügiprotsessi parendamiseks tehtud salvestiste laskmine kõrvalistele inimestele ja omavahel naermine.	Salvestiste omanikud ei ole teadlikud, kuna tegemist on tavaliselt töölt lahkuvate töötajatega, seega lahenduseta.
I10: Naljavihuks teiste arvutitest kirjade saatmine.	Ei jäeta sisselülitatud arvutit valveta.
I8: Jälgitakse töötaja arvuti kasutamise ajalugu.	Piirangud internetisaitide külastamisel.
I2: Töömeilboksi võis kasutada isiklikeks kirjavahetusteks. Peale töötaja töölt lahkumist kasutati seda meilboksi edasi.	Tööandjale esitati ametlik nõue ja paluti tegevus lõpetada.
I12: Tööandja teavitas oma töötajaid, et üks kolleeg on nakatunud kollatõvesse (nimega).	Tööandja õppis oma veast.

Allikas: autori koostatud intervjuude põhjal.

Lisa 4. Uuringust selgunud jälgimise meetodid ja nende kasutamine tegevusvaldkondade lõikes



Märkused: KOV- kohalik omavalitsus, telekom – telekommunikatsioon
 Allikas: autori koostatud intervjuude põhjal.

SUMMARY

ENSURING INFORMATION PRIVACY IN THE WORKPLACE

Delis Kruustik

Over the last years, people's privacy has received increasing attention. This is largely due to the constant rapid development of technological tools. Today, electronic devices have the capacity to retrieve, store, transmit and copy data that can cause harm to someone. When gathering and processing information, the information collector should always be aware that disclosing this information to a third party may violate a person's privacy.

For companies and organizations to be successful in their operations, it is important that employees feel comfortable in the work environment and the privacy of their information is ensured. As the worker is subject to the employer's working conditions and working environment, it is more difficult to maintain his or her privacy under such conditions. In order to avoid inconveniences that may arise when an employee's informational privacy is violated, it is possible to prevent activities or situations that could endanger the employee's privacy, both by the employee and the employer.

The aim of the bachelor's thesis is to point out the possibilities for ensuring information privacy in the workplace by mapping the problems related to information privacy. The research tasks in order to achieve this objective are as follows:

- analyze the nature of privacy and its subtypes;
- explain the nature of informational privacy and personal information;
- provide an overview of the consequences of breaches of employee privacy and ways to ensure information privacy based on previous research;
- to conduct an empirical study to analyze problems related to privacy and disclosure of personal information in Estonian companies and organizations;

- to draw conclusions about the possibilities of ensuring information privacy in the work environment on the basis of the analysis of the research results.

The bachelor's thesis is divided into two chapters, the first chapter being theoretical and the second chapter empirical. The theoretical chapter is divided into two sub-chapters. The first subchapter explains the nature of privacy, the subtypes of privacy, and the meaning of privacy in the work environment, based on previous approaches and research. The second subchapter provides an overview of the nature of information privacy, personal information, the consequences of a breach of privacy and possible ways to ensure privacy in the work environment. The empirical part of the bachelor's thesis is divided into three subchapters. The first subchapter introduces the methodology and sample of the survey, the second subchapter provides an overview of the problems related to personal information and privacy in Estonian companies and organizations. The third subchapter presents conclusions and possibilities for ensuring information privacy in the work environment.

The meaning of privacy is usually associated with the possibility of separation or non-disclosure of one's personal information. The need for and perception of privacy is subjective, it depends on a person's perceptions and values. There are three subtypes of privacy - physical, psychological and information privacy. Physical privacy means restricting access to yourself. Psychological privacy is related to a person's worldviews and thoughts. Information privacy relates to the ability not to disclose personal information and to manage its availability to others. This bachelor's thesis focuses primarily on information privacy, as this type of privacy is closely related to the disclosure of personal information, and information privacy is probably the most difficult to ensure in the work environment.

In order to investigate the problems related to the disclosure of personal information, the classification of personal data and the rules arising from the General Data Protection Regulation were set out to clarify what kind of information the employee is obligated to share with the employer and what information the employee can refuse to disclose. The employee is not obliged to share personal information with the employer, for example information about family members. To enter into an employment contract, the employer

only needs ordinary personal data such as name, personal identification code, place of residence and also a bank account number. The employee has the right to the protection of personal data, so the employer must comply with the General Data Protection Regulation when processing personal data. The employee has the right to refuse to share sensitive and private information with the employer. The employer should not obtain data about the employee without the employee's consent.

An empirical study of the disclosure of personal information and privacy issues in the workplace was conducted using a qualitative research method. Data was collected through semi-structured interviews. The sample size was 15 employees, working in various Estonian companies and organizations. The employees who participated in the survey work in companies and organizations whose fields of activity are: medicine, legal aid, internal defense, banking, trade, sales, education, IT and telecommunications, and local government.

The survey revealed that for most respondents, the importance of privacy is related to information control, ie the ability to manage one's own personal information. Many respondents had either personally experienced a violation of privacy at work or had heard of such cases from their acquaintances, so it can be said that violation of privacy at work is a problem in Estonia. Most of the privacy violations described by the privacy respondents were related to the disclosure or collection of employees' personal information by the employer. It turned out that if employees were to feel a violation of privacy, they would first turn to their boss or employer and try to solve the problem within the organization. Many employees would also consider resigning or contacting law enforcement if the privacy breach was not resolved by the employer. The consequences of violating the employee's privacy can be a loss of trust in the employer, a feeling of distrust, a decrease in work motivation and work bullying.

In order for the work environment to be pleasant for all parties and employees to be satisfied with their work, it would be necessary to ensure the information privacy of employees. Based on this, the author of the work prepared his own proposals for ensuring information privacy in the workplace. The possibilities for ensuring the information privacy of employees were prepared for both the employee and the employer.

Employees have the opportunity to ensure their information privacy by being aware of the General Data Protection Regulation in order to know their rights to the protection of personal data. It is not necessary for the employee to share private information with the employer and the employee should ensure that personal information is not otherwise publicly available.

The employer should follow the General Data Protection Regulation when processing employees' personal data. The employer may not collect personal information from employees without a justified need. In order to collect additional information about the employee and monitor the employee, the employer must ask the employee for consent. In order to process and monitor employees' personal data, it is important to explain to employees the reasons and motives for these activities. Excessive monitoring of employees is not necessary in the author's opinion and causes inconvenience to employees.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, *Delis Kruustik*,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „*Informatsioonilise privaatsuse tagamine töökohal*,“

mille juhendaja on *Anne Reino*,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Delis Kruustik
12.05.2020