

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

SÜGIS 2022

*Suulise
töölepingu
tõendamine*
lk 36

*Töötajatele tuleb
jagada rohkem* infot
nende õiguste kohta
lk 33

*1. augustist peab
töötaja tagama,
et töötamine
või teenuse
osutamine teise
tööd andva isiku
juures ei ohusta
tema enda ega
teiste elu ja tervist*
lk 32

Kuldar Väärssi –
täistunnibussist kaitserobotiteni
lk 10

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SÜGIS 2022

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Aadress: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Ilona Leib

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Hille Saluäär

Küljendus: Triin Peterson

Fotod: Rait Tuulas, Sven Tupits, Grete Veedla, Alexela, Vesilind, Kairi Haga erakogu, Ave Posti erakogu, Kalev Smidti erakogu, Katri Jürine erakogu, Lea Randmaa erakogu, Kaja Niinlaupi erakogu, Grete Kaare erakogu, Juhan Särgava erakogu, Tööinspeksioon, Shutterstock, Freepik

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor kuni 30.06.2022; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektor alates 1.07.2022; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni meedianõunik; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Katri Jürine**, AS Thermory personalijuht; **Erkki Laugus**, Kaubmaja AS tegevdirktor; **Marvi Roosaar**, Päästeameti personalitöö talituse juhataja; **Kadi Metsmaa**, Esplan OÜ tegevjuht; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja.

Ajakirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias viitega ajakirjale Tööelu. Ajakirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda toimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud ajakirja tellimisel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

Ajakirja saab tellida ja lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee

Sisukord

Muutused ja nakkav ärevus.....	3
Uudised.....	4
Igaühe panus heasse töökeskkonda.....	6
Kuldar Väarsi tee täistunnibussist kaitserobotiteni	10
Väikeste toidupoodide sihtkontroll: töökeskkonna riskianalüüsid tuleb hoida ajakohasena.....	18
Tehnoloogiaõpetuse klassist saab laps oskused kogu eluks.....	20
„Rakett69“ turvaline start.....	22
Noored tööle.....	24
Küsimus-vastus.....	25
Välismaalaste töölevõtmine.....	26
Kord inspektor – alati inspektor Kaja Niinlaup.....	28
Töölepinguseaduse muudatused kaitsevad töötajat ebasoodsa kohtlemise ja teadmatuse eest.....	32
Kuidas uute teavitamiskohustustustega korrektselt toime tulla?.....	34
Töötasu nõue suulise töölepingu alusel.....	36
Tööelu 7 hetke: Juhan Särgava – põline põllumees Saidafarmist.....	38



Hea töökeskkond algab alati
tegelikele oludele vastavast
riskianalüüsist **lk 18**

Muutused ja nakkav ärevus

Hiina vanasõna ütleb, et kui muutuste tuul puhub, siis ehitavad ühed müüre ja teised tuuleskeid.

Muutused on meie elu loomulik ja paratamatu osa, sest ka me ise muutume päevast päeva. Samas tekitavad muudatused osades inimestes ärevust ja seejärel hirmu. Käesolev aasta on olnud ja on jätkuvalt muutusterohke. Ebakindlust tuleviku ees ning ka ärevust ja hirmu on kahjuks järjest enam.

Ärevust kogevad kõik inimesed. See on meie keha reaktsioon ohu tajumisele ja olulistele sündmustele. Ärevus valmistab meid ette ohuks ja aitab kehal valmistuda ohuga toimetulekuks. Tõises olukorras võib ühe inimese ärevus muutuda kiiresti kogu meeskonna probleemiks, sest ärevus on kahjuks nakkav.

Dr Judson Breweri raamatust „Ärevuse lahtiharutamine“ mainib autor, et psühholoogias kutsutakse emotsiooni kandumist ühelt inimeselt teisele tabavalt sotsiaalseks nakkuseks. Meie enda ärevus võib elustuda või vallanduda pelgalt seeläbi, et vestleme kellegagi, kes on ärevuses. Pabistajate kartlikud sõnad on otsekui aevastuse pitsmed, mis maanduvad otse meie ajule, nakatades emotsionaalselt meie eesajukoore, mis seejärel paiskub lühisesse. Hakkame muretsema kõige pärast – olgu see pereliikmete võimalik haigestumine või töökohakaotus.

Inimene on aga tervik ja olenemata ärevuse põhjusest tulevad tunded

meiega kaasa ka töökeskkonda. Pidev hirm ja ärevil olek hakkab väga kiiresti mõjutama töö kvaliteeti ja töö tulemusi tervikuna. Tegemist on töökeskkonna psühhosotsiaalse ohuteguriga, mille ennetamise ja maandamisega peab tervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevalt tegelema tööandja. Kui juht märkab meeskonnaliikmes ärevust ja hirmu, tuleb esiteks välja selgitada selle põhjus ja seejärel püüda leida viisid, kuidas ärevust ja hirmu vähendada või järgmist korda isegi ennetada.

Juht üksi, töökeskkonnaspetsialist või ka kogu töökeskkonnanõukogu tervikuna ei saavuta tulemust, kui me ei õpeta ega toeta kogu meeskonda kolleegi ärevust ja hirmu märkama ning sellega teadlikult tegelema. Aga mis on teadlik tegelemine? Kas see, et lähen kolleegi lohutama ning toetama näiteks sõnadega „jah, sul on tõesti keeruline olukord“, „no mis teha, ta ongi selline inimene, kõik teavad ju“ või „kui teaksid, mida veel teised räägivad...“? Üsna suure tõenäosusega teete hoopis karuteene, sest selline lähenemine toidab kolleegis juba niigi tärpanud ärevust. Võib ka juhtuda, et sellise „toetava“ vestluse tulemusel on ühe hirmul kolleegi asemel juba kaks. Meeles tuleb pidada, et oskamatu abi võib olukorda sootuks halvendada. Ärevil ja hirmul inimese toetamise tegelik eesmärk peaks aga olema ärevusega toimetulek ja kohanemine.

Üks võimalus nii enda kui ka kolleegide abistamiseks on kasutada peaaasi.ee lehel lihtsalt ja kiirelt saadavaid juhtnõure. Muu olulise ja asjakohase hulgas on lehel juttu meie mõtete suurest jõust. Ärevuse foonil kujunevad mõtted, mis kirjeldavad meid iseendale teistest nõrgema ja kehvemana, maailma seevastu ohtliku ja hirmsana ning need mõtted hakkavad tekitama ärevust. Õnneks on sageli võimalik oma mõtteid muuta, neid suunata ja juhtida. Kui oled hakanud tähele panema ärevusega seotud mõtteid, on mitmeid võimalusi oma enesetunde parandamiseks.

Psühholoogilise toe ja abi pakkumisel ning töökeskkonna psühhosotsiaalsete pingete maandamisel ja ennetamisel kehtib sama reegel kui lennukis – õnnetuse korral tuleb hapnikumask kõigepealt endale näo ette panna ja alles seejärel asuda teisi abistama. ■



Meeli Miidla-Vanatalu
Tööinspekttsiooni peadirektor

Uudised

Septembris jätkuvad **töökeskkonnaspetsialistide koolitused**

Kahepäevasel koolitusel saavad töökeskkonnaspetsialistid täiendada teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Koolitusele on oodatud ka alustavad töökeskkonnaspetsialistid, kes soovivad saada töökeskkonna algteadmisi.

Koolitusel käsitlevad Tööinspektsiooni spetsialistid kõike töökeskkonna korraldusega seotut – töökeskkonna üldine juhtimine, töötajate juhendamine ja väljaõpe, esmaabi, tervisekontroll, riskianalüüsi läbiviimine (sh ülevaade füüsilistest, keemilistest,

füsioloogilistest, bioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest), isikukaitsevahendite valimine ning töö- ja puhkeaja korraldus. Infot ja gatakse ka tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimise kohta. ■

Koolitusele saab registreeruda Tööinspektsiooni kodulehel.

Luu- ja lihaskonna vaevuste ennetuskampaania

Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Ameti (EU-OSHA) üleeuroopalise kampaania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“ raames toimuvad augustis ja septembris seminarid Tallinnas ja Tartus, kus Tööinspektsiooni spetsialistid räägivad kaugtööst ning õigest töötamisest – nii vaimsest kui ka füüsilisest tööst. Septembris on esmakordselt õppuritele suunatud tööohutusseminar, mis toimub Tallinna Tehnikakõrgkoolis. Ürituste päevakava ning registreerimine on Tööinspektsiooni kodulehel.

Traditsiooniline novembris toimuv XXIV töetervishoiupäeva konverents on samuti pühendatud luu- ja lihaskonna

probleemide ennetamisele. Konverentsil antakse üle ka auhind „Hea töökeskkond 2022“.

Kampaaniaga juhitakse üle Euroopa tähelepanu luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamisele ning jagatakse teavet selle kohta, mida saab ära teha töötaja ise, mida tööandja, et vaevusi oleks vähem ja inimesed töötaksid tervist säästvalt kõrge vanuseni.

Luu- ja lihaskonna vaevused on üks kõige tavalisemaid tööga seotud terviseprobleeme Euroopas, see mõjutab miljoneid töötajaid ja läheb tööandjatele maksma miljardeid eurosid aastas. ■



Üleeuroopaline kampaania tuletab meelde, et luu- ja liigesemured vähendavad miljonite inimeste töövoimet, mida saaks hoida koormust vähendades.

Tööinspektsiooni *koduleht uuenes*

Juulis uuenes Tööinspektsiooni koduleht. Oluline info Tööinspektsiooni kohta ning vajalikud materjalid on nüüdsest veelgi paremini kättesaadavad.



Tööinspektsiooni uuenenud koduleht www.ti.ee pakub infot ja tuge headeks töösuheteks.

Hea töökeskkonna auhind *ootab* *kandideerima*

Tööinspektsioon tunnustab juba kaheksandat aastat järjest ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. Taotlused tuleb saata 23. septembriks Tööinspektsiooni.

Tunnustusega soovib Tööinspektsioon tõsta esile ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist. Neis ettevõtetes on tööandjad teadlikud riskidest, riskide analüüs on loimitud tööprotsessi, töötajate tervist mõjutavaid ohte hinnatakse pidevalt ning neid maandatakse kiiresti ja tulemuslikult.

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

Hea töökeskkonna tunnustusele pürgijatel tuleb vastata tööohutust ja töötervishoidu puudutavatele kü-



Tööinspektsiooni peadirektor Maret Maripuu andis hea töökeskkonna auhinnad 2021. aasta võitjatele. Fotol koos temaga ABB töötervishoiu, -ohutuse ja -keskkonna juht Balti riikides Kaspar Kreek, Elcogeni töökeskkonnavolinik Jana Logvina ja töökeskkonnaspetsialist Veera Mahhankova.

simustele ning tutvustada ettevõtte ohutussüsteemi toimimist.

Esmalt hinnatakse taotlust ning analüüsitakse Tööinspektsiooni infosüsteemis olevaid andmeid ettevõtte kohta (tööõnnetused, kutsehaigestumised, töövaidlused, järelevalve tulemused, väärteomenetlused). Hindamisel võetakse aluseks viimase kolme aasta andmed. Seejärel külastab ettevõtet Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant. Viimaks vaatab

komisjon läbi nii konsultandi koostatud kokkuvõtted kui ka ettevõtte kohta eelnevalt kogutud andmed ning otsustab seekordsed auhinnasaajad.

Auhind „Hea töökeskkond 2022“ antakse pidulikult üle töötervishoiu konverentsil novembris.

Eelmisel aastal said tunnustuse suur-ettevõtete kategoorias ABB AS ning väikeettevõtetest AS Elcogen.■

Loe lisaks ja kandideeri www.ti.ee/ennetus-ja-teave/uritused-ja-kampaaniad/ hea-tookeskkonna-auhind.



Igäühe panus heasse töökeskkonda

Karoli Noor

Lihne on öelda, et tööandja peab tagama meeldiva töökeskkonna, samas hindame töökohta tihti heaks või halvaks just kolleegide pärast. Töösuhe on aga ju kahepoolne – vastastikuste õiguste, kohustuste ja ka vastutusega. Kuidas jagada vastutust töökeskkonna eest ja aidata töötajatel vastutust võtta, arutavad Tööinspektsiooni peadirektor Meeli Miidla-Vanatalu, Alexela personalijuht Katrin Püks ja tööõiguse ekspert Heli Raidve.

Seadus on töökeskkonnas vastutuse jaotuse asjus üsna selge. „Kui räägime töökeskkonnast, siis esmavastutus on alati tööandjal. Tema korraldab tööd. Töötaja alub tööandja juhtimisele ja kontrollile. Siiski ei vastuta tööandja kõige eest. Töötajate vastutus erineb olenevalt positsioonist, sellega kaasnevatest eeldustest ja

oskustest,“ ütleb Tööinspektsiooni peadirektor Meeli Miidla-Vanatalu.

Tööandja saab aidata töötajal vastutust võtta. „Väga oluline on inimestele detaile selgitada ja neid julgustada. Samuti tuleb küsida tagasisidet. Meie teeme seda nii anonüümselt rahuoluküsitlusega kui ka personaalselt arenguest-

lusel. Kui töötajatelt ei küsi, mida nad mõtlevad, siis ei saa neid aidata. Eeldamine ei tööta, igäühel tuleb läheneda personaalselt,“ soovib Alexela personalijuht Katrin Püks.

„Tööandja peab vastutusest ja usaldusest rääkima kohe, kui inimene on tööle tulnud. Selgelt



tuleb läbi rääkida, mis on töötaja vastutuse piir, mida see tähendab ja kaasa toob. Selgitamist ja julgustamist on vaja korduvalt," sõnab Miidla-Vanatalu.

Töökeskond peab olema vaimselt turvaline

Selleks et töötajad saaksid parema töökeskonna eest vastutust võtta, peab olema organisatsioon avatud suhtlus. „Riigikogu menetluses on rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõu 504 SE, aga ka seadusest sõltumata on vaja luua avatud suhtlusega keskkond. Tööandja peab julgustama inimesi rääkima ja

probleeme välja tooma. Tuleb luua emotsionaalselt turvaline keskkond, kus probleemidest rääkimine on normaalsus," ütleb kogunud tööõiguse ekspert Heli Raidve.

Vaimselt turvalise keskkonna loomiseks tuleb välja selgitada töökeskonna psühhosotsiaalsed ohutegurid. „Meeskonnaga tasub ohutegurid koos läbi mõelda ja leida ka viisid nende maandamiseks. Näiteks tasuks kokku leppida, kuidas konflikte ennetada ja lahendada. Me Tööinspeksioonis oleme töökorralduse reeglitesse teinud suunise, et konflikti korral räägivad osapooled avatult läbi, mis meeldib ja mis mitte. Kui see ei aita, saab kaasata erapooletu kolleegi või organisatsioonivälise eksperdi," jagab Miidla-Vanatalu kogemusi.

Miidla-Vanatalu rõhutab, et tuleb leida ühisosa, mille nimel tegutsetakse, ja selle pinnalt edasi minna. „Iga töötaja vastutus ja töökultuur on siin ülioluline," ütleb ta.

Tööandja peab vastutusest ja usaldusest rääkima kohe, kui inimene on tööle tulnud. Me Tööinspeksioonis oleme töökorralduse reeglitesse teinud suunise, et konflikti korral räägivad osapooled avatult läbi, mis meeldib ja mis mitte. Kui see ei aita, saab kaasata erapooletu kolleegi või organisatsioonivälise eksperdi.

Heli Raidve sõnul on konfliktid normaalne nähtus igas töökollektiivis, aga tööandja peab oskama neid lahendada. „Kui konfliktiga tegelikult ei tegeleta, siis võivad need eskaleeruda kiusamiseks või kohtuvaidluseks. Kohtuvaidlused on aga igal juhul aeganõudvad ja kallid. Ennetusega on oluliselt odavam tegeleda kui kohtuvaidlustega," ütleb Raidve.

Kui konflikt jõuab kohtusse, võib murekohaks osutuda tõendite kättesaadavus. „Töökiusu võib olla raske tõendada ja kohtuasjade puhul on seega raske ennustada, kumb pool peale jääb. Paljud vaidlused on sõna sõna vastu, sest andmeid on keeruline koguda või piiravad andmete kasutamist seadused. Eesti Riigikohtus on aga 2019. aastal jõustunud otsus, et vestluse salajane salvestamine töökiusamise tõendamiseks oli õigustatud, kuna see oli isiku ainus viis töökiusamist tõendada," selgitab Raidve.

Samuti näitavad kohtulahendid, et ühekordne halvasti ütlemine ei ole veel töökius. „Ühes Pärnu maakohu vaidluses arutati olukorda, kus tööandja kasutas töötaja kohta kohatut väljendit. Kohus leidis, et tööandja käitumine oli taunitav ega avalda positiivset mõju töökeskonnale, kuid puudusid tõendid, et töötaja oleks nõudnud käitumise lõpetamist. Seega tasub töötajatel ka mõelda, kuidas näidata, et neile olukord ei sobi," toob Raidve näite.

Konflikt võib peegeldada kolleegi suuremat muret

„Meil on olnud üks selline juhtum, kus esmatasandi juht muutus ühel hetkel emotsionaalseks ja ütles avalikult kõva häälega

välja sobimatuid asju. Saime aru, et tegemist on läbipõlemisega ja suunasime ta kuuks ajaks puhkusele. Ta oli veendunud, et pärast puhkust tuleb tal ettevõttest lahkuda, sest oli kehvalt käitunud, kuid seda mõtet meil ei olnud. Piisava puhkuse, töölt mõneks ajaks eemal oleku ja omavaheliste vestluste tulemusena saime üheskoos töötaja stressiseisust välja ja koostöö jätkub tänaseni. Inimesi tuleb märgata ja hoida – inimesed on meie kõige kallim vara,” räägib Alexela personalijuht Katrin Püks.

Sellise eskaleerumise ennetamiseks on oluline kolleegi muret märgata. „Paljud tööandjad saavad töötajad vaimse tervise esmaabi koolitusele, et osataks kolleegi frustratsiooni ja ärevust vähendada ning enesekindlust kasvatada selliselt, et olukorrad ei muutuks agressiivseks, vaid minidaks leppimise teed. Väga oluline on ka otsese juhi toetus,” ütleb Miidla-Vanatalu.

Alexelas ennetatakse ja lahendatakse probleeme väärtuskommunikatsiooni kaudu. „Üks meie väärtusi on, et hoolime üksteisest ja käitume vastutustundlikult. Vastutustundlikult tuleb käituda nii klientide kui ka partnerite ja kolleegidega. Meie väärtused ei ole maha viksitud õpikutest ega ole saadud konsultantidelt, vaid need on meie oma inimeste loodud ja kõigile põhjalikult tutvustatud. Igaühel on õigus kolleegile öelda, kui see, mis kolleeg teeb, ei vasta väärtustele,” jagas Püks kogemust.

Tervise hoidmise mitu takku

Läbipõlemisest ja teistest vaimse tervise muredest räägitakse järjest enam. Seaduse järgi peab töötaja võtma vastutuse enda tervise eest ja teavitama tööandjat ter-

visest tulenevatest takistustest, sealhulgas vaimse tervise muredest. „Töötaja kardab öelda, et ta täna ei jaks või ei saa, sest on tohutu hirm näida nõrk ja kardetakse, et see annab aluse temast kui töötajast sootuks loobuda. Neil teemadel on vaja avatud suhtlust ja korralikku töökultuuri. Mitmed ettevõtjad on selle loomiseks appi kutsunud töösühholoogid või *coach*id või saatnud meeskonnaliikmed vaimse esmaabi koolitusele, et osataks hädas kolleegi märgata,” ütleb Miidla-Vanatalu.

Ka Alexela on töötajaid vaimse tervise teemadel koolitanud ning proovinud omalt poolt stressoreid vähendada. „COVIDi alguses sulgesid paljud organisatsioonid uksi ja koondasid. Selleks et meie inimesed koondamiste pärast ei muretseks, alustasime igakuiste infotundidega, kus rääkisime, kuidas meil läheb ja andsime infot. Samuti aitasime töötajatel COVIDiga seotud riiklikes juhendites orienteeruda. Inimeste paremaks mõistmiseks tegime ka kiirküsitlusi. Tihedam sisekommunikatsioon suurendas usaldust ettevõtte sees ja peegeldus hiljem rahuoluküsitluses,” selgitab Püks.

Hübrid- ja kaugtöö ajal on üha Levinum paindlik tööaeg. Seejuures on oluline tööandja ja töötaja vahel täpselt kokku leppida, millal on puhke- ja millal tööaeg. „Näiteks on igati sobiv teha kokkulepe, et töötaja töötab hommikul mõned tunnid, võtab päeval pausi ja õhtul jätkab. Oluline on, et mõlemad pooled oleksid korraldusega nõus ning oleks piisavalt ka seda aega, kui inimene saab päriselt puhata,” ütleb Miidla-Vanatalu.

Kui töötaja otsustab, et soovib puhkeajal töötada teise tööandja juures, ei tohi esimene tööandja

Seaduse järgi peab töötaja võtma vastutuse enda tervise eest ja teavitama tööandjat tervisest tulenevatest takistustest, sealhulgas vaimse tervise muredest. Mõningatel aladel on see kahjuks tavapärane, et pärast 24-tunnist vahetust ühe tööandja juures läheb töötaja otse teise tööandja juurde tööle. Selliselt töötamine ei ole vastutustundlik: tekivad vead, suureneb tööõnnetustesse ja ohuolukordadesse sattumise risk.

seda keelata. „Mõningatel aladel on see kahjuks tavapärane, et pärast 24-tunnist vahetust ühe tööandja juures läheb töötaja otse teise tööandja juurde tööle. Selliselt töötamine ei ole vastutustundlik: tekivad vead, suureneb tööõnnetustesse ja ohuolukordadesse sattumise risk jms,” selgitab Miidla-Vanatalu.

Tööandja saab inimest toetada

Miidla-Vanatalu sõnul on töö- ja puhkeaja eest vastutuse jagamine diskussiooni koht. „Võib arutleda selle üle, kas tööandja peab lapsevanemalikult töötajatel n-ö kätt hoidma. Ühest küljest on tore, et inimene ise enda eest vastutab. Teisest küljest tuleb arvestada, et tööandja roll on tööd korraldada ja inimressurssi juhtida. Samuti tuleb arvestada, et ületöötamisel võib olla laiem mõju ühiskonnale, sest inimese töövõime võib püsivalt väheneda, talle tuleb maksta

haigushüvitist ja võimaldada sotsiaalseid garantiisid. Rääkimata sellest, et läbipõlemisel on vahetu mõju inimese tööandjatele ja perekonnale," selgitab Miidla-Vanatalu.

Alexelas jälgitakse puhkuste pidamist ja tuletatakse juhtidele meelde, et oma inimesi puhkusele saadetak. „Inimeste hoidmine on väga oluline ja iga juht vastutab selle eest, et töötajad oleksid töövõimelised. Kui töötajad soovivad puhkusest loobuda, siis räägime nendega ja jälgime seda, et ikka puhataks," ütleb Püks. Samuti suhtutakse Alexelas empaatiliselt töötajate elusündmustesse. „Kui inimesel on kurb sündmus, näiteks lähedase surm, anname ta sustatud vabu päevi, sest sel ajal on raske tööl olla ja keskenduda," tutvustab Püks süsteemi.

Samuti toetab Alexela tervise mitmekülgset hoidmist ja parandamist. „Meie töötajate hüvede pakettis on tervisekindlustus, kuhu kuuluvad ennetavad tervisekontrollid ning mitmesuguste professionaalide konsultatsioonid. Inimene saab ise valida, kas soovib tervisekindlustust või spordikompensatsiooni. Ravikindlustus on üha populaarsem," räägib Püks.

Mõnikord tuleb langetada raske otsus

Selleks et kollektiiv võtaks vastutuse, on oluline vastavaid omadusi tähele panna juba värbamisel. „Värbamisel peame aru saama, millised on inimese uskumused ja põhiväärtused ning kas need sobivad meeskonna ja organisatsiooniga. Kui inimene on veendunud, et alati on probleemides süüdi teised, siis vajab ta küll abi, aga organisatsiooni ta sel hetkel ei sobi. Eriti positsioonile, kus tuleb tegeleda konfliktiolukordade lahendamisega," ütleb Miidla-Vanatalu.



Alexela meeskond suvepäevade rõõmsas melus. Ühistegevused aitavad luua usaldust meeskonnaliikmete vahel ja suurendavad ühtsustunnet.

Raidve sõnul on tööandjal kohustus jälgida, et töötaja töökeskkonda ei rikuks. „Tartu maakohus arutas üht juhtumit, kus inimene ei läbinud katseaega. Kohus ütles, et tööandja ei tohi lasta ühel töötajal rikkuda teiste töötajate õigust meeldivale ja toimivale töökeskkonnale. Katseaeg selleks ongi, et tööandja saaks hinnata, kas isik sobib oma isikuomadustega konkreetset tööd tegema ja meeskonnas töötama," räägib Raidve.

Samuti ütleb Raidve, et head erialased teadmised ja tööoskused

ei tähenda, et tööandja ei võiks hinnata töötaja isikuomadusi mitmesobivaks. „Oluline on aga see, et inimese juures jälgitaks töösse puutuvaid omadusi, mitte ei peetaks teda ebasobivaks isiklike eelistuste tõttu," rõhutab Raidve.

Kokkuvõtteks võib öelda, et töötaja ja tööandja vastutavad turvalise töökeskkonna eest ühiselt. Mõistlikum ja odavam on konflikte ennetada, kui neid hiljem lahendada. Kasulik on õppida teiste kogemusest ja vajadusel küsida nõu Tööinspektsiooni infotelefonilt. ■



Persoon

MILREM
ROBOTICS

Kuldar Väärsi tee
täistunnibussist
kaitserobotiteni

*Vestles Ilona Leib,
pildistas Rait Tuulas*

Millest sa mõtled kaitsetööstuse ühe valdkonna juhtiva ettevõtte tipus olles?

Töö nagu iga teine. Meil on Milremis kõik inimesed olulised. Milrem on täna seal, kus me oleme, tänu tublidele inseneridele, kes on olnud hästi nutikad ja töökad, ning tänu kõigile teistele inimestele, kes on võimaldanud jõuda meie klientide ja turgude ni. Ja ma ei näe, et minu roll oleks kuidagi erilisem kui teistel. Armas-tan öelda, et minu ülesanne on väga lihtne: luua visioon ja leida meeskonda minust targemad inimesed seda visiooni ellu viima.

Mis pilguga sa praegu maailma näed?

Globaalselt väga murettekitav. Jah, võib-olla on kaitsetööstusele tellimusi rohkem ja kaitse-eelarved suuremad, aga kõige selle kõrval oleme eelkõige nende kaitsetesse investeerivate riikide kodanikud ja see ei mõju hästi meie turvatundele. Siiski, olles NATO riik, ei ole meil põhjust muretseda. Me oleme kindlasti hästi kaitsitud ja paremas olukorras, kui me kunagi üldse olnud oleme. Inimlikult on andestamatu Venemaa brutaaus Ukraina sõjas. Venemaa on valinud tee, et tsiviilohvreid oleks palju – see ei ole juhus, vaid taktikaline valik, mida tsiviliseeritud maailm ei saa aktsepteerida.

Kas see on silmade avanemise aeg ülejäänud maailmale? Kas sa oled Venemaa jõhkrust ette näinud või on see kokkusattumus, et sa just selles valdkonnas arendusi teed?

Meil Eestis pole mõttemuutust vaja olnud, sest oleme kogu aeg teadnud, milline oht on Venemaa, aga Kesk- ja Lõuna-Euroopas on see tõepoolest olnud silmade avanemise aeg. Euroopas on sõda. Seni oleme robotikat arendades rääkinud, et see on heidutus. Heidutuse üks osa on võrdlus, mis varustus on sinul ja mis varustus sinu potentsiaalsel vasta-

sel. Me ei ole pidanud kunagi oma regioonis varjama, et kui me arendame kaitsevõimet, siis me arendame seda Venemaa vastu.

Kas nüüd on lihtsam rääkida Milremi mehitamata kaitselahendustest?

Kindlasti mõistetakse täna palju paremini, et peame oma inimeste elusid kaitsma, mõeldes nii kaitsevälasi kui ka tsiviilelanikkonda. Kõige parem kaitse on muidugi see, kui heidutus toimib, aga sealt edasi on kohe mehitamata robotsüsteemid, mis tekitavad distantse ohu ja oma riigi sõduri vahel. Selle vajalikkus on inimeste jaoks praegu selgelt arusaadavam. Et see tehnoloogia, mida me täna arendame, katsetame ja millega eksperimenteerime, ei ole õppustel kasutamiseks või missioonile minekuks, vaid see võib olla vajalik meie enda riigi kaitsmiseks. Ma ei pea siin ainult Eestit silmas. Eestist me küll ettevõtte alustasime, koduturuks peame Euroopat, kuid toimetame ka Kagu-Aasias, Lähis-Idas ja Ameerikas. Me oleme küll Tallinnas ja Tartus, aga ka Soomes, Rootsis ja Hollandis.

Kas kaitsevaldkond ja IT olid sündides sinu DNAsse kirjutatud?

Ma ei ole kaitseväge taustaga ega ole ka insener. Mul ei ole sünnipärast kutsumust sõjatehnikaga tegeleda. Milrem on olemas ja tegeleb maailmatasemel robotikaga sellepärast, et SEBE tõi Tallinna–Tartu liinile uued täistunnieksspressid. (Naerab)

Aastal 2012, kui ma olin SEBE juhatuse esimees, tegime otsuse võtta risk ja tuua Tallinna–Tartu liinile maailma tipp-tasemel bussid – meediakeskustega, suure istmevahega, hästi mugavad. Jäime lootma, et ehk see toob inimesed rohkem autost bussi. Toimis väga hästi, ja inimesed on siia maani väga rahul – praegu sõidavad need bussid Lux Ekspressi

nime all. Oma riskide maandamiseks otsustasime viia busside remondi Scania-sse, mille tulemusena SEBE töökojad jäid tühjaks. Mõtlesime, mida tühjaks jäänud töökodadega teha, ja leidsime, et peaks korraldama mingit lisategevust. Kaitseväge oli samal ajal välja kuulutama konkursi oma Pasi-soomukite remondi ja hoolduse jaoks. See oli suur avalik hange, milles osales ka tootjatehase Patria. Mõtlesime, et soomuk on suur, aga buss on ka suur, nii et kui suur see erinevus ikka olla saab.

Parim kaitse on see, kui heidutus toimib. Sealt edasi on kohe mehitamata robotsüsteemid, mis tekitavad distantse ohu ja oma riigi sõduri vahel.

Tuleb tunnistada, et kui ma esimest korda seda soomukit päriselt nägin, tõdesin, et pagan, ega see päris buss ikka ei ole. Aga pingutasime kõvasti, võitsime hanke, võites ka tootjatehast. Kaitseväge oli algul väga skeptiline. Patria kahtles veelgi enam, aga tõestasime aastaga, et kui tahata, saab bussiettevõtte suurepäraselt hakkama. Kaitseväge oli ka teenusega väga rahul. Sealt edasi hakkasime mõtlema, et kui teed tööd hästi ja oled kliendiga heas suhtes, on see stabiilne äri, kuid see ei ole skaleeritav. Hooldusäri on mõtet teha ainult kohapeal.

Siis hakkas analüüs, mis on see kaitsetööstuse äri, millega rahvusvahelisele turule minna. Jõudsim selleni, et maismaarobotika hakkab arenema samamoodi nagu droonid. Ja see oli aasta 2013. Otsustasime selles suunas liikuda. Esimest korda olime oma loominguga messil 2015. aastal.

Kuidas su haridus ja töökogemus on sind toetanud?

Mul on haldusjuhtimise haridus. Olen küll naernud, et ärge seda avalikku haldust õppige, sest lõpetades ei ole teil eriala. Arstiteaduskonda lõpetades oled arst, õigusteaduskonda lõpetades jurist, aga kes sa oled avalikku haldust lõpetades? Riigiametnik? Aga tegelikult andis see väga tugeva põhja majanduses, õiguses ja riigiteadustes, tekkis arusaam sellest, kuidas riik töötab. Siis on juba sinu enda otsustada, kuidas sa aluskive kasutad, et midagi teha. See on vabadus ja vastutus, muu

hulgas ise oma karjääri suunata. Kogemus riigisektorist aitab panna asju teise perspektiivi ja saada aru, kuidas riik toimib. Riigil on omad reeglid ja loogika ning erasektoris on palju lihtsam, kui sa ei suru peale asju, mis riigis kunagi ei toimi.

Ütlesid, et avar haridus paneb ka vastutuse oma karjääri kujundada. Kui teadlikult sa seda kujundanud oled?

Osalt olen seda ka teadlikult kujundanud. Nagu äriski, ma ei jäta kunagi võimalust kasutamata. Mõtlen enda jaoks läbi riskid, näen ette kõige hal-

vema stsenaariumi ja teen endaga teatud mõttes rahu, et isegi kui läheb nii halvasti, siis olen selleks valmis. Ma ei olegi öelnud uutele väljakutsetele ei, pigem neist kinni võtnud.

Kas ootad võimalusi või otsid neid?

Pigem loon võimalusi. Karjäärist rääkides on nii, et alati tee midagi rohkem, kui sinult oodatakse, ja ühel hetkel seda märgatakse. Eriti oluline on see karjääri esimestes etappides. Kui teed vaid nii palju, kui sult oodatakse, või natuke vähem, ei ole mõtet jääda võimalusi ootama.



Suurel osal Milrem Roboticsi robotite nii praegustest kui ka tulevikukasutajatest on puldist juhtimine või ekraanil teekonnajuhiste „klikkimine“ tuttav juba Playstationi või mobiilmängude mängimise ajast. Nüüd liigutavad need käsud mitmetonniseid roboteid.



Milrem Roboticsi robotid sobivad nii tsiviil- kui ka militaarülesannete lahendamiseks. TheMISe platvormile saab integreerida erinevat tehnikat ning sellega saab transportida varustust ja evakueerida vigastada saanuid.

Too mõni näide!

Pärast majandus- ja kommunikatsiooniministeriumis töötamist olin Elektriraudtees, nüüdses Elronis. Mulle on kalkultatsiooni ja analüüsitöö alati sobinud ja oskan seda teha. Hakkasin seal tegema tasuvusanalüüsi, mida keegi teine parasjagu ei teinud, aga neid oli tarvis. Selle tulemusel haldab Elron kogu rongiparki – see ei ole ainult minu teene, aga analüüsid näitasid, et riigil on mõistlik seda ise teha. Tuleb näha seda, mida on organisatsiooni või ettevõtte sees vaja ära teha, ja mitte lihtsalt juhtida tähelepanu, et see on paha või too on tegemata, vaid pakkuda end välja.

Kuidas sa Osula ja SEBEni jõudsid? Konkursi kaudu. Minuga võeti ühendust, et SEBE otsib endale tegevjuhti. Ma pole kunagi väljakutsetele

ei öelnud. Olin selleks ajaks seitse aastat Elektriraudtee ettevõttes töötanud. Hugo Osula leidis, et ma sobisin, ning meie koostöö oli väga hea ja kestis pikka aega. Hugoga saame siiani väga hästi läbi. Ma olen hästi palju temalt õppinud.

Mida?

Seda peegeldab inglisekeelne sõna *humble* – austus ja arusaamine, et sind oma meeskonna ja oma inimeste ei ole. Ka ettevõtjana saad aru, et kui sul ei ole ettevõttes neid inimesi, kes asju teevad, siis sa ei saa eksisteerida. See on siiani Osula käekirjas sees, et tema inimesed on tema jaoks olulised.

Mulle tundus ühel hetkel, et teil Osulaga läksid n-ö suusad risti?

Ei, risti nad ei läinud. Meil mõlemal oli kainen ratsionaalsust mõista, et

tahame teha erinevaid asju ja näeme riske erinevalt. Ja siis me suutsime väga kainelt ja kaalutletult lahku minna oma äridega. See oli 2017. aasta lõpus, kui jagasime Milremi kaheks: remondi- ja hooldusettevõtteks Milrem LCM, mis praegu kannab nime Milworks, ja robotikaettevõtteks Milrem Robotics. Osula ei tahtnud robotika riske, ja tõesti riske selles sektoris oli. Küll aga on ta valmis hooldusega kaasnevat teemadeks, mis on bussiarile lähedasemad.

Mina jälle nägin, et remondiäri ei ole see, millega ma tahaksin järgmised 10–20 aastat tegeleda. Siis me jõudisime selleni, et me mõlemad tahame seda osa, mida teine ei taha, ning saime omavahel ära jagatud. Sealt tuli ka minu algkapital, mida investeerida robotikasse.

Kuidas sa algkapitali kogusid? Kuidas saab tegevjuhist omanik?

Põhiline algkapital tuli remondiäri müügist. Oluline on mõista, et ma ei saanud kunagi SEBE omanike ringi ja selleks ei olnud ka mingit alust või ootust. Osanikuks sain kaitsetööstuse harus, mille olin nullist ise üles ehitanud.

Kas oskad ise programmeerida?

Ei-ei. Seda, et ülikooli ajal suutsin midagi HTMLis valmis kirjutada, ei saa programmeerimiseks pidada.

Aga palkad hästi suurt hulka insenere. Mida su insenerid teevad?

Programmeerivad hästi. Insenerid on praeguseks kokku 130, neist peaaegu pooled on tarkvaraarendajad. Aga meil on mehhatroonikainsenerid, elektriinsenerid, jõuelektronika süsteemiinsenerid – tegelikult on esindatud kogu diapason, mida on vaja, et sõidukeid arendada, testida ja toota. Esimestel aastatel osalesin ise töointervjuudel. Mina muidugi ei oska hinnata seda, kas keegi on hea insener, saan hinnata seda, kas ta on hea meeskonnaliige. Kasutame teste, mis aitavad aru saada, kas inimese enesehinnang ja oskused on tasakaalus. Meil on praegu väga tugevad keskastmejuhid ja otsesed juhid, kes tegelevad värbamisega, ning väga tugev personalimeeskond.

Kas Eestis on head insenerid?

Jaa, Eesti insenerid on väga tasemel ja töökad. Eriti kui räägime mehhatroonikast ja mehhaanikast, on nad väga nutikad ja tublid. Sama ka tarkvaraarenduses. Me toome teadlikult sisse täiendavat kompetentsi Rootsis, Soomest ja Hollandist. Meil Eestis ei ole sõidukitööstust mitte kunagi olnud ja see tähendab, et teatud distsipliin meie ülikoolid ei õpeta. Seda kogemust ei ole ja ei saagi olla, sest ei ole tööstust, mis sellega tegeleb. Ning taas kord – see ei ole etteheide ülikoolile. Meil

on süsteemiinsenerid, kellele üritame Põhjalast kompetentsi juurde tuua ja sellist kooslust tekitada, et noored Eesti insenerid ja tööstuskogemustega Rootsi insenerid saaksid teadmust vahetada.

Kuidas teadmuvahetus käib?

Meil on Rootsis, Soomes ja Hollandis tütarettevõtted, mis ei ole eraldiseisvad üksused, vaid laua, tooli ja kuvariga töökohad. Inimesed kuuluvad ühtsesse struktuuri. Näiteks süsteemiinseneride osakonna juht on Rootsis, süsteemiinsenerid on Tallinnas, Tartus, Helsingis ja Rootsis. Osakonna juht peab oma osakonda juhtima ka riikideülel. Sellist projekti ei ole, kuhu kuuluksid ainult eestlased või ainult rootslased. Kõik on rahvusvahelised koostööprojektid. Täna annab see meile selge tugevuse näiteks läbirääkimistel. Kogu minu austuse juures: kui Milremi poolt istuks läbirääkimistelaua taga viis eestlast ja räägiks, et teame kõike, mida kaitsetööstuses teadma peab, siis see ei kõla kõige usutavamalt.

Aga see tähendab ka seda, et töökeel ettevõttes on inglise keel ja ainuke koosolek, mis on eesti keeles, on juhatuse koosolek. Juhatuses on meil kolm eestlast, veel.

Töövorm on Teams. Ilma selleta meil ühtegi koosolekut ei ole. Muutus, mille Covid-19 tulek tõi, on toimunud, ja see tagasi enam ei pöördu.

Meenutan, et enne Covidit oli nii, et kui näiteks Tartu osakonnast pidi paar inimest osalema, siis mõtlesime sageli, et ärme hakka neid koosolekule kutsuma, vaid räägime pärast ära. Eos hästi vale mõte, mis täna pähe ei tuleks.

Olen nõus, perifeeria võidab tehnoloogia toetusest. Aga ütle, mida me kaotame?

Saan aru, kuhu sa oma küsimuse-

ga rihid. Mingi tunnetus jääb selle käigus puudu. Rootsised käivad siin ja meie seal ning kord aastas tulevad kõik kokku. Ma arvan, et oma meeskonna sees on võima-

Meil on mõte teha nädalas üks-kaks koosolekuvaba päeva.

Kui hommikul kaheksast öhtul viieni on koosolek, siis tekib küsimus, millal me tööd teeme.

lik sellest kuidagi üle saada, aga klientidega, eriti teatud regioonides, suhte loomine ilma kokku saamata ei toimi.

Pigem on suurem mure, et koosolekute kokkukutsumine on liiga lihtne. Et otseselt küll vaja ei ole, aga lisan need paar inimest ka koosolekukutsesse juurde. Lihtne on ka kutset vastu võtta, sest otseselt mingit muud asja sel ajal kalendris ees ei ole. Meil on mõte, mille me lähinädalatel ellu viime – teha nädalas üks-kaks koosolekuvaba päeva. Kui hommikul kaheksast öhtul viieni on koosolek, siis tekib küsimus, millal me tööd teeme.

Tulles tagasi positiivse poole peale: digitaalne töökultuur teeb võimalikuks meeskonna töötamise rahvusvahelises võrgustikus. Inimestel, kes töötavad Prantsusmaal ja Hollandis, ei oleks enne digiaega kuidagi olnud võimalust tunda end selle meeskonna osana. Peame vaatama, kuidas tuua töötamisele juurde isiklikku suhtlust.

Mida te tiimiüritustel teete?

Iga kuu on meil ühine sünnipäevade tähistamine, eelmise kuu sünnipäevapeol olid meil siin kuumalaines kohal jäätise- ja jääjoo-

gimasinad. Personalitiim üritab igasugu toredaid asju välja mõelda kogu aeg.

Perepäeval toodi kaasad ja lapsed tööle ning näitasime, mida teeme. Meil on noor kollektiiv, keskmine vanus 32–33, see tähendab ka seda, et meil on hästi palju lastega inimesi. Milremis on lastetuba, sest meil tohib alati tööle lapsed kaasa võtta. Enne Covidit oli see tunduvalt lihtsam, Covidi ajal keeruleine, aga nüüd hakkab see jälle vaikselt tagasi tulema.

Kas keegi hoiab siis neid lapsi?

Lastetuba on selles vanuses lastele, kes ise endaga hakkama saavad. Seal on mänguasjad ja võimalused toredasti aega veeta. Me sellistele asjadele kindlasti mõtleme.

Kuidas te Covidi üle elasite? Oli suuri muutusi?

Hästi raske hetk oli Covidi algus, kui pidime koondama. Meie äris oli drastiline muutus – kuhugi reisida ei saanud, müügiprojektid hakkasid venima. Selles mõttes oli valus muudatus, et pidime loobuma inimestest, kelle olime oma ettevõttesse töötamiseks välja valinud. Koondasime alla 10 protsendi, aga see oli sel hetkel vajalik otsus.

Kuidas sa tegid seda?

Eks tuli inimestega rääkida. Püüdsime neile ka uusi töökohti leida. Mõnelgi juhul võtsime ühendust ja soovitasime tublit inimest tööle. Isiklikult ja inimlikult. Sest ühel järgmisel hetkel tahaks, et need inimesed tuleksid meile tagasi. Kusjuures mõned neist ka tulid hiljem tagasi Milremisse, kui hakkasime uuesti kasvama. Aga tervikuna oli meil koroonaja töökorraldusega siiski lihtne, sest suurem osa meie töötajatest on insenerid. Kes võttis kaasa arvuti ja kuvari, kes ka tooli ja laua,

ning töötas kodust edasi. Mõnda inseneri nägid alles aasta aega hiljem.

Kas nad kontorisse tagasi ka tulid?

Eelmise aasta kevadel hakkasin tajuma, et nüüd on vaja, et inimesed tuleksid tagasi kontorisse, saaksid omavahel kokku ja räägiks sellest, mis filmi nad eile õhtul vaatasid või kus nad nädalavahetusel väljas käisid, kuhu matkama lähevad. Teamsi häda on, et ega keegi sulle ju ei helista ega küsi, et kuidas läheb. Reeglina helistatakse siis, kui on midagi vaja või midagi on valesti. Aga meie inimesed tulid kontorisse tagasi ja jätsime paindlikkust ka. Iga tiimijuhil asi on, kuidas ta tööd korraldab ning kui palju töökohta ja kodukontorit kombineerib. Mina eelistan kindlasti tööl töötada, sest mulle meeldib, kui päev on struktureeritud.

Mis põhimõtete järgi värbad?

Üks on oskuste ja kogemuste baasi olemasolu. Aga siis pead vaatama, kas see inimene sobib meeskonda – seda tehakse meil otseste juhtide tasandil. Äratundmise võime tekib aja jooksul ja isiklike kogemuste baasilt ning personaliosakond pakub selles tuge.

Sa oled selle ettevõtte loonud. Mis väärtusi oled silmas pidanud?

Esiteks peame olema avatud, innovaatilised, suutma mõelda loominguuliselt, n-ö kastist väljas, olema oma klindile lähedal. Me ei saa olla jäigad ja piiratud. Selles sektoris on väga oluline, et klient meid usaldaks. Kui kaitsevägi ühes või teises riigis

Teamsi häda on, et ega keegi sulle ju ei helista ega küsi, et kuidas läheb. Reeglina helistatakse siis, kui on midagi vaja või valesti.

meid ei usalda, siis meil ei ole ju lootust talle midagi müüa. Teiseks on usaldusväarsus vajalik ka ühiskondlikus plaanis – me lähtume roboteid ehitades eetikast, mis on ka meie kodulehel avaldatud. Alati on küsitud, et ega me tapjaroboteid ei ehita. Selge vastus on, et ei ehita. Me hoiame robotika ja relvasüsteemid lahus. Ja kolmas on meeskonnatöö ja meeskonnana kokkumängimine. Ei saa olla seda, et keegi on kõige targem. Peab olema ettevõttesisene kokkulepe, kuidas me asju teeme, ei saa olla iga nädal uut debatti, et kuhu ja kuidas läheme.

Aga me uuendame igal aastal äriplaani ja selles töös osaleb ettevõttest 40–50 inimest – see on umbes neljandik töötajatest. On kaasav teadmine. Teadmist on siin majas hästi palju ja nüüd on küsimus, kuidas see jõuab õigesse kohta selleks hetkeks, kui tuleb otsus langetada. Teisipidi tuleb otsus alati teha mingi hetke teadmise baasilt.

Kas Milrem Ukrainas juba sõidab?

Veel mitte. Rohkem ei saa kommenteerida.

Kuidas sa oled inimeseks jääda suutnud?

Ei oska sellele küsimusele hästi vastata. Minu jaoks ei ole see keeruline. See, mis rolli sa täidad mingis meeskonnas või mida sa teed, ei muuda seda, kes sa tegelikult oled. Olen ikka sama inimene, kes ma oma karjääri alguses olin. Jah, mingid oskused ja teadmised ja kogemused on aja jooksul juurde tulnud. Sageli küsitakse, millistest juhtidest oled eeskujuks võtnud. Minu seisukoht on, et väga kasulik on analüüsida, kuidas erinevad juhid mõtlevad, kuid lõpuks pead sa oma lähenemise kujundama oma tugevuste põhjal. Võib-olla suudad ajas oma nõrkusi vähendada, mingid asjad ringi mõelda, aga oma nõrkustest sa

Mina usun, et robotika on tulevikuvaldkond, mis aitab inimestel elusamat elu elada. Ohtlikud, rasked ja tüütud ülesanded täidab tulevikus robotika.

tugevusi kunagi ei tee. See tähendab ka seda, et juhtimisteooria, mis ühe juhi puhul töötab, ei pruugi sinu puhul üldse töötada.

Kus sinu tugevused on?

Ma ei karda võtta äririske. Tahan mõelda, et olen kaasav, kuulan inimesed ära. Tahan aru saada, kuidas inimesed mõtlevad. Mulle ei ole oluline, et mul oleks alati õigus. Meeskonnas on inimesi, kes on väga selgelt targemad oma valdkonnas kui mina. Ja ma ei häbene ka tunnistada oma vigu. Julgen vastutust võtta ja öelda, et olen eksinud.

Kas su naine ütleb, et sa oled muutunud?

Ma ei tea, peab tema käest kõrvalkabinetist küsima. Ta on meie personalijuht.

Armastus tööpostil?

Mul läks hulk aega tema veenmiseks, et ta tuleks siia seda rolli täitma.

Kust tippjuht üldse leiab sellise tugeva partneri?

Tegelikult me kohtusime tööl, aga juba Elektriraudtee ajal, sealt see niimoodi arenes. Meil on kolm toredat last.

Kas olete alati koos töötanud?

Ei. Kolm aastat tagasi, kui hakkasime jõudma esimesse suurde kasvufaasi, nägin, et mul on vaja personaliosakonda kindlasti sellist tugevat juhti, kes inimestega töötab nende isikupära arvestades. Ja muidugi

tahtsin sellesse rolli inimest, keda ma täielikult usaldan. See oli minu jaoks selgelt professionaalsetel kaalutlustel tehtud otsus, mitte isiklik soov, et minu abikaasa minuga koos töötaks. Kairi (Haga) taust oli kliendisuhete ja klienditeeninduse juht – ta sobib sellesse rolli väga hästi.

Kuidas sul avaliku tähelepanuga on? Mida Ernst Youngi aasta ettevõtjaks kuulutamine sulle tähendab?

Ma ei otsi tähelepanu, kuid kui see käib mõne kohustuse või tegevusega kaasas, siis ma saan sellega hakkama. Ütlesin ka Ernst Youngi galal, et ettevõtjana sa ei oota tänu, vaid teed oma asja sellepärast, et sa usud sellesse. Loomulikult on tore, kui keegi selle eest ka tänab. Aga ettevõtjana ei tee sa seda välise sära või tähelepanu pärast. Mina usun, et robotika on tulevikuvaldkond,

mis aitab inimestel n-ö elusamat elu elada. See tähendab, et ohtlikud, rasked ja tüütud ülesanded nii militaarrakendustes, kaevandustes kui ka põllumajanduses täidab tulevikus robotika. Mina ei arva, et 20 aasta pärast teevad inimesed neid töid, mida nad täna teevad. Inimesed jäävad rollidesse, kus on vaja loominguilisust ja rutiinivaba mõtlemist.

Mida tahaksid eelöeldule veel lisada?

Tahan rõhutada perekonna olulisust. Püüan olla väga palju laste ja perega, et anda neile seda aega tagasi, kui mind ei ole. Juuni jooksul olin Eestis alla kümne päeva. Loomulikult on tööl ja ettevõttes kõik väga oluline ning tulebki võtta vastutus seda maksimaalselt arendada. Kuid sealjuures ei tohi ära unustada seda, mis on päriselt oluline – ja see on perekond. ■



KAIRI HAGA

Kuldari abikaasa,
Milrem Roboticsi personalijuht

Kuidas Kuldar juhiks olnud aastatega muutunud on?

Kuldar on muutunud tasakaalukamaks ja diplomaatilisemaks,

kuid on ikka sama eesmärgikindel ja tulemustele orienteeritud nagu alati. Õnneks on inimesed, kellega ta koos töötab, jätkuvalt talle väga-väga olulised.

Ja mida olete avastanud temas tänu sellele, et koos töötate?

Kuna me oleme ka varem koos töötanud, siis midagi väga suurt ma avastanud ei ole. Arvan, et mõistan paremini tema töö olemust ja intensiivsust. Samuti mõistan selgemalt, et ettevõtte ja tema töö edukuse nimel tuleb mul kodustes asjades vahel ise koos lastega hakkama saada, et temal ettevõttega toimetada lasta. Mõnikord haarab see endasse nii puhkepäevad kui ka õhtutunnid. Distsantsilt oli seda keerulisem mõista. Koos töötades on see kuidagi loogilisem ja arusaadavam.

Sihtkontroll

Väikeste toidupoodide sihtkontroll: *töökesekkonna riskianalüüsid tuleb hoida ajakohasena*

Vaid 9% kontrollitud väikestest toidupoodidest olid nõuetekohaselt tööohutud. Tööinspeksiooni sihtkontroll tuvastas 108 väikese toidupoje peale 315 puudust. Ettekirjutusi tehti 55%-le kontrollitud ettevõtetest.

2022. aasta esimeses pooles kontrollisid tööinspektorid töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmist 108 väikeses, kuni kümne töötajaga toidukaupluses üle Eesti. Kontroll keskendus töötingimustele ning töötervishoiu ja tööohutuse korraldusele.

Koroona-aastatel sai kaubandussektorist kõige rohkemate tööõnnetustega sektor. Enim juhtus eelmisel aastal tööõnnetusi kaubandussektoris – 438, millest 346 olid kerged ning 92 rasked. Väga sageli oli õnnetuse põhjuseks libisemine, komistamine ja kukkumine – probleemid, mida saaks lihtsalt ennetada, kui hoida liikumisteed liigsetest esemetest vabad ning märjad ja libedad põrandad kohe puhastada ning kuivatada.

Suurt osa õnnetustest saaks ära hoida, kui töökesekkonna riske õigesti hinnata ja neid maandada. Hea töökesekkond algab alati tegelikele oludele vastavast riskianalüüsist. Kolmandikul kontrollitud ettevõtetest oli aga riskianalüüs tege-mata või täiustamata.

Kevadel kehtis Eestis veel avalikes siseruumides maski kandmise nõue. Kaupluste töötajad küll valdavalt kandsid maske, ent riskianalüüsides oli pahatihti maski kandmise vajadus jäänud ka-jastamata. Tööandjad peaksid tõsiselt läbi mõtlema, kuidas riske ajakohaselt hinnata ja võtta kiirelt kasutusele meet-med, mis kaitseksid töötajate tervist.

Puuduva või puuduliku riskianalüüsi kõrval oli probleemiks ka tervisekontrolli korraldus töötervishoiuarsti juures. Paljud tööandjad arvasid ekslikult, et kaupluste töötajatel on vaja vaid nakkushai-guste tervisekontrolli tõendit. Tegelikult tuleb töötervishoiuarsti juurde saata kõik töötajad, kes puutuvad kokku ohutegurite-ga, mis kaupluste töötajate puhul võib olla näiteks raskuste tõstmine, sund-asendid jmt.

Positiivsena märkisid inspektorid, et pea kõigis kauplustes olid töökohad kujundatud ergonoomiliselt ning töötajad said leida endale sobiva ja mugava tööasendi. Tunnustada tuleb tööandjaid ka selle eest, et valdavalt olid kaupluste liikumisteed takistustest vabad, seal ei olnud kaubakaste ega -aluseid. Küll aga oli mõnes kaupluses põrandate seisukord kehv – need olid ebatasased, auklikud ja konarlikud, kujutades ohtu nii töötajatele kui ka klientidele. Ohtlikud kohad olid sageli ka märgistamata.



Pooltes ettevõtetes polnud töötajaid korrektselt juhendatud ega välja õpetatud, kuidas raskusi teisaldada või tehnilisi abivahendeid kasutada.

Sihtkontrolli käigus külastati väikeseid toidupoode Harjumaal (52), Ida-Virumaal (17), Järvamaal (1), Läänemaal (3), Põlvamaal (4), Pärnumaal (8), Raplamaal (1), Tartumaal (10), Valgamaal (4), Viljandimaal (3), Võrumaal (1).

Sihtkontrolli tulemuste põhjal soovitage:

■ Kaupluste töökesekkonnas on komistamis- ja kukkumisohtlikud kohad sageli puudulikult märgistatud. **Ohtlikud kohad tuleb õnnetuste ennetamiseks märgistada ning vastavalt vajadusele ka märgistust uuendada.**

Kaupluste töötajad peavad palju püsti seisma ja liikuma, mis põhjustab suurt koormust nende jalgadele ja seljale. Sageli tuleb teisaldada ka raskusi, esinevad korduvad sama tüüpi liigutused ning kokkupuude bioloogilise ohuteguriga. Kõik need ohutegurid eeldavad töötervishoiuarsti poolt läbiviidava tervisekontrolli korraldamist. Paraku selgus sihtkontrollist, et nõuetekohast tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures ei tehta. Kaupluste töötajatel on nakkushaiguste kohta enamasti olemas küll tervisetõendid perearstilt, kuid tervisekontroll töötervishoiuarsti juures on



AVE POST
vanem-
tööinspektor

Kuigi sihtkontroll väikepoodides tuvastas ka puudujääke, soovin esile tõsta OÜ Enikal väikepoodi Lasnamäel, kus ühtegi puudust ei

fikseeritud.

Ainult kahe töötajaga poes täitis juhatus liige ka töökeskkonaspetsialisti kohuseid ning oli teadlik tööohutusest töökohtades. Töökeskkonna riskianalüüs oli asjakohane ning õigeaegselt esitatud. Üllatav oli see, et ettevõtte oli teadlik radooni taseme mõõtmise vajalikkusest – seda ei tea ka paljud suured ettevõtted. Tööandja oli iseteeninduse kaudu teavitanud Tööinspeksiooni nii töökeskkonaspetsialistist kui ka

määratud esmaabiandjast. Koostatud ohutusjuhendid olid asjakohased, töötajaid oli juhendatud ning juhendamised ja väljaõpe töökohtas korrektselt kirjalikult registreeritud.

Oli näha tööandja huvi selle vastu, et töökeskkonnas kõik hästi oleks, sest ta küsis ka palju küsimusi. Arutasime, kuidas oleks veel võimalik parendada olemasolevat töökeskkonda.

sageli korraldamata. **Tervisekontrollitöötavishoiuarsti juures aitab tööst põhjustatud tervisehäired avastada võimalikult vara, et vältida töötaja tervise edasist halvenemist.**

■ Töötajate tervishoiu- ja tööohutusalane juhendamine ja väljaõpe on ohutu töökeskkonna tagamisel väga tähtis. Asjakohane juhendamine ja väljaõpe aitab vältida õnnetusi ning vähendada tööga seotud haigestumiste tekke ja süvenemise riski. **Tööandjatel tuleb alustada asjakohase ja läbimõeldud ohutusjuhendi koostamisest, mis muudab juhendamise ja väljaõppe tulemuslikumaks.**

■ Vaatamata sellele, et eelmise aasta 1. septembriks pidid tööandjad kehtiva töökeskkonna riskianalüüsi esitama Tööinspeksioonile, selgus, et 29% kontrollitud ettevõtetest oli töökeskkonna riskianalüüs tegemata. Riskianalüüs on töökeskkonna korraldamise alustala, mis aitab välja selgitada töötajate tervist mõjutavad töökeskkonna ohutegurid ja võimalikud õnnetusohud. **Töökeskkonna riskianalüüs peab vastama tegelikule olukorrale ettevõttes ning riskianalüüsi tuleb uute asjaolude ilmnemisel uuendada.** Uued asjaolud on näiteks töökeskkonda lisandunud protsessid või tegevused või uued teadmised ohuteguri mõju kohta inimese tervisele. ■

ALLA ZAITSEVA

Liikuri tänavas kontrollitud väikekaupluse omanik, OÜ Enikal

Pean seda kauplust juba 30 aastat – avasime juulis 1992. Minu missioon on olla kogukonna pood – ega siia Lasnamäele Liikuri tänavale suurt keegi peale kohalike elanike ei satugi. Kunagi olime suuremal pinnal, nüüd oleme tegevust koomale tõmmanud, sest ühel pool on suur magistraal ja teisel pool Maxima. Aga olen siiski mõelnud pensionini vastu pidada.

Tööinspeksiooni kontroll oli väga

viljakas: asjatundlik, viisakas ja kaasa mõtlev. Minu jaoks oli oluline, et sain küsida nõu ka nendes asjades, mis mind praegu eriti huvitavad. Kuna meie pood asub soklikorruusel, siis pean alates 1. jaanuarist 2023 laskma teha radooni mõõtmise, et olla kindel selle ohutus tasemes. Pean seda poodi enamjaolt üksi ja oli väga meeldiv, et Tööinspeksioon inspektor mõtles minuga kaasa ja andis ka nõu, kuhu pöörduda mõõtmise tellimiseks. Kõik, mida Tööinspeksiooni kontrollis, oli meil korras – püüame tööd ikka nii korraldada, et meile etteheiteid ei oleks.

Tööandja kohustus on korraldada õhu radoonisisalduse mõõtmine tööruumis, mis asub kõrgendatud radooniriskiga maa-alal ja paikneb:

- maa all,
- hoone maa-alusel korruusel,
- hoone korruusel, mille välissein omab kokkupuudet pinnasega või
- hoone esimesel korruusel, kui maa-alune korrus puudub.

Vastavalt keskkonnaministri

30.07.2018 määruse nr 28

„Tööruumide õhu radoonisisalduse

viitetase, õhu radoonisisalduse mõõtmise kord ja tööandja kohustus kõrgendatud radooniriskiga töökohtadel“ paragrahvile 11 peab tööruumide õhu radoonisisalduse mõõtmine tehtud olema viie aasta jooksul alates maa-ala lisandumisest kõrgendatud radooniriskiga maa-alade loetellu. Tööruumide õhu **radoonisisalduse mõõtmine peab olema tehtud enne 1. augustit 2023.**

Rohkem infot Tööelu portaalist või Keskkonnaameti lehel.

Tehnoloogiaõpetuse klassist saab laps oskused kogu eluks

Intervjueeris: **Anett Maria Reinas**

Tänapäeva lapsed puutuvad millegi meisterdamisega esmakordselt kokku sageli alles põhikooli tehnoloogiaõpetuse klassis. Selleks et õppeprotsess oleks sujuv ja turvaline, peavad koolis olema kaasaegsed töötingimused ja tehnika, õpetaja vastutada jääb juhendamine ja ohutusreeglitest kinni pidamise jälgimine.

Põhiliselt tegelevad õpilased tööõpetuse tunnis mitmesugusest materjalist esemete valmistamisega. „Kuna lapsed kodus sageli enam tööriistu ei näe ja nendega ei meisterda, siis aina enam on tunnis neid, kes saavad siit oma esimese kogemuse. Puitu on kõige kergem töödelda, seepärast tegeleme suuresti just puiduga,“ räägib Mustamäe gümnaasiumi tehnoloogiaõpetuse õpetaja Urmas Kaljuvee. Kasutatakse aga ka metalli ja muid materjale. „Vanemates klassides peaksime meisterdama üha keerulisemaid asju. Siiski eelistavad lapsed teha

võinuge, mis ei nõua väga palju oskusi,“ ütleb Kaljuvee.

Mustamäe gümnaasiumi tehnoloogiaklassis on kindlad reeglid. „20-punktiline sisekord on justkui liikluseeskiri, mis aitab ära hoida raskeid õnnetusi,“ räägib Kaljuvee. Tema õpilased teavad, et reegleid tuleb austada. Eks aeg-ajalt leidub lapsi, kes tahavad reegleid painutada, ent siis on ka nende vabadused klassiruumis piiratud. Üldiselt kiidab õpetaja lapsi ja nendib, et masinate ja tööriistade kasutamine õpitakse kiiresti ära. „Neljanda-viienda klassi lapsed saavad lintsaega edukalt hakkama. Kogu töö käib aga õpetaja valvsa pilgu ja juhendamise all,“ seletab Kaljuvee.

Rakvere linna põhikooliõpilaste jaoks on valminud innovaatiline töö- ja tehnoloogiakeskus. Modernsed vahendid tagavad turvalise töökeskkonna ning seavad eeskuju ka teistele tööõpetuse klassidele. „Varem oli

sama koha peal Rakvere gümnaasiumi tööõpetuse maja, mis oli ehitatud 1960ndatel,“ rääkis Rakvere linna ehitusinsener Marianne Klopets.

Rakvere uue töö- ja tehnoloogiakeskuse ehitamisel pöörati suurt tähelepanu klassiruumide ohutusele. Majas on hea ventilatsioon ja aspiratsioonisüsteem, töölaudade juures on saepuru äratõmbe võimalus ja saab kasutada suruõhku. Ohutuse tagamiseks on klassiruumis hädaseiskamisnupp, mille abil saab kõik seadmed korraga välja lülitada. Metall- ja puutööklass on varustatud treipinkide, tislerpinkide, lintsaega, lihvide, puurpinkide ja palju muuga. Lisaks on keskus veel keraamikaahi, köök, eraldi ruum savitööde jaoks ning õppeklass, kus saab tegeleda käsitöö või robotikaga.

Puutööklassis omandavad õpilased esmased teadmised tööohutusest, seepärast on oluline, et klassiruumis

oleksid nõuetekohased töövahendid ja ranged reeglid – lapsed võtavad koolis toimuvast ju eeskuju. Kaljuvee tunnis käimine nõuab lastelt distsipliini: „Tööõpetuse tund valmistab lapsed ette tulevaseks tööeluks. Ühessegi ettevõttesse ei saa minna tööle oma reeglitega, peab järgima kehtestatud kodukorda. Nii ka minu klassiruumis.“ Nagu päriselus, võib ka koolis reeglite eiramine kaasa tuua raskeid tagajärgi. Seepärast tuleb juhenditest kinni pidada ja kus nõutud, kasutada isikukaitsevahendeid, näiteks maski ja prille.

Õpetajad peavad kontrollima, et tehnoloogiaklassi kõikide seadmete liikuvatel osadel oleksid olemas terved kaitsepiirded. Näiteks formaatsael peab olema nii kiilunuga kui ka sacketast kattev kaitsepiire, mida saab hõlpsasti kohandada vastavalt materjali paksusele. Puurpinkidel pöörlevatel spindlitel peavad olema kaitsepiirded, terituskäiadel kaitseesadised ja freespinkidel freesitera eest kaitseks kaitsepiirded jne. Seadmed, mis on kaitsepiirdeta ja mida ei kasutata, tuleks õpperuumist ära viia.

Lastel tuleb ka esemete lõppviimistluseks või puhastamiseks kasutada kemikaale. Kõigil kasutatavatel ohtlikel kemikaalidel peab olema olemas ohutuskaart ning nende pakendid nõuetekohaselt märgistatud, et oleks selge, milliseid isikukaitsevahendeid tuleb tööks kasutada. Õnnetusi aitab vältida või leevendada korrektsete ohutusmeetmete jälgimine ja isikukaitsevahendite kasutamine. Isikukaitse- ja esmaabivahendid peavad olema kättesaadavad kõigile, kuid neid tuleb hoida puhtas hoiukohas. Paratamatult tegijal juhtub – näiteks töö käigus võib silma sattuda võõrkeha, seepärast peab igas klassis kergesti ligipääsetavas ja selgelt märgistatud kohas olema silmaloputusvedelik. ■

Kuidas saab ohutumat?

- Seadme liikuv osa, mille vahele võib jääda kehaosa (nt käsi, jalg), juuksed või riideese, peab olema kaetud sobiva kaitsepiirdedega. Sobiv kaitsepiire ei põhjusta lisaohutu (nt ei purune), pole liiga keeruliselt/raskelt reguleeritav (pole vaja kasutada eraldi tööriistu) ega takista töötsooni nähtavust. Näiteks puurpingi pöörleva spindli kaitsepiire peaks olema läbipaistev ehk pleksiklaasist ja selle kõrgust peab saama reguleerida sõltuvat puuritava detaili kõrgusest ja puuri pikkusest.
- Kaitsepiirdeta töövahendite kohta on tööinspektoritele saadeti öeldud, et nii vanal seadmel pole kaitsepiiret kunagi olnudki. Sel juhul tuleb sobiv kaitsepiire seadmele juurde paigaldada või siis seade välja vahetada
- Seadmeid tuleb kontrollida enne kasutuselevõttu ning hiljem perioodiliselt, et veenduda nende ohutuses ja korrasolekus ning kavandada abinõusid riskide vältimiseks või vähendamiseks.
- Klassiruumis ei tohi olla ohtlike puutõõseadmeid, mida õppetöös ei kasutata. Ebavajalikud seadmed tuleb klassist ära viia, siis paraneb ka üldine heakord ja käiguteedel on liikumine vabam.
- Puutõõseadmetest paiskub sisseõhku puidutolmu, mis võib olla ohtlik kantserogeen. Puidutolmu sissehingamise vältimiseks tuleb paigaldada seadmele väljatõmbeventilatsioon. Ventilatsiooniseadmeid tuleb puhastada ja hooldada regulaarselt. Tööde korraldamisel tuleb võimalusel eraldada ohtlikumad töökohad ja tööprotsessid nii, et puidutolm ei ohustaks kõrvalseisjaid. Lehtpuidutolm võib olla ohtlik kantserogeen.
- Lisaks seadmeohutusele tasub

tähelepanu pöörata korralduslikele meetmetele, mis toetavad ohutuma keskkonna loomist – ohtlike seadmetega samas ruumis viibijate juhendamine, ohumärguannete kasutamine, esmaabivahendite ja isikukaitsevahendite kättesaadavus.

- Isikukaitsevahendeid peab hoidma kohas, kus need on kaitstud kahjustuste ja määrdumise eest ajal, kui neid ei kasutata. Nii kestavad nad kauem ja tagavad vajaliku kaitsetaseme. Hoiukohaks võib olla nii eraldi ruum kui ka selleks ette nähtud suletav hoiukapp. Näiteks tolmusesse keskkonda jäetud kõrvaklapid kulumavad kiiremini ja väheneb klapi materjali elastsus, mis on oluline kuulmiskanalite kaitsmisel.
- Isikukaitsevahendite desinfitseerimiseks peavad olema sobivad vahendid, et need enne järgmist kasutajat puhastada.
- Ohutuskaart annab võrreldes pakendiinfoga põhjalikuma teabe ohtliku kemikaali ja selle ohutu käitlemise kohta. Kemikaali ohutuskaardilt saab infot isikukaitsevahendite ja nende kaitseomaduste, terviseriskide ja esmaabimeetmete kohta. Seal on ka kirjas, kuidas kemikaali hoiustada ning milliste teiste kemikaalidega kokkupuudet vältida. Kemikaali pakendid tuleb märgistada nõuetekohaselt ning teave pakendis oleva sisu kohta peab olema kõigile üheselt arusaadav ja mõistetav.
- Kui silma võib sattuda võõrkeha või kemikaal, tuleb tagada võimalus kasutada silmadušši. Silmaduši asukoht tuleb märgistada asjakohase ohutusmärgiga ning see peab olema töökoha ligidal – kui kemikaal on juba silma sattunud, ei saa minna dušši teisest ruumist otsima.

„Rakett69“ turvaline start

Küsis **Ilona Leib**



Vastas
Kalem Smidt,
„Rakett69“
produtsent

Populaarne telemäng „Rakett69“ alustab 13. hooaega. Kuidas teie ülesanded valmivad?

Kogume oma teadustoimetusega mõtteid, mis teemadel ülesanded koostame. Jälgime, et oleks varieeruvust: füüsikat, keemiat ja bioloogiat, aga proovime integreerida ka humanitaarteadusi. Kui oleme tele- ja loovtiimiga kompromissideni jõudnud, valmib iga ülesande põhjalik kirjeldus: täpne ülesanne, ülesande kirjeldus, võimalikud lahenduskäigud, vahendid, sh isikukaitsevahendid, mida selleks on vaja kasutada. Mõnikord on ülesande lahendamiseks vaja kasutada ohtlike aineid või tegutseme tulega – kõik need ohud ja kaitsevajadused on kirjeldataud.

Esmalt teeb meie enda tiim kõik ülesanded läbi ja sellega seoses selgitab välja ka ohud või muud tähelepanu vajavad asjaolud. Kui katsemeeskond on ülesande kinnitanud ning peame seda noortele huvitavaks, siis kinnitame ülesande saate stsenaariumi.

Kuidas te noorte juhendamisega toime tulete?

Kui kohtunik annab ülesande ja tele-riis paistab, et meeskonnad asuvad kohe hoogsalt keerukat ülesannet lahendama, siis tegelikkuses järgneb sellele tavaliselt stopp. Võtame kõik

võistlejad eetriväliselt kokku ja veendume, et nad saavad ülesandest aru. Erioskusi vajavaid tööloike tutvustame võistlejatele enne saadet, näitame, kuidas mingit aparatuuri käsitseda ja kuidas ohutust tagada.

Näeme seejuures palju vaeva, et ülesandeid viimase hetkeni võistlejate ees saladuses hoida. Nii näiteks katame tihti enne ülesande lahendamist kanga või sirmiga ära selle, mis võiks anda vihjeid eesootavast ülesandest.

Kas ülesande ootamatuse ja juhendamise turvalisuse kompromiss tuleb lihtsalt?

Oleme loobunud liigselt kartmast seda, et mõne seadme põhjalik tutvustamine võib ülesande lahendusele liiga palju kaasa aidata, sest kõik on võrdses olukorras. Hullem on see, kui noored lähenevad aparatuurile ohtlike töövõtetega. Näiteks koostöös Ericssoniga andsime juhendmaterjalid juba eelmisel päeval kätte. Oluline, et võistlejad saaks aru, millega nad töötavad ja mis järjekorras peavad asjad käima. Aga ega me muidugi ülesannet ette kätte ei anna. See tuleb ikka salvestuse ajal.

Kuidas ohtlike ainetega seotud ülesandeid turvate?

Proovime juba ülesannete loomisel välistada ohtlike ainet kasutamist. Saame aru, et kuigi me võime kõik korduvalt läbi mõelda ja välistada ohtlikud olukorrad, siis inimese loovus on piiritu ja me ei suuda tegelikult kõiki võimalikke olukordi ette näha. Seega, parem karta kui kahetseda. Anname kasutatavatele ainetele küll nimesid, aga kui need ei muuda ülesandeid sisuliselt, siis asendame telemaagia käigus need ohutumate materjalidega.

Tegime ühte saadet koostöös Lennuakadeemiaga, kus imiteerisime lennuki kütuse paaki kaldenurga all. Ülesanne oli mõõta, kui palju kütust paagis on. Sealt tuli kurioosne näide, kus üks võistleja imes kütusemahutist ainet välja. Meie kohtunik Mart Noorma reageeris kiiresti ning selgitas nii võistlejale kui vaatajatele sellise lahenduskäigu ohtlikkust. Kuigi saates ei olnud kasutusel kütus, vaid vesi, tuleb ülesandeid ikkagi nende sisu järgi lahendada ja arvestada kõiki sellekohaseid ohutusnõudeid. Meie toimetajad on väga kogenud ning mõtlevad alati ohutusest kui es-



Suure sammu ohtude teadvustamises on astunud populaarne televõistlus „Rakett69“, milles osalejatel on alati korralikult isikukaitsevahendid olemas.

matähtsast. Tõtt tunnistades oleme mõned hullud ideed ka saatest kõrvale jätnud, et olla lõpuni veendunud, et see kõik on turvaline.

Mis siis saab, kui võistlejad on et-tearvamatud?

Eelmise hooaja ühe saate lõppmängu duellis oli ülesanne sulatada kiiresti jääd. See, kes esimesena saavutab mõõtesilindris vajaliku veetaseme, pidi võitjaks tulema. Võistlejatele oli selleks antud erinevaid vahendeid. Olime pannud lauale hunniku mutreid – metalli, mis juhib väga hästi soojust. Kui jää purustada ja mutrid sisse visata, on see üsna kiiresti kõik sulanud. Meie väljamõeldud ülesande lahendus ei tulnud pähekummalegi võistlejale. Peatasime

ülesande sel hetkel, kui nad hakkasid jää sulatamiseks švammi põletama. Võtsime vastu otsuse, et mõlemad võistlejad peavad saatest lahkuma. See otsus oli erakordne, sest seda ei ole „Rakett69“ saates kunagi varem juhtunud.

Milline on „Rakett69“ tulevik?

„Rakett69“ on Eestis väljatootatud formaat, võime seda au ja uhkusega esitleda. ETV kanalil algab 13. hooaeg ja esimene ekspordiprojekt on sealmaal, et Luksemburgi teadusagentuur soetas formaadi õigused. Sügisel teevad nad esimese avaliku ürituse, mis ei ole veel telesaate salvestus, kuid tutvustab sealsetele õpilastele saadet ning noortel on võimalik läbida teaduslabürinti.

Mis sind selle saate juures käivitab?

Loodame loodus- ja täppisteaduste õpet põnevamaks ja praktilisemaks muuta. Meil on tohutult hea meel näha, et Rakett69 märk ja missioon ulatub tänasel päeval ka juba telest kaugemale. Ülemistes Rakett69 Teadusstudios saavad nii kooligrupid kui täiskasvanud end proovile panna, lahendades „Rakett69“ stiilis ülesandeid. Covidi tõttu soiku jäänud huvihariduse lünga täitmiseks viisid AHHA keskus ja Rakett69 Teadusstudiod läbi üle-eestilisi õpihuvilaaegreid, milles osales üle 10 000 lapse üle Eesti. Siit on välja kasvanud vajalikud ja põnevad õppeformaadid loodus- ja täppisteaduste tarvis. Meie tiimil on suur usk teadmispõhisesse ühiskonda ja targa rahva jõusse. See mind käivitab ja töös hoiabki. ■

LÄBIMÕELDUS TAGAB TÖÖOHUTUSE

Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja Silja Soon ja töökeskkonna konsultant Piret Kaljula soovivad iga uut tööd ja ülesannet alustada võimalike riskide hindamisega.

Noorte ohtude ettenägemise võime on piiratud

Noorel ei ole ohtlike olukordade ette mõtlemise võime nii hästi arenenud kui täiskasvanutel. Seepärast peab täiskasvanu tundma vastutust ja mõtlema enne ise läbi töötamisega kaasnevad riskid ja eriti tuleb jälgida, kas ettevõetav töö noorele sobib. Kõige tähtsam, mis me saame noortele kaasa anda, on ohtude ette mõtlemise võime ja harjumus esitada küsimust: „Aga mis siis saab, kui...?“

Piret Kaljula meenutab ühe kutseõppeasutuse külastust. Kaks noormeest askeldasid üliväikeses ruumis. Ühel noormehel oli

peas kaitsemask ning ta puhastas ohtlikku kemikaali kasutades üht detaili. Teine noormees oli ninapidi juures, kuid ei kandnud midagi hingamisteede kaitseks. Juhendaja ei mõistnud – miks peaks, kui too teine noormees ei tee midagi, vaid on ainult juures.

Teises kohas olid õpilased käsipidi lakibensiini lahuses pintsleid puhastamas. Kõik kohad olid spetsiifilist lõhna täis, kuid õpetaja ei teadvustanud, et tegemist on ohtliku kemikaaliga ning seetõttu peaks kontakti niisuguse kemikaaliga igal juhul vältima.

Juhendajate vastutus

Mõlemad naised toonitavad, et noori juhendavad inimesed peavad alati pöörama tähelepanu õigetele ja ohututele töövõtetele.

„Olgu tegemist koduste tööde või töösuhetega, elu ja tervis on väärtuslik vara ning midagi tehes on oluline seda ohutult teha,“ ütlevad Tööinspektsiooni asjatundjad.

„Olin ühes malevas noortega tööohutusest rääkimas ja palusin neil mõelda läbi võimalikud ohud kivide korjamisel. Lapsed suutsid välja mõelda kõik riskid, mis kivikorjamisega kaasnesid: viskan kogemata sõbrale vastu pead, mullasest kivist eralduv tolm lendab silma, traktorile võib alla jääda, kivi võib jala peale kukkuda, päikesepiste võib saada jne. Ohtude vältimine algab nende teadvustamisest,“ toonitab Piret Kaljula ja lükkab ümber arvamuse, et noored otsivad ettekäandeid, miks mitte midagi teha. „Noored ei ole laisad, vaid toredad ja töökad. Selle poolt räägib ka asjaolu, et sugugi kõik tahtjad ei mahu malevasse ära,“ seletab ta.

Küll aga tuleb iga töö ohud eelnevalt läbi mõelda. Seda eriti noorte töötajate puhul, et nende esimesed töökogemused oleksid heaks alguseks pikale ja sisukale tööelule.

Kolleegiumi liikmelt

Noored tööle

Ettevõtte juhtide ja personalijuhtidena mõtleme iga päev, kuidas tagada töökohal järelkasv ning seeläbi ettevõtte jätkusuutlikkus. Üks hea võimalus on hakata varakult tegelema praktikantidega, kes hiljem ettevõttesse tööle jäävad.

Noored tööd ei karda, pigem väga ootavad, et neid koheldaks võrdset olemasolevate töötajatega ning neile antaks võimalus lahendada vastutusrikkaid ülesandeid. Meil oli ettevõttes sel suvel praktiliselt 21 noort, kellest kolm jäid praktika lõppedes meiega. Tööandjana saame tagada liikumise ühelt ametikohalt teisele ehk aidata töötajal oma karjääri planeerida. Seega on peaaegu igal aastal noortel võimalus tööle tulla ja jääda.

Kuidas noori ettevõttesse meelitada?

Möödunud aastal Fontese tagurpidi mentoriprogrammis osaledes sain kinnitust, et noored ei ole hukas, vaid vägagi motiveeritud ja pühendunud. Programiga liitudes oli mul ajakirjanduse põhjal tekkinud ettekujutus, et noortel on kõrged ootused, et panustada tahavad nad minimaalselt ning praktilisi oskusi neil üldse ei ole, kuid see muutis murdus. Õppisin oma *menteelt* digitooristade kasutamist, et lihtsustada ja parendada värbamisprotsessi, ning sain teadmisi, mis kanaleid kasutades jõuda efektiivselt õige sihtrühmani. Taas leidis toetust, et inimene oli, on ja jääb sotsiaalseks olendiks, keda kannustab uudishimu ja kes samas vajab mõistmist ja hoolimist. Iga järgnev põlvkond teeb muudatusi ja teab eelnevast midagi rohkem, kuid vana head tarkust – ole lihtsalt inimene – ei tasu ka unustada. Ettevõttel tuleb need tegusad noored lihtsalt üles leida ning endaga ühes rütmis hingama panna.

Tööandjana tuleb end atraktiivseks teha, sest noorele on oluline töö, mida ta teeb ja mis väärtust seeläbi ühiskonnale

luuakse. Ettevõtte väärtused ja missioon saab järjest olulisemaks. Täna räägitakse palju paindlikust tööajast, huvitavast tööst, motivatsioonipakettidest, tööõnne, kõigest, mis võiks inimesele head meelt valmistada ning aidata tal tööle pühenduda. Ka minu professionaalne kogemus ütleb, et see kõik kõnetab noori, aga siiski on igal inimesel oma soovid, seega on väga oluline personaalne lähenemine. See muidugi ei tähenda, et 100 inimest ja 100 motivatsioonipaketti, aga kolm on juba valik. Näiteks meie ettevõttes on valikus spordipakett, tööandjapension või tervisepakett. Seega on olemas valikuvabadus ning tunne, et ma saan ise otsustada. Kuulen kolleegidega vesteldes, et noori on tootmisettevõttesse keerulisem leida kui näiteks IT-sektorisse. Põhjused on erinevad, aga ühena tuuakse välja tööaeg, mis ei ole paindlik. Paindlikust võimaldab aga ka vahetustega töö, mis aitab inimestel oma aega planeerida ja tegeleda muude tegevustega töö kõrvalt. Oluline on see, kuidas paindlikust mõistetakse. Tööandjana saame sisekommunikatsiooni abil erinevaid töökohti väärtustada ning ettevõtte kultuuri kujundada, mõistmaks, et edukas kollektiivis on olulised nii IT-töötajad kui ka tootmistöötajad, sest üheta ei ole teist.

Mõned tähelepanekud töösuhtlemiseks noortega:

- Aidake noorel kolleegil end avada ja avastada!
- Selgitage reegleid, kuid andke vabadust ise mõelda ja toimetada!
- Aidake noorel tema karjääri kujundada!

Katri Jürine

AS Thermory
personalijuht



- Õpetage teda nägema töö sisu – see on rohkemat kui raha teenimine!
- Aidake näha, mis muutub tema tehtud tööst paremaks!
- Jagage tagasisidet, ka kriitika aitab end parandada!
- Leidke ühine huumor, olge valmis naerma ka oma vigade üle!
- Tunnustage tehtu eest!

Üks parimaid võimalusi noorte kõnetamiseks avaneb koolidega koostööd tehes: osalege nii koolide endi poolt korraldatud töömessidel, karjääripäevadel, töövarjuprogrammides, aga kindlasti ka koostöös töötukassaga. Töötukassa toetab nii koolinoori kui ka noori, kes on juba kooli lõpetanud. Karjääripetsialistid käivad õppeasutustes ning pakuvad töötubasid ja nõustamisi enamasti 7.–12. klassi õpilastele. Karjääriteenuseid pakkudes toetatakse noort läbimõeldud valikute tegemisel nii hariduses kui ka tööelus.

Töötukassal on kasutusel teenused „Minu esimene töökoht“ ning „Alaealise töötamise toetus“. Vähesel töökogemusega noorele on „Minu esimese töökohta“ teenus väga hea võimalus kogemuse omandamiseks ning püsiva töökoha leidmiseks. Töötukassa toetab vähesel töökogemusega noore töölevõtmist, hüvitades tööandjale kuni 50% noore palgakuludest esimesel tööaastal (tähtajalise lepingu puhul pool lepingu kestusest, kuid mitte kauem kui 1 aasta) ning tööalase koolituse kulu kahe aasta jooksul tööle asumisest (tähtajalise lepingu puhul töösuhte tähtaja jooksul, aga mitte kauem kui 2 aastat). ■

Küsimus- vastus

Kuidas tuleks tööandjatel valmistuda 2022. aasta sügiseks seoses Covid-19 haigusega Eestis?

Vastab **Toivo Maimets, rakubioloog, valitsust koroonaviiruse leviku küsimustes nõustava teadusnõukoja juht**

Neljanda viiruselaine vaibumise järel nägime juuni lõpus taas aeglast, ent järjekindlat Covid-19 haigestumiste ja hospitaliseerimiste tõusu nii Eestis kui ka naabrite juures. See kinnitab erinevate rahvusvaheliste organisatsioonide (WHO, ECDC) varasemaid hinnanguid, et viirus ei kao kuhugi ära, vaid oodata on uusi laineid.

See, kuidas me uues laines viirusega hakkama saame, sõltub kahest tegurist – missugused võimalikud viiruse tüved esile kerkivad ning kuidas me ise oleme valmis järgmisteks puhanguks. Kõikidel tasemetel, alates üksikisikust kuni tööandjate, omavalitsuste ja riigistruktuurideni, on juba praegu vajalik välja selgitada võimalikud ohud ja planeerida tegevused nende minimeerimiseks. Mõelda, mida oleme õpinud eelmiste lainete kogemustest ja mismoodi valmistume eri raskusastmega uute viiruselainete tulekuks.

Teadusnõukoda on kirjeldanud kolm võimalikku põhistsenaariumi – leebe, raske ning uus pandeemialaine. Leebe stsenaariumi puhul tekivad uued viiruse tüved, mis ei levi oluliselt paremini varasematest ega tekita raskemaid haigestumisi kui viimane Omicron.

Tervishoiusüsteem suudab olukorda hallata igapäevase tegevuse raames ning olulisi piiranguid ei ole vaja. Riskirühmadele on oht suurem ning tuleb hoolitseda nende vaktsineerituse eest. Raske stsenaariumi puhul ilmuvad uued viiruse tüved, mis tekitavad raskemat haigestumist ja levivad efektiivsemalt, ehkki olemasolevad vaktsiinid aitavad siiski rasket haigestumist vältida – nii nagu see oli Delta tüve saabumisel. Tervishoiusüsteem on üle koormatud, lisanduvad Covidiga seotud pikemaajalised terviseprobleemid (nn pikk Covid). Viiruse leviku tagasihoidmiseks on vaja kehtestada teatud piiranguid ning väga oluline on saavutada elanikkonna kordusvaktsineerimine, mis vähendab nakkuse levikut, hospitaliseerimisi ja surmasid.

Uus pandeemia on olukord, kus tekitavad täiesti uued viiruse tüved, mida olemasolev vaktsineerimine ja läbiõpdemise tõttu tekkinud immuunsus ei suuda ära tunda ja neutraliseerida. Koormus meditsiinisüsteemile ületab selle võimekust ning teiste patsientide ravi tuleb oluliselt piirata. Tuleb valida nakatumiskõvera „silumise“ taktika, et võita aega täiesti uute vaktsiinide ja ravimite väljatöötamiseks. See tähendab aga ulatuslikke piiranguid ühiskonnas. Oluliseks muutuvad erinevad sotsiaalsed pinged, sest inimesed on pandeemiast ja piirangutest väsinud,

ei järgi käitumisjuhiseid nii hoolikalt kui esimeste lainete ajal ning isegi uute, toimivate vaktsiinide ilmunisel valitseb nende suhtes üldine skepsis.

Me kõik loodame, et uus laine tuleb leebe, ent samas ei ole selle lootuse täitumiseks praegu ühtki garantiid. Tuleb loota parimat, ent valmistuda ka halvamateks stsenaariumideks.

Kõige suuremad riskid on praegu seotud Eesti elanikkonna vähese vaktsineeritusega võrreldes enamiku Euroopa riikidega. Enam kui kolmandikul elanikest ei ole kahedoosilist vaktsiinikaitset. Tõhusustdoosiga, mis on osutunud ülivajalikuks just Omicroni kontekstis, on kaitstud vaid 35,5% elanikest. Eriti problemaatiline on riskigruppide (vanemad inimesed, immuunprobleemidega patsiendid) vähene kaitse. Vaktsineerimine on hetkel parim vahend raske nakatumise, hospitaliseerimiste ja surmade ärahoidmisel ning just nüüd on põhjust kõigil küsida, kas oleme teinud kõik, et tulevastes viiruslaines kõige paremini hakkama saada. Tõhusustdoos tuleks teha kohe ning augustikuus riskigruppidesse kuuluvatel inimestel ka neljas doos. Just selle sõnumi levitamisel on võimalik veel palju ära teha ettevõtjatel ja teistel tööandjatel, kelle tulevane edu sõltub suurel määral meie tänasest valmisolekust. ■

Välismaalaste *töölevõtmine*

Intervjueeris: **Raigo Jahu**

Ukraina sõjapõgenike Eestisse jõudmisega seoses on välismaalaste töölevõtmine paljude ettevõtete ja organisatsioonide päevakorras. Mida tuleb välismaalasi palgates silmas pidada, kellelt nõu küsida ja milliseid ettevalmistusi teha? Kogemusi jagavad Tööinspeksiooni nõustamisjurist Jaana Vaus, juhtiv nõustamisjurist Vladimir Logatšev ja meedianõunik Kristel Abel (pildil vasakult paremale).

„Välismaalast tööle võttes tuleb esmalt tähelepanu pöörata riigile, kust ta tuleb: kas tegemist on kolmanda riigi või Euroopa Liidu liikmesriigiga? Sellest tulenevad mitmed erisused, näiteks palgakriteeriumid ja esitamist vajavad dokumendid,“ ütles Logatšev.

Vausi sõnul tuleks seejärel kindlaks teha, millisel alusel on potentsiaalsel uuel kolleegil võimalik Eestis töötada. „Samast riigist pärit inimestel võib olla erinev alus töötamiseks ja seetõttu rakenduvad ka erisugused nõuded,“ täiendas Vaus.

Milliste asutuste poole tuleb välismaalast tööle võttes pöörduda

„Kui tegemist on Eestisse lähetatud teise Euroopa Liidu liikmesriigi töötajaga, siis tuleb ta Tööinspeksioonis registreerida. Kui tööle võetav inimene on pärit kolmandatest riikidest, siis tuleb alustuseks pöörduda Politsei- ja Piiri-



valveameti (PPA) poole. PPA migratsiooninõustajad annavad nõu Eestis viibimiseks ja töötamiseks vajalike dokumentide ning nendega kaasneva palgakriteeriumi ja teiste tingimuste asjus,“ selgitas Abel.

„Maksude arvestamiseks on kasulik juba enne töö alustamist konsulteerida Maksu- ja Tolliametiga. Kui esitada neile residentsuse määramise avaldus, on võimalik tulumaksuvaba miinimumi arvestama hakata varem, kui üldjuhul ette nähtud. Toetuste kohta saab lisainfot Sotsiaalkindlustusametilt ja riikliku ravikindlustusega seotud küsimustes on võimalik pöörduda Haigekassa poole,“ lisas Logatšev.

Millie poolest erineb ukrainlastest sõjapõgenike palkamine?

Logatšev tõi välja, et välismaalased saavad Eestis töötada, kasutades erinevaid võimalusi, nagu näiteks töötamiseks mõeldud tähtajalise elamisloa või lühiajalise registreeringu alusel. „Eestis viibimise ja töötamise aluseks

võib olla ka ajutine kaitse, mida on taotlenud näiteks paljud sõjapõgenikud. Käesoleva aasta maist lisati sõjapõgenike kiirema töölevõtmise soodustamiseks üks võimalus juurde. Tegemist on välismaalaste seaduse erisusega, mille alusel tuleb tööandjal maksta sõjapõgenikule vähemalt asjaomase tegevusala 0,8-kordset Eesti aasta keskmist töötasu,“ kirjeldas Logatšev.

„Kolmandatest riikidest pärit inimeste töölevõtmisel tasub meeles hoida, et kvalifikatsiooninõuded võivad riigiti erineda. Välismaal välja antud kvalifikatsioonide – kraadide, diplomite ja tunnistuste – kontrollimise ja tunnustamisega tegeleb ENIC/NARICI keskus. Kvalifikatsiooni tunnustamist saavad keskuselt küsida nii töötajad kui ka tööandjad,“ lisas Vaus.

Milline on Tööinspeksiooni kogemus Ukraina sõjapõgenike töölevõtmisel?

„Ukraina sõjapõgenike töölevõtmise soov sündis Tööinspeksioonis väga kiiresti. Kohe, kui avanes võimalus lisa-

eelarvest vahendeid küsida, esitasime taotluse palgata nõustamisjuristid ja üks kommunikatsiooniala inimene Ukraina sõjapõgenike hulgast. Uute kolleegide kaasamisega soovisime Ukraina sõjapõgenike jaoks muuta asjaajamise Tööinspeksiooniga sujuvamaks," kirjeldas Abel.

Praegu töötab Tööinspeksioonis kolm Ukraina sõjapõgenikku, kaks nõustamisjuristina ja üks kommunikatsioonispetsialistina. Kuna Eesti ja Ukraina tööõigus erinevad, siis korraldati Abeli sõnul uutele töötajatele täiendkoolitus tööõiguse vallas. „Muu hulgas sisaldas täiendkoolitus Eesti ja Ukraina tööõiguse võrdlemist, et meie uutel kolleegidel oleks lihtsam Tööinspeksiooni poole pöörduvatele ukrainlastele selgitada kahe riigi tööõiguse erinevusi," lisas Abel.

Vaus lisas, et uued kolleegid õpivad juba ka eesti keelt. „Loomulikult osalevad nad ka kõigil tavapärasel koolitustel, mis uutele töötajatele on kohustuslikud," täiendas Vaus.

„Meie kogemus on näidanud, et välismaalast tööle võttes tuleb väga palju tähelepanu pöörata keelele. Tuleb üle vaadata, millises keeles on tööleping ja sisedokumendid ning kuidas tagada uuele töötajale arusaadav juhendamine," kirjeldas Vaus.

Vausi sõnul on oluline, et mõlemad pooled saaksid lepingute ja juhendite sisust aru. „Puutume sageli kokku juhtumitega, kus välismaalane on allkirjastanud eestikeelse töölepingu, kuid ei ole tegelikult selle sisust aru saanud ning tekkinud on arusaamatused. Selle vältimiseks tasub tööleping teha kahes keeles, et töölepingu sisu oleks mõlemale poolele arusaadav," ütles Vaus.

Abel tõi välja, et Tööinspeksiooni tööle tulles saab igaüks endale mentori. „Ka meie uutel ukrainlastest kolleegi-

del on mentorid, kes on neile abiks, annavad infot ja vastavad küsimustele," selgitas Abel.

Vaus lisas, et mõned Eestis kasutusel olevad ohutusmärgid võivad välismaalaste jaoks olla võõrad. „Eksituste vältimiseks tasub seega välismaalasi tööle võttes koos nendega igaks juhuks üle vaadata ka ohutusmärgid ja see, kas nad mõistavad nende tähendust," soovitas Vaus.

Millised ettevalmistused on kasulik teha uute töötajate saabumise eel?

Kolleege tuleb meeskonna muutustest informeerida. „Kui tekkis idee,

et võiksime Ukraina sõjapõgenikke Tööinspeksiooni töösse kaasata, siis informeerisime kolleege ja põhjendasime, miks see on vajalik ja kasulik. Ka hilisemates etappides hoidsime kolleege asjadega kursis," kirjeldas Abel.

Ettevalmistuste tüüp ja maht sõltuvad Logatševi sõnul suuresti organisatsiooni suuruselt ja töökultuurist. „Oluline on tööga seotud aspektid läbi analüüsida ja mõelda, millised takistused võivad välismaalt tulnud kolleegil ette tulla. Samuti tuleb läbi mõelda, kuidas tagada uuele töötajale töötamiseks sobiv õhkkond, mis motiveerib ja kaasab," lisas Logatšev.■

Mis oli kõige üllatavam välismaalasi tööle võttes?



Vastab Estonian Plywood AS personalijuht **Lea Randmaa**.

Meil töötab pea kümnekond Ukraina sõjapõgenikku ja nende töölevõtmine on sujunud väga hästi. Tegime ka mõningaid ettevalmistusi nende sisseelamise hõlbustamiseks, näiteks tõlkisime ukraina keelde uutele töötajatele mõeldud materjalid, samuti tööjuhendid ja töölepingu. Meiega on liitunud väga tublid inimesed ja me oleme väga rahul. Ainukeseks komistuskiviks on aeg-ajalt keelebarjäär, sest kollektiivis on vene keele oskajaid vähe, aga oleme esmatasandi juhtide-

le pakkunud rooste läinud vene keele meeldetuletamiseks ja õppimiseks individuaalseid kursusi.

Kõige üllatavam on ehk see, et meieni jõudnud sõjapõgenike tahe ja motivatsioon teha on väga suur – küsimus pole selles, millist tööd meil pakkuda on, vaid kas meil ikka vabu töökohti jagub. Kui varem oleme pidanud tegema tootmises suuri jõupingutusi teatud töökohtade mehitamiseks, sest töö on küllaltki füüsiline ja rutiinne, siis tänu ukrainlaste tulekule on töökohad edukalt täidetud. Töötajad ise leiavad, et töö on kerge, ja nad on saanud võimaluse eest siiralt tänulikud.

Meie ukrainlastest kolleegid tutvustavad meil töötamise võimalusi ka teistele ukrainlastele. Ühel Töötukassa korraldatud infopäeval käis minuga kaasas meil töötav ukrainlanna. Palusin tal jagada kaasmaalastele meie juures saadud töökogemust – tuua ausalt välja, mis talle meie juures meeldib ja mis mitte. Nii saavad tööd otsivad inimesed nii-öelda ausa pildi ette, mida kujutab endast töö meie juures.

Meie inimene



Kord inspektor –
alati inspektor

Kaja Niinlaup

Intervjueeris: **Anett Maria Reinas** Fotod: **erakogu**

29 aastat tööinspektorina töötanud Kaja Niinlaup pakatab energiast ja positiivsest ellusuhtumisest. Pensionile läinuna meenutab Tööinspeksiooni sooja sõnaga ning ütleb, et tööinspektori teadmised ei lase temast enam kunagi lahti.

Kuidas te Tööinspeksiooni tööle sattusite?

Kui ma 1968. aastal Kohtla-Järve Keemiatehnikumi lõpetasin, suun-

dusin alustavasse mineraalväetiste tehasesse tööle. Tööohutust jälgisid ühiskondlikud inspektorid, ka mina olin üks neist.

1981. aastal tegi tehase direktor mulle ettepaneku minna tööle Tehnilise Järelevalve Ametisse, kus minust sai keemia järelevalve inspektor. Teglesin Ida-Virumaa keemiaettevõtete inspekteerimisega. Minule see sobis, sest keemiatööstust tundsin põhja-

likumalt, teadmisi oli vaja täiendada õigusruumi vallas.

Tööinspeksiooni kutsus mind 1993. aastal endine kolleeg TJAst. Kuna olin töötanud vaid keemiavaldkonnas, siis tundsin, et vajan vaheldust. 26. aprillil 1993 oli minu esimene tööpäev Tööinspeksioonis. Seda valikut ei ole ma pidanud kunagi kahetsema. Tänu sellele otsusele oli viimane pool minu tööelust väga huvitav.

Mis ameteid olete aastate jooksul Tööinspeksioonis pidanud?

1993. aastal alustasin inspektorina Kirde piirkonna Tööinspeksioonis. Minu vastutusala ulatus Kohtla-Järvest Lääne-Virumaani.

Aastatel 2004–2020 töötasin töötervishoiu tööinspektorina ja siis laienes ka minu tööpõld Lääne-Virumaale. Kutsehaiguste arvu vähenedes ja organisatsiooni reorganiseerimise käigus likvideeriti 2020. aastal töötervishoiu talitus ning mind viidi üle üldjärelevalve gruppi. Ametimetuseks jäi aga ikka töötervishoiu tööinspektor, kuigi tegutsesin nüüd tööinspektorina.

Kuidas on tööinspektori töö muutunud 30 aasta jooksul?

Minu inspektori ameti alguses oli mõnes maakonnas kuni 140 kutsehaigestumist aastas. Praegu ei tule aastaga terve Tööinspeksiooni peale kokku neljakümnetki. Samas on praegu töö intensiivsem – kontrollitavate ettevõtete arv on aastas poole suurem, kui oli minu töö algusaastatel. Riskianalüüsi kohustuslik üleslaadimine Tööinspeksiooni andmebaasi tegi minu töö kergemaks, sest nüüd on võimalus enne ettevõttesse minekut ees ootavast ettekujutus saada.

Mind üllatab, et paljud väikesed ettevõtted ei ole siiani teinud riskianalüüsi. Inimesed arvavad, et väikestes ettevõtetes ja perefirmades ei ole ohte, mis ei ole muidugi tõsi.

Inspektorite töö on nüüd rohkem reguleeritud. Vanasti käisin ettevõttes ära ning võis kohe puuduste kohta ettekirjutuse koostada. Nüüd tuleb kõigepealt teha kontrolli protokoll, mille osas saab ettevõtja viie päeva jooksul anda tagasisidet, kas ta on minu tähelepanekutega nõus. Alles pärast tööandja vaatega tutvumist koostan ettekirjutuse, mida on ettevõttel võimalus vaidlustada.

Inimesed arvavad, et väikestes ettevõtetes ja perefirmades ei ole ohte, mis ei ole muidugi tõsi.

Suure osa tööst teeme nüüd uhkete tehnoloogiavahenditega. Kui varem tegime käsitsi märkmeid, siis nüüd kasutasime selleks tahvelarvuteid. Ma olen enam kui kindel, et kõik selle targa vidina funktsioonid ei saanud mulle lõpuni selgeks, aga vajaliku sain tehtud. Ka kogu dokumentatsioon on digitaliseeritud.

Positiivsus ja energia on sõnad, millega kolleegid teid kirjeldavad. Kuidas olete suutnud aastate jooksul neid omadusi hoida?

Ma olen terve elu selline olnud. Juba lapsena ütlesin kõigele jah ning võimalusel osalesin igas ettevõtmises. Ma ei lase negatiivsel endast võitu saada ning oskan rasketel hetkedel ennast positiivsele lainele lülitada.

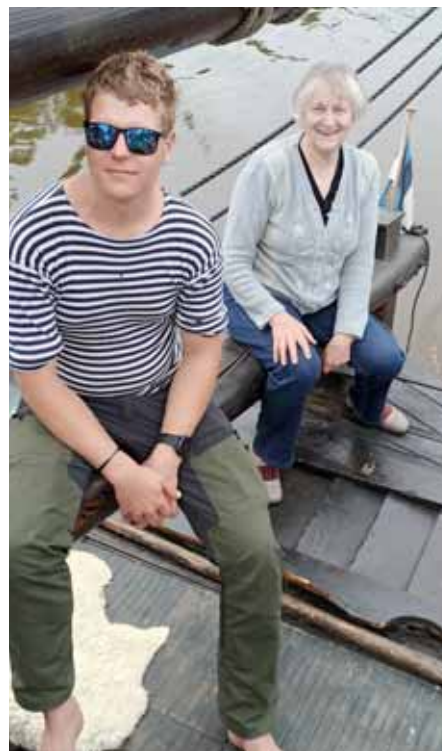
Mis on teid selle töö juures pea 30 aastat hoidnud?

Töö pakkus palju vaheldust ja hoidis mind värskena. Meil oli ka palju põnevaid koolitusi. Eriti meeldisid mulle praktilisi teadmisi andvad koolitused. Sain alati oma tööaega ise planeerida. Näiteks üks päev külastan kolme ettevõtet, siis järgmine päev ei pidanud ma sõitma ja sain arvuti taga tööd teha. Kõik need aastad töötasin väga innustavate ja toredate kolleegidega, keda jään igatsema.

Millised seigid tööelust on teile eriti meelde jäänud?

Hiljuti oli meil väga asjalik praktiline koolitus isikukaitsevahenditest, mida kasutatakse kõrgustes töötades. See oli 29 aasta jooksul minu meelest üks asjalikumaid koolitusi.

Sellel aastal oli meil Paides motiivatsiooni päev. Käisime oma üld-



Parvepoiss ja Kaja Emajõe loodust ja lõõtsamuusikat nautimas.

järelevalve rakkerühma liikmetega Wittensteini tegevusmuuseumis. Elasisime teemasse sisse ning ei rääkinud päeva jooksul tööst kordagi. Pärast seda oli kogu töökollektiivil justkui uus hingamine.

Palju on meeldivaid mälestusi koos veedetud suve- ja talveseminaridest. Tegevused olid korraldatud mitmekülgset ning õhtuti toimusid pidulikud koosviibimised.

Välislahetustest on eredamalt meelde jäänud Lissabon ja Šotimaa. Lissabonis nägin esimest korda valgusfoori, mis on maapinnal, mitte posti otsas. Šotimaal jättis ereda mulje tehas, kus valmistati eri suuruse ja paksusega vorstide ümber käivaid nahkasid.

Millised olid teie lemmiktööülesanded ja miks?

Mul ei ole kunagi olnud probleemi ettevõtete külastamisega. Oli vähe tööandjaid, kellega ma kontakti ei leidnud. Mulle meeldis koostöös ette-

Uudishimulik ja heatujuline Kaja on ikka seiklusteks valmis.



võtjatega olukordadele lahendusi leida. Väiksemates ettevõtetes veensin sageli juhte selles, et ohutusjuhendid on ka neile olulised.

Kolleegid rääkisid, et Kajat sunnitakse pikki otsi sõitma, aga tegelikult sai asi alguse minu ettepanekust, et olen nõus sõitma ka teistesse maakondadesse. Mind üllatas väga Saaremaa ettevõtte, mis komplekteeris lennukitele juhtmekomplekte. Minu jaoks võõras maailm. Väga peeneid detaile tehti ka Narvas, kus kõrgetasemeliste masinate töö tagamiseks oli liiv toodud Niiluse äärest. Tegelikult on iga ettevõtte omamoodi huvitav ning minu töö võimaldas näha elu mitmeid tahke ja andis võimaluse aidata kaasa meie töökeskkonna parandamisele.

Kuidas keeruliste olukordadega toime tulite?

Kui meile tulid tahvelarvutid, hakka-

sin lihtsalt katsetama ja erinevaid funktsioone proovima. Tuleb ennast kokku võtta ja ära teha. Võib-olla oli mul seetõttu nii mõnigi magamata öö.

Olen püüdnud kõikidesse väljakutsetesse positiivselt suhtuda ning mõelda, et järelkult tuleb ka see etapp elus läbi teha. Olen alati kolleegidega läbi saanud ning julgenud vajadusel neilt abi küsida. Olen aktsepteerinud, et kõigi eest ei jõua muretseda ning kõiki ei jõua ka aidata.

Kuidas võtaksite kokku oma aja Tööinspeksioonis?

Tohutult põnev oli. Tööinspeksioonis võis iga päev midagi uut juhtuda. Kui oled korra olnud inspektor, siis jääd inspektoriks kogu eluks. Näiteks isegi Bathumis turismireisil olles seirasin hotelliaknast, kui hästi oli meie hotelli vastas oleval ehitusel tööohutus

organiseeritud. Igal pool olid turvavõrgud, et inimeste kukkumisi vältida. Olin positiivselt üllatunud ja eevil seda nähes.

Mis on need asjad, mida plaanite nüüd teha?

Kõigepealt on vaja koduaias maha pidada tõsine heitlus naadiga. Augustis osalen külaliikumise Kodukant korraldataval maapäeval Ida-Virumaa külade delegatsiooni juhina. Septembris on plaanis avastada Maltat. Tahan aktiivsemalt osaleda Ida-Virumaa külaliikumises ja külapäevadel. Nüüd on selleks aega rohkem.

Mida soovitsite alustavale tööinspektorile?

Minu nõuanne on õigeaegselt koostada ja esitada dokumente. Neljakuuse õppeperioodi vältel peaks kaasas käima võimalikult paljude inspektoritega, sest kõik töötavad omamoodi ning

Tööinspeksiooni ei nähta enam karistava organisatsioonina, vaid rohkem nõuandjana. On aru saadud, et meie eesmärk on aidata töötingimusi paremaks muuta.

jagavad erinevaid kogemusi. Tuleb olla julge ja kindlasti küsida küsimusi. Soovitan noortel leida endale inimene, kellega saab kõiki tööküsimusi avatult arutada, et leida uusi vaatenurki.

Kas Tööinspeksiooni kuvand on ajaga muutunud?

Viimastel aastatel on tööandjatel olnud võimalus anda Tööinspeksioonile tagasisidet. Päris suur osa sellest on positiivne. Mulle tundub, et Tööinspeksiooni ei nähta enam karistava organisatsioonina, vaid rohkem nõuandjana. On aru saadud, et meie eesmärk on aidata töötingimusi paremaks muuta. Olen kuulnud ka tööandjaid ütlevat, et väga hea, et tulite, saate nüüd anda nõu ja aidata üht või teist asja paremaks muuta.

Kuidas on töökultuur muutunud? Mis teid selle juures rõõmustab, mis kurvastab?

Suurtel ettevõtetel, keda oleme varem kontrollinud, on kindlasti paranenud töökorraldus ja töösse suhtumine. Paljudes ettevõtetes panevad mu silmad särama innovaatilised ja moodsad puhketingimused. Investeeritakse töövahenditesse ning töötajate heaolusse. Ühes ettevõttes nägin võimsat puhkeruumi, kuhu olid isegi purskkaev ja kunstpalmid toodud, et töötajad end mõnusalt tunneks. Seal olid ka dokumendid korrektselt vormistatud. See külastus valmistis mulle palju rõõmu.

Kurb on aga näha, millise pinge all töötavad inimesed meie hoolekande-



Üldjärelevalve rakkerühm Wittensteini ajakeskuses vabaajategevused.

asutustes. Eelmisel aastal inspekteerisime neid asutusi. Mulle jäi tunne, et ettevõtetele on oluline võtta vastu võimalikult palju kliente, aga sellest, kuidas töötaja ennast tunneb, eriti ei hoolita. See teeb meele kurvaks, sest hooldajad teevad väga tänuväärset tööd.

Kuidas tööst puhkate?

Sel sügisel saab täis 17 aastat, mil olen olnud Ida-Viru maakonnas asuva Saka küla külavanem. Alati pean oma küla eakaid meeles jõuludel ja sünnipäevadel. Seetõttu on mul ülevaade kõigist Saka küla eakatest ning nende elust. Olen ka eakate nõukogu juhatuse aseesimees ja külaliikumise Kodukant Ida-Virumaa külade esinduse juhatuse esimees.

Kuna olin ka töökeskkonna volinik, võimaldas Tööinspeksioon aastaks lisaks kolmele tervispäevale kolm täiendavat vaba päeva. Nende kuue lisapäeva eest olen väga tänulik, sest need võimaldasid mul kõiki ühiskondlikke kohustusi täita. Need üritused aitasid pingeid maandada ja ennast tööst välja lülitada.

Mis on lemmikud vabaajategevused, hobid ja kuidas need on teie juurde tulnud?

Meie külal on keraamikaahi, kus oleme teinud klaasist vitraaže ja ehteid. Olen ka ise imestanud, et oskan nii ilusaid asju teha. Juba koolis oskasin tikkida ja kududa. 6–7 aastat tegelesin ka rivitantsuga. Väga meeldib mulle lugeda ja mul on ka kodune raamatukogu.

Kas hobid on kuidagi tööalaselt kasuks tulnud?

Ühel suveseminaril korraldasin kolleegidele *line*-tantsimise. Valisin kolm lihtsamat tantsu ja õpetasin kõigile selgeks. Üks Pärnu kolleeg siiani kustub mind „minu kallid *line*lane“.

Olen ise meisterdanud kingitusi. Kunagi heegeldasin ja kudusin kolleegidele meeneid. Pensionile mineku puhul kinkisin lähimatele kolleegidele oma nimega puute-tundliku sullepea, millega saab ka nutiseadme ekraani puhastada. ■

Töölepinguseaduse muudatused **kaitsevad töötajat ebasoodsa kohtlemise ja teadmatuse eest**

Tekst: **Ilona Leib** Allikad: **Sotsiaalministeerium, Tööinspeksioon**

Töölepingu seaduses jõustub 1. augustist Euroopa Liidu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta, mis toob töösuhetesse teadlikkust, olles vastastikuse lugupidamise aluseks.

Tööandja ei saa takistada teise töökoha pidamist

Tööandja ei saa enam keelata töötajal väljaspool tööaega teise tööandja juures töötada. Samuti ei tohi töötajat selle tõttu ebasoodsalt kohelda. Teise tööandja juures töötamist võib piirata vaid töölepingu seaduse tingimustele vastava konkurentsipiirangu kokkuleppega.

Töötaja kohustus tööga piiri pidada

Töötavishoiu ja tööohutuse seadusse (TTOS § 14 lg 1 p 10) lisandus 1. augustist töötaja kohustus muu hulgas tagada, et töötamine või teenuse osutamine teise tööd andva isiku juures ei ohusta tema enda ega teiste elu ja tervist. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb täistööajaga kontoritööd ja sellele lisaks osutab öösiti taksoteenust, tuleb töötajal tagada, et üleväsimus ei seaks ohtu teda ennast ega teisi. Tööandja saab vastutada üksnes selle eest, et tema juures töötamisel töö- ja puhkeaja nõuetest kinni peetakse. Oluline on, et ka töötaja töö- ja puhkeaja nõue-

test kinni peaks, see aitab ennetada kutsehaigestumisi ja tööõnnetusi.

Tööõigust nõudvat töötajat ei tohi vaenata

Töötajat ei tohi kohelda ebasoodsalt seetõttu, et ta soovib oma õigusi kasutada või juhib tähelepanu nende rikkumisele, samuti mitte siis, kui ta toetab teist töötajat enda õiguste kaitsel (sh usaldusisik, töökeskkonnavolinik). Ebasoodsa kohtlemise tuvastamiseks ei võrrelda nüüd töötajat teiste inimeste või gruppidega, vaid töötaja olukorda võrreldakse tema enda varasema olukorraga.

Töötaja soovile tuleb vastata

Töötajal on õigus taotleda sobivaid töötingimusi ja saada tööandjalt põhjendatud kirjalik vastus kahe nädala jooksul. Näiteks võib töötaja paluda osalise tööaja asemel täistööajaks kokku leppimist või tähtajalise lepingu vormistamist tähtajatuks. Tööandjal ei ole kohustust sobivaid töötingimusi võimaldada, küll aga võiksid töötaja ja tööandja koos ot-

sida mõlemale poolele sobivat ja rahuldavat lahendust. Kui töötaja on nelja kuu jooksul esitanud rohkem kui ühe taotluse, siis on tööandjal kohustus vastata vaid ühele. Tööandja põhjendusest peab keeldumise korral ilmneva, miks ei ole taotluse rahuldamine töökorraldusest tulenevalt võimalik.

Lapsepuhkuselt naasja saab paranenud töötingimustest osa

Lapsega seotud puhkuselt naastes või ravikindlustuse seaduse alusel hoolduslehe lõppedes on töötajal õigus saada osa paranenud töötingimustest, näiteks nõuda palgatõusu, millele tal äraolekul oleks olnud õigus.

Puhkusetasu makstakse välja esmaspäevast reedeni

Puhkusetasu tuleb välja maksta hiljemalt eelviimasel kalendaarsel tööpäeval (esmaspäevast reedeni) enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti.



Töötajatele tuleb jagada rohkem infot nende õiguste kohta

Ka varem tuli enne tööle asumist töötajaga kokku leppida tööülesanded ja tasu ning teavitada palgapäevast, tööajast ja töökorralduse reeglitest ning teistest töötingimustest. Nüüd on tööandjal kohustus teavitada töötajat veel kuuest töösuhteid puudutavast aspektist.

1. Tööandja pakutav koolitus

Töötajale tuleb anda teada, kuidas on korraldatud tööandja pakutav koolitus: mitu koolituspäeva on aastas, kuidas koolitusele pääseb, kas mingi koolitus on kohustuslik ning anda muud üldist laadi teavet. Kui tööandja koolitust ei paku, võib selle info esitamata jätta.

2. Katseaja kestus

Edaspidi tuleb igale töötajatele anda teada, kas ja kui pikk katse-aeg on talle määratud. Seaduses lubatud kuni neljakuuline katse-aeg peab olema töötajale kirjalikult teada antud, soovitatavalt täpset katseaja algus- ja lõpukuupäeva fikseerides. Muudatusena saab katse-ajaga pikendada eelkõige puhkuse või haiguslehel viibimise võrra. Uut katse-ajaga ei kohaldata tähtajalise töölepingu pikendamisel või mitmenda tähtajalise lepingu järjekusl sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks, kui lepingute järjest sõlmimise vahele jääb vähem kui kaks kuud.

3. Tööandja hüvitatav puhkus

Tööandjal tuleb nüüd teavitada töötajat kõigist puhkustest, millele töötajal võib olla õigus. Kokkulepitud põhipuhkuse kõrval tuleb samuti anda teada nii tööandja otse töötajale hüvitatavatest puhkustest (nt õppepuhkus) kui ka nendest puhkuse võimalustest, millele tasu tööandja hiljem riigilt tagasi saab (nt lapsepuhkus). Samuti tuleb fikseerida tööandja pakutavad lisapuhkuse päevad, kui neis on kokku lepitud – siin on oluline jälgida, et ei tekiks diskrimineerivat olukorda teiste töötajate suhtes.

Tööandja võib eraldi teavitusdokumendis selgitada, milliseid puhkuse liike tööandja hüvitab, ning viidata asjakohastele seaduse punktidele, mis selle puhkuse andmist ja hüvitamist põhiliselt reguleerivad. Tööandja ei pea teavitama sellisest puhkusest, millele tasu tema ei hüvi-ta (nt vanemahüvitis).

4. Ületunnitöö tegemise ja hüvitamise kord

Töötajale peab olema selge, et ületunnitööd tehakse kokkuleppel ning et see hüvitatakse eelduslikult tasustatud vabas ajas või poolte kokkuleppel 1,5-kordses töötasu määras. Selle info võib esitada viitavormis seadusele (nt viidates TLS § 44 lõigetele 1, 6 ja 7).

5. Töölepingu ülesütlemise vorm ja põhjendamiskohustus

Seni on tööandjal olnud kohustus teavitada töötajat töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadest, kuid nüüd peab töötaja olema informeeritud ka sellest, et ülesütlemisavaldus peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja seda tuleb põhjendada. Oluline on teavitada ka katseajal ülesütlemise korrast. Selle info võib esitada viitavormis seadusele (nt viidates TLS § 95 lõigetele 1 ja 2 ning § 86 lõikele 1).

6. Makse ja makseid saavad asutused ning maksmisega kaasnev kaitse

Kui varem piisas infost selle kohta, millised on tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, siis nüüd tuleb teha teatavaks ka nende sotsiaalne mõõde. Töötajale tuleb teada anda, millisele asutusele makse tasutakse ning milline kaitse töötajale nendega kaasneb. Näiteks tuleks töötajat teavitada, et sotsiaalmaksust rahastatakse ravikindlustust ning I ja II pensionisammast ning et seda tasutakse Maksu- ja Tolliametile. Selle teabe võib esitada seadusele viidates.

Kuidas uute teavitamiskohustustustega korrektset toime tulla?

Töölepingu seaduse teavituskohustustest hoolimata ei ole tarvis viia muutusi kõigi töötajatega sõlmitud töölepingu dokumentidesse. Töölepingus tuleks kajastada individuaalselt kokku lepitud tingimused, nagu katseaja kestus, konkreetse koolituse läbiviimise kokkulepe vms. Muudest ja üldiselt rakenduvatest tingimustest teavitamisel piisab, kui tööandja teeb olulise info kõigile töötajatele teatavaks. Töötingimuste muutmisest tuleb töötajat teavitada hiljemalt muudatuste jõustumise päeval.

Kas lisada töölepingu seaduse muudatused tööandja juures kehtivatesse töökorralduse reeglitesse, töötasu maksmise juhendisse, ametijuhendisse või täiendada töölepingu kirjalikku dokumenti, tuleb igal tööandjal otsustada. Oluline on, et tööandja vastutav esindaja oleks need oma allkirjaga kinnitanud ning see oleks töötajale teatavaks tehtud.

Alaealiste tööle rakendamise paindlikumaks

1. septembrist kaob ooteaeg 13–14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimisel. Muudatus aitab luua paindlikumaid töötamisvõimalusi ja vähendada tööandjate ning Tööinspektsiooni koormust. 10 tööpäeva pikkune ooteaeg alaealise registreerimisest töötamise registris tööle asumiseni jääb kehtima 7–12-aastaste töölevõtmisel.

Tööleping kui kokkulepe on reguleeritud TLS §-s 4 ja võlaõigusseaduses. Tööleping on sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe kõigis neile olulistest tingimustest, mis määratakse töötaja ja tööandja vastastikusel kokkuleppel. Tööandja peab alates 1. augustist enne tööle asumist töötajat teavitama TLS § 5 lõikes 1 nimetatud nendest andmetest (nt teave puhkuste, kollektiivlepingute ja ülesütlemise etteteatamistähtaegade kohta), milles ei ole juba eelnevalt kirjalikult kokku lepitud. Kui aga tööleping sisaldab kõiki §-s 5 nimetatud andmeid, loetakse ka teavitamiskohustus täidetuks.

Hilisemate vaidluste vältimiseks on otstarbekas juba töölepingu sõlmimisel selgelt eristada kokkulepituid tingimusi (nt töötasu, tööaeg, töökoht) nendest andmetest, mille tööandja töötajale võrdset kõigile töötajatele kehtestab ja täiendavalt teatavaks teeb (nt viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta, puhkuse kestus, reeglid töökorraldusele, viide kollektiivlepingule).

Kui töötaja on asunud tööandja juurde tööle 1. augustist 2022 või pärast seda, siis on tööandjal kohustus töötajat teavitada kõigist TLS §-s 5 toodud andmetest. Varem sõlmitud lepinguga töötajal on õigus küsida samu andmeid ja tööandjal on kohustus need esitada. Kui töötaja andmeid ei küsi, ei pea tööandja neid esitama, kuid võiks töötajate ühtse informeerituse huvides töökorraldu-

Eestisse lähetatud töötajate teavitamine

Edaspidi tuleb esitada kirjalik töötingimuste info ka Eestisse lähetatud töötajatele. Kui töötaja lähetatakse Eestisse kauemaks kui üks kuu, tuleb talle teada anda, kui kaua lähetus Eestis kestab, kui suur on tema töötasu ja mis vääringsu tasu makstakse. Ka tuleb esitada info selle kohta, millised on lähetusega seotud hüved ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord. Samuti peavad olema lähetatud töötajale teada riigist tagasipöördumise tingimused. Lähetatud töötajale tuleb esitada link Tööinspektsiooni veebileheküljele, kust leiab infot Eestisse lähetatud töötaja töötingimuste, kohaldatavate kollektiivlepingute ja muude oluliste lähetamist puudutavate küsimuste kohta.

se reegleid siiski kõigile töötajatele tutvustada.

Tööleping ja teave töötingimuste edastamise või vastuvõtmise kohta tuleb alles hoida 10 aastat pärast lepingu lõppemist. Tööandjal on õigus valida, kas säilitada tõend andmete edastamise, vastuvõtmise või mõlema kohta. Tõend tuleb säilitada nii 1. augustist tööle asunute kui ka juba varasemate töötajate puhul, kes küsivad uue teabe esitamist. ■

Kuidas töötajat töötingimustest teavitada?

Töösuhte algul tuleb anda töötajale teavet tema töötingimuste kohta

Töölepingu seaduse § 5 loetleb, millistest andmetest tuleb töötajat enne tööle asumist teavitada, näiteks: töötaja ja tööandja andmed, tööle asumise aeg, töötasu ja tööaeg, palgapäev, puhkuse kestus, kollektiivleping. Töösuhte algul tasub alati läbi rääkida ning kirjalikult fikseerida kõik poolte õigused ja kohustused.

Töötajat saab töötingimustest teavitada kas:

Töölepingus

või

Töölepingus ja selle juurde kuuluvas dokumendis

Oluline on eristada poolte vahel kokkulepitud tingimusi ja töötajale teatavaks tehtud infot. Töötaja ja tööandja otsustavad vastastikusel kokkuleppel, millised tingimused on neile olulised ja mille osas nad töölepingus kokku leppida soovivad (nt töötasu, tööaeg, tööülesanded jms). Teave kõigi töötingimuste kohta ei pea ilmingimata sisalduma töölepingus, kuid võib seal sisalduda.

Kui tööleping sisaldab kõiki töötingimuste andmeid, loetakse tööandja teavitamiskohustus täidetuks.

Kui tööleping ei sisalda kõiki ülalnimetatud andmeid, võib tööandja töötajat neist teavitada töölepingu lisas, ametijuhendis, viiteliselt töökorralduslikule dokumendile või muul viisil kirjalikult.

Töölepingus kokkulepitud töötingimusi saab muuta üksnes poolte kokkuleppel. Töötajale ühepoolselt teatavaks tehtud andmete muutmiseks eraldi kokkulepet saavutama ei pea.

Töötingimustest teavitamise kord täpsustub alates 1. augustist 2022

Edaspidi tuleb töötajale töösuhte algul esitada teave ka järgmiste tingimuste kohta: pakutav koolitus, ületunnitöö tegemise ja hüvitamise kord, maksude ja maksete tasumisega kaasnev kaitse, tööandja hüvitatav puhkus, töölepingu ülesütleamise vorm ja põhjendamiskohustus ning katseaja kestus.

Kui töötaja töötab tööandja juures **enne 1. augustit**, ei pea tööandja kõiki seni sõlmitud töölepinguid või muid teavitusdokumente ümber vormistama. Tööandjal tuleb anda töötajale lisanduv teave töötingimuste kohta siis, kui töötaja seda küsib.

Töötajaid, kes asuvad tööandja juures tööle **1. augustil või hiljem**, tuleb töötajat teavitada uue korra järgi. Seega tuleb töötajale esitada senisest rohkem teavet.



Töötasu nõue *suulise töölepingu alusel*

Nende töövaidluste osakaal, kus töötaja nõuab tööandjalt saamata jäänud töötasu maksmist, on väga suur. Kui töötaja alustab töö tegemist ilma kirjaliku töölepinguta, on vaidluse korral keeruline kui mitte võimatu tõendada töösuhte ning kokkulepete olemasolu.



Greete Kaar
töövaidlus-
komisjoni
juhataja

Koondamise ebaseaduslikkuse tõendamine

Selleks et töötasu nõuda, peab töötaja esimese asjana tõendama töösuhte olemasolu. Kui pooled on sõlminud kirjaliku, mõlema poolt allkirjastatud töölepingu, ei ole töötajal töösuhte tõendamisega probleeme. Kui töötaja ja tööandja ei ole kirjalikku töölepingut sõlminud, tuleb töötajal tõendada, et ta on tööandjale teinud tööd, mille tegemist eeldatakse üksnes töötasu eest. Sellisel juhul on pooled sõlminud suulise töölepingu. Riigikohus on mitmes otsuses viidanud asjaolule, et kirjaliku töölepingu sõlmimata jätmine ei muuda töölepingut olematuks. Tööleping võib olla sõlmitud otsese või kaudse tahteavaldusega, kusjuures kaudseks tahteavalduseks võib olla töötaja tööle asumine, millele tööandja ei ole vastu vaieldnud (RKTKo 2-16-5811/34 p 12.1, RKTKo 2-20-5834 p 11). Sellegipoolest on töötajal töölepingu seaduse § 5 lõike 3 alusel õigus töösuhte jooksul igal ajal nõuda tööandjalt kirjalikku töölepingut.

Suulist lepingut tuleb tõendada

Praktikas esitatakse töösuhte tõendamiseks kirjavahetusi tööandjaga ja pilte töö tegemisest, kaasatakse ka tunnistajaid. Tunnistaja kaasamisel on oluline meeles pidada, et tunnistajana saab ütlusi anda üksnes isik, kes on vahetult pealt näinud või kuulnud tõendavat asjaolu (suulise töölepingu puhul nt töökaaslane, kellega koos töötati). Töötaja perekonnaliikmete ütlusi selle kohta, et töötaja lahkus hommikul tööle ja naasis õhtul, usaldusväärsete ütlustena tõenäoliselt ei arvestata. Kui töötaja ei ole töösuhte jooksul kogunud tõendeid tööandja juures töötamise kohta, võib olla keeruline tõendada, et töötaja ja tööandja vahel oli töösuhe.

Töösuhtes on töötaja alati nõrgem pool ning töötajal tuleb suulise töölepingu puhul mõelda sellele, et mis saab siis, kui tööandjaga tekivad probleemid või arusaamatused. Töövaidluskomisjoni praktikas on olnud vaidlusi, kus töötaja nõuab tööandjalt

suulise töölepingu alusel saamata jäänud töötasu maksmist, kuid tööandja ütleb istungil, et ta näeb seda inimest esimest korda. Töötaja töötas töövaidlusavalduse kohaselt tööandja juures ehitajana ning renoveeris kortermaju. Töötajal olid küll pildid korrastatud kortermajadest, kuid ühtki viidet sellele, et töötaja töötas konkreetse tööandja heaks, esitatud tõenditest ei tulenenud. Teisel juhul väitis töötaja, et ta töötas tööandja juures ehitajana ning töötas erinevatel ehitusobjektidel. Tööandja esitas tõendid, mille kohaselt ei tegelenud tööandja ehitustöö, vaid haljastustööga. Töötaja esitas ainsa tõendina töötunnid, mis olid paberile käsitsi kirjutatud, kuid töövaidluskomisjoni hinnangul ei tõendanud antud tõend, et töötaja ja tööandja olid töösuhtes.

Töötamise register ja pangakonto tõendavad

Tõendina mängivad suurt rolli väljavõtte töötamise registrist (kui tööandja on töötaja registreerinud) ja pangakonto väljavõtte (kui tööandja on maksnud töötasu töötaja pangakontole). Töötamise registri kandel ja pangakonto väljavõttel oli oluline roll näiteks Tallinna Ringkonnakohtu 10.06.2019 otsuses nr 2-17-19279. Töötaja töötas Rootsisis objektil ning nõudis tööandjalt töötasu maksmist. Kirjalikku töölepingut pooled enne töötaja töö alustamist ei sõlminud. Ehkki pooled vaidlesid selle üle, kas

Vastutus korrektselt töösuhte vormistamise eest lasub osaliselt ka töötajal. Lepingueelsete läbirääkimiste pidamine ja kirjaliku töölepingu sõlmimine on töötaja enda huvides.



pooled sõlmisid töö tegemiseks töölepingu või käsunduslepingu, esitas töötaja töösuhte tõendamiseks enda pangakonto väljavõtte, millelt nähtus, et tööandja oli töötajale teinud igakuiselt ülekandeid selgitusega „töötasu“. Lisaks oli tööandja kandnud töötaja töötamise registrisse. Seega otsustas kohus tõendite alusel, et pooled sõlmisid töölepingu. Kui tööandja toetub asjaolule, et töötajaga sõlmiti võlaõiguslik leping, tuleb tööandjal endal tõendada, et tegemist oli võlaõigusliku lepinguga. Nimelt töölepingu seaduse § 1 lõike 2 kohaselt eeldatakse töölepingut, kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.

Töötaja sobivuse hindamiseks on katseaeg

Sageli annavad tööandjad töötajatele enne töölepingu sõlmimist võimaluse tööd proovida, et tööandja saaks hinnata, kas töötaja sobib antud tööle, ning kaaluda, kas sõlmida temaga tööleping või mitte. Riigikohtu otsuse nr 2-20-5834 kohaselt vaidlesid pooled selle üle, kas töötaja alustas töölepingu alusel töötamist või mitte. Nimelt otsis tööandja töötajat puk-

siirjuhi ametisse. Töökuulutusele reageerinud isik ja tööandja leppisid töötingimustes suuliselt kokku, hiljem alustas töötaja tööülesannete täitmist esialgu lubatud erineva sõidukiga ning koos teiste töötajatega. Lisaks tutvustati talle töö vormistamist arvutiprogrammis. Pärast seda, kui töötaja kasutusse antud auto purunes ja see remonti viidi, ei antud talle enam tööd. Isik oli seisukohal, et tegemist oli töösuhtega, ning ütles töölepingu erakorraliselt tööandja rikkumise tõttu üles. Tööandja oli seisukohal, et töölepingut ei sõlmitud, vaid tööandja soovis üksnes veenduda, kas isik sobib täitma puksiirjuhi töökohustusi.

Riigikohus kordas otsuses varasemaid seisukohti, mille kohaselt võivad pooled sõlmida töölepingu kirjalikult või kaudse tahteavaldusega ehk töötaja tööle asumisega, millele tööandja ei ole vastu vaieldud. Lisaks selgitas Riigikohus, et töölepingu seadus ei sätesta võimalust rakendada tööle soovijat tema sobivuse hindamiseks proovitööle, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest. Töötaja sobivust hindab tööandja töösuhtes, mh katseajal. Riigikohus selgitas, et proovi-

töö ei saa olla reaalsete tööülesannete täitmine iseseisvalt (nt tellimuste täitmine), mille eest tööandja saab rahalist kasu.

Tööandjal ei ole keelatud anda tööle soovijale teste või praktilisi katseid (nt juristidel näidiskaasuse lahendamine), kus matkitakse lühiajaliselt tööandja juuresolekul tööolukorda või lastakse tööle soovijal jälgida töö tegemist (nn töövari). Seega on tööle soovijal oluline sellises olukorras kindlaks teha ja veenduda, kas tegemist on reaalse tööülesande täitmisega, mis tähendab juba kehtivat töösuhet, millega kaasnevad tööandjale ja töötajale töölepingu seadusest tulenevad õigused ja kohustused, või töö matkimisega, mille põhjal tööandja teeb otsuse, kas tööleping sõlmida või mitte.

Eelnimetatud Riigikohtu otsuse valguses on oluline meeles pidada, et kui tööle soovija on asunud lepingueelsete läbirääkimiste ajal täitma ülesandeid, mida tavapäraselt tehakse töösuhte ajal, tuleb eeldada, et pooled on sõlminud töölepingu. ■

Juhan Särgava – põline põllumees Saidafarmist

Mis oli teie esimene töökoht ja kõige kirkam mälestus sellest?

Minu ajal oli popp suviti tööl käia, sest see oli rohkem „mehe moodi“. Need, kes tööl ei käinud, olid pigem sellised poisiklutid, kellel polnud pennigi taskus. Ehk siis mitte eriti arvestatavad.

Päris esimene töö oli vanaema juures Elvas, kus minu ülesanne oli peale hommikust lüpsi lehmaga karja minna. Lehm tahtis kah, et keegi tal seltsis oleks. Siis sõi hoolega. Kui ma vahest veidi ringi käisin, näiteks järve ääres kalal, siis lehm muudkui muugis ega söönud. Vanaema sai kohe aru, et kuule poiss, sa pole lehma juures

olnud, piima tuli hoopis vähem. Eks lehma tuli kah ümber ketitada, kui ta oma esimese ringi tühjaks sõi.

Algust sai tehtud suvel, enne kooliminekut. Vanaema maksis vahel palka ka. See oli 20 kopikat üle päeva. Selle eest sai Aleksandri koogi, kalja ja mõne pehme vedru-saia.

„Mehetööd“ algasid siis, kui aastaid turjal juba 13. Siis sain hobusega looreha vedada, hiljem ka sõnnikut või väetist põllule viia. Selle töö juures tuli ära õppida püsti sõnnikukoorma otsas sõitmine, ainult viglavars toeks. Onu Jakob, vana

tsaariarmee soldat, õpetas hobust õigesti ette rakendama. Kuigi vana mees, kuskil 70 ligi, sõitis ilma sadulata uljal moel hobusega ratsa galoppi. Tänaeni imestan, kuidas ta ikka hobuse seljas püsis.

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

Kuula hoolega ja ära targuta vahele. Siis rääkisid oskajad heameelega, kas ja kuidas teha või olla nii, et sa tööandjale paremini meeldid. Sest sellest sõltusid väikesed hüved, teinekord pisut preemiatki. Virisejat, nurisejat ja kaebajat eriti ei kuulatud, üldiselt üritati sellisest ruttu lahti saada ja rohkem enam mitte töö juurde kutsuda.

Algajal on edu saavutamiseks eelkõige tarvis elavat huvi selle vastu, kuidas seda ülesannet paremini teostada. Siia juurde kuulub ka teadmine, et viisakus ei maksa midagi, kuid pikemas plaanis alati annab palju. See ongi edu pant.



30 aastat mahetootmisega tegelenud Saidafarmis on loomad vabapidamisel. Ökolehmade piimast valmivad mahetooted: juustud, kohupiimad, kohupiimakreemid ja jogurtid.

Töö käigus õpib õigesti tundma, kes on tõsiseltvõetavad, tõised sõbrad ja millised on need teised luftpumbad.

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

Algajal on edu saavutamiseks eelkõige tarvis elavat huvi selle vastu, kuidas seda ülesannet paremini teostada. Siia juurde kuulub ka teadmine, et viisakus ei maksa midagi, kuid pikemas plaanis alati annab palju. See ongi edu pant. Teine möödapääsmatu element on kellaajast ja lubadustest kinnipidamine. See annab tööandjale signaali, kellega saab arvestada ja plaani pidada, mis on oluline töötaja hindamisel. Kolmas element on see, kuidas töökoht pärast töö lõppu välja näeb. Puhas-korras, kõik asjad tagasi pandud sinna, kust võeti. Need on ehk peamised kriteeriumid, mis tööandja silmis aitavad valiku teha ja otsustada, millist palka on mõistlik maksta.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Pealiskaudsus ja laiskus on rajad,

mida mööda alla käiakse eriti kiirelt siis, kui alkohol ka abiks on.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Ohtlikumatest hetkedest meenub tulekahju heinaküünis. Kiirelt ja operatiivselt saime koostatud veekraanist küünini inimketi, millega hoidisime tuld suureks paisumast seni, kuni tuletõrje kohale jõudis. Imekombel õnnestus nõnda küünihoone päästa, mida tavaliselt süttinud heinaküünide puhul ei juhtu. Paar-kümmend inimest organiseerusid abiks imekiiresti, igaüks leidis oma koha. Frontaallaaduriga õnnestus tulekolded läbi seina välja lükata. Oli ohtlik küll, kuid seekord püsis õnn meie poolel.

Missugused tõised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Edu saavutamiseks ei oskagi palju muud soovitada, kui põhjalikkust igas asjas nii palju, kui võimekus küündib. Arvamuspõhised otsused võivad väga heana tunduda, kuid kalkuleeritud, teadmisel põhinev ot-

sus on alati täpsem ja majanduslikult parem.

Seega soovitan ikka äriskeemide analüüsile pisut aega võtta ja läbi rehkendada. Olgu see siis kaupade vedu, elektritarve või remondikulud. Seegi tuleks selgeks saada, kas uue masina liising poleks odavam kui vana lappimine.

Mida soovitatakse alustavale ametikaaslasele?

Kõige olulisemaks pean ikkagi ausust. Ausust suhetes kolleegidega, äripartneritega igas hetkes ja tegevuses. Ausa nime ülesehitamine võtab aastaid, ausa maine kaotamine võib toimuda hetkega. Kui selle korra kaotad, kuuludki sellesse teise kasti, kus ongi sellised väikesed või suuremad kavalpead, kellele teretamiseks kätt andes hiljem sõrmed üle tuleb lugeda.

Selliseid on alati olnud, nendega tuleb õppida koos elama ja äri ajamisel protseduuridest hoolikalt kinni pidama. ■

VÄRAV OHUTUSSE TÖÖKESKKONDA



UURI LÄHEMALT
TÖÖINSPEKTSIOONI ISETEENINDUSEST!



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks