

TÖÖELU

NR 3 / SÜGIS 2017

*Põlvkondade erinevus
töötajaskonnas –
kohutav katsumus või
loomulik kulg?*
lk 4

*Tööinspektsiooni
uus Tallinna-kodu
Mustamäe mändide all*
lk 14

*Kontoritöötaja riietus
loob organisatsiooni-
kultuuri*
lk 32

Kristel Kruustük

*avab iduettevõtte
telgitagust*

lk 20

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SÜGIS 2017

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Address: Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Hannus Luure

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Kairi Vihman

Küljendus: Ann Vaida

Fotod: Tööinspeksioon, erakogud, Rait Tuulas, Reelika Riimand / PPA, Scapix, Shutterstock, Unsplash

Kolleegium:

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

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

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

Sisukord

Kiired muutused? Sobib!.....	3
Põlvkondade erinevus töötajaskonnas – kohutav katsumus või loomulik kulg?.....	4
Mis vahe on lähetatud töötajal ja töölähetusel viibival töötajal?.....	8
Uudised.....	12
Tööinspeksiooni uus Tallinna-kodu Mustamäe mändide all.....	14
Töövaidluste lahendamine muutub.....	16
Sportinäda traditsioon juurdub töökollektiivides.....	18
Kristel Kruustük avab iduettevõtte telgitagust.....	20
Mis toob kaasa muutused tuleviku töökultuuris?.....	29
Kontoritöötaja riietus loob organisatsioonikultuuri.....	32
Konsultant – konsulteeritav.....	34
Küsimus – vastus.....	36
Konkureerides koos töötamine.....	37
Marina Novožilova õpib terve elu.....	38
Tööelu 7 hetke: Elmar Vaher – Politsei- ja Piirivalveameti peadirektor.....	42
Napo tervitab kõiki kooli minejaid.....	44



**Tööelu 7
hetke:**
Elmar Vaher

lk 42

Kiired muutused? *Sobib!*

Maailm muutub hullupööra kiiresti. 20 aastat tagasi polnud laialt tarbitavat interneti, poes tuli müüjalt kaupa küsida ja laost andis ehitusmaterjale välja kulunud kitlis laomees, pliiats kõrva taga ja peas prillid, mida hoidis ees kummipael. Neid ameteid enam kas ei ole, need on kadumas või on tekkinud hoopis uued nähtused – laomehe on asendanud robottöstukid, poodides tuleb oma väljavalitud kaup kassalindile laduda ja kassapidaja tööd hakkame tasapisi juba ise tegema. Kadunud on sarjast „ENSV“ tuntud ülemuste-sekretärid. Muutumas on kogu töötamise viis: inimene on seal, kus masin veel ei oska või kuhu me roboteid (veel) ei usalda.

Usaldamise ja seeläbi harjumuste tõttu ongi inimene visa muutuma. Lihtne näide: paljud ostjad (sõltumata vanusest) eelistavad seista pigem kassajärjekorras kui ise kaupu kassast läbi lüüa, vaatamata mugavatele internetipankadele on pangasaalid jätkuvalt rahvast tulvil. Eks ikka sellepärast, et inimesed tahavad näost näkku teenust saada, tahavad suhelda! Kuigi tänapäeval räägitakse noorema põlvkonna eelistest tööturul (paljud uued ja head töökohad eeldavad arvuti valdamist), tuleb arvestada ka asjaoluga, et praegu läheb eriti vaja üht peaaegu kaduvat oskust – oskust suhelda inimestega: klientide, alluvate, kolleegide ja ülemustega. Ja vastupidi, vanem põlvkond on suhtlemisel kibedam käsi, kuid võib peljata tehnoloogia pealetungi. Võti ongi peidus põlvkondade koostöös.

Iga koostöö algab teineteise mõistmisest. Ühiskonna normaalseks toimimiseks on vaja nii noori kui ka vanu. Põlvkonnad on alati erinenud, aga meie ajal on muutused olnud tohutult kiired. Vanem põlvkond peab aru saama ja leppima tõsiasjaga, et 21. sajandi arenenud kapitalistlikus

ühiskonnas on sokkide nõelumine ja telefoniputkad jäänud minevikku ja kaotanud oma tähenduse. Noorem põlvkond peab mõistma, et kõik need vigurid, mis vilguvad arvutiekraanil, omavad väärtust üksnes seoses reaalse eluga. Söömiseks vajame me päriselt leiba ja ulualuseks päris katust, mitte nende 3D-kujutisi. Reaalsel maailmal on sageli komme rikki minna nii, et virtuaalses maailmas seda parandada ei saa – tuleb ka tegelikult kas ise nael seinale lüüa või leida töömees, kes ummistunud toru puhastaks.

Sokratese ajast saati on vanem põlvkond kurtnud, et noorus on hukas. Eks kuuleme seda ju praegugi. Selles väljendub kartus, et noored väärtustavad midagi muud, seavad endale teisi eesmärke, ei tee tööd nii, nagu „meie omal ajal“.

Selle suve suursündmus XII noorte laulu- ja tantsupidu andis kindluse, et meie siin Eestis võime küll rahu-likult hingata. Staažikate dirigentide kõrval tegid oma debüüte noored, laulupeo kavas olid nii ammu tuttavad viisid kui ka noorte heliloojate uudislooming, mis nii lauljate kui ka kuulajate südames oma koha leidsid. Noorem põlvkond näi-

tas üles sitkust, kus tuult ja külma trotsides ja tänapäevaseid sidevahendeid kasutades korraldati ärajäänud tantsupeo etenduse asemel Vabaduse platsil oma pidu, kus Iff laulis ja noored tantsisid. Oli muidugi ka eestlastele omast virinat, et miski justkui ei olnud ikka nii, kui võinuks olla – lausa veider oleks olnud ilma väikese nurinata. Kuid lõppkokkuvõttes olid rahul kõik – nii noored kui ka vanad. Tulemus oli super. Meie noored näitasid, et nad võivad küll teha tööd arvutiga ja projektipõhiselt, aga väärtused ja pühendumine on paigas. Osatakse hinnata vanemate tarkust ning lisada sinna juurde nooruse pealehakkamine ning asjade uutemoodi tegemise oskus. Tulemuseks on Eesti, mis tuleb kenasti toime nii täna, homme kui ka ülehommel. ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

Põlvkondade erinevus töötajaskonnas – *kohutav katsumus või loomulik kulg?*

Erinevate põlvkondade esindajad üheskoos tegutsema saada on iga organisatsiooni eduka töökeskkonna loomisel üks suurimaid katsumusi, sest noorema generatsiooni tööle siirdumine on jätkusuutliku toimimise võtmekohaks.

Vastutustundliku ettevõtluse ja sotsiaalselt vastutustundliku ettevõtja kirjelduse kohaselt on noorte värbamine ja kollektiivi sulandamine üks hea tööandja tunnustest. Kellele meist siis ei meeldiks mõelda endast kui hea töökeskkonna loojast? Samas ei pruugi head kavatsused noorema generatsiooni värbamisest alati positiivset tulemust tuua. Jalgratast leiutama ei pea, piisab, kui õppida neilt, kellel kogemus juba olemas.

Vastutustundliku ettevõtluse foorumi tegevjuhi Kristiina Esopi sõnul on foorumi liikmed generatsioonide üheskoos toimimise üle arutelusid pidanud. Ta lisas, et võrgustikku kuuluvad ettevõtjad peavad erinevate generatsioonide koos töötamist normaalseks. „Mida rohkem suudab tööandja mõista oma inimeste vajadusi, seda paremini suudetakse mõlemapoolset potentsiaali maksimeerida. Generatsioonide erinevus ei ole paljudes ettevõtetes üldse eraldiseisev teema, kuid nagu uurin-gutest nähtub, mitmetes siiski on. Alati sellest ei räägita,“ lisas Esop teema üle arutledes.

Rahvusvahelise personalifirma Manpower Grupi 2016. aastal läbi viidud ja 4500 töötajat hõlmanud

uuringu „Clocking Back In: Boomerang Workers“ andmetel tunnetab vanuselist diskrimineerimist 34% töötajatest. Uuring käsitles ka tööandjatepoolseid hoiakuid. Vanemaealiste inimeste palkamisel tõsteti peamiste takistustena esile asju-on-alati-nii-tehtud-mentaliteeti, tehniliste oskuste nappust, vähest õpimotivatsiooni ning kehva võõr-keelte oskust. Uuringu tulemusena on noored eelistatamad. Põhjusena töid tööandjad välja noorte vähe-seid tööväliseid kohustusi, võima-lust maksta tööturule sisenejale ma-dalamat töötasu, aga ka suuremat füüsilist võimekust. Sama personali-firma 2016. aastal läbiviidud uuring „Millennial Careers: 2020 Vision“ näi-tas, et kui praegused neljakümnesed ja viiekümnesed peavad tähtsaks kõlavat ametinimetust ning liidri-positsioonile jõudmist, siis suurem osa 20–35-aastaste põlvkonnast unistab hoopis kõrgest palgast ja huvitavast tööst.

Otse koolipingist tulnute silmapaist-va tööpakkujana on oma kogemusi jaganud ettevõtte Circle K, mille pea-direktor Kai Realo sõnul on praegu käimas murdeline aeg töösse suhtumise osas. Tööandjate keskliidu konverentsil „Tuulelohe lend“ tões

Realo, et muutused on tulnud, et jääda. „Enam ei ole võimalik öelda, et nüüd on see hingetõmbepaus, kus natuke aega on muutusteta ja siis hakkavad jälle muutused peale. Peame valmis olema, et tööturu muutumine koos tööjõuga on pidev,“ rääkis Realo.

Globaalsetest suundumustest rääki-des tões Realo, et praegune põlvkond teab, et nemad töötavad surmani. „Praegune kogemus ütleb, et noored elavad põhimõttega – võtta elust kõik, mis võtta annab kohe, mitte jääda pensioniiga oota-

*Mida rohkem suudab
tööandja mõista oma
inimeste vajadusi, seda
paremini suudetakse
mõlemapoolset
potentsiaali
maksimeerida.*

ma. Kindlasti muudab see praegus-te noorte suhtumist töötamisse,“ lisas Realo.

Ligi 700 töötajaga Circle K Eesti pea-direktori sõnul tekivad noortema-ealiste töötajate tulekuga ka suure-mad nõudmised juhtimisele. „Kui Y-põlvkond on nõus veel raha nimel

midagi tegema, siis mida noorema põlvkonna esindajast räägime, seda rohkem motiveerib teda siiski töö sisu,” selgitas Realo. Ta lisas, et mõttetut tööd ei taha meist keegi teha ja juhi praegune proovikivi on selgitada, miks mingi töö tegemist vajab. Ainuüksi raha pärast pole noor põlvkond enam midagi nõus tegema.

Arvatakse, et arusaamatused tekitavad generatsioonide vahel sellest, et infoväli ja ootused heale töökohale on erinevad. Tallinna Ülikooli teaduri ja hariduspsühholoogi Grete Arro arvates kujunebki iga põlvkond eelnevaga võrreldes teistsuguses keskkonnas. Sellest tulenevalt on loomulik, et iga organism, sh inimene, oma keskkonnaga kohaneb, olles seega erinev kui varasemas maailmas kujunenud põlvkond.

Lisaks on inimestele omane õppida oskusi, mida eelmised põlvkonnad ei osanud. Samuti mängib rolli see, millises vanuses mingit tüüpi uus stimulatsioon inimese keskkonda tekib. „Kui tänapäeva noorte ümber on palju vahendeid, mis võimaldavad aju uudsusjanu pingutamata või süvenemata rahuldada, siis on imestamine, et „keskenduda on seda mitteõppinud põlvkonnale keeruline“, veidike kohtlane,” selgitas Arro oma mõttekäiku.

„Aju tahab infot ja uudsust, aga kui näiteks uudne stiimul tuleb kätte kerge vaevaga, siis võimalik, et me samal viisil vastavas eas oma tähelepanu suunama ja mingi tegevuse juures püsima ei harju, kui näiteks teistsuguses maailmas üles kasvanud põlvkonna liikmed,” rääkis teadur.

Grete Arro soovib generatsiooni taga näha indiviidi. „Ma pole kindel, kas need tähtedega tähistatud põlvkonnad tegelikult üldse olemas on. Inimesed on kogu aeg muutunud ehk kohanenud, aga see on keskkonna ja indiviidi omaduste seostumise loomulik tagajärg. Suuresti oleme me ju iga järgmise põlvkonna ümber oleva maailma ise kujundanud, kuigi mitte alati aru saamata, kuidas uudne keskkond inimese omadustega seostub ja millised võivad olla tagajärjed,” lisas Arro.

Arro osutab ka sellele, et äkki teiste või iseenda kindlasse vanusesse-põlvkonda lahterdamine on veidike nagu otsus või maailmavaade. Lahtrid aga sageli piiravad ning üleliia üldistavad ning seega pole neist tingimata abi. Võimalik, et eri vanustes inimeste lõimumine ei ole vanusepõhine, vaid näiteks väärtuste-, huvide-, hoiakute- ja uskumuste põhine. „Näiteks arusaam, kas inimene on mingil hetkel „valmis“ ning enam muutuda ja õppida ei saa või suuda, võib olla omane

Inimesed on kogu aeg muutunud ehk kohanenud, aga see on keskkonna ja indiviidi omaduste seostumise loomulik tagajärg.

ükskõik mis vanuses inimestele. Samuti vastupidine mõte – et areng on võimalik ja tulus kuni surmani – võib olla põlvkondade ülene. Need on aga sedalaadi uskumused, mis võivad olla märksa olulisemad organisatsiooni sidususe, koostöövõime ja eesmärgile suunatud tegutsemise

ennustajad kui passi kirjutatud sünniaasta,” rääkis Arro.

Arutledes põlvkondade lõimumise üle pani Arro fookuse inimeste erinevustele üldiselt. „Kui tööandjal tekib töötajaga ebakõla, siis kõige arukam on küsida: „Millest see tuleb?“ ja „Mida mina ja tema selle lahendamiseks teha saame?“ Ebakõlast rääkides ei ole ju oluline vanus, vaid see, kas inimesed saavad üksteisest aru. Noorema inimese kujunemiskeskkond oli teine kui vanemal inimesel ja sellest võivad tuleneda mitmed erinevused; vanema põlvkonna liikme teistsugused väärtused ja oskused ei pruugi olla lõpuni tema enda valikud, vaid osalt tema kujunemiskeskkonna panus. Noori käesoleva maailmaga kohanemises süüdistada pole mõistlik; pigem võiks uurida, mis võimalikest erinevustest kasu võiks olla. Kindlasti on oskusi, mida on vaja hoolimata sellest, et need võivad noorematel vahel kasinamad olla kui „meie ajal“, kas või seesama keskendumine, ettemõtlemine, püsivus. Või näiteks selline omadus nagu loovus, mis on praegu väga suure kella külge pandud, tugineb tegelikult samadele mehhanismidele, mis aitavad ka igavamate-rutiinsemate tegevustega toime tulla,” lõpetas Arro.

Eesti tööandjate keskliidu juhi Toomas Tamsari sõnul on töökäte puuduse probleem Eestis aastatega kasvanud ja tööandjad on rõõmsad, kui vanemale generatsioonile lisandub uusi töötajaid noorte seast. Vaatamata sellele, et töötajate keskmine vanus on aastatega tõusutrendis, siis Tamsari sõnul leiavad oskustega noored, kellel on soov töötada, endale tööturul kiiresti koha.

Millele tööandjana mõelda, kui kollektiivis on põlvkondade erinevus?

Grete Arro, Tallinna Ülikooli teadur ja hariduspsühholoog

Kui õpetaja soovib koolis tõeliselt motiveeritud õpilasi, siis on üks motivatsiooni toetavaid tegureid see, kui tegevused on veidigi õppija enese vaatenurgast mõtestatud. Näiteks on hea, kui õpilane adub, mis on konkreetse tegevuse mõtte tema enda jaoks (vastupidiselt laialtlevinud arvamusele ei pea iga tegevus seejuures olema tingimata huvitav) või kuidas see seostub tema enda tulevikueesmärkide või hetkehuvidega. Ehk tegevustel peab olema väärtus selle tegija jaoks ning selle väärtuse otsimine võib veidi aega võtta, iga õppija ei pruugi veel maailma kohta piisavalt teada, et oskuse, teadmise või tegevuse tulevikuväärtust mõista. See tähendab ka seda, et õpetaja peab veidi tundma õpilaste klassivälist külge. Muidu võib olla keerukas õpetatavat õppijate endi kogemustega siduda ning tulemusena on õpiprotsess vaevarikam mõlemale osapoolle. Teadmised nende kohta, kellega koos töötatakse, võivad anda võimaluse luua personaalsemaid ülesandepüstitusi. Õpilased omakorda saavad oma identiteeti välja tuua ja see toetab motivatsiooni. Võimalik, et sellised teadmised aitavad ka töökohas paremat motivatsioonikliimat luua.

Paralleelina: kui töötajal motivatsiooni pole, siis saab ehk selle tagamaid analüüsida – võib-olla küsida, mismoodi motivatsioon üldse kujuneb ja mis asi see on, abi võib vahel isegi olla iseenda motivatsiooni peale mõtlemisest. Edasi saaks küsida, mida mina tööandjana saan teha, et töö oleks töötaja vaates mõtestatum, kuidas aidata temas tekkida tunnet, et see töö on väärtuslik ja teda arendav. Seega, kui noored praegu eeldavad töö mõtestatust, siis küsivad nad sellega väga õigeid küsimusi ja nendele vastamine aitab nii tööandjat kui -võtjat. Sest olenemata vanusest tahame kõik panustada ja tunda, et oleme vajalikud.

Inimene on nii keeruline, et kui me teda „põlvkonnatunnuse“ järgi liigitame, siis ilmselt eksime oma ennustusega. Head töötajat soovides on vaja ehk pidevat mõlemapoolset kohanemist ja õppimist. Samas ei tasu arvata, et tööandja peaks temast endast erineva vanusega töötajale vaid mööndusi tegema ja kõiges vastu tulema. Kui näiteks noorel on probleem mingi omaduse või oskusega (püsivus, ajaplaneerimine, info seostamine), siis võiks mõelda, kuidas seda oskust järele aidata – sest tal läheb seda varem või hiljem ikkagi vaja. Muidugi pole tööandjal visiooni endast kui mingist iseloomukasvatavast, seega teema ongi keeruline. Aga küsida, kuidas mina saan töötajat paremaks saada aidata, saab ikka.

Kokkuvõtteks tahaks rõhutada, et generatsioonitähe taga on inimene oma unikaalse omaduste kombinatsiooniga. Lihtne lahterdamine nähtava tunnuse – nagu sugu, nahavärv, rahvus või sotsiaalmajanduslik staatus – põhjal pole varem just tingimata maailmale kasuks tulnud.

Samas näitab tööandjate keskliidu kogemus, et tööandjad peavad töötaja generatsiooniga arvestama näiteks töögraafikute koostamisel, töökoha ja -asendi seadmisel või töötajale info jagamisel. Noorem generatsioon võib eelistada vanema generatsiooniga võrreldes näiteks hilisemat tööpäeva algust või lühemaid tööpäevi, samal ajal kui vanemad inimesed võivad noortest vähem olla valmis töötama näiteks püstises ja sundasendis. Kindlasti mõistavad noored ja vanad erineval viisil nii tehnoloogiat kui ka töökultuuri, mistõttu tuleb tööandjal nendega seotud muutuste kommunikatsioonil arvestada töötaja vanusega. „Ei ole olnud aega, mil mõni generatsioon jäetakse tööturult kõrvale – vaevalt juhtub see ka praeguse uue või vana generatsiooniga,“ ütles Tamsar.

Kokkuvõttes jookseb kuldse keskteena eelnevatest andmetest ja arvamustest läbi põhimõte – kui töö on inimeste jaoks ka kõrgem eesmärk materiaalse kasumi kõrval, siis liidab see meeskonda ühtsemaks. Meeldiva ja motiveeriva keskkonna loomine on iga tööandja, juhi ja töötaja koostöö küsimus. Unustada ei saa, et pealetulevad põlvkonnad on kohanenud keskkonna pidevate muutustega, mis omakorda on kujundanud nende ootusi ja hoiakuid töökohale. Põlvkondade erinevused töökeskkonnas sujuvad märkamatuks, kui olla tööelus mõõdukalt paindlik. Kõik tahavad tegelikult end vajalikuna tunda. ■

Autor: Eva Nõmme

Personalijuhid jagavad kogemust

Helo Tamme, ISS Baltikumi personalijuht

„ISSil on mitmekesise värbamise praktikad ja käitumiskoodeks. See rakendub ka koostööpartneritele ja allhankijatele. Meie keskmine töötaja vanus on 50 eluaastat. On olukordi, kus näiteks vanemaealised töötajad on väga tugevad meeskonna tasakaalustajad. Noored jälle annavad töökeskkonnale vürtsi juurde. Pigem on erinevate generatsioonide koostöö praegu normaalsus ja noored tulevad sageli tööle praktiliselt olemise järel.“

Annika Oruaas, DPD kvaliteedi- ja personalijuht

„Värbame töötajaid eelkõige oskuste järgi. Kui inimene saab oskuste poolest hakkama, siis meie jaoks vanus tähtis ei ole.“

Janika Kuusik, Telia Eesti personalidirektor:

„Eesti tööandjate osas tervikuna ei saa kindlasti ühest üldistust teha. Samuti näitab elu, et ka sama põlvkonna erinevatel inimestel võivad olla üsna erinevad eelistused ja ootused. Ma pigem ütleksin, et teatud tüüpi organisatsioon oma tegevusest tuleneva eripära ja kultuuriga tõmbab ligi ja seob ühtseks töötajaskonnaks teatud tüüpi inimesi eri põlvkondadest. Telia tehnoloogiaettevõttena on juba valdkonnast tulenevalt kogu aeg ühe jalaga tulevikus ja seda ka tööandjana. Nii on tänapäevased töövahendid, paindlikud töötamise viisid ja tegevuspõhine töökeskkond, mida kiputakse pidama noorema generatsiooni ootusteks, samavõrd väärtustatud ka meie töötajate jaoks muudest põlvkondadest. Loomulikult leidub igas põlvkonnas ka inimesi, kelle eelistused on pigem traditsioonilised, aga seda meie jaoks paindlikkus tähendabki, et ka nemad saavad valida oma eelistusest lähtuvalt.“

Generatsioonid töökeskkonnas

Beebibuumerid (sünd. 1946–1964) – neid iseloomustab ambitsioonikus, rööprähklemine, kõrgem haritus võrreldes ülejäänud kolme generatsiooniga, tugev töö-eetika ning lojaalsus nii karjäärile kui ka tööandjale.

X-generatsioon (sünd. 1965–1980) – töökeskkonnas on erinevad allikad iseloomustanud neid kui reaktiivseid, iseseisvaid, paindlikke ja hästi kohanevaid töötajad.

Y-generatsioon e millenniumilapsed (sünd. 1979–1994) – erinevad eelkäijatest, sest on üles kasvanud kasutades interneti ning veedavad märkimisväärse osa oma ajast sõnumeid saates, videoid vaadates ja sotsiaalvõrgustikke külastades. Väga teadlikud globaalsest keskkonnast, avatud ja tolerantsed eri rasside, vanuserühmade, rahvuste, seksuaalse suundumuse ja muu suhtes. Samuti sotsiaalselt teadlikud ja murelikud isikliku turvalisuse pärast.

Z-generatsioon (tänapäeva teismelised) – kasutavad juba noorena laialdaselt interneti, kus õpitakse sotsiaalseid oskusi, mida hiljem realses elus rakendada. Nad eelistavad projektipõhist tööd, vastutuse võtmist ja isetsustamise võimalust.

Generatsioonid vahetuvad iga 20–25 aasta järel.



Mis vahe on *lähetatud töötajal* ja *töölähetusel viibival* töötajal?

Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal

Lähetatud töötajaid Eestis vastu võttev ettevõtte peab arvestama, et tal on kohustused ka nende töötajate töötervishoiu ja tööohutuse osas. Tööjõu vaba liikumine on üks Euroopa Liidu kodanike vabadustest. Selle vabaduse tagamiseks on kehtestatud nii ühtsed liidusisesed kui ka iga liikmesriigi enda reeglid, millest mööda vaadata ei saa.

Viimase aasta jooksul on pea kõigile silma jäänud Ukrainast Eesti ehitusobjektidele tööle tulnud välismaalased. Nemad ei ole Euroopa Liidu kodanikud, vaid nn kolmandatest riikidest tulnud töötajad. Ometi kehtivad teatud juhtudel neilegi samad reeglid, mis on algselt kehtestatud liikmesriikide kodanike piiriüleseks liikumiseks. Kuidas siis nii?

Välismaalt Eestisse tööle tulles tuleb järgida välismaalaste seadust ehk riiki sisenejal peab siin viibimiseks olema seaduslik alus. Elamisloa alusel Eestis elavatel välismaalastel on üldjuhul õigus Eestis töötada.

Eestis võib lühiajaliselt töötada välismaalane, kes viibib seaduslikult ajutiselt Eestis (näiteks viisa või viisavabaduse alusel) ja kelle töötamine on enne tööle asumist registreeritud Politsei- ja Piirivalveametis. Lühiajalise töötamise saab registreerida kuni 270 päevaks aasta jooksul. Lühiajalise töötamise registreerimine on võimalik pikemaks perioodiks, kui tegu on õpetaja või õppejõuna töötamisega, teadusliku tegevusega ning tippspetsialistina või iduettevõttes töötamisega.

Seda, kas välismaalane ja mis tingimustel Eestis töötada tohib, peab

teadma ta ise riiki tulles, kuid seaduse nõuete täitmist peab järgima ka tema tööandja.

Välismaalaste seaduse nõuete kohta saab alati täpsemat infot küsida politseilt.

Kuid lisaks välismaalaste seadusele tuleb veel Euroopa Liidu siseselt ühest riigist teise tööle minnes arvestada sellega, kas selline töötajaja võib olla vaadeldav lähetatud töötajana või mitte.

Kui töötaja saadetakse Valgevenest või Ukrainast sealse ettevõtte ja Eesti ettevõtte vahelise lepingu alusel Eestisse lühiajaliselt tööle, siis võib ta küll viibida töölähetuses, kuid samas ei ole kindlasti tegu Euroopa Liidu mõistes lähetatud töötajaga. Sellise töötajaja osas tuleb Eestis järgida küll välismaalaste seaduse nõudeid, kuid mitte Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse nõudeid.

Samas, kui seesama Valgevenest või Ukrainast pärit töötaja võetakse tööle Poola ettevõttesse, mis tegeleb tööjõu rendiga või ehitusega ning seejärel saadetakse tööle ettevõttesse Eestis või tullaakse siia näiteks ehitusobjektile lühiajaliselt alltöövõtu korras töid tegema, siis

on juba tegu Euroopa Liidu tööjõuga ning tema puhul tuleb arvestada lähetatud töötajate erinõuetega. See tähendab aga töötajale suuremaid õigusi ning paremat kaitstust, kui ta muidugi oma õigustest ikka teadlik on.

Kes siis ikkagi on lähetatud töötaja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ehk ELTTS mõistes?

Seaduse kohaselt saab lähetatud töötajast rääkida vaid kolmel juhul:

- 1.** töötamine toimub tööandja kulul ning töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile lepingu alusel, mis on sõlmitud tööandja ja Eesti residendist tellija vahel;
- 2.** töötamine toimub tööandja filiaalis või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus;
- 3.** tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja.

Kõigil muudel juhtudel ei saa rääkida lähetatud töötajast. Ehk näiteks olukorras, kus Itaalia ettevõtte esindaja tuleb Eestisse oma tööandja tooteid tutvustama, ei ole ta lähetatud töötaja, vaid viibib kõigest töölähetuses.

Samas kui suure kontserni Rootsis asuva ematööstuse müügijuht tuleb mõneks ajaks Eestisse tööle sama kontserni tütarööstusse, et arendada siin uue toote müügistrateegiat, võib ta viibida nii töölähetus kui olla samaaegselt ka lähetatud töötaja.

Kindlasti on tegu lähetatud töötajatega ka juhul, kui Eesti suurel ehitusobjektidel teevad mitmekordse alltöövõtulepingu korras tööd näiteks Portugalist pärit ehitajad, kelle tööandjaga on Soome ettevõtte sõlminud vastava lepingu, et osutada omakord teenust Eesti ettevõttele.

Mida tähendab lähetatud töötaja staatus töötegijale?

Esiteks tähendab see seda, et tema tööandja peab teatud aspektides võrdlema tema koduriigi õigust Eesti õigusega ning kohaldama töö- ja puhkeaja, töötasu alammäära ja ületunnitöö hüvitamise ning põhi-

puhkuse osas selle riigi õigust, mis on töötaja jaoks soodsam.

Ehk näiteks Saksamaalt Eestisse lähetatud töötajana ajutiselt tööle tulnud töötajale ei saa tema Saksamaa tööandja teatada, et Eestis töötatud aja eest saab ta ainult Eestis kehtinud töötasu alammäära, vaid talle tuleb ka selle aja eest maksta kas töölepingus kokkulepitud töötasu või siis vähemalt Saksmaal kehtivat töötasu alammäära.

Sama lugu on aga ka rumeenlasest töötajaga, kes Eestis lähetatud töötajana tehtud aja eest peab saama vähemalt Eestis kehtivat töötasu alammäära, sest Rumeenia palga alammäär on madalam.

Mida tähendab töötaja lähetamine tööandjale?

Liikmesriikides kehtivad lähetatud töötajate osas väga erinevad nõuded. Seega peab tööandja enne oma töötaja lähetamist välja uurima, mis

tingimused peavad olema täidetud.

Kui mitmes vanemas Euroopa riigis kehtib lähetatud töötaja eelregistreerimise kohustus juba pikka aega, siis sellest aastast on registreerimiskohustusega riike järjest lisandunud.

Eesti kehtestab lähetatud töötajate eelregistreerimise kohustuse eelmise aasta detsembrist, mis tähendab, et tööandja, kes saadab oma töötajad lähetatud töötajana Eestisse tööle, peab e-posti teel aadressil posting@ti.ee hiljemalt lähetatud töötaja Eestis töö tege- mise alustamise päeval esitama järgmised andmed:

- 1.** lähetatud töötaja tööandja nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;
- 2.** lähetatud töötaja tööandjat esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;



3. lähetatud töötajate arv, nende nimed ja isikukoodid või sünnikuupäevad;

4. lähetuse eeldatav kestvus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;

5. tellija ja/või isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukohta ja sidevahendite andmed;

6. tellijat ja/ või isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;

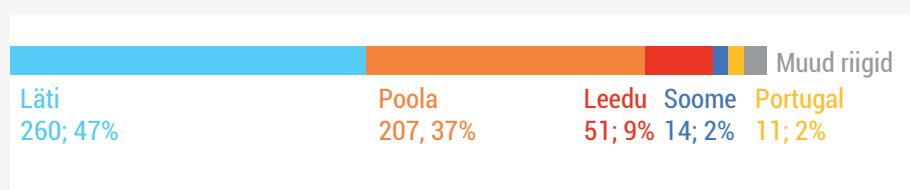
7. info selle kohta, millisel tegevusalal lähetatud töötaja Eestis töötama hakkab ja lähetatud töötaja töö tegemise koha aadress.

Täpsem selgitus ning andmete esitamist hõlbustav vorm on leitavad Tööinspektsiooni kodulehelt aadressil www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/tooinspektsioon/lahetatud-tootajad/registreerimine.

Kuigi ELTTS sätestab, et andmed peab esitama välisriigi tööandja, kes oma töötaja Eestisse lähetab, siis praktikas on andmeid esitanud ka Eesti ettevõtteid ise, kes lähetatud töötajad siin vastu võtavad. See ei ole keelatud, oluline on, et andmed esitatud saaksid ning ka tegelikusele vastaksid.

Kui välismaine ettevõtte ei ole lähetatud töötaja kohta andmeid esitanud või keeldub nende esitamisest, saab Tööinspektsioon alustada tema suhtes järelevalvemenetlust ning kohustada ettekirjutuse ja sunniraha hoiatusega andmete esitamist. Menetluse käigus on võimalik ametiabi korras kaasata ka ettevõtte asukohariigi vastav asutus,

Alates 17.12.2016 on lähetatud töötaja tööandja vastavalt lähetatud töötajate töötingimuste seadusele kohustatud Eestisse lähetatud või lähetatavad töötajad Tööinspektsioonis registreerima.



Vastavalt kogutud andmetele saame välja võtta I poolaasta kokkuvõtte, millistest riikidest töötajaid Eestisse lähetatakse ning tegevusalade lõikes, kuhu nad Eestis suunduvad.

I poolaastal on registreeritud 135 lähetamise teadet paljudest Euroopa riikidest. Eestisse on saanud 557 lähetatud töötajat.

Kõige rohkem lähetatud töötajaid on Eestisse saanud Lätist, Poolast ja Leedust. Lähetatud töötajad tulevad ainult EL riikidest, Venemaalt, Ukrainast või Valgevenest otse sealse ettevõtte ehk kolmanda riigi ettevõttest tulijad ei ole ELTTS mõistes lähetatud töötajad.

Tegevusalade lõikes suunduvad lähetatud töötajad enim metallitootmise ettevõtetesse, kunsti ja meelelahutusse ning ehitusse.

kes vajalikud järelevalvetoimingud välisriigis läbi viib.

Miks selline teavitamine vajalik on?

Lähetatud töötajate andmete kogumisel on mitu eesmärki. Esmane on kindlasti lähetatud töötajate õiguste tagamise aspekt ning nende teavitamise võimaluste tagamine.

Kuid lisaks on tähtis ka informatsiooni kogumine. Tähtis on, et riik teaks, milliste riikide kodanikud, millistel perioodidel ja millistes majandussektorites Eestis tööl käivad. Seeläbi on võimalik infot jagada nii lähetatud töötajaid vastu võtatele Eesti ettevõtetele kui ka lähetatavatele välismaistele ettevõtetele nii seoses Eesti töökeskonna nõuete kui ka töösuhetega.

Mille eest vastutab Eesti ettevõtte,

kui tema juures teeb tööd lähetatud töötaja?

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse kohaselt peavad töötaja tegelik tööandja ja ettevõtte, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, leppima omavahel kokku, kes neist töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise eest vastutab.

Kuid seejuures tuleb teada ja meele pidada, et kui kokkulepet sõlmitud ei ole, vastutab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise eest tellija või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab ehk Eesti ettevõtte, kelle juurde lähetatud töötaja töid tegema tuli. Sisuliselt on tegu tellija vastutusega.

Seega kui lähetatud töötajaga juhtub Eestis tööõnnetus, siis peab esmajärjekorras kõik vajalikud toimingud,



Tänapäeval saab tööd teha ükskõik kuskohast.

sh tööõnnetuse uurimise, läbi viima just Eesti ettevõtte, kelle juures tegevus toimub. See reegel ei kehti vaid juhul, kui töötaja tööandjaga on sõlmitud kokkulepe, et Eesti töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuded täidab hoopiski tema.

Töökeskonnaga ehk töötervishoiu ja tööohutusega seonduv on teema, mille osas peab ka töötaja teadma, kes mille eest vastutab ja kelle poole ta ohu või õnnetuse korral pöörduma peab.

Näiteks juhul, kui Ungarist saabu- vad Eesti tootmisettevõttesse tööle renditöötajad, kes kõrvuti Eesti tööta- jatega siin tööd teevad, ei ole küll paslik kokkulepe, et nende töökesk- konna nõuete täitmise eest vastutab nende Ungaris viibiv tööandja. Tal ei ole ju tegelikku ülevaadet, mis Eestis kohapeal toimub ning Eesti ette- võttel oleks kordades lihtsam tegele- da nii enda kui ka lähetatud töötajate töökeskonnaga üheaegselt.

Samas aga ei peaks töötaja töö- keskkonna eest jääma vastutus tellijale juhul, kui ta on näiteks

tellinud seadme koos paigalduse- ga teisest liikmesriigist, ei tea ise seadmest ega selle paigaldami- sest midagi. Sellisel puhul on täies- ti eesmärgipärane sõlmida koos tellimuslepinguga kohe kokkulepe ka selle kohta, et vastutus sea- det paigaldama tulevate töötajate töökeskonna eest jääb tööandjale.

Töövaidluste lahendamine

Tavaliselt toimub töötaja ja tema tööandja vahel tekkinud erimeelsus- te lahendamine tööandja asukoha- riigis või siis poolte kokkuleppel mõlemale poolele enam sobivas riigis.

Üldine põhimõte on see, et tööta- ja saab kõik nõuded esitada oma tööandja vastu. Lähetatud töötajate puhul on aga mõned erandid, kus töötaja õiguste tagamiseks on talle antud võimalus esitada töötasuga seotud nõue hoopiski selle ettevõtte vastu, kelle juures Eestis tööd tehti.

ELTTS näeb ka ette ühe erandjuhu. Kui Eestisse lähetatud töötaja on seotud hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, muutmise või lammu-

tamisega seonduvate ehitustöö- dega, kaasa arvatud kaevetööd, pinnaeemaldustööd, tegelikudehitus- tööd, valmiselementide koostamis- ja lammutustööd, ühendamis- või paigaldustööd, muutmis-, renoveeri- mis-, remondi-, demonteerimis-, lammutus-, hooldus-, värvimis- ja puhastustööd ning parandustööd ja tööandja jätab talle maksmata töötasu, siis on võimalik see välja nõuda lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikult. Seda juhul, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast otsuse täitmisele pööramist töötasu kuue kuu jooksul sisse nõuda.

Samas täpsustab ka seadus, et kui lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik on igapäevases majan- dustegevuses suhetes lähetatud töötaja tööandjaga järginud korrali- ku ettevõtja hoolsust, on ta eespool nimetatud kohustusest vabastatud. Siinkohal on oluline veel märkida, et töötasu nõue on piiratud töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtes- tatud kuu töötasu alammääraga. ■

Uudised

Tööinspeksioon kuulutab välja laste joonistuste näituse „Minu tuleviku töö“

Tööinspeksioon kutsub lapsi üle Eesti joonistama pilte teemal „Minu tuleviku töö“. Piltidest koostame näituse, mida saab näha Euroopa Liidu eesistumise raames korraldataval töötervishoiu ja tööohutuse konverentsil ning töötervishoiupäeval. Joonistusi ootame kuni 1. oktoobrini Tööinspeksiooni uuel aadressil Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn. Joonistustel märkida ära lapse eesnimi, vanus ja lasteaia nimi. Lastejoonistustenäitusel osalevaid lasteaedu tunnustab Tööinspeksioon nähtud vaeva eest. Lisaküsimuste korral pöörduda Kristel Plangi poole kristel.plangi@ti.ee, 5342 7785.

Töötervishoiupäeva fookus on ergonoomial ja töövõime säilitamisel

Iga aasta 43. nädalal tähistatakse üleeuroopalist tööohutuse ja töötervishoiu nädalat, mille raames toimub 24. oktoobril Eestis traditsiooniline töötervishoiupäev. XIX töötervishoiupäeva fookus on ergonoomial ja töövõime säilitamisel. Lisaks huvitavatele loengutele saab külastada ka minimessi ala, kus töötervishoiuteenuse osutajad tutvustavad oma teenuseid. Töötervishoiupäeval tunnustatakse ka 2017. aasta Tööinspeksiooni parimate praktikate konkursi esikolmikut ning antakse üle Tööinspeksiooni auhind „Hea töökeskkond 2017“. Täiendavat infot töötervishoiupäeva kohta leiate Tööelu.ee portaalist.

Peresõbraliku tööandja märgist soovib saada 66 tööandjat

Peresõbraliku tööandja märgisele kandideeris 66 tööandjat. Nende seas oli enim finants- ja IT-teenuste valdkonna tööandjaid ning pisut vähem oli tootmisettevõtteid. 66 laekunud taotluse seast valis komisjon esimesse etappi 40 tööandjat, kes läbivad spetsiaalse programmi, mille käigus nõustatakse tööandjaid peresõbralike võimaluste loomisel.

Peresõbraliku tööandja märgisele kandideerivatest tööandjatest 82% on Harjumaalt. Pääaegu pooled kandideerinud tööandjatest olid keskmise suurusega organisatsioonid,

kus töötab 50–250 inimest. Enam kui 250 töötajaga suuretevõtteid oli kandideerijate seas 24%.

Sotsiaalministeeriumi poolt koos partneritega välja töötatud peresõbraliku tööandja märgisele võisid kandideerida kõik tööandjad nii avalikust, kolmandast kui ka erasektorist. Märgise saamiseks tuleb tööandjatel läbida pikaajaline programm, mille käigus hinnatakse ja konsulteeritakse tööandjaid peresõbralike võimaluste loomisel, mille lõpus pälvib tööandja peresõbraliku tööandja märgise.



Uutmoodi töötamine. Arutelud sotsiaalministeeriumi konverentsil „Tulevikutöö – uus reaalsus, uued ahendused“

Me loome tulevikutööd juba praegu – tehnoloogia areng soodustab uusi projektipõhiseid ning paindlikke töövorme, mida iseloomustavad IT-vahendite kasutamine, ebatraditsioonilised tööajad ja töötamiskohad. Uutest töövormidest on Eestis kanda kinnitanud näiteks info- ja kommunikatsioonitehnoloogial põhinev mobiilne töö – määrata asukohaga töö, mida tehakse kas arvuti või muude sidevahendite kaudu ja töö mobiilirakenduse või interneti kaudu, näiteks Wolti toidukuller või Uberi autojuht.

Sellised uutemoodi töötamise vormid loovad uusi võimalusi töö tegemiseks, kuid väljuvad samal ajal tavapärase reguleeritud ja kaitstud töösuhte raamidest ning nõuavad uutemoodi oskusi. Traditsioonilistele töösuhte raamidele on aga ülesehitatud kõik töötegija ja tööandja õigused ja kohustused, sotsiaalsüsteem ning töötaja tervise kaitse. See tõttu ei pruugi iga töö tegemise juurde kuuluda töösuhte tavapärased elemendid nagu regulaarne

sissetulek, kindlaksmääratud töö- ja puhkeaeg, kaitse töösuhte ülesütlemlisel, puhkus ning töotervishoid ja tööohutus. Samuti võib uute töövormide puhul sotsiaalkaitse olla hoopis olemata. Inimesed, kes osutavad üksteisele teenuseid, näiteks Uberi taksojuhid ja koduteenuste pakujad, on sotsiaalkaitse skeemi alt sisuliselt väljas.

Muutuv tööturg nõuab seega töötingimuste muutmist uutele töövormidele vastavaks, sotsiaalkaitse süsteemi sidumist uute töötegemise viisidega, samuti investeerimist töötajate oskustesse ning teadmistesse.

Neid ja teisi tulevikutöö teemalisi arutelusid peetaksegi Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise ajal sotsiaalministeeriumi korraldataval kõrgetasemelisel konverentsil „Tulevikutöö – uus reaalsus, uued lahendused“, mis toimub Tallinnas 13.-14. septembril.

Tulevikutöö konverentsi raames



on Tallinnasse oodatud 400 osalejat ning üle 30 esineja. Konverentsi avab Eesti vabariigi president Kersti Kaljulaid ning rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) peadirektor Guy Ryder. Oma teadmisi jagavad Euroopa parlamendi liikmed, Euroopa Komisjoni ja OECD kõrgeid esindajad, Euroopa Liidu liikmesriikide ministrid, juhid Euroopa Ametiühingute Konföderatsioonist ETUC ning Euroopa tööandjate katuseorganisatsioonist Business-Europe.

Tallinnas ja Tartus näidatakse auhinnatud tööteemalist filmi

Üleeuroopalise tööohutuse ja töotervishoiu nädalal toimuvad Tartus ja Tallinnas töökeskkonna filmiõhtud. Töökeskkonna filmiõhtul näidatakse 2016. aastal Leipzigi rahvusvahelisel dokumentaal- ja animafilmide festivalil parima töö-

teemalise dokumentaalfilmi auhinna saanud filmi „Olla õpetaja“. Emotsionaalne film on lugu kolmest noorest õpetajast ja nende esimesest töökogemusest Saksamaa koolis. See on lugu noortest, kelle idealism põrkub kokku karmi reaalsusega, kui

nad mõistavad, et õpingud on jätnud nad ette valmistamata üheks kõige vastutustundlikumaks ja olulisemaks töökohaks. Filmi vaatamisele järgneb arutelu. Täiendavat infot töotervishoiupäeva kohta leiate Tööelu portaalist.

Tööinspektsiooni uus Tallinna-kodu *Mustamäe mändide all*

Kristel Abel, Tööinspektsiooni meedianõunik

Nüüd elan Mustamäel, korter on aus ja hea, ning selle õnne eest Fortunat kiitma pean ...“ laulis Voldemar Kuslap aastal 1971. Toona hakati rajama Mustamäe alla All-Nõmmed, millest arendati üheksa mikrorajooniga Mustamäe. Selle aasta 1. mai seisuga elab Mustamäel 67 757 elanikku. Kui Mustamäe oleks linn, siis elanike arvult oleks ta Eesti kolmas Tartu ja Narva järel (Pärnus on „ainult“ 40 702 elanikku). Nüüd saab Mustamäe koduks ka Tööinspektsioonile.

Mis Fortuna Tööinspektsiooni Mustamäele aitas? Sel suvel on riigiasutustel pealinnas palju kolimist ning kolimisfirmadel käed-jalad tööd täis. Valmis sai n-ö superministeerium Liivalaia ristmikul aadressil Suur-Ameerika 1 / Väike-Ameerika 2, kuhu kolivad viis ministeeriumi: rahandus-, majandus- ja kommunikatsiooni-, justiits-, sotsiaalministeerium ja haridus- ja teadusministeeriumi Tallinna esindus. Nagu doominokivid, nii mõjutab see kolimine ka teisi riigiasutusi. Tööinspektsioon on seni olnud oma emaministeeriumi, sotsiaalministeeriumi tiiva all Gonsiori 29. See maja aga on nüüdseks uue omaniku saanud ning Tööinspektsioon pidi uue kodu leidma.

Kolimisprojekti asus juhtima Apo Oja, Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja. Tema sõnul ei õnnestunud esialgne plaan, millega inspektsioon oleks kolinud endisesse Terviseameti majja Kotka tänaval ja kuhu oleks klientidel olnud hõlbus ligi

pääseda. „Mis parata, kõigil headel mõtetel pole antud täituda,“ tõdes Oja. Sageli on aga nii, et esialgu ebaõnne paistnud olukord pöördub hoopis paremaks lahenduseks. Nii tundub, et läks ka seekord. „Võtsime lausa 10 pakkumist eraturult,“ jätkab Oja. Kõiki sai kaalutud hoolsalt, sest oli teada, et me ei otsi üksnes kontoripinda laudadele, mille taga inspektorid tööd teha saaksid, vaid uus kodu pidi majutama ka Tallinna töövaidluskomisjonid. „Ja see seadis juba omad tingimused nii ligipääsetavuse kui ka istungiruumide suuruse osas,“ toonitas Oja.

Liisk langes Tehnopolli pakkumise kasuks. Mis see Tehnopol on, kas see on see, mis Ülemistel on, küsisid mitmed kolleegid. Aga ei ole! Tallinnas on kaks kiirelt arenevat ärilinnakut. Üks asub tõesti lennujaama ja raudtee vahel ning selle nimi on Technopolis Ülemiste. Teine aga on Mustamäel, Tallinna tehnikaülikooli kaitsva selja taga. Ja selle nimi ongi Tehnopol.

SA Tallinna Teaduspark Tehnopol tutvustab oma kodulehel end kui teadus- ja ärilinnakut, mille eesmärk on edendada Eestis tehnoloogiapõhist ettevõtlust, tuua kokku teadlased ja ettevõtjad ning pakkuda sobivaid tingimusi ja keskkonda läbimurdeliste äriideede elluviimiseks. Praeguseks asub siin juba enam kui 200 ettevõtet, suuremalt jaolt IT-ettevõtted. Nende seas on palju uusi ja alustavaid. Üks neist on näiteks Skype, millest on kujunenud juba omamoodi Eesti visiitkaart. Tarmo Loogil, Tehnopolli arendus- ja kinnisvarajuhil on uue tulija üle hea meel: „Teaduspargi Tehnopol ehk linnak, mis on Eesti üks suurimaid keskusi, kus teadus, ettevõtlus ja innovatsioon kokku saavad, on Tööinspektsiooni jaoks arengu mõttes kindlasti üks strateegiliseid kohti, kus tegutseda“.

Tööinspektsiooni kasutusse tuleb kaks korrust moodsas vastvalmivas büroohoones aadressil Mäetaguse 2/2B. Teisel korrusel hakkavad paik-

nema tööruumid, kus asuvad tööle kõik Tallinna kontori töötajad, inspektoritest ja konsultantidest juhtkonnani. Kolmas korrus on mõeldud meie klientidele – siin hakkavad toimuma töövaidluskomisjonide istungid, võetakse vastu dokumente, nõustatakse kliente.

Mustamäele on inimestel palju ebamugavam tulla kui kesklinna, on arvatud. Tegelikult on uus asukoht igati ligipääsetav. Jõuavad ju ka meie uue üleaedse Tallinna Tehnikaülikooli tuhanded tudengid loengutesse ning sajad töötajad tööle. „Linn on loonud mugavad võimalused pääseda meie maja juurde nii trol-

li kui ka bussiga, peatustest on jalutada vaid 100–200 meetrit,“ ütleb Apo Oja. „Arenduses on kergliiklusteede ehitus, mis võimaldab nii Nõmme, Õismäe kui ka kesklinna suunas rattaga liikuda. Autoga tulijad saavad tasuta maja juures parkida. Unustada ei saa ka seda, et asume nüüd tunduvalt lähemal neile inimestele, kes elavad Mustamäel, Õismäel, Nõmmel, Tabasalus, aga ka näiteks Keilas,“ lisis ta.

Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu leiab Mustamäele kolimises inspeksioonile palju olulist. „Ühte hoonesse kolimine on samm meie visiooni suunas. Tahame olla usaldusväärne riigiasutus, kus töötab

hästi koostööd tegev asjatundlik, pühendunud ning uuendusmeelne meeskond. Nüüdsest on ühe katuse all koos kõik Tööinspeksiooni Tallinna töötajad. Saame rohkem üksteisele toetuda, kolleegilt nõu küsida, ise kaasa aidata. Meie uus asukoht Tallinna ja Eesti moodsas arengukeskuses uute ideede ja ettevõtete keskel inspireerib ka meid. Saame oma naabritelt õppida ning aidata neil luua ka oma töökeskonda uutes tingimustes ohutuks ning töötajate tervist hoidvaks,“ ütles Maripuu. „Ootan põnevusega tööd Mustamäel ning usun, et saame Eesti töötajatele ning tööandjatele olla senisest veelgi paremaks toeks ja abiks.“ ■



Töövaidluskomisjon

Töövaidluste *lahendamise muutub*

Elina Soomets

Us töövaidluse lahendamise seadus toob märgatavaid muudatusi töövaidluskomisjoni töös. Muudatuste eesmärk on nüüdisajastada töövaidluste lahendamise reegleid, et vastata rohkem ühiskonnas olevatele ootustele, kuid samas on eesmärk olemuselt veidi vastuoluline. Ühelt poolt vajatakse täpsemaid reegleid isikute õiguste efektiivsemaks tagamiseks, mis muudab menetluse reegleid paratamatult keerulisemaks. Teiselt poolt on soov jätkuvalt tagada lihtne, kiire ja odav töövaidluse lahendamine Eestis.

Uue eelnõu menetluse käigus oli esitatud hulk ettepanekuid, muuhulgas soovitati kohtuvälise töövaidluse lahendamise süsteem ühendada esimese astme kohtute süsteemiga. Seadusandja otsustas jätta töövaidluskomisjonid Tööinspektsiooni juurde, kuid muutis komisjonide pädevust ning menetluse korda.

14. juulil jõustusid individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse sätted, mis kehtestavad töövaidluskomisjoni juhatajate ametikohale vastavuse hindamise. Tulevikus hinnatakse ametikohale sobivust korra kolme aasta jooksul.

Alljärgnevalt valik olulisemaid muudatusi, mis jõustuvad uue seaduse kehtima hakkamisega 1. jaanuaril 2018:

- **Töövaidluskomisjoni pädevus muutub selgemaks.** Komisjonile on võimalik lahendamiseks esitada töösuhetest ning töösuhete ettevalmistamisest tulenevaid nõudeid ning kindlatel tingimustel Eestisse lähetatud töötaja ja tema tööandja vahelistest töösuhetest tulenevaid nõudeid.

See tähendab, et komisjonil tuleb rohkem kokku puutuda välisriikide õigusega. Samuti on selgelt väljendatud, et kollektiivlepingu täitmisest tulenevad nõuded on lahendatavad töövaidluskomisjonis, mis võimaldab töötajatel töötüli raames kollektiivselt komisjoni pöörduda.

Selge erandina nähakse uues seaduses, et töövaidluskomisjon ei lahenda tööõnnetusest või kutsehajgusest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse või surma põhjustamisega tekitatud kahju hüvitamise vaidlusi.

- **Töötajatel ja tööandjatel on edaspidi suurem võimalus otsustada, millise piirkonna töövaidluskomisjonile töövaidlusavaldus esitatakse.** Peale selle, et töövaidluse pooled võivad kokkuleppel otsustada ükskõik millises Eesti piirkonnas töövaidluse lahendamise kasuks, on kokkuleppe puudumisel avaldajal võimalik valida mitme alternatiivi vahel. Töötaja saab töövaidluse lahendamise kohta

valida näiteks oma elukoha, töötamise koha või tööandja elu- või asukoha järgi.

- Praegu ei lahenda komisjon rahalisi nõudeid, mis ületavad 10 000 eurot. **Selgelt tajutavaks muutuseks on nõude rahalise piirmäära kadumine.**

- **Töövaidluskomisjoni lisandub uus menetluse liik, lepitusmenetlus.** Selle raames on ainuisikuliseks lepitajaks töövaidluskomisjoni juhataja, kes tegutseb lepituskokkuleppe sõlmimise eesmärgil. Lepitusmenetluse raames on võimalik jõuda lahenduseni lihtsustatult ja lepituse tulemit ei avalikustata. Lepitusmenetluse kasuks otsustamisel tasub arvesse võtta edaspidiseid võimalusi sama töövaidluse jätkamiseks.

- **Lisaks lepitusmenetlusele on tervitav muutus võimalus töövaidlusmenetlus lõpetada**

kompromissiga. Seejuures on see võimalik lausa mitte töövaidluskomisjoni otsuse tegemiseni, vaid komisjoni otsuse jõustumiseni. Töövaidluskomisjoni juhataja kinnitab kompromissi määrusega, millega ühtlasi lõpetab töövaidlusasja menetluse. Kompromissi sisule on seatud mõningad piirangud, näiteks peab kompromiss olema täidetav. Kompromiss ei ole vaidlustatav nagu tavapärane töövaidluskomisjoni tehtud otsus.

• **Oluline muudatus, mis mõjutab töövaidluse menetluslikku kulgu, on rahalise nõude kirjalik menetlus.** Peamine osa töövaidlusi on seotud rahaliste nõuetega. Senini kehtiva korra järgi tuleb töövaidlusavaldust igal juhul vaadata ja lahendada töövaidluse osapoolte juuresolekul. Peatselt võib töövaidluskomisjoni juhataja ainuisikuliselt ja omal algatusel menetleda rahalise nõude avaldust kirjalikult, näiteks vaadata läbi töötasu või töölepingu ülesütlemise hüvitise nõuded. See on võimalik üksnes juhul, kui nõuete kogusumma ei ületa 6400 eurot, töövaidluse osapoolle isiklik kohalolek ei ole juhataja hinnangul vajalik ning töövaidluse pool on nõus kirjaliku menetlusega. Töövaidluskomisjoni pöörduja märgib oma avalduses, kas ta on nõus asja kirjaliku menetlusega või soovib asja läbivaatamist istungil.

• **Kindlatel tingimustel on võimalik töövaidlusavaldusi liita ühte menetluse.** Seda siis, kui nõuded on õiguslikult omavahel seotud või need nõuded oleks võinud esitada ühes menetluses ning nende ühine

menetlemine võimaldab kiiremat lahendamist või lihtsustab nende menetlemist. Samuti muutub võimalikuks ühes avalduses olevate nõuete eraldamine.

• **Käsitletakse terviklikult tõendi temaatikat, võttes eeskju tsiviilkohtumenetluses kehtivatest reeglitest.** Töövaidluskomisjonis võib olla tõendiks tunnistaja ütlus, dokumentaalne tõend, asitõend ja vaatlus. Seadus lähtub menetluse võistlevuse põhimõttest, sätestades, et kumbki pool peab tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Jagatud tõendamiskohustus diskrimineerimisvaidluste puhul jääb kehtima. Tõendama ei pea asjaolusid, mida loetakse üldtuntuks, kui vastaspool võtab faktilise asjaolu kohta esitatud väite omaks.

• **Avalduse läbivaatamise tähtaeg pikendatakse seniselt ühelt kuult 45 päevani** mõningate eranditega.

• **Lisaks sellele, et töövaidluskomisjoni juhatajale hakkavad kehtima karmimad kvalifikatsiooninõuded, kehtestati nõuded ka kaasistujale.** Näiteks peab olema kaasistuja elukoht Eestis, ta peab oskama eesti keelt B2-tasemel ja olema kaasistuja tegevuseks sobivate kõlbeliste omadustega.

• **Kaasistujate osalus komisjoni töös on tulevikus väiksem, sest juhatajate ainupädevus laieneb.** Praegu saab juhataja ainuisikuliselt asja läbi vaadata üksnes juhul, kui pool, kelle vastu nõue on esitatud,

tunnistab kõiki avalduses esitatud nõudeid. Tulevikus ei ole komisjoni töösse kaasistujaid vaja kaasata nõuete tunnistamisel vastaspoole poolt, kompromissi kinnitamisel, lepitusmenetluse läbiviimisel ning rahalise nõude lahendamisel kirjalikus menetluses.

• **Dokumentide, sealhulgas töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamise reeglid muutuvad.** Otsuse jõustumise eeldus on, et mõlemad osapooled saavad otsuse kätte. Aeg-ajalt esineb juhtumeid, kus otsuse kätte toimetamine mõlemale osapooltele ei õnnestu ning seega on tekkinud probleem otsuse jõustumisega. Menetluskohustuse kättetoimetamist hakatakse korraldama sarnaselt tsiviilkohtumenetlustega. Nii on võimalik töövaidluskomisjonil toimetada töövaidluskomisjoni otsus Ametlike Teadaannete kaudu (<https://ametlikudteadaanded.ee>), kui nn tavapärane kättetoimetamine on ebaõnnestunud.

• **Täpsustatud on ka menetlusloomingute tegemine** ainuisikuliselt juhataja poolt määrusega, menetluse kinniseks kuulutamine, töövaidlusasja menetlemise peatamine, menetluskulude kandmine, istungi läbiviimise kord, nõuded töövaidluskomisjoni otsuse põhjendatusele ja sisule jne.

Nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjonile või kohtusse pöördumiseks töösuhetest tulenevate õiguste kaitseks on aga jäänud samaks. ■

Spordinädala traditsioon juurdub *töökollektiivides*

September on teadagi mootorikäivitamise aeg, mil hakkab kihama tööelu ja lapsed lähivad kooli, püstitatakse uusi eesmärke või viiakse täide juba varem planeeritud. Kogu selle aktiivse toimetamise sees toimub juba kolmandat aastat järjest 23.–30. septembril Euroopa spordinädal, mis tänavu võtab Eestis fookusesse töökollektiivide füüsiliselt aktiivsed tegevused.

Eesti olümpiakomitee (EOK) liikumisharrastuste juht Peeter Lusmägi sõnul näitavad uuringud eestlaste järjest suurenevat spordihuvi. Samas näitas 2016. aasta rahvastiku kehalise aktiivsuse uuring, et iga viies täisealine Eesti elanik ei liigu üldse ning ligi pool elanikkonnast ei liigu piisavalt. „Tulevikku vaadates oleme rahvaspordi edendajatena sõnastanud eesmärgi – liikumisharrastus on iga eestimaalase lahutamatu osa,“ ütles Lusmägi. Ta lisas, et kindlasti on praegu liikumist mitte-harrastavate inimeste seas neid, kellel on vaja liikumise alustamiseks toetust läbi avaliku teadvustamise, eeskujude ja kogukonna.

Spordinädala tegevused saavad alguse kõigis 28 Euroopa Liidu liikmesriigis samal nädalal, seda nii kollektiivides, spordiklubides kui ka õppeasutustes. Üritusi toimub kõigis Eestimaa paigus ja oma sportliku tegevust saab korraldada iga aktiivne eestimaalane. Selleks tuleb minna spordinädala kodulehele spordinadal.ee, kus saab iga ühendus registreeruda ja oma ürituse kirja panna. Lusmägi sõnul on spordinädala ettevõtmine iga aastaga kasvanud. „Esimesel aastal osales 350 kooli, teisel aastal ligi

250 spordiklubi ja tänavu ootame ühinema ka kõiki töökollektiive,“ rääkis Lusmägi.

Rahvusvahelises võrdluses on Eesti spordinädalal aktiivselt osalenud. Sportlike tegevuste arvestuses on eestlased vaatamata väikesele rahvaarvule küündinud Euroopa võrdluses lausa viie aktiivsema sekka. Möödunud aastal toimus üle Eesti nädala jooksul kokku 751 liikumisüritust. Korraldajad loodavad, et tänavu koondub spordinädala kalendrisse üle 1000 sündmuse.

Spordinädala veebileht loob hea aluse ka kollektiivideüleseks koostegutsemiseks. Sisestatud tegevused kuvatakse kodulehel Eesti kaardile, kust iga soovija saab valida endale meelepärase ürituse ja vabade kohtade olemasolul sellega liituda. Otsingut saab sooritada nii maakonna kui ka ürituse kategooria kaupa.

Lusmägi soovitusel tuleks kollektiivile aktiivseid liikumisega seotud tegevusi planeerides esmalt üle vaadata igapäevased harjumused. Kui alustada liikumise põhitõdedest, siis iga tunni jooksul peaks inimene liikuma või püsti seisma vähemalt viis minutit. Lusmägi lisas, et spordinädala raames näeb ta võima-

lust töökollektiivide ja spordiklubide koostöök. Eestis on ligi 2500 spordiklubi ja spordinädala tegevuste planeerimisel soovib Lusmägi just nendega ühistegevusi planeerida. „Meie EOK-s oleme hea meelega sil-laks töökollektiivide ja spordiklubide vahelisel kontakti loomisel,“ selgitas Lusmägi. Hea koostöö märgiks on varasemate aastate näited, mil kollektiiv on kutsunud spordinädala raames omale eratreeneri või hoopiski üheskoos kuulunud loengut tasakaalustatud toitumisest. Iga aastaga tekib juurde ka korrastatud liikumisradasid, mida spordinädala ühe võimaliku tegevusena saab avastama minna.

Tööinspeksiooni kollektiiv korraldab spordinädala ideest innustununa asutusesisesest sportlikku päeva, mis propageerib liikumist ja tervislikku toitumist. Päeva planeerides lähtuti sellest, et teooria ja praktika käiksid käsikäes. „Alustame päeva teooriaga, et anda edasi piisava liikumise ja tervisliku toitumise olulisust ja konkreetseid soovitusi. Loengu vahepeale teeme sirutuspause ja võimleme üheskoos. Tööinspeksiooni Tallinna kontor asub augusti lõpust Tehnopolis linnakus, mille läheduses on Nõmme–Harku tervise-

rada. Kasutame seda võimalust ära ja paneme teooria ka praktikasse – teeme spordirajal juhendatud ühise liikumise, millele lisame mängulisust teemakohase viktoriiniga,” tutvustas Tööinspektsiooni plaane töökeskkonna konsultant Mari-Liis Ivask. Lisaks kaasatakse spordipäeva läbiviijatena treener ning söögiks pakutakse toitumisenõustaja valitud tervislikku toitu.

Ivaski sõnul on spordinädala idee oluline, sest nii saab positiivselt mõjutada oma inimeste tervist ja tööd. „Suurele pildile mõeldes saame läbi meie inimeste teadlikuse mõjutada ka teiste ettevõtete ja asutuste töökeskkondi, sest nii järelevalve kui ka nõustamise tegevuse käigus käivad meie teenistujad paljudes töökeskkondades. Saame tööandjate tähelepanu juhtida füsioloogilistele ohuteguritele töökeskkonnas (sundasendid, korduvad ühesugused liigutused), liikumise ja tervislike eluviiside olulisusele ning terviseedenduse võimalustele töökohal,” selgitas Ivask.

Igal aastal avatakse spordinädal ühes Euroopa linnas ja tänavu leiab aväüritus aset Tartus, 23. septembril Tartu rattamaratoni laste-

sõitude päeval. Lusmägi sõnul näitab praegune kogemus, et spordinädal on Eestis oma koha leidnud. „Meie kaugem visioon on kalendris spordinädala reede tähistada teise värviga, olgu selleks sinine või roheline. Teeme sellest üheskoos üleriikliku liikumispäeva, kus tööandjad tulevad töötajatele vastu ja annavad pool päeva või päeva aktiivseks liikumiseks,” rääkis Lusmägi.

Tulevikku vaatavate plaanide osas kergitas Lusmägi saladusteloori ja ütles, et tuleval aastal kutsub Eesti olümpiakomitee Eesti vabariigi 100. aastapäeva puhul kõiki eestimaalasi kinkima kodumaa sünnipäeva puhul 100 liikumispäeva aasta jooksul, mis tähendab kaht liikumiskorda nädalas. ■



Kas teadsid, et ...

... tulumaksuseaduse muutusega (§ 48, lõige 55) ei maksustata alates 2018. aasta 1. jaanuarist erisoodustumaksuga tervise edendamiseks tehtavaid kulutusi 100 euro ulatuses töötaja kohta kvartalis? See tähendab, et tööandja saab iga kuu maksuvabalt toetada töötaja tervise edendamist summaga 33,3 eurot inimese kohta. Seda juhul, kui töötandja on seda võimaldanud kõigile töötajatele.

Tervist edendavate tegevuste alla kuuluvad:

- 1) avaliku rahvaspordiürituse osavõtutasu;
- 2) sportimis- või liikumispäeva regulaarse kasutamisega otseselt seotud kulutused;
- 3) tööandja olemasolevate spordirajatiste ülalpidamiseks tehtavad kulutused;
- 4) kulutused tervishoiutöötajate riiklikusse registrisse kantud või vastavat kutsetunnistust omava taastusrsti, füsioterapeudi, tegevusterapeudi, kliinilise logopeedi või kliinilise psühholoogi teenustele;
- 5) ravikindlustuslepingu kindlustusmaksed.

Tervise edendamise maksusoodustuste kasutamise korral on tööandja kohustatud kulude kohta esitama Maksu- ja Tolliametile deklaratsiooni järgmise aasta 1. veebruariks.

Persoon

Kristel Kruustük avab iduettevõtte telgitagust

Vihmasel kolmapäeva hommikupoolikul kohtusime Telliskivi loomelinnakus hubases Testlio kontoris Eesti ühe viimaste aastate edukaima IT-ettevõtja Kristel Kruustükiga. Lahke vastuvõtt, siiras naeratus ja perenaise silmapaistvad valged lokid täitsid ruumi hea energiaga. „Mul on täna päris tihe päev, homme toimub testijate esimene *webinar* (toim. veebiseminar), mille ettevalmistav koosolek just lõppes, nüüd on intervjuu ja õhtupoolikul lähen ühele pangakollektiivile Testlio lugu rääkima,“ jutustas Kristel Kruustük.



Kristel alustab hommikuid kontoris enne teisi.

Kuidas teie tänane päev algas?

Minu töös on palju reisimist. Pool ajast olen Eestis ja pool USA-s. Jõudsin alles laupäeva õhtul Eestisse tagasi ja ajavööndite erinevus vajab veel harjumist. Täna ärkasin juba varahommikul kella nelja ajal, üritasin veel magama jääda, aga ei saanud. Kella kaheksaks läksin kohvikusse NOP ja siis tulin kontorisse. Olen kindlasti hommikuinimene. Eriti meeldib mulle Eestis varem ärkata, tulla kontorisse, kõik USA-st tulnud meilid üle vaadata ja siis päevaga täiesti värskelt alustada, kui kõik teised kontorisse jõuavad. Vihmane ilm mõjub mulle ka positiivselt. Tahan töö ära teha ja pole soovi kuskile välja minna. See on nii mõnus! Mulle meeldib vihm.

Kui mõelda end nüüd tagasi Testlio tegevuse algusesse, 2013. aastasse, siis millised olid toona hommikud Testlio tegevjuhina?

Testlio sai alguse Londonis ja kogu ettevõtmine algas ühelt globaalselt *hackathon*’ilt (toim. programmeerimismaratonilt). Alates selle võitmisest on Testlio olnud minu elu prioriteet. Algusehommikud olid palju stressirohkemad. Asutasin Testlio sellel ajal partneri, nüüd abikaasa Marko Kruustükiga, ja sellel ajal me ennast tööst kunagi lahti ei lõiganud. Nüüd on see kindlasti muutunud. Kui ma õhtul koju lähen, siis ma enam töömeili ei loe. Pole mõtet ennast enne magamaminekut töiste asjadega ärevaks ajada. Lahendamist vajavaid asju on alati, aga seda tuleb ikkagi tervislikult teha. Üle oma varju ei hüppa. Hommikud on alati õhtust targemad.

Kas te olete struktureeritud plaaniinimene või eelistate olukordade kujunemist?

Olen rohkem kulgeja, aga ma oskan ka asju plaanipäraselt teha. Kui ma vaatan enda natuuri ja võrdlen ennast Testlio kaasasutaja Markoga, siis tema on kindlasti plaanidele keskendunud. Mina vaatan rohkem jooksvalt, kus midagi vaja teha on. Praegu on minu fookuses testijate *community* (toim. kogukonna) ehitamine, lisaks erinevate *webinar*’ide ja sotsiaalmeedia kaudu teadlikkuse tõstmine Testliost. Ütlen alati, et me Markoga tasakaalustame teineteist. Mina olen visionäär, energiapall, jooksen kontoris ringi ja teen kõike, mida jooksvalt vaja on. Marko tasakaalustab mind sellega, et tal on plaan, mille järgi peame toimetama. Usun, et eesmärkide seadmine ja nende järgi tegutsemine on hea.

Kui alustasite Testlio tegevusega, kui suur oli teie meeskond?

Siis olime Markoga kahekesi. Aasta aega ehitasime Testliot üles ainult mina ja Marko ning alles siis palkasime esimese inimese oma tiimi. Praegu on meie meeskonnas 65 inimest, kellest 45 on Eestis ja 20 USA-s. Kui me Testlio alguses Londonisse *hackathon*’ile läksime, siis soovisime oma ideed presenteerida potentsiaalsetele meeskonnaliikmetele – disaineritele, tootjuhtidele, äriinimestele, müüginimestele, arendajatele. Nendega koos oleksime ehitanud idee prototüübi ja presenteerinud seda uuesti. Mul ei läinud alguses kõige paremini ja pärast esimest presentatsiooni tuli meie juurde ainult üks inimene. Kuna see inimene oli enne meie ja

teiste osalejatega halvasti käitunud, siis ütlesime talle ära. Otsustasime, et teeme kahekesi oma asja ja see oli väga hea otsus! Ettevõtet tuleb alustada inimestega, keda sa usaldad 150%.

Kirjeldage ühe lausega, mis on Testlio.

Testlio on globaalne ekspert-testijate kogukond, kes testib suurl klientide, nagu näiteks Microsoft, Strava, Lyft ja Salesforce, tooteid.

Olete öelnud, et te poleks siin ilma tarkade meeskonnaliikmeteta. Kuidas te inimesi enda juurde valite?

Testlio tiimi valime inimesi eelkõige selle järgi, et nad usuksid ja hindaksid meiega samu väärtusi. Praeguses töökultuuris ei piisa enam sellest, et sul on tehniline teadmine, kuidas asju tegema peab. Tegelikult peab inimesega tekkima ka emotsionaalne side. See on minu arvates väga oluline! Siis tekib ka inimeste vahel sünergia. Väga paljuski oleme valinud enda ümber inimesed, kes peegeldavad mingis mõttes meid.

Mis on Testlio töökultuuris kõige tähtsamad väärtused?

Me oleme *committed*, *spirited* ja *responsive* (toim. pühendunud, elavad ja positiivselt osavõtlikud). Ja siis on meil ka printsipiidid, mille järgi me töötame. Näiteks lähtume põhimõtetest: tiim on kõik ja hooli sellest, mida teed. Teisisõnu me oleme pühendunud ja kiirgame seda, kes me oleme – soojust ja empatiat. Meie jaoks on oluline järgida neid printsiipe nii tiimis, testijate *community*’ga kui ka klientidega suheldes.

Üks osa Testliost on USA-s, teine siin, Eestis. Kuidas juhina neid samu väärtusi ja ühiseid eesmärke kahe nii kauge meeskonna vahel hoida?

See on väga keeruline. Peame arvestama, et meil on kümnetunnine aja-vahe Eesti ja San Francisco vahel. Kui Eesti tiim hakkab koju minema õhtul kell kuus, siis USA-s on kell kaheksa hommikul ja nad alustavad tööpäevaga. Seega reaalselt kattuvat tööaega põhimõtteliselt polegi. Tihtipeale tulevad Eestis inimesed hiljem tööle ja lõpetavad ka hiljem, et teha tööd koos USA tiimiga. Lisaks aitab ühtsusele kaasa see, et mina ja Marko käime pidevalt USA-s. Ka töötajad Eestist käivad aeg-ajalt San Francisco kontorist, et koos töötades tekiks suurem ühtsustunne. Koos toimimisele aitab kaasa igakuine kogu kollektiivi koosolek, kus räägime kõigist saavutustest ja järgmistest eesmärkidest. Kord aastas on meil *off-site* (toim. kokkusaamine), kus kogu San Francisco tiim lendab Eestisse ja me veedame nädala koos. Esmaspäevast reedeni teeme tööd ja nädalavahetuseks lähme kuskile vaiksesse kohta Eestis. Sel aastal käisime Viljandi lähedal. Sellised kokkusaamised suurendavad ühtsust. Arvan, et juhtide kohalolu on ka väga oluline, sest juhid saavad kõige tugevamalt ettevõtte väärtusi peegeldada.

Aasta aega ehitasime Testliot üles ainult mina ja Marko ning alles siis palkasime esimese inimese oma tiimi.

Kristel koos abikaasa ja äripartner Marko Kruustükiga.



Mida Testlios tehakse, et siin oleks turvaline töötada?

Üks asi on kindlasti see, et oleme loonud keskkonna, kus hoolime üksteisest. Pole ainult piits ja präänik (naerab). Me reaalselt hoolime ja tahame kõigile töötajatele parimat.

Testlio tiimi valime inimesi eelkõige selle järgi, et nad usuksid ja hindaksid meiega samu väärtusi.

Nagu mainisin, siis on iga kuu kogu kollektiivi koosolekud, kus ma omalt poolt räägin kõigi panuse olulisusest. Meil on suuri proovikive, aga meie ühte hoidev meeskond ja asjade koos tegemine on see, mis meid kõiges edasi viib. Selline suhtumine loob turvalisuse. Tahes-tahtmata lähevad mõnikord inimestega teed lahku, aga see on asjade loomulik käik. Olen meeskonnaliikmeid alati valmis vastu võtma nii rõõmude kui ka muredega. Üritan

töökeskkonda võimalikult palju sisse tuua koostöö olulisust ja rõhutada heasüdamlikkust.

Millistele tööohutuse aspektidele teie IT-ettevõttes tähelepanu pöörate?

Kuna töö on ikkagi arvuti taga, siis peab ennast piisavalt liigutama. Meil on töötajatele selle soodustamiseks sporditoetus. Tihti tekivad arvutiga töötavatel inimestel probleemid nägemisega, seega on meil ka prillide soetamise toetus. Lisaks saavad töötajad Testlio kulul käia kaks korda kuus massaažis. Ma arvan, et need on asjad, millega meie investeerime inimestesse, et nad oleksid motiveeritud. IT- ja *startup*'i kogukondade kohta räägitakse hästi palju, et me töötame ööd ja päevad ning muu peale ei mõtle. See on minu arvates täielik lollus. Igähele on vaja juhe seinast välja tõmmata ja oma asjadega tegeleda. Oleme oma meeskonnaga rääkinud, kui oluline on iseendaga tegeleda, mitte võtta oma elu prioriteediks tööd. Meil kehtib põhimõte, et sina ise oled prioriteet.

Mida IT-maailm töökeskkonnas teisiti teeb, mida teistes valdkondades töötades võib-olla ei oska mõistagi?

Kui ma võrdlen seda õe tööga või vaatan isa, ema ja vanaema pealt, siis IT-ettevõtte töökultuuri iseloomustavad kõige paremini koostöö, paindlikkus ja innovaatilisus. Näiteks saad kontoris mängida lauajalgpalli! (naerab) Tule, millal tahad, ja mine tööta, kus iganes. Kuna IT-maailmal on palju tulevikku ja töäjõupuudus on nii suur, siis ka meie Testlios peame tegema kõik selleks, et talente enda juurde kutsuda ja samas ka hoida. Võistlus

Ettevõtet tuleb alustada inimestega, keda sa usaldad 150%.

on suur, sest igal andekal IT-inimesel on võimalus sõrmenipsuga leida endale uus töökoht. Ma arvan, et IT-ettevõtted peavad palju talentide nimel võitlema ja selle tõttu pakutakse töötajatele ka igasuguseid hüvesid. Kui ma vaatan oma pere liikmete töökohti, siis seal ei ole sellist üksteisest hoolimist, suhtlemist ja läbipaistvust.

Mis teid õnnelikuks teeb?

Oh, nii palju asju teeb mind õnnelikuks! Kõige õnnelikum olen selle üle, kuhu me jõudnud oleme. Vahepeal on raske end tööst välja tõmmata, vaadata suurt pilti ja mõelda – kuhu me jõudnud oleme. Pärnis pikk maa on kõnnitud ja ilmselt ootab ees veel pikem ja keerulisem. Tean, et kõik katsumused ja probleemid on paratamatud. Need tuleb lihtsalt jooksvalt

lahendada ja nendest positiivsusega läbi sammuda. Kindlasti teeb Testlio mind väga õnnelikuks. Ja mu hobune. Ja Marko ka. Ja mu tiim. Ja testijate *community*.

Millal te saite aru, et Testliost võib midagi suurt välja tulla?

Tegelikult mõistsin seda kohe alguses, kui mul ettevõtte idee tekkis. Hakkasime Markoga võimalike ideede osas aju ründama ja juba siis tekkis unelm Testliost. Olen alati uskunud Testlio ideesse, sest me lahendasime Testlio loomisega kaks väga konkreetset probleemi.

Testijate tööd ei hinnatud – hinnati kvantiteeti, mitte kvaliteeti ehk testijatele maksti vigade arvu pealt, mitte selle pealt, kui palju väärtust tehtud töö kliendile pakkus. Teiseks ei teinud testijad omavahel koostööd, et aidata tiimil tagada parem kvaliteet. Testijate vahel oli pidev võistlusmoment, aga minu jaoks on kvaliteedi tagamine alati olnud koostöö koht.

Kui mõtlen just Testlio algusaegadele, siis ma arvan, et sellise toetuse saamine perekonnalt oli parim võimalik asi.

Milline on olnud pere roll teie eduloos?

Perel on väga suur roll. Kui mõtlen just Testlio algusaegadele, siis ma arvan, et sellise toetuse saamine perekonnalt oli parim võimalik asi. Kolisime alguses Markoga tagasi Eestisse vanemate juurde, et üldse

hakkama saada. Nende juures olles saime mõelda, kuidas eluga edasi tahame minna. Nad uskusid meisse, ei tekitanud kordagi pingeid ega nõudnud meilt kiireid otsuseid. Mul on äärmiselt hea meel, et vanemad uskusid meie ettevõtte loomise ideesse ja saavad nüüd ka tulemust näha. Julgen öelda, et kõik oli seda väärt – kõik need riskid, see valu.

Kui inimesed küsivad minult, mis mind inspireerib, siis minu elus on olulisel kohal vanaema. Imetlen, kuidas ta oma elu tagasilöökidest on välja tulnud. Tema ära-anna-alla mentaliteet on see, mis on ka minusse jõudnud.

Kui me arvestame *startup*'i töökultuuri ja üldse uue ettevõtte ehitamist, siis läheb seda omadust väga vaja. Kui tahad kiiresti ja kaugele jõuda, tuleb endasse uskuda, eksperimenteerida ja oma unistused ellu viia!

Kui saaksite alustavale endale mingi soovitusena anda, siis mis see oleks?

Nüüd on nii raske tagasi mõelda sellele, kuidas mu mõte sel ajal töötas. Muidugi oli alguses raske, sest igasugused tagasilöögid olid minu jaoks laastavad. Kui keegi ütles midagi Testlio kohta halvasti, siis võtsin seda alati suure emotsionaalse koormana. Praeguseks olen jõudnud selleni, et ma lihtsalt ei hooli kõigest, mida teised ütlevad. Ma usun ja näen, et Testliol on tegelikult turgu ja me ei saagi alati kõigile meeldida. Samas on see põhiline tarkus, mida ma oleksin alustades võinud rohkem teada, aga see on ajaga tulnud. Kokkuvõttes, mitte keegi ei saagi kõigile meeldida.



Kristel Kruustük on justkui Testlio kuninganna.

Aga kas võimalusel uuesti alustades muudaksite midagi?

See on alati kahe otsaga asi. Mõtlen, et olen kõik endast juba andnud. Aga kui näiteks kunagi peaksin mingi järgmise ettevõtte tegema, siis kindlasti oleks teekond lihtsam, sest ma tean, mis sammud tuleb läbi teha. Näiteks kuidas jõuda ettevõttega 100 miljoni dollari tuluni, keda palgata eri faasides ja kuidas efektiivselt reorganiseerida tiimi. Praegu ma ikkagi õpin ja kuulan, mida kõik teised teevad, ja püüan enda peal katsetada.

Alati saab mõelda sellele, et oleks võinud eksimusi vältida, kiiremini probleeme lahendada ja otsuseid vastu võtta. Aga see on raske küsimus, sest ma arvan, et kokkuvõttes oleme Testlios arenguid hästi planeerinud ja kaugemale jõudnud.

Mainisite eksimusi. Millised need olid?

Meil on olnud tõsiseid küsimusi, kas oleme ärimudeli osas vea teinud. Näiteks esimesel aastal ei mõelnud me sellele, et kuidas saaksime klientidelt teenida igakuist tasu. Meil olid kõik projektid *on-and-off* ehk klient tuli ja läks. Pikaajalist ärimudelit meil tegelikult polnud. Arvan, et oleksime võinud kiiremini jõuda arusaamiseni, mida meil igakuise sissetuleku tagamiseks on vaja teha. Meil läks umbes aasta või isegi natuke rohkem, et olukorda mõista ja parandada. Aga kui ei ole kogemust, siis ongi väga raske alustada oma ettevõttega. Töötajate palkamisel tuleb vigade vältimine samuti kogemusega.

Kas teil Testlio algusest siiani on olnud hetki, kus tundub, et asi võib

katki jääda ja lõppeda?

Alguses oli mul kogu aeg selline tunne. Kuna Marko oli juba enne Testliot ettevõtluses, siis tema oli alati positiivne inimene minu kõrval, kes ütles, et „ah, see ei ole mingi probleem, see läheb üle, lahendame ära, ei ole midagi“. Kui me läksime Techstarsi ärikiirendisse Ameerikas, siis kohtusime esimese kuu aja

Mul on äärmiselt hea meel, et vanemad uskusid meie ettevõtte loomise ideesse ja saavad nüüd ka tulemust näha.

jooksul umbes 90 ettevõtja ja investoriga. Nad kõik andsid meie toote kohta tagasisidet ja sealt tuli tõesti

äärest ääreni arvamusi. Üks ütles, et „oi, kui hea idee“, teine ütles, et „sellega pole üldse midagi teha“. See viimane suhtumine lõi mind alati ja lust nõrgaks, kuna mul puudus tollal täielikult enesekindlus. Inimestel oli hästi kerge mind mõjutada, aga Marko oli minu kõrval see, kes ütles, et pole midagi, lähme edasi ja nii oligi!

Tõesti, alguses oli neid murdehetki palju, eriti minul. Olin harjunud elustiiliga, kus töötasime ööd ja päevad Testlios. Me ei jõudnud sõpradele ega perele üldse aega pühendada, see oli emotsionaalselt hästi kurnav. Kui Testlios midagi halvasti läks, siis võtsin seda alati väga raskelt. Ja see on ka koht, kus õppisin, et ei saa elus ainult ühte asja omada.

Ütlesite, et alguses mõjutas teid iga negatiivne kriitika. Aga kes või mis teid praegu mõjutab?

Ma arvan, et praegused mõjutajad on kindlasti kliendid, *community* – need on inimesed, keda ma kuulan ja kelle tagasiside on minu jaoks väga oluline. *Community* on meie globaalne testijate kogukond ehk nad on testijad üle kogu maailma. Praegu on meil 200 testijat, kellega me igakuiselt koostööd teeme.

Me ei jõudnud sõpradele ega perele üldse aega pühendada, see oli emotsionaalselt hästi kurnav.

Nemad annavad meile platvormide ja ka muude asjade kohta tagasisidet. Nad küll mõjutavad mind,

aga mitte negatiivselt. Ma ei mõtle nende tagasiside peale, et nüüd on vaja pillid kotti panna ja tegevus ära lõpetada. Pigem suhtun nii, et kriitika on alati hea, sest siis saab asju paremini teha. Arvan, et on oluline saada tagasisidet nendelt, kes kasutavad sinu toodet, kellele meeldib su toode ja kes tahavad, et see alati paremaks läheks.

Ehk siis Testlio võrgustik on tegelikult veelgi suurem?

Jah, ühelt poolt on meil oma töötajad, aga lisaks ka globaalne testijate kogukond. Paljud inimesed on öelnud, et me ei ole lihtsalt 65 töötajaga ettevõtte, vaid tegelikult on meil 265 inimest. Testijate kogukonna olemasolu on väga oluline osa meie *Marketplace*'i ärimudelist. Samas kuna see tähendab rohkem inimesi, siis selle võrra ka rohkem hoolt ja tegelemist. Meil on testijad ja kliendid, aga alati ei pruugi meil piisavalt kliente olla, et leida võimalus, kuidas kõigile testijatele piisavalt tööd anda. Sellises olukorras peame leidma testijatega piisavalt ühisosa, et nad päriselt ära ei läheks. Seepärast teemegi *webinaar*'e ja erinevaid mänge, et nad tunneksid ennast osana Testliost. Tegelikult me hoolime neist ja teeme kõik selleks, et saaksime rohkem kliente ja nemad saaksid rohkem tööd.

Kuidas testijad üldse Testlioni jõuavad?

Kui me alustasime Testlioga, siis ma olin ise testija ja kutsusin paljud oma tuttavad platvormile. Siiani on testijate *community* tegelikult ikkagi sõbralt sõbrale laienenud haru. Mina olen praegu oma töö fookuseks võtnud just *community*, et saaksin

käia nende kokkusaamistel ja rääkida testijatega, miks nende töö meile oluline on.

Mida Testlios tehakse, et ülemaailmne testijate community võrgustik püsiks?

IT- ja startup'i kogukondade kohta räägitakse hästi palju, et me töötame ööd ja päevad ning muu peale ei mõtle. See on minu arvates täielik lollus.

Praegu on meil Testlios olemas eraldi *community* tiim, kes tegeleb sellega, et meie platvormile registreeruvad testijad oleks õnnelikud – neil oleks võimalusi õppida ning neil oleks proovikive. Testlio *community* testijad on vabakutselised ega ole Testlio palgal.

Alustasite ise testijana ja nüüd olete tegevjuht. Kes on teie jaoks see inimene, kellele alt üles vaatate?

Neid on ikka palju. Kui ma mõtlen ettevõtja perspektiivist, siis ma vaatan alt üles teistele Eesti edukatele ettevõtjatele ja idufirma loojatele, kes on kaugele jõudnud. Räägin siinkohal *TransferWise*'i ja *Pipedrive*'i asutajatest. Nemad on alati minu jaoks väga inspireerivad. Olulised on kindlasti ka Testlio mentorid, kes on oma kogemustepaasiga aidanud meil väga rasketest olukordadest välja tulla. Näiteks meil on USA-s väga hea nõustaja Steve Semelsberger. Ta on Testlio ajaloos palju aidanud teha kannapöördeid, mis on meid väga positiivselt eda-

si aidanud. Mind inspireerib see, kuidas mõned inimesed annavad suure kogemuse pealt sellise enesekindlusega tagasisidet. Siis tekib tunne, et võikski proovida seda teha, mida nad soovitasid. Seejärel lähed räägid teistega ja kuuled sama tagasisidet, mõeldes, et okei, proovime siis. Ja kui proovid, siis see lähebki nii, nagu sa lootsid. Keegi ei saa meile kunagi öelda, et mingi lahendus toimiks 100%. Peame ise kuldse kesktee leidma.

Mainisid teisi Eesti edukaid IT-ettevõtteid. Kas teete nendega omavahel ka koostööd või on see karm konkurentsimaailm?

Ei ole! Me teame ju kõiki Eesti suuremaid *startup*'e ja ma just panin tähele, et näiteks kaks nädalat tagasi käis meie HR-tiim (toim. personalitiim) TransferWise'il külas, et kuulda nende kogemusi. Samamoodi

rääkis meil Pipedrive'i arendusjuht oma kogemusest. Täpsemalt sellest, millist arendustiimi moodustada ja kuidas eesmärke paika panna, et tulemus oleks efektiivne. Jagamist on hästi palju ja tuleb lihtsalt küsida, sest inimesed on enamasti valmis oma kogemusi jagama. *Startup*-kogukond on toetav ja see on minu arust äge. Ma arvan, et see eristab meid ka teist tüüpi ettevõtetest, sest meil pole omavahel otsest konkurentsi. Konkurents pigem hajib, sest me mõtleme nii globaalselt.

Kas väidan õigesti kui ütlen, et Testlio kollektiiv on nooremapolne?

Jah, see on küll nii. Meil on keskmine vanus kuskil 28 või 29.

Miks see nii on?

Sellele on raske vastust leida. Kui me alguses hakkasime inime-

si palkama, siis võtsime rohkem tiimi inimesi, kellel oli paar aastat töökogemust ja nad olid rohkem huvitatud *startup*'iga ühinemast. Arvan, et algfaasis on lihtsam palkata nooremaid inimesi, sest nad on ise valmis riskima ja nad tulevadki teadmiselega, et ettevõtte ei pruugi kuue kuu pärast eksisteerida. Suurema kogemustepagasiga inimesed võib-olla tahavad mingit kindlust ja seda me alguses lihtsalt ei suutnud pakkuda. Paljudel on juba ka pered, kus ei saa võtta vastu otsust minna *startup*-ettevõttesse, kus keegi ei garanteeri, et järgmised viis aastat on kindlad. Noored, vastupidi, on väga näljased ja arvan, et me oleme endiselt väga näljane ettevõtte. Tahame kiiresti ja kaugele jõuda. Nüüd on muidugi väga hea, et oleme stabiilsuse leidnud. Meil on ärimudel ja teame, et me ei sure välja. Peame lihtsalt õiged otsused vastu võtma

Testlio köök on justkui töötajate puhkenurk, kus käiakse mõnusalt aega veetmas.



ja õigesti oma ettevõtet hindama, siis on kõik hästi.

Ennustame – teie kümne aasta pärast, kus te oma elus olete, mida teete ja kellega?

Ma arvan, et olen ikkagi Testlioga seotud. Ma ei näe, et ma niipea tahaks midagi muud teha. Paljud küsivad, kas me tahame Testlio maha müüa, aga sellist momenti pole olnud. Meil on nii palju teha ja meil on nii suur turg, mida ülevõtta. Tuleb lihtsalt tööd teha ja edasi minna. Kümne aastat on väga pikk aeg muidugi, aga minul jõud ei raage. Seda enam, et mul on tõesti nii äge olnud ehitada ettevõtet, kus mul on nii suur kirk eriala vastu. Proovikivi tegelikult ongi muuta see teema rohkematele inimestele südamelähedaseks.

Kümne aastat on tõesti pikk aeg. Aga kui mõtleme lähitulevikku, siis näiteks mida tahaksite poole aastaga ära teha ja kuhu jõuda?

Lühike eesmärk on Testlio tööle saada nii, et mõtleme detailselt turundusest kuni klienditeeninduseni välja. Oletame, et me lähme kuskile üritusele, kus saame täpselt 50 potentsiaalset klienti, kelle seast viis tuleb meile kliendiks ja hakkavad meile raha maksma. Meie soov on omakorda teada saada, et viie kliendi teenindamiseks on meil vaja x number testijaid x riikides ja x number klienditeenindajaid, et kliente hallata. Lisaks soovime täpselt teada, kui palju on meil vaja arendajaid, et jõuda soovitud tulemuseni ja automatiseerida töökeskkond meie testijatele ja QA-tiimile (toim. kvaliteedikontrolli tiimile). Tahame masinavärgi tööle

saada, et mõista, milliste klientidega meil kõige parem koostöö on, miks see nii on ja milliseid protsesse peame neile pakkuma. Praegused kliendid on väga suured ja erinevad ning nõudlikud ettevõtted, aga samas neil on ikkagi haakumiskohad, mis on neil kõigil samsugused. Õpime kogemusest ja proovime masinavärgi tööle panna. Meil on kindlasti väga keeruline ärimudel, sest seda pole varem testimisvallas väga palju praktiseeritud. See tähendab, et puudub suur turuliider, kes oleks näidanud 100% hästi toimivat mudelit. Meil on palju katsetamist, see on väga põnev.

Kui me räägime potentsiaalsete töötajatega, siis just see on üks põhjustest, miks inimesed tahavad Testliosse tulla. Suur turg on nii palju ajast maas seal, kus meil on võimalik suurt innovatsiooni luua. Proovikive on palju, ei tohi lihtsalt alla anda!

Kas ka siis on Eesti ja USA Testlio koduks?

Siis on Testlio kindlasti juba suurem. Meie eesmärk on saada turuliidriks ja jõuda olukorrani, kus tarkvara testimise osas mõeldakse kohe Testlio peale. Minu soov on jõuda ka selleni, et testimisest ei mõeldaks enam kui algtasemel tööst, vaid võimalusest saada endale äge ja võimas karjäär.

Olete väga optimistlik, kas te ettevõtte kiire kasvu kestel läbi põlemisohu pole tunnetanud?

Möödunud aastal olin olukorras, kus pühendusin vaid tööle ja selle tulemusena halvenes tervis. Siis sain aru, et niimoodi enam edasi minna ei saa ja pean enda eest hoolt kandma. Sain endale pulmakingiks hobuse ja temaga tegeledes hakkasin ka enda tervise eest rohkem hoolt kandma. Praegu on mul nii palju energiat, et tahaks kõik maailma asjad ära lahendada. ■



Mis toob kaasa *muutused* tuleviku töökultuuris?

Tööelu tulevik püstitab küsimusi, mis on samaaegselt nii huvitavad kui ka murettekitavad. Jäädavalt mängib töötamine kesksel rollil nii meie elus kui ka sotsiaalses identiteedis. Töö ei kujuta endast pelgalt majandusliku sõltumatuse saavutamise vahendit, vaid see on ka eneseteostuse ja sotsiaalsete sidemete loomise koht. Seetõttu võivad muret tekitada muutused, mis praegust töömaailma ees ootavad: tehnoloogia areng, rahvastiku muutus, ülemaailmastumine, uued tootmismudelid, nõudlusel põhineva majanduse kasv ning inimeste ootused töökohale ja karjäärile.

Praegu käib pigem töörevolutsioon kui töökriis. Enam pole tavaks terve elu töötada sama organisatsiooni koosseisus ja järgida läbi aastate üheksast viieni tööpäeva rütmi. Samuti on muutunud ettekujutus käsu ja kontrolli suhtest: inimesed soovivad tööl edu saavutada, olla võrdväärsed ülemustega, kujundada oma tööaega vastavalt iseenda soovidele ja vajadustele ning pidada läbirääkimisi kohandatud töötingimuste üle. Paljude jaoks on lõppenud ajastu, mil kooli järel saadi töökoht ning liiguti sama ettevõtte karjääriredelil kuni pensionini. Uut reaalsust töökultuuris iseloomustavad lai valik tööhõive võimalusi, uute töövormide tõus väljaspool töösuhet, individuaalsete ootuste ja mitmekesiste töötingimuste kasv, ühildatud töökohtade, -aegade ja -tegevuste lõpp, mitmekülgse ja katkendliku karjääri tekkimine, töö- ja eraelu vastastikuse sidumise suurenemine, staatiliste ja ennus-

tatavate tööturgude lõpp ja rahvusvahelise tööturu piiride hägustumine.

Vaatamata töötajaskonna uutele hoiakutele on suur osa ühiskonnast endiselt muutustest maha jäänud. Paljud usuvad, et tööturg on ikka kujundatud samal viisil nagu 1960. aastate tööstus- ja massiühiskonna ajastul, kus domineerisid palgatöölised ja täistööajaga lepingud, mis omakorda olid seotud ennist mainitud töötaja ja tööandja vahelise käsu- ja kontrolli suhtega. Selles mudelis kogeb alaline ja lojaalne töötaja stabiilset ja professionaalset kohtlemist, mille vastutasuks panustab oma oskuste ja ajaga. Meeskonnatöö, regulaarne tööaeg, edutamine vastavalt staažile, kindlustatud ja läbiräägitud palgad – see kõik ütleb meile, nagu töötajad oleksid koheldud täpselt samal viisil nagu aastakümneid tagasi. Need päevad on selja taga, tere tulemast muutunud töömaailma!

Peamised suundumused

Kunagi varem pole olnud töötajaskond nii mitmekesine ja haritud kui praegu. Kui 20. sajandi ettekujutuse järgi tõi leiva lauale valge mees, siis praeguses töökultuuris näeme suurt erinevust. Täiesti tavaliseks on kujunenud töötavad naised, üliõpilased, erivajadustega inimesed, vabakutselised ja pensionärid, kes säilitavad oma tööalase tegevuse ka pärast ettenähtud tööperioodi. Üha enam soovivad inimesed valikuvabadust ja seepärast otsitakse töökohti, mis seavad esikohale individuaalsed töötingimused. Soovitakse töötada vastavalt oma elurütmile, kus kehtib põhimõte „minu töö, minu meetodid“, mis omakorda näitab, kui tähtsaks on kujunenud eneseteostus.

Hariduse osas näitavad OECD riikides läbiviidud uuringud, et juurdepääs sellele on jätkuvalt laienenud. Aeg, mil hariduse said

omandada vaid eliiti kuuluvad, on asendunud olukorraga, kus kolmveerand kogu rahvastikust on vähemalt keskharidusega. OECD riikidest 40% 25–34-aastastest omavad kõrgharidust, mis on 15% rohkem kui samade riikide 55–64 aasta vanused. Paljudes riikides on see erinevus isegi suurem, 20%.

Tööhõive on muutunud ülemaailmseks. Pärast Berliini müüri langemist ja endise NSV Liidu kokkuvarisemist, millele järgnes Hiina ja India turumajandusele avamine, on ülemaailmne töötav elanikkond peaaegu kahekordistunud 2015. aastal kuni 3 miljardi inimeseni, 1989. aastal oli sama number 1,5 miljardit.

Tööturu muutuste näitlikustamisel tuleb arvesse võtta ka rände plahvatuslikku kasvu. Andmed näitavad, et 2009. aastal ületas riigipiire rohkem kui üks miljard inimest, mis on võrreldes 1980. aastaga viis korda rohkem. Aastal 2000 olid 95% maailma suurimate ettevõtete (nende, kelle käive ületab 1 miljardi dollari piiri) peakontorid arenenud riikides. Ennustatakse, et aastaks 2025, kui Hiinas on rohkem suurettevõtteid kui USA-s või Euroopas, on üle poolte suurettevõtete kontorid arenevates riikides.

Üks silmapaistev muutus töajõuturul on ka ülemaailmne vananev töötajaskond. 60% inimestest elavad praegu riikides, mis on stagneerunud või vähenenud rahvastikukasvuga. Kogu Euroopas prognoositakse, et aastaks 2020 väheneb tööealine elanikkond 10% võrra. Ainuüksi Saksamaal kahaneb töötajaskond järgmise 15 aasta jooksul 6 miljoni töötaja võrra. Hiina seisab sama

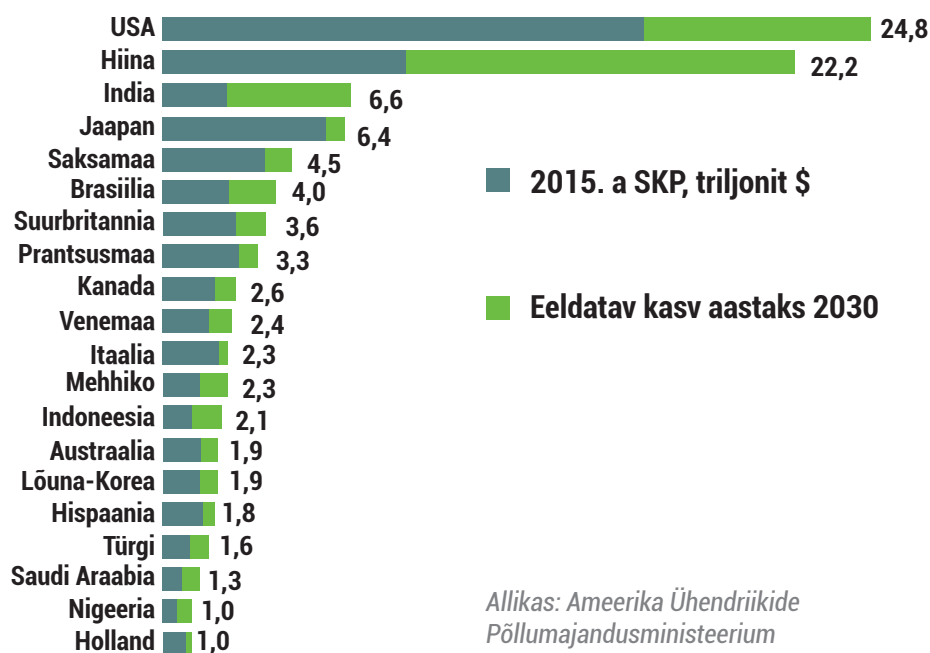
probleemi ees: 2050. aastaks on üle veerandi Hiina täisealisest elanikkonnast vanem kui 65 aastat, mis on praegusega võrreldes kaks korda suurem. Prognooside kohaselt on OECD riikides peatselt kolmandik rahvastikust üle 65-aastane. Jaapanis, Koreas ja Hispaanias, mis on OECD riikidest kõige vanema elanikkonnaga riigid, on peagi iga teine täiskasvanu vanem kui 65-aastane. Muutused rahvastikus mõjutavad töökohti juba praegu, inimesed elavad kauem ja töötavad ka kõrges eas. Lisaks ulatub ränne tasemele, mida pole aastakümneid nähtud. See omakorda toob kaasa andekate töötajate puuduse. Väike töajõuturg paneb tootlikkusele veelgi suuremat rõhku, et majanduskasv jätkuks. See võib panna meid majanduse potentsiaali ümber mõtlema. Inimesed elavad ja töötavad kauem ning vanemate inimeste eest hoolitsemine paneb riigieelarvele suurema surve.

Linnades elavate inimeste arv on viimase kolme aastakümnega

kasvanud keskmiselt 65 miljoni inimese võrra aastas. Piltlikult öeldes linnastub igal aastal seitse USA suurlinna Chicago täis inimesi. Maailmapanga hinnangul elab praegu linnades 53% kogu elanikkonnast. Aastatel 2010–2025 sõltub ligi pool maailma SKP kasvust 440-st arenevatel turgudel paikneva linna edust.

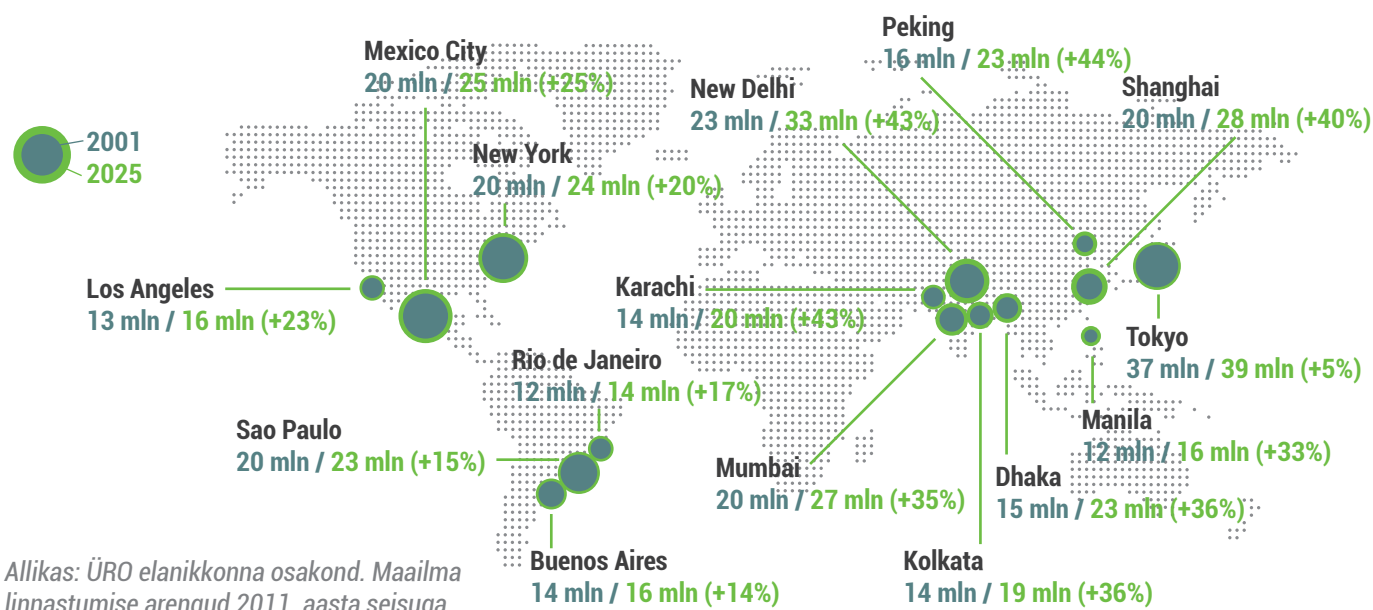
Uus tehnoloogia võimaldab paindlikumat töökeskkonda. Inimesed töötavad väljaspool tavalist tööaega ja võtavad töö endaga ka pärast kontorist lahkumist kaasa. Ollakse pidevalt ühenduses internetivõrgu ja nutiseadmetega, mis loob eeldused kodukontorite tekkeks. Eriti soodustab see lapsevanemate ja kaugtöötajate töötamist. Töökoha all ei mõisteta enam nelja kontoriseina, vaid kõiki kohti, kus töötaja oma ülesandeid täidab. Töö pole enam koht, kus käia, vaid ülesannete kogum, mida olenemata asukohast tulemuslikult täita. Muutused on meieni jõudnud tänu tehnoloogia igakülgsel arengule.

20 maailma suurimat majandust aastal 2030



Allikas: Ameerika Ühendriikide Põllumajandusministeerium

Suurlinnade eeldatav populatsiooni kasv aastatel 2001–2025



Telefonide areng võttis aega üle 50 aasta, enne kui igas Ameerika majapidamises oli neid üks. Pärast radio loomist läks 38 aastat, et seda kuulaks 50 miljonit inimest. Samas tõmbas Facebook endaga kaasa 6 miljonit kasutajat ja seda vaid esimese aastaga. Sellele järgnenud viie aasta jooksul sajakordistus kasutajate hulk. Kiirenenud vastuvõtvõime kutsus esile innovatsiooni. Koos iPhone'i loomisega 2009. aastal tootsid arendajad kokku umbes 150 000 mobiilirakendust. Aastaks 2014 oli see ületanud 1,2 miljoni piiri ja kasutajad olid rakendusi alla laadinud 75 miljardit korda, mis on rohkem kui kümme rakendust iga inimese kohta planeedil. Interneti suurim privileeg on distantsilt luua uusi võimalusi koostööks teiste inimestega. Koostöö tegemise seisukohast oli 1980. aastate alguses e-posti teke läbimurre, mis võimaldas hakata jagama informatsiooni ja dokumente digitaalselt. Järgmisel kümnendil toimus arenguhüpe, mis andis võimaluse veebi-

lehtedel koostööd teha. Praeguse aastatuhande kolmas oluline muutuste laine tõi kaasa sotsiaalmeedia ja e-kohtumise tekkimise, mis andis võimaluse näost näkku koosolekud läbi viia interneti kaudu.

Tööturg on muutunud mitmekordseks: muutuva töömaailma puhul tuleb arvesse võtta tööturu mitmekesisust ja töövormide arvuks: palgateenijad, füüsilisest isikust ettevõtjad, loometöötajad, kaugtöötajad, mitteametlikud töötajad, vabatahtliku töö tegijad jne. See tähendab, et täistööajaga koosseisulist palgatöölisi ei peaks pidama enam tavaliseks. Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) 2015. aasta raportis märgiti, et palk ja palgatöö moodustab vaid ligikaudu poole ülemaailmsest tööhõivest. Töösuhete mitmekesisust tähistavad töötajad, kellel on mitu töösuhet ja sissetulekuallikat. Nad töötavad osalise koormusega või omavad teist sissetulekut eraettevõtjana. Eriti piltlikustab taoliste töötajate kasvu tööturul tegutsev noorim generatsioon, kes

jääb silma erinevate samal ajal kestvate tööalaste tegevustega.

Tuleviku seisukohast pole tegelikult mitmel pool maailmas tööhõive üle arutlemine oluline, sest probleeme tekitab hoopiski töötus. See kujutab endast muutumatut ja vastuvõetamatut inimkapitali kaotust, takistab praeguseid töötajaid, viib inimesi enneaegselt tööturult välja ja põhjustab sotsiaalset tõrjutust. 2014. aastal oli üle maailma 201,3 miljonit töötut, mis võrreldes 2013. aastaga oli kasvanud 1,2 miljoni võrra ning võrreldes 2007. aastaga rohkem kui 31 miljoni võrra.

Tulevikutöö muutuste kohta saab veel lugeda World Employment Confederation Europe raportist „White Paper on the Future of Work: The Contribution of the Employment Industry“.

www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciett/docs/WEC_The_Future_of_Work_-_What_role_for_the_employment_industry.pdf

Tööriided

Kontoritöötaja riietus loob *organisatsioonikultuuri*

Piret Kaljula, töökeskkonna konsultant

Tänapäeval pole ühte ranget reeglit, kuidas kontoritöötaja riides peab olema. Riietumisstiil sõltub ettevõtte tegevusalast ja kontori asukohast. See, mis on asjakohane ehitusplatsi kontainerkontoris, ei pruugi sobida ministeeriumisse ja vastupidi. Riietumisstiil on osa organisatsioonikultuurist, on see siis kuskile kirja pandud või kujunenud välja töö käigus. Uued töötajad juhivad vanemate olijate stiilist. Ettevõttes, kus on tavaks riietuda pigem konservatiivselt, võtavad üldjuhul ka uued töötajad selle omaks.

Tööandja võib töökorralduse reeglite või muu asutusesisese dokumendiga määrata ka reeglid riietumisele. Reeglid peavad olema üldised, näiteks võib sätestada reeglid selliselt:

Töötaja välimus peab olema puhas ja korrektne. Riietumisel peab töötaja meeles, et on tööülesannete täitmisel ettevõtte esindaja, mistõttu töötaja riietumisstiil ei tohi juhtida tähelepanu kõrvale tööülesannetelt (näiteks pole sobivad paljastavad riided, suured ehted jne), ning järgib töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid.

Kui ettevõttes on töötaja väljanägemisele ranged reeglid, siis võiks nendest reeglitest töötajat informeerida juba töövestlusel. Näiteks juhul, kui töötajal ei tohi olla nähtaval tätoveeringuid ja ehteid või tuleb kanda vormirõivaid. Igasuguste piirangute ja reeglite kehtestamisel on oluline inimestele selgitada, miks sellised reeglid kehtestatud on. Kui inimene teab reegli tagamaid, võtab



Ka Tööinspeksioonil on konverentsidel ühtne riietusstiil.

ta selle tõenäolisemalt omaks ja käitub vastavalt. Arusaamatuste korral tuleks erimeelsustest kindlasti rääkida ja püüda teise poole seisukohtadest aru saada ning nendega võimalusel arvestada. Kui reegleid on vaja kehtestada töösuhte ajal, tuleks selleks varuda piisavalt aega, et uut korda töötajatele selgitada ning anda aega mõttega harjumiseks. Eriti tuleb ajavaruga arvestada, kui uue reegli kehtestamine eeldab töötajalt kulutuste tegemist.

Tööinspeksiooni näitel on asutusel olemas käitumisjuhised teavitusüritustel osalemiseks, mis muuhulgas ütlevad, et teavitusüritustel osalejad kasutavad riietumisel ühtset asutuse sümbolikat (lips, sall) ja soovituslikku värvikombinatsiooni rõivastuses. Soovituslikuks värvikombinatsiooniks on must, valge ja sinine. Värvikombinatsioon on määratud põhjusel, et asutuse sümbolikaga lipsud ja sallid on erksat värvi sinisel põhjal valged rukki-

lilled. Kui erksinine sall või lips panna punase või näiteks väga kirju pluusi peale, jääb üldmulje liiga kirju. Lisaks ei pääse sall või lips mõjule.

Kui tööandja soovib, et klienditeenindajad oleksid kõik samamoodi riides, on võimalik soetada töötajatele vormiriided. Vormiriideid valides tuleb pöörata tähelepanu riiete sobivusele ja mugavusele ning arvestada tööruumide temperatuuriga. Näiteks erinevad märkimisväärselt sooja kontori tööriided võrreldes vastuvõtualaga, kus uksest käimisel puhub tuul ja õuest tuleb külma õhku. Lisaks peaksid riided olema sellisest materjalist, mis ei aja higistama. Üldteada tõde ütleb, et nii palju, kui on inimesi, on ka arvamusi. Siiski oleks hea enne tööriiete konkreetse mudeli ja lõike välja valimist konsulteerida ka töötajatega ning nende

arvamusega arvestada, sest töötajad on need, kes peavad valitud riideid suure osa päevast kandma. Kui riietus on ebamugav või on valitud lõige, mis sobib vähestele (nt väga kitsa lõikega pluus/jakk), siis tekitab see töötajates stressi. Näiteks võib see muuta klienditeenindaja niigi stressirohke töö veelgi raskemaks. Töötajaid tuleb valikuprotsessi kaasata, et nad vormirõivaid hea meelega kannaksid. Enne riiete tellimist tuleks anda töötajatele võimalus riideid selga proovida ja valida endale sobiv suurusnumber. Tellides riided ilma proovimisvõimaluseta, ootab ees ilmselt pettumus. Halvemal juhul ei saa kõik töötajad tellitud riideid kanda, sest suurusnumbrid ei sobi.

Avatud kontorite maailmas on probleemiks kerkinud parfüümide

kasutamine – äsja soetatud kallid ja hea lõhnaga parfüüm võib olla kaastöötajatele häiriv. Tegu ei ole üleskutsega loobuda parfüümide kasutamisest, vaid pigem üleskutsega neid mõõdukalt kasutada.

Riietust käsitlevates artiklites oleme alati rääkinud ka jalanõudest. Kontoris kasutatavate jalanõude kohta ei ole erilisi nõudeid peale selle, et jalanõu oleks mugav ja liikumine oleks ohutu. Näiteks ei sobi jalanõud, millel on libe tald või kontsapplekk. Kingad peavad kandjale olema mugavad. Näiteks kõrgetel kontsadel on õnnetuse juhtumise tõenäosus suur. Samuti põhjustab pidev liiga kõrgete kontsadega kingade kandmine selja- ja jalavalu ning liigeste põletikku. ■

Millistel juhtudel on tätoveeringute keelamine töökohas lubatud?

Liisa Pakosta, võrdõigusvolinik

Uue töötaja tööle palkamisel peaks valima inimese, kes sobib seda tööd kõige paremini tegema. Kui töölesoovija on teistega võrreldes paremate tööalaste näitajatega, kuid ta jäetakse tööle võtmata ainuüksi tema tätoveeringute pärast, siis võib tegu olla eelarvamusest põhjustatud otsusega. Kui tätoveeringud pole seotud sobivusega pakutavale tööle, siis ei ole mõistlikku põhjendust tööandja otsusele, miks ta võttis tööle halvemate tööalaste näitajatega inimese. Samas ei ole Eesti seadustes välimust seadusega kaitstavate tunnuste hulgas tätoveeringut nimetatud. Seega peaks iga inimene enne tätoveeringu tegemist teadlik olema, et võib sattuda tööandja juurde, kes nimetab tätoveeringu ebasobilikuks. Iseasi muidugi, kui mõistlik see töötulemuste suhtes on, aga tööandjal on selline võimalus valikupiire seada. Näiteks kui keegi soovib tööle minna nahaarsti kabinetti ja tal on tätoveeritud nahk, siis võib-olla tööandja oma tööalase kuvandiga ei propageeri sellist käitumist ja seetõttu ei võta inimest tööle. Samas usun, et on tööandjaid, kes just otsivadki tätoveeringuga töötajaid – see on valikute küsimus.

Välimusega seonduvalt on inimene seadusega kaitstud selle eest, et temalt ei tohi nõuda soorolliga seonduvat kindlat tüüpi käitumist või soorollile „tüüpilist“ välimust. Näiteks riietuse osas on töötajal õigus kanda nii seelikut kui ka pükse. Kui tööandja nõuab seelikus käimist, siis on töötajal ikkagi õigus käia pükstes ja vastupidi. Samuti ei saa naistöötajalt üldjuhul nõuda näiteks „meikige ennast nagu naine“. Piiranguid meigile või välimusele on õigus panna mõistlikel, tööga seotud põhjustel. Näiteks võivad kunstripsmed olla teatud olukordades seotud tööohutusriskiga ja sel juhul võib neid keelata. Ka näiteks reklaamklippi on õigus otsida ainult kindlast soost ja teatud välimusega inimest.

Konsultant - *konsulteritav*

2015. aasta kevadest pakub Tööinspeksioon tööandjatele tasuta töökeskkonnaalaseid konsultatsioone. Tööandja soovil tuleme ettevõttesse ning anname nõu küsimustes, mis on jäänud seni vastusetta. Ühtlasi jagame kogemusi ja anname juhiseid töökeskkonna ohutumaks muutmiseks. Konsulteritav saab kokkuvõtte soovitude ja ettepanekutega, mis on abiks ennetustegevuste korraldamisel.

Konsultant

Indrek Avi,
töökeskkonna konsultant

Kuna teavitus- ja nõustamistegevus on üks meie olulistest ülesannetest, peame rohkemate konsultatsioonide läbiviimiseks ka ise ettevõtetega ühendust võtma ja konsultatsioone pakkuma. Sageli ei ole ettevõtjad sellest võimalusest kuulnud või suhtuvad sellesse eelarvamusega. Maikuu eelviimasel nädalal võtsin ühendust väikeettevõttega Andre Juustufarm OÜ. Tutvustasin konsultatsiooni sisu ning pärast mõningast kaalumist oli ettevõtte esindaja nõus mind vastu võtma.

Kambja vallas Tartumaa piiril on farm, kus lehma kutsutakse Mummukesteks ning toodetakse saadud piimast maitsvat juustu. Minu ülesanne oli konsulterida tööandjat juustutootmisega seotud töökeskkonna tervishoiu ja -ohutuse teemadel. Loomakasvatuse ohtudes me sel korral ei süvenenud.

Mind tervitas farmi perenaine Erika, kellega olime eelnevalt kokku leppinud konsultatsioonitingimustes. Pärast põgusat sissejuhatust vaatlusime töökeskkonda, töövahendeid

ja seadmeid. Tähelepanu vääris tootmisruumide puhtus ja kord. Ruumid olid nüüdisaegsed ja põrand oli kaetud karestatud epomassiga, mis tagab parema libisemiskindluse. Lisaks oli ühe ruumi põrandale lisatud paralleelsete vahedega karestusteibid, mis vähendavad vee mahasattumisest tingitud libisemisohtu. Tööandja oli ise kõige selle peale tulnud. Pidasin vajalikuks soovitada ka välisukse kaldteele karestusteipide paigaldamist, sest kaldteele jalanõudega väljast kantud lumi, pori ja niiskus võivad kaldtee ohtlikult libedaks muuta.

Tootmises kasutatavate seadmete pesul kasutatakse ka ohtlikke kemikaale. Tööandja oli töötajatele läbi viinud juhendamised ning töökohal olid kemikaalide ohtlikkusest ja terviseriski abinõudest teavitavad teabelehed seinal nähtavad. Isikukaitsevahendid olid kättesaadavad.

Töötajad, sealhulgas naistöötajad, peavad sageli teisdama ca 12-kilogrammiseid juustusektoreid. Töökeskkonna riskianalüüsis oli raskuste teisdamine saanud kõrge terviseriski hinnangu. Kui raskuse tõstmine-langetamine toimub ebamugavas kõrguses, näiteks õlavõtmest kõrgemale või allpool põlvede kõrgust, või ebamugavas

kauguses, näiteks kehast eemal, võib teisdustöö põhjustada terviseriski. Samuti siis, kui raskust ei saa kandmisel toetada vastu keha või kui kandmise vahemaa on liiga pikk. Terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks tuleb kasutada kärusid, mis olid kättesaadavad. Tegin ettepaneku koostada ohutusjuhend raskuste käsitsi teisdamise kohta ning selle alusel korraldada juhendamine ja ka väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks. Juhend peab olema konkreetne, vastama tehtavale tööle ning olema arusaadav. Soovitav on varustada see fotodega. Kuna liiga sage või pikaajaline teisdustöö põhjustab suurt koormust muuhulgas selgroole, tuleb lühendada teisdustöö kestust, sealhulgas tagama sobivad puhkepausid. Tööd võib korraldada ka selliselt, et töötaja saaks teisdustööd vaheldada füüsiliselt mittekoormavate tööülesannete täitmisega. Tegin ettepaneku ka raskuste käsitsi teisdamise riskid uuesti hinnata. Koostöös töötajatega hinnatud riskid annavad selge arusaama, mis töötajate tervist kahjustada võib ning millised abinõud tervist paremini säästavad.

Konsultatsiooni käigus sai tööandja kindluse olemasolevate korralduste

ja töökeskkonna sobivuses ning siin kirjeldatud ja kirjeldamata parendusettepanekuid. Kuna tööandja esindajale meeldis seni kogetud konsultatsioon, leppisime kokku konsulteerimise ka loomakasvatusega tegelevas ettevõttes, kus farmi perenaine Erika juhatusse liige on.

Konsulteritav

Erika Pääbus,

Andre Juustufarm OÜ juhatusse liige



Idee kutsuda farmi külla Tööinspektsiooni konsultant polnud algselt üldse meie oma, vaid võimaluse pakkus konsultant Indrek. Me polnud lihtsalt varem Tööinspektsiooni konsultatsioonist teadlikud, kuni meiega ühendust võeti. Juba esimesest kokkupuutest alates saime selgeks, et tegu on kohtumisega, kus saame nõu küsida ja toimub kahepoolne arutelu. Oleme alati olnud avatud mõtlemisega ettevõtte ja kui keegi soovib appi tulla, siis on meil selle üle väga hea meel.

Tööinspektsiooni külla kutsumise kasuks rääkis ka soov teada saada kõrvaltvaataja pilgu läbi tegelik olukord ja seeläbi kindlustada ettevõtjana enese seljatagune. Ja seda kõige paremas mõttes! Soovime hoida töötajate tervist ja olla kindlad, et isegi kui midagi peaks juhtuma, siis oleme meie kõik endast oleneva teinud, et seda ära hoida ja ennetada. See oligi konsultatsiooni poole pealt hea kogemus, sest saime näiteid võimalikest ohtudest ja ennetustegevusest.

Juustufarmi juustu tootmise osa on meil uus, ligi kaheaastane. Kuna meil pole selles valdkonnas eelne-

valt suurt kogemust, siis ei osanud me enne konsultandi saabumist midagi karta. Arvasin, et me olime kõik nõuded senini täitnud. Olime end varasemalt kurssi viinud, millised tingimused peaksid tagatud olema. Samas oleme kõik asjad teinud oma tarkusega. Tööinspektsiooni konsultatsioon oli hea võimalus lasta kellelgi teisel üle vaadata nii tööstus kui ka paberimajandus, et aru saada, kas midagi ei vasta nõuetele. Näiteks juustu tootmisel füüsilisi töid ise läbi tehes teame, kus on tõstes raske koht või libisemise oht, aga paberi peal seda kirjeldada oli meie jaoks natuke keerulisem.

Tööohutuse aspektidest oligi meile ka varasemalt teada põrandatel libisemise oht ja järgmisena füüsiliselt raske töö. Tegugi oli füüsiliselt raske tööga ja sinna pole midagi parata. Peagi on meil küll väikesed muudatused tulemas. Näiteks hakkab Saksamaalt meie poole sõitma eelpressivann, tänu sellele läheb üks etapp juustu tegemise protsessist oluliselt lihtsamaks. Libisemise võimalusega arvestasime juba enne konsultatsiooni ja seepärast on meil kaetud põrandad kõige karedama epomassiga.

Konsultandi hea soovitus oli koostada täpsem tegevusplaan, mida me ka kindlasti teeme. Praeguseks on meil kogunenud kahe aastaga väike praktika ja oskame paberil olevat rohkem tegelikkusega kokku viia. Tegevusplaani tahame täiendada nii, et saaks kirja, mida ja kuidas me saaksime tegelikult erinevates arenguetappides teha.

Arvan, et kellegagi oma asjadest rääkimine on alati tervendav ja seepärast julgen soovitada Tööinspektsiooni konsultatsiooni ka teistele töötajatele. Just seepärast, et konsultatsiooni ajal polnud mingit survet või pinget, kus keegi otsiks vigu. Pigem tundsin kogu koostöö ajal soovituslikku õhkkonda. Saime vabas õhkkonnas vestelda, mis andis enda mõtetele palju jõudu juurde. Ütlen ausalt, et meil oli eelnevalt kahtlusi ja küsimusi. Nüüd mul on tunne, et edaspidi, kui need tekivad, siis võin Tööinspektsiooni poole pöörduda ja nad vastavad mulle. Võib-olla lihtsalt ettevõtjal pole Tööinspektsiooni pöördumine esimene valik, aga tegelikult võiks olla. ■

Alustan septembris töö kõrvalt õpinguid ülikoolis. Millistel tingimustel võin saada õppepuhkust?

Vastab **Anni Raigna**, Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja:

Töölepinguseaduse kohaselt on töötajal õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses (TäKS) ettenähtud tingimustel ja korras. TäKS sätestab, et töötajal on kalendriaasta jooksul õigus saada kuni 30 kalendripäeva õppepuhkust, kui tegu on tasemeõppe või täienduskoolitusasutuse pidaja poolt läbiviidavas täienduskoolituses osalemisega. See tähendab, et õppepuhkust tuleb igal juhul anda. Küsimus on selles, kas tööandja peab ka õppepuhkuse hüvitama. Tööandjal on kohustus õppepuhkus hüvitada juhul, kui tegu on tasemeõppega, kuid täiendõppes osalemise puhul on tööandjal kaalutusõigus – kas maksta või mitte. Kõik oleneb sellest, kas täiendkoolitusel osalemine on tööandja huvides või mitte. Seda, kas tegu on tööalase enesetäiendamisega, hindab tööandja töö- või ametikoha vajadustest lähtuvalt. Üks võimalus on hindamisel lähtuda sellest, kas konkreetse täienduskoolitusega saavutatavad kompetentsid on sellel ametikohal vajalikud. Kui on, võib lugeda vastavat koolitust tööalaseks enesetäiendamiseks vajalikuks.

Õppepuhkuse võtmine võib osutada problemaatiliseks, kui pooled ei räägi töölepingut sõlmides läbi, kas töötaja õpib ning vajab õpin-

guteks õppepuhkust. Kui põhi- puhkuse puhul kehtib reegel, et seda saab kasutada alles pärast kuut kuud töötamist, siis õppepuhkust saab kasutada igal ajal pärast tööle asumist. Oluline on, et töötaja teatab õppepuhkusele jäämisest 14 päeva ette. Õppepuhkuse kasutamine ei ole ootamatu, kui pooled on juba töölepingu sõlmimisel teadlikud töötaja õppimisest.

Tihti küsitakse, kas tõesti on tööandjal kohustus anda õppepuhkust ja maksta 20 kalendripäeva eest, kui töötaja töötab juristina, aga õpib näiteks kutsekoolis kokaks. Jah, nii see on. Ehk kui töötaja läheb õppima nt kutsekooli või omandab rakenduslikku kõrgharidust, siis pole vahet, kas ametilt jurist õpib lilliseadjaks või autolukksepaks – tööandjal on igal juhul kohustus õppepuhkus 20 kalendripäeva ulatuses hüvitada. Kui aga töötaja läheb omal initsiatiivil hispaania keelt õppima, siis on tööandjal otsustamisruumi – kas see keeleoskus on ettevõtte huvides (tööalane täienduskoolitus) või mitte. Kui mitte, võib tööandja jätta õppepuhkuse hüvitamata, küll aga ei saa ta jätta õppepuhkust andmata.

Lisaks on töötajal õigus saada tasemeõppe lõpetamiseks (nt magistri-

õppe lõpp) täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva, mille eest tööandja maksab puhkusetasu töötasu alammäära alusel. Kuna õppe lõpetamine on ühekordne tegevus, on seadusesse toodud tööandja õigus keelduda lõpetamiseks õppepuhkust andmast, kui ta on juba sama õppekava lõpetamiseks seda puhkust võimaldanud.

Teatud juhtudel võib tööandja õppepuhkuse andmisest keelduda. Nendeks on:

- Kui töötaja ei teata tööandjat vähemalt 14 kalendripäeva kirjalikult ette või ei too tööandjale õppeasutuse teatist.

- Kui töötaja on akadeemilisel puhkusel (v.a juhul kui õppeasutus võimaldab akadeemilisel puhkusel õppetöös osalemist ning töötaja seda võimalust kasutab).

- Kui õppepuhkuse päev või järjekorrad õppepuhkuse päevad langevad üksnes töötaja puhkepäevadele.

Lisaks on tööandjal õigus õppepuhkus katkestada või selle andmine edasi lükata töölepingu seaduse § 69 lõikes 5 ettenähtud tingimustel ehk ettenägematu töökorralduse hädavajaduse tõttu. ■

Konkureerides *koos töötamine*

Lauri Rohtoja, EVR Cargo juhatuse liige

ga ettevõtja soovib oma loodut hoida ja kasvatada. Kasvada saab vaid siis, kui ettevõte on konkurentsivõimeline. Konkurentsivõime tähtsad komponendid on töötajate oskuste ja teadmiste pidev areng ning töötajate järelkasv. Palju räägitakse Y-generatsioonist ja Z-generatsioonist ning nende ootustest töökohale ja -ülesannetele. Arutleme, milliseks peaks ettevõte oma töökeskkonda muutma ning kuidas saab riik täita oma ülesannet käia ajaga kaasas ja katsuda muuta töösuhteid reguleerivaid seaduseid ning norme paindlikumaks. Mind paelub selle juures aga see, kuidas ja milliseid ettevalmistusi peavad juhid tegema, et edukalt uusi töötajaid vastu võtta.

Mul on olnud võimalus pakkuda üliõpilastele praktika- ja töökohti ettevõttes, mis on pikaajaliste tugevate traditsioonidega nii tänapäevases kui ka vanamoodsas võtmes. Üks endistest praktikanetidest, Rait Randrüüt, töötab praegu meie inseneride meeskonnas ja oli nõus oma mõtteid jagama. Tema senised kogemused ei ole olnud üllatavad, kuid panevad seda enam mõtlema inimeste juhtimisega tegelevate töötajate, kaasa arvatud allakirjutanu, arendusvajaduste peale.

Tänapäeval on ülikoolides töövorm paljuski meeskonnatöö, seda nii mujal maailmas (üks praktikantidest õppis USA-s) kui ka meil Eestis. Meeskonnatööna peavad noored kolleegid silmas eelkõige teadmiste jagamisele põhinevat avatud koostööd. Raidi käest tulnud mõtetera on väga hea: „Koolis kogetud tiimitöö oskused on võrreldes reaalsusega natukene teised. See on ilmselt põhjustatud „töötiitlite“ puudumisest, kuigi tiimides osalesid nii omavanused kui ka üle 40-aastased tudengid. Sama

pulga peal olles võetakse kõikide arvamusi kuulda ning toimub elav arutelu. Omades tiimis ühte spetsialisti, kes tunneb uuritavat ala teistest paremini, ei pane see teisi end tundma ebaadekvaatsena, sest üldjuhul on selle liikme eesmärk oma teadmisi ka teistega jagada. Nii tagatakse hea tiimitöö tulemus. Tagasiside ning arutelu võimaldavad oma tööd täpsustada ning lihvida täiuslikumaks ning avada nii mõnegi uue vaatevinkli või lahenduse.“

Kuidas kasvatada ettevõttes arusaama, et oleme ühe asja eest väljas ja oma kogemuste jagamine, protsesside lihtsustamine ja dokumenteerimine ei ole ohuks mulle ja minu töökohale? Sisemine konkurents on alati hea, kuid ei tohi hakata mõjutama head koostööd.

Kas aga sisemine konkurents on piir, millega peame hakkama saama? Kas väliseid tegijaid ei peaks arvesse võtma? Oleme astunud ühiskonnana juba esimesed sammud jagamismajanduse teel ja see suundumus aina süveneb. Ka ettevõttele toob see uusi proovikive.

Kuidas reageerida, kui meie töötajad soovivad panustada konkureerivate ettevõtete projektidesse oma aega ja teadmisi? Kas oleme ise valmis kaasama spetsialiste konkureerivate ettevõtetest, et võimalikult efektiivselt tulemuseni jõuda?

Ilmselt võidavad sellistest koostööprojektidest töötajad, selline on minu esmane peegeldus. Aga järgmisena, miks peaksin eeldama, et needsamad töötajad ei rakenda uusi teadmisi ettevõttes oma ülesannete täitmisel! Jällegi läbi Raidi: „Arvan, et teadmise jagamine teiste valdkonna spetsialistidega on kasulik. See avardab silmaringi ning aitab juhtida inimesi õige lahen-duseni. Enamik spetsialistide teadmisi on üsna keerukad ning ilmselt kogu teemat molekulideni ei arutata, ehk see tagab ausa konkurentsi piiri. Konkurents ei ole halb, vaid paneb mõtlema ning arendama oma ideid, et saada eelis.“

Tõepoolest, nii lihtne see ongi. Usaldus ja avatus. Alustama peab iseendast. ■



Marina Novožilova õpib terve elu

Marina Novožilova elu algas samas piirkonnas, mille üle ta hoolas tööinspektori pilk valvab. Marina on sündinud Ahtme linnaosas, mis on Ida-Virumaal asuva Kohtla-Järve linna kõige suurem linnaosa, ning õppinud sama linnaosa gümnaasiumis. Mokaotsast mainib Marina, et pärast keskkooli omandas ta Kohtla-Järve kutsehariduskeskuses kutsehariduse ja seejärel sai bakalaureusekraadi Tallinna tehnikaülikoolist, kolmas kõrgem haridus on veel omandamisel.

Kustkohast tuleb selline õppimise isu?

Õpin praegu hoonete ehitust Tallinna tehnikaülikooli inseneriteaduskonnas. Tööinspektorina on vaja rohkelt tehnilisi teadmisi ja seega otsustasin, et lähen edasi õppima. Seal omandatud teadmised aitavad mind töökohas. Teen seda selleks, et oma tööd paremini teha.

Minu piirkonnas on inseneriharidusega nii toitlustuse kui ka kaevandusega tegelev inimene, samas mina kui ehitusega tegeleja pole siiani insener. Seega otsustasin, et pean insenerihariduse omandama.

Inspektori töö nõuab palju teadmisi ja teadmiste täiendamist. Telerit ma ei vaata, töötan ja õpin! Käin vahepeal Kohtla-Järve kolledžis õppimas ning plaanin oma aega nii, et jõuaksin kõike teha. Alguses oli raskem, siis oli rohkem täppisteaduseid. Inseneriained lähevad kergemini. Mul on see eelis, et ma räägin ka vene keelt ning palju infot saab venekeelsetest allikatest.

Kuidas te Tööinspeksiooni sattusite?

Elasin vahepeal Tallinnas ning tulin 2012. aastal tagasi Ida-Virumaale. Müüsin Tallinnas korteri maha ja

tulime tagasi siia, kus olin sündinud. Alguses elasime koos vanematega, samal ajal otsisin tööd. Isegi minu hariduse ja kogemustega oli alguses raske tööd leida. Osalesin ühel konkursil, vestluse käigus otsustas intervjuu läbiviija, et võtaks mind hoopis juhiabina tööle. Sõlmisime töövõtulepingu ja hakkasin tööle, koostasid dokumentatsiooni ja täitsin erinevaid tööohutusega seotud ülesandeid.

Siis märkasid, et Tööinspeksioon otsib tööinspektoreid ja kuna ma puutusin tööohutusega enda endisel töökohal kokku ja olin teadlik,

milliste seaduste ja määruste alusel Tööinspeksioon tegutseb, siis kandideerisin siia. Selline asjade käik tuli ka mulle endale veidi üllatuseks. Kandideerisin konkursi viimasel päeval, dokumentatsioon saadeti Tallinnasse ja järgmisel hetkel juba töötasin siin. Kandideerisin 2012. aasta maikuu alguses ning juba mai lõpus asusin tööle.

See on huvitav töö, mis nõuab detailidele tähelepanu pööramist.

Kuidas need viis aastat möödunud on?

Väga kiirelt! Pidevalt on midagi teha, kogu aeg kas loen või uurin. Pidevalt on vaja erinevate dokumentatsioonidega tutvuda. Praegu tegelen näiteks ühe ehitise vastuvõtuga, pean lugema projekte, kasutus- ja ohutusjuhendeid ning sellega seonduvat. Ehitise üle vaatamiseks on vaja teada, milliseid töid töötajad teostavad, mis kohtades nad seda teevad, mida nad töö tegemiseks kasutavad, milliseid isikukaitsevahendeid on vaja kasutusele võtta ja see nimekiri jätkub. See on huvitav töö, mis nõuab detailidele tähelepanu pööramist.

Kas te olete alati ehitust inspekteerinud?

Varem oli inspektor universaalne, kontrollis nii mööblitööstust, metallitööstust, põllumajandust, puidutööstust, toiduainetetööstust kui ka näiteks avalikku haldust. See oli väga mõnus, sest laiendas silmaringi. Praegu inspekteerin tõepoolest ehitust – muuhulgas ka

näiteks elektrienergiaga tegelevaid ettevõtteid, haldus- ja abitegevust, kinnisvara, veevarustust.

Kas Virumaal ehitatakse palju ja kui palju siin ohutusele tähelepanu pööratakse?

Lääne-Virumaal ehitatakse veidi rohkem. Kõige suurem ehitus Ida-Virumaal on Auvere elektrijaam, seda on muidugi väga pikka aega juba ehitatud ning praegu antakse viimaseid lihve. Seda olen ma vundamendist saadik kontrollinud. Veel alustati juba möödunud aasta septembris Tallinna–Narva maantee Sillamäe linna läbiva lõigu rekonstrueerimist, mille käigus ehitatakse autodele kaks viadukti ja jalakäijate tunnel, see on väga mahukas projekt.

Kas nad on seal tublid olnud?

Nii ja naa. (naerab) Eks vigu on igal pool, aga märkuseid võetakse üldjuhul kuulda.

Kui teete ettekirjutuse, kas siis parandatakse ära?

Kindlasti parandatakse. Ettekirjutus on haldusakt, mis paneb isikule kohustuse teha nõutav tegu või hoiduda keelatud teost. Kui ettekirjutust määratud tähtajaks ei täideta, siis hoiatan sunniraha rakendamisega.

Kas ehitusfirmad on koostööaltid? Kas lähenete pigem piitsa või präänikuga?

Alguses präänikuga, see meetod annab enamikel juhtudel häid tagajärgi. Alati on parem see, kui me üksteisega räägime ja leiame koos võimaluse, kuidas probleemi lahendada. Kui ehitusfirmad probleemi ei kõrvalda ehk ei osale ohutu

töökeskkonna loomisel, siis võtame kasutusele teistsugused meetmed.

Kas teie kontrollitavatel objektidel on ehitajad Virumaa inimesed?

Sõltub ehitatava objekti suuruselt. Suurema objekti puhul on peatöövõtjad pigem Tallinnast või Tartust, alltöövõtjad on enamasti Virumaa inimesed.

Mida arvab keskmine Virumaa elanik tööohutusest?

Võrreldes Rakvere või Lääne-Virumaaga on Ida-Virumaal rohkem vene keele rääkijaid. See tähendab, et suhtlus käib väga tihti kahes keeles – vene ja eesti keeles. Kõik dokumendid vormistan ma eesti keeles. Pärast helistatakse mulle ning küsitakse, mida on mingis kohas täpselt kirjutatud. Loomulikult on mõned inimesed sellised, kes keelt oskaksid, aga lihtsalt ei taha aru saada. Siis räägime teisiti.

Kõige suurem puudus Virumaal on see, et ohutusjuhendid on koostatud üldiselt. Kui töötaja loeb ohutusjuhendeid, siis ta ei saa aru, mille kohta ta loeb. See tingib selle, et kui töötaja tutvub ohutusjuhenditega, siis ta suhtub nendesse kui formaalsustesse ega võta neid tõsiselt.

Tööohutus on Eestis väga aktuaalne teema. Tööõnnetuse arv on statistika põhjal tõusnud, sest töötajate teadlikkus on kasvanud ja tööõnnetusi varjatakse aina vähem. Kõige enam juhtus raskeid tööõnnetusi ehituses.

Kas on veel mingeid omapärasid siin Virumaa asjaajamistes?

Jah, kindlasti on. Sooviksin pöörata tähelepanu kõrgustes töötamisele.



Marina arvates nõuab tööinspektori töö detailidele orienteeritust ning laia silmaringi.

Näiteks tellinguid püstitavad ja kasutavad isikud, kes ei ole kasutusjuhendi sisuga kursis ja asuvad tööle ilma tellingu töökindlust kontrollimata. Samuti liigutavad nad ratastega moodultellingut koos esemete või inimestega.

Ehitusplatsil on see probleem, et tihti puudub tööohutuse koordinaator. Eriti halb on olukord siis, kui ühes kohas tegutsevad kaks või enam alltöövõtjat. Iga alltöövõtja tegeleb oma asjadega ja kokku nad ei puutu ega suhtle omavahel. Siis juhtuvadki tööõnnetused ja lõhutakse töövahendeid, kui üksteisega läbi ei räägita. Alati tuleb üks vastutaja määrata.

Minu piirkonnas on ehitusplatsil iganädalased üldkontrollid tihti läbi viimata ja isikukaitsevahendeid ei kasutata. Ühele tööandjale oli uudiseks, et tellingul on vaja kaitsekiivrit kasutada! See on alus väärteomenetluse alustamiseks!

Või ei hoita töövahendeid korras, näiteks ketaslõikuril ei ole kaitsvat osa. Selliseid leiab igalt poolt ehituspoodidest! Nad pole kursis, et sellised asjad on olemas, kuigi ise on kogenud ehitajad!

Siis juhtuvadki tööõnnetused ja lõhutakse töövahendeid, kui üksteisega läbi ei räägita.

Milline on Virumaa tööõnnetuste statistika?

Tööstuse tõttu on Virumaal õnnetuste arv inimese kohta veidi suurem. Näiteks Lääne-Virumaal on lihatööstus, puidutööstus ja Narvas on metallitööstus, loomulikult lisaks veel kaevandused ja keemiatööstus.

Virumaal on niivõrd palju tööstust, et ka töötajad võiksid juba aru saada, et tööohutus on neile endale kasulik.

Kas viie aastaga on toimunud mingi edasimineki?

2012. aastal kontrollisin ühte ettevõtet. Neli aastat hiljem kontrollisin sama ettevõtet ja enda heameeleks nägin, et asjad on paranenud. Tööandja oli panustanud tööohutusse ja töötajate tervisele, oluliselt paranesid töötajate olme- ja töötingimused. Muidugi on rõõm näha, et töötaja kasutab oma tööülesannete täitmisel õigeid ja ohutuid töövõtteid.

Kõige sagedasemad probleemid ettevõtetes on töötajate väljaõpe ja juhendamine. Tavaliselt on kõige suurem probleem see, et juhendeid ei koostata või koostatud sisu ei vasta tegelikkusele. Samuti on probleeme tervisekontrolli korraldamisega.

Mida teile koos perega meeldib teha?

Meie perele meeldib sportida. Sõi-

dame jalgrattaga ja rulluisutame, samuti meeldib meile terviseradadel jalutamas käia. Käime igal vabal päeval jalutamas.

Meil on väike pere ja peame tähtsaks veeta koos sünnipäevad, aastavaetus ja jõulud. Nendel tähtpäevadel oleme alati koos.

Meie peres on üheteistaastane tütar ning tema silma paneb praegu särama kunstikool. Ta lõpetas teise kursuse ja ma näen, et ta naudib sealset tegevust – savi voolimist, maalimist, kompositsioone jne. Käisin ka ise noorena kunstikoolis, aga ei lõpetanud. Praegu on mul kahju, et noorena kunstikooli ei lõpetanud, see annab elukutse valimisel palju juurde. Usun, et tütar kindlasti lõpetab. Olin lapsepõlves väga aktiivne ning kui leidsin midagi uut, siis tegelesin kohe sellega. Näiteks tegelesin vahepeal viis aastat ujumisega.

Kas teie enam kunstiga ei tegele?

Ei, enam ei tegele. Aias mulle ka ei meeldi tegutseda! Aias kasvab muru, kaks elupuud ja üks õunapuu (naerab). Ma ei naudi peenarde rohimist.

Saan aru, et nokitsete enda maja ehitada.

Jah, meie maja välisviimistlus on tehtud. Nüüd tegime just garaaži välisfassaadi ja katuse korda. Kahekesi! Ehitamine meile meeldib.

Mehega koos nokitsete ehitusel. Minul on teoreetilised teadmised, aga tal on praktilised. (naerab)

Kui kaua te Tööinspeksioonis tahaksite töötada?

Nii kaua kui võimalik.

Tööinspektori töö õpetas mulle, kuidas käituda erinevates olukordades, kus on vaja kiiresti otsuseid vastu võtta.

Mida on töö teile õpetanud?

Ei tohi paanitseda ja teisi sellega hulluks ajada. Probleemid lahenevad alati varem või hiljem. Töö on mulle õpetanud, kuidas käituda uudes tekkinud olukorras või ärevamal hetkel. Töö tegemine on andnud mulle distsipliini ja järjepidevuse. Inspektor peab olema õiglane ja erapooletu. Kui tunnen, et teiselt poolt tulevad mingid emotsioonid, siis tean, kuidas nendega toime tulla.

Kas te puutute tihti emotsionaalsete inimestega kokku?

Ei, praeguses olukorras mitte. Kooli

ajal olin ise emotsionaalne ja tormakas – oma vigadest olen palju õppinud. Tööinspektori töö õpetas mulle, kuidas käituda erinevates olukordades, kus on vaja kiiresti otsuseid vastu võtta ja muutunud olukorras kohe reageerida.

Kuidas suhtumine ettevõtete poolt on, keda käite kontrollimas, kas olakse positiivselt meelestatud?

Enamasti on suhtumine positiivne. Üksikud arvavad, et inspektor tuleb, otsib puudusi ja võimalusi tööandjale ettekirjutuste tegemiseks. Pärast külastust tavaliselt suhtumine muutub ja ka tööandja muutub positiivseks, sest ta näeb, et inspektoril pole halbu kavatsusi. See on hea tööinspektori märk, kui lahkudes on ettevõtte positiivselt meelestatud. ■



Marina koos kunstihuvilise tütreaga.

Elmar Vaher – Politsei- ja Piirivalveameti peadirektor

1. Mis oli teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Olen sündinud sügaval Nõukogude Liidu ajal ja selle aja töökultuuri kohta on räägitud nii mõndagi. Mäletan, kuidas mina sain aru, mis on tükitöö ja mis on tunnitöö. Olin siis veel 9-aastane ja nagu pioneerile kohane, käisin ka mina suvel kohustuslikke töötunde tegemas. Kuna peedipeenarde rohimine oli poisiklutile tüütu, siis aitas isa mulle pisut tõsisema töökohta leida – saekaatriisse laudu tassima. Nii ma siis staabeldasin (see tähendab laudu virna laduma) laudu ja teenisin oma esimese palga, mille eest ostsin endale käekella.

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

Elus on mul õnnestunud töötada inimestega ja olla selliste juhtide meeskonnas, kes on suutnud mulle õpetada, kui oluline on olla põhjalik. Kui juba teed midagi, siis tee korralikult! See mõtteviis on kujunenud pikkade aastate jooksul. Mäletan ühte kohtumist oma ülemustega, kes kontrollisid minu jälitustoimikuid. Tegu oli köidetud, nummerdatud, sisukorraga ja loogiliselt jälgitavas järjekorras materjalidega, mis oli kogutud jälitustoimingutega ühe röövlite grupi kohta, kes röövis inimesi Kadriorus. Kuigi olin värskelt kooli lõpetanud ja teooria meeles,

siis just see viimane – loogiline jälgitavus, andis kõvasti soovida. Nii ma kuulsingi taas pikka monoloogi, kuidas põhjalikkus on väga tähtis. Tagantjärele tuleb nõustuda, sest selle toimiku põhjal mõisteti inimesed süüdi ja aastateks karistust kandma.

3. Kui saaksite noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?

Mul on tõsiselt vedanud, mul on olnud väga huvitav tööelu, ja kui saaks, siis sooviksin selle kõik uuesti läbi elada. Mul on olnud põnevaid ja meenutamist väärivad ohtlikke väljakutseid. Elu on mind viinud kokku inimestega, kes kujundasid mind selliseks, nagu ma olen. See sai juhtuda seetõttu, et politseitöös on kõige olulisem usaldus. Kriitilistes ja ohtlikes olukordades kas usaldus on või ei ole. Kui sellest aru saad ja meeskond oskab, tahab ja usaldab, siis võib liigutada mägesid. Kui soovitama pean, siis seda, et ole inimene. Kõikide oma heade külgedega ja vigadega.

4. Pean nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.

Pea väga oluliseks, et inimene oskab võimalikult palju oma kätega



teha. Esiteks, tehnika, täpsemalt mehhaanika tundmine on andnud eluks väga palju. Selles on loogilist mõtlemist, selles on kahe sammu ette nägemist ja omajagu ka põnevust. Teiseks, töö on õpetanud julgust. Alusta ja vii lõpuni. Kui sa ei julge alustada, siis lõpuni ei jõua sa kunagi. Kolmandaks, minu tööelu on alati olnud seotud inimestega, seetõttu on ta õpetanud arvestama ja usaldama.

5. Milline on olnud teie kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Politseitööst rääkida ei saa, ametivanne kohustab! Aga huvitav lugu juhtus minuga Karpaatias, kui olime seal matkamas. Kuna mägedes on ilm muutlik, siis jäime oma toidumoonaga häтта. Kindlal ajal toodi külasse helikopteriga mägironijatele toidumoon. Kuna ilm oli vihmane ja mäenõlvad libedad, pori lausa voolas jalgade all, siis jäime ühte külakesse laagrisse. Nälg aga kimbutas ja grupp vajas toitu. Nii me kolmekesi ühte majapidamisse pöördusimegi ja pakkusime ennast sulasteks, et teeme kaks päeva tööd ja ehk saame siis mune, piima ja muud maitsvat. Lõhkusime puid, tassisime kive põllult. Tunne oli vägev, kohe saame korraliku kõhutäie ja 5-6 päeva jagu toitu veel kaasa ka. Kui töö tehtud, käed puhtaks pestud ja kätte jõudis tasumise aeg, siis teatas vanaproua – olge te tänatud, küll jumal tasub teile! Nii me aia taha seisma jäimegi, kõht tühi, aga meel aitamisest hõiskamas!

6. Missugused teisid harjumused



Elmari töös on tähtsal kohal suhtlus kõigi Eesti kodanikega.

on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Olen pärit perekonnast, kus tööpõli algas varakult. Igaühel olid perekonnas omad ülesanded. Mis mulle tagantjärele väga meeldis, on see, et minu vanemad selgitasid, miks on vaja tööd teha ja mis siis paremaks läheb. Näiteks teadsime õega mõlemad, et ühe suve töötame põhimõtteliselt selle nimel, et sügiseks oleks kodus värviteleviisor. Vot see oli alles motivatsioon! Üks harjumus kujunes aga väga varakult: sain juba nooruses aru, et töövahendid peavad olema head ja korralikud, vastasel juhul kulutad oma tunde valesti. Sain ka seda oma naha peal tunda, kuna töövahendeid ei olnud taasiseseisvunud Eesti alguses kuigi palju ja kui olid, siis juba vanad ja viletsad, nagu öeldi: „veneaegsed“.

Mind on elus aidanud ka huvi erinevate tegemiste ja tööde vastu. Minu noorus on olnud väga põnev, alates

mägimatkadest kuni soos ööbimiseni. Olin siis 9-10-aastane, kui pidime isaga laugaste vahele ööbima jääma, kuna olime jäänud murakaid korjates pimedale kätte. Soe oli nii ilm kui ka isa kaisus. Sama oli ka spordiga. Keegi ei sundinud ega käskinud. Tegime sporti sõpradega koos, organiseerisime erinevaid võistluseid, kus esikoha auhinnaks oli see, et võitja ei pidanud õhtul nõusid pesema. Kõik see kokku on andnud mulle kaasa uudishimu erinevate tegevuste vastu ja julguse uusi olukordi proovida.

7. Millise soovitus(e) annaksite alustavale ametikaaslasele?

Politsei- ja Piirivalveamet on suur organisatsioon ja siin on palju eri töid. Leia see õige ja tee seda hästi. Ära mõtle niimoodi, et oled kogu oma elu politseinik. Tee seda, mida sa teed, kirega, ja arenda ennast kindlas valdkonnas. Ole uudishimulik. ■

Napo tervitab *kõiki kooli minejaid*

Uus kooliaasta ongi alanud! Pika ja mõnusa suve järel tuletab Napo lastele meelde, et nii lasteaias kui ka koolis peab hoolikalt jälgima ohutusreegleid, et vältida õnnetusi. Näiteks tuleb koolis meeles pidada, et klassiruumides ega koridorides ei tasu joosta ning toolid tuleks lükata laua alla, kui neid ei kasutata. Ka koolikotte ning muid

isiklikke esemeid ei tasu jätta laudade vahele ega koridoripõrandale, sest nende otsa võib kogemata komistada. Treppidel ei tasu kiirustada ega võidu joosta, sest ebatasasel pinnal võib kergelt kukkuda. Lasteaialapsed aga peaksid pärast mängimist alati mänguasjad hoolikalt ära panema ning ka suures mänguhoos vältima ohtlikke kohti ning treppidel jooksmist. Kukkuda ja haiget saada pole ju põrmugi tore.

Napo paneb lastele südamele, et kooli minnes või sealt tulles tuleb liigeldes hoolega tähele panna, mis ümberringi toimub. Üle tee tohib minna ainult rohelise tulega ning vaid siis, kui oled veendunud, et kõik autod on peatunud. Tihti ei pruugi auto- ega bussijuhid väikeseid lapsi tee ääres näha ja

seepärast ei tohigi kunagi vales kohas või punase tulega üle tee joosta, isegi kui tundub, et autod on alles kaugel – tavaliselt jõuavad autod kohale palju kiiremini, kui oskad oodata.

Napoga on aga lastel endilgi võimalik kohtuda, sest Napo käib lastele nii lasteaedades kui ka koolides rääkimas ohutusest. Kui soovite, et Napo tuleks külla ka teie lasteaeda või kooli, siis saatke e-kiri aadressile kristel.plangi@ti.ee. Lisaks võivad lasteaiakasvatavad ja õpetajad ise Napo õppematerjale kasutades lastele ohutult töötamise reegleid selgitada ning põnevaid ja õpetlike Napo filme näidata. Info õppematerjalide, filmide ning ürituste kohta leiab internetist aadressil toelu.ee Napo alalehelt.



Algava kooliaasta puhul kutsub Napo kõiki lasteaialapsi joonistama pilte teemal „**Minu tuleviku töö**“. Kelleks tahad saada, kuidas teha seda tööd nii, et ühtegi hirmsat õnnetust ei juhtuks?

Piltidest koostab Napo näituse, mida saavad kõik tähtsad onud ja tädid näha Euroopa Liidu eesistumise raames korraldataval töötervishoiu ja tööohutuse konverentsil ning töötervishoiupäeval.

Joonistusi ootab Napo kuni 1. oktoobrini Tööinspektsiooni uuel aadressil Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn. Joonistustele kirjutage kindlasti lapse eesnimi, vanus ja lasteaia nimi, et Napo teaks, kes ilusad pildid joonistanud on. Laste joonistuste näitusel osalevaid lasteaedu tunnustab Tööinspektsioon nähtud vaeva eest.

Lisaküsimuste korral pöörduda Kristel Plangi poole kristel.plangi@ti.ee, 5342 7785.



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee