

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

# TÖÖELU

KEVAD 2021

## *Millised muutused*

tõi tööellu  
koroonaviirus?

**lk 6**

## *Töölepingu*

*lõpetamine* usalduse  
kaotuse tõttu

**lk 24**

## *Tööinspektsiooni ja Päästeameti*

kemikaaliohutuse  
ühisreid

**lk 34**

## **Joel Starkopf:**

Ravimeeskonnas on kõik  
võrdselt tähtsad

**lk 12**

# TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI  
KEVAD 2021

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

**Väljaandja:** Tööinspeksioon

**Address:** Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

**Koduleht:** [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

**Toimetuse e-post:** [infokiri@ti.ee](mailto:infokiri@ti.ee)

**Toimetaja:** Jaanika Palm

**Koostaja:** PR Partner OÜ

**Keeletoimetaja:** Hille Saluäär

**Küljendus:** Triin Peterson

**Fotod:** Joonas Sisask, Erlend Štaub, Katrin Press, Kalle Veesaar, Roosi Sõsa, Mariko Vahula erakogu, Tööinspeksioon, Tartu Ülikool, Shutterstock, Scanpix, Pexels.

## Kolleegium:

**Maret Maripuu**, Tööinspeksiooni peadirektor; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni meedianõunik; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Katri Jürine**, Ericsson Baltikumi personalijuht; **Erkki Laugus**, Kaubmaja AS tegevdirektor; **Marvi Roosaar**, Päästeameti personalitöö talituse juhataja; **Kadi Metsmaa**, Esplan OÜ tegevjuht; **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 tellimisel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

Ajakirja saab tellida ja lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

# Sisukord

Hea töökeskkond on elementaarne, Watson.....	3
Uudised.....	4
Millised muutused tõi tööellu koroonaviirus?.....	6
Kolleegiumi liikmelt: Kas kaugtöö või töötamine kodus? .....	10
Küsimus – vastus.....	11
Joel Starkopf: Ravimeeskonnas on kõik võrdselt tähtsad.....	12
Tööelu infosüsteem – hea töökeskkonna loomise abimees.....	20
Kuidas tõestada usalduse kaotust? .....	22
Töölepingu lõpetamine usalduse kaotuse tõttu.....	24
Kuidas hoida töötajate motivatsiooni kriisitingimustes?.....	26
Meie inimene: Mariko Vahula: Tunnen, et arenen pidevalt.....	28
Muutuvtunnilepingu katsetamise kokkulepe sai allkirjad.....	32
Sihtkontroll: Tööinspeksiooni ja Päästeameti kemikaaliohutuse ühisreid.....	34
Alaerialised töötajad vajavad tööandja suuremat tähelepanu.....	36
Tööelu 7 hetke: Viive Ernesaks – suur improvisaator.....	38



Millised muutused  
tõi tööellu koroonaviirus?

lk 6

# Hea töökeskkond on elementaarne, Watson

**H**oiate käes Tööelu ajakirja, mis pärast väikest pausi ilmub jälle, et tuua lugejateni kõige värskemad infot töömaastikul toimuvast.

Möödunud aasta löi sassi kogu ühiskonna tavapärase elurütmi ning tõi töötervishoiu teemad fookusesse, sama olukord on jätkunud ka selle aasta esimestel kuudel. Ka kõige põikpäisem tööandja on tänaseks mõistnud töökeskkonna riskide hindamise ja nende maandamise vajadust, sest kui ei võeta kasutusele meetmeid, kuidas ennetada koroonaviiruse levikut töökohal, läheb ettevõtte lihtsalt kinni. Sama on kogunud ka töötajad – kui ikka isikukaitsevahendeid ei kasutata, siis varem või hiljem saab viirus sind kätte.

Koroonaviiruse levik õpetas meile niisiis, et ohutusreeglid pole tühi sõnakõlks või tööinspektorite tüütu erahuvi. Igaüks on saanud veenduda, et isikukaitsevahend, näiteks mask, tõesti kaitseb. Kevadel helistas meile töömees, kes uuris, kas peaks maski ikka kandma. Tema töötab juba 20 aastat puidutööstuses, kus on palju tolmu, aga pole kunagi tulnud selle peale, et mask ette panna. Kas nüüd koroonaannetuseks peaks? Loode-tavasti saab töömees nüüd tänu koroonaviirusele aru, et mask aitab, ning kasutab maski ka puidutolmu vastu, millega ta juba 20 aastat on oma kopsu kahjustanud. Klassikuid parafraaseerides võib öelda: „Hea töökeskkond on elementaarne, Watson!“

Vaatame koroonaja tööturu näitajaid ka teise nurga alt. 2020. aastal oli meil 14% tööõnnetusi vähem,

mis tähendab, et võrreldes eelmise aastaga pääses tervisevigastusest 654 inimest. Surmaga lõppes mullu üheksa tööõnnetust. Oleks ilmselt meelevaldne ütelda, et aastaga on meie töökeskkond teinud suure arenguhüppe ning ohutu ja tervist hoidev töökeskkond on saanud igapäevaelu osaks nagu kätepesu. Ühest küljest avaldab mõju kindlasti see, et eriolukorra ajal piirati paljude ettevõtete tegevust, suur osa inimesi saadeti kodukontoritesse. Siiski vähenes tööõnnetuste arv enim metalltoodete tootmises, veonduses ja laonduses ning ehitusel, kus töö jätkus ka eriolukorra ajal – küll väiksemas mahu. Teisest küljest hakkas eriolukorra algusest kasvama töötute arv, mis tähendab, et osas sektorites tuli töö ära teha vähemate inimestega. See asjaolu võiks tööõnnetuste arvu hoopis suurendada, sest inimesed töötavad suurema pingega ja kiirustades, mis on õnnetuse juhtumise eelduseks. Küll võib arvata, et inimesed olid tööl märksa tähelepanelikumad ja hoolsamad – tööd tuleb teha targalt, ennast ja teisi hoides.

Koroonatõi tööellu kaasa veel ühe olulise muutuse. Endisest privileegist teha kaugtööd sai norm. Siit-sealt on kuulda, et mõned inimesed pole juba üle aasta kontoris jõudnud. Nüüd tuleb aga läbi mõelda, kuidas edasi. Mis saab siis, kui viirus on seljatatud või on õpitud sellega elama? Kas meil tekib tühjade kontoripindade uputus või tahavad inime-

sed tagasi kontoritesse, et teha tööd tööajal ja töökohas ning saada oma kodu tagasi? Küllap on tõe kuskil vahepeal ning võib üsna kindel olla, et kaugtöö teemad jõuavad ikka ja jälle meie ajakirja veergudele.

Kriisidest saadud õppetunnid on alati arengule kaasa aidanud. Näiteks on kirurgia teinud just sõjaväljal suuri arenguhüppeid; Krimmi sõja ajal hakkas Florence Nightingale haavatud sõdureid põetades järgima oma ajas erakordseid hügieenireegleid. Kriisis omandatud teadmisi on edukalt rakendatud ja edasi arendatud. Loodame, et ka töötervishoidu ja tööohutust võtavad nii Eesti töötajad kui ka tööandjad eluliselt olulise küsimusena ka koroonajärgses ühiskonnas. 2020. aasta ja käesoleva aasta esimesed kuud tõestavad, et vastasel korral majandust jätkusuutlikuna hoida on pea võimatu. ■



**Maret Maripuu**

Tööinspektiooni peadirektor

## Mais avaneb uus *Tööelu portaal*

Mais avab Tööinspeksioon uuenduskuuri läbinud Tööelu portaali. Portaali uuendustööd said võimalikuks tänu heale koostööle Tööinspeksiooni parteritega Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusest, TripleDevist ning Trinidad Wisemanist.

Uuenduste läbiviimiseks uuriti esmalt portaali kasutajatelt, kuidas nad sooviksid infot portaalist leida ja kasuta-

da. Saadud info põhjal töötati ümber kogu lehe ülesehitus, et see oleks selgem ja lihtsam, täiendati sisu ja selle taga olevat tehnoloogiat. Loodame, et nii uus disain ja struktuur kui ka uued tehnilised võimalused muudavad Tööelu portaali kasutamise mugavamaks kõigi huviliste jaoks.

Vaata: [tooeu.ee](http://tooeu.ee) ■



Tööelu portaali läbis uuenduskuuri

## *Veebikohtumised* tööelu teemadel

Tööinspeksioon jätkab infohommikutega erinevatel tööohutust, -tervishoidu ja -suhteid käsitlevatel teemadel. Sarnaselt eelmise aasta-ga toimub enamik teavitussüritustest veebis ning infohommikud on järelvaadatavad Tööinspeksiooni kodulehel.

Aasta esimene infohommik vaatles 2021. aasta 1. märtsist jõustunud muudatusi töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Infohommikul „Töösuhete ülesütlemine ja kriisiaja kogemused“ räägiti töösuhete üles-

ütlemise põhimõtetest ja enam levinud vigadest kohtukaasuste näidetel. Lisaks kajastati Tööinspeksiooni vaadet, millised on olnud tööandjate ja töötajate mured kriisiajal töösuhetes.

**Mais** toimub infohommik töösuhete alustamise kohta ning juuni alguses kaks infohommikut tööõnnetuste teemal. Jälgige täpsemat infot meie kodulehel!

**26. mail** toimub veebis **vaimse tervise konverents** koostöös personali-juhtimise ühinguga PARE. Konverent-

sil jagavad ettevõtted oma kogemusi ning arutletakse selle üle, kuidas praegusel keerulisel ajal hoida töötajate meeleolu, neid motiveerida ja meeskonnatööd edendada. Lisainfot leiab Tööinspeksiooni kodulehelt ning Tööelu portaalist.

Tööinspeksiooni infohommikud on osalejatele tasuta ning neid korraldatakse Euroopa Sotsiaalfondi toetuse andmise tingimuste „Tervist hoidev töökeskkond ja võrdsed võimalused igale tööelus osalejale 2021–2023“ toel. ■

# Müksame töötajaid isikukaitsevahendeid kasutama

Sotsiaalministeerium alustas koostöös teadlastega poliitika kujundamisel uutset nn müksamisprogrammi. Programmi raames kuulutatakse välja vähemalt neli projektikonkursi, millest esimesega soovitakse panna ehitajaid korrektselt isikukaitsevahendeid kasutama. Peagi lisanduvad projektid, mis müksavad väikelaste isasid, vanaduspensionile minejaid ja töötuskindlustushüvitiste saajaid.

„Müksamine (ingl *nudging*) kogub avalikus sektori teenuste parandamisel populaarsust mitmel pool maailmas. See kujundab inimese otsustuskeskonda nii, et ta hakkab otsuseid langetama pikaajalistest huvidest lähtuvalt, hoolimata oma kognitiivsetest eelarvamustest.

Esimesena kuulutatakse välja konkurss, et leida projektipartner, kes aitaks Tööinspeksioonil töötada välja

ja katsetada meetodeid, mis paneks võimalikult paljud ehitussektori töötajad korrektselt asjakohaseid isikukaitsevahendeid kasutama.

Projektikonkurss toimus kevadel. Koostöös teadlastega loodame selle aasta jooksul jõuda põnevate lahendusteni. Müksamisprogrammi rahastab Sotsiaalministeerium 2021. aastaks eraldatud teadus- ja arendustegevuse lisarahastuse vahenditest. ■

## 2020. aasta töökeskkonna ülevaade: tööõnnetuste arv vähenes

2020. aastal registreeriti 3622 tööõnnetust, mis on 654 tööõnnetust vähem kui 2019. aastal. Enim tööõnnetusi juhtus kaubandussektoris. Möödunud aastal lõppes surmaga 9 tööõnnetust.

Jätkuvalt toimub üle poole ehk 65% tööõnnetustest meestega. Enim juhtub tööõnnetusi 25–34-aastaste meestega ja seejärel 55–64-aastaste naistega.

Rasketee tööõnnetuste sagedasemad põhjused on järgmised.

- Pea kolmandik rasketest tööõnnetustest toimub siis, kui töötaja jala kukub raske asi, mida ta kannab, või kaotab töötaja kontrolli masina või töödeldava materjali üle.
- 24% rasketest tööõnnetustest juhtub, kuna töötaja libiseb, komistab või kukub sellepärast, et ettevõtte või asutuse liikumisteed, trepid, väliterritoorium ei olnud puhtad ja

korras või liikumist takistasid juhtmed, kastid, mööbel, ladustatud materjalid või valmistoodang vms.

Eelmisel aastal tuvastasid tööinspektorid 11 530 töötervishoiu, tööohutuse, töösuhete, meretöö või sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja rikkumist. Tuvastatud rikkumiste arv on aastaga küll vähenenud, kuid vähenes ka menetluste arv. Rikkumisi tuvastati ca 83% kontrollitud ettevõtetes. ■

## Suurimad probleemid Eesti töökeskkonnas Tööinspeksiooni pilgu läbi

- Tegemata on töökeskkonna riskianalüüs või see ei vasta tegelikkusele.
- Töötajad on juhendamata või pole juhendamise registreeritud.
- Töövahendite ohutust tagavad seadised ei vasta nõuetele.
- Tervisekontroll on korraldamata nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates.
- Koostamata on ohutusjuhendid tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta.
- Töötajatele väljastatud isikukaitsevahendite üle ei peeta arvestust.
- Liikumisteed, liikumisruum, ohualad, ukсед või väravad ei vasta nõuetele.
- Tagamata on ohutus kõrguses töötamisel.
- Puudub töökeskkonnaspetsialist või ettevõtteväline spetsialist ning töötaja ise ei täida töökeskkonnaspetsialisti kohustusi.
- Ohtlikud kohad ja liikumisteed ei ole märgistatud vastavalt nõuetele.

Tutvu 2020. aasta töökeskkondade ülevaatega Tööinspeksiooni kodulehel: [ti.ee/et/statistika/tookeskkonna-ulevaade](http://ti.ee/et/statistika/tookeskkonna-ulevaade).



# Millised muutused tõi tööellu koroonaviirus?

Ester Riispapp

**N**ii tööandjad kui ka töötajad pidid koroonaviiruse haiguspuhangu esimese laine ajal välkkiirelt oma tööelu ümber kohandama. Millised õppetunnid ja läbiproovitud lahendused sellest ebatavalisest aastast kaasa võtta ning kuidas edaspidi tööelu korraldada? Kas kaugtöö on tulnud selleks, et jääda või oodatakse pikisilmi kontorisse naasmist?

Kui eelmisel kevadel oli väga palju inimesi, kes soovisid minna kodukontoris, siis sügisel osati varasemast rohkem hinnata võimalust töötada kontoris kolleegide keskel. Aga mida teha siis, kui kaugtöö asjus ei õnestu kokkulepet saavutada?



**Tööinspektiooni ennetusosakonna juhataja Kaire Saarep**

vastab, et erimeelsuste korral tuleb lähtuda töölepingust.

„Kui töövorm ei ole kaugtöö, siis on üldjuhul töölepingus märgitud tööasukohaks tööandja kontor oma-valitsuse täpsusega. Seega, kui töötaja soovib töötada kontoris ja see on lepingus nii ka kirjas, siis ei saa tööandja inimest kodus töötama sundida. Samamoodi ei saa töötaja nõuda, et ta peab saama kaugtööd teha. Kui ootustes tekib vastuolu ja läbirääkimised ei kanna vilja, tuleb võtta töösuhtes aluseks tööleping,“ selgitab Saarep.



**Tööinspektiooni töökeskkonna konsultant Piret Kaljula**

lisab: „Hoolimata kiiretest muutustest on tööandjad üldjuhul leidnud kõiki osapooli rahuldava lahenduse. Kuna koroonaaajal on enamasti kollektiivis rohkem neid inimesi, kes eelistavad kaugtööd, siis kontoris töötada soovijad saavad seda teha praktiliselt tühjas kontoris. Kui aga kontoris töötavaid inimesi on kor-

raga koos olemiseks liiga palju, saab korraldada kontoritööd vahetustega, töötada hajutatult ja kanda üldaladel maske, et käituda nakkusohutult.“

Saarep lisab: „Kaugtööd planeerides on oluline leppida kokku detailides: kas ja millal peab töötaja olema kolleegidele kättesaadav, kas tal peab olema kaugtöö tegemiseks korralik telefonilevi ja veebiühendus jne. Samamoodi tuleb koroonaaastal värvatud töötajatega kokku leppida, milline on töökorraldus koroonakriisi ajal ning kuidas jätkatakse tavaolukorda naastes.“

---

*Tööandja kohustused jäävad kaugtöö puhul samaks – nii tuleb ka kaugtöö korral teha töökeskkonna riskianalüüs.*

---

Kõik inimesed ei soovi või ei saa kodus töötada. Põhjusi selleks on mitmesuguseid, kas või kodune remont või on kodus avatud korraga mitu kodukontorit ja e-kool ning üksteist hakatakse häirima. Osa tööandjaid jällegi eelistaks, et kogu meeskond on kontoris.

## Ülikiire kodukontoris minik



**MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE tegevjuht Kärt Kinnas** meenutab: „2020. aasta kevadel

leidsid paljud tööandjad võimaluse oma inimeste toetamiseks, näiteks said paljud kodus töötamiseks vajalikud ekraanid, töötoolid või klaviatuurid töölt kaasa. Osa tööandjaid pakkus kodukontori sisustamiseks toetust.“

Piret Kaljula lisab: „Tark oleks sellised kokkulepped kirjalikult fikseerida, et ei tekiks hiljem küsimusi, kas ettevõtte antud töövahendid on tööandja või töötaja omad.“

Kuigi kaugtöö on praegu väga levinud, ei ole seaduse tasandil sel teemal midagi muutunud. Tööandja kohustused jäävad kaugtöö puhul samaks – nii tuleb ka kaugtöö korral teha töökeskkonna riskianalüüs. „Tööandja ei saa minna kodusesse riskianalüüsi tegema, aga seda saab mõistlikult lahendada. Töötaja teeb oma töökohast fotod ja vastab tööandja küsimustele. See, kas ja kui palju on tööandja valmis vajalike kohanduste tegemisele panustama, on juba kokkuleppe küsimus,“ lisab Kaljula.

PARE tegevjuht Kärt Kinnas: „Riskianalüüsi tehes tuleks töötajaga arutleda, mis talle muret teeb, mis probleemid tekkida võivad ja kuidas neid riske maandada. Eesti tööandjate seas on toredaid näiteid, kuidas jagati meeskondadele ideid ja soovitusi tervist säästva kodukontori sisseseadmiseks.“

## Kodukontor kodus, suvilas või Itaalias?

Kui töötaja soovib kaugtööd teha teises Eesti otsas või sootuks

välismaal, siis nõuab see eelnevat kokkulepet tööandjaga. „Üldjuhul töölepingus on töö asukoht määratud omavalitsuse täpsusega, siis tuleb tööandjat teavitada, et soovitakse teistsugust kokkulepet,“ lisab Kinnas.

„Tööandjal võib olla ootus, et töötaja osaleks regulaarselt kontoris teatud koosolekutel, kuid pikk vahemaa hakkab siin rolli mängima,“ täiendab Kaljula. Ta lisab, et ka need kokkulepped on mõistlik kirjalikult fikseerida, et kaitsta mõlemat osapoolt ja vältida probleeme.

### Töökorraldus kaugtööl

Tööinspeksiooni ennetusosakonna juhataja Kaire Saarep selgitab: „Võimalikud olukorrad tuleb igal juhul läbi mõelda. Kaugtöö kokkulepe ei pea olema detailne, kuid põhimõtted peaksid olema paigas. Kas ja millal peab töötaja kontoris tulema – kas ainult tähtsamateks kohtumisteks või regulaarselt koosolekuteks või ei pea töötaja üldse enam kontoris käima. Teine aspekt, mis võib tekitada konflikte, on töötaja arvestamine.“

---

*Töötaja ei saa vastata juhi ootustele, kui neid talle ei selgitata.*

---

Töökeskonna konsultant Kaljula sõnab: „Üksikud tööandjad on soovinud liigselt kontrollida töötaja kasutust või on videokoosolekutega püütnud veenduda, et töötaja oleks ikka töölainel. Tööandja mure, kuidas kõik vajalik saab ikka tehtud,

on mõistetav, kuid tuleb mõista, et töötajad võivad olla mitteproduktiivsed ka töökohal.“

Kaljula toonitab, et oluline on meeles pidada, et töölepingu sisu jääb ka kaugtöö korral samaks. „Paljud probleemid tekivad möödarääkimisest või jääb ebaselgeks, miks midagi on vaja teha,“ lisab ta.

### Kontorisse naasmine

Kärt Kinnas: „Kui eelmisel kevadel tuli sisuliselt üle öö suunata suur hulk inimesi kodukontorisse, siis paljud leppisid meeskondades kokku, et need, kes saavad, töötavad kodus kuni eriolukorra lõpuni. Kui kaugtöö perioodi pikendatakse, tuleb leppida kokku, mis ajani kaugtööd tehakse ja millal vaadatakse see vajadus üle. Mõlemal osapooltel peab olema selge, millal on võimalik jätkata tööd kontoris. Kui otsustatakse, et kaugtöö ei ole enam ajutine lahendus, vaid muutub osaliselt või täielikult püsivaks, siis peab olema kirjalik kokkulepe.“

Piret Kaljula rõhutab: „Kodukontorisse minnes tuleb kokku leppida ka kontorisse tagasituleku aeg jms tingimused, et ei tekiks möödarääkimisi. Kui perioodi ei ole fikseeritud, tekivad arusaamatused.“

Hea töösuhte aluseks on usalduslikud suhted ja julgus rääkida probleemidest ja ootustest. Kinnas sõnab: „Kui tööandja leiab, et enam ei olegi nii suurt kontoripinda vaja või jõutakse arusaamisele, et kõik töötajad ei peaks enam täiskasusesisus kontoris käima, siis

on ülioluline kommunikatsioon oma töötajatega. Muutuste korral mõelge üheskoos töötajatega lahendusi välja, et need muudatused ei ehmataks meeskonda ja töötajad saaksid aru, miks neid otsuseid tehakse ja mida see nende jaoks tähendab. Kes ja millal töötavad kontoris, millal kaugtööl. Iga inimene soovib oma töö osas selgust.“

### Vaimne tervis

Kaire Saarep toob välja, et kaugtööle suunatud inimestele on oluline pakkuda tuge. Juhtidel tuleks panna end meeskonnaliikmete rolli ja mõelda läbi, missugused protsessid ja ülesanded on kaugtöö tõttu muutunud ning milliseid koolitusi inimesed võiksid vajada, et kodukontoris oma tööd edukalt teha.

---

*Üksikud tööandjad on soovinud liigselt kontrollida töötaja kasutust või on videokoosolekutega püütnud veenduda, et töötaja oleks ikka töölainel.*

---

Kärt Kinnas lisab: „Hea töösuhte aluseks on partnerlus ja avatus: juht ei saa probleemi lahendada, kui ta ei tea, et töötajal on mure; töötaja ei saa vastata juhi ootustele, kui neid talle ei selgitata.“

Kevadel jäid mitmed õpetajad veebikoosolekute korraldamisel hätta, sest nende töö oli seni toimun-

ud otsekontaktis. Saarep lisab: „Samal ajal ei pruugi tööandjad tulla selle pealegi, et meeskond võiks vajada teatud tüüpi koolitusi. Jällegi, oleks hea, kui inimesed annaksid ka ise märku, millest nad puudust tunnevad.“

„Tõepoolest, juhtidel on suur vastutus ja kaugtööl on senisest teistsugused, mõneti harjumatud võimalused meeskonda juhendada, motiveerida ja moraalselt toetada,“ toob välja ka PARE tegevjuht Kärt Kinnas.

Ta lisab, et kaugtöö on paljuski seotud enesejuhtimise oskustega. „Kaugtööl on keeruline piire seada. Ümberlülitumine töölt puhkeajale on kodus keerulisem, võrreldes tööpäeva lõpus kontorit lahkumisega. Lisaks on kodus lihtne arvuti taha kinni jääda – seda soodustab seegi, et praegusel ajal ei ole sotsiaalse elu kokkuleppeid, et minnakse pärast tööd kinno või teatrisse. Kui töökeskkond on kogu aeg käepärast, on lihtne sellele juurde ka pärast tööaega tagasi tulla. Sageli töötavad inimesed varasemast rohkem. Ka tööstressi on rohkem, sest hirne on rohkem nii töö kui ka koroonapärast,“ lisab Kinnas.

Pere- ja tööelu ühitamine võib olla senisest keerulisem. „Lisaks tööküsimustele on ka perekondlik koordineerimine. Ühes kodus võib olla korraga mitu kodukontorit, lisaks kooli- või lasteaialapsed, kellel kõigil on oma tegemised. Kohustused venitavad päevad päris pikaks,“ tõdeb Kärt Kinnas.

Kinnas lisab, et ära ei tohi unustada ka neid, kes tööl edasi käivad. „Tööstressi kogevad rohkem ka need inimesed, kes käivad tööl edasi. Ka neil on pere- ja tööelu korraldamine keerulisem. Lisaks on neil koroonaga kokkupuute risk oluliselt suurem kui kodus töötaval inimestel, mis võib samuti tekitada stressi,“ lisab Kinnas.

Töökeskkonna konsultant Piret Kaljula leiab, et kaugtöö on alates eelmise aasta märtsist tulnud oluliselt ulatuslikumalt kasutusele kui kunagi varem. „Ilmselt jääb see ka pärast pandeemiat aktiivsesse kasutusse. Aga paljudel ei ole võimalik kaugtööd teha ka praegusel ajal. Nakkusohutuse tagamiseks peavad sel juhul olema töökeskkonnas korralikud isikukaitsevahendid, kas meditsiinilised või FFP2 maskid. Oluline on, et neid maske kasutataks ka õigesti,“ paneb Kaljula kõigile südamele.

---

*Hea töösuhte aluseks on usalduslikud suhted ja julgus rääkida probleemidest ja ootustest.*

---

Kokkulepitud reegleid peab selgitama ja meelde tuletama mitmel korral, sest infot on palju. Kaljula sõnab, et kirjast või plakatist üksi ei piisa. „Kõige parem on inimestega sama teavet mitu korda jagada, eri kanalites, võimaluse korral personaalselt.

Lisaks tuleb järjepidev olla, on olnud juhtumeid, kus tööandja hajutab puhketoas söögilauad, kuid vargsi hakkavad need lauad üksteisele lähemale nihkuma. Siis on vaja jälle üle rääkida, et kui söögitoas olla koos, ei ole kasu, kui päev otsa töötatakse hajutatult või maskides,“ lisab ta.

„Eelmisel kevadel nägime korduvalt, et tööandja on enda jaoks asjad põhjalikult läbi mõelnud, kuid kaalutletud otsuse tagamaad ei jõua töötajateni. Maski kandmise või puhketoas hajutatusega on olnud sama mure: meeskonnale saadetakse paari-realine kiri, et edaspidi tehakse nii, aga ei selgitada, miks on just selline lahenduskaik. Tuleks anda töötajatele võimalus küsida ja kaasa mõelda,“ sõnab Kaljula, kelle sõnul on koroonakriisi ajal olnud töötajad ümberkorralduste suhtes mõistvad.

PARE tegevjuht Kärt Kinnas leiab: „Ka need juhid, kes suhtusid enne pandeemiat kodukontoris töötamise pigem kahtlevalt, on mõistnud, et kaugtööd on võimalik teha väga erinevatel ametikohtadel. Töötajad kasutavad kindlasti kodukontorit ka pärast epideemiat julgemalt. Kaugtöö annab töö- ja eraelu planeerimisse hinnatud paindlikkust, pealegi on nüüd paljud inimesed loonud endale kodus töötamiseks vajalikud tingimused. Kui ühel hetkel on tavapärane elu taastunud ja lapsed käivad taas koolis ja lasteaias, siis sujub ka töö kodukontoris senisest ladusamalt.“ ■

## Kas kaugtöö või töötamine kodus?

**Meeli Miidla-Vanatalu** Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja

**Ü**helt poolt ei ole töötamine väljaspool tööandja kontorit uus teema. Seoses kroonviiruse levikuga on aga tekkinud uudne olukord, kus kodus töötamine ei pruugi enam olla vaba valik ega poolte kokkulepe.

Viiruse leviku tingimustes saab ilmselt igaüks aru, et kodus töötamine on hea viis vähendada ja vältida kontakte. Samuti on see möödapääsmatu, kui ollakse osutunud lähikontaktseks või ärgatakse hommikul kerge nohuga. Küsimus on aga selles, kas meil kõigil ikka on kodus olemas töötamiseks vajalik töökoht. Kas lepime olukorraga, et ei ole, ja teeme tööd diivanil, tugitoolis, söögilaua ääres, sobiva kõrgusega kummuti peal vms kohas? Kui kodus on ka teised pereliikmed, kes teevad kaugtööd, osalevad distantstundides, mängivad omapäi, sest lasteaed on parasjagu kinni, siis kõigi jaoks kontorinurki ikka ei jagu. Tööd tehakse seal, kus parasjagu saab või kus sel hetkel kõige mugavam on. Sest see on ju ikkagi meie kodu!

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 ja töölepingu seaduse § 28 panevad esmavastutuse konkreetse töö tegemiseks sobiva töökeskkonna loomise eest aga tööandjale. Seejuures on töötajal kohustus osaleda ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Aga koju ei pea ma ju võõraid inimesi, isegi mitte kolleege ega tööandja esindajat lubama? Paratamatult tekib küsimus, kuidas siis kõiki neid nõudeid kodus töötades täita ning kes ja kas üldse saab kontrollida nende täitmist.

Vaieldamatult tuleb kaugtööd tehes ja kodus töötades hoolitseda oma tervise säilimise eest. Kõige paremini saab aga

enda heaolu ja tervise säilimise eest hoolt kanda igaüks ise, mitte keegi teine minu asemel.

Kaugtöö teemadel on juba vaieldud, kuid peamiselt töösuhetega seondult. Teoreetiliselt võib aastate pärast tekkida vaidlusi ka teemal, mida tööandja jättis tegemata, kui suunas töötajad viiruseaastal koju kaugtööle, ning kas tööandja on sellest tulenevalt kohustatud kandma hiljem töötajal avaldunud tervisekahjudega seotud kulud. Mõistlikum oleks selliseid vaidlusi ennetada ja juba praegu tegutseda selle nimel, et jääksime ka kaugtööd tehes terveks ega peaks hiljem kahjude hüvitamise nõudeid esitama hakkama.

Kõige halvem, mis tänastes oludes juhtuda saab, on mõtteviis, et kui tööandja ei ole midagi öelnud, siis ma ei küsi ka, sest äkki siis ei saagi kaugtööd enam teha. Ning tööandja poolt omakorda mõtteviis, et ma ei tee midagi, sest see on töötaja kodu ja ta nagunii ei lase mind sinna ja ta ei ole ka midagi küsinud. Teisisõnu: pigistame silmad kinni ja unustame töökeskkonna ja ka töösuhete teemad ära. Ja ärkame alles siis, kui vaidlus majas, näiteks töötaja nõuab ületundide või kontoritarvete hüvitamist või jätab ühel päeval lihtsalt töö tegemata, sest tal ei olnud võimalust.

Kõige alus on seega õigeaegne initsiatiiv ning töötaja ja tööandja omavaheline suhtlus – tegutsema peavad mõlemad

töösuhete pooled. Tööandja esindajal, olgu töökeskkonnaspetsialistil, töötaja vahetel juhul, töökeskkonnavolinikul või ka niisama kolleegil on alati õigus küsida, kuidas sul kodus kaugtööle läheb ja kuidas oled oma töökeskkonna korraldanud. Lisaks saab üheskoos, näiteks piltide, videote või küsimustikega ära hinnata kodus töötamisega kaasnevad ohud – teha kodukontori riskianalüüsi, kaardistada ohuolukorrad, vajaduse korral hinnata ka riske. Panna seejärel paika tegevuskava, juhendada kodukontoris tööd tegevat töötajat ning talle piltide või videote abil meelde tuletada, mida on kontoritöö puhul oluline jälgida (kehaasend, puhkepausid, suhtlus kolleegidega, vahelduse võimalus jne) ka oma kodus töötades.

Koos tuleb arutada selle üle, kuidas saaks töötajat paremini toetada, teda julgustada probleemidest rääkima ja pakkuda võimalikke lahendusi. Leida tuleb ka sobiv töökeskkonna sisekontrolli mehhanism just kaugtöö jaoks, näiteks perioodilised küsimustikud, mis analüüsivad kõigi kaugtöö tegijate hetkeolukorda.

Kaugtöö toimimise aluseks on seega kokkulepped ja pidev suhtlus!

Kaugtööd puudutavad suunavad ja abistavad materjalid koos Sotsiaalministeeriumi ja Tööinspektsiooni suunistetega on Tööelu portaalis <https://toelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/Kaugtoo>. ■

# Küsimus- vastus

**O**leme teenindusettevõtte ning valdav osa meie töötajaid puutub kokku klientidega. Koroonaviiruse leviku tõttu on meie majandustegevus tõsiselt kannatada saanud. Samuti on mitmed meie töötajad viiruse läbi põdenud, mõni päris raskelt. Paraku on arvata, et nakatajaks on mõnel puhul olnud ka klient. Seetõttu leiame, et nakatumisrisk on tõsine oht meie ettevõtte tegevusele. Hea meelega ostaksime ise vaktsiini oma töötajatele, aga see vist praegu pole veel võimalik. Kuidas saaksime veenda oma töötajaid ennast vaktsineerima?

Vastab **Piret Kaljula, Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant:**

Vaktsineerimise võimaldamine on üks tööandja võimalikest meetmetest töökeskkonna ohutuse ja töötaja tervise säilimise tagamiseks. Töökeskkonna riskide vähendamiseks tuleks välja selgitada risk ja selle realiseerumise tõenäosus. Seega peab tööandja koroonaviiruse leviku tõkestamiseks üle vaatama oma töökeskkonna riskianalüüsi, vajaduse korral seda täiendama ning tegelikkusele vastava riskianalüüsi alusel koostama asjakohase tegevuskava. Tööandja saab nakatumisohu vähendamiseks näha ühe võimaliku meetmena ette töötajate vaktsineerimise, mis oleks näiteks 2021. aasta töökeskkonna riskianalüüsi tegevuskava üks osa.

Vaktsiin ei ole siiski ainus võimalus bioloogiliste ohuteguritega nakatumise vältimiseks ning töötajatel on õigus vaktsineerimisest ka keelduda. Seega tuleb tööandjal mõelda ka teistele riskide maandamise meetmetele, näiteks täiendavate isikukaitsevahendite väljastamine ja/või töö ümberkorraldamine.

Kui riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaktsineerimine on teatud sektorites või tegevusalade puhul eriliselt oluline (nt tervishoid, hooldekodud) ning teised meetmed ei ole piisavalt tõhusad töötajate või klientide/patsientide tervise kaitseks, võib vaktsineerimise nõue olla põhjendatud. Nimelt määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna tervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (edaspidi määrus) § 6 lõike 2 punkti 7 kohaselt tuleb juhul, kui ohtu pole võimalik sama määruse §-s 5 nimetatud abinõudega kõrvaldada, töötajate terviseriski vähendada võimalikult mada la tasemeni, tagades vaktsineerimise võimaluse töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin.

Tööandja võib töökeskkonnana riskianalüüsi tegevuskava alusel näha ette, et ta tagab võimaluse töötajate vaktsineerimiseks, kuid see ei tähenda, et töötaja peab sundkorras minema vaktsineerima. Töötajaid vaktsineerima sundida ei saa ega tohi, sest see on vastuolus inimese kehalise

puutumatus e põhimõttega ning oleks selgelt inimõigusi riivav.

Kui tegutsete valdkonnas, kus vaktsineerimise nõue töötajate ja klientide tervise hoidmiseks ei ole hädavajalik, vaid üldjuhul piisab ka muudest meetmetest, siis võite tööandjana pakkuda töötajatele võimalust ennast vaktsineerida (kui vaktsiini on Eestisse jõudnud nii palju, et tööandjad saavad seda võimalust pakkuda). Näiteks saavad klienteendajad kanda maske (meditsiinilisi või FFP2 või FFP3 maske, millel on hea kaitsevõime). Samuti mõelge selle peale, kuidas tööd nii korraldada, et töötaja ja klient puutuksid võimalikult vähe kokku. Tööandjana saate töötajaid informeerida vaktsineerimise kasulikkusest ning tuua välja haigestumise ja lähedaste nakatumise riski. Rääkida võib ka kaasnevatest faktoritest, näiteks sellest, et kui töötaja peaks haigestuma vaktsiinivõltsitavasse haigusesse, jääb ta haiguselehele ning kaotab rahas. Püüdke tööandjana võimalikult palju infot jagada, teha infotunde, kaasata selgitustöösse eksperte, et töötajad saaksid küsida ja teha informeeritud otsuse. ■

# *Joel Starkopf:* Ravimeeskonnas on kõik võrdselt tähtsad

**T**artu Ülikooli kliinikumi kriisijuhtimismeeskonna juht professor Joel Starkopf juhtis 20 aastat kliinikumi anestezioloogia ja intensiivravi kliinikut. Sel kevadel otsustas ta ameti üle anda ja alustas aprillist tööd Tartu Ülikooli kliinikumi juhatuses teadus- ja arendustegevuse juhina. Hinnatud intensiivraviarst ei luba end nimetada tipparstiks, sest parimat ravi saab patsiendile pakkuda ainult meeskonnana, leiab ta. Professori sõnul on hea arsti üks tunnuseid meeskonnatöö tegemise oskus.

*Intervjueris Jaanika Palm*

*Fotod: Joonas Sisask*

# Persoon



## Missugused meeleolud koroonakriisi ajal kliinikumis valitsevad?

Meeleolud on erinevad. Eelkõige tõsised ja tõised, kuid märgata on ka väsimust ja tüdimust, mis on inimlik ja mõistetav. Teeme oma tööd ja saame sellega hakkama.

## Kuidas sündis soov saada arstiks?

Arstiks saamine ei olnud lapsepõlvesoov. Olin tavaline Tallinna koolipoiss, kellele meeldis korvpalli mängida ja kergejõustikuga tegeleda. Koolis olin keskmine õpilane. Kõikide ainetega sain hakkama, parem olin reaalinetes, aga ka kirjanditega ei jäänud hätta.

Minu vanemad on insenerid ja sealt tuli soov saada kindlasti ülikooliharidus. Keskkooli lõpus jõudsin spordiga tegelemise kaudu spordimeditsiini juurde ning see hakkas mind huvitama. Tädi soovitas mul õppida kõigepealt tavaarstiks ja hiljem spetsialiseeruda spordimeditsiinile.

Arstiteaduskonnas õppides minu huvid muutusid. Õppimise kõrvalt töötasin õena kardiokirurgia osakonnas, kus imetlesin dr **Jüri Samarütelit**, kes oli minu anestesioloogia- ja intensiivravi õppejõud. Tema eeskuju oli see, mis juhatas mind anestesioloogia- ja intensiivravi valdkonda, kus praegugi töötan.

## Olete 20 aastat juhtinud anestesioloogia ja intensiivravi kliinikut ning otsustasite kevade hakul ameti maha panna. Kuidas see otsus kujunes?

Sain anestesioloogia ja intensiivravi kliiniku juhiks väga noorelt, olles vaid 35-aastane. 20 aastat on pikk aeg ja

tunnetasin, et on sobiv hetk anda amet üle noorele ja värskemate mõtete ja ideedega inimesele. Umbes kaks aastat tagasi oli mulle selge, et sooviksin selle töö edasi anda. Kuna kliinikumis oli vahepeal keerukamaid aegu, olin sunnitud oma otsust edasi lükkama. Iga asi tuleb omal ajal ja kui aeg oli küps, siis lõppotsuse langetasin üsna kiiresti.

---

## 20 aastat on pikk aeg ja tunnetasin, et on sobiv hetk anda amet üle noorele ja värskemate mõtete ja ideedega inimesele.

---

Uueks juhiks valiti dotsent **Juri Karjagin**, kes on minu õpilane. Ma olen üsna veendunud, et anestesioloogia ja intensiivravi kliiniku uus juht teeb seda tööd väärikalt ja pühendunult.

## Alustasite 1. aprillil tööd kliinikumi juhatuses teadus- ja arendustegevuse juhina. Mida soovite selles ametis saavutada?

Soovin muuta ülikooli ja kliinikumi koostööd paremaks ja sisulisemaks eesmärgiga, et meie patsiendid saaksid kliinikumis parimat võimalikku tõenduspõhist ravi. See on suur eesmärk, mis võib-olla kunagi ei täitu, aga mille suunas soovin pidevalt liikuda. On rida tegevusi, mis tuleks ellu viia, et seda eesmärki saavutada.

## Kuidas teile tundub, kas Eestis väärtustatakse teadust ja teaduslikku mõtteviisi?

See on keeruline küsimus, millele ei saa vastata jaatavalt ega eitavalt.

Kindlasti väärtustatakse, aga mitte piisaval määral. Ühiskonna heaolu ja areng sõltub sellest, kui hästi suudame arendada oma teadust ja teadmisi. Me saame kindlasti paremini ja meil on märkimisväärselt arenguruumi.

Sõnumid teaduse alarahastamise teemal, mida teadlased protestiga paar aastat tagasi edastasid, on õiged, aga oma olemuselt ei ole mina protestides osaleja.

## Mis motiveeriks ettevõtteid teadlaste ja ülikoolidega rohkem koostööd tegema?

Ettevõtjaid motiveeriks teadlastega rohkem koostööd tegema turukonkurents. Riigi poolt saab teha soodustusi teaduspõhiste teenuste ja toodete väljatöötamiseks ja edendamiseks.

Unarusse ei saa jätta baasteadusi, sest kõik praegused rakendusteadused põhinevad mitte väga ammu teaduslikel uuringutel. Alus- ja rakendusteadused vajavad võrdselt tähelepanu ja rahastamist.

## Aastatel 2009–2015 olite Tartu Ülikooli arstiteaduskonna dekaan. Mida peate enda suurimaks saavutuseks selles ametis?

Oluliseks pean üliõpilaste praktika-aasta juurutamist kuuendal üliõpilasaastal, mille jooksul on üliõpilased üheksa kuud eri haiglates ja perearstikeskustes praktilal. Selle muudatuse elluviimiseks tuli muuta tervet õppekava, kuid olen uhke, et see sai tehtud. Arstiteaduses ja -hariduses on lõppematu dilemma teooria ja praktika vahel. Ainult prak-

Professor Joel Starkopf kiidab kliinikumi arst-õppejõude, kes pühendunult koolitavad uusi arste. Pildil koos arst-õppejõud Hardo Toimiga.



tilisi võtteid õpetades või ainult teoreetiliselt teadmisi jagades ei koolita me häid arste. Teooria ja praktika tuleb tasakaalus hoida.

Usun, et sel ajal parandasime ka ülikooli ja üliõpilaste omavahelist suhtlust.

### **Kuidas võidelda väärinfoga, mis tervist puudutavates küsimustes levib nagu kulutulü?**

See on oluline teema. Nagu ilmselt paljusid inimesi, võtab ka mind mõnikord lausa nõutuks informatsiooni üleküllus, kontrollimatus ja väärinfo või moonutatud info kuulutamine ja levik inimeste hulgas. Mul ei ole kahjuks võluresepti.

Oleme liikumas ajajärku, kus inimene ise peab olema suuteline sorteerima,

mis on usaldusväärne infoallikas ja -kanal ja mis ei ole. Inimesed peavad selles tohutus infotulvas säilitama kriitikameele, et hinnata teavet, mida neile pakutakse. Seega järjest olulisemaks muutub inimeste haridus ja haritus. Aru tuleb saada põhiasjadest, nagu statistika, matemaatika, põhjuse ja tagajärje seosed.

### **Kas tervishoiutöötajatel ja teadlastel võiks olla selles küsimuses senisest suurem roll?**

Lihtne vastus oleks, et jah, aga selles temaatikas lihtsaid vastuseid ei ole. Kommunikatsiooniteoreetikutelt ja -praktikutelt on ilmunud analüüse, mismoodi info levib, missugused võimalused on seda hallata ja mõjutada ning kuidas ühiskondlikud arvamused kujunevad.

Selles küsimuses saavad abiks olla ja nõu anda kommunikatsiooniteadus ja sotsioloogia.

### **Missugused isikuomadused on vajalikud, et saada tipparstiks?**

Ma protesteerin otsustavalt termini tipparst vastu, sest tänapäevane meditsiin on meeskonnatöö. Enam ei ole nii, et inimest ravib arst, kes on hirmus tähtis tipparst. Meil on ravimeeskonnad, mis teevad tipp-tasemel tööd. Ravimeeskonnas on kõik võrdselt tähtsad: hooldaja, õde, laborispetsialist, radioloog.

Arsti kõige tähtsamateks omadusteks pean suhtlemis- ja selgitusoskust, inimeste kaasamise ja meeskonnatöö tegemise oskust ning inimlikkust.

### **Mida peate eduka meeskonnatöö saavutamise võtmeteguriks?**

Meeskonnas peab olema hea omavaheline läbisaamine, n-ö ühine hingamine.

### **Mis te arvate, kuidas teie kolleegid teid iseloomustaksid?**

Ma ei tea (naerab). Ma võin küll öelda, kuidas ma loodan, et nad mind kirjeldaksid. Rahuliku, koostöövõimelisena, ausa ja õiglasena.

### **Kas tööstress ja läbipõlemine on teile tuttavad?**

Ma olen näinud seda lähedalt. Ma ei tea, kas ma olen seda kogenud, kuid arvan, et olen olnud sellele lähedal. See on teema, mida ei tohi ignoreerida. Stressi ja läbipõlemise ilminguid tuleb märgata nii iseenda kui ka oma kaastöötajate juures.

Tehtav töö peab tõepoolest huvi ja naudingut pakkuma. Rasketel hetkedel peab suutma paar sammu tagasi või kõrgemale astuda, vaadata oma tegevust ja küsima endalt, kas ja kui oluline on see, mis ma siin nüüd konkreetset teen. Võib-olla on see oluline hetkel, aga nädala, kuu või aasta vaates on see täiesti ebaoluline ning ebaolulised asjad võib rahuliku südamega ära unustada.

### **Kuidas lahendate vaimsest pingest tekkivaid olukordi kliinikumis?**

Konflikte lahendada on raske, sest enamasti ei ole neile lihtsaid lahendusi. Peab konflikti osapooli kuulama ja püüdma toetada mõlemat poolt, et leida sobivaim lahendus. Pigem on oluline püüda konflikte ennetada ning selleks on tähtis luua hea tööõhkkond ja inimeste oma-

vaheline läbisaamine. Tuleb mõista inimeste tundeid ja olemist nende konkreetses töösituatsioonis ning püüda ennast asetada nende asemele. Haiglas teevad kõik inimesed olulist ja tähtsat tööd. Mõnikord on pingete maandamisel abi huumorist.

---

*Soovin muuta ülikooli ja kliinikumi koostööd paremaks ja sisulisemaks eesmärgiga, et meie patsiendid saaksid kliinikumis parimat võimalikku tõendus põhist ravi.*

---

Kliinikumis on olemas psühholoogilise nõustamise võimalused töötajatele. Vajadus tekkis koroonakriisi ajal, aga on olnud olemas ka varem.

See on aja märk, et teadvustatakse järjest enam, et vaimse tervise küsimused on olulised. See on tunnetatav nii töökohal kui ka ühiskonnas tervikuna.

Kliinikumis saab vajaduse korral helistada nõuandetelefonile. Inimesed ei tohiks tunda valehäbi ning neid tuleks julgustada abi küsima.

### **Mida te peate oma karjääri suuri maks katsumuseks?**

Suurim katsumus karjääri vältel on olnud pidev kohanemine muutuvate oludega.

### **Olete Tartu ülikooli kliinikumi kriisikomisjoni juht. Mida on sellest kriisist õppida ja kuidas olla edaspidi tervishoiukriisideks valmis?**

Kriisidest on alati õppida. On spetsii-

filisemad õppetunnid ja üldisemad õppetunnid. Kliinikumina saame edaspidi rohkem valmis olla, tagades kriisiplaanide olemasolu.

Meie tervishoiusüsteem on seni üles ehitatud väga jäigana, kus tegevused on reguleeritud protseduuride ja eelarvega. Kui tekib väiksempi nihe, siis see tähendab süsteemi jaoks kriisi. Peame olema märksa paindlikumad tervishoiusüsteemi töö korraldamisel. Õdede ja arstide õpingud peaksid samuti olema paindlikumad, et nad oleksid valmis töötama ka väljaspool oma kitsast eriala.

### **Peaminister Kaja Kallas teatas aprilli alguses, et edasiste tervishoiukriisidega toimetulekuks on vajalik luua meditsiinitöötajate reserv. Mida sellest plaanist arvate?**

Tervishoiutöötajate ettevalmistamine on pikaajaline ja keeruline protsess. Arsti väljaõpe võtab aega 10 aastat ja õe oma 3–5 aastat. Need on kallid tegevused riigi jaoks.

Eestil ega ühelgi teisel riigil ei ole luksust koolitada tervishoiutöötajaid nii palju, et osa neist jääks reservi. Ükskõik kui palju tervishoiutöötajaid koolitatakse, nad on ikka oma tegevuses ja tervishoiusüsteemis tööl. Nii nagu on meil kaitsejõudude reserv, kus inimene läbib ajateenistuse ja seejärel arvatakse reservi, kust ta käib aeg-ajalt kordusõppustel, siis sellist süsteemi tervishoiutöötajatega küll ei ole võimalik ehitada.

Sellel plaanil on jumet, kui inimesi saaks sõltuvalt kriisist nihutada oma erialast väljapoole või oma töökohast teise tervishoiuasutusse.



*Professor Joel Starkopfi sõnul ootavad noored tööandjalt huvitavat tööd, head töökeskkonda, motiveerivat palka ja tööpäeva mõistlikku kasutust. Pildil koos arst-resident Marleen Kruusamäega.*

Olgu see nakkushaiguse epideemia puhang või mõni suurkatastroof, kus on sadu või tuhandeid trauma-haigeid. Kui on teada, kes on need tervishoiutöötajad, kes saavad oma töö katkestada ning minna kiiresti ja lühikese ettevalmistusega kohe vastavatesse sektoritesse tegutsema, siis selline plaan võiks töötada küll.

### **Meditšiinitudengid on mitu aastat järjest hinnanud Tartu Ülikooli Kliinikumi atraktiivseimaks tööandjaks. Kuidas see tulemus on saavutatud ja mida peab tegema, et esikoht püsiks jätkuvalt kliinikumi käes?**

See on austusväärne auhinnakoht ja hindame seda kõrgelt. Ennekõike on selles olulise kaaluga kliinikumi arst-õppejõudude pühendunud ja vastutustundlik igapäevane tegevus üliõpilaste õpetamisel ja ka isiklikuks eeskujuks olemisel.

### **Puutute oma töös kokku ka üliõpilastega ja äsja ülikooli lõpetanud noorte töötajatega. Missugused on nende ootused tööandjale?**

Ülikooli professorina puutun noortega kokku palju. Noorte õpetamine on väga inspireeriv ja nauditav tegevus, sest nad sunnivad mind samuti õppima, erinevatele küsimustele vastama ja pidevalt tasemel olema. Minu tõlgendus küsitluste tulemustest on see, et üliõpilased ootavad huvitavat tööd, head töökeskkonda, motiveerivat palka ja tööpäeva mõistlikku kasutust.

Kliinikumis on palju asju, mida saame paremini teha ja selle nimel tegetseme iga päev. Näiteks füüsilise töökeskkonna arendamine: palatid, õpperuumid ja muu infrastruktuur. Viimastel aastatel on kliinikumis palju ehitatud ning patsientide elu- ja olmetingimused on märkimis-

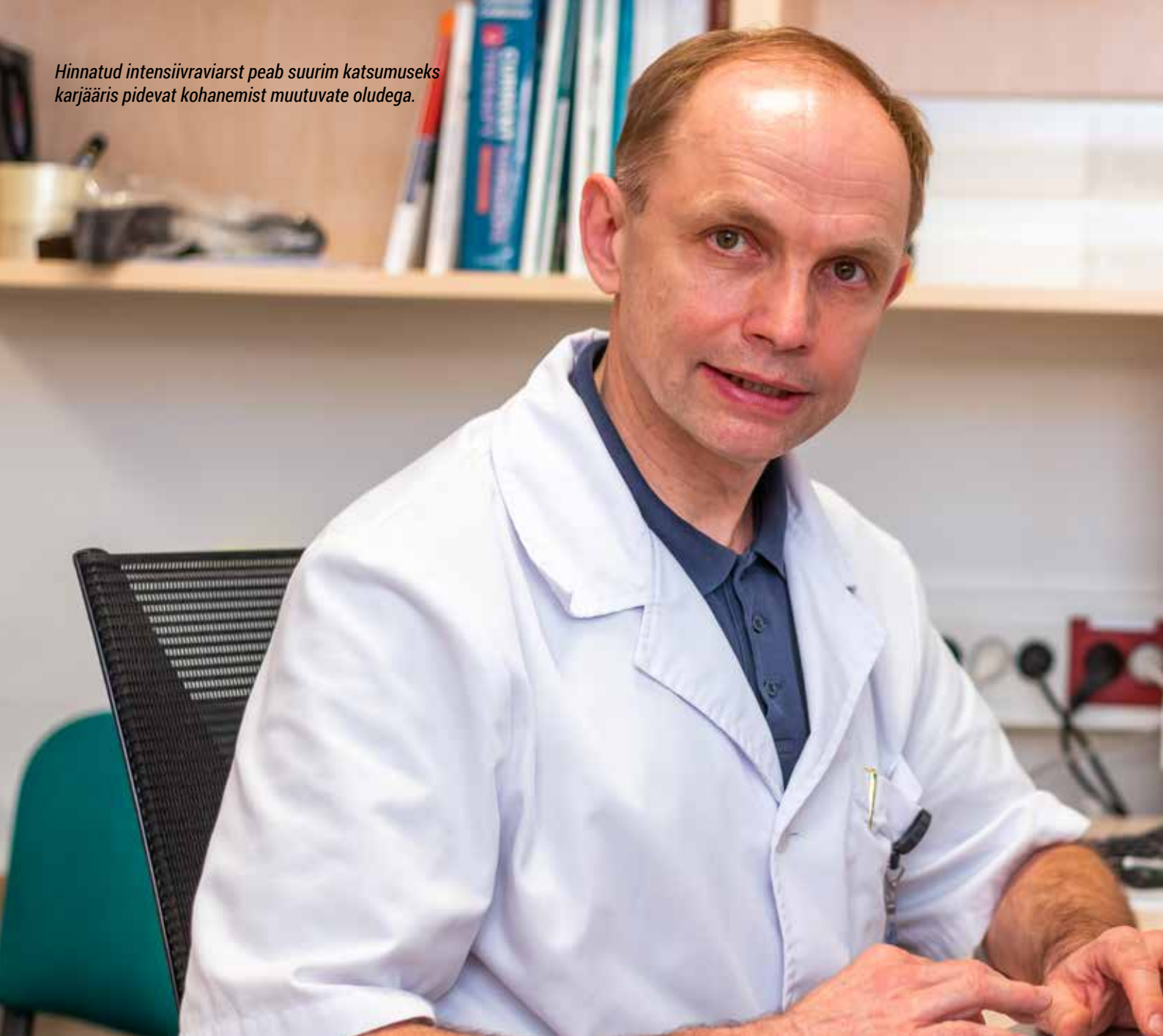
väärselt paranenud. Siiski on kliinikumi lastehaigla kehvas olukorras, kahe aasta pärast loodame saada parematesse oludesse. Kõik haiged väärivad parimat ravi.

### **Millest tunnete Eesti tervishoius enim puudust?**

Ressurssidest, mis võimaldaksid ravitulemuste analüüsi senisest suuremas mahus. Vaja on aega ja raha, et inimesed saaksid ennast pühendada teaduspõhisele tegevusanalüüsile. Arstide tööpäevad on hõivatud igapäevase praktilise töö ja patsientide ravimisega ning neil ei jää praegu aega teaduslikuks tööks, sh oma ravitegevuse analüüsimiseks ja uute meetodite väljatöötamiseks.

Tervishoiu rahastamist võiks 10–20% suurendada, et jõuaks sisuliselt analüüsida ravitulemusi, luua

*Hinnatud intensiivraviarst peab suurim katsumuseks karjääris pidevat kohanemist muutuvate oludega.*



---

**Ühiskonna heaolu ja areng sõltub sellest, kui hästi suudame arendada oma teadust ja teadmisi.**

---

uut teadmist ravijuhiste väljatöötamiseks ja muutmiseks.

**Kas teie hinnangul on meie tervishoiusüsteem inimkeskne?**

Iga inimene mõistab inimkesksust

omamoodi. Mõni võib arvata, et on inimkeskne, ja teine jälle, et ei ole. Sellel rajal oleme 30 aastaga märkimisväärselt arenenud. Inimkeskse tervishoiu suunas liikumine on protsess.

Meil on suurepärase kõrgel tasemel teaduspõhine meditsiin, kuid inimkesksusele mõeldes on kindlasti veel arenguruumi. Patsientide kaasatus, nende harimine terviseküsimustes ja suhtumine patsienti saab olla ja peab olema senisest parem.

**Kuidas saavutada, et patsient oleks tervishoiutöötajale võrdne partner?**

Patsiendi haritus on väga oluline osa tervishoiusüsteemis ning see on omaette sektor, mis vajab eraldi tähelepanu, tööd, ressursi ja inimesi, kes sellega tegeleksid.

50 aastat tagasi anti teadmisi edasi vanematelt lastele. Koduses haiguste ravis tegi ema nii, nagu vanaema oli teinud, ning see toi-



---

*Tervishoiu rahastamist võiks 10–20% suurendada, et jõuaks sisuliselt analüüsida ravitulemusi, luua uut teadmist ravijuhiste väljatöötamiseks ja muutmiseks.*

---

mis. Nüüd oleme uues ajajärgus, kus informatsiooni on väga palju, aga inimesed on abitumad kui aastakümneid tagasi. Näiteks ei saada hakkama mõne lihtsama haavaga või külmetushaiguse koduse ravi-  
ga.

Inimeste harimine terviseküsimumustes on tähtis ja peame sellele tähelepanu pöörama. Terviseküsimumuste käsitlemine peaks algama juba koolisüsteemis. Muidugi on tähtis roll patsientide harimisel ja tead-

miste levitamisel ka arstidel.

Üks võtmetegelane on selles küsimuses perearst, sest tema on paljudel inimestele esimene kontakt tervishoiusüsteemiga. Selleks aga on tarvis lisaressurssi, et jätkuks aega ja võimalusi inimesi terviseküsimumustes harida.

#### **Kuidas oma vaimu värskendada?**

Minu suur tugisammas on minu pere. Kodu on see, kus saab puhata ja vaimu värskendada.

Mulle meeldib suvekodus toimetada, süüa valmistada, lugeda, sõpradega aega veeta ja mängida tennist ja jäähokit.

Olen jäähokiga tegelenud kümme aastat, meil käib koos tore sõpruskond, kelle seas on ka palju arste. Meie meeskond võistleb amatööride liigas Lõuna-Eestis ja muidugi tahame olla parimad. Jäähoki on minu jaoks tõeline puhkus. ■

# Tööelu infosüsteem – hea töökeskkonna loomise abimees

**Kristel Abel** Tööinspeksiooni meedianõunik

**2020.** aasta oli töömaastikul suurte muutuste aasta. Ohutu töötamine ning tervise hoidmine töökohal sai olulisemaks kui kunagi varem. Märksõnaks kujunes distants – nii füüsilises, vahemaa hoidmise kui ka virtuaalses mõttes, kaugtööna, veebikoosolekutena. Viiruskriisi aastat võime nimetada ka Tööinspeksiooni digitaliseerumise aastaks.

Kevadel avas Tööinspeksioon kaua ette valmistatud uue infosüsteemi, mille lõime koostöös Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusega (TEHIK) ning hanke võitnud partneritega TripleDev OÜ ja Trinidad Wiseman OÜ. Tööelu infosüsteemi (TEIS) suurim ülesanne on toetada tööandjat hea töökeskkonna loomisel. Kui ettevõtte satub kontrollvalimisse, toimub infovahetus tööinspektoriga digitaalselt, mis teeb protsessi kiiremaks ja sujuvamaks.

Eriolukorra väljakuulutamise järel muutus Tööinspeksiooni tavapärane järelevalve. Otsustasime, et kriitilisel ajal jälgime ettevõtetes toimuvat distantsilt, aga sekkume kindlasti siis, kui inimese tervis on ohus või meile tuleb vihje. Samal ajal valmistusid tööinspektorid üleminekuks uuele infosüsteemile TEIS, mis lihtsustab nii tööandja kui ka tööinspektori tööd.

Iseteeninduskeskkond avanes ettevõtetele 2020. aasta kevadel, mil sai

valmis esimene etapp. Sisenedes veebiaadressile [iseteenindus.ti.ee](http://iseteenindus.ti.ee), näeb tööandja esmalt eeltäidetud andmeid, mis riigil ettevõtte ja selle töötajate kohta on juba olemas. Hetkel on nendeks ettevõtte andmed äriregistrist ja töötajate andmed töötamise registrist, ent tulevikus soovib Tööinspeksioon ühildada süsteemiga kõik vajalikud registrid, mis on Tööinspeksiooni teenustega seotud. Seejärel saab tööandja kontrollida, kas on olemas andmed töökeskkonaspetsialisti, esmaabiandja kohta ja vajaduse korral andmeid uuendada.

Samas etapis käivitus ka järelevalve moodul, mida kasutavad tööinspektorid nii tööandjaga suhtlemiseks kui ka külastuse käigus puuduste märkimiseks. Sama mooduli kaudu saadetakse tööandjale ettekirjutus ning saadakse teavet puuduse kõrvaldamise kohta.

TEISi teine etapp ehk riskide hindamise tööriist saab valmis 2021. aasta

aprilli lõpus. Kui tööandja pole riskianalüüsi varem teinud, saab ta nüüdsest teha seda TEISi keskkonnas.

Riskianalüüsi moodul hõlmab erinevaid ohte, ohuallikaid ja töökorralduslikke meetmeid, kus on toodud olukordade kirjeldused. Tööandja hindab, kas kirjeldatud olukord tema ettevõttes esineb või mitte. Vastused on sisendiks tegevuskava loomisele tervisekahjustuste vältimiseks. Moodul toimub selliselt, et on olemas üldised teemad, mida tuleb hinnata iga tegevusala puhul, näiteks kuvariga töötamine, auto juhtimine, valgustus ja elektriõht. Neile lisanduvad tegevusalale omased teemad, nt nelikanthöövli kasutamine, tõstuki ja mikseri kasutamine. Lisaks saab riskianalüüsi tegija ise valida juurde mis tahes olemasoleva teema või ka ise uusi juurde lisada. Moodul on nagu Tallinna linn, mis kunagi valmis ei saa, sest tegevusalasid tekib juurde või muutuvad ohud – siis teeme hindamisse muudatused.

## Mõistlik lahendus kõigile osapooltele

TEISI mõte on lihtne: hoida ära asjaajamise ja dokumendivahetusega seotud liigset ajakulu, sest vajalik info on igal hetkel süsteemis kättesaadav ja hallatav.

Kui ettevõtte tegeleb oma töökeskkonnaga iseteeninduse kaudu – määrab töökeskkonnaspetsialisti, esmabiandja, tuvastab ja maandab ohte, siis selle võrra muutub paremaks ka riskihinnang. Ettevõtte riskihinnet nähes suunab Tööinspeksioon oma ressursid sinna, kus seda on kõige rohkem tarvis, ehk neile, kes head töökeskkonda piisavalt väärtustanud pole. Kohale minnakse esmajärjekorras ettevõttesse, kus süsteemi hinnangul võib olla probleeme töökeskkonnaga ja

esineb oht töötajate tervisele. Tõenäosus inspektori külastuseks on väiksem ettevõtetes, kus kõik on korras. Kellel aga on soovi saada nõu, võib alati kutsuda konsultandi või küsida nõu TEISI kaudu.

## Kontaktivaba järelevalve

Uus infosüsteem aitab kasutada mõistlikumalt ka riigi ressursi, sest Tööinspeksiooni töö on muutunud ja muutub senisest kiiremaks ning lihtsamaks. Järelevalvet saab teha kahte moodi – kontaktivabalt iseteeninduse kaudu ja külastuse käigus ettevõttes kohapeal.

Ka Tööinspeksiooni töö on muutunud uue infosüsteemiga senisest kiiremaks ning lihtsamaks. Nii konsultant

kui ka tööinspektor saavad järelevalvet tehes ettevõtte infole nutiseadme kaudu ligi, teha sellega kohapeal näiteks mõnest ohtlikust olukorrast pildi ning see edasiseks lahendamiseks salvestada. Tööandjale on info kohe nähtav ning kui ta kõrvadab ohu, on võimalik teha kohe telefoni või tahvliga sellest pilt, lisada süsteemi, salvestada. Inspektor näeb seda ja kinnitab tehtu. Nõnda on ohu kõrvaldamisest teatamine senisest kiirem ja lihtsam ning ka meeldetuletus rikkumise korral kergesti märgatav. Uus infosüsteem teeb ka kontrollimise lihtsamaks. Kui süsteem näitab, et ettevõttes on kõik korras, võidakse teha pistelist kontrolli. Kui kohapeal selgub, et infosüsteemis olev info vastab tegelikkusele, on inspektori külaskäik oluliselt lühem. ■

## TEISI riskianalüüsi mooduli kasutajakogemus

### Sigrit Dugin

Eesti Maaülikooli töökeskkonna peaspetsialist

Eesti Maaülikool on suur organisatsioon, kus töötab enam kui 900 töölepingulist töötajat. Lisaks 40 hektari suurusele ülikoolilinnakule kuuluvad ülikooli koosseisu ka teadus- ja praktikabaasid: Järvelja õppe- ja katsemetskond, Polli Aian- dusuuringute Keskus, Rõhu katse- jaam ning Võrtsjärve kaldal asuv Limnoloogiakeskus. Põhilisteks valdkondadeks, millega teadlased ja tudengid tegelevad, on põllumajandus ja maamajandus, metsandus, keskkonnateadused, veterinaarmeditsiin ja loomakasvatuse ning tehnika- ja inseneriteadused.

Olen maaülikooli ainus töökeskkonna peaspetsialist ning tööohutuse tagamiseks teen tihedat koostööd osakondade ja õppetoolide töökeskkonnavolinikega. Nii suure organisatsiooni puhul on üks peamisi väljakutseid riskianalüüside koostamine ja ajakohasena hoidmine. Aastate jooksul on kogunenud suur hulk Wordi faile, mille haldamine ja ajakohastamine nõuab palju tööd ja aega. Minu kui töökeskkonna peaspetsialisti põhiline soov on see, et enamik töötervishoiu ja tööohutuse dokumentatsiooniga seotud toiminguid saaks tehtud ühes kompaktses süsteemis.

Tööelu infosüsteemi riskianalüüsi moodul töötab oluliselt kiirendada ülikoolis riskianalüüside koostamist ja uuendamist. Loodan, et ühel päeval

saab infosüsteemist selline koht, kuhu saan lisada kõik vajalikud andmed ja dokumendid, mille uuendamisel ja täitmisel saavad abiks olla ka töökeskkonnavolinikud ja struktuuriüksuste juhid, kellel on vastavad õigused ja ligipääs. Kuigi uues infosüsteemis on avatud veel vähe moduleid, on ülikoolile sellest juba praegu kasu olnud – enam ei ole vaja iga väikese muudatuse pärast Tööinspeksioonile e-posti teel teavitusi saata. Eelkõige puudutab see töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete nimesid ning volituste kehtivuste aegasid. Samuti kuvab infosüsteem tähtsajal lähenedes meeldetuletused punaselt, mis teeb jälgimise oluliselt lihtsamaks, eriti kui nimekirjas on mitukümmend esmabiandjat või töökeskkonnavoliniku.



# Kuidas tõestada usalduse kaotust?

**Meeli Miidla-Vanatalu** Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja

**T**öölepingu seaduse § 88 lõige 1 punktid 5 ja 6 annavad tööandjale õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu või kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu.

Millistel juhtudel on aga Eesti kohtupraktikas usalduse kaotuse tõttu töölepingu ülesütlemine loetud kehtivaks? Väga hästi ilmestab olukorda Riigikohtu 2. mai 2019. aasta otsus tsiviilasjas 2-17-6057.

Hagiavalduse kohaselt asus hageja ehk töötaja 26. aprillil 2016 kostja juures tööle autojuhina tähtajatu töölepingu alusel. 20. märtsil 2017 ehk vähem kui aasta pärast töösuhte algust ütles kostja hagejale töölepingu erakorraliselt üles usalduse kaotuse tõttu TLS § 88 lg 1 p 5 järgi.

Töötaja esindaja hinnangul ei olnud tööandjal alust töölepingut üles öelda, mistõttu on ülesütlemine tühine. Kohtuvaidluses toodi välja, et hageja ei ole töökohal kordagi alkoholijoobes olnud ning ta vajab oma haiguse tõttu tavapärasest rohkem puhkust ning kuigi kostja teab, et hageja töövoime on vähenenud, ei võimalda ta hagejale isegi seadusega ettenähtud puhkpause.

## **Alkoholijoobes või mitte**

17. märtsil 2017 tööreisilt Eestisse jõud-

misele eelnenud laevareisil ei saanud hageja magada. Laevasõit on autojuhile samaväärne maantee sõiduga. 17. märtsil 2017 oli hagejal piisavalt aega oma tööülesannete tähtaegseks täitmiseks, kuid kostja kõrvaldas ta põhjuseta autoroolist. Hageja tagastas 20. märtsil 2017 kostjale tööriided ja telefoni, ülesütlemisavalduse sai ta kätte ja allkirjastas 21. märtsil 2017.

Tööandja aga leidis, et tal oli õigus öelda tööleping erakorraliselt üles, kuna töötaja viibis 17. märtsil 2017 tööl alkoholijoobes, seades sellega ohtu nii enda kui ka teiste isikute turvalisuse ja kostja vara säilimise. 17. märtsil 2017 pidi hageja jõudma enne kl 17.00 kauba laadimiseks Tallinna. Kui hageja oli jõudnud veokiga Pärnusse, peatas ta auto järjekordseks puhkepausiks, mistõttu tekkis kostjal kahtlus, et veok ei jõua õigeaks ajaks Tallinna. Kostja helistas politseisse ja palus kontrollida, kas hageja on tarvitanud alkoholi, ning saatis hagejat kontrollima ka tunnistaja. Tunnistaja kohale jõudes oli autokabiinis alkoholilõhn, hageja magas ega ärrganud vaata-

mata äratamisele ning tunnistaja võttis autovõtmed hoiule. Tööandja hinnangul magas töötaja autos alkoholijoobe, mitte oma diagnoosi tõttu.

Selles kohtuvaidluses jõudsid eri astmete kohtud väga erinevatele järeldustele. Maakohus rahuldus töötaja hagiavalduse. Otsuse kohaselt ütles kostja hagejaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles, kuna hageja viibis tööl alkoholijoobes. Tõenditest ei nähtu, et kostja hoiatas hagejat enne töölepingu erakorralist ülesütlemist kooskõlas TLS § 88 lg-ga 3. Tunnistaja ütluste kohaselt oli 17. märtsil 2017 hageja auto kabiinis pigem jääknähtude kui alkoholilõhn. Kostja seadusliku esindaja vande all antud seletuse kohaselt hageja magas sõidukis. Hageja alkoholijoovet ei kontrollitud, aga tal olid alkoholi tarvitamise jääknähtud ja ta ei olnud võimeline sõitma. Hageja vande all antud seletuse kohaselt ei süüdistatud teda selles, et ta oli alkoholijoobes, ning alkomeetrit talle ei pakutud.

Seega ei olnud töölepingu erakorraline

ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 5 alusel põhjendatud ning töölepingu ülesütlemine alates 17. märtsist 2017 on tühi-  
ne.

Ringkonnakohus muutis maakohtu otsust ning tühistas 11. oktoobri 2018. aasta otsusega maakohtu otsuse osaliselt. Tuues välja, et töölepingu erakorraline ülesütlemine ei ole tühi põhjusel, et avaldusest ei selgunud ülesütlemise põhjus. Tööandja avaldusest on aru saada, mis põhjusel ta soovis töölepingu erakorraliselt lõpetada, ning ta on seda põhjendanud ka kohtumenetluses.

### **Töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatavalt**

Ülesütlemine on tühi, sest see tehti tagasiulatavalt. Kostja ei ole vaidlustanud hageja väidet, et tööleping lõpetati ülesütlemisavalduse kohaselt alates 17. märtsist 2017 ja hageja sai ülesütlemisavalduse kätte 21. märtsil 2017. VÕS-ist ja TLS-ist ei tulene võimalust öelda lepingut üles tagasiulatavalt. Seega sai ülesütlemine, juhul kui kostja võis töölepingu üles öelda ilma hoiatamata, muuta kehtivaks kättesaamisega (tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) § 69 lg 1 esimene lause). Kuna töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatavalt, on tagasiulatav ülesütlemine TLS § 104 lg 1 järgi tühi ja kostja sai töölepingu üles öelda alates 21. märtsist 2017, mil avaldus jõudis hagejani.

Riigikohus ei nõustunud madalamate astmete kohtute põhjendustega, kuid tõi välja, et kolleegium jagab ringkonnakohtu järeldust, et töövaidluse lahendamisel võib töötaja alkoholihoovet või selle jääknähtusid tuvastada kõigi tsiviilkohtumenetluses lubatud tõendi-

tega ning et hageja rikkumised andsid kostjale õiguse öelda tööleping üles usalduse kaotuse tõttu (TLS § 88 lg 1 p 5).

Lisaks jäi Riigikohus selle juurde, et töölepingut saab üles öelda üksnes edasiulatavalt ja et tagasiulatav ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 järgi tühi (nt Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-117-11, p 17).

Ainuüksi asjaolu, et hageja sai kostja töölepingu ülesütlemise avalduse kui tahteavalduse kätte pärast avaldusse märgitud töölepingu lõpetamise kuupäeva, ei tähenda, et tööleping oleks üles öeldud tagasiulatavalt. TsÜS § 69 lg-te 1 ja 2 kohaselt muutub tahteavaldus kättesaamisega kehtivaks. Kolleegium leiab, et ülesütlemisavalduse kättesaamine mõjutab töölepingu lõppemise aega (vt otsuse p 16), kuid ei anna alust lugeda ülesütlemist tagasiulatavaks.

Seega jäi selles kohtuasjas ka töötaja jooes seisundist tingitud usalduse kaotuse tõttu töölepingu ülesütlemine kehtima. Teisisõnu: väga palju oleneb lõpeks ikkagi tööandja põhjendustest, kuidas on erakorralist ülesütlemist selgitatud.

### **Usalduse kaotuse etteheide ei olnud piisav**

Siiski tuleb alati arvestada ka võimalusega, et kohus ei pea usalduse kaotuse etteheidet piisavaks. Nii on see näiteks juhtunud 30. oktoobril 2020 tsiviilasjas nr 2-18-9999 tehtud otsuses, kus ringkonnakohus rahuldab töötaja nõuded tööandja vastu ja luges töölepingu ülesütlemise TLS § 88 lg 1 punktide 5 ja 6 alusel tühihiseks.

Vaidluse all oli kooli direktori töölepingu erakorraline ülesütlemine. Ülesütlemise avalduse kohaselt heideti töötajale/hagejale ette seda, et ta korraldas koolide liitmise teemal kooli hoolekogu koosoleku, millest ühte hoolekogu liiget ei teavitatud. Samuti süüdistati hagejat koolide liitmise teemal väärinfo jagamises ning talle heideti ette kooli dokumentatsioonist puuduste kõrvaldamata jätmist.

Maakohus jättis 21. veebruari 2020. aasta otsusega hagi rahuldamata ehk tööandja ülesütlemisavalduse kehtivaks. Ringkonnakohus tõi aga välja, et põhjendatud ei ole maakohtu seisukoht, et töölepingu ülesütlemise hindamisel tuleb arvestada, et tööandja on töötajat varem hoiatanud TLS § 88 lg 1 p 3 ja § 88 lg 3 esimese lause mõttes, ning seega ei saa kohaldada TLS § 88 lg 3 teist lauset. TLS § 88 lg 3 esimese lause järgi on ülesütlemise eeldus tööandja varasem hoiatus. See ei tähenda igasugust varasemat hoiatust, vaid sellisel hoiatusel peab olema ajaline ja sisuline seos töölepingu lõppemist tingiva rikkumisega. Kui varasemal hoiatusel piisavat ajalist ja sisulist seost ei ole, on TLS § 88 lg 3 teise lause järgi lepingu ülesütlemise täiendav eeldus rikkumise eriline raskus.

Ringkonnakohus hindas töölepingu lõpetamise õiguspärasust TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 järgi. Tuues välja, et Riigikohtu praktika kohaselt ei tule tööandjal kolmandate isikute usalduse kaotust tõendada, vaid töötajapoolse lojaalsuskohustuse rikkumise tõendamiseks piisab sellest, kui tööandja näitab ära, et töötaja tegu võis mõistliku tõenäosusega viia kolmandate isikute poolt usalduse kaotamiseni tööandja vastu (RKTKo 16.04.2003, 3-2-1-31-03, p 10). ■

# Töölepingu lõpetamine *usalduse kaotuse tõttu*

Intervjueeris: **Raigo Jahu**



*Gabriel Tavits*

Gapäevaelus võib olla lihtne usaldust ja selle kaotamist selgitada. Palju keerulisem on see olukorras, kui usalduse kaotuse tõttu soovitakse lõpetada töösuhte. Uurisime Tartu Ülikooli sotsiaaloiguse professorilt ja õigusteaduskonna direktorilt **Gabriel Tavitsalt**, kuidas usalduse kaotust juriidiliselt hinnata ja millega tuleb arvestada, kui soovitakse töölepingut sel alusel lõpetada.

## **Mida tähendab usalduse kaotus juriidilises mõttes?**

Usalduse kaotus kehtiva seaduse mõttes on üsna lai mõiste. Kohtupraktikat vaadates on usalduse kaotus tihti erinevate olukordade tagajärg. Usalduse kaotuse võib tingida lojaalsuskohustuse rikkumine või kahju tekitamine. Tegemist võib olla ka inimeste vahel toimunuga, näiteks kui on esinenud tagarääkimist või valeinfo levitamist kolleegide ja tööandja kohta. Ka klientide solvamine võib kaasa tuua usalduse kaotuse. Paraku ei ole võimalik usalduse kaotust väga lihtsalt selgitada.

## **Kuidas veenduda, et toimunut saab pidada töölepingu seaduse mõistes usalduse kaotuseks?**

Seaduse järgi võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega tööandja kaotas tema vastu usalduse. See tähendab, et põhjuseks võib olla mingi tegu või ka tegevusetus, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Samas on seaduses veel neli kas otseselt või kaudselt usaldusega seotud punkti, mis käsitlevad olukordi, mille korral võib töösuhte erakorraliselt üles öelda.

Esiteks, kui töötajat on eelnevalt hoiatatud, kuid töötaja jätkab sellest hoolimata töökohustuste rikkumist. Näiteks kui töötajale on varem tehtud hoiatus alkoholijoobes tööle tulemise eest, kuid ka pärast hoiatuse tegemist kordub sama rikkumine.

Teiseks, kui töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Näiteks kui ettevõtte müügiesindaja on oma tegevuse või tegevusetuse tõttu kahjustanud kolmanda isiku usaldust tööandja vastu. See on näide usalduse kaotusest tööandja ja kolmanda isiku suhtes,

---

*Praktikas võib usalduse kaotamise sisustamine osutuda väga keeruliseks ja nõuda tööandjalt suurt pingutust.*

---

mille on põhjustanud selle töötaja.

Kolmandaks, kui töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või loonud kahju tekitamise olukorra.

Neljandaks, kui töötaja on rikkunud saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kohustust.

Need olukorrad on seotud usaldusega. See, mis põhjusel algatatakse töösuhte lõpetamine, sõltub tööandjast. Need näited võib liigitada ka usalduse kaotuse alla, aga sõltuvalt konkreetsest kaasusest saab tugineda ka ühele neljast punktist.

Praktikas võib usalduse kaotamise sisustamine osutuda väga keeruliseks ja nõuda tööandjalt suurt pingutust. Mõningatel juhtudel on palju lihtsam ja selgem tugineda mõnele muule punktile. Ette on tulnud ka kaasusi, kus tööandja on algatanud töölepingu erakorralise ülesütlemise, tuginedes mitmele eelkirjeldatud punktile.

### **Kuidas usalduse kaotust hinnata?**

Usalduse kaotuse puhul on väga oluline hinnata, mil määral on usaldust kahjustatud. Näiteks lojaalsuskohustuse rikkumisel tuleb põhjalikult kaaluda, kui olulist mõju see on avaldanud ja kas seda saab lugeda piisavaks, et põhjendada usalduse kaotust.

### **Mida tuleb usalduse kaotuse põhjendamisel arvestada?**

Üldiselt tuleb töötajat töökohustuste rikkumise korral hoiatada. See ei kehti ainult usalduse kaotamise puhul, vaid ka teiste rikkumiste korral. Hoiatuse eesmärk on anda inimesele võimalus käitumist parandada. Kui hoiatuse tegemise järel olukord ei muutu ja esineb rikkumisi, siis on võimalik algatada töösuhte lõpetamine.

Samas tuleb hinnata ka rikkumise proportsionaalsust. Kui töötaja on 20 aastat laitmatult töötanud ja ühtäkki põhjustab rikkumise, siis tuleb hinnata selle rikkumise proportsionaalsust. Olukorda tuleb põhjalikult hinnata ja kaaluda, kas teha hoiatus või on tegemist niivõrd kaaluka rikkumisega, mille ainuvõimalikuks lahenduseks on töösuhte lõpetamise algatamine. Põhjalik hindamine on vajalik selleks, et hilisemate vaidluste korral oleks võimalik otsust sisukalt põhjendada.

### **Milline etteteatamise aeg rakendub usalduse kaotamise tõttu algatatud töösuhte lõpetamisele?**

Riigikohtu lahendi järgi rakendub töölepingu lõpetamisest etteteatamine praktiliselt kõikidele juhtumitele, ka usalduse kaotamise korral. Töölepingu seadus annab võimaluse etteteatamise tähtjast mitte kinni pidada,

kuid sel juhul peab tööandja suutma ära põhjendada, miks see on õigustatud. Paraku ei ole siin võimalik anda üht head juhtnööri, millest lähtuda.

### **Kui kiiresti tuleb tööandjatel rikkumistele reageerida?**

Toon siin näite, mis on ka kohtupraktikast läbi käinud. Ettevõtte kütusekaardi kasutamisel on toime pandud rikkumine. Rikkumine ei tule kohe välja ehk sellele ei saa vahetult pärast tekkimist reageerida. Kui rikkumine ilmsiks tuleb, peaks tööandja võimalikult kiiresti reageerima, kuid raske on öelda, kui kiiresti täpselt.

Kui eelkirjeldatud rikkumise ilmnemisel tööandja lähima nädala jooksul ei reageeri, siis võib tekkida küsimus, kas ta aktsepteeris kütusekaardi valesti kasutamist. Mida kiiremini rikkumistele reageeritakse, seda parem, sest viivitamine võib tööandjale hilisemates vaidlustes kätte maksta. Paratamatult tekib pika viivituse korral küsimus, kas tööandja ei pidanud rikkumist tegelikult oluliseks.

### **Kellelt saab taolistes olukordades nõu küsida?**

Kindlasti saab nõu küsida Tööinspeksiooni juristidelt. Nemad annavad nõu ja juhivad tähelepanu, millistele aspektidele mõelda. Küll aga ei saa eeldada, et nemad põhjenduse kokku kirjutaksid või siis hilisemates vaidlustes esindajaks tuleksid. Kui tekib raskusi töörikkumiste hindamisel, siis on võimalik abi saamiseks pöörduda ka teiste juristide poole, kes saavad võimaliku vaidluse tekkimisel tööandjat esindada.

Praktika on paraku näidanud, et rikkumistele ei reageerita piisavalt kiiresti. Mina soovitan rikkumise teatavaks saamisele samal või järgmisel päeval pöörduda nõu saamiseks Tööinspeksiooni juristi poole. Kui on täiendavat abi vaja, siis mõne teise juristi poole. Oluline on rikkumistele võimalikult kiiresti reageerida. See aitab ära hoida võimalikud hilisemad sekeldused. ■



*Kui ettevõtte kütusekaardi kasutamisel on toime pandud rikkumine, siis selle ilmsiks tuleku korral peaks tööandja võimalikult kiiresti reageerima.*

# Praktikult praktikule

## Kuidas hoida töötajate *motivatsiooni* *kriisitingimustes?*

Ester Riispapp

**K**uidas luua koroonakriisi ajal meeskonnatunnet ja hoida motivatsiooni nii tööl käivatel kui ka kaugtööd tegevatel kolleegidel? Kogemusi jagavad Leiburi personalijuht Jane Pannel, Tele2 personali- ja klienditeeninduse direktor Sirli Selio ja elamuarendusettevõtte Bonava personalijuht Kelly Tsilke.

Kõik kolm personalijuhti toonitavad, et toimiv ja tihe kommunikatsioon on motivatsiooni hoidmiseks olulisem kui kunagi varem.

**Kelly Tsilke** räägib: „Püüame hoida oma töökultuuri võimalikult samasugusena, nagu see oli varem. Mõõdame töötajate n-ö temperatuuri regulaarselt tiimikoosolekutel, samuti jätkame juhi ja töötaja üks ühele vestlustega, mis on nüüd kolinud Teamsi või toimuvad tervisekõnni saatel vabas õhus. Üks ühele vestluse eesmärk on töötajaid toetada, mõista, kuidas tal hetkel läheb ja kuidas juht teda aidata saaks. Kui alguses oli kaugtöö pigem harjumatu, siis tänaseks on illusioonid kadunud – kodukontoris käib töö samasuguse täistempoga nagu tavakontoris.“

Usaldusliku suhte ja kontakti hoidmine on oluline, kuid võimaluseta spontaanselt suhelda tuleb leida alternatiive. Paljudes tiimides on käivitatud mitteformaalne hommikukohvi koosolek, kus rõhk ei ole infovahetusel, vaid eelkõige sõbraliku kontakti ja motivatsiooni hoidmisel.

**Jane Pannel** lisab: „Teeme varasemast enam meeskonnasiseseid koosolekuid, et töötajad oleksid samas infoväljas, motiveeritud ega tunneks end üksi. Paljudes tiimides töötavad hästi hommikused ühised nn hommikukohvid, kus räägitakse nii tööst kui ka isiklikust elust. Muutisime ka kvartaalsed ettevõtte info koosolekud igakuisteks, et hoida töötajad kursis ettevõtte käekäiguga.“

Tele2-s on koroonaaajal kujunenud populaarseks *live*-ülekanDED. **Sirli Selio**: „Igal esmaspäeval annab meie tegevjuht Chris Robbins ülevaate koroonahetkesisust ja muudest olulistest uudistest. Aasta alguses tehtud sisekommunikatsiooni uuringus sai see formaat suure heakskiidu. Kuna sel on ka järelvaatamise võimalus, on inimestel huvi, et formaat jätkuaks ka siis, kui olud normaliseeruvad.“

Nii jõuab info hõlpsasti kõikideni, ükskõik, millises Eestimaa otsas töö käib.“

Info peab ka juhtide vahel liikuma, ütlevad kõik personali juhid kui ühest suust. Tele2 juhtide klubi on fookusesse võtnud olukorraga kohanemise, motiveerimise ja vaimse tervise.

Jane Pannel tõdeb, et veebikoosolekuid on varasemast palju rohkem. Seetõttu on Leiburis küpsenud plaan asendada tunnised koosolekud 50-minutilistega, et enne uue nõupidamise algust jääks väike paus. Tele2 on samuti võtnud suuna koosolekute lühendamiseks, soovitades 45-minutilisi nõupidamisi.

„Bonavas käivitasime iganädalase uudiskirja, mis oli varemgi jutuks olnud, kuid praegune kontekst andis lisatõuke. See aitab tuua kõik töötajad ühtsesse regulaarsesse infovoogu ja hoida meeles nii neil, kes töötavad kontoris ja objektidel, kui ka kodukontoris. Omavaheliseks mitteformaalseks suhtluseks on meil Teamsis vestlusgrupp, kus tegime alguses nädala väljakutseid, nt jagada pilte, tsitaate, kogemusi. Inimesed võtsid

selle hästi vastu ja see on kujunenud suhtluskanaliks, kus töötajad ka ise meelsasti arutelusid algatavad," räägib Tsilke.

Sirli Seliov toob välja: „Meil algatas üks lapsevanem toetusgrupi, et jagada kogemusi ja nõuandeid lastega peredele töö- ja eraelu toetamiseks. Mõistetakse, et oleme selles olukorras kõik esimest korda. Üksteise toetamine ja mõistmine on Tele2 töötajate seas hästi tugevalt tunda.“

„Teeme motivatsiooni hoidmiseks iga nädal koolitusi ja kogemuste jagamisi. Palju oleme tähelepanu pööranud sellele, kuidas saaks end nii tööl kui ka kodus rõõmsamana tunda. Korraldasime Teamsis *mindfulness*'i koolituse Elina Ojastuga, õnnekoolituse Dali Karatiga ja Helena Väljaste rääkis, kuidas toetada end stressirohkel ajal. Kõik koolitused on järelvaadatavad,“ lisab Seliov.

Sportlikud tegevused on olnud koroonatõttu piiratud, kuid häid lahendusi leidub siingi. Leibur on spordiklubide kinniolekule järgnevatel kuudel tõstnud spordikompensatsiooni varasemate kuude arvelt. Bonava muutis kompensatsiooni kasutamise paindlikumaks, võimaldades lisaks trenni- ja terviseteenustele seda ka spordivahendite soetamiseks ja vaimse tervise nõustamiseks.

Kelly Tsilke räägib: „Aprillis on meil traditsiooniline tervisekuu – toimuvad nii e-seminarid vaimse ja füüsilise tervise teemadel kui ka ühine samulugemise väljakutse. Kui varem oli sportlike võistluste tulemuste arvestamine individuaalne, siis eelmisest

kevadest muutsime selle tiimipõhiseks – seda just seepärast, et soodustada tiimiliikmete omavahelist suhtlust ja teineteise utsitamist.“ Päriselt siiski kokku ei saada, väljakutse läbitakse iseseisvalt ja arvestust peetakse tiimipõhiselt.

Video vahendusel toimub ka seltskondlik melu, ühised lõunad jpm. Leibur pidas tänavu Teamsis oma sünnipäeva, mis oli meelelahutusliku *tele-show* formaadis koos saatejuht Grete Löbuga. Töötajad said osa teadusteatrist, vaheklippidest, viktoriinist ning autasustati ka aasta töötajaid. Bonava uusaastaseminar ja parimate töötajate tunnustamine toimusid samuti telesaate formaadis Teamsis, ka tiimiüritused on kolinud interaktiivsetesse veebikeskkondadesse.

### **Kodukontor vajab tuge**

Motiveeritust mõjutab vajalike töövahendite olemasolu. Paljud Eesti ettevõtted andsid töötajatele kodukontorisse kaasa toolid, kuvarid või klaviatuurid, nii ka Bonavas ja Leiburis. Bonava IT-tugi aitas kodus seadmed üles panna ja suurendada internetimahte. Tele2 hakkas aga septembrist pakkuma kodukontori sisustamise toetust summas 350 eurot, mida on kasutanud iga kuues Tele2 töötaja.

Sirli Seliov Tele2-st lisab: „Jaanuarist pakume vaimse tervise toetust, mis sisaldub tervisekindlustuses või kui seda pole, siis saavad töötajad kuni kuus korda kasutada psühholoogi teenust, mille kompenseerib tööandja. Aprillis alustasime e-lapsehoidjaga, st 3–6-aastaste laste vanemad



*Leiburi personalijuht  
Jane Pannel*



*Elamuarendusettevõtte  
Bonava personalijuht Kelly Tsilke*



*Tele2 personalija  
ja klienditeeninduse direktor  
Sirli Seliov*

saavad võtta nädalas kolm tundi e-lapsehoiu teenust.“

Mitmed ideed on alles töös: Leiburi emaettevõtte on juurutamas äppi, et töötajatele efektiivsemalt infot jagada. Bonava Läti kolleegid katsetavad meeskonnavaimu ülal hoidmiseks oma siseraadio käivitamist. „Kui töötajad sellega kaasa tulevad, testime seda ka Eesti tiimis,“ ütleb Tsilke ■

# Meie inimesed



## Mariko Vahula:

### Tunnen, et arenen pidevalt

Intervjueeris: **Karoli Noor**

#### Milles teie töö seisneb?

Olen üldjärelevalve rakkerühma juhtiv tööinspektor. Meie rühm teeb järelevalvet tootmise ja tööstuse ning teeninduse ja avaliku halduse organisatsioonides. Selle rühma juhina tegelen nii inspektoritööga kui ka kolleegide juhtimisega.

#### Kuidas jõudsite töökeskkonna valdkonnani?

Läksin pärast gümnaasiumi õppima Maaülikooli, kus valisin ergonomika

eriala. See tundus põnev ja uus. Samuti meeldis mulle, et see pole päris tavapärane eriala, mida õppida.

Bakalaureuseõpe oli hästi üldine ja päris ergonomikani jõudsimine magistriõppes. Seal õppisime, millele töökeskkonnas tähelepanu pöörata, kuidas ohutegureid märgata jne. Magstrandina läksin ka praktikale – töökeskkonnaspetsialisti käe alla metallitöötlemisettevõttes. Seal sain aru, mida see valdkond tegelikult tä-

hendab, ning kõik muutus järjest põnevamaks ja huvitavamaks.

Juba enne magistrantuuri lõpetamist läksin töökeskkonnaspetsialistina tööle suurde haiglasse, kus tööpõld oli väga lai. Kokku töötasin seal pea-aegu seitse aastat, kuni tundsin, et töö ammendus minu jaoks. Töökeskkonnaspetsialisti ameti kõrvalt töötasin ka ühes teises firmas, kus minu ülesandeks oli koostada erinevatele Eesti ettevõtetele töötervishoiu- ja

*Mariko Vahula rõõmustab, kui suudab tööandjate mõtteviisi muuta ja seeläbi tööõnnetusi ennetada.*



tööohutuselast dokumentatsiooni. Siis tulin töövestlusele Tööinspeksiooni. Vestlus oli hästi intensiivne ja mul tekkis tunne, et vaevalt ma seda töökohta saan. Aga ometi sain.

### **Milliseid ülesandeid olete Tööinspeksioonis täitnud?**

Alustasin tööd 2015. aasta aprillis tööinspektorina – toona kontrollisin sisuliselt kõiki ettevõtteid peale ehituse. Peagi jäin aga kaksikutega koju ja tagasi tulin 2017. aasta oktoobris. Juba enne tagasi tööle tule-

mist pakuti mulle võimalust hakata tootmise ja tööstuse rakkerühma juhiks. Võtsin põneva väljakutse vastu, kuigi oli kahtlusi ja hirme. Kartsin, et mul ei ole tootmise ja tööstuse valdkonnas piisavalt häid teadmisi, et neid juhina ka teistele oma rühma liikmetele peegeldada. Juhi roll tundus alguses samuti veidi hirmutav. Ma ei olnud veendunud, et suudan end kehtestada inspektorite silmis, kes on töötanud Tööinspeksioonis minust mitu korda kauem ja kellel on eelduslikult rohkem teadmisi.

2020. aasta kevadel pakuti mulle ajutist võimalust lisaks oma rakkerühmale juhtida ka teeninduse ja avaliku sektori rakkerühma. Nii juhtisingi paralleelselt kahte rühma. Ajutisest lahendusest sai aga püsiv – kaks rühma liideti kokku ja sündis üldjärelevalve rakkerühm. Täna on meil rühmas koos minuga kümme inspektorit.

### **Milline valdkond on teile endale kõige südamelähedasem?**

Mulle on kõige põnevam tootmine ja tööstus, sest see on nii mitmekülgne – puit, põllumajandus, tekstiil, metall, toiduainetööstus jne. Seal on kindlasti natuke keerulisem, sest on palju erinevaid masinaid ja seadmeid, kuid samas pakub see huvitavaid probleeme. Mulle meeldivad uued ja põnevad masinad ja seadmed. Eks mõni ikka imestab, et naine ja masinad, aga ilmselt on see huvitav mulle juba koolist. Seal sain tundma õppida põnevaid tööpinke ning neid ka ise proovida. Näiteks olen freesitud, treinud, puurinud ja katsetanud ka keevitustöid. Ergonoomikat õppides sain tegelikult inseneri diplomi.

### **Mida peate oma suurimaks tööviiduks?**

Minu arvates on suurim saavutus oma rakkerühma ühtse meeskonnana tööle panemine. Alguses oli see päris raske. Meeskonnas oli neid, kes olid juba pikalt tööinspektoritena töötanud ja tundsid pisut võõristust. Praeguseks on meist aga saanud väga hästi toimiv ja kokkuhoidev rühm, kus arutatakse läbi kõik mured ja probleemid. Tunnen, et olen end juhina kehtestanud ja saavutanud inimeste usalduse. Nad pöörduvad minu poole rõõmuga – mõnel päeval on mul telefon lausa punane, sest inimesed helistavad. Aga see on ainult hea märk – tunnen, et mu rühma liikmed usaldavad mind ja julgevad minu poole oma muredega pöörduda.

---

*Tunnen, et olen end juhina kehtestanud ja saavutanud inimeste usalduse.*

---

Inspekteerimistöös on alati suur võit see, kui käid ettevõttes visiidil ja pärast näiteks juhatuse liige või töökeskkonnaspetsialist tänab südamest selle eest, et juhiti tähelepanu millelegi, mida nad ise ei osanud märgata. Oluline on, et ettevõtte reaalselt ise tunnistab puudujääke, asub neid innuga kõrvaldama ning näeb hiljem, et sellest oli ka kasu. Nii hoiame ju päriselt õnnetusid ära.

### **Kas selline positiivne suhtumine on tavapärane?**

Kohati on suhtumine Tööinspeksiooni siiski pisut ettevaatlik, sest arvatakse, et tuleme ja tahame vigu otsi-

da. Paljud aga tänavad, et aitasime värske pilguga töökoha üle vaadata ja ohukohti märgata.

---

*Ettevõttes viibimise aega aitab kindlasti kokku hoida see, kui tööandjad enne ettevõtte kontrollimist lisavad töötervishoiu- ja tööhutuselase dokumentatsiooni Tööinspektsiooni infosüsteemi.*

---

Esineb ka probleemseid tööandjaid, kes ei taha koostööd teha. Kui suudan neid teisiti mõtlema panna ja näidata, et ohukohad vajavad päriselt ka lahendamist, on rõõm suur.

### **Milliste nipptidega keerulisi tööandjaid veenda?**

Minu kogemuse põhjal mõjuvad kõige paremini näited sellest, mis on päriselt juhtunud. Näiteks tööõnnetused või kutsehaigestumised, mis on juhtunud, kui masinale pole paigaldatud kaitsepiiret, põrandas on auk, ettenähtud isikukaitsevahendeid ei kanta, ohualad on märgistamata vmt. See paneb hästi mõtlema. Samas peabki inspektoril üldiselt olema hea veenmisoskus ja suutlikkus ohutusnõudeid selgitada.

### **Kuidas olete selles töös arenenud?**

Ma olen alati olnud perfektsionist ja püüelnud täiuslikkuse poole. Seetõttu on mul raske öelda „ei“ ja kipun võtma korruga ette hästi palju töid. Siis tekitab hetked, kui olen ummikus ja ei oska kuskilt peale hakata.

Eelmise aasta lõpus oli meil üks hea koolitus, kus räägiti psühholoogiast ja enesekindlusest. Koolitaja tõi välja väga häid viise, kuidas selliseid olukordi lahendada. Nüüd olen õppinud võtma aega maha ja leidma viise, kuidas rasketel hetkedel edasi minna. Sain aru, et alati ei pea püüdnud täiuslikkuse poole – sobib ka see, et teed väga hästi. Kõiges ei saagi saavutada perfektset tulemust.

Samuti olen õppinud delegeerima. Siiani püüdsin kõike ise ära teha, aga nüüd olen vahetu juhi soovitusel õppinud rohkem tööd jagama. Selle eelduseks on olulise ja vähem olulise eristamine, mida suudan samuti varasemast paremini teha.

### **Kuidas on COVID-19 viirus teie tööd mõjutanud?**

Töötajal peab turvatunne olema tagatud igal ajal ja seega jätkame ka meie igal ajal tööd, kuid oleme teinud mõningaid muudatusi töökordades. Näiteks käime kontrollimas alati maskis ja kaitsekinnastega ning kasutame desovahendeid. Lisaks proovime kohtumistel alati hoida võimalikult suurt distantsi ja viibida ettevõttes võimalikult lühikest aega. 2020. aasta kevadel, kui tuli liikumispiirang, lõpetasime umbes pooleteiseks kuuks organisatsioonides kohapeal järelevalve tegemise. Käisime küll neis organisatsioonides, milles toimuvatest rikkumistest tuli vihjeid, kuid enamasti tegime sel ajal kontoritööd. Siis valmis just meie uus infosüsteem, mille tundmaõppimine võttis omajagu aega. Paus välitöödest sobis selleks hästi.

Praegu oleme järelevalvet teinud, aga teeme ka kontaktivabu kontrole. Näiteks palume esitada töötervishoiu- ja tööhutuselase dokumentatsiooni ning nende juurde pilte töökeskkonnast. Mõni tööandja soovib teha videotuuri. Eks see annab muidugi tööandjale võimaluse näidata rohkem seda, mis on hästi, ja vähem seda, mis vajaks järeleaitamist. Üldiselt valime kontaktivabadeks kontrollideks ettevõtteid, kus oleme juba käinud ja oludega tutvunud.

Lisaks teeme praegu ka COVID-19 meetmete kontrolli ehk kontrollime, kas ettevõttes on bioloogilise ohuteguri ehk viiruse leviku tõkestamiseks tarvitusele võetud piisavad meetmed.

Samuti teeme sihtkontrolli, mis keskendub kindlatele teemadele ja mis võtab ettevõttes kohapeal vähem aega. Ettevõttes viibimise aega aitab kindlasti kokku hoida see, kui tööandjad enne ettevõtte kontrollimist lisavad töötervishoiu- ja tööhutuselase dokumentatsiooni Tööinspektsiooni infosüsteemi.

### **Kas ettevõtjad püüavad viiruse varjus ka inspekteerimisest kõrvale hiilida?**

Mõned ikka poevad selle ettekäände taha. Kui me siiski kohale läheme, on kohapeal tihti paras kaos ja saad aru, miks sooviti kontrolli edasi lükata. Aga on ka neid tööandjaid, kes ongi ise riskirühmas või kelle lähedased on riskirühmas ja soovivad seetõttu kohtumise lükata rahulikumas aega. Ilma mõjuva põhjuseta me kontrolli tegema ei lähe, vaid tuleme tööandjale vastu ja lükkame külastuse edasi.



Mariko Vahulale meeldib vaba aega veeta oma viieaastaste kaksikutega.

### Töötasite pikalt haiglas. Kas praegusel ajal käite neid ka kontrollimas?

Üldiselt püüame haiglaid praegu pigem mitte tülitada, sest neil on niigi pinget väga suur. Kui aga tuleb vihje, siis teeme kontrolli.

### Kuidas te praegusel pingelisel ajal puhkate?

Oma vaba aja veedan enamasti lastega – mul on toredad viieaastased kaksikud. Kui ma parajasti nendega ei tegele, meeldib mulle käia looduses, nii lihtsalt jalutamas kui ka näiteks seenel. Samuti on mul oma aed, kus on mõnus toimetada. Tubastest tegevustest naudin kokkamist – praegu on peamine eesmärk lastele uute maitsete tutvustamine. Neile meeldiks süüa lihtsaid asju, nagu makaronid hakklihaga, aga püüan neid ikka erinevate maitsetega harjutada.

Enne lapsi ja eriolukorda käisin ka *zumba*-trennides, mis andsid tööpäeva lõpus mõnusa positiivse energialaengu. Kui olukord laheneb, tahaksin tagasi

---

*Kindlasti panevad silma särama tööandjad, kes tänavad mind tehtud töö eest, ning kui tänu minu tööle muutub töökeskkond turvalisemaks ja tervist säästvamaks.*

---

minna. Lisaks meeldib mulle väga rist-sõnu lahendada.

### Kuidas on läinud uues olukorras pere- ja tööelu ühitamine?

See on olnud mureküsimus, sest tuleb end paremini jagada kui tavaliselt. Eriti praegu, kui ei soovitata lapsi lasteaiada viia. Õnneks on Tööinspeksioon hästi paindlik tööandja. Saame teha kaugtööd ja planeerida oma tööpäeva ise. Kui on vaja päeval lastega näiteks tunnike tegeleda, saan selle tunni õhtul või hommikul tagasi teha. Selline paindlikkus annab võimaluse töö päriselt ära teha ja samal ajal ka lastega olla.

### Mis teeb teos kõige enam rõõmu?

Mulle teeb rõõmu see, et töö pakub väljakutseid ja tunnen, et arenen pidevalt. Kogu aeg tuleb uusi ülesandeid, mida lahendada nii inspektori kui ka juhina. Rõõmu pakub ka see, kui saab midagi hästi teha, näiteks hoida ära mõne tööõnnetuse. Mulle tõesti meeldib mu töö ning teen seda hinge ja armastusega.

### Mis paneb kõige stressirohkemal päeval silma särama?

Kindlasti panevad silma särama tööandjad, kes tänavad mind tehtud töö eest, ning kui tänu minu tööle muutub töökeskkond turvalisemaks ja tervist säästvamaks.

Pärast väsitavat päeva koju tulles võtavad muremõtted ja pinget maha neli väikest käekest, mis tulevad kallistama, ja kaks suukest, mis ütlevad, et olen kõige tähtsam ja armsam. Sel hetkel tuleb justkui päike välja. ■

# Muutuvtunnilepingu katsetamise kokkulepe sai allkirjad

Raigo Jahu

Aprilli alguses sai allkirjad hea tahte kokkulepe, millega tehakse ettepanek katsetada jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. Muutuvtunnilepinguid proovides peetakse silmas eesmärki, et tööõigus pakuks töötajatele piisavat kaitset ja ohutut töökeskkonda, kuid oleks samal ajal tööandjate konkurentsivõime säilitamiseks piisavalt paindlik.

Muutuvtunnilepingute proovimiseks tuleb eelnevalt muuta töölepingu seadust ja seda veab eest Sotsiaalministeerium. „Esmalt kooskõlastame ministeeriumi koostatud töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu hea tahte kokkuleppe osapooltega. Seejärel saadame eelnõu ministereeriumidele ja avalikkusele arvamuse avaldamiseks. Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi kohaselt peaksime olema eelnõuga juunis valitsuses,“ ütles Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna juhataja **Ulla Saar**.

„Muutuvtunnilepingutega on tööandjal võimalik lahendada ajutise töömahu suurenemise probleeme viisil, mis tagab töötajatele suurema kaitse võrreldes võlaõiguslike lepingutega. Muutuvtunnikokkuleppeid võib kehtivate töölepingutega töötajatega sõlmida vaid töötaja kirjaliku avalduse alusel, see tähendab, et olemasolevate töötajatega töölepinguid tööandja ühepoolset muuta ei saa,“ lisas Saar.

Kokkuleppe allkirjastasid Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Kaupmeeste Liit, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Töoandjate Keskliit ning riigi esindajana Sotsiaalministeerium.

## MUUTUVTUNNILEPINGU MÕJU KAUBANDUSELE

Vastab Eesti Kaupmeeste Liidu tegevjuht **Nele Peil**.

### Miks on muutuvtunnilepingut vaja?

Muutuvtunnileping võimaldab vastu tulla inimeste ootusele paindlikumate töösuhete järele. Kaubandussektoris on juba pikemat aega arutatud teemal, et paljud töötajad ootavad tööandjalt paindlikumaid töövorme. Töoandjale tähendab see aga koormuse muutmiseks pidevat töölepingute ümbervormistamist, mis on ajamahukas ja bürokraatlik. Muutuvtunnileping annab töoandjale suurema paindlikkuse ilma, et peaks lepingut pidevalt muutma, ning võimaldab vastu tulla töötaja soovile teha tööd varieeruva koormusega, lähtuvalt oma ajagraafikust.

### Kes ootavad muutuvtunnilepingu sõlmimise võimalust?

Kõige enam ootavad paindlikku töösuhete vormi inimesed, kes käivad tööl osaajaga muu tegevuse kõrvalt. Palju on noori, kelle jaoks kaubandus on esimene töökoht kooli kõrvalt. Õppimine võtab vahel rohkem, vahel vähem aega ning seda sageli pikalt ette ei tea. Samuti on paindliku töövormi ootus eakate seas, kes tahavad tööl käia vaid teatud koormusega ja muul ajal näiteks tegutseda aias, hoi-

da lapselapsi. Huvi on üles näidanud ka lapsevanemad, kelle võimalik koormus sõltub partneri töögraafikust või Eestis viibimisest ja kes saavad tööl käia siis, kui partner saab parasjagu lastega olla. Neid olukordi ei ole tihti võimalik pikalt ette planeerida, mistõttu tuleb paindlik töösuhete vorm kasuks.

Lisaks võivad uut lepinguvormi tahta ka inimesed, kes tegelevad intensiivselt mõne hobi või huvialaga, mis on nende jaoks esmatähtis, ning soovivad tööl käia vaid osalise ajaga lisaraha teenimise eesmärgil.

### Mida muutuvtunnileping töoandjale võimaldab?

Töoandjale pakub muutuvtunnileping võimalust lihtsamini planeerida ja ootamatutele olukordadele reageerida. Näiteks leida kiirelt abi üllatusliku koormuse kasvu puhuks, mõne haigestunud töötaja asendamiseks või ka näiteks planeeritud kampaaniaperioodiks, kus tööd on rohkem. Kuna kaubanduses on prognoosimatust palju, annab võimalus töötajatele muutuvtunnidega lisakoormust pakkuda töoandjale ruumi paindlikumalt tegutseda, ilma et peaks kogu kaupluse töötaja arvestuses koormusi ümber planeerima.

Muutuvtunnilepingu kasutamise võima-

luse lisandumisel võib oodata, et kaubandus muutub atraktiivsemaks tööandjaks nn tööampsude tegijatele. See võib kaubandusse tuua töötajaid, kes selles valdkonnas varem töötanud ei ole või kes on seni töötajaturult eemale jäänud.

### **MUUTUVTUNNILEPINGUGA KAASNEVAD MUUTUSED TÖÖTAJATELE**

Vastab Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu esimees **Elle Pütsepp**.

#### **Millised muutused muutuvtunnileping kaubandustöötajatele toob?**

Muutuvtunnileping tähendab, et lepikse kokku kindel arv töötunde, mis tuleb ära töötada ja mille eest on töötasu garanteeritud. Lisaks lepikse kokku muutuvtunnid, mida tööandja võib töötajale pakkuda, kuid mille tegemisest võib töötaja alati keelduda.

Hea tahte kokkulepe ei anna veel võimalust muutuvtunnilepinguid sõlmida, enne tuleb muuta töölepingu seadust. Alles siis saab kahe ja poole aasta jooksul sõlmida muutuvtunnilepinguid töötajaga, kellele makstav töötasu täistööajaga töötamisel oleks vähemalt 1,2-kordne seadusjärgne töötasu alammäär (2021. aastal vähemalt 700 eurot). Seega ei tohi muutuvtunnilepinguid sõlmida töötajatega, kellele makstakse miinimumpalka või sellele ligilähedast töötasu. Tööandjal on õigus maksta kõigi töötundide eest ühesuurust tasu, kuid pooled võivad töötajale soodsamalt kokku leppida.

Oluline on see, et töötajad kaaluksid alati enne muutuvtunnilepingu allkirjastamist, kas neile selline leping so-

bib. Tööandja ei saa töötajalt nõuda muutuvtundidega töötamist.

Kahjuks on senine praktika näidanud, et kaubanduses töölepingu tingimuste asjus läbirääkimisi ei peeta. Loodan, et muutuvtunnilepingute sõlmimise võimalus muudab senist võta-või-jätamustrit ning tööandja ja töötaja hakkavad pidama rohkem lepingueelseid läbirääkimisi ja töölepingu tingimustes kokku leppima.

#### **Kuidas hinnatakse muutuvtunnilepingu katsetamise mõju?**

Hea tahte kokkulepe sõlmiti eesmärgiga vähendada võlaõiguslikke lepinguid ja asendada need vähemalt osaliselt töölepingutega.

Töölepinguline suhe tagab töötajale sotsiaalsed garantiid, näiteks töötasu alammäära, ületunnitöötasu, riigipühäl töötamise lisatasu, õiguse puhkusele või puhkusehüvitisele ja koondamise korral koondamishüvitisele ning annab kindlustunde ja parema seadusandliku kaitse.

Muutuvtunnilepingu katsetamise hindamiseks on kokku lepitud mõõdikud (ületundide arv sektoris, töö- ja puhkeaja rikkumiste arv, töötajate volavuse vähenemine, töötajate ja tööandjate hinnang jne). Nende hindamisest katseperioodi ajal selgub üldisem mõju sektorile.

Tehakse ka küsitlusi nii tööandjate kui ka töötajate seas. On oluline, et muutuvtunnilepinguid sõlmivad töötajad annaksid küsitluse käigus tagasisidet ja aitaksid välja selgitada, milline on muutuvtunnilepingute sõlmimise mõju töötajatele nende enda hinnangul.

Ametiühingu arvates on oluline, et Tööinspeksioon teeks järelevalvet muutuvtunnilepingute üle kogu katseperioodi ajal ja et kontroll ei põhineks ainult kaebustel, vaid aitaks välja selgitada rakenduslikke probleeme.

Hea tahte kokkulepe ja muutuvtunnilepingu tingimused:

[sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkulepega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jae-kaubandussektoris-paindlikumaid](http://sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkulepega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jae-kaubandussektoris-paindlikumaid). ■



# Sihtkontroll

## Tööinspeksiooni ja Päästeameti kemikaaliohutuse ühisreid

**Kristel Abel** Tööinspeksiooni meedianõunik

**P**äästeamet kaasas Tööinspeksiooni ühisele kemikaaliohutuse reidile, mille käigus pöörati tähelepanu väikekäitajatele ehk asutustele, kus kemikaale käideldakse alammäärast väiksemas koguses.

Kemikaaliohutuse reid toimus 15.02.-12.03.2021. Päästeamet kontrollis kokku 54 asutust, millest 18 külastusel osalesid ka Tööinspeksioon inspektorid.

### Tööinspeksiooni avastatud puudused

Külastatud 18 asutusest esines puudusi 15 asutuses. Kokku fikseeriti 65 rikkumist. Keskmiselt tuvastati ettevõttes 3–4 puudust.

Ettekirjutusi oli vaja koostada vaid kuue rikkumise kõrvaldamiseks, mis tähendab, et enamik rikkumisi kõrvaldati kiiresti pärast tööinspektori kontrolli.

Tööinspektorid avastasid riskianalüüsiga ja selle keemiliste ohutegurite kajastamisega rikkumisi pooltes kontrollitud ettevõtetes. Tõsisem on probleem siis, kui ettevõttes puudub riskianalüüs. Sel juhul pole tööandjal ka ülevaadet, millised on

üldse töökeskkonna ohutegurid ning mida tuleks teha töötajate tervise hoidmiseks ja tervisekahjustuse vältimiseks. Samal ajal esines ka rikkumisi, kus töökeskkonna riskianalüüs oli koostatud, kuid see ei vastanud enam tegelikkusele. Üksikutel juhtudel oli jäänud töökeskkonna riskianalüüs töötajatele tutvustamata või puudus riskianalüüsi alusel koostatud tegevuskava.

Isikukaitsevahenditega seotud rikkumisi tuvastati 11 ettevõttes. Enim rikkumisi oli seotud isikukaitsevahendite arvestusega (7 rikkumist), kuid viiel korral olid need töötajatele üldse jäetud väljastamata ning ühel juhul märgiti, et töötaja oli sunnitud kasutama kõlbmatuks muutunud isikukaitsevahendit. Tööinspektorid märkasid ka, et tööandja ei olnud isikukaitsevahendi valikul arvestanud kemikaali ohutuskardi andmeid. Näiteks väävelhappe ohutuskardi andmetel on selle kemikaaliga

töötamiseks vajalik väljastada töötajale hingamisteede kaitsevahendid ja kaitseprillid, mida tööandja ei teinud. Samuti esines probleeme isikukaitsevahendite kasutamise väljaõppega (4 rikkumist) ja nende hoidmisega puhtas, sobivas kohas (samuti 4 rikkumist) (vt esimest fotot).

Osaliselt on isikukaitsevahenditega seotud ka järgmine rikkumine. Nimelt ei olnud viies ettevõttes tööandja märgistanud ohualasid, kus tuleb isikukaitsevahendeid kasutada. Mitme töökoha juures puudus märgistus, et tuleb kasutada hingamisteede kaitsevahendeid, kaitseprille, -kindaid (vt teist fotot).

Töötajate juhendamise seotud rikkumisi avastasid tööinspektorid kuuel korral – töötajate juhendamine oli nõuetekohaselt registreerimata või puudusid ohutusjuhendid sootuks.



*Isikukaitsevahendite mittenõuetekohane hoiustamine*



*Nõuetekohased isikukaitsevahendite märgid*

Ohtlike kemikaalide ohutuskaardid puudusid neljas ettevõttes ja sama paljudes ettevõtetes olid küll ohutuskaardid olemas, kuid need ei olnud töötajatele kättesaadavaks tehtud või ei olnud töötajad ohutuskaartide sisuga kursis. Esines ka olukordi, kus töötajad ei teadnud, mis asi on kemikaali ohutuskaart. Samuti oli probleemiks see, et nii kemikaali pakenditel kui ka ohutuskaartidel olid kasutusel vanad ohupiktogrammide.

Tööinspektorid tuvastasid ka muid kemikaalide kasutamise seotud rikkumisi, mille puhul võib ohtliku kemikaali käitlemine töökeskkonnas lõppeda kas tööõnnetuse või kutsehaiguse väljakujunemisega. Näiteks puudus ettevõttes vajalik silmaduš juhiks, kui silma satub kemikaali. Tööinspektorid avastasid ka, et kemikaalide pakendid olid märgistamata või olid kemikaalid sobimatutes anumates. Samuti loeti rikkumiseks korraliku väljatõmbeventilatsiooni puudumine.

Tööinspektorid avastasid kõnealuse reidi käigus ka selliseid rikkumisi, mis ei olnud seotud ohtlike kemikaalide kasutamisega, vaid hoopis töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuete rikkumisega. Näiteks puudus ettevõttes töökeskkonnaspetsialist, töötati ohtlike töövahenditega, puudus esmaabi korraldus või oli töötajate tervisekontroll korraldamata. ■



**Mittenõuetekohane kemikaali hoiustamise pakend**

## Päästeameti avastatud puudused

**Reelika Kuusik**, Päästeameti ohutusjärelvalve osakonna ekspert

Päästeamet külastas 54 asutust, millest 41 asutuses tuvastati puudused.

Kõige rohkem puudusi oli kemikaali hoiukohtadega (28 asutuses märgistusega ja 28 asutuses hoiukoha endaga seotud probleemid). Koos hoiti kemikaale, mis omavahel kokku ei sobi, ning alusvannid kas puudusid või olid liiga madalad või ebasobilikud. Tuli ette ka rikkumisi, kus kemikaale hoiti varjatult koos teiste esemetega, nt põlevmaterjalidega või muruniidukiga. Ühel juhul tuvastati, et vedelgaasimahuti asub hooldekodust 25 meetri kaugusel, kuigi nõuetekohaselt peab sellise suurusega mahuti jääma vähemalt 300 meetri kaugusele. Väga tihti ei olnud hoiuruumid sobilikud kemikaali hoiustamiseks (nt liiga niisked, soojad/külmad, ei ole hästi ventileeritavad) ning puudusid hoiukohta iseloomustavad märgistused.

Viies asutuses puudus info kemikaalide üle arvestuse pidamise kohta.

### Tuvastati ka järgmisi probleeme:

- 22 asutuses ei asunud ohutuskaardid kemikaali hoiukoha vahetus läheduses, vaid pigem kuskil arvutis. Leidis ohutuskaarte kemikaalide kohta, mida ettevõttes enam ei kasutata, ning tuli ette olukordi, kus info ohutuskaardil ja pakendil ei läinud kokku.
- 19 asutuses oli probleeme evakuatsioonivalgustuse, -teede ja -sulustega. Näiteks evakuatsioo-

nivalgustus ei põlenud või puudus üldse, väljumisteed olid kitsendatud, evakuatsioonitee oli tõkestatud esemetega, sh hoiustati seal põlevmaterjali, ning evakuatsioonipääsud olid ilma ohutusmärkideta.

- 19 asutuses puudusid lekke korral tegutsemiseks vajalikud vahendid. Läbi mõtlemata oli lekke korral tegutsemine, selle sulgemine ja likvideerimine, nt puudusid sobilikud vahendid (nt absorbent, kokku kogumiseks või neutraliseerimiseks vajalikud vahendid). Kui tulekahju puhuks on esmaseks vahendiks tulekustuti, siis lekete korral loodetakse enamasti päästjatele.
- 18 asutuse töötajal puudusid teadmised, kuidas tegutseda tulekahju ja/või kemikaalide lekke korral.

### Tuleohutuse seaduse alusel tuvastati ka muid rikkumisi:

- 11 asutuses puudus tulekahju korral tegutsemise plaan ja/või oli õppus teostamata.
- 9 asutuses olid esmaste tulekusutusvahendite nõuetekohased kontrollid teostamata või olid tulekustutid tõkestatud ega olnud kergesti kättesaadavad.
- 8 asutuses olid tuletõkkesektsiooni puudused enamasti seotud sellega, et tuletõkkeuks on kehvast seisust või ei sulgu korralikult.
- 8 asutuses puudus tulekahjusignalisatsioon.

# Alaealised töötajad vajavad *tööandja suuremat tähelepanu*

**P**aljud lapsed soovivad suvisel koolivaheajal töötada, et teenida taskurahale lisa. Gümnaasiumiealised ja hakkajamad noored on mõistnud, et kooliajal töötamine ja töökogemuse omandamine võib kasuks tulla tulevikus, kui asutakse erialast tööd otsima.

Tööinspektsiooni ennetusosakonna juhataja **Kaire Saarepi** sõnul hakkavad tööandjate ja ka lapsevanemate küsimused alaealiste töötamise kohta laekuma neile enamasti mais. „Peamiselt küsitakse alaealiste töökoormuse, palgatingimuste ja puhkeaja kohta. Küsitakse ka selle kohta, millal tuleb alaealine töötajate registrisse kanda,“ räägib Saarep. Ta lisab: „7–14-aastase puhul peab tööandja lapse kümme päeva enne tööle asumise algust töötamise registris registreerima. Vanemad töötajad peavad olema registreeritud töötama asumise hetkeks,“ selgitab Saarep. „Riigikogule on esitatud töölepingu seaduse muutmise eelnõu, millega soovitakse muuta alaealiste töötajate registreerimise nõuet selliselt, et kümme päeva enne tööle asumist tuleks registreerida vaid töötajad vanuses 7–12 eluaastat,“ lisab Saarep.

## Peaaegu täiskasvanu

Saarepi sõnul oleneb alaealise lubatud tööaja pikkus tema vanusest ja koolikohustusest. „Kui noor on lõpetanud põhikooli, siis ta ei ole enam koolikohuslane ja võib töötada kaheksa tundi päevas nagu täiskasvanud. Kui noor on otsustanud õpinguid jätkata gümnaasiumis või kutsekoolis,

siis ta tohib samuti töötada kaheksa tundi, sest õpingute jätkamine pärast põhikooli on vabatahtlik. Iseasi on, kas ja kuidas noor jõuaks kooli kõrvalt kaheksa tundi töötada, kuid see võimalus on olemas,“ selgitab Saarep.

Kuigi põhikooli läbinud noored tohivad töötada sama kaua kui täiskasvanud, kehtivad nende tööle siiski piirangud. „Kiputakse unustama, et 17-aastane noor, kes tohib töötada täistööajaga ja on peaaegu täisealine, ei ole siiski täisealine. Näiteks ei tohi selles vanuses noor teha töid, mille puhul on kõrgusest kukkumise oht, samuti ei tohi ta muruniidukiga ega trimmeriga niita,“ räägib Saarep.

„Kui Tööinspektsiooni tuleb alaealise töötamise teade ja sealsetest andmetest nähtub, et töö ei vasta seaduses välja toodud nõuetele, siis esmalt võtame ühendust tööandjaga ning selgitame välja, kas oleks võimalik noore töötingimusi muuta selliselt, et see vastaks seaduse nõuetele. Kui selgub, et see ei ole võimalik, siis tühistab tööandja omal initsiatiivil kande või väljastame keelduva otsuse. Kui aga noor on juba tööga alustanud ja telefoni ega e-kirja teel suheldes ei ole võimalik

enam sekkuda, siis suunatakse teade järelevalvesse,“ selgitab Tööinspektsiooni juhtiv tööinspektor peajurist **Liis Naaber-Kalm**. „Järelevalve läheb alaealise töökohta, vaatab üle töötingimused ja lepingu. Kui esineb seaduse rikkumist, on tõepoolest töölepingu seaduse alusel võimalik tööandjat karistada. Üldiselt aga jõutakse tööandjaga kokkuleppele probleemide likvideerimiseks,“ räägib Naaber-Kalm.

## Ohutud töötingimused

Naaber-Kalmi sõnul on peamised tööandjate eksimused alaealiste palkamisel seotud töölepinguga, tööajaga või alaealise rakendamisel talle mitte sobivale tööle. „Näiteks puudub töölepingus kokkulepe 35-päevase puhkuse kohta. Puudusi on olnud ka riskianalüüsid, milles ei ole hinnatud alaealise töötaja riske enne tööle asumist,“ räägib Naaber-Kalm.

„Alaealiste töötajate puhul peab tööandja töökeskkonna riskid üle vaatama ja laste ealistest omapäradest tulenevalt riske hindama. Alaealistel puudub veel elukogemus ja tihti ka varasem töökogemus ning nad ei oska riske hinnata niimoodi nagu täiskasvanud. Mõnikord tööandjad unustavad selle või

ei näe vajadust riskianalüüsi täiendamiseks," selgitab Saarep. Ta toob näite, et kui rühm lapsi töötab suure maantee ääres, siis nad võivad seal joosta ja üks-teist taga ajada, mida täiskasvanud ei teeks. „Alaealiste tööle võtmisel tuleks täiendada riskianalüüsi ja välja tuua riskid, mis seonduvad alaealisega," seletab Saarep. Tema sõnul peab tööandja alaealiste töölevõtmisel ka rohkem tähelepanu osutama juhendamisele. „Laps võib olla tubli ja asjalik, kuid ikkagi vajab ta täiskasvanust põhjalikumalt juhendamist töö tegemisel ning töövahendite ja isikukaitsevahendite kasutamisel," räägib Saarep.■

## Missuguseid töid on 10–12-aastased noored töölepingu alusel teinud?

- ajalehe reklaamimine ja ostuhuviliste ostupunkti suunamine
- dokumentide ja kartoteekide sorteerimine
- kingakarpide voltimine ja toodetele siltide kleepimine
- lastele atraksioonide tutvustamine
- lasteraamatute tõlkimine
- etendustes või reklaamides osalemine
- raamatukogus raamatute korrastamine, pargis erinevatest kivikestest ja oksakestest figuuride loomine, millest hiljem tehakse pildid
- lasteaialastega mängimine või võimlemistundide juhendamine
- paberist kaunistuste meisterdamine
- lauamängude sorteerimine ja parandamine

## 3 küsimust alaealise töötaja maksude kohta

**Vastab: Maksu- ja Tolliameti maksude osakonna juhataja Evelyn Liivamägi**

**Mida tööandja peaks teadma alaealisele töötajale palka makstes? Kas see erineb tötöötasu maksimisest täiskasvanud töötajale?**

Palga maksmisel erinevusi ei ole. Palk on maksustatav tulu nii alaealisele kui ka täisealisele. Juhul kui töö tegija on laps, peab tööandja esitama lapse tulu kohta andmed maksudeklaratsioonil TSD ning seda ka juhul, kui lapse tulu on kalendrikuu maksuvabast tulust, 500 eurost väiksem.

**Kas lapsevanem saab oma alaealise lapse tulusid enda tuludeklaratsiooniga esitada?**

Iga inimese tulu maksustatakse tema tasandil ja lapsevanem oma tuludeklaratsiooniga lapse eest makse

maksta ei saa. Kui lapse tulu on aastaks alla 6000 euro või on tulumaks aasta jooksul õiges summas kinni peetud, siis lapsel tuludeklaratsiooni esitamise kohustust ei olegi. Aga tähele tuleb panna, et lapse teenitud tulu vähendab automaatselt vanema tuludeklaratsioonis lapse eest saadavat täiendavat maksuvaba tulu. Seda põhjusel, et laps on seda maksuvaba tulu juba ise aasta jooksul kasutanud.

**Lapsevanem töötab toitlustusasutuses ja lepib tööandjaga kokku, et ka tema alaealine laps tuleb suveks kohvikusse tööle. Alaealisega eraldi lepingut ei sõlmita ning lapsevanem saab ajutiselt kõrgemat palka, st ka lapse tötöötasu laekub vanema arvele.**

**Missugused ohud sellise kokkuleppega kaasnevad tööandjale ja töötajale?**

Maksustamine lähtub sisust, mitte vormist. Tööleping võib olla ka suuli-

ne ning palk ei pea laekuma inimese enda pangakontole, kui pooled on selles niimoodi kokku leppinud. Aga kui töötamise eest saavad palka nii laps kui ka vanem, siis tööandja peab maksudeklaratsioonil TSD deklareerima mõlemad töötajad oma palgaga. Samuti tuleb töötamise registrisse kanda mõlemad.

Kui neid reegleid ei järgita ning lapse palk deklareeritakse ebaseaduslikult vanema palgana, võib see kaasa tuua olukorra, kus lapse tulu on kõrgemalt maksustatud kui tegelikult peaks, sest vanemale palka makstes arvutatakse maksuvaba tulu lähtuvalt vanema sissetulekust, mitte lapse omast. Samuti ei teki lapsel selle töötamise aja eest töötuskindlustusstaazi ning see summa ei lähe erinevate sotsiaalsete tagatiste (lapse haigushüvitis, pension, toetused) arvestusse.

# Tööelu 7 hetke

## Viive Ernesaks – suur improvisaator

Intervjueeris: **Jaanika Palm**

### **Kus oli teie esimene töökoht ja mis on sellest kõige kirkamalt meelde jäänud?**

Esimene klaverisaatjatöö võis olla viiendas või isegi seitsmendas klassis – saatsin üht balletiartisti suvisel ajal. Elasin siis Tõrva linnas.

Mingit ebakindlust mul ei olnud. Looduse poolt on mulle palju antud. Mul on väga hea muusikaline kuulmine, tunnen hästi nooti ja olen suur improvisaator. Selline kom-pott trehvas mulle. Hakkasin juba viieaastaselt tantsuks mängima.

Tallinna Kesklinna Spordikool oli see koht, kust ma sain esimest korda palka. Kui Tallinna õppima tulin, siis minu majanduslik olukord ei olnud kiita. Töötasin kunstilise võimlemise klaverisaatjana. Umbes poolteist aastat mängisin seal.

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

Igalt inimeselt saab midagi õppida. Inimene on huvitav ja minu jaoks on inimese psüühika väga põnev. Ei saa öelda, et ühelt õpid ja teiselt ei õpi midagi. Kuid ma ei saa ka öelda,

et keegi on mind erakordselt mõju-tanud või mulle eeskujuks olnud.

Väga huvitav inimene, kellega elu mind kokku viis, oli Eri Klas. Tegime koos te-maga lavakunstikateedri teise lennu etendust „West Side Story“, mille üliõpi-lased olid ise välja valinud. Eri oli siis Tallinna konservatooriumi lõpetamas. Ta tuli minu juurde ja küsis, kas me ole-me hulluks läinud. Ta arvas, et keegi ei mängi seda ära. Aga ta tuli meile siiski appi. Oli dirigendipuldis ja mängis trum-me ka veel.

Mulle meenub kohe ka Voldemar Panso. Operetti ei ole ma armastanud, sest see on ju kummaline, et inimesed räägivad monoloogi või dialoogi ning hakkavad korraga laulma. Aga kui Panso lavastas operetti „Minu veetlev leedi“, siis hakkas ta lahti harutama selle loo tegelikku mõtet ja sisu, et jõuda selleni, kuidas viia mõte nii kaugele, et tegelane ei saa en-nast enam muud moodi väljendada kui ainult lauldes.

### **Kui oleksite saanud noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?**

Nüüd 90-aastasena tagasi vaadates üt-leksin, et võib-olla oleks võinud rohkem sisusse pöörduda. Siis ei olnud ma sel-leks võimeline. See maailm, kus ma olen tegutsenud, on olnud äärmiselt huvitav.

### **Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud?**

Tänu tööle olen kohtunud paljude hu-vitavate inimestega. Teatri telgitagu-seid teavad vähesed. Kui oled muu-sikaline kujundaja, siis tuleks ennast kokku võtta ja katsuda teha nii, et muusikat lavastuses üldse ei ole. Siis on ajal kõige suurem väärtus. Üks-kord peaaegu saavutasin selle. See oli Mikk Mikiveri lavastuses „Pilvede värvid“ 1983. aastal. Seal on ärami-nek, kartus ja hirm ning mõtlesin, kui-das luua seda õhkkonda. Proovisime erinevaid lahendusi ja leidsime selli-se, et kui bambustoru teatud kiiruse-ga keerutada, siis tuleb selline undav heli, mis tekitab hirmutunde. See äratas tähelepanu ja üks suur teatri-kriitik ütles, et ta on nii õnnelik, et ta sai vaadata ühte lavastust, kus üldse helikujundust ei olnud. Ma pidin selle peale ennast surnuks naerma.

---

*Kui oled muusikaline kujundaja, siis tuleks ennast kokku võtta ja katsuda teha nii, et muusikat lavastuses üldse ei ole.*

---

Lavastust ette valmistades hakkad mõtlema hiiglama suurelt, et kui-

das terve sümfooniaorkester tuleb ja mängib esimesel rõdul, aga pärast tuleb välja, et lavastusse jääb ainult üksik flööt. Äärmused mängivad väga suurt osa, nii tegevuses kui ka mõtlemises.

### **Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?**

Kõige pingelisem aeg on enne esietendust ja esietenduse ajal. Esietendus on kõige õudsem. Ibseni näidendis „Ehitusmeister Solness“, mille muusikalist kujundust ma pean õnnestunuks, on muusikalist kujundust vaid üks minut ja viis sekundit, kuid see oli väga mõjuv. Ma kujutasin ette, et publik ei julge plaksutada, sest see on nii traagiline. Tegelikult juhtus aga nii, et helitehnik lasi eesriide ette ja heli ei tulnudki. Publik hüppas püsti ja jooksis garderoobi, et trammile jõuda. Ka nii võib juhtuda. Ei ole nii, et võtad hingest kinni ja hoiad lõa otsas.

1966. aastal mängisime Salme kultuurikeskuses etendust „80 päevaga ümber maailma“. Ma pidin mängima lava kõrval süntesaatorit, aga tol ajal ei olnud selliseid süntesaatoreid nagu praegu. Oli mingi elektrimonstrum ning mitu korda juhtus, et see lõpetas mängimise ... aga selles etenduses oli palju liikumisi muusika järgi tehtud.

Moskva etendusel juhtus nii, et laval marssisid Ameerika sõdurid ja mina pidin mängima üht Ameerika kantrilugu. Ei tea mis vanakurat mind seal hammustas, et ma hakkasin mängima üht vene lugu. Publik hakkas naerma ja plaksutama. Panso oli tulivihane ja jooksis lava taha, et mis nüüd lahti. Ma ei julgenud öelda ka ja ega ta ei teadnudki, et mina tegin selle vembu.



*Viive Ernesaks*

### **Missugused teised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?**

Harjumusi on, aga kasuks ei ole need kunagi tulnud. Ma olen väga kiire ja laisk. Kiirelt mõtlen ümber ja loomult olen laisk. See on kurb ja seda ma kahetsen. Oleks võinud oma elus ikka natuke virgem olla. Oleksin rohkem saavutanud.

### **Mida soovitate alustavale ametikaaslasele?**

Siin ei saa teine midagi soovitada.

Ikka ise peab läbi närima sellest. See, kes läbi lööma peab, lööb läbi nagu nii. Paljud on öelnud, et Viive, ole hea, õpeta mind ka niimoodi mängima, nagu sina mängid. Aga see on võimatu. Andekusega ainult läbi ei löö. Tahtejõudu on vaja, peas peab kõik korras olema ja väärtushinnangud peavad paigas olema. Mina soovitan olla optimist, heatujuline ja mõelda nii: kui kuidagi ei saa, siis kuidagi ikka saab. ■

# Tööelu tekitab küsimusi?

## Tööinspeksioon teab vastuseid!

### VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

Tööelu portaali [www.tooelu.ee](http://www.tooelu.ee)

### HELISTA

Juristi infotelefonile **640 6000**

igal tööpäeval 9.00–16.30

### KASUTA

iseteenindus [ti.ee](http://ti.ee)

### SAADA

oma küsimus [jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee)

### KUTSU

Töökeskkonna konsultant

oma ettevõttesse [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee)



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks