

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖ ELU

NR 3 / SÜGIS 2019

Kaugtöö kogemusi
ettevõtlusest
ja avalikust
sektorist

lk 7

Töölepingu
seadus 10.

Kust king
pigistab?

lk 10

Koolil külas:

Viljandi
Gümnaasium

lk 24

Ruth Oltjer:

Unistan targast ja
jõukast Eestist

lk 14

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SÜGIS 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, Ako Lehemets, Jake Farra, Reelika Riimand, Olga Makina, Aigar Lusti, Kalev Lilleorg, Kairit Leibold, Heidi Mänd, Toomas Kongi, Rene Jakobson, advokaadibüroo NOVE / Jaan Krivel, Tööinspeksioon, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda, Tartu Ülikool, Sotsiaalministeerium, Super Skypark, Rein Langi erakogu, Ruth Oltjeri erakogu, Kaire Saarepi erakogu.

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni teabe- ja välisuhete osakonna juhataja; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Vilve Raik**, Tallinna Linnakantselei personalidirektor; **Maria Kütt**, TeamConsulting OÜ juhtimisenõustaja; **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

Kümme aastat hiljem	3
Nõuandeid kaugtööd võimaldavale tööandjale	4
Kaugtöö kogemusi ettevõtlusest ja avalikust sektorist	7
Tere, kool!	9
Töölepingu seadus 10. Kust king pigistab?	10
Ruth Oltjer: Unistan targast ja jõukast Eestist	14
Uudised	22
Koolil külas: Viljandi gümnaasium – koos loodud kool	24
Sihtkontroll: Eesti ehitusettevõtted on leppimas tösiasiaga, et füüsikareeglid kehtivad ka nende ehitusplatsil	32
Küsimus – vastus	34
Kolleegiumi liikmelt: Kriitiliselt paindlikust töökorraldusest	35
Konsultant – konsulteeritav	36
Meie inimene: Kaire Saarep: Nõustamisel paljastub meile tuhandete ettevõtete siseelu	38
Tööelu 7 hetke: Heidi Park – kondiiter ja ettevõtja	42

Foto: Heidi Mänd



Heidi Park –

kondiiter ja ettevõtja

lk 42

Kümme aastat hiljem

Taasiseseisvumine tähendas Eestile muutusi pea kõiges. Algas erastamine, toimus raha-reform, suurettevõtete kõrvale tulid ka keskmised ja väikesed. Tiigrihüppega sööstisime digimaailma.

Üks valdkond jäi siiski jäigaks ja kandiiliseks, kuhu muutuste tuuled ei jõudnud. Töösuhete regulatsioon püsis koos ENSV-aegse tsiviilkoodeksiga ning juhendus 80ndate lõpu ja 90ndate alguse majanduslikest vajadustest ja ühiskondlikest väärtustest.

Ettevõtjad pidid kooskõlastama ettevõtete sisekorraeeskirju ja tööaja erisusi tööinspeksiooniga, ka raseda ja alla kolme aastast last kasvatava vanemaga töösuhete lõpetamine pidi saama kooskõlastuse inspeksioonist, rääkimata alaealiste töötamisest ja kõigest muust bürokraatlikust. Tööandjal tuli usinasti Tööinspeksiooni ust kulutada.

Eeldati, et inimene töötab 40 aastat ühes ametis ja pensionile minnes saab kingituseks nimelise kella, et jääda koju lapselapsi kantseldama või iluaiaga tegelema. Ometi oli juba nullindate alguses olukord üsna teine. Töökoha vahetus oli tavaline, inimesed hakkasid rohkem ringi liikuma ja üha enam väärtustama eraelu.

Kulus üle 15 aasta, enne kui jõudsi me uue töölepingu seaduseni, mis jõustus 1. juulil 2009. Uue seaduse märksõna oli ja on turvaline paindlikkus. Paindlikkus tähendab, et õigusnormid peavad võimaldama pooltel kokku leppida töötingimustes, mis arvestaksid poolte vajaduste ja huvidega. Turvalisus väljendub aga seaduses sätestatud miinimumtingimustes, millest ei tohi kõrvale kalduda, et

kaitsta töötajat kui eelduslikult nõrgemat poolt.

Töölepingu seadus seadis sarnaselt lepinguõiguse üldpõhimõtetega esikohale läbirääkimised. Töösuhetes kehtib kuldreegel: hea tulemus saavutatakse, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ning on huvitatud teineteise heast käekäigust. Ilma tööandjaga ei ole töötajal võimalik tööd teha ja tasu teenida. Ilma töötajateta võib aga tööandja oma uhkete ideede otsas istuda, reaalsuseks need ei saa.

Seda praktikat kasutasime ka töölepinguseadust koostades. Meil toimusid sotsiaalpartneritega põhjalikud läbirääkimised, mille käigus arutasime kõik üksikasjad läbi. See võttis aega, ent tulemus oli seda väärt.

Kiiresti muutuvad tööturu vajadused tõid töölepingu seadusesse teise olulise idee – elukestva õppe. Seadusega pandi tööandjale kohustus töötajaid koolitada. Töötajal on aga kohustus osaleda tööandja korraldatud koolitustel ja ka ise end täiendada. Nüüd teavad kõik, et ühte tööellu mahub mitu karjääri. Uudised, et edukas ajakirjanik astus arstiteaduskonda või 60-aastane vanaema läks uuesti ülikooli, on elu loomulik osa.

Töölepingu seadus mõjutas kõige suuremalt ja emotsionaalsemalt töölepingu lõpetamist. Ühest küljest muutus töösuhete lõpetamine tööandjale vähem kulukaks, teisest küljest tu-

li juurde lisakohustusi, mis suurendavad töötajate turvalisust.

Kindlasti oli alguses võõristav, et isegi töövaidluskomisjon või kohus ei saa töötajat töösuhtesse ennistada, kui tööandja sellega nõus ei ole. Nagu rõhutas üks seaduse autoreid Urmas Volens uue seaduse tutvustustel, et niisamuti, nagu ei saa kedagi abiellu ennistada, ei saa ennistada ka töösuhtesse.

Aeg lendab ning töölepinguseaduse kümnendal tähtpäeval saame taas tödeda, et digirevolutsioon on töösuhteid ja -keskkonda oluliselt teisendanud: kaheksatunnine kontoristumine on muutumas ajalooks, kaugtöö aga üha tavapärasemaks, n-ö tööampsud asendavad täistööaega ning piirid töö- ja eraelu vahel on hägustunud. Kui tahame, et regulatsioon ei oleks jalus, vaid päriselt toetaks töösuhete osapooli, ei ole ilmselt pääsu uuest värskenduskuurist, kuid see eeldab ka rahvusvahelisel tasandil töösuhete mõiste uut sisustamist ning uusi suundi tööõiguses. ■



Maret Maripuu,

Tööinspeksiooni peadirektor

Nõuandeid kaugtööd võimaldavale tööandjale

Margit Pulk

Kaugtöö ja paindlik tööaeg on muutumas meie töökultuuris üha tavalisemaks. Painslik töökorraldus võib olla kasulik ja meelepärane lahendus nii tööandjale kui ka töötajale, ent kui suhtuda tingimuste kokkuleppimisse kergekäeliselt, võidakse toimivate lahenduste asemel tekitada hoopis probleeme.

Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant Piret Kaljula rääkis, et tööandjad on tublid, sest enne, kui nad hakkavad kaugtöökohti looma, pöörduakse nõu ja soovitude saamiseks Tööinspektsiooni poole. Esimesena soovib Kaljula läbi mõelda, kas kaugtööga alustaval töötajal on kodus tööks vajalikud ja sobivad tingimused.

Meeletervis OÜ tööpsühholoog Riina Telling soovib kaugtööga kaasnevaid riske hakata maandama juba alates soovist teha kaugtööd. „Kontoritöölt kaugtööle üleminek võiks toimuda järk-järgult, alustades näiteks ühest päevast nädalas. Tuleb jälgida, millised on ettetulevad probleemid (nt ligipääs tööks vajalikele andmebaasidele, dokumentidele, infovahetus kolleegidega jne), neid lahendada ja sobivuse korral ajapikku kaugtöö osakaalu suurendada,“ rääkis Telling.

„Kodukontorist ja kaugtööst rääkides peetakse silmas eelkõige tööd arvutiga. Arvutiga töötades peab inimesel olema talle sobiva kõrgusega laud, mitte madal diivanilaud, sobilik töötool, mitte kolme jalaga taburet. Kõik sellised aspektid tuleb tööandjal ja töötajal üheskoos enne kaugtöö alustamist läbi arutada ja kokku leppida,“ selgitas

Kaljula. Ta lisas, et kaugtöö reeglid ja korraldus pannakse üldjuhul paika ettevõtteüleselt, näiteks sisekorraeskirjades, sest need kehtivad kõikidele töötajatele ühtmoodi, kui töö iseloom seda vähegi võimaldab.

Kes loob töökeskkonna kodus?

„Tööandja ei lähe loomulikult kellegi kodu inspekteerima, kuid töötajat tuleb nõustada ja talle võib näiteks ette anda kontrollküsimused, et juhtida tähelepanu asjadele, mis vajavad kodus töökeskkonnas läbimõttlemist,“ selgitas Kaljula. Üks võimalus on, et tööta-

ja teeb oma kaugtöökeskkonnast pildi ja saadab selle tööandjale veendumiseks, et töötaja kodus keskkonnas on vajalikud tingimused loodud.

Usaldus ja avatus peavad olema vastastikused ning nii töötaja kui ka tööandja peavad olema kursis kaugtöö võlude ja valudega. Telling lisas: „Töösuhete õnnestumiseks peab juht olema teadlik kaugtööga seotud riskidest. Temal lasub vastutus riske maandada. Töötajal on vastutus anda juhile selgelt teada oma vajadustest, muredest ja soovidest, et juht teaks, kuidas tema töökeskkonda parandada.“

Kui töötajal puudub kodus näiteks töö tegemiseks sobiv tool või laud, siis tööandja võib tulla töötajale vastu ja selle soetada. „Sellisel juhul tuleks konsulteerida Maksu- ja Tolliametiga erisoodustuse alla minevate teenuste ja kaupade osas, et ei tekiks hiljem arusaamatusi maksude maksmisel,“ soovitas Kaljula. Siinkohal on oluline märkida, et tööandjal ei ole kohustust sisustada töötajale nii kodu- kui ka kontoritöökoht, vaid tegemist on vastastikkuste kokkulepetega tööandja ja töötaja vahel.

**Kuidas saab tööandja hoolitse-
da selle eest, et töötaja tunneks**

Märgid, mis viitavad, et tuleks puhata või töökorraldust muuta

- Töö ei edene, mure tegemata töö pärast kuhjub ja tekitab stressi.
- Tööle keskendumine on raske.
- Motivatsioon tööd teha on langenud.
- Valdab väsimus ja kurnatuse tunne.

ennast ka kaugtööl niisama kasulikuna kui sama tööd tegev inimene kontoris?

Juht on oma kaugtöötajaga samamoodi kontaktis nagu kontoris töötavate töötajatega. Tellingu sõnul aitab ka see, kui panna paika täpsed reeglid, kuidas toimub suhtlus kaugtöötajaga. Töötajale tuleb selgitada, et ta ei ole lihtsalt kodus ega veeda niisama aega kohvikus (või kaugtöökontoris), vaid tal on samasugune tööpäev nagu kolleegidel kontoris.

„Kõik töötajad peavad mõistma, et kaugtöötajal on ettevõtte eesmärkide täitmisel sama oluline roll kui kontoris töötaval inimesel ja kõigi koostöö on tööalase edu võti. Samuti peab olema üheselt selge, milliste ametikohtade töötajad saavad taotleda võimalust kaugtööks, et kõikidel soovijatel oleks selleks võrdsed võimalused,“ rõhutas Telling.

Tähtis on, et valitseks usalduslik ja avatud õhkkond ning kaugtöötaja räägiks juhile oma muredest ja tagasilöökidest, olgu need tehnilised, tööülesannetega või suhetega seotud. Töötaja võib tunda isoleeritust, samuti võib tekkida arusaamatusi kolleegidega. „Probleemidest tuleb rääkida ja üheskoos leida lahendused,“ soovitas Telling.

Kui mured ei leia pika aja jooksul lahendusi, kuhjuvad pinged ja tekib tööstress, mis võivad lõpuks viia ka läbipõlemise või tervisehäireni.

Kuidas planeerida tööaega?

Graafiku või kindla tööaja alusel töötaval inimesel on täpselt paika pandud, millal tööpäev algab ja millal lõpeb, aga kaugtöö puhul peab töötaja ise oskama oma töö- ja puhkeaega reguleerida.

„Üldiselt lepitakse töötajaga kokku, millal on tema tööaeg ning mis ajal ja kuidas on ta kolleegidele kättesaadav. Näiteks millises ajavööndis töötatakse, kui töötaja asub mõnes teises riigis,“ täpsustas Kaljula.

Ta lisas, et väga levinud on töötundide ülesmärkimise praktika, mis võimaldab nii töötajal kui ka tööandjal omada ülevaadet tööle kulunud ajast. See eeldab aga töötajalt head aja planeerimise oskust ning enesedistsipliini.

Üheks kaugtöö ohuks peetakse seda, et inimesed kipuvad looderdama, kuid Kaljula sõnul näitab praktika pigem vastupidist – unustatakse end töötama ja töötatakse üle. „Eriti on see iseloomulik idufirmade töötajatele, kus kõik on uus, kaasahaarav ning areneb meeletu kiirusega. Töötajad põlevad ereda leegiga ja soov üha rohkem teha viib lisaks suurepärasele töötulemus-tele ka läbipõlemiseni,“ rääkis Kaljula.

Millised ettevõtted ja asutused kaugtööd enim rakendavad?

„Enim tehakse kaugtööd ettevõtetes, kus on võimalik tööd nii-öelda koju kaasa võtta. Need on tööd, kus peamiselt on vaja arvutit ja internetti. Teine suurem grupp on väiksemad käsitööettevõtted ja FIEd,“ sõnas Kaljula.

Ametikohtadel, kus tööd saab teha ainult ettevõttes kohapeal, näiteks liinidel või seadmetel, mida töötajal ei ole võimalik koju kaasa võtta, on võimalik rakendada paindlikku tööaega. „On ettevõtteid, kus töötatakse näiteks neli päeva kontoris ning üks päev eemalt. Üldist paindliku tööaja pakkumise reeglit ei ole, sest kõik sõltub konkreetsest tööst ja ettevõtte tööprotsessidest,“ rääkis Kaljula.

Kas kaugtöö sobib kõigile?

Kaugtööd võimaldades tuleb tööandajal arvesta-

Kui töötajal puudub kodus näiteks töö tegemiseks sobiv tool või laud, siis tööandja võib tulla töötajale vastu ja selle soetada.

Kontroll- küsimused tööandjale enne kaugtöö võimaldamist:

- Kas olen hinnanud kaugtöötaja töökeskkonna riske?
- Kas olen juhendanud kaugtöötajat ohutult töötama ning olen veendunud, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid kasutada?
- Kas olen arvestanud, et kaugtöötaja peab läbima tervisekontrolli nagu teisedki töötajad?
- Kas olen mõelnud, et ka kaugtöökeskkonnas võib juhtuda tööõnnetus, ja kas olen teinud endast oleneva selle vältimiseks?

da ka sellega, et see ei pruugi kõiki-
dele inimestele sobida. „Osa inimesi
soovib teha segamatult oma tööd ning
neile võib kaugtöö olla avatud kontori
asemel ideaalne lahendus. Teine jällegi
soovib kolleegidega rohkem aru pidada
või ka lihtsalt suhelda ning pidev mees-
konnast eraldatud olek tekitab kõrvale-
jätuse tunnet,“ tõi Kaljula välja.

Telling juhib lisaks tähelepanu sellele,
et kaugtöö nõuab töötajalt distsipliini,
iseseisvust ja valmisolekut kasutada
suhtluseks IKT-lahendusi ja vahendeid.
„Kaugtöö pole kindlasti iga töötaja
unistus, paljud eelistavadki töötada
kollektiivi keskel kontoris. Inimesed
ja nende vajadused on erinevad, see-

ga on nad ka efektiivsed erineval moel.
Oluline on töötajal ennast ja oma vaja-
dusi tundma õppida. Tuleb teada, millisel
viisil töötades olen efektiivne ja õn-
nelik,“ rõhutas Kaljula.

Mida teha, kui kaugtööd tehes juhtub tööõnnetus?

Kaljula sõnul on tööõnnetuse kind-
lakstegemine kaugtöö puhul kindlasti
raskem, ent töötajal on sellegipoolest
kohustus viivitamatult tööandjat töö-
õnnetusest teavitada.

„Kui töötaja kukub kontoris, siis on sel-
ge, et õnnetus juhtus tööruumides ja
ilmselt ka tööasju toimetades. Kodus
töötades on lugu keerulisem, sest kui
kukutakse trepil, siis tekib küsimus,
kas see juhtus hetkel, mil töötaja läks
printerist paberit tooma või hoopis lem-
miklooma õue laskma. Need on ohu-
kohad ning tööandjal tuleb läbi mõel-
da, kuidas töötaja sellisel juhul tööõn-
netusest tööandjat teavitab. Vahet ei
ole, kas tööõnnetus on toimunud kon-
toris või kodukontoris, uurida tuleb töö-
andjal juhtunut ikkagi,“ rääkis Kaljula.

Kuidas korraldada esmaabiandja küsimus?

Tööandja peamine võimalus kaugtöö-
koha riskide maandamiseks on töötaja
juhendamine. Töötaja võib lubada
kaugtööle siis, kui tööandja on veen-
dunud, et töötaja oskab kaugtöö tingi-
mustes ohte hinnata, märgata ja
maandada.

„Kontoris, kus toimub töö kindlatel
kellaegadel ja päevadel, peab olema
määratud ka esmaabi andja,“ märkis
Kaljula. „Paindliku töökorralduse puhul,

kus töötaja töötab kodus üksinda, on
selge, et võimalused iseendale esmaabi
anda on piiratud. Sellistel juhtudel
tuleks läbi mõelda, millised on töötaja
võimalused endale viivitamatu abi and-
miseks ja kutsumiseks, alustades ker-
gemate haavade plaasterdamisest ja
sidumisest kuni mobiililevi olemasolu-
ni kaugemates paikades,“ lisas Kaljula.

Mis saab töösuhte lõppedes?

„Reeglina kuuluvad kõik töövahendid
tööandjale, näiteks tööandja soetatud
laud ja tool tuleb anda pärast töösuhte
lõpetamist tagasi tööandjale, nagu ta-
gastatakse ka tööarvuti, auto, võtmed
jms. Just nii üksikasjalikult tuleks kõik
aspektid kohe alguses töötajaga läbi
rääkida, et vältida hilisemaid vaidlusi.
Mida täpsemalt töötaja ja tööandja kõi-
gis kaugtööd puudutavates küsimus-
tes kokku lepivad, seda lihtsam on tu-
levikus vältida kõiksugu vaidlusi ja eri-
meelsusi,“ soovitas Kaljula.

*Asjaolu, et tööõnnetus
ei juhtunud tööandja
ruumides, vaid kaugtöö
asukohas, ei vabasta
tööandjat kohustusest
selgitada välja
tööõnnetuse põhjused
ja asjaolud.*

2019. aasta juulis valmis Sotsiaal-
ministeeriumil kaugtöö juhend, kust
leiab soovitusi ja näpunäited kaugtöö
sisseseadmiseks ja tegemiseks. Tut-
vu juhendiga aadressil: www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/Kaugtoo. ■

Kaugtöö kogemusi ettevõtlusest ja avalikust sektorist

Kaija Teemägi,
Elisa Eesti personalijuht



Foto: Jake Farra

Viimase nelja aasta jooksul oleme katsetanud erinevaid kaugtöö lahendusi, sest teistmoodi praegusel tööturul endale häid spetsialiste ei leia. Inimestel on paindlikule tööajale ja kaugtööle kõrged ootused – kui neile vastu tulla, on ettevõttel võimalus saada endale tuntav konkurentsieelis.

Eesti Ametiühingute Keskliit ja Tööandjate Keskliit sõlmisid 2017. aastal kaugtöö kokkuleppe, millega andsid samuti sõnumi, et kaugtöö võimaldab paremini ühitada töötajate töö- ja pereelu, laiendab maapiirkondades elavate inimeste võimalusi tööturul ning suurendab vähenenud töövõimega inimeste võimalusi olla tööga hõivatud.

Elisa Eestis alustati kaugtöö ja paindliku tööaja rakendamist väiksemate pilotprojektidega, et proovida eri lahendusi ning saada töötajatelt tagasisidet. Kaugtöö ei ole kindlasti enam vaid kon-

toritöötaja hüve. Nüüd saab ka kõnekeskuse töötaja vastata edukalt kirjadele ja päringutele asukohast sõltumata. Kui on veendumus, et efektiivne ja paindlik töövorm toimib ning seda toetavad tehnilised lahendused, siis on kaugtöö rakendatav paljudel elualadel.

Personaliuuringu kohaselt kasutab meil tarku tööviise, nt kaugtööd ja paindlikku tööaega, palju või väga palju juba 69% Elisa tiimidest.

Kuivõrd mingi osa töötajatest peab sellegipoolest töötama ka klienditeenindustes kohapeal, siis on viies Elisa esinduses paindliku tööaja võimalusena kasutusele võetud kuuetunnised tööpäevad. Jälgime pidevalt nii klientide rahulolu kui ka müügitulemusi ja kõik näitajad kinnitavad paindliku tööaja jätkusuutlikkust. Ning mis kõige olulisem – töötajad on energilisemad ja rõõmsamad, sest lühemad tööpäevad või

Kaugtöö ei ole kindlasti enam vaid kontoritöötaja hüve. Nüüd saab ka kõnekeskuse töötaja vastata edukalt kirjadele ja päringutele asukohast sõltumata.

maldavad neil vabamalt oma toimetusi planeerida.


Janne Pikma,
Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori asetäitja



Foto: Reelika Rõimand

Politsei- ja Piirivalveametis (PPA) töötab ligi 5000 inimest, kellest veidi enam kui pool käib tööl graafiku alusel. Graafikuga tööl käivatele inimestele me tavadahenduses paindlikku tööaega lubada ei saa, kuid arvestame nende soove seoses vabade päevadega. Teeme graafikud nii, et tähtsatel sündmustel saaksid meie inimesed olla oma lähedastega. Alati on ka neid, kes soovivad jõulude ajal või jaanipäeval tööl olla, ning nii saamegi valdavalt töötajate soovidega arvestada.

Kuna PPA on suur asutus, millel on hoo- neid üle Eesti, siis annab see võimaluse töötajatel kasutada töö tegemiseks tavapärasest erinevaid asukohti.



Näiteks kui inimene töötab Tallinnas, aga elab Pärnus, siis saab ta kasutada töö tegemiseks ka Lääne prefektuuri kontorit. Kokkuleppel juhiga on võimalik alustada tööpäeva tavapärasest hiljem ning tööpäev selle võrra ka hiljem lõpetada. Seda võimalust kasutavad ennekõike need, kellel on väiksed lapsed või kes elavad keskustest väljapool ja sõltuvad ühistranspordist, aga ka töötajad, kes ei soovi veeta aega ummikutes. PPA uurib oma töötajate rahulolu iga kahe aasta tagant ning tänavu veebruaris tehtud uuringu põhjal saab öelda, et 75% töötajatest saavad oma tööaega korraldada nii, et ka vajalikud isiklikud asjad on aetud.

Kuigi me ei pea eraldi arvestust selle kohta, kui palju töötajad kaugtöövõimalusi tegelikult kasutavad, võib juhude tagasiside põhjal öelda, et see on muutumas järjest populaarsemaks. Ka värbamisvestlused näitavad, et nii

kaugtöö kui ka paindlik tööaeg on noortele väga oluline aspekt töökoha valikul.

Kaugtöö rakendamise puhul tuleb mõelda sellega kaasnevatele ohtudele. Sisejulgeoleku asutusena peame tagama andmete turvalisuse ning andmeturbe ohtude maandamiseks ei ole meil võimalik väljaspool kontorit kõikidele infosüsteemidele ligi pääseda. Samuti peavad meie inimesed igal aastal läbima veebipõhise teabeturbe koolituse ning tegema teadmiste kontrolli testi. Üks ohte kaugtöö tegemisel on tasakaalu kadumine töö- ja pereelu vahel. Pidev kodus töötamine võib põhjustada stressi ja läbipõlemist. Vaimse tervise teemadega tegeleme poliitsis järjest enam ning koolitame oma juhte märkama ja ära tundma võimalikku ületöötamist, rahulolematust või isiklikku muret. ■

Kokkuleppel juhiga on võimalik alustada tööpäeva tavapärasest hiljem ning tööpäev selle võrra ka hiljem lõpetada. Seda võimalust kasutavad ennekõike need, kellel on väiksed lapsed või kes elavad keskustest väljapool ja sõltuvad ühistranspordist, aga ka töötajad, kes ei soovi veeta aega ummikutes.

Tere, kool!

Paljud tööandjad jagavad töötaja rõõmu lapse koolitee alguse üle. Küsisime tööandjatelt, kuidas lapsi ja nende vanemaid tähtsa päeva puhul meeles peetakse ja miks on see oluline.

Kuidas tähistate töötajate laste kooli algust ja kuidas idee sündis?

Kindlustustarkvara arendamise ja müümisega tegelev Insly OÜ personalispetsialist Pamela Raestu: Kui töötaja laps läheb esimesse või teise klassi, siis annab Insly lapsevanemale vaba päeva. Esimese klassi lapsed saavad kinkekaardi, mille eest soetada koolitarbeid.

Suure tõenäosusega sündis idee sellest, et soovisime senisest enam märgata neid töötajaid, kellel on lisaks töötaja rollile ka lapsevanema roll.

Energeetika- ja automaatikaettevõtte ABB Balti riikide personalijuht Ly Malk: Esimese koolipäeva aktuse päeval antakse vanematele tasustatud vaba päev ning koolitee algust toetatakse väikese rahalise panusega.

Idee sündis soovist mitmekesistada töötajate töö- ja pereelu tasakaalustamise võimalusi. Sel viisil oleme seda teinud juba palju aastaid.

Eesti Rahvusringhäälingu (ERR) personali- ja arendusjuht Kristel Maran: ERRis saavad algklasside õpilaste vanemad alati 1. septembril vaba päeva. Esimesse klassi minevad lapsed saavad ERRilt ka kingituse. Kingitused on olnud aastati erinevad, aga need on mõeldud just seitsmeaastastele selleks väga tähtsaks päevaks. Näiteks telepoisi pildiga särk või sussikott, veepudel kehalise kasvatuse tunniks, ERRi lasteportaali Lastejaam.ee sümbolika koolitarbed vms.

Kooli alguse tähistamise traditsioon on ERRis juba aastatepikkune. Viimastel aastatel on lastele tehtud ka väga tore pidu. Kui kool on juba mõne nädala käinud, siis oktoobris tähistame sügise saabumist koos nooremate lastega ETV2 lastesaadete ja ERRi lasteportaali ühise

suure Pillerkaarega. Peost on alati ka veebiülekanne ning hiljem valmib ETV2 lasteprogrammi tore saade. Igal aastal on kohal laste lemmikud – esinenud on Uudo Sepp, Getter Jaani, Liis Lemsalu, oleme näinud teadusteatri, Lottet ja Brunot jpt.



Foto: Kairit Leibold

Miks on oluline töötajate lapsi sel moel meeles pidada?

Pamela Raestu: Töötajaid ja nende lapsi on vaja meeles pidada just seetõttu, et nad tunnetaksid meie kui pere- ja töötajasõbraliku tööandja toetust.

Ly Malk: Leiame, et on oluline võimaldada lapsevanematele tähtsatel hetkedel oma perega koos olemist.

Kristel Maran: Lapsevanemad veedavad suure aja oma elust tööl. Lapse esimene kokkupuude tööeluga on vanemate töökoht. Mina näen seda kultuuri arendamise ja loomisena – väärtustame oma töötajaid ja nende peresid, lapsed tunnevad end olulistena ning oskavad 20 aasta pärast omakorda toredat traditsiooni edasi kanda. Muidugi on ERR väga eriline töökoht ning lapsed tunnevad ja teavad seda. Kohtan sageli inimesi, kes ütlevad, et on raadio- või telemaja koridorides üles kasvanud, sest nende vanemad on siin töötanud. Ja nad kõik on ERRi suured fännid. Eks see räägib iseenda eest. ■

Töölepingu seadus

Töölepingu seadus 10 Kust king pigistab?

1. juulil täitus kümme aastat töölepingu seaduse vastuvõtmisest. Kutsusime laua ümber seaduse ettevalmistajad ja uurisime, kas 2009. aastal vastu võetud seadus on kiirelt arenevale tööturule jalgu jäänud.

Vestlusringis osalejad:

Tööinspektsiooni peadirektor **Maret Maripuu**, kes oli seaduse eelnõu ettevalmistamise ajal sotsiaalminister.

Mitmekordne minister ja praegu Nortalis töötav **Rein Lang** osales läbirääkimistel justiitsministrina.

Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoja peadirektor **Mait Palts**, kes esindas koda ka toona.

Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR vanemanalüütik **Janno Järve**, kes töötas kümme aastat tagasi sotsiaalministeeriumi tööala asekanstlerina.

Sotsiaaloiguse professor ja Tartu Ülikooli õigusteaduskonna direktor **Gaabriel Tavits**, kes hindas eelnõud ja andis nõu eri menetlusetappides.

Riikliku Lepitaja Kantseleis nõunik-asetäitjana töötav **Harri Taliga** osales läbirääkimistel töötajate õiguste eest seisjana Eesti Ametiühingute Keskkliidu esimehe rollis.

Vestlust juhtis advokaadibüroo Nove vandeadvokaat ja partner **Urmas Volens**, kes oli kümme aastat tagasi justiitsministeeriumi õiguspoliitika asekanstler.

- *Uus töölepingu seadus võeti vastu 17. detsembril 2008 ning jõustus kuus kuud hiljem, 1. juulil 2009.*
- *Töölepingu seaduse eelnõu väljatöötamisel lähtuti turvalise paindlikkuse (ingl flexicurity) kontseptsioonist, mis võimaldaks tööandjal ja töötajal omavahel kokku leppida mõlemale poolele sobivates töötingimustes ning tagaks samal ajal mõlemale poolele vajaliku kaitse.*



Maret
Maripuu

Rein Lang



Mait Palts



Janno Järve



Gaabriel
Tavits



Harri Taliga



Urmas
Volens



Tagasivaade

Urmas Volens: 2006. aastal moodustasid justiits- ja sotsiaalministeerium töögrupi, mis hakkas ette valmistama töölepingu seaduse eelnõu. Vaidlused olid peamiselt kahte tüüpi: juriidilised ja sotsiaalpoliitilised. Kuidas teile tundub, kas tol ajal tehtud valikud on enast õigustanud?

Gabriel Tavits: Minu hinnangul valiti lõpuks kuldne kesktee sellega, et töölepingu seadus jäi võlaõigusseadusest välja. See oli praktiline valik, sest võimaldab töölepingu seadust muuta eraldi. Koos võlaõigusseadusega oleks see olnud väga keeruline.

Mait Palts: Kokkuvõttes sai parim seadus, mis tol ajahetkel oli võimalik. Üks põhjusi oli kindlasti see, et sotsiaalpartnerid, töötajate ja tööandjate esindajad, olid läbirääkimistelaua taga ja tõstatasid teemasid, mida juristid alati ei pruugi näha. Juriidika ja tavaelu võivad mõnikord rääkida erinevat keelt.

Janno Järve: Selle seaduse puhul kasutati teistsugust keelt. Kasutusele võeti sellised mõisted nagu hoolsuse määr, mõistlikkuse printsiip jms. Oli suur hirm, kas kõik saavad aru, milles me kokku lepime.

Urmas Volens: Kas see oli ainult juristide vaidlus või ka poliitiline?

Rein Lang: Meie traagika Maretiga Maripuuga on see, et me oleme juristid. Ma olin toona ja olen ka täna veendunud, et tööõigus ei ole mingi eraldi õigusharu, vaid ta on osa võlaõigusest.

Maret Maripuu: Kui me eelnõuga välja

tulime, lahvatasid kired. See oli ootuspärane, sest seadusega loodi uus filosoofiline lähenemine: töötaja ja tööandja peavad tööelu puudutava omavahel läbi rääkima, rõhudes tööandja ja töötaja vastastikusele usaldusele, lojaalsusele ning pidevale ühisosa otsimisele. Töösuhetes kehtib üks reegel – hea tulemus saavutatakse vaid siis, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ja on huvitatud teineteise heast käekäigust.

Urmas Volens: Mis seadusest välja jäi?

Maret Maripuu: Üks idee, mis meil laual oli, aga mis masu tõttu ära jäi, oli sotsiaalne garantii omal soovil lahkumisel või poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamisel ehk nn vabatahtlik töötus. Vajadus selle järele on olemas. Mõnikord võib töösuhete jätkamine inimesele võimatuks osutuda ning tema tervise ja arengu huvides on ainus sobiv lahendus ära minna – saada võimalus tööturul ringi vaadata ja endale sobivam koht leida. Kuid elama millestki ju peab ning pealegi on ju tema töötamise ajal kogutud töötuskindlustusmakset. Miks ei peaks ta saama seda vajaduse korral kasutada?

Harri Taliga: Lubati turvalist paindlikkust, kuid seadus ei lisanud turvalisust. Valitsus taganes kolmepoolsest kokkuleppes suurendada töötuskindlustuse hüvitisi, kuigi ametiühingud pakkusid mitmeid võimalusi nende sätete jõustamiseks hiljem, pärast majanduskriisi lõppu. Kurb on, et töötuskindlustus ikkagi ei täida oma eesmärki, milleks ta loodud sai. Täna saab ainult 30–40% reaalselt kindlustushüvitist. Kuulates viimase aja arutelusid ja ettepanekuid, kipub jääma mulje, et ka paindlikkust napib.

Rein Lang: Töökohut ei ole õnnestunud luua. Mind häirib, et endiselt eksisteerib selline põhiseadusevastane element nagu töövaidluskomisjon.

Puhkeajal töötamisest

Urmas Volens: Mis on kõige suuremad piirangud, kust praegu king pigistab? Ma olen kuulnud nurinat, et kodutöö ei ole seaduses fikseeritud, aga mis veel?

Rein Lang: Töösuhted muutuvad tänapäeval väga kiiresti ja parim viis oma saamatust läbirääkimistelaua taga varjata, on ajada kõik riigi kraesse. Ainus, mis praegu piirab, on töö- ja puhkeaja direktiiv, mis tuleb Euroopa Liidust ja on äärmiselt jabur.

Urmas Volens: Kuidas suhtute sellesse, et kollektiivlepinguga on võimalik seadusega seatud piirangutest kõrvalduda?

Gabriel Tavits: Praegu on näiteks võimalik kollektiivlepingu alusel töötada 12-tunnises vahetuses.

Maret Maripuu: Kollektiivlepinguga võib töötada ka 24-tunnistes vahetustes. Tööinspeksiooni seisukohast on oluline, et kollektiivlepingu kokkulepped oleksid mõistlikud ega tähendaks ainult tööpäeva kestuse pikendamist, vaid siiski ka täiendavaid puhkepause selle jooksul. Näeme ettevõtetes täiesti ebamõistlikke kokkuleppeid ja need on probleem.

Mait Palts: Seda on ju vahepeal jälle arutatud, kas võiks laiemalt lubada pikemat töötamist või mitte, kuid need vaidlused ei ole siiani kuhugi jõudnud.

Tööandjate ja ametiühingute poolt ilmselt mingit vastuhakku ei oleks.

Harri Taliga: Saavutamata jäi eesmärk teha lõpp töösuhete varjamisele võlaõiguslike lepingutega, ettevõtluse teesklemisele. Kui inimesel on lisatöö, mis ei ole seotud tema igapäevaste tööülesannetega, siis selle tegemiseks võlaõigusliku lepingu sõlmimine on üks asi. Teine asi on see, kui autojuhtidel on lepingud mitmes firmas. Probleem on aga selles, et täna teeb transpor-

difirma töötajaga töölepingu ja sinna kõrvale veel võlaõigusliku lepingu ning bussijuht töötabki 17 tundi järjest. Sama võib kohata ehitussektoris, kus on palju FIEsid, kes tegelikult tegutsevad tööandja juhendamise ja kontrolli all.

Mait Palts: See ongi selline natuke jabur olukord. Inimene tahab töötada, ressursid võimaldab tal töötada ja miks siis seda piirata, kui inimene ise on valmis seda tegema.

Maret Maripuu: Siin on ka teine aspekt: ületöötamine ja sellest tulenev väsimus põhjustab ohu kolmandale isikule. Hommikul ühistransporti kasutades tahaks iga inimene jõuda sihtkohta, ilma et juht vahepeal magama jääks. Kuidas tööandja saab kindel olla, et töötaja tuleb tööle puhanuna? Võib-olla ta alles lõpetas ühe tööandja juures bussirooli keeramise ja pärast seda läheb taksorooli?

Rein Lang: Riigi asi on tagada järelevalve, töölepingu seaduse muudatus siin ei aita.

Mait Palts: Küsimus on selles, kuidas seda järelevalvet teostada, sest nende inimeste hulk, kes töötavad mitmel kohal, on juba praegu suur ja kasvab ilmselt veelgi.

Ebaseadusliku vallandamise seadustamine

Harri Taliga: Minu jaoks on täna selle seadusega kõige suurem probleem see, et seadustati ebaseaduslik ehk ilma aluseta vallandamine. Läbirääkimistel oli küll juttu, et seadusesse kirjutatud vallandamishüvitise suurus on eelduslik, seda võib ka suurendada,

kuid praktikas on üliharvad juhtumid, kus mõistetakse välja suurem hüvitis, sest tavaliselt otsitakse nii töövaidluskomisjonides kui ka kohtutes asjaolusid, mis õigustaksid seadusesse kirjutatud hüvitise vähendamist.

Maret Maripuu: Ma oponent. Töösuhete ebaseadusliku lõpetamiseni jõutakse siis, kui töötaja ja tööandja vahel on „armastus otsas“. Kuidas saab riik öelda, et vihkate küll üksteist, aga peate ikka koos töötama? Äkki peaks seadus võimaldama ka tööandjal töösuhe korralselt üles öelda? Aga sellisel juhul peab tööandja töötajale maksma X summa.

Vastutus ja süü

Maret Maripuu: Ärgem unustagem, et meil on töötervishoiu ja tööohutuse seadus, mis ütleb, et tööandja vastutab töökeskkonna eest. Kui mina tööandjana luban töötaja kodutööle, siis mina vastutan tema töötingimuste eest. Need asjad tuleb alguses kokku leppida, et vältida hilisemaid tülisid.

Janno Järve: Põhiline küsimus ongi – kes mille eest vastutab? Kui sa töötad aastaid kodukontoris diivanil kõveras, siis tekib küsimus, kes on selles süüdi.

Gaabriel Tavits: Näiteks kuidas tagab tööandja töölepingu alusel töötavate sõidujagajate ja toidukullerite ohutuse? Sotsiaalministeeriumilt on tulnud muudatusettepanek, et töötervishoid ja -kaitse olekski läbirääkimiste objekt. Kodus töötajat nõustatakse neis küsimustes ja see vastutus nihkub tööandjalt ära.

Mait Palts: Kui kaugemale peab tööandja vastutama? Kui töötaja endale kodukontoris kohvi tehes kuuma vee pea-

Noppeid seaduse eelnõu ettevalmistamise ajal meedia-väljaannetes ilmunud pealkirjadest:

- 9.01.2008 Taliga: lihtsam vallandamiskord ei too lubatud paindlikkust
- 10.01.2008 Päevalehed: töölepingu eelnõu soosib tööandjat
- 12.01.2008 Ilves: uus töölepinguseadus peletab töökäed välismaale
- 13.01.2008 Nestor: töölepingu seaduse eelnõu läbi ei lähe
- 15.01.2008 Laar: töölepinguseadus ei pea õnnelikuks tegema
- 15.01.2008 Padar: uus töölepinguseadus soodustab ümbrikupalkade maksmist
- 23.01.2008 Ametiühingute juht lubab töölepinguseaduse osas pikka ja verist võitlust
- 26.01.2008 Ametiühingud piketeerivad esmaspäeval sotsiaalministeeriumi ees

Tanel Kiik, sotsiaalminister

Äsja kümneaastaseks saanud töölepingu seadus on ajale hästi vastu pidanud. Seadusega kõikide pisisjade reguleerimise asemel on paljud küsimused jäetud töötajate ja tööandjate kokku leppida ja see suund on ennast õigustanud.

Siiski on viimase kümne aasta jooksul tööturg kiiresti arenenud ning muutub ka edaspidi. Seetõttu peame jälgima, et õigus vastaks nii töötajate kui ka tööandjate vajadustele. Näiteks tuleb hinnata, kas töösuhete regulatsioon on piisavalt paindlik ja kuidas see suhestub üha levinumate töötamise võimalustega nagu platvormitöö või kaugtöö. Samuti on vähemalt suviti teemaks alaealiste töötamise seaduslikud raamid.

Juulikuus avaldasime kaugtöö juhendi, mis annab töötaja-



Foto: sotsiaalministeerium

tele ja tööandjatele soovitusi, kuidas muu hulgas kaitsta kaugtöötaja tervist. See juhend on konkreetne näide, et uute töötamise viiside tulekul ei ole alati vaja kohe seadust muuta, vaid piisab ka selle tõlgendamisest. Novembriks koostab Sotsiaalministeerium omakorda noorte tööhõive edendamiseks analüüsi ja ettepanekud töölepingu seaduse muutmiseks. Peame oluliseks, et regulatsioon toetaks töölepingute sõlmimist käsundus- ja töövõtulepingute kasutamise asemel ning tagaks töötajate heaolu piisava kaitse.

Töö iseloomu muutumisel tekivad töökeskkonnas uued riskid ning lisaks töölepingu seaduse nõuete täitmisele peavad kõik osapooled astuma samme töötajate tervise, sh vaimse tervise hoidmiseks. Siinkohal pakub palju häid soovitusi ja ettepanekuid Sotsiaalministeeriumi koostatud töökeskkonna vaimse tervise analüüs. ■

le kallab, siis tõlgenduste järgi võiks võtta tööandja vastutusele, sest ta ei tutvustanud kohvikannu juhendit või ei instrueerinud piisavalt.

Harri Taliga: Tööohutuse puhul ei tohiks olla ju põhiline vastutuse ja süüdlase otsimise küsimus. Eesmärk peaks olema töökeskkonna riskide viimine miinimumini. Paraku pole tänaseni Eestis tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustust, mis neid eesmärke toetaks.

Mait Palts: Probleem on ka selles, et meil on praegu kaks tervishoiusüsteemi – perearst ja töötervishoiuarst. Inimene on tervik ja need kaks tervishoiusüsteemi tuleks liita, et saaks hinnata, millest ja kuidas terviseprobleem tekkis.

Maret Maripuu: Kuidas tagada tervisekontrolli osalise tööajaga mitme tööandja juures töötava inimese puhul,

keda ükski tööandja ei saada tervishoiuarsti juurde? Näiteks mitmes koolis osalise tööajaga töötav keemiaõpetaja, kes peaks käima tervishoiuarsti juures, sest ta puutub kokku ohtlike kemikaalidega, müra ja psühhosotsiaalse pingega, mis on seotud nii laste, lapsevanemate ning teiste õpetajate ja direktoriga suhtlemisega.

Urmas Volens: See on üldise mõtteviisi küsimus – kui palju riik peab mind kaitsma, et ma ennast surnuks ei töötaks? Töölepingu kõrvale tehakse teisi lepinguid, et maksudest ning töötervishoiu ja tööohutuse nõutest kõrvale hiihida. Kui tööinspektor tuleb, siis võetakse oma teised lepingud välja, ja inspektorid pööravad ukse pealt tagasi. Näiteks enamik ilutööstust toimib üürilepingu alusel. Üüritakse salongis tool 500 euro eest kuus ja ülejäänud raha võib taskusse panna.

Gaabriel Tavits: Kui inimene töötab käsunduslepingu alusel, siis töötervishoiu teema langeb kohe ära.

Maret Maripuu: Töölepingu puhul tuleks näiteks juuksurit välja õpetada ja juhendada, sest töö on seotud keemikaalidega, mis otseselt mõjutavad tervist, samuti toimub töö sundasendis.

Urmas Volens: Minu kui advokaadi suust kõlab see võib-olla veidralt, kuid kui töösuhetes hakatakse lepingus näpuga järke ajama, on juba tegelikult midagi valesti. See on nagu peres, et kui sa hakkad näpuga järke ajama, kes täna lapse lasteaeda viib, siis on ilmselgelt juba midagi valesti läinud.

Maret Maripuu: Igal juhul on parem, kui armastuse õitsemise ehk töösuhete sõlmimise ajal on kõik see kokku lepitud, kuidas kehvast olukorrast kaitutakse. ■

Persoon

Ruth Oltjer:

Unistan targast ja jõukast Eestist

Margit Pulk

Fotod: Olga Makina, Aigar Lusti, Kalev Lilleorg, erakogu

Ettevõtte Chemi-Pharm looja ja juht Ruth Oltjer on enam kui 20 aastat pühendunud kasutajasõbralike desinfektsiooni- ja puhastusvahendite tootmisele. Ettevõtte sündis isiklikust vajadusest, sest arstina tuli käsi pidevalt fenooli- või joodibaasiliste antiseptikutega desinfitseerida, mis olid kantserogeensed ja allergiseerivad. Need sundisid otsima alternatiive. Ettevõtte jätkuv kasv tingis vajaduse avada kevadel uus 5 miljonit eurot maksma läinud tootmishoone. Ruth Oltjer peab end perfektsionistiks, tema jutust õhkub aga võrdses annuses ambitsioonikust ja motivatsiooni, mis võimaldab ellu viia ka suurimad unistused.

*Ruth Oltjer
peab teadlaste
ja ettevõtjate
koostöö aren-
damist oma
südameasjaks.*



Teadusrahastusest ja selle suurendamise vajalikkusest on järjest rohkem ja rohkem juttu. Olete ka Tartu Ülikooli nõukogu esimees. Mis motiveerib ettevõtteid teadlaste ja ülikoolidega koostööd tegema?

Küsimus on, kuidas üks Eesti ettevõtte saab üldse konkurentsieelist saavutada. Odavam tööjõud ei ole enam Eestis teema. Palgakulud kasvavad järjest ning usun, et need ei pidurdu enne, kui ni jõuavad Soome tasemele. Uus toode? Tore, aga seda on võimalik kopeerida ning mõnes muus maailma piirkonnas odavamalt toota. Uus tehnoloogia? Ka seda on võimalik kopeerida.

Ainus püsiv konkurentsieelis on pidevalt arenev toode ja uuenev tehnoloogia. Seda on juba väga raske kopeerida, sest selleks ajaks, kui konkurent sinu toodet kopeerima hakkab, oled sina juba järgmise sammu edasi astunud. Ettevõttel üksinda, eriti väiksemal ettevõttel, on väga raske sellist pidevat arengut üksi tagada. Küll aga on võimalik seda edukalt teha koos teadlastega, kes jälgivad valdkonna arengut globaalselt ja lisavad uusi ideid. Enamik ettevõtteid ei suuda oma laborit ise üles ehitada, ja kui suudetaksegi, ei jõuta paljude uute arengusuundadega korraga tegeleda.

Me ei räägi Eestis teadusmahukast tootmisest lihtsalt niisama. Euroopa teadusülikoolide võrgustiku uuring kinnitab, et üks teadusülikooli investeeritud euro toob majandusele tagasi kuus eurot. Üks ülikoolidesse loodud töökoht toob ühiskonnale tagasi kuus töökohta.

See on see, miks mõned riigid muutuvad jõukamaks – ja kasvavad nii palgad kui ka pensionid – ja mõned jäävadki virelema. Kauged, kuid mõnes mõttes meiega sarnased Lõuna-Korea, Iisrael ja Singapur on ehk kõige ilmekamad näited, kus panustamine teadusse ja teadusmahukasse tootmisse on päris kiiresti riigis elatustaseme uutesse kõrgustesse viinud.

Teadus- ja arendustegevus on õnneks või kahjuks ainus võti, mis elatustaset tõsta võimaldab. Kõik arenenud riigid on seda mõistnud, aeg on seda mõista ka Eestil.

Kuidas hindate Eesti ettevõtete koostööd teadusasutustega?

See toimib, aga võiks olla märksa parem. Meil peaks saama mõtteviisiks, et kui tegeled ettevõtlusega, siis lood kohe kontakti ka vastava ala teadlastega. Kui Chemi-Pharmis aastate eest tootmise käivitasime, võtsime ühendust toonase Keemiateaduste instituudi teadlastega, et töötada välja maailmas konkurentsivõimelised tooted. Just koostöö teadlastega aitas meie ettevõttel oma nägu leida.

Aga trend on õnneks positiivne. Tartu Ülikoolil (TÜ) on siin omakorda põhjust uhke olla. Rahvusvaheline akrediteerimiskomisjon andis tänavu juunis TÜ-le üle ettevõtliku ülikooli akrediteeringu. See on tunnustus ettevõtlusõppe

Ainus püsiv konkurentsieelis on pidevalt arenev toode ja uuenev tehnoloogia.

arendamise ning ettevõtetega partnerlussuhete loomise eest.

Tänavu sügisel saab kaante vahele ülikooli arengukava, mille üks alussambaid on põhimõte, et meie teadlaste loodu ja avastatu aitaks päriselt Eesti majandusele kaasa. Ühe olulise sammu oleme juba astunud: eelmisel aastal koondasime kõik teadusmahuka ettevõtlusega seotud tegevused spetsiaalsesse üksusse – TÜ ettevõtlus- ja innovatsioonikeskusesse. Kasvanud on koostööprojektide arv ettevõtetega (alates 2016. aastast oleme panustanud ainuüksi NUTIKA meetme kaudu ligi 10 miljonit eurot) ja mitme ettevõttega on koostöö muutunud pikaajaliseks.

Ootan ka põnevusega järgmist aastat, mil valmib ülikooli Delta keskus, kus ühe katuse all hakkavad tegutsema mitme valdkonna teadlased, üliõpilased ja teaduskoostööst huvitatud ettevõtted. Ootame seal tekkivat sünergiat. Nii et teadlased on juba asunud jõuliselt teadusmahuka majanduse nimel tegutsema.

Kas ja kui võrd teadlased end praegu survestatuna tunnevad?

Teadlased tunnevad end praegu väga survestatuna. Rahalises mõttes. Paljud andekad teadlased kaaluvad rahalistel põhjustel Eestist perega lahkumist, seega ka laste panekut mõne teise riigi kooli jne. Et meie teadlased on töökad ja andekad, siis tabab neid seal uus (positiivne) surve: neile makstakse nii hästi, et kaalutaksegi välismaale jäämist. Enamik ülikooli pakub palka, mis motiveerib Eestist jäädavalt lahkuma.

Mis puudutab survet selles mõttes, et

kõik teadlased peaksid hakkama ise äri tegema või siis kindlasti oma ideid mõnes ettevõttes rakendama – seda kohustust teadlastel ei ole. See on vaba valik. TÜs tegeleme sellega, et teadlasel üldse oleks see valikuvõimalus.

Teadusleppe 1% rahastamise eesmärgi saavutamiseks oleme Eesti Teadusagentuuri eestvedamisel pidanud tõsisemaid arutelusid selle üle, kuidas lisanduvat raha kasutada nii, et sellest meie riigile kõige suurem kasu tõuseks. Üks vajalik meede, mis toetaks ettevõtteid ja teadusasutuste koostööd, on luua teadlastele võimalus mõni aeg ettevõttes töötada ja seejärel tagasi ülikooli tulla. Võib lahendada mõne ettevõtte probleeme või luua oma ettevõtte, mingi aja pärast aga naasta ülikooli ja jätkata uurimistööd seal, kus see pooleli jäi. TÜs tahaksime seda võimalikult kiiresti käivitada.

Teine plaan on seotud ettevõtlusdoktorantuuri loomisega. See tähendab, et doktorant võib teha oma doktoritöö mõne ettevõtte mõnda konkreetset probleemi lahendades. See on samuti väga oluline võimalus tekitada häid suhteid ettevõtjate ja teadlaste vahel. Sõlmitud kontaktid ei kao ju kuhugi.

Teadusrahastusega käivad tihtipeale kaasas jutud sellest, et ettevõtte, kes mõnda uuringut rahastab, saab endale ka sobivamad tulemused. Kas seda müüti on võimalik murda?

See ei ole tõsiseltvõetav jutt. Esiteks, mis on see argument, mis viiks meie teaduslaborid sellise avantüürini? Ühekordne suur raha? Et selle nimel män-

Firma sai alguse 1997. aastal sellest, kui arstina töötades hakkasin tooma oma tarbeks Eestisse madala allergiatasemega desinfektsioonivahendeid, sest ma ei talunud tol ajal kasutatud vahendeid.

gida maha usaldusväärsus ja rahvusvaheline akrediteering?

Teine asi, mis selle ohu maha võtab, on teaduse läbipaistvus. Kui mingid uurimistulemused paistavad kallutatuna või lihtsalt liiga ilusad, tekib teistel teadlastel kohe – nii oma riigis kui ka kaugemal – professionaalne hasart neid uurimistulemusi kahtluse alla seada. Teaduses on valel ikka väga lühikesed jalad.

Tihtipeale on ettevõtetel üsnagi spetsiifilised probleemid, millele lahendust otsitakse. Kui laia haardega meie teadlased on ja kas on valdkondi, mille puhul tuleb pigem välismaiste teadusasutuste poole vaadata?

Loomulikult ei saa kõiki asju Eestis teha. Ei olegi mõttekas. Kui on maailmas olemas mõni keskus, mis on mingis küsimuses teistest kaugemale jõudnud, on mõistagi mõtet sinna pöörduda.

Võin tuua näite oma ettevõtetest. Kui otisime Chemi-Pharmis võimalusi oma kreemide toimet tõhustada, viisime tüvirakkude uuringud läbi Jaapanis. Selle nimel, et kreemide toimet pikendada,

uurisime oleosoomi (taimseid rasvkehi) Kanadas. Katseid ternespiimaga tegime ühes Singapuri teaduskeskuses.

Selline koostöö on oluline nii innovatsiooni kui ka suhete loomise seisukohalt. See loob võimalused meie ettevõttele osaleda järgmistes rahvusvahelistes projektides. Chemi-Pharm osaleb praegu näiteks üleeuroopalisel väiketehaste robotiseerimise pilotprojektis.

Tean mõningaid näiteid (metallitööstus, kosmosetehnika), kus Eesti ettevõtteid osalevad rahvusvahelises teaduskoostöös, aga need on pigem üksikud näited. Mul on kahju, et Eesti on Kreeka kõrval ainus Euroopa Liidu riik, mille väikeettevõtteid ei saa rahvusvahelise Eurostarsi koostööprojektides osaleda, sest ka selle projektiga liitumine oli planeeritud teadusrahastuse 1% tõusu sisse.

Kuidas sündis mõte luua Chemi-Pharm? Kui lähedal olete praegu selle ettevõtte algsele visioonile?

Eialgu ei olnud mul plaanis üldse ettevõtlusega tegeleda. Firma sai alguse 1997. aastal sellest, kui arstina töötades hakkasin tooma oma tarbeks Eestisse madala allergiatasemega desinfektsioonivahendeid, sest ma ei talunud tol ajal kasutatud vahendeid. Ehk mäletate seda vastikut kloorihaisu haiglastes – kloor oli tol ajal väga laialdaselt kasutatav desovahend. Uusi, peaaegu allergiavabu vahendeid soovisid minult kohe ka mu kolleegid. Kuna nõudlus üha kasvas, oli firma asutamine loogiline samm.

Peatselt käivitasime oma tootmise,

võtsime iga toote üksipulgi lahti ja uurisime, mille poolest peaks see olema konkurentide omadest parem. Saime selle ülesandega teadlaste abil hakkama ning praegu, mil me ekspordime ligi 20 riiki, julgen öelda, et suurimatele konkurentidele käibe poolest järele jõudmine on aja küsimus.

Nii nagu ettevõtte, on ka visioon aja jooksul arenenud. Alustasime sellest, et meditsiinitöötajail oleksid inimlikumad töötingimused. Nüüd oleme jõudnud võitluseni hospitaalinfektsiooniga. Maailmas sureb haiglates leiduvate tapjabakterite tõttu igal aastal umbes 7 miljonit inimest, peamiselt arengumaades, aga see puudutab ka arenenud riike. Selle nimel, et see arv oluliselt kahaneks, on mõtet pingutada. Meie visioon ei puuduta ainult teadliku haiglahügieeni tervikuna.

Kagu-Aasia maades olen kohtunud kohaliku riigi tervishoiuministriga. Aga enne, kui lähen mõne riigi tervishoiuministri jutule, osalen ise sealsetes haiglates operatsioonidel. Olen õppinud arstiks ning saan operatsioonisaalis päris hästi hakkama. Kahjuks selle olematu hügieeni põhjal, mida seal näen, võin patsiendi peatselt surma üsna täpselt ette ennustada. Nii Aasias kui ka mujal maailma haiglates ei piisa ellujäämiseks alati sellest, et lõikuse tegi väga osav kirurg – kui operatsiooni ajal või selle järel satub haava kaudu patsiendi organismi infektsioon, siis kujuneb lõpptulemus kurvaks.

Ajal, mil paljud ettevõtted kolivad oma tootmise hoopis Aasiasse, avasite teie hiljuti Eestis uue ja nüüdisaegse tootmishoone. Kuidas selle otsuseni jõudsite ja

mida tähendab ühe ettevõtte jaoks selline hüpe?

Me ei tooda asju, mis midagi ei kaalu, näiteks IT-lahendused. Desinfektandid on vedelikud, mille vedu on kallis ja kõige parem on toota neid samas regioonis, kus neid kasutatakse. Nii et tehas, mille Tänassilmas avasime, on Euroopa regioonile mõeldud tehas. Paraku ei ole see logistilisest aspektist kuigi hea valik, sest Eesti on selles mõttes Euroopa täielik ääremaa. Seda tuleks meil ausalt tunnustada. Euroopat varustav tehas sobiks logistiliselt kordades paremini näiteks Poola. Aga Eestil on õnneks veel mõningaid eeliseid, näiteks madal korruptsioonitase, mida pean väga oluliseks. Me usume, et IT- ja robotikalahenduste kasutuselevõtt, millele keskendumine, kompenseerivad asukoha Euroopa ääremaal.

Indoneesias pidasin läbirääkimisi kindraliga, kellele allus 1300 suurt haiglat. Selle vestluse kulgu ei mõjutanud mitte mingilgi määral see, et ma olen naine.

Chemi-Pharmi Tänassilma tehas on piiloottehas. Kui suudame selle automatiseerituse viia tasemele, mis meid rahuldab, rajame täpselt samasugused tehased ka maailma teistesse piirkondadesse. Kui küsida, kas plaanime tootmist ka Aasiasse viia, siis vastus on pigem jah. Tähtaegu ma praegu välja ei ütle, aga loodan, et saame rääkida viieaastasest perspektiivist.



Chemi-Pharmi omanik Ruth Oltjer ja president Kersti Kaljulaid uut tehasehoonet avamas.

Millist tähtsust omab sugu Eestis karjääri tegemisel?

Mitte mingisugust. See küsimus on ülevõimendatud, ja julgen arvata, et mitte ainult Eestis. Indoneesias pidasin läbirääkimisi kindraliga, kellele allus 1300 suurt haiglat. Selle vestluse kulgu ei mõjutanud mitte mingilgi määral see, et ma olen naine. See ei oma tähtsust, kui sa näiteks suudad rääkida asjadest, mille peale kindral ise pole veel jõudnud mõelda.

Milliseid töökeskkonna probleeme meie ühiskonnas näete?

Järjest rohkem muutub teemaks paindliku tööajaga töötamine. Praegu on siin kord ikka väga jäik. Tööaja käsitus peaks olema väga paindlik, et saada tööle need noored, kes tahavad ülikooli ja kooli kõrvalt töötada. Ärge



tulge rääkima, et kui nii juhtuks, poleks neil õppimiseks aega. Kes tahab, jõuab kõike, kes ei taha, vedeleb niisama. See oleks noortele konkreetne praktika, mis võimaldaks neil valdkonnaga sisuliselt tutvuda, ja nad saaksid selle eest veel palka ka. Nii et kui räägime töökeskkonnast, siis on tähtsaimaks märksõnaks paindlikkus.

Olete tööga seoses palju reisinud ning erinevate ärikultuuridega kokku puutunud. Mida oleks meil teistelt oma ärikultuuri üle võtta?

Ma ei räägiks isegi niipalju ärikultuurist, see on liiga lai mõiste.

Esiteks on mulle jäänud meelde mitmed kohtumised Saksamaal, täpsemalt, kuidas seal koosolekuid ja kohtumisi peetakse. Need on kiired, hästi ettevalmistatud, põhjalikud. Eestis

lähevad koosolekud tihti laadaks käte. Mõni ütleb, et hea on sel viisil auru välja lasta, aga kuhu jääb efektiivsus?

Teiseks meenub kohe töökultuur Singapuri teaduslaboris, kus ise töötasin. Seal toimis see igatsetud sild teadlaste ja ettevõtjate vahel – just see, mida me Eestis otsime. Ühelt poolt oli olemas põhjalik tehniline abi – tehnikud valmistasid kõik ette, tule ja katseta! Teisest küljest siiras huvi üksteise töö vastu, tõsine orienteeritus koostööle. Sinu kõrval töötab näiteks putukateadlane valgutootmise projekti kallal, sina ise pusid ternespiimas leiduvate immu-

See, et TTÜs on kõige popim valdkond avalik haldus, on muidugi katastroof.

noloogiliste antikehadega. Aga kolme aasta eest tegutses see teadlane mingi sarnase projektiga. Ta tulebki, mõtleb kaasa, ja ütleb: proovi seda ja seda! Seal oli ülihea laborikultuur!

Olete hariduselt arst. Kas tunnete vahel igatsust minna patsientide juurde tagasi?

Ikka. Kui oled arstiks õppinud, siis arstiks jääd. Arsti ülesanne on elude päästmine, ja sellega meie ettevõtte tegeleb. Õnneks saan piisavalt palju käia haiglates. Ma ei usu, et ükski teine arst Eestist oleks nii palju erinevaid maailma haiglaid näinud.

Järjest enam räägitakse noorte vähesest huvist reaalteaduste vastu. Kas Eestist leiab veel keemiatööstuse arendamiseks ja kasvatamiseks pädevaid spetsialiste?

Keemiaga ei ole nii hull, aga robotika ja inseneriteaduste puhul on heade inimeste puudus märksa suurem. See, et TTÜs on kõige popim valdkond avalik haldus, on muidugi katastroof. See on suur viga, et mõtleme välja noortele mingeid n-ö seksikaid erialasid, samal ajal kui ettevõtlus tunneb hoopis teistest spetsialistidest suurt puudust.

Teine suur viga on Eesti gümnaasiumide „pehme matemaatika“, mis teeb küll koolis õpilaste elu mugavamaks, aga lõikab neil tulevikus paljud võimalused igaveseks läbi. Kuhu edasi? Tee me siis juba Eestis äkki mängukooli ja päris kooli?

Mõne aja eest palkasime tööle ühe noormehe USAst. Sümpaatne noor-

*Ruth Oltjer arvab,
et tal on küllalt suur
kontrollivajadus ja
kolleegid võivad
teda seetõttu pidada
„kontrollifriigiks“.*



mees, aga üsna pea selgus, et ta oli keemiast küll ülikoolis kaugelt mööda käinud. Selle asemel oli ta valinud hoo- pis käsipalli. Me Eestis ei tohiks seda viga teha, meie tugevus ongi see, kui soosime tarkust ja tarku inimesi. Kui me teadust ja õpetajate tööd piisavalt ei rahasta, läheb asi ainult hullemaks. Võtame järk-järgult Eestis endalt võimaluse ise oma valikuid teha.

Meie ettevõtte panustab sellega, et annab igal aastal välja stipendiumi kahele TTÜ tudengile – ühele automaatika- ja robootika alal ning teisele keemia alal. Sügisest lisanduvad TÜs meie stipendiumid keemia ja mikrobioloogia alal. Mingit siduvat lepingut me sellega ei sõlmi, aga riik võiks küll üliõpilastega, kes saavad nn tasuta kõrghariduse, lepingud sõlmida. See tähendaks kohustust näiteks teatud arv aastaid Eestis töötada. Olgu kaks või viis aastat, lihtsalt alustame kusagilt! Kui Eestist lahkud, maksad raha tagasi, või kui tuled pärast järel doktorantuuri Eestisse, siis su õppelaen kustutatakse.

Tunnistagem ometi – kõrgharidus ei ole ju praegu tasuta, selle maksab kinni kogu ühiskond!

Mis te arvate, kuidas teie kolleegid teid kirjeldaksid?

Ei tea, pole kunagi küsinud. Võib-olla nad ütlevad, et olen perfektsionist. Tõepoolest, kui midagi teha, siis juba täiega! Kui ei, siis mitte!

„Kontrollifriik“ olen ka. Ja suure pildi vaataja. Pisasju klaarida ja jamasid koristada mulle ei meeldi. Aga arvestades, millised toredaid kingitusi on kollektiiv mulle teinud (viimane näiteks

meie ettevõttest tehtud jõululaul), siis loodan, et nad hindavad, kuidas püüame selles ettevõttes toredat ja inimlikku tööõhkkonda hoida.

Mis on olnud teie karjääri kõige raskem hetk?

Raske öelda. Ettevõtlus toob iga päev midagi, mille lahendamine on millegi poolest keerulisem kui varem kogetu. Aga see kuulub töö juurde.

Töölasele unistan uutest turgudest ja sisenemisest uude valdkonda – ravimitööstusse.

Võib-olla oli kõige raskem hetk see, kui üsna mu ettevõtjakarjääri alguses otsustas Läti tütarfirma juht kaaperdada nii kontori, firma kui ka kaubamärgi. Ja seejärel lasi end Seimi valida, et saada saadikupuutumatus. Rahaline kahju oli suur, aga sel ajal oli vist pettumus selles inimeses suurem kui kahjutunne kaotatud rahast.

Tookord tegin õige otsuse – ei matnud end probleemipuntrasse, kesken- dusin pigem turu tagasivõitmisele ja Läti jamasid kutsusin klaarima spetsialistid. Küllap sealt pärineb ka minu kontrollivajadus.

Olete ühes varasemas esinemises öelnud, et meeskond peab kokku kõlama nagu orkester. Mida teete, kui mõni „pill“ teie orkestris läheb häältest?

Kõik algab ettevõtte kultuurist. Valime

väga põhjalikult uusi inimesi. Mitte ainult selle järgi, mida nad oskavad, vaid kas nad sobituvad meie kollektiivi. Aga kui ikkagi „mõni pill ei kõla“, siis kõigepealt tuleb häälestada. Ja kui selgub, et viga pole pillis, vaid pigem muusikus, kes ei suuda viisi pidada, siis tuleb sellest muusikust loobuda.

Pillidest on muidugi kerge rääkida, inimeste puhul on iga loobumine alati valus otsus.

Olete ühiskondlikus tegevuses aktiivne. Mis teid selleks motiveerib?

Tahaks jätta oma lastele parema Eesti. Mina ei usu vaesuse ümberjagamisse. Jaga, kuidas tahad, keegi jääb ikka ilma. Aga targemas, sõbralikumal ja tänu sellele ka rikkamas Eestis on kõigil hea elada. Mina ei vaja tasuta bussisõitu, nagu ka palju teised – julgen öelda, et enamik Eesti inimesi ei vaja seda. Me ei vaja ka sotsiaalmaju sotsiaalmajade pärast, vaid esmalt inimestele piirkonnas töötamise võimalust ja alles seejärel elamis- pinda nendele inimestele.

Millest te ettevõtjana unistate?

Unistan targast ja jõukast Eestist. Mulle meeldib, kui Eesti on teadusega tegelev maa, kust tulevad kogu maailmale innovaatilised ideed. Ehkki see on väga sinisilmne, tahaksin väga sinnapoole liikuda.

Töölasele unistan uutest turgudest ja sisenemisest uude valdkonda – ravimitööstusse. Me juba liigume selles suunas. ■

Uudised

Uus kaugtöö juhend annab soovitusi tervishoiu ja -ohutuse kohta

Sotsiaalministeeriumi väljatöötatud juhend annab soovitusi kaugtöö võimalust kasutavatele töötajatele ja tööandjatele. Kaugtöö kokkulepet sõlmides tuleb kinni pidada ka tervishoiu ja tööohutuse nõuetest; selle eest vastutab tööandja.

Sotsiaalministeeriumi koostatud juhend annab soovitusi, millest kaugtööle asuva töötajaga eelnevalt rääkida. Näiteks peab tööandja läbi mõtlema, kas ta suudab kaugtööd kasutades tagada tööülesannete täitmise, hea koostöö töötajaga, meeskonnatunnetuse säilimise ja ohutu töökeskkonna.

Juhendis on tööandjate abistamiseks koostatud kaugtöötaja riskianalüüs, mis toob esile info- ja kommuni-

katsioonivahendite abil tehtava kaugtöö põhilised ohud, nagu töö kuvariga, sundasend, psühhosotsiaalsed ohud, nende ohtude tervisemõjud ning võimalikud riskide maandamismeetmed, näiteks töötaja juhendamine, tihedat koostööd ja infovahetus.

Kaugtööd lubades peavad tööandjad arvestama, et ka kaugtööd tuleb teha ohutult ning kaugtöö ei vabasta tervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmisest. Kuna kaugtöö puhul tehakse tööd väl-

jaspool tööandja territooriumi, on tööandjal keeruline kontrollida, milline on töötaja tegelik töökeskkond ning kas töötaja järgib tööd tehes tervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Seetõttu ei teadvustata tööandjad ja töötajad sageli, millised kohustused ja õigused kaugtööga kaasnevad, ega tea, mida nad peaksid kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel omavahel läbi rääkima.

Kaugtöötaja tervishoiu ja -ohutust käsitleva juhendiga on võimalik tutvuda Tööelu portaalis www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/Kaugtöö.

Kaugtööd lubades peavad tööandjad arvestama, et ka kaugtööd tuleb teha ohutult.



„Hea töökeskkond 2019“ kandideerimise tähtaeg läheneb!

Tööinspeksioon tunnustab igal aastal ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. Kandideerimise tähtaeg on 16. september.

Hea töökeskkonna auhinnale on oodatud kandideerima ettevõtteid, kus töökeskkonna riskide hinnatakse süsteemselt ja hindamisse kaasatakse ka töötajaid, kus kasutatakse isikukaitsevahendeid ning ohutusnõuete järgimine on loomulik osa tööprotsessist.

Tööinspeksioon annab auhinda välja viiendat korda ja kahes kategoorias: alla 50 töötajaga ette-

võttele ning üle 50 töötajaga ettevõttele. Eelmisel aastal võitis suurettevõtete kategoorias Saaremaa Piimatööstus ning väikeettevõtete kategoorias Bonava Eesti. Varem on hea töökeskkonna auhinna saanud Crystalsol, Tallinna Vesi, Saku Metall, Harju Elekter Teletehnika, Baltic Oil Service ja Derivco Estonia.

Tingimuste ning varasemate võitjate kohta saab lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee/est/teavitustegevus-statistika/teavitustegevus/hea-tookeskkond-auhind/.

Tööinspeksiooni koduleht annab **kolmes keeles infot** välismaiste töötajate kohta

Paljud Eesti tööandjad annavad nii lühiajalist kui ka püsivat tööd välismaistele töötajatele. Välismaiste töötajate registreerimine on aga pikem protsess kui tavaline tööle vormistamine, samuti kaasneb sellega mitmesuguseid eritingimusi ja -nõudeid. Asja selgitamiseks on Tööinspeksiooni kodulehel avatud põhjalik rubriik välismaistele töötajatele ja nende tööandjatele. Teave on saadaval nii eesti, vene kui ka inglise keeles. Materjalid on koostanud Tööinspeksiooni juristid ning need käsitlevad enim küsimusi tekitavaid teemasid:

- Kuidas tuleb välismaine töötaja tööle registreerida?
- Milliseid seadusi ja tingimusi peaks Eestis töötav välismaine töötaja tundma ja täitma?

- Millised õigused ja kohustused on nii tööandjal kui ka välismaisel töötajal?
- Mis on renditöötaja ja välismaise töötaja erinevus?
- Mille poolest erineb Euroopa Liidu kodaniku ja kolmandate riikide elanike töölevõtmine?
- Kelle poole pöörduda abi saamiseks?






Koolil külas

Viljandi Gümnaasium – *koos loodud kool*

Jaanika Palm

Fotod: Ako Lehemets



Viljandi Gümnaasium alustas esimese riigigümnaasiumina tegutsemist 1. septembril 2012, kuid alles aasta hiljem said õppurid ja õpetajad sisse astuda uue koolimaja uksest.

Moodsa arhitektuurikeelega tumedates toonides koolimaja koos 1928. aastal valminud muinsuskaitse all oleva roosa koolihoonega moodustab tervikliku koolikompleksi, kus õpib ja töötab iga päev ligikaudu 630 inimest.

Aasta kooliks 2019 valitud Viljandi Gümnaasium asub otse linna-südames teatri ja kiriku vahel. Koolimajja sisenejat tervitavad ukse ees kunstnik Merike Estna värvilised betoonpallid.

Viljandi Gümnaasium



Oh kooliaeg, oh kooliaeg!

Lugejaile, kelle kooliaeg jääb vähemalt kümnendi taha, tuleb mainida, et nüüdisaegne koolikeskkond pakub mitmeid üllatusi alates hubasest atmosfäärist kuni tehnoloogiakeskuse ni, mis sisaldab palju enam kui vaid grafoprojektor. Märkamata ei jää ka õpikeskkonna avarus ja avatus – aatriumis leidub rohkelt ruumikaid puhkekohti, mis pakuvad samal ajal ka privaatsust. Klassiruumide klaasused ja õpetajate toa sein loovad mulje akvaariumist, mille läbipaistvus otsekui kutsub usaldusele.

Viljandi Gümnaasiumi projekti- ja avalike suhete juht Ene Nobel räägib, kuidas õpetajad lasid esialgu ruloos kolmveerandi ulatuses õpetajate toa klaasist seina ette, kuid siis käisid õpilased ruloos alt piilumas, kas õpetaja, kellega nad soovivad rääkida, on õpetajate toas olemas. „Selline avatus oli esialgu harjumatu, nüüdseks on sellega kõik harjunud. Praegu tõmmatakse ruloos täies ulatuses õpetajate toa klaas-

Klassiruumide klaasused ja õpetajate toa sein loovad mulje akvaariumist, mille läbipaistvus otsekui kutsub usaldusele.

seina ette vaid õpetajate päeval, kui õpurid saavad õpetajate toa enda kasutusse,“ naerab Nobel, kui uudistame koolikompleksi juurdeehitust.

Viljandi Gümnaasiumis on põhimõte, et üldiselt ukse ei lukustata. Ainsana on lukus välisuks. „Õpilastel ja õpetajatel on majja sisenemiseks uksekaart, kuid võõrastele on välisuks lukus. Kuna koolimajas võõraid omapäi ei liigu, siis saame klassiruumide ukse lahti hoida, samuti on meil garderoob spetsiaalse valveta,“ selgitab Nobel.

Kõik koolimajas olevad välisused on seestpoolt alati ilma võtmata avatavad, et õnnetuse korral saaks evakueeruda, aga ka selleks, et noored saaksid va-

hetundidel käia kooli kirsiaias päikesevanne võtmas.

Salto arhitektide loodud avar keskkond toetab Nobeli sõnul ka noorte vajadust sotsiaalse kontrolli järele. „Noorte jaoks on oluline jälgida teiste tegevusi ja suur aatrium, kus söögivahe-tunnil koos süüakse, õpitakse, malet mängitakse ja vesteldakse, seda ka võimaldab. Samal ajal on majas palju hubaseid nurgakesi ja aatriumis on püramiidina kõrguv pehmete patjadega varustatud istumiskoht, kus saab nautida privaatsust,“ selgitab ta.

Raamatukogu juhtaja Epp Jõhve töötab kooli kõige avatumal töökohal. Nimelt asub aasta kolleegiks valitud Jõhve töökohal kõigi pilkude all, sest raamatukogu on loodud aatriumi tagaossa ning seda ei piira seinad. „Meil oli alguses selle avatud raamatukoguga hirm, et raamatud lähevad „kaduma“. Mõtle-sime näiteks lintide abil piirata raamaturiulite vahel käimist, kuid otsustasime, et usaldame ja vaatame, mis saab,“ selgitab Nobel.

Jõhve sõnul oli hirm raamatute kadumise ees asjatu, sest gümnaasistid käivad raamatutega lugupidavalt ümber. „Raamat tuleb väljalaenutamiseks re-



Ereda päikesega vajuivad kogu seina katvad ribikardinad akna ette.

gistreerida ainult juhul, kui see soovitakse koju viia. Pigem juhtub, et raamatut koju viimiseks registreerida unustavad hoopis õpetajad," selgitab Jõhve heatujuliselt.

Taime auraga tark maja

Viljandi Gümnaasiumi võib pidada targaks hooneks. Näiteks on katusel väike ilmajaam, mis saadab signaali aknataga olevatele aknakatetetele, kui päikesevalgus muutub liiga eredaks, ja ribikardinad vajuvad akna ette. Ribikardinad reguleerivad end õige nurga alla, et ruumis oleks päevavalgust, kuid päike ei paistaks õppuritele otse pähe. Nobel tunnustab, et tehnika veab aeg-ajalt ka alt, kuid selleks on akendel olemas ka tavalised rulookardinad.

Vahel esineb häireid ventilatsioonisüsteemis ja siis tuleb vanal heal kombel aknad avada. „Ventilatsioonisüsteem lülitub kogu hoones välja isegi väiksema elektrikatkestuse peale. Sageli ei ole õpetajatel mahti meile probleemist teada enne, kui klassis pole enam õhku. Me innustame kõiki töötajaid kohe märku andma, kui midagi on katki, et saaksime selle kiiresti korda teha ja keegi ei peaks end õhupuudusel või muul põhjusel halvasti tundma," selgi-

tab **õppenõustaja ja töötervishoiuspetsialist Liivi Ilves**.

Õhku aitavad puhastada ja niisutada ka rohked toataimed. Viljandi Gümnaasiumi **geograafiaõpetaja Hilje Nurmsalu**, keda koolis tuntakse ka Kuldkäe nime all, hoolitseb juba kuuendat aastat emaliku tähelepanuga iga taime eest. „Mulle meeldivad suured taimed, mis sobivad meie avarasse keskkonda suurepäraselt. Lemmikuks on tups-rohtliilia, sest see taim on dekoratiivne, kerge hooldada ja hea auraga," mui-gab Nurmsalu. „Ka oma suvepuhkuse veedan nendega, sest keegi peab ju kastmas käima," räägib ta. Kuna kool on suur ja koosneb kahest omavahel ühendatud hoonest, võtab kastmistiiir aega kolm tundi ning seda tuleb teha kaks korda nädalas. „Ega ma ainult kasta. Ma katsun mulda ja vestlen nendega, seepärast nad nii hästi kasvavadki," naerab Nurmsalu.

Nobel lisab, et geograafiaõpetaja oskused ja teadmised toataimedest on üldteada ning talle tuuakse ka kodust

taimi, et Nurmsalu neile jälle elu sisse puhuks.

Kamtšatka ja teised klassid

Viljandi Gümnaasiumis ei ole õpetajatel ega õppuritel muret soovitusliku 10 000 sammu astumisega päeva jooksul. „Ükski õpetaja ega õpilane ei ole terve päev ainult ühes klassis. Päeva jooksul tuleb korduvalt liikuda vana ja uue hoone vahel, üles ja alla," selgitab Nobel. Kõige pikem vahemaa on uuest hoonest vana koolihoone kõige tagumisse klassi ja seetõttu on see õpetajatel saanud ka Venemaa poolsaare järgi hellitusnime Kamtšatka.

Koolis on soositud tundide pidamine väljaspool klassiruumi. „Selleks on aatriumis mugavaid kohti ja meelsasti kasutatakse ka kooli terrassi. See on vahelduseks nii õpilastele kui ka õpetajale," sõnab Nobel.

Kõikides klassides on valge tahvel, kuhu markeriga kirjutada, digitahvel, dataprojektor, õpetaja lauaarvuti, doku-

Koolis on võimalik õppima asuda kuuel õppesuunal: matemaatika-füüsika, loodus- ja reaalsained, võõrkeeled, humanitaaria ja kunstid, sotsiaalsained ning majandus ja ettevõtlus. Ladina keeles kirjutatud kuus õppesuunda dekoreerivad garderoobisambaid.





Möödnud aegade õpilaste kaunid peaktted on eksponeeritud kooli muuseumi-nurgas.



Hellitusnimega Kamtšatka kutsutakse klassi, nurgas.



Algaval õppe-aastal saavad õpetajad uued reguleeritava kõrgusega töölauad, mille taga saab kirjutada ka püsti seisestes.

mendikaamera ja helisüsteem. Mõnes klassis on olemas ka vanamoodsad kriidiga tahvlid. „Matemaatikaõpetajad arvasid alguses, et vanad tahvlid peaksid jääma, sest neil on vaja pikki tehteid tahvlile kirjutada. Kui nad avastasid, et digitahvlile mahub veelgi rohkem tehteid, siis vanade tahvlite kasutamisest loobuti ning need on meil seinal pigem mälestusesemeks,“ muigab Nobel.

Dokumendikaamera, mida kasutavad näiteks keemiaõpetajad katse kulgemise näitamiseks, on ühendatud arvutiga, mis on omakorda ühenduses dataprojektoriga, et pilt kohe seinale kuvada.

Pikad koridorid võimaldavad hõlpsasti nii õpilastel kui ka õpetajatel kõndida soovitatud 10 000 sammu päevas.

121 kohalises auditooriumis on õpilastele esitatud mitmed teised prominentesed külalised.





mis asub vana koolihoone kõige tagumises



Aasta kolleegiks valitud raamatukogu juhtaja Epp Jõhve teab, millised on õpilaste lemmikraamatud.

Klassidesse mööbli valimisel arvestati eelkõige sellega, et mööbel oleks ergonoomiline ja multifunktsionaalne. „Laudu ja toole peab saama hõlpsalt ruumis ümber paigutada. Eraldi laudade taga teevad õpilased individuaalset tööd, aga teinekord on vaja kiiresti laud kokku lükata grupitöö tegemiseks. Oleme varunud ka laudu, mille taga saavad õpilased seistes tööd teha, et ei peaks terve päev istuma, kui nad seda ei soovi,“ selgitas Nobel. Sel õppeaastal vahetatakse välja ka kõik õpetajate töölaudad ning uute laudade kõrgus on reguleeritav kuni seismise kõrguseni.

Õpetajad on alati olnud planeerimisse

kaasatud ja said kaasa rääkida ka ruumide paigutuses. „Kuna me veedame enamiku päevast tööruumides, peavad need vastama meie vajadustele, et töö tegemine oleks mugav,“ selgitab koolis töötavishoiu eest seisev Ilves.

Madalad detsibellid ja helikindlad ukсед

Viljandi Gümnaasiumis on suurt tähelepanu pööratud akustikale. Kõikide klasside lagedes on spetsiaalsed plaadid, mis toetavad õpetaja hääle levikut, ning õpilaste peade kohal on erilised plaadid, mis summutavad õpilaste tekitatavat suminat. „Õpetaja häälel on tema töövahend ning on oluline, et

see püsiks korras,“ räägib Nobel. Ka aatriumis kasutatakse kõnet summutavaid laeplaatte.

„Mürataseme vähendamise peale mõtlesime kohe alguses, sest pidev müra sees olemine on väsitav nii õpilastele kui ka õpetajatele,“ tõdeb Nobel.

Koolis on palju tähelepanu pööratud ka valgusele. „Klassides saab valgust erinevalt reguleerida. Täisvalgust on hea kasutada kirjutamise ja lugemise ajal, soojemat kollast valgust, mis ei väsita silmi, arutelude ajal,“ selgitab Nobel. Aatriumis saab hubasemat atmosfääri luua põrandalampidega. ■

inenud Eesti president, suursaadikud ja



Vana kooliosa värvigamma on põhjamaine, varieerudes helehallist valgeni.



Viljandi Gümnaasiumi õpilasesindus:

Rohkem võrdsust Eesti koolide vahel!

Jaanika Palm

Fotod: Ako Lehemets, erakogu

Viljandi Gümnaasiumi õpilasesinduse liikmed Rebeca Lotta Aasmäe, Robin Koovit ja Mihkel Muri soovivad, et kõigil õpilastel oleks võrdne võimalus õppida heas koolikeskkonnas, kus õpetajate ja õpilaste vahel valitsevad sõbralikud suhted.

Missugune peab kool olema, et sinna oleks hea tulla?

Mihkel: Koolikeskkond peab olema sõbralik, et mitte tekitada õpilases vastakaid tundeid kooli suhtes.

Kui kodu on inimese kindlus, siis mis on kool teie jaoks?

Rebeca Lotta: Kool on meie jaoks kui kindlustus tulevikuks. Paljudele õpilastele ka kindlasti kindlus nagu kodugi, sest kool on avatud hiliste õhtutundideni ning ka õpetajad ei siirdu kohe pärast tundide lõppu koju.

Robin: Aastatega on kool üsna koduselt muutunud, õpetajate ja juhtkonnaga on suhted sõbralikud ja enam ei teki üle läve astudes sellist ametliku asutuse tunnet.

Mis on teie lemmikkoht koolis ja miks?

Rebeca Lotta: Arhitektuuriliselt silmapaistev püramiid, millel on kott-toolid, igal aastaajal; kevade saabudes veedame vahetunnid koolitagusel korvpliipsil või murul. Ka õpetajatel on kompleks saanud kevaditi tunde õues teha.

Robin: Koolis on palju kohti, kus saab sõprade-tuttavatega mõnusalt aega veeta, isiklik lemmik on vist ikka söökla, igal vahetunnil leiab sealt ikka kellegi, kellega lobiseda.

Mihkel: Mulle meeldib vahetunde veeta lauatennist mängides. Eelmisel õppeaastal kandideerisime õpilasesindusse lubadusega kooli pinksilaud tuua, saime sellega hakkama.

Sel aastal kandideeris aasta kooli tiitlile 54 kooli. Viljandi Gümnaasium võitis. Mis teie kooli teistest eristab?

Rebeca Lotta: Ettevõtlikkus ning usaldus juhtkonna ja õpilaste vahel. Inno-



Mihkel Muri, Rebeca Lotta Aasmäe ja Robin Koovit aasta kooli võidutiitli üle rõõmustamas.

Õpilasesindusel on koolis oma ruum, kus arutatakse plaane ja seatakse sihte. Tahvlil on gümnasistide nädala programm, millest võttis osa ka president Kersti Kaljulaid.





miharidusele atraktiivsemaks, kutseharidusel on veel pisut halb maik juures ja õpilased, kellele oleks just kutseharidus parim variant, otsustavad kas perekonna või ühiskonna survele gümnaasiumi kasuks. Lõppkokkuvõttes kahjustab see nii õpilast kui ka haridusasutust.

Rebeca Lotta: Rohkem võrdsust Eesti koolide vahel! Meil on võrratu kool, kuid tihti tunneme end liiga privileegeerituna.

Robin: Keskkoolihariduses on tehtud viimase aastakümnega suur hüpe, kuid põhikooliharidus tundub olevat ikka enam-vähem sama, seal võiks ka rohkem arengut olla.

Teadlased on kinnitanud, et istumine tapab. Kuidas saaks koolis istumist vältida?

Rebeca Lotta: Grupitööd, esitlused, arutelud – kõik, mis hõlmab rohkem kui ühte inimest, annab võimaluse istumist vältida. Lisaks arendab see sotsialiseerumisoskust ning loob suhtlusvõrgustiku klassikaaslaste vahel.

Mihkel: Viljandi Gümnaasiumis on klassiruumides olemas ka pukid, kus saab soovi korral püsti seistes tööd teha.

Suundute peagi tööturule. Missugune on teie unistuste töökeskkond?

Rebeca Lotta: Valikuvabadus keskkonna suhtes, paindlikkus aja perspektiivist ning mõistvad kolleegid.

Robin: Arenemisvõimalusi võiks ka palju olla, pikalt sama asja teha vist ei jõuaks. ■



vatiivne areng, millesse panustavad nii õpetajad kui ka õpilased.

Robin: Kuigi tegu pole kindlasti ideaalse kooliga, siis võin küll siiralt oma kogemusest öelda, et meil on üks kõige vabam ja mõnusam koolikeskkond.

Mihkel: Meil pole koolikella.

Kui teil oleks võluvõime koolisüsteemis kohe kolme asja muuta, siis mis need oleksid?

Robin: Teha alternatiivid gümnaasiu-

Sihtkontroll

Eesti ehitusettevõtted on leppimas tõsiasjaga, et *füüsikareeglid kehtivad ka nende ehitusplatsil*

Kristel Abel, Tööinspektsiooni teabe ja välissuhete osakonna juhataja

Ehitussektori töökeskkond on Tööinspektsiooni hoolika tähelepanu all, sest tegemist on kõrge ohuhinnanguga tegevusalaga. Seetõttu toimub ka sektoris sagedamini sihtkontrolle, mille käigus inspektorid vaatavad teatud kindlat tööloiku ning hindavad, kas on tehtud kõik selleks, et töötajate elu ja tervis oleks hoitud. Mullu juhtus ehituses 438 tööõnnetust, millest 119 olid rasked, ning kolm inimest kaotas tööd tehes elu.

Seekordse sihtkontrolli fookuses oli kõrgustes töötamine. Tööinspektorid jälgisid, kas ehitusplatsidel on paigaldatud kukkumist takistavad vahendid (tellingud ja piirded) ning kas neid kasutatakse õigesti.

Sihtkontrolliti 86 ehitusplatsi 13 maakonnas. Enim külastatud ehitusplatse asus Harjumaal (25), Pärnumaal (13) ja Tartumaal (12). Rikkumisi tuvastati kokku 255 ehk ühe platsi kohta keskmiselt 2,9 rikkumist. Rikkumisi ühe platsi kohta tuvastati enim Ida-Virumaal (6,5), Lääne-Virumaal (4,25) ning Harjumaal (3,52). Kõige paremas korras olid Tartumaa ehitusplatsid.

Valdavalt kõrvaldati rikkumised viie tööpäeva jooksul. Inspektorid koostasid kümme ettekirjutust, üks neist oli sunniraha hoiatusega. Keelati kümne elule ohtliku töövahendi kasutamine ning töö peatati kümnel ehitusplatsil. Ühtegi rikkumist ei tuvastatud seitsmel ehitusplatsil, s.o vaid 8%-l kontrollitud ehitusplatsidest.

Suurimad võimaliku õnnetuse põhjustajad

Enim rikkumisi oli seotud ohualade märgistamata jätmisega. Palju probleeme oli liikumisteedega. Libisemine, komistamine ja kukkumine on tööõnnetuste põhjusena teisel kohal ning õn-



netuste arvukusele aitab oluliselt kaasa see, kui läbikäiguteele on vedelema jäetud ajutisi juhtmeid-kaableid. See on olukord, mida inspektorid kohtasid ehitusplatsidel liiga sageli. Samuti polnud treppidele ja lahtistele avadele paigutatud kaitsepiirdeid. Seitsmel ehitusplatsil oli probleeme piisava valgustusega.

On raske ette kujutada ehitusplatsi, kus poleks tellinguid. Tellingutel saab teha tööd kõrgustes võimalikult ohutult, ent tellingud ise võivad muutuda suurema ohu allikaks, kui need pole nõuetekohaselt paigaldatud või kui neid ei kasutata korrektselt. Näiteks sattusid inspektorid ehitusplatsile, kus tellingu üks tugijalg toetus suvalisele lauajupile, aga teine oli lihtsalt õhus. Teisel puhul ronisid töölised tööplatvormile otsekiu oravad mööda kaitsepiirdeid, milleks need aga sugugi mõeldud pole. Ikkal veel kohtasid inspektorid isevalmistatud ebakindlaid puidust tööplatvorme. Inspektorid keelasid nende tellingute kasutamise, millel polnud kaitsepiirdeid või mille ankrupoldid olid eemaldatud. Keelati ka tellingud, millele oli paigaldatud tuulekoormust suurendav kile, mille kandepostid toetusid otse maapinnale või juhuslikele lauajuppidele.

Kiiver on ehitusplatsil kohustuslik

Kiivri kasutamine on muutunud loomulikuks töövarustuse osaks. Siiski on veel töötajaid, kes kannavad kiivrit kaasas ainult selleks, et inspektori lähenedes see pähe panna. Niisamuti leidis üks tööline kohe üles turvarakmed, kui inspektor töö peatas. On vist üsna narr loota, et inspektor on tööliiskõrval hetkel, kui sellele midagi pä-

OHUTUS

TELLINGU KASUTAMISEL

Tellingud peavad olema varustatud **turvaliste piirete** või muude efektiivsete tõketega kõikjal, kus on oht kukkuda üle 2 meetri kõrguselt. Kukkumise vältimiseks paigaldatud kaitsepiirdel peab olema vähemalt ühe meetri kõrgusel paiknev käsipuu, jalapiire ja nende vahel 0,5 m kõrgusel asetsev vahepiire.

Tellingutel töötades tuleb töölavade **luugid hoida suletuna.**

- Tellinguelemendid peavad olema terved ja kompleksed.
- Telling peab olema ankurdatud püsiva konstruktsiooni, näiteks müüritise külge, välja arvatud juhul, kui see on konstrueeritud vabaltseisvana.
- Seina ja tellingu vahe **ei tohi ületada 30 sentimeetrit.** Kui tellingulaudise ja fassaadi vahemaa on üle 30 sentimeetri, peavad tellingud olema varustatud sisemiste piiretega.

Tellingute aluspind peab olema piisava kandevõimega. **Pinnas, millele tellingud paigutatakse, peab olema tasandatud ja tambitud.** Sellelt tuleb sajuvesi ära juhtida.

Piirded ja tööplatvorm peavad olema vastupidavast materjalist ning kinnitatud tootja kasutusjuhendi järgi. **Tellinguid võivad paigaldada, demonteerida või muuta ainult töötajad, kes on saanud asjakohase väljaõppe.**

he kukub või kui see ise libastub. Isikukaitsevahendi kasutamine võib tunduda tüütu ja ebamugav, aga kindlasti palju mugavam kui kuude kaupa kodus paranemine või koguni eluga hüvasti jätmine.

Sihtkontrolli käigus oli märgata ka mõningaid suundumusi paremuse poole. Tellingute puhul on varem pidevalt eiratud kõige alumise, jalapiirde vajalikkust. Tänavu on olukord tunduvalt paranenud ning enamikul kontrollitud fassaaditellingutest oli ka jalapiire olemas. Samuti kannavad pea kõik tööli-

sed ehitusplatsil kaitsejalatseid, vaid 2% töötajatest on valmis oma varas- tega riskima.

Tööohutusplaanide koostamine või iganädalane ohutuse üldkontroll pole veel saanud loomulikuks töökorralduse osaks. Tuleb aga tõdeda, et võrreldes eelmise aasta tulemustega on olukord paranenud. Ilmselt ollakse Eesti ehitusplatsidel leppimas tõsiasjaga, et füüsikaseaduste vastu ei saa ning et ülevalt võib alla kukkuda, kui vajalikud piirdeid paigaldamata või kaitsevahendid kasutamata jätta. ■



TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖELU
www.tööelu.ee



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Küsimus – vastus

Lugeja küsib: Meie ettevõttes on ainult kolm töötajat, kes kõik töötavad kodukontorites/kaugtööl. Kas meil peavad olema tööohutuselased dokumendid? Ma ei saa ju minna nende koju vaatama, kuidas nad tööd teevad.

Vastab Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant Piret Kaljula:

Tööandja üldine kohustus on kujundada ja sisustada töökoht selliselt, et oleks võimalik vältida tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. Silmas tuleb pidada, et tööandjal ja töötajatel on kohustus järgida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ka kaugtöö puhul, sest kaugtööl on töötaja tööandja loal.

Tööandja on ka kaugtöö puhul kohustatud veenduma töökeskkonna ohutuses (läbi viima riskianalüüsi, töötajat juhendama jne). Kaugtöö puhul on võimalik kasutada riskianalüüsi tegemiseks alternatiivseid variante – näiteks küsida töötajalt pilte tema kodus asuva

töökoha kohta ja/või lasta töötajal endal etteantud küsimustiku alusel kaardistada töökeskkonna riskid ja edastada vastav info tööandjale. Kui riskianalüüsi käigus ilmneb näiteks, et töötajal ei ole kuvariga töötamiseks sobivat töötooli, tuleb tööandjal ja töötajal koostöös leida võimalus nõuetele vastava tooli kasutamiseks.

Samuti tuleb juhendada kodus tööd tegevaid töötajaid, milliseks peab ta oma töökoha kujundama, millal tuleb pida puhkepause, millised on võimalikud tervisemõjud, kas ja millistel tingimustel tohib tööd teha väljaspool kodukontorit (näiteks rannas, pargis või mujal).

Tööandja veendub riskianalüüsi tehes töökoha ohutuses, leiab vajaduse kor-

ral töötajaga kokku leppides võimaluse töökoha parendamiseks ning juhendab töötajat, milline on hea töökorraldus, töökoha kujundus ja milleks see on oluline.

Ka tervisekontroll tuleb kodus töötavale töötajale korraldada üldises korras. See tähendab, et kui töötaja töötab kuvariga üle poole tööajast, tuleb ta saata tervisekontrollile töötervishoiuarsti juurde nelja kuu jooksul tööle asumisest ja pärast seda töötervishoiuarsti poolt näidatud ajavahemiku järel.

Lisaks soovitame läbi mõelda, kuidas toimitakse juhul, kui töötajaga peaks kaugtööd tehes juhtuma tööõnnetus, keda ja millal tuleb õnnetuse toimimisest teavitada.

Lugeja jätkab: Teine küsimus on tööaja arvestamises. Siiani oleme kõiki töötajaid usaldanud tööaja märkimises, kuid nüüd on tekkinud vaidlus ületunnitöö küsimuses – kas töötaja on teinud ületunnitööd või mitte. Kuidas me peaksime tööaega arvestama?

Vastab Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja Kaire Saarep:

Töö- ja puhkeaja pidamise kohustus on tööandjal. Seetõttu tuleb kaugtöö korral eelnevalt kokku leppida, kuidas loetakse tööaega, kas töötaja logib kuskile süsteemi sisse, esitab aruanded tööaja kohta, tööandja koostab tööajakava, mida töötajal on kohustus järgida vms.

Ületunnitöö tegemine saab olla üksnes kokkuleppeline. See tähendab, et töötaja ei saa omavoliliselt ületunnitööd teha ning ka tööandja ei saa ühepoolselt sundida töötajat ületunnitööd tegema.

Vaidluse korral tuleb tõendada nii ületunnitöö tegemise kokkulepet kui ka fakti, et ületunnitööd on tegelikult tehtud. ■

Enne kaugtöö kokkuleppe sõlmimist soovitame tutvuda ka juhendiga kaugtöö kohta, mille leiate Tööelu portaalist www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonnakorraldus/Kaugtoo.

Kriitiliselt paindlikust töökorraldusest

Maria Kütt, Tööelu kolleegiumi liige

Paindliku töökorralduse all mõistan töötaja vabadust otsustada töötamise aeg, koht või viis. Vabadusega kaasneb vastutus: paindlik töökorraldus toimib vaid siis, kui töötaja on valmis koos esimesega võtma ka teise.

Vastutus on individuaalne, mitte kollektiivne. Konkreetne Jüri või Mari peab vastutama kolleegile tekitatud ületundide eest, kui ta oma tööd kokkulepitud ajaks ja nõutud kvaliteedis valmis ei saa või kohale ei ilmu.

Näiteks kui vahetustega töö puhul on töötajad omavahel kokku leppinud, millal üks lahkub ja teine tema asemele tuleb, aga see teine ei tule. Sellega kaasnevad lisakulud või jäävad kliendid sootuks teenindamata või toode tootmata. Vabadus ise oma tööaega valida tähendab ka vastutust tagajärgede eest, mida sugugi kõik töötajad pole valmis kandma ja kehtivate tööseaduste juures võib töötaja öelda, et see polegi tema mure. Tööajaarvestuse pidamise ja ohutu töökeskkonna loomise kohustus on tööandjal isegi siis, kui inimene töötab kodus või vahetustega töötajad korraldavad jooksvalt ise oma graafikut.

Paindlik töökorraldus eeldab töötajalt enesedistsipliini tööajast kinnipidamisel. Samuti julgust öelda, kui ta ei saa aru, millist tulemust temalt oodatakse või kui tulemuse saavutamiseks kulub üle 40 tunni nädalas.

Keegi ei näe, kui pikk aeg töötajal mingile ülesandele kulus. Võib mõelda, et ajast tähtsam on tulemus, kuid sellisel juhul peab tulemus olema täpselt sõnastatud ja üheselt mõõdetav. Juht peab meeskonna eesmärgi väga täpselt osadeks jagama. Jooksvalt möödamannes küsida, kuidas läheb, või kuulata, millest inimesed räägivad, ei ole paindliku töökorralduse juures võimalik. Kui töötaja pühendab päevase aja poodlemisele või hobidega tegelemisele, tuleb töö ikkagi õhtusel või öisel ajal ära teha, mis ei pruugi olla füüsiliselt kõige tervislikum valik või teisisõnu, töökeskkonda ei saa enam pida-da ohutuks.

Paindlik töökorraldus sobib paremini individualistliku ja tulemustele orienteeritud organisatsiooni kultuuriga. Sellises organisatsioonis põhineb töötasu igapäevase isiklikul panusel ja tulemustasu osakaal on märkimisväärne. Värbamisel tuleb hinnata iseseisvat otsustusjulgust ja teatud keerukusega probleemide lahendamise võimet, distsiplineeritust ja julgust väljendada erimeelsusi.

Eeltingimuste puududes võib kerges-

ti juhtuda, et perfektsionistid töötavad üle, jagatud vastutuse korral ei vastuta tegelikult mitte keegi, kontoriruumid on tühjad ja isegi juht ei tea, kus alluvad viibivad.

Omaette küsimus on, mida inimesed päriselt vajavad, kui nad küsivad paindlikku töökorraldust. Olen märganud, et inimesed sooviksid aega oma asjade ajamiseks tööajal, ilma süümeipiinadeta. Neil on vaja mõnikord, kui õhtu läks pikaks, hommikul kauem magada. Vahel nad elavad sellises kohas, kus mõistlikum oleks alustada tööpäeva kodus, selmet kulutada aega ummikus istumisele. Vajadused on individuaalsed.

Juhina olen hakanud inimestelt küsima: kui sa mõtled oma tööaja, -koha ja töötamise viisi peale, siis mida on sul vaja, et oma tööd hästi teha? Individualistlikus kollektiivis küsin seda töötajaga omavahel vesteldes. Kui ollakse harjunud kõike ühiselt tegema, siis arutleme teema üle koosolekul. Püüan väljendada plaanide tegemist enne, kui kuulen vastuseid, ning paindlikku töökorraldust asja eest, teist taga, juurutama ei torma. Võib juhtuda, et seda polegi tarvis. ■

Konsultant - *konsulteritav*



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

Konsulteritav
Regina Reisig,
Super Skypark

Millega Super Skypark tegeleb?

Super Skypark on regiooni suurim kogupere meelelahutuskeskus, mis asub Ülemistes kaubanduskeskuses T1 Mall of Tallinn. Kokku jalgpalliväljakust suuremal alal ehk 7000 ruutmeetril laiub Euroopa suurim batuudiala, ligi 10 meetri kõrgused ronimislinnakud, interaktiivne 7D kino, 360° kino, käed-külge-teaduskeskus, kingitustepood ja pererestoran. Hoone katusel asub Euroopas ainulaadne vaateratas. Kokku töötab meil ligi sada inimest – kokkadest batuudi- ja mänguala teenindajateni.

Kuidas te Tööinspeksiooni konsulterimisteenuse juurde jõudsite?

Tööinspeksiooni konsultanditeenusest saime teada Tööinspeksiooni kaudu ja nõustamisteenust tutvustati ka tööohutuskoolitusel. Haarasime võimalusest kohe kinni.

Kuidas konsulterimine läks?

Konsultandi külastus oli pikalt ette planeeritud ja ajastatud nii, et külastuse ajaks oleksid kõik teenused avatud ja toimivad. Kokkulepitud päeval tuli kon-

sultant meile külla ning me tegime ringkäigu keskuse kõigis ruumides – nii nendes, mis on mõeldud vaid töötajatele, kui ka nendes, mis on mõeldud külastajatele.

Konsultant andis juba ringkäigul tagasisidet ja nõuandeid töökeskkonna parendamiseks. Töötajad tulid samuti uudistama ja jagasid oma arvamusi töökeskkonna kohta. See on väga positiivne, et kõik töötajad saavad panustada ja nende arvamusega arvestatakse.

Sellest on väga palju abi, kui töökeskkonda tuleb vaatama oma ala spetsialist, kes oskab anda professionaalset nõu. Iga päev samas töökeskkonnas olles harjub ümbrusega ja nii ei pruugi enam märgata asju, mis vajavad parendamist.

Pärast ringkäiku keskuses arutasime konsultandiga märgatud murekohti, millele tuleks tähelepanu pöörata, ning võimalikke lahendusi. Selgitasime välja ka teemad, millega edasi tegeleda. Kasutasin võimalust küsida ära kõik küsimused, mis mul olid eelnevalt tekkinud, ja sain kohe spetsialistilt vastused.

Tõtt-öelda oli konsultandi külastus üleootuste meeldiv ning enne kohtumist tekkinud väike hirm täiesti asjatu. Tegemist oli kasuliku külaskäiguga, mille

tulemusel saime põhjaliku tagasiside töökeskkonna parendamiseks.

Mis olid suuremad muutused, mida konsultantsiooni tulemusel tegite?

Konsultandilt saime nõuandeid, mille järgi oleks kõige mõistlikum hinnata ja valida riskianalüüsi koostamiseks teenusepakkujat.

Saime nõuandeid ohutusjuhendite koostamiseks. Valisime meeskonnast välja esmaabi andjad. Esmaabivahendite kättesaadavust oleme suurendanud. Oleme märgistanud põrandal eri kõrgusega tasapinnad ja korrastanud juhtmed, et vältida komistamist ja kukkumist. Oleme üheselt mõistetavalt reguleerinud töötajate puhkepausid.

Edaspidi oskame ka ise teha keskuses ringkäiku töökeskkonna kontrollimiseks, et tuvastada varakult puudused ning need kõrvaldada. Soovime kõigi töötajate töökeskkonnaalast teadlikkust suurendada, et nad oskaksid märgata murekohti ja julgeksid neist ka teada anda.

Julgustan ka teisi konsultanditeenust kasutama. See teenus on tasuta ja pakub väärt nõuandeid töökeskkonna parendamiseks. Töötajad on meie kõige kallim vara ja seetõttu peab ka hoolitsema selle eest, et nende töökeskkond oleks ohutu, turvaline ja meeldiv. ■

Konsultant
Piret Kaljula,
Tööinspektsiooni töö-
keskkonna konsultant

Saime Super Skyparkist varakevadel kirja, et nad soovivad kutsuda enda juurde töökeskkonna konsultandi, kellelt saada nõuandeid töötajatele hea töökeskkonna loomiseks. Külustus toimus kevadel, kui ka vaateratas juba töötas.

Külastuse ajaks oli ettevõtte juba tegutsema asunud – oli määratud töökeskkonnaspetsialist ja valitud töökeskkonnavolinik, samuti oli tehtud ettevalmistusi riskianalüüsi läbiviimiseks.

Töökeskkonnaspetsialist oligi see, kellega külastuse ajal suhtlesin. Vahekontakt inimesega, kes ettepanekuid ellu hakkab viima, on konsultandi seisukohast kõige parem, sest nii ei saa midagi nõustamisel räägitust kaduma minna.

Kuna ettevõttes on palju erinevaid tegevusi ning tegutsetakse suurel alal, ei ole töökeskkonna korraldamine sugugi lihtne. Selleks et seda keerulist ülesannet hästi lahendada, on vaja kõigi panust – tööandja ei saa lahendada probleemi, mille olemasolust ta teadlik ei ole. Õnneks olid Super Skyparki töötajad väga avatud ja aktiivsed suhtlejad ning osutasid külastuse käigus probleemidele ja kitsaskohtadele ka ise.

Kui konsultant tõi välja võimaliku probleemi, mis töötajatele ei tundunud probleemina, lükati konsultandi väärarvamus ümber. Kui töötajate käest küsisin, et kuidas te seda või teist asja teete, siis kõik väga meelsasti näita-



*Super Skypark, kus töötab
ligikaudu 100 inimest, pakub
mitmesugust meelelahutust.*

sid ja selgitasid ning mõtlesid kaasa, kuidas saaks paremini.

Ettevõtet, kus tööandja on hea töökeskkonna olulisust endale tunnistanud, on hea konsulteerida, sest ta on vastuvõtlikum soovitudele ja ettepanekutele. Kui tööandja tegeleb hea töökeskkonna loomisega, siis on ka töötajad altimad ettepanekuid tegema ning töökeskkonna parendamisse panustama, sest mõistetakse, et nende heaolu on tööandjale oluline.

Töötajate tagasisidet ja parendusettepanekuid on raske ülehinnata, sest need teevad tööd ja viibivad konkreetsetes keskkonnas terve tööpäeva. Töötajad on esimesed, kes saavad aru, et näiteks tool, mis tundub täitsa normaalne, ei sobi kasutamiseks konkreetsetes kohas.

Konsulteerimise käigus rääkisime ka ohtlike kemikaalide käitlemisest ja reedelil töötamise ohutusest. Need mõle-

mad on olulised teemad, millele tähelepanu pööramata jätmine võib kaasa tuua raskete tagajärgedega õnnetusi.

Konsultandi eelis on värske pilk: konsultant näeb konkreetset töökeskkonda esimest korda ja märkab puudusi kergemini. Näiteks ei ole ta harjunud konkreetse trepiga ning seetõttu märkab märgistamise vajadust, et kukkumisohtu vähendada. Koos tehtud ringkäigul saab konsultant pöörata tööandja esindaja tähelepanu võimalikele ohukohtadele, et ta õpiks neid hiljem ise märkama.

Kuigi tegemist oli väga huvitava ettevõttega, vaateratas oli just avatud ja tundus ülimalt põnev, jäi mulle kõige eredamalt meelde ühe töötaja seljal olnud kiri „Tohutult ohutult!“. Iga kord, kui vaateratast pöörlemas näen, tuleb see mulle meelde ja toob naeratuse näole, sest see sõnapaar oli oma lihtsuses täiesti geniaalne! ■

Meie inimesed

Kaire Saarep: Nõustamisel paljastub meile tuhandete ettevõtete siseelu

Jaanika Palm

Fotod: erakogu

Tõrvast pärit Kaire Saarep asus Tööinspektsiooni nõustamisjuristina tööle 2016. aasta jaanuaris. Tema usinust ja tööle pühendumist märkasid kolleegid kohe ja ta pärjati parima uue tulija tiitliga. Kui Kaire Saarepile tehti ettepanek asuda nõustamistalituse juhataja kohale, siis võttis ta ettepaneku hea meelega vastu, sest talle meeldib areneda ja kogu aeg midagi uut õppida.

Kuidas Tööinspektsiooni tööle sattusite?

Õppisin Tallinna Tehnikaülikooli magistriõppes personalitööd ja töötasin selle kõrvalt klienditeenindajana.

Kooli õppekavas oli tööõigus, mis sai kohe minu lemmikaineks. Töökohtades, kus ma tol ajal töötasin, märkasin, et tööandjad ei oska tööõigust tõlgendada või hiilivad selle täitmisest mööda. See innustas mind pidama blogi, kus kirjutasin ja selgitasin tööõiguse erinevaid aspekte. Blogi muutus üpris kiiresti populaarseks.

Toonane nõustamistalituse juhataja Anni Koha märkas minu blogi ja võttis ühendust, et mind tööle kutsuda. Tulingi tema kutsel töövestlusele ning mind peeti sobivaks nõustamisjuristi ametikohale.



Kaire Saarep naudib nõustamisjuristi ametit, sest saab aidata inimestel segaseid töösuhteid selgemaks klaarida.

Mäletan, et ööl enne esimest tööpäeva Tööinspektsioonis olin väga ärevil ega saanud magadagi.

Kas vahel on kahju, et ei tööta valitud erialal ega saa personalitööd teha?

Enne personalitöö õppimist kaitsesin bakalaureusekraadi Tallinna Ülikoolis rekreatsiooni erialal. Kuna olin kooliajal väga aktiivne noor ja osalesin mitmesugustes huvitegevustes ning korraldasin ise erinevaid üritusi, siis rekreatsiooni õppida tundus väga loogiline.

Kui ühel hetkel mõistsin, et edaspidi tu-



lebki pidevalt eri tegevusi organiseerida, siis see enam nii ahvatlev ei tundunud. Nii läksin magistriõppesse hoopis personalitööd õppima ja sealt liikusin tööõiguse juurde, mille puhul ma tunnen, et olen jõudnud õige erialani.

Vahel mõtlen, et oleksin võinud kohe minna õigusteadust õppima, aga gümnaasiumis mul polnud sellist mõtetki.

Mida nõustamistalituse juhataja teeb?

Üks osa minu tööst on sama, mida teevad kõik nõustamisjuristid: nõustan tööandjaid ja töötajaid telefoni ja

kirja teel ning esinen infohommikutel ja teabepäevadel tööandjatele. Aeg-ajalt tuleb inimesi büroos ka vastu võtta.

Juhatajana on minu ülesanne planeerida kogu talituse tööd. Aeg-ajalt tuleb ette suhtlemist ajakirjanikega ning vastata nende küsimustele.

Näiteks kirjutas üks töötaja, et tööandja käis tal kodus laupa katsumas, et veenduda, kas ta ikka on haige.

Juhataja teeb lisaks nõustamisele taustatööd, et kogu osakonna töö sujuks ja ükski küsimus ei jääks vastusetta.

Kas on olnud soovi ka erasektoris tööle minna?

Tegelikult ei ole olnud, sest töö Tööinspektsioonis on nii vaheldusrikas. Nõustamistalitus saab kuus keskmiselt 3000–3500 kõnet ja 500–700 kirja, milles inimesed paluvad nõu ja abi. Pöörduetakse mitmesugustel teemadel. Siin töötades saab meeletu kogemuse erinevate kaasustega. Nõustamisel paljastub meile tuhandete ettevõtete siseelu. See on äärmisel põnev.

Ühes ettevõttes töötades näeksin vaid üliväikest osa tööelu aspektidest. Muidugi ma ei välista, et kunagi võin tunda huvi erasektoris töötamise vastu.

Mis on kõige kummalisem asi, mida nõustamisel on küsitud?

Vahel tundub, et miski ei suuda mind enam üllatada, aga siis pöördub mõni töötaja või tööandja, kellel on mõni uus mure. Samuti võib ette tulla olukordi, kus sama probleemiga seoses kirjutab nii töötaja kui ka tööandja ning esmapilgul jääb mulje, et tegemist on kahe eri juhtumiga, sest vaatenurgad on nii erinevad.

Kummalised küsimused saab jagada kaheks: ühtedele on juriidiliselt lihtne vastata, kuid need kummastavad muus mõttes. Näiteks küsis üks töötaja, et kus on kirjas, et ta ei või klienditeenindajana nätsu närida. Või siis rääkis üks inimene, et kaastöötaja soovis tulla kül-la, aga tema seda ei soovinud, ning küsis nõu, mida teha.

Teine tüüp on juriidiliselt keerulised küsimused, mille puhul ma tihti imestan, kuidas mõnda paragrahvi suudetakse nõnda erinevalt tõlgendada.

Tegelikult on ka kolmas tüüp küsimusi, kus mind paneb imestama inimeste õelus ja pahatahtlikkus. Tihti on need töökiusamisega seotud juhtumid. Näiteks kirjutas üks töötaja, et tööandja käis tal kodus laupa katsumas, et veenduda, kas ta ikka on haige.

Mõned raamatupidajad ja personalijuhid järgivad ikka veel kümme aastat vana töö- ja puhkeajaseadust. Paneb

imestama, et ei olda kursis oma valdkonna õigusaktidega.

Kuidas on muutunud teemad ja probleemid, mille kohta töötajad ja tööandjad küsivad?

Kui ma kolm ja pool aastat tagasi tööd alustasin, siis saime ingliskeelseid kirju 1–2 tükki kuus. Nüüd tuleb neid keskmiselt 20. Väga palju on juurde tulnud välismaalastega ja välismaal töötamisega seotud küsimusi. Need on tihti juriidiliselt keerukad juhtumid, mille puhul tuleb mõelda, millise riigi õigust kohaldada. Näiteks kui töötaja töötab osaliselt Soomes, tööandja on Eestis, kuid töötaja ise on päris Ukrainast ning lepinguga on nad kokku leppinud, et järgitakse Eesti õigust.

Vahel tundub, et miski ei suuda mind enam üllatada, aga siis pöördub mõni töötaja või tööandja, kellel on mõni uus mure.

Töökiusamise kohta varem ei küsitud. Nüüd helistatakse töökiusamisega seoses päevas keskmiselt 6–8 korda. Peamiselt küsivad töötajad, mida teha, kui tööandja töötaja peale karjus, teda sõimas, mõnitas või jälitas. On juhtumeid, kus tööandja jälgib läbi kaamera kogu aeg oma töötajaid. Vaadatakse pidevalt, mida töötaja teeb, ning päritakse aru, miks töötaja näiteks klaase kohe laualt ei koristanud või miks ta pitsa peale just nii palju juustu pani. Räige kontrollimine on samuti töökiusu vorm.

Kuigi töökiusamisega seoses on meil üha rohkem nõustamist, siis ma kardan, et tööinspektsiooni jõuab neist juhtumest vaid murdosa.

Mis on selle töö juures kõige raskem?

Vahel tuleb ette suhtlemist väga pahase või vihase kliendiga. Tavaliselt on ta pahane kõige peale – riigi, seaduste, Tööinspektsiooni ja minu peale. Näiteks juhtum, kus tööandja ei tahtnud anda oma töötajale õppepuhkust. Ta arvas, et seadus on mõttetu, ning karjus minu peale. Mina ei ole seda seadust ju teinud ning kui inimene ei soovi seadust täita, siis see ei tähenda, et see seadus on mõttetu. Õnneks ei ole selliseid juhtumeid palju.

Tuleb ette ka kurbi olukordi, mida on raske taluda. Näiteks inimkaubanduse juhtumid, kus välismaalased töötavad 50 euro eest nädalas ja elavad vanas laohoones, kus madratsid on magamiseks maha pandud. Raske on uskuda, et see on Eestis võimalik. See teeb kurvaks ja jõuetuks.

Missugused on teie vaba aja meelistegevused?

Mulle meeldib sporti teha. Jooksmine aitab pingeid maandada. Jooksuvõistlustel ma ei käi, aga jooksurajal tunnen ma ennast hästi.

Ma pakun hoiukodu kassidele. Hetkel on mul kodus neli kassipoega. Kõik on tänavalt ja nende olukord ei ole kõige parem. Poputan nad üles ja siis saavad nad oma päriskoju minna.

Mulle meeldib väga ka reisida.



Suure kassisõbrana ei jäta Kaire kasutamata juhust, et Brunei kohaliku kassiga tutvust teha.

Reisite neli kuud Aasias ja samal ajal jätkasite tööd Tööinspeksioonis. Kuidas see õnnestus?

Kui ma veel nõustamisjurist olin, oli mul võimalus neli kuud Eestist ära olla. Kuu aega olin Balil, kuu aega Kuala Lumpuris, seejärel läksin Langkawi saarele Malaisias ning sealt edasi Singapuri ja Bruneisse.

Kui Eestis on kell 8 hommikul, siis Aasias on kell 2 päeval.

Olin ühes kohas väga pikalt ja ma ei pidanud tormama kõiki vaatamisväärsusi paari päevaga üle vaatama. Hommikuti käisime paari huvipakkuvat kohta vaatamas ja päeval kell 2 oli minu n-ö turismiaeg läbi. Eestis sai samal ajal kell 8 hommikul ning mina alustasin tööpäevaga.

Ühest riigist teise reisimiseks kasutasin nädalavahetust. Kui tahtsime pikemalt ringi käia, siis kasutasin ka puhkusepäevi.

Ma tundsin endal vastutust: kui mina saan esimesena sellist võimalust kasutada ja jätan midagi tegemata, siis järgmistele sellist töötamise võimalust enam ei võimaldata.

Ma usun, et kasutan seda võimalust kunagi veel, sest mu elukaaslane on muusik ja ta töötab kõikjal maailmas. Nõustamistalituse juhina on töö planeerimine võib-olla keerulisem, kuid mitte võimatu.

Kuidas suhtuti Tööinspeksioonis sellesse, et soovite kaugtööd nõnda kaugelt teha?

Kui ma sellest plaanist toonasele ülemusele rääkisin, siis ta vaatas, et seda tööd on võimalik pisut ümber planeerides teha ka kaugelt, ja seetõttu ei olnud takistusi.

Nõustamistalitus on üle Eesti laiali, Tallinnas on vaid neli töökohta. Enamiku ajast töötan büroos üksi, sest teised eelistavad teha kaugtööd.

Tööinspeksioonis on kaugtöö tavapärane, aga tõsi, enamasti viibitakse siiski Eestis. Suhtleme kolleegidega töös- ja peamiselt Skype'is ja ka kaugtööl olles olin kogu aeg kättesaadav. Mitmed kolleegid ütlesid, et nad ei saanud arugi, et ma ära olin. Kolleegide suhtumine oli toetav ja tunti heameelt, et Tööinspeksioonis sellist töötamist võimaldatakse. ■

Heidi Park – kondiiter ja ettevõtja

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

Enne kui alustasin tööd kondiitrina, töötasin viis aastat USA rannavalveteenistuses. Lisaks täitsin kaks aastat kuliinaariaõpingute kõrvalt reservohvitseri ametiülesandeid. Pärast USA rannavalveakadeemia lõpetamist asusin ohvitserina tööle rannavalvealusele USCGC Dependable. Laeval töötas 75 meeskonnaliiget ja 12 ohvitseri, kelle hulgast neli olid naised. Meie ülesanneteks olid otsingu- ja päästetegevus, kalapüügi patrullimine, uimastite ja illegaalide tabamine ning riikliku julgeoleku tagamine. Laeval olid ka üks helikopter ja kaks väiksemat paati. Mäletan, et meil oli väga palju kontrollnimekirju ning kõik oli väga korrapärane, organiseeritud ja puhas. Harjutasime samu asju uuesti ja uuesti, et olla oma tegevuses veelgi kiiremad.

Kondiitriäris on meil samuti kõige jaoks kontrollnimekirjad: koristamine, nõudepesemine, retsepti koostamine, hommikul poe avamine ja õhtul sulgemine, praktikantide koolitamine, pulmatortide tegemine, e-kirjade ja

arvete koostamine jne. Selline töökorraldus aitab meil olla oma tegevuses järjepidev ning meeles pidada kõiki olulisi üksikasju.

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

Siiani on minu parim ülemus olnud inimene, kes juhtis oma eeskujuga ja pani absoluutselt iga meeskonnaliikme tundma ennast väärtuslikuna, sõltumata tema positsioonist ametihierarias. Ta võttis aega selleks, et kuulata iga inimest.

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

Ma soovitaksin õppida iseendal rohkem fotograafiat ja eri arvutiprogramme. Mul on küll baasteadmised Photoshopsis, Wordis ja Excelis, aga nende programmide parem valdamine aitaks mul oluliselt hoida aega kokku administratiivülesannetelt ning pühendada see lõbusamale ja loomingulisemale tegevusele, nagu on uute retseptide loomine.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Esiteks: ära anna alla, kui sulle ei öeldakse. Proovi vähemalt läbi rääkida, kui kaalul on midagi, mida tõesti tahad. Teiseks: mõtle alati selle peale, et kõik, mida sa teed, loob pretseedendi tulevikuks. Kui lubad töötajatel töö ajal mobiiltelefone pidevalt näppida, siis hiljem selle tegevuse kahjulikkusest arusaades on vastupidise reegli kehtestamine ja telefonide äravõtmine palju raskem. Kolmandaks: prioriseerimine. Sul on alati vaja teha palju rohkem asju, kui on võimalik ära teha. Pead läbi mõtlema, millised nendest on sulle olulised ning millised on võimalik kellelegi teisele delegeerida.

Õhtul kirjutan alati üles viis asja, mida tahan järgmisel päeval saavutada. Sellest hetkest, mil hommikul ärkan, pühendan kogu oma energia sellele, et saaks need viis asja nimekirjast maha tõmmata.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Tegevteenistuses tuli aidata nooremattel kolleegidel toime tulla eraelu ja töö tasakaalus hoidmisega. Paljudel olid tõsised probleemid nagu depressioon ja alkoholisõltuvus. Minule kui nooremohvitserile oli nende aitamine ja abi otsima suunamine psühholoogiliselt väga raske.

Kondiitriäri pidades olen aga näiteks üle elanud vigastest juhtmetest tingitud elektrilöögi. Samuti olen korduvalt käed ära kõrvetanud ahjust kuu-

mi plaate ja vorme välja võttes. Õnneks raskeid õnnetusi ei ole siiski juhtunud.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Õhtul kirjutan alati üles viis asja, mida tahan järgmisel päeval saavutada. Sellest hetkest, mil hommikul ärkan, pühendan kogu oma energia sellele, et saaks need viis asja nimekirjast maha tõmmata. Nimekirjas on alati midagi, mis on saavutatav vähese vaevaga, näiteks oma lastele lugemine. See on tõesti väga väike asi, aga mul on õhtul

hea mõelda, et vähemalt üks asi viiest sai tehtud.

Mida soovitate alustavale ametikaaslasele?

Soovitan kõigil, kes loodavad kondiitritöoga rikkaks saada või arvavad, et see on lihtsalt tore hobi, selles valdkonnas mitte töötada. Kondiitriäri pidamine on väga kaugel glamuurist ja ise tuleb pidevalt kõigega tegeleda. Olen pidanud oma kondiitriäri üheksa aastat ning pesen endiselt põrandaid ja toimetan torte kohvikutesse üle linna. ■

Foto: Heidi Mänd



EU-OSHA filmipärestlõunad Tallinnas, Tartus ja Pärnus

Välismaale tööleminek tähendab suuremat sissetulekut ja mitmekesisemat kogemust. Mida aga tähendab võõrsil töötamine inimesele, kelle pere on kaugel kodumaal? Kuidas tulla toime üksindustun-dega ja murega koduste pärast? Neil teemasid käsitleb film „Marina“, mis võitis 2018. aastal Leipzigi rahvusvahelisel dokumentaalfilmide festivalil parima tööteemalise dokumentaalfilmi auhinna. Fil-mile järgneb arutelu.

Filmipärestlõunad toimuvad:

8.10 kell 15 Tallinnas kinos Artis

9.10 kell 15 Tartus kinos Cinamon

10.10 kell 15 Pärnus kinos Apollo

Lisainfo ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel. Filmiõhtud toimuvad koostöös Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA).

XXI töötervishoiupäeva konverents

Töötervishoid, ohtlikud ained töökeskkonnas ning töökohal tervise hoidmise võimalused on seekord-se töötervishoiupäeva konverentsi keskmes.

Konverents toimub 16. oktoobril Rahvusraamatu-

kogus Tallinnas. Lisainfo ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel.

Konverents toimub koostöös Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA).

Rahvusvaheline töökeskkonna konverents

- ▶ Töötamine täna ja homme – kuidas tulla toime muutuva töökeskkonna nõuetega nii, et töötajate ohutus ja tervis oleksid hoitud?
- ▶ Kümme aastat töölepingu seaduse vastuvõtmisest – kas vajame uut seadust?

Konverents toimub 6. novembril
Swissotelis Tallinnas.

Lisainfo ja registreerimine Tööinspektsiooni kodulehel. Konverents toimub koostöös Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA).



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee