TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

NR 3 / SÜGIS 2018



Miks me peame rääkima *psühho-sotsiaalsetest ohuteguritest?*
lk 4

Elukestev *rööprähklemine*
lk 34

Suhtumine tööohutusse *koolides jätab soovida*
lk 36

Kai Realo:
juht peab leidma kontakti iga meeskonnaliikmega

lk 20

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SÜGIS 2018

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspektsioon

Aadress: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Hannus Luure

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Kairi Vihman

Küljendus: Ann Vaida

Fotod: Tööinspektsioon, erakogud, Meeli Küttim, Humanlink OÜ, Scanpix, Shutterstock, Unsplash

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspektsiooni peadirektor; **Meeli Miidla-Vanatalu,** Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel,** Tööinspektsiooni teabe- ja välissuhete osakonna juhataja; **Vilve Raik,** Tallinna Linnakantselei personalidirektor; **Maria Kütt,** Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja,** AS Operail juhatuse liige; **Nelli Loomets,** Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Ilona Leib,** PR Partner OÜ juhataja

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

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

Sisukord

(Töö)tervis tarviline vara 3

Miks me peame rääkima psühhosotsiaalsetest ohuteguritest? 4

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused – psühhosotsiaalne ohutegur 8

Uudised 14

Hingerahu töövaidluskomisjoni abiga 17

Kai Realo: juht peab leidma kontakti iga meeskonnaliikmega 20

Kuidas arvutada tööõnnetuste kulu ühiskonnale? 28

Ajalugu: BLRT Grupi prioriteet on turvaline töökeskkond 30

Konsultant – konsulteeritav 32

Elukestev rööprähklemine 34

Suhtumine tööohutusse koolides jätab soovida 36

Meie inimene: Piret Kaljula – ringiga tagasi Tööinspektsioonis 38

Tööelu 7 hetke: Mart Poom – jalgpallur ja treener 42



Mart Poom –
jalgpallur ja treener
lk 42

(Töö)tervis tarviline vara

Minu 92aastane naabrinaine tavatseb öelda, et nii kaua, kui tervis on korras, saab kõigega hakkama, mis saatus eluteele veeretab. Tervise peale hakkame tavaliselt mõtlema alles siis, kui tõsine häda on kimbutamas. Erinevates uuringutes on välja toodud, et eluviis mõjutab meie tervist kõige rohkem, lausa 50 protsendi ulatuses; pärilikkus ja keskkond kumbki 20 protsenti ja arstiabi vaid 10 protsenti.

Oleme saanud targemaks selles osas, kuidas tervislikumalt elada ja meie eluiga on ka tunduvalt pikenenud, ent tervena elatud eluaastate arv on vähenenud. Kui 2009. aastal elasid Eesti naised ilma terviseprobleemideta keskmiselt 59. ja mehed 55. eluaastani, siis praeguseks on näitajad langenud naistel 56. ja meestel 53,6. eluaastani. Samas on keskmine oodatav eluiga naistel 82 ja meestel 73 aastat. Tõus on tulnud suremise edasilükkumise tõttu, sest ravimine ja arstirohud on läinud paremaks. Inimene küll elab kauem, aga haige ja sageli abivajajana.

Tervis on midagi enamat kui haiguse puudumine. Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) defineerib tervist kui täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundit. Seega kuulub tervise mõistesse meie üldine rahulolu eluga – milline on meie töö, toimetulek, kindlustunne, suhted lähedaste, kolleegidega.

Pole kahtlustki, et töö mõjutab inimese tervist. Ja praegune suur murekoht on see, et töö on valdavalt kolinud õuest tuppa. Liikumise asemel istub suurem osa töötajaid pidevalt arvuti ees. Tervisemured võivad alguse saada juba esimesel töökohal, kui inimene on alles varastes 20ndates, kui ei jälgita ohutu ja tervisthoidva töötamise suuniseid. Nii võivad aastatega terviseprobleemid ja tervisega seotud kulud nii inimesele kui ka tema tööandjale kujuneda väga suureks. Tõsiselt tuleb võtta nii tervisekontrolle kui ka arsti soovitusi. Kui tööandjale tundub töötervishoid tüütu kohustusena, siis sageli ei lähe töötaja kontrolli või jätab oma tervisehädad enda teada, kuna kardab, et tuvastatav või olemasolev tervisehäda ei luba enam sellel kohal töötada. See on mõistetav hirm, aga kui tervis üles ütleb ja üldse kuskil töötada ei saa, siis kas see on parem variant?

Tervise laiem käsitlus tähendab, et tööandja peab lisaks tavapärastele töökeskkonna ohuteguritele hindama ka psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse võimalust. Ennetuseks tuleb kohandada töökorraldus ja töökoht töötajale sobivaks, optimeerida töötaja töökoormus, võimaldada töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul tööaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandada ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Võib jääda mulje, et tööandja peab kõike tegema ja tagama. See pole aga õige, sest töötaja panus on sama oluline – ta peab oma ootustest ja erivajadustest teada andma, et tööandja saaks sobivat töökeskkonda kujundada. Vähetähtis ei ole ka inimestevaheline keemia töökohal, mis suuresti sõltub töötajatest endist.

WHO tervise definitsiooni jälgedes tulekski ehk rääkida hoopis töötervisest ja mitte üksnes sellest, et inimestel jääksid käed-jalad terveks ja kopsud puhtaks. See on ka meie rahulolu tööga, et me ei kaotaks tööl olles oma närve, positiivset tuju, ei tunneks end võõraste ja üksikutena. Stressi ja depressiooni on meie ümber niigi liiga palju ning hea oleks, kui töökoht poleks ei ühe ega teise oluliseks allikaks. Inimsuhete instruktsioonide ja inspektsioonide võimalused on aga piiratud. Töötervist saavad tagada töötajad ja tööandjad koos, hinnates ja maandades võimalikke riske ning luues ja hoides ohutut ning tervisesõbralikku töökeskkonda. ■



Maret Maripuu
Tööinspektsiooni peadirektor

Miks me peame rääkima *psühho-sotsiaalsetest ohuteguritest?*



Kaarel on 30-aastane edukas IT-spetsialist. Rahvusvaheline ettevõte, kus ta töötab, asub Tallinnas mainekas ärikvartalis ning seal pakutakse töötajatele mitmesuguseid lisaväärtusi, mida paljud ihkaksid – kodus töötamise võimalus, paindlik tööaeg, suhtlemisvõimalus avatud kontoris, põnevad uued ülesanded, rahvusvaheline meeskond. Kõigele vaatamata tunneb Kaarel vaid pärast pooleteiseaastast töötamist, et ta ei jaksa enam. Tal valutab tihti pea, uni on katkendlik, süda puperdab, ta ärritub kergelt ja tunneb ärevust olukordade ees, mille ees tal varem ärevust polnud.

Tööelu ohustavad psühho-sotsiaalsed ohutegurid

Kaarli olukord ei ole midagi ebatavalist. Tänapäeval, kui töötajatel on pealtnäha justkui paremad töötingimused kui iial varem, on selles keskkonnas riskitegureid, millele ei ole piisavalt tähelepanu pööratud. Neid nimetatakse psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks ning nad põhjustavad tööstressi, -väsimust, -kurnatust, läbipõlemist.

Suurbritannia personalitöötajate assotsiatsioon CIPD prognoosib üleilmsetele uuringutele toetudes kergemate ja mõõdukate vaimse tervise probleemide hulga plahvatuslikku kasvu, mis on tingitud tööelu suurtest muutustest.

„Paindlik tööaeg, töö- ja pereelu parem ühildamine, mitmekesised meeskonnad, aga kõige selle toreda juures on alati ka teine pool. Töö on intensiivistunud, tulemust soovitakse kiirelt, pidev vajadus kohaneda uute olude ja nõuetega, ebakindlus tuleviku eest, sest paljud tööd on projektipõhised ja renditööd. Tehnoloogiaareng on viinud selleni, et oleme kogu aeg kättesaadavad," selgitab tööpsühholoog Riina Telling, miks peab psühhosotsiaalsetele ohuteguritele tähelepanu pöörama.

Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehe Peep Petersoni sõnul on töötervishoid ja -ohutus olnud pikka aega seotud peamiselt füüsilise tööga, kuid järjest suureneva vaimse osakaaluga töö tõttu ohustavad töötajaid töökeskkonnas ka teistsugused riskitegurid. „Psühhosotsiaalsed riskid ohustavad kõiki töötajaid, aga ütleme nii, et vaimse töö tegijal on ka ohud vaimsele ter-

visele suuremad," räägib Peterson.

Tööpsühholoog Taimi Elenurm peab psühhosotsiaalse ohuteguri osakaalu suurenemise üheks põhjuseks ka aina suurenevat teenindussektorit. „Teenindussuhted muudavad töö emotsionaalsemaks ning see võib kaasa tuua emotsionaalse kurnatuse, mis on rohket suhtlemist sisaldava töö korral peamiseks töötaja vaimset tervist ohustavaks faktoriks," räägib Elenurm.

Kui kaebleb, siis on valus

Inimesed on erinevad ja ka nende tundlikkus psühhosotsiaalsetele riskiteguritele on erinev. Samamoodi nagu inimesed tajuvad erinevalt näiteks temperatuuri muutusi ja muusika valjusust, tajuvad nad erinevalt ka näiteks kohanemist uute olukordadega. Petersonil on selle illustreerimiseks näide enda kogemusest võtta. „Kui otsustasime tööruumid muuta avatuks, siis enamik suhtus sellesse positiivselt, kuid oli ka tagasisidet, et sellistes tööruumides ei ole võimalik töötada," räägib Peterson.

Tellingu sõnul avaldavad psühhosotsiaalsed ohutegurid kõigile töötajatele mõju. „Ma arvan, et psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad erinevatele inimestele avaldada mõju erinevalt – mõnele töötajale on mõju kiirem, teisele aeglasem jne. See tuleneb sellest, et oleme erinevalt haavatavad ja meie vastuvõtlikkus stressile on erinev, samuti mõjutavad meid meie eelnevad elu- ja töökogemused," selgitab Telling.

Kuidas siis peaks tööandja toimima, et kõigil oleks tööl hea olla?

„Meil ei ole psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmiseks objektiivseid mõõdikuid. Mida rohkem inimesi organisatsioonis üht subjektiivset tunnet tunneb, siis see ongi statistiliseks tõeks. Lähtuda tuleks sellest, et „enamikele tundub nii". Keskkonda ja subjektiivset tundlikkust tuleb kombineerida ja seetõttu pole ühte õiget kõigile tööandjatele sobivat lahendust," räägib Elenurm. Ta hoiatab, et alati tuleb töötajate n-ö appikarjetele reageerida. „Kui keegi kaebleb, siis on see kutse kõneluseks ja tööandja võiks sellele kutsele vastata läbirääkimistega. Muidu töövõime alaneb ja organisatsioon kaotab kasumis või töö kvaliteedis. Võib küsida, et kas see valu on näiline või tegelik, kuid sisuliselt pole vahet. Kui töötaja kaebleb, siis tuleb reageerida," selgitab Elenurm.

Loe lisa:

www.stressivastu.ee

www.terviseinfo.ee

www.tooheaolu.ee

Peterson lisab, et mõnikord võidakse probleemidele tähelepanu juhtivat töötajat problemaatiliseks pidada ja stigmatiseerida ning seetõttu soovitab ta alati töötajatel, kelle tööandja ei ole avatud töökeskkonna turvalisuse teemadel rääkima, pöörduda tööinspektsiooni konsultantide või ametiühingu poole. „Kui ei ole usalduslikku õhk-

5 murrangulist muutust tööelus

WHO (World Health Organisation) on välja toonud viis peamist muutust tänapäeva tööelus, mis võivad põhjustada töötajate vaimse tervise probleeme:

1. **Ebakindlad projektipõhised töölepingud** ja ajutised töökohad ning seetõttu vähenevad sotsiaalsed garantiid ja töösuhete turvalisus.
2. **Töö intensiivistumine:** tööga ülekoormatus ja lühikesed tähtajad toovad kaasa ajasurve, suurenevad nõudmised töötajatele ja kiirenev töötempo.
3. **Töö emotsionaalsuse kasv**
4. **Sagenevad muudatused**
5. **Taastumise probleemid** töö ja eraelu segunemise ning võimalikud vaimse koormuse ja ajutegevuse probleemid pideva *online*'is olemise tõttu.

konda dialoogiks, tööandja ei pea oluliseks selle teemaga tegelemist ja töötajad ei oska otseselt neid probleeme lahendada, siis kindlasti soovitan nõu küsida vastava väljaõppe saanud spetsialistidelt. Oluline ei ole tööandjat survestada, vaid probleem lahendada," räägib Peterson.

Samas ei ole Peterson väga optimistlik, et ainult töötajate initsiatiivil võiks olukord organisatsioonis muutuda. „Meil on levinud komme jalgadega hääletada ehk kui inimesele ühes ettevõttes ei meeldi, siis ta ei räägi sellest ega püüa olukorda muuta, vaid lahkub ettevõttest ning sellest on äärmiselt kahju, sest niimoodi ei muutu kunagi midagi," tõdeb Peterson.

Probleeme saab lahendada vaid dialoogiga

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest töökeskkonnas ning nende ennetamisest ja maandamisest on hakatud rääkima viimasel aastakümnel. Enne seda olid prioriteetideks füüsikalised, keemilised ja ergonoomilised tegurid tööl.

Elenurme sõnul on organisatsioonide teadlikkus psühhosotsiaalsetest ohuteguritest töökeskkonnas viimastel aastatel järjest kasvanud. „Isegi väikesed organisatsioonid pööravad teemale tähelepanu ning ka kollektiivid, kus on vaid kümmekond töötajat, on oma töötajate vaimse tervise hoidmiseks ette võtnud häid asju. Paraku on enamik neist küll IT- või finantssektoris tegutsevad *start-up*'id," räägib Elenurme.

Ta tõdeb, et olukord psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamisel ja maandamisel on kesisem tootmis- ja teenindussektoris.

Petersoni sõnul on tööandjad hakanud töötajate töövõime hoidmise peale rohkem mõtlema pärast töövõimereformi. „Töövõimereform on toonud uue laine selles osas, et kui inimesel juba on töövõimelangus, siis mõeldakse, kuidas seda saaks kompenseerida. Tasapisi on tööandjad hakanud mõtlema ka sellele, kuidas inimeste töövõimet hoida," räägib Peterson.

Selleks, et tööandjad teaksid töötajate vajadusi, on vaja pidevat dialoogi. „Töötaja peab rääkima, sest tööandja muidu ei tea. Kiired lühikesed küsitlused annavad hea pildi sellest, mis on probleemiks paljudele. Turvalise töökeskkonna eest vastutavad mõlemad, nii tööandja kui ka töötaja. Tööandja kui tugevam ja teadlikum pool kontrollib ressursse ja saab valida meetmeid psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju leevendamiseks," sõnab Elenurm. Ideede pakkumisel ja elluviimisel tuleb appi nn tervisemeeskond, kelle liikmed on ise valmis panustama selleks, et olukorda muuta.

„Meie soovitus on, et tööandja jaoks peaks olema töötajate hulgas partner. Ma eeldan, et tööandja on piisavalt hõivatud, et ta ei saa üksinda selliseid asju lahendatud. Keegi, kellele töötajad julgevad oma muresid kurta ja kellega tööandja saab koos neid muresid lahendada. Et tekkiks usalduslik dialoog töötajate ja tööandja vahel," räägib Peterson.

Tellingu sõnul seisneb tööandja roll ka eeskuju näitamises. „Tööand-

Millest tuleks alustada psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel?

1. Luua tervisegrupp, kuhu kuulub ka juhtkonna esindaja. Tervisegrupp tegutseb vahendajana, kes ühendab töötajate head ideed olukorra ärandamiseks juhtkonna ja omanike poolt kasutada olevate ressurssidega.
2. Koostada psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs, milles on välja toodud ka organisatsiooni peamiste ametite esindajate võimalikud psühhosotsiaalsed ohutegurid.
3. Koostada tegevusplaan, kuidas riskianalüüsis välja toodud psühhosotsiaalseid ohutegureid ennetada.
4. Viia see plaan koos tervisegrupiga ellu. Mõõta ja hinnata tulemusi organisatsioonis ning vajadusel muuta tegevusplaani. Tähistada ja tähtsustada seda, mis on õnnestunud ning valida selle hulgast välja parim, mis aitab kujundada organisatsiooni mainet töötajate heaolu, võimekust ja vaimset tervist väärtustava tööandjana.

jal on võimalus oma suhtumisega näidata teemade olulisust. Näiteks täisleppimatus töökiusamisele ja töövägivallale nii sõnades kui ka tegudes on oluline samm usaldusliku töökeskkonna loomisel," lisab Telling.

Tegemata jätmise tagajärjed

Psühhosotsiaalseid ohutegureid eirata oleks suur viga, sest need mõjutavad töötajaid, organisatsiooni kui ka ühiskonda tervikuna.

Elenurme sõnul on psühhosotsiaalsetel ohuteguritel mitu tagajärge. „Personaalsel tasandil näiteks töökurnatus ja -väsimus, tööstress, läbipõlemine, ärevus ja depressiivsus; meeskondlikul tasandil koostöö ja uute ideede vähenemine, vastupanu muudatustele ja konfliktsuse kasv. Psühhosotsiaalsed ohutegurid tingivad ka somaatiliste haiguste sagenemise kui põgenemisreaktsiooni halvast töökeskkonnast," selgitab ta.

Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel esineb töötajatel mitmeid psühhosotsiaalse töökeskkonna põhjustatud vaimse tervise probleeme. Tööpingest põhjustatud kurnatust esineb 22%-l töötajatest, närvilisust 17%-l töötajatest, tööd häirivat stressi 16%-l töötajatest ning masendust 9%-l töötajatest.

Tellingu sõnul võib esineda organisatsioonides, kus psühhosotsiaalsed ohutegurid on maandamata, absentismi ja presentismi. „Absentismi all mõistetakse olukorda, kus inimene peaks olema tööl, aga ta ei ole ning presentism on olukord, kus töötaja küll viibib töökohal, kuid ei tee tööd. Mõlemad on tööandja jaoks negatiivsed nähtused, sest tööl ei ole tulemust," räägib Telling. Lisaks toob Tellingu sõnul psühhosotsiaalsete ohutegurite ignoreerimine kaasa suure personali voolavuse, mis omakorda sunnib tööandjat tegelema pidevalt personaliprobleemidega ega võimalda keskenduda organisatsiooni eesmärkide saavutamisele.

Elenurm kinnitab vajadust psühhosotsiaalsete terviseriskide maandamiseks, sest töötajate kogunenud pinged võivad avalduda ebasobival hetkel. „Kui see nii-öelda mädapaise on juba nii suur, siis see kindlasti ühel hetkel lõhkeb ning see võib paiskuda meediasse, sotsiaalmeediasse, kahjustades oluliselt tööandja mainet," selgitab Elenurm. ■

Autor: Jaanika Palm



Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused – psühhosotsiaalne ohutegur

Silja Soon, töötervishoiu talituse juhataja
Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal

Jaanuaris 2019 jõustuvad töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muudatused. Tööelu ajakirja järgnevates numbrites avame detailsemaid muudatuste eesmärke, rakendamise võimalusi ning sellest tulenevaid võimalikke muudatusi töökeskkonna korralduses.

Alates seaduse muudatuste vastuvõtmisest Riigikogus, on liikvele läinud müüdid, et ühe muudatusena tuuakse seadusesse sisse töökiusamise mõiste ning pärast muudatuste jõustumist hakkab Tööinspektsioon kohe karistama suurte rahatrahvidega neid tööandjaid, kelle töötajad on pöördunud inspektsiooni poole seoses töökiusamise, ahistamise või muu olukorraga, kus neile tundub, et psühhosotsiaalse ohuteguri mõju nende tervisele on väljakannatamatu.

Tõsi on see, et seadusandja täpsustas psühholoogilise ohuteguri mõistet ja viis selle vastavusse Euroopa Liidu direktiivides kastutatava terminiga psühhosotsiaalne ohutegur, mis on sisult palju täpsem termin.

Psühhosotsiaalse ohuteguri hindamine töökeskkonnas eeldab küll teadlikku lähenemist, kuid üldiselt ei erine suurel määral muude töökeskkonna ohutegurite hindamisest. Paljud personalijuhid, -spetsialistid ning keskastme ja tippjuhid on tegelikult juba aastaid sellega tegelenud, kuid ei oska oma tegevust veel seostada seaduses nimetatud psühhosotsiaalse ohuteguriga.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on sellised töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju.

Kui küsida juhilt, et kas ta tahab, et tema töötajad oleksid tööl õnnelikud ja oma tööga rahul, siis vastab enamik juhtidest jaatavalt, sest rahuloleva töötaja töötulemused on oluliselt paremad.

Jätkub lk 11



Kas minu organisatsioonis on kehv psühhosotsiaalne keskkond?

Alati ei pruugi tööandja osata arvata, et ettevõtte psühhosotsiaalne kliima ei ole kiita. Töötajaid ju ikka lahkub ettevõttest ja ikka on mõni haige. Kõik käivad regulaarselt töötervishoiuarsti juures ja sealt ei tule tööandjale tagasisidet, mis sunniks senisest enam keskenduma konkreetselt psühhosotsiaalsele ohutegurile.

Kuid kas kõik on ikkagi hästi? Tasub pisut järele mõelda ja avatud pilguga ringi vaadata. Teatud määral saab tööandja kindlasti enda jaoks olulist tagasisidet, kui kehtestab näiteks probleemide lahendamiseks kindla korra, teeb koostööd töökeskkonnaspetsialisti ja -volinikuga, kuulab oma töötajaid ning viib regulaarselt läbi rahulolu-uuringuid.

Kuid praktikas on neid juhtumeid, kus olukord võib täiesti ootamatult eskaleeruda võtmetöötaja või juhi lahkumise tõttu või tekib oluline huvide vastuolu tööandja suundumuste ja töötajate soovide ning isiklike eesmärkide vahel, mis tingib etteaimamatuid reaktsioone ja olukordi.

Allpool on abiks mõned küsimused, mis aitavad vajadusel kiiresti hinnata, kas organisatsiooni psühhosotsiaalne keskkond on hea või on hoopis vaja kiiret sekkumist.

- Kas teile on jäänud mulje, et mõned töötajad lahkuvad organisatsioonist stressi tõttu, milleni on viinud töökeskkond? Kas personali voolavus on püsivalt suur või ajutiselt mõnest sündmusest ajendatuna?
- Kas teile tundub, et töölt puudutakse töökohal tekkinud probleemide, nt stressi või kehva psühholoogilise töökeskkonna tõttu?
- Kas viimase aasta jooksul haiguslehe võtnud inimeste arvus on muutusi?
- Kas teile tundub, et ettevõtte töötulemused ei ole enam nii head kui varem (võrdlus varasemate aastatega)? Töötajate hulgas töölt puudumisi ei ole, kuid asjad ei lähe enam nii hästi.
- Kas teil on mulje, et ettevõttes tekib konflikte tööst tuleneva pinge, nt stressi või suure töökoormuse või ebaselgete tööülesannete või põhjendamatute nõuete tõttu?
- Kui konflikte esineb, siis püüdke selgitada, mis on nende konfliktide põhjused. Ärge jätke konflikti osapooli üksi, eeldusel, et see on nende omavaheline asi. Omavaheline probleem võib kiiresti kasvada kogu kollektiivi probleemiks, sest konflikti osapooled hakkavad endale otsima nn liitlasi, nendega ühte moodi mõtlejaid. Paratamatult tekib vastandumine, mis võib mõjutada suurt osa organisatsioonist või ka kogu organisatsiooni, olenevalt konflikti osapoolte rollist ja suhetest organisatsioonisiseselt.

Psühhosotsiaalse ohuteguri hindamisel võib abiks olla elektrooniline küsimustik, mille saab näiteks liita töötajate rahulolu-uuringuga. Küsimustiku interaktiivne variant on leitav lehelt www.stressivastu.ee/hse/Juht/ ning ka portaalist www.tööelu.ee. ■



Mida teeb tööinspektor, kui *Tööinspektsioonile esitatakse töökiusamise kaebus?*

- Analüüsib kaebuse asjaolusid ning uurib kaebuse esitajalt täiendavalt, kas ta on oma probleemist teavitanud töökeskkonnavolinikku või töötajate usaldusisikut või nende puudumisel oma vahetut juhti või temast kõrgemal seisvat juhti.

- Uurib kaebuse esitajalt, kas ja kuidas on tööandja püüdnud probleemi lahendada, mida selleks täpsemalt töötaja arvates tehtud on.

- Kui töötaja ei ole ettevõttes kellelgi oma probleemist teatanud, siis annab pöördujale soovitusi, kuidas proovida koostöös tööandjaga probleeme lahendada.

- Kui ettevõte on väike, töötajate esindajaid ei ole ning probleem on ettevõtte juhiga, siis alustab menetlust, kaebuse esitaja nime tööandjale mitte avaldades.

- Viiakse läbi tavapärane töökeskkonna järelevalve, mille käigus hinnatakse tööandja tegevusi seoses psühhosotsiaalse ohuteguri hindamisega. Vajadusel fikseeritakse hindamata jätmine või ebapiisav hindamine ning tehakse ettekirjutus ohuteguri hindamiseks ja tegevuskava koostamiseks. Ettekirjutuse täitmise tähtaeg lepitakse kokku menetluse kestel ja see võib sõltuda tööandja ettevõtte suurusest, probleemi ulatusest ning tegevuste elluviimise ajalisest võimalikkusest. Ettekirjutuse täitmise tagamiseks võidakse teha ka sunniraha hoiatus, kuid see ei ole trahv ning sunniraha nõutakse sisse vaid juhul, kui ettekirjutus jäetakse tähtaegselt täitmata.

- Sanktsiooni ehk trahvi rakendatakse vaid juhul, kui tööandja keeldub psühhosotsiaalse ohuteguri hindamisest või alahindab teadlikult ohutegurit, et vältida edasiste tegevustega kaasnevaid kohustusi või tegemist on korduvate rikkumistega, mis näitavad, et tööandja ei taha tegelikult psühhosotsiaalse ohuteguri hindamise ega selle mõju ennetamisega tegeleda ning töötajale on tekkinud kahjulik tagajärg. ■

Mõningane tööalane pinge võib olla motiveeriv ja edasiviiv. Olukord on tõsine, kui pinge on väga tugev või kestab pikaajaliselt.

Aga kuidas siis teada saada, kas töötajad on rahul? Tavaline vastus on, et meie töötajad ei kaeba, teevad koostööd, mured lahenevad koostöös juhiga, kõik teavad, kuidas või kelle poole mure korral pöörduda, lisaks käime meeskonnakoolitustel ja motivatsioonikoolitustel, viime läbi arenguvestlusi, kus saab anda vahetult tagasisidet, meil on piisavalt puhkepause, erinevad paindlikud töötegemise võimalused või vastatakse, et me viime igal aastal läbi töötajate rahulolu-uuringu ja see kinnitab meie veendumust, et suhted on korras ja kõigil on hea olla. Kõik need vastused on osaliselt õiged ja moodustavad teatud tüki süsteemsest lähenemisest.

Kui teemat käsitleda töökeskkonna vaates, tuleb alustada sellest, mis üldse on psühhosotsiaalne ohutegur. Selle mõiste on hästi avanud Lennart Levi, kes selgitab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on sellised töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja tööstress on omavahel tihedalt seotud, töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid ongi tööstressi põhjuseks. Tööstress ilmneb igas olukorras, kus tööalased nõudmised ületavad töötaja võime nendega toime tulla. Seega on üks terminitest põhjus, teine aga tagajärg.

Tööstressi käsitletakse pingeseisundina, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud katsumuste ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.

Mõningane tööalane pinge võib olla motiveeriv ja edasiviiv. Olukord on tõsine, kui pinge on väga tugev või kestab pikaajaliselt ning toimetulekuressursse on vähe. Uues või pingelises olukorras, samuti suure koormuse korral, vallandub inimese kehas kohanemisreaktsioon, mida nimetatakse ka stressireaktsiooniks. Tegu on neurokeemilise protsessiga, mille tulemusena suureneb muuhulgas südame löögisagedus, sageneb hingamine ning teravneb taju ümbritseva keskkonna suhtes. Kõik need on olulised reaktsioonid olukorras, kus hakkamasaamiseks on kaks valikut – võitlus või põgenemine. Selline ammustel aegadel kasulikuks osutunud kohanemine aga ei õigusta end tänapäevases töökeskkonnas sageli esineva pikaajalise stressi puhul.

Selline ammustel aegadel kasulikuks osutunud kohanemine aga ei õigusta end tänapäevases töökeskkonnas sageli esineva pikaajalise stressi puhul.

Olulisimad töökohal stressi tekitavad tegurid on:

- liiga suur (või ka liiga väike) töökoormus;
- ebamõistlikud tähtajad;
- segaselt püstitatud tööülesanded ja ebaselged juhtimisliinid;
- kui hästi tehtud tööd töötaja hinnangul ei tunnustata või ei tunnustata vastavalt tema ootustele;
- kui puudub võimalus kaebusi esitada või kaebuste esitamisel nende lahendamisega ei tegelda;
- palju vastutust, kuid vähe kontrolli või otsustusvabadust;
- mittetoetavad või koostööle mittealtid ülemused, alluvad või kaastöötajad;
- kontrolli puudumine oma töötulemuse üle;
- ebakindlus töö, oma positsiooni suhtes, sh tõrjutus;
- east, soost, rassist, rahvusest või religioonist tulenevad eelarvamused;
- vägivalla, hirmutamise või kiusamise võimalikkus;
- ebameeldiv või ohtlik füüsiline töökeskkond;
- võimaluse puudumine oma annete ja võimete rakendamiseks;
- võimalus, et väike viga või tähelepanu hajumine võivad viia oluliste negatiivsete tagajärgedeni.

Tööstressiga töötajatel võivad tekkida rasked vaimsed ja füüsilised terviseprobleemid. See mõjutab omakorda organisatsiooni ja ühiskonda tervikuna.

Töötajal võivad avalduda näiteks järgmised negatiivsed mõjud: läbipõlemine ja depressioon, keskendumisraskused, töötulemuste kvaliteedi oluline langus, probleemid kodus, narkootikumide ja alkoholi kuritarvitamine, halb füüsiline tervis, eelkõige südame-veresoonkonna haigused ja luu-lihaskonna probleemid, oluline kaalutõus või -langus, söömishäired, unehäired ning nendega kaasnevad muud tervise-probleemid.

Organisatsiooni tasandil on negatiivsed mõjud näiteks järgmised: üldised halvad majandusnäitajad, rohke töölt puudumine, haigena töötamine (töötajad saabuvad tööle, kuigi nad ei suuda korralikult töötada), rohkem tööõnnetusi ja vigastusi.

Tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide edukas vähendamine aitab hoida töötajaid õnnelikuna.

Positiivse poole pealt – kui tagatakse hea psühhosotsiaalne töökeskkond, on töötajad tööl terved ja tootlikud. Puudumine tööstressi tõttu väheneb või lakkab. Samuti vähenevad tootlikkuse vähenemisest põhjustatud majanduskahjud. Tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide edukas vähendamine aitab hoida töötajaid õnnelikuna. See soodustab ka töötajate kaasamist, motiveeritust ja uuenduslikkust.

Tööstressiga töötajad jäävad sagedamini ka pensionile enne ametlikku pensioniiga ehk neist võivad töövõime olulise vähenemise tõttu saada töövõimetuspensionärid. Positiivne töökeskkond aitab hoida töötajaid tööl. ■



Toetavad ja koostööaltid kolleegid vähendavad oluliselt tööstressi.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine – mida siis ikkagi teha?

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel on kõige tõhusam tegutseda proaktiivselt. Tööandja peab olema sisuliselt probleemi tekkimisest kaks sammu ees. Kogemused näitavad, et selleks ajaks, kui tööstress, terviseprobleemid ja töölt puudumine suurenevad, on tootlikkus ja innovatsioon juba languses. Nii mõjutatakse märkimisväärselt organisatsiooni majandusnäitajaid.

Tegurid, mis loovad hea psühhosotsiaalse töökeskkonna, on järgmised:

- töötajad on hea väljaõppega ning tööandja pakub neile enesetäiendamise võimalusi ja töötajad otsivad neid võimalusi lisaks ka ise, arvestades tööandja vajadustega;
- töötajatel on tööülesannete korraldamiseks ja täitmiseks piisavalt aega;
- monotoonseid ülesandeid on minimaalselt või on need töötajate vahel ära jagatud ning töötajaid julgustatakse oma töö eest vastutust võtma;
- töötajad teavad täpselt, mida neilt oodatakse, ja neile antakse korrapäraselt konstruktiivset tagasisidet (positiivset ja negatiivset);
- töötajad on kaasatud tööd puudutavate otsuste tegemisse ja neid julgustatakse avaldama arvamust näiteks töömeetodite ja -graafikute kohta;
- tööülesannete, hüvitiste, ametikõrgenduste ja karjäärivõimaluste jagamine toimub õiglaselt;
- töökeskkond on sõbralik ja toetav ning tippkoormuse ajal on võimalik kasutada lisaressursse;
- suhtlemine on avatud ja kahepoolne, töötajaid teavitatakse arengusuundadest, eelkõige organisatsiooniliste muudatuste ajal;
- tööstressi, ahistamise ja kolmanda isiku poolsete vägivallajuhtumite ennetamiseks on erimeetmed ning töötajad tunnevad, et nende muredesse suhtutakse osavõtlikult;
- töötajad saavad töö- ja eraelu tõhusalt ühitada.

Tööandja saab alati rakendada töötajate vaimse heaolu parandamiseks täiendavalt vabatahtlikke meetmeid.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamisest saavad kasu kõik:

- töötajad: paraneb töötajate heaolu ja nad on tööga rohkem rahul;
- juhtkond: töötajad on terved, motiveeritud ja produktiivsed;
- organisatsioonid: üldised majandusnäitajad paranevad, väheneb töölt puudumiste, haigena töölkäimiste, tööõnnetuste ja vigastuste arv ning kaadri voolavus;
- ühiskond: vähenevad üksikisikutele ja ühiskonnale tervikuna langevad kulud ja koormus. ■

Tervislikud töökohad haldavad ohtlikke aineid

Aprillis algas Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuuri juhtimisel kaheaastane teavitus- ja koostööprojekt pööramaks tähelepanu ohtlikele ainetele töökeskkonnas. Eestis on erilise tähelepanu all kantserogeenid, mis põhjustavad enamiku surmaga lõppevatest kutsehaigustest Euroopa Liidust.

Augusti lõpus toimus kolm **seminari,** kus käsitleti ohtlike ainete temaatikat ning võimalusi töökeskkonna ohutumaks kujundamist. Tööinspektsiooni töökeskkonna spetsialist Piret Kaljula vaatles, mis on ohtlik kemikaal, millised on põhilised nõuded ja rikkumised ning tõi näiteid tööõnnetustest ja kutsehaigestumistest. Töötervishoiu talituse juhataja Silja Soon rääkis kantserogeenidest, reguleeriva määruse nõuetest ning tegi ülevaate Tööinspektsiooni sihtkontrollide tulemustest ja kantserogeenidega seotud rikkumistest. Videoklipi vahendusel osales dr Kristiina Ojamaa, kes keskendus tööga seotud vähile ning andis nõuandeid tervise hoidmiseks. Seminarid toimusid Tallinnas, Jõhvis ning Tartus.

Oktoobris toimuvad taas töökeskkonna **filmiõhtud.** Näidatakse 2017. aastal Leipzigi rahvusvahelisel dokumentaal- ja animafilmide festivalil parima tööteemalise dokumentaalfilmi auhinna saanud filmi „Before the Bridge“ („Enne silda“). See on lühidokumentaal, mis räägib automatiseerimise mõjust tööjõule. Tööturg on pidevas muutumises ning tulevikku vaatav film uurib, kuidas inimesed saavad ja peavad kohanema ning kas tegema koostööd robotitega või jääma edaspidi töötuks. Filmiõhtud on tasuta ning toimuvad 4. oktoobril Tallinnas ning 5. oktoobril Pärnus. Filmi vaatamisele järgneb arutelu. Täpsem info ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel ning Tööelu portaalis.

Iga aasta 43. nädalal tähistatakse üle-euroopalist tööohutuse ja töötervishoiu nädalat, mille raames toimub Eestis traditsiooniline **töötervishoiupäev.** XX töötervishoiupäeval toimub konverents, mille fookus on ohtlikel ainetel töökeskkonnas ning võimalustel töökeskkonda ohutuks ja tervist säästvamaks muuta. Lisaks huvitavatele loengutele saab külastada ka minimessi ala, kus töötervishoiuteenuse osutajad tutvustavad oma teenuseid. Konverents toimub teisipäeval, 23. oktoobril Tallinnas Rahvusraamatukogu suures saalis. Täpsem info ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel ning Tööelu portaalis. ■



Rahvusvaheline konverents novembris

6. novembril toimub Tallinnas rahvusvaheline konverents „Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid *vol* 2".



Konverents on jätkuks eelmisel aastal Euroopa Liidu eesistumise raames toimunud uute töövormide ning tööohutuse ja -tervishoiu teemalisele rahvusvahelisele konverentsile. Toona arutasid praktikud, eksperdid, sotsiaalpartnerid ning teadlased, kuidas tagada ja jälgida Euroopa kõrgeid tööohutuse ja -tervishoiu standardeid ajal, mil muutunud on töö sisu, harjumused ja keskkond. Ka sel aastal on oodata Tallinnasse rahvusvahelisi eksperte, kes analüütilise pilgu tulevikku suunavad ning arutlevad tööohutuse ja töötervishoiu võimaluste rolli üle üha uueneval tööturul. Konverents toimub Tallinnas Nordic Hotel Forumis. Täpsem info ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel ning Tööelu portaalis. ■

Puhkepausid kasulikuks – head nõu videoklippidest

Väga sageli leiame end töötamas sunnitud asendis, olgu siis pidevalt istudes või vastupidi, hoopis seistes. Inimesele on aga parim vahelduv tööasend, see tähendab, et tööd saaks teha nii istudes kui seistes ja vahepeal ka liikudes. Paraku pole selliselt töö tegemine alati võimalik ja tuleb leida lahendusi, et pidev sundasend inimest ei väsitaks ning ülekoormusest tervisekahjustusi ei põhjustaks. Sundasendis töötamise korral on töötajale ette nähtud puhkepausid, et nendest maksimaalselt kasu oleks, tuleks pausi ajal teha harjutusi. Tööinspektsioonil said valmis videod, kust saad häid nõuandeid. Märt Pius, Kait Kall ja Tõnis Niinemets näitavad ette, kuidas võtta puhkepausist maksimum ja teha kasulikke harjutusi. Head sirutamist! ■



Videod leiad Tööelu portaalist **www.tooelu.ee/liiguterviseks**

Hingerahu töövaidluskomisjoni abiga

Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal

Tööandja ja töötaja omavaheline sõltuvussuhe. Töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, tööandjal lasub töötasu maksmise kohustus, töötaja on tööandjast suurel määral majanduslikult sõltuv ning tööandja vastutab isegi kolmanda isiku ees, kui töötaja oma tööülesannete täitmise käigus teda kahjustanud on. Ehk sõltuvus tähendab vastutust teineteise eest ja ees.

Kui aga ühe poole käitumine ei vasta teise poole ootustele, siis tekib tüli – töövaidlus, mis vajab lahendamist. On loomulik, et inimesed suudavad töölepingulise suhte käigus tekkinud probleemid lahendada omavahel rääkides ja arutades. Siiski see alati ei õnnestu ning siis pöördutakse õiglase lahendi saamiseks juba töövaidluskomisjoni või kohtusse. Siis soovitakse, et keegi kolmas tuleks ja ütleks, mis on õige ja õiglane.

Suurem osa töövaidlusi lahendatakse Eestis töövaidluskomisjonis, mis sellest aastast tegutseb uue töövaidluse lahendamise seaduse (TvLS) raamides. Uus seadus tõi uued võimalused ning on juba seitsme kuuga tõestanud, et komisjonile antud uued õiguslikud tööriistad on vajalikud ja kasutatavad.

Sel aastal on töövaidluskomisjon kinnitanud 193 kompromisskokkulepet, mis on 13% kõigist töövaidlusasjadest. Paljudel nendest juhtudest oleks aga pooltel olnud veelgi kiirem ja lihtsam pöörduda kohe alguses lepitusmenetlusse, kuid eelistati ikkagi vaidlust. Ilmestamaks seda, toon järgnevalt neli näidet juhtumitest, kus pooled jõudsid mitu kuud kestnud vaidluse käigus siiski kompromissini.

Nii kompromissil kui ka lepituskokkuleppel on vaidluse osapooltele üks suur eelis võrreldes töövaidluskomisjoni otsusega – kokkulepet ei avalikustata ega avaldata, see jääb konfidentsiaalseks. Seetõttu ei ole järgnevate näidete puhul võimalik välja tuua ettevõtte nime ega kirjeldada detailideni juhtumi asjaolusid.

1. Hüvitis endisele osakonna juhatajale ja töölepingu lõpetamine töötaja algatusel

Töötaja, ettevõtte endine osakonna juhataja pöördus töövaidluskomisjoni poole üsna tavalise nõudega, soovides saada töötamise ajal saamata jäänud töötasu (preemiat) ning hüvitist, sest tema hinnangul oli tööandja rikkunud töösuhtes oma kohustusi sel moel, et töösuhte jätkamine töötaja poolt ei olnud enam võimalik. Töötaja esialgne nõue tööandja vastu oli üle 20 000 euro.

Töötaja oli töölepingu üles öelnud tööandja rikkumise tõttu töölepingu seaduse (TLS) § 91 lõike 2 alusel, sest leidis, et tema preemiast ilmajätmine on tööandja poolt väga oluline rikkumine. Peamine probleem seisnes selles, et tööandja oli muutnud tagasiulatuvalt lisatasu/preemia arvestamise ja maksmise põhimõtteid, kuid töötajad olid panustanud eelnevalt kehtinud reegleid arvestades ning eeldasid juba lisatasu saamist. Olukord oli endise osakonna juhataja vaates ebaõiglane, sest ta ei saanud enne tööpanuse andmist vajalikku infot ega ka kaasa rääkida töötasu maksmise süsteemi muudatuste

kujunemises. Tööandja ei arvestanud sisuliselt töötajate huvide ja õiguspärase ootusega.

Tööandja vastas, et töötaja viidatud preemia maksmise süsteemi ei ole talle kunagi rakendatud ja preemia maksmine on tööandja ühepoolne otsus, mida töötaja ei saa eeldada. Seega pidas tööandja töötajapoolset töölepingu erakorralist ülesütlemist ja saamata jäänud töötasu nõudeid oma esialgses vastuses täiesti põhjendamatuteks.

Eeltoodu tähendab, et kõige pealt oli töötaja tellinud tasulise õigusabiteenuse, et koostada avaldus töövaidluskomisjonile, seejärel oli sama teinud tööandja, et koostada kirjalik vastus töötaja avaldusele. Töövaidluskomisjon oli võtnud asja menetlusse, teinud vastavasisulise määruse, määranud asja arutamiseks istungi aja, korraldanud töövaidluskomisjoni kaasistujate kaasamise määratud isutungipäevaks ning toimus juba ka istung, kus mõlemad pooled osalesid oma esindajatega. Töövaidluskomisjon jõudis juba teha asjas ka otsuse. See on oluline kulu nii vaidlusse sattunud pooltele kui ka riigile seoses töövaidluskomisjoni tegevusega.

Töövaidluskomisjon otsustas, et töötaja nõuded tuleb siiski rahuldada, kuid osaliselt ning tööandjalt tuleb töötaja kasuks välja mõista hüvitis 6000 eurot. Kuid pärast töövaidluskomisjoni otsuse saamist mõistsid mõlemad pooled, et see otsus ei ole neile kasulik ja otsustasid sõlmida hoopis kompromisskokkuleppe.

Mis on lepitusmenetlus?

Lepitusseaduse kohaselt on lepitusmenetlus vabatahtlikkusel põhinev tegevus, mille käigus erapooletu isik (lepitaja) toetab lepitusosaliste suhtlust, eesmärgiga aidata neil leida lahendus vaidlusküsimusele. Lepitaja võib esitada pooltele lepituse asjaolude ja menetluse kulgemise põhjal oma lahendusettepaneku.

Leppimise eelised:

- Lepitusmenetlus saab toimuda vaid juhul, kui mõlemad pooled seda soovivad. Lepitust ei saa teisele poolele peale suruda.
- Lepitusmenetluses võivad vaidlusse sattunud pooled teadvustada, et üks samm tagasi on tegelikult kaks sammu edasi.

Pädev lepitaja saab:

- Taaskäivitada dialoogi kinnijooksnud suhtes ning hoida suhtlusprotsessi käimas vastavalt lepitusprotsessi reeglitele.
- Aidata pooltel olukorda analüüsida ja vaatenurki laiendada.
- Vormistada lahenduseni jõudmisel seaduspärase kokkuleppe, mille pooled ise allkirjastavad.
- Leppimise tulemusel saavutatakse õigusrahu, kuid ka hingeline rahulolu ning vaidlus lõppeb.
- Menetlus on kiirem, sest kirjalik lepituskokkulepe sõlmitakse poolte vahel kümne tööpäeva jooksul töövaidluse lahendamise seaduse § 34 lõikes 1 sätestatud avalduse menetlusse võtmise otsustamisest arvates.

Leppimise ohud:

- Lepitusmenetlusse minek on vaid näiline ning varjatud eesmärgiks on teise poole tegeliku tahte väljaselgitamine ning täiendavate asjaolude välja uurimine, et saadud teadmistega juba vaidlusmenetlusse asuda.
- Lepituskokkulepe ei ole täitedokument ehk selle alusel ei saa pöörduda kokkuleppe täitmiseks kohtutäituri poole. Kui teine pool kokkulepet vabatahtlikult ei täida, siis on võimalus pöörduda lepituskokkuleppe alusel kohtusse, et kohtumenetluse tulemusel saada vajalik täitedokument.



Töövaidluse lahendamise seaduse § 51 lõige 1 võimaldab menetluse lõpetada kompromissiga kuni töövaidluskomisjoni otsuse jõustumiseni. Töövaidluskomisjoni juhataja kinnitab kompromissi määrusega, millega ühtlasi lõpetab töövaidlusasja menetluse.

Mitu kuud väldanud vaidluse tulemusel saavutasid pooled lõpuks kokkuleppe, et tööleping loetakse siiski lõpetatuks töötaja algatusel TLS § 85 alusel, mitte tööandja rikkumise tõttu, kuid tööandja maksab töötajale kolme tööpäeva jooksul pärast kompromissi kinnitamist välja 6000 eurot ning pooled ei avalda kolmandatele osapooltele vaidluse sisu ega kokkuleppe tulemusi.

Kas selline kokkulepe oli kasulik või mitte, jääb poolte endi hinnata. Oluline on aga see, et kompromissi kaudu saavutati õigusrahu ehk vaidlus lõppes ning see enam kellelegi täiendavaid kulusid kaasa ei too.

Siiski oleks pooled ilmselt sellise kokkuleppe saavutanud oluliselt rutem, kui oleks kohe proovinud leida mõlemale poolele sobivaid lahendusi lepitusmenetluses.



Mis on kompromiss?

Kompromiss töövaidluses on pooltevaheline mõistliku kokkuleppe saavutamine ehk konsensus, mille puhul osapooled nõustuvad ühiste seisukohtadega ainult osaliselt, ent lepivad kokku, et käituvad nii, nagu nad nõustuksid nendega täielikult. Töövaidluskomisjon kontrollib kompromissi õiguspärasust ja kinnitab selle vastava määrusega.

Kompromissi eelised:

- Töövaidluse lahendamise seaduse kohaselt võivad pooled menetluse kuni otsuse jõustumiseni lõpetada kompromissiga, isegi pärast töövaidluskomisjoni otsuse teatavaks tegemist.
- Pooled esitavad kompromissilepingu allkirjastatuna töövaidluskomisjonile või avaldavad kompromissi töövaidluskomisjonile protokolli kandmiseks.
- Kompromiss võib olla tingimuslik.
- Töövaidluskomisjoni juhataja ei kinnita kompromissi, kui see on vastuolus heade kommete või seadusega või kui kompromissi ei ole võimalik täita.
- Kompromissi kinnitamise määrus jõustub allkirjastamisel ja see on kohe täidetav ehk töövaidluskomisjonis kinnitatud kompromissiga saab pöörduda vajadusel kohtutäituri poole. Seejuures tuleb aga lähtuda kompromissis väljendatud poolte tegelikust tahtest ja kokkulepitud kuupäevadest.

Kompromissi ohud:

- Kinnitatud kompromissi saab tühistada ja selle tühisusele saab tugineda tsiviilseadustiku üldosa seaduses nimetatud alustel ning kompromissist saab taganeda või selle üles öelda, kui see sõlmiti pettuse või eksimuse tõttu.

2. Tööandja ei olnud rahul töötaja käest saadud töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldusega, töötaja tahtis aga hüvitist ületundide eest

Töötaja oli tööandja juures töötanud üle kolme aasta laotöölisena. 2017. aasta lõpus andis ta ilma igasuguse eelneva hoiatamiseta tööandjale erakorralise ülesütlemisavalduse TLS § 91 lõike 2 alusel, viidates tööandjapoolsetele rikkumistele, mis seisnesid tema hinnangul ületunnitöö hüvitamata jätmises alates 2015. aasta jaanuarist ja töötasu väljamaksetega korduvas viivitamises.

Tööandja sellega ei nõustunud, aga kuna tal töötajaga enam kontakti saada ei õnnestunud, siis vaidlustas ta seadusest tulenevalt töötaja ülesütlemisavalduse töövaidluskomisjonis, paludes komisjonilt töötajapoolse ülesütlemise tühisuse tuvastamist.

Töötaja esitas aga vastusena tööandja avaldusele töövaidluskomisjonile vastuavalduse saamata

jäänud töötasu ja hüvitise nõudes TLS § 100 lõike 4 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Töövaidluskomisjon liitis kaks töövaidlusasja, et neid üheaegselt komisjonis arutama asuda. Sel korral asi aga töövaidluskomisjoni istungini ei jõudnud ning pooled jõudsid juba enne istungit kokkuleppele, et tööandja maksab töötajale 3500 eurot netosummana ning tööleping loetakse lõpetatuks poolte kokkuleppega TLS § 79 alusel. Mõlemad pooled kinnitasid ühtlasi, et neil ei ole üksteise suhtes muid pretensioone ega nõudeid. Töövaidluskomisjon kinnitas seaduspärase kompromissi.

Kompromissini jõudmiseks kulus aega neli kuud. Kas tööandja ja töötaja oleks need probleemid saanud lahendatud veel töösuhte kestel? Ilmset küll, aga töötaja ei julenud küsida ning tööandja ei taibanud pakkuda.

3. Töömehe mustad püksid, töölepingu erakorraline ülesütlemine ja hüvitis

Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni poole, sest tööandja oli temalt võtnud ligipääsu senisele töökohale, saatnud uude töökohta, andnud vale suurusega ning pesemata tööriided ja jätnud ilma konkreetse töö tegemiseks vajalikest isikukaitsevahenditest, mistõttu töötaja keeldus töö tegemisest. Tööandja tegi seepeale töötajale hoiatuse ning tema hinnangul rikkumiste jätkumisel ütles töölepingu erakorraliselt üles töötajast tingitud põhjustel TLS § 88 lg 1 punkti 3 alusel.

Töötaja sellega ei nõustunud ja soovis, et töövaidluskomisjon tuvastaks töölepingu ülesütlemise tühisuse ja mõistaks tema kasuks välja hüvitise 800 eurot. Tööandja vaidles vastu, püüdes tõestada, kuidas töötaja tahtlikult tekitas olukordi, mis ei võimaldanud tööülesande täitmist.

Pooled esitasid töövaidluskomisjonile üle 20 erineva dokumendi, mis nende hinnangul pidid tõendama nende seisukohtade õigsust.

Menetlus jõudis töövaidluskomisjoni istungini, kus pooled said veelkord oma seisukohti selgitada, kuid samal istungil üksteist ära kuulates ja töövaidluskomisjoni seisukohti kuulates jõuti lõpuks arusaamisele, et vaidluse saaks mõlemale poolele sobival viisil lõpetada. Nii sõlmitigi sama istungi tulemusel kompromiss, millega pooled kinnitasid, et tööleping loetakse lõpetatuks poolte kokkuleppel ja tööandja maksab töötajale brutosumma 750 eurot ning tagastab esimesel võimalusel kõik tema territooriumile jäänud endisele töötajale kuuluvad töövahendid. Muid pretensioone pooltel üksteise vastu ei olnud.

4. Üksteist aastat valvurina ja saamata jäänud töötasu 16 000 eurot

Pikalt ühe tööandja juures valvurina töötanud endine töötaja pöördus töövaidluskomisjoni, et nõuda oma endiselt tööandjalt välja tasu kõigi töösuhte kestel hüvitamata jäänud ületundide ning saamata jäänud töötasu alammäära eest esialgu üldsummas 16 000 eurot, seejärel aga vähendas oma nõudeid 5000 euro võrra.

Tööandja vastas avaldusele, pakkudes kohe töötajale kompromissina hüvitist 1500 eurot ja vaidluse lõpetamist. Töötaja pidas pakutud summat liiga väheseks, arvestades oma panust ettevõttesse.

Seegi vaidlus jõudis töövaidluskomisjoni istungini, pärast seda jõudsid pooled siiski kompromissini. Töövaidluskomisjon kinnitas kompromissi tööandja poolt esialgselt pakutud tingimustel ehk töötajale maksti välja 1500 eurot ja ta kinnitas, et tal ei ole tööandja vastu rohkem mingeid pretensioone.

Töövaidluskomisjoni istungil sai töötaja aru, et tema arvestused töösuhte kestel tehtud ületundide osas ei ole tõendatavad, sest ta ei ole tööandjaga kunagi ületunnitöö kokkuleppeid sõlminud ega ka 11 aasta jooksul hüvitamist nõudnud. Lisaks töötas töötaja osalise koormusega ja viibis osaliselt töövõimetuslehtedel, mis tõi kaasa töötasu maksmise alla valitsuse kehtestatud alammäära.

Lisaks selgus vaidluse käigus, et pigem oli probleemiks töötaja solvumine, et tema pikaaegset panust ei tunnustatud ja töösuhe lõpetati, mitte töösuhte kestel saamata jäänud töötasu.

Lõpp hea, kõik hea! Töötaja sai kokkuvõttes summa, mis teda rahuldas. ■

Kai Realo: juht peab leidma kontakti iga meeskonnaliikmega

Kohtume Kai Realoga Tammsaare Ärimajas asuvas Circle K Eesti peakontoris. Siin töötavad inimesed on toeks teenindusjaamadele üle Eesti ning nemad viivad ka Eesti head kogemused ja ideed kontserni sõsarettevõteteni üle maailma. Kõiki neid inimesi juhib peadirektori ametis Kai Realo, kes on Circle K-s töötanud üle 15 aasta ja pälvis maikuus Eesti parima juhi tiitli.

Intervjueeris ***Raigo Jahu***





Circle K juht Kai Realo peab uue juhi kõige olulisemaks ülesandeks seda, et ta saavutaks oma meeskonna liikmetega kontakti

Millise juhina te end kirjeldaksite?

See on küsimus, mida minult ikka küsitakse. Aasta-aastalt pean oma vastust veidi korrigeerima. Ma ei ole kindlasti enam see juht, kes ma olin kümme aastat tagasi. Kindlasti on säilinud minu suunatus eesmärgile. Olen inimene, kelle jaoks on selge, mis on eesmärk ja mida tuleb selle saavutamiseks teha, ning üldjoontes on just sellele suunatud iga minu liigutus.

Kuidas olete aja jooksul muutunud?

Olen loomult maksimalist ja mingil ajal olin seetõttu jõulisema juhtimisstiiliga. Ma ei saa öelda, et oleksin juhina pehme, aga ma olen õppinud inimesi erineval moel mõjutama. Kui on vaja olla jõuline, siis seda ma ka olen, aga ma ei ole enam see, kes läheks valikuta n-ö läbi halli kivi.

Tihtipeale on mind peetud ka innovaatiliseks juhiks. Mul tekib palju ideid ja ma mõtlen ka võimalikud lahendused välja. Samas ei tähenda see veel, et kõik need ideed tuleks ellu viia. Pigem on need võimalused, millest kolleegid saavad oma ideedele tuge.

Kokkuvõtvalt saan öelda, et olen eesmärgile pühendunud ja pigem tugevam juht. Olen suunanäitaja ning selle juurde kuuluvad nii loomingulisus kui ka innovatsioon.

Kas olete aja jooksul ka mõnest juhtimisvõttest loobunud?

Raske öelda. Loomult olen inimene, kellele meeldib iseseisvus – olen ise iseseisev alluv ja mulle meeldivad iseseisvad töötajad. Olen pidanud endas muutma mitmeid asju, et olla parem juht, kuid kui midagi välja tuua, siis mulle ei ole loomuomane pidev kontrollimine.

Tean, et teatud tüüpi inimesi lihtsalt peab kontrollima. Kõik inimesed ei ole ühesugused: on iseseisvaid, on loomingulisi ja on neid, kellele sobib vabam ajagraafik. Mõnele kolleegile tuleb siiski aeg-ajalt õlale koputada ja uurida, kui kaugel nad oma tööga parajasti on. See on alati minult kõige rohkem pingutust nõudnud ja ilmselt pean sellega elu lõpuni maadlema. Mulle meeldib, kui inimesed saavad eesmärgi või tööülesande, mida nad on pädevad lahendama, ning tulevad minu juurde siis, kui tahavad kellegagi koos mõelda, nõu saada, või soovivad, et keegi neid emotsionaalselt toetaks. Ma ei ole kõige parem administreeriv juht, mul on küll omad nõksud, aga see ei ole mulle loomuomane.

Maikuus tunnustati teid Eesti parima juhi tiitliga. Kas selline tähelepanu sobib teile või hoiate rohkem tagaplaanile?

Nii ja naa. Ma ei ole seda tüüpi inimene, kes jookseb, autasud rinnas, igal pool ringi ja püüab kõigis asjades arvamust avaldada. Kaugeltki mitte. Aga juht olla – see on minu elukutse. Oleks vale öelda, et kui saan erialase tunnustuse, siis tunnen end kuidagi ebamugavalt või halvasti. Seda kindlasti mitte.

See tunnustus oli minu jaoks oluline. Tunnustuse saamisest on mõned kuud möödunud ja saan öelda, et see oli veelgi olulisem minu töötajatele. On täiesti uskumatu, kuidas inimestele läheb korda, kes neid juhib. Tunnustus kinnitas neile, et neil on hea juht. Üks alluv kirjeldas mulle vahvalt, kuidas ta oma emale rääkis, et ta töötab nüüd Eesti kõige mainekamas ettevõttes ja Eesti kõige parema juhi alluvuses. See oli üllatav tagasiside, millele ma ise ei oleks osanud mõeldagi.

Mul on saadud tunnustuse üle hea meel. Kindlasti ei ole see aga midagi sellist, et võiksin öelda, et minu töö on nüüd tehtud, olen kõik saavutanud ja kõnnin nüüd ringi, tiitel kaelas.

Kui peaksite andma soovituse inimesele, kes esmakordselt alustab juhi ametis, siis milline see oleks?

Sellele on lihtne vastata. Enne praegust intervjuud rääkisin just kahe uue juhiga. Ma kohtun kõigi oma uute teenindusjaamade juhatajatega. Nad on üldjuhul saanud selle ameti edutamise teel, aga osa uusi juhte on tulnud ka väljastpoolt, et meie juures karjääri järgmine samm teha.

Uue juhiga alustan vestlust küsimusega, kas ta on juba leidnud kontakti oma meeskonnaga. Uurin, mida ta on teinud selleks, et saada oma töötajatega tuttavaks. Kas ta on nende kõigiga kohtunud ka üks ühele ning saanud aru, kes nad on ja millised on nende ootused juhile, meeskonnale, tööandjale üldiselt ja kohale, kus nad töötavad. See on A ja O iga juhi maailmas.

Mind paneb imestama, kui ettevõtte juhina alustav inimene ütleb intervjuus meediale, et peamise asjana pärast tööle asumist vaatas ta üle ettevõtte finantsnäitajad ja muud taolised asjad. Sellised asjad saab majandusaasta aruandest igaüks juba varem, enne tööle asumist välja lugeda. Kõige olulisem on alguses ikkagi kontakt inimestega, keda juhtima hakkad. Kui seda kontakti ei ole, siis näeb juht vaid poolt sellest, mis ettevõttes tegelikult toimub. See on minu esimene soovitus.

Teine soovitus on, et ka edaspidi jääks aega meeskonnale, inimestele. Oma aega tuleb hästi planeerida. Uue ameti ja tööülesannete juures kipub tekkima ajadefitsiit: kogu aeg on vaja midagi teha, midagi uut on tulemas, midagi on juhtunud ja tekib tunne, et ainult sina saad maailma päästa. Tuleb paika panna kindel rutiin, kuidas võtta aega iseendale, teha plaane ja mitte rapsida. Kindlasti on vaja leida aega oma inimeste jaoks. Tuleb kalendrisse kirja panna, millal ja kellega oma töötajatest järgmisena kokku saad, et tunnike vestelda üksteise paremaks mõistmiseks.

Kas teil on soovitusi ka pikaaegsetele juhtidele?

Kindlasti, sest olen ka ise pikaaegne juht. Inimesed vahetuvad meeskondades – kes on saavutanud uue kompetentsitaseme ja otsib väljundit mujalt, kes on läinud vanemapuhkusele või sealt tulnud. Nende muutustega koos tuleb ka endal muutuda. Inimeste vahetumise tõttu oma juhtimisstiili kohandamine on trenni eest. Juht võib ju öelda, et tal on mingi loomupärane ja ainuomane juhtimisstiil, kuid mitte kunagi ei ole halb teha väikeseid mugandusi, et teistel inimestel oleks mugavam ka sinuga koos töötada.

Palju on räägitud uutest põlvkondadest, kes peale tulevad. Nad näevad asju teistmoodi. Tuleb mõelda, kuidas neile lähemale jõuda ja kuidas neist paremini aru saada. Kuidas panna neid maksimumi saavutama. See on igale juhile jõukohane harjutus.

Kui paljude põlvkondadevaheliste erinevustega olete kokku puutunud ning ennast seetõttu täiendama või muutma pidanud?

Ma ei ole pidanud end mitte niivõrd muutma, aga olen pühendanud aega sellele, et üldse aru saada, milles seisneb see põhimõtteline erinevus põlvkondade vahel. See väljendub harilikult küll töös, aga oluline on aru saada, kust tuleb seda põhjustanud põhimõtteline erinevus mõtteviisis ja tegudes.

Mäletan hästi, kuidas mõni aasta tagasi Y-generatsiooni põlvkonnaga silmitsi seisime. Teenindusjaamade juhatajad ei osanud midagi peale hakata ja küsisid, kuidas sellise seltskonnaga üldse midagi tehtud saab. Võtsin aja, lugesin artikleid ja vestlesin oma noorte kolleegidega, et noorest põlvkonnast aru saada.



Kai eelmise aasta kõige suurem katsumus oli Statoili nime vahetamine Circle K-ks.



Käesoleval aastal pühendab Kai end meeskonnale.

Kuna mul on kodus Y-generatsiooni esindaja, siis sai mulle üsna kiiresti selgeks, et töö ei ole uue generatsiooni jaoks iseenesestmõistetav asi. Selline arusaam raputab minu generatsiooni inimesi hingepõhjani. Kui sellele mõtlema hakata, siis paneb imestama, kuidas küll saab keegi arvata, et töö ei ole iseenesestmõistetav. Sulle ei pruugi töötamine meeldida ja tahaksid rohkem puhata, aga seada küsimärgi alla, kas inimesed peaksid üldse tööl käima – see on minuvanustele inimestele ahhaa-elamus, mille aktsepteerimiseks võib kuluda kuid, isegi aastaid.

See tähendab ühtlasi, et nooremat põlvkonda ei saa mõjutada nende vahenditega, millega saab mõjutada minu põlvkonda. Omal ajal tahtis igaüks saada endale suurema ekraaniga telerit, moodsamat sektsioonkappi, tugitooli, millel said jalad üles tõsta, ning kõike muud taolist.

Uus põlvkond leiab, et töö ei ole hädavajadus. Ta saab aru, et sellel on oma hind. Noore arvates võib elamine ära mahtuda seljakotti. Peamine on vaid internetiühendus, millest noored ei ole valmis loobuma. Nende maailmapilt muudab ka seda, millega neid mõjutada. Neid ei saa mõjutada materiaalsete väärtustega, vaid hoopis teiste, sisulisemate väärtustega.

Kas võite avaldada mõne saladuse, kuidas olete noori inimesi enda juurde tööle saanud?

Noorte töötajate leidmine sõltub paljuski ettevõtte kuvandist tööandjana, mitte niivõrd töötasu suurusest. Ettevõtte kuvand ühiskonnas määrab väga palju. Meie oleme väga palju võitnud tänu sellele, et ettevõtte sai käesoleval aastal mainekaima ettevõtte tiitli. Noortele läheb korda, kas oled vastutustundlik ja keskkonnateemadega tegelev ettevõte. Samuti ka see, kuidas suhtume eri ühiskonnagruppidesse, nt kas pakume vegantoitu. Loomulikult pakume, kuigi see on piisake meres. Neid kliente, kes seda tahavad, on vähe, kuid nad on väga häälekad kliendid. Noortele läheb korda, kas arvestad vähemusgruppidega ja kuidas suhtled välismaailmaga. Need on killukesed, millest kokku kujuneb arusaam, mille järgi noored tööandja üle otsustavad.

Kui küsida, miks nad jäävad, siis ilmselt seetõttu, kui nendega arvestatakse ja ollakse väga kannatlik. Kõike tuleb selgitada. See on nagu

3,5aastase lapse kasvatamine. Kui sa jõuad kõikidele miks-küsimustele vastata või hakkad selgitama juba enne, kui miks-küsimus tuleb, siis läheb kõik hästi. See kõik kinnistub ühel hetkel. Ei tasu ärrituda, et elementaarseid asju, mis sulle on lihtsad, ei osata. Mina näiteks ei oska lehma lüpsta ja ma ei ole seda ka teinud. Ma olen lehma näinud ja mu vanaemal olid lehmad. Aga kellelgi ei tule mõtet minu peale karjuda, et näe, nii vana inimene, aga ei oska lehma lüpsta. Ka tänapäeva laste jaoks on teemasid, millest nad on vaid kuulnud, kuid mida nad teha ei oska.

Circle K on rahvusvaheline ettevõte, kui palju on teil võimalik keti juhtimises osaleda?

Kontserni juhtimine on huvitav protsess. Viimased kuus aastat oleme allunud Kanada kontsernile, mille peakontor asub Montréalis. Oluline osa meie ärist asub aga Ameerika Ühendriikides, kus on mitu suuremat kontorit. Oleme väga multikultuurne seltskond.

Viimase paari aastaga oleme võtnud suuna globaalse strateegia loomisele. Couche-Tard, mille tütarettevõte me oleme, peab end ise detsentraliseeritud ettevõtteks. Nad on kasvanud ettevõtteid üles ostes. Viimased paarkümmend aastat on nad aasta-aastalt ostnud mitmesuguseid jaekette ning viinud need oma kontseptsiooni alla. Seetõttu ei ole nad väga palju mõelnud pikaajaliste strateegiate peale. Näiteks: mida teha siis, kui bensiin ja diisel kui fossiilsed kütused ära kaovad? Või milline on toidu roll meie teenindusjaamades ning millist toitu peame seal pakkuma? Iga kord, kui nad on uue keti ostnud, on sealt üle võetud seni toiminud head asjad ning muus osas võetud kasutusele uued kontserni üldised lahendused.

Viimasel paaril aastal on rohkem tähelepanu pööratud just mugavuspoe toodete ja teenuste arengule. Peamine n-ö arenduslabor on seni olnud Euroopas, mille keskus asub Norras Oslos. Seal oli meil juba Statoili ajal tugev meeskond kontseptsioonide ja tehnoloogiate arendamiseks. Nüüd püütakse seda teadmist edasi anda ning sealseid inimesi kaasatakse globaalse arendusmeeskonna liikmeks.

Võite küsida, mida saame Eestis ise mõjutada. Meie jaamad ehitatakse küll ühtse standardi järgi, kuid ei saa öelda, et see oleks globaalne standard. Kes on USAs käinud ja sealseid tanklaid näinud, siis siinpool lompi on bensiinijaamad heal juhul kolmandik Ameerika omadest. Ka meie teenindusjaamade kontseptsioon ehk millised need välja näevad, on välja töötatud tsentraalselt. Kui aga kontseptsioonis tehakse arendusi, näiteks toidupakkumises, siis kaasatakse eri riikidest tugevad tegijad. Näiteks kuulub uue toidupakkumise ja poe kontseptsiooni meeskonda meie kaubandusdirektor. See tähendab, et ta saab osaleda protsessis, kus analüüsitakse konkurentsiolukorda ja kirjeldatakse tulevikustsenaariume. On hea, et inimesed saavad osaleda globaalse tasandi otsustusprotsessides.

Täielikult kohalik otsus on see, milliseid tooteid me oma jaamades pakume. Kütus on küll kõikjal ühtemoodi brändidud toode koos Circle K unikaalse lisandiga, kuid tuleb igas piirkonnas muidugi lähimast terminalist või tehasest. Kui aga räägime meie kaupluste kaubavalikust, siis mida rohkem tuleb arvestada kohaliku maitse-eelistusega, seda enam tuleb valik teha kohapeal. Näiteks ei saa norrakale ja poolakale müüa sama maitsega vorsti, sest maitse-eelistused erinevad riigiti väga palju. Toidu tootearendus on alati olnud ja ka jääb kohalikuks tegevuseks.

Kuidas te kirjeldaksite Circle K-d kui tööandjat?

Oleme püüdnud hoida ühtset kuvandit ja teenindusstandardit üle Eesti. Väga raske on seda teha, kui ettevõtte esindused on kuuekümnes kohas. Teenindusjaamade juhid peavad lähtuma oma tegevustes samadest põhimõtetest. Me proovime inimestega arvestada, leida üles nende parimad oskused ja neid oskusi edasi arendada. Usun, et kõik juhid soovivad seda. Mõnel tuleb see lihtsalt paremini välja kui teisel.

Circle K arendab oma töötajaid. Me teame, et meie juurde tulevad tihti noored, kes on värskelt kooli lõpetanud. Meil on omad protsessid, kuidas kogemusteta inimesest teha oskustega töötaja. See ongi võib-olla meie edu võti, et meil on väga selge protsess, kuidas noorest inimesest, kel puuduvad oskused, saab mõne aja pärast töötaja, kes teab väga palju erinevaid asju, oskab neid teha, teeb neid turvaliselt

ja õigeid töövõtteid kasutades jne. Sellega me julgustame noori, kes meie juurde tööle tulevad. Omavanuste inimeste seas olen ikka nalja teinud, et „too oma laps meie juurde ja me teeme temast inimese".

Kütuse ja ka toidu käitlemine on vastutusrikas, kuidas tagate inimeste ohutuse?

Kütusega meil teenindajad enam kokku ei puutu, sest kütuse käitlemine jaamades on niivõrd automatiseeritud. Ainuke kokkupuude, nagu üks jaama juhataja selgitas, oleks siis, kui kord aastas inventuuri ajal tuleb minna mahuti juurde ja lasta sinna mõõtelatt sisse, et kontrollida, kas tehnoloogia on kõik õigesti mõõtnud. Kütuse käitlemise osas instrueerime oma töötajaid muidugi nendeks puhkudeks, kui midagi juhtub. Näiteks, kui keegi laseb tankimisalal kütust maha.

Kui rääkida toidust, siis toiduohutus on praegu üks prioriteetsemaid teemasid. Ennekõike kliendi, aga ka teenindaja huvides. Töötajate huvides on see, et ei kasutataks kiirustades valesid töövõtteid. Samuti instrueerime töötajaid, kuidas kasutada ohutult grilli ja ahju.

Meil on ohutu töökeskkonna tagamiseks eraldi meeskond, koolitusprogrammid ja igas jaamas töökeskkonna volinikud, keda regulaarselt koolitame. Nemad viivad oma teadmisi jaamadesse edasi. See on meie jaoks väga oluline, seega oleme peensusteni välja töötanud süsteemi, kuidas ohutut käitumist tagada.

Ka tööõnnetuste vältimine on väga oluline. Oleme seda teemat ka Tööandjate Keskliidu töörühmas arutanud, samasuguseid proovikive on väga paljudes ettevõtetes. Info üleküllus viib ilmselt inimeste mõtted mujale, mistõttu ei vaadata ette ega mõelda oma tegevuse võimalikele tagajärgedele. Tööohutuse tagamise valem on ikka treening. Näiteks kui konkreetseks



Kai lähiaja suurim soov on võtta talvepuhkus ning veeta nädal Alpides.

tööks tuleb kindad kätte panna, siis tuleb seda harjutada seni, kuni inimene paneb kindad kätte automaatselt, seda endale teadvustamata. Ohutute töövõtete treenimine on väga oluline ja me teeme seda väga süsteemselt.

Mis on teie peamine motivaator?

Minu peamine motivaator on vabadus teha seda, mis mulle meeldib. Ma olen valmis tegema väga palju selle nimel, et saavutada vabadus teha just seda, mis on mu kutsumus, mis mind huvitab ja mulle meeldib.

Millistest tegevustest te energiat saate ja kuidas puhkate?



Puhkuse ajal puhkan passiivselt. Olen inimene, kellel on aastas vaja vähemalt kümmet päeva, et uue moesõna kohaselt „molutada". Mul on vaja neid päevi, kus ma ei traavi mööda vaatamisväärsusi ega kõpla kusagil põllul. Ma ei loe siis e-kirju, vaid raamatuid. Selle aasta kümne päeva sees (intervjuu toimus kolm päeva pärast Kai Realo puhkust – toim) lugesin läbi neli kriminulli ja magasin kümme tundi päevas. Mul on sellist puhkust vaja, et akusid laadida.

Mulle meeldib reisida. Mulle meeldivad näiteks vana Euroopa klassikalised linnad. Firenzesse läheksin iga kell tagasi. Barcelonas olen käinud kaheksa korda. Igal aastal käin ikka Lõuna-Euroopas. Need kohad annavad mulle energiat. Sealsed inimesed ja atmosfäär sobivad mulle. Olen aru saanud, et vajan päikest, et energiat saada.

Mida meeldib teile vabal ajal teha?

Mul on väike koer, korgi nimega Frodo. Kui jõuan koju, siis tuleb temaga õue jalutama minna. See on mulle endale kasulik ja koos temaga on see puhast lust.

Mulle meeldib ka šopata. Viimastel aastatel küll vähem, sest see ei paku enam nii suurt elamust, palju on juba ka nähtud. Šoppamise juures meeldib mulle kaubandus kui kontseptsioon. Mulle meeldib vaadata, millega kaupmehed on välja tulnud, et klienti kauplusesse tuua. Circle K äri ei ole e-kaubandus, kus toitu kullerteenusega müüa, aga see ei olegi meie eesmärk. Meie äri seisneb ikkagi selles, et tuled kohale ja saad vajaliku kätte. See on traditsiooniline jaekaubanduse vorm alates väljapanekutest, teenindusest kuni reklaammaterjalideni. Näiteks käia päev läbi Amsterdamis mööda toidupoode ei ole minu jaoks mingi probleem, see meeldib mulle ja ma saan sellest isegi energiat, mida oma töös kasutada.

Mida sellelt aastalt ootate?

Kui seda oleks minult küsitud vahetult pärast majandusaastat, mis oli väga edukas ja mil sai tehtud väga palju – nimevahetus, kolm uut jaama, uued kontseptsioonid, siis oleksin öelnud, et arvatavasti tuleb käesolev aasta igav. Nüüd arvan, et sellise tempoka aasta järel saame keskenduda oma põhitegevustele ning arendada meeskonda. Meil on uus kaubamärk ja vajalik infrastruktuur, nüüd on aega, et tegeleda rohkem oma inimestega. Minule on uus aasta inimeste ja organisatsiooni arendamise aasta.

Mida tahaksite ise sel aastal teha, mida seni teinud pole?

Raske on sellele vastata. Aga esimesena tuleb mõttesse, et tahaksin võtta talvepuhkuse ja veeta nädala Alpides. Ma ei ole seal väga kaua aega käinud. Viimaste aastate tempot arvestades ei ole mulle isegi pähe tulnud, et saaksin talvel puhkama minna. Seega – ilmselt talvepuhkus ongi see, mida ma isiklikult aastalt ootan, sest tavaliselt on esimene pähe tulnud mõte just see, mis kõige õigem. ■

Kuidas arvutada *tööõnnetuste kulu ühiskonnale?*

Igaühele on mõistetav, et tööõnnetuse korral kannab kulusid nii tööandja kui ka õnnetusse sattunud töötaja. Õnnetuste mõju võib aga olla veel laiem. Kui suur kulu tööõnnetuste ja tööga seotud terviseprobleemide tõttu ühiskonnale tekib, ei ole täpselt teada. Küll aga on riikide statistilisi andmeid kogudes proovitud seda kulu kokku arvestada.

Mida näitab meile statistika?

Kuigi paljud riigid mõistavad tööohutuse ja töötervishoiu olulisust, on paljudel töötajatel endiselt ebatervislikud ja ohtlikud töötingimused. 2013. aastal oli Euroopa Liidus ligikaudu 3,1 miljonit tööõnnetust, mille tõttu oldi töölt eemal vähemalt neli päeva, ning 3674 surmaga lõppenud tööõnnetust. Samal aastal kannatas ELi 28 liikmesriigi elanikest keskmiselt 7,4 protsenti tööga seotud haiguste käes, mille põhjustajaks oli töö või haigus, mis on halvenenud töö tõttu.

Praeguste hinnangute kohaselt on ülemaailmne tööõnnetustest tulenev kulu 2 680 miljardit eurot, mis on umbes 3,9% maailma SKT-st. Tööõnnetuste kulu prognoos Euroopa Liidus on 476 miljardit eurot, mis on 3,3% Euroopa Liidu SKT-st, mis on mõnevõrra väikesem kui ülemaailmne keskmine. Surmaga lõppenud tööõnnetuste kulude osakaal on nii globaalselt kui ka Euroopa Liidus võrdne mittesurmavate tööõnnetustega, mõlemad moodustavad umbes poole kuludest.

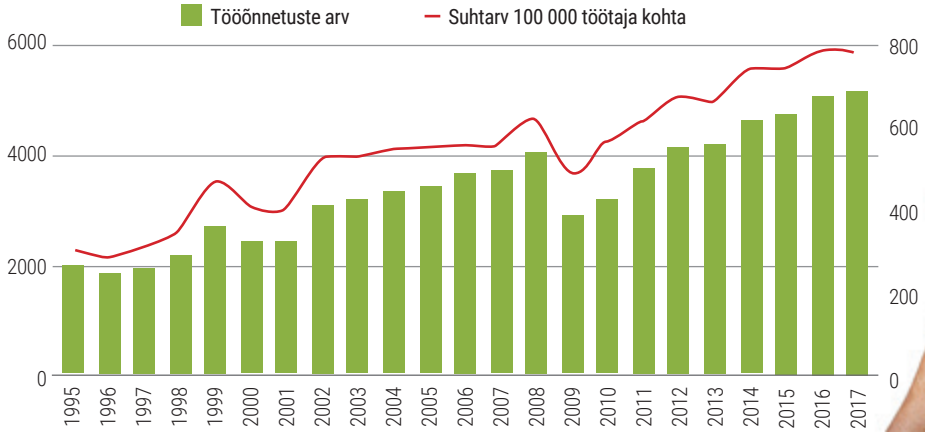
Eestis on välja arvutatud, et keskmiselt kaasneb iga tööõnnetusega tööandjale kulu 1358 eurot, riigile 1683 eurot ning ühiskonnale tervikuna 16 166 eurot.

Täpset arvu reaalsuses keeruline arvutada

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) on seadnud eesmärgiks hinnata tööõnnetuste, tööga seotud terviseprobleemide ja tööga seotud surmajuhtumite kulusid Euroopas. Selleks, et taolisi kulusid õigesti ja õiglaselt kokku arvutada, on vaja korrektseid ja võrreldavaid andmeid. Kättesaadavate andmeallikate ulatuse ja kvaliteedi hindamisel sai selgeks, et Euroopa tasandil ei ole piisavalt andmeid tööga seotud haiguste kohta. Tööõnnetuste ja tööga seotud terviseprobleemide kohta on vähe usaldusväärseid andmeid.

Praeguste hinnangute kohaselt on ülemaailmne tööõnnetustest tulenev kulu 2 680 miljardit eurot, mis on umbes 3,9% maailma SKT-st.

Registreeritud tööõnnetuste arv ja tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta Eestis





Kulude osas leiti, et rahvusvaheliste allikate abil saab tuletada otseseid tervishoiuteenuste kulusid nagu näiteks ravikulud ja tervishoiuteenuste ülalpidamise kulud. Kaudsete kulude nagu näiteks pereliikmete kantud kulude arvutamine on aga keeruline, kuna puuduvad andmed lisakulude ning nende tekkimise perioodi osas.

Andmete puudumisel võib mõned puuduolevad täita hinnangu alusel. Selline lähenemine võimaldab kokku arvutada osalise kulu. Samas täielikku kulu, mis on tekkinud tööga seotud haiguste tõttu, kokku arvutamiseks on vajalik täita palju rohkem eeldusi.

Tervislik ja turvaline töökeskkond pole mitte ainult töötajate vaatenurgast kasulik, vaid aitab oluliselt kaasa ka tööviljakusele ning soodustab majanduskasvu.

Milline on töötervishoiu tagamise kasu?

Tervislik ja turvaline töökeskkond pole mitte ainult töötajate vaatenurgast kasulik, vaid aitab oluliselt kaasa ka tööviljakusele ning soodustab majanduskasvu. Tööohutus suurendab konkurentsivõimet ja tootlikkust, vähendades tööõnnetustest tulenevaid kulusid, tööst tulenevaid haigusjuhtumeid ning tõhustades töötajate motivatsiooni. Veelgi enam, tööõnnetuste ja tööga seotud terviseprobleemide vähenemine survestab vähem sotsiaalkaitset ning kindlustus- ja pensionisüsteemi.

Selleks, et hinnata õiglaselt tööõnnetustega ja tööga seotud haiguste kulu, on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu agentuur hinnanud avalike andmebaaside terviklikkust ja kvaliteeti.

Andmete esitamata jätmine

Lisaks sellele, et mõningaid andmeid tööga seotud tervisehäirete kohta ei ole kogutud, esineb ka andmete esitamata jätmist. See viitab olukorrale, kus töötaja ja/või tööandja on otsustanud tööõnnetusest või tööga seotud haigusest mitte teatada või nad ei ole teadlikud taolisest kohustusest. Andmete esitamisest kõrvalehiilimist esineb sagedamini nendes riikides, kus teadlikkus tööohutuse osas on suurem.

Edasised sammud kulude täpseks hindamiseks

Senistest andmebaaside võrdlustest on selgunud, et teatud tööga seotud haigusjuhtumite osas andmed puuduvad. Samuti esineb erinevusi liikmesriikide vahel, milliseid tervisehäireid peetakse kutsehaigusteks ja milliseid mitte. Eriti keeruline on hinnata kaudsete kulude suurust.

Tööga seotud tervisehäirete kategooriad on:
- tööõnnetused;
- kutsehaigused;
- tööga seotud haigused;
- haigena tööl käimine.

Tööga seotud tervisehäiretest tekkivad kulud:
- tootlikkuse kulud;
- tervishoiuteenuste kulud;
- elukvaliteedi vähenemine;
- halduskulud;
- kindlustuskulud.

Tööga seotud tervisehäiretest tekkinud kulude kandjad on:
- töötaja ja tema perekond;
- tööandja;
- riik;
- ühiskond.

Selleks, et tööga seotud tervisehäiretest tekkivaid kulusid oleks võimalik õiglaselt hinnata, on alustatud andmebaaside ühtlustamise protsessi. See hõlmab endast nii Euroopa Liidu liikmesriikide andmebaaside täiendamist kui ka andmete esitamise ühtlustamist, et andmed oleksid võrreldavad. Samuti tehakse koostööd selleks, et kogutavad andmed oleks ühtlased, näiteks proovitakse jõuda ühisele kutsehaiguste standardile.

Senikaua tuleb tööga seotud tervisehäiretest tekkinud kulude osas tugineda hinnangulistele andmetele. ■

Kasutatud allikad:
https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/estimating-cost-work-related-accidents-and-ill-health-analysis/view
https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/international-comparison-cost-work-related-accidents-and/view

BLRT Grupi prioriteet on turvaline töökeskkond

1912. aastal asutatud BLRT Grupp on Läänemere piirkonna üks suurimaid tööstuskontserne ning on lisaks Eestile esindatud ka Lätis, Leedus, Soomes, Ukrainas, Poolas, Venemaal ja Norras. Kontsernis töötab umbes 4000 inimest. BLRT Gruppi kuuluvate ettevõtete tegevusvaldkond on küllaltki lai, ulatudes laevaehitusest ja -remondist, metalli ja metalltoodete müügist ja töötlemisest, kõrgtehnoloogiliste seadmete ja keeruliste suuremõõtmeliste metallkonstruktsioonide tootmisest, masinaehitusest, gaasi tootmisest ja müügist kuni veo-, sadama- ja stividoriteenuste osutamiseni ning vanametalli töötlemise ja müügini. BLRT Grupp tegutseb rahvusvaheliste standardite ISO 9001, 14001 ja OHSAS 18001 nõuete kohaselt.

BLRT Grupp kontserni kvaliteedidirektor Aleksandra Kiršbaum on veendunud, et töökeskkonna ohutuse tõhusaks tagamiseks nii laiaulatuslikus tootmises on tarvis, et kõik selle komponendid töötaksid veatult.

Kiršbaumi sõnul võib kogu kontserni ohutussüsteemi iseloomustada üldpõhimõttega: kõige tähtsam on töötaja ohutus. Kõik tegevused, toimingud, reeglid, siseprotseduurid ja juhised, võttes arvesse õigusaktide nõudeid ja rahvusvahelisi standardeid, keskenduvad just nimelt töötajate ohutuse tagamisele. Et see põhimõte praktikas toimiks, on kontsernis loodud mitmeastmeline töökeskkonna tööohutussüsteem.

Ohutuspüramiid

Protseduurid ohutuse ja kvaliteedi tagamiseks ning keskkonna säästmiseks on kõigi kontserni ettevõtete jaoks ühtsed ja nende üle teostab järelevalvet keskne kvaliteediteenistus. Kvaliteediteenistus edastab töökeskkonna ohutuse üldeeskirjad tütarettevõtetele ning neid täiendatakse kohapeal vajalike juhistega vastavalt ettevõtete spetsiifikale, ulatusele ja riskidele.

„Kvaliteediteenistus reglementeerib eeskirju, nõustab, koolitab ning kontrollib nõuete täitmist ja parandusmeetmeid riskide vähendamiseks," selgitab Kiršbaum.

Peale kvaliteediteenistuse pöörab ohutusnõuete järgimisele tähelepanu iga kontserni ettevõte. Olenevalt ettevõtte eripärast ja suurusest on neis olemas kas töökeskkonnaspetsialist või töötajad, kes tegelevad samal ajal kvaliteedi, keskkonna ja ohutustehnika küsimustega. Väiksemate riskidega ettevõtetes on teatud töötajatele määratud ohutustehnika jälgimise lisakohustus.

Range kontroll

Töökeskkonna ohutuse tagamine on kontserni igapäevase tegevuse üks peaeesmärke. Ohutusmeetmete ja töökeskkonna parandamiseks tehakse regulaarseid ringkäike tootmisplatsidel ning sise- ja välisauditeid. Turvalise töökeskkonna loomisesse on kaasatud kõigi tasandite töötajad.

„Tagatipuks korraldavad tellijate esindajad ka ise meie ettevõtetes asjakohaseid auditeid. Näiteks kui asume ellu viima avamere tuuleparkidele ning gaasi- ja naftatööstusele mõeldud projekte, kus kehtivad väga ranged ohutus-

nõuded ja eeskirjad," selgitab Kiršbaum.

Tee turvalise töökoha poole

Iga BLRT Grupi uus töötaja läbib mitmest etapist koosneva tööohutuskoolituse. Algselt tutvutakse reeglitega juba lepingu allkirjastamisel. Seejärel viib ohutustehnika eest vastutav spetsialist esimesel tööpäeval läbi sissejuhatava juhendamise. Pärast seda toimub keskne koolitus – üks kord kuus kogunevad kõik uued töötajad infotunnile, kus kvaliteediteenistus räägib ohutustehnikast.


Keevitamisrobot teeb tootmise nii tõhusamaks kui ka turvalisemaks.

„Ohutus eelkõige. Iga töötajat tuleb kindlasti teavitada riskidest ja ohutusreeglitest. Ilma selleta ei ole kellelgi õigust tööle asuda," lisab Kiršbaum.

Lisaks põhieeskirjade ja juhendite tutvustamisele korraldatakse kontsernis ettevõtete esindajatele, sealhulgas ohutustehnika spetsialistidele, kord kuus kvaliteedipäevi, kus ühe põhiküsimusena arutatakse ka tööohutust. Vajadusel organiseeritakse temaatilisi seminare, kus muuhulgas esinevad lektorid väljastpoolt ettevõtet.

Töötervishoiu- ja tööohutusalaste teadmiste hindamiseks juurutatakse kontsernis asjakohast atesteerimise süsteemi.

BLRT Grupi ja päästeameti Kopli komando koostöös toimuvad regulaarsed tuletõrje- ja päästeõppused. Mullu pandi ettevõttes kokku 20 vabatahtlikust koosnev päästemeeskond, kuhu kuuluvad kontserni ettevõtete esindajad ja kvaliteediteenistuse töötajad. Sel suvel läbisid vabatahtlikud väljaõppe päästeametis.

Hoolimine töötajate tervisest

Ettevõtte prioriteet on töötajate tervis. Kord aastas kutsutakse ettevõttesse arstid, kes kuupooleteise jooksul hindavad töötajate terviseseisundit.

Alates 2017. aastast makstakse BLRT Grupi töötajatele Eestis haigushüvitist 70% töötaja keskmisest töötasust alates töövabastuse teisest päevast. See võimaldab luua soodsamaid töötingimusi, tõhustada tööaja kasutamist ja vähendada töötaja pikaajalisest töövõimetusest tekkivaid kahjusid.

Investeeringud

Kontsern investeerib miljoneid eurosid tootmise arendamisse, pidades silmas just tööohutuse suurendamist ning töökeskkonna ja töötajate olmetingimuste parandamist.

Näiteks paigaldati hiljuti valutöötusesse uus ventilatsioonisüsteem ning uuendati söögi- ja riietusruume. Ettevõtete paljudes tsehhides asendati valgustus LED-valgustitega, mis parandab töökohtades valgustuse kvaliteeti. Kontserni Leedu ja Eesti ettevõtted lähevad üle automaatkeevitusele: Klaipėda laevatehasesse ja Tallinna tsehhidesse paigaldati robotiseeritud keevitusliinid.

„Tööprotsesside automatiseerimine eesmärk ei ole mitte ainult tootmistõhususe suurendamine, vaid ka töökeskkonna ohutuse ning töötingimuste parandamine, samuti riskide maandamine," lisab Kiršbaum.

Ohutussüsteemi üle võib uhkust tunda

„See, et süsteem on meil rakendunud, et auditite ajal piirdutakse väikeste märkustega, mis kiiresti kõrvaldatakse, ja et me saame auditoritelt positiivset tagasisidet, on meeldiv ja kiiduväärt, kuid see nõuab igapäevast vaevanõudvat tööd. Olen uhke, et süsteem toimib, et iga kruvi selles töötab ning et inimeste suhtumine töösse ja oma turvalisusesse muutub," märgib Kiršbaum. ■

Konsultant - *konsulteeritav*



Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandid nõustavad ettevõtjaid, kes soovivad oma töökeskkonda ohutumaks ja tervist hoidvaks muuta. Nõu saavad kõik ettevõtted, tegevusalast sõltumata. Üha enam kutsuvad konsultante nõustama ka mittetulundusühingud.

Konsulteeritav
Raimo Nõu
Põhja-Tallinna Jalgpalliklubi Volta eestvedaja

Keset suviseid jalgpalli maailmameistrivõistlusi, mis on igale jalgpalliga seotud inimesele suursündmuseks, sain Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandilt märgukirja, et meie jalgpalliklubil pole töökeskkonna riskianalüüsi.

Esimene reaktsioon oli loomulikult negatiivne, kuivõrd MTÜdel on niigi erinevaid muresid ja spordiorganisatsiooni riskid tunduvad oluliselt väiksemad kui näiteks tööstusvaldkonnas. Spordiorganisatsioonide töötajate jaoks on seal töötamine pigem elustiil kui koormav kohustus ning kõnealune teema tundus neid punkte arvestades üpris tähtsusetu. Lisaks tekitas negatiivse reaktsiooni teadmine, et riigis on kohati äärmiselt palju bürokraatiat ja erinevaid ameteid, mistõttu lähebki spordiorganisatsioonide administratsioonil päris suur osa erinevate aruannete ja paberite täitmisele.

Tööinspektsiooni algatuskirjale järgnenud kirjavahetus andis aga positiivsust, et tegu pole kiusuga, vaid et töökeskkonna konsultandiga koostöös saab üle vaadata, kuidas töökeskkonda paremaks muuta, tagada kollektiivile mõnus töökeskkond ning viia ka dokumentatsioon seadusele vastavaks.

Iseenesest püüavad erinevad spordiklubid ka vastavalt võimalustele oma kollektiivile võimalikult häid tingimusi luua. Tõsi, mitmel spordiklubil pole isegi kontorit, kus treenerid saaksid treeningute eel või järel maha istuda, omavahel mõtteid vahetada ning lõõgastuda. Kaks aastat tagasi tegevust alustades seadis meie klubi treeneritele ja abipersonalile selliste ruumide rajamise esmatähtsaks ning võime selles osas kindlasti oma tingimustega rahul olla. Meil oli iseenesest juba enne konsultandiga kohtumist mitu teist mõtet, kuidas töökeskkonda veel parandada, kuid paraku sõltuvad MTÜd väga palju toetajatest ning seetõttu ei ole me veel jõudnud kõiki neid ideid ellu viia.

Kokkusaamine töökeskkonna konsultandiga kestis päris mitu tundi, kus selgitasin spordiklubi toimimise loogikat ning konsultant andis ülevaate tegevustest, mis aitaksid töökeskkonda parandada ja võimalikke riske vähendada. Kõige olulisem oli arusaamine, et konsultandi näol pole tegu lihtsalt seadusest lähtuvaid kohustusi ettelugeva ametnikuga, vaid partneriga, kes annab heatahtlikke soovitusi, kuidas oleks kõik korrektne, sh dokumentatsioon, ning selle abil vähenevad mistahes riskid. Eks teisalt oli ka teada, et suures plaanis oleme teinud töökeskkonna jaoks üle keskmise ära ning erilisi puudujääke, mis sunniksid Tööinspektsiooni karmilt reageerima, ei ole.

Selge on, et nii meil kui ka kõikidel teistel spordiklubidel on suurimaks küsimuseks, kuidas tagada treeneritele kaks järjestikust vaba päeva. Üldjuhul on noortetreenerite töö nädala keskel õhtusel ajal ning nädalavahetustel toimuvad mängud ja turniirid. Nii mõnigi inimene on vabatahtlikult abitreener, kelle jaoks on pärast rasket igapäevatööd lastele-noortele treeningute korraldamine mõnus tegevus, ja kes ootab hasardiga nädalavahetusel kas liigamängu või sõprusturniiri. See on nii vabatahtlike kui palgaliste treenerite ja ka abipersonali jaoks elustiil.

See on olnud valdkond, mida oleme proovinud konsultandiga kohtumise järel klubisiseselt lahendada, kuivõrd treeninguplaanide koostamisel sõltuvad klubid tihti ka spordibaasi omaniku antud treeninguaegadest. Seadus annab läbi erinevate töösuhete lepinguvormide võimaluse n-ö skeemitada, kuid oleme võtnud

seisukoha, et see pole treenerite ja abipersonali suhtes õiglane, sest selline lahendus vähendaks nende sotsiaalseid garantiisid.

Konsultandiga leidsime ka mõningaid teisi detaile, millele tähelepanu pöörata ja mida paremaks muuta. Nii parandame kontoris veelgi töötingimusi, kuid vaatasime üle ka linnale kuuluva jalgpallihalli, mida igapäevaseks tööks kasutame. Konsultandilt saadud tagasiside aitab meil nüüd paremini ka baasi omanikule meelde tuletada väikeseid soovitusi, mida oleme varem treeningutingimuste osas neile andnud.



Põhja-Tallinna Jalgpalliklubis Volta teevad trenni ka lapsed.

Mul on hea meel, et minu hinnangul tundis konsultant rahulolu sellest, et mõningaid seadusest tulenevaid nõudeid oleme isegi rangemalt täitnud: nii suhtume väga tõsiselt treenerite esmaabioskustesse ning nad käivad vastavatel kursustel oskusi värskendamas isegi tihedamalt kui seadusest nõutud. Õnneks pole neid oskuseid seni märkimisväärselt vaja läinud ja loodetavasti ei lähe neid ka edaspidi vaja. Ent seda olulisem on regulaarselt koolitustel osalemine, et olukorra tekkides ei oleks segadust ega paanikat.

Nii muutus tööinspektsioonist kirja saamisega kaasnenud esimene negatiivne reaktsioon edasise suhtlemise ja koostöö käigus vägagi positiivseks. Suhtlus ja koostöö konsultandiga aga jätkub ning loodame koostöös konsultandiga saada ka kogu töökeskkonnaga seotud dokumentatsioon korda, et klubis oleks nii faktiliselt kui ka juriidiliselt kõige paremas korras ja seeläbi võivad kõik lapsevanemad tunda jätkuvalt kindlust, et nad on oma järelkasvu toonud õigesse kohta treenima. ■

Konsultant
Piret Kaljula
Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant

Põhja-Tallinna Jalgpalliklubi on hea näide selle kohta, et konsultatsiooniteenus on tõesti vajalik. Jalgpalliklubis toimub tegevus põhiliselt õhinapõhiselt ja klubis töötamist ei peeta klassikalises mõttes tööks ning MTÜd tööandjaks. Samas on tegu tööandjaga ning töötajatele ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna tagamisega tuleb tegeleda, see ei sünni iseenesest. Klubi oli kaugel sellest, et jätta nõuded järgimata, lihtsalt saja tuhande muu probleemi ja tegemist vajava asja kõrvalt ei jäänud aega ka sellesse teemasse süvenemiseks.

Mulle väga meeldis see, et saime klubi juhiga avameelselt probleemidest rääkida – on ju probleemi teadvustamine juba pool lahendust. Kui probleemiks on näiteks töö- ja puhkeaja korraldus, saab hakata seda lahendama. Kui kogu probleemi korraga ei jõua lahendada, lahendage esiteks pool – oluline on see, et asjad läheksid paremaks. Kui aga probleeme ignoreerida, ei tule lahendust kohe kindlasti mitte.

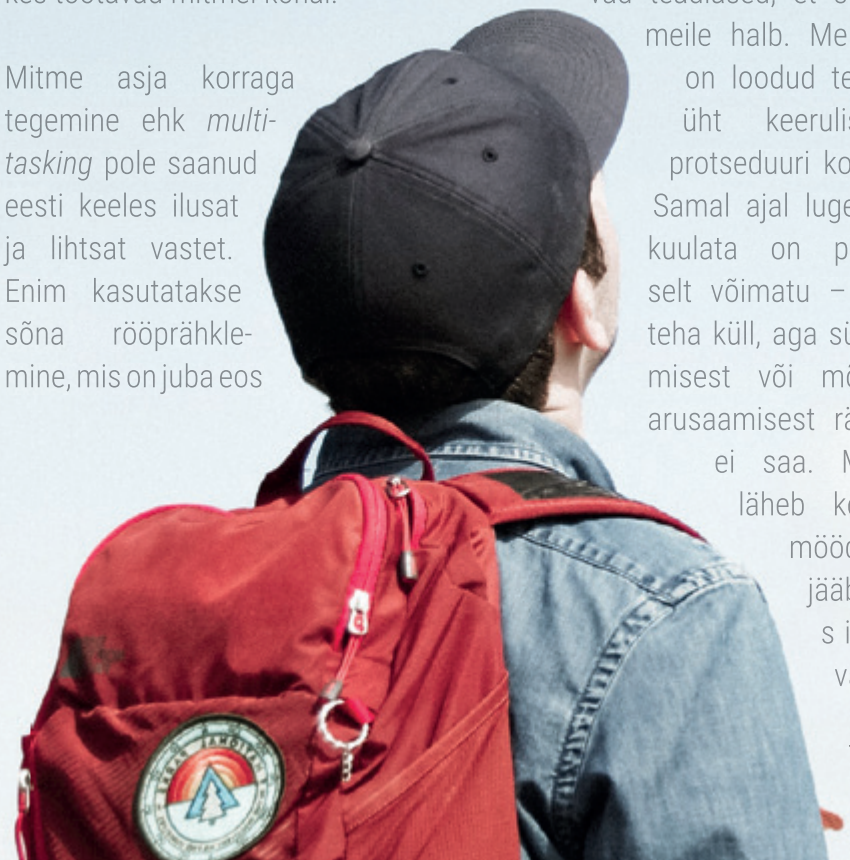
Selle konsulteerimise tulemusena jäi hea tunne. Tunne, et asjad hakkavad tõesti liikuma ning kaastakse ka teisi klubisid, kes on ilmselt sarnases seisus. Jalgratast ei pea ise leiutama ja koos tuleb ikka rohkem häid mõtteid. ■

Elukestev *rööprähklemine*

Kristel Abel

September algab uus aasta, õppeaasta. Sügis kutsub koolipinki ka paljud töölkäijad ning teisipidi otsivad endale töökohti tudengid. Samaaegne töötamine ja õppimine nõuab pühendumist mõlemal rindel. Kuidas see aga meie sooritust mõjutab?

Elukestvast õppest räägitakse juba aastaid. Igati õigustatult – muutuva maailmaga tuleb kaasas käia, omandama peab uusi oskusi, et püsida tööjõuturul konkurentsivõimeline. Küll jääb igaühe kanda tasakaalu leidmine õppimise ja töötamise ning eraelu vahel – kas suudame teha kõike võimalikult hästi või kust-kohast hakkab köis järele andma? Sama küsimus seisab nende ees, kes töötavad mitmel kohal.



Mitme asja korraga tegemine ehk *multitasking* pole saanud eesti keeles ilusat ja lihtsat vastet. Enim kasutatakse sõna rööprähklemine, mis on juba eos negatiivse alatooniga – mida siis räheldes ikka hästi teha saakski. Samas ümbritsev keskkond lausa nõuab, et teeksime mitut asja korraga, sest muidu pole piisavalt aega-raha-õnne-tunnustust. Ja rahulikult toimetaja on kindla peale mingi veider looduslaps.

Kas siis *multitasking* on hea või halb? Üha valjuhäälsemalt kinnitavad teadlased, et see on meile halb. Meie aju on loodud tegema üht keerulisemat protseduuri korraga. Samal ajal lugeda ja kuulata on praktiliselt võimatu – saab teha küll, aga süvenemisest või mõttega arusaamisest rääkida ei saa. Midagi läheb kõrvust mööda või jääb kahe silma vahele.

Psühholoogiadoktor David Meyer Michigani ülikoolist rõhutab, et mida rohkem *multitask*'ida, seda vähem suudab aju luua mälestusi. Ehk et me sisuliselt ise oma efektiivsuse püüdlustes jätame end ilma mälestustest ja kogemustest, millele edaspidi toetuda. Rääkimata pidevatest katkestustest, mida meie aju teeb ühelt ülesandelt teisele lülitudes, mis nullivad mitme asja samaaegselt tegemise ajalise kokkuhoiu. Või stressist, mis pideva surve all töötamisest tekib ja meie tervisele halvasti mõjub.

Tudeng tööturul

Olen töö kõrvalt juba aastaid õpetanud ülikoolis tudengeid. Nii siis, kui õppimine oli tasuline, kui ka nüüd, kui õppimine eesti keeles on tasuta. Kõrgharidusreformi eesmärk oli võimaldada tudengitel keskenduda vaid õppimisele. Tegelikkus aga näitab, et tasuta või tasuline – tudengid käivad ikka tööl. USAs 2015. aastal tehtud uuring näitas, et 70–80%

kõigist tudengitest töötas õpingute ajal. See moodustas 10% kogu tööjõuturust. Eestis sarnast uuringut tehtud pole, aga vähe on tudengeid, kellel on võimalik üksnes õpingutele pühenduda. Tudeng-klienditeenindaja on tavaline amet. Mida kursus kaugemale jõutakse, seda enam erialasele tööle ka suundutakse. Olukorra jätkudes oleme ilmselt varsti tagasi 1990ndate keskpaigas ja lõpus, kus näiteks ajakirjanduse eriala õigeaegselt lõpetanu oli suur haruldus. Tublimad hoidsid end ülikooliga seotuna ning suutsid ka kümme aastat hiljem oma õpingutega ühele poole saada.

Hoolimata lõputust rööprähklemisest on ülikoolide näitajad siiski üsna head – lõpetanute arv püsib kõrgel. Siin ilmutab end selgelt tasuta kõrghariduse kasutegur – kui jätad asjad venima, hakkad maksma. Ja nii pingutavadki noored mõlemal rindel – hoida kooliasjad korras ning tööl ka asjad nii hästi, et tööandja ei pahandaks. Kas midagi õppetöös otseselt kannatab selle all? Jah ja ei. Ei, sest miinimum- või keskmisel tasemel saavad asjad tehtud. Jah, sest sageli jääb särav sooritus ära, sest lihtsalt pole jaksu kõigega toime tulla. Tööl on kiired ajad üldjuhul just samal ajal kui koolis – aasta lõpuks või enne suvepuhkusi soovitakse asjadega ühele poole saada. Kõige sagedamini langeb ohvriks lõputöö, mis jääb koera sabana tudengi ja lõpudiplomi vahele. Aastast pidevat keskendumist vajav ülesanne ei tundu olevat enam jõukohane projektide lühikeste tähtaegadega harjunud noortele. ■

Viis soovitust töö ja õppimise ühildajale

Kuidas siis ikkagi toime tulla sooviga end harida ja vajadusega ka tööl käia? Mitme asja korraga tegemise asemel on mõistlik teha neid üksteise järel, teadlikult ümber lülitudes. See aeg ei pea olema sugugi pikk, aga tähtis on teadlikkus – olen oma tegemistes mõttega kohal, teen ühe asja lõpuni ja siis alles vaatan e-kirju. See on raske ega pruugi alati õnnestuda, aga töötamise ja õppimise ühildamine ongi raske ja nõuab head planeerimist.

Keskendu eesmärgile ja tee õige valik

Mis on sinu eesmärk õppima asumisel? Keskendu oma eesmärgile kogu stuudiumi jooksul, see aitab ka rasketest hetkedest läbi tulla. Kui oled eriala valinud, hinda, milline õppevorm sulle kõige paremini sobib. Tasemeõpet saab teha ka eksternina (see on küll tasuline), magistriõppe loengud on reeglina õhtuti või nädalavahetusel või järsku üldse *online*-kursus?

Planeeri

Kuna päevas on jätkuvalt vaid 24 tundi ja nädalas seitse päeva, tuleb hoolega planeerida, millal midagi teha. Kirjuta kalendrisse suurelt ja värviliselt, millal on koolitööde tähtajad ja millal on olulised tähtajad tööl. Suurim rumalus on jätta õppimine ainult semestri lõppu – õpi pidevalt, leia päevas ja nädalas need ajad, mille pühendad lugemisele ja koolitööde tegemisele.

Räägi inimestega

Räägi tööandjaga oma õppimiskavatsustest. Siis ei tule talle ka üllatusena, et hakkad õppepuhkust kasutama. Ehk leiate ka võimalusi seostada õpinguid ja tööd – mõned uurimistööd, projektid, praktikad vmt. Sama koolis – kui tekib raskusi või ajalisi konflikte, anna aegsasti õppejõule teada, ära pane teda fakti ette. Koostöös võite kompromissi leida. Ja kolmandaks, loo häid suhteid kaasõppuritega, et jagada informatsiooni.

Lase tehnoloogial end aidata, mitte segada

Väldi tehnoloogiat, mis õppimist takistab – teler, mängud, surfamine jne. Netist leiad äppe ja keskkondi, mis õppimist soodustavad ja aitavad – leia endale sobivad (nt Evernote, Tinycards, SimpleMind – paljud neist tasuta). Abiks on ka Facebooki suletud grupid õpingukaaslastega ning jagatud dokumendid Drive'is või Dropboxis.

Ära unusta iseennast

Oled võtnud endale täiendava koorma kanda. Ära lase end sellest lämmatada ja ära iseennast unusta. Hinda oma lähedasi, sest ka nemad peavad sinu suurenenud koormusega toime tulema. Kohtu aeg-ajalt ka sõpradega, käi trennis, söö ja maga korralikult. Nii saad maksimaalse kasu õppimisest ja ka tööl sujuvad asjad hästi.



Sihtkontroll

Suhtumine tööohutusse koolides *jätab soovida*

Karina Bikmurzina, juhtiv tööinspektor

Sel kevadel viis Tööinspektsioon läbi sihtkontrolli põhikoolides ja gümnaasiumides, mille eesmärk oli aidata luua turvaline töökeskkond igas põhikoolis ja gümnaasiumis ning suurendada haridusasutuste töötajate teadlikkust erinevatest ohtudest ja nende ärahoidmise võimalustest. Sihtkontrolli kokkuvõtte saatsime ka koolide omanikele ehk kohalikele omavalitsustele ja riigile – nii on ka omanik teadlik probleemidest ja saab neid koos kooli juhtkonnaga lahendada.

Külastasime 76 põhikooli ja gümnaasiumi üle Eesti ning sihtkontroll hõlmas 4211 töötajat. Külastused toimusid ette teatamata, et kontrolli tulemused oleksid võimalikult objektiivsed ja tööinspektoritel oleks võimalik näha koolide argipäeva.

2017. aastal registreeris Tööinspektsioon 5184 tööõnnetust, millest 155 juhtus haridusasutustes. Hariduse valdkonnas on viimastel aastatel suurem osa tööõnnetusi juhtunud komistamise ja kukkumiste tagajärjel, mistõttu oli sihtkontrolli fookuses liikumisteede ohutus.

Liikumisteed

46 protsendis kontrollitud põhikoolides ja gümnaasiumides ei vastanud liikumisteed töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele. Näiteks olid märgistamata ebatasasused ning ohtlikud kohad, kus võib pea ära lüüa. Samuti esines rikkumisi, kus märgistamata olid erineva laiusega trepiastmed. Märkasime ka katkiseid trepiastmeid, kust ulatusid välja armatuurvardad, amortiseerunud põrandakattematerjale ning alavalgustatud koridore, käiguteedel vedelesid elektrijuhtmed ja liikumisteedele oli ladustatud üleliigseid asju.

Eriti probleemsed olid olukorrad, kus koolis oli tööõnnetus juba juhtunud, aga tööandja ei olnud võtnud tarvitusele meetmeid, mis aitaksid samalaadseid õnnetusi ära hoida. See näitab, et koolijuhid ei teadvusta piisavalt töökeskkonna ohutuse teemat, ei oska märgata ohte või ei teadvusta võimalikke raskeid tagajärgi. Statistiliselt on komistamise ja kukkumise tagajärjel töötaja töölt eemal enam kui 20 päeva, mis tähendab, et tuleb leida asendusõpetaja ja teha muid ümberkorraldusi.

Töökohad

Enamikus kontrollitud koolides olid töökohad kujundatud ergonoomiliselt. Siiski esines kuvariga töökohti, kus puudusid ergonoomilised töötoolid, kus töötajad ei saanud seljatoe asendit ning tooli kõrgust endale sobivaks reguleerida või kus töölaud oli liiga madal. Samuti leidsime katkiseid töötoole. Mõnel töökohal paiknes kuvar töötaja suhtes küljel, mistõttu ei saanud töötaja klaviatuuril trükkides toetada mõlemat kätt küünarnukini lauale.

Soovitame asutustel hinnata kuvariga töötajate töökohti – kas need on seatud sisse selliselt, et säilitada ja hoida töötajate tervist? Hinnata tuleks ka ohutusjuhendi olemasolu ja kvaliteeti ning vajadusel viia läbi töötajate täiendav juhendamine, et iga arvutikasutaja teaks vajalikke ohutusjuhiseid ja oskaks ka kolleegide tähelepanu õigele tööasendile juhtida.

Lisaks kohtasime sihtkontrolli käigus tööruume, kus esines ilmselge

ruumipuudus. Näiteks oli ühe kooli raamatukogus raamaturiiulite vahel liiga kitsas, et töötaja pääseks valitud raamatu juurde ning raamatud olid paigutatud riiulitesse nii, et need ulatusid välja, mis takistas liikumist veel rohkem. Lisaks ei olnud raamaturiiulid paigaldatud püsikindlalt. Sellises olukorras võib töötaja vale liigutuse või tasakaalu kaotuse korral raske riiul koos raskete raamatutega ümber kukkuda, tekitades töötajale raskeid kehavigastusi. Samas raamatukogus oli kõrgete riiulite tõttu vaja töötajal aeg-ajalt kasutada trepredelit, mis omakorda suurendab võimaliku ohuolukorra tõenäosust.

Märkimisväärne on ka see, et töötajatel on (lubamatu!) harjumus valada kemikaale ümber märgistamata taarasse.

Märkimisväärne on ka see, et töötajatel on (lubamatu!) harjumus valada kemikaale ümber märgistamata taarasse. Näiteks bensiini limonaadipudelisse või värve moosipurkidesse. Ohtlik kemikaal peab olema äratuntav pakendi üheselt arusaadava märgistuse järgi – punase servaga nurgale toetuv ruut, mille keskel on ohusümbol.

12 protsendis kontrollitud koolides tuvastasime rikkumisi seoses ventilatsiooniga. Esines töökeskkondi, kus ventilatsioon puudus üldse. Keldrikorrustel asuvates tööruumides tuvastati hallituseprobleeme, mis tulenes ebapiisavast õhuvahetusest ja soojustamata vundamendist. Teisalt leidsime ka töökeskkondi, kus ventilatsioon oli liiga tugev, põhjustades tõmbetuult ja seeläbi töötajatele ebamugavustunnet. 20 protsendis kontrollitud haridusasutustes olid väljatõmbesüsteemiga varustamata töökohad, kus tööprotsessi käigus võib eralduda töötaja tervist kahjustavaid aineid või tolmu. Näiteks keemiaklassid, kus tehakse katseid ning tööõpetuse klassid, kus tehakse jootmistöid.

16 protsenti kontrollitud koolide tööruumidest olid alavalgustatud.

Tervisekontroll

Vaid 16 protsendil kontrollitud haridusasutustest oli töötajatele korraldatud tervisekontroll töötervishoiuarsti juures. Tervisekontroll ei ole eraldiseisev protseduur, vaid töötervishoiu tervikprotsessi üks osa, et selgitada välja vajadus abinõude järele ning jälgida neist tulenevaid mõjutusi töötajate tervisele. Kui asutuse juhtkond ei tähtsusta töötajate regulaarseid tervisekontrolle, viitab see puudujääkidele nii asutuse töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi kvaliteedis kui ka juhi suhtumises.

Töökeskkonnaspetsialist, töökeskkonnavolinik

Ligi kolmandikus kontrollitud koolides ei olnud määratud töökeskkonnaspetsialisti ning korraldatud töökeskkonnavoliniku valimist. Sellistes koolides tuli kooli juhtkonnale selgitada spetsialisti ja voliniku olulisust ning rolli töötervishoiu ja ohutuse süsteemi korraldamisel. Mõnel juhul mõistis kooli juht alles pärast pikka vestlust, et töökeskkonnaspetsialisti puudumine ei vabasta juhti töötervishoiu ja -ohutuse teemaga tegelemast, sest need ülesanded ja vastutus jäävad koolidirektori kanda.

Tööõnnetused

Sihtkontrolli valimisse sattunud koolidest 46 protsendil oli varasemalt juhtunud tööõnnetus. Suuremalt jaolt uuris tööõnnetusi tööandja ning nende kohta olid koostatud uurimistoimikud ja edasised tegevused. Paraku esines juhtumeid, kus tööandja ei olnud uurimistulemuste alusel kavandanud ega rakendanud abinõusid samalaadsete tööõnnetuste kordumise vältimiseks. See näitab, et osades haridusasutustes ei täitnud tööõnnetuse uurimine oma eesmärki, milleks on sarnaste tööõnnetuste ärahoidmine läbi töötervishoiu ja -ohutuse süsteemi parandamise.

Sihtkontrolli tulemused näitavad, et asutuste töökeskkonnajuhtimise süsteem vajab parandamist. Tööinspektsioon pakub võimalust kutsuda asutusse töökeskkonna konsultant, kes nõustab töötervishoiu ja tööohutuse teemal. Ettevõtetele ja asutustele on konsultanditeenus tasuta. Konsultandi kutsumiseks tuleb saata e-kiri aadressil ti@ti.ee. Lisaks on võimalus küsida nõu helistades tööpäeviti numbrile 640 6000 või esitades küsimusi e-posti teel jurist@ti.ee.

Ohutut uut tööaastat kõigile õpetajatele ja koolitöötajatele! ■

Meie inimene



Piret Kaljula – ringiga tagasi Tööinspektsioonis

Piret Kaljula suhtlusviis on asjalik ja konstruktiivne, ent mõjub koduselt ja usaldust tekitavalt. Ta töökoht näeb välja selline, et see pole korda tehtud, vaid korras hoitud, lauda kaunistavad pildid perest ning endistest kolleegidest. Minu esmane reaktsioon on uskuda seda, mida ta räägib. Pole vist kokkusattumus, et Piret on üks Tööinspektsiooni konsulteerimisteenuse ülesehitajatest. Ta resideerub Rakveres ning on üks nendest Tööinspektsiooni töötajatest, kes on vahepeal ära käinud, kuid hea meelega tagasi tulnud.

Kuidas teie senine tööelu välja on näinud?

Tööinspektsioonis olen teist korda, esimest korda tulin siia pärast Tallinna majanduskoolis juuraõpingute lõpetamist ja arusaama, et pealinnas ma elada ei taha. Lugesin kohalikust lehest, et Tööinspektsioon otsib töötajaid ning kandideerisin. Alguses töötasin juristina, kuid hakkasin kõrvalt aina rohkem tööohutuse ja töötervishoiuga tegelema. Siis kutsus üks suur puidutööstusettevõte mind personalijuhiks, mõned aastad hiljem läks see ettevõte pankrotti. Pärast seda viis elu ristiti vastupidi teed ehk ettevõttesse, mida tol ajal veel ehitati, Estonian Celli. Aasta oli siis 2005 ja kahe ettevõtte vahele mahtus veel see, et sain tütre. Cellis olin seitse aastat, siis tundsin, et minu aeg seal on läbi ning tulin tagasi Tööinspektsiooni tööinspektoriks. Inspektor ma kaua ei jõudnudki olla, vaid minust sai tööohutuse peaspetsialist ning hakkasin üsna algusest peale konsultatsiooniteenuse käivitamises osalema. Pärast seda sai minust konsultant ja selles rollis saab kolm aastat kohe täis. Olen saanud mitme eri asjaga tegeleda ning on olnud väga põnev. Meie konsultatsiooniteenusele ei ole isegi ligilähedast asja Eestis ega isegi lähimate riikide juures mitte.



Kuidas ei ole?

Riiklikku järelevalvet teostav asutus reeglina ei paku tasuta konsultatsiooniteenust. Põhja-Iirimaal leidsime ainult veel sarnase teenuse. Raha eest osutavad seda teenust firmad ka Eestis, aga tasuta teeme ainult meie.

Aga miks me siis seda teeme?

On ettevõtteid, kellel on riikliku järelevalvet väga vaja ehk need, kes liigutavad ainult siis, kui nende osas rakendatakse sundi. Samas on ka väga palju ettevõtteid, kes teeksid, kui nad teaksid, mida teha. Meie tegevus on suunatud väikestele või alustavatele ettevõtetele, kelle juhid tegelevad tihtilugu kõikide teemadega ja kellel ei ole võimalik kõikide nõuetega kõikides valdkondades kursis olla.

Meie püha ülesanne on nendele ettevõtetele teada anda, mida ja kuidas nad võiksid teha. Kui riikliku järelevalve ees on inimestel väike sissekodeeritud hirm, siis meie ettekirjutust ei tee, trahvi ammugi mitte. Meile võib, ja on kasulik, kõik ausalt üles tunnistada, sest meie roll on mõelda, kuidas neid asju saaks paremaks teha.

Kuidas tuli idee selline teenus teha? Eriti kui sarnast teenust pakuvad Eestis mõned eraettevõtted?

Ma tegelikult ei tea, kust see algidee tuli. See idee oli Tööinspektsioonis juba mõnda aega ning meie tegelesime sellega, et detailid paika panna. Meil on eelis, et Tööinspektsiooni jookseb kokku kogu informatsioon, mis Eesti töökeskkonnas toimub ehk millised on tööõnnetused, millest on kutsehaigused tingitud ehk meil on võimalik saada infot selle kohta, mis on õnnetuste põhjused ja saame oma teavituse suunata selliselt, et tegeleda juurpõhjustega.

Kuidas konsultatsiooniteenus aja jooksul arenenud on?

Järjest rohkem kirjutavad või helistavad tööandjad meile ise. Kuni selleni välja, et kui on näiteks läbirääkimised ruumide üürimiseks, siis mõned ettevõtted kaasavaid meid ka sellesse protsessi, et teha enne üürilepingu sõlmimist kindlaks, et tingimused on sobivad.

Aina rohkem meid kuidagi leitakse, see on väga positiivne. Meie juurde võib julgelt kõigega pöörduda! Isegi kui ei osata öelda, et mis täpsemalt viga on, vaid lihtsalt on tunne, et midagi võiks paremini olla. Ka siis vaatame koos töökeskkonna, töökorralduse ja süsteemid üle, arutame koos ning leiame lahendused. Parimal juhul saab tööandja kinnituse, et kõik on suurepärases korras. Seda ei ole veel juhtunud, aga loodan, et leian ka sellise ettevõtte.

Kui eesti inimene võtab telefoni kätte ja helistab või saadab isegi e-kirja, siis tal tõesti on mure ja suur mure. Kui ta juba meieni jõuab, siis tal on tõesti head nõu väga vaja ja arutust, et kuidas edasi käituda.

Kas riik peaks rohkem pakkuma sarnaseid konsulteerivaid ja toetavaid teenuseid?

Ma arvan küll. Eriti nende jaoks, kelle jaoks järelevalvet ei ole vaja. Mulle üldiselt tundub, et inimesed on meiega julgemad rääkima, sest me saame nõustada inimesi vaid nende probleemide osas, mille olemasolust oleme teadlikud. Ehk kui inimene meid kuhugi ruumi ei vii, siis me seal olevate probleemidega ei saa aidata. Aga kui inimene teab, et võimalust ettekirjutust või trahvi saada ei ole, siis nad on ausamad. On olnud juhtumeid, kus tööandjaga kohtudes ja ettevõttes ringi käies tööandja rõhutab oma töötajatele, et „rahu-rahu, praegu võite kõik ära rääkida!".

Meid on kokku neli ning kõik tegelevad sisuliselt kõigega – konsulteerime kohapeal ning infotelefonil, kirjutame brošüüre ja anname loenguid. Konsulteerimised on meil jagatud piirkonniti ning loengud teemade kaupa. Mina räägin viimasel ajal põhiliselt kemikaalidest.

Milline on mõni teie viimane meeldejäävam konsultatsioon?
Meie töö eelis on see, et läheme ettevõttesse siis, kui tööandja soovib, erinevalt inspektorist, kes läheb siis, kui tema tahab. Samuti näitab ettevõtja kutse tahet midagi parandada. Selles mõttes on nendega väga hea asju ajada, sest nad ei ole liiga tundlikud. Konsultatsioon oma olemuselt on inimese juurde koju minemine ja tema vigadele osutama hakkamine. Meie vaates on see lihtsam, sest tööandjal on huvi ning meie ettepanekud ja soovitused võetakse paremini vastu.

Kõige põnevam osa sellest tööst ongi see, et saan käia kohtades, kuhu tavainimene tavaliselt ei satu. Samuti puutun kokku paljude ettevõtetega, kelle arvates on see, mida nad teevad ühe või teise asja poolest kõige parem asi maailmas. Seda sära inimeste silmades näha on alati väga hea.

Kui ma näen, et minu konsulteeritud ettevõtte logoga auto sõidab mööda, siis on mul väga hea tunne teada, et nad on tublid tööandjad. Kui poes on valida kahe salati vahel, siis valin kindlasti selle salati, mis on minu kliendi tehtud, sest tean, et nad teevad seda hingega ja korralikult ning seejuures hoolitsevad oma töötajate eest.

Isegi kui tööandja on väga heatahtlik, siis paljude, ka väga lihtsate, asjade peale nad tihti lihtsalt ei tule. Näiteks kui töötajal on kast, kuskohast ta peab kummardades palju kordi midagi võtma, siis tööandja ei mõista, et pika peale võib see väga kahjulikuks osutuda. Siis näitan näiteks, et kast tasub panna mingi laua peale, ja sellised lihtsad lahendused panevad neid suurte silmadega imestama. Ehk inimesed tihtilugu ei näegi mõningaid asju. Mul on aga juba teistsugune vaade – näen näiteks vedelevaid juhtmeid kohe, tavainimene ei pruugi seda tähele panna.

Kas see, et te vahepeal ära käisite ja tagasi tulite, oli kokkusattumus või oligi kindel soov tagasi tulla?
See oli kindel ja kaalutletud otsus, ma ei otsinud tegelikult tol ajal aktiivset uut töökohta ja ma ei kandideerinud kuhugi mujale peale Tööinspektsiooni. Tööinspektori töö kõnetas mind siis, kui ma seda esimest korda tegin ning ma teadsin, et ma tahan seda uuesti teha. Kuna mul oli kogemus, siis teadsin ka, et saan sellega kindlasti hakkama. See, et ma olin ise vahepeal 13 aastat ära ja olin töökeskkonnaspetsialist, on mulle väga palju juurde andnud. Ma ei teoretiseeri, et tehke nii või naa, sest seadus käsib, vaid kõike, mida ma soovitan, olen reaalselt ise teinud.

Räägime sellest pankrotist. Olla pankrotti mineva suurettevõtte personalijuht on paras pähkel. Mis need katsumused ja lahendused olid ja kuidas see teid tänapäeva töös aidanud on?
Jüri Mõis ütles kunagi, et õige ärimees on vähemalt ühe pankroti läbi elanud. See pankrott ei olnud suur üllatus, vaid mõnda aega teada.

Ma olin suurema osa neid inimesi, kes oma töö kaotasid, tööle võtnud, nendega tihedalt kokku puutunud ning nende lastele jõulupakke kokku pannud. Inimese töökoha kaotus on traagika. Mul endal oli kergem, sest olin just dekreeti minemas ja töötuks ei jäänud. Aga raske oli. Õppisin, kuidas inimestele asju rääkida ja kuidas seda mitte teha.

Kuidas öelda õigesti, et kaotate nüüd töökoha ja midagi pole teha?
Otse ja omadega, ausalt ja sirgelt, ilustamata ja keerutamata. Ning teiseks tuleb anda juhised, et mida nüüd edasi teha, mis paberid ta saab ja kuhu pöörduda. Samuti tuleb inimene ära kuulata, oli hullemaid ja vähem hulle olukordi. Oli perekondi, kus mees ja naine töötasid mõlemad selles ettevõttes ja mõlema töökoht kadus, endal lapsed kodus. Siis pidigi nad lihtsalt ära kuulama.

Kuidas see kogemus tänapäeval tööga aidanud on?
Oskan paremini mõista teiste inimeste muret ja aru saada, et mõnikord on sulle igapäevane asi teise jaoks selle hetke kõige suurem probleem. Isegi kui sa ei saa teda otseselt aidata, siis saad vähemalt inimest kuulata ja temas lootusekiirt tekitada. Pakkuda talle võimalikke lahendusi ning suundi, kuhu edasi liikuda.

Millised olid katsumused Estonian Celli üles ehitamisel?
Tol ajal oli meil ainult igav liiv ja tühi väli ning sinna pidi tulema täiesti uue tehnoloogiaga tehas, mida kusagil Eestis varem ei olnud. Me ei saanud kuhugi minna ja küsida, et kuidas teie tegite. Kõik pidi ise välja mõtlema, korraga ja kohe. See oli



Piret Kaljula Estonian Celli territooriumil tütrega ringkäigul.

tohutult huvitav aeg. Kas ma praegu julgeksin seda teha? Olen veendunud, et ei julgeks.

Olime kõik entusiasmi täis ja sära oli silmades. Aga ega peale selle sära meil eriti midagi muud ei olnud. Kogu see intensiivsus tuli loomulikult. Selline tunne oli, et lähed kas või läbi halli kivi. Tehas pidi tööle saama ja kõik, ja tööle ta hakkaski. Sellepärast julgengi praegu klassi ees sõna võtta, et mida ettevõtja peaks tegema või mitte, sest olen selle kõik tegelikult läbi elanud.

See on selline õhinapõhine start-up'ilik õhkkond, mis toob kindlasti kaasa ka tohutult stressi ja pingeid. Kuidas te tänapäeval sellesse suhtuksite?

Õhinapõhine oli ta tõesti. Üks asi on mõelda sellele tagasi ja teine asi on seal sees olla ja seda reaalselt tunda. Meil oli fantastiline tiim, mis muutus väga kiiresti väga ühtseks. Suhtleme päris paljudega siiani. Kui meil oli vaja probleem lahendada, siis tegime seda kohe ja konstruktiivselt, isegi kui läks tuliseks, siis lõpuks saime sellest üle ning läksime edasi.

Pikas perspektiivis selline intensiivsus muidugi hea ei ole, aga kui seda teha mingi aja ja mõistlikult, siis on okei. Ega me puhkasime ka, ega me 24/7 tehast ei käivitanud. Eks ise peab ära tajuma selle piiri, kus leiad, et pean nüüd nädalakese puhkama.

Rääkige oma perest.

Minu tütar on praeguseks saanud 14aastaseks. Ta on selline laps, kellest on ainult puhast rõõmu. Õpib hästi ja teeb sporti – ta on valinud enda elu põhisisuks ratsutamise ja ega selle kõrvalt palju teisteks asjadeks ruumi ei jää. Kui ta midagi on elus kunagi tahtnud, siis see on olnud seotud hobustega. Esimest korda käis ta hobuse seljas 3aastaselt ja nüüd on ta 5-6 aastat stabiilselt trennis käinud.

Eks kui laps millegagi tegeleb, siis tegelevad sellega ka vanemad. Hobuseid ma alguses ise pelgasin, tänapäeval ma enam närvivapustust ei saa ja olen ka hobuse seljas käinud. Aga eks ta kahtlane on, hobune on ikkagi loom ja kunagi ei tea, mille peale ta ehmatab. Ehk saan hakkama, aga ma ei usu, et ratsutamine minu lemmiktegevuseks saab, jään hoidmise ja maiuste andmise juurde.

Kuidas te lõõgastute?

Mulle meeldib käia teatris, lugeda põhjamaade kriminulle või teha sporti. Olen kaks aastat käinud regulaarselt jõusaalis.

Teatri puhul meeldib mulle see, kui võetakse klassikalised tükid ning tehakse neid mingisuguse teise nurga alt. Näiteks kui Anna Kareninat mängitakse Karenini vaatevinklist – Vronski on seal väike ja hädine, mitte pikk ja tugev ohvitser. Viimase aja lemmik on mul Tartu Uus Teater, kes teeb selliseid tükke, kus päriselt ei saagi aru, et mis see täpsemalt nüüd oli, kas teatritükk või kokandussaade või midagi muud. Kui sinna kõrvale vaadata veel mõnda klassikalist tükki klassikalises võtmes, siis suudan seda jälle teistmoodi nautida.

Kodus on meil veel koduloom, jänku. Ta on küll ise väga armas, aga ega ta sind väga ei armasta. Tema hoolib ainult sellest, et kas ta saab oma näksi kätte ja tänutäheks pissib sulle teki peale. Ta selline kindlasti ei ole, kes tuleb sülle ja hakkab nurruma ja paid nõudma. Pigem peksab ta oma puuriuksega vastu puuri ja nõuab maiust. Aga tohutult nunnu on ta ikkagi.

Mees on mul sama, kes alati, oleme ligi 20 aastat koos olnud. Ta on väga rahulik ja mõistlik mees. Meie saladus on see, et ela ise ja lase teistel ka elada. Ta on mind tohutult kõiges toetanud ja kõiki mu otsuseid toetanud. Ning alati ka tagant utsitanud, et tee ikka ära see asi. ■

Mart Poom – jalgpallur ja treener

Mis on teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Kui rääkida jalgpallist, siis 17aastaselt õnnestus mul pääseda endise Nõukogude Liidu II liiga klubi Tallinna Sport meeskonda. Ma sain seal spordistipendiumi või päevaraha. Esimene jalgpallist saadud raha oli igatahes sealt pärit.

Väikse lapsena teenisin mõne suve natuke taskuraha maal peenarde rohimisega. Ühel suvel oli aga mu õde Nõmmel postiljonina ametis ja mõned korrad olin talle abiks. Ma täpselt ei mäleta, aga vist sain ka mina selle eest mingit tasu.

1991. a esimesel poolel, kui ma pidin esmakordselt Soome kõrgliiga klubisse KuPS mängima minema, ei saanud ma kaua Moskvast tööluba. Lõpuks kui suvel sain tööloa, sain päev enne ärasõitu mängus vigastada ja jätkasin sel aastal FC Floras. Koos teise väravavahi Toomas Tohveriga olime 1991. a sügisel kuu või kaks Kristiine spordihoones ka koristajad. Kuna me nagunii olime päevad läbi seal, tegime jõusaalis trenni, mängisime võimlas korvpalli ja tennist, siis koristamisega teenisime Flora palgale lisa. Aga ega me seal kaua vastu ei pidanud.

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

Inglismaal mängides ei olnud mul seda loomulikku enesekindlust, mis on mängijatel, kes tulevad jalgpalli suurriikidest. Iga päev mõtlesin, et pean ennast kogu aeg tõestama, sest Eesti ei ole jalgpalliriik. Derby County väravavahtide treener, Eric Steele, keda ma väga hindan ja kes arendas meid nii sportlastena kui ka isiksustena, sisendas mulle, et ma ei mängiks Inglismaa *Premier League*'is, kui ma poleks piisavalt hea.

Jalgpalli mängimine on ikkagi spetsiifiline töö. Endasse peab uskuma ja kunagi ei tohi alla anda. Ei ole tähtis, mitu korda me ebaõnnestume, vaid see, kuidas me reageerime sellele ebaõnnestumisele.

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

Mul on õnnestunud kogu aeg tegeleda sellega, mida ma armastan ja mis on ühtlasi minu hobi. See ongi kõige tähtsam. Ei tohiks valida ametit selle järgi, mis on kõige lihtsam või kus saab kõige rohkem raha. See on absoluutselt vana tõde, et sa pead leidma endale tegevusvaldkonna, mis sulle tõesti meeldib või kus sa näed võimalust ennast teostada ja areneda. Tuleb teha seda, mida armastad ja mis köidab.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Esiteks, et mitte midagi ei tule niisama. Mida rohkem sa tööd teed, seda parem on ka tulemus. Ja kui saavutad edu, siis see annab enesekindlust jätkata ja suurendab motivatsiooni, et veel parem olla. Kui tahta midagi saavutada, siis tuleb pühenduda ja selle nimel pingutada.

Eesmärgi seadmine on väga oluline ja samuti kinnipidamine distsipliinist selle saavutamiseks. Tööle või trenni peab minema ka siis, kui sa oled väsinud või sul on raske. Kui sõbrad kutsuvad näiteks sind välja, siis tippspordis olles sa ei saa minna. Sa pead mõtlema sellele, et oleksid järgmiseks trenniks ja võistluseks puhanud ning valmis. Minu töö on mulle kindlasti distsipliini ja rutiinitaluvust õpetanud.

Tippspordiga võib kaasneda, lisaks ebaõnnestumistele kaotuste näol, ka palju vigastusi. Mul on neid palju olnud. Kokku on mulle tehtud 13

operatsiooni. Sellistel puhkudel võivad arstid ja füsioterapeudid kõrvalt aidata, aga kõige olulisem on ikka enda sisemine tahe tagasi tulla. See on õpetanud mulle visadust ja järeleandmatust. Alati on võimalik keerulisest olukorrast välja tulla, kui sa seda väga tahad ja oled valmis ka ise lahendusi otsima.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Üks pingelisemaid perioode oli kindlasti siis, kui mängisime Sunderlandiga Inglismaa Esiliiga (Championshipi) *play-off*'e. Võitjapaarile tähendanuks see *play-off*'i finaali jõudmist ja selle võitjale omakorda jõudmist Inglismaa kõrgliigasse. Ma võtsin kaks penaltit seal mängujärgses penaltiseerias Crystal Palace'i vastu ära, aga me ei saanud ikkagi edasi. See oli üks valusamaid kaotusi.

Inglismaa karika poolfinaal samal aastal ehk 2004. aasta kevadel oli samuti väga pingeline, sest see on väga tähtis karikasari. Mäng toimus Manchester Unitedi koduväljakul Old Traffordil Millwalli vastu, mis oli sel hetkel Sunderlandiga sama liiga klubi. Me tundsime, et me võime neid võita ja jõuda finaali. Kahjuks aga pidime võtma vastu kaotuse 0:1. Nii palju oli kaalul ja see kaotus jääb meelde.

Treenerina oli kõige valusam kaotus 2011. a sügisel Tallinnas EM-valikturniiri *play-off*'i esimeses mängus Iirimaa vastu. Me ei suutnud kodumängus pingega ja selle kohtumise tähtsusega hakkama saada. Me põlesime läbi. See oli ju hetk, mil Eesti koondis oli kõige lähemal jalgpalli finaalturniiri pääsule.

Üldiselt tippsport on alati ohtlik. Aga sa ei mõtle sellele, kui sa mängid. Väravavaht peab julge olema. Mõnel mängijal on õnne ja vigastusi on vähem või mõnel ei juhtu üldse midagi. Mul oli neid kahjuks palju, aga ma ei kahetse midagi, sest see oli minu eriala ja kutsumus. Positiivsed mälestused ja emotsioonid kaaluvad üles negatiivsed.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Kui mõelda tagasi tippmängija karjäärile, siis ei piisa ainult meeskonnatreeningust. Et saada edukaks, pead tegema palju individuaalset tööd ning tegelema oma nõrkade külgedega. Pead tegema tohutult tööd. Kui juba tööd teed, siis pead olema väga keskendunud, et sellest tööst tõesti kasu oleks. Peab olema selles hetkes. Nagu mänguski.

Mina suutsin trenni võtta nii kui mängu ja ma olin alati trennile 100% keskendunud. Nii enne mängu kui ka trenni on mentaalsete ja füüsiliste harjutuste tegemine väga oluline.

Mängudeks valmistumisel algab kõik distsipliinist. Mina tegelesin hästi palju enda vaimse hääletamisega mänguks. Selleks on palju eri võimalusi. Mina kasutasin näiteks visualiseerimist ja positiivset sisekõnet. Mulle meeldis enne mängu vaadata ka videoklippe enda edukatest sooritustest, lugeda spordipsühholoogia raamatuid, kuulata lemmikmuusikat, tegeleda lõdvestustehnikatega. Just vaimne pool ja keskendumine on väravavahile väga olulised. Võib-olla enamiku ajast mängust ei saa sa palli puudutadagi, aga viimasel sekundil on sind vaja. Kui pall tuleb sinu juurde, siis pead sa valmis olema oma meeskonda päästma.


Tänapäeval on Mart Eesti jalgpallikoondise väravavahtide treener.

Mis on teie soovitus alustavale ametikaaslasele?

Kindlasti tuleb iseendasse uskuda. Sa pead seda ala armastama ja teistest rohkem tööd tegema. Sa ei tohi alla anda, kui esineb raskuseid, sest need tulevad kindlasti. Ükskõik, kas sa oled mängija või treener – ole avatud meelega! Võta vastu infot, teadmisi ja kogemusi ning kuula teisi ja vaata, mida sellest infost sina kasutada saad. Lihtsad asjad, aga need vajavad kordamist. ■

Liigu terviseks!

Vaata Tööinspektsiooni harjutusi puhkepausideks.

Videod leiad Tööelu portaalist
www.tooelu.ee/liiguterviseks



TÖÖINSPEKTSIOON

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee