

TÖÖELU

NR 1 / KEVAD 2017

Miks
tööõnnetused
juhtuvad
lk 4

Tööriided on osa
töötajasõbralikust
töökeskonnast
lk 28

Kaugtöö võib
probleeme
tekitada
lk 33

Eva-Maria Õunapuu

armastusest lõhnaküünalde
vastu sündis edukas ettevõte

lk 20

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
KEVAD / 2017

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Address: Gonsiori 29, 10147 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,
stock.adobe.com.

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 piirivalveametis 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

Kaanefoto: Rait Tuulas

Sisukord

Ohutult töötamise arvelt kokku hoida ei saa.....	3
Miks tööõnnetused juhtuvad?.....	4
Õnnetus, mis oleks võinud olemata olla.....	9
Kas ma olin tööl? – töövaidluskomisjon aitab aru saada.....	10
Uudised.....	12
Kohtus said selgeks öötöötaja ja summeeritud töötaja arvestuse mõisted.....	14
Kas tööinspektor-jurist võib kontrollida ka töökeskkonna nõudeid?.....	18
Eva-Maria Õunapuu armastusest lõhnaküünalde vastu sündis edukas ettevõte.....	20
Tööriided on osa töötajasõbralikust töökeskkonnast.....	28
Konsultant – konsulteeritav.....	30
Küsimus – vastus.....	31
Pöörame kaotused võitudeks.....	32
Kaugtöö võib probleeme tekitada.....	33
Maris Liidemaa – aasta parim tööinspektor.....	38
7 Tööelu hetke: Rain Tolk, näitleja ja režissöör.....	42
Libedal põrandal võib kergesti kukkuda, teab Napo lastele rääkida.....	44

*Eva-Maria
Õunapuu*
armastusest
lõhnaküünalde
vastu sündis
edukas ettevõte

lk 20



Ohutult töötamise arvelt *kokku hoida ei saa*

„Olkord on s**t, aga see on meie tuleviku väetis,“ ütles Lennart Meri, taasiseseisvusaja esimene president. Ta ütles seda ajal, kui riik alles käivitus. Meie majandus haakis enast idast lahti, et hakata toimima avatud turumajanduses. Südamest tulev meelepaha sisaldas siiski lootusrikast tulevikuvaatamist. Nüüdseks oleme suuremad valud ja vaevad ületanud, saanud riigina jalad alla ning tõsiseltvõetavaks partneriks rahvusvahelisel areenil.

Tänapäeva maailm esitab meile üha uusi proovikive. Konkurents tiheneb nii suhetes Skandinaavia, Euroopa Liidu kui ka kogu maailmaga. Me oleme olnud üsna edukad: suur hulk riike siin Euroopaski jäävad konkurentsivõimelt meist maha. Meie konkurentsieelis on olnud eeskätt kvalifitseeritud, haritud, kuid samas üsna odav tööjõud. Lisaks e-teenused, mis võrreldes teiste EL riikidega on meil oluliselt arenenud. Eelmise aasta tööõnnetuste statistikat vaadates tekib aga küsimus – mis hinnaga me oma edu saavutanud oleme?

Möödunud aasta oli kümnendi tööõnnetusterohkeim. Tööl kaotas oma elu 26 inimest. Ja seda ametlikult, ehk neil inimestel oli tööleping. Samas on Eestis suur hulk inimesi tööl käsundus- või töövõtu-lepinguga või töötavad oma väikefirma juhatuse liikmena. Ilmselt juhtub õnnetusi ka nendega, ent nende üle Tööinspeksioon arvestust ei pea. Traagilise lõpuga terviserikked töökohal ei ole seaduse mõistes töösurnud, aga küsimus jääb, mis roll on pingelisel tööl inimese tervisele ning kas õigeaegne tervisekontroll oleks aidanud kurba sündmust vältida.

On üsna küüniline nende faktide taustal konkurentsieelistest rääkida.

Liialt sageli on kokkuhoiu allikaks turvaline ja töötajate tervist säästev töökeskkond. Võtame näiteks bussijuhi, kes ei pea ettenähtud puhkepause, sest muidu jääb mõni sõit sõitmata. Tööandja saab teenuse eest madalamat hinda pakkuda ning on riigihankel konkurentsivõimelisem. Aga kui seesama bussijuht jääb tukkuma ning sõidab bussitäie lastega kraavi? Kus on kokkuhoid, kes kokku hoiab ja kelle arvelt?

Loomulikult, sageli ongi õnnetus tõesti õnnetus, halbade juhuste kokkusattumus. Samas näeme Tööinspeksioonis aga sageli, et õnnetus mitte üksnes ei hüüa, vaid teinekord lausa karjub tulles – oleks vaid kuuljaid. Eelmisel aastal võeti tööõnnetuste tõttu 7037 töövõimetuslehte, pea tuhat lehte enam kui aasta varem. Haigekassa hüvitas 4,01 miljonit eurot. Tegemata jäi ligi 1,3 miljonit töötundi. Kas siin ei peaks kahju kinni maksma need tööandjad, kes ei ole panustanud turvalise töökeskkonna loomisse? Äkki oleks aeg tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus luua?

Võib ju ütelda, et kulud pole ülemäära suured. Aga miks peavad selle kinni maksma need tööandjad, kes on investeerinud oma töökeskkonda ja kus tõesti järgitakse ohutult töötamise kultuuri? Või miks on

riigihangetel eelis neil, kes on valmis töötajate arvelt kokku hoidma, sest kokkuhoid võimaldab pakkuda odavamat kaupa või teenust? Praegu küsib riik vaid seda, kas maksud on makstud, mitte seda, kas tööohutusega on asjad korras – erinevalt näiteks Lätist, kus seda infot oluliseks peetakse.

Märtsi alguses tunnustas Ernst&Young taas Eesti ettevõtjaid. Elutööpreemia saanud legendaarne kalandusärimees Mati Vetevool meenutas südamlikus videos sõnu, mis isa talle kooli lõpetamisel südamele pani: tööinimeselt ei tohi seda võtta, mis on tema oma, tööinimest ei tohi nõrida. Need on kuldsed sõnad. Lisaks palgale tähendab see ka töötaja tervist ja heaolu. See ei ole kokkuhoiu koht. Iga hea tööandja teab, et tööga rahul olev töötaja panustab palju rohkem, mõtleb kaasa ja aitab ettevõtte edule kaasa. Mis võiks Eesti majandusele sellest veel olulisem olla? ■



Maret Maripuu

Tööinspeksiooni peadirektor

Miks *tööõnnetused* juhtuvad?

Elmine aasta oli üle 5000 tööõnnetusega kümnendi kõige traagilisem. Tööõnnetuste arv on kasvanud enamikus tööalades ja kõigis raskusastmetes. 26 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga, 1019 juhul said töötajad raske ning 4036 juhul kerge kehavigastuse. **Tööõnnetuste põhjustest arutleb tööinspektsiooni peadirektori asetäitja töökeskkonna järelevalve ja arengu alal Apo Oja.**

Universaalseteadmisttööõnnetuste tekkepõhjustest, mida saaks nende ärahoidmiseks hõlpsasti igas organisatsioonis rakendada, kahjuks ei ole. Tööõnnetuste põhjuste analüüsimiseks kasutame neid teadmisi, mida tööinspektsioon oma töö käigus saab. Tööinspektsioon registreerib Eestis ja meie töötajatega välismaal juhtunud tööõnnetusi, analüüsib tööandjate esitatud tööõnnetuste raporteid ning uurib raskeid ja surmaga lõppenud juhtumeid.

Nende andmete põhjal näeme suures pildis, et tööõnnetusi põhjustab enamasti töötajate puudulik väljaõpe ja juhendamine, puudused ettevõtte tööohutuse ja -tervishoiu juhtimissüsteemis, valed töövõtted, tähelepanu hajumine, hooletus ning üleväsimus. Kokkuvõtvalt on tegu hoolimatusega – kas oma tervisest, kaastöötajast või siis oma töötajast. Õnneks ei ole see valdav nähtus, kuid siiski murettekitav.

Teadlikkus on kasvanud

Kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud, kui üksikud erandid välja arvata. 1996. aastal registreeriti

1881 tööõnnetust, eelmisel aastal aga 5081. See ei tähenda kohe, et võrreldes kahekümne aasta taguse ajaga on olukord tööohutuse osas Eesti ettevõtetes tunduvalt halvenenud. Statistiliselt suurendab tööõnnetuste arvu ka paradigma muutus ja muudatused õigusloomes.

Eesti on 28 Euroopa Liidu liikmesriigi võrdluses paiknenud tööõnnetuste statistikat kajastava tabeli keskosas, nihkudes iga aasta natuke lähemale neile riikidele, kus registreeritakse enim tööõnnetusi. Siinjuures on oluline silmas pidada, et tööõnnetuste registreerimise arv ei näita veel seda, et olukord on neis riikides tööohutuse osas katastroofiline. Vastupidi, pigem on kõik tööohutuse valdkonna eksperdid veendumusel, et hoopis väiksemate registreeritud tööõnnetuste numbrite taga on see, et nendest ka vähem teatatakse. Kõige vähem registreeritakse tööõnnetusi näiteks Rumeenias, Bulgaarias ja Kreekas.

Tööõnnetusi on Eestis juhtunud alati, kuid viimastel aastatel on ilmselgelt paranenud nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus, tööõnnetusi varjatakse aina vähem või neid ei esitata kui olmetraumasi. Töötaja garantiid tööõnnetuse puhul on

olmetraumadega võrreldes suuremad ning kuna otseselt tööandjale ka tööõnnetusega seoses suuri eba-meeldivusi ei kaasne, on hakatud järjest enam tööõnnetusi registreerima. Üks selle tõendus on nullhaiguspäevadega juhtumite arvu kasv. Kümne aasta jooksul on selliste juhtumite arv, kus töötaja tööõnnetuse järgselt töövõimetuse päevi ei saanud, ligi 3,5 korda suurenenud – 2016. aastal oli selliseid tööõnnetusi 1635, võrdluseks oli 2006. aastal 478 sellist tööõnnetust.

Tööõnnetus hüüab tulles

Kui statistiliselt oleme me jõudmas järele Soomele, kus registreeritakse kõige enam tööõnnetusi Euroopas, on meie töötajate ja tööandjate arusaam ohutuskultuurist soomlaste omast nii mõneski veel erinev.

Murettekitavad on 26 surmaga lõppenud tööõnnetust, millele lisandub veel üheksa juhtumit, kus inimene on tööil surnud, aga seaduse järgi ei kvalifitseeru see tööõnnetuseks või on tegu juhtumiga, kus töötajat tabas äkiline terviserike.

See, et Eestis juhtub palju terviserikke tingitud äkksurmasid, on oluliselt seotud aga sellega, kuidas

töötajad ja tööandjad suhtuvad kohustuslikku tervisekontrolli. Kuna paljud ettevõtted oma töötajaid kohustuslikku tervisekontrolli ei saada, siis puudub nii töötajal kui ka tööandjal teadmine oma töötajate tervisest. Seetõttu ei osata ka õigeaegselt sekkuda ning tulemuseks on see, et igal aastal sureb mõni autojuht, turvamees, kauplusteenindaja või keegi teine me läheduses.

Hinnanguliselt kaotas Eesti 2016. aastal tööõnnetuste tõttu ligikaudu 1,3 miljonit töötundi. See kahjustas Eesti majanduse ja konkreetsete ettevõtete konkurentsivõimet. Iga tööõnnetusega käib kaasas ka inimlik pool – iga tööõnnetuses viga saanud inimese ning tema lähedaste elukvaliteet langeb lühemaks või pikemaks ajaks.

Millised siis on need ohukohad, millele tuleks kindlasti tähelepanu pöörata selleks, et tööõnnetusi ära hoida?

Töö intensiivsus

Statistikaameti andmetel tootsid Eesti tööstusettevõtted 2017. aasta

jaanuaris 7% rohkem toodangut kui eelmisel aastal samal ajal. Mahu kasvu põhjustas eelkõige puittoodete, elektriseadmete ja metalltoodete tootmise suurenemine. Toodang suurenes ka tekstiili, mootorsõidukite ja ehitusmaterjali tootmises. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, mis reguleerib valdkonda, on pärit aastast 1999. Selle aja jooksul on robotid saanud tootmise igapäevaseks osaks, arvutite ja nutiseadmete abita ei suuda me ette kujutada mitte ainult ettevõtlust, vaid ka me igapäeva, töö tegemise vormid ja viisid on tundmatuseni muutunud. Ilmselgelt ei saa me rääkida sellest, et töö intensiivsus kümne aasta taguse ajaga oleks võrreldav. Kuid kas ka meie suhtumine tööohutusse on samas tempos arenenud? Julgen väita, et mitte.

Töö ja puhkeaja tasakaalust mitte hoolimine

Tööl puhkepauside kasutamata jätmine, tööajast mitte kinni pidamine põhjustavad tähelepanu hajumise. See viib aga varem või hiljem õnnetuseni. Eraelus teame me kõik,

et ilma ühele ja teisele poole vaatamata autoteele ei astuta. Tööalaselt aga kaotame terve mõistuse kiiresti. Tööandja survestab pikemaid tööpäevi tegema või töötama puhkepausideta, kuna tähtis tellimus on vaja täita. Või on põhjus hoopis selles, et vaja on asendada haigestunud töötajaid. Töötaja teeb pikemaid päevi ja töötab puhkepausideta, kuna on tähtjast maha jäänud või innustab selleks tükitööl põhinev tasustamissüsteem. Kui lisada siia ka see, et paljud meist töötavad mitme tööandja juures ning lisaks ollakse aktiivsed vabatahtlikus tegevuses või oma hobiga hõivatud, siis tulemuseks on üleväsimus. Väsimus aga põhjustab vigu. Vead aga viivad selleni, et tulemuseks on praaktoode või tööõnnetus.

Harjumused

Sarnaselt teiste endiste idabloki riikidega on meil kasvanud üles terve põlvkond, kellel on harjumus teha tööd riskides. See tähendab harjumust mitte kasutada sobilikke isikukaitsevahendeid ja kukkumis-





kaitsevahendeid, alustada tööd ilma asjakohase väljaõppe või juhendamiseta, turnida redelil, mitte veenduda töökeskkonna ja tegevuse ohutuses jne. Harjumused, mis saatuslikuks saavad, on erinevad ning mis muudab pilti veelgi mustemaks, on seotud sellega, et üldjuhul need esinevad kogumis. Kui töötajal on puudulik väljaõpe, siis üldjuhul ta ka ei hakka kasutama isikukaitsevahendeid ja ohte teadvustamata turnib valesti paigaldatud redelil. Ning kui ka tööandja ei nõua või kaastöötaja ei osunda, siis varem või hiljem on tulemuseks tööõnnetus.

Tööturule on sisenenud põlvkond, kelle igapäev on seotud nutiseadmetega. See tähendab neile nii vähese magamisega kaasnevaid riske kui ka riske, mis on seotud sellega, et tööülesande täitmisega samaaegselt ollakse nutiseadmeis. Igal juhul mõjutavad mõlemad seda, et alla ühe aasta tööl olevate noortega (eelkõige poistega) juhtub kõige enam tööõnnetusi.

Puudulik riskianalüüs

Tööinspeksioon külastas eelmisel aastal 4436 ettevõtet, kus järelevalve käigus tuvastati 20 004 rikkumist töötervishoiu ja tööohutuse nõuete osas. Esikohal oli jätkuvalt probleemid töökeskkonna riskianalüüsi korraldamisega. Selliste rikkumiste arv on viimasel kahel aastal hüppeliselt kasvanud. Ettevõttes riskianalüüs kas puudub täielikult, on puudulikult korraldatud või vajab täiendamist, kuna selle ajakohasus ei vasta enam muutunud töökeskkonnale. Selliseid rikkumisi tuvastati sisuliselt igas kolmandas ettevõttes.

Selleks, et tööõnnetusi ei juhtuks, peavad töökeskkonnas esinevad riskid olema hinnatud ning toimima peab tööohutuse ja -tervishoiu juhtimissüsteem. Lisaks peab tööandja tagama, et kõik töötajaid oleksid enne tööle asumist ja vajadusel perioodiliselt asjakohaselt väljaõpetatud ja juhendatud. Kahjuks ettevõtteid, kus selles osas puudusi ei esine, on jätkuvalt Eestis liiga vähe.

Järelevalve vähesus ja ebatõhusus

Riiklik järelevalve üksi ei saavuta kunagi seda, et ettevõtetes ja organisatsioonides ei juhtuks tööõnnetusi. Vaja läheb riigi, tööandjate ja töötajate koostööd. Ainult tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide ja tööandjate erialaliitude panustamisel suudame saavutada seda, et ohutuskultuur muutuks. Hea näide on siinkohal ehitussektor, kus ehitusettevõtjad ise on huvitatud sellest, et saada lahti kõige ohtlikuma tegevusala tiitlist.

Järelevalvest ainuüksi ei piisa

Selge see, et olukorda, kus töötamine võib tekitada töötaja tervisele kahju, ei saa lubada. Üks olulisi tegevusi selles suunas on riiklik järelevalve, mida teeb tööinspeksioon. Selleks, et tööõnnetuste arv hakkaks mõnes tegevusvaldkonnas vähenema, läheb vaja ka tööinspeksiooni siseselt järelevalve, nõustamise ja teavitustegevuse sünkronitud koostööd.

Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis 2016

metallitööstus	531
kaubandus	486
riigikaitse	457
ehitus	407
veondus ja laondus	404
avalik haldus	357
puidutööstus	337
haldus ja abitegevused	334
tervishoid	291
toiduainetööstus	230

Kui tööõnnetuste arv on võrreldes üleelmise aastaga 2016. aastal kasvanud enamikus tegevusaladest, siis mõnevõrra on olukord paremse poole muutunud puidu- ja toiduainetööstuse valdkonnas ning veevarustuse sektoris. Tööõnnetused on vähenenud just nendes valdkondades, kus viimasel kahel aastal on järelevalve maht suurenenud ning kus erialaliidud on hakanud suuremat tähelepanu ohutusele pöörama.

Eelmisel aastal kasvas tööinspeksiooni järelevalve maht varasemaga võrreldes 16%. Samas on selge, et järelevalvest üksi ei piisa, sest inspektorit igasse ettevõttesse ja iga töötaja kõrvale pole võimalik panna. Meil pole ka sellist ressursi, et pidevalt mõnda tegevusvaldkonda või piirkonda kõrgendatud tähelepanu all hoida. Siinjuures on oluline ka see, et kogukondlik järelevalve ei ole Eestis veel normiks saanud. Tavaline ei ole see, et ohtlikule olukorrale juhib kaastöötaja või mööduja tähelepanu. Seetõttu ei saa me veel loota ka kodanikuaktiivsusele, vaid peame leidma parima viisi, kuidas ohutuskultuuri muuta. Praegu

tähendab see aktiivset koostööd tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide, eriaalaliitudega ning koostöö suurendamist kutse- ja kõrgharidust pakkuvate koolidega.

Tööohutus on töösuhte loomulik osa

2016. aasta töökeskkonna ülevaatest selgub, et jätkuvalt on esikohal tööõnnetused, mida on põhjustanud kontrolli kaotamine masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle (27% kõikidest tööõnnetustest). Teisel kohal on libisemise, komistamise ja kukkumisega seotud tööõnnetused (21% kõikidest tööõnnetustest). Suurenenud on vägivalda ja kallaletungiga seotud tööõnnetuste hulk (10% kõikidest tööõnnetustest). Siinkohal peame aga kahjuks tõdema, et tööinspeksioon saab oma järelevalvega mõjutada eelkõige esimest 27% tööõnnetustest. Ülejäänud tööõnnetuste osas on oluline eelkõige muuta meie inimeste arusaama ohutuskultuurist ja väärtustest.

Ohutu ja oma töötajate tervist säästev töötamine peab saama loomulikuks töökultuuri osaks ka kartuseta tööinspektori ees. TöösuhTEL on alati kaks poolt ning hea ja toetav töökeskkond saab võimalikuks vaid mõlema osapoole koostöös. Tööandjal on hulk kohustusi, et tagada turvaline töökoht ja töötervishoid. Aga ka töötaja peab meeles pidama, et tööohutusnõuete järgimise nõudmine pole mõeldud tema kiusamiseks, vaid kaitseks. Mõlema osapoole huvides on, et töötajad naasevad töölt koju oma pere juurde elusate ja tervetena. ■

Kuidas ettevõttes tööõnnetuste puhul toimeta?

„Möödunud suve lõpus toimus Tartu Millis äärmiselt traagiline tööõnnetus, mis oli šokk ettevõtte töötajatele ja hukkunud kolleegide lähedastele. Tartu Mill võimaldas õnnetuse järgselt kõikidele töötajatele personaalset psühholoogilist abi ning toetas igakülgsest hukkunute perekondi.

Kuigi Tartu Mill on jälginud tööohutusnõudeid ning koolitanud töötajaid, tuletas õnnetusjuhtum kõigile valusalt meelde, et ka igapäevasel erioskuseid nõudval töö on riskid, mida töötaja peab oskama hinnata ka siis, kui tehniliselt on võimalikud ohutusnõuded on tagatud.

Oluline on ohutusnõuete täitmist järjepidevalt meelde tuletada. Õnnetuse järgselt viis ettevõtte läbi uue põhjaliku riskianalüüsi, analüüsis tööohutuse süsteemi ning juhendas täiendavalt kõiki ettevõtte töötajaid, et tagada nende ohutust tööülesannete täitmisel. Protseduuriliste tegevuste kõrval peab Tartu Mill äärmiselt oluliseks inimlikku, sõbralikku lähenemist nii töötajate kui ka endiste kolleegide lähedastega. Traagilist tööõnnetust ei saa kahjuks enam muuta, kuid inimliku lähenemisega on võimalik luua alus, millelt saavad edasi liikuda nii ettevõtte kui ka kõik seotud inimesed.“

Uuno Lausing
Tartu Mill AS-i juhataja

Kuidas ettevõttes tööõnnetuste puhul toime tulla?

„Eesti Energia on suur tööstusettevõtte, mistõttu peame väga oluliseks tööohutust. Eesti Energia põhiväärtus on „Ohutus eelkõige!“, meie eesmärk on töötada tööõnnetuste ja kutsehaigestumisteta. Peame ülitähtsaks, et töötaja saab ohutult ja turvaliselt keskenduda oma tööülesande täitmisele. Selle eelduseks on töötaja asjakohane juhendamise ja väljaõpe, õigesti valitud isikukaitsevahendid ja nende kasutamine, töökorras töövahendid ja seadmed, korrektselt antud töökäskud ja protseduurid tööde turvaliseks teostamiseks. Sama tähtis on kolleegide ja koostööpartnerite teadlik ohutu käitumine ning ohutusnõuete mööndusteta järgimine. Lisaks oleme keskendunud ohuolukordadest ja peaaegu juhtunud õnnetustest teavitamisele. Uurime igat töötajate või seadmetega toimunud intsidenti, teeme järeldused ja rakendame meetmed sarnaste sündmuste vältimiseks tulevikus. Selleks, et ohutuse teema oleks meil igapäevaselt mees ja praktikas juurutatud, on ohutus ka meie juhtide tulemusmõõdikuks ja juhid on selle teema eestvedajad.“

Raine Pajo,
Eesti Energia AS-i juhatuse liige

2016. aastal juhtunud raskete tööõnnetuste mõjukaimad näited

Körgelt kukumine:

- laoplatsil kauba maha laadimisel kukkus 54-aastane mees auto haagisest betoonpinnale
- raskeveok pörkas kokku korvtõstuga. 56-aastane mees kukkus korvist maapinnale
- 29-aastane mees kukkus kinnitamata turvavarustuse tõttu alla hoone 7. korruselt
- 28-aastane mees kukkus teisaldatavalt tellingult, millel puudusid ettenähtud piirid
- 24-aastane mees vahetas 9m pikku-se elektriposti otsas liinijuhtmeid, post murdus ning töötaja kukkus postiga maapinnale
- 71-aastane mees kukkus redeli vajumise tõttu ~2 m kõrguselt maapinnale
- 27-aastane mees kukkus angaari ehitusel 7m kõrguselt

Kemikaalid või plahvatus töökeskkonnas:

- 56-aastane mees hukkus remonditööde käigus toimunud ammoniaagi lekke tagajärjel
- 59-aastane mees utiliseeris katlatsehhis põlevkiviõli jäätmepõletustehhis. Koldest paiskus läbi teenindusluugi välja tuleleek, töötaja sai raskeid põletusvigastusi
- 60-aastane mees hukkus kütusepaagi keevituse käigus toimunud plahvatuses;

Elektritööd:

- 49-aastane mees hukkus, kui tõstuki korv lähenes pingestatud liinile, töötaja õlg puutus vastu pingestatud liini juhet, mille tagajärjel sai töötaja elektrilöögi, kaotas teadvuse ja suri

- 58-aastane mees sai pingestatud elektripaigaldisest elektrilöögi
- 46-aastane mees sai pinge all olevalt liinijuhtmelt elektrilöögi ja kukkus korvist välja
- menetluses on veel kahe töötaja surmaga lõppenud õnnetusjuhtum Rootsisis Tyfors'i alajaama piirkonnas, kus 23- ja 59-aastased mehed jäid elektripinge alla

Tõstetööd:

- 51-aastane mees hukkus tõstetööde käigus kui tõstetropp purunes ja last vajus töötajale peale
- 70-aastane mees sai korvtõstuki muljumise tagajärjel raskeid kehavigastusi
- 42-aastane mees hukkus troppimistööde käigus, kui sai löögi teisaldatavalt lastilt ning jäi basketiga alla

Liiklusõnnetused:

- 54-aastane mees hukkus raskes liiklusõnnetuses Saksamaal
 - 51-aastase mehe juhitud kaubik pörkas kokku sõiduautoga. Toimus liiklusavarii, mille tagajärjel töötaja hukkus
- ### Töövahendid ja muude tegurid:
- leiti kahe uppunud piirivalvuri mootorpaat, hukkusid 53- ja 44-aastased mehed
 - 40- ja 51-aastased mehed hukkusid viljamahuti puhastamise käigus vilja sees;
 - 56aastane mees hukkus ketasloikuri ketta purunemise tõttu, kui tükk sellest tungis töötaja rindu
 - 62aastane mees remontis remondboksi toodud kahveltõstukit, tõstuk jäeti teostamata ja see vajus töötajale peale.



Õnnetus, mis oleks

võinud olemata olla

Diana (nimi muudetud) ülesanne oli tootmishoones puittoodete kvaliteedikontrolli teha. Tööpäev algas kell kuus hommikul. Pärast puhkepausi, kella 11 paiku, hakkas Dianal pea valutama, veidi hiljem tundis ta peapööritud. Ta suundus meistri tööruumidesse, kus ta võttis istet. Diana huuled kangestusid ning tekkisid külmavärinad. Kohale kutsutud kiirabi toimetas töötaja erakorralise meditsiini osakonda, kus tal tuvastati hingamisteede kaudu saadud mürgistus.

Miks juhtus?

Tootmisruumis töökoha läheduses liikusid aeg-ajalt kolm gaasiga töötavat kahveltõstukit. Töötajal tekkinud mürgistus sai võimalikuks tõstukitelt erituvat süsinikmonooksiidi heitgaasi saaste tõttu. Töökohtadel on puidutöömashinad varustatud puidutolmu ja saepuru eemaldamiseks väljatõmbeventilatsiooniga ning värske õhk tuleb tootmisesse läbi lahtiolevate katuseluukide ja akende. Väline temperatuur oli sellel päeval miinus kümme ning seetõttu ei avatud tootmishoone luuke ja aknaid. Süsteem oli reguleeritud küttekulude kokkuhoidmiseks talverežiimile, mille tõttu suunati tolmu ja saepurust filtreeritud õhk tagasi tootmisesse. Lõhnatu ja värvitu

vingugaasi kontsentratsioon ruumides suurenes järk-järgult, tekitades töötajale tervisekahjustuse, mis oleks võinud lõppeda ägeda mürgistuse ja teadvusekaotusega. Tööandja oli hiljuti korraldanud süsinikmonooksiidi mõõtmised ning sissehingatavas õhus ületas selle kontsentratsioon piirnõrmi mitmekordselt. Seega õnnetus juhtus, sest tervisekahjustuse vältimiseks ei võetud midagi ette.

Kuidas edaspidi sarnaseid juhtumeid vältida?

Kuna tootmises põhjustasid saastunud õhu kolm gaasiga töötavat kahveltõstukit, tuleks need asendada elektriliste tõstukitega. Aspiratsiooni-

süsteem tuleb seadistada suverežiimile, mille tulemusena suunatakse õhk ruumidest välja. Talverežiimi võib kasutada siis, kui tootmises olev õhk ei ole enam saastunud. Samas tuleb mõelda sellele, et töökohad oleksid varustatud küllaldase värske õhuga, mistõttu tuleb selleks ettenähtud luugid ja aknad hoida avatuna. Tööandja võiks ehitada sissepuhkeventilatsioonisüsteemi, mis tagaks töökohtade varustatuse värske õhuga ning asjatundlikult ehitades hoiaks kokku ka küttekuludelt.

Sarnased olukorrad võivad tekkida ka suveperioodil külmhoone-ladudes. Tööandjatel tasub juhtumist õppida. ■



Kas ma olin töö? – *töövaidluskomisjon aitab aru saada*

Selle aasta kahe kuuga on töövaidluskomisjonis tuvastatud töösuhet mitmekümnes töövaidlusasjas. Vajadus töösuhet tuvastada tekib tavaliselt kas siis, kui kirjalikku töölepingut pole ja töötaja asus tööle suulise või e-kirja teel sõlmitud kokkuleppe alusel, või kui töötamiseks on vormistatud muu leping kui tööleping, kuid töötegija leiab, et tegu on olemuselt töölepingulise suhtega.

Tänapäeva ühiskond vajab aina paindlikumaid töösuhteid. Paindlikkuseks võib lugeda osapoolte vabadust otsustada õiguste ja kohustuste üle töö raames ja sõlmida erikokkuleppeid. Teenuse osutamise lepingute, eelkõige käsunduslepingu ja töövõtulepingu alusel töötamine annab töötajale suurema sõltumatusena kui töölepingulise suhte puhul. Töölepingu eristamine teistest lepingutest on oluline, sest töölepingut alusel töötavatele isikutele on tagatud suuremad õigused ja parem kaitse kui muude lepingute alusel. Kui osapoolte arusaam kokkulepete kohta erineb, on võimalik lahendada olukord töövaidlusorganis.

Tartu töövaidluskomisjon tegi 15. märtsil 2017 otsuse, kus leidis, et suulise kokkuleppe alusel tööd alustanu on tegelikult töölepingu seaduse mõistes töötaja. Töötajale anti teada, et ametikoha saamiseks tuleb sooritada tasustamata proovipäev. Töötaja jõudis teha kodukontoris tööd ühe päeva, mille jooksul helistas ta rohkem kui sajale numbrile. Äriühingu esindaja saatis mitme nädala pärast e-kirja, millega teatas, et töötaja ei osutunud valituks ning et töötaja tegi proovipäeva raames tööd. Töötamise registrisse sai kande õiguslikuks aluseks „vabatahtlik töö“. Töötaja aga leidis, et tööle asumine tähendab töölepingu sõlmimist ning taotles

komisjonis töösuhete tuvastamist ja saamata töötasu. Tööandja selgitas töövaidluskomisjonile, et töötaja töö iseloom vastas käsunduslepingu tunnustele. Isik oli tööandja hinnangul töö tegemise viisi, aja ja koha valikul iseseisev ja tegu ei olnud tööandja kontrollile alluva järjepideva protsessiga. Töö sisu oli iga päev tavalisel tööajal helistada etteantud ettevõtete juhatuse liikmetele ja uurida, kas nad vajavad abi võlgade sissenõudmisel ning pakkuda tööandja teenuseid. Äriühing oli seisukohal, et osapoolte vahel oli sõlmitud suuline tähtajaline käsundusleping ehk antud juhul vabatahtliku töö leping.

Töövaidluskomisjon otsustas, et osapoolte vahel oli töösuhe, sest töötaja ei olnud töökohustuste täitmise viisi, aja ja koha valikul iseseisev. Nii leidis komisjon järgmist:

Siin **ei ole vabatahtliku töö kokkulepet**. Vabatahtlikuna ei või teha tööd, mille tegemiseks tavaliselt kasutatakse palgalist tööjõudu. Kuna tööandja oli kasumit taotlev äriühing, siis ei käsitleta teda organisatsioonina, mille tegevus eeldab vabatahtlike kaasamist.

Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, **tuleb lähtuda töölepingu eeldusest**. Tööandja lubas töötajale töötasuks 500 eurot netos, millele lisandub tulemuspalk. Nii tekkis töötajal põhjendatud ootus kokkulepitud töötasule.

Ka **alluvusvahekorra esinemine** oli tuvastatud – tööandja korraldas tööprotsessi ja andis juhiseid. Sellele viitas eelnevalt läbi viidud Skype'i koolitus ja tööandja tööd kirjeldava käsiraamatu edastamine. Tööandjapoolne kontrollimehhanism väljendus asjaolus, et tööandja analüüsis töötaja töötulemusi, et selekteerida sealt välja potentsiaalsed kliendid ning anda hinnang töö tulemuslikkusele ja läbiviimise korrektsusele.

Ei ole tuvastatud, et töötaja oleks olnud vaba otsustamaks, millisel moel ettevõtete juhatare liikmetega kontakti võtta. Komisjon leidis, et tööandja oli töö tegemise viisi

ette määranud (järjest läbi helistamine), mistõttu **oli töötaja otseselt seotud tööandja korraldustega** töö tegemise viisi osas.

Töö tegemise aja oli tööandja töötajale ette määranud, sest tööandja tunnistas, et kontaktiotsija töö sisuks oli helistada igapäevaselt tavalisel ajal ettevõtjatele. Töötajale oli teada kõnede eesmärk – tabada ettevõtjaid tööajal.

Osapooled leppisid tööülesannete täitmise kohana kokku muus kui tööandja asukohas. Töö pidi toimuma töötaja kodukontoris.

Sellest otsusest on võimalik jälgida, kuidas hindas töövaidluskomisjon ümber tööandja jaoks peetud suulist tähtajalist käsunduslepingut töölepinguks. Sõlmitava lepingu liigi valikul tuleb lähtuda suhte olemusest. ■



Uudised

Rahvusvaheline konverents arutleb, kas aeg tapab

Tööinspeksioon korraldab 25. aprillil Tallinnas Nordic Hotel Forumis rahvusvahelise konverentsi „Kas aeg tapab?“, mis on pühendatud töötervishoiule ning ohutult töötamise võimalikkusele. Rahvusvahelist konverentsi korraldame juba kolmandat korda. Sel aastal keskendume töö tegemise ajale ning muutunud praktikatele.

Töö on loomulik osa meie igapäevaelust. Meie kultuuri- ja kombe-ruumis on pikalt olnud traditsioon, et töötame viis päeva nädalas ja kaheksa tundi järjest. Maailm on aga kiiresti muutunud ning ühes sellega on hakanud mõranema arusaam kindlast tööajast. Töötajad soovivad

suuremat paindlikkust ja võimalust töötada kontorist väljaspool. Mood-
sad nutiseadmed võimaldavad teha tööd igal pool ja teevad meid katkematult kättesaadavaks. Kuidas kõik need uued võimalused ja soovid tööellu integreerida nii, et töötaja ja tööandja oleksid rahul ja õnnelikud?

Konverentsi põhietekande teeb töö- ja organisatsioonipsühholoog Sarah Wulfert Saksamaalt, kes räägib, kas paindlik tööaeg ja kaugtöö on töötajate võit või hoopis kaotus. Esimeses paneelis jagatakse eri riikide praktikaid uute töövormide ja paindliku tööaja rakendamisel. Prantsusmaa tööseaduse reformist kõneleb Prantsusmaa riiginõu-

kogu sotsiaalkomitee president Jean-Denis Combrexelle. Norra töötervishoiu instituudi teadlane Jenny-Anne Sigstad Lie arutleb Norra kogemuse varal, kas lühem tööaeg on efektiivsem.

Konverentsi teises paneelis keskendatakse muutunud töövormidele ja paindlikule tööajale. Tallinna Ülikooli tervise suuna juht Kristjan Port uurib, kas tervis ja töö on omavahel tülis. Unimedi unekeskuse paarast Heisl Vaher vaeb ideaalse tööaja olemasolu. Debatis saavad sõna tööandjate ja töötajate esindajad ning poliitikud, kes arutlevad selle üle, kas ja kuidas muuta tööaja regulatsiooni.

Tööandjate aastakonverents: töö ei lõpe, aga ebavõrdsus suureneb

Töö ei lõpe ja tööd tuleb teha rohkem kui seni, ent ohuks on ebavõrdsuse kiire suurenemine ning seda just vajalike oskuste ja teadmiste pinnalt, leiti 15. märtsil toimunud Eesti tööandjate keskliidu 100 tegevusaasta juubelikonverentsil Tuulelohe Lend „Töö lõpp?“.

Tööandjate keskliidu juhataja Toomas Tamsare sõnul on selge, et töö ei lõpe, aga töö muutub ja see tekitab suured proovikivid nii tööandjatele, töötajatele kui ka poliitika-
kujundajatele.

Tööandjate 100 tegevusaasta juubelikonverentsil arutasid proovikivide üle tööandjale ja ettevõtjale Circle K Eesti peadirektor Kai Realo, ABB Balti regiooni juht Bo Henriksson, AS Eleringi juhataja Taavi Veskimägi ja Eesti tööandjate keskliidu juhataja Toomas Tamsar.

Kirjanik Viivi Luik rääkis töö rollist ja pühendumisest, strateegilise meedia ekspert Raul Rebane töötetgemise tajust Eestis. Häädemeeste keskkooli 8. klassi õpilane Pauliine Põldmaa avas noorte vaadet töötegemisse, Töötukassa

juhtumikorraldaja Tom Rüütel vaatles töö tähendust vähenenud töövõimega inimeste seisukohast.

Vestlusringis „Kuidas töötab maailm ja kuhu tahab Eesti jõuda“ debateerisid tervise- ja tööminister Jevgeni Ossinovski, NG Investeeringute juhatause esimees Jüri Käo, Swedbank Eesti juhatause esimees Robert Kitt ja rahvusvaheline e-äri juht Kati Vabi.

Konverentsi peamise ettekande pidas Eesti vabariigi president pr Kersti Kaljulaid.

Tööinspeksioon osaleb messidel

Tööinspeksioon jätkab aktiivselt osalemist messidel, kus jagame infomaterjale ja meie juristid ning konsultandid vastavad messiküllastajate küsimustele nii tööhutuse kui töökeskkonna kohta.

- Aprillis osaleme mitmel töömessil, mille korraldab Töötukassa.
- **7. aprillil** oleme Vooremaa töömessil Jõgeva kultuurikeskuses, kus töösuhetest räägib nõustamisjurist Anneli Lepik.
- **11. aprillil** osaleme Lääne-Virumaa töömessil Rakvere spordikeskuses, kus nõustamisjurist Ülle Kool räägib töölepingute lõpetamisest.
- **13. aprillil** osaleme Märjamaa töömessil Märjamaa rahvamajas.
- **18. aprillil** osaleme Tartumaa töömessil Tartu Dorpati konverentsikeskuses.
- **20. aprillil** osaleme Läänemaa töömessil Haapsalu kultuurikeskuses.
- **20.–22. aprillini** osaleme Maamessil Tartu Näituste messikeskuses.
- **27. aprillil** osaleme Liivimaa töömessil Valga kultuuri- ja huvialakeskuses.
- **16. mail** oleme Narvas töömessil.

Tööinspeksioon kutsub märkama ohte masinatega töötamisel

Oskamatus või tähelepanu ja hoolsuse kaotamine masinate ja seadmetega töötamisel on väga sagedane tööõnnetuse põhjus. Eriti ohtlik on olukord siis, kui masinaid ja seadmeid on omaenese tarkusest justkui mugavamalt kasutamiseks muudetud ja selle käigus näiteks mõni oluline kaitse eemaldatud. Valdavalt ei vastagi tööõnnetuse põhjustanud masinate ohutusseadised nõuetele.

Suurosaõnnetustest eijuhtutavalise

töötamise ajal, vaid siis, kui neid hooldatakse, remonditakse või kui tekkinud tõrget kõrvaldatakse.

Kampaania „Tunne oma õigusi – märka ohtu“ tuletab nii töötajatele kui ka tööandjatele meelde, millised ohud võivad masinatega ning seadmetega töötamisel esineda.

Kampaania saab alguse aprilli kolmandal nädalal ning kestab mai keskpaigani.

Lisainfot kampaania kohta leiab Tööelu portaalist www.toelu.ee.

ETI on tööandjale abiks

Tööinspeksiooni kliendiportaal eTI on keskkond Tööinspeksiooni, tööandjate ja töötajate vaheliseks infovahetuseks. Portaali kaudu saavad nii tööandjad kui ka töötajad jälgida endaga seotud menetlusi Tööinspeksioonis ning edastada seadusega ettenähtud teateid ja raporteid.

eTI kasutajate hulk kasvab ühtla-

selt. Igas kalendrikuus lisandub 50–80 tööandjat, kes esmakordselt eTI-t külastavad ning tutvuvad andmetega, mis Tööinspeksiooni infosüsteemis nende kohta on. Märtsi alguse seisuga on eTI-t kasutanud ligi 1400 tööandjat ning 3100 eraisikut.

Levinuimad toimingud, mida eTI-s tehakse, on töövaidlusavalduse (enamasti eraisikud) ja tööõnnetuse

Ootame taas töökeskkonna parimaid praktikaid!

Tööinspeksioon kogub töökeskkonna parimaid praktikaid ehk ettevõtete ja avaliku sektori organisatsioonide häid tavasid, millega panustatakse töötajate heaolusse ja ohutusse enam, kui seadusandlus selleks kohustab. Parimad praktikad on eeskujuks teistele ettevõtetele ja asutustele, kes soovivad parandada oma töökeskkonda, kuid otsivad inspireerivaid ideid.

Ootame edulugusid kõikidelt organisatsioonidelt, kes oma kogemust jagada soovivad. Kui olete oma ettevõttes leidnud innovaatilise lahenduse, mis on muutnud töötamise ohutumaks ja töötajate tervist säästvamaks, siis andke sellest teada Tööinspeksiooni meilil ti@ti.ee. Tööinspeksioon valib esitatutest kolm parimat, keda aasta lõpus ka tunnustame. Eelmisel aastal olid võidukad Swedbank, Saint Gobain Glass Estonia ning Elisa Eesti.

Lisainfot parimate praktikate kogumise ja levitamise kohta leiate Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee ning Tööelu portaalist www.toelu.ee.

raporti esitamine. Samuti esitavad tööandjad kliendiportaalist enda kontaktandmeid ning töökeskkonnaspetsialisti, -voliniku ja nõukogu liikmete andmeid. Kuigi e-isteeninduse kasutamine näitab tõusu, on arenguruumi veel küllaga. Näiteks rikkumise kõrvaldamisest teavitamisel eelistatakse jätkuvalt e-posti kliendiportaalile.

Kohtuasi

Kohtus said selgeks öötöötaja ja summeeritud tööaja *arvestuse mõisted*

Seadusandja loodud õigusnormidelt oodatakse lihtsust ja arusaadavust. Paraku näitab praktika, et see pole kaugeltki nii. Seaduse teksti täpne tähendus on alati problemaatiline ning võib endaga kaasa tuua õiguslikke vaidlusi.

2015. aastal algas Tööinspektsiooni järelevalve tulemusel vaidlus OÜ-ga VKG Kaevandused, kus peamiseks vaidlusküsimusteks olid, millal ja milliste tingimuste täitumisel saab töötajast öötöötaja ning millal on tegu tööaja summeeritud arvestusega.

Öötöötaja mõiste

Öötöötaja mõiste on kirjeldatud töölepingu seaduse (TLS) § 50 lõikes 1. Sätte kohaselt on öötöötaja töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast. Sama säte piirab ka üldiselt öötöötaja tööaja. Öötöötaja ei või töötada keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. See tähendab, et töötundide arv seitsme päeva kohta ei tohi ületada 48 tundi. Lisaks öötöötaja tööaja üldisele piirangule sätestab TLS § 50 lõige 2 omakorda

erireegli, mis ütleb, et öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, ei tohi töötada rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul.

Alalati ei ole seadus üheselt mõistetav ja nii tekkis ka pärast töösuhete nõuete täitmise kontrollimist Tööinspektsiooni ja OÜ VKG Kaevandused vahel vaidlus TLS § 50 lõikes 1 kirjeldatud öötöötaja mõiste üle. Nimelt tuvastas tööinspektor tööandja kontrollimisel kaks öötöö piirangu rikkumist. Esimesel juhul töötasid osa OÜ VKG Kaevandused allüksuste öötöötajatest 7-päevase arvestusperioodi jooksul rohkem kui 48 tundi. 6-päevase töönädala jooksul töötati keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Teisel juhul töötasid öötöötajad, kelle tervist mõjutasid töökeskkonna ohutegurid ning töö iseloom, üle 8-tunnistes töövahetustes. Tegugi oli öötöö piirangu rikkumistega, mille kohta tegi tööinspektor tööandjale ettekirjutuse. Olgu siinkohal täpsustavalt öeldud,

et kaebaja töötajad töötasid graafiku alusel, mis tähendab, et töötajate töö- ja puhkeaeg 7-päevases vahemikus varieerus.

Ettekirjutuse põhjendustes selgitati tööandjale, et öötöötaja on iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast. Öötöötaja staatuse saamiseks peab töötaja töötama ööajal (22.00 kuni 6.00) nädalas vähemalt 15 tundi (kolm tundi tööd viiel tööpäeval nädalas).

Öötöötaja on seega töötaja, kes:

- omab pidevat öötöötaja staatust ehk töötab aastaringselt igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi või;
- töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel ehk omab öötöötaja

staatust vaid neil nädalatel, mil ta teeb öösel 15 tundi tööd; teistel nädalatel, kui ta töötab ööajal vähem, ei ole tegu öötöötajaga.

OÜ VKG Kaevandused (edaspidi kaebaja) vaidlustas Tööinspektsiooni ettekirjutuse, leides, et nimetatud töötajad ei ole öötöötajad, sest öötöötaja staatuse saamiseks ei ole

Öösel töötamine on töötajale kurnavam kui päevasel ajal töötamine. Lisaks võib pikaajaline öötöö ohustada töökoha turvalisust.

täidetud TLS § 50 lõikes 1 sätestatud eeldused. Kaebaja ei nõustunud Tööinspektsiooni tõlgendusega, et öötöötaja on töötaja, kes töötab vähemalt 15 tundi nädalas ööajal.

Kaebaja arvamuse kohaselt peab töötaja töötama vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast ööajal või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast ööajal selleks, et pidada töötajat öötöötajaks. Määravaks on see, et töötaja peab öötöötaja staatuse saamiseks ööajal töötama igapäevasest

töö-ajast teatud osa, s.o vähemalt kolm tundi. Seega olukorras, kus töötaja töötab seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ööajal vaid mõnel päeval – näiteks kahel päeval, ja teistel päevadel – näiteks neljal päeval (töötaja töönädala pikkus on kuus päeva) – ei tööta ööajal, siis ei ole tegu öötöötajaga. TLS § 50 lõike 1 regulatsioon ei võimalda lugeda töötajat öötöötajaks, kui ta töötab 15 tundi nädalas ööajal, aga see 15 tundi ei ole kogunenud igapäevase ööajal töötamise tõttu. Kaebaja leidis, et Tööinspektsioon on oma tõlgendusega loonud öötöötaja mõiste sisustamiseks iseseisva uue aluse, mida seadus ette ei näe ja seetõttu ei põhine ettekirjutus kehtival õigusel.

Vastuseks OÜ VKG Kaevandused kaebusele, leidis Tööinspektsioon, et ei ole õige piirduda TLS § 50 lõike 1 grammatilise tõlgendusega, vaid lähtuda tuleb ka sätte eesmärgist, milleks on piirata pikaajalist ja regulaarset öötöö tegemist, sest öösel töötamine on töötajale kurnavam kui päevasel ajal töötamine. Lisaks võib pikaajaline öötöö ohustada töökoha turvalisust.

Tallinna Halduskohus jättis OÜ VKG Kaevandused kaebuse rahuldamata. Kohus nõustus Tööinspektsiooniga öötöö ja öötöötaja mõiste sisustamisel ning leidis, et

ühel päeval pikemalt öisel ajal töötamisest tingitud kahjulikke mõjutsi ei saa „tasaarvestada“ teisel päeval lühemalt öisel ajal töötamisest tulenevate mõjutustega. Kui eesmärk on töötajat kaitsta, siis ei ole mõistlik määratleda öötööd igapäevase kolme tunni miinimumnõude alusel. Vastasel korral oleks võimalik töötajat öötööd tegema sundida enam, kui seda lubaks ülemäärase öötöö eest kaitsvad normid.

VKG Kaevandused kaebas otsuse edasi Tallinna Ringkonnakohtusse, kes samuti ei nõustunud kaebaja käsitusega TLS § 50 lõike 1-st. Kohutu arvates lähtus kaebaja lõike sisustamisel üksnes selle sõnastusest, jättes arvestamata normi eesmärgi, milleks on piirata töötajate tervise ja tööohutuse huvides pikaajalist ja regulaarset öötöö tegemist.

Ringkonnakohus nõustus Tööinspektsiooni ja halduskohtuga. Kohutu arvates ei ole mõistlikku põhjust selliseid töötajaid eristada ning arvata viimased öötöötajate hulgast välja: öötöö riskitegurid mõjutavad neid töötajaid võrdsel määral. Vastasel juhul võiks tööandja töögraafikuid paika pannes väga lihtsalt välistada öötöö piirangute kohaldamise töötajatele, kes töötavad olulise osa oma tööajast ööajal, kuid ei tee seda igal tööpäeval.





Öötöö on väsitavam kui tavatingimustes tehtud töö

Öötöötaja käsitlemist arvestades luges kohus öötöötajateks ka need ettekirjutuses nimetatud töötajad, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom ja kes olid töötanud 12-tunnistes vahetustes, kuid kes poleks TLS § 50 lõike 2 kohaselt tohtinud 24-tunnise ajavahemiku jooksul töötada rohkem kui kaheksa tundi.

Summeeritud tööaeg ja vahetustega töö ning tööinspektori pädevus

Summeeritud tööaja arvestus on üks kõige keerulisem tööaja arvestuse vorm ja selle õiguslik reguleerimine, võrreldes varasema seadusega, on tagasihoidlikum.

Kehtiva töölepingu seaduse kohaselt on tööandja ja töötaja vabad kokku leppima neile sobivas tööaja pikkuses ja korralduses eeldusel, et täidetakse TLS-s kehtestatud

tööaja piiranguid.

TLS § 6 lõige 6 kohaselt on summeeritud tööaeg selline, mis jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdseks, st töötaja tööaeg on pidevalt üle 8 tunni või kõigub alla ja üle 8 tunni.

Seadusandja selgituste kohaselt tuleb summeeritud tööaja rakendamise kõne alla, kui töötaja pideva kõikumise tõttu pole võimalust kohaldada TLS § 43 lõikes 2 sätestatud eelduslikku 8-tunnist tööpäeva. See tähendab, et töötaja tööpäevad ei ole summeerimisperioodi vältel sama pikkusega. Näiteks võib töötaja summeerimise korral töötada ühel nädalal 6 tundi päevas ja teisel nädalal 10 tundi päevas. Sellest praktikast on lähtunud ka Tööinspeksiooni järelevalve läbiviimisel.

OÜ-s VKG Kaevandused läbi viidud järelevalve tulemusena tuvastas

tööinspektor, et VKG Kaevandused OÜ tootmisosakondades töötati 8-tunnistes töövahetustes, 7-päevase perioodi jooksul kõikus vaid töövahetuste arv. Tööinspeksioon leidis, et töötamine 8-tunniste tööpäevadega on töötamine vahetustes tööajakava alusel, kuid ei ole töötaja

Kui eesmärk on töötajat kaitsta, siis ei ole mõistlik määratleda öötööd igapäevase kolme tunni miimumnõude alusel.

summeerimise aluseks ning tööandja on rikkunud TLS sätestatud nõudeid iganädalasele puhkeajale.

Sellise tõlgendusega OÜ VKG

Kaevandused ei nõustunud ning vaidlust tööaja summeeritud arvestuse kohaldamise küsimuses asus lahendama kohus. Kaebuses kohtule leidis kaebaja, et TLS § 6 lõige 6 ei sätesta teisi tingimusi summeeritud tööaja rakendamisele, kui see, et tööaeg jaotub arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt. TLS regulatsioon ei sätesta, kui tihe peab arvestusperioodi jooksul olema tööaja iganädalane või igakuine erisus. TLS ei välista ka vahetustega töö puhul summeeritud tööaja rakendamises kokku leppimist. Lisaks leidis kaebaja, et Tööinspeksioonil puudub TLS § 6 lõike 6 regulatsiooni osas järelevalvepädevus.

Tallinna Halduskohus jättis OÜ VKG Kaevandused kaebuse rahuldamata, leides, et töölepingu seadusega muu õigusakt ei sätesta summeeritud tööaja arvestamise korda. Kohtupraktikas on leitud, et mõisted „vahetustega töö“ ja „summeeritud tööaeg“ ei kattu. Esimene tähendab seda, et töötajad vahetuvad ühel ja samal tööal vastavalt mingile kindlale korrale ega eelda tingimata kaheksast tunnist pikemat tööpäeva, teine aga rakendub üksnes siis, kui tööajanormi täidetakse tööpäevast pikema ajavahemiku jooksul (Tartu Halduskohtu 15.11.2012 otsus haldusajand nr 3-12-1362, p 6).

Kohtu põhjenduste kohaselt tuvastas Tööinspeksioon järelevalvemenetluses just vahetustega töö direktiivi 2003/88/EÜ artikkel 2 lõike 5 mõistes. Selle kohaselt on vahetustega töö iga vahetustega töökorralduse meetod, mille puhul töötajad vahetuvad ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt

teatavale mudelile, kaasa arvatud rotatsioon, ning mis võib olla pidev või puhkepausidega, nii et töötajatel on vajadus töötada antud päevade või nädalate jooksul eri aegadel.

Ringkonnakohus sisustas kaks olulist mõistet – öötöötaja ja tööaja summeerimine.

TLS § 6 lõike 6 järelevalvepädevuse osas leidis kohus, et Tööinspeksioonil on pädevus teha järelevalvet summeeritud tööaja kohaldamise üle, sest TLS § 115 kohaselt on Tööinspeksioonil õigus teha järelevalvet tööaja nõuete järgimise üle, mis hõlmab ka summeeritud tööajaga töötamist.

OÜ VKG Kaevandused selliste kohtu seisukohtadega ei nõustunud ja asja arutamine jätkus Tallinna Ringkonnakohtus. Kohus leidis, et TLS ei sisalda vahetustega töö mõistet, küll aga on see mõiste avatud eelmainitud direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 punktis 5.

Kohus leidis, et direktiivi definitsioonist ei saa järeldada, et vahetustega töö puhul ei saaks tööaega summeerida. Ka vahetustega töö puhul võib tekkida vajadus kohaldada summeeritud tööaja arvestust. Kehtivast õigusest ega kohtupraktikast ei tulene, et summeeritud tööajaga saab olla tegu vaid ebaühtlase pikkusega tööpäevade või -vahetuste korral. Tööaja summeerimine on võimalik näiteks ka ebaühtlase pikkusega tööpäevade puhul, mis koosnevad ühepikkustest tööpäevadest.

Kohus selgitas sedagi, et kui tööaja summeerimiseks alust ei ole (isegi juhul, kui see on töölepingus kokku lepitud), tuleb töötajale tagada seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 tundi järjestikust puhke-aega. Summeeritud tööaja rakendamise võimalus on seaduses ette nähtud selleks, et tööandjal oleks võimalik tööaega paindlikumalt reguleerida, kui töö iseloom seda nõuab ning töölepingu sõlmimisel ei ole võimalik kokku leppida töötajaseisundi kohta või töö tegemise ajas. Seda võimalust ei ole lubatud kasutada selleks, et töötaja kahjuks seaduse nõuetest kõrvale hoiduda ning jätta töötajale tagamata 48 tundi järjestikust puhke-aega.

Mis aga puudutas Tööinspeksiooni järelevalvepädevust TLS § 6 lõike 6 üle, siis Tallinna Ringkonnakohus leidis, et Tööinspeksioonil on õigus kontrollida TLS § 5 lõikest 1, sh töötajast teavitamise ning iganädalase puhkeaja andmise nõuetest kinnipidamist, kuna sellise kohustuse paneb talle selgesõnaliselt TLS § 115.

Kaks olulist küsimust lahendatud

Ringkonnakohus sisustas kaks olulist mõistet – öötöötaja ja tööaja summeerimine. Lisaks leidis kinnitust põhimõtte, mille kohaselt õigusnormide tõlgendamisel ei läheta üksnes grammatilisest, vaid ka õigusnormide süstemaatilisest ja eesmärgipärasest tõlgendamisest ning seadusandja tahtest selle normi väljatöötamisel. Lihtsamalt öeldes tuleb tuvastada normi eesmärk, mitte jääda kinni seaduse teksti sõnastusse. ■

Kas tööinspektor-jurist võib *kontrollida ka töökeskkonna nõudeid?*

Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal

Tööõnnetuste arvu pidev kasv tekitab Tööinspeksioonile juba mitu aastat tagasi küsimuse, kas ja mil moel peaksime muutma järelevalve läbiviimise taktikat. Eesmärgiga mõjutada tööandjaid enam mõtlema töökeskkonnale, otsustasime 2015. aasta lõpul, et iga ettevõtte külastuse käigus võiks kontrollida vähemalt töökeskkonnaga seotud esmakohustuste täitmist.

2016. aasta jaanuarist kontrollivadki kõik tööinspektori ametinime kandvad ametnikud ehk tööinspektorid-juristid, meretöö tööinspektorid ja sõidukijuhtide tööinspektorid muude spetsiifiliste küsimuste kõrval, kas kontrollitavas ettevõttes on läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs, määratud töökeskkonna spetsialist, tulenevalt ettevõtte suurusest korraldatud töökeskkonnavoliniku valimine, määratud esmaabiandja, korraldatud nimetatud ja valitud isikutele vajalik koolitus ning olemas on esmaabivahendid.

Mõnele kontrollitud ettevõttele on inspeksiooni uus lähenemine tundunud üllatav ja on ka näpuga järke aetud, et miks kontrolli protokoll on kirjutatud kontrolli eesmärgiks töösuhete järelevalve läbiviimine, kui inspektor küsib muuhulgas töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) nõuete täitmisega seotud küsimusi.

Ei seadused ega Tööinspeksiooni põhimäärus ei erista ega jaota tööinspektoreid spetsiifiliste ametiülesannete lõikes. Ametnike eristamine ametiülesannetest tulenevalt

on seni olnud Tööinspeksiooni sisemine otsustus. Järelevalvega tegelevad ametnikud on jaotatud tööinspektoriteks, tööinspektoriteks-juristideks, töötervishoiu tööinspektoriteks, tööinspektoriteks-uurijateks, meretöö tööinspektoriks ja sõidukijuhtide tööinspektoriteks.

Tööinspeksioon on asutus, kellele on antud üle 20 õigusaktiga järelevalveõigus. Need seadused ja määrused reguleerivad eri valdkondade nõudeid. Kõiki kontrollimise aluseks olevaid õigusakte detailideni tunda on keeruline ning ka tööinspektorina töötavate inimeste erialane ettevalmistus on erinev. Inspeksioonis töötab nii tehnilise kui ka õiguslase ettevalmistusega inimesi.

Ettevõttele, keda kontrollima asutakse, on alati oluline teada, mida täpselt inspektor teeb ja kas tal ikka on selleks õigus. Õigus järelevalvet teha tuleneb alati seadusest, asutuse põhimäärusest, konkreetse osakonna ja talituse põhimäärusest – töökeskkonna või -suhete osakonna põhimäärusest, aga ka järelevalve töökorrast ning konkreetse ametniku ametijuhendist.

Kui ettevõtet külastab tööinspektor,

siis tema tutvub ettevõtte töökeskkonnaga ja kontrollib tööohutusnõuetest kinnipidamist TTOS kohaselt. Töötervishoiu tööinspektor toimetab sama seaduse alusel, aga keskendub kontrolli läbiviimisel eelkõige töötervishoiu küsimustele. Kuid nii tööohutust kui ka töötervishoiu nõudeid kontrollivad ametnikud kontrollivad muuhulgas näiteks ettevõtte töö- ja puhkeaja korraldust, kuigi sellega seotud reeglid tulevad hoopiski töölepingu seadusest. Seda on vaja, sest konkreetse

Ametnike eristamine ametiülesannetest tulenevalt on seni olnud Tööinspeksiooni sisemine otsustus.

töökeskkonna ohutegureid arvestades võib vale tööaja korraldus olla sama ohtlik kui rikkis seade.

Tööinspektor-jurist pöörab kontrolli läbiviimisel esmajärjekorras



Tööinspektor-jurist on pädev kontrollima ka töötervishoiu ja tööhutuse nõuete täitmisega seotud küsimusi

tähelepanu nendele seadustele, mis reguleerivad töösuhteid. Kuid lisaks sellele kontrollib ta alates 2016. aastast TTOS formaalsete nõuete täitmist, et saada parem ülevaade ettevõttes toimuvast. Juhul, kui esmaseid töökeskkonna nõudeid reguleeriv seadus on täitmata, saab inspektor sellele tähelepanu juhtida ning suunata ettevõtte tegutsema, tehes selleks vajadusel ka sunnirahahoiatusega ettekirjutuse.

Lisaks tasub märkida, et tegelikult näeb ka töölepingu seadus mitmeski paragrahvis tööandjale ette suisa kohustuse langetada otsused töökeskkonna ohutegureid silmas pidades. Nii näiteks näeb seadus ette, et öötöötaja ei tohi üldjuhul töötada üle 8-tunniste tööpäevadega, aga kui tema tervist ei mõjuta töökeskkonna kahjulikud tegurid, saab tööpäeva pikendada, kui ini-

mene sellega ise nõus on ja tegu on seaduses välja toodud valdkonna ettevõttega. Sarnane regulatsioon puudutab ka töötamist üle 13-tunnise tööpäevaga või ületunnitöö tegemist. Ehk kõik, mis puudutab töölepingu seadusega reguleeritud töö- ja puhkeaja korraldust, on otseselt seotud ka töökeskkonnaga.

Tööinspeksioon on asutus, kellele on antud üle 20 õigusaktiga järelevalveõigus.

Seega on ka tööinspektorile-juristile oluline tutvuda ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsiga ja kontrollida töökeskkonna esmast korraldust tööandja poolt.

Sarnase lähenemisega viivad kontrolli läbi ka sõidukijuhtide tööinspektorid, kelle peamine toimetamise alus on hoopiski liikluseadus. Ka nemad kontrollivad, kas ettevõttes on töökeskkonna riskianalüüs ja selle tulemusel koostatud tegevuskava, toimiv töökeskkonna sisekontroll ning kas töökeskkonna paremaks toimimiseks vajalikud ülesanded on määratavatele ja valitavatele isikutele jagatud ja nende väljaõpe korraldatud.

Seega, kui ettevõtet tullaakse kontrollima, siis antakse teada, mis on kontrolli peamine eesmärk. Kuid kontrollitav ei saa unustada, et järelevalvet viib läbi Tööinspeksiooni ametnik ja inspeksioon on ellu kutsutud just selleks, et kontrollida kogu töökeskkonna olukorda. ■

Persoon

Eva-Maria Õunapuu armastusest lõhnaküüналde vastu sündis edukas ettevõte

JOIKi asutaja ja omaniku Eva-Maria Õunapuu eestvedamisel on muutunud lõhnaküüналde ja looduskosmeetika kaubanduspõhimõtted ning üha enam eestlasi saavad tuttavaks koduspaa võimalustega. Kohtusime Eva-Maria Õunapuuga Tallinna külje all erekollases JOIKi tootmishoones, mis on justkui sõõm värskust ümbritsevate hallide tootmishoonete keskel.



12 aastat tagasi alustasite hobi korras lõhnaküünalde valmistamisega. Kuidas kasvas sellest välja idee oma äri tegemiseks?

Mõnes mõttes oli see juhus. Kuigi ma ei alustanud küünalde valmistamist mõttega, et sellest kasvab äri, viis üks asi teiseni ja ometi nii läks. Ettevõtlus sobib mulle ja ilmselt ma otsisin ka alateadlikult väljundit, kuidas seda realiseerida.

Huvi küünalde vastu oli see, millest kogu idee idanema hakkas. Kui olin mõnda aega lõhnaküünalaid hobi korras teinud, siis ühel hetkel proovisin neid ka müügiks pakkuda. Ma sain positiivset tagasisidet ning see motiveeris mind jätkama. Alguses oli küünalde valmistamine lisategevus, mida tegin oma palgatöö kõrvalt. Ega väga kaua aega läinudki, kui oli näha, et lõhnaküünalde tootmisel on potentsiaali ning mind ennast hakkas see märksa enam huvitama, kui senine palgatöö juristina.

Millal ja kuidas tulid esimesed töötajad?

Hobi korras alustasin ma lõhnaküünalde tegemist 2005. aastal. Esimestel aastatel tegin ma kõiki asju üksi. Ühel hetkel kasvas maht aga nõnda suureks, et paratamatult tuli langetada otsus tuleviku osas. Minu ees oli valik, kas see ettevõtmine on vaikselt üksinda nokitsemise asi või tuleb tegevust laiendada nii, et üksi enam seda kõike ei jõua ära teha. Toona otsustasin laienemise kasuks ning kui tahad edasi areneda, siis tuleb otsida abivägesid. Esimene töötaja tuli ettevõttesse 2008. aasta sügisel.

Mis ajendas teid lõhnaküünalde kõrval looduskosmeetikat tootma hakkama?

Looduskosmeetika pool tuli ettevõtmisse üsna ruttu kõrvale. Kui alustasin lõhnaküünalde valmistamisega, siis õppisin iseseisvalt väga palju ning otsisin eri allikatest vajalikku teavet. Internetis on foorumeid, kus sarnase hobi või väikeettevõtluse korras tegutsevad inimesed kogemusi vahetavad. Nendes aruteludes selguski, et väga paljud küünalde valmistajad teevad selle kõrval ka seepe või vannitooteid.

Ühest küljest tulenes valik kindlasti ka hooajalisusest. Küünlad on siiski mingil määral hooajakaup, kuigi aasta-aastalt on järjest enam kasvanud nende inimeste hulk, kes aasta läbi lõhnaküünalaid põletavad. Küll aga eelistatakse eri perioodidel eri lõhnasid. Talvel on populaarsed piparkoogi- ja teised vürtsikad lõhnad, suvel eelistatakse kergemaid lõhnu.

Sellegipoolest on näha, et küünalaid ostetakse põhiliselt siiski talvel. Kosmeetikat seevastu saab ühtlaselt müüa aasta läbi, sest inimene tarbib seda kogu aeg. Eks selle pealt saabki öelda, et looduskosmeetika lisandumine lõhnaküünalde juurde oli mõnes mõttes seotud ärilise loogikaga.

Mis teid looduskosmeetika loomisel inspireerib?

Kosmeetika on võrreldes lõhnaküünaldega palju laiem, keerulisem ja mitmekülgsem valdkond. Kuigi ka lõhnaküünaldes on põnevust. Võib ju tunduda, et küünalde valmistamises ei ole midagi keerulist – sulatad

vaha, lisad lõhnaaine ja ongi valmis – tegelikult aga eelneb küünla turule toomisele väga pikk ja tihti keeruline eeltöö ning põhjalik testimine.

Siiski on küünlad võrreldes kosmeetikaga ühetüübiline toode. Kosmeetikamaailm on väga mitmetahuline, juba valdkondi on selles nii palju erinevaid, rääkimata toodetest endist. Ka JOIK on oma tootevalikut pidevalt arendanud. Kui alustasime lihtsamate toodetega nagu vannitooted või seebid, siis viimastel aastatel oleme liikunud järjest keerulisemate tootegruppide ja spetsiaaltoodete poole nagu näiteks vananemistvastased tooted. Mind inspireeribki see võimaluste rohkus, põnevad toorained ning võimalus õppida ja teha pidevalt midagi uut.

Ma sain positiivset tagasisidet ning see motiveeris mind jätkama. Alguses oli küünalde valmistamine lisategevus, mida tegin oma palgatöö kõrvalt.

Kuidas JOIKi uued tooted sünnivad?

Kõik oma tooted töötame välja maja sees. See, kuidas me mõne konkreetse toote ideeni jõuame, võib olla väga erinev. Näiteks jälgime, millises suunas liiguvad üldised turu suundumused. Teine võimalus on klientidelt saadud tagasiside ja ettepanekud. Kliendid küsivad meilt aeg-ajalt tooteid, mida meil veel ei ole, ning sellest tekibki idee. Kolmas variant on see, et meil on

mingi põnev tooraine ning siis hakame sellele väljundit mõtlema.

Üldiselt algab uue toote väljatöötamine ikka eesmärgi püstitamisest, et millist toodet on tarvis luua. Siis algab katsetamise faas. Esimesena koostatakse esialgne retsept, mida katsetuste käigus hakatakse edasi arendama. Protsessi kestus võib olla väga erinev. On tooteid, mis võivad valmida väga kiiresti, sest kohe katsetuse alguses klappib kõik hästi. Vahel on ka mõni toode, mille turule toomist valmistame ette ka aasta aega või isegi kauem. See sõltub väga palju toote keerukusest.

Esimesena valminud katsetused tuleb kõigepealt iseendal peal ära katsetada. Kui olen tulemustega rahul, siis teeme katsetusi maja sees. Sealt edasi on järgmine etapp veidi laiem ning sinna on kaasatud meie töötajate pereliikmed ja sõbrad. Kõik annavad oma tagasiside ning selle pealt saame teha täpsustusi retseptis.

Samuti teeme koostööd tooraine tarnijatega. Ka neilt saame me tagasisidet ja infot. Võrreldes oma tegevuse algusaastatega, on nüüd oskusteavet palju rohkem ning seda on oluliselt kergem leida.

Muidugi on uue toote turule toomiseks vaja läbida ka seadusest tulenevad etapid. Tootele tuleb teha ohuhinnang, viia läbi stabiilsustest jne. Need teeme me toodetele, mis on väljatöötamise viimases etapis ning valmis turule minema.

JOIKi tooted on lisaks Eestile saadaval ka välismaal. Kuidas senine ekspordiedu on saavutatud?

Ühte kindlat edu valemit on siin väga raske välja tuua. Meil on ekspordi osas väga vedanud ja hästi läinud, sest meie vastu on välismaal väga palju huvi tuntud. Juba algusaastatel, umbes 2008. aastast, hakkas see ilmema. Tõsisemalt hakkasime ekspordiga tegelema alles 2012. aastal. Enne seda tegime me väiksemamahulisi müüke lähiriikidesse.

Aastal 2012 alustas meil tööd spetsiaalselt ekspordile keskendunud inimene. Sellest ajast alates on meie eksport kogu aeg kasvanud. Meil on hästi läinud,

sest väga paljud meie ekspordipartneritest on meid ise üles leidnud. Samas aga peitub tõeline võti selles, kuidas see esialgne huvi toimivaks koostöök vormida – sellega peab tööd tegema iga päev ja tihti ei ole see sugugi lihtne.





Kuidas te praegu uusi koostööpartnereid leiate?

Pea iga nädal saame kirju koostööettepanekutega, aga elu on meile õpetanud, et iga huvilisega ei ole siiski mõtet koostööle asuda. Meie jaoks on oluline, et partner, kellega lepingu sõlmime, oleks pühendunud, oma koduriigis vajalike kontaktidega ja tunneks nii kosmeetika, lõhnaküünlade kui ka jae-kaubanduse valdkonda.

Paratamatult näeme seda, et kosmeetika on emotsionaalne valdkond.

Tihti juhtub, et meiega võtavad ühendust inimesed, kes on meie toodete fännid ja soovivad seetõttu neid tooted ka oma koduriigis tutvustada ja müüa. Nende hulgas on nii eestlasi, kes elavad välismaal, kui ka välismaalasi, kes on Eestis käies või kusagil mujal saanud meie tooteid proovida. Neil on entusiasm, mis on kindlasti äärmiselt vajalik, kuid paraku tihti puudub kogemus nii kosmeetika kui ka jae-kaubanduse valdkonnas. Samuti ei anta endale aru, et kosmeetikavaldkond on äärmiselt keeruline ning konkurents väga tihe ning tundmatu tootemargiga, mida

JOIK enamikes välisriikides praegu siiski veel on, läbimurde saavutamise võtab aega ja ressursi. Praegu üritame leida koostööpartnereid nende firmade hulgast, kellel on juba varasemad kogemused kosmeetika jae-kaubanduse valdkonnas, kes teavad, milleks peab valmis olema ja kes on tulemustele orienteeritud.

Ukse Jaapani turule paotas teile ilublogija, kelle JOIKi toote postitust märkas teie nüüdne koostööpartner Jaapanis. Kas taolisi juhtumisi on ka hiljem ette tulnud?



See kogemus oli tõesti väga konkreetne. Meie praegune partner võttis meiega ühendust ning viitas kohe konkreetsele blogile ja selles ilmunud postitusele. Meie poole on pöördunud teisigi, kes on öelnud, et nad oma meie tooteid kusagil näinud või siis nende kohta lugenud. On ka inimesi, kes Eestis käies on otsinud kohalikku kaupa ja ostnud proovimiseks meie tooteid.

Kindlasti on blogimaailm praegu väga oluline, eriti väikeettevõtete jaoks. Seda enam, et väikestel ettevõtetel, mida ka meie oleme, ei ole suurt turunduseelarvet. Seetõttu on

alternatiivsete meediakanalite nagu sotsiaalmeedia ja blogide kasutamine väga tähtis. Kindlasti aitab see leida uusi koostööpartnereid ja jõuda ka uute klientideni.

Kuidas üldse küünalde turustamine käib?

Meie oleme otsustanud, et me ei turusta oma lõhnaküünlaid eraldi. Meie turustame oma tootemarki ning kogu oma tooteportfelli koos.

Mis aga küünalde puhul on huvitav, siis võime vähemalt osaliselt lugeda enda teeneks selle, et nüüd leiame lõhnaküünlad kaubanduses kõrvuti kosmeetikaga. Varem oli kaubanduses kosmeetika ja lõhnaküünlad eraldatud. Kui võtame ühe konkreetse müügikoha, siis kosmeetikat müüdi ühes osakonnas ning küünlaid kusagil mujal tarbe- või kodukaupade osakonnas. Meile on südamelähedane koduspaa kontseptsioon ja seetõttu leiame, et lõhnaküünlad ja kosmeetika käivad kokku. Inimesed tahavad terviklikku emotsiooni ja neil peab olema võimalus luua ka kodus spaale iseloomulik atmosfäär, mida saab teha näiteks lõhnaküünaldega.

Kuidagi õnnestus meil oma suuremaid müügipartnereid veenda, et nad asetaksid lõhnaküünlad ja kosmeetika oma müügikohtades kõrvuti. Ühel hetkel avastasid nad ka ise, et see toimib väga hästi. Küünalde hea lõhn lausa kutsub inimesi riuli juurde. Ning kui lõhnaküünlad ja kosmeetika asuvad kõrvuti, siis on inimestel võimalik mugavalt soetada enda koduspaa jaoks vajalikud tooted ühes kohast.

Meie igatahes turustame oma tooteid koos. Kuigi esmapilgul tundub, et tegu on erinevate toodetega, siis tegelikult need täiendavad teineteist.

JOIK on oma tegutsemisaja jooksul pidevalt kasvanud. Kui palju on teil praegu töötajaid ja kes on teil kõige kauem tööl olnud?

Praegu töötab JOIKis 19 inimest. Väga mitu töötajat on tulnud ja jäänud, selle üle on väga hea meel. Eks ikka on ka inimesi, kes otsivad vahepeal uusi proovikive, kuid hea meel on, et väga paljud on JOIKi jäänud pikemalt. Et kõige suurem laienemine on toimunud viimastel aastatel, siis paljud töötajad on liitunud ka sellel ajal.

Millised teie juhtimis põhimõtetest on teie hinnangul JOIKile edu toonud?

Kui alustasin oma ettevõtmisega, siis ma ei mõelnud, et olen juht. Pean kohe ka ära ütleva, et mul ei

Meil on ekspordi osas väga vedanud ja hästi läinud, sest meie vastu on välismaal väga palju huvi tuntud.

ole vastavat ettevalmistust ja ma teen oma tööd nii hästi, kui ma seda oskan. Seetõttu ei ole ma tavaline juht nagu neid suuremates ettevõtetes kohtab. Seal kuulutatakse

juhi leidmiseks välja konkurss ja valitakse välja inimene, kellel on vastav ettevalmistus ja väga selge arusaam, kuidas ettevõtet juhtida.

Meie ettevõtte kasv on olnud väga orgaaniline. Nüüd on meil tööl 19 inimest, mistõttu on juhtimises ülesandeid juurde tulnud. Ettevõtte algusaastatel oleks praegune seis minu jaoks utoopiline tundunud. Oma ettevõtte juhtimine on minu jaoks suur asi ja väga suur vastutus.

Ma loodan, et olen paindlik ja mõistlik juht. Meil on tööl inimesed, kes on hakkajad ning neil on palju häid ideid. Me töötame pigem meeskonnana. Meil ei ole sellist kommet, et on juht, kellele järgnetakse, meie ettevõtte töötab koostöös. Loomulikult on meil protsesse, mis vajavad iga päev haldamist ja suunamist. Ettevõtte kui terviku osas tegutseme meeskonnana ja liigume edasi üheskoos.

Milline aeg on JOIKi tegutsemise ajal kõige keerulisem olnud ja miks?

Seda on väga keeruline öelda ja ma isegi ei oska välja tuua ühtegi sellist aega. Meie tegevus on olnud stabiilne ja me oleme saanud rahulikult oma ettevõtet arendada.

Võib-olla on veel tarvis aega, et kohaneda praeguse olukorraga, kus meie ettevõtte on viimase kahe-kolme aasta jooksul hüppeliselt kasvanud. On ikka väga suur erinevus, kas tegutsed kolmekesi või 19 inimesega. Võib-olla seisab keeruline hetk veel ees. Mingil hetkel oleme kindlasti valiku ees, kas tahame veelgi

laieneda või hoiame olemasolevat olukorda.

Kui vaadata tagasi majandusurutisele, siis see oli meie jaoks hea aeg. Ka edaspidi oleme aasta-aastalt käivet kasvatanud. Selles mõttes ei ole me õnneks pidanud keerulisi aegu üle elama ja oleme saanud segamatult kasvada.

On ikka väga suur erinevus, kas tegutsed kolmekesi või 19 inimesega.

Milline näeb välja teie tavaline tööpäev?

Minu tööpäev sõltub väga palju sellest, mis parasjagu toimub. Seetõttu on minu tööpäevad väga erinevad.

Kui meil on käsil mõne uue tooteväljaarendamine, siis olen ma tootmisosakonnas, müts peas, ja valmistan tootekatsetusi. Kuigi tootearendusega tegeleme pidevalt, siis mõni periood on väga intensiivne ja päevad mööduvad peamiselt tootmisosakonnas.

Suurem osa päevi möödub siiski arvuti taga ja nõupidamistel. Paberitöö tahab tegemist ning samuti tuleb suhelda tarnijate ja edasimüüjatega. Selles osas proovime ülesandeid ka jaotada, et saaksin keskenduda uute toodete väljatöötamisele. See on minu peamine kire ja sellest sai ju alguse kogu meie ettevõtmise.

Meil on väike meeskond ja enamiku asju arutame koos läbi, väikeses firmas tuleb ka olla paindlik ja kursis

erinevate valdkondadega. Nii ongi tavaline, et ühel päeval tuleb tegeleda tootearendusega, teisel otsustada reklaamide üle, kolmandal tegeleda ekspordiküsimustega, jne. Igal juhul on minu töö väga vaheldusrikas.

Kasutate oma tootmises erinevaid tooraineid ning lõhnaküünalde tegemiseks näiteks ka intensiivseid lõhnaaineid. Kuidas tagate nende toorainete käsitlemisel töötajatele hea töökeskkonna?

Igal toorainel on oma ohutusnõuded ja nendest tuleb kinni pidada, kuid üldiselt ei ole looduskosmeetika valdkonnas kasutatavad toorained kõrge riskiastmega.

Kindlasti järgime me erinevaid regulatsioone. Mis puudutab konkreetset lõhnaainetesse, siis nende käsitlemisel oleme pööranud tähelepanu töökeskkonna ventilatsioonisüsteemile. Kui võõras inimene tuleb meie majja, siis võib talle tunduda, et siin on palju lõhnu. Meie enda meeskonna liikmete jaoks on selles keskkonnas töötamine nii tavaliseks muutunud, et erinevalt võõrast inimesest meie jaoks need lõhnad enam väga intensiivsed ei tundu. Kindlasti on tootmisosakonnas meeldivaid lõhnasid kõige tugevamalt tunda siis, kui parasjagu uusi küünlaid valatakse.

Igal toorainel on kaasas oma ohutuskaidid ja vastavalt neile me ka käitume. Kuna meie ampluaas on ka looduskosmeetika, siis moodustavad suure osa meie toorainest ained, mida võib leida ka kodu-

köögis – õlid, rasvad, sool-suhkur, ürdid jne. Seetõttu meenutab meie tootmine paljuski mõnda suurt kööki. Kuigi meie kasutatavad toorained mahuvad laiemas mõistes kemikaalide alla, siis on enamjaolt tegu siiski madala riskiastmega toorainega.

Millised on teie ettevõtte kõige suuremad riskid ja kuidas te neid maandate?

Kui vaatame riske laiemalt, siis üks selline on majanduskeskkond tervikuna. Kui majanduskeskkond peaks kardinaalselt muutuma, siis on selge, et see mõjutab ka meid.

Midagi spetsiifilist ei oska ma välja tuua. Võib-olla seda, et kosmeetika puhul tuleb jälgida, millises suunas liiguvad suundumused.

Suurem osa päevi möödub siiski arvuti taga ja nõupidamistel.

Koostöö partneritega on meil samuti hästi sujunud. Vajadusel peavad ka alternatiivid olema olemas. Eks see ole pigem üldine tõde, et ükskõik, millises valdkonnas ka ei tegutseks, siis mune ei tasu ühes korvis hoida. Olgu need siis müügikanalid või keskendumine vaid väga konkreetsele turule. Kui üks turg või edasimüüja moodustab ettevõtte portfelliga suure osa, siis see on risk. Hajutamine on kindlasti oluline ka tarnijate puhul. Kui näiteks mõne tarnijaga peaks miskit juhtuma, siis peab leidma alternatiivsed lahendused tooraine saamiseks.

Elus võib ju igasugu asju ette tulla.

Millal teil viimati tööinspektor käis?

Tööinspektor käis viimati meie juures möödunud aastal. Tegemine oli konstruktiivse asjaajamisega ning meil läks kenasti. Usutavasti pole vist ühtegi ettevõtet, kus midagi paremaks ei saaks teha, ka meile esitati mõni märkus. Näiteks tuli koostada redeli kasutusjuhend ja täiendada mõningast dokumentatsiooni. Mulle tundub, et väikeste ettevõtete jaoks võib olla kogu töökeskkonna ja selle nõuetega seonduv paras katsumus. Meie olime siiski juba varem kõik nõuded endale selgeks teinud, koostatud oli riskianalüüs ja muu vajalik, seetõttu ei olnud ka suuri puudujääke. ■

Lõhnaküünla tootmisega kokku puutuvad töötajad on... mõnusa lõhnaga juba harjunud.



Tööriided on osa **töötaja-** **sõbralikust töökeskkonnast**

Piret Kaljula

töökeskkonna konsultant

Kui töö laad seda nõuab, peab tööandja töötajale väljastama tööriided. Näiteks tuleb tööriided väljastada tolmu- ja määriva töö puhul. Samuti tuleb tööriided väljastada töötajatele, kes töötavad külma käes ja õues. Artiklis tuleb eelkõige juttu sellest, millega arvestada kevadiseks ajaks tööriiete soetamisest. Õues töötamine tähendab meie kliimas pahatihti töötamist külmas, tuules ja vihas. Kuna temperatuuri kõikumine aasta läbi on üle 50 kraadi, tähendab see seda, et ühe komplekti tööriietega hakkama ei saa.

Jalanõud

Tööjalanõusid on kahte liiki. Isikukaitsevahendina turvajalanõud, mis on varustatud näiteks turvanina ja torkekindla tallaga, ja tööjalanõud, mis on mõeldud töötajatele, kelle töö on seotud pideva käimi-

se ja seismisega. Artiklis ei tule juttu turvajalanõudest, vaid tööjalanõudest.

Kui töö on seotud pideva seismise ja käimisega, võib vale tööjalats põhjustada muutusi põialuudes ning põia risti- ja pikivõlv võib lameneda. Sellised muutused pöidades põhjustavad selja- ja jalavalusid ning võivad põhjustada muutusi selgroo füsioloogilistes kõverustes ja nõgusustes. Jalatsite valimisel tuleb lähtuda individuaalsest sobivusest töötajale. Selleks, et vältida töötajate pikaajalisest jalgadel viibimisest tekkida võivaid tervisehäireid, tuleb väljastada töötajatele tööjalatsid, mis on kannarihmaga, 2-3 cm kõrge kontsa ning tallatoega.

Kui tööd tehakse õues näiteks kevadisel lumesulamise ajal, suvel vihmaste ilmadega või tuleb liikuda mööda niisket metsaalust, siis tuleb arvestada, et jalanõud oleksid vettupidavad, aga samas ei ajaks jalgu higistama.

Näiteks on head Gore-Tex- või muust analoogsest materjalist saapad, mis hingavad, st juhivad niiskuse saapast välja, kuid ei lase niiskust väljast saapasse. Selleks, et hingav saapas oma tööd saaks teha, tuleb valida ka sobivad sokid. Näiteks ei sobi villane sokk, mille kiud ummistavad membraanid ja saapa head omadused kaovad. Üks variant on kasutada termosokke, mis juhivad niiskuse jalalt eemale, hoides sellega jalad kuivad ja soojad.

Lisaks tehnilistele omadustele peab jalanõu olema kandjale mugav. Levinud hea praktika on see, et ettevõttes valitakse välja mõned jalanõu mudelid lähtuvalt omadustest ja töötajad saavad eri mudeleid proovida ja otsustada, milline on temale kõige sobivam. Jalanõu sobivust ei saa otsustada ainult lähtuvalt suurusnumbrist. Inimeste jalad on eri kõrguse ja laiusega ning selle kõigega tuleb jalanõude soetamisel arvestada. Kindel on ka see, et ilma proovimata ei ole võimalik sobivat

ja mugavat jalanõud osta. Oleme ju kõik olnud olukorras, kus ilus king, mis on sobiva hinna ja suurusega, siiski mingil põhjusel jalga ei sobi.

Jope ja püksid

Kui töötajal tuleb kogu või osa oma tööajast töötada õues, peab tööandja väljastama talle tööks sobivad tööriided. See, millised on sobivad tööriided, sõltub töö iseloomust. Füüsilise töö tegijatele on vaja riideid, mis ühelt poolt juhivad niiskuse kehast eemale ja teiselt poolt ei lase niiskust ja vihma jope sisse. Samuti on oluline, et jope peaks tuult.

Tootjatel on kasutusel erinevad materjalid ja indeksid. Jälgida tuleks, et riietel oleks märged veepidavuse ja hingavuse kohta (*waterproof, breathability*). Isiklik kogemus näitab, et jope, mille vihmapidavuse indeks oli 10 000, talus keskmise tugevusega vihma neli tundi, st ka pärast nelja tundi vihma käes matkamist ei laskunud jope mitte kusa-gilt vett läbi. Vihmapidavuse puhul on oluline, et jope õmbluse oleksid teibitud (*taped seams*), vastasel juhul hakkab vihm tulema läbi õmbluste.

Igasuguse tehnilise riietuse puhul on oluline riietuse hooldamine. Riiete pesemisel tuleb täpselt järgida pesujuhendis toodud nõudeid. Enamasti on keelatud keemiline puhastus, sest selle käigus eemaldatakse riietel olev kaitsevkiht. Samuti on enamasti keelatud tsentrifuugimine (mistahes pööretel), sest tsentrifuugimise käigus surutakse jope kortsu vastu tsentrifuugi, nii võib jopet kaitsev kiht murduda ja mitte enam toimida.

Ettevõtte logode jopele panemisel mõelge läbi, et jope omadused kannatada ei saaks. Näiteks logo tikkimisel tehakse kangasse augud, millest hakkab vihm esimesena läbi tulema.

Tööriete pesemine

Kui tööandja on töötajale tööriided väljastanud, on tal ka kohustus organiseerida tööriiete pesemine.

Kuidas tööandja tööriiete pesemise korraldab, on jäetud tema valida. Võimalik on kasutada pesumaja teenust, osta pesumasina ja pesupulber või leida muu lahendus. Praktikas on enamlevinud see, et tööandja korraldab tööriiete pesemise pesumasinas või kasutatakse renditud tööriideid koos pesemisteenusega. Kasutusel on ka variant, kus tööandja ostab pesumasina ja näiteks koristaja ülesanne on muuhulgas ka tööriiete pesemine.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses on sätestatud põhimõte, et töötervishoidu, tööohutust ja -hügieeni käsitlevate meetmete kavandamine ja rakendamine ei tohi tuua töötajatele kaasa rahalisi kulutusi. Kui tööandja soovib sõlmida töötajatega kokkuleppe, et töötajad pesevad tööriideid kodus, ei tohi see töötajatele kaasa tuua lisakulutusi (nt kulutused pesupulbrile). Sellised lisakulutused tuleb hüvitada. Kindlasti tuleb saavutada tööriiete kodus pesemiseks kokkulepe iga töötajaga eraldi, tööandja ei saa sundida töötajat kodus tööriideid pesema. Näiteks ei pruugi töötajal olla võimalik sellist kokkulepet sõlmida, sest tal ei ole kodus pesumasinat.

Päikeseprillid

Kevadel hakkab päike kõrgemalt käima ja eredamalt paistma ning kogu maailm paistab helgem ja parem. Selleks, et seda ilu terve elu jooksul nautida, tuleb oma silmi hoida. Üks osa silmade tervise säilitamisel on päikeseprillide kandmine.

Kui töötaja teeb õues tööd, tuleb päikeseprillid soetada tööandjal, sest tegu on töökeskkonnas esineva füüsilise ohuteguriga (UV-kiirgus) ja tööandjal on kohustus ohutegurite mõju vähendada või vältida. Kevadisel ajal tuleb arvestada ka pimestamisega, mille põhjus on päikese peegeldumine lumelt.

Päikeseprillile vajavad näiteks autojuhid, tõstukijuhid, haljastustöötajad jne. Päikeseprillide valimisel tuleb veenduda, et päikeseprillid ka UV-kiirguse eest kaitseksid. Päikeseprillid võiksid vastata standardi EN 172 „Isiklikud silmakaitsevahendid. Pimestava valguse filtrid tööstusliku kasutamise jaoks“ nõuetele. Märge standardile vastavuse kohta on prillide või pakendi peal.

Arvatakse, et mida tumedam on prilliklaaside toon, seda suuremat kaitset nad pakuvad. Tumedamad klaasid muudavad inimese pupillid tavapärasest suuremaks ja kui prilliklaasid ei kaitse UV-kiirguse eest, muutuvad suurenenud pupillid ohtlikule kiirgusele vastuvõtlikumaks. See tähendab, et kasutades päikeseprillile, mille kaitseomadused ei ole kontrollitud, võib kasu asemel endale rohkem kahju teha. ■

Konsultant - *konsulteritav*

Tööinspeksioon hakkas 2015. aasta kevadel pakkuma tasuta töökeskkonna konsultatsioone, et anda nõu, kuidas töökeskkonda paremaks muuta. Konsultatsiooni teenus on vabatahtlik. Tööandja kutsub meid ettevõttesse ise. Juhul, kui teenust spetsiaalselt pakume, peab ettevõtte konsultandi kaasamisele nõusoleku andma. Kuidas see protsess välja näeb, näeme järgneva kirjelduse põhjal.

Konsulteritav

Merle Roste

AS Svarmil

Eelmise aasta lõpus, jõulukuul, saime uude kogemuse võrra rikkamaks. Kui siiani oleme Tööinspeksiooniga suhelnud konkreetsetel teemadel, siis avastasime võimaluse nendelt ka konsultatsiooniteenust küsida. Kuulsime teenusest koostööpartneri käest, kes jäi konsultandi külastusega väga rahule. Hea on tõdeda, et koos konsultandiga veedetud päev andis meile julgust avatult rääkida

oma muredest, küsida infot ning samas ka planeerida muudatusi, mis tooksid kasu tervele ettevõttele. Saab kindlalt väita, et tunneme oma ärilisi nüansse ja riske kõige paremini, kuid asjadele vaadati uue pilguga, mis näeb ja märkab siiski rohkem. Kindlasti soovitan konsultandi visiiti planeerida selliselt, et oleks võimalust dokumentidega tutvuda ning samuti teha ringkäik territooriumil ja ruumides. Saime kokkuvõtva dokumendi konsultandi pakutud muudatustest ja leidudest, millega saame tulevikus edasi töötada.

Sooviks panna südamele, et tööohutus ei alga kallitest tööriistadest või teabe edastamise plakatitest, mis maksavad 17 eurot tükk. Käepäraste vahenditega saab stendidele asetada visuaalselt haaravad teavitused, mis ei lase olulistel asjadel meelest minna. Näiteks võib koostada edetabeleid osakondadest, kus kõige vähem tööohutusealaseid intsidente või tõsta esile kolleege, kes on aidanud ära hoida tööõnnetuse ning teavitunud võimalikust ohust.

Konsultant

Piret Kaljula

töökeskkonna konsultant

AS Svarmil pöördus meie poole aasta lõpus ja konsulterimine toimus enne jõule. Ettevõttes oli toimiv töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteem ning ohutusega tegelevad töötajad. Kuigi töökeskkonna parendamisega tegeleti pidevalt, oli nii töökeskkonnas kui ka dokumentatsioonis tähelepanekuid. Tegu oli ettevõttega, kus töökeskkonna parendamisega oldi mõttega ja sisuliselt tegeletud juba pikka aega ja seetõttu olid tähelepanekud pigem soovituslikku laadi. Näiteks komistab võõras inimene märgistamata uksepaku taha, samas oma töötajad on juba harjunud samme nii seadma, et pakust astu-

takse üle. Selles ettevõttes sai jälle kinnitust minu veendumus, et ettevõtte on juhi nägu. Kui juht leiab, et ohutus on oluline, siis paistab see ettevõttes igal sammul silma. Hea oli näha, et tehtud ei olnud ainult abso- luutne miinimum, vaid töötajate tervise hoidmisesse oli panustatud rohkem.

Lisaks töökeskkonnale vaatasime ka dokumente, näiteks töökeskkonna riskianalüüsi ja ohutusjuhendeid. Mõlema dokumendi puhul arutasime, kuidas oleks töökeskkonnas nähtut parem dokumentides kajastada. Ka dokumentide puhul tuleb kasuks võõra pilguga kirjalikult üle vaatamine, et leida kohad, kus võib kirjutatut näiteks mitmeti mõista või saaks riskianalüüsis mõnd ohutegurit detailsemalt hinnata. Sama on ka juhenditega – võõras pilk leiab

juhenditest üles küsitavused, näiteks kas juhendis olevat tegevust ikka tegelikult ka tehakse.

Üks minu arust ettevõtte sisekliimat hästi iseloomustav lugu – nagu eelnevalt mainitud, sai minu külustus teoks vahetult enne jõule. Käisime oma ringkäigul läbi kõik tootmis- hooned ja -üksused ning silma hakkasid väga uhkelt ehitatud tootmis- ruumid, seintele oli pandud pilte, kaunistusi, kulda ja karda. Üks ruum oli uhkem kui järgmine. Kui ütlesin, et teil on siin nii ilus, selgitas ettevõtte juht, et neil käib võistlus, milline on kõige ilusamini ehitatud tootmisruum. See, et inimesed panustavad oma tööruumide kaunistamisse, näitab minu arust seda, et inimestele meeldib nende töökoht ja kogu õhkkond on avatud, sõbralik ja toetav. ■

Küsimus - vastus

Lugeja küsib:

Eestis on käimas haldusreform. Ka meie vald otsustas ühineda kahe naabervallaga. Ühinemiste lävel on meil aga tekkinud küsimus, kas ja kuidas mõjutab omavalitsuse piiride muutumine töötajate tööd. Kas peame ka töölepinguid muutma?

Vastab Tööinspektsiooni nõusta-misjurist Kaire Saarep:

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 5 lõige 1 punkt 8 kohaselt on töölepingu oluline tingimus töötamise asukoht. Selles lepivad pooled kokku enne tööle asumist

ja see peab sisalduma töölepingu kirjalikus dokumendis. Töö tegemise koha kokku leppimisel tuleb lähtuda tehtavast tööst, lepinguosaliste vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. TLS § 20 kohaselt eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse täpsusega. Kui töö tegemise kohas lepitakse kokku laiemalt või kitsamalt, peab see olema põhjendatud.

Kuna töö tegemise koht on oluline töölepingu tingimus, siis selle muutmine saab olla üksnes kokkuleppeline (TLS § 12).

Kui töötaja töötamise asukoht on kokku lepitud omavalitsuse üksusega, mille piirid pärast omavalitsuste üksuste ühinemist laienevad, siis esmalt tuleb hinnata,

kas see mõjutab töötaja tööd või mitte. Kui see ei mõjuta töötaja tööd (nt töötaja töötab poemüüjana ning tööandjal on ainult üks pood nimetatud omavalitsuses), siis piisab sellest, kui tööandja teavitab töötajat, et omavalitsuse piirid on laienenud. Kui omavalitsuste ühinemine muudab töötaja tööd (nt töötaja peaks hakkama oma tööd tegema tavapärasest suuremal territooriumil), siis tuleks töötajaga saavutada kokkulepe töölepingu muutmise osas ning muudatus fikseerida töölepingu lisas. Kui töötaja ei ole nõus töölepingu muutmisega, siis on tal õigus sellest keelduda ning jätkata tööd varasemalt kokkulepitud tingimustel. ■

Lugeja küsib:

Plaanisin puhata oktoobris, kuid juhtus nii, et ootamatult puhkuseplaanid muutusid. Kas ja kuidas on mul õigus oma puhkust muuta?

Vastab Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja Anni Raina:

Esmalt on oluline teada, kas puhkuse ajakava on ettevõttes kinnitatud. Puhkuse ajakava koostatakse ja tehakse töötajatele

teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul, s.o hiljemalt märtsi lõpuks. Tööandjal tuleb puhkuse ajakavasse märkida põhipuhkus ja kasutamata puhkus, kuid sinna võib lisada ka muid puhkuseid, näiteks isapuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus. Kui oktoobrikuu põhipuhkuseosa oli puhkuse ajakavasse lisatud ning ajakava on kinnitatud, siis saab ajakava muuta üksnes poolte kokkuleppel. Kui ajakava veel kinnitatud pole, võite oma ettepanekud põhipuhkuse muutmiseks tööandjale esitada, kuid peate arvestama, et tööandja ei pea

teie soovidega arvestama (v.a juhul kui olete väikelapsevanem).

Juhul, kui puhkuse ajakava ei ole koostatud ning seda ei tehtagi, saate oma põhipuhkust kasutada enda äranägemise järgi. Oluline on, et puhkuse saamiseks tuleb tööandjale teha avaldus vähemalt 14 kalendripäeva ette. Vähemalt 28 kalendripäeva pikkust põhipuhkust tuleb kasutada ühes osas. Põhipuhkuse osadeks jagamise osas tuleb tööandjaga kokkulepe saavutada. Kui kokkulepet ei saavutata, võite puhata endale sobival ajal, kuid ühes osas. ■

Pöörame kaotused võitudeks

Lauri Rohtoja

EVR Cargo juhatuse liige

Elmine aasta oli tööõnnetuste kontekstis suurte kaotuste aasta. Eesti kaotas mitme töötaja elu. Ettevõtted kaotasid tööõnnetuste tõttu üle miljoni töötunni. Töötulemused kannatasid töötajate töövõimetusel viibimise tõttu. Nende inimeste pered kaotasid sissetulekutes ja elukvaliteedis. Ettevõtete kliendid ja partnerid kaotasid teenuste kvaliteedis. Ettevõtjad kaotasid, sest pidid tegema täiendavaid kulutusi seoses töö ümberorganiseerimisega. Tööandjate maine sai kannatada. Riigil kulus miljoneid, et tööõnnetustes kannatada saanud inimestele nende kahjud hüvitada. Nagu näeme, ei avalda tööõnnetuse tagajärg mõju ainult ühel tasandil.

Võttes arvesse tööõnnetuste statistikat, tundub mulle, et tööhutus on jätkuvalt valdkond, kuhu ettevõtjad peavad panustama ja kus saavad seda teha. Ettevõtjatena ei saa me pidada tööhutusse investeerimist lisakuluks. See ei ole koht, mille arvelt kulusid optimeerida ja suunata see raha mujale. Selline mõtlemisviis on ilmselgelt lühinägelik ega taga meile pikas perspektiivis ühtegi konkurentsieelist. Tulevikus on

juba palju rohkem kaotada kui need summad, mis kuluvad praegu tööhutusvahenditeks.

Ettevõttes, kus ma töötan, juhtus eelmisel aastal kaks rasket tööõnnetust. Õnneks on nüüd töötajad terved ja saavad töötamist jätkata. Me kaotasime õnnetuste tagajärjel 134 tööpäeva. Õnnetuse põhjus oli võimalus teha detailide tõsteoperatsioone ettenähtud tehnoloogiast erinevalt. Meie ettevõtteks oleksime pidanud välistama võimaluse teha operatsioone erinevalt kui ettenähtud tehnoloogia, kuid ka töötajatel on kohustus tehnoloogiatest kinni pidada.

Nii imelikult kui see ka ei kõla, oleme tänu nendele kaotustele ettevõtteks ka palju võitnud. Me oleme kogemuse võrra rikkamad. Oskame nüüd töökeskkonda meie töötajatele veelgi turvalisemaks teha, oskame tööõnnetusi paremini vältida.

Me oleme rikkamad selle teadmise võrra, et tööhutusse panustamist ei saa pidada kuluks ja kaotuseks. Vastupidi, turvalise töökeskkonna tagamine on hoopis investering sellesse, et viia miinimumini võimalikud kaotused tulevikus. Ma olen kindel, et kõikide nende aastate jooksul, kui oleme tööhutusüsteeme arendanud, oleme võitnud tuhandeid töötunde. Iga ohutusse

investeeringute euroonsäästnud tervelt elatud aastaid ja elusid.

Kindlasti sõltub palju ka töötajate endi suhtumisest töö turvalisusesse. Kui töötaja on tööhutusüsteemid loonud ja isikukaitsevahendid soetanud, on töötaja see, kes neid süsteeme lõpuks rakendab ja vahendeid kasutab. Tõsi on ka see, et eelkõige on töötaja ülesanne tegeleda järjepidevalt oma organisatsioonis väärtuste ja hoiakute loomisega ning kehtestada käitumisnormid.

Tööhutusse panustamisele ei ole alternatiivi. Suhtumine, et ehk minuga ei juhtu, ei ole tööjõuturul enam aktsepteeritav ja järjest rohkem uusi tööturule sisenejaid soovib töötada ettevõtetes, kes hoolivad oma meeskonnast lisaks sõnadele ka oma tegudes. On selge, et me ei suuda ühe päevaga muuta oma ettevõtte töökeskkonda täiesti ohutuks, kuid me saame luua plaani, kuidas sellele eesmärgile lähemale jõuda.

Ennetav tegevus on kordades odavam, kui tegevusetusega kaasnevate tagajärgedega tegeleda. Samuti ei tasu meil alahinnata iseenda ega teiste kogemusi, ka kaotusi. Kõigest tuleb ja saab õppida ning võita tulevikus ohutu töökeskkonna kaudu rohkem. ■

Uued töötamise vormid

Kaugtöö võib *probleeme tekitada*

Marika Liiv, õigustalituse peajurist
Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja
töösuhete järelevalve ja õiguse alal

Tööturule sisenevad uued põlvkonnad ootavad järjest paindlikumat töökorraldust ning otsivad just oma elukorraldusega kõige paremini sobivaid töötingimusi. Paindlikkust oodatakse nii tööaja korralduses kui ka võimaluses teha tööd seal, kus endal hetkel mugavam. Tööandjad on sellega leppinud ja mõistnud, et see võib ka neile väga kasulik olla ning on valmis töötaja soovidele vastu tulema. Seetõttu ei tehta tööd enam ammu ainult tööandja ruumides ja töökohal, vaid töötaja kodus, kohvikus, liikudes punktist A punkti B auto, bussi, laeva või lennukiga, aga ka spetsiaalses kaugtöökohas või tööandjast suisa mitmekümne tuhande kilomeetri kaugusel teises riigis. Kui Eestis tundub selline lähenemine võib-olla uudne, siis tegelikult saame rääkida juba ligi pool sajandit arenenud töötegemise viisist ehk kaugtööst.

Tänapäevane tehnoloogia võimaldab murda traditsioonilisi kontoritöö vorme ja anda töötajatele oma tööaja ja koha valimisel suurema paindlikkuse. Kontoritöötaja lahutamatud kaaslased on arvuti, nutitelefon ning kõik tehnoloogilised lahendused,

mis nende juurde kuuluvad. Selline tehnoloogiline arsenal on kindlasti üks põhjus, miks kaugtöö tegemine järjest enam levinud on. Koosoleku pidamiseks ei ole enam vaja tingimata füüsiliselt ühes ruumis viibida, vaid võib lihtsalt Skype'i sisse logida ning mikrofoni ja kaamera sisse lülitada. Hommikust õhtuni kontoris istumine ei ole enam ammu ainus võimalus, et töö tehtud saaks.

Eesti seadused on kaugtöö mõiste osas üsna ahtad. Selget definitsiooni Eesti õigusest ei leia, kuid siiski määratleb kehtiva töölepingu seaduse (TLS) § 6 lõige 4, et kaugtöö on

Kaugtöö mõiste mõtles 1973. aastal välja Ameerika teadlane Jack Nilles, tähistades sellist töötamist ingliskeelsete sõnadega *teleworking* ja *telecommuting*. Toona näis klassikalise töö ja töökoha vahelise suhte ümberpööramine ebahariliku ideena. Nüüdseks on aga selge, et neid töid, mida saame teha kas osaliselt või täies mahus kodust kaugele sõitmata, on üksjagu palju.





tavapäraselt tööandja ettevõttes tehtava töö tegemine väljaspool tööandja ettevõtet. Kaugtööd tehakse tööandja ning töötaja vahelise kokkuleppe alusel. Kaugtöö näitena on TLS § 6 lõikes 4 viidatud töö tegemisele kodustes tingimustes. Midagi enamat me oma riigi õiguses aga paraku kaugtöö kohta ei leia. Ükski seadus näiteks ei määra, milles täpselt tööandja ja töötaja ikkagi peaksid kokku leppima, enne kui töötaja kaugtööd tegema asub.

Praktika käigus on tekkinud juba head tavad, kuid jätkuvalt on hulk aspekte, millele töösuhte pooled enne kaugtöö tegemist tähelepanu pöörata ei oska, kuid mis tekitavad hiljem küsimusi ja probleeme.

Töötervishoid ja tööohutus kaugtöö tegemisel

Nagu eespool viidatud, siis töölepingu seadus sätestab küll kaugtöö mõiste ning näeb ette kirjaliku

kokkuleppe sõlmimise kaugtöö tegemise eeldusena. Ülejäänud tingimused lepatakse kokku töösuhte poolte vahel. Kehtiv õigus ei taga kaugtöö puhul lepinguliste kohustuste selget ja õiglast jaotust. Ebaselgeks jääb töökeskkonna, töötervishoiu ja tööohutusega seotud õiguste ja kohustuste maht.

Kui traditsiooniline töösuhe eeldab, et tööandjal on vahetu kontroll töötaja tegevuse üle, siis kaugtöö puhul on selline kontroll oluliselt piiratud töötaja põhiõigusega kodu puutumatusse. See seab väga selge piiri tööandja kontrolliõigusele. Töötaja ei ole kaugtööd tehes päris iseseisev oma tööülesannete ja -aja sisustamisel ning kui tegu on töölepingulise suhtega, siis tuleb kaugtöö tegemisel järgida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.

Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused seoses töötervishoiu ja tööohutusega sätestab töötervis-

hoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). Vastavalt TTOS § 12 lõikele 1 tagab tööandja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Mitmed nõuded ja kohustused kohalduvad töökohale ning töökeskkonnale, mis ei piirdu ainult tööandja ettevõttega. Kehtiv TTOS § 4 lg 1 määratleb töökoha mõiste, sätestades töökohana ettevõtte territooriumil või tööruumis paiknevat töötamiskohta ja selle ümbrust või muid töötamiskohti, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel.

Töötaja ei ole kaugtööd tehes päris iseseisev oma tööülesannete ja -aja sisustamisel.

Seega võib järeldada, et tööandjal ja töötajatel on kohustus järgida TTOS nõudeid ka kaugtöö tegemisel. Kaugtöö tegijatele samaväärsete tingimuste ning ka töötervishoiu- ja tööhutusosalase kaitse tagamine rajaneb Euroopa sotsiaalpartnerite raamlepingus tunnustatud põhimõttel, et kaugtöötajaid tuleb kohelda võrdselt teiste töötajatega ning kaugtöö tegemine ei saa olla teistsuguste töötingimuste kehtestamise aluseks. Kaugtööl on töötaja tööandja loal. See tähendab, et tööandja vastutab kaugtööl viibija tööhutuse eest ning uurib tööõnnetust, mis on juhtunud kaugtööl viibides.

Tööandja peamiseks probleemiks jääb aga see, kuidas seda korraldada.

Tööandja ja töötaja õigused ning kohustused kaugtöö tegemisel

Kaugtööl on mitu positiivset külge nagu näiteks tööandja kulude kokkuvõtte, töötajate motiveerimine, riigi infrastruktuuride koormuse vähendamine, töökohtade loomine äärealadel ja puuetega inimeste aktiivsem kaasamine tööellu. Töötajate jaoks on kaugtöö mugav töötamise viis (kodus vabas keskkonnas) ning see võib olla töötajale ka motiveerivam kui iga päev kontoris viibimine, sest võimaldab paremini ühildada töö-, era- ning pereelu.

Kuid kas selline mugav töötamise viis on ohutu ning mis mõju võib see avaldada töötaja tervisele? Kas pidevalt vabas keskkonnas töötamine võib muutuda hoopis orjapõlvaks? On ilmne, et tööandja vahetust juhtimisest ja kontrollist eemal viibides on kadunud selged piirid tööaja ja puhkeaja vahel ning

inimene on iseenda töö- ja puhkeaja peremees. See võib viia töödistsipliini kadumisele ning tööajareeglite mittejärgimisele. Samuti on täheldatud, et pidevalt kodus töötavatel töötajatel on tendents kollektiivist võõranduda ning neid võivad seetõttu tabada negatiivsed psühholoogilised tagajärjed. Samuti võib halb istumisasend kodus põhjustada ülekoormusvigastusi, mis omakorda võib tekitada jäädavaid tervisekahjustusi.

Kui Eesti töötervise ja ohutuse nõudeid reguleerivad õigusaktid ei sätesta seoses kaugtööga erisusi, siis Euroopa Liidu tasandil reguleerib tööhutuse ja -tervishoiuga seonduvat direktiiv 89/391/EMÜ. Selle kohaselt vastutab tööandja kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse kaitsmise eest kooskõlas direktiiviga, tütardirektiividega ning riigi seadusandluse ja kollektiivlepingutega.

Üks lahendus oleks näiteks ettevõtte või majandussektori tasandi kollektiivlepingutes reguleerida kaugtöö tegemise tingimusi.

On ilmne, et ohutu töökeskkonna tagamine on kõigi töösuhte poolte ülesanne. Tööandja peab tagama töötervishoiu ja tööhutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töötaja ei tohi takistada teisi töötajaid töö tegemisel ega kahjustada oma tegevusega enda või kolmandate isikute elu, tervist või vara. Raamdirektiivis on sätestatud, et tööandja vastutab töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalike meetmete võtmise eest üldiste ennetuspõhimõtete alusel, alates riski vältimisest üldse, kui see on võimalik. Samuti nähakse artikliga ette, et tööandjad peavad järje-

Töötajate jaoks on kaugtöö mugav töötamise viis (kodus vabas keskkonnas) ning see võib olla töötajale ka motiveerivam kui iga päev kontoris viibimine, sest võimaldab paremini ühildada töö-, era- ning pereelu.

pidevalt igal võimalusel tööhutust ja töötervishoidu parandama.

Esialgu võib tunduda kummaline, et tööandja peab näiteks töötaja kodus läbi viima riskianalüüsi, mõõtma töökohta valgustust ja hindama, kas lävepakud on ohutud ning töökoht ergonoomiline jne. Kehtiv õigus paneb tööandjale seega kohustused ning näeb ette vastutuse töökeskkonna ohutuse tagamata jätmise eest, kuid ei võimalda reaalsuses nende kohustuste täitmist, kui tegu on kaugtööga. TTOS-st tulenevate nõuete täitmine (näiteks riskianalüüsi läbiviimine) juhtudel, kui töötaja töötab oma kodus, on õiguslikult reguleerimata. Samas kehtiv õigus ei vabasta tööandjat sellisest kohustusest.

TTOS kohaselt on tööandja ja töötajad kohustatud ohutu töökeskkonna nimel koostööd tegema. See tähendab, et kui pooled lepivad kokku kaugtöö tegemises, siis seaduse kohaselt peab töötaja tööandja soovil teavitama tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Ilmselt ei teki

siin kahtlustki, et tööandjal on õigustatud huvi teada saada, millistes tingimustes töötaja kaugtööd teeb. Siit omakorda võib järeldada, et tööandjal on võimalik tutvuda töötaja töötamiskohaga tema kodus ja hinnata seal esinevaid võimalikke ohtusid. Kui riskianalüüsi käigus näiteks ilmneb, et kuvariga töötamiseks kasutatav töötool ei ole püsikindel või istme kõrgus ja seljatoe asend ei ole reguleeritavad, tuleb tööandja ja töötaja koostöös leida võimalus nõuetele vastava tooli kasutamiseks.

Tööandja vastutab kaugtööl viibija tööohutuse eest ning uurib ka näiteks tööõnnetusi, mis on juhtunud kaugtööl viibides.

Mida kaugtööd tehes silmas pidada

Väljaspool kontoriruumi on oluliselt lihtsam tööd teha, kui seda toetavad selge juhtimisviis, kommunikatsioonikorraldus, tehnilised lahendused ja ettevõttes kehtestatud reeglid kaugtööle.

Seetõttu tuleks kaugtöö puhul kindlasti kokku leppida, millistel tingimustel on tööandjal võimalik töötaja kodus töökohta inspekteerida. Tööandja peaks hilisemate vaidluste ja kahju vältimiseks töökoha enne töötaja kaugtööle lubamist üle

vaatama ning vajadusel selle ohutuks kohandama. Samuti on asjakohane juhendada kodus tööd tegevat töötajat, milliseks peab ta kujundama oma arvutitöökohta ning millal tuleb pidada ette nähtud puhkepause. Juhul, kui töötaja peaks keelama tööandjal oma koju siseneda, siis peab tööandja töötajale selgitama, kuidas töötamise koht tervisele ohutult sisustada ning sellisel juhul on tööandja oma kohustused ohututöökeskkonatagamiselt töötaja kodukontoris täitnud. Üks on aga selge – töötervishoiu ja -ohutusega seotud kohustusi kaugtöö puhul üksnes töötaja õlule panna ei saa.

Meeles tuleb pidada, et ka kaugtöö korral allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile ning tööandjal on kohustus pidada töötaja töö- ja puhkeaja arvestust. Töötajal aga on kohustus täita kokkulepitud ajal, mahus ja korras kokkulepitud tööülesandeid.

Kuna kaugtöö korral pole tööandjal reaalselt kontrolli töötaja üle, siis on mõistlik täpselt kokku leppida, kuidas toimub tööajaarvestus. Töö eest tasustamisel on võimalik kokku leppida näiteks tulemustasus, mis motiveerib ka tööandja silma alt eemal olevaid töötajaid oma tööaega korrektsemalt kasutama.

Töösuhte pooled peavad hoolega läbi arutama kaugtööga kaasnevad kulud, ohud ja positiivsed küljed, näiteks täpsustama täiendavate kulutuste küsimused. TLS § 40 lg 1 kohaselt võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist. Seejuures kokkulepe kulude

hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.

Kokkuvõtteks

Kaugtöö on aktuaalne nii Eestis kui ka terves maailmas, kuid selle rakendamise edukus sõltub paljudest asjaoludest. Kaugtöö eeldab töötajalt vajalikke isiksuseomadusi, eelkõige suurt enesedistsipliini, iseseisvust ja sisemist motiveeritust, aga ka oskust kasutada erinevaid tehnoloogilisi vahendeid. Töökoht, mis on tööle keskendumiseks piisavalt eraldatud, peab vastama tööohutuse nõuetele. Kaaluda tuleks kaugtöö rakendamist osaliselt, et vältida sotsiaalsest ja professionaalsest eraldatusest tulenevaid probleeme. Kui töötaja neid tingimusi täidab ning tööandja teda toetab, võib suurendada töötaja rahulolu tööga, produktiivsus ja üldine elukvaliteet. Organisatsiooni ja eelkõige keskastmejuhtide toetus on kaugtöö edukuse teine võtmetegur. See nõuab süsteemset läbimõeldust, kindlat tahet kaugtöö rakendamiseks ning rahalisi ressursse.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kehtib ka kaugtöö korral. See tähendab, et tööandja vastutab kaugtööl viibija tööohutuse eest ning uurib ka näiteks tööõnnetusi, mis on juhtunud kaugtööl viibides. Loomulikult tuleb sarnaselt töökohas juhtunud õnnetusega hinnata, milline oli töötaja tegevus tööõnnetuse tekkimisel või millised olid töötaja töötingimused, mis põhjustasid tööga seotud haigestumise väljakujunemise. ■



Kontrollküsimused kaugtöö kokkuleppe sõlmimiseks

- Kas töötaja teeb osaliselt kaugtööd või teebki tööd ainult kaugtööna?
- Kas tööandja eeldab, et töötaja käib konkreetsel aegadel siiski kontoris või muul moel tööandjaga kohtumas (näiteks koosolekutel, koolitustel, *online*-olek Skype'is vms)?
- Kus kaugtööd tehakse? Kas see on määratav?
- Mis ajal või mil moel tööandja saaks hinnata töötaja töö tegemise kohta ehk töökeskkonda?
- Mis töökeskkonna ohutegurid võivad töötajat kaugtöö tegemisel mõjutada? Kuvariga töötamise tingimused, piisav valgustus, töökoha ergonoomika, liiga pikk üksi töötamine, ebapiisav kontakt kolleegidega, liigne paindlikkus tööaja osas või vastupidi töötaja liigne kontroll ja pidev jälgimine (psühhosotsiaalsed ohutegurid) jne.
- Kes sisustab töötaja töökoha kaugtöö tegemiseks?
- Millised töövahendid soetab või võimaldab tööandja, mis jääb töötaja enda soetada?
- Kes hüvitab töötaja kulud seoses töökoha kujundamise või üldse tööülesannete täitmisega ja millises ulatuses?
- Milline on töötaja tööaeg ja kuidas peetakse tööajaarvevstust?
- Kuidas tagatakse kaugtöö tegemisel tööga seotud andmete, info ja vara turvalisus (infosüsteemid, tööandja vara)?

Maris Liidemaa – aasta parim tööinspektor

Kui kuulutati välja eelmise aasta parim tööinspektor, kirjeldasid kolleegid Marist nii: „Ta on üks nendest kolleegidest, kes kunagi ei ütle „ei“, kui tema poole abipalvega pöörduda. Ta on ka üks meie tööinspektoritest, kes alati on valmis õpetama uut kolleegi ja kes võtab mentoriks olemist täie tõsidusega. Ta on tööinspektor, kelle töötulemused, nii mahu kui ka järelevalve toimingute kvaliteedi ja sisukuse osas, on aastast aastasse olnud esirinnas. Eelmisel aastal oli ta nõus võtma omale veelgi lisaülesandeid ja asuma rakkerühma juhiks.“

Maris on põline tallinlane, kes elanud nii Pelgulinnas, Lasnamäel kui ka Mustamäel. Marise soovkoolikõrvalt tööle minna viis ta keskkooli Tallinna täiskasvanute gümnaasiumisse. Päeval käis tööl ja õhtul käis koolis. Nooruspõlve töökus ei ole Marisel siinamaani raugenud. Pealinnast eemal viibis ta vaid hetke, Tartu tervishoiu kõrgkoolis tervisekaitse spetsialisti õpingute ajal.

Miks selline eriala?

Minu teine valik oli füsioterapeut. Ma ei teadnud, mis see tervisekaitse spetsialist üldse on, see oli tol ajal täiesti uus eriala, me olime teine lend, kes üldse alustas. See oli uus asi ja tundus huvitav, seega selle kasuks ma otsustasin.

Kuidas sattusite Tööinspeksiooni?

Tulin siia praktikale ja siia ma jäingi – juba 10 aastat praktiseerin! Käisin pärast kooli praktikal ka paaris eratevõttes, aga Tööinspeksioonis oli nii loomulik tunne olla. Sain küll kooli ajal maitsta nii ettekandja kui ka klienditeenindaja töö vilju, aga see oli minu esimene tõsine töökoht. See sobis mulle.

Mul oli algusest peale suurepärane praktikajuhendaja Sirje Vaikla! Ta oli niivõrd tore, armas ja soe inimene ning ilmselt oli tema üks põhjustest, miks ma siia jäin. Sirjega koos ettevõtetes käia oli huvitav. Kui ettevõtjad olid alguses tõrksad, et mida te tulete siia kontrollima, siis kõik kontrollid, mida ma Sirjega tegin, läksid hästi ning ettevõtjad tänasid Sirjet pärast.

Me oleme ka praegu nii-öelda psühholoogi rollis.

Mis teid Tööinspeksioonis hoiab?

Kui ma käin inspekteerimas ja näen iga päev erinevaid töökeskkondi, siis tuleb tõdeda, et see on tõesti hea töökoht. Täna käisin näiteks prügilas, õues oli hull torm ja tuul, siis mõtlesin küll, et vaesed inimesed. Tööinspeksiooni töökeskkond on hea ja kolleegid on toredad.

Mida te Tööinspeksioonis teinud olete?

Alustasin tööd Tööinspeksiooni kutsehaiguste uurijana, tegime ühe samal ajal tööd alustanud kursusekaaslasega tööd koos. Ühel hetkel jäin ma lapsehoolduspuhkusele ning kui tagasi tulin, ei olnud enam kahte kutsehaiguste uurijat vaja ning ma hakkasin inspektoriks.

Mul on selle üle hea meel. Ma sain kutsehaigusi piisavalt kaua uurida. Tööinspektori töö meeldib mulle rohkem. Varem oli nii, et kõik kutsehaiged käisid meil kohapeal ütlusi andmas. See oli emotsionaalselt väga kurnav. Kuigi me oleme ka praegu nii-öelda psühholoogi rollis, siis toona oli eriti palju neid olukordi, kus inimene istub su vastas ning nutab. Ma ju ei saanud sisuliselt nende tervise heaks enam midagi teha, ma sain vaid tema kolleege aidata, et nad ei jääks haigeks.

Mis ettevõtteid te inspekteerite?

2017 on minu jaoks täiesti uus aasta, sest inspekteerin uut valdkonda ehk tööstust ja tootmist. Selle sektoriga puutusin lähemalt kokku siis, kui ma uurisin kutsehaiguseid. Sel ajal oli seal kõige rohkem kutsehaiguseid. Nüüd on kutsehaiguseid igas



sektoris – alates toiduainetööstusest kuni metalli töötlemiseni välja.

Aegade jooksul on mul olnud eri valdkondi. Mõni aasta tagasi oli mul avalik teenistus ehk koolid, lasteaiad, haiglad jne. Eelmisel aastal oli mul teeninduse valdkond ehk kohvikud, restoranid ja kauplused. Seal oli mul hea hinnata, sest alustasin ka enda tööelu just selles valdkonnas.

Laste riskianalüüs ning töökeskkonna riskianalüüs on eri asjad, kuigi need võivad kattuda. Lapsi kasutatakse kui kaitsekilpi kontrollimise eest.

12-tunnised tööpäevad jalgel, ma tean küll, mida see tähendab.

Kõik valdkonnad on selle kümne aasta jooksul läbi käidud. Iga valdkond on huvitav ja omamoodi eriliste omadustega. Väga põnev on!

Kuidas nende valdkondade inspekteerimine üksteisest erineb?

Tööandjad on erinevad. Näiteks tootmises teavad tööandjad täpselt, mis või kes on tööinspektor ja mis on tööinspeksioon. Väikese kohviku pidaja võib-olla kuuleb esimest korda elus, et tööinspeksioon ja tööohutus on olemas. Nendega oli palju selgitamist. Ühelt poolt käib tervisekaitse ja nõuab enda asju ning tööinspeksioon käib ja kontrollib töötajate seisukohast. Tootmises on selles mõttes lihtsam,

et nendega on selgitustööd vähem.

Mis on lasteaedade kontrollimisel teistsugust?

Seal tekib olukord, kus öeldakse, et tulge kontrollige, loomulikult on meil ohutu, meil on siin ju lapsed! Aga siis tuligi selgitada, et tegelikult ei ole nii. Laste riskianalüüs ning töökeskkonna riskianalüüs on eri asjad, kuigi need võivad kattuda. Lapsi kasutatakse kui kaitsekilpi kontrollimise eest. Nüüd, kui tehakse sihtkontrolle, on õnneks teadlikkus kasvanud. Teine pool töökeskkonnast, kus lapsed ei käi, jäi varem tihtilugu märkamatuks.

Mis tunne oli saada aasta parimaks tööinspektoriks?

Väga veider oli! Kui see tiitel välja kuulutati, siis ma alguses ei saanud isegi aru. Meil on palju häid ja eesrindlikke tööinspektoreid, see oli tõesti suur üllatus. Ma teen lihtsalt oma tööd, järelkult on see kellelegi silma jäänud. Kellele ei meeldiks, kui neid hea töö eest tunnustatakse.

Mida teeb rakkerühma juht?

Varem olin teeninduse rakkerühma juht, nüüd olen tootmise ja tööstuse rakkerühma juht. Rakkerühma eesmärk on vahetada infot ning lihtsustada asjaajamist. Näiteks mõtleme sihtkontrolle välja. See on hea süsteem, inspeksiooni sisemine suhtlus on paremaks läinud. See on uus süsteem, aga ma juba väga usun

sellesse. Samuti aitab see näiteks nimede ja nägude kokku viimisel ning annab organisatsioonist parema tunnetuse. Läbi üksteisega suhtlemise tekib hea kogukondlik tunne. Samuti aitab see tagada ühtset kontrollimise süsteemi – kui mina vaatan Tallinnas asju, siis inimene Tartus peab sama vaatama. Kui me seda infot jagame, on suurem süsteem ka parem.

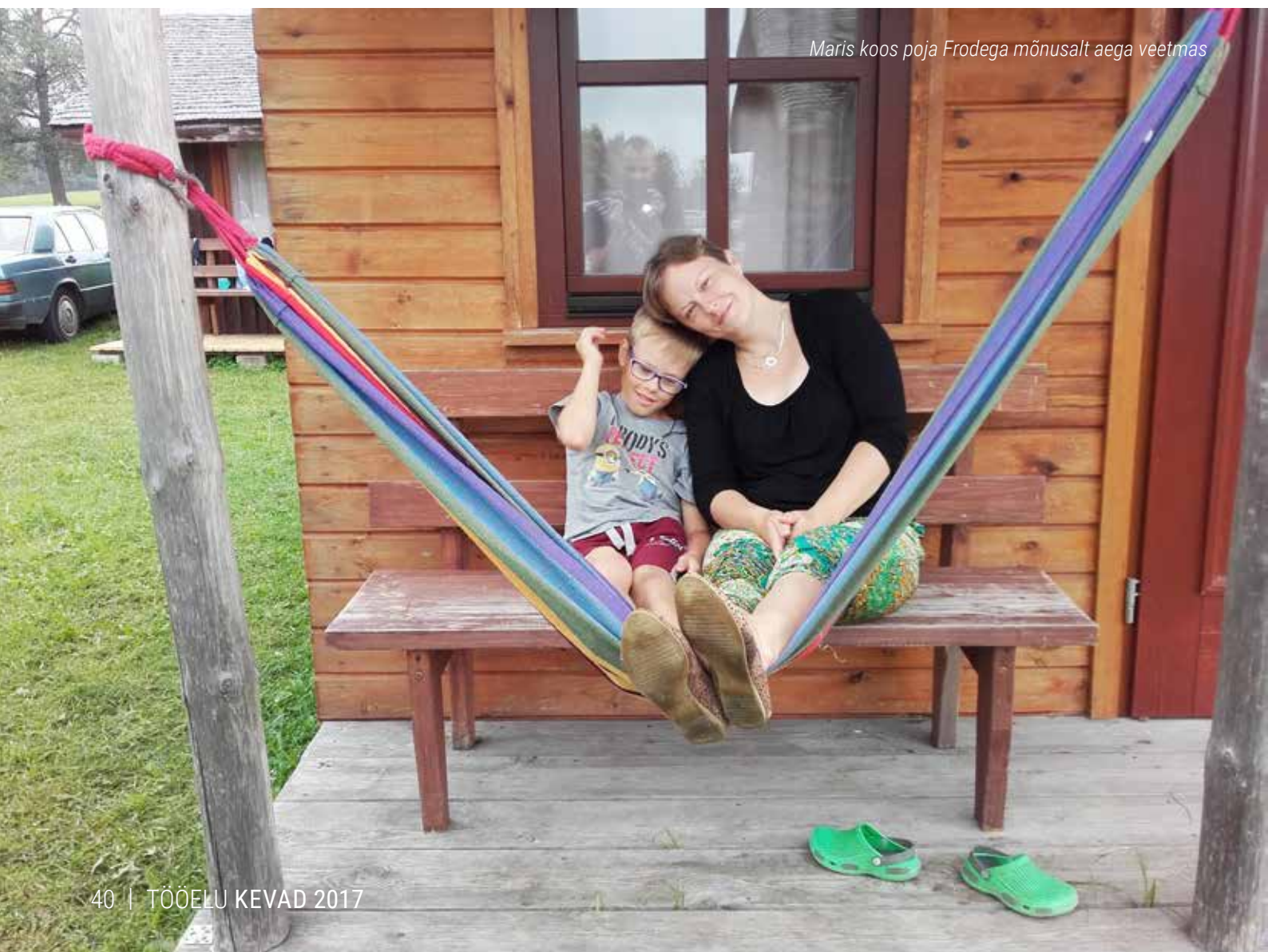
Mis on inspektori töö juures kõige raskem?

Rasket ei ole suurt midagi. Tüütu on see, kui tööandjad ei täida oma kohustusi, menetlused venivad ning tööandja kaob kuhugi ära. Mõni tööandja ei saa aru, miks töö-

Samuti aitab see tagada ühtset kontrollimise süsteemi – kui mina vaatan Tallinnas asju, siis inimene Tartus peab sama vaatama.

inspeksioon on ellu kutsutud. Neile jääb mulje, nagu minul on vaja seda vastust. Tegelikult on töötajatel ja inimestel vaja, et tööandjad oma töökeskkonda parendaksid. Sellise taga ajamise peale läheb palju aega ja see on ebameeldiv – selle asemel võiks olla ju kusagil põllul ja inspekteerida!

Eelmine nädal käisin kontrollimas ühte ettevõtet ja enne kui üldse



Maris koos poja Frodega mõnusalt aega veetmas

tagasi kontorisse jõudsin, sain juba meili, et need ja need punktid on täidetud. Oli väga hea meel näha, et mõni ettevõtte reageerib ja tegutseb kiiresti ning likvideerib puudused esimesel võimalusel.

Kuidas te lõõgastute?

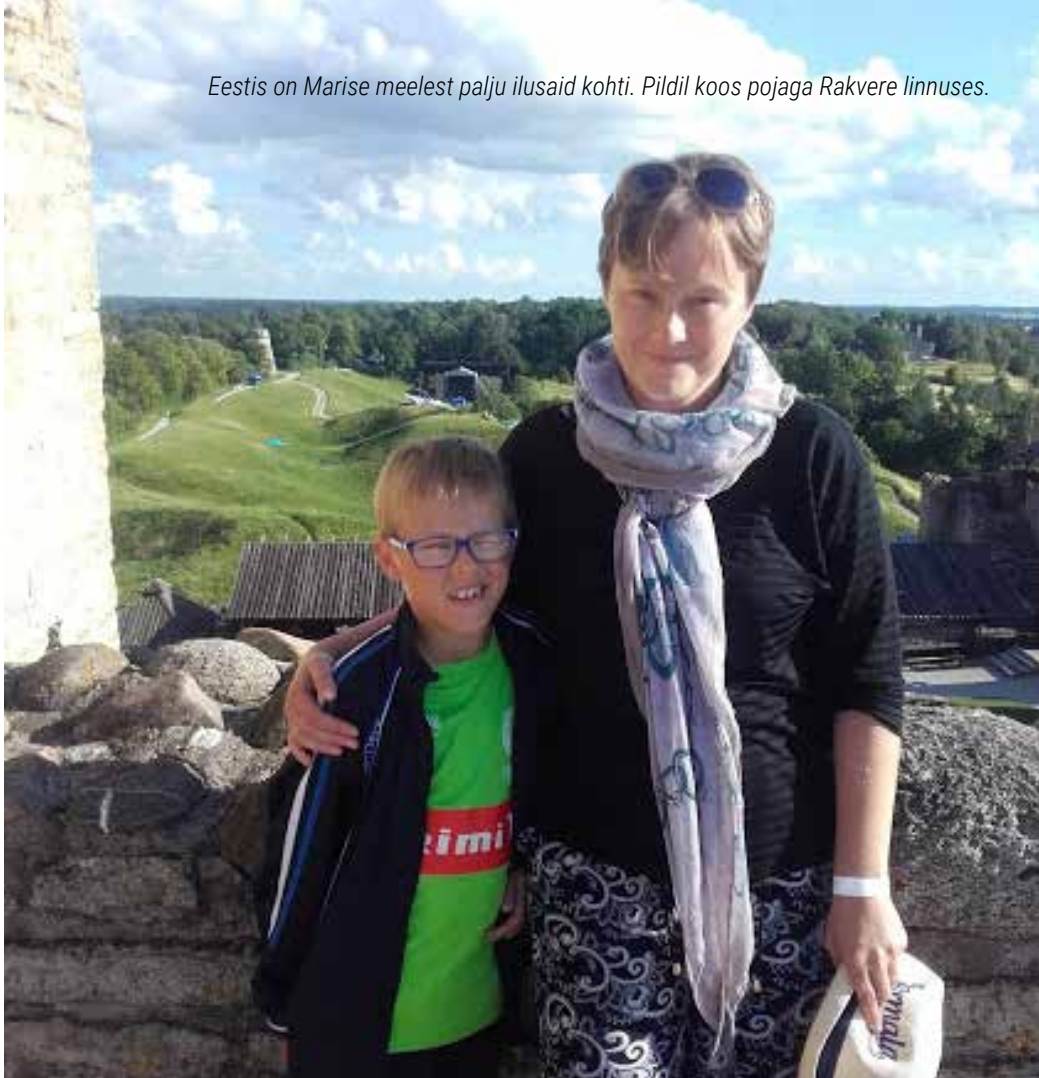
Praegu teen enda kodus remonti! Käed on siia maani värvised. Mulle on alati meeldinud värvida ja taapeeti seinale panna. Iga vaba hetk kulub praegu remondile. See lausa meeldib mulle, see on hea lõõgastav tegevus.

Esmalt tegin remondi vannitoas, seejärel köögis. Mul on pisike Mustamäe korter ja kohe, kui esikusse tuled, siis on vannituba näha. Siis ma vaatasingi, et kui vannituba juba nii ilus paistab, siis ma pean ikka esikus ka remonti tegema, muidu ei saa. Nüüd remondin siis esikut. Vannitoa pidi ikka täielikult korda tegema, pott üles, vann üles, uued plaadid seinale. Siinkohal saan tänu avaldada oma isale, kes on mulle appi tulnud. Või noh, mis appi tulnud, ta teeb nii palju tööd ära! Ta on põhimõtteliselt igal nädalavahetusel minu juures ja teeb mul remonti.

Minu poeg Frode on jalkafänn, ilusate ilmadega käime õues palli tagumas. Veel meeldib mulle teha suvel ringreise. Võtta oma auto, pakkida pere sisse ja minna metsa.

Milline on teie lemmiklapike Eestimaa peal?

Eelmine aasta oli esimene aasta üle pika aja, kui me RMK platsil telgiga



ööbisime. Mõnda konkreetset kohta ei oskagi välja tuua, kõik need RMK platsid on toredad. Veeta öö telgis ja mõnuleda lõkke ääres, nagu ikka õiged matkasellid – see on väga mõnus!

Ma ise elan küll paneelmajas, aga mul on vedanud, et minu vanemate kodu on Raplamaal. See tähendab, et laps saab suvel maal aega veeta ja nädalavahetuseti käime ka seal. Mulle meeldib maal.

Mul on koer ka! Ta on krantsi ja taksi segu ja ta nimi on Muksu. Ta on ülimalt emotsionaalne. Kuna elame remondi ajal isa korteris, siis saatsime ta puhkusele maale vanemate juurde. Seal on tal mõnus, kaevab kõik ema istutatud sibulad üles! Hästi mõnus koer on.

Frode on väga ilus nimi, kuidas te selle peale tulite?

On selline lasteraamat nagu „Frode ja teised rüblitud“. Kui ma teda ootasin, siis lapse isa luges seda raamatut mulle ette ja siis Frode, peategelane, tundus olevat kihvt kutt. Siis tuligi selline mõte, et paneks selle poisi nimeks Frode.

Mis teeb ühe hea tööinspektori? Mis omadused tal on?

Peab talupojamõistusega asju võtma. Muidugi me peame tegema nii, nagu seadus ütleb, aga eelkõige peab olema inimene. Ametnik on ametnik pidevalt, aga eelkõige oleme inimesed. ■

Tööelu 7 hetke

Rain Tolk

näitleja ja režissöör

Mis oli teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Minu esimene töökoht oli uudiste-agentuuris Eesti Telegraafi Agentuur. See oli ajal, mil käisin veel koolis ja osalesin Toompeal Toomas Alatalu korraldatud poliitikaringis. Ühel kokusaamisel ütles Alatalu, et Eesti Telegraafi Agentuur otsib reportereid ja küsis, kas meie hulgas on huvilisi. Koos klassivennaga otsustasime, et miks mitte proovida ajakirjandust. See oli mulle tegelikult alati huvi pakkunud. Eriti veel, kui olin näinud filmi „Kõik presidendi mehed“, kus Robert Redford mängis Washington Posti ajakirjanikku, kes paljastas Watergate'i skandaali, mis päädis president Nixon'i tagasiastumisega. Nii sattusime me ETA-sse tööle.

Mõnda aega me seal töötasime. Asusime Ajakirjandusmajas, kus allkorrusel töötas Hommikulehe toimetus. Seal tekkisid meil sõbrad, kellele tihti nalja pärast võltsuudiseid saatsime. Muidugi, päevakohane teema praegusel ajalgi.

Ühel hetkel läks meil aga miskit valesti ning üks võltsuudistest sai kogemata saadetud kõigile Eesti meediaväljaannetele. Me olime kuulnud raadiost, et USA laulja Kurt Cobain oli teinud enesetapu ja tegime klassivennaga sellel teemal

võltspressiteate, kus seisis, et Eesti Telegraafi Agentuur avaldab kaastunnet Kurt Cobaini surma puhul ja leiab, et popmuusikale oleks kasulikum olnud mitme teise muusiku enesetapp ... Sellele järgnes loetelu, kus olid elavad muusikud, sealhulgas kaks Eesti muusikut.

Igal juhul läks see teade kõikidele ajakirjandusväljaannetele. Kuku raadio võttis „uudise“ esimesena kasutusse ja see loeti otse-eetris ka ette. Loomulikult kaebasid teates nimetatud kaks Eesti muusikut selle peale ETA kohtusse. ETA-lt mõisteti välja tuhandeid ja tuhandeid muusikutele hüvitiseks.

Mina sain tänu sellele skandaalile tööpakkumise ajalehest Post ja mõne aja pärast järgnes sinna ka minu klassivend.

Nii et sellise suure skandaaliga algas minu töö ajakirjanikuna. Ajalehtedes olid suured pealkirjad ja pildid ning seda intsidenti meenutatakse senini. Selle üle ei saa just ülemäärast uhke olla, aga nii see kahjuks juhtus ja seal ei ole midagi salata.

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

Ülemuse–alluva suhe on selline, millest ma ei ole kunagi lugu pidanud.

Seetõttu olen viimased 14-15 aastat olnud tegev eraettevõtluses, kus enamasti on süsteem üles ehitatud ikka partnerluse peale. Kliendid ja kolleegid kui koostööpartnerid.

Nüüd, kui ma töötan filmidega, siis loomulikult tuleb arvestada sellega, et režissöör on see, kes langetab viimase otsuse. Aga lepime sellega, et kui film õnnestub, on see ühistöö tulemus, kui ebaõnnestub, on süüdi ikka lavastaja.

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

Tegelikult mängis elu tänu sellele intsidendile ETA-s kaardid päris hästi kätte. Ega ma oma natuurilt sinna Toompea lossi koridoridesse poliitikudivu huviga kuulama ja nendest kiireid uudiseid kirjutama eriti ka ei sobinud.

Noorele iseendale soovitaksin ma üldjoontes teha seda, mida ma toona tegin, aga võib-olla siis mõningate mööndustega. Soovitaksin noorele iseendale toimetusi mitte pooleli jätta ning pooleliolevad tööd ära lõpetada. Samuti ei oleks olnud vaja tormata sellise metsiku kiirusega, nagu ma toona tegin.

Oma lubadusi tuleks ikka jõudu-mööda täita ja mitut asja korraga

käsile võtta ei ole kuigi mõistlik. Kindlasti tuleb oma prioriteedi paika seada ning süstematiseerida oma käitumist. Need on küll klišeed ja rutiinsed nõuanded, aga rutiin loksutabki asju paika ja hoiab meid käimas.

Palun nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.

Oma surelikkus on võimalik ära unustada, kui oled millessegi väga süvenenud ja millelegi pühendunud. See on põhiline, mida olen õppinud.

Olen aru saanud ka sellest, et aju suudab ennast kõige paremini mobiliseerida siis, kui töö esitamise tähtsuse on juba möödas. Ei tasu lootust kaotada, kui ühtegi mõtet ei ole, sest need tekivad siis, kui oled hiljaks jäänud. Ja alles siis tulevad ka paremad mõtted.

Kolmandana võiks välja tuua delegerimise. Kui oled kellelegi enda ülesanded delegerinud, siis tasub alati üle kontrollida, kuidas nende täitmine edeneb.

Milline on olnud teie kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Kui ma tegin telesaadet „Esto TV“ ja sama grupiga filmi „Vali kord“, siis oli meil päris mitu pingelist olukorda. Näiteks, kui provotseerisime tolleaegse valimised võitnud partei Res Publica esindajaid ja turvameest nende kongressil. Oma provokatsiooniga viisime me turvamehe nii kaugele, et ta tungis mulle kallale, peksis mind ja lükkas peadpidi porilompi.

Teine näide samast ajast on see, kui käisime Roomas ja sattusime

meeleavaldusele, kus plahvatasid suitsupommid ja vihisesid kummikuulid. Meie olime kõige selle vahel. Mina proovisin seal oma teksti lugeda, seistes samal ajal seljaga demonstratsiooni poole. Selja taga lendasid kivid ja kummikuulid, operaator Jaak Kilmi oli ülinärviline ja nii me siis karjusime seal teineteise peale.

Viimati olin pingelises olukorras siis, kui filmisime seriaali „Kuum jälg“. Olime jaost ühe poole näitlejaga juba ära filminud. Järgmisel päeval pidime filmimisega jätkama, aga näitleja ei tulnud kohale ja oli täiesti kadunud. Me ei osanud mitte midagi teha, sest me ei saanud teda välja vahetada. Samuti ei saanud me ka stsenariumi muuta. Seejuures pidime kiiresti jao valmis saama, sest seriaali pidi peatselt minema eetrisse. Õnneks ilmus näitleja siiski välja ja saime jao lõpuni filmida. See oli hetk, kus ma ei osanud tõesti enam mitte midagi teha.

Missugused teisid harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

See küsimus eeldab, et oleksin justkui saavutanud mingit laadi tohutut edu. Seda ei julge ma niimoodi tunnistada.

Alati võib olla edukam. See võiks väljenduda näiteks selles, et audiovisuaalses maailmas tegutsevate inimeste majanduslik olukord võiks olla parem ning oma tegevust võiks saada materiaalseks eduks pöörata. Tegu pole ju valdkonnaga, kus liiguks suured rahasummad, millega saaks majanduslikku edu saavutada.

Eks eduks saab nimetada ka seda,



kui oled saanud teha asju, mille tegemine on pakkunud vaimset virgutust. Üheks minu harjumuseks on saanud see, et ümbritsen end meeldivate inimestega. Inimesed on need, kellega iga päev kokku puutud ja peamine on see, et nad oleksid sümpaatsed, lähedased ja inspireerivad. Inimene eelkõige!

Millise soovitus(e) annaksid alustavale ametikaaslasele?

Esimese hooga annaksin soovitusi, mis talle edu ei too. Muidu tekib minule ju konkurent juurde. Võib-olla soovitaks mõnda teist eriala.

Ega siis soovitusi ei tahakski väga anda, sest kes see ikka oma saladusi tahaks reeta. Tõsiselt rääkides oleks esimene soovitus see, et ära ole nõme. Arvesta teiste inimestega ja ole empaatiline. Iseennast ei pea maailma tähtsaimaks inimeseks pidama. See kõik on ainult mäng, sest elu on väga lühike. Ei pea ennast väga tähtsaks ajama, teistel inimestel on ka draamad. ■

Libedal põrandal võib kergesti kukkuda, teab Napo lastele rääkida

Tööinspeksioonis on palju töötajaid, kes teevad iga päev tööd selle nimel, et Eestis oleks ohutu tööl käia. Igaühel on oma ülesanne – kes käib vaatamas, kuidas tööd tehakse, kes annab nõu, kuidas teha tööd nii, et emad-isad jõuaksid ikka tervelt ja rõõmsalt töölt koju.

Meie kolleeg Napo käib aga lastele rääkimas, miks ohutus on oluline. Mäng on väikese inimese töö ja seda peab samamoodi ohutult tegema. Seda käibki Napo oma väikestele sõpradele lasteaedades rääkimas.

Napo selgitab lastele, miks tuleb siis, kui mäng läbi sai, mänguasjad alati kokku korjata. See on sellepärast, et need ei jääks vedelema ning keegi nende otsa ei komistaks ja kukuks. Napo näitab ka ette, mis juhtub siis, kui lumiste või poriste jalanõudega tuppa tulla ning põrandat ära ei

kuivatata. Libedal põrandal võib kergesti kukkuda ja väga-väga haiget saada. Võib juhtuda niimoodi nagu Napoga, kes kukkus ja peab nüüd ninal kandma suurt plaastrit. Napo arutab koos lastega, millised muud ohuolukorrad võivad ette tulla lasteaias, kodus või tänaval. Ohutustunni lõpus saavad lapsed Napolt diplomi ja kingituse.

Sel aastal on Napo käinud juba mitmes lasteaias nii üle terve Eesti. Napo käis rääkimas ka Järvamaa lasteaiaõpetajate õppepäeval, kus õpetajad ütlesid, et kuigi nad räägivad ka ise lastele tihti ohutusest, siis see, kui külla tuleb Napo, kes laseb lastel pähe proovida ehituskiivrit ning näitab helkurvesti ja räägib nähtavuse olulisusest, kuulavad lapsed palju tähelepanelikumalt. ■



Rohkem infot Napo kohta leiata
kodulehelt:

www.napofilm.net

Kui soovite, et Napo tuleks ka teie
lasteaeda, siis saatke kiri e-posti
adressile ti@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee