

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

NR 2 / SUVI 2019

Hooajatöölised
meilt ja mujalt

lk 4

Ettevõttel külas:

Saaremaa
Piimatööstus

lk 24

Tööohutus on tagatud

ainult veerandil
kontrollitud
ehitusplatsidest

lk 32

Tiit Pruuli:

Empaatiavõime on juhile
sama oluline kui oskus
lugeda bilanssi

lk 14

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SUVI 2019

ISSN 2382-8730

Ilmub neli 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: Kristiina Ojala

Fotod: Shutterstock, Ilja Matusihis, Riina Varol, Maanus Masing, Kristi Sits, erakogu.

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni teabe- ja välissuhete osakonna juhataja; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Vilve Raik**, Tallinna Linnakantselei personalidirektor; **Maria Kütt**, Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja**, juhtimiskonsultant; **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

Sisukord

Suilised suvisel tööpõllul	3
Hooajatöölised meilt ja mujalt	4
Alaealised suvetöötajad panevad ka kogenud töötajad rohkem pingutama	8
Töökeskond arvudes 2018. aastal	10
Uudised	12
Tiit Pruuli: Empaatiavõime on juhile sama oluline kui oskus lugeda bilanssi	14
Riina Sikkut: Aeg-ajalt tasub oma kabinetist ikka välja astuda	22
Saaremaa Piimatööstuses osatakse valmistada maitsvat juustu ja luua tiitliväärilist töökeskkonda	24
Sihtkontroll: Tööohutus on tagatud ainult veerandil kontrollitud ehitusplatsidest	32
Küsimus – vastus	34
Kolleegiumi liikmelt: Mõnikord on rääkimine kuld	35
Konsultant – konsulteeritav	36
Meie inimene: Liisa Säde: sport on parim vahend tööpinge vastu	38
Tööelu 7 hetke: Sten Weidebaum – Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutuse teabejuht	42



Riina Sikkut:

Aeg-ajalt tasub oma kabinetist ikka välja astuda

lk 22

Suilised suvisel tööpõllul

Suvi on puhkuste aeg. Linnainimesi valdab rõõm saada eemale linnakärast, tolmust ja stressist. Samal ajal on suvi aeg, kus suureneb hooajatööde hulk ja vajatakse suilisi ehk ajutisi abikäsi.

Linnastumine ja sellega koos ka linnas töötajate arv on aastakümneid kasvanud. See omakorda kasvatab suvel puhkajate arvu, mis annab tõuke turistide teenindamisele suunatud majandustegevusele.

Suvine töötamine on paljudele oluline lisanissetulekuallikas. On tavaline, et maapiirkonnas ja kuurortides pakutakse turistidele majutust ja toitlustust kevadest sügiseni ning teenitud rahaga elatakse talv jälle üle.

Asjalood on üsna selged, kui hooajatööd asub tegema kohalikku tööturгу tunde ja varasema töökogemusega täiskasvanu. Üldjuhul ta teab, et tingimustes tuleb kokku leppida, ta oskab küsida juhendamist ja mõistab oma vastutust.

Keerulisemaks läheb lugu siis, kui tööd asuvad otsima need, kellele Eesti tööturгу on võõras. Sellised tööotsijad jagunevad praegu kaheks: lapsed ja noored ning välis-töölised. Mõlemaid ootab meie tööturгу avasüli, aga tööandja peab arvestama mitme tõsiasjaga.

Esiteks, laste ja noorte töötamine on seadusega reguleeritud. Mitte selleks, et lapsi kiusata või et riigil oleks soov näidata oma emalikkule ülehoolitsust. Piirangud lähtuvad

tõsiasjast, et tegemist on alles kujunemisjärgus organismidega ning töötamine ei tohi neid kahjustada.

Eelmine suvi tõi kaasa positiivse muutuse. Kui varem andis lastele ja noortele tööd valdavalt õpilasmalev ja kohalikud omavalitsused, siis eelmisel aastal avardus pilt oluliselt. Nimelt pakkus mullu noortele tööd 687 ettevõtet. Need noorte tööandjad pidid valmistuma veel erialase ettevalmistuse ja töökogemusega alaealiste töötajate vastuvõtuks.

Esimese töökogemuse andja peab olema valmis selleks, et noort inimest tuleb oluliselt rohkem juhendada ja et teda tuleb õpetada orienteeruma töömaailma igapäevas, olgu selleks siis õigeks ajaks tööle tulemine, graafikust kinnipidamine, kollegiaalsed suhted vmt. Esimene tööandja jääb täiskasvanute tõsisesse töömaailma sisenevale noorele eluks ajaks meelde ning loodetavasti on see mälestus positiivne, noort inimest toetav ning kantud vastastikusest lugupidamisest.

Teine suur grupp, kes suvises Eestis rakendust leiab, on välismaalastest töötajad. Raske on leida ehitusplatsi, kus ei oleks kolmandatest riikidest töötajaid. Ukraina hooajatöölised ei saaks me ilmselt põllult

kõiki kurke ja maasikaidki korjatud. Võõrtööjõuga seoses on Tööinspektsiooni põhiprobleem see, et töötajad viibiksid siin legaalselt ja teaksid oma õigusi ning et neile oleks sarnaselt kohalike töötajatega selgitatud töövõtteid ja tagatud vajalikud isikukaitsevahendid. Võõrtööjõud ei tohi tähendada inimkaubandust ega tööalast ärakasutamist.

Soovin suvel puhkajatele tarkust end korralikult välja puhata. Suvel tööle minevatele noortele soovin edu ning soovitan teha tutvust Tööinspektsiooni portaaliga www.tööelu.ee – sealt saab kasulikke nõuandeid. Tööandjad, kes te võtate suveks suilisi appi, rajage oma töösuhe algusest peale heale alusele, olgu töötaja siis noor või vana, kohalik või mitte. Hea suhe toob parimad tulemused! ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

Hooajatöölised meilt ja mujalt

Jaanika Palm

Juba mõnda aega valitseb Eesti tööturul tööjõupuudus. Suvel annab see eriti teravalt tunda, kui tööandjad ei leia puhkusele suunduvatele töötajatele asendajaid ja põllumees ei saa olla kindel, et leidub piisavalt töökäsi, kes aitaks saagi põllult koristada.

Mitmes sektoris, nagu põllumajanduses, turismis, toitlustuses ja ehituses, kasvab suvel tööde maht hüppeliselt ja nii ka vajadus lisatööjõu järele.

Otsitakse sadat hooajatöölist

Töötukassa tööotsijate ja tööandjate teenuste juhi Livia Laasi sõnul on tavapärase, et tööandjad otsivad suveks suurt hulka lühiajalisi töötajaid. Sel juhul on nad ikka soovitanud tööandjail tulla maakondlikule töömessile. „Töömessidele tulevad ka tööotsijad, kes ei pruugi aktiivselt portaalide kaudu tööd otsida ega ole ka töötuna arvel. Samuti saab Töötukassa kutsuda alaealisi tööotsijaid messile, kus on osalemas tööandjad, kellele sobivad ka alaealised töötajad, kelle tööaja ja ülesannete suhtes kehtivad piirangud,” selgitas Laas.

Kui tööandjal on vaja korraka värvata rohkem inimesi, siis saab Töötukassa abiga korraldada värbamispäevi, mis võivad toimuda Töötukassa ruumides, aga ideaaljuhul tööandja juures. „Värbamispäeva tööandja juures korraldades on tööandjal võimalik potentsiaalsele töötajale tutvustada töökeskkonda ja -ülesandeid ning end sobiva tööandjana näidata,” sõnas Laas, julgustades ühtlasi tööandjaid Töötukassa poole pöörduma, sest kõik pakutavad teenused on tööandjatele tasuta.

Laas rõhutas, et praeguses tööjõupuuduses peaksid tööandjad olema paindlikud ning sealjuures mõtlema laiemalt, millist töötajat nad vajavad. „Meil on tööturul palju sihtgrupe, kes ei saa töötada tavapäraselt 8 tundi, kuid on võimelised töötama näiteks 5 tundi. Kui tööandja tuleb meie juurde

sooviga leida töötajaid, siis me vaatame, milline on ametikoha profiil, ning toetame sobivate oskustega töötajate leidmist. Kui tööandja on valmis tööle võtma vähenenud töövõimega inimest või alaealist töötajat, saavad töötukassa konsultandid tutvustada toetusmeetmeid, mis nende sihtgruppide töölevõtmist soodustavad,” rääkis Laas. Ta tõi näiteks alaealise töötamise toetuse, tööruumide kohandamise vähenenud töövõimega töötajale ja abivahendite soetamise võimaluse.

Lisatööjõud välismaalt

Politsei- ja Piirivalveametile (PPA) esitati möödunud aastal ligikaudu 22 000 lühiajalise töötamise registreerimise taotlust ning neist rahuldati 19 820. Käesoleval aastal prognoosib PPA taotluste arvu suurenemist. „Sel

- Välismaise tööjõu kohta leiate infot www.ti.ee (Välismaise töötaja infoväli, Välismaine töötaja).
- Tööohutust ja -suhteid puudutavate teemade kohta vaadake lisainfot: www.tooelu.ee/.
- Politsei- ja Piirivalveametis nõustab tööandjaid võõrtöolistega seotud küsimustes migratsiooninõustaja. Vaadake lisainfot: www.politsei.ee/et/migratsiooninoustajad.

aastal prognoosime taotluste arvuks ligikaudu 30 000. Kõige enam soovib Eestisse tööle tulla inimesi Ukrainast, Moldovast, Valgevenest, Gruusiast ja Venemaalt," rääkis **PPA identiteedi ja staatuste büroo nõunik-ekspert Liis Valk**. Ta rõhutas, et otsuste arv ei võrdu inimeste arvuga. Kui inimene töötab mitmes kohas, siis on igal tööandjal vaja töötaja uuesti PPAs registreerida ning seetõttu võib ühe inimese kohta olla mitu registreeringut.

„Kõige rohkem töötajaid tuleb välismaalt ehitussektorisse ja töötlevasse tööstusesse. Hooajatöös on esikohal põllumajandus. Võõrtöölised tulevad tööle esmajoones Tallinna ja Harjumaale ning Lõuna-Eestisse, kus peamiseks töödeks on maasika- ja kurgikorjamine," selgitas Valk.

Lühiajalise töötamise üks alaliike on hooajatöö, mil nõudlus tööjõu järele on hooaja tõttu märkimisväärselt suurem kui muul ajal. Lühiajaline Eestis töötamine hooajatöötajana on lubatud kuni 270 päeva 365 järjestikuse päeva jooksul.

„Lühiajaliselt võib välismaalane Eestisse tööle tulla igasuguse töö jaoks, kui tööandja on täitnud seadusega ette nähtud eeldused. Üks peamistest tingimustest on palk: töötasu peab olema võrdne Eesti keskmise palgaga. Hooajatöö puhul palgakriteeriumi ei ole, kuid klassifitseeritud on valdkonnad, kuhu välismaalt tulnud töötaja tohib tööle asuda," lisas PPA nõunik-ekspert Valk.

Kes töötab ja kelle alluvuses?

Enamik võõrtööjõudu palkavaid töö-

andjaid on seaduskuulekad ning välismaalt tulnud töötaja võib asuda rahuliku südamega Eestis tööle, sest tal on taskus tööleping, tema siinviibimine on registreeritud ning tööohutus tagatud.

Vahel ei tea Eestis ehitussplatsile tööle sattunud ehitusmees ka ise, kelle alluvuses ta töötab.

Paraku on tööturul ka tööandjaid, kes seadustele vilistavad. **Eesti Ehitustevõtjate Liidu juhatuse esimees Raivo Rand** selgitas võõrtööjõuga seotud probleeme ehitussektoris: „Tullakse turistiviisiga ja hakatakse siin hoopis tööle. Tööandja maksab ümbrikupalga ja ei täida miinimumpalga kriteeriumi. Ka see on tavaline, et peatöötaja täidab palgakriteeriumi või maksab töötajale rohkemgi, kui nõutud, kuid vahendusfirma võtab sellelt töötasult ebaseaduslikult vaheltkasu.“ Ta tõi näite, kus töötajale maksti vahendusfirma kaudu 18 eurot tunnis, kuid hiljem selgus, et töötajale tasuti sellest palgarahast vaid 4 eurot tunnis.

Võõrtööjõuga seoses ongi enim probleeme üles kerkinud ehitussektoris, kus võrreldes teiste valdkondadega töötab enim võõrtöölisi. Vahel ei tea Eestis ehitussplatsile tööle sattunud ehitusmees ka ise, kelle alluvuses ta töötab. **Tööinspektsiooni juhtiv tööinspektor Eneken Hiire**, kes inspekteerib ka ehitusplatse, tunnistas, et mõnikord on neil väga raske välja selgitada, kelle alluvuses võõrtöö-

line töötab. „Siia lähetatud töötajate registreerimine töötajate registris ei ole vajalik ja kui tööandja ei registreeri oma töötajaid PPAs, siis meil ei olegi nende töötajate kohta andmeid. See on nulliring, sest meie ei tea, kelle töötajad nad on, ja tihti ei tea töötajad ka ise, kes on nende tegelik tööandja," selgitas Hiire.

Alluvussuhete väljaselgitamine nõuab mõnikord Sherlock Holmesi detektiivivaistu. „Kui alltöövõtja tuleb tööd tegema, siis peatöövõtja ei tea, kes on tema töötajad, kas nad saavad ametlikku töötasu, kas nad on nõuetekohaselt registreeritud. Ehitusobjektile on palju erinevaid töid ja mitmed tööd kestavad lühikest aega, inimesed vahetuvad objektile kiiresti. Tootmises on võõrtöölisi lihtsam jälgida, sest töötajad vajavad spetsiifilist väljaõpet ja töötavad pikema perioodi vältel," rääkis Rand.

Rand näeb probleemi lahendusena töötajate identifitseerimiskaardi juurutamist ehitussektoris. „Elektrooniline kaart, millel on inimese nimi ja pilt ning tööandja nimi, peaks olema kohustuslik ka Eesti ehitusmeestele, mitte ainult võõrtööjõule. Sellise kaardi abil on võimalik tuvastada, kas inimene töötab ametlikult, aga ka näiteks seda, kas ta on läbinud ohutusinstruktaazi. Kes seda läbinud ei ole, need objektile ei pääsegi," selgitas Rand kaardi toimimispõhimõtet.

Tööinspektsiooni peajurist Liis Naaber-Kalm rääkis, et Maksu- ja Tolliamet on alustanud töötajate elektroonilise identifitseerimiskaardi kasutuselevõtu analüüsi, kuid selle kohustuslikuks muutmine tööandjatele võ-

tab aega vähemalt paar aastat. „Paljud suured ehitusettevõtted kasutavad juba sellist kaarti objektidel. Riigi tasandil selle kohustuslikuks muutmine sõltub poliitilisest valikutest, mis suunas tööturg edasi liigub,“ sõnas ta.

Tööohutus on tööandja kohustus

Tööinspeksiooni jõuab seoses võõrtöölistega kõige rohkem küsimusi töösuhete ja -tasu kohta. „Soovitakse teada, missugused õigused kohalduvad välismaalastele. Kahjuks tuntakse vähem huvi, kuidas tagada välismaalt tulnud töötajatele tööohutus,“ selgitas Naaber-Kalm Tööinspeksioonist. Ta julgustab tööandjaid küsimuste või kahtluste korral Tööinspeksiooni nõustajatega ühendust võtma, et vältida puudujääke või vigu oma tegevuses ja dokumentatsioonis. „Seaduse mittetundmine ei vabasta selle täitmisest. Tööinspeksiooni huvi on hoida tööturgu korras ja selleks on parim viis tööandjate nõustamine,“ rõhutas ta.

Naaber-Kalmu sõnul püüavad tööandjad tööohutuse pealt kokku hoida ning loodavad, et kontroll ei jõua nendeni. „Meil ei ole veel tugevalt juurdunud ohutuskultuuri. Meile tööle tulevate võõrtööliste kodumaa ohutuskultuur võib olla madalam kui Eestis, aga meie oma jällegi on madalam kui Soomes või Norras. Vähene ohutuskultuur ei puuduta ainult võõrtööjõudu, samu probleeme, mida näeme võõrtööliste puhul, näeme ka Eesti tööjõu puhul. Näiteks puuduvad töötajatel isikukaitsevahendid,“ selgitas Naaber-Kalm.

Tööinspektor Hiire sõnul peaksid töö-

andjad rohkem tähelepanu pöörama ka võõrtööjõu juhendamisele. „Probleemid ei ole ainult ehitussektoris. Ka põllumajandussektoris ja tootmises ei juhendata töötajaid piisavalt. Riigist, kust võõrtööjõud on pärit, ei pruugi taolist Eestis kasutatavat masinaparki olla ja inimene pole võib-olla isegi kunagi näinud selliseid masinaid. Väljaõpe ja juhendamine on tööohutuse A ja O,“ rääkis Hiire.

On ka tööandjaid, kes võtavad tööohutust tutvustavale eestikeelsele juhendile võõrtöölise allkirja ning arvavad, et sellest piisab. „Kui eesti keelt mittevaldav inimene kirjutab alla eestikeelsele tööohutusjuhendile või juhendamine toimub suures grupis eesti keeles, siis ei saa seda pidada mõistlikuks ega korrektseks juhendamiseks,“ täpsustas Hiire.

Alates kevadest peab Tööinspeksioon eraldi välismaalaste tööõnnetuste statistikat.

Naaber-Kalm lisas, et oluline ei ole vahet teha kodumaisel tööjõul ja võõrtööjõul, vaid kõiki tuleb kohelda võrdsest: „Kolmandast riigist tulnud töötaja võib olla palju lojaalsem tööandjale ja kohusetundlikum, kuid teda tuleb ka väärtustada. Tööandja peab leidma aja, et teda juhendada, et ta saaks siit elusa ja tervena tagasi oma pere juurde minna.“

Alates kevadest peab Tööinspeksioon eraldi välismaalaste tööõnnetuste statistikat. „Varem Tööinspeksioon vahet ei teinud, kas tööõnne-

tus juhtus kohaliku inimesega või välismaalasega, aga suurenev võõrtööjõu hulk on tinginud vajaduse koguda seda statistikat eraldi,“ selgitas Naaber-Kalm.

Lühiajaline Eestis töötamine on lubatud kuni 365 päeva 455 järjestikuse päeva jooksul. Ehitusettevõtjate liidu juhatuse esimees Rand on seisukohal, et seda perioodi tuleks pikendada 730 päevani ehk kahe aastani. „Ehitusettevõtjate liidu ettepanek oli anda luba töötamiseks kaheks aastaks, sest siis tekiks inimesel kindlus oma töökoha suhtes. Kaheaastase töötamise puhul oleks liit valmis pakkuma tööandjatele tuge töötaja kvalifikatsiooni kontrollimisel ja viiks läbi ka esmase väljaõppe,“ selgitas ta. „Eestis on oma ehitustavad ja -võtted, mistõttu on kohapealne väljaõpe oluline. Mõnikord kulub väljaõppeks üks kuu, aga vahel ka kuni kaks kuud ning siis jääb reaalse töö tegemise aeg väga lühikeseks. Kui me teeme võõrtööjõu tulemise siia lihtsamaks ja lubame kauem töötada, siis on vähem survet illegaalseks töötamiseks,“ lisas Rand.

Majutuskohaks ei sobi telk ega soojak

Võõrtöölised julgevad järjest enam pöörduda töövaidluskomisjoni. „Pöördumised on peamiselt seotud saamata jäänud töötasuga. Näiteks juhtumid, kus töötajale on lubatud osa töötasust maksta ametlikult ja osa ümbrikus ning ümbrikus makstava osa jätab tööandja tasumata. Samuti on juhtumeid, kus töötaja on kirjutanud alla eestikeelsele lepingule, saamata tegelikult aru, kui palju tööandja talle

Hooajatöö peab olema seotud kindla ajaga aastas, mil nõudlus tööjõu järele on hooaja tõttu märkimisväärselt suurem kui muul ajal. Lühiajaline Eestis töötamine hooajatöötajana on lubatud kuni 270 päeva 365 järjestikuse päeva jooksul.

Hooajatööd on võimalik registreerida, kui tegevus kuulub järgmisesse loetellu:

1. Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad
2. Metsamajandus ja metsavarumine
3. Kalapüük ja vesiviljelus
4. Toiduainete tootmine
5. Alkoholivaba joogi tootmine; mineraalvee ja muu villitud vee tootmine
6. Majutus
7. Toidu ja joogi serveerimine

palka maksab ja kui palju sellest tuleb majutuse eest tasuda. On olnud ka nii, et tööandja tasub küll lepingus ettenähtud palga, kuid seejärel tuleb töötajal enamik sellest majutuskuludeks tasuda,” rääkis Naaber-Kalm.

„Kui tööandja ja võõrtöölise vahel on sõlmitud kokkulepe, et tööandja tagab majutuse, siis peab see olema tagatud majutusasutuses, mitte telgis või soojakus. See piirang kehtib ainult hooajatöötajate kohta. Ülejäänud lühiajaliselt tööle võetud välismaalaste kohta sellist piirangut kehtestatud ei ole,” rääkis Valk. „Põhjuseks on

see, et hooajatöötajaid peetakse Euroopas ohustatud grupiks, keda võidakse eksploateerida. Neile ei ole küll kehtestatud rangemat palgakriteeriumi, aga seatud on nõuded töölepingule ja majutusele,” selgitas ta piirangu tagamaid.

„Võõrtööjõu registreerimata jätmine, töölepingute sõlmimata jätmine, töötasu täielik või osaline maksmata jätmine, majutamine ebasobivates tingimustel rõdul või keldris, infosulus hoidmine, töötaja sundimine tegema muud kui kokkulepitud tööd võib viia ühel hetkel olukorrani, kus räägime juuba tööalasest ärakasutamisest inimkaubanduse võtmes. Kahjuks tuleb tõdeda, et ärakasutamisohtu on märgata ka võõrtööjõu puhul, mitte ainult kohaliku tööjõu puhul,” rääkis Tööinspektsiooni peajurist Naaber-Kalm. Ta lisis, et inimkaubandusega seotud teod on inimõigusi riivavad ning tegemist on kuritegudega, mis on Eestis sätestatud karistusseadustikus.

Vähendamaks ja ennetamaks töötajate tööalast ärakasutamist ning selle läbi langemist inimkaubanduse ohvriks, teevad mitmed asutused igapäevast koostööd.

PPA, Tööinspektsioon ning Maksu- ja Tolliamet teevad koostööd reidide kavandamiseks ja läbiviimiseks. „Meie esmane huvi on reididel tuvastada tööandjad, kes võimaldavad lepinguta töötamist, kes ei registreeri nõuetekohaselt oma töötajaid. See on meie eesmärk tööandjad vastutusele võtta. Esmajärjekorras järgneb sanktsioon tööandjale ja mitte võõrtöölisele, sest toiming on tegemata tööandjal,” selgitas Valk.

Ehitusettevõtjate liidu juhi sõnul võimaldab praegune trahvi tasumise kord rikkumisega vahele jäänud tööandjatel selle tasumisest kõrvale hiilida. „Trahv ei kutsu tegelikult korrale, sest ka trahvidest on võimalik kõrvale viilida – firma põhja lasta ja uus teha või trahvinõue kohtus vaidlustada. Ettevõtted, kes jätavad teadlikult maksud tasumata ja keda ei suudeta korrale kutsuda, annavad teistele otseku signaali, et tehke nii ja teiega ei juhtu eriti midagi,” selgitas Rand.

Naaber-Kalmu arvates sõltub trahvi motiveeriv mõju ettevõtte suurusest ja tema finantsvõimekusest trahvi tasuda: „Väiksematele ettevõtetele on rahaline trahv küllalt motiveeriv ning suuremad ettevõtted ei soovi trahvi saada, sest see võib olla riigihankel osalemist välistav asjaolu.”

Ettevaatust, fantoom!

Hiire sõnul peaksid Eesti tööandjaid põhjalikumalt kontrollima oma koostööpartnereid, kes lähetavad Eestisse võõrtöölisi või vahendavad renditööjõudu. „Kui välismaal asuva ettevõttega sõlmitakse leping, mille allkirjastab juhatuse liige, siis Eesti ettevõtja peaks kindlaks tegema, et see teine pool tõesti on see, kelle ta väidab enda olevat. Kui selgub, et teine pool on fiktiivne lepingupartner, siis kogu vastutus tööohutuse ja -tervishoiu eest langeb Eesti ettevõtjale,” selgitas Hiire. Naaber-Kalmu sõnul on neil selliseid juhtumeid olnud, kus selgub, et ettevõtet, kellega on leping sõlmitud, tegelikkuses ei eksisteerigi. „Kõik lepingupartnerite omavahelised kokkulepped peavad olema tõendatavad,” selgitas Naaber-Kalm. ■

Alaealised suvetöötajad panevad ka kogenud töötajad pingutama

Jaanika Palm

Eelmisel aastal registreeriti töötamise registris 3834 kuni 15-aastase alaealise töötamine. Noortele pakkusid tööd 687 ettevõtet.

Noored soovivad võrdset kohtlemist

Hiiumaal asuv Dagoplast AS, mis tegeleb kiletoodete ja plasttorude tootmise ning plastijätmete ümbertöötlemisega, värbab noori tööle eesmärgiga kujundada neis tööharjumust ja -distsipliini. „Alaealistel on töö leidmine keerulisem ja seepärast pakume oma töötajate lastele võimalust paremini mõista, mida tähendab töö käi-

mine ja töö tegemine. Samuti saavad nad näha, missugust tööd nende vanemad iga päev teevad,“ rääkis **Dagoplasti personalijuht Liljan Leo**.

Töötukassa tööotsijate ja tööandjate teenuste juhi Livia Laasi sõnul on tööandjad üha rohkem valmis alaealisi palkama: „Meil on päris palju tööandjaid, kes juba arvestavad, eriti suveperioodil, alaealise tööjõuga. Päris palju võetakse noori tööle tutvuste kaudu.“

Dagoplasti personalijuhi Leo sõnul ei ole sugugi kerge töötajaid leida. „Enamasti pakume suvisel koolivaheajal töötamise võimalust oma töötajate lastele. Aasta ringi oleme tööle palkanud ka mõne alaealise töötaja, kellel ei ole koolikohustust,“ sõnas Leo. „Oleme noori värvanud tööle ka Töötukassa ja Facebooki grupi „Hiiumaa töökuulutused“ kaudu.“

Laas julgustab tööandjaid alaealiste

Alaealised töötajad vajavad rohkem juhendamist.

- Alates 1. jaanuarist 2018 saavad tööandjad, kes pakuvad tööd 13–16-aastastele noortele, taotleda Eesti Töötukassalt alaealise töötamise toetust.
- Tutvu lisainfoga: <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/alaealise-tootamise-toetus>.

võimalust pakkuma. „Alaealised, kes soovivad suvel töötada sel ajal, kui teised noored rannas puhkavad, on ikkagi motiveeritud. Aga niisamuti na-

gu täiskasvanud töötajad, ootavad ka noored, et tööandja suhtuks neisse inimlikult ning arvestaks nendega kui võrdne võrdsega,” selgitas ta.

Hirmud alaealise töötaja palkamisel

Livia Laasi sõnul kardavad tööandjad, et alaealiste töötajatega on suurem õnnetuste risk. „Juhendamine ja väljaõpe on oluline ka täiskasvanute puhul, kuid tööandjatele tundub ikkagi, et alaealised töötajad vajavad seda märksa enam. See hirm on põhjendatud, sest noor inimene, kes on võib-olla oma esimesel töökohal, vajabki rohkem ülevaatomist ja juhenda-

mist,” selgitas Laas. „Loomulikult võib noortel töötajatel juhtuda rohkem eksimusi, aga samamoodi eksivad täiskasvanud töötajad ning üldistusi kõigile noortele teha ei tohiks,” lisas ta.

Ka Leo arvates on alaealiste töötajate puhul suurim miinus vajadus suurema kontrolli järele. „Neil puudub eelnev töökogemus ning samuti kehtivad neile mitmesugused tööaja ja -ülesannete piirangud, kuid need kaalub üles noorte rõõmsameelsus ja teotahe, mis paneb ka kogenud töötajad rohkem pingutama, et noortele eeskuju pakkuda,” selgitas Dagöplasti personalijuht. ■

RIIN KIIK

Põllumajandusuuringute Keskuse personalijuht

Mis motiveerib Põllumajandusuuringute Keskust alaealisi värbama?

Oleme alaealisi tööle võtnud, et pakkuda neile väärtuslikku töökogemust ning kasvatada tööharjumust. Ei ole väga palju kohti, kus alaealisi tööle soovitakse ja neid päriselt rakendada saab. Põllumajandus on üks neid valdkondi, kus ka seadus lubab alaealistel töötada.

Missuguseid töid noored teevad?

Oleme värvanud alaealisi appi vaid hooajalisteks abitöölisteks suvel, mil meie katsekeskuste katsepõldudel on kõige rohkem töid ja toimetamisi. Näiteks abistavad nad vaatlustel, rohivad ja teevad muid jõukohaseid abitöid.

Kas olete Töötukassalt taotlenud ka alaealise töötamise toetust?

Seni ei olnud me toetust taotlenud, kuid hiljuti võttis Töötukassa esindaja meiega ise ühendust ja tutvustas meile seda võimalust. Leidsime, et vastame

toetuse saamise tingimustele ning esitasime esmakordselt ka taotluse.

Kui kerge on noori tööle leida?

Alaealisi ei ole me otseselt kuulutusega otsima pidanud. Noorte puhul on üldiselt oluline leida üles nende huvi ja motivatsioon. Boonuseks saavad nad huvitava kogemuse ja uusi teadmisi, kuid sageli on magusaim präänik päris oma teenitud töötasu.

Mis on alaealise töäjõu peamised plussid ja miinused?

Alaealiste üks eeliseid on nende tahe ja võime kiiresti õppida ja tegutseda. Samal ajal aga tuleb nende tegevust vahel hoolikamalt kontrollida, et tehtud töö kvaliteet vastaks meie nõuetele.

Kas soovitaksite teistel tööandjatel alaealisi palgata?

Ikka soovitame ja seda samadel põhjustel, miks me seda ise teeme – et anda noortele töökogemust ja kasvatada järeltulevas põlves tööharjumusi, mida meie tööturg tulevikuks väga vajab.

Töotervishoid ja tööohutus

Töökeskkond arvudes 2018. aastal

2018. aastal registreeriti 5134 tööõnnetust, millest 4020 olid kerged, 1105 rasked. Elu kaotas tööl 9 inimest.

Haigekassa hüvitas tööõnnetuste tõttu võetud töövõimetulehti 4,9 miljoni euro eest.

Tööõnnetushüvitiste kulud 2014-2018 Eesti Haigekassa andmetel

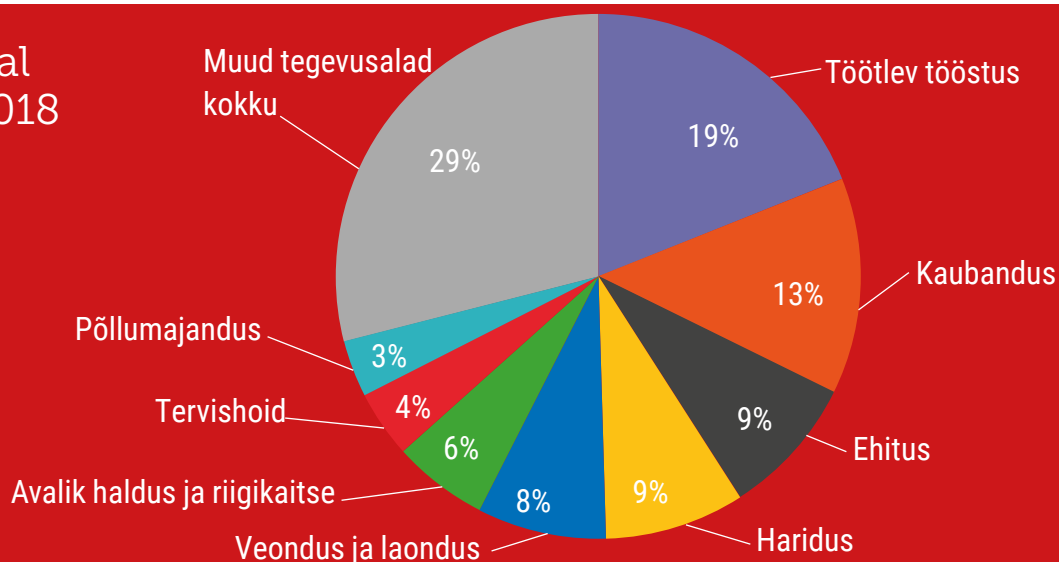
TÖÖÕNNETUSHÜVITIS	2014	2015	2016	2017	2018
Lehtede arv	5 731	6 158	7 037	7 464	7 777
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	124 114	137 096	139 848	149 088	155 508
Hüvitiste summa (tuhat eurot)	3 144	3 603	4 010	4 443	4 996
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	25,3	26,3	28,7	29,8	32,1
Lehe keskmine pikkus	21,7	22,0	19,9	20,0	20,0

Möödunud aastal oli Eesti tööturg väga aktiivne. Kokku tegutses siin 131 650 ettevõtet, millest Tööinspektsiooni järelevalve alla kuulus 56 683 ehk vaid 43% kõigist ettevõtetest. Tööinspektsioon kontrollib töökeskkonna ohutust ja töotervishoiu korraldust ettevõtetes, kus on vähemalt üks töölepinguga töötaja või on töötajatena tegevad juhatuse liikmed. Seetõttu puudub ülevaade töökesk-

konna olukorrast ettevõtetes, kus töötegemine on reguleeritud teenuse osutamise lepingutega.

Eesti suurim tööandja on jätkuvalt mikro- või väikeettevõtte, sest ca 86% ettevõtetes on alla kümne töötaja. Tegevusaladest on enim ettevõtteid kaubandussektoris (ca 9400), ehitusvaldkonnas (ca 7200) ning kinnisvaras (ca 5700).

Hõivatute osakaal tegevusalades 2018 (Statistikaameti andmetel)



Eelmisel aastal juhtus enim tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaa, kus asub ka suurem osa ettevõttest. Suhtarvult oli tööõnnetusi kõige rohkem Järvamaal ja Lääne-Virumaal. Sektoritest juhtus enim tööõnnetusi metallitööstuses, kau-

banduses ja ehituses. Ametitest sattusid kõige sagedamini õnnetustesse meessoost veoautojuhid, transporditöölised ja ehitajad. Naistest said tööd tehes enim vigu poemüüjad, loomakasvatavad ja koristajad.

Ametid soo lõikes, kellega juhtub enim tööõnnetusi

Mehed	Naised
Veoautojuhid	Poemüüjad
Transporditöölised ja laadijad	Loomakasvatavad
Ehitajad	Abilised ning koristajad kontorites, hotellides jms asutustes
Keevitajad	Kokad
Põllumajandus- ja tööstusmasinate mehaanikud ning lukksepad	Hooldajad tervishoiuasutustes
Tootmislihttöölised	Pakkijad
Sõjaväe reakoosseis	Õenduse tippspetsialistid
Puidutöötlemise töölised	Tootmislihttöölised
Puusepad	Köögiabilised
Puidutöötlemisseadmete operaatorid	Toiduainete töötlemise töölised

Enamasti juhtuvad tööõnnetused siis, kui kaob kontroll masina, seadme või looma üle. Sageduse poolest teisel kohal on libisemine, komistamine ja kukkumine.

Töövaidluskomisjonidele laekus mullu 2716 avaldust, nende hulk on varasemaga võrreldes mõnevõrra kasvanud. Aasta jooksul pöörduti Tööinspeksiooni poole nõu saamiseks 45 870 korral.

Viimase kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv küll pidevalt suurenenud, kuid see ei tähenda otseselt, et võrreldes 1999. aastaga oleks tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on tööandjad ja töötajad teadlikumad ning tööl juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid olmetraumadena.

Tööinspeksioon registreerib ka neid juhtumeid, mis toimuvad Eesti ettevõtete töötajatega väljaspool Eestit. 2018. aastal toimus Eesti töötajatega välismaal 177 tööõnnetust, mida on seitsme juhtumi võrra rohkem kui aasta tagasi. Enim juhtub tööõnnetusi Eestist pärit töötajatega Soomes ja Rootsis – Soomes ehitajatega ja Rootsis veoautojuhtidega. ■

Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2016–2018



Töökeskkonna ülevaatega saab tutvuda Tööinspeksiooni kodulehel
www.ti.ee/est/teavitustegevus-statistika/statistika/tookeskkonna-ulevaade/2018/

Uudised

Kutsume ettevõtjaid Tööinspektsiooni digitaliseerimise asjus **kaasa mõtlema**

Tööinspektsioon arendab alates 2019. aastast koostöös Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusega (TEHIK) ning Trinidad Wiseman OÜ ja TripleDev OÜga digitaalset Tööinspektsiooni e-lahendust, mis muudab edaspidi töökeskkonna ja töösuhete järelevalve nii tööandjatele kui ka Tööinspektsioonile paberivabaks ning oluliselt kiiremaks ja mugavamaks.

Lisaks luuakse tööandja töökeskkonna iseteenindus, mille abil saab organisatsioon muu hulgas hakata juhtima organisatsiooni tervishoidu ja tööohutust ning teha paberivabalt

Tööinspektsiooniga seotud toiminguid.

Tööelu infosüsteemi arhitekti Martin Õunapi sõnul on alates märtsist toimunud tööelu infosüsteemi ja töökeskkonna iseteeninduse põhikomponentide arendus – uutele teenustele on laotud vundamenti. „Lähikuudel liigume edasi äriprotsesside lahenduse juurde ning alustame esitluskihi töödega,” sõnas Õunap.

Selleks et töökeskkonna iseteenindus oleks tööandjatele mugav, kaasaab Tööinspektsioon tööandjaid ja

töökeskkonnaspetsialiste näiteks funktsionaalsuse ja kujunduse arendusse. Intervjuude käigus selgitame välja, millised on kasutajate soovid, ja hiljem oodatakse neid arenduse prototüüpi testima. Eesmärk on luua tööandjate ootustele ja vajadustele vastav töökeskkonna iseteenindus.

Hoia digitaalset Tööinspektsiooni arengutel silma peal aadressil www.tooelu.ee/uus, kus on ka võimalus tellida uudisvoogu ning anda märku huvist osaleda uue töökeskkonna iseteeninduse arendusfaasi testimisel.

Arvamusfestivalil räägime tööst ja töötamisest

9.–10. augustil toimuval Arvamusfestivalil Paines on arutelude kavas ka tervishoidu ja tööohutuse teemad ning räägitakse vaimsest tervisest.

Arvamusfestivali kontseptsioon on inspireeritud viiekümneaastase traditsiooniga ühiskondlik-poliitilisest Almedalsveckani festivalist Rootsis. Eestis toimub festival seitsmendat korda ning on küllastajatele tasuta.

Tulge kuulama huvitavaid esinejaid ja kaasa arutlema!
Täpsem info: www.arvamusfestival.ee

Tööohutus ja tervishoid puudutab kõiki töötajaid.



Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) saab **25-aastaseks**

Juuni alguses tähistab EU-OSHA oma 25. tegevusaastat. Organisatsioon töötab selle nimel, et muuta Euroopa töökohad ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks, mis on kasulik nii ettevõtetele, töötajatele kui ka riikidele.

Enim teatakse EU-OSHA tegevusi kampaaniate kaudu. Kampaaniad kestavad kaks aastat ning keskenduvad kogu Euroopas ühele töötervishoiu ja tööohutuse väärtuspunktile.

2018.–2019. aasta peateema on ohtlikud ained ja nende haldamine töökeskkonnas. Eelmisel aastal võeti Eestis fookusesse kantserogeenid töökeskkonnas. Ka sel aastal kõneleme nii tööga seotud vähist kui ka töötervishoiust laiemalt.

Augustis toimub kaks infopäeva, üks Tallinnas ja teine

Tartus. Sügisel on oodata populaarseid filmiõhtuid, kus näitame Leipzigi filmifestivalil 2018. aastal töötervishoiu ja tööohutuse eriauhinna saanud filmi. Oktoobri lõpus toimub aga traditsiooniline töötervishoiu konverents, mis sel aastal on järjekorras juba kahekümne esimene.

Täpsem info on ürituste toimumise lähenedes saadaval Tööinspeksiooni kodulehel teavitustegevuste rubriigis www.ti.ee/est/teavitustegevus-statistika/teavitustegevus/uritused/eu-oshategevused/.

Külasta ka EU-OSHA kodulehte, kus töötervishoiu ja tööohutuse teemad leiavad põhjalikku kajastamist. Sealt leiad nii uuringuid kui ka teemakäsitlusi; mitmed andmemahukad uuringud on esitatud lugejale mugavalt visualiseerituna. Pea kogu info on kättesaadav ka eesti keeles osha.europa.eu/et.

Tööinspeksioon uurib tööandjate rahulolu järelevalvega

Hetk, mil toimub kokkupuude kliendiga – kõne infoliinile, kohtumine müügisaalis, suhtlemine kirja teel või mõne digiplatvormi vahendusel – on iga organisatsiooni jaoks tipphetk. Lühinägelikud on organisatsioonid, kes neid kokkupuuteid alahindavad. Tööinspeksioon lähtub sellest arusaamisest ning võtab luubi alla hetke, mil Tööinspeksiooni töötaja kohtub tööandjaga, nõustab kodanikke telefonitsi, edastab kirja.

Seni on Tööinspeksioon mõõtnud üsna täpselt seda, kui võrd on kodanikud rahul pakutava nõustamis- ja konsulteerimisteenusega. Aasta-aastalt ollakse teenustega üha rohkem rahul, viimase küsitluse kohaselt oli 92% infotelefoni kasutajatest nõus Tööinspeksiooni soovitada oma tuttavatele. Hindamise tulemused annavad väga head infot, mille abil teenuseid edasi arendada.

Selle aasta kevadest uuritakse ka tööandjate rahulolu järelevalvega. See on vajalik, et Tööinspeksioon saaks oma järelevalve muuta tööandjatele maksimaalselt kasulikuks. Peale rahulolu uuritakse ka seda, kas inspektori soovitusel aitavad tööandjatel töökeskkonna ja töösuuhete probleeme lahendada. Tööandja saab pärast tööinspektori külastust 7–14 päeva jooksul küsitlusankeedi, milles on tal võimalik hinnata rahulolu järelevalveteenusega ja teha soovi korral Tööinspeksioonile ettepanekuid või lisada kommentaar.

Rahulolu indeksit saab jälgida Tööinspeksiooni kodulehel www.ti.ee/est/tootervishoid-tooohutus/tootervishoiu-ja-tooohutuse-korraldus-ettevottes/jarelevalve/.

Persoon

Tiit Pruuli:

Empaatiavõime on juhile sama oluline kui oskus lugeda bilanssi

Kohtume Tiit Pruuliga Go Groupi tööruumides Balti jaamas ning ta palub kohe intervjuu alguses sina peale üle minna. Tema tööruum on kaugel sellest, mida võiks nimetada kabinetiks – omanäolised vanaaegsed esemed, reisiraamatute küllus, värvikirev idamaise mustriga vaip ning maakaardid seintel loovad isikupärase ja hubase atmosfääri, peegeldades seal töötavat inimest.

Vestles Jaanika Palm, pildistas Kristi Sits



Järjest rohkem inimesi saab oma tööasju toimetada hõlpsalt kaugtööd tehes. Kuidas planeerib ettevõtte juht oma vaba aega nii, et meel saaks puhatud, aga ka äri juhitud?

See on mulle, kes ma olen ju päris palju kodust eemal, tõesti oluline teema. Paraku tuleb esiteks vastata, et omaniku ja tippjuhi meel ei puhka kunagi täielikult. Teiseks: sa ei pea juhtima ainult protsesse, vaid ikkagi ka inimesi. Ja inimesed vajavad mõnikord ka silma vaatamist ja sõna otseses mõttes käe hoidmist. Empaatiavõime, mis eeldab vähemalt mingil määral füüsilist kohalolu, on igale juhile sama oluline kui oskus lugeda bilanssi.

Kui palju eeldab kaugtöö head enesedistsipliini ja planeerimisoskust?

Kindlasti nõuab kaugtöö enesedistsipliini. Kui suhtumine on see, et kodust võib tööd teha ka diivanil aieledes ja teise silmaga Fashion TVd vaadates, siis ei ole muidugi mingitest tõsistest tulemustest mõtet rääkida.

Minu turismiettevõttes Go Travel oleme töötajatega ametlikult kokku leppinud ühe kodukontori päeva nädalas. See ei ole kohustus, vaid vabadus ja võimalus.

Mõnel juhul lubame kodust töötada ka pikemalt. Näiteks kui inimene on veidi tõbine, aga tööd teha saab, tahab ja suudab, siis on lihtsalt mugavam ja kolleegide säästvam end koduses keskkonnas turgutada ja taastuda.

Samuti võimaldame paindlikkust töö-

ajas, kui on vaja keset päeva veidikeks töölt eemal olla, näiteks arsti juures käia. Samuti ei loe me tööle jõudmise või töölt lahkumise puhul minuteid, sest selles töös tuleb tihti ette, et alustad kiirete tellimustega hommikul vara juba kodus või on vaja mõnda hädalist abistada õhtul väljaspool tööaega. Peamine on, et kliendid on kogu aeg kenasti hoitud ja büroo lubatud kellaaegadel avatud.

Seda laadi paindlikkus ja vabadus on töötajale väga motiveeriv – töötaja tunneb, et teda usaldatakse, teda aktiveeritakse ning et tal on vabadus ise otsustada. See omakorda innustab teda kvaliteetsemalt töösse panustama.

Reisikonsultandi töö on väga vastutusrikas: ei tohi eksida lennupiletite, passinumbrite ja paljude muude pisi-asjadega. Reisikonsultandi väike eksimus võib rikkuda ilusa perepuhkuse või kellegi ärikohtumise. Seega on väga oluline, et suudame töötajatele tagalas pakkuda tingimusi, mis neid maksimaalselt toetavad, mitte ei tekitata hirmu ja lisapingeid.

Õnneks olen lõpuks ära õppinud ka selle lihtsa tõe, et asjade edasilükkamine neid ei lahenda.

Go Travelis saame seda kõike oma töötajatele võimaldada, sest meie peamised töövahendid on internet ja telefon. Enamik reisibüroo vahendatavatest teenustest on tänapäeval elektroonilised, mistõttu füüsilisi-

ne kontakt kliendiga ei olegi oluline. Kumbki pool saab mugavalt asjad aetud, ilma et peaks sammugi arvuti tagant eemalduma. Kõigis valdkondades, kus Go Group tegutseb, seda võimaldada ei saa.

Kas pikkadel reisidel olles, eriti kaugemates kohtades, on töömõtted kogu aeg kaasas või on aega väljalülitumiseks?

Ma pean oma tööks päris laia diapsooniga asju. Go kontsernis on 15 ettevõtet alates raudteid ehitavast Go Trackist kuni majutusteenust pakkuva Go hotellini. Lisaks olen olnud viimastel aastatel seotud Eesti Vabariigi juubelisünnipäeva korraldusega, olen EV100 juhtrühma liige, olen kuulunud Avatud Eesti Fondi, Eesti Ajaloomuuseumi ja mitme taolise MTÜ või sihtasutuse nõukogusse. Lisaks on kogu aeg laual ka mõni loomingulisem kirjatöö. Raske on leida päeva, kus ma ühelegi neist teemadest ei mõtleks. Õnneks olen lõpuks ära õppinud ka selle lihtsa tõe, et asjade edasilükkamine neid ei lahenda. Ära tuleb teha ka need tööd, mis sulle esimesel hetkel ei meeldi.

Kuidas sündis mõte luua Go Travel?

Olin selleks ajaks teinud purjereisi ümber palli ja sõitnud ka autodega ümber maailma. Olin ise maailmas hädas olnud, aga samal ajal saanud mingisuguse kogemuse, kuidas reisifirma võiks tegutseda. Mis veel olulisem – tekkis suur himu reisimisega professionaalsel tasemel tegeleda. Nii ostsimegi 2005. aastal põhiliselt bussireisidega tegeleva väikese

büroo Cassandra, millest oleme tänaseks kasvatanud suure ettevõtte, millel on esindused kuues Eesti linnas ja mis pakub reisiteenuste täispaketti laeva- ja lennupiletitest kuni kruiisireisideni. Siin on ühendatud minu armastus reisimise vastu ja minu kolleegide professionaalsed teadmised, kuidas korraldada mis tahes reisi tehnilist poolt.

Mis eristab Go Travelit teistest reisifirmadest?

Teadmata tegelikult, mis täpselt konkurentide juures toimub, julgeksin arvata, et Go Traveli tuumik on iseseisvad reisikonsultandid, kellel on oma kliendibaas, ja keskkontori roll on anda neile parimad töövahendid klientide teenindamiseks, teha ühiselt turundust ja tagada vastavus aina karmistuvatele õiguslikele nõuetele, olgu selleks andmekaitse või tarbija õigused.

Need, kes meiega on viimastel aastatel liitunud, hindavad vabadust valida parim viis oma klientide teenindamiseks ning võimalust kliendiportfelli tulu jagada. Peale äri- ja päikesereiside, mis on paljude büroode valikus, on meil igal aastal ka kümme-kond n-ö Go Traveli sõprade reisi – Mihkel Rauaga käisime New Yorgis, ühe grupi viisin ise Antarktikasse, teiega käis seal Andres Tarand. Olen aidanud ette valmistada Teet Margna ja Kristjan Jõekalda reisisaateid ja teinud neist saadetest inspireeritud retki. Samal ajal võib põnev seiklus olla ka väliselt palju vähem ambitsioonikas. Oleme teinud väiksemaid sõite Kihnu, käinud Vabadussõja radadel või Riia ooperiteatris. Peale äriklien-

tide, keda meil on ka päris palju, ja lisaks puhkusepakettidele, kust tuleb praegu meie põhikasum, ongi taoliste eriliste reiside tegemine minu suurim rõõm sellest reisibüroost.

Rääkides tööjõust, ei saa ümber võõrtööjõu küsimusest. On hirve, et nad ei mõista või ei suuda kohaneda meie töökultuuriga, rääkimata keelebarjääridest jms. Oled palju ringi reisinud, kuidas tundub Eesti töökultuur võrreldes teiste maadega?

Ka meie raudteedepoos ja taristuettevõttes on hooajaliselt tööl mõned ukrainlased ja venelased välisriikidest. Need mehed saavad Eesti keskmist palka.

Ukrainlastest ehitajad on korralikud töömehed. Jutud keelebarjääridest ja kohanemiskustest on suures osas müüt.

Erinevalt Eestist on nende koduriigis raudteeharidus olemas ja sealt on võimalik värvata kvalifitseeritud masinamees. Eestis tuleb ta ise välja koolitada ning ajutise töökoormuse korral pole see mõistlik.

Võõrtöölised tulevad siia hooajaks – aprillist oktoobrini – ja lähevad seejärel kodumaale tagasi. Eesti mehed, kes meil endal olemas, saavad sama palka, ainult selle erinevusega, et nad on palgalehel ka talvel, kui erialast tööd on oluliselt vähem.

Tööandjatel on probleeme võõrtöö-

jõuga olnud minimaalselt – Eesti idufirmade edu on loodud kahasse nn võõrtööjõuga ehk maailmatasetel spetsialistidega, kes on Eesti digirevolutsioonile kaasa aitama tulnud. Ukrainlastest ehitajad on korralikud töömehed. Jutud keelebarjääridest ja kohanemiskustest on suures osas müüt, mille aluseks on mõni üksik seik inimestega, kes pole siia tulnud tööle, vaid sattunud muul viisil. Need, kes teevad teadliku valiku Eestis töötamise kasuks, saavad siin ka väga hästi hakkama.

EKRE või mis iganes poliitilise jõu võitlemine nende vastu, ilma et oleks vett-pidavat alternatiivprogrammi, ei ole mitte lihtsalt isikliku rumaluse näitamine, vaid ohtlik Eesti majandusele.

Hiljaaegu ilmus uudis, kus räägiti, et soomlased ei taha Eestisse enam väga reisida muu hulgas meie kehva teeninduskultuuri tõttu. On siis olukord tõesti nii halb?

Loeb keskmine – meie kohalike teame, millises restoranis tasub käia, kus on heas vormis meeskond. Me ei taju keskmise taseme kõikumist, sest me ise keskpärastes kohtades ei käi. Aga üheks päevaks siia tulev turist astub sisse teele jäävasse toidukohta ning tase ei pruugi olla meelde jääv. TripAdvisori reitingud ei muutu nii kiiresti kui paari võtmeinimese äraminekust johtuv teeniduselamuse muutus. Vähemalt Tallinnas on suurepäraseid hotelle ja söögi-kohti palju. Aga tippude kõrval on ka märkimisväärselt palju juhuslikku ja keskmisele tasemele alla jäävat kraami, mis rikub üldmuljet.

Siiski ei ole teeninduskultuuri taseme langus kindlasti esimene põhjus, miks meie naabrid enam Eestisse ei tule. Eesti on objektiivselt muutunud palju kallimaks. Ja veelgi rohkem mängib siin kaasa subjektiivne nägemus. Ees-til on kalli koha maine. Kui lisaks alkoholiaktsiisidele, millel on väga suur mõju turismile, tahetakse kehtestada ka turismimaks, siis saab meie maine turismi sihtkohana veel ühe hoobi. See euro või paar, mille turist peaks siia maksuna jätma, ei ole tõesti pal-

Tiit Pruuli tahab keskenduda eelkõige ettevõtlusele ja kirjutamisele.

ju, aga see tuleb korrutada kümnega, et saada aru mainekahjust.

Kas turisminduses on töö- või tööjõupuudus?

Väga suur mure on välituristide arvu vähenemine, eriti drastiline langus on olnud Soome turistide osas. See on spiraal – turiste on vähem, kümned miljonid eurod kaovad turult, seda raskem on hea teenuse jaoks vajalikku palgataset tagada ning seda vähem tahetakse siia tulla. On hädavajalik, et Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, Eesti Turismifirmade Liit, Eesti Hotel- lide ja Restoranide Liit ning transpor- disektor koos tegutseksid ja surves-

taksid valitsust panustama, et trendi suunda muuta. Õnneks on Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus juba teinud esimesi samme selles suunas, et teisel pool lahte oleks Eesti taas paremini pildis. Nad võtsid Helsingisse töö- le Eesti esindaja.

Välituristide arvu kasvuaastatel oli Eesti teenindussektori kvaliteedi pa- ranemine suurepärane. Muu hulgas muutusime viie aasta jooksul ühest ilusast vanalinnast gurmeesihtko- haks, kultuurimekaks ja rahvusvahe- liste spordisündmuste toimumispai- gaks. Rahvusvahelise tasemega muu- sika-, spordi- ja kunstiiütised toovad sisse miljoneid, aga see nõuab riigi,



erasektori ja kohalike omavalitsuste ühist pingutust.

Ka turismindusega seotud sektorites on kohati tööjõupuudus, näiteks bussijuhte – mitte üksnes häid bussijuhte, vaid lihtsalt bussijuhte – on üha raskem leida. Bussijuhtide keskmine vanus on suhteliselt kõrge, seega peame muretsema, kas nende tervis on ikka piisavalt korras, et nad saaksid nii vastutusrikast tööd teha.

Autoettevõtete Liidu hinnangul on meil transpordisektoris praegu puudu 300 bussijuhti. Noorte meeste bussirooli toomiseks oleks vaja palgahüpet.



Oled maakerale tiiru peale teinud nii merd kui ka maad mööda.

Kas maailm on eri nurkade alt vaadates sama või ikkagi erinev?

Need on olnud kindlasti väga erinevad kogemused, pakkunud üsna erisuguseid emotsioone. Purjereis oli vaikne kulgmine ja mõtisklus, autoreis aga pöörane emotsionaalne kihutamine. Kui merel väsitas rutiin, siis autosõidu ajal väsitasid liigsed emotsioonid.

Mis motiveerib hommikul ärkama?

Põnev elu, mille hulka kuuluvad kohe päeva alustuseks laste ja lastelaste naer. Ja ma naudin isegi seda, kui nad hommikusöögilauas jauravad, et ei taha putru süüa. See on tore väljakutse lapsevanemale – kuidas ta suudab olukorra lahendada. Selliseid väljakutseid pakub elu igal päeval. Ka keerukused tuleb keerata põnevaks, siis on igal hetkel positiivne meeleolu su ümber.

Kas maamunal on veel mõni koht, kuhu ihkad minna, aga ei ole veel jõudnud?

Muidugi on. Palju kohti on käimata, paljudesse kohtadesse tahaks tagasi. Aga eks vaikselt hakkab isegi minule päralt jõudma, et kõike pole ühe eluga võimalik ära teha. Tuleb hakata kontsentreeruma ja karme valikuid tegema.

Mis on see, mis paneb uusi kohti avastama, ja mis on see, mis alati tagasi toob?

Poisikeselik uudishimu pole ju kuhugi kadunud. Maailmas on nii palju kul-

tuure, looduslikult põnevaid paiku, mida vahendatult, televiisori, raadio või interneti abil ei ole võimalik kogeda. Et mõista ühte kultuuri ja rahvast, on vaja kohaloleku tunnet, inimesele silma vaadata ja juttu rääkida.

Ma olen korra elus mõelnud, et peaks tegema kannapöörde ja elama kuskil mujal, kas pikalt või väga pikalt, aga sain õige kiiresti aru, et juured on sügavalt siin. Ka sõpruskond ja kultuuriline võrgustik on mulle olulised ja ma ei tunneks ennast hästi, kui peaksin pikalt elama kuskil mujal.

Hiljuti olin kaks kuud Hispaanias. Ja kui seal olles loed, et Eestis avatakse mõni põnev näitus või mu sõbrad saavad kokku, et koos jalgpalli vaadata, kuigi jalgpall mind põrmugi ei huvita, siis tahaks siiski sõpradega koos olla. Ikka tekkis väike kriipimine, et tahaks tagasi.

Oled tegutsenud eri valdkondades: ajakirjandus, poliitika, ettevõtlus, kirjandus, film. Mis valdkondades sooviksid ennast veel teostada?

Ühest küljest on põnev, kui sul on võimalus tegelda paljude huvitavate asjadega, aga teisest küljest on selline tegevuste killustamine ka ohtlik, sest kõiges, mis ette võtad, ei saagi olla siis kompetentne.

Maailmas on palju põnevat, mida ju teoreetiliselt tahaks teha, aga praegu püüan hästi juhtida oma turismi- ja transpordiettevõtteid. Lisaks on mul mõtteid, mida tahaks veel kirjutada.

Ma olen ka noor vanaisa ning neid emotsioone, mis sellest kogemusest

tulevad, ma mõne uue ameti vastu va-
hetada ei raatsiks.

Urmas Oti legendaarset intervjuu- küsimust kasutades uurin, kas sinu tähetund on veel ees?

Sel hetkel, kui ma mõtlen teisiti, pan-
ge mind põlema. Unistused ja kauged
eesmärgid on need, mis mind kan-
nustavad.

Ütleme nii, et 500 meetrit enam nii kii-
rest ei jookseks kui varem, aga tar-
gemini jooksen küll. Muidu pole mõ-
tet eladagi, kui sa arvad, et su suurim
saavutus oli koolinoorte kõnevõistlu-
se võitmine või Mart Laari valitsuse
nõunikuks olemine.

Ma olen kindel, et palju olulisi asju
on veel ees.

Kuidas ületad elus ettetulevaid raskusi?

See oleneb raskustest. Tõiseid ras-
kusi, arvestades, et meie kontsern on
üpris suur – ligi 800 töötajat ja pal-
ju eri valdkondi –, saan ületada koos
professionaalsete ja usaldusväärse-
te partneritega. Ma saan tuua näite
meie turismiettevõttest, millel ei ole-
gi ühte juhti, vaid on kolmeliikmeline
juhtkond, ning selline koostöö sobib
mulle. Kindlasti ei tahaks ma olla ai-
nuke juht. Ma näen, et minu tulemu-

*Kui isiklikust elust rääkida,
siis tüüpiline Eesti mees
pigistab lõuapärad kokku
ja kannatab vaikides.*

sed on paremad, kui ma töötan mees-
konnaliikmena.

Kui isiklikust elust rääkida, siis tüü-
piline Eesti mees pigistab lõuapärad
kokku ja kannatab vaikides, selle ase-
mel et rääkida ja arutada. Puuduta-
gu see siis perekondlikke või sõprus-
kondlikke suhteid. Eestlased hoiavad
kõik asjad liiga palju endasse. Elavad
kõike dramaatilisel moel enda sees lä-
bi ja mõtlevad asjad tegelikust küm-
me korda hullemaks. Selle asemel et
rääkida ja kuulata. Asjad laheneksid
palju lihtsamini.

Suve keskel algab Bellingshauseni jälgedes ekspeditsioon Antarkti- kasse. Missuguste ootustega sellele sündmusele vastu lähed?

Idee sündis Välisministeeriumis ja
mind kutsuti ekspeditsiooni korralda-
mist ja läbiviimist juhtima. Novembris
hakkasime ettevalmistusi tegema ja
juulis algab ekspeditsioon. Pool aastat
kestnud ettevalmistused on olnud
väga pingelised. Nii suurt asja tuleks
ikkagi ette valmistada vähemalt paar
aastat.

Samal ajal on see hea näide sellest,
kuidas suured ideed sütitavad inime-
si. Kui ma vajan nõuannet või prak-
tilist abi korralduses, siis piisab mul
vaid mainida, et tegelen Antarktika
ekspeditsiooni ettevalmistusega, kui
inimesed kohe süttivad ja soovivad
panustada.

Teha sellist asja, mis innustab ka tei-
si, on suurepärane. Minu eelmine töö
Eesti Vabariigi juubeliaasta komisjo-
nis oli sarnane. Inimesed tulid idee-
dega väga hea meelega kaasa. See

oli rõõmus töö. Kahjuks kõik tööd ei
ole sellised.

Võtan Antarktika ekspeditsiooni kui
Eesti maine projekti ja see on mulle
väga tähtis. Usun, et suudame Ees-
tit edukalt tutvustada selles olulises
aspektis. Oleme kindlasti valmis juu-
li alguses startima.

Ei saa küsimata jätta, mis on sinu kolm reisisoovitus Tööelu lugejatele?

Me kõik vajame oma tööelu vahele
lihtsat puhkust. Kui ma kunagi turis-
mindusega alustasin, siis suhtusin
Türgi ja Egiptuse reisipakettidesse
pisut üleolevalt. Kuid nüüd olen ise
käinud, saatnud neile oma sõpru ja
läbipõlenud kolleege. Puhkusele tu-
leks minna muidugi enne, kui sa lä-
bi põled.

Kreeka saared, Tai rannik, Egiptus –
need kõik on head kohad, et lihtsalt
puhata.

Vastutusrikastel kohtadel töötavad
inimesed, kes on tööelus tasakaalu-
kad ja kaalutlevad ning kelle töö on
seotud vaimse pingega ja vastutuse-
ga, vajavad tegelikult vahepeal adre-
naliinilaksu. Nendel soovitaksin min-
na Amazonase džunglisse matkama,
kruisilaevaga Antarktikasse, teha kä-
restikusõit kummipaadi või kanuuga.
Ekstreemseid kogemusi on nendele
inimestele vaja.

Aeg-ajalt võiks lubada endale pika
nädalalõpu ja võtta ette kultuurireis
kuskile Euroopasse. Minge Peterbu-
ri, Londonisse, Pariisi või Stockhol-
mi kontserdile või muuseumidesse. ■

*Kõik vajavad tööelu
vahele lihtsat puhkust.*



Riina Sikkut:

Aeg-ajalt tasub oma kabinetist ikka välja astuda

Endine tervise- ja tööminister, praegune Riigikogu liige Riina Sikkut haarab alati võimalusest näha oma silmaga, kuidas asju päriselt tehakse. Talle meeldib minna probleemidega süvitsi, kuid selleks tuleb end kurssi viia detailidega. „Ükskõik, kas see puudutab terviseohutust töökohal või töökorraldust hooldekodudes, mulle meeldib käia kohapeal vaatamas ja suhtlemas. Ainult nii saab aru, miks asjad on sedasi, nagu nad on, ja kuidas saaks olukorda parandada,“ selgitab Riina Sikkut.

Kui olite tervise- ja tööminister, siis käisite koos Tööinspektsiooni inspektoriga *incognito* inspekteerimas toidu tootmisega tegelevat ettevõtet. Mida te seal nägite?

Mul oli väga huvitav inspektori professionaalset tööd kõrvalt jälgida. Ma kujutasin enam-vähem ette küll, kuidas inspektor käib ja vaatab tootmises ringi, kuid olla temaga kaasas ja näha kõrvalt, kuidas ta suhtleb töötajatega, millele juhib tähelepanu, mida küsib, oli tõeliselt põnev.

Ostan ka ise selle toiduainetööstuse tooteid ja sellepärast oli väga huvitav näha toiduettevõtte n-ö köögipoolt.

Mis kõige enam üllatas?

Võib-olla see, et ma ei kohanud mingisugust tõrksust. Ma ei näinud suhtumist, et mida te tahate ja miks te kontrollite.

Külastatud ettevõtte esindaja oli avatud ja vastutulelik. Hoiak oli koostööle suunatud, mis ongi õige, sest inspektorid ei käi ringi selleks, et karistada, vaid ikka eesmärgiga aidata tööandjal töökeskkonda ohutumaks muuta.

Ühe inspektori ettekirjutuse puhul ütles tööandja, et tehke jah see ettekir-

jutus, siis saame töötajatele öelda, et seda on vaja täita, sest Tööinspektsioon käskis.

Tööandjal võib olla teatud nõudeid keeruline selgeks teha, kui töötajad on harjunud aastaid omal viisil tegema. Kui aga on Tööinspektsiooni ettekirjutus, siis on lihtsam töötajatele selgitada, et tööandja ei ole seda ise välja mõelnud selleks, et töötaja elu ebamugavamaks teha.

Kas minister, kes vastutab tööohutuse ja -tervishoiu eest, peaks käima aeg-ajalt inspektoriga kaasas?

Mina leian küll, et tööle tuleb kasuks, kui oma kabinetist aeg-ajalt välja astuda. Ega muud moodi teada ei saa, mis töö see on, kuidas ettevõtte nõustamine käib ja millist tüüpi ettekirjutusi saab teha. Kohapeal näeb ära töötajate ja tööandjate hoiakud ja suhtumised ning kuuleb nende arvamusi.

Kuidas hindate praegust tööohutuse olukorda?

Olukord ei ole sugugi hea, kuid paraneb. See on pikk ja vaevaline protsess, sest probleem on hoiakutes ja neid on raske muuta.

Edasiminekut näitab seegi, et järjest rohkem antakse tööõnnetustest teada. See võimaldab analüüsida õnnetuste põhjusi ja paremini tegeleda ennetusega.

Tööohutuse eest vastutab kolm osapoolt: tööandja, töötaja ja avaliku sektori asutused.

Praegu on tööturul selline olukord, et tööandjad tahavad oma heade töötajate tervist säästa ja neid enda juures hoida. Tööandjad pingutavad kõvasti, et pakkuda töötajatele meeldivat ja turvalist töökeskkonda.

Samal ajal peab töötaja aru saama, et ka temal on vastutus. Ta peab tutvuma juhenditega, arvestama töötervishoiuarsti soovitustega. Need ei ole asjad, mis võiksid töötajal mööda külge maha joosta.

Arvutitöö puhul ei ole tervist kahjustavad tegurid nii hästi märgatavad ja realiseeruvad alles mõne aja pärast: kaela- ja õlavarrepinged, liigesehaigused, nägemise halvenemine. Töötaja peab ka ise midagi tegema, et neid mõjusid vähendada.

Tööinspektsioonil on siin tööandjat ja töötajat nõustav roll.



Kindlasti on oluline tunnustada eeskujulikke tööandjaid, kes tõesti pingutavad hea töökeskkonna loomise nimel.

Kui füüsilised ohutegurid töökeskkonnas on küllalt ilmsed, siis psühhosotsiaalsetest ohuteguritest räägitakse vähem. Kuidas hindate tööandjate valmidust neid märgata ja nendega tegeleda?

Vaja on koolitamist, et töökeskkonna volinik, töötervishoiuarst ja muud tööohutusega seotud osapooled oskaksid neid märke tähele panna ja

Riina Sikkuti kolm raamatu-soovitust suvepuhkuseks

1. Hans Rosling „Faktitäius“
2. Nicole Krauss „Armastuse ajalugu“
3. Mart Juur, Keiti Vilms, Contra ja Oliver Lomp „Poeetiliselt korrektne“

küsida inimeste käest õigeid asju. Töötaja oskab kurta füüsilisi vaevusi, kuid vaimseid probleeme on keeruline märgata ja ka iseendale tunnistada. Siin on samuti oluline töötajate teavitust, et nad oskaksid märgata töökeskkonnast tulenevaid pingeid ja stressi.

Alaealistega juhtunud tööõnnetuste arv on viimasel ajal suurenenud. Kas ja mida peaks tööandja panema tähele alaealist tööle võttes?

Juhendamine on kõige olulisem, aga mitte ainult alaealiste, vaid kõikide töötajate puhul. Kui see on noore inimese esimene töökoht, siis võiks juhendamist olla isegi rohkem kui töötaja puhul, kellel on eelnev töökogemus sarnaselt ametikohalt.

Ma ei arva, et ma ka ise näiteks 16-aastasena oleksin huviga redeli kasutamishendit lugenud. Alaealise töötaja puhul ei piisa sellest, et redeli kasutamishendit lihtsalt lugemiseks anda, vaid talle tuleb ka selgitada, kuidas ja miks asju tehakse nii, nagu neid tehakse.

Alaealisel töötajal võiks olla töökohal mentor, kes talle asju üle selgitab. Alaealine töötaja ei pruugi näha kõiki töökeskkonna ohtusid.

Suvel suureneb mitmes sektoris tööjõuvajadus ning aasta-aastalt järjest enam aitavad töökäte pöuda rahuldada kolmandatest riikidest tulevad töötajad. Kuidas tagada nende tööohutus ja turvalisus?

Praegu on kõige olulisem, et kõik siia saabuvad töötajad töötaksid Eestis legaalselt. Me ei saa rääkida tööohutusest, kui kõige põhilisem on täitmata. Kui tööandja ei registreeri oma töötajaid, siis ilmselt ei tegele ta ka tööohutuse tagamisega.

Ei saa olla nii, et objektile on kümme eestlast, kellele antakse kiivrid, ja kümme kolmandatest riikidest kodanikku, kellele kiivrit ei anta. Me peame jõudma selleni, et kõik töötavad kiivri ja lepinguga.

Kui te olite minister, asus teie kabinet rahvasuus superministeeriumiks ristitud hoones. Misesugused töötingimused seal olid?

See maja on suur ja töötajaid on palju ning seetõttu on ka arvamusi seinast seinale. Olen töötanud samal kohal asunud rahandusministeeriumi tornis. Seal oli suvel palav ja talvel väga külm. Ei olnud ka kööginurka, sest polnud sobivat ventilatsioonisüsteemi.

Superministeeriumis ei pidanud oma kabinetinurka kohvimasinat või mikrolaineahju üles panema.

Mulle superministeeriumi töökeskkond meeldis.

Kui usin te olete järgima istuva töö tegijatele antud soovitusi?

Ministritöö ajal ma ei istunud päev läbi laua taga. Vist ei olnudki sellist päeva, kui ma ei käinud majast väljas koosolekul või poleks küllastanud haiglat, kooli, hooldekodu või mõnda muud asutust. Kui ma sain tund aega arvuti taga töötada sealt vahepeal pilku pöörata ja tõusmata, siis seda oli juba palju.

Nüüd Riigikogus saab istumist kompenseerida pikkade vahemaade läbimisega. Maja on sopiline ja pikkade koridoridega ning selleks, et istungi-saalist komisjoniruumidesse jõuda, tuleb ikka kõndida.

Kuidas te tööstressi maandate?

Mulle on oluline, et saaksin mõtte mujale. Sellepärast ma loen palju ja ka lastega mängimine maandab stressi. ■

Ettevõtte külas

Saaremaa Piimatööstuses osatakse valmistada maitsvat juustu ja luua tiitliväärilist töökeskkonda

Vestles Jaanika Palm, pildistas Maanus Masing

Saaremaa Piimatööstus pälvis möödunud aastal suuretevõtete kategoorias Tööinspektsiooni auhinna „Hea töökeskkond 2018“. Tänavu 60 tegutsemisaastat tähistavas Saaremaa Piimatööstuses töötab 103 töötajat, kelle tööohutuse tagamise ja tervishoiu edendamise on juhtkond võtnud endale südameasjaks.

Saaremaa Piimatööstus, mis algusaastail kandis nime Saaremaa Või- ja Juustutootmise Kombinaat ning hiljem Saaremaa Piimatoodete Kombinaat, asub Kuressaares vanas raudteedepoos ning võtab iga päev Saaremaa, Hiiumaa ja Pärnumaa talunikelt vastu 140–150 tonni piima, millest valmistavad juustud, võid ja kohupiimakreemid.

Saaremaa Piimatööstuses on meile fotograafia vastu tulnud särtsakas **personalijuht ja töökeskkonna spetsialist Kai Pärna**, kes pakub meile enne tööstusesse ringkäigule suundumist piimatööstuse parimaid tooteid.

Võtan ühe käega tükikese Eesti parimaks toiduaineks tunnustatud Old Saare juustu, samal ajal teise käega toiduainetööstusesse sisenemiseks vajalikku kaitsekitlit selga ja peakatet pähe pannes.

*Saaremaa Piimatööstus asub Kuressaares
endises raudteedepoos.*



Diplomitöö tööjalatsitest

„Meile on suurim väljakutse asjaolu, et sama tähtis kui töötajate kaitsmine on kaitsta ka toodetavaid tooteid. Panustame töötajate teadlikkuse suurendamisse, et nad oskaksid tagada enda ohutuse ja järgiksid toiduainetööstusele esitatud kõrgeid hügieeni nõudeid,“ selgitab Pärna jalutuskäigul tootmisruumide poole. Ta toob näiteks, kuidas nad kutsuvad külla isiku-

Lausa kahe jalanõu mudeli tootmine on lõpetatud pärast meie antud tagasisidet.

kaitsevahendeid pakkuvaid koostööpartnereid, et tutvustada töötajatele erinevaid isikukaitsevahendeid ning koos töötajatega kõige sobivamad välja valida. „Respiraator ei ole vaid respiraator, on oluline teha vahet, kas seda isikukaitsevahendit kasutatakse töötaja enda või toote kaitseks. Töötajad arvasid teadmatuses, et respiraator töötab mõlemat pidi, aga neile selgitati, et on vahe, kas on vajadus kaitsta ennast näiteks maitseaine tolmu sissehingamise eest või hügieeni eesmärgil toodet,“ räägib Pärna.

Tööandja varustab tootmises töötavaid töötajaid tööriiete, -jalanõude ja peakatetega. Enamik tööriideid renditakse, kuid vahel ka ostetakse. Pär-

na meenutab, kuidas soovist osta toatemperatuurist madalama temperatuuriga ruumis töötavatele töötajatele fliise kujunes korralik katsumus. „Otsisime töötajatele fliise, mis ei koguks suurel määral tolmu, ei muutuks tupsuliseks, annaksid sooja ja mahuksid teiste riiete alla. Pidime need ostma eritellimusega, sest meie tingimustele sobivaid ja valget värvi fliise midu saada ei ole võimalik,“ meenutas ta.

Sama nõudlik kui piimatööstuse töökeskkonna ja -ohutuse suhtes on Pärna ka koostööpartnerite puhul. Näiteks planeeritakse peatselt auditit rendiriideid pakkuvast ettevõttes, et saada ülevaade, millistes tingimustes ja kuidas tööriideid hooldatakse.

Pärna sõnul on proovikiviks ka mugavate ja vastupidavate tööjalatsite leidmine, mille testimisse on alati kaasatud ka töötajad. „Olen palunud töötajatel panna ühte jalga ühe tootja tööjalatsi ja teise jalga teise tootja jalanõu, et nad saaksid paremini aru, kumb jalanõu on töökeskkonda ja töötajale sobivam. Sellist testimist saavad teha vaid töötajad ise, sest ainult nemad saavad hinnata, kas sellise tööriitmiga sellised jalatsid on head või mitte. Kuid selleks, et testimiseni jõuda, tuleb ära teha pikk eeltöö. Lausa kahe jalanõu mudeli tootmine on lõpetatud pärast meie antud tagasisidet,“ selgitab Pärna. „Üks tootmisest maha võetud jalanõudest oli roostevabadel tööpindadel äärmiselt libe ja teine purunes väga kiiresti. See tähen-

Personalijuht ja töökeskkonna spetsialist Kai Pärna tööohutuse osas järeleandmisi ei tee.



Kvaliteedijuht Anne Lipp tutvustab spektromeetrit, mis muudab laborandi töö ohutumaks.

dab, et kohe alguses olid seal mikropraod, kuhu said koguneda bakterid, ning samuti ei olnud töötaja jalgsi niiskuse eest kaitstud. Ma võiksin tööjalsitist varsti lausa diplomitöö kirjutada," naerab Pärna.

Targad masinad ja kiired töötajad

Ringkäigul tööstuses liitub meiega **kvaliteedijuht Anne Lipp**, kes selgitab, et suurem osa tootmisest on automatiseeritud. „Riivjuustu pakendamine on veel puhas käsitöö, kuigi plaanime ka nende protsesside täis-automatiseerimist,” selgitab ta ning lisab muiates, et automaatliin võib-olla ei suudagi nii kiiresti töötada kui praegused kogunud riivijad ja pakkijad. „Eks seda ole juhtunud ka, et masin-robot ei saa nii kiiresti või hästi tööga hakkama kui inimene ning tootmine muudetakse taas osaliselt või täielikult käsitööks,” selgitab ta.

Suundume piimatööstuse ühte tähtsamasse ruumi, kus testitakse sisetuleva tooraine, s.o piima kvaliteeti, ning Lipp näitab uhkusega spektromeetrit, mis soetati laborandi töö ohutumaks ja efektiivsemaks muutmiseks. „Kui varem tehti palju analüüse laboris väävelhappe abil, mis on söövitava toimega ja mille käsitsemisel tuleb äärmiselt ettevaatlik olla, siis spektromeetriga teeb laborant keemilised analüüsid ohutult ja kiiremini,” selgitab Lipp ning demonstreeb masina tööpõhimõtet.



Laborist tootmisruumidesse kõndides selgitab Lipp, et laborandi töö on liikumise mõttes üks vaheldusrikkamaid. „Kui mõni töökoht on selline, kus tuleb pikalt istuda või muus sundasendis olla, siis laborandi töö on liikuv: tuleb tootmisesse minna tooteid testimiseks võtma, püsti seistes masina juures toimetada, siis istudes andmeid töödelda ning siis uuesti sama ring,” räägib Lipp, kes töötab palju aastaid ka ise laboris.

Automaatliin võib-olla ei suudagi nii kiiresti töötada kui praegused kogunud riivijad ja pakkijad.

Tootmisruumides kõndides ei kohta me peaaegu ühtegi inimest, sest siin on kõik automatiseeritud, kuid inimesele on jäänud siiski kontrolliv funktsioon. Lipp ja Pärna kinnitavad, et kasutatavad seadmed on maksimaalselt turvalised isegi nende vales

sitsemisel. „Need seadmed on nutikad ning kui inimene on liiga lähedal või teeb seadmega midagi valesti, siis masin annab avariisignaali ja seiskub,” seletab Lipp.

Aasta töötaja Leo

Laagerduskeldrist, kuhu mahub 300 tonni juustu, suundume kohupiimakreemide pakendamisruumi, kus kohutume aasta töötajaga. „Töötajad valivad endi hulgast igal aastal parima kolleegi, kuid läinud aastal oli kaks võrdväärset kandidaati. Lisaks töötajale valisid meie töötajad aasta töötajaks veel ka pakendamismasina Leo,” lausub Pärna mulle naerulsui ja näitab ringiratast liikutavat ja hoolikalt kiletavat masinat. „Selle masina abil ei pea töötajad enam ümber aluse tiirutama ega küürutama, vaid selle töö teeb nende eest ära Leo. Töötaja ülesanne on ainult jälgida, et kile ei takerduks. Kui me saame töötajate tervist hoida seadmete muretsemisega, siis võimaluste piires seda ka teeme,” selgitab ta piimatööstuse

töötajate tervishoiu põhimõtet. „See, et töötajad on kiletamismasina hellitavalt aasta töötajaks nimetanud, näitab, kui väga see masin oli oodatud,“ räägib Pärna.

Enam kui sadakonnast piimatööstuse töötajast üksteist töötab iga päev kontoris (ettevõtte juhust planeerijani), kuus on otseselt tootmises tegutsevat tööloigujuhti (tootmis- ja tehnika juhust tootmismeistrini) ja ülejäänud tootmises. Kõigile töötajatele kompenseerib tööandja osaliselt sooja lõunasöögi ja ujumisvõimaluse.

„Ammu aega tagasi oli piimatööstusel lausa oma söökla, kuid automatiseerimise järel jäi inimesi vähemaks ning ühel hetkel ei olnud söökla enam otsustarbekas. Nüüd tellime lõuna ja see tuuakse meile siia kohale. Töötajate rahuloluküsitlustest on selgunud, et

Töötajad on Saaremaa Piimatööstuse kõige suurem väärtus ja neid tuleb hoida.

töötajatele see väga meeldib,“ räägib Pärna.

Pärna sõnul on töötajad nende kõige suurem väärtus ning neid tuleb hoida. Piimatööstus ei vaevle tööjõupuuduse käes nagu ülejäänud Eesti tööturg.

„Töötajaskond on meil püsiv. Paar aastat tagasi saatsime pensionile piimalaborandi, kes oli 50 aastat töötanud sama ameti peal,“ sõnab Pärna ning nendib, et suuri tööjuubelite tähistamisi neil on, kuid 50 aasta tööjuubel oli ka neile harukordne.



Kuidas saavutada hea töökeskkonna tiitlit?

Pärna meenutab, et suur rõõm tunnustuse üle tõi pisara silma, kui ta sai teada, et Saaremaa Piimatööstus on hea töökeskkonna tiitli võitnud. „See on tunnustus kogu meie meeskonnale, sest me ei ole ühtegi ohutusjuhendit kirjutanud ega töötajate heaolu puudutavat otsust teinud kabineetivaikuses, vaid alati käinud tootmises töötajate juures ja küsinud nende arvamust. Üllatus võidu üle oli väga suur, sest meie siin teame, kuidas



Töötajate kaitsmisega võrdselt oluline on kaitsta ka toodetavaid tooteid.

Loomulikult on meilgi unistus pakkuda töötajatele rohkem paindlikku tööaega, kuid praegu ei ole see liinitöö puhul võimalik. Me siiski ei jäta jonnini ning otsime sellele lahendust – õpime teistelt ettevõtetelt ja nende kogemustest.

Tootmisruumides on kõik automatiseeritud.



Tänavu 60 tegutsemisaastat tähistavas Saaremaa Piimatööstuses töötab 103 töötajat.



Riivjuustu pakendamine on veel puhas käsitöö.

Piimatööstuse õuel on ohutu liiklemine tagatud.



maitsvat juustu teha, aga me ei teadnud, et suudame luua ka tiitliväärilise töökeskkonna,” räägib Pärna, kes usub, et kõige tähtsam on koostöö.

Piimatööstuses kasutatakse ohtude märkamiseks kõrvaltvaataja pilku. „Kuna meeskond on meil väga püsiv, siis nad on töökeskkonnaga täielikult harjunud. Kui kuskil on voolik maas või aste, siis nad ei pane seda tähelegi, vaid astuvad automaatselt üle. Uute töötajate ja suviste asendustöötajate jaoks on vaja need ohud välja selgitada ning selleks on parim viis kasutada töötajat, kes iga päev neis ruumides ei viibi,” selgitab ta.

Samuti usub ta, et mitu silmapaari on parem kui üks, ning toob näiteks, et redelite kontrolli puhul jälgib tema redeli võimalikku roostet, jalgade tuge, stabiilsust, kuid kolleeg võib hoopis olulisemaks pidada muid redeli

omadusi, näiteks läbipainduvaid astmeid vms.

Usaldussuhe, mille Pärna on töötajatega loonud, on imetlusväärne. Töötajad teavad, et nad võivad alati oma vigadest ja eksimustest tulla rääkima ning koos püütakse tehtud veast õppida. „Näiteks kui töötaja koperdab ja kukub maas oleva vooliku otsa, siis sellest on vaja rääkida, et teaksime ohu kõrvaldada. Töötaja ei pea kartma süüdistusi, nagu oleks ta ise koperdis ega vaata, kuhu astub,” selgitab Pärna.

Paar aastat tagasi saatsime pensionile piimalaborandi, kes oli 50 aastat töötanud sama ameti peal.

Sellised olukorrad fikseeritakse ning sisse on viidud „peaaegu tööõnnetuse“ registreerimise lehed. Saadud infot arutatakse töökeskkonnaõukogus ja hinnatakse, kas on võimalik kohe midagi ära teha, et „peaaegu“ ei muutuks „juhtunud õnnetuseks“.

Kuigi hea töökeskkonna tiitel on ette näidata, arvab Pärna, et arenguruumi siiski veel on.

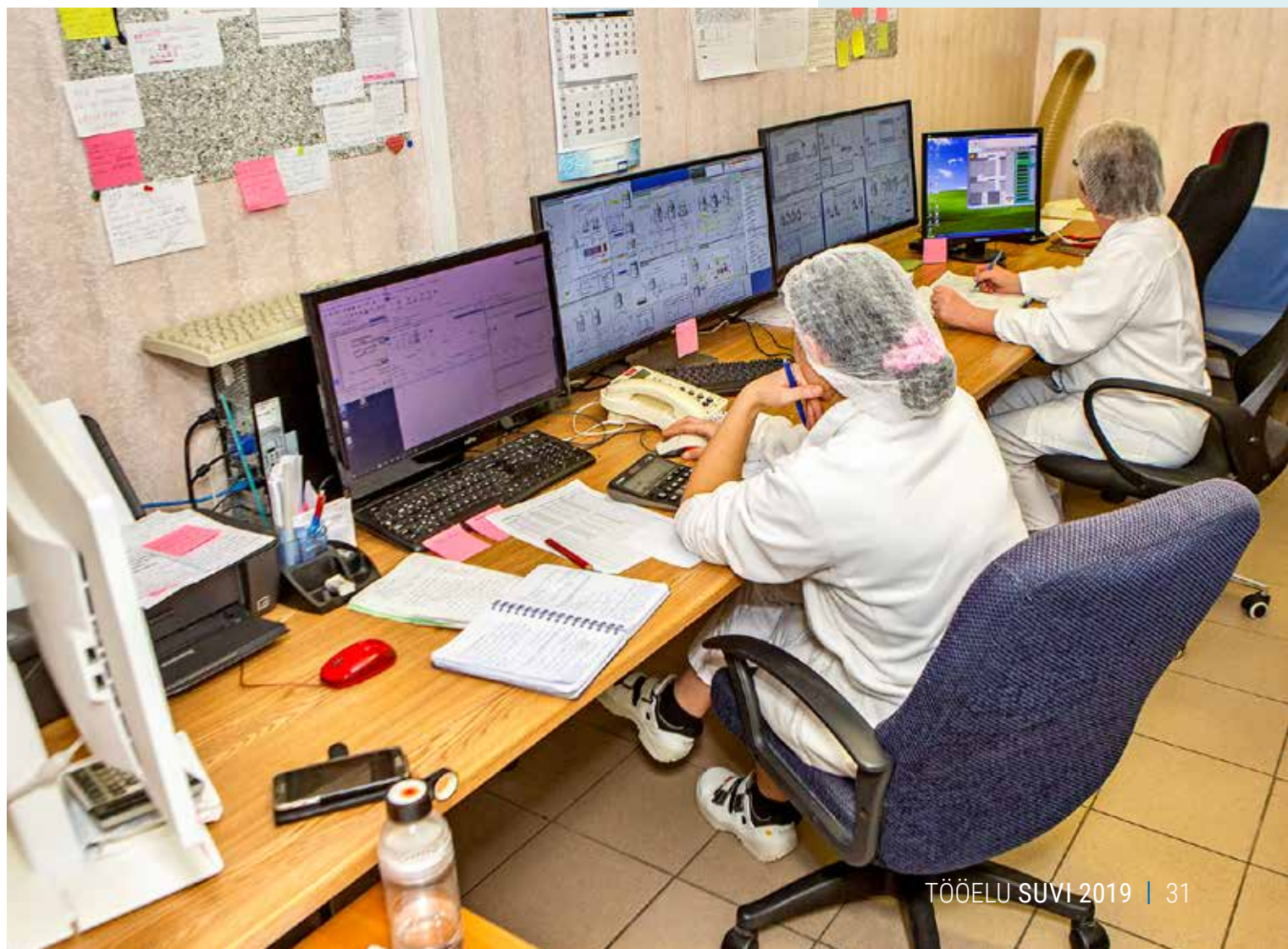
„Tahaksime külla minna meiega samal ajal tunnustuse võitnud väikeettevõttele, et õppida nende parimast tavast. Me oleme juba külas käinud peresõbraliku ettevõtte tiitliga pärjatud Saaremaa ettevõttel ja mõtteid on veel küll ja küll, kuidas ise paremaks muutuda. Loomulikult on meilgi unistus pakkuda töötajatele rohkem paindlikku tööaega, kuid praegu ei ole



see liinitöö puhul võimalik. Me siiski ei jäta jonnini ning otsime sellele lahendust – õpime teistelt ettevõtetelt ja nende kogemustest,“ jõuab Pärna rääkida veel tulevikuplaanidest, enne kui sulgeb nädalalõpuks bürooukse, et kiirustada praamile Piret. ■

Laboris testitakse piima ja toodete kvaliteeti.

Automatiseeritud tööprotsesse jälgivad inimesed.



Sihtkontroll

Tööohutus on tagatud ainult veerandil kontrollitud ehitusplatsidest

Valentina Soone, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhtiv tööinspektor

Ehitussektor on kõrge ohuhinnanguga valdkond, kus toimub endiselt tööõnnetusi, milles töötaja saab üliraskelt vigastada või hukkub. Eelmisel aastal registreeriti ehituses 438 tööõnnetust, neist 119 olid rasked ning kolm õnnetust lõppes töötaja surmaga. Seetõttu on ehitussektor jätkuvalt Tööinspeksiooni terava tähelepanu all.

Seekordse sihtkontrolli eesmärk oli ennetada ehitajatega juhtuvaid tööõnnetusi, mille peamiseks põhjuseks on kukkumist takistavate vahendite puudumine või nende ebaõige kasutamine.

Käesoleva aasta 8. töönädalal kontrollis Tööinspeksioon ehitusplatsidel töökohtade ja liikumisteede ohutust, tellingute, maalripukkide, redelite ja ehitustõstukite ohutut kasutamist, ohtlike kemikaalide ohumärgistust, töötajate teadlikkust ohtlike kemikaalide kasutamisest ning isikukaitsevahendite kasutamist. Sihtkontrolli käigus külastati suurt osa Eestist (v.a Hiiu, Järva ja Jõgeva maakond) ning inspekteeriti kokku 69 ehitusplatsi. Harjumaal kontrolliti 14, Tartumaal 13, Pärnu- ja Saaremaal 11, Lääne-Virumaal 4, Lääne-, Valga-, Viljandi-, ja Ida-Virumaal 3, Raplamaal 2, Põlva- ja Võrumaal 1 ehitusplatsi. Kontrolli

toimumise ajast ehitusettevõtjatele ette ei teatatud.

Sihtkontrolli käigus avastati 158 rikkumist.

Rikkumised maakonniti

• Harjumaa	58
• Saaremaa	24
• Pärnumaa	17
• Ida-Virumaa	16
• Tartumaa	15
• Lääne-Virumaa	13
• Läänemaa	5
• Valgamaa	4
• Viljandimaa	3
• Võrumaa	2
• Raplamaa	1

Põlvamaa ehitusplatsil ei olnud ühtegi rikkumist.

Ehitustõstukitel rikutakse tihti ohutusnõudeid

Kontrolliti ehitusobjektide liikumisteid, ohualade piiramist ja ohumärgistust, tellingute, maalripukkide, redelite ja ehitustõstukite korrasolekut ning kasutamist. Töökohta ohualad olid enamjaolt nõuetekohaselt eraldatud või piiratud. Probleeme liikumisteede korrasolekuga esines kümnel objektil – treppidel ja lahtistel avadel puudusid kaitsepiirded, teel vedelesid ajutised juhtmed ja kaablid.

Liikumisteedele jäänud toitekaablid ei olnud kaitstud mehaanilise vigastuse eest. Kui toitekaabli või ajutiste elektrijuhtmete viimine üle liikumisteede on möödapääsmatu, tuleb need katta. Üldjuhul on siiski võimalik vedada ajutisi juhtmeid ja kaableid kas seinä äärt mööda põrandalt või ülevalt lae alt.

Kõrgustes töötamisel kasutatakse tavaliselt kas tellinguid, maalripukke, ehitustõstukeid või redeleid. Maalripukid olid töökorras, tellingute korrasoleku kontrolli enne kasutuselevõtmist ei olnud tehtud 30 objektil. Tellingute montaaž peab toimuma kasutusjuhendi kohaselt ja monteeritud tellingute vastuvõtt tuleb dokumenteerida. Sihtkontrolli käigus vaadati üle tellingute ankurdus, tööplatvormid, kaitsepiirded, läbikäigud ja trepid. Paraku puudusid objektil tihti nii tellingute kasutusjuhend kui ka paigalduse õigsust kinnitav dokument.

Ehitustõstukitel töötamisel rikutakse tihti ohutusnõudeid. Näiteks käärtõstukiga JLG 1930ES töötamisel peab töötaja kasutama oludele sobiva kinnitussüsteemiga ohutusvööd või turvarakmeid, selle reegli vastu eksiti kolmel objektil.

Lubamatu on einestamine ja puhkamine ohtlike kemikaalide läheduses

Ehitusobjektidel kasutatakse erinevaid kemikaale, seetõttu kontrolliti objektidel ka kemikaalide pakendite märgistusi. Kemikaali pakendil olev märgistus peab olema eestikeelne ja selgelt loetav. Küsitleti töotajaid, et teada saada, kas töötajad tunnevad kemikaali pakendile märgitud piktogrammide tähendusi. Mõnel üksikul objektil ei olnud töötaja teadlik ohtliku kemikaali ohumärgistusest.

Lubamatu on einestamine ja puhkamine töökohal, kus kasutatakse ohtlike kemikaale. Kahjuks avastasime korduvalt maalreid einestamas otse töökohal. Kui küsida töötajatelt, miks nad puhkavad ja einestavad otse töö-



Elmisel aastal registreeriti ehituses 438 tööõnnetust.

kohal, siis on vastus tihti üks ja see sama – olmeruumid, kus einestada ja puhata, lihtsalt puuduvad. Ehitusplatsil peab olema tagatud esmaabivahendite ja silmaduši kättesaadavus, siiski puudus silmadušš kontrollitud 69 ehitusplatsist 15 juhul.

Kontrollitud 69 ehitusobjektist 12 juhul ei esinenud ühtegi rikkumist, seega vaid 17 protsendil kontrollitud ehitusplatsidest oli tööohutus täielikult tagatud. Tööinspeksioon jätkab ehitusplatside ette teatamata kontrollimist, sest ehitus- ja viimistlustööde teostamisel ei ole tööohutuskultuuriga kaugeltki kõik korras. Töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutavad

koordinaatorid korraldavad ja koordineerivad töötervishoiu ja -ohutus-alast tegevust puudulikult ning arenguruumi on veel piisavalt.

Tööinspeksioon pakub võimalust kutsuda ettevõttesse töökeskkonna konsultant, kes annab nõu, kuidas muuta töökeskkonda töötajate tervist säästvamaks. Töökeskkonna konsultandi kutsumiseks tuleb saata e-kiri Tööinspeksiooni üldaadressile ti@ti.ee. Täpsemat teavet töökeskkonna konsultandi teenuse kohta saate Tööinspeksiooni infotelefonilt 640 6000 või Tööinspeksiooni kodulehelt. Ettevõtetele on konsultandi teenus tasuta. ■

Küsimus – vastus

Lugeja küsib: Korraldame lastele malevat ja üks töid, mida lapsed võiksid teha, on aleviku bussipeatuse värvimine. Kas selline töö on 14-aastastele lastele lubatud? Kõrgustes nad ei tööta, värvivad ainult nii kõrgele, kui maapinnalt ulatavad.

Vastab Tööinspektsiooni ennetus- ja õigusosakonna töökeskkonna konsultant Piret Kaljula:

1. Tehke kindlaks, kas kasutatav värv on ohtlik kemikaal.
2. Kui värvi purgil on vähemalt üks siin näidatud piktogrammidest, siis on tegemist ohtliku kemikaaliga.



3. Küsige müüjalt ohtliku kemikaali ohutuskaarti. Jälgige, et ohutuskaart oleks ajakohane ja et seal oleksid olemas ohulaused (H-laused).
4. Võrrelge kõigepealt värvi ohutuskaardi 2. jaos esitatud infot ohuklassi ja ohukategooria kriteeriumidega (vt määruse väljavõtet kõrval).
5. Kui kemikaalil esineb üks või mitu ohuklassi ja ohukategooria omadust, siis ei tohi alaealine selle kemikaaliga töötada.

Kui kasutatava värvi ohulauseid määruses loetletud lausete hulgas ei ole, siis võib alaealine selle värviga värvida. Näiteks võib värvi ohutuskaardil olla ainus ohulause „H412 – ohtlik veeorganismidele, pikaajaline toime“.

Seda ohulauset ei ole alaealistele keelatud kemikaalide loetelus, seega ei ole selle värviga värvimine keelatud.

Kui võtate tööle alaealised, kes kasutavad töös kemikaale, mida ei ole ohtlike kemikaalide loetelus ja mille kasutamine on alaealistele lubatud, tuleb enne laste tööle lubamist teha töökeskkonna riskianalüüs, et hinnata muu hulgas kokkupuudet keemilise ohuteguriga.

Hinnata tuleb terviseriski suurust, olemust (kuidas kemikaal inimesele mõjub) ja kestust (kui kaua kemikaaliga kokku puututakse). Infot riskide hindamiseks saate ohutuskaardilt, kus on loetletud ka kemikaaliga kokkupuutumise võimalikud terviseriskid.

Teisi ohutuskaardil esitatud nõudeid tuleb samuti järgida. Näiteks võib olla ohutuskaardil ohutu käitlemise juhisenähtena ettevaatusabinõu pesta käsi enne vaheaegu ja otsekohe pärast toote käitlemist. See tähendab, et töötamiskohal peab olema kätepesuvõimalus.

Kemikaalidega töötamise kohas peab olema silmadušš (silmaloputuspuudel), et silma sattunud kemikaali saaks kohe silmast välja loputada.

Tööandja ei tohi alaealisega töölepingut sõlmida ega teda tööle lubada, kui töökohal on plii või selle ühendi või asbestiga seotud terviseoht.

Ohuklassi ja -kategooria kriteeriumid:

- 1) äge mürgisus, kategooria 1, 2 või 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
- 2) nahasöövitav, kategooria 1A, 1B või 1C (H314);
- 3) tuleohtlik gaas, kategooria 1 või 2 (H220, H221);
- 4) tuleohtlikud aerosoolid, kategooria 1 (H222);
- 5) tuleohtlik vedelik, kategooria 1 või 2 (H224, H225);
- 6) lõhkeained, kategooria mittepuisivad lõhkeained või alamklassidesse 1.1–1.5 kuuluvad lõhkeained (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
- 7) isereageerivad ained ja segud, tüüp A, B, C või D (H240, H241, H242);
- 8) orgaanilised peroksiidid, tüüp A või B (H240, H241);
- 9) mürgisus sihtelundi suhtes – ühekordne kokkupuude, kategooria 1 või 2 (H370, H371);
- 10) mürgisus sihtelundi suhtes – korduv kokkupuude, kategooria 1 või 2 (H372, H373);
- 11) hingamiseldundite sensibiliseerimine, kategooria 1A või 1B (H334);
- 12) naha sensibiliseerimine, kategooria 1A või 1B (H317);
- 13) kantserogeensus, kategooria 1A, 1B või 2 (H350, H350i, H351);
- 14) mutageensus sugurakkudele, kategooria 1A, 1B või 2 (H340, H341);
- 15) reproduktiivtoksilisus, kategooria 1A või 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealiste töötamine on keelatud“ § 2

Mõnikord on *rääkimine kuld*

Silja Soon, Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja

Palju segadust ja tülisid saaks vältida, kui inimesed omavahel räägiksid. Meile ei ole antud võimet lugeda teise inimese mõtteid, veel vähem lugeda üheaegselt paljude inimeste paljusid mõtteid.

Aastaid tagasi käisin tööinspektori-
na kontrollimas üht õmblusettevõtet.
Töökeskkonnaga tutvudes ja tööta-
jate ning nende esindajaga rääkides
toodi välja kehv ventilatsioon tööruu-
mides ja tehti rida ettepanekuid, kui-
das tööandja saaks olukorda paren-
dada.

Kuulasin ära ka teise poole – tööand-
ja esindaja, kes kirjeldas üksikasjali-
kult, millised investeeringud ja tege-
vused on planeeritud töökeskkonna
parendamiseks. Tööandja oli tegelik-
kuses juba asunud kõiki neid tööta-
jate väljatoodud probleeme lahenda-
ma – ventilatsiooni ümberehitus oli
tellitud ning ette oli nähtud veel mitu
head lahendust töökeskkonna paren-
damiseks. Töötajad aga ei teadnud
sellest midagi.

Tööinspektorina soovitasin tööandjal
võtta aega töötajate jaoks ning rää-
kida neile, mida ja millal plaanitakse
töökeskkonna parendamiseks teha.
See annaks töötajatele kindlustunde,
et asi läheb paremaks, ning teadmi-
se, et nende muredega on arvestatud.

Oma kogemuste varal võin väita, et
eespool kirjeldatud olukord on väga

levinud – töötaja arvab, et tööandja
nagunii ei taha midagi paremaks te-
ha, ning tööandja ei tule selle peale,
et ettevõtte plaanidest võiks ka töö-
tajatega rääkida.

Sõnumite edastamisel töötajatele on
aga veel üks oluline tahk – töötajate-
le ja avalikkusele suunatud sõnumid
ei tohi erineda. Kui ettevõttel läheb
ühiskonna silmis hästi, sõlmitud on
kasulikke lepinguid, ületatud eelmis-
te aastate käibeid, saadud mitmesu-
guseid ettevõtlusauhindu, siis ei ole
võimalik sisekommunikatsioonis väi-
ta, et tegelikult läheb ettevõttel keh-
vasti ning raha töökeskkonna inves-
teeringuteks ei ole.

Kui avalikkusele antud teave ütleb, et
ettevõttel on hästi, siis peavad seda
tundma ka töötajad. Töötaja ja töö-
andja omavaheline suhtlemine on hä-
davajalik, et töötajad tajuksid tööand-
ja hoolivat suhtumist.

Vahel võib olla, et suuri investeering-
uid nõudnud muudatused ei mõju-
ta otseselt töötajaid ja neid ei pruugi
märgatagi. Siis tuleb tööandjal oma
valikuid ja nende mõju selgitada. Töö-
tajatega tuleks jagada teavet plaani-

de kohta juba planeerimise etapis nii
selleks, et nad teaksid muudatusteks
valmis olla, kui ka selleks, et mõis-
ta, kuidas ettevõtte areneb ja kuidas
plaanitavad tegevused töötingimusi
parendavad.

Töötajate teavitamine ei tohiks piirdu-
da ainult füüsilise töökeskkonna kü-
simustega. Niisama oluline on teavi-
tada töökorralduslikest muudatus-
test, mis mõjutavad töötajate psüh-
hosotsiaalset heaolu. Näiteks muu-
datused struktuuris, juhtimises, töö-
aja korralduses, palga maksmise kuu-
päevades jne.

Inimese üks suuremaid hirme on hirm
teadmatuse ees ning teadmatus teki-
tab paratamatult fantaasiaid. Hiljem
on oma elu elama hakanud väärarva-
must väga raske muuta ning seetõ-
tu ongi mõistlikum ja mõjusam igasu-
gustest töötajaid puudutavatest muu-
datustest aegsasti rääkida.

Kindlasti ei tohi töötajatega suhtle-
misel unustada seda, kui palju aitab
igapäevasele koostööle kaasa kollee-
gi öeldud hea sõna. ■

Konsultant - *konsulteritav*



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

Konsulteritav
Katrin Tamm
Scanfil OÜ

Millega Scanfil tegeleb?

Scanfil on rahvusvaheline tootmisega tegelev lepingupartner oma klientidele. See tähendab, et Scanfilil ei ole oma tooteid ega toodete leiutajaid – valmistame oma klientidele nende arendatud tooteid. Meie tagame toodete hea kvaliteedi ning vajadusel teeme ka muudatused või parandused. Meil on palju töövaldkondi ning Scanfili grupis oleme meie kõige laialdasema töövaldkonna esindajad – meil on lehtmatali töötlus, vase- ja alumiiniumitöötlus koos galvaniseerimise ja värvimisega, kaablite valmistus, elektroonika valmistus koos vajaliku kaitsepindamisega ning kõigist osadest vajaliku koostu valmistamine. Meie kliendid on energia- ja tööstusautomaatika, kliimajälgimisseadmete, töstetehnika ning kommunikatsiooni valdkonna tööstusettevõtted.

Kuidas te Tööinspeksiooni konsulteerimisteenuse juurde jõudsite?

Tööinspeksiooni konsulteerimisteenuseni ei jõudnud me kiiresti. Nii nagu eestlasele omane, enne mõtlesime ja kõhklesime üsna pikalt. Kuu-
lasime maad ja küsisime teiste käest,

kelle juures oli konsultant käinud. Ja suur oli minu üllatus, kui sain positiivse vastuse. Kas tõesti on Tööinspeksiooni konsultant abistaja, mitte karistaja rollis?

Kuidas konsulterimine läks?

Konsulterimine läks väga hästi. Suisa nii hästi, et kutsusime konsultandi uuesti. Kui edaspidi mõni probleem tekib, siis me enam ei kõhkle telefoni haaramast ja teda uuesti ettevõttesse kutsumast. Esimesel korral oli meil mitmeid küsimusi, kus ise lahenduse leidmine tundus võimatu. Me soovisime, et konsultant hindaks kogenud pilguga meie ettevõtte töökeskkonda ja juhiks tähelepanu kohtadele, mida me ise ei ole osanud märgata või mis on jäänud tähelepanuta. Saime vastuse n-ö müstilisele probleemile trepiga, kus töötajad kippusid komistama, ehkki kõik tundus olevat korras.

Samuti saime nõuandeid isikukaitsevahendite teemal: kas meie valitud isikukaitsevahend on piisav või mitte ja kuidas selles selgusele jõuda. Konsultant Rein Reisberg andis nõu, kuidas hinnata, kas tootmistöötaja töö tekitab ülepinget silmadele. Olin varem küsinud sel teemal nõu erinevatelt riskianalüüsi tegijatelt ja otsinud tulutult juhiseid internetist. Tekkis tunne, et seda hinnatakse subjektiivselt ja üh-

tegi meetodit olemas ei olegi. Õnneks oli sellele küsimusele Rein Reisbergil olemas vastus ja meetod, mille abil koormust nägemiselunditele hinnata. Ta jagas lahkelt selgitusi. Saime veel mitmeid soovitusi seoses vibratsiooniga ja alaealistele lubatud/keelatud töödega.

Konsultandi külastus jättis väga positiivse mulje. Ei tekkinud hirmu küsida n-ö rumalaid küsimusi, millele ise vastust ei tea. Kõik küsimused, mis olid sellel hetkel, said vastuse ja konsultant jagas nõuandeid. Küsimusi tekib aja jooksul muidugi juurde.

Siinkohal teeksin kohe Tööinspeksioonile ettepaneku leida inimesed, kes oleksid nõus pakkuma mentorlust tootmisettevõtete töökeskkonnaspetsialistidele. On need siis mõne teise ettevõtte töökeskkonnaspetsialistid või ülikooli-
õppejõud või hoopis ettevõtted, kes pakuvad

tööohutusega seotud teenust. Kindlasti võiks korraldada rohkem temaatilisi infohommikuid või ümarlaudu üle Eesti.

Soovitan töökeskkonna konsultandi teenust kõigile! See on suurepärane võimalus saada töökeskkonnaalast professionaalset nõustamist.

Töökeskkonna konsultant on sõber, kes aitab teadmiste ja nõuga. ■

Konsultant
Rein Reisberg
Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant

Osaihingut Scanfil olen konsulteerinud kahel korral umbes pooleaastase vahega. Mõlemal korral on kohtumise algataja olnud ettevõtte. See on suur, üle 500 töötajaga ettevõtte, kus ühepäevase kohalviibimisega ei ole võimalik kogu töötervishoiu ja tööohutusega seonduvat tegevust hõlmata. Seetõttu on palju abi olnud sellest,

et mõlemal korral on ettevõtte töökeskkonnaspetsialist kutses kirjeldanud, mis teemasid kohtumisel arutada soovida

takse. Ettevõttes on aastaid tegeldud töökeskkonna parandamisega ja seetõttu ei ole neil teemasid, millega peaks nullist alustama. Nende soov on olnud koos vaadata seni tehtut, arutada ettevõttes tekkinud ideid, kuidas töökeskkonda veel teravt säästvamaks muuta, ja saada arvamusi konsultandilt, kes näeb nende töökeskkonda kõrvaltvaataja pilguga.

Esimese kohtumise ajend oli ettevõtte riskianalüüsi uuendamine. Konkreetsemalt rääkisime koormusest silmadele väikeste detailide täpsust nõudval paigaldamisel ja ohust liikumisteedel. Arutasime, kuidas vältida nutiajastu negatiivset ilmingut – puhkepausidele minejad või seal tulejad on süvenenud nutitelefonidesse ega pruugi märgata tootmistehhides liikuvaid tõstukeid. Arutasime ka võimalusi ühe trepi harvemaks kasutamiseks, kuna selle astmete sügavus on tavalisest väiksem ja seal liikumine midagi käes kandes võib olla ohtlik.

Lisaks jäid silma mõned masinate ohutusega seotud probleemid. Paljudes ettevõtetes on ajapikku masinate konstruktsiooni muudetud, et nendega oleks mugavam töötada, või on nende ohutusseadised mittekasutatavad või raskesti ligipääsetavad asukoha tõttu. Ettevõtetes ollakse sellega harjunud, sest masin on juba pikka aega selline olnud, ja põhjalikum riskianalüüsi või kontrolli sisekontrolli käigus neile ei tehta.

Teise kohtumise kutses kirjeldati üht konkreetset töötamiskohta ja sooviti nõu, mida teha, et töökoht vastaks nõuetele. See konsulteerimine on jäänud meelde nii tavalisest põhjalikuma eeltööga kui ka aktiivse suhtlemisega pärast kohtumist. Tegemist oli spetsiifilist tolmu tekitava tööga ja seetõttu tuli eelnevalt uurida nii tolmu mõju inimesele kui ka võimalusi tolmu kokkupuute vähendamiseks.

Pärast kohtumist täpsustasime kasutatavate isikukaitsevahendite sobivust ning ettevõtte suhtles aktiivselt isikukaitsevahendite müüjaga, et saada teavet isikukaitsevahendite kaitseomaduste ja kasutustingimuste kohta. Ehkki tegemist oli tuntud isikukaitsevahendite valmistaja ja edasimüüjaga, tuli täpsustada nii pakendietiketil kui ka kasutusjuhendis kirjutatud. Ei tundunud reaalne, et osakese filtrit ei tohi hoida väiksema kui 90% suhtelise õhuniiskuse juures. Kuid just selliseks oli tõlkes tekst muutunud. Paraku teevad vigased kasutusjuhendid isikukaitsevahendeid kasutavate ettevõtete elu keeruliseks.

Kohtumised Scanfilis tegid meeldivaks inimesed, kellega kohtusin: töökeskkonnaspetsialist ja töötajad. Nad olid hästi kursis ettevõttes tehtavaga ja pakkusid välja ideid töökeskkonna parandamiseks. Aval suhtlemine aitas paremini mõista nende töökeskkonna ohte ja seetõttu oli võimalik pakuda ka rohkem lahendusi. ■

Meie inimese

Liisa Säde: sport on parim vahend tööpinge vastu

Kuidas Tööinspektsiooni tööle sattusite?

Osalesin konkursil, kuna töö tundus huvitav ja põnev. Pean etteruttavalt ütlema, et töö on siiani huvitav ja põnev.

Alustasin Ida-Virumaa töövaidluskomisjoni sekretärina 8. septembril 2016. aastal. Enne olin Kohtla-Järvel teinud müügitööd.

Esimesel tööpäeval kutsuti mind kohe kaasa Narva väljasõiduistungile. Sel päeval ma iseseisvalt veel protokolle ei koostanud, kuid oli huvitav jälgida, kuidas istung toimub. Pärast seda visati mind kohe n-ö vette ja pidin ujuma hakkama. Sisseelamiseks palju aega ei jäetud.

Kuigi nüüdseks olen olnud väga paljudel töövaidluskomisjoni istungitel ja neid protokollinud, tunduvad need siiani mulle põnevad, sest iga juhtum

on erinev ja sealt saab alati midagi uut teada.

Mis teile Tööinspektsioonis kõige rohkem meeldib?

Mulle meeldib, et Tööinspektsioonis võimaldatakse kaugtööd. Olen pärit lisakust Alutaguse vallast ning Jõhvi büroosse ja tagasi koju sõitmiseks kulub iga päev ligikaudu tund. Kodukontori päevadel on mul võimalik säästa tööle minemise ja sealt tulemise arvelt aega, et veeta seda näiteks perega. Paindlikkus on pereinimestele oluline.

Mulle meeldib ka, et kolleegid on väga sõbralikud ja toetavad. See on tähtis. Loomulikult meeldib 35-päevane puhkus ja võimalus võtta lisaks kolm tervisepäeva. Tööinspektsioon võimaldab töötajatel enesetäiendamiseks ja uute teadmiste omandamiseks osaleda paljudel koolitustel.

Töövaidluskomisjoni sekretär-referent Liisa Säde tuleb toime ka raskete klientidega.

Mis on olnud põnevamad koolitused?

Ma olen kahel korral käinud positiivsuse koolitusel, kus õpetati, kuidas oma tuju positiivsena hoida. Pärast koolitust suudad mõnda aega koolitusel omandatud teadmiste abil rõõmus olla, kuid siis on jälle tööd palju ja hea tuju lahtub. Siiski peab püüdma positiivset ellusuhtumist hoida.

Mida peate oma suurimaks saavutuseks?

Ühte suurt asja on raske välja tuua, kuid keeruliste klientidega hakkama



saamine on küll midagi, mille üle võin uhkust tunda.

Minu ülesanne on võtta inimestelt vastu töövaidlusavaldusi ja enamasti olen mina esimene, kellega nad Tööinspeksioonis kokku puutuvad. Oma probleemidele soovitakse kohe lahendusi, kuid alati see ei ole võimalik. Muidugi ollakse pahased, kui me ei saa kohe lahendust pakkuda. Meile on ka öeldud, et mis te siin niisama istute.

Minu ülesanne on kliendid ära kuulata ja kui see on minu pädevuses, siis püüan neile kohe lahenduse leida. Kui

ma ei saa neid kohe aidata, siis suunan nad infotelefonile või juristi vastuvõtule.

Ei tohi lasta raskel kliendil oma tuju rikkuda. Peab endale kindlaks jääma.

Meil on olnud ka raske kliendiga toimetuleku koolitus. Sain sealt kasulikke teadmisi ja nõuandeid. Kuna ma olen müügivaldkonnas töötanud, siis on mul ka varasemast tööst rohkelt kogemusi keeruliste klientidega.

Missuguste probleemidega inimesed töövaidluskomisjoni tulevad?

Ida-Virumaal on palju töötasuga seotud vaidlusi, kuid probleeme töötasu maksmisega on tegelikult igal pool. Peamiselt esineb töötasu maksmata jätmist ehitussektoris. Ehitajad võetakse tööle ja lubatakse sõlmida tööleping, aga lõpuks ei ole neil töölepingut ega ka töötasu. See on Ida-Virumaal valdav probleem.

Muidugi on ka töölepingu ülesütlemise vaidlusi, mis on juba raskemad ja tõsisemad.

Kas Jõhvi töövaidluskomisjon erineb millegi poolest teistest komisjonidest?

Ida-Virumaa töövaidluskomisjon on avalduste laekumiste arvu järgi teisel kohal pärast Harjumaad.

Ida-Virumaal on ikkagi päris palju keeleprobleeme. On istungeid, kus inime ne ei oska eesti keelt ja tal ei ole ka rahalisi võimalusi, et tõlki palgata, ning tutvusringkonnas ei ole kedagi, kes oleks nõus istungile tõlgiks tulema. Eriti terav on keeleprobleem Narvas. Seal on 90% istungitest sellised, kus minnakse vene keelele üle, et istung saaks üldse toimuda.

Tööandja peab samuti sellega nõus olema, et istung peetakse vene keeles. On ka juhtumeid, kus tööandja ei ole sellega nõus ning soovib istungi

pidamist eesti keeles. Sellisel juhul tuleb istung edasi lükata, uus aeg määrata ning inimene peab tulema siis juba tõlgiga.

Mulle ei ole vene keel probleem, sest see on mu teine emakeel. Kui istung peetakse vene keeles, siis protokoll on mõnikord eesti ja vene keeles segamini. Kui protokollil parandama hakkan, siis tõlgin eesti keelde.

Kuidas tööst lõõgastute?

Pärast rasket tööpäeva on suusamine või jooksmine väga nauditav. Kuskil metsas tunnike või poolteist trenni teha on väga hea. Järgmiseks päevaks on patareid laetud.

Sel talvel, veebruaris läbisin kolm suusamaratoni. Tartu maratonil käisin esimest korda, sellele järgnes Alutaguse öömaraton. Pärast öömaratoni oli kohe järgmisel hommikul Alutaguse maraton. 24 tunni jooksul sõitsin kaks maratoni.

Mis tunne oli pärast kahe järjestikuse maratoni läbimist?

Väga hea tunne oli! Alutaguse öömaraton, mis toimus esimest korda ja millest võttis osa ka president Kersti Kaljulaid, oli väga eriline kogemus. Alutaguse suusarajad on mulle hästi tuttavad, sest need on minu kodurajad, kus käin tihti sõitmas. Õises metsas suusarajal mõtlesin ikkagi, et kus ma nüüd olen.

See oli väga müstiline ja meeldejääv sõit, sest kõik kandsid pimedas metsas

Jooksmises ma ei ole veel täismaratonil läbinud ja praegu ei ole see ka plaanis.

pealampe, mis puude tagant vilksatasid, ning lisaks veel helkureid. Kuna osavõtjaid oli palju, siis ma loodan, et seda korraldatakse ka järgnevatel aastatel.

Tartu maratonil oleksin tahtnud paremat tulemust. Ma startisin viimaste seas, mistõttu oma sõidu tegemiseks läks aega. Tartu maraton oli sel aastal ilmastikuolude tõttu raske. Pidamist ei olnud üldse, kuid libisemine oli jällegi hea.

Kaua suusatamisega juba tegelete?

Ma tegelen suusatamisega juba kooliajast, aga nüüd taasavastasin selle. Mind õpetas suusatama Ida-Virumaa legendaarne treener Vello Liliu, kes oli ka minu esimene treener.

Kas käite suusatamas üksinda?

Sel talvel võtsin osa kohalikest argipäeva suusaõhtutest, mis toimusid kolmapäeviti eri kohtades. Käisime suusatamas Narvas ja Alutagusel ning Kiviõlis mäkketõusu tege mas. Üles saada oli raske, aga alla oli muidugi hea tulla. Osalesin argipäeva suusaõhtute igal etapil ja üldkokkuvõttes olin tulemusega väga rahul.

Ka minu lapsed tunnevad huvi suusatamise vastu. Käime nädalavahetusel



koos sõitmas. Võistlustel on nad alati raja ääres ja ergutavad mind.

Missugustel jooksuvõistlustel plaanite osaleda?

Jooksmises ma ei ole veel täismaratonil läbinud ja praegu ei ole see ka plaanis.

Üks lemmikuid on Tallinna maraton, selle poolpika maratoni olen läbinud juba viiel korral. Tallinna maratonil on alati rahvast nii palju, et lähed rahvamassiga kaasa ja ei pane väsimust tähelegi. Tallinna poolpikale maratoni, mis toimub septembris, olen juba registreerunud.

Kindlasti on plaanis kaasa teha kõik kohalikud jooksud Ida-Virumaal.

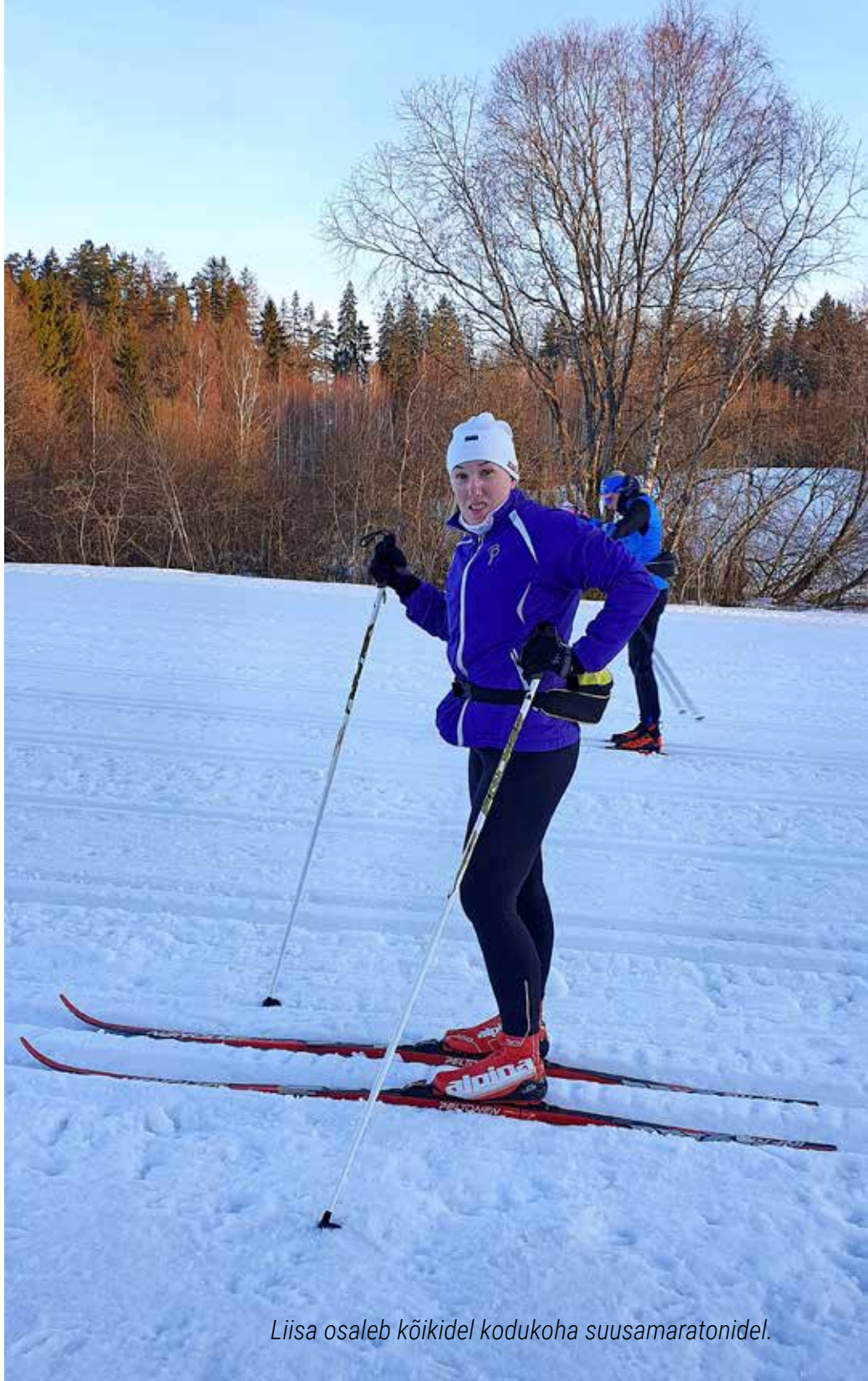
Kas lapsed on ka jooksmisest innustunud?

Rakvere öömaratonil olen koos oma 11-aastase pojaga osalenud 10 km distantsil. Pojale tuleb raja lõpus isegi natuke alla vanduda, sest ta teeb juba lõpuspurti, mida mina ei jaksa. Ka tema tempos püsimine on paras väljakutse.

Tütar on mul siiani läbinud 5 km distantsi. Ta on alles 8-aastane ja ma ei ole veel julgenud teda pikemale rajale lasta, kuigi ta ise väga soovib seda.

Mis on suusatamise ja jooksmise juures nii võluv, et enamik nädalavahetusi rajal veeta?

Istuva töö puhul on väga oluline enast liigutada, sest see annab palju uut energiat.



Liisa osaleb kõikidel kodukoha suusamaratonidel.

Spordi puhul võib liikumine vabas õhus. Iisakus ja Alutagusel on head terviserajad. Alutagusel on näiteks männimets, mille lõhn on juba nii mõnus. Liigutamine sellises keskkonnas annab tohutult energiat.

Inimesed on ka palju rohkem liikuma hakanud. Tehakse kepikõndi, joostak-

se, sõidetakse rattaga. See on väga positiivne. Suured rahvaspordiüritused on alati meeleolukad ja meile meeldib kogu perega neist osa võtta – kes rajal, kes raja ääres. Poeg mängib ka korvpalli ja temaga käin võistlustel kaasas. Sport võtab suurema osa meie vabast ajast, aga niimoodi mulle meeldibki. ■

Sten Weidebaum – Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutuse teabejuht

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

Imset oli väga paljude minuealiste üks esimesi töökohti Eesti Õpilasmalev. Malevasuvi andis esimese tõsise (koos)töökogemuse. Kibekiirel heinateol veeres koorem koorma järel küüni ette, kuid malevale iseloomulikus koostöövaimus saadi nendega hõlpsasti hakkama. Usun, et sarnase innuga sünnib ka laulu- ja tantsupidu – osalejad pingutavad ju oma rühma või koori nimel kõige muu kõrvalt tööpoolest tohutult palju. Ning tõenäoliselt ongi see just igaühe isiklik panus ja pühendumine, mis laulu- ja tantsupeod meile nii omaks ja oodatuks teeb.

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

Mul on olnud õnn teha koostööd väga erinevate eriliste inimestega, kellelt kõigilt on midagi õppida. Laulu- ja tantsupeod toimuvad 10 aasta jooksul neljal korral ning see tähendab, et suur osa meeskonnast vahetub üsna lühike

kese aja tagant. Ühest küljest tähendab see pidevalt uusi olusid – iga uus kunstiline toimkond toob kaasa oma meeskonna, oma visiooni ning ootused tugistruktuuridele. Teisest küljest tähendab see pidevalt uusi väljakutseid – vajadust kiiresti muutuvates oludes kohaneda ning ennast pidevalt arendada, et ühtse meeskonnana aina uuteks väljakutseteks valmis olla.

Üks õpetus, mille olen saanud ja mida alati püüan järgida, puudutab ettevalmistust. Nii, nagu ehituse puhul toetub kõik vundamendile, nii on igas töös oluline alustada vettpidava kontseptsiooni ja lähteülesande sõnastamisest. Tugeva ja selgeks mõeldud kontseptsiooni taustal saab hõlpsasti kõiki järgmisi küsimusi kaaluda ja häid otsuseid langetada. Samuti meeskonda ühtsete eesmärkide ni-

Pühendu jäägitult – kui sinu töö sind köidab, on seda kohe kaugele näha.

mel koondada ning vajadusel ka uusi inimesi meeskonnaga kiiresti liita.

Kui oleksite saanud noorele tööle alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?

Ma arvan, et see soovitus sobib tegelikult igale tööle alustavale noorele: maailmas elab üle 7 miljardi inimese, kes kõik on unikaalsed ja tähelepanuväärsed. Keegi ei soovi oma meeskonda lihtsalt üht säravat tähekest. Tööle asudes tuleb aru saada, mida meeskond sinult ootab, ja oluline on mõista, et ükski ei saavuta keegi midagi. Vaja on teha meeskonnatööd ja meeskond on nagu kett – täpselt nii tugev, kui on tema kõige nõrgem lüli. See tähendab, et lisaks omaenda tegemistele peab olema valmis vajaduse korral ka kolleege toetama, sest edasi saab liikuda ainult meeskonnana üksteise tugevusi parimal moel ühendades.

Tark on hiljemalt enne tööleasumist õppida hästi tundma nii kella kui ka kalendrit ning anda endale aru, et

ühe viivitus või hilinemine tähendab enamasti asjatut viivitust tervele organisatsioonile.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud?

Lihtsad sõnumid. Oma töös puutun iga päev kokku teada-tuntud tösiasiaga, et info teekond allikast vastuvõtjani on igal tasandil keerukas protsess – isegi näost näkku vestlustes on tavaline see, et ütlejal tuleb sõnadest puudu ja kuulaja tähelepanu hajub.

Valmistumine. Iga otsuse kvaliteet sõltub otseselt info hulgast, mida õnnestub enne otsustamist koguda. Hindan neid, kes on valmis otsustusprotsessis ka ebameeldivaid või ebapopulaarseid küsimusi esitama, sest kokkuvõttes sünnivad seeläbi paremad otsused. Väga ohtlik on meeskondlikult liigselt vaimustuda mõnest toorest ideest, sest nii on oht koos ideega läbi lasta ka pimedad nurgad, kuhu idee säras ei taibatud vaadata või lausa keelduti vaatamast.

Kaasamine. Meeletus infovoos, milles päevast päeva toimetame, on hindamatult tähtis õigeaegne ja tark kaasamine.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Laulu- ja tantsupidude korraldamise juures on sage valupunkt halastamatult lühike aeg otsuse ja tagajärje vahel. Eriti keeruliseks muutub olukord siis, kui ka aega otsustamiseks ja info kogumiseks on vähe. Ilmselt võib üheks pingelisemaks hetkeks tööala-



selt pidada 2017. aasta noorte tantsupeo „Mina jään“ teisele etendusele eelnevaid tunde, mil öösel kiiresti muutunud ilmaprognoos tõi varahommikuks lauale vajaduse kaaluda etenduse ärajätmist. Kaasatud osapooli oli palju ja otsus mõjutas samuti väga suurt hulka inimesi – osalejaid, pealtvaatajaid jne.

Tagantjärele tarkusena võin täna öelda vaid seda, et olen äärmiselt tänulik meeskonnale, kes sel hetkel väga tõhusalt koos tegutses ning vaatamata tugevale stressile ka koos püsis. Tohtu rõõm on noortest, kes just selles hetkes leidsid raskest olukorrast kõige imelisema väljapääsu, kogunesid Vabaduse väljakule ja andsid seal oma tantsuga sisu peo juhtmõttele „Mina jään“.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Info maht, mis iga laulu- ja tantsupeo lähenedes koguneb, on väga suur ning selles orienteerumiseks on oluline selgeks teha nn suur pilt ning luua enda jaoks loogilised seosed eri teemade ja valdkondade vahel. Tähtis on pidevalt kohal olla ning hoida end lakkamatult uueneva infoga kogu aeg kursis.

Tänapäeval ei ole võimalik eeldada, et keegi absoluutselt kõike teaks. Oluline on leida häid ja pädevaid allikaid, kelle poole eri küsimustes pöörduda.

Valmistumist ei saa üle hinnata. Mida põhjalikumalt ükskõik millise ülesande täitmise eel valmistuda, seda paremad on tulemused. Loomulikult on siingi vaja silmas pidada, et keskendutaks siiski ainult olulisele ega kuhjataks end üle materjaliga, mida hallata ei suudeta. Sage li piisab, kui on teada, kust vajalikul hetkel pädevat infot saab ning millised on kõige tõhusamad kanalid vajaliku infoni jõudmiseks – on see siis e-kiri, päring andmebaasi, telefon või raadiotelefon.

Mida soovitate alustavale ametikaaslasele?

Ära karda küsida – kui sa ise asjast aru ei saa, siis ei ole sul võimalik seda ka järgmistele veenvalt selgitada.

Pühendu jäägitult – kui sinu töö sind köidab, on seda kohe kaugele näha.

Ole kohal – oma rollist lähtuvalt pead olema vastavalt olukorrale nii ämblik võrgus kui ka kärbes seinal. ■

VÄLISMAISE TÖÖTAJA KONTAKTASUTUSED

Eestis on töötajate kontaktasutuseks Tööinspeksioon.

Tööinspeksioon teostab riiklikku järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste üle Eestis ja vastab põhjendatud infopäringutele seaduste, muude õigusaktide ja laiendatud kollektiivlepingute kohta, mida kohaldatakse lähetatud töötajale. Lisaks korraldab Tööinspeksioon infovahetust teiste liikmesriikidega.

Peale Tööinspeksiooni tegelevad lähetatud töötajate küsimustega vastavalt oma pädevusele teised riigiasutused:

- ◇ sotsiaalkindlustusega Sotsiaalkindlustusamet;
- ◇ ravikindlustusega Eesti Haigekassa;
- ◇ maksuküsimustega Maksu- ja Tolliamet;
- ◇ migratsiooniküsimustega Politsei- ja Piirivalveamet (kliendiinfo telefonil 612 3000, migratsiooninõustajad 612 3500).

Töö- ja elamistingimuste kohta välismaal saab tarvilikku infot töövahenduse võrgustikult EURES (European Employment Services). Täpsem info EURESe kodulehtedel <http://europa.eu/eures> ja www.eures.ee.

Nõustamisega tegelevad järgmised asutused:

- ◇ Integratsiooni Sihtasutus – nõustamine, lõimumisteave ning keeleline ja kultuuriline kümblus;
- ◇ Eesti Pagulasabi – toetavad teenused rahvusvahelise kaitse saajatele;
- ◇ SA Innove – keeleõppija, kodakondsuse eksamiks õppija ja haridustöötaja nõustamine;
- ◇ Eesti Töötukassa – nõustamine Eestis esimese töökoha saajale, töötu ja töötava inimese nõustamine, võla-, sõltuvus- ja kogemusnõustamine.



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee