

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

# TÖÖELU

SÜGIS 2021

*Platvormitöötajad,  
kes magavad autos*  
**lk 6**

*Sihtkontroll  
autoremondi-  
töökodades*  
**lk 20**

*Töökoha  
romantikast  
olgu ainult rõõmu*  
**lk 26**

## ***Anne Mere:***

Peaksime rohkem  
toidutootmist ja põllumajandust  
populariseerima **lk 12**

# TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI  
SÜGIS 2021

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

**Väljaandja:** Tööinspeksioon

Address: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

**Koduleht:** www.ti.ee

**Toimetuse e-post:** infokiri@ti.ee

**Toimetaja:** Jaanika Palm

**Koostaja:** PR Partner OÜ

**Keeletoimetaja:** Hille Saluäär

**Küljendus:** Triin Peterson

**Fotod:** Kadri Purje, Kättri Beljajeva, Sven Tupits, Jake Farra, Kristiini Kõosalu, Rene Suurkaev, Jarek Jõepera, Tööinspeksioon, Swedbank, Shutterstock, Scanpix, Riho Välgu erakogu

## 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

Kaugtööst on saanud argipäev.....	3
Uudised.....	4
Platvormitöötajad, kes magavad autos.....	6
Kolleegiumi liikmelt: Praktikajuhendaja toetus innustab ettevõtjaid noori praktikale võtma.....	10
Küsimus – vastus.....	11
Anne Mere: kriisides karastunud, väljakutseteks valmis.....	12
Sihtkontroll autoremonditöökodades.....	20
Töökiusamiskaebuste arv suureneb.....	22
Ärge laske töötajatel kodukontoripäevi valida.....	24
Töökoha romantikast olgu ainult rõõmu.....	26
Meie inimene: Tööelu portaali toimetaja: Mu töö on kui Hunt Kriimsilmal.....	28
Uue seaduse järgi tuleb ehitusobjektidel viibivad töötajad registreerida.....	32
Vähenenud töövõime ei takista, kui inimesel on tahe ja oskused.....	34
Mida mõelda läbi enne kaug- või hübriid tööga alustamist?.....	36
Tööelu 7 hetke: Liia Hänni – astrofüüsik, poliitik ja e-demokraatia ekspert.....	38



Uue seaduse järgi tuleb  
ehitusobjektidel viibivad  
töötajad registreerida

lk 32

# Kaugtööst on saanud *argipäev*

**K**augtööst on räägitud aastaid – kuidas tehnoloogia areng meie harjunud tööritmi muutma hakkab. Reeglina noogutati kaasa või kehitati õlgu – nojah, las need veidrikud teevad oma kohtumisi veebis, meie käime kontoris edasi ja sõidame vajaduse korral kohale.

Kui aga saabus koroonaviirus, lõi see töömaastiku põhjalikult segi. Enam ei tundunud kellelegi veider logida töökoosolekuteks Zoomi või aidata just voodist välja roninud last esimesse Teamsi-tundi. Kaugtööst sai uus normaalsus.

COVID-19 sundis tööandjaid ja töötajaid tööelu trendide ja tehnoloogiliste võimalustega kohanema ja neist kinni haarama. Kriisist tulid edukamalt välja ettevõtted, kus kaugtööd oli juba praktiseeritud, kus olid olemas nii sülearvutid, oskused kasutada infotehnoloogilisi vahendeid kui ka kokkulepitud reeglid, kuidas kaugtööd teha.

Kaugtööl on oma plussid ja miinused. Plusspoolele jääb kindlasti parem töö ja pereelu ühitamine, töö ja kodu vahel sõitmiseks kulunud aja ja raha kokkuvõtteid. Nii mõnigi linnainimene avastas, et maal on täitsa võimalik elada, jätkates meelepärast tööd. Tööandja saab rahulolevad ja motiveeritud töötajad ning see läbi paremad töötulemused. Avaram on värbamisturg, sest asukoht ega riigipiir ei takista parimate töötajate palkamist. Kokku saab hoida kontorikulude pealt ja suunata see raha teistesse olulistesse valdkondadesse.

Kaugtööga kaasneb aga omaette probleemistik. Esimene küsimus on usaldus – kas tööandja usub, et töötaja saab oma tööülesannetega iseseisvalt toime, olles n-ö silma alt väljas? Teine teema on kommunikatsioon, et vältida ka distant-sil olles möödarääkimisi ja infosulge. Usaldus ja suhtlemine tunduvad olevat meie tööturul (aga ehk ka laiemalt Eesti

elus) üks suurimaid probleeme. Tööinspektsiooni jõudnud murekõned saaks lahendada sageli just avatud aruteluga. Kaugtöö nõuab töötajalt distsiplineeritust, oskust oma aega planeerida, et säiliks töö- ja pereelu tasakaal. Pidevalt ei tohi olla töölaine ega vastupidi, kogu aega isiklikeks või kodusteks asjatoimetusteks kasutada. Kaasneda võib üksildustunne, sest inimlike kontakte jääb vähemaks.

Kaugtööd planeerides tuleb alustada kokkuleppe sõlmimisest. Tööandja peab töötajaga läbi rääkima, kas tol üldse on võimalik kodukontoris töötada. Kui kolmetoalises korteris elab kahelapseline pere, pole reaalne seal pidada kahte kodukontorit, kahte klassiruumi, sööklat ning pesumaja, rääkimata võimalusest võtta puhkepause. Kodukontoris peab olema võimalik luua töötamiseks vajalik keskkond, mis ei kahjustaks töötaja tervist. Kõõgilaua taga taburetil sülearvutiga töötamine ei paku ergonomilist töötegemise võimalust. Samuti tuleb läbi mõelda, kas ka vaimne ruum toetab süvenemist – kui pidevalt tuleb hoolitse da teiste pereliikmete eest, võib töötaja sootuks läbi põleda. Läbi tuleb arutada ka see, kui peaks tekkima mõni probleem või juhtuma tööõnnetus.

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vajavad muutunud oludes riiklikul tasandil läbiarutamist. Praegu vastutab tööandja kaugtööl oleva töötaja töötervishoiu ja -ohutuse eest. Seadusega vastuolus ning seega tühi on kokkulepped, mis välistavad kaugtöö korral tööandja

vastutuse. Ent kas kaugtöö puhul on mõistlik kogu vastutust panna tööandjale? Nii mõnigi tööandja on just sellele paragrahvile viidates põhjendanud, miks ta kaugtööd ei luba.

Kriisiajal tuli välja, et üks suurimaid takistusi kaugtöö tegemisel oli kehv internetiühendus ja vajakajäämised keskealiste ja vanemate töötajate digioskustes. Riigi ülesanne on tagada üle Eesti hästi toimiv internetiühendus, et kehva levi töttu ei jääks ükski koolitund või töökoosolek pidamata. Samuti tuleb pakkuda digioskuste täiendõpet, et kaugtöö tegijad saaksid oma ülesannetega toime.

Mõistagi ei saa kõiki töid ka parima tahtmise korral distantsilt teha. Nii peavadki paljud organisatsioonid tegutsema justkui kahes taktis – on kohalolijad ja on kaugtöötajad. Milliseid probleeme see pikemas perspektiivis kaasa toob, on täna veel vara ütelda. Kõige õigem on jälgida oma organisatsiooni hingamist, kuulata oma töötajaid ning leida koostöös parimad lahendused. ■



**Maret Maripuu**

Tööinspektsiooni peadirektor

# Uudised

## Hea töökeskkonna auhind ootab kandideerima

Tööinspeksioon tunnustab juba seitsmendat aastat järjest ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. Esile soovitakse tõsta ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist. Neis ettevõtetes on tööandjad teadlikud riskidest, riskide analüüs on integreeritud tööprotsessi, töötajate tervist mõjutavaid ohte hinnatakse pidevalt ning neid maandatakse kiiresti ja tulemuslikult.

Auhinda antakse välja kahes kategoorias: alla 50 töötajaga ettevõtte ning üle 50 töötajaga ettevõtte.

Tööinspeksioon ootab Hea Töökeskkonna auhinnale kandideerivate ettevõtete taotlusi **30. septembriks**.

Taotluses tuleb vastata tööohutust ja tervishoidu puudutavatele küsimustele ning tutvustada ettevõtte ohutussüsteemi toimimist. Sel aastal palume lisaks tavapärasele kirjeldada ka vähemalt ühte oma ettevõtte head tava koroonaviiruse leviku tõkestamisel, nt kuidas muutisite oma tööprotsessi ohutumaks, kaitsesite töötajaid ja/või kliente nakatumise eest vmt.

Esmalt hinnatakse taotlust ning analüüsitakse Tööinspeksiooni infosüsteemis olevaid andmeid ettevõtte kohta (tööõnnetused, kutsehaigestumised, töövaidlused, järelevalve tulemused, väärteomenetlused). Hindamisel võetakse aluseks viimase kolme aasta andmed. Seejärel külastab ettevõtet Tööins-

peksiooni töökeskkonna konsultant ning lõpuks vaatab komisjon läbi nii konsultandi koostatud kokkuvõtted kui ka ettevõtte kohta eelnevalt kogutud andmed (taotlus ja Tööinspeksiooni infosüsteemis olevate andmete analüüs) ning otsustab seekordsed auhinnasaajad.

Auhind „Hea töökeskkond 2021“ antakse pidulikult üle tervishoiu konverentsil novembris.

Loe lisaks ja kandideeri [toelu.ee/et/125/hea-tookeskkonna-auhind](http://toelu.ee/et/125/hea-tookeskkonna-auhind)

„Hea töökeskkond“ 2015–2020 võitjad:

2020 Ericsson Eesti AS

2019 Elisa Eesti AS, Inslý OÜ

2018 Saaremaa Piimatööstuse AS, Bonava Eesti OÜ

2017 Derivco Estonia, Baltic Oil Service

2016 AS Harju Elekter Teletehnika, AS Saku Metall

2015 AS Tallinna Vesi, Crystalsol OÜ

*Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu koos eelmise aasta hea töökeskkonna auhinna võitja Ericssoni esindajate Eesti personalijuhi Katri Jürinega ning tööohutusjuhi Semjon Galajeviga.*



# Riskianalüüsid tuleb üles laadida 1. septembriks

Töökeskonna riskide hindamisest algab nende maandamine. Iga tööandja peab koostama riskianalüüsi, et hinnata ära just tema töökeskonnas esineda võivad riskid. Kui ettevõttes on riskianalüüs juba tehtud, tuleb see koos kaasneva tegevuskavaga 1. septembriks 2021 üles laadida Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda ([iseteenindus.ti.ee](http://iseteenindus.ti.ee)). Süsteemi sises-

tatud riskianalüüs on nähtav ainult selle ettevõtte esindajatele ning töötajatele. Riskianalüüsi sisu ja kvaliteeti kontrollitakse siis, kui ettevõtte satub Tööinspektsiooni järelevalve valimisse.

Kui ettevõttel pole veel riskianalüüsi, saate selle teha iseteeninduskeskkonnas uue digitaalse töövahendi

abil. Töövahendis on välja toodud erinevad ohutegurid ning abinõud konkreetse ohu vältimiseks ja vähendamiseks, alustades üldistest probleemkohtadest töökeskonnas ning jätkates tegevusalapõhiste ohtudega. Riskianalüüsi töövahend täieneb pidevalt ja lisame üha juurde uusi valdkondi, mille riske süsteem töötajatel hinnata aitab. ■

## Infohommikud

Oktoobris ja novembris on toimumas kolm infohommikut: töösuhete lõpetamine, juhendamine ja väljaõpe, tööaja lühendamine. Samuti on plaanis koolitus töökeskonna spetsialistidele. Infot täpsema toimumisaja ja

-koha kohta saab siit: [www.ti.ee/et/teavitustegevus-infomaterjalid/teavitused](http://www.ti.ee/et/teavitustegevus-infomaterjalid/teavitused).

Samalt lehelt leiate varem toimunud infohommikute salvestused töövaid-

luskomisjoni pöördumisest, isikukaitsevahenditest, töökeskonnast laonduses ja kaubanduses, töösuhete lõpetamisest, kemikaalidest töökeskonnas, riskianalüüsist. ■

## Videojuhendid

Tööinspektsioonil on valminud mitu videojuhendit, mille leiate siit [toolu.ee/et/164/toolu-ja-tooinspektsiooni-videod#t%C3%B6%C3%B6inspektsiooni-juhendid](http://toolu.ee/et/164/toolu-ja-tooinspektsiooni-videod#t%C3%B6%C3%B6inspektsiooni-juhendid).

- Avalduse esitamine töövaidluskomisjonile [youtu.be/jrqa6xE2iQM](https://youtu.be/jrqa6xE2iQM)
- Kroonviirus kui töökeskonna bioloogiline ohutegur ja vaksineerimine 2021. aastal [youtu.be/Xk6gbKS1jzw](https://youtu.be/Xk6gbKS1jzw)
- Tööinspektsiooni juhised töötajatele – koroonaviirus [youtu.be/hsA5nZOqNk4](https://youtu.be/hsA5nZOqNk4)
- Kuidas kasutada isikukaitsevahendeid [youtu.be/o6Ym19EQZl0](https://youtu.be/o6Ym19EQZl0)
- Proovipäev – tasustatud või mitte? [youtu.be/-JssMTmhem8](https://youtu.be/-JssMTmhem8)
- Noore töötaja meelespea – mida tasub silmas pidada? [youtu.be/h0e2ueQHfdQ](https://youtu.be/h0e2ueQHfdQ)
- Koondamine ja töötaja õigused [youtu.be/EAAMrTS57NM](https://youtu.be/EAAMrTS57NM)
- Vanemapuhkus – enamlevinud küsimused [youtu.be/2syI0wE2rk8](https://youtu.be/2syI0wE2rk8)
- Raskuste käsitsi teiseldamine [youtu.be/h62jYJhBDPg](https://youtu.be/h62jYJhBDPg)
- Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonna tutvustus [www.youtube.com/watch?v=wkTHEwQNHJc](https://www.youtube.com/watch?v=wkTHEwQNHJc)

Taksoteenuse pakujate seas põhjustavad rahulolematust muutuvad töötasud, mida platvorm ise oma äranägemise järgi muudab ja ette hoiatamata muudab.

# Platvormitöötajad, kes magavad autos

Jaanika Palm

**A**renguseire keskuse uuringust „Platvormitöö Eestis 2021“ ilmnes, et veerand elanikkonnast on teinud platvormitööd. Iga nädal teevad platvormitööd 7% tööealistest ning see arv ei ole nelja aastaga oluliselt muutunud.

Platvormitööst räägitakse peamiselt kulleriteenuse ja sõidujagamise kontekstis. Arenguseire keskuse eksperdi **Johanna Vallistu** sõnul on platvormitöö igasugune töö, mida vahendab digiplatvorm ning mida teostatakse kas virtuaalses või füüsilises keskkonnas. „Platvormitööks nimetatakse ka töid, mille tegemiseks virtuaalset keskkonda vaja ei lähe, näiteks auto juhtimine, koristamine, kulleriteenus jne,“ selgitab Vallistu.

Tartu Ülikooli tööõiguse professor **Merle Erikson** ütleb, et põhiline arutelu nii Eestis kui ka mujal maailmas käib platvormitöötajate õigusliku staatuse üle.

## Ettevõtjad või töötajad?

„Platvormid kinnitavad kui ühest suust, et nemad vahendavad tööd ja töötegijad on iseseisvad ettevõtjad. Ometi on töötegijad allutatud platvormile, mis määrab teenuse hinna ning töö tegemise tingimused,

näiteks nõuded autole, juhised kliendiga suhtlemiseks jms,“ räägib Erikson. „Praegu oleme olukorras, kus probleemide korral tuleb iga kord uuesti läbi vaielda, kas platvormi vahendusel töötav inimene on töötaja või ettevõtja.“

Vallistu lisab: „Platvormitöötajate käsitlemine ettevõtjatena asetab nende õlgadele suurema vastutuse, kui on töötajal. Nad vastutavad oma töötasu, sotsiaalkaitse,

töö- ja puhkeaja ning väljaõppe eest, kuid samal ajal puudub neil võimalus ise määrata oma töö hinda ja viise, kuidas tööd teha.“ Tema sõnul on platvormitöötajatest rääkides oluline silmas pida, et platvormitööd ja töötajad erinevad. „On väga lihtsaid töid, aga on ka suuremaid kutseoskusi nõudvaid töid, osa inimesi teeb seda põhitööna ning osa lisatulu teenimiseks muu töö või õppimise kõrvalt. Seega on nende õigusliku kaitse vajadus erinev,“ selgitab Vallistu.

Platvormitöötajate sotsiaalkaitse üheks lahenduseks on peetud ettevõtlikuskontot, mida praegu kasutab vaid 2% platvormitöötajatest. Eriksoni sõnul võib vähene kasutus olla tingitud sellest, et platvormitöö on enamasti lühiajaline lisatöö ning ettevõtlikuskontote tegemiseks ei nähta vajadust.

Eriksoni sõnul otsitakse kõikjal maailmas lahendusi platvormitöö reguleerimiseks. Ta toob näite Hispaaniast: „Hispaania parlamenti on saadetud kulleriteenuseid vahendavate platvormide ja töötajate suhteid reguleeriva seaduse eelnõu, mille kohaselt on platvormide vahendusel töötavad kulleriteenust pakuvad inimesed eelduslikult töötajad, kui platvorm ei tõenda, et tegemist on ettevõtjaga.“

### Ootused ja reaalsus

Platvormitöötajate keskmine igakuine netosissetulek kõikide sissetulekuallikate pealt kokku on 1017 eurot, mis on madalam Eesti keskmisest netopalgast.

TalTechi Ragnar Nurkse instituudi teadur **Kaire Holts** on platvormitöötajatega läbi viinud süvaintervjuusid, millest selgus platvormitöötajate kohati vähene rahulolu tasuga. „Intervjuudest on välja tulnud, et tasu on väiksem, kui oodati. Need, kes rendivad sõidujagamisteenuse pakumiseks autosid, töötavad enda sõnul 40 tundi nädalas selleks, et rendikulud ja ka muud kaasnevad kulud tasuda, ning siis hakkavad alles endale teenima. Platvormide vahendusel töötavate inimeste hinnangul on platvormide vahendustasud ebaõiglaselt kõrged, olles umbes 20–30% iga töötaja pealt,“ räägib Holts. „Mulle on öeldud, et esmaspäevast reedeni teenin põhitööga leiva ning nädalavahetusel platvormitööga vorsti leiva peale. Kuna põhipalgast ei jää midagi üle, siis platvormitööga teenitakse lisa kinnisvara sisse makse tasumiseks, puhkusereisile minekuks vms,“ lisab Holts.

---

*Platvormitöötajate sotsiaalkaitse üheks lahenduseks on peetud ettevõtlikuskontot, mida praegu kasutab vaid 2% platvormitöötajatest.*

---

Kui teenusepakkujaid on turul liiga palju, siis muutub ooteaeg, mida platvorm ei tasusta, kulleritele ja sõidujagajatele liiga pikaks ning töö ei ole enam tasuv. „Wolt reguleerib toidukullerite arvu, et töö siiski kulleritele ära tasuks,“ räägib Vallistu. Bolt oma juhtide arvu ei reguleeri.

Holtsi sõnul põhjustavad takso-teenuse pakkujate seas rahulolematust muutuvad töötasud, mida platvorm ise oma äranägemise järgi muudab ja seda ilma igasuguse ettehoiatusega. „Nad võivad lihtsalt ühel päeval sõiduotsa tasu tunduvalt vähendada ning tasude süsteem on juhtidele läbipaistmatu, kuna need võivad muutuda ka päeva jooksul,“ räägib Holts ning lisab „Kulleriteenust pakuvad platvormid on aja jooksul tasusid vähendanud, kuid kullerid on veel oma praeguse tasuga suhteliselt rahul ning palju on ka uusi kullereid, kes ei teagi, kuidas ennem oli.“

Levinumaid platvormitöid, nagu sõidujagamine ja toidu kohalevedu, saab teha vaid suuremates linnades ning see meelitab tömbekeskustesse lisa teenima ka inimesi maapiirkondadest. „Üks intervjuueeritav rääkis, et osa maapiirkondade inimesi tuleb reede õhtul Tallinna, et pakkuda sõidujagamisteenust pühapäeva õhtuni. Pärast nädalavahetusel töötamist pöörduvad nad tagasi kodukohta, et esmaspäeval põhitöökohal töötada. Nad elavad nädalavahetusel autos: söövad ja magavad autos,“ räägib Holts.

### Ületöötamine ja -väsimus

Arenguseire uuringu kohaselt töötab viiendik platvormitöötajatest kokku rohkem kui 40 tundi nädalas. Holtsi sõnul on tavapärane, et töötatakse 40 tundi põhitöökohal ning 15–20 tundi tehakse lisatööna platvormitööd. „Tööandjatelt soovitakse suuremat paindlikkust, kuid mitte selleks, et seda aega perele pühendada, vaid et saaks rohkem töötada,“ lisab Holts.

„Platvormitöötajatega tehtud intervjuudest tuli välja, et ka näiteks päästeameti töötajad teevad platvormitööd põhitöö kõrvalt. Ületöötamine ja -väsimus ohustab nii töö tegijat kui ka tema kliente ning samuti võib kannatada põhitöö kvaliteet,“ räägib Holts ning lisab: „Mulle on intervjuus öeldud, et varahommikul taksoga lennujaama sõites tuleks juhiga pidevalt rääkida, sest suure tõenäosusega on ta terve öö juba töötanud ning on oht, et juht jääb muidu magama.“

Vallistu sõnul vastutavad võlaõigusliku lepingu alusel töötavad inimesed oma töötingimuste ja -ohutuse eest. „Kõige levinumad platvormitööd on füüsilist laadi ning seal on ka suurem oht tööõnnetusteks. Autoga teenuse osutamisel peab juhil olema asjakohane liikluskindlustus, kuid ei ole infot, kui paljudel see on,“ räägib Vallistu.

Holts ütleb, et platvormide kohta on Suurbritanniast, Itaaliast ja Hispaaniast kohtulahendeid, kus on otsustatud, et platvormi vahendusel töötavad inimesed on töötajad ja mitte ettevõtjad. Ta viitab Harju maakohtu otsusele Bolti kaasuses, mille kohaselt Bolt vastutab ettevõtte juhtide tekitatud kahju eest.

### Algoritmi juhitud karjäär

Holts näeb algoritmipõhisel hindamisel ohtu töötaja karjäärile. „Pretensioonikad kliendid võivad anda halva hinnangu ja kui hinne läheb liiga alla, siis platvorm võib teenuse pakkuja ära blokeerida.

Olen kuulnud lugusid, kus klient on palunud peatust keelualas ning kui juht kliendi soovil liikluseeskirju rikkumast keeldub, siis saab ta halva hinnangu sõidu eest,“ toob Holts näite, kus töötajal puudub võimalus olukorda selgitada.

---

### Vallistu sõnul võib oletada, et tulevikus muutub platvormitöö liinitööks.

---

Hoolimata mitmest puudusest, mis platvormitööga kaasnevad, on see siiski populaarne. Vallistu toob välja kolm põhjust, miks platvormitöö on kutsuv. „Esiteks võimaldab platvormitöö paindlikkust: töötatakse endale sobival ajal ja sagedusega ning vajaduse korral võib töö alati lõpetada ning igal ajal taas selle juurde naasta. Teiseks on lihtsamate platvormitööde puhul madal tööle sisenemise barjäär, mis tähendab, et töötajale esitatavad nõuded on väiksed või puuduvad sootuks. Toidukuller, kes teeb tööd jalgrattaga, ei vaja isegi autojuhiluba,“ selgitab Vallistu. Kolmanda populaarsuse põhjusena nimetab tasu väljamaksete sagedust, mis platvormitööde puhul on kord nädalas või kaks korda kuus.

### Platvormitöö tulevik

Holtsi sõnul ei saa rääkida ainult platvormitööst, sest tegemist on laiema nähtusega: töö platvormistumise. „Näeme traditsioonilises töös järjest enam platvormitöö elemente, nagu näiteks töödele hinnangu andmine ja töö n-ö ampsustumine. Kuigi praegu on

platvormid peamiselt ettevõtjate pärusmaa, siis ka avalik sektor võiks julgelt platvormi luua ja nende abil oma teenuseid pakkuja. Näiteks võiks olla võimalus sotsiaalteenuseid kohaliku omavalitsuse hallatava platvormi abil tellida,“ räägib Holts.

Vallistu sõnul võib oletada, et tulevikus muutub platvormitöö liinitööks. „Näeme juba praegu seda, et suureneb inimeste hulk, kes pakuvad platvormi vahendusel keerulisemaid ja spetsiifilisi oskusi nõudvaid töid, nagu näiteks programmeerimine, disainimine jms. Võib oletada, et see trend jätkub: n-ö keeruline töö võetakse tükki ja iga osa teeb väga kitsalt spetsialiseerunud inimene. Lahtivõtmisega muudab platvorm keeruka töö lihtsamaks. See muudab töö liinitööks ja võimaldab ka hinna alla viia,“ selgitab Vallistu.

„Euroopa Komisjon on teinud ettepaneku platvormitöö reguleerimiseks. Algatusega tuldi välja veebruaris ning praegu arutavad seda sotsiaalpartnerid. Plaanimata direktiivi idee on, et platvormitöötaja on eelduslikult töötaja, kui platvorm ei tõenda teisiti,“ selgitab Erikson ning hoiatab ülereguleerimise eest. „Liigne reguleerimine võib kaasa tuua paindlikkuse kadumise ja platvormitöö ebapopulaaruse,“ lisab ta.

Artiklis kasutatud uuringu andmed: Vallistu, J., Piirits, M., (2021) Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused. Arenguseire Keskus. ■

# Vastab GoWorkaBit kaasasutaja Gerli Veermäe

## Mis on platvormitöö eelised ja miinused võrreldes traditsioonilise tööga?

Eks kõige suurem eelis on paindlikkus ja vabadus ise otsustada, millal ja kus töötada. Kui tööandjad Eestis oleks selles osas töötajatele oluliselt vastutulelikumad, kui nad hetkel on, siis ehk polekski nõudlus platvormitöö järele niivõrd suur.

Lisaks paindlikkusele toovad platvormitöötajad välja tihti ka uusi kogemusi, uusi tutvusi, uusi oskusi, mida platvormitööga võib leida (ilmselt rohkem GoWorkaBitis kui Boltis või Woltis, kuivõrd GoWorkaBitis saab tööampse teha erinevate ettevõtete juures).

Miinuseks on platvormitöö juures kindlasti see, et vastutus langeb platvormitöötajale endale. Kes ei ole valmis vastutust oma finantside, ravikindlustuse jm eest võtma, siis ainult platvormitööst äraelamine võib muutuda keerukaks. Platvorm ei taga inimesele tööd ning see on paindlikkuse ja vabaduse tagajärg. Selleks et inimesele saaks jääda 100% võimalus alati ise valida, millal ja kus ta tööd teeb, ei saa talle ka öelda, et nendel päevadel pead sa siin tööd tegema, et näiteks teenida kätte miinimumpalk, mis riikliku ravikindlustuse võimaldaks. See tähendab, et platvormitöötaja peab

ise selle nimel tööd tegema, et tööd teha (GoWorkaBiti puhul tähendab see, et ta peab ise tööampsudele kandideerima, et tal tekiks üldse võimalus tööd teha).

## Kas ja millist täiendavat õiguskaitset vajavad teie hinnangul Eesti platvormitöötajad?

Eestis tegutsevad platvormid on õiguslike aluste mõttes väga erinevad. GoWorkaBit on üks vähestest, kes maksab iga tehtud töö eest kõik töö tegemisega seonduvad maksud. See tähendab, et kui platvormitöötaja peaks saama lapse, jääma töötuks, pensionile või haigeks (viimasel juhul peab ta küll kuu jooksul teenima platvormitööga vähemalt miinimumpalga, et tal oleks kehtiv ravikindlustus), siis on riigi poolt lubatud teenused ja hüved talle olemas.

Enamik teisi platvorme teevad koostööd ainult juriidiliste isikutega või siis eraisikutega, kellel on ettevõtluskonto, ning maksude tasumine jääb platvormitöötaja enda kanda.

## Kuidas jaguneb platvormitöö puhul vastutus teenuse kvaliteedi eest teenuse osutaja ja platvormi vahel?

Siinkohal saan rääkida ainult GoWorkaBitist, mis on ehk veidi

erinev ainult üht teenust pakuvatest platvormidest (kulleri-teenus või taksoteenus).

Laseme ettevõtetel tööampsaid hinnata, kes nende juures tööl on käinud (hinnangud on siis teistele ka hiljem nähtavad) ning samuti peavad inimesed ise kirjutama uuele tööampsule kandideerides, miks nad arvavad, et nad selle tööga hakkama saavad. Lisaks annab ettevõtetele ja tegelikult ka tööampsajatele) kindlust võlaõigusseadus. Ehk siis, kui tööampsaja ei oska teha tööd, mida ta väitis, et oskab, siis tasu ta selle eest ei saa. Samuti on õigus tööampsajal keelduda tööst, mis ei vasta sellele, mida tööandja algselt lubas. Õnneks on sellised juhud olnud väga-väga harvad ning 95% juhtudest on ettevõtted ja ka tööampsajad olnud tehtu üle õnnelikud.

## Missugune on platvormitöö tulevik Eestis? Missugust arengut ootate?

Platvormitööde hulk on viimase seitsme aasta jooksul kasvanud. Sarnase trendi jätkudes muutub platvormitöö üha arvestavamaks sissetulekuallikaks Eesti inimestele.

# Praktikajuhendaja toetus innustab ettevõtjaid noori praktikale võtma

**E**estis on teadmismahukatele töökohtadele, sh projekteerimises inseneride ja arhitektide töökohtadele, juba mõnda aega keeruline töötajaid leida. Konkurents tööandjate vahel on suur ja töötajaid värvatakse järjest varem, ka nooremalt kursustelt.



**Kadi Metsmaa**  
ehitus-  
konsultatsiooni-  
ettevõtte  
ESPLAN  
tegevjuht

Paraku on ettevõtja seisukohast tudengi töөлövõtmine eelkõige investering, mille tasuvust on raske ette näha. Väga roheliste ja töökogemuseta noorte väljaoetamine võtab oma aja ja kuna varasem kokkupuude konkreetset erialal töötamisega puudub, ei ole ka praktikandil endal veendumust, et pärast praktikat soovitakse valitud alal tööle asuda. Praktika kvaliteetne juhendamine võtab ära väärtuslikku spetsialistide aega ja on otsene kulu ettevõttele, mistõttu tuleb praktikantide võtmist alati pikalt ja põhjalikult kaaluda.

Samas on nii ettevõttele kui ka tudengile tähtis, et praktikandiga tegeleks just spetsialist. Üksi jäetud või kontoris lihtsamaid ülesandeid täitev praktikant ei saa vajalikku kogemust ning ettevõtte ei saa soovitud tulemust.

Tallinna Strateegiakeskus pakub juba mõnda aega võimalust taotleda praktikajuhendaja toetust, mida me oleme ka ESPLANis korduvalt kasutanud. Tegemist ei ole väga tuntud toetusega, seega on hea seda meelde tuletada. Eriti oluline on igasugune toetus just väikestele ja mikroettevõtetele, kelle

fookus on enamasti ainult põhitegevusel. Toetus on kättesaadav Tallinna ettevõtjatele, kes võtavad oma ettevõttesse praktikante teadmismahukatelt erialadelt (täpne nimekiri määruses „Ettevõtja praktikajuhendaja toetuse andmise kord“, <https://www.riigiteataja.ee/akt/408112019038?leiaKehtiv>). Pakutav toetus on küll väike, kuni 3000 eurot ettevõtja kohta aastas, aga siiski on see hea võimalus, kuidas ettevõtjad saavad anda oma panuse tulevase tööjõu kvaliteeti. Oluline on ka see, et toetuse määr on kuni 100% tegelikult tehtud abikõlblikest kuludest.

Praktikantidelt saab ülevaate, milline

---

*Samas on nii ettevõttele kui ka tudengile tähtis, et praktikandiga tegeleks just spetsialist.*

---

on käesoleval ajal õppekavade sisu (ja vastavus ettevõtjate vajadustele), ning praktikaaruannete kaudu on võimalik ka ülikoolidele tagasisidet anda.

Valdkonna arengusse erinevate ühenduste ja klasterite kaudu panustava ettevõtjana on ESPLAN huvitatud sellest, et veel õppivad tudengid saaksid parema ettekujutuse projekteerimistööst. Et noored mõistaksid paremini, milliseid oskusi lisaks teadmistele tulevane töökoht neilt ootab. Kindlasti võimaldab töö suuremas kollektiivis

näha ka valdkonna arenguvõimalusi. Praktika annab sageli esimesed reaalsed oskused, mida ettevõtjatele hiljem kas osalise või täistööajaga pakkuda. Meie oleme TalTechist praktikale tulnud tudengid pärast praktikat ka tööle võtnud – aus ettevõtjapoolne hinnang on ka see, et ilma praktikalt saadud kogemusteta (sh meie kogemus tudengist kui võimalikust töötajast ja tema õpitud oskustest) ei oleks me kindlasti olnud valmis sellist riski võtma.

Praktikajuhendaja määramine on võimalus anda väärtustatud spetsialistidele pedagoogilist kogemust, mida kõrgeima kutsetaseme omandamiseks sageli vaja läheb. Lisaks on praktikajuhendamise käigus tekkinud nii mõnelgi spetsialistil parem ülevaade oma oskustest ja teadmistest, mida tasub kõrgkoolides edasi anda. Võime uhkusega öelda, et mitmed ESPLANi töötajad peavad kas üksikuid loenguid või on neil loengusarjad, et panustada projekteerimisvaldkonna arengusse laiemalt.

Iga algus on raske, seega on rõõmustav, kui järjest enam ettevõtteid aitab tudengitel tööeluga algust teha. Veelgi rohkem tervitav on see, et seda panust osatakse hinnata ja toetada Tallinna linna eelarvest. Kompetentse tööjõu saame siis, kui lisaks kutse- ja kõrgkoolidele panustavad ka tudengid ise ja ettevõtjad. ■

# Küsimus- vastus

**M**ul on diagnoositud depressioon ja ärevushäire. Olen sellega pikalt töövõimetuslehel olnud. Ma ei ole isegi kindel, kas töökorralduses peaks midagi muutma või mitte, kui tööle naasen. Minu hirm on hoopis selles, et kardan tööandjale sellest rääkida. Kas ma pean tööandjale sellest teadma andma? Mis saab, kui tööandja ei suhtu vaimsesse tervisesse tõsiselt või hakkab halvustavaid kommentaare tegema?



Vastab  
**Tööinspektsiooni ennetusosakonna juhataja Kaire Saarep:**

Töötaja peab tööandjale teadma andma sellest, mille vastu võib tööandjal olla tööalaselt õigustatud huvi. Sama põhimõtte kehtib ka tööandja küsimuste kohta – küsida võib ainult seda, mille vastu on tööandjal tööalaselt õigustatud huvi.

Ühest küljest ei ole tööandjal õigust küsida ega töötajal kohustus oma terviseseisundist teada anda. Oluline on see, kas töötaja on pädev tööülesandeid täitma. Töötaja terviseseisund on oluline sel määral, mil see takistab kokkulepitud tööülesannete täitmist. Kui ülesannete täitmine pole takistatud, siis pole tarvis ka infot jagada.

Teisest küljest on oluline teada, kas töötaja terviseseisundi tõttu võiks

tehtav töö tema haigust kuidagi süvendada. Näiteks kui tegemist on väga pingelise tööga, kas depressioon võib süveneda või on ehk hoopis pingelisest tööst põhjustatud. Siinkohal tasub töötajal kindlasti arstiga konsulteerida, kas on tarvis kergemat või teistsugust tööd. Oma tervise eest lasub kindlasti suur vastutus töötajal endal ning kui arst on ette näinud meetmed, mis tuleb töökohas kasutusele võtta, siis sellest tuleb tööandjale teada anda, et saaks kokku leppida, mida muuta, et tervis säiliks.

Lisaks on tööandjal kohustus rakendada töökohal psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks abinõusid, sealhulgas kohandada töökorraldus ja töökoht töötajale sobivaks, optimeerida töötaja töökoormust, võimaldada töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandada ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Seega, kui suhted töö on pingelised, töö nõuab palju vaimset pingutust,

töötajate arv väheneb ja töökoormus jaguneb allesolevate töötajate vahel või muud taolist, siis tuleb tööandjal sellega igal juhul tegeleda, isegi kui ei ole teada, et kellegi vaimne tervis juba kannatab. Töötaja saab alati tööandja tähelepanu juhtida töökorralduslikule poolele või teha ettepanekuid oma terviseandmeid avaldamata.

Kui halvustavad märkused vaimse tervise probleemide kohta tulevad kaastöötajatelt või lausa tööandjalt endalt, siis tuleb töötajal sellest kindlasti märku anda. Tegemist võib olla kiusamise või ebaväärika käitumisega, mida töökeskkonnas kindlasti aktsepteerida ei tohi. Kuivõrd tööandjal on kohustus tagada tervisele, sh vaimsele tervisele ohutu töökeskkond, siis tuleb tal sellistele teadetele reageerida. Kui tööandja ei reageeri, nt ei selgita välja, mis on juhtunud, ega võta kasutusele olukorda parandavaid meetmeid, nt ei korralda vahetusi ümber, ei kaasa tööpsühholoogi vms, mis oleks asjakohane, siis võib kõne alla tulla töötajapoolne erakorraline ülesütlemine. ■

# Anne Mere: kriisides karastunud, väljakutseteks valmis

**H**KScan Baltikumi üksuste juhi Anne Mere juhtida on Eesti suurim toidu- ja põllumajandusettevõtte. Tema vastutusalas on hinnatud kodumaiste kaubamärkide Rakvere ja Talleggi tootmine, sea- ja kanafarmid Eestis, tootmine Lätis ning müügi- ja turundustiim Leedus. Baltimaades on HKScan tööandjaks rohkem kui 1600 inimesele, kellest lõviosa, 1350, töötab Eestis. Kogenud juht kõneleb nii edust kui ka tööelu rasketest hetkedest rahulikult ja empaatiliselt.

*Intervjueeris Ester Riispapp  
Fotod: Kadri Purje*

*– Anne Mere Rakveres, kus tootmises käib hoogne töö, kuid kontoritöötajad on ajale omaselt kaugtööl. HKScan ei ole koroonast tingitud piiranguid ettevõttes leevendanud, vastupidi, kasutatakse kõiki meetmeid alates majja sisenemisel temperatuuri mõõtmisest kuni maskide kandmiseni. Anne Mere soostus intervjuuerija palvel pildistama maskita.*

# Persoon



## Oled töötanud juhtivatel kohtadel Eestis ja Soomes, viis aastat juhtinud HKScan ettevõtteid kõigis Balti riikides. Kas nelja riigi töökultuuris on erinevusi?

Baltimaad oma suhteliselt noores kapitalismis on saavutusnäljasemad kui Skandinaavias, rohkem on heas mõttes müügiagressiivsust. Tundub, et eestlased ja lätlased on tormakamad, tahaks kohe plaane ellu viima hakata. Soome ja Rootsi töökultuuris arutatakse enne tegutsemist kõik üksikasjalikult läbi.

## Kuidas kirjeldad oma juhtimisstiili?

Kindlasti mitte mikromanageerimine. Igal valdkonnajuhil on teada aasta eesmärgid ja tulemusmöödikud, mida kord kuus Baltikumi juhtkonnas üle vaatame ja vajaduse korral korrigeerime. Igal reedel vaatame suuremate valdkondade juhtidega üle nädala tegevused. Ülejäänud aja tegutseb igaüks ise.

Kindlasti on koordineerimist kontserni ja kohaliku juhtkonna vahel, et kõik saaksid ühtmoodi aru. Olen nagu seib mutrite vahel (naerab – toim). Pigem motiveerin ja innustan, et inimestel tekiks huvi asju ära teha ja ennast arendada.

## Rääkides enesearengust – kuivõrd sind kõnetab elukestev õpe?

Olen uudishimulik, tahaks kogu aeg rohkem teada. Tehnoloogia sümptiseerib, üritan trendidega kursis olla. Ka sellest küljest, kuidas protsesse nii tööstustes kui ka loomakasvatuses optimeerida. Juba praegu on meil loomakasvatuses võimalikult palju automatiseeritud: söötmine, jootmine, kliima ja ventilatsioon.

Oleme uurinud tehisintellekti kasutamise võimalusi loomade heaolu suurendamiseks, aga praegu ei ole Eestis ega Euroopas lahendusi, mida saaks üle võtta.

---

*Peaksime rohkem toidutootmist ja põllumajandust populariseerima, et inimesed teaksid päriselt, kuidas need tooted valmivad, kuidas loomi ja linde kasvatame, kui äge see tegelikult on.*

---

Maailm ja tehnoloogia arenevad kiiresti. Praegu on meil üks suur teema süsinikuneutraalsuse saavutamine tootmistes ja osaliselt ka farmides. Maagaasile oleks vaja leida alternatiivne lahendus.

## Mis on valdkonnas kõige aktuaalsem?

Kuidas tagada jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime, arvestades, et ka teised Euroopa tootjad püüvad meie turule. Eriti keeruline olukord on olnud viimased poolteist aastat, koroonatõi kaasa palju turutõrkeid ja segadust. Riikidel ja ettevõtetel, kelle peafookus oli ekspordil või *horeca*’l, jäi toodang suuresti kätte ja nüüd otsivad nad ekspordiks uusi võimalusi, sh ka Baltimaadesse sisenemiseks.

Nii kana- kui ka sealihaga osas on olnud Euroopas suur ülepakkumine. Lisaks on teravilja hinnad lüüdnud väga järsult üles alates eelmise aasta lõpust. Halb kombinatsioon: müügihinnad on madalal ja omahind kõrge.

Tööjõuturg tervikuna on pikas perspektiivis samuti väljakutse. Tööstusettevõttena saame protsesse automatiseerida siiski vaid teatud piirini. Meil on jätkuvalt palju käsitööd, mis on suurte mahtude puhul kallid. Ettevõttena peame hoidma efektiivsust. Peame mõtlema, kuidas tagada töökaite olemasolu, inimeste motiveeritus, konkurentsivõimelised palgad. Ning kuidas tuua müügitööga tulu, et säilitada ettevõtte efektiivsus ja tootlikkus.

Eesti põllumajandusse on vaja juurde noori inimesi. Peaksime rohkem toidutootmist ja põllumajandust populariseerima, et inimesed teaksid päriselt, kuidas need tooted valmivad, kuidas loomi ja linde kasvatame, kui äge see tegelikult on. Eesti on olnud tugev põllumajandusmaa ja kui soovime eestimaist toitu süüa, siis peaks rohkem sellest rääkima.

## Kuidas toidutootmisel Eestis läheb? Kas olete kaalunud tootmist mõnda teise riiki viia?

Inimesed armastavad kohapealseid tootjaid ja tooteid, millel on harjumuspärane maitse. Kohalik tooraine tagab stabiilse ja parema kvaliteedi. Lisaks on see keskkonnasõbralikum. Ma küll ei näe, et toidutööstus hakkaks otsima uut tootmiskohta.

Koroonakriisiga kodumaisuse eelistus kindlasti kasvas. Nägime, kui oluline on võime riiki toiduga ise varustada – see on strateegiliselt vajalik. Kui eelmisel aasta kevadel tekkis ostupaanika, said riigid tühjaks, aga täitusid kiiresti. Skandinaavia eelistab samamoodi kodumaiseid tooteid ja tootjaid. Selles mõttes oleme



*Toiduohutuse tagamiseks tuleb enne tootmisse sisenemist riietuda ümber: mask, müts, spetsiaalsed rõivad ja jalanõud. Vahetult enne tootmistsooni tuleb teha põhjalik kätepesu, jalanõude puhastus ja alles siis võib siseneda.*

Eestis isegi rohkem impordile avatud ja selle võrra on Eestis konkurents tihedam.

### **Kuhu lihatööstus suundub, kas veganlus avaldab mõju?**

Veganlusest räägitakse rohkem, kui on selle turuosa, mis on 2–3 protsendi piirimail. Suures pildis on inimesed toitumisest teadlikumad ja neil on veendumused, mille järgi toitu valida. Veganluse taga on ka mure kliima pärast. Kui Eestist rääkida, siis kana- ja sealihal on väike ökoloogiline jalajälg. Peaaegu kogu tooraine loomakasvatuseks ostame kohapealt, mis tähendab ka tarnetel lühikest transporditeed. Lisaks on Eesti teraviljal Euroopas üks väiksemaid süsinikujalajälgi, sest siin kasutatakse täppisviljelust, väga vähe mineraalväetisi ja minimaalselt

taimekaitsevahendeid. Oleme Euroopas positiivselt kolme viimase riigi seas selle poolest, et Eestis kasutatakse hektari kohta vähe taimekaitsevahendeid ja mineraalväetisi. See minimeerib keskkonnamõju ja hoiab ka kulusid kokku.

### **Keskkonnateemadel ei saa üle ega ümber pakenditest. Mida tulevik toob?**

Pakend on meile oluline teema. 2025. aastaks on kõik meie pakendid taaskasutatavad, praegu on see osakaal meil ligikaudu kolmandik. Kindlasti ei ole seda eesmärki lihtne täita.

Toiduhügieeni ja -ohutuse tagamiseks kasutame lihatööstuses mitmekihilist plasti, millel võib olla kuni seitse kihti. Igal kihil on kindel roll,

üks kaitseb valguse eest, teine ei lase õhku läbi jne.

Esimene eesmärk on minna üle monomaterjalidele – ühte tüüpi plast, mida saaks taaskasutada ja suunata mõne teise materjali tooraineks. Teisest küljest vähendame üldse plasti osakaalu toodete pakendamisel. Eelkõige aga peame tagama toidu ohutuse ja säilivuse – see on prioriteet.

Viimased kaks aastat oleme plasti hulka vähendanud suurusjärgus 50 tonni aastas ehk 5 protsenti kogu meie Baltikumis kasutatava plastpakendi kogusest, samal ajal on tootmiskogused kasvanud. Meil on u 60 pakkimisliini, mis kõik kasutavad plasti. Uus liin maksab veerand miljonit eurot. Kui korrutada see 60 liiniga, on tegu korraliku investeerin-

Anne Mere leiab, et koroonakriisiga kodumaise toidu eelistus kasvas ja tajutakse varasemast enam, kuivõrd strateegiliselt oluline on riiki toiduga ise varustada.



guga. Seda ei saa teha korraga. Mõne aasta eest loobusime šašlõkiämbritest ja vähendasime selle toote puhul 70% plasti. Uus ja mugavam pakend tekitab vähem prügi ning tänu kompaktsemale pakendile vähenes transpordivajadus 96 protsenti võrreldes eelmise pakendiga. Investeerisime Rakvere ja Tabasalu uutesse pakendusliinidesse miljon eurot. Neid samme astume kogu aeg, võib-olla räägime sellest liiga vähe.

#### **Kuidas on teil ekspordis läinud?**

Meil on väga hästi läinud Saksamaal, kus oleme eri kettides esindatud rohkem kui 2000 poes. Eksport sinna sai alguse Lätis valmistatud pelmeenidest. Püüame leida võimalusi ka Rakvere ja Talleggi toodetele. Kliendisuhe on usalduslik ja oleme tõestanud, et oleme paindlikud, pakume tooteid, mida nende turul ei ole. Võtmekoht ongi saada ise või siis koos distribuutoriga aru, mis on sellel suurel turul nišid, mida just meie saaksime täita. Ausalt, minu

---

**Võtmekoht ongi saada ise või siis koos distribuutoriga aru, mis on sellel suurel turul nišid, mida just meie saaksime täita.**

---

jaoks on see ime, et oleme suutnud Saksamaal kanda kinnitada. Olen väga rahul. Praegu otsime õigeid nišše Poola turule sisenemiseks.



### **Tootmises käib teil hoogne töö, kuid kontor on vaikne – kas kõik on suvepuhkusel või töötate kaugtööl?**

Me ei ole oma koroonapiiranguid leevendanud. Läksime kohe kriisi alguses kaugtöele, õnneks saime selle korraldada loetud päevadega. Väiksemat sorti tiigrihüpe sai ikka tehtud, ka töötajate oskuste osas. Küsimus on, millised on uued tööruutiinid, mis jäävad pärast koroonat. Selge on see, et osa inimesi tahaks kontorisse tagasi, osa eelistaks mingi osa

nädalast kaugtööl olla. Praegu ei ole me veel otsustanud, milline uus rutiin hakkab Baltimaades olema. Palju sõltub töö iseloomust, kõike ei saa ka kontoritöötaja kodus teha.

### **Kuidas on Sinu igapäevane tööelu muutunud?**

Enne koroonat käisin palju ringi, Lätis ja Leedus ka. Hoidsin silma peal poodide valikul – turutunnetus on meie valdkonnas oluline. Oluline rutiin oli käia kord aastas Londonis, USA-s või Aasias, et tootearendust jälgida. Nüüd on reisimine jäänud ära, saab küll netist vaadata, aga see ei ole sama. Ekspordimüüki ei saa ka praegu väga hästi teha.

### **Vaimne tervis on üha rohkem fookuses – kuidas hoiad head tasakaalu töö ja eraelu vahel?**

Seda, et enda ressursid on oluline ja seda tuleb juhtida, mõistsin aastaid tagasi. Aeg-ajalt on ikka vaja öötunde teha, aga ma ei saaks öelda, et sellega oleks probleeme olnud.

Sport aitab kindlasti, jooksen, suusatatan, rullsuusatatan, matkan ja olen looduses. Suurt vahet ei ole, kas Eestis rabas või Itaalia mägedes, kuigi mulle väga meeldib mägedes suusatada ja matkata. Küll aga aitab keskkonnavahtetus mul paremini puhata. Eestimaa suvi on alati kena ja siin on samuti palju võimalusi, kuid siis lähen kauplusesse ja vaatan, mis lihariiulis toimub, ning hakkan töömõtteid mõtlema. Välismaale minnes õnnestub mul paremini välja lülituda. Kuigi ka seal käin poodides lihaletiga tutvumas. Otsin inspiratsiooni, aga tihti näen hoopis, et meil on Eestis ikka supervalik. Selliseid li-

halette, sellist sortimenti, nagu Eestis oleme harjunud nägema, ei leia kergelt.

### **Millised varasemad töökogemused on Sinu juhiks kujunemisel olnud tähendusrikkad?**

Mul ei ole kunagi olnud visiooni, et minust peab saama juht. Iseloom on mul selline, et tahan teha korralikult, põhjalikult ja pigem rohkem kui vähem. Mulle meeldib, kui saab tehtud midagi, millel on tähendus. Alustasin siin turundusjuhina, kui juhatuse esimehe tööd pakuti, kaalusin muidugi, mida see endaga kaasa toob, aga mitte pikalt. Uusi kogemusi ei ole kunagi peljanud, pigem ikka oodanud.

---

*Küsimus on, millised on uued tööruutiinid, mis jäävad pärast koroonat. Selge on see, et osa inimesi tahaks kontorisse tagasi, osa eelistaks mingi osa nädalast kaugtööl olla. Palju sõltub töö iseloomust, kõike ei saa ka kontoritöötaja kodus teha.*

---

Lapsest saadik on minuga kaasas käinud põhimoto: käitu nii, nagu tahaksid, et teised sinuga käituvad. Mulle on oluline sisemine õiglus ja tasakaal. Seda joont olen üritanud jälgida iga teemaga, olgu need palgad või midagi muud. Ei saa eelistada üht üksust või gruppi, kui on reeglid või hüved, siis kehtivad need kõigile. See on olnud väljakutse.



*Anne Mere ütleb, et on iseloomult see, kellel on klaas pooltäis. Ta võtab raskusi kogemusena ja leiab, et iga lahingut ei võida ega peagi võitma.*

#### **Anne Mere tööelu:**

- HKScan Baltikum'i üksuste juht alates 2016
- HKScan kontserni turundusdirektor 2013–2016
- HKScan Soome ja Baltimaade turundusdirektor 2012–2013
- AS Rakvere Lihakombinaadi tegevjuht 2008–2012 ja turundusjuht 2003–2008
- Austria Tabak Eesti OÜ turundusjuht 2000–2003
- Unilever Eesti OÜ võtmekliendihaldur 1997–2000
- Unilever OY esindaja Eestis 1994–1997

*Kuigi öeldakse, et juht on alati üks, ei ole ma seda kunagi tundnud. Mul on alati olnud tiim.*

Meie kontsernis on pika ajalooga ettevõtted, kõigil neil on varasemast oma taust ja sisemine kultuur, kirjutatud ja kirjutamata reeglid. See on olnud teekond, et siia jõuda ja luua ühtne HKScan Baltikum, kus on ühine kultuur ja väärtused.

Ühtsus on meie jaoks oluline, kuid igas riigis, kus tegutseme – Soomes,

Rootsis, Taanis ja Baltimaades – on au sees kohalik toit ja kohalik tööstus. Oleme päriselt ka kliendikesksed ja arvestame kohalike inimeste toiduootustega.

#### **Mis oli Su esimene töökoht?**

Esimene töökoht oli Soome Unileveri ekspordiosakond. Töötasin Eestis ja

alustasime siin täiesti nullist. Mõtlesime, kuidas selliseid toidubrände nagu Lipton, Delma, Rama, Jalostaja, Crème Bonjour ja Piltti Eestis turustada. Suur tahe oli midagi ära teha. Arvan, et olin Eestis üks esimesi, kes hakkas degusteerimisi korraldama. Tallinna Kaubahallis esitlesin jogurtit – mind joosti tormijooksuga pikali! Keetsin

kodus Jalostaja pajatoite ja sõitsin mööda Eestit ringi, kolm suurt pada pagasnikus. Käisin poodides ja suhtlesin klientidega, see oli väga vahva ja huvitav aeg. Kõik on tulnud pooljuhuslikult, pärast Unileveris töötamist on töö mind ise leidnud.

Unileverisse sain tööle tänu soome keele oskusele. Bakalaureuse kraad on mul kehalise kasvatusõpetaja erialal. Olin Soomes erialapraktikal lastekodu suvelaagri kasvatajana ja seal sain soome keele selgeks. Hiljem käisin veel treeneripraktikal USAs. Minust õpetajat ei saanudki. Sporti teen aga endiselt.

### **Kui annaksid nõu noorele iseendale, mida soovitaksid? Kas üldse annaksid nõu ja kas oled seda kuulda võtnud?**

Soovitaksingi, et võiks kuulata neid, kel on elukogemust ja tarkust, seda alahinnatakse. Üks kogenud juht ütles kunagi, et kui sa sõidad õhtul koju ja mõtled ühe töötaja peale liiga palju ja liiga mitmel õhtul, siis on see selge märk, et vaja on leida uus lahendus.

### **Kas tööelus on olnud raskusi?**

Raskusi on kindlasti olnud, aga iseloomult on olen see, kellel on klaas pooltäis. Võtan raskusi kogemuseks, iga lahingut ei võida ega peagi võitma. Öeldakse ju ka, et inimene areneb läbi raskuste ja probleemide.

Kuigi öeldakse, et juht on alati üks, ei ole ma seda kunagi tundnud. Mul on alati olnud tiim. Kriisid on meid karastanud, juhid on äärmiselt kogunud ja vastutustundlikud – mõistavad vajadust otsuseid teha. Kindel ja hea tunne on töötada.

Viimaste aastate raskus oli streik, mis kestis kaua. Kõik ootasid midagi, omanikud, streikijad, avalikkus. Kõigile tuli ka selgitustööd teha, miks ja kuidas. Samas, ühisosa oli: kõik tahtsid, et see saaks läbi, kuid ei saanud. Tundsin suurt isiklikku vastutust ja see väsitas vaimselt päris kõvasti.

### **Kuidas olukord lahenes?**

Meil on selline süsteem, et igal kevadel vaatame ettevõttes palgad üle. Võrdleme turuandmetega, kasutame palga turu-uuringuid, vaatame üle ka ettevõtte sees eri ametikohtade palgatasemed. Nii ka 2018. aasta kevadel, mil palgafond tõusis plaanipäraselt, ja tegelikult sellega probleem ka lahenes.

Siiski tegime muudatusi osakonna juhtimises, parandasime kommunikatsiooni nii osakonnas kui ka ettevõttes tervikuna, et oleks parem dialoog töötajatega, et murekohad jõuaksid kohe tippjuhtkonnani ega jääks kuhugi osakonda podisema. Mulle tundub, et praegu räägime väga avatult ja oleme palju panustanud rahulolu parandamisse.

### **Millise õppetunni streigist endaga kaasa võtsite?**

Sellist tagantjärele tarkust ei ole, sest ei olnud ühest põhjust, miks see streik tekkis. See oli kombinatsioon paljudest nüanssidest. Kui streik algas, siis mulle tundusid esitatud nõudmised teiste osakondade suhtes ebaõiglasel. Mul oli sellevõrra kergem selles protsessis osaleda, sest ma ei olnud iseendaga sisemiselt vastuolus.

Ütlen ausalt, kui oleksin näinud midagi, mis oleks olnud karjuvalt valetati või ebaõiglane, oleksime tegutsenud teisiti. Aga kuna seda ei olnud, siis ei näinud me teist varianti, kui jätkata dialoogi. Suur väljakutse oli väheste jõududega kõik vajalikud tööd ära teha, kuid saime hakkama. See periood oli tõesti raske just seetõttu, et see jäi venima.

Kui kevadel streik läbi sai, läksin Nepalisse Everesti baaslaagrisse. Budism on mulle meeldinud lapsest saadik ja olin alati soovinud Nepalis minna. Selgus, et mägedes puudub telefonilevi. Olin paar nädalat kõrgmäestik, käisin 5000 m peal, kuid siis tuli kõrgmäestiku haigus ja pidin alla tulema. Kolm päeva oli hapnik organismis 50% juures, ei võtnud enam jalgu alla ega midagi ka suu sisse. Töösajad sel hetkel küll ei meenunud. Kui jõudsin tagasi hotelli, kus oli soe vesi ja valgus – ma ei olnud kunagi olnud nii õnnelik selliste pisiasjade üle.

### **Mis on Sinu jaoks töövõit?**

Töövõit on see, et meil on nii hea meeskond. Suure osa oma ajast veedame töö ja tahaks siin teha neid asju, mis on mõistlikud ja tooksid tulemusi. Tahaks seda kõike teha võimalikult keskkonnasäästlikult ning inim- ja loomasõbralikult. Iga päev on hea meel tööle tulla. See on A ja O ning see tagab ka head tulemused. Meil on eri tüüpi inimesed, täiendame ja utsitame üksteist. Meil on sisemine sund asju ära teha ning see motiveerib mind ja paneb silma särama. Kui oled ise tööga rahul ja tiim on rahul, siis tulevad ka töötulemused. ■



# *Sihtkontroll* autoremonditöökodades

**Mariko Vahula** juhtiv tööinspektor

**K**evadel suunasime oma uurivad pilgud autoremondiga tegelevate ettevõtete poole. Autoremontijate töös võivad suurimaks ohu allikaks olla sundasendid, korduvad liigutused, kokkupuude keemiliste ainetega (sh sõidukite heitgaasid), võimalikud temperatuurikõikumised, õhuvahetuse probleemid ning töövahendite käsitlemine.

Mullu juhtus selle sektori ettevõtetes 60 tööõnnetust, millest 10 olid rasked ning 50 kerged. Peamiselt kukuti (eriti samal tasapinnal), materjal kukkus jalgade või käte peale või löigati kätte-jalgaga terariistaga.

Sihtkontrolliga jõudsimme 95 autoremondiga tegelevasse ettevõttesse. Pöörasime erilist tähelepanu õhuvahetusele, isikukaitsevahendite kasutamisele, ohutusmärgiste olemasolule, töövahendite hooldusele ja kontrollile, tervisekontrolli korraldusele ning ohtlike kemikaalide kasutamisele. Tööinspektorid registreerisid 354 puudust, millest 126 kohta koostati ettekirjutus. Esitati ka suulisi soovitusi, kuidas töökeskkonda muuta turvalisemaks ja tervist säästvamaks. Kontrollitud ettevõtetest vaid kolmes ei olnud ühtegi puudust, mida kontrollaktis fikseerida (anti ainult suulisi soovitusi).

## **Ohtlikud kemikaalid polnud märgistatud**

Esmalt vaatasime, kas tööruumides toimub küllaldane õhuvahetus. Kontrollisime, kas väljatõmbeventilatsiooniga on varustatud need tööruumid ja töötamiskohad, kus tööprotsessis eraldub tervist kahjustada võivaid ohtlike aineid või tolmu. Üldine õhuvahetus oli kontrollitud ettevõtetes hea tasemel. Üksikutes ettevõtetes oli probleeme ebapiisava väljatõmbeventilatsiooniga. Autoremonditöökodades on peamiselt saasteallikateks autod, täpsemalt nende käivitamisel tekkivad heitgaasid ja kasutusel olevad erinevad kemikaalid (aerosoolid), mille osakesed pihustuvad ümbritsevasse keskkonda. Kui siseruumis (töökojas) on vajalik autot pikemalt käivitatusena hoida, siis tuleb auto summuti ühendada väljatõmbeventilatsiooni toruga, et vältida heitgaaside levikut töökeskkonda.

Ohtlike kemikaalide kasutamise puhul täheldasime, et pakendid polnud nõuetekohaselt märgistatud. Pea pooltes kohtades puudusid ohtlike ainetel eestikeelsed ohutuskaardid. Kui töötaja peab kasutama ohtlike kemikaale (kemikaali pakendil on vastav piktogramm), siis tuleb töötajat juhendada ning tutvustada ohutusandmeid, mida tarnija on ohtliku kemikaali kohta esitanud ohutuskaardil ja ohtliku kemikaali pakendil.

## **Kuulmist ja nägemist tuleb kaitsta**

Autoremonditöökodades tuleb kindlasti kasutada isikukaitsevahendeid. Vaid mõnes üksikus ettevõttes ei olnud väljastanud tööks vajalikke isikukaitsevahendeid. Näiteks polnud tugevdatud ninaga turvajalanõusid, mis kaitseksid jalgu võimalike kukuvate esemete (nt rasked autodetailid, käsitööriistad) eest või kui

tekib oht, et auto võib üle jala sõita. Mõnele ohtlike kemikaalidega kokku puutuvale töötajale olid küll antud kaitsekindlad, mis aga polnud kemikaalikiindlad (vastavad standardile EN374), nagu ohutuskaart ette näeb. Sattusime ka olukordadele, kus töötajad ei kasutanud neile antud isikukaitsevahendeid. Kõige sagedamini oli probleemne olukord, kus töid tehti pneumaatiliste tööriistadega (nt suruõhupüstoliga rehvipolte lahti keerates või kinnitades), kuid kuulmiskaitsevahendeid ei kantud. Taoliste tööoperatsioonide puhul on müratase sageli üle 85 dB, mistõttu võib tekkida kuulmislangus.

Autosid remontides võib kergelt tekkida olukord, kus silmad võivad viga saada (sädemed, ohtlikud kemikaalid jmt). Siis peab käepärast olema silmadušš (silmaloputusvahend), et võõrkeha või kemikaali silma sattudes kohe silmi loputada. Kui õnnetus juba juhtunud, on ühte (või mõlemat) silma kinni pigistades raske mööda töökoda abi otsida.

Isikukaitsevahendite puhul on oluline ka see, et neid saaks korralikult hoida ning hooldada. Nii kestavad isikukaitsevahendid kauem ja tagavad vajaliku kaitsetaseme. Näiteks tolmusesse keskkonda jäetud kõrvaklapid kuluvad kiiremini ja klapi-materjali elastsus väheneb.

Probleeme esines ohualade märgistamise ning ohutusmärkide paigaldamisega. Sagedamini olid märgistamata komistamis- ja kukkumisohtlikud kohad (tasapinna erinevused – nt kõrgemad ukسلävepakud, remondikanalite ja estakaadide ääred, erineva

kõrgusega trepiastmed) ning madalad kohad, kus võib pea ära lüüa.

### **Töövahendid vajavad hooldust ja kontrolli**

Autode remondiga tegelevates ettevõtetes on peamiseks töövahenditeks posttõstukid, käärtõstukid ja rehvivahetuspingid (montaažpingid, rehvide tasakaalustuspingid). 41%-l kontrollitud ettevõtetest ei olnud nõuetekohaselt kontrollitud ega hooldatud töökeskkonnas kasutatavaid töövahendeid. Mõnel pool polnud kontrolle ja hooldusi üldse läbi viidud, viimasest kontrollist oli möödas rohkem, kui tootja ette näeb, või olid hooldused ja kontrollid küll tehtud, aga tulemused kirjalikult fikseerimata. Töökoht ja töövahendid peavad olema tehniliselt heas seisukorras ja korrapäraselt hooldatud, et hoida ära rikkeid ja tööõnnetusi.

Pea pooltes ettevõtetes ei saadatud töötajaid tervisekontrolli töötervishoiuarsti juurde. Töötervishoiuarst hindab tervisekontrolli käigus töötaja terviseseisundit ja töötingimuste sobivust töötajale, diagnoosib tööst põhjustatud haigestumisi ja kutsehaigestumisi. Kontroll aitab võimalikult vara avastada töökeskkonnast põhjustatud tervisehäireid ning vältida tervise edasist halvenemist.

Ootamatult paljudes ettevõtetes oli tegemata töökeskkonna riskianalüüs või vajas see täiendamist. Peamiselt olid riskianalüüsis kajastamata muudatused seoses uute töövahendite soetamisega, uute tööruumide valmimisega, hindamata olid psühhosotsiaalsed, bioloogilised, keemilised ning füsioloogilised ohutegurid (nt raskuste

kärsitsi teisaldamisega seotud ohud, sundasendid). ■

### **Sihtkontrolli tulemustest lähtuvalt soovitage**

- Pöörake ettevõttes kasutusel olevatele ohtlikele kemikaalidele suuremat tähelepanu! Ohtlikel kemikaalidel peavad olema eestikeelsed ohutuskaardid, neid tuleb töötajatele tutvustada ja pakendid peavad olema nõuetekohaselt märgistatud.
- Märgistage ohutusmärkidega kukkumisohtlikud kohad ja töökohade ohualad, kus on kohustuslik kasutada isikukaitsevahendit!
- Selgitage välja ja hinnake töökeskkonna ohutegureid ning võtke tarvitusele meetmeid, et riske maandada! Tervist ohustavad tegurid tuleb tuvastada enne, kui need töötajaid kahjustavad, ning ohud maandada. Vajaduse korral tuleb riske täiendavalt hinnata.
- Varustage töötajad vajalike isikukaitsevahenditega, tagage, et neid kasutataks ohtliku töö algusest töö lõpetamiseni ning et oleks olemas koht nende hoidmiseks ja hooldamiseks!
- Kontrollige regulaarselt ja hooldage tööprotsessis kasutatavaid töövahendeid ning fikseerige tulemused kirjalikult!
- Viige ettevõttes regulaarselt läbi sisekontroll, et hinnata töökeskkonna ohutust ning likvideerige varakult puudused, mis põhjustavad riski töötajate tervisele!

# Töökiusamiskaebuste arv suureneb

**Kaire Saarep** Tööinspektsiooni ennetusosakonna juhataja

**T**öökiusamise juhtumid jõuavad järjest enam avalikkuse tähelepanu alla. Tööinspektsiooni nõustamisteenuse juurde jõuab igal nädalal vähemalt paarkümmend pöördumist. Enamasti on pöördujaks töötaja, kes kirjeldab töökiusamist ja vaenulikku tööõhkkonda. Kuna teema on lai ja keeruline, siis on ka pöördumiste sisu väga erinev.

Kiusamisena on kirjeldatud olukordi, kus tööandja on teinud märkusi hilinemise kohta, kuid töötaja väidab, et sees tiheda liiklusega ei olnudki võimalik varem tööle jõuda. Või olukordi, kus töötaja töötasu suurus on koosolekul kõikide töötajate ees avalikustatud, ettevõtte ruumidesse pole lubatud jätta jalgratast või on tööandja palunud täita ülesannet, mida varem pole täidetud. Töötaja on kirjeldanud töökiusuna olukorda, kus tööandja olevat maskid ära peitnud, kuid ei osanud selgitada, miks just peidetud, mitte kogemata teise kohta pandud.

## Töökiusamist tõlgendatakse erinevalt

Ei saa kindlalt väita, et eelnimetatud olukorrad ei ole kiusamised, kuivõrd pole teada kogu sündmuste ajalugu, millise hääletooni ja tagamõttega midagi öeldi, mis olid vastaspoole põhjendused jne. Ka Ringkonnakohus on oma 28. veebruari 2018. aasta otsuses 2-16-18320 tõdenud, et kiusamist on keeruline defineerida, selgitades järgmist: „Maakohus on põhjendatult leidnud, et töökius seisneb praegusel juhul kostjate poolt kogetus, mistõttu ei ole tegemist asjaoluga, mille esinemist või mitteesinemist oleks kohtul võimalik objektiivselt kontrollida.“



*Töökiusamisena tõlgendatakse erinevaid olukordi.*

See, et pooled tunnetavad ühte ja sama olukorda erinevalt, on üsna tava-pärane. Tartu Ringkonnakohus on 29. aprilli 2019. aasta otsuses 2-17-17153 tõdenud järgmist: „[–] nimetatud kirjavahetusest nähtub sotsiaaltöötaja soov lahendada konfliktne olukord, kuid selles ei ole koheldud töötajat ebaväärikalt ning tegemist ei ole töökiusamisega.“ Töötajal oli varem konflikt sotsiaaltöötajaga põhjusel, et ta võttis omavoliliselt sotsiaaltöötaja töölaualt kassa väljaminekuorderid, mis ei olnud tema ülesanne. Töötaja tõlgendas sellekohaseid märkusi kiusamisena.

## Töökiusamine tuleb tõendada

Veel on kohtukaasusi, kus on defineeritud nii töökiusamist kui ka asunud seisukohale, kas pooltevahelised erimeelsused selleks kvalifitseeruvad. Tallinna Ringkonnakohus on 8. jaanuari 2019. aasta otsuses 3-17-164 defineerinud töökiusamist järgmiselt: „Töökiusamine on vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Töökiusamist iseloomustavad: korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul; kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis; ohver ei saa

ennast kaitsta; laienev protsess; sihilik tegevus. Töötaja võib olla häiritud, kuid see ei pruugi olla tööküsimine. Küsimine tähendab eelkõige korduvat ebameeldivat või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta.“

Nimetatud kaasuses koondati asutusest jurist ning määravaks sai vähene töökogemus ja isikuomadustest tulenev ebapiisav suhtlemis- ja meeskonnatöö oskus. Muud ametikohta ei pakutud, sest need eeldasid asutuse väärtuste kandmist ja meeskonnatöökvalmisolekut. Töötaja vaidlustas koondamise ning väitis, et peajurist ja talituse juhataja kiusavad teda, tuues välja, et tal paluti selgitada menetluse strateegiat kaasuses, mille nüansse oli peajurist keeldunud temaga arutamast. Talituse juhataja olevat kritiseerinud tema koostatud analüüsi ning ühte tööd mitte puudutava filmistsenaariumi ideede genereerimise palvega seoses tõi peajurist ainsana tema nimeliselt välja ja kritiseeris tema panustamata jätmist.

Kohus leidis, et tööandja ei ole tööküsimise teema tõstatamisel töötajat eiranud, tema pöördumisi pisendanud või tähelepanuta jätnud. Töötaja väiteid on kontrollinud nii eetikakomisjon kui ka sisekontrolli osakond, on toimunud kohtumised peadirektori, peadirektori asetäitja ja personalijuhiga. Eeltoodu kinnitab asjaolu, et tööandja võtab taolisi süüdistusi tõsiselt, ei aktsepteeri organisatsiooni ja juhtide tasandil tööküsimise toimepanemist ning on valmis astuma asjakohaseid samme tööküsimise tuvastamiseks ja kaotamiseks. Lisaks on peajurist andnud töötajale sisulist tagasisidet, mida kohtu hinnangul saab pidada mõistliku inimese seisukohalt pi-

gem heasoovlikuks kui kiuslikuks. Kohus leidis, et asjaolud ei anna alust arvata, et peajurist püüdis sihilikult ja süstemaatiliselt luua töötajast negatiivset kuvandit või raskendas tööülesannete täitmist. Asja materjalidest ei nähtu süsteemset pikaajalist tööküsimist.

Kirjeldatud kaasustes on olemas olnud tõendid, millele kohus on saanud hinnangu andmisel tugineda. Tööinspeksiooni infotelefonile jõuab tihti kirjeldusi üsna räigetest tööküsimistest, mis on

---

### ***Kahjuks selgub lähemal vestlemisel, et enamasti igasugused tõendid puuduvad.***

---

kestnud pikka aega ja kus töötaja on olnud ebavõrdses positsioonis enda kaitsmisel. Kahjuks selgub lähemal vestlemisel, et enamasti igasugused tõendid puuduvad. Isegi kui töötaja on tööandja poole pöördunud, on ta teinud seda enamasti suuliselt.

### **Kontroll või tööküsimine?**

Näiteks on üsna tavapärased kirjeldused juhtumitest, kus tööandja kontroll ülesannete täitmise üle muutub ebamugavaks ja lausa ahistavaks. Kaamerate jälgimine on üsna intensiivne, tööandjad on selle abil kontrollinud, kui tihti käiakse tualetis, kellega suheldakse jne. Restorani omanik on kommenteerinud töötaja sotsiaalmeediafotosid ja kahtlustanud töötajat varguses, väites, et töötaja töötasu on nii väike, et sellest ei jätkuks raha festivalide külastamiseks. Väidetavalt on tööandja läinud ka lausa töötaja ukse taha, et katsuda tema laupa, kas tal ikka on palavik, et viibida töövõimetuslehel.

Kõigil neil juhtumitel tuleb töötajal kind-

lasti esmalt pöörduda tööandja poole, soovitatavalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, nt e-kirja teel, et fikseerida nii juhtum ise kui ka anda märku, et selline käitumine ei ole aktsepteeritav. Kui olukord ei parane, siis võib kõne alla tulla töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine töölepingu seaduse § 91 lg 2 alusel tööandja ebaväärika käitumise tõttu.

Tallinna Ringkonnakohtu 17. jaanuari 2019. aasta otsuses 2-17-624 arutati juhtumit, kus töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles tööandja ebaväärika käitumise tõttu. Töötaja töö oli hagiavalduste koostamine tööandja klientidele, et nõuda kahju hüvitamist kliendi poja surmas süüdi olevatelt meditsiinasutustelt seoses tehtud ravivigadega. Sellise nõudega hagiavalduse aluseks on meditsiiniline analüüs, mille pidi tagama tööandja.

Meditsiinilist analüüsi tööandja töötajale ei edastanud ning andis korralduse kliendi kaasuse kallal töötamine peatada väitega, et puudub kliendileping ning raha on tasumata. Samal ajal nõudis klient töötajalt töö jätkamist, kuna raha oli tasutud, tal olid olemas kõik tõendid/maksekorraldused 10 600 euro maksmise kohta. Ohus oli kliendi hagi tähtaegne esitamine. Ilmnes, et tööandja oli töö tegemata jätmist kliendi ees õigustanud, väites, et selle eest on vastutav töötaja. Tööandja halvustas töötajat, viidates tal le kui ebapädevale juristile. Kirjavahetust pidasid tööandjaga nii klient kui ka töötaja. Kohus leidis, et on tõendatud töötaja väited, et tema ebaväärikas kohtlemine seisnes eelkõige selles, et tööandja esindaja õigustas end kliendi ees kliendile saadetud e-kirjades halvustavate väidetega töötaja kohta. ■

# Ärge laske töötajatel *kodukontoripäevi valida*

**Nicholas Bloom**, Stanfordi ülikooli majandusprofessor

**K**ui USA osariigid ja föderaalvalitsus hakkasid Covid-19st tulenevaid piiranguid vähendama ning ettevõtted ja töötajad hakkasid kontorisse naasmise plaane tegema, on üks asi selgeks saamas – kodukontoris töötamise tulevik on hübriidne.

Minu ja mu kolleegide Jose Maria Barrero ja Steven J. Davise uuring ning arutelud sadade juhtidega eri tegevusharudest näitasid, et umbes 70% ettevõtetest, alates väikestest ettevõtetest kuni suurte rahvusvaheliste kontsernideni, nagu Google, Citi ja HSBC, plaanivad võtta kasutusele mingil kujul hübriid töö.

## **Siin tekib aga üks vastuoluline küsimus: kui palju valikuvabadust peaks töötajatel selles valdkonnas olema?**

Ühest küljest toetavad paljud juhid väga mõtet, et nende töötajad peaksid saama määrata oma graafiku ise. Oleme jälginud rohkem kui 30 000 ameeriklast alates 2020. aasta maist ja meie uurimisandmete kohaselt arvab 32% töötajatest, et nad ei soovi pärast pandeemiat enam kontorisse tööle minna. Need on sageli inimesed, kellel on väikesed lapsed, kes elavad äärelinnades, kelle jaoks on igapäevane sõit tööle tülikas ja kodukontor võib olla üsna meeldiv. Teises äärmuses on 21% töötajaid, kes ei taha enam ühtegi päeva kodus töötada. Need on sageli noored vallalised töötajad või linnakorteris üksi elavad inimesed, kelle lapsed on juba täiskasvanuks saanud.

Arvestades niivõrd erinevaid arvamusi, tundub loomulik, et peaks laskma neil valida. Üks juht ütles mulle: „Ma kohtlen oma meeskonda nagu täiskasvanuid. Nad saavad otsustada, millal ja kus nad töötavad, peasi, et töö saab tehtud.“

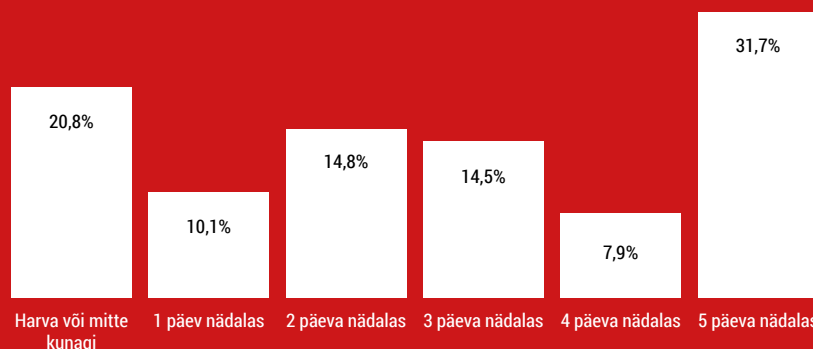
Ent teised väljendavad kaht muret, mis (pärast viimase aasta jooksul sadade organisatsioonidega kõnelemist) on pannud mind muutma oma nõuannet – toetamise asemel olen selle vastu, et töötajad saaksid ise oma kodukontoripäevi valida.

Üks probleem on hübriidmeeskonna juhtimine, kui osa inimesi on kodus ja osa kontoris. Kuulen pidevat muret, et see loob kontorisese rühma ja kodukontori rühma. Kodukontoris töötajad näevad virtuaalkoosolekul kontori konverentsiruumis pilke või kuulevad sosinaid, aga ei oska täpselt öelda, mis toimub. Isegi kui ettevõtteid püüavad sellist olukorda vältida, nõudes töötajalt videokõnede tegemist oma laua tagant, on kodukontoritöötajad mulle öelnud, et nad tunnevad end ikka väljajäetuna. Nad teavad, et pärast koosoleku lõppu saavad kon-

## **Kui sageli töötajad soovivad töötada kodus?**

2020. aasta mais kuni 2021. aasta märtsini 30 000 ameeriklase seas läbiviidud küsitluse kohaselt ei soovi ligi 32% USA töötajatest kunagi bürosse tagasi minna.

Kui tihti 2022. aastal ja hiljem (pärast koroonapandeemiat) te sooviksite kodus töötada?



toritöötajad koridoris lobiseda või minna koos kohvile.

Teine mure on mitmekesisuse vähenemine. Tuleb välja, et need inimesed, kes soovivad pärast pandeemiat kodust töötada, ei ole juhuslik hulk. Näiteks leidsime oma uuringus, et ülikooli lõpetanutest, kellel on väikesed lapsed, soovivad naised töötada kogu aeg kodus peaaegu 50% rohkem kui mehed.

See on muret tekitav, arvestades, et kodus töötamine võib kahjustada inimese karjääri, kui tema kolleegid töötavad kontoris. 2014. aastal Hiinas tehtud uuringus jagasime ühes suurettevõttes 250 vabatahtlikku rühmadesse, millest üks tegi neli päeva nädalas kaugtööd ja teine jäi täistööajaga kontoris. Selgus, et kodukontoris töötajatel oli 21 kuu järel 50% väiksem edutamise võimalus kui nende kontoris töötanud kolleegidel. Kodukontoritöötajate edutamise vä-

---

*Selgus, et kodukontoris töötajatel oli 21 kuu järel 50% väiksem edutamise võimalus kui nende kontoris töötanud kolleegidel.*

---

hesust selgitavad ka kommentaarid, mida olen juhtidelt aastate jooksul kuulnud. Nad tunnistasid sageli, et nende meeskonda kuuluvad kodukontoritöötajad jäävad sageli edutamisest ilma, sest nad on kontorist võõrandunud.

Kõike eelnevat arvestades on ilmne, et töötajatel oma kodukontoripäevade valimise lubamine võib tekitada mitmekesisuse kriisi. Vallalised noored mehed saavad valida kontoris tulekuks viis päeva nädalas ja panna ettevõtte kiiresti kasvama, kuid väikeste lastega töötajaid, eriti naisi, kes valivad kodukontori mitmeks päevaks nädalas, hoitakse tagasi. See tooks

ettevõtetele kaasa mitmekesisuse vähenemise ja oleks ka justkui juriidiline viitsütikuga pomm.

Seega olen muutnud meelt ja hakanud ettevõtetele andma nõu, et juhid ise peaksid otsustama, millistel päevadel nende töötajad kodukontoris viibivad. Näiteks kui juht valib kodukontoripäevadeks kolmapäeva ja reede, võiksid kõik teistel päevadel kontoris tulla. Ainus erand on uued töötajad, kes peaksid tulema esimesel aastal kontoris veel ühe päeva nädalas, et teiste uute kolleegidega sõbruneda.

Muidugi peaksid ettevõtted, kes soovivad oma kontoripinda tõhusalt kasutada, keskselt haldama ka seda, millised meeskonnad millistel päevadel kontoris tulevad. Muidu on hoonetühi esmaspäeval ja reedel, kui kõik tahavad kodukontorist töötada, ja ülejäänud nädala ülerahvastatud. Koostöö edendamiseks peaksid ettevõtted veenduma, et sageli koos töötavatel meeskondadel oleks vähemalt kaks päeva, millal nad koos kontoris viibivad.

Pandeemia on hakanud oluliselt muutma seda, kuidas me töötame, ja meie uuringud on näidanud, et see võib muuta ettevõtted produktiivsemaks ja töötajad õnnelikumaks. Ent nagu kõigi revolutsioonide puhul, on ka seda keeruline juhtida ning ettevõtted vajavad tippjuhtkonna tuge, et tööjõud püsiks mitmekesine ja oleks tõeliselt kaasav.

© 2021 Harvard Business School Publishing Corp



## Töökoha romantikast olgu ainult rõõmu

Karoli Noor

Romantilised suhted tööpostil on väga tavalised – CV Keskuse 2017. aastal läbi viidud uuringust selgus, et iga teine eestlane on kontoriromanssi kõrvalt näinud või seda ise kogenud. Kuidas aga tagada, et romantilised suhted ei muudaks töötamist keeruliseks? Soovitusi jagavad Swedbanki personalijuht Ülle Matt ja Telia personaliüksuse direktor Ingrid Viinapuu.

„On suur õnn, kui inimene leiab endale sobiva kaaslase. Me vedame palju aega tööl ja on loogiline, et kaaslane leitakse kohast, kus on ühised huvid ja väärtused. Tööandja ei tohiks suhtele kätt ette panna või teha inimeste elu keeruliseks. Pangas on meil aga oluline lähtuda Euroopa direktiividest, Eesti krediitiasutuste seadusest ja töösuhteid reguleerivatest aktidest ning vältida majanduslikke huvide konflikte ka otsuste tegemise juures. Seega peavad meie töötajad kord aastas täitma majanduslike huvide deklaratsiooni, milles antakse teada ka lähedastest suhetest kolleegidega,“ rääkis Ülle Matt.

Telias suhtutakse romantilistesse suhetesse töökohal samuti positiivselt. „Meil on palju inimesi, kes ongi

leidnud endale elukaaslase või abi-kaasa töökaaslaste seast. Suhted – nii romantilised, sõprus- kui ka sugulussuhted – muutuvad tööandjale oluliseks siis, kui need võivad potentsiaalselt segada tööalaste otsuste tegemist ehk tekib huvide konflikt.

---

*Enne kui hakata romantilisi suhteid ettevõttes reguleerima, tasub mõelda, miks neid reguleerida soovitakse.*

---

Huvide konflikti vältimiseks on töötaja kohustatud vahetut juhti teavitama, kui on tekkinud suhe kolleegi või olulise koostööpartneriga,“ avas Ingrid Viinapuu.

### Romantiline suhe ja otsealluvus ei klapi kokku

Lisaks huvide konflikti vältimisele pööratakse mõlemas organisatsioonis suurt tähelepanu suhetele, mis tekivad omavahelises alluvussuhtes olevate inimeste vahel. „See olukord võib olla keeruline nii suhtes olevatele inimestele endile kui ka teistele tiimi liikmetele. Pole mõtet inimesi sellises olukorras hoida. Kui vähegi võimalik, aitame ühel suhte osapoo-

lil leida uue koha organisatsiooni mõnes teises üksuses. Alati pole võimalik kohe järgmisest päevast või nädalast midagi muuta, aga tuleb tekitada plaan, et olukord muutuks esimesel võimalusel,“ põhjendas Viinapuu.

Matt sõnas, et ka Swedbankis on tekkinud suhteid ülemuste ja alluvate vahel ning üks osapool on vahetanud seotut töökoha. „Jõuga üleviimisi ei ole me pidanud selle aja jooksul, mis ma pangas olen töötanud, kordagi teema. Meie inimesed teevad ise otsused ja järeldused, vajadusel leiavadki uue väljakutse mõnes teises osakonnas. Selle eelduseks on tugev sisemine eetika ja vastutustunne, mis sõltuvad inimesest endast, aga kindlasti ka ettevõtte väärtustest,“ selgitab Matt.

Romantiline suhe võib olla positiivseks tõukeks karjääri edendamisel. „On olnud olukordi, kus suhte tõttu on tekkinud huvide konflikt, mis on pannud ringi vaatama, et mida muud võiks veel teha, et Telias töötamist jätkata, aga mitte olla kallimaga lähedases töösuhtes. Näiteks on mõni tehnik end erialaselt täiendanud ja tänu omandatud sertifikaatidele liikunud teenindusüksusest tehnoloogiaüksusesse või on mõni spetsialist

otsustanud juhi karjääri kasuks," tõi Viinapuu näiteid.

### Suhetest teavitamine peab olema mugav

Telias on lähisuhtest teatamiseks kaks viisi. „Meil on juhtide ja töötajate vahel regulaarsed üks ühele vestlused, mida kutsume *check-in* ideks. Esimene võimalus suhtest juhile teada anda on just neil vestlustel. Samuti on meil siseveebis olemas koht, kus saab igal ajahetkel mainitud suhtest teada anda. Lisaks suuname ca 300 organisatsiooni võtmetöötajat ja juhti kord aastas digitaalset huvide konflikti vormi täitma. Sinna sisestatakse teise osapoole nimi ja kirjeldatakse, milles potentsiaalne huvide konflikt seisneb. Täidetud vorm liigub edasi juhile ja personaliüksusesse, misjärel juht otsustab, kas sellega on vaja midagi edasi teha või mitte. Juhil on alati võimalus nõu pidada ka meie eetika ja vastavuse koordinaatoriga,“ rääkis Viinapuu.

Viinapuu soovib suhetest teatamise teha võimalikult lihtsaks ja mugavaks. „Kui me oleksime teinud reegli, et lähedaste suhete tekkimisel võta teavitamiseks ühendust üksuse juhi või personalijuhiga, siis oleks see inimesele selgelt ebamugav ja ta ilmselt ei teataks oma suhtest. Suhetest teatamise süsteemi välja mõeldes tuleks kindlasti mõelda oma inimeste eelistatud suhtlemisviiside peale ja valida neile sobivaim,“ soovitas ta.

### Organisatsioonikultuur on kõige alus

Selleks et inimene huvide konflikte vältida oskaks ja julgeks suhetest teavitada, on olulised usaldus, tead-

mised ja organisatsioonikultuur. „Kui inimene kardab, et teatamise tulemusena võib temaga juhtuda midagi halba, siis ta ei teavita kunagi. Usaldus ei ole kunagi ühepoolne ja see oleneb kogu igapäevasest organisatsioonikultuurist. Ma olen seda meelt, et ettevõtte ei peaks tekitama karistusmehhanisme, vaid pigem on vaja suurendada teadlikkust, et inimesed suudaksid olukorda määratleda, otsustada ja liikuda õiges suunas,“ rääkis Matt.

---

### *Suhetest teatamise süsteemi välja mõeldes tuleks kindlasti mõelda oma inimeste eelistatud suhtlemisviiside peale ja valida neile sobivaim.*

---

Mida aga teha, kui tekib huvide konflikti oht? Matt soovib leida lahenduse loominguiliselt ja mitte kinni jääda raamidesse. „Alati saab muuta otsustusahelat, delegeerimist vms. Olen varasemas töös näinud kõrvalt üht kahetsusväärset olukorda, kus juhtkonnakaaslaste romantilise suhte väljatulemisel tekkis peataolek ja üks suhte osapool sunniti päevapealt lahkuma. Sellist šokki ei ole kellelegi vaja. Asju saab rahulikult lahendada, kuid selleks peavad põhimõtted ja suhetest teadaandmise kord olema paigas,“ soovitas ta.

Enne kui hakata romantilisi suhteid ettevõttes reguleerima, tasub mõelda, miks neid reguleerida soovitakse. „Tuleks läbi mõelda, mis on selliste suhete mõju äritegevusele või organisatsiooni kultuurile. Meile Telias



Ingrid Viinapuu



Ülle Matt

on oluline, et kõiki inimesi koheldaks võrdselt ning kehtestatud reeglid oleksid mõistlikud ja toetaksid tööalast õnnestumist. Me ei soovi kindlasti seda teemat üle reguleerida,“ ütles Viinapuu. Liigse reguleerimise eest hoiatab ka Matt: „Me ei peaks üle reguleerima, vaid suurendama inimeste sisemist vastutust. Koos on võimalik normaalselt töötada ka siis, kui ollakse romantilistes, lähedastes või sõprussuhetes. Peaasi, et ettevõtte väärtused on tasemel.“ ■

# Meie inimene



## Tööelu portaali toimetaja Riho Välk:

### Mu töö on kui Hunt Kriimsilmal

Intervjueeris: **Raigo Jahu**

#### Milles seisneb Tööelu portaali toimetaja töö?

Osalt võiks öelda, et mu töö on kui Hunt Kriimsilmal. Alustasin Tööinspeksioonis tööd Tööelu portaali toimetajana, hiljem lisandus ka Tööinspeksiooni kodulehekülje haldamine. Minu töö on vaheldusrikas – lisaks veebilehtedele haldan tõlkeid, monteerin videoid, loon jooniseid ja graafikuid, pildistan ja filmin. Ametliku

osana olen ka materjale messidele transportinud ja üles pannud. Mitteametlikult olen olnud ka automehaanik, mööbli komplekteerija ning muidugi IT-abi. Kui miskit on vaja olnud ära teha, siis olen abiks.

#### Kuidas jõudsite Tööinspeksiooni tööle?

Enne Tööinspeksiooni kandideerimist olin mõnda aega töötanud

vabakutselise tõlkijana. Otsisin aga midagi stabiilsemat, vaatasin töökuulutusi ja silma jäi Tööelu portaali toimetaja konkurss. Otsustasin kandideerida, esitasin soovitud dokumendid ja mõne päeva pärast kutsuti juba töövestlusele. Olin ka varem kodulehti ja sotsiaalmeediat haldanud ning juhuslikult oskasin kõike, mida töövestlusel küsiti. See oli üks lühemaid ja konkreetsemaid töö-

Ulmekirjanduse huviline Riho Väik  
ja raamatu „Hinged möögateral“  
autor Rait Piir teose esitlusel.



vestlusi, mis mul on elus olnud, ning juba ülejärgmisel, 2018. aasta ilusal detsembrikuu päeval alustasin tööd Tööinspeksioonis.

### **Kuivõrd pandeemia töökorraldust muutis?**

Nii nagu pandeemia mõjutas paljude teiste inimeste töökorraldust, muutus töö ka minul. Tegin varem üks-kaks päeva nädalas kaugtööd,

eelmise laine ajal üle poole aasta järjest. Kuna filmimist, pildistamist ja ülesseadmist vajavad üritused jäid kõik ära, sain kõike kodust teha.

### **Mida peate oma senise töö suurimaks saavutuseks?**

Eks ikka uut Tööelu portaali. Vana portaal oli juba ligi 10 aastat vana ning selle erilahendusena loodud haldussüsteem oli mõeldud suurusjärgudes väiksema mahuga lehe jaoks. Samuti nägi leht ise välja ajast ja arust. Uus portaal pidi tulema kodanikele hõlpsasti kasutatav, olema moodsa disaini ja ülesehitusega, samal ajal lihtsasti hallatav, riigiasutuse lehenäoline esinduslik, tehniliselt võimekas ja paindlik. Samuti oli moraalselt aegunud vana Tööelu sisuline pool, seega võttis meie tubli nõustamisosakond eesotsas nõustamisjuristi Sandra Kuusiga kogu sisu ette ja koostas täiesti uue.

---

*Võiks öelda, et ehteestlaslikult tuntakse vähem huvi ennetuse vastu ning kõige rohkem otsitakse infot tagajärgedega tegelemise kohta.*

---

Vaatamata mitmesugustele nõudmistele ja visioonidele toimus uue Tööelu plaanimine ja kavandamine sujuvalt. Palju keerulisemaks läks olukord siis, kui jõudsimme tehnilise arenduseni. Inimesed olid koroonast kurnatud, Tööelu infosüsteemi projektijuht leidis endale uue väljakutse ning enne tähtaja kukkumist tuli töötada ka nädalavahetustel. Suur töö

sai ära tehtud, kuid täiendamist vajavaid asju on veel palju. Tööd sellega jätkub pikemaks ajaks. Uus portaal on lõppkasutaja jaoks kena ja loogiline.

Kokku läks esimesest koosolekust kuni portaali avamiseni aasta aega tööd.

### **Millist infot Tööelu portaalist kõige enam otsitakse?**

Võiks öelda, et ehteestlaslikult tuntakse vähem huvi ennetuse vastu ning kõige rohkem otsitakse infot tagajärgedega tegelemise kohta. Kõige loetum teema on olnud „Töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel“, samuti uuritakse, kuidas Töövaidluskomisjoni poole pöörduda. Ehk siis infot otsitakse peamiselt alles siis, kui häda on käes.

### **Kuidas saab esitada ettepanekuid Tööelu portaali täiendamiseks?**

Tööelu portaalil on umbes 400–500 lehekülje paksuse raamatu jagu materjale. See tuleb korrutada kolme keelega. Lisaks leidub sadade kaupa viiteid teistele veebilehtedele, failidele ja artiklitele. Seega pole üldse välistatud, et aeg-ajalt läheb midagi katki – kodulehel olev fail ühel päeval lihtsalt enam ei avane. Kahjuks ei anna ükski süsteem sellest häiret. Seega olen väga tänulik, kui sellistest vigadest mulle teada antakse.

Teine pool on portaali sisuline uuendamine. Näiteks võtsime sel aasta kätte ja tegime kodulehele täiesti uue järelevalvet käsitleva sisulehe. Peale vaadates tundub see üsna lühike ja lihtne, kuid kaks järelevalve peajuristi kirjutasid sisu mitu kuud ning läbi



*Töömõtetest puhkamiseks tegeleb Riho Välk vana tehnikaga, pühendades ennast peamiselt Saab 900 Classicule ja vintage-värvides mopeedile.*

---

*Kõige kiirem meetod töömotivatsiooni hävitamiseks on minutite, veel hullem, sekundite lugemine.*

---

sai katsetatud erinevaid ülesehituse lahendusi. Tegemist on tähtsa teemaga, mille juriidiline sõnastus peab olema veatu, sest seda kasutavad kõik tööandjad, keda võidakse kontrollida.

Oleme Tööelu portaalis avaldanud ka palju artikleid. Paaril korral olen käinud inspektoritega kaasas nii ehitusel kui ka õnnetusjuhtumi uurimisel ning nendest artikli kirjutanud. Hea meelega kuulan ära kõik kaastööde ideed. Minule võib julgelt saata artikli mustandi või kutsuda kaasa midagi huvitavat uurima. Kui oled midagi kirjutanud või leiad midagi huvitavat, mida võiks Tööelu portaalis jagada, siis saada see julgelt mulle edasi! Elulised näited on tihtilugu huvitavamad kui teooria.

### **Mis teile töö juures meeldib?**

Esimese asjana saan välja tuua paindliku töökorralduse. Kõige kiirem meetod töömotivatsiooni hävitamiseks on minutite, veel hullem, sekundite lugemine.

ne. Olen kohutavalt halb ajaplaneerija, esindan „öövahetust“, kes töötab kõige tõhusamalt siis, kui teised on tööpäeva lõpetanud ja vaikus majas. Siis saan rahulikult keskenduda. Koroonaalukorra tõttu olin kaugtööl novembri algusest kuni jaanipäevani, kuid kõik vajalik sai tehtud.

### **Kuidas tööst puhkate?**

Peamiselt kolmel viisil: loodus, ulmekirjandus ja tehnika. Lapsepõlves veetsin kõik suved maal, looduslähedus on mulle omane. Elan kohe Pääsküla raba kõrval ning proovin iga päev seal kas tunnikese jalutada või rattaga sõita.

Samuti olen suur ulmehuviline ja olnud aastaid ulmeajakirja Reaktor toimetaja. Peamiselt olen kirjutanud arvustusi filmidele, sarjadele ja üritustele, kuid olen kirjutanud ka paar lühijuttu. Huvilised leiavad Reaktori üles veebilehelt ulmeajakiri.ee.

### **On teil mõni lemmikraamat või autor?**

Ulme kui selline on tohtu lai nii vormilt kui sisult. Mu enda lemmikmaatikaks on *hard science fiction* ja küberpunk, viimase puhul eriti teema, kuidas tehnoloogia muudab inimest ja ühiskonda. Samuti pakub mulle huvi kohalik, veidi eksperimentaalsem ja amatöörlikum ulmekirjandus. See on meie kohaliku kultuuri osa, mille on loonud mulle tuttavad inimesed ja mis leiab aset mulle tuttavates kohtades. Mõnikord on võimalik isegi tegelastes ära tunda sõpru-tuttavaid, keda on inspiratsiooniks kasutatud.

### **Kelle ulmeteoseid soovitate lugeda?**

Soovitusi on raske anda. Siiski olen üht lühiromaani lugenud korduvalt üle ja üle – see on Jacek Dukaj „Old Axolotl“. Eesti ulmekirjandusest soovitaks kindlasti Indrek Harglat, ning suurteost, Leo Kunnase „Gort Ashryni“, mille kohta öeldakse, et on eesti ulme enne ja pä-



*Ulmeajakirja Reaktor toimetaja Rigo Välk koos Dmitri Gluhhovski kultusliku ulmeromaaniga „Metro 2033“.*

rast seda. Eksperimentaalsematest on hästi huvitav lugeda Joel Jansi (varasemalt J. J. Metsavana) ning Maniakide Tänavat, kelle teoste tegevus leiab tihti aset Elvas või Jõgeval. Teema huvilistele konkreetne soovitus: Indrek Hargla kogumik „Eestid, mida ei olnud“.

### **Kuidas tehnika teie vaba aega aitab sisustada?**

Kolmas tähtis hobi on mul kõikvõimalik tehnika. Esiteks on mul garaaž, milles on Saab 900 Classic ja vintage-värvides mopeed. Isegi kui vana tehnikaga tegelemine on tihti ägestav, võib kindel olla, et roostes poltide-mutrite kangutamise

ajal ei ole võimalik tööst mõelda. Toas võib esimese asjana märgata mu kroonilist melomaaniat kahe suure helisüsteemi näol. Veidra muusikaga kassette on suur kohvritäis, filmiga töötavaid fotoaparaate sahtlitäis. Tehnikaga on juba kord nii, et kui see huvi pakub, siis tahad ju paremat, huvitavamat, veidramat, haruldasemat.

### **Kas ulmelugude kirjutamiseks ka aega jääb ning kas võiks oodata teie raamatut?**

Oma raamatu jaoks on mul veel materjali ja kogemust liialt vähe. Küll aga on õnnestunud toimetaja-

na olla abiks kahe raamatu valmimisel. Esimestest katsetest midagi kirja saada on möödas üle kümne aasta, kuid sahtlisse kogutud laastudest pole veel edasi jõudnud. Perfektsionism on ilus sõna laiskuse kohta. Minu soovitus on, et ei tohi jääda õiget aega ja vaimu pealetulekut ootama, see aeg tuleb võtta ning vaim tööle sundida. Kunagi kindlasti tahaks raamatuni jõuda, kuid täiskohaga kirjanikuna ma end ette ei oska kujutada. ■

# Uue seaduse järgi tuleb ehitusobjektidel viibivad *töötajad registreerida*

**Jaanka Palm**

**R**ahandusministeerium koos partneritega on välja töötanud eelnõu, millega soovitakse ehitussektoris tagada ausam konkurents ja vähendada valdkonnas maksupettuste võimalusi. Missugused kohustused toob kavandatav seadus kaasa ehitusettevõtjatele?

Maksu- ja Tolliameti maksuauditi osakonna arendusspetsialisti **Siim Tamme** sõnul on ehitussektoris suur ümbrikupalga ja käibemaksupettuse osakaal ning kannatavad need ettevõtjad, kes on ausad ja tasuvad kohustuslikud maksud. „Maksu- ja Tolliameti (MTA) andmetel on ehitussektor hulgi- ja jaekaubanduse ning töötleva tööstuse kõrval üks kolmest majandussektorist, kus põhjustatakse riigile aastas suurimat maksukahju. Nii on juba aastaid olnud ehituse maksukahju üle 20 miljoni euro aastas ning 2020. aasta lõpu seisuga oli see ligi 28 miljonit eurot, kusjuures ümbrikupalga maksukahju moodustas sellest poole,“ selgitab Tamm. Seaduse rakendumisel, 2023. aastal, kogutakse Tamme sõnul 7,8 miljonit maksuraha rohkem.

## Ehitusobjektidel viibimiseks on vajalik töötajakaart

Eesti Ehitusettevõtjate Liidu tegevdirektori **Indrek Petersoni** sõnul täitub seadusega ehitusettevõtjate soov kehtestada töötajakaardi kohustus, mis tagab, et objektidel viibivad ainult korrektselt tööle vormistatud töötajad, kellel on tööandjaga sõlmitud leping. „Kui objektile pääsevad ainult töötajakaarti omavad isikud, aitab see ümbrikupalga maksu- ja teisi maksupettusi paremini tuvastada. Isik peab registreerima oma objektile saabumise ja sealt lahkumise. Kui ilmneb, et ühe ette-

võtte alt on registreeritud arvestatav hulk töötajaid, kuid palka deklareeritakse ebanormalselt vähe, siis need anomaaliad tulevad registreerimissüsteemist välja. See on aluseks täiendava kontrolli algatamiseks,“ räägib Peterson.

„Töötajakaart on isikupõhine pildiga dokument, mille töötaja saab kogu oma tööeluks. Isikupõhise töötajakaardiga on võimalik tuvastada töötaja isik ja ettevõtte, mille juures ta töötab. Töösuhte lõppemisel tööandjaga ja töösuhte sõlmimisel uue tööandjaga ei pea välja vahetama kaarti, vaid uue tööandja andmed seotakse automaatselt kaardiga töötaja registreerimisel töötamise registrisse. Isikupõhise kaardi olemasolul puudub ettevõtjatel vajadus omada isikustamata kaarte, mida tuleks igal ehitusobjektidel uuesti aktiveerida, sulgeda või välja vahetada,“ lisab ta.

Samuti lihtsustaks elektrooniline registreerimine Tööinspektsioonil, Politsei- ja Piirivalveametil ning Päästeametil järelevalve teostamist töötervishoiu- ja -ohutusnõuete täitmise üle, samuti välismaalaste Eestis ajutise viibimise, Eestis elamise ja Eestis töötamise asjaolude üle.

„Kõigi ehitusplatsil tööd tegevate isikute fikseerimine aitab tagada, et seal viibivad üksnes isikud, kes on korrektselt tööle

vormistatud, registreeritud töötamise registris, elamis- ja töölubade registris, välismaalaste lühiajalise Eestis töötamise registreerimise andmekogus või lähetatud töötajate andmekogus,“ räägib Tamm.

Ehitusobjektidel on enamasti mitu alltöövõtjat ning töötajate registreerimine objektile sisenedes annab ka peatöövõtjale tegelikust töövõtuahelast parema ülevaate – on näha, kes objektidel töötavad.

„MTAsse luuakse e-teenus, kus iga töövõtuahela lüli ehk ehitusettevõtte märgib oma alltöövõtjad konkreetsetel ehitusobjektidel. Tehingute ahela väljajoonistamine esimesest lülist viimaseni on vajalik, et nii riik kui ka peatöövõtja saaksid täpse ülevaate ehitusega seotud ettevõtjatest,“ selgitab Tamm.

Kuna töötaja kaardile kantakse andmed ka töötaja ameti või kvalifikatsiooni kohta, siis võimaldaks ehitajate registreerimine ehitusobjektidel lisaväärtusena koguda ka sektorile vajalikku statistikat. „Ehitusobjektile sisenedes ja sealt väljudes fikseerib elektroonne läbipääsusüsteem töötaja nime, töötajaga seotud ettevõtte ja töötaja ametikoha ning objekti valmides tekib ettevõtjale automaatselt logi, mis näitab, mis ajavahemikus, kui palju ja milliste kvalifikatsiooniga ehitajaid ehitusobjektidel



*Ehitusobjektile sisenemiseks hakatakse kasutama spetsiaalset keskselt väljatöötatud standardkaarti või näiteks ID-kaardi põhist lahendust või mobiiliäppi.*

töötas. Kogutud info aitaks ettevõtjatel tulevikus kvalifitseeritud tööjõu vajadust täpsemalt ette planeerida.“ Kindlasti oleksid kogutud koondandmed hea sisend ka tööturu vajadustest lähtuva haridussüsteemi kujundamist suunavate OSKA raportite uuendamisel, selgitab Peterson.

### **Missugune hakkab töötajakaart olema?**

Töötajakaardiga fikseeritakse töötaja ehitusobjektile saabumise ja lahkumise aeg. „Selleks saab kasutada spetsiaalset keskselt väljatöötatud standardkaarti või näiteks ID-kaardi põhist lahendust või mobiiliäppi,“ selgitab Tamm. Petersoni sõnul on praegu juba suurtel ehitusobjektidel läbipääsukaardid, mis registreerivad töötajate ehitusobjektile viibimise aja, kuid on ka ehitusobjekte, kuhu ei olegi võimalik läbipääsuväravaid paigaldada. „Kui ehitusobjekti ei ole värava võimalik piirata, siis on lahenduseks näiteks ehitusobjekti ala määramine mobiiliäpis ning töötajad saavad ennast mobiiliäpiga positsioneerida, kui nad ehitusalas viibivad,“ selgitab ta. „Missugune täpselt ehitusobjektile töötajakaardiga fikseeritav kohalviibimise lahendus tuleb, täpsustatakse seaduse määruses, kuid kindlasti ei tohiks see suurendada ehitusettevõtjate

halduskoormust. Mõelda tuleks ka olukordadele, kui objektil on elektrikatkestus ning sellest tulenevalt ei ole tööaega võimalik fikseerida,“ lisab Peterson.

Tamme sõnul ei ole ettevõtjatel vaja luua uut tarkvara või teenust, vaid piisab, kui muuta senise tarkvara andmekoosseis nõuetelevastavaks ning luua juurde andmevahetuse võimekus loodava MTA andmekoguga. „Peatöövõtjal on võimalus turul pakutavatest toodetest valida endale tehniliselt ja hinna poolest kõige sobivam lahendus. Rahakulu on peatöövõtja jaoks hinnanguliselt 100–1000 eurot kuus ehitusobjekti kohta sõltuvalt objekti suuruselt, töötajate arvust ning kasutatava tarkvara funktsionaalsusest, seega võimalusterohkema tarkvaraga süsteem mitme sissepääsuga objekti puhul maksab hinnanguliselt 500–1000 eurot kuus,“ selgitab Tamm. „Sellele võib lisanduda turnikee, värava jne maksumus või rent. Värava olemasolu ei ole kohustuslik, kuid on paljudel objektidel juba praegu kasutusel. Ligikaudu sama suured on kulud ka joonehitiste puhul, kus töötaja kaardiga valideerimise asemel on optimaalsem kasutada mobiiltelefonil põhinevaid süsteeme,“ räägib Tamm.

---

*Töötajakaardiga fikseeritakse töötaja ehitusobjektile saabumise ja lahkumise aeg.*

---

### **Missugustel ehitusobjektidel on töötajate registreerimine kohustuslik?**

Seaduse eelnõu järgi kehtib töötajate registreerimise kohustus ehitusobjektidel, kus töö kestab vähemalt 30 päeva ja ehitusplatsil viibib korraga vähemalt 20 inimest, või kui eeldatav töömaht ületab 500 täistööpäeva. Sellised ehitusobjektid on aastas umbes tuhatkond. Tamme sõnul ei ole maksuriskid väiksema mahuga ehitustöödel väiksemad, kuid meetme proportsionaalsuse huvides hõlmatakse teabe esitamise kohustusega siiski mahukamad ehitustööd.

Petersoni hinnangul võivad kehtestatud kriteeriumid kaasa tuua olukorra, kus osa ehitusettevõtjaid hakkab neid ära kasutama. „On oht, et selle piiriga hakatakse mängima. Näiteks planeeritakse ehitusobjekt valmis saada vähem kui 30 päevaga, mis ei nõua töötajate registreerimist, kuid minnakse tahtlikult üle aja. Samuti ei soovi me olukorda, kus teatud ettevõtjad hakkavad valima objekte selle järgi, kus töötajate registreerimise kohustus ei ole,“ selgitab Peterson ning lisab: „Kui töötajate registreerimise kohustus rakendub, siis tuleks mõne aja pärast üle vaadata, kuidas on see ehitusturgu mõjutanud. Vajaduse korral tuleb madalamale tuua ka kriteeriume, millest algab töötajate registreerimise kohustus.“ ■

# Tööandjate hoiakud

## Vähenenud töövõime ei takista, *kui inimesel on tahe ja oskused*

**Elina Kink** Eesti Tööandjate Keskliidu kommunikatsioonijuht

Vähenenud töövõimega inimeste kaasamine tööturule on oluline ja tööandjad on valmis seda tegema, näitas Eesti Tööandjate Keskliidu ning Sotsiaalministeeriumi tellitud uuring. 2021. aasta kevadel küsitles Turu-uuringute AS pea 900 tööandjat, et saada teada nende suhtumine vähenenud töövõimega inimeste rakendamisse.

Uuringu andmetel hindab 64% tööandjatest vähenenud töövõimet pigem teisejärguliseks. Aastatel 2015–2021 on vähenenud töövõimega inimesi palganud tööandjate osakaal suurenenud 29%-lt 33%-le. Hinnangud on tihedalt seotud töö laadiga: asutustes, kus töö eeldab peamiselt füüsilist koormust, nähakse selliste inimeste töölevõtmiseks vähem võimalusi kui seal, kus töö on pigem vaimne.

Uuringu andmetel suhtuvad tööandjad, kel on piiratud töövõimega inimeste palkamise kogemusi, ka nende täiendavasse töölevõtmisesse keskmiselt soosivamalt. Tööandjad rõhutavad, et inimene ise oleks tööle asumisel valmis teavitama tööandjat oma terviseseisundist. Vaid nii saab tööandja pakkuda maksimaalset tuge ning kohandada tööd vastavalt töötaja võimetele.

### Riigi toetused on tööandjatele oluline motivaator

Tööandjad hindavad riigi toetusi ja teenuseid vähenenud töövõimega inimeste värbamisel motiveerivaks teguriks ning teadlikkus neist võimalustest on nelja aastaga suurenenud. Enamik küsitletutest teavad vähenenud töövõimega töötaja sotsiaalmaksu hüvitamise võimalusest, vähem ümber- või täiendõppe kulude hüvitamise võimalusest, tööruumide ja -vahendite kohandamise kulude hüvitamisest ning töötaja tugiisiku teenusest.

- Uuring „Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes“ Eesti Tööandjate Keskliidu veebis [www.employers.ee](http://www.employers.ee). Uuringut rahastati Euroopa Sotsiaalfondist.
- Praktilised soovitusel Tööinspektsiooni Tööelu portaalis [www.tooelu.ee](http://www.tooelu.ee).
- Töötukassa toetused ja teenused tööandjatele [www.tootukassa.ee/toovoimereform](http://www.tootukassa.ee/toovoimereform).

Eesti Tööandjate Kesk-

liidu tegevjuht **Arto**

**Aas:** Kuigi suurem

osa tööandjatest

peab vähenenud

töövõimega inimes-

te töölevõtmist sot-

siaalselt vastutustundlikuks

teoks, tööandjad ise sellistest

motiividest töötajate valikul ei läh-

tu – olulisemaks peetakse töötaja

motivatsiooni, kvalifikatsiooni ja

oskusi.

Sotsiaalministeeriumi

tööala asekan-

ter **Sten Andreas**

**Ehrlich:** Töötavate

vähenenud töövõi-

mega inimeste arvu

kasv ning neid tööle

võtnud tööandjate osakaalu suu-

renemine näitab liikumist töövõi-

mereformile seotud eesmärkide

poole. Muutust toetab ka suurem

paindlikkus töösuhetes – inimesed

soovivad ja tööandjad on

valmis pakkuma enam osajaga

või kaugtööd. On oluline jätkata

Töötukassa kaudu töötamist toe-

tavate tegevuste ja täiendõppe

võimaluste pakkumist, et aidata

ka haavatavamatel ühiskonnaliik-

metel jõuda sobivatele töökohta-

dele ja seal püsida.



• Eestis oli 2021. aasta alguses u 102 000 vähenenud töövõimega inimest ja töövõimetuspensionäri (12%

tööealistest elanikkonnast).

• 16–64-aastaste töötavate vähenenud töövõimega inimeste arv on aas-

tatel 2015–2019 suurenenud u 4200 inimesi võrra. Samal ajal on suurenenud ka sihtrühma tööhõive 52,1%-ni.

## Tööandja: üha rohkem inimesi soovib ka Eestis käia tööl *paindliku töögraafikuga*

Intervjueeris **Elina Kink**

Virumaa ettevõtte ASi Svarmil 230 töötajast on 82 vähenenud töövõimega. See ei takista neid edukalt töötamast eri ametikohtadel – õmblejatest kuni kontoripersonalini. Kuidas selleni on jõutud ja kuhu tööturg liigub, selgitab ettevõtte juht **Merle Roste**.

### **On see teadlik valik, et meeskonnas on nii palju vähenenud töövõimega inimesi?**

Aus vastus on, et see on kujunenud nii pikema aja jooksul. Kui on vaja täita vaba töökoht, ei ole teatud puudused tervises taksituseks. Inimeste valikukriteeriumiks on nende oskused ja soov seda tööd teha. Kui sellega käib kaasas vähenenud töövõime, on minu kui tööandja valik ja võimalus leida viis, kuidas asjad korraldada, et kõik oleks rahul. On ka olukordi, kus töövõime väheneb töötamise ajal ning siis aitavad lahendusele kaasa paindlikkus ja avatus.

### **Kas olete pidanud tegema ümberkorraldusi, et vähenenud töövõimega inimestele töötamist võimaldada?**

Kõige rohkem tuleb teha ümberkorraldusi töökeskkonnas – töökoha ümberkujundamine, spetsiifilised abivahendid vastavalt inimese võimekusele. Kõige olulisem – tuleb pidevalt mõelda, et

töökeskkond ei süvendaks puuet ning et töötaja saaks sooritada tööoperatsioone tervist kahjustamata. Oleme teinud koostööd ka töötukassaga – konsulteerinud tööalase ergonoomika asjus ning soetanud nende abiga tööks vajalikke abivahendeid.

### **Mis on kitsaskohad, mida oled selliste inimeste värbamisel tajunud?**

Avatud dialoog värbamisprotsessis töötaks hästi, kuid inimesed on siiski tagasihoidlikud või hirmul, et ei saa tööd, kui oma puudustest räägivad. Isegi kui tööandja tutvustab töökohaga seonduvaid riske, ei pruugi see inimeses tekitada soovi oma võimekusest asjakohast infot jagada. Õnneks on olukord paranenud ning harva juhtub, et tööle vormistatud töötaja tervises seisund ei luba kokkulepitud tööd teha.

### **Kuivõrd erinevad Eesti tavad teiste riikide omadest?**

Meil on veendumus, et kui tootmises on vahetustega töö, siis ühe vahetuse katab üks töötaja. Naaberriikides on üha tavaprasem, et seda teeb kaks-kolm inimest ehk inimesed käivad tööl vähendatud töögraafikuga. Ilmselgelt nõuab see tootmise korralduses teatud muudatusi, kuid peamine on siiski see, et töötaja



Svarmili juht Merle Roste

tervises seisund ei luba kaheksatunnises vahetuses töötada. Sellisel juhul tulebki kombineerida töögraafikuid, et töö saaks tehtud. Ennustan, et järgmise viie aasta jooksul peavad kõik tööandjad, kellel on personali leidmisega probleeme, sellega silmitsi seisma ja ümberkorraldusi tegema.

Kui seni olime harjunud, et valdav osa vähenenud töövõimega töötajatest on 40–50ndates eluaastates, siis nüüdseks on see kümnendi võrra ettepoole tulnud. Kui eelnevalt „teeniti“ tervislik puudujääk välja oma eelneva tööalase karjääriga ning vaegused olid valdavalt käte-, selja- või kaelapiirkonnas, siis nüüd on noortel töötajatel vaimset laadi probleemid, näiteks depressioon.

Lisaks üks hüpotees – noored õppurid, kes seisid Covid-19 pandeemia tõttu distantsõppel silmitsi vaimset laadi probleemidega, kuid ei saanud vajalikku tuge, väljuvad haridussüsteemist juba vähenenud valmidusega, et teha järgmine samm tööturule sisenemiseks. Peame selleks valmis olema. ■

# Mida mõelda läbi enne **kaug- või hübriid tööga alustamist?**

Tööinspeksiooni töökeskkonna konsultant Piret Kaljula soovib enne kaug- või hübriid tööga alustamist töökorraldus nii tööandja kui ka töötaja seisukohast läbi mõelda. Kaugtööd tehakse poolte kokkuleppel, kuid milles tuleks töösuhte osapooltel kokku leppida, et töösuhe oleks produktiivne ja vastastikku meeldiv?

## Ester Riispapp



Tööinspeksiooni töökeskkonna konsultant Piret Kaljula

Piret Kaljula sõnab, et kõige olulisemad on selgus ja kokkulepped – mõlemal poolel peab olema arusaadav, mis tingimustel ja millal töötatakse kaugtööl ja millal kontoris. „Sama kehtib hübriid töö puhul – nii töötaja kui ka tööandja peavad teadma, millal töötatakse kaugtööl, millal kontoris. Tihtilugu on see info kasulik ka meeskonnaliikmetele, kel on hea teada, kes mis päeviti kontoris töötavad, et vajadusel otse suhelda või selleks ajaks koosolekuid kokku leppida,“ lisab Kaljula.

Soovitav on tööandjatel koostada kaugtöö üldised põhimõtted või kirjeldada seda töökorralduse reeglites – siis on info kõigile võrdselt kättesaadav ja põhimõtted töösuhte osapooltele teada. Kaljula selgitab, et nii ei pea iga kord enne meeskonnaliikmete kaugtööle minekut samu teemasid läbi arutama.

„Tulevikutrendiks näib olevat, et ee-

listatakse pigem hübriidvormi, kus osa aega töötatakse kaugtööl, osa aga töökohas. Kuna märkimisväärse osa ülesannetest saavad inimesed edukalt teha ära kodus, siis on see võimalus paljudele sümpaatne, sest lihtsustab töö- ja eraelu ühildamist,“ sõnab Kaljula. Ta toonitab, et oluline on meeles pidada, et hübriid töö on osalise tööajaga kaugtöö, mis tähendab, et kehtivad samad põhimõtted nagu kaugtöö puhul. Sarnaselt kaugtööga tuleb ka hübriid töö puhul teha riskianalüüs.

Kaugtöö eeldus on mõlema osapoole valmidus, sest tööandja ei saa kohustada kaugtööd tegema ja samamoodi ei saa töötaja kaugtööd nõuda. Kaugtöös ja kokkulepitud tingimustes tasuks arusaamatuste vältimiseks kirjalikult kokku leppida, soovib Kaljula.

Alljärgnevalt mõned teemad ja küsimused, mida tasub läbi mõelda ise

kaugtööle minnes või meeskonnaliikmeid kaugtööle lubades.

## Kaugtööle minek ja naasmine kontoris:

- Millal ja mis tingimustel võib minna kaugtööle?
- Millal ja mis tingimustel tuleb kontoris tagasi minna?
- Kui sageli ja millise regulaarsusega tuleb kontoris käia?
- Mis tingimustel ja kui pika etteatmisajaga võib töötaja/tööandja oma otsust kaugtöö asjus muuta?
- Kas töötaja on kaugtöö tegemiseks juhendatud? Juhendamine on senisest olulisem, sest tööandja ei saa vaadelda, kuidas töötaja oma tööd teeb, anda soovitusi ega töövõtteid korrigeerida.
- Töötaja peab arvestama, et tema senine töölaud või kabinet võivad pärast kaugtööd paikneda uues kohas.

### Meeskonnatöö kaugtööl:

- Kas lepatakse kokku regulaarsed koosolekud, kus kõik peavad osalema?
- Kui pika või lühikese etteteatamisajaga võivad kontoris töötavad kolleegid kutsuda kaugtööl olevaid kolleege kontorisse koosolekule?
- Kas kaugtööd tegevad ja töökojal töötavad inimesed saavad omavahel edukalt infot vahetada? Oluline on leida tasakaal, et kõigil oleks vajalik info ja lähteülesanded töö tegemiseks. Samas ei tohi osapooli infoga üle küllastada.
- Kuidas luuakse meeskonnatunnet?
- Kuidas töötajaid motiveerida? Kuidas olla omaette töötades ise motiveeritud?
- Kuidas uued kolleegid õpivad organisatsiooni ja selle väärtusi tundma, kui inimesed töötavad eraldi?

### Kodukontori eeldused ja vajadused:

- Kas kaugtööd tegeval töötajal on töötamiseks sobiv koht?
- Kas kõik vajalikud asjad, nagu laud, tool, valgustus, tööks sobiva suurusega ekraan, muud spetsiifilised seadmed või tarkvara, piisava kiirusega internet, telefonilevi jms, on olemas?
- Kas kodus on keskendunult töö-

tamiseks piisavalt rahulik ja saab vajalikul määral tööle pühenduda?

- Kas töötaja pääseb ülesannete täitmiseks vajalikele andmetele ligi?
- Kas andmed on kaugtööd tehes turvaliselt hoitud? Olulised on turvalised IT-lahendused, aga ka see, et konfidentsiaalseid või delikaatseid andmeid ei näeks ega kuuleks kõrvalised isikud.
- Kas enesedistsipliin soodustab kaugtöö tegemist? Ühelt poolt tuleb jälgida, et eraelu ei hakkaks tööülesannete täitmist segama – palju väikesi koduseid askeldusi võivad võtta kokkuvõttes pool tööpäeva. Teisest küljest on oht, et tööülesanded võtavad kogu aja – kui alustada tööga varahommikul ja lõpetada alles õõ-tundidel, siis ei jää vajalikku aega puhkuseks ja taastumiseks. Kas töö- ja eraelu piiride segunemine sobib? Tuleb osata hoida oma vaimset tervist.

### Kaugtöö riskide hindamine:

- Riskianalüüs – kaugtöö puhul peab tööandja koostama töötaja tervise kaitseks töökeskkonna riskianalüüsi. Analüüs tuleb teha enne, kui töötaja kaugtööga alustab.
- Riskide hindamisel tuleb lähtuda konkreetsetest tööülesannetest ja töö iseloomust. Hinnata tuleb

nii töökoha, töövahendite kasutamise ja ka töökorraldusega seotud riske.

- Riskide hindamisel tuleb selgitada välja töötajat kahjustada võivad töökeskkonna ohutegurid ja hinnata nende mõju töötaja tervisele. Seejärel tuleb rakendada abinõusid terviseriskide vältimiseks.
- Kaugtöö riske saab hinnata töötaja saadetud fotode abil. Kui piltide põhjal selgub, et töötajal on midagi puudu või puudulik (laud, ekraan vms), siis on vaja kokku leppida, kes selle soetab. Kui vajalikud töövahendid soetab töötajale tööandja, siis on oluline kokku leppida, kellele jäävad soetatud töövahendid pärast kaugtöö lõppu või töösuhte lõpetamisel.

### Tööõnnetus:

- Kui kaugtööl peaks juhtuma tööõnnetus, siis peab töötaja esitama tööandjale selgituse ja fotod. Tööõnnetus on õnnetus, mis on põhjuslikus seoses töökeskkonna või tööga.
- Töötaja ei pea oma tööandjat koju lubama. Kaugtöö puhul käib tööõnnetuse uurimine samamoodi nagu töölähetuses juhtunud tööõnnetuse uurimine – lähtutakse töötaja ütlustest ja võimaluse korral ka pealtnägijate ütlustest. ■

## Lugemissoovitus

„Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus“ – ülevaade kaugtööst, riskide hindamisest, kaugtöötaja juhendamisest, tervisekontrollist ja kutsehaigusest. Sisaldab kolme ohuteguri hindamise näidist: kuvariga ja/või sund-

asendis töö; valgustuse puudused; psühhosotsiaalsed ohutegurid. Infomaterjali leiab <https://www.tooelu.ee/et/64/tootervishoid-kaugtool#lisalugemist>.

# Tööelu 7 hetke

## Liia Hänni – astrofüüsik, poliitik ja e-demokraatia ekspert

Intervjueeris: **Raigo Jahu**

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

Minu jaoks sai töökasvatus alguse lapsepõlvkodust. Maalapsena tuli teha igasuguseid töid, eriti kiire oli heinaaeg. See teadmine, et tööd tuleb teha, pärineb lapsepõlvest.

Minu esimene töökoht tööraamatu järgi pärineb ajast, mil õppisin Tartu Ülikoolis füüsikat ja samal ajal töötasin poole kohaga sputnikute vaatlusjaamas. See oli aeg, kui Nõukogude Liit saatis muudkui sputnikuid orbiidile. Sputnikute orbiitide kindlakstegemiseks oli vaja öösel jälgida, kus need tähistaevas liiguvad. Umbkaudu oli teada, millisesse tähtkujusse ja millisel kellajal peaks mõni sputnik jõudma. Taeva-laotust tuli tähelepanelikult jälgida ja kui märkasid liikuvat „tähte“, siis tuli aeg fikseerida ning hiljem tähekaardil ära märkida tähed, millest sputnik sel kellaajal mööda liikus. Nii sai kindlaks määrata sputniku orbiidi parameetrid.

See töö andis mulle hea tähistaeva tundmise, mis oli hiljem abiks astronoomina töötades. Kõige kirkamalt ongi sellest ajast meelde jäänud pil-

vitud ööd, mil tärkas sügavam huvi tähistaeva saladuste vastu.

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

Pärast ülikooli lõpetamist asusin tööle Tõraverre astrofüüsika ja atmosfäärifüüsika instituuti. Sellest ajast pärineb minu kõige pikem töökogemus, mis kestis 20 aastat. Alustasin laborandina ja lõpetasin vanemteadurina. See aeg õpetas mulle, et töö on ühine pingutus. Tegin mitmeid teadustöid koos kolleegidega ja see andis mulle loomingu- ja koostöö ning vastutuse jagamise kogemuse. Kui tööd tehakse koos ühise sihiga, siis on töö tulemuslikum.

---

*Õnneks ei läinud Eestis asjad nii kaugele, et keegi oleks relva kasutanud, nagu mõnes riigis juhtus.*

---

1990. aastal katkes minu töö Tõraveres, sest poliitika haaras mu järgitult. Olin Eesti Kongressi ja Ülemnõukogu liikmena osaline Eesti iseseisvuse taastamisel. Kokku olin poliitikas üsna pikalt, pea 13 aastat. Töötasin mitmes ametis, sealhulgas ministrina. See aeg õpetas, kui oluline on kindel eesmärk. Kui on

selge siht silme ees, mida on oma riigi taastamiseks või reformide läbiviimiseks vaja teha, siis kõik muu on kõrvaline. Tuleb liikuda eesmärgi suunas isegi siis, kui see enda elu jaoks võib olla raske ja keeruline.

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

Hinda aega, mis on sinu käsutuses. Mõeldes tagasi ajale, kui tegin Tõraveres teadust, meenub, kuidas tol ajal tuli toidu saamiseks pikas lihasabas seista. Mul on veel tagantjärele kahju sellest kulutatud ajast. Eks ka praegu tuleb inimestel ette tühiseid tegemisi, mis neelavad asjatult aega. Sellele tasub mõelda.

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

Esiteks on töö mulle õpetanud ko- husetunnet. Kui sul on ülesanne, siis teed selle ära.

Töö on õpetanud mulle visadust. Tulemus ei pruugi tulla lihtsalt, peab pingutama ja järjekindel olema.

Olen õppinud tööst rõõmu tundma, kui see on hästi välja tulnud. Olgu see töö, milline iganes – kas tegutsed teaduses või poliitikas või teed midagi oma ametite kõrvalt, näiteks

kood uue kampsuni –, hästi tehtud töö pakub rõõmu ja rahuldust.

Minu jaoks on töö elu loomulik osa. Mul on meeles Põhiseaduse Assamblee ajast, kui Hando Runnel soovis, et pühendaksime põhiseaduses tööle eraldi sätte. Töö on inimese eneseteostuse väärikaim viis – nii vist kõlas poeedi ettepanek. Kahju, et see mõttetera jäi põhiseadusesse raiumata.

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

Kõige pingelisem oli kindlasti reformiministri aeg. Kui sellest mingi episood välja tuua, siis Viru hotelli erastamine. See oli vastuoluline ja pingeid tekitav protsess. Pakkujad vahetusid, asjad ei läinud nii, nagu oli kavandatud. Paljudele inimestele oli Viru hotelli erastamine täiesti vastuvõetamatu, sest nad tundsid, et rahva vara müüakse maha. Mäletan, et ostupakkumiste üle arutasime erastamisagentuuri konsultantidega sosinal, sest toona kardeti, et keegi pakkujatest võib arutelu mingi seadmega pealt kuulata. Õnneks ei läinud Eestis asjad nii kaugele, et keegi oleks relva kasutanud, nagu mõnes riigis juhtus. Mind ei ole otseselt ähvardatud, aga mõned eba-meeldivad seigid tuli üle elada.

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

Edu on omaette mõiste ja ma ei tahaks anda hinnangut oma tööle eri ametites. Kui mõtlen kogu oma pikaajalisele tööelule, siis arvan, et minu puhul on olnud oluline sihikindlus ja visadus. Seda ka praegu, kui töötan E-riigi Akadeemias e-de-



*Liia Hänni ei anna lihtsalt alla.*

mokraatia vanemeksperdina. Ma ei anna lihtsalt alla. Isegi, kui elu seab tõkkeid, mida on vaja ületada. Olgu see siis seotud tervise või millegi muuga.

### **Mida soovite alustavale ametikaaslasele?**

Paljude inimeste jaoks seostun ma endiselt poliitikaga, kuigi olen juba väga pikka aega aktiivsest poliitikast eemal. Inimesed tulevad ikka minuga rääkima just poliitilistel teemadel. Seetõttu oleks minu

soovitus mõeldud just poliitikaga alustavatele noortele. Neile, kes on otsustanud, et soovivad ennast teostada mõnes poliitilises ametis. Esmalt soovitaksin tõsiselt järele mõelda, mis on need motiivid, miks ta selle ameti valib. Poliitiku elukutse nõuab pühendumist ja siirast huvi ühiskonnas toimuva vastu. Hea poliitik on see, kes armastab rohkem teisi kuulata kui ise rääkida. Me ei vaja poliitikasse ideoloogilisi parteisõdureid, vaid oma peaga mõtlemaid kindlameelseid inimesi. ■

# Hea tööandja!

Töökeskkonna riskianalüüs koos tegevuskavaga tuleb esitada **Tööinspeksioonile digitaalselt 1. septembriks 2021.** Riskianalüüsi peavad esitama ettevõtted, kus töötab vähemalt üks töölepinguga töötaja.

Kui Te pole veel jõudnud oma ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava esitada, palume seda teha esimesel võimalusel! Kui riskianalüüs on olemas, laadige see üles Tööinspeksiooni iseteeninduskeskkonnas **[iseteenindus.ti.ee](https://iseteenindus.ti.ee)**

Kui ettevõttel pole veel riskianalüüsi läbi viidud, saate selle teha iseteeninduskeskkonnas uue digitaalse töövahendi abil.

Lisainfot leiate Tööelu portaalist **[www.tooelu.ee](https://www.tooelu.ee)**



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks