

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

NR 4 / TALV 2017

*Magades
turvaliselt tööle?
lk 4*

*Talvel on tööriiete
valik eriti tähtis
lk 28*

*Päkapikkude
töökeskkond
luubi all
lk 30*

Priit Pärkna –
superametnik

lk 20

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
TALV 2017

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Address: Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Hannus Luure

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Kairi Vihman

Küljendus: Ann Vaida

Fotod: Tööinspeksioon, erakogud, Rait Tuulas, Reelika Riimand / PPA, Scanpix, Shutterstock, Unsplash

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Apo Oja**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja töökeskkonna järelevalve ja arengu alal; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni meedianõunik; **Vilve Raik**, politsei- ja piirivalveameti nõunik; **Maria Kütt**, Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja**, EVR Cargo juhatuse liige; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Ilona Leib**, OÜ PR Partner 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

Terve mõistus ja paragrahv.....	3
Magades turvaliselt tööle?.....	4
Uudised.....	10
Kauaoodatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatustega pürgime turvalisema töökeskkonna poole.....	14
Konsultant – konsulteeritav.....	17
Õige maksuvaba tulu saamiseks peab iga inimene teadma oma aastatulu.....	18
Priit Pärkna – superametnik.....	20
Tööriided: talvel on tööriiete valik eriti tähtis.....	28
Juhtus, ent võinuks jääda juhtumata.....	29
Päkapikkude töökeskkond luubi all.....	30
Küsimus – vastus.....	32
Häid jõule või häid pühi?.....	33
Kaitstud töökohtade sihtkontroll.....	34
Mis on kaitstud töö?.....	36
Merike Karjaherm tunneb Tööinspeksiooni läbi ja lõhki.....	38
Tööelu 7 hetke: Kriss Soonik-Käärmann, pesudisainer.....	42
Napo tänab lapsi joonistuste eest.....	43

Tööelu 7 hetke:

Kriss Soonik-Käärmann

lk 42



Terve mõistus ja paragrahv

Olen oma elu jooksul osalenud paljudel kohtumistel, kus on seadusi kirjutud. Seadustele on süüks pandud seda, et midagi on liiga täpselt ette kirjutatud või vastupidi, et seadus ei ütle täpsemalt, kuidas midagi tuleb teha. Kusjuures tihti ongi rahulolematuseks põhjust. Niipea, kui meie ees seisab konkreetne probleem, selgub alati, et seadusest täpset nõuannet ei leia. Ja hoidku taevas veel selle eest, kui seadusesse on kirjutatud terminid nagu „mõistliku aja jooksul“, „heas usus“ vms.

Kas siis terve mõistuse peale ei peaks lootma? Eks seegi ole igapäev erinev. Ja mida teha sellises olukorras, kus paragrahv küll on, kuid terve mõistus ise on emotsioonide taga kaotsi läinud? Seadus ütleb, et purjus peaga autorooli istuda ei tohi, kuid ei möödu hommikutki, kus raadiouudised meile järjekordset patustajate nimekirja ette ei loe. Sama probleemiga seisame silmitsi ka töökeskkonna vallas.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) ütleb, et tööandja peab läbi viima töökeskkonna riskianalüüsi. Kõik teavad, et riskianalüüs aitab välja selgitada need töökeskkonna riskid, mis võivad seada ohtu töötaja elu ja tervise. Oleks ju igati mõistuspärane, et seda tehtaks, sest kasu on ilmselge. Kuid reaalsus on paraku teine. Või nõue, et tööandja ei tohi lubada tööle asuda töötajal, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised. Teame, et tööinspektorid registreerivad aastast aastasse palju selliseid rikkumisi, kus tööandjapoolne töötaja nõuetekohane väljaõpe ja juhendamine on tegemata. See näitab, et paragrahvist jääb väheseks, vaja on tervet mõistust ning seda nii tööandja kui ka töötaja poolt. Kui töötaja ikka ei tea, kuidas mingit seadet kasutada, ei ole tark sellega tööd tegema hakata.

Tööandja peab finantsjuhtimise, personalijuhtimise, strateegilise juhtimise, protsesside juhtimise, kvaliteedijuhtimise jne kõrvalt hakama tähtsustama töötervishoiu ja tööohutuse juhtimist. Ettevõtte ja organisatsioonid, kes pööravad tähelepanu töötervishoidu ja tööohutust tagava juhtimissüsteemi loomisele (ja seeläbi töötajate heaolule), võtavad üldjuhul aluseks OHSAS 18001 standardi nõuded. Praegu on selle sertifikaadini jõudnud ligi 200 ettevõtet. Loomulikult on veel sadu tööandjaid, kes tegelevad tõsiselt ja hästi töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisega ka ilma sertifikaadita, kuid paraku on selliseid ettevõtteid veel vähe. Tööandjad peavad jõudma järeldusele, et hästi juhitud TTO süsteem aitab kaasa ettevõtte konkurentsivõime tõstmisele ja töötajate rahulolule. Töötaja peab mõistma, et puudulik väljaõpe ja juhendamine võib päädida sellega, et kannatada saab tema tervis (seeläbi ka tema ja ta lähedaste heaolu) ning halvimal juhul kaotab ta elu.

On ka vastupidine näide, kus seadus nõuab liiga palju. TTOS kohustab tööandjat määrama ettevõttes esmaabi andmiseks töötajad, lähtudes ettevõtte suuruselt ja jagunemisest struktuuriüksusteks, ning korraldama neile oma kulul väljaõppe. Kuidas aga peab käi-

tuma tööandja, kes omab näiteks igas suuremas kaubanduskeskuses kauplust, kus korraga on tööl ainult üks töötaja? Teise töötaja lisamine vahetusse lihtsalt seepärast, et TTOS nõue oleks täidetud, pole kulu-efektiivne. Terve mõistus ütleb, et lahendust tuleb otsida muul viisil. Näiteks võib esmaabi andmise teenust osutada rentnikele kaubanduskeskuse pinna omanik. Või võiksid kõrvuti asuvad kauplused seljad kokku panna ning ühiselt esmaabi andmise vajaduse ära korraldada. Ma usun, et selliste lahenduste vastu ei ole ka ühelgi tööinspektoril midagi, seda eriti siis, kui korraldus on kirjalikult fikseeritud ja kõikidele asjaosalistele teada.

Sotsiaalministeerium on saatnud kooskõlastusele TTOS-i muutmise, need muudatused toovad kaasa lahendused, kus terve mõistus ja paragrahv on ühel poolel. ■



Maret Maripuu

Tööinspeksiooni peadirektor



Magades

turvaliselt tööle?

Heisl Vaher
unearst ja -uuriija

Sõidukite laupkokkupõrge maanteel. Päevane aeg. Kuiv tee. Sama kuiv, nagu hilisem politsei-uudis selle kohta, et veok oli kaldunud vastassuunavööndisse ja pörkas kokku vastutuleva sõiduautoga. Nii rekajuht kui ka sõiduautos olnu said surma. Mõlemad olid töösõite tegemas. Veoautojuht oli ülekaaluline, suure kaelaümberrõõdu ja väikese alalõuaga.

Ilmselt on enamik selliseid juhtumeid seotud asjaoluga, et unehäired ja unepuudus on organismi kurnanud ja see võtab võimalusel oma, kostitab äkkunega keset maanteed.

Tootmiskoosolek ühes tehases. Praaki on palju ja mõne aasta eest inseneriks koolitatud tootmisjuht nõuab suuremat hoolsust ja erilist tähelepanu. Tehases hakkab tööpäev pool seitse. Tegu on uue ettevõttega, seal on kallis sisse-seade, loodetakse käima panna veel teinegi vahetus. Kaks kuud tagasi oli olnud tõsisem tööõnnetus. Üks tööline kaotas käelaba. Kuu aja pärast on järgmine. Tõstukiga tagurdatakse otsa naisterahvale, kes saab tõsiselt vigastada, aga jääb õnneks ellu. Tõstukijuht ei näinud naist, naine ei kuulnud tõstuki tagurdamissignaalina käivitunud piibitamist ega märganud kollast vilkuvat tuld. Mõlemal olid unevõlad tasumata. Naisel oli ka veel tõsisem unehäire, sest tema väikse lapse unehäire ei ole veel ema omaga sama ehk öösiti tuleb üles tõusta.

Arusaam, et uni ja väljamagamine on osa töötervishoiust, on ju tegelikult sama ilmne, kui asjaolu, et päeval tuleb teha söögipause. Paraku pole tegu üldmõistetava teemaga. 2017. aasta on mõnes mõttes eriti hea sellest rääkimiseks. Käesoleva aasta Nobeli meditsiiniauhind anti tsirkadiaanrütmi käivitava molekulaarse kella avastamise eest. Kui veelgi täpsem olla, siis selle ge-

noomiosa avastamise eest, mis selle kella tekitab ja mille tõttu ööpäevane rütm on osa meist, nagu juukse- või nahavärv või see, kas me talume gluteeni või mitte.

Nagu teisedki suured avastused, on ka geneetiliselt määratud ööpäevase kella toimemehhanism nüüdseks teaduslikult selgelt kirjeldatud. 2017. aastal Nobeli meditsiiniauhinna saanud Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash ja Michael W. Young tegid kindlaks, et äädikakärbestel on geen, mille abil unehäire ajal sünteesitakse rakku valku, mis päeva jooksul laguneb. PER-valguks kutsutu kontsentratsioon võngubki 24tunnises tsükliks. Võnkumine saab võimalikuks seetõttu, et PER-valk suunatakse veel ühe valguga rakutuuma ja seal see pärsibki teda ennast sünteesiva geeni aktiivsuse.

Tulemus on elukvaliteedi järsk langus, psüühilise seisundi halvenemine ja sellest tulenev töö-kvaliteedi langus, aga ka tõsised töövead ja -õnnetused.

Valk laguneb (see on loomulik protsess), aga geen, millest valk tuleneb, muutub taas aktiivseks ja järgmisel ööl sünteesitakse taas sobilik kogus PER-valku. Kell tiksub. Selle kellaga maadlemine: liigvarane sunnitud ärkamine, koormust nõudvate te-

gevuste regulaarne harrastamine, kui organism pole selleks valmis, tekitab unehäire. Selle tulemus on elukvaliteedi järsk langus, psüühilise seisundi halvenemine ja sellest tulenev töö-kvaliteedi langus, aga ka tõsised töövead ja -õnnetused. Oli tulle valab lisaks veel meie kellade sinna-tänna keeramine, kui kokku lepitud tööde ja tegemiste algusajad jäetakse samaks.

Unehäire rütmi on geenid ning looduslik valgusrütm paika sättinud. Igaüks saab aga isiklikku unehäire rütmi parandada regulaarse füüsilise aktiivsuse ja toidukordade ajastamise abil.

Me ei saa kontrollida Maa pöörlemist ümber oma telje ning Päikese, kuid kunstliku valguse sisse- ja väljalülitamine on igaühe enda teha. Sinine ja lühilaineline roheline valgus, mida meie nutiseadmete ekraanid edastavad, on üks peamine põhjus, miks pärast õhtust e-lugeri või teleri vaatamist ei suudeta uinuda. Õhtul vähemalt 30 minutit enne magaminekut nutiseadme ja telerist loobumine võimaldab normaalselt magama jääda. Põhjus on selles, et selline valgus nii-öelda petab aju ära, vähendades melatoniini ehk ajus tekkiva unehormooni tootmist. Melatoniin on aga üks peamisi uinumise võimaldavaid kemikaale meie kehas. Unehäire rütmi muutused (üleminek suve- või talveajale) võivad eelsoodumusega inimestel vallandada või kiirendada

haigestumise sellistesse rasketesse närvihaigustesse nagu Parkinsoni ja Alzheimeri tõppe.

Kõigile on arusaadav, et oleme ohustatud vähese une all kannatanud kaasliiklejast – nii unisest juhust roolis kui ka jalakäijast, kes tähelepanematuses astub auto alla. Unehäired põhjustavad ligi 30% surmaga lõppenud liiklusõnnetustest Euroopas ja USAs. Samuti esineb unehäirete korral rohkem tööõnnetusi. On arvatud, et Tšernobõli tuumajaamas öisel ajal suurõnnetusega päädinud hullumeelseid katseid teinud jaama peainsener Djatlovgi võis olla vaevaline magamatuses tingitud unehäiretest. Veel paarisaja aasta eest ei olnud harv, kus olulist tööd tehes võidi üleväsimuse ja unerütmi rikkimisest tingitud ülekoormatuse tõttu ka hobuselt maha kukkuda.

Une-ärkveloleku rütmi on geenid ning looduslik valgusrütm paika sättinud.

Eriti õnnetusohhtlikuks muutub olukord, kus korraga on mängus alkohol ja unevõlg. 1989. aastal toimus USA vetes suurima reostusega õnnetus inimkonna ajaloos, kus meeletu 41 miljoni liitri naftakoguse ookeanivette sattumise põhjus oli Exxon Valdezi kapten Hazelwoodi alkoholijoove ja unenappus. Unehäiretest tingitud tervisehäired põhjustavad liikluses rohkem ohtlikke olukordi kui alkohol ja narkootikumid.

Unearstide töölaual on mahukad uurimistulemused unehäirete otsestest ja kaudsetest mõjudest.

Unehäiretest tulenevaid kulusid hinnates on neis töödes arvesse võetud järgnevaid asjaolusid: haiglas viibimine ja perearstikeskuse tehtavad kulutused, ravimite kasutamine, haiguse tagajärjed, sotsiaalne mõju ning otsesed kulud ja mõju peredele. Igapäevaste mõjutab krooniline unehäire otsese tervisekahjuga, mida saame mõõta tegemata jäänud tööga ning vormistatud töövõimetuslehtede hulga ning kestvusega.

Unehäire toob esile ja võimendab teisi kroonilisi haigusi ning soodustab haigestumist südame- ja veresoonehaigustesse ja pahaloomulistesse kasvajatesse. H. Wittchen, F. Jaccob ja J. Rehm avaldasid 2011. a ülevaate ajuhaiguste sotsioökonomilisest mõjust Euroopas, kus tuuakse välja, et kui võtta arvesse vaid unetust, liigunisuust ja unepnoed, siis unehäired on viie kõige kulukama tervisehäire hulgas. Viimase 20–40 aasta jooksul on välja toodud, et unehäired on päriselt esinevad tervisehäädad, aga alles viimase 5–10 aasta jooksul on saanud selgeks, et unehäired on ühiskonnale ka suur kuluartikkel.

Otseste kulude hulka arvatakse ka lühi- ja pikaajalised hospitaliseerimised (näiteks unepnoe all kannatajatel esineb rohkem südamelihase infarkti ja ajuinsulti), arstivisiidid ja vajadus pikaajaliseks hoolduseks. Kaasuvatest haigustest rääkides esineb päevaste vastupandamatute suigatustega kulgev narkolepsia koos rasvumisega; unetus käib käsikäes depressiooniga. Unepnoe esineb sageli koos suhkruhaigusega. Läbiviidud uuringute nõrkusena

Me ei saa kontrollida Maa pöörlemist ümber oma telje ning Päikese, kuid kunstliku valguse sisse- ja väljalülitamine on igapäevaste enda teha.

toovad autorid välja selle, et unehäired ilmnevad hulgakesi koos ning väga raske on hinnata ühe häire individuaalset sotsioökonomilist mõju.

Töötajale annab unehäire tunda vähenenud sissetulekus ja suurenenud isiklikes kuludes tervisteenustele. Kaudne kulu ühiskonnale on seotud vähenenud töövõimekuse ja püsivate töövõimetus põhjustavate puuetega ning enneaegse suremisega. Probleem on asjaolu, et unehäired avastatakse hilja – siis, kui häire on kestnud pikka aega ning kahju tervisele on juba pöördumatu, näiteks unepnoega seotud diabeedist pimedaks jäämine.

Kui arukam ajakasutus võinuks olema jätta juhtumi laohoones, siis esimese juhtumi puhul ei aidanuks ka kellakeeramise ärajätmine või töö alguse hilisemaks toomine. Sel puhul oli tegu tõsise unepnoe hingamishäirega. Apnoe on hingamis- ja hingamisteede kokkulangemisest unepnoe ajal. Väheneb sügava, väljapuhkumise võimaldava unepnoe osakaal ning keha on öösel pidevalt stressihormoonide meelevaldas. Unepnoe on väga levinud haigus nii täiskasvanute kui ka laste hulgas.

Pikaajaliselt kurnab see organismi, sest hingamissüsteemi lahenemine organismi suure koguse adrenaliini sünteesimisega ja hingamine

*Arusaam, et uni ja väljamagamine on osa
töötervishoiust, on ju tegelikult sama ilmne, kui asjaolu,
et päeval tuleb teha söögipause.*



tõmmatakse taas toore jõuga käima. Meie loo rekajuht oli sellises seisus olnud aastaid. Norsanud ja vajunud päevasel ajal hetkega äkkunne. Uneapnoega inimene võib raskematel juhtudel ka näiteks söögilauas tukkuma jääda, rääkimata teatrisaalis magamisest. Kui seda nägema juhtute, pole kohta naermiseks või aasimiseks. Aidake nad võimalikult ruttu asjatundliku abi – unearstide – juurde.

Kesk- ja vanemaealiste hulgas esineb uneapnoed ühel kümnekul inimestest. Uneapnoega kaasaskäivad haigused kulgevad raskemalt ülekaalulistel inimestel. Kuna uneapnoe puhul on patsiendil sageli mitu haigust (ülekaalulisus, diabeet ja südameveresoonekonna haigused), siis on ka kulutused tervisele suured. Kuna enamasti käivad nimetatud haigused käsikäes, siis kulutused tervisele suurenevad aja jooksul veelgi ning tööviljakus väheneb.

Uneapnoe ravimine vähendab liiklus- ja tööõnnetusi ning enneaegseid surmasid.

Apnoe on hingamis- seisak, mis on tingitud hingamisteede kokku- langemisest une ajal.

Lisaks uneapnoele põhjustavad suuri kulutusi tervisehoiule ka järgnevad unehäired: unetus, liigunisuse häired (narkolepsia ja teadmata põhjusega liigunisus), lühike uneaeg ja rahutute jalgade sündroom. Nimetatud häirete ühisosaks on päevane liigne unisus ja väsimus,

mis sagedasti viib unerohu tarvitamiseni, mis paraku on Eestis ka väga hästi kättesaadav esmatasandi arstiabis.

Unetus ei ole sama, mis lühike uneaeg. Tegu on häirega, mille puhul und ei suudeta alustada või uni katkeb ega jätku. Unetud puuduvad palju töölt, nad on madala tööviljakusega ning põhjustavad rohkem tööõnnetusi. V. Shaly 2012. aasta uurimus näitab, et 7,2% tööõnnetustest ja 23,7% töövigadest on seotud unetusega. Unetutel esines rohkem töölt puudumisi ning kaasvaid haigusi kui mitteunetutel.

Töötajatel, kes magavad pidevalt vähem kui seitse tundi, esineb unepuudus, mille puhul on sagedasti kaebusteks unisus, tööefektiivsuse langus, vaimse võimekuse vähenemine, suurenenud risk tööõnnetuste tekkeks, vähenenud õppimisvõime, suurenenud haigestumine südameveresoonekonna haigustesse ning enneaegne suremine. Tihti on unepuuduse põhjus suur töökoormus, mille tõttu ei suudeta õhtul rahuneda, nutiseadmete liigne kasutamine, hiline magamamineku kellaaeg, varane koolialgus lastel ning valvetöö lapsevanemal. Ligikaudu 18% täiskasvanuid vanuses 25–45 a magavad öö jooksul vähem kui seitse tundi järjest. Unevõlaga inimestel esineb rohkem ülekaalulisust, diabeeti ja südamehaigusi. Lühem kui viie-kuuetunnine öine uni suurendab suremust nii südamepuudulikkusesse kui ka ajuinfarkti.

Juhul kui oleme haigestunud nohusse, kuid paranemisperioodil ei maga piisavalt, siis tõenäosus uuesti haigestuda on kolm korda

tõenäolisem kui võtta nohu korral aeg maha, mitte käia haigena tööl ning raviperioodil piisavalt magada. Praeguseks tõestab piisav kogus uurimistulemusi, et haigestumisel külmetushaigustesse tekib kehas aineid, mis suurendavad unevajadust ja soodustavad magamajäämist ning organismi peab sellisel juhul kuulama, kuna tegu on evolutsiooni käigus tekkinud kohastumisega, mis kaitseb meid ümbritsevaid inimesi haigestumast, kuna haige on kodus ja paraneb ning suurenenud unevajadus vähendab soovi ringi liikuda ja soodustab terveks saamist.

Töötajale annab unehäire tunda vähenenud sissetulekus ja suurenenud isiklikes kuludes tervisteenustele.

Korralik unekvaliteet ja piisavas koguses und on vajalikud mistahes töö tegijatele. Mis juhtub unepuuduse või uneaegsete hingamishäirete jätkumisel? Infarkt, insult, psühhooos, depressioon – need on vaid mõned näited. Neist saavad alguse aga kaskaadina muud tervise- või sotsiaalsed häired. Surm on neist ehk isegi kõige vähem kannatusi põhjustav.

Mida saab teha tööandja, mida nõuda ametiliidud ja ametiühingud? Me saame mõõta ja hinnata inimeste loomuliku unerütmi tüüpe ja korrigeerida sel moel nende tööaegu. Mõistlik on panna ettevõtte toimima võimalikult astronoomilises ajas ja vajaduse kellakeeramise poliitökonomilist trikki korrigeeri-

da tööaja alguse muutmisega, pakuda töötajatele võimalust osaleda uneuuringutes ja toetada unehäirete ilmnemisel korrigeerivat teraapiat.

Kumuleeruva unevõla vähendamiseks peab kaaluma pidevalt või perioodiliselt neljapäevaseid töönädalaid ning looma võimalused töötajatele lisaks lõunasöögile teha ka väike virgutav uni – 5–20 minutit. Vahel on sellest väga palju abi. Hoiak, et uni on igapähe justkui era-

asi ja ettevõtet ei peaks see kuidagi puudutama, on ajast ja arust. Töökorralduse iseloom on see, mis unerütme võib suurel määral häirida. Töökorraldusega on võimalik seda ka muuta ja kohendada.

Inimene on üllatavalt paindlik ja võib suuta aastaid toimida nii unevõlas kui ka uneaegsete hingamishäiretega. See päädib aga üsna sageli kas ajutise või jääva töövõimetusega. Maksukulude kaudu on see meie

kõigi asi, aga peab olema ka tööandja südameasi. Selle paikaseadmiseks ei piisa töötajate jaoks joogatreenerist. Selleks pole vaja muuda, kui võtta juhtimisotsuste osaks nüüdisaegne teadmise unest ja selle rütmidest. Õnneks on Nobeli teaduspreemiate komitee ses osas suure töö ette teinud. Unearstide ja -uurijate ning hea tahte ja mõistmisega saab teha ka ülejäänud.

Head und. ■



Korralik unekvaliteet ja piisavas koguses und on vajalikud mistahes töö tegijatele.

Uudised

Tööinspektsioon tähistas *Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädalat*

Kolm ettevõtet said tunnustuse parima praktika rakendamise eest töökeskkonna ohutumaks ning tervist hoidvaks muutmisel

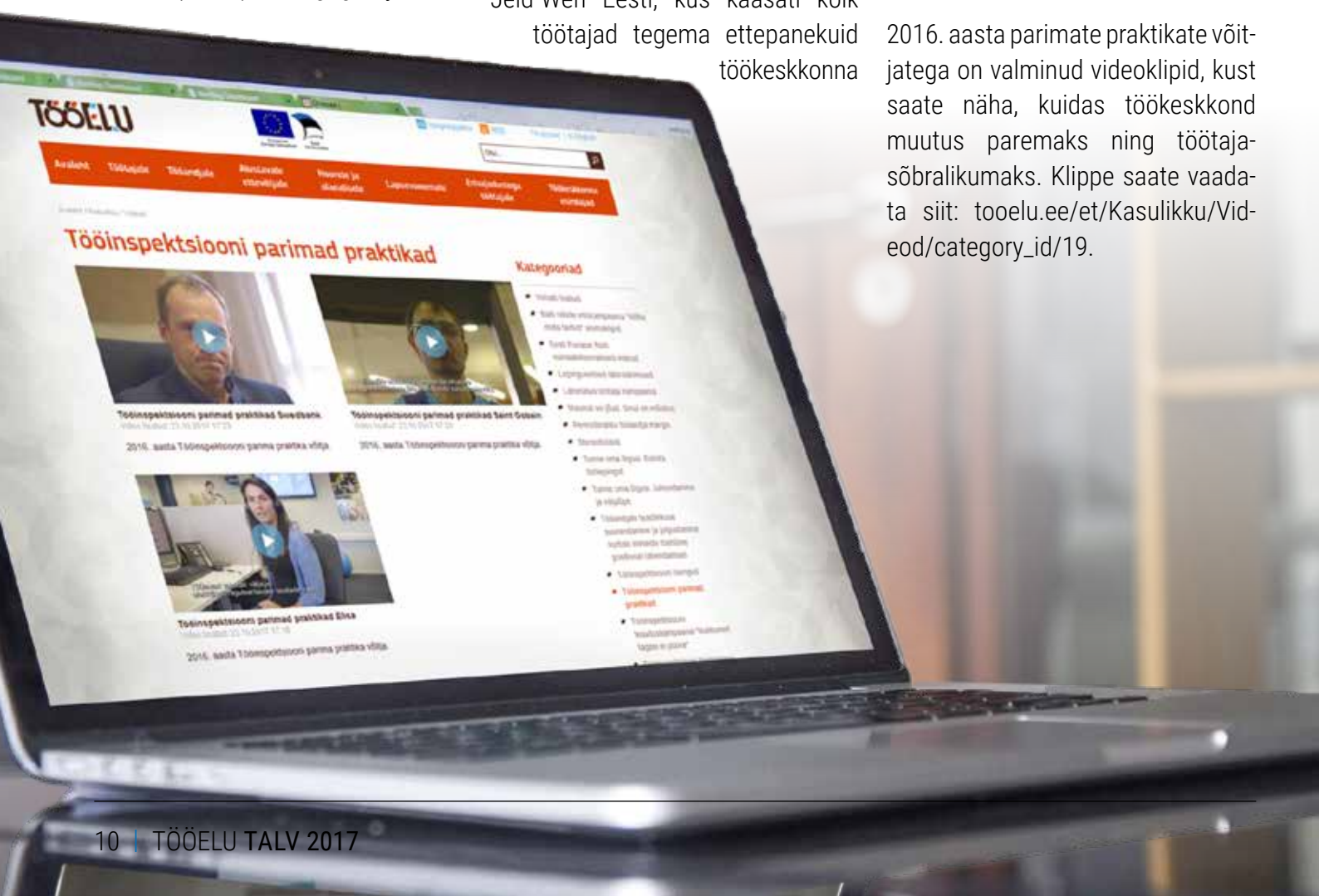
Tööinspektsiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul rajaneb ettevõtte tööohutuskultuur töötajate ja tööandjate koostööl. „Sel aastal tunnustame hea töökeskkonna loomise eest ettevõtteid, kus töötajad ja tööandjad on koos püüdnud töökeskkonda paremaks muuta,“ ütles ta. „Tihtipeale pole sugugi vaja suuri

investeeringuid, et töökoht oleks ohutu, vaja on ennekõike head tahet ja leidlikkust,“ lisas Maripuu.

Tööinspektsioon kogus aasta jooksul parimaid praktikaid, millega tööandjad on püüdnud muuta töökeskkonda ohutumaks ja tervist hoidvaks. Auhinnad pälvisid AS Jeld-Wen Eesti, kus kaasati kõik töötajad tegema ettepanekuid töökeskkonna

paremaks muutmisel. OÜ Saue Production muutis laadimisalale piirde paigaldamisega paiga töötajatele ohutumaks, samal ajal säilitades töökeskkonna mugavuse. OÜ Hotell Pärnu võttis toateenijate töö kergendamiseks kasutusele varrega uksekiilu, mis säästab töötajaid sundasendist toaste avamisel.

2016. aasta parimate praktikate võitjatega on valminud videoklipid, kust saate näha, kuidas töökeskkond muutus paremaks ning töötaja-sõbralikumaks. Klippe saate vaadata siit: toelu.ee/et/Kasulikku/Videod/category_id/19.



Selgusid „Hea töökeskkond 2017“ võitjad

Töötervishoiupäeval tunnustas Tööinspeksioon „Hea töökeskkond 2017“ auhinnaga Baltic Oil Service'i ning Derivco Estoniat.

Baltic Oil Service on võrdlemisi noor ettevõtte, kus on kohe algusest peale korraldatud töökeskkonda nii, et see oleks ka päriselt töötajate jaoks ohutu. Rõhku on pandud töötajate juhendamisele, mille aluseks on konkreetset ja hästi arusaadavad ohutusjuhendid, milles on kasutatud ka pildimaterjali ja skeeme reaalsest töökohast. Enne töö alustamist räägitakse töötajaga kogu tööprotsess läbi. Ettevõtte mõistab, et töökeskkonnaga tegelemine on pidev protsess, mis ühest küljest aitab vältida võimalikke kahjusid, teisalt aga aitab ettevõttel areneda.

Suurettevõtte kategoorias võitis Derivco Estonia, kes hindab kõrgelt töötajate heaolu. Ettevõtte suurim probleem on pidevast kuvariga töötamisest tulenevad luu- ja lihaskonna- ning nägemisprobleemid. Seetõttu panustab ettevõtte tervise-

edendamisse spordipäevade korraldamise ja sporditoetuse maksimisega.

Tööinspeksioon tunnustab igal aastal ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. Auhinna antakse välja kahes kategoorias: alla 50 töötajaga ettevõtte ning üle 50 töötajaga ettevõtte. Sellega soovib Tööinspeksioon tõsta esile ettevõtteid, kus hinnatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist. Ohutut töötamist väärtustavate tööandjate teadlikkus riskidest on suur, riskide analüüs on integreeritud tööprotsessi, töötajate tervist mõjutavaid ohte hinnatakse pidevalt ning neid maandatakse kiiresti ja tulemuslikult. Ettevõttes kaasatakse töötajaid töökeskkonnas esinevate ohtude hindamisel ning töötajaid juhendatakse põhjalikult enne tööle asumist. Tööandja suhtub tõsiselt isikukaitsevahendite kasutamisse, on ise eeskujuks ohutusnõuete täitmisel ning nõuab seda ka töötajatelt.



Baltic Oil Service'i esindaja Mihkel Kapp auhinnaga



Derivco esindaja Julia Saburova auhinnaga

Töötervishoiupäeval räägiti ergonoomiast

Oktoobri lõpus tähistati kõikjal Euroopas tööohutuse ja töötervishoiu nädalat. Töötervishoiupäeval oli Eestis fookuses ergonoomia ning töövõime säilitamine. Ettekanetes keskenduti sagedasematele probleemikohtadele nagu kael ja õlavööde, käed, kõrvad, selg, uni ja hääl. Loenguid pidasid ja oma kogemusi jagasid oma ala spetsialistid, füsioterapeutid ja ergonoomid.

Avatud oli ka minimessi ala, kus erinevad töötervishoiuteenuse osutajad tutvustasid oma teenuseid ning teenuse osutajad ja selle kasutajad said kohtuda ja koostööd arendada.

Töötervishoiunädal toimus EU-OSHA kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“ raames.

Kampaania kohta leiab rohkem infot **Tööelu portaalist** toelu.ee/et/eu-osh/kampaania-tervislikudtookohad-soltumata-east

ja **kampaania ametlikult kodulehelt** www.healthy-workplaces.eu/et.



Euroopa Liidu eesistumise raames toimus konverents „Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid“

Tööinspeksioon korraldas 7.-8. novembril koostöös Sotsiaalministeeriumiga Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) teemapäeva ja tervishoiu ning tööohutuse konverentsi „Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid“.

Tööinspeksioon korraldas 7.-8. novembril koostöös Sotsiaalministeeriumiga Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) teemapäeva ja tervishoiu ning tööohutuse konverentsi „Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid“.

Konverents tõi kokku akadeemikud, praktikud, eksperdid ning sotsiaalpartnerid üle Euroopa, et arutada, millised on tuleviku töökohad ning kuidas tagada ja jälgida Euroopa kõrgeid tööohutuse ja -tervishoiu

standardeid ajal, mil muutunud on töö sisu, harjumused ja keskkond.

Esimese paneeli põhiettekande tegi Ülemaailmse Tööhõive Konföderatsiooni tegevdirektor **hr David Pennel**, kes kõneles kohanemisest muutuva töömaailmaga. Ta tõi viis põhisuundumust, mis juba töömaailma muudavad. Esiteks on tootmises paradigma muutunud – enam ei keskenduta masstoodangule, vaid tarbijatele proovitakse teha võimalikult isiksustatud tooteid ja teenuseid.



Teiseks on maailm niivõrd globaliseerunud, et töökorraldus baseerub üleilmsetel tarneahelatel. Kolmandaks on suhtumine töösse muutunud, töö peab olema huvitav ja kohe. Neljandaks, oskused ja kompetents on kõigile kättesaadav ega ei ole enam geograafiliselt määratletud, kõik saavad kõike õppida. Viienäks mõjutab töömaailma see, et digitaliseerimine on murdnud piire nii, et töö ei ole enam koht, kuhu minna, vaid seda saab teha ükskõik kuskohas.

Oma kogemusi uues ettevõtluses ning uute põlvkondadega tööturul jagasid Aino-Silvia Tali idufirmast Testlio ning Kai Realo ettevõttest Circle K Eesti.

Teises paneelis kõneles William Cockburn EU-OSHast uutest töövormidest ning tööohutuse ja -tervishoiu regulatsioonist; Singapuri töötervishoiu ja -ohutuse instituudi tegevdirektor dr Jukka Takala, kes kõneles uuringute andmetele toetudes sellest, mis mõjutab töötajate tervist ja ohutust. Kogemusi töötervishoiu ja -ohutuse edukal



rakendamisel jagas Andreas Tautz, Deutsche Post DHL Groupi meditsiinijuht, kes rõhutas, et respekt on universaalselt kõige tähtsam asi, mida inimesed otsivad ning digitaliseerimine ei muuda meie inimlike vajadusi.

Kolmandas paneelis tegi põhiettekande Cardiffi töökeskkonna uuringukeskuse professor **David Walters** (pildil üleval). Ta tegi ülevaate Euroopa tööinspeksioonidest, tutvustas eri mudeleid ja valmisolekut uute katsumustega toime tulla. Håkan Olsson Rootsi

tööinspeksioonist kõneles inspeksiooni rollist muutunud ühiskonnas. **Dr Stephen Kinghorn-Perry** (pildil all) tutvustas, kuidas Suurbritannia tööohutuse ja -tervishoiu süsteem on seadnud eesmärgiks kontrollida riskide maandamist muutuv töökeskkonnas.

Päeva lõpetas põnev debatt, kus arutati muuhulgas selle üle, kas ja kuidas peaksid läänemaailma ettevõtte tagama terve oma tootmisahela ulatuses selle, et tööohutuse- ja töötervishoiu nõuded oleksid täidetud.

Dr Stephen Kinghorn-Perry selgitamas Suurbritannia tööohutuse ja -tervishoiu süsteemi eripärasid.



Kauaoodatud tervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatustega *pürgime turvalisema töökeskkonna poole*

Meeli Miidla-Vanatalu, Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal

Tööinspektsioon esitas oma ettepanekud tervishoiu ja -ohutuse seaduse muutmiseks 2015. aasta novembris. Praeguses eelnõus kajastuvad mitmed meie ettepanekud, mille jõustumisel väheneb nii ettevõtja kui ka Tööinspektsiooni halduskoormus.

Kui varem pidi ettevõtte teavitama inspektsiooni oma tegevuse alustamisest või muutmisest, siis seaduseelnõu järgi see kohustus tulevikus kaob. Saame sama informatsiooni äriregistrist ja ettevõtjad eraldi teadete meile saatma ei pea. Ehk senise kirjade ja teadete registreerimise asemel saame panustada enam sisulistesse tegevustesse.

Töötaja tervisekontrolli kohustus muutub konkreetsemaks

Tervishoiu ja tööohutuse seaduse eesmärk on kehtestada töökeskkonnale nõuded, mis aitaksid ära hoida, ennetada ning vähendada töökeskkonnas esinevate ohtude mõju inimese tervisele. Meie ühine soov on, et inimese tervis tööd tehes kahjustada ei saaks. Nii on ka seaduses kõige olulisemad planeeritavad muudatused seotud töötaja tervisekontrolliga.

Praegu kehtiva seaduse järgi on tervisekontrollidel kaks peamist murekohta. Esiteks ei anna tööand-

jad tervishoiuarstile piisavat infot töökeskkonna tegeliku olukorra kohta. Teiseks pakuvad tervishoiuteenuse osutajad tööandjale liiga jäika pakett-teenust.

Seadusemuudatusega soovime senisest enam tervisekontrolli korraldamise vajaduse ning sisu seostada töökeskkonna riskide hindamise tulemustega. Uuenenud seaduses tuuakse välja need ohutegurid ja töölaad, mille korral on tööandja üheselt kohustatud töötaja tervisekontrolli saatma. Lisaks on seaduses täpsemalt sõnastatud need töökeskkonna ohutegurid, mille puhul tuleb tervisekontroll korraldada enne esimest kokkupuudet.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid saavad rohkem tähelepanu

Teine oluline muudatus on seotud avalikus ruumis järjest rohkem tähelepanu saava psühhosotsiaalse ohuteguriga. Kui kehtiv seadus mainib vaid ühes paragrahvis psühholoogilist ohutegurit, siis muu-

datustega on kavas täpsemalt määratleda psühhosotsiaalse ohuteguri mõiste ning panna tööandjale kohustus rakendada abinõusid tervisekahjustuse ennetamiseks.

Kavandatava muudatusega defineeritakse psühhosotsiaalse ohutegurina õnnetus- või vägivallaohuga töö, töötaja ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastava töö nõudmine, pikaajaline üksinda töötamine ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud ohutegurid. Need kõik võivad mõjutada töötaja vaimset ja füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Kui seadus annab selgema sõnastuse ohuteguritest, siis on ka tööandjal lihtsam probleemiga tegeleda ning ka tööinspektoril kindlam suuniseid anda.

Vähenevad dubleerivad tegevused

Kolmas muudatus on seotud tööõnnetuste uurimisega ja see mõju-

tab eelkõige Tööinspektsiooni tegevust. Praegu kehtivale uurimise korrale vastavalt peab Tööinspektsioon uurima kõiki surmaga lõppenud õnnetusi. Tulevikus ei pea inspektsioon enam uurima neid tööõnnetusi, mille suhtes on algatud kriminaalmenetlus ja mida uurib prokuratuur. See vähendab riigi dubleerivaid tegevusi. Samas ei jää inspektsioon kõrvale, sest alles jääb võimalus panustada prokuratuuri uurimisse oma töökeskkonnaalaste ekspertteadmistega.

Töetervishoiu ja tööohutuse seaduse eesmärk on kehtestada töökeskkonnale nõuded, mis aitaksid ära hoida, ennetada ning vähendada töökeskkonnas esinevate ohtude mõju inimese tervisele.

Muudatuste jõustumisel lihtsustab Tööinspektsiooni tööd uus võimalus märgistada lindiga ala, kus asub kasutamiseks keelatud töövahend või ohtlik töötsoon. Seaduseelnõu jõustumisega võivad nii tööandjad, töötajad kui ka Tööinspektsioon, sest uuenenud seadusega sõnastatakse seni käsitlemata mõisted, väheneb halduskoormus ja tööohutuse tagamine saab selgema raamistiku. ■

Põhiküsimus ametiühingute jaoks: kuidas tagada seaduse täitmine?

Töetervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muutmine on ametiühingute jaoks märgiline, sest töötajate jaoks on töetervishoid ja -ohutus üha suurema tähtsusega. Oleme juba aastaid oodanud reformi koos tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustamisega.

Loomulikult kahetseme, et tööandjaid rahaliselt motiveeriv kindlustussüsteem (või riskipõhiselt diferentseeriv maksustamine) on taas eelnõust väljas. Arvame, et seaduseelnõus on töötajate jaoks nii positiivset kui ka negatiivset.

Ametiühingud tunnustavad, et praegu kehtiv töetervishoiu ja tööohutuse seadus loob iseenesest selge ja loogilise süsteemi ohtude ja tervisekahjustuste tagamiseks. Paraku jõuavad liiga vähesed tööandjad seaduse täitmiseni. Selle tulemusena vahavad registreerimata kutsehaigused ja näeme rekordeid töösurmade tabelis.

Kõik algab riskianalüüsist

Nii on meil raske nõustuda eelnõu autorite peamise lähtekohaga, milleks on tööandjate halduskoormuse vähendamine. Sellest eespool peab olema töötajate tervise kaitsmine ja seaduse massiline jõustamine. Samas usume, et kõik need eesmärgid on omavahel seostatavad ja saavutatavad, kui kogu tööohutusprotsess esimestest sammudest kuni järelkontrollini uuesti läbi mõelda ja tänapäevaste infotehnoloogiliste vahenditega teostada.



Peep Peterson
Ametiühingute Keskliidu esimees

Kõik algab töökeskkonna riskianalüüsist – selle puudumine on praegu Tööinspektsiooni rikkumiste tabelis esikohal. Peame leidma viisi, kuidas riskianalüüsi olemasolu efektiivselt kontrollida. Soovitame siin loobuda senisest põhimõttest, et riskianalüüs on tööandja sisedokument, millele pole esitatud ühtegi kvaliteedinõuet. Oleme teinud sotsiaalministeeriumile korduvalt ettepaneku alustada kohe sobiva infosüsteemi väljatöötamist, mis võimaldaks kõigil tööandjatel oma riskianalüüsid lihtsa vaevaga tööinspektsioonile nähtavaks teha. Inspektsioon saab sel viisil teha esmast kaugkontrolli, nõuda analüüsi mitteesitajatelt nende esitamist mõistliku aja möödudes ning teha ka pistelist kontrolli analüüsi kvaliteedi osas.

Teiseks teame, et riskianalüüsi tehakse väga erineva põhjalikkusega ja paljudest praegustest analüüsistest pole ohtude vältimisel mitte mingisugust kasu. Oleme püüdnud veenda tööala asekanterit, et suuremates ettevõtetes tuleb nõuda litsentseeritud

riskianalüütikute koostatud analüüside olemasolu. Selliste analüüside kvaliteedi eest võiks kaasvastutada töökeskkonna riskianalüüsi koda (audiitorite koja analoogina). Praegu sellist korraldust ei ole, kuid selle loomiseks on turul tegutsejad valmis. Väikeettevõtete tarbeks tuleb moderniseerida veebilehte Töobik ja siduda see tööinspektsiooni süsteemidega.

Töötajate ja tööandjate koostöö

Praegu toimiva seaduse nõrk koht on ka töötajate osalemine riski-

analüüside koostamisel ja nendes toodud probleemide lahendamisel. Tegime oma ettepanekud, kuidas töötajate esindaja positsiooni tugevdada. Töökeskkonna volinikku saab toetada või asendada ametiühing. Selleks, et garanteerida asjade tegelik läbiarutamine, soovitasime pan-na kohustuse, et regulaarsete arutelude protokollid on kohustuslik osa töökeskkonna dokumentatsioonis.

Kõik ideed, mis on suunatud teineteise trahvimisele töösuhte osapoolte vahel, ei tekita meie ar-

vates ohutu töökeskkonna tagamisel head koostöö õhkkonda. Seetõttu on ametiühing väga teravalt vastu leppetrahvide rakendamisele, eriti kui need on ühepoolselt töötajate vastu suunatud. Vahevariantina oleme kaalunud võimalust, et leppetrahvi saaks kokku leppida ainult vastastikusena, ehk säilib ka võimalus tööandjalt leppetrahvi nõudmiseks, kui need oma kohustusi ohutusvaldkonnas piisavalt tõsiselt ei võta.

Tööandjad: ootame, et eelnõuga saaks vastutus paremini jagatud

Eesti Tööandjate Keskliidu arvates on positiivne, et töötervishoiu ja -ohutuse seaduse muutmise luuakse võimalus leppetrahvi rakendamises kokkuleppe sõlmimiseks töötajate tööohutuse nõuete täitmise motiveerimiseks. Kahjuks võib praktikas nimetatud sätte rakendamisel tekkida probleeme, sest kehivate töölepingute muutmiseks on vaja töötaja nõusolekut, mida töötajad ei pruugi anda, sest nad ei ole vastutuseks valmis.

Eelnõuga suurendatakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest rakendatavaid trahvimäärasid, mille eesmärk on motiveerida tööandjaid senisest enam täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Need tööandjad, kes tegelevad tööohutuse tagamisega, teevad seda niigi. Kuna tööjõudu jääb aina vähemaks, siis tahab enamik tööandjaid oma inimesi hoida ja seda ka ilma trahviähvarduseta.

Kuna raskete tööõnnetuste statisti-

ka näitab, et suurem osa õnnetustest on tingitud töötajapoolsest ohutusnõuete rikkumisest, on tööandjate soov, et töötaja võtaks veelgi suurema vastutuse töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise eest. Seetõttu ootame, et lisaks TTOS muutmise eelnõus toodud muudatustele saaks vastutuse küsimus veelgi paremini lahendatud.

Kaugtöö nõuab töötaja vastutust

Arvestades, et aina enam levivad kaugtöö erinevad vormid, vajab kiiresti muutmist sellega seotud tööohutuse ja vastutuse regulatsioon. Tööandja ei saa vastutada juhul, kui töötaja töötab vabalt valitud kohas. Näiteks, kuidas saab tööandja kontrollida, et töötajal on õige valgustus ja ta istub korrektselt laua taga. Samas, pikaajaliselt ebakorrektses asendis töötades võib töötajal tekkida tervisekahjustus.

Veelgi enam, et näiteks kodukontoris töötaja komistab vaiba



Toomas Tamsar
Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja

otsa ja kukkudes murrab käeluu ning see toimub töö ajal. Ebaõiglane on sellisel juhul tööohutuse eest vastutavaks pidada tööandjat. Oleme seisukohal, et tuleks eristada töökohta ja tööaega, mis on tööandja kontrolli all ning tema kontrolli alt väljas olevat töökohta ja tööaega.

Üldpildis loodame, et tööohutuse ja -tervishoiu regulatsiooni nüüdisajastamine astub ühte jalga uute töövormide kujunemise tempoga ja järjest enam usaldatakse töötajate ise oma tervise ja ohutuse eest vastutust võtma.



Konsultant - *konsulteritav*

Konsultant **Rein Reisberg**

Konsultandi ja konsulteritava esimene kohtumine toimus Äripäeva seminaril. Tegin seal ettekande kõige levinumatest ohtudest ja vigadest ladudes ning mida ettevõtted saavad ise ohutuse nimel teha. Loomulikult tutvustasin ka võimalust kasutada Tööinspektiooni konsultanditeenust.

Juba samal päeval helistas AS Harju Elekter Elektrotehnika logistikajuht Sirje Poller ja avaldas soovi kohtuda. Ettevõttel oli selge soov vaadata üle laoruumid, mis pärast tootmise teise hoonesse kolimist olid osaliselt kasutusel, aga mitmed otsused ruumide sisustamise kohta olid veel ideetasandil. Suuremate ettevõtete puhul ongi ühele kindlale tegevusele suunatud konsulterimine tulemuslikum, kuna siis on võimalus sellesse põhjalikumalt süveneda.

Kohtuda sooviti enne, kui kõik laoruumid on sisustatud. Tänu sel-

lele saime arutleda olemasolevate plaanide üle ja oli võimalus muuta mõtteid, mitte juba sisustatud töökohti. Ettevõttes viibimise ajal vestlesime lisaks logistikajuhile ka lao töötajatega.

Üheks probleemkohaks oli niinimetatud kolmandate isikute liikumine laoruumides. Nad on küll sama ettevõtte töötajad, kuid nende põhitöökoht on tootmisruumides ja nad tulevad laoruumidesse näiteks nõupidamisele või materjale tellima. Nad ei taju laos esinevaid ohte nii hästi kui pidevalt laos töötajad. Seetõttu otsisime võimalust kujundada nende liikumistee võimalikult lühike ja samal ajal võimalikult tõstukite liikumisteedest eemal. Kui olime sobiva valiku teinud, arutasime, kuidas ala märgistada, et lattu minejatel oleks selge, kus peab liikuma ja kus ei tohi liikuda. Samuti tekkis mõte edastada materjalisoovid laotöötajatele elektrooniliselt ja nii vältida töötajate liikumist laoruumis.

ning teadlikkuse kasv. On hakatud aru saama, et ohutu töötamise reeglitest kinnipidamine ja isikukaitsevahendite kasutamine on eelkõige nende endi huvides.

Kuigi ettevõtte on panustanud palju tööohutusse, on vahel hea kaasata protsessi ka konsultante, kes oskavad asjale läheneda professionaali pilguga ning vajadusel head nõu

Pikemalt arutasime kauba vastuvõtja kavandatava töökooha sisustamist ja ruumide valgustatust. Kuna laoruumid olid varem muuks otstarbeks kasutusel olnud ruumides, siis mõnel puhul olid valgustid otse kõrgete riiulite kohal ja seetõttu olid riiulite vahed vähem valgustatud. Jutuks oli ka kõrgelt kukkumise oht. Poolkorrusel oli kauba vastuvõtmise koht ning selle värav oli kaubaaluste tühjendamise ajal avatud.

Kohtumisest jäid meeldivad mälestused. Ettevõtte esindajad olid varasemalt mõelnud, kuidas laoruume sisustada ja tänu sellele saime arutada nende kavade üle, mitte alustama nullist. Kohtumisel osalejad rääkisid avalalt oma tähelepanekutest seoses tööohutusega ja tänu sellele oskasin mõnda tegevust hinnata teisiti kui ainult ettevõttes nähtud hetkemulje järgi. Usun, et selles ettevõttes järgnevad konsulterimisel räägitule ka teod ja tegemist saab olema võimalikult ohutute laoruumidega.

anda. Kuna ettevõtte oli äsja kolinud, andis konsultandi kaasamine meile kindlustunde, et lao planeerimisel on lähtutud kehtivatest nõuetest. Ühtlasi vaatasime koos üle turvalised liikumisteed ja ohumärgistuse. Samuti saime kindlustunde suuremate metalldetailide kauba paigutamise osas. ■

Konsulteritav **Sirje Poller** AS Harju Elekter Elektrotehnika logistikajuht

Koos ühiskonna üldise arenguga on muutunud ka tööandjate ja töötajate arusaamine tööohutusest ning selle olulisusest. Eriti positiivne on just töötajatepoolne suhtumise muutus

Õige maksuvaba tulu saamiseks peab *iga inimene teadma oma aastatulu*

Järgmine aasta toob suurele osale inimestest kaasa maksuleevenduse, kui maksuvaba tulu määr kerkib 500 euroni. Madalama ja keskmise palgaga inimesed võivad selle tulemusel iga kuu tervelt 64 eurot. Samas tuleb oma tulul silm peal hoida, et vältida tulumaksu juurde tasumist 2019. aastal.

Evelyn Liivamägi

maksu- ja tolliameti maksude osakonna juhataja

Alates 2018. aastast jaguneb saadava maksuvabastuse suurus kolme peamisesse gruppi. Kui töötaja aastane tulu on kuni 14 400 eurot ehk 1200 eurot kuus, siis on tal võimalik kasutada maksimaalset maksuvabastust, mis on 6000 eurot aastas ehk 500 eurot kuus.

Kui kuine sissetulek on vahemikus 1200–2100 eurot (aastane tulu

14 400–25 200 eurot), siis hakkab maksuvaba tulu suurus 500 eurost vähenema ja mida lähemal see on 2100 eurole, seda väiksem maksuvaba tulu on.

Üle 2100 euro (aastas üle 25 200 euro) teenides on kogu tulu tulumaksuga maksustatav ja maksuvaba tulu suurus on 0 eurot. Kõrge- ja sissetulekuga inimeste igakuine tulu väheneb muudatuse mõjul seega 36 euro võrra, töötava pensionäri puhul kuni 83 euro võrra.

Oluline meelde jätta:

Aastatulu arvestusse läheb kogu aasta jooksul saadud tulumaksuga maksustatav brutotulu. Arvesse ei lähe näiteks pere- ja sotsiaaltoetus, maksuvaba stipendium ja enda eluaseme müük.

Maksuvaba tulu suurus sõltub aastasest brutotulu suurusest. Vaadake üle, kas peate oma maksuvaba tulu arvestamise avaldust muutma või on kasulik sellest üldse loobuda.

Hoidke kontaktandmed e-maksuametis/e-tollis värsked, et teavitused teieni jõuaksid.

Kuna maksuvaba tulu arvutamiseks on vaja igal töötasu saaval inimesel teada, millisesse tuluvahemikku ta kuulub, siis tuleks mõelda juba varakult, kui suureks aastatulu kokku kujuneb. Kui inimene ei ole aasta alguses arvestanud mõne täiendava tuluga (nt korteri väljaüürimisest saadud tulu või preemia), siis võib aasta jooksul arvestatud maksuvabastus olla liiga suur ja tekitada sellega tulumaksu juurde maksmise kohustuse 2019. aasta alguses.

Kui tulu on aasta jooksul kõikuv, seda saadakse mitmest kohast või ootamatult ühekordse tuluna, siis teeb see aastase tulu prognoosimise veelgi keerulisemaks. Sellisel juhul peab palga saaja otsustama, kuidas on talle kõige kasulikum käituda. Kas maksuvaba tulu avaldust muuta ja paluda seda tööandjal

arvestada väiksemas mahu, kui kuine brutopalk võimaldaks, või paluda seda üldse mitte arvestada.

Raskesti etteennustatava tulu puhul on igal juhul mõistlik käituda maksuvaba tulu arvestamisel pigem tagasihoidlikumalt, sest nii saab vältida tulumaksu juurde maksmist. Kui maksategi aasta jooksul rohkem tulumaksu, saate 2019. aasta alguses esitatava tuludeklaratsiooniga selle osa tulust tagasi. Näiteks kui teie sissetulek ületab kuus 1200 eurot, siis kättesaadava tasu vähendamise vältimiseks tuleks jälgida, et teile ei arvestataks liiga palju maksuvaba tulu.

E-maksuametisse/e-tolli lisandub võimalus jooksvalt näha, kui palju on erinevad väljamaksjad inimesele tasu maksnud ja maksuvaba tulu ka-

sutanud. Kui maksuvaba tulu on kasutatud üle piirmäära, saab näha ka võimalikku täiendavat tulumaksukohustust, mis tekib tuludeklaratsiooni esitamisel. See on prognoos, sest kui sissetulek aasta jooksul muutub, siis muutub ka maksuvaba tulu suurus. Samuti puudub MTA-l info täiendavate tulude ja võimalike mahaarvamiste kohta, mis tuleb esitada alles järgneva aasta tuludeklaratsioonil.

Lisaks tasub e-maksuametis/e-tollis oma e-postiaadress ja telefon üle vaadata, sest hakkame sinna saatma teavitusi, kui maksuvaba tulu hakkab enne aasta lõppu täis saama. Siis on võimalik õigel hetkel selle arvestamisest loobuda või paluda seda arvestada väiksemas summas. ■

Tööandjad võiksid varakult teavitustööd tegema hakata

Anni Raigna, Tööinspektsiooni nõustamistalituse juhataja

Maksumuudatustega seoses tuleb nii tööandjatel kui ka töötajatel arvestada, et maksuvaba tulu arvestuse muudatus ei too kõikidele töötajate n-ö leevendust. Kui pooltel on kokkulepe brutotöötasu, siis kuus üle 1776 euro teenivad inimesed kaotavad võrreldes praeguse sissetulekuga ehk nende kättesaadav töötasu väheneb. Tegu on seadusest tuleneva muudatusega ning tööandjal ei ole kohustust töötasu korrigeerida, et töötaja kättesaadav töötasu uuel aastal ei väheneks. Küll aga on pooltel võimalus pidada töötasu osas läbirääkimisi ning jõuda poolte jaoks rahuldava kokkuleppeni.

Eriti tähelepanelik tasub olla neil, kel on töötasu juba lepingus netosummas kokku lepitud. Kuna netosumma tähendab seda, et maksud ja maksed on juba maha arvestatud, siis maksumuudatustega seoses töötaja jaoks kättesaadav töötasu ei muutu, olenemata sellest, kas ta on madala-, keskmise- või kõrgepalgaline. Muutub üksnes see, kuidas tööandja makse ja makseid arvestab.

Kuna töötajate jaoks võivad maksumuudatused uuel aastal paratamatult üllatus olla, soovitame tööandjatel juba varakult asutusesisest teavitustööd tegema hakata. Kindlasti tuleks üle täpsustada, kes soovib ja kui palju ning kes ei soovi maksuvaba tulu kinnipidamist.

Persoon

Politsei- ja Piirivalveamet

Priit Pärkna - superametnik

Politsei- ja piirivalveameti peadirektori asetäitja Priit Pärkna võtab mind vastu naerusui ja tugeva käepigistusega. Intervjuu jooksul nõuab ta mitu korda, et teda ei teietataks, samas justkui iseenesest see siiski juhtub. Ta on üks tippametnikest, kelle töö hulk on seoses Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumisega mitmekordistunud. Vestleme temaga sellest, kuidas sellise suure hulga uute tööülesannetega toime tulla, nii isiklikult kui ka organisatsioonina.



Lõpetasid keskkooli 1994 ja riigikaitse akadeemiasse astusid paar aastat hiljem. Kas see on märk, et sul ei olnud kogu aeg soovi saada politseinikuks?

Ei, vastupidi. Selle, et tahan minna riigikaitse akadeemiasse uurimist õppima, sain enda jaoks sada protsenti kindlaks umbes 1994. a aprillikuus ehk kaks kuud enne keskkooli lõpetamist. See oli mu otsus, millest kujunes kinnisidee, ma isegi ei vaadanud muid erialasid ega alternatiive. Nooruse uljuses arvasin, et kõik tuleb lihtsalt ning esimene kord ma ei saanud akadeemiasse sisse. Siis läksin tööle, teenisin raha ja elas n-ö noorelu.

Kui inimestel kristalliseerub mõte elus kellekski saada, siis on see tihtilugu seotud sündmuse või eeskujuga, kas sul oli midagi sarnast?

Mul oli mõnes mõttes eeskuju. Hannes Liivak, kes on praegu Tallinna vangla juht. Ta oli minu sugulase klassivend, kes läks akadeemiasse õppima korrektsiooni ja kuna olime samas seltskonnas ja käisime läbi, siis sealt tuli riigikaitse akadeemia mõte.

Ma ei ole kunagi oma otsust kahtsenud ja olen iga hetke nautinud. Loomulikult on olnud keerulised ja rasked ajad, aga see käib asja juurde.

Mida sinu 21aastane kogemus politseinikuna ütleb, kas inimesed on loomult head või halvad?

(Mõtleb veidi kauem) Ma ei tahaks öelda, et inimesed on pahad. Loomulikult on ühiskonnas kurje inimesi. Ma ei oska öelda, kas see on nende loomus või on see mingisugune haigus – mõni ei oskagi muud moodi siin elus hakkama saada. Mõne elu

ongi selline, et paneb kuriteo toime, läheb vangi, vangla muutub ta eluks ning ta ei oska enam ühiskonnas hakkama saada.

Mul on hästi meeles üks tapja, kes käis minu käe alt kaks korda läbi. Uuris esimest kuritegu, tapmist, ja see inimene mõisteti süüdi. Kui ta vanglast välja tuli, siis pani toime uue tapmise. Kui temaga rääkida, siis ta tundus olevat normaalne inimene, aga kui mängu tuli alkohol, siis kogu maailm muutus tema jaoks. Kas ta on kuri inimene või halb inimene ... See, mida ta tegi, on äärmiselt tauditav. Samas olid tal oma mured, keerulised suhted vanematega. Läbi aegade on kuriteod maailmas olnud, ma ei tea, kas neid on maailmast võimalik välja juurida.

Kas neid inimesi on võimalik ravida, aidata?

Mitte keegi teine sind muuta ei saa,

Priit üle vaatamas, kas PPA hangitud uus lennuk on tasemel.



inimene peab ise seda tahtma. Riigi ülesanne peaks olema luua selleks võimalusi, et inimene saaks ennast muuta. Vangla ei ole alati see koht, kus inimene ennast muudab. Tänapäeva kamber-tüüpi vanglad on õnneks rohkemate võimalustega kui vanad laager-tüüpi vanglad, mis reaalselt kasvatasidki uusi kurjategijaid. Ma detailidesse ei lasku, aga mulle meenub mitu juhust, kus kuriteo toime pannud grupp on saanud alguse vanglas – nad on seal tuttavaks saanud, tegu planeerinud ja hiljem toime pannud. Kamber-tüüpi vanglad ei võimalda seda nii palju.

Teame jutte Norra viietärnivanglatest, kus elamistingimused on paremad kui keskmises Eesti kodus. Kas see on adekvaatne lähenemine?

Olen nõus hüpoteesiga, et vangla ei paranda inimest. Vangla annab võimaluse kurjategija ühiskonnast isoleerida. Ma ei usu Norra mudelisse, aga ma usun, et toimida võiks see, kui riik võimaldab teenuseid, mis aitavad inimestel õige tee leida ja ühiskonnas normaalset elu elada. Kui töötasin Põhja prefektuuris kriminaalbüroo juhina, siis narkoõksuses kutsusime ellu projekti „Puhas tulevik“, mille eesmärk oli anda esmatarvitajatele võimalus tulla süsteemist puhtalt välja. Meie eesmärk ei tohi olla karistamine, vaid see, et inimene tuleks kriminaalsest süsteemist välja.

Hästi kiire varajane sekkumine on see, mis toimib. Kui sa oled juba paadunud kurjategija, siis minu praktika näitab, et mingi sotsiaalne programm ei mõju.

Mis etapid oled oma 21aastase

tööelu jooksul politseis läbinud?

Kõik etapid. Alustasin noorinspektori, kõige madalamast astmest, ja ühtegi astet ei ole vahele jäänud. Olen olnud tavaline töomesilane, grupijuht, talituse juht, büroojuht ja nüüd osakonnajuht, peadirektori asetäitja.

Milline osa on kõige põnevam olnud?

Igas etapis oli oma võlu ja midagi erilist. Tagantjärele mõeldes ei ole vahet, kas lahendad ühte väikest kuritegu või juhid suurt üksust. Politsei eesmärk on tekitada inimestes turvatunnet ja seda saab teha igal ametikohal.

Action-filmidest teame, et politseinikule meeldib olla põllul ja lahendada juhtumeid ning kontoritöö on talle pigem karistus selle eest, et ta mingist piirist üle astus. Kas vahepeal on tunne, et tahaks tagasi põllule?

Suurem muudatus mu töös toimus siis, kui ma sain talituse juhust büroojuhiks. Kuni sinnamaani oli mul konkreetne valdkond – tapmised Harjumaal. Siis käisin enamiku sündmuskohti ise läbi. Büroojuhina enam ei käinud. Ma ei ole tundnud, et kontoritöö oleks karistus. Olen alati operatiivtegevusega seotud olnud ja ka praegu on minu vastutusalas operatiivne tegevus – minu vastutusalasse kuulub keskkriminaalpolitsei juhtimine. Kuigi ma ei ole ise tänaval, olen sellega tugevalt seotud. Olen õnnelik, et saan põllu pealt saadud teadmisi siin tippjuhtkonnas rakendada.

Tapmised Harjumaal kõlab karmilt. Mis on selline asi, mis ei

lähe kunagi meelest?

On olnud nii positiivseid kui ka negatiivseid asju. Positiivset on õnneks palju ning sellele peabki keskenduma.

Kindlasti ei unune suuremat kõlapinda saanud sündmused: Veronika Dari juhtum, koolitüdruk kesklinnas, kurikuulus kurikamees. Kõige raskem oli üks juhtum mehega, kes tappis oma perekonna ja seejärel iseenda. Vaatepilt sündmuskohal oli selline, mis ei kao. See jääb elu lõpuni – see ei kummita ega paina, aga see lihtsalt jääb.

Huvitavaid lugusid on küll ja küll. Keilas oli tapmine, üks vanem naisterahvas pussitati surnuks. Kui saime selle inimese aastaid hiljem kätte, siis pidime leidma mõrvarelva. Tapja ütles, et ta viskas selle võssa. See tähendab, et suure tõenäosusega on relv seal veel alles. Kui me sündmuskohale jõudsime, näitas ta käega võsa poole ja siis oli seal juba uuselamurajoon (naerab).

Kuidas kõikide nende keeruliste emotsioonidega toime tulla?

Fakt on see, et seda tööd ei saa teha, kui sa ei suuda oma emotsioonidega toime tulla. See on karm, aga asju ei tohi hinge võtta, neid peab oskama enda sees blokeerida. See on sinu töö ja sa teed tööd. Mõnikord see muidugi ei õnnestu. Suudan siiani selle pere mõrvanud mehe juhtumi sündmuskohta detailselt kirjelda, tean täpselt, kus miski asetseb. See ei paina mind igapäevaselt, aga see jääb.

Pead asjadele vaatama läbi musta huumori prisma. Karm on seda öelda, eriti nende inimeste suhtes,

kes on lähedase kaotanud, aga seda suhtumist ei saagi sõnadega kirjeldata.

Kas selliste intensiivsete kogemuste kõrval on tänapäeva väljakutsed ka kuidagi kergemad? Tapmiste kõrval tundub mõne suure koosoleku diplomaatiline juhtimine kätitegu. Kas mingeid pingeid üldse tekib enam?

Muidugi, need on hoopis erinevad asjad, mida ei anna võrrelda. Üks on fakt, millega tegeled, ja situatsioon, millega pead ise toime tulema. Koosoleku juhtimine on hoopis teine asi, siis ootad inimestelt seisukohti ja arvamusi ning loodad leida probleemile lahenduse, mis oleks kõigile vastuvõetav. Pead toime tulema kõikide inimeste emotsioonide ja tunnetega, juhtumite la-

hendamisel pead rohkem iseendaga tegelema.

Vastutad muuhulgas Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise turvalisuse eest. Kuidas see läinud on?

Möödunud aasta jaanuaris pani minister eesistumise turvalisuse ette valmistamise minu õlgadele. See oli väga hea väljakutse ja suur au.


Julgen arvata, et oleme täitnud oma ülesanded hästi ja väga väikeste ressurssidega. Olen rääkinud partneritega teistest riikidest ja kuulnud, kui palju teised kuhugi ressursse panevad. Ma ei taha öelda, et meie oleme targalt teinud ja teised ei ole, aga oleme riskiprofilide ja -hinnangute abil jõuliselt plaaninud, kuhu ressursi panna, ja leidnud mõistliku kesktee.

Kuskohast siis kokku on tõmmatud?

See ei tähenda, et me oleks kusagil turvalisuse osas järeleandmisi teinud. Teadsime, et kui tippkohtumine välja jätta, on Eestis umbes kakssada eesistumise üritust. Meil õnnestus jõuda kokkuleppeni, kus prioritseerisime need kohtumised ohuhinnangute põhjal, selle tulemusena kujunes umbes 20 kohtumist, kuhu panime tõsiselt ressursi. Mõni kohtumine, kuhu meie ei pane absoluutselt ressursi, saab teises riigis tohutult tähelepanu. Kui küsida, miks, siis tunnistan ausalt, ma ei saa aru.

See on selline külm kalkulatsioon.

Ma ei ütleks, et külm. See ongi minu haldusala üks roll hinnata oma vald-



Meie ühiskond on kõike valmis vastu võtma, aga meile ei meeldi, kui asjad kukuvad puuga pähe. Tähtis on hoida inimesi kursis ja anda neile võimalus ette valmistada.

konna spetsialistidega, mis on mingi konkreetse kohtumise ohutase. Jõudsime lõpuks väga hästi läbi mõeldud lahendusteni.

See on tohutult pingeline aeg olnud. Kuidas kõik töötajad on hakkama saanud?

See on olnud kõigile katsumus. Kuna Brexiti tõttu eesistumise ajakava muutus, siis oli juulikuus palju kohtumisi, mis eeldasid väga palju ressursi. Seetõttu tegime asutuse sees otsuse, et me ei lase inimesi sel ajal puhkusele. Eks nurinat oli, aga see on loomulik. Meil on PPA-s 5000 töötajat ja me ei saa eeldada, et kõik on rahul.

Koos Põhja prefekti Kristian Jaaniga oleme pidevalt rääkinud ühte – me peame seda võtma kui võimalust osaleda milleski, milles enamik meist ei pruugi enam kunagi osaleda. Loogiliselt võttes on järgmine Eesti eesistumine 14-15 aasta pärast. Mina ei tea, mida ma 15 aasta pärast teen ja kus ma täpselt olen. See on võimalus teha midagi erilist ja seda oleme ka inimestele öelnud. Iga inimene osaleb milleski väga suures. Õnneks on tagasiside olnud positiivne.

Maru vahva oli tippkohtumine, kus kokku tulid Euroopa riigijuhid. Kommunikeerisime inimestele, et tuleb väga palju kolonne ja liiklusseisakuid ning liigelda on väga keeruline. Me ei keelanud kellelgi autoga sõita ja me ei pannud ühtegi teed lõpuni kinni. Mõned riigid panevad lausa koole ja kaubanduskeskuseid kinni, et inimesi eemal hoida. Meie hoidsime inimesi lihtsalt kursis. Selle lõpptulemus oli see, et meil oli sisuliselt teine autovaba päev.

Aivar Alavere, keskkriminaalpolitsei juht

Kohtusin Priiduga esmakordselt 1997. aasta paiku Harju prefektuuri kriminaalpolitseis, kuhu Priit oli suunatud praktikale. Selle ajastu kuritegevus, eelkõige isikuvastased kuriteod, pakkus krimkameestele kuhjaga huvitavat tööd. Mitte et täna tööd vähem oleks, aga sel ajal oli *action*'it rohkem, mis noorele hakkajale kriminaalpolitseinikule ju sobib. Kindlasti sai Priit sellest perioodist innustust ja kogemusi.

Vahepealsete aastate jooksul, kui Priit töötas Põhja prefektuuri kriminaalpolitseis erinevatel ametikohtadel ja mina keskkriminaalpolitsei operatiivbüroo juhina, sai korduvalt puid-maid jagatud nii konkreetsete kriminaalmenetluste tegevuste osas kui ka koosolekulauas kõikvõimalike juhtimisotsuste tegemisel. Nii mõrvade uurimisgrupi juhina kui ka Põhja politseiprefektuuri kriminaalpolitsei juhina oli Priit olulisemate kriminaalasjadega väga hästi kursis ja tihtipeale ka ise nende lahendamisel vahetult osalemas.

Nüüdseks on töö viinud meid sinnaamaale, et mina olen keskkriminaalpolitsei juht ja Priidust on peadirektori asetäitjana saanud minu vahejuht. Vaatamata sellele, et rollid on mõlema jaoks üsna värsked, ei ole meie suhtlutasand minu arust oluliselt muutunud. Ega ametikoht inimese isiksust muuda. Kui meil on mingites küsimustes eriarvamusi, julgeme need välja öelda ja püüame kokkuleppele jõuda.

Viimase aasta jooksul on Priidul olnud väga palju kohustusi ja vastutusrikas roll seoses Euroopa Liidu nõukogu eesistumise ja Europoli haldusnõukogu juhtimisega. Minu ja kolleegide arvates on ta sellega väga hästi hakkama saanud.

See näitab, et meie ühiskond on kõike valmis vastu võtma, aga meile ei meeldi, kui asjad kukuvad puuga pähe. Tähtis on hoida inimesi kursis ja anda neile võimalus ette valmistada. Mulle siiralt meeldis turvalisuse tagamisel see koostöö kogukonnaga. Kõik sai tehtud, loomulikult oli inimestel probleeme, aga nad said nädala või paar ette mõelda ja asju teistmoodi teha, selle asemel et viis tundi hommikul ummikus istuda.

Kas nüüd võetakse politsei- ja piirivalveametis vabamalt?

Järgmise aasta aprillis on üks kõrgetasemeline kohtumine veel, aga nüüd (intervjuu toimus 30. oktoobril –

toim) võime rahulikumalt hingata. Joont ei taha ma veel alla tõmmata, eesistumine lõppeb siiski 31. detsembril ja ma ei taha välistada seda, et kusagil Euroopas tekib mõni kriis, mis päädib sellega, et Eestil on selleks vaja korraldada mõned kiired kokkusaamised. Peame selleks alati valmis olema.

Kas politseinik saab üldse aega maha võtta? Öeldakse, et politseinik on kogu aeg tööl.

Politseinik peab aja maha võtma, vastasel juhul ei ole võimalik ellu jääda. Politseinik on eelkõige inimene ja ka temal peab olema see hetk, kus ta saab vabalt võtta. Siin-

kohal on oluline kodu ja pere toetus. Saan aru su küsimusest ja ühiskonna ootustest, aga selleks on süsteemid olemas – politsei on kogu aeg kättesaadav, aga süsteemi taga olev inimene ei pea olema ööpäev läbi kättesaadav. Me ei tohi inimesi tööga tappa.

Mis on sinu tööelus kõige pingelisem aeg olnud?

(Mõtleb kaua) Ma tunnistan ausalt, ma ei salvesta endale neid asju. Paratamatult meenuvad viimase aja asjad. Praegu on minu kanda Europoli haldusnõukogu juhtimine. Esimene istung, mida pidin juhatama, oli selle aasta üks keerulisemaid ja pingelisemaid aegu. Meie ülesanne oli kokku leppida Europoli uue direktori võimalikud kandidaadid, seal on väga selged protseduurireeglid ning samas on igal liikmesriigil oma huvi.

Pea ka Euroopa Parlamendi ees aru andma, mis oli samuti uus proovikivi. See ei olnud küll täiskogu, aga parlamendi tippliikmed olid kohal. Seal ei küsi enam keegi küsimusi Eesti kohta, vaid Europoli kohta.

Kuulan sind ja hakkam isegi kergelt muretsema kogu selle töömahu pärast. Kuidas sa lõõgastud?

Minu jaoks on läbi elu olnud sport see, mis annab mulle hingerahu. Enamik oma elust olen tegelenud Eesti tipptasemel suusatamisega ja pisisik õues trenni teha on jätkuvalt sees. Samuti on loomulikult pere ja kodu need, mis annavad positiivset energiat.

Kuidas juhina hoolitsed selle eest, et töötajad, kes koos sinuga

teevad 12tunniseid tööpäevi, lõõgastuda jõuaksid?

Pinge maandamine on iga inimese individuaalne küsimus. Kõigil ei ole peret ning kõigile ei meeldi sporti teha, kuid äkki rahustab teda male mängimine. Inimene peab leidma endale väljundi. Juhina annan inimestele hoolimata pingelisest perioodist võimaluse võtta aeg maha. Ma ei ütle ette, et mine tee sporti – ma annan talle lihtsalt võimaluse aeg maha võtta.

Pingetega tegelikult ei tule keegi toime, kui ei ole head meeskonda. Kui meeskonnas on inimene, kes teab ja tunneb sind ning oskab õigel ajal suunata puhkama, siis see on tohutu väärtus. PPAs tunned tiimiga peretunnet, õlg õla vastas tunnetus on meil väga oluline ja see aitab toime tulla.

Me ei saa muidugi unustada, et on inimesi, kes ei tulegi pingetega toime. Juhtidena peame need inimesed ära tundma, neid märkama ja neile abi pakkuma, näiteks psühholoogi näol.

On sul mõni näide, kuidas märkasid mõnda sellist inimest ja mida siis tegid?

Tähele panemine ei tähenda seda, et märkad kedagi koridoris. Selleks peab ikkagi inimestega pidevalt suhtlema ja märkama seda tema olekust. Olen vestluse käigus aru saanud, et kellelgi on mure, siis tuleb vestlus arendada selleni, et proovida aimata tema mure olemust. Lahenduse leidmine on inimese enda eesmärk, juht ei saa lahendust välja pakkuda, vaid märgata ja toetada.

PPA palgad ei ole suurepärased ja tööpäevad on pikad. Samas jõuavad töötajad teha tohutult tööd ning tulevad mõnikord oma vabast ajast kolleegidele rõõmuga appi. Mida te siin majas kohvi sisse panete?

Politsei- ja piirivalveametis paratamatult on nii, et meie töö olemuses on inimeste aitamine ja see on see, mis hoiab inimesi käimas. Oleme ammu seljatanud juhtimis põhimõtte, et politsei karistab inimesi. Vastupidi, me aitame neid. See ongi see, mis toob inimese puhkusele ja nädalavahetusel välja. Kuldreegel on, et alati, kui midagi juhtub, on see reede õhtul kell viis.

Tark juht peab aru saama, kust jookseb piir. Esimesel kümnel aastal oli minu elu politseitöö. Ma ei arva, et ma midagi valesti tegin, aga juhina ma ei tohiks seda enam soosida. Ametnik ei tohi tunda, et töö on tema elu, sest elus on palju suuremaid väärtusi. Loomulikult on olemas kriisid ja kriitilised hetked, kus lihtsalt tuleb tulla tööle. Kas sellepärast, et riik on ohus või meil on ühine probleem, mida peame koos lahendama.

Tegelikult on vägev! Põnev on tööd teha, tuled tööle ja jõud on sees. Mulle nii väga meeldib see asutus.

Kas raugemise märke ka on? Võrreldes 20 aasta taguse ajaga, kas jõuad sama palju teha tööd või hakkab ajahammas peale?

Ei hakka, seda ma küll ei tunne. Aeg on õpetanud ja oskus iseennast juhtida tähendab, et tootlikkus on isegi suurem. ■

PPA eadirektori Priit Pärkna vastutusala

Teabe- ja haldusbüroo



koordineerib liiklusmenetlusteenistuse, ööpäevaringsete kontaktpunktide ja politsei infotelefoni tööd. Lisaks on büroos üksus, mis tegeleb erinevate allikate ning materjalide analüüsiga ning ohuhinnangute koostamisega.

Töötab 140 inimest.



Keskkriminaalpolitsei



on organiseeritud kuritegevuse, raske majanduskuritegevuse, korrupsiooni ning küberkuritegevuse vastase võitluse tippkeskus.

K-Komando.

Neli teenistusköera (Deniro, Lexus, Väk, Baxter).

Lennusalk



Põhiülesanded on riigipiiri valvamine, otsingu- ja päästetööd, meditsiinilennud ja politseioperatsioonide toetamine. Lisaks merereostuse avastamine ja laevade liikumise ning tegevuse kontroll.

Kopterid AgustaWestland AW139 (kolm kopterit) – meeskonnaliikmeid kuni neli. Kopter Enstrom 480B – meeskonnaliikmeid üks. Lennuk Cessna C-172R – meeskonnaliikmeid üks. Lennuk L-410 – meeskonnaliikmeid kuni kolm. Meeskonnas 54 töötajat.

Laevastik



põhifunktsioon – laevade tegevuse koordineerimine ja pidev reageerimine merel toimunud sündmustele.

Laevastikul on neli laeva: Kindral Kurvits (funktsioon pääste/seire/reostustõrje), Valve (pääste/seire), Pikker (pääste/seire) ja Kati (pääste/seire/reostustõrje).

Kindral Kurvits (ehitusaasta 2012) – meeskond 13 inimest. Valve (2009) – meeskond 5 inimest. Pikker (1995) – meeskond 7 inimest. Kati (1966) – meeskond 7 inimest. Meeskonnas 75 inimest.

Migratsioonibüroo



töötab selle nimel, et me teaksime, kes on need inimesed, kes Eestis elavad ning omaksid selleks ka seaduslikku alust.

Büroos on ametnikud, kes tegelevad dokumenditrukiga, kodakondsuse küsimustega ning välismaalastetalitus, kes tegeleb elamislubadega. Lisaks kinnipidamiskeskus, kus peetakse kinni Eestis ebaseaduslikult viibivad välismaalased.

Büroos töötab 92 inimest.

Tööriided

Talvel on tööriiete valik *eriti tähtis*

Talv on käes ja kapist on tulnud välja otsida järjest paksemaid vammuseid. Kui töötaja peab oma tööd või osa sellest tegema õues, on tööriiete hankimine tööandja kohustus. Ei ole olemas universaalset sobivat tööriietust, mis sobiks mistahes tööd tehes. Kui osta riietus, mis peaks justkui kõikidel töödel sobiv olema, ei sobi see tegelikkuses päris hästi ühegi jaoks. Selleks, et tööriiete soetamiseks tehtud kulutus oleks asja eest, tuleb täpselt läbi mõelda, mis tööd töötaja teeb, ja sellest lähtuvalt riided valida. Meie kliimas ei piisa kohe kindlasti ühest komplektist riietest, ka kahest võib väheks jääda, sest suviste ja talviste riide kõrvale on ilmselt vaja ka vihmakindlaid riideid.

Piret Kaljula

Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant

Kui riided on välja valitud, tuleb läbi mõelda, mitu komplekti peab ühel inimesel riideid olema. Kaks komplekti kindlasti, üks on seljas ja teine pesus. Kuid kui töö on eriti määriiv, ei pruugi kahest komplektist piisata, sest üks ei jõua ära kuivada, kui teine juba mustaks on saanud, ja siis ei ole töötajal midagi selga panna. Ehk teatud juhtudel võib olla vaja soetada kolm komplekti tööriideid.

Õigesti valitud soe pesu aitab sooja hoidmisele väga palju kaasa. Sooja pesu valik on ka tööriideid müüvates kauplustes suur ja enne ostu sooritamist on mõistlik müüjaga läbi arutada, millise töö tegemiseks riideid otsite. Kas on tegu liikumist ja füüsilist pingutust nõudva tööga, mille puhul peab pesu juhtima niiskuse keha pinnalt eemale, et hoida keha kuivana? Tööl, kus tuleb külmas õues pigem seista, on jälle vaja teiste omadustega sooja pesu, näiteks meriinovillasisaldusega varianti.

Talvel muutuvad meie teed ja tänavad libedaks. Libisemisohtu on võimalik vähendada sobivate,

libisemisvastase tallaga jalanõudega. Väli tingimustes töötajatel on soovitatav kasutada jalanõudele paigaldatavaid libisemistõkkeid, eriti kui neil on vaja liikuda vaheldumisi libedal ja mittelibedal pinnal. Võimalik on valida ka jalanõud, mille talla all on metallnaastudega pööratav osa. Sellised jalanõud aitavad ennetada libisemist väljas ja naastude ülespoole pööramisel on samade jalanõudega võimalik liikuda ka siseruumides.

Räägime näitest, kus ühe ettevõtte töötaja libedal tänaval kukkus. Tööandja oli väli tingimustes töötajatele väljastanud jalanõudele paigaldatavad libisemistõkked, kuid töötaja neid ei kasutanud. Seda seetõttu, et töötaja pidi autoga sõitma, peatuma, paki üle andma ja siis jälle sõitma ja siis jälle peatuma ja nii terve tööpäeva vältel. Libisemistõkked, mille tööandja oli töötajale väljastanud, ei võimaldanud autoga sõita. Sellepärast töötaja neid ei kasutanudki. Siin jäi puudu tööandjapoolsest süvenemisest, kas kasutusele võetud meede ka toimib. Samuti tuleks töötajaid julgustada tööandjaid teavitama, kui neile väljastatud tööriided, jalanõud

või isikukaitsevahendid mingil põhjusel ei sobi.

Lisaks õues töötavatele inimestele võib talvine kliima mõjuda ka töötajatele, kes töötavad siseruumides uksele väga lähedal. Kui ukse ees ei ole topeltustega koridori või soojakardinat, on ukse läheduses töötavad töötajad ilmast väga otseselt mõjutatud. Isegi kui on paigaldatud topeltuksed või soojakardinad, tuleks nende toimivust hinnata näiteks olukorras, kus poes käib palju kliente. Topeltustest, mis kogu aeg avanevad, ei pruugi kasu olla. Ei ole meeldiv klienti teenindada, kui saad iga paari minuti tagant sahmaka jääkülma õhku vastu selga.

Kehvas olukorras võivad olla ka töötajad, kellele pannakse kaubanduskeskusesse või suuremasse poodi lett näiteks jõulutulede või pürotehnika müümiseks. Kuna ruumi on vähe, võib selline lett sattuda ukse lähedusse ja siis peab töötaja terve oma tööpäeva sisuliselt õuekliimas töötama. Soovitame ka ajutiste töökohtade loomisel mõelda sellele, et töötaja saaks oma tööd teha sobiva temperatuuriga ja tõmbetuuleta kohas. ■

Juhtus, *ent võinuks jääda juhtumata*

Mis juhtus?

Jüri (nimi muudetud) on lähenemas pensionieale ning oli võtnud teedeehitusettevõttes vastu liiklusreguleerija töö. Kaherealise maanteelõigu ühes otsas tuli tal üksinda suunata või peatada liiklejaid, sest üks sõidurada oli suletud. Ilm oli sellel päeval sügiseselt vihmane ja tuuline, õhutemperatuur oli plussis, mõned kraadid üle nulli.

Teetööd venisid ja seetõttu pikenes ka liikluse reguleerimisaeg. Jüri kurtis kaastöötajale raadiosaatja teel külmavärinate esinemist. Mõni aeg hiljem kaastöötaja enam Jüriga ühendust ei saanud ning ta teatas sellest kohe töödejuhile. Viimane kiirustas töötamiskohta ja leidis Jüri teadvusetuna ning kutsus kiirabi. Kannatanu toimetati erakorralise meditsiini osakonda, kus tuvastati alajahtumine ning päästeti töötaja elu.

Miks juhtus?

Inimese organismile ebasoodsas soojuskeskkonnas kulutab organism suure osa energiast kehatemperatuuri säilitamiseks. Kui organism ei suuda kehatemperatuuri säilitada ning see hakkab langema, tekivad esmased sümptomid nagu külmavärinad, kiireneb pulsisagedus ja hingamine. Jäsemetes ja naha pindmistes kihtides väheneb verevarustus. Kui jätkatakse tööd välitingimustes, jätkub kehatemperatuuri alanemine. Sellega kaasnevad sageli koordinatsiooni- ja kõnehäired, väsimus, jõuetus ning harva teadvusekaotus.

Alajahtumisele aitas oluliselt kaasa märgade riietega töötamine ning pikaleveninud töövahetus, millega kaasnes vähene füüsiline koormus. Kuigi kõik väliskeskkonnas pikaajaliselt viibivad töötajad on alajahtumisest ohustatud, on eakamatel terviserisk kõrgem. Nende organismi termoregulatsioon ei talitle nooremate kolleegidega samaväärselt.

Kuidas edaspidi sarnaseid juhtumeid vältida?

Mingil põhjusel said töötaja riided märjaks ning neid ei vahetatud. Väliskeskkonnas pikaajaliseks tööks peab tööandja oma kulul andma tööriietuse, mis sobib kasutada tööoludes. Tööriietuse valik ja sobivus mõjutab oluliselt töötaja töövõimet. Võimalused riide kuivatamiseks ja vahetamiseks tuleb tööandjal tagada teetöödel töötajate kogunemiskohas. Töötaja äraolekul asendab teda teine liiklusreguleerija.

Tööandja peab võimaldama 6-tunnise töötamise kohta vähemalt 30-minutilise vaheaja puhkamiseks ja einestamiseks selleks otstarbeks kohandatud ruumis. Ka olukorras, kus töövahetus pikeneb ning esialgu tundub mõistlik vaheaga edasi lükata. Organism vajab väsimusest taastumiseks sooja keskkonda ning toidu ja vedelikuga energiat. Tervisekahjustuste vältimiseks korraldage töö nii, et vaheajad on sagedasemad kui seadus ette näeb. Optimaalne järjestikku töötamise aeg sõltub mitmest tegurist ning määratakse töökeskkonna riskianalüüsi korraldamise tulemuste alusel. Tööandja peab rakendama abinõusid, et terviseriski vältida või viia see võimalikult madalale tasemele.

Töötajatele ja tööde korraldajatele tuleb anda suunised alajahtumise varaste tervisesümptomite äratundmiseks. Julgustage töötajaid peatama töö, kui nad tunnevad ennast erakordselt ebamugavalt, vajavad puhkepause, sest alajahtumisest võivad mõtlemisprotsessid olla häiritud ning seeläbi võib ohtu seada nii enda kui ka teiste tervise. ■

Päkapikkude

töökeskkond luubi all

Kuidas on võimalik, et päkapikud jõuavad advendiajal nii palju inimesi õnnelikuks teha? Eks selle taga on tõsine, järjepidev ning südamega tehtud töö. Kuid ka maagilise töö puhul on tähtis, et tähelepanu pöörataks ka töötervishoiule ja -ohutusele. Eesti Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandid Indrek Avi, Rein Reisberg ning Mari-Liis Ivask arutlesid, millised ohud võivad päkapikke varitseda ning annavad ülevaate päkapikkude tegelikust olukorrast ja soovitusi töökeskkonna muutmiseks.

Töövahendite valik on iga päkapiku tööelus kriitilise tähtsusega. Õiged töövahendid tagavad piilumise edu ja üllatuste kohale toimetamise efektiivsuse. Praegu valitseb päkapikkude töövahendite määratluses teadmatus. Rakmeid ei kasuta päkapikud juba ammu, see on eelmise sajandi ohutusabinõu. Nüüd kasutatakse liikumiseks piiristatud liikumisteid ning allakukkumise ohuga kohtadesse on paigaldatud ohutusvõrgud, mis päästavad päkapiku vigastusest. Käiguteed ja võrgud on loomulikult inimsilmale nähtamatud ning mõjuvad vaid päkapikkudele.

Arvestades kontinentide muutlikku kliimat on päkapikkude tervise jaoks väga oluline mitmekesine tööriietus. Päkapikk peab riietuma soojalt, et kehv suusailm neile liiga ei teeks. Samuti peab päkapikkude tööriietel olema mitu kihti ning riideid mitu komplekti. Soojadest siseruumidest külma kätte edasi-tagasi pidevalt liikumine ajab higistama ning märja pea või kehaga külma käes olles võib kergesti külmetada. Kuna päkapikud jälgivad laste käitumist nii korstnast kui ka põrandapraost, siis tasub neil kanda väiksema haarde- või hõõrdeteguriga riideid, siis on neil kergem liikuda. Eraldi reeglina

on päkapikkude riietusele nõue, et see peab olema punast värvi ja valgete ääristega.

Kuna Eesti talved on pehmemad, siis on päkapikkude lähetused siia ilmselt meeldiv kogemus. Jõuluvanal tööandjana tuleks jälgida päkapikkude töö- ja puhkeaega. Täpsemad reeglid selle kohta on kirjas töölepingu seaduses. Päkapikud ei ole direktiivi mõistes lähetatud töötajad, ainult kord aastas on neil tegu lähetusega, mida kompenseeritakse päkapiku päevaraha ehk 10 piparkoogiga.

Kuigi päkapikud on maagilised olendid ning tõsiselt viga ei saa, siis võib ka neil tööõnnetusi juhtuda. Kõik Eestis juhtunud päkapikkude tööõnnetused lahendatakse jõuluvana kui tööandja kontoris, ehk päkapikkude tööõnnetusi uurib Lapimaa Tööinspektsioon. Sellel asutusel on oma reeglid ja Eesti Tööinspektsioon nende tegevusse ei sekku. Tööinspektsioonile teadaolevalt on neil põhjalik uurimiskomisjon ning pädevad konsultandid, kes hoolitsevad selle eest, et päkapikkude töö oleks turvaline ja tervist hoidev.

Oma rasket tööd tehes puutuvad päkapikud kokku paljude ohtlike olukordadega. Näiteks on hiljuti jõulu-

Kuigi päkapikud on maagilised olendid ning tõsiselt viga ei saa, siis võib ka neil tööõnnetusi juhtuda.

vana kontoris sätestatud reegel, et koerte või kasside haardeulatuses olevatesse sokkidesse kingitusi ei panda. Kuigi päkapikud hoolivad kõikidest elavatest olenditest, siis kogemus on näidanud, et mõned loomad võivad väikeste sõprade peale ehmatada ning neile viga teha. Lisaks on aastaid olnud probleeme lund täis ja jääga kaetud aknalaudadega. Tööinspektsioon soovitab kõikidel, kes päkapikke enda juurde ootavad, lume aknalaudadelt ära pühkida, sest muidu on päkapikkudel tõsine libedusohu. Radiaator on päkapikkudele hea soojendus, sest need on valmistatud üldjuhul nii, et need ei põletaks. Kõige ohtlikum olukord päkapiku jaoks on siis, kui keegi proovib hiirelõksu abil neid kinni püüda. Kuigi päkapikud on maagilised olendid, kellele ei oletavalisest hiirelõksust mööda hiilimine mingi probleem, siis pigem tekitab see neis ebavajalikku stressi. Keegi meist ei taha ju tööd teha tundega, et neid ei hinnata.

Päkapikkudele tehakse perioodiliselt ka kehalisi katseid, kus kontrollitakse nende võimekust joosta pikki distantse, teha lõuatõmbeid ning kätekõverdusi. Kehvema füüsilise vormiga ja eakamaid päkapikke välitöödele enam ei suunata, sest need on füüsiliselt väga nõudlikud. Need, kes jäävad tulemustega lati alla, suunatakse kingikotte pakkima ning kirju lugema või sorteerima.

Eestis on olnud ka üks juhtum, kus päkapikk jäi tööülesandeid täites kuuse all piparkooki süües ja teed juues väsimusest magama. Päkapikk ärkas selle peale, et tema peale vajus kuusk. See tekitas talle

marrastusi ning kergemaid naha vigastusi. Kuna esmaabi andmist ei pidanud päkapikk vajalikuks, siis tekkis marrastuse tagajärjel infektsioon. Päkapikk oli töölt eemal ühe nädala, lamas voodis ning söi ohtralt piparkooke. Oleks vigastus desinfitseeritud ja plaaster peale pandud, ei oleks töövõimetust kaasnenu.

Eeltoodud väsimusest tingitud õnnetusjuhtum paneb küsima – kuidas on lood päkapikkude puhkusega? Päkapikkude põhipuhkus on suvel ja selle kestus varieerub vastavalt ametikohale. Ületundidest tekkivat väsimust väldivad päkapikud fikseeritud unetundidega.

Loomulikult on erandiks jõuluöö, mil üle maailma tuleb kingipakke kohale toimetada.

Kahjuks on päkapikkudel tuvastatud ka mõningaid kutsehaiguseid, mille kohta Lapimaa inspeksioon andmeid ei avalda põhjusel, et tööandja on selgelt teada. Päkapikkude tööga seotud haigused võivad tuleneda raskuste käsitsi teisaldamisest ning sama tüüpi liigutuste kordamisest pakkide ja postkaartide sorteerimisel. Ennetustegevustena on seega olulised puhkepausid, võimlemine ja lihasvenitused. ■



Küsimus – vastus

Lugeja küsib: Mulle pakuti võimalust minna jõulude ajal tööle jõuluturule müüjaks. Tööpakkumine tundub hea, aga muretsen sellepärast, et tööpäeva pikkus on üheksa tundi ja kogu aeg tuleb olla õues, ning detsembris on ju väljas külm. Kas sellisel hooajalisel tööol on ka oma nõuded, kas tööandja peab mulle näiteks sooja jope andma, kas mul on õigus saada puhkepause?

Vastab **Piret Kaljula**, Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant

Kuigi jõululaadal töötamine on ajutise iseloomuga, peab ka siin tööandja tuvastama tööga kaasnevaid riske ja võtma kasutusele meetmeid, et vältida võimalikke riske või vähendada nende mõju. Ka ajutise töötamise korral peab tööandja tagama töötajale ohutud ja tervist hoidvad töötingimused.

Selleks, et õues töötamine oleks töötajale talutav, tuleb talle väljastada tööks sobivad tööriided. Kuna laadal müümine eeldab vähest liikumist, siis peab ka riietus olema vastav. Kindlasti tuleb riietuse osana soetada paksu tallaga talvesaapad,

et jalad ei hakkaks ka pärast üheksa-tunnist töötamist külmetama. Teisest küljest ei tohi saapad olla liiga palavad, siis hakkab jalg higistama ning varsti ka külmetama. Sobivate tööriiete ostmine ei ole lihtne. Esimalt tuleb tuvastada, milliseid riided vaja oleks ja siis pöörduda riide müüja poole, kes oskab õigeid riideid soovitada.

Külma ja rõskuse vastu aitab sooja joogi pakkumine. Kindlasti tuleb läbi mõelda tualeti kasutamine. Lisaks tuleb töötajale ette näha puhkepausid, nii lõunapaus kui ka tööpäeva sisse arvatavad vaheajad pidevas püstises asendis töötamisest puhkamiseks. Töötaja peab teadma, millal tal on õigus neid vaheaegu kasutada. Kui töötaja töötab müügikohas üksinda, siis tuleb talle teada anda, millal ta võib müügikoha puhke-

pausiks sulgeda. Kui müügikohta sulgeda ei tohi, peab pauside ajaks keegi müüjat asendama tulema. Lisaks tuleb arvestada, et kuigi laadal töötamine on intensiivne hooajatöö, siis unustada ei saa ka puhkamist. Summeeritud tööajaga töötamisel peab töötaja igas seitsmepäevases vahemikus saama vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeaega. Samuti tasub arvestada, et tööpäeva pikkus ei veniks üle 13 tunni, kuna töötaja peab 24-tunnises vahemikus vähemalt 11 tundi puhata saama. Seega tuleb töö korraldada selliselt, et müüjad saaksid kasutada neile seadusega ettenähtud vaheaegu (lõunapaus ja puhkepausid) ning puhkeaegu. ■



Häid jõule või *häid pühi*?

Ettevõtetes ja asutustes käib vilgas jõulupidude korraldamine. Eelarve või üritustest pungil kalendri peale mõeldes arutatakse, kas korraldada pidu detsembris või jaanuaris ning mida panna lauale ja selga. Võimalik, et vastuse aitab leida hoopis arvestamine kultuurilise mitmekesisusega.

Maria Kütt

Tööelu kolleegiumi liige

Maailm on rohkem avali kui kunagi varem. Ühes kontoris võivad sattuda kõrvuti töötama nii kristlane, moslem, juut, õigeusklik kui ka budist. Kas kõigil on ikka jõulud, ja kui on, siis millal? Ja kas ja kuidas peaks sellega töises keskkonnas arvestama?

Erinevate rahvaste ja tõekspidamistega inimesi värbaval tööandjal oleks kindlasti mõttekas ennast usulise maailma üksikajadega kurssi viia. Arvukate veebilehtede kõrval soovitan süveneda Samuel P. Huntingtoni raamatusse „Tsiivilisatsioonide kokkupõrge“. Jagan mõned mõtted, mis võivad aidata kultuuriliselt keerulisemates olukordades ilmutada võrdset lugupidamist kõigi töötajate suhtes.

Korraldage pidusid uue aasta saabumise või ettevõtte sünnipäeva tähistamiseks, et rõõmustada võimaluse üle ühiselt uuele aastaringile vastu minna, viia ellu ühist missiooni ja äriplaani. Detsembris kõnetage töötajaid ja koostööpartnerit soovides: „Häid pühi!“, kontoriruumide kaunistamisel hoidke meeles valguse võitu pimeduse üle, eelistades valguskette miniatuursetele jõuluvanakujukestele.

Pakkuge pühadelaual erinevaid roogi. Sealiha pikka traditsiooni Eesti köögis ei saa alahinnata, kuid lisaks võiks pakkuda piimavaba taime-toitu või veel parem, lasta praed ja salatid kohalviibijatel endil üksikutest komponentidest kokku segada. Magustoiduks pakkuge tavapäraste koogikeste kõrval näiteks halvaad ja kuivatatud puuvilju.

Respekteerige ka neid, kes ei soovi ühestki pidustusest osa võtta, sest põhjuseks võib olla pühade tähistamine mingil muul ajal. Täiendavad vabad päevad detsembri lõpus on toredad, ja seadusessegi kirjutatud, aga võib olla, et teie kolleegid vajavad aega iseendale pigem näiteks maikuuks, et meenutada Buddha sündi, või oktoobris-novembris, et tähistada tulefestivali Divalit. Ülestõusmistki soovib õigeusklik kuukalendri kohaselt tähistada tõenäoliselt pisut hiljem kui suur reede seda ette näeb. Paindlike pühade juurutamine, kus töötaja saab võtta n-ö riigipühad välja just siis, kui temale sobib, on üle suure lombi kasvav trend.

Julgustage töötajaid oma pühasid kolleegidele tutvustama näiteks eripärase toidu, dekoratsioonide või jutustuste jagamisega. Mitmekesisus kasvatab mitte ainult tole-

rantsust, aga ka julgust uudistada ja proovida uut. Võib juhtuda, et tänu sellistele kohtumistele sünnivad innovaatilised ideed ja töötajad tulevad lihtsamini kaasa mistahes teiste muudatustega töös.

Kõigi eelnimetatud heade kavatsuste kiuste võib juhtuda, et ühel päeval laotab kolleeg lauale virna kristalle, riputab seinale plakati, mis teiste ilumeelt riivab, läidab ruumi puhastamiseks viiruki, mis astmaatiku köhima ajab, või pihustab armastuse nimel õhku punase ristiku lilleveet, mis kellelegi allergiahoo põhjustab. Ma tahan öelda, et mitmekesisusega arvestamisel on kusagil piir. Nagu mistahes muus konfliktiolukorras, tuleb lahendust otsida osapoolte vajaduste selgitamisest. Nii agnostikul, õigeusklikul kui ka mis tahes maailmavaate esindajal on õigus end töökohal hästi tunda. Pidustused, aga ka tööruumid, on osa organisatsiooni kultuurist, mis kujuneb kollektiivsete kokkulepete, normide ja käitumise tulemusena. Kuulake soovid ja selgitused ära ja otsige ühisosa, reguleerides vajadusel religioossete sündmuste tähistamise, aga ka sümbolite kasutamise nii töökeskkonnas kui ka riietuses, töösisekorra reeglitega.

Häid pühi! ■



Sihtkontroll

Erivajaduse ja vähenenud töövõimega inimeste *töökeskkond on pigem hea*

2017. aasta oktoobris viisid tööinspektorid Tallinnas, Pärnus, Tartus, Rakveres ja Valgas läbi sihtkontrolli ettevõtetes, mis tegelevad erivajaduse ja vähenenud töövõimega inimeste tööturule suunamisega, pakkudes neile kaitstud tööteenuse raames tuge avatud tööturule sisenemisel. Kontrolli eesmärk oli pöörata tööandjate tähelepanu turvalise töökeskkonna tagamisele igas etapis. Tähtis on, et erivajaduse ja vähenenud töövõimega inimeste töökeskkond oleks turvaline sõltumata tööpäeva pikkusest või töö raskusest.

Töötukassa kaitstud töö teenus on mõeldud inimestele, kes ei ole kohe valmis avatud tööturul tööle asumiseks, sest erivajaduse või tervise seisundi tõttu ei suuda nad töötada tavapärasest töötingimustes ning vajavad töö leidmiseks ja tööle asumiseks juhendamist. Teenust saavad inimesed on ühiskonnas nõrgem grupp ning avatud tööturule sisenemisel on oluline, et ka pikalt tööturult eemal olnud inimestele oleks juba esimesel töökohal tagatud kogemus, kus tööandja aitab mõista, et ohutu töökeskkonna loomisel on oluline roll ka töötajal.

Tööandja kohustus on tagada töötervishoiu ja -ohutusega seotud nõuete täitmine ning töötaja kohustus on osaleda ohutu töökeskkonna loomisel, mis seisneb tööohutuse ja töötervishoiu nõuete järgimises ja ohutute töövõtete kasutamises.

Sihtkontrollis keskenduti üldistele töötervishoiu- ja töökeskkonnalaaste nõuete täitmisele, mille keskmes olid erivajadustega töötajate

töökohad ja -tingimused. Töökeskkond on universaalne, ent samas vajab personaalset lähenemist. Näiteks abivahendiga liikuja puhul peab olema tagatud piisavalt avar töökoht ning takistustest vaba töölauda-alune, et töötajaka ratastooliga oma töökohas takistamatult liikuda saaks. Vaegnäijatele tuleb tagada arvuti koos punktikirjariba või lugemisprogrammiga. Samuti tuleb tagada, et ka nägemispuudega töötaja oleks töökoha võimalikest ohukohtadest teavitatud ning võimalusel lisameetmed kasutusele võetud.

Valimisse sattunud ettevõtete kontrollimisel ning tööandjatega vestlemisel ilmnes, et tööandjad ei olnud osanud mõelda, et erivajaduse ja vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel on ohutu ja tervist säästva töökeskkonna loomiseks vaja teha enam tegevusi kui tavatöötajate puhul. Erilist tähelepanu tuleb pöörata erivajadusega töötajate töövahenditele, töökohale ja sellele,

et töö tuleb kohandada tema kehaliste ja vaimsete võimetega.

Õigeaegne ja hästi korraldatud tööohutusalane juhendamine aitab ära hoida nii mõnegi tööõnnetuse ja võimaldab hoida töötajate tervist.

Kurb fakt on, et ikka veel ei teata, et kehtib kohustus määrata töökeskkonnaspetsialist, kes täidaks ettevõttes töötervishoiu- ja -ohutusalaseid ülesandeid. Töökeskkonnaspetsialisti olemasolu on kohustuslik igas ettevõttes ja organisatsioonis, olenemata selle tegevuse laadist või töötajate arvust. Just töökeskkonnaspetsialist on see, kes töötaja tööle asumisel viib läbi sissejuhatava juhendamise, tutvustab töötervishoiu ja -ohutuse tagamiseks ettevõttes rakendatavaid abinõusid, ettevõtte töökor-



raldust, töötaja õiguseid ja kohustusi, juhiseid ohtliku olukorra või tööõnnetuse korral käitumiseks ning suuniseid töökeskkonna saastamisest hoidumiseks. Õigeaegne ja hästi korraldatud tööohutusala juhendamine aitab ära hoida nii mõnegi tööõnnetuse ja võimaldab hoida töötajate tervist.

Sihtkontrolli käigus tuvastasid tööinspektorid, et tööandjad ei olnud oluliseks pidanud töötajate töökeskkonnaalast juhendamist – nii puudusid kirjalikud ohutusjuhendid 57% kontrollitud ettevõtetes. Siinkohal on oluline märkida, et kaitstud töö teenust saavad töötajad peaksid töötervishoiu ja -ohutusala juhendamist saama juba tööle harjutamise esimeses etapis. Tööandja näeb oma organisatsiooni tervikuna ning reguleerib erinevatel ametikohtadel tehtavaid tööülesanded ning seetõttu on just tööandja kohustus koostada ja kinnitada ohutusjuhendid tehta-

vatele töödele ning töövahenditele. Tööohutusala juhendamine peab toimuma juba enne töötaja tööle asumist.

Ohutusjuhendis peavad olema kõik tööga seotud ohutusalsed suunised ning ohutusjuhend peab olema koostatud töötajale arusaadavalt. On oluline, et tööandja kontrolliks üle, kas töötaja on ohutusjuhendist õigesti aru saanud. Kui soetatakse uusi töövahendeid, ettevõttes toimub tööõnnetus või juhtum, kus keegi peaaegu sai viga, aga õnneliku juhuse läbi oli tekkinud kahju üksnes materiaalne, siis tuleb ohutusjuhendit uuendada. Samuti tuleb juhendit uuendada siis, kui töökeskkond uueneb või töökorraldus muutub. Uuendatud ohutusjuhendi alusel tuleb töötajaid täiendavalt juhendada.

Enam kui pooltes kontrollitud ettevõtetes ei olnud korraldatud töökeskkonna riskianalüüsi. Töö-

keskkonna riskianalüüsi koostamine aitab töökeskkonna ohutegurid välja selgitada, neid hinnata ning seejärel nendega süsteemselt tegeleda. Riskihindamise käigus tuleb välja selgitada, mis võib erivajadusega töötajat tööl kahjustada ning vastavalt sellele ettevaatusmeetmed kohandada. Hästi tehtud riskianalüüs on tööandjale ja töötajatele mitmeti kasulik. Töötajad saavad teada neile töökohal mõjuvatest ohtudest ning oskavad abinõusid paremini rakendada. Tööandja saab korraldada tööd efektiivsemalt ning pikendada oma töötajate töövoimet, kindlustades sellega endale pikaajalise ning kogunud personali. Riskianalüüsi tegemisel saavad tööandja ja töötajad koostööd teha ja rääkida endale tähtsatest temadest. Tuvastatud probleeme saab varakult ennetada ning sellega kaasneb üldine töörahulolu ja motivatsiooni tõus.

Ilmnes, et tööandjad ei olnud

pööranud ka töötajate tervisekontrolli korraldamisele piisavalt tähelepanu. Taas oli põhjuseks ohutegurite hindamata jätmine ning tööandja selgituste kohaselt teadmatus, millistel juhtudel on vaja töötajate tervisekontrolli läbi viia. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töökeskkonna riskianalüüs, mille abil selguvad ohutegurid. Oluline on, et ohutegurite alahindamine töökeskkonna riskianalüüsis ei tohi olla eesmärk, sest niiviisi on töötajate tervis ikkagi ohustatud.

Esmane tervisekontroll tähendab tööandja korraldatavat töötaja esimese töötamise kuu jooksul tehtud tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures. Tööandja ei saa nõuda uuel tööle asunult perearsti tõendit, sest perearst ei teosta läbivaatust, mille eesmärk on selgitada välja töötaja tervisliku seisundi sobivus konkreet-ses tööolus. Süsteemse ja perioodilise tervisekontrolli eesmärk on välja selgitada, kas mõne töökeskkonna ohuteguri mõjul võib kujuneda mõni tööga seotud haigestumine.

Tõhus esmaabikorraldus hõlmab endas hästi läbimõeldud esmaabivahendite asukoha valikut ja märgistust, koolitatud esmaabiandjaid ning käitumisjuhiseid õnnetusjuhtumi korral tegutsemiseks.

Kui oht tervisele on olemas, siis on tööandja kohustus rakendada kõikvõimalikke abinõusid, et terviserisk oleks välditud või viidud miinimumini.

Toimunud sihtkontrolli fookuses olid ka liikumisteed ning neil liikumise ohtus. Tähtis on, et abivahendiga liikujale oleks tagatud piisav liikumisruum, liikumisteed oleks konarusteta ning teedel ei esineks takistusi. Kohad, kus töötaja võib end ära lüüa, tuleb märgistada kas vahelduvate kollaste ja mustade või valgete ja punaste triipudega – nii on töötajal võimalus aegsasti

võimalikku ohukohta märgata.

Sihtkontrolli käigus pöörasid tööinspektorid tähelepanu ka esmaabikorraldusele ning kahjuks tuli nii mitmelgi korral tõdeda, et ettevõtte tegevuskohas puudusid esmaabivahendid ning tähelepanu ei olnud pööratud esmaabikorraldusele ka laiemalt. Tõhus esmaabikorraldus hõlmab endas hästi läbimõeldud esmaabivahendite asukoha valikut ja märgistust, koolitatud esmaabiandjaid ning käitumisjuhiseid õnnetusjuhtumi korral tegutsemiseks.

Erivajaduse ja vähenenud töövõimega töötajatele loodud töötingimused olid üldjoontes head – iga töötaja võimeid ja oskusi arvestavalt oli välja valitud talle sobiv töö, mille tegemiseks oli piisavalt tööruumi ja sobivad töövahendid. Töökeskkond oli puhas ning vastas seaduses toodud nõuetele. Tööandjad suhtusid kaitstud töö teenuse töötajatesse tähelepanelikult. ■

Mis on kaitstud töö?

2016. aastal käivitunud töövõimereformi eesmärk on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil leida tööd avatud tööturul. Töötukassa on loonud mitu uut teenust, et pakkuda senisest rohkem tuge pikaajalise haiguse või puudega inimestele nii tööle saamiseks kui ka tööl püsimiseks.

Kaitstud töö teenus on mõeldud neile vähenenud töövõimega töötajatele, kes ei ole kohe valmis asuma tööle avatud tööturul, vaid vajavad oma terviseseisundi või puude tõttu pikemat ettevalmistust, ulatuslikku tööalast juhendamist ja sotsiaalset tuge. Kaitstud tööl saab iga

inimene teha võimetekohast tööd talle jõukohases tempos, sobivas ja erivajadusi arvestavas töökeskkonnas, kus talle on tagatud vajalikud ulatuses juhendamine, nõustamine ja abi. Kaitstud töö teenuse tulemusel peaks inimene hiljemalt kahe aasta möödudes olema suuteline

töötama avatud tööturul iseseisvalt või tugisiku abiga.

Eesti Töötukassa leiab kaitstud töö teenuse osutajad hankega. Praegu on Eesti Töötukassal 16 partnerit ning Eesti eri paikades tegutseb 37 kaitstud töökohta üle 300 kliendiga. Neist rohkem kui 40 on jõudnud

juba teenuse viimasesse etappi ehk töötavad teenuseosutaja toel avatud tööturul.

Kaitstud töö teenus jaguneb kolmeks etapiks, mis võivad kokku kesta kuni kakskümmend neli kuud. Esimese etapi tegevused toimuvad teenuse osutaja või sobiva tööandja juures, klient on samaaegselt töötukassastöötuna arvel, talle makstakse stipendiumi ning sõidu- ja majutustoetust. Samuti toimub kliendi töösuutlikkuse hindamine, tööoskuste õpetamine ja harjutamine, tööharjumuse kujundamine ning sobivate tööde leidmine, mida klient saaks kaitstud tingimustes teha.

Teises etapis töötab klient (temaga on sõlmitud töösuhe) teenuse osutaja või tööandja juures töökohal, kus on loodud kaitstud töö tingimused. Samal ajal aidatakse tal otsida tööd avatud tööturul. Kolmandas etapis liigub vähenenud töövõimega inimene kaitstud tingimustega töölt avatud tööturule tavapärasele töökohale ning teenuse osutaja tugi väheneb järkjärgult. Teenuse osutaja saab vajadusel nõustada tööandjat ja töökollektiivi, kuidas erivajadusega töötajale toeks olla ja millega peab tema juures arvestama.

Kaitstud töö teenuse tulemusel peaks inimene hiljemalt kahe aasta möödudes olema suuteline töötama avatud tööturul iseseisvalt või tugiisiku abiga.

Tööandjad, kes palkavad tööle vähenenud töövõimega inimese, saavad Töötukassalt taotleda palgatoetust (seda tuleb teha enne töölepingu sõlmimist). Palgatoetust makstakse 12 kuu eest töötaja tööle asumisest arvates, tähtajalise (vähemalt kuuekuulise) töölepingu korral töösuhte kestusest poole aja vältel, kuid mitte rohkem kui 12 kuu eest. Palgatoetus on 50% töötaja töötasust, kuid mitte rohkem kui töötasu alammäär. Samuti saavad tööandjad vajadusel taotleda tugiisikuga töötamise teenuse kasutamist, tööalaseid abivahendeid ning tööruumide või vahendite kohandamise kulu hüvitamist. ■

Meie inimene



Merike Karjaherm tunneb
Tööinspeksiooni läbi ja lõhki

Merike Karjaherm, Tööinspeksiooni finants- ja haldusosakonna juhataja, on Tööinspeksioonis töötanud 22 aastat. Kui Merike räägib, on tema hääles kuulda erudeeritust ning kehakeeles tunda enesekindlust. Kuigi intervjuud ajendas tegema fakt, et Merike lahkub Tööinspeksioonist, ei jää meie vestlusest muljet, et miski oleks jäänud pooleli, nagu töökohast lahkujatega tihtilugu jääb. Merikese töö on tehtud, ja hästi tehtud.

Miks olete otsustanud Tööinspeksioonist lahkuda?

Minu elus on käimas muutused. Minu kahel tütreil on noored pered, kus kasvamas väikesed lapsed ja vanaema abi on teretunud. Hea meelega toetan neid.

Rääkige neist lähemalt.

Mul on kaks lapselast, poisid, kes veel ei ole kaheaastaseks saanud, ja varsti on sündimas kolmas, tüdruk.

Lapselapsed tulid meie ellu üsna

hilja, olime abikaasaga mõlemad üle 60, kui saime vanavanemateks. Ootasime lapselapsi kaua, veedame nendega palju ühiselt aega ja oleme kokku kasvanud. Arvan, et noortel peredel võiks olla tagala.

Millised poisid on?

Naksis poisid (naerab). Üks poiss on meil rahvusvaheline, isa on inglane. Harjutab praegu kakskeelsust, õigemini on selle juba kergelt omandanud. Meiega suhtleb eesti keeles ja isapoolsete vanavanematega ing-

lise keeles. Nii palju kui poolteise-aastane suhtleb muidugi. Teise poisi juured on Tartumaal. Tema on tragi Eesti maakodus kasvav poisipõnn, kes juba teeb tutvust lasteaia rõõmude ja muredega.

Mis ajendas teid selle 22aastase perioodi oma elust lõpetama? Millised on teie ootused tuleviku suhtes?

Meil on tegelikult elus lisaks lastelastele veel üks proovikivi, nimelt ehitame koos abikaasaga endale



uut kodu. See saab aasta lõpuks valmis ja seega vajab veel sisustamist ja sisse elamist. Samuti vajab aed kujundamist.

Lahkumiseks on kõik põhjused eraelulised. Kõik kirjeldatud muutused vajavad aega. Ütleme nii, et eraelu hakkas tööd segama.

Kuulan teid ja mõtlen, et teie tulevik on helge, paljudele on see unistuste elu. Kas arvate sama?

Saan nüüd teha neid asju, milleks mul töö kõrvalt ei ole aega olnud. Ma olen selline inimene, kes ei suuda väga killustuda ja tähelepanu jagada, pean keskenduma ühele asjale. Kui ma olen tööle keskendunud, siis ma võtangi seda väga tõsiselt ja

sügavuti. Näen, et ei ole valmis tööelu ja eraelu väljakutseid ühildama.

Mulle tundub, et teil on traditsioonid ja juured väga tähtsad. Kas on nii?

Jah. Kodu ja perekond on see kõige olulisem. Tõeline kodutunne on ikka seotud armsa paigaga, kus on sinu lähedased.

See on väga lojaalne suhtumine. Lojaalsus peegeldub ka teie 22 aastase Tööinspeksioonis. Tänapäeval öeldakse, et kui oled üle 5 aasta ühe töökoha peal, siis on juba kuidagi halb. Mis te sellest arvate?

Tänapäeval on teistsugused põhimõtted, olen sellest aru saanud. Ega ma ei uhkeldagi oma 22 aastaga, see on lihtsalt välja kujunenud. Olen olnud huvitatud ka siit lahkumisest ja see võimalus on mul ka olnud, aga mingil põhjusel ma ikkagi viimasel minutil otsustasin ümber. Äramineku soov on siiski mingil ajal olnud ja kandideerin ning osutusin ka valituks. Aga kui tuli hetk, et pidi ütlema lõpliku jah või ei, siis otsustasin siia jääda.

Mis teid siin hoidis?

Eks see ikkagi oli stabiilsusesoov või kartus uue organisatsiooni ees. Olin ju ometi Tööinspeksiooniga niivõrd tuttav. Tol ajal ei olnud üle 5 aasta ühe koha peal nii-öelda imelik. Mis seal salata, kolleegid olid väga omaseks saanud. Inimesed sinu ümber on väga tähtsad.

Kuidas Tööinspeksioon nende 22 aastaga arenenud on?

Väga palju on muutunud. Esiteks olime alguses väga killustunud,

meil oli palju väikeseid kontoreid üle vabariigi, kes kõik olid iseseisvad üksused. Nüüdseks oleme arenenud ühtseks organisatsiooniks. Kui meil on ka praegu mitu kontorit, siis me ei ole pooltki nii killustunud. Oleme funktsioonipõhised, olles küll eraldi, aga moodustame terviku.

Kas on tunda ka mingit vaimset muutust?

Jah, võime seda mõningal määral seostada rahaga. Kui meile hakkas tulema Euroopa raha, hakkasid meil toimuma ka asutuseüleised koolitused, seminarid ja kokkusaamised. Need on olnud väga teretulnud, sest ühendavad meie inimesi. Iseisvuse algusaastatel oli meil ikka väga napp rahakott, omavahel asutuseüleiselt põhimõtteliselt ei olnudki võimalik suhelda.

Samuti on meie töötajad saanud hakata välismaal koolitustel käima ja see on neid tohutult arendanud. Vanasti olid välislahetused ainult kutsuja kulul. Nüüd saame tagada selle, et meie inimesed saavad meie rahadega käia ja vaadata ning õppida, mis välismaal nende valdkonnas toimub. Elu on ikka väga palju edasi läinud.

Rääkige üheksakümnendatest, need olid kindlasti põnevad ajad.

Meie Tallinna kontor asus siis Estonia puiesteel. Tööinspeksiooni keskus ja maakondlikud inspeksioonid olid struktuuris eraldiseisvad üksused. Väga palju oli sellel ajal sularahaga arveldamist. Isegi palka maksti sularahas. See toimis nii, et inspeksioonide juhatajad tulid Tallinnasse, said kotiga raha ja viisid selle oma inimestele. Seda pikalt

muidugi ei olnud, mõne aja pärast mindi üle juba pangaülekannetele. Eks see oli üsna ebatavaline.

Kas käidi suurte raha täis kottidega ringi?

Ega need kotid nii suured ei olnud, sest palgad polnud kuigi suured. Elu lihtsalt oli selline.

Tööinspeksioon on selline asutus, kelle kohta on vist kõigil oma arvamused. Kuidas see aja jooksul muutunud on?

Kõikidesse järelevalvega tegelevatesse organisatsioonidesse suhtutakse pigem kahtlvalt. Viimastel aastatel tunnen, et Tööinspeksioon on ajakirjanduses ja avalikkuses olnud rohkem nähtav mitte ainult enda sunnimehhanismide poolest, vaid ka teavituse tõttu. Vanasti oli järelevalve A ja O, nüüd on tööandjate ja töötajate teavitamine paremaks läinud ja seda märgatakse.

Püüame mainet tööandjate ja kogu ühiskonna silmis pidevalt parandada. Selleks on meil näiteks konsultandi teenus, kus ettevõtja saab

ise tellida endale konsultandi, kes hindab tema töökeskkonna seisut. See ei tähenda, et inspektor tuvastab rikkumisi ja teeb ettekirjutuse, vaid tööandja saab konsultandiga koostöös enda töökeskkonna korda teha.

Kuidas te Tööinspeksiooni sattusite?

Töötasin aiandusministeeriumis, siis edasi põllumajandusministeeriumis. Aiandusministeeriumi haldusalas olid näiteks aiandussovhoosid, kus tegeleti köögivilja- ja marjakasvatusega, samuti Tartu konservitehas, mis nüüd on Salvest.

Ministeeriumi töö oli väga laiialvalgus, seal ei olnud konkreetset. Tegin sel ajal ministeeriumi töö kõrvalt ka ühele väikesele asutusele raamatupidamist ja seda tehes mul isu vaid kasvas pühenduda vaid ühele konkreetsele asutusele. Kuna ma olin lõpetanud TPI-s raamatupidamise eriala, siis ma tahtsin ühte asutust, mis oleks mul justkui peo peal ja mille majandustegevust saaksin algusest lõpuni jälgida. Miks

ma peaksin tegelema 20 sovhoosi lasteaiaga või 15 maaparandusbürooga, nendega ei saa ühegagi põhjalikult tegeleda ja nende kõigi probleemidest oli pea võimatu aru saada.

Tööinspeksioon oli juba mõnda aega sel ajal raamatupidajat otsinud. See on selline amet, et päeva-pealt lahkumine tekitab keerulise olukorra ning pigem peab varakult teavitama, kui soovid ära minna. Nii oli ka tollane pearaamatupidaja varakult oma lahkumissoovi juhtkonnale teatavaks teinud.

Kuidas Tööinspeksioon on majanduslikult hakkama saanud?

Saame praegu oma raha riigieelarvest ja Euroopa sotsiaalfondi vahenditest. Vanasti saatsid ka mõned välisriigid oma materiaalsed abi, näiteks arvuteid, ja võimaldasid mööblit osta. Üldiselt on elu kogu aeg kasin olnud, palgad on olnud madalapoolsed ja see on jätkuvalt muret tekitav koht.

Kuidas raamatupidamise töö iseloom ajas muutunud on?

Meil ei olegi enam iseseisvat raamatupidamist, vaid see on konsolideeritud riigi tugiteenuste keskusesse ehk riik teeb asutuste raamatupidamist. See ei tähenda, et asutus peaks läbi saama ilma raamatupidamisalase kompetentsita, kuna dokumentatsioon liigub meie kaudu raamatupidamisse ja on meie poolt menetletud.

Algusaastatel oli ka arvuti olemas, see oli lihtsalt oluliselt suurem, kohmakam ja aeglasem. Raamatupidamisprogramme leidis samuti, funktsioone oli muidugi vähem

Merikese teeb õnnelikuks perekond, pildil koos mehe ja kahe tütreaga.



ning palju oli vaja käsitsi sisestada. Tänapäeval on riigitöötajatel iseteenindusportaali, kus töötajate andmeid saab väga automaatselt töödelda. Neid portaale on mitu ja kõiki neid peab haldama, see kuulub samuti minu paljude tööülesannete hulka. Ma ei oleks kunagi uskunud, et raamatupidaja töö läheb niivõrd arvutipõhiseks, andmete kandumine ühest kohast teise on täiesti automaatne. Aga see tähendab ka seda, et kui sa ühes kohas eksid, siis vale läheb liikuma.

Ütlesite, et raamatupidaja töö on selline, kus lahkudes on vaja palju üle anda. 22 aastat on ohjad teie käes olnud, kas mantlipärijale on kõik üle antud?

Ma ei anna midagi raske südamega ära, annan hea meelega kõik asjad üle, mida ma suudan järgmisele inimesele tutvustada. Selleks ajaks, kui see ajakiri ilmub (intervjuu toimus oktoobris – toim), on ilmselt kõik asjad minu mantlipärijaga läbi räägitud.

Mis teil viimastel kuudel plaanis tööl teha on?

Töötan samamoodi rahulikult edasi. Mul ei ole sellist tunnet, et mingi küsimus on kuuskümmend. Tean, kui keeruline on aasta lõpetamine.

Ma olen Tööinspeksioonis näinud väga erinevaid aegu, väga erinevat juhtimist ja mul on olnud väga erinevaid kolleege. Kõikidele nendele olen ma väga tänulik. Olen näinud kogu selle organisatsiooni muutumist ja arenemist läbi aegade, see on kõik väga põnev olnud, ma ei ütle seda niisama suusoojaks. Väga huvitav on olnud vaadata, kuidas asutus

22 aasta jooksul areneb. Seda võimalust ei ole paljudel.

Kuidas 31. detsembril oma viimast päeva tähistate? Toote kooki?

Tavaliselt toon kooki, kui midagi tähistada on. Mulle meeldib köögis toimetada, aga hobiks võib mul lugeda pigem aiandust. Köögis tegutsemine on rohkem eluline vajadus. Kui suur pere on koos, siis peab kõigile meelepärast valmistama. Seni on pereliikmed ja sõbrad olnud tänulikud toidunautijad, nii et valmistan hea meelega. Aiandus on hobi ja kohustus koos, kuna maja ümber on suur aed. Seega ka suur hobi.

Kuidas aiandushooaeg möödus?

Lilleilu nautides. Mulle meeldib rohkem iluaiandus ja lilled kui juurviljakasvatamine. Lemmikuteks on tulbid, nartsissid, pojengid ja roosid. Neid lilli on mul aias palju, kui nad õitsevad, siis on justkui lillemeri.

Meil on maja juures terrass, mis on ümbritsetud roosidega ja kust avaneb vaade kogu aiale. Seal ma istun ja naudin oma lilli, enamasti ka lasteks pere ja sõbrad. Lisaks lilleilule naudime seal ka maitsvat toitu ja muud suupärast.

Milline vanaema te olete?

Hoolitsev (naerab). Enda arvates ma tegelen lastega palju. Tänapäeva suur erinevus võrreldes selle ajaga,



Merike koos abikaasa ning kahe lapselapsega.

millega minu lapsed kasvasid, on see, et vanematel ja vanavanematel on palju rohkem aega lastega tegeleda, sest igasugust olmet on minu meelest vähem. Kõik on emadele kergemaks tehtud – mähkmemajandus, toidutegemine ja kõik muu tüütu. See on tore, sest nii leiab rohkem aega pisikeste jaoks.

Mida teile kõige rohkem lastega meeldib teha?

Nad on veel väikesed, mistõttu põhiline meelelahutus on praegu mänguväljakul käimine. Meil on lähedal väga suur mänguväljak erinevate atraktsioonidega. Vahel istun ise kuskile toru sisse, et laps liiga suure hooga järgmise atraktsiooni vastu ei lendaks. Kujutan ette, et kõrvaltvaatajale võib see päris koomiline tunduda. Liigume ka looduses. Keila-Joalt saime koos tore elamuse.

Kas lapsi hellitate ka?

Muidugi hellitan, kõvasti hellitan. ■

Kriss Soonik-Käärmann, pesudisainer

Mis oli teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Päris esimene kontoritöö oli mul Londonis Madame V nimelises pesufirmas. Enne seda polnud ma üheski pesufirmas töötanud. Astusin esimesel päeval kontorisse sisse ja nägin ühel pool pesus naisi, teisel pool politseinikke. Mõtlesin, et kuhu ma täpselt sattunud olen ja mis siin toimub. Tuli välja, et modellid olid kontoris uute pesumudelite proovimiseks ja öösel olid neil kontoris vargad käinud. Sain aru, et telgitagused ei olegi nii glamuursed.

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

Käitu teistega nii, nagu sa tahad, et sinuga käitutakse. Ükskõik mis positsioonil sa ka ei ole, alati peab olema viisakas ja ennast selgelt väljendama.

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

Ole julgem! Julge mõelda ja öelda.

Palun nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.

Vastupidavust, koostöövõimet ja sellest rõõmu tundmist.

Milline on olnud teie kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Ühes Londoni pesufirmas oli minu ülemuseks prantslanna, kes maandas kõik oma pinged minu peal. Ma ei tahtnud tööle minna, sest teadsin, et ükskõik kui palju vaeva ma ka ei näe, leiab ta põhjuse mind noomida või läbi sõimata. Reede

õhtuti läksin tavaliselt nuttes koju, sest ta eesmärk oli ka minu nädalavahetus ära rikkuda. Mis aga selle loo kõige kurvemaks tegi, oli see, kuidas personaliosakond üritas meid lepitada, kasutades mõlemalt saadud konfidentsiaalset infot. Kui ma selle ära tabasin, sain aru, et pean enda eest hoolitsema. Andsin lahkumisavalduse sisse ega vaadanud kordagi tagasi.

Missugused teised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?



Mul on lihtne reegel nii endale kui ka oma kolleegidele – asjad peavad lihtsalt tehtud saama. Inimvõimel on piirid, nii et seades realistlikke eesmärke ja samm sammu haaval rahulikult nende poole liikudes on võimalik selles kiires ja hullumeelses maailmas toime tulla.

Millise(d) soovitus(e)d annaksite alustavale ametikaaslasele?

Küsi, kõike ja kõigilt. Nii saab kõige kiiremini adekvaatse pildi olulistest asjadest. ■

Napo tänab lapsi joonistuste eest



Tööinspeksioon koos oma hea sõbra, rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu kõneisiku Napoga kutsusid Eesti lasteaialapsi osalema joonistuste näitusel, mille teemaks oli „Minu tulevikutöö“ ehk kelleks tahad saada ning kuidas teha seda tööd nii, et õnnetusi ei juhtuks. Panime saadetud piltidest kokku vahva näituse. Esimesena saavad seda näha Euroopa Liidu eesistumise raames toimuvast töötervishoiu ja tööohutuse konverentsist osavõtjad.

Kokku saadeti meile 642 joonistust ja pilte saatsid lapsed 61 lasteaiast.

Enim tahavad lapsed saada politseinikuks või juuksuriks, popid on ka erinevad loomadega seotud ametid. Samuti tahetakse saada lauljaks, (hamba)arstiks, sõduriks, sportlaseks, tantsijaks, müüjaks, remondimeheks jne. Mitu last tahtis saada emaks või isaks, kuid oli ka uuema ajastu karjäärisoove nagu juutuuber, Disney filmitegija, kosmonaut, telerimängupoe müüja või teadlane. Lapsed jälgivad ka ümberringi toimuvat tähelepanelikult ja nii soovitigi saada näiteks varjupaiga juhatajaks või politseinikuks, et kaitsta inimesi kurja eest.

Napo ja Tööinspeksioon tänavad kõiki lasteaedu ja lapsi, kes võtsid vaevaks meile oma joonistusi saata. Kindlasti rõõmustavad konverentsi külalastajad üle kogu Euroopa teie piltide üle. Edaspidi loodab Tööinspeksioon sama näitust saata tuurile üle Eesti. Kui keegi soovib, et näitus ka teie kodulinna jõuaks, andke kindlasti Tööinspeksioonile teada!

Tööinspeksioon on ka varem laste joonistustest näitusi teinud, info selle kohta on siin <http://ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/ueritused/laste-joonistuste-naetus/>



Tööinspeksioonis on palju töötajaid, kes teevad iga päev tööd selle nimel, et Eestis oleks ohutu tööl käia. Igaühel on oma ülesanne – kes käib vaatamas, kuidas tööd tehakse, kes annab nõu, kuidas teha tööd nii, et emad-isad jõuaksid ikka tervelt ja rõõmsalt töölt koju.

Meie kolleeg Napo käib aga lastele rääkimas, miks ohutus on oluline. Mäng on väikese inimese töö ja seda peab samamoodi ohutult tegema. Seda käibki Napo oma väikestele sõpradele lasteaedades rääkimas.



Rohkem infot Napo kohta leiata
kodulehelt:

www.napofilm.net

Kui soovite, et Napo tuleks ka teie
lasteaeda, siis saatke kiri e-posti
adressile ti@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee