

# TÖÖELU

Sügis 2024

Ennetusele  
pühendunud  
Osula Graanuli  
tehasejuht

**Margus  
Milk** lk 14

**Kui õnnetus  
maksab kätte** lk 8

**Kaugtöö  
väljakutsed** lk 12

**Päästekomando  
tööelu hetked** lk 38



## Sisukord

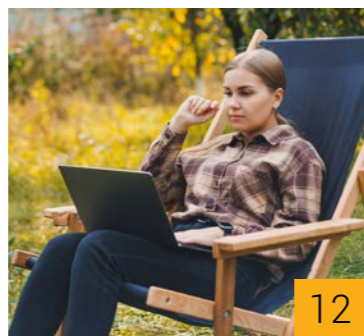
Juhtkiri .....	3
Uudised .....	4
Kui õnnetus maksab kätte .....	8
Kaugtöö väljakutsed .....	12
Ennetusele pühendunud tehasejuht Margus Milk. ....	14
Tööohutus märkide keeles .....	20
Õpime puhkama .....	25
Kuidas korraldada kontsernisest töökeskkonna struktuuri? .....	26
Meie inimene: Helen Tonkson. ....	28
Keskkonnasõbralikud töökohad: väljakutsetest võimaluseni .....	34
Kaasuse analüüs .....	36
Tõrva ja Mustla päästekomando pealik Ivar Lupp .....	38



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks



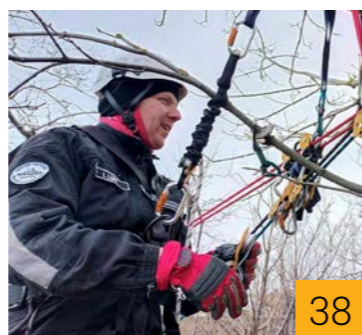
12



14



28



38

## Minuga seda ju ei juhtu!

Me ei mõtle iga päev verdtarretavatele sündmustele. Nii on lihtsam. Pealkirjad uudistes jäävad tihti liialt pealiskaudseks – hukkus meesterahvas, keegi kukkus viljakuivatisse, jäi traktori alla või varises kaevikus muld inimesele peale. Need uudised ei tekita emotsionaalset sidet ega tunnet, et midagi sellist võiks minu või minu lähedasega juhtuda. Ja ei juhtugi. Kuni juhtub. Ja siis on hilja.

Käitumismustrid kujunevad inimestel juba üsna varakult. Laste õige-vale-skaalat ja maailmapilti kujundab vanemate käitumine. Võib juhtuda, et isa paneb abikaasa tulekul trimmeriga töötades kaitseprillid ette ja tema minekul viskab need nurka, poetades veel mingi sapise märkuse tööoskuste kohta. Laps õpib sellest, et kaitseprillide vajalikkus ei sõltu tööst, vaid sellest, kui osav töötaja sa oled.

Sama vaatepilti võivad inspektorid näha iga päev – kiivrid, turvarakmed ja kaitseprillid ei ole osaval töömehel teab mis vajalikud. Samamoodi on kaitsekate sael üsna tülikas ja kui väga vaja, siis võib selle „inspektori rõõmuks“ ju peale panna.

Ega turvavarustusest ja masinaohutusest polekski tarvis rääkida, kui numbrid teist keelt ei kõneleks. Näiteks 700 sõrmedega õnnetust aastas – siia alla ei kuulu paberiga sõrme löikamised, vaid formaatsaega labakäe mahalõikamine, sõrmeotste äralõikamine tükeldusmasinaga masina ummistust lahendama minnes, sõrmede amputatsioon reduktori rihmade vahele jäämise tulemusel jne. Õnnetused, mille tulemusi meie tööõnnetuste uurijad päevast päeva näevad, on üsna räiged, kuid suures osas ärahoitavad.

Ärahoitavad on nii varvaste amputatsioon muruniitmisel kui ka fataalsete tagajärgedega õnnetused, kus tihti jäädakse millegi alla või vahele või kukutakse kuskilt alla. Ennetuseks piisab tihti „tülimate“ juhiste jälgimisest – töötava masina vahelt ruttu midagi eemaldama minna pole mõistlik, vaid

tulebki masin korraks seisma panna. Ohutuskleebistel olev info on täitmiseks kohustuslik ning ohualad on põhjusega ohualad, mis on vastavalt piiritletud ja kus kehtivad teistsugused reeglid. Meenub veel Rootsi lähiajaloo rängim tööõnnetus, kus 2023. aasta lõpus kukkus ehitusplatsil alla lift koos viie mehega, kellest kolm olid eestlaste ettevõtte töötajad. Keegi elusalt ei pääsenud. Kaks mastiosa, mis pidid lifti paigaldama, ei olnud poltidega kinnitatud. Kinnitamise, paigaldamise ja töötamise juhised on läbi aja muutunud rangemaks ja nagu meie inspektorid ütlevad: tööohutuse seadused ja juhised on kirjutatud verega. Iga ettevaatusabinõu taustal on õnnetu lugu.

Minuga-seda-ei-juhtu-suhtumise tulemusel juhtub osavate ja kogunud töötajatega (suuremas osas meestega)

õnnetusi, mis kergemal juhul ehmatavad ja päädivad marrastuse, põrutuse või luumurruga, kuid raskemal juhul jäädakse ilma jäsemest, töövoimest ja elatusallikast. Umbes kümnel juhul aastas kaotab keegi tööd tehes elu. Nad on enamasti noored pereinad, kelle laps ootab, et isa temaga õhtuti palli mängiks või aitaks koolitoidi teha, kuid see võimalus on igaveseks läinud põhjusel, mida oleks saanud ennetada.

Igaüks meist saab panustada terve Eesti nimel, kui kodus näiteks puid saagides olla lapsele eeskujuks mitte ainult sõnades, vaid ka tegudes. „Ma ainult üks kord ja korraks“ ei vääri elu nimel riskimist.

„Ma ainult üks kord ja korraks“ ei vääri elu nimel riskimist.



**Kaire Saarep**  
Tööinspeksiooni peadirektor

# Tervena töölt koju

Töö- ja puhkeaja teemalisel arutelul osalesid Kaire Saarep, Deisi Helemäe-Sarv, Maren Penu ja Kristi Lomp.

Arvamusfestivalil jagas Tööinspeksioon kahel sisukal päeval oma tarkust alal, mis kandis peakirja „Tervena töölt koju“. Tõstasid päevakajalised küsimused, kas näiteks pidev kaameravalve töökohal suurendab turvalisust või kahjustab töötajate vaimset tervist või mis põhjustel pole Eestis diagnoositud kutsevähki.

Tekst: Marin Soomets | Fotod: Tööinspeksioon

## Võortöajõu ärakasutamine

Esimene arutelu, mis keskendus võortöajõu ärakasutamisele, pälvis publiku elavat vastukaja. 2023. aastal jõudis töövaidluskomisjoni 7% rohkem võortöolistega seotud vaidlusi kui aasta varem. Kõikidest vaidlustest on 21% ehk 484 avaldust seotud just võortöolistega ning nende nõuete kogusumma oli 1,3 miljonit eurot.

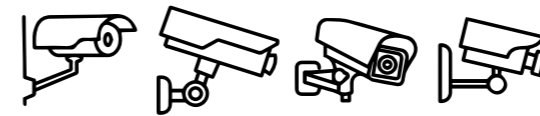
Tööinspeksiooni huviorbiiti satub järjest enam töoandjaid, kes jätmata töötajatele töötasu pahatahtlikult maksmata ning töötamise registris märgitakse töösuhte lõppenuks, kuigi kumbki pool selleks kirjalikku avaldust esitanud pole. Tagajärjeks saadetakse välismaalane riigist välja ning tema õigused jäävad kaitseta. „Üks võimalus olukorda parendada oleks seadusemuudatus, mis lubaks välismaalasel oma õiguste kaitsmiseks Eestisse jääda. Praegu on riigist lahkumisega seotud ajasurve tõttu nende võimalused töövaidluskomisjoni pöörduda üsna piiratud. Lisaks tuleks töötajaid rohkem teavitada, mis on nende õigused ja kust õiguste rikkumise puhul kaitset saada,“ ütleb Tööinspeksiooni õigusnõunik **Kairit Kuusemaa**.

**484**  
avaldust töövaidluskomisjonile on seotud võortöolistega  
**1,3 mln**  
eurot on nende nõuete kogusumma

## Kaamerad tööl

Teises paneelis said kokku kaamerate paigaldajad, Tööinspeksioon ja Andmekaitse Inspeksioon. Kaamerate kasutamine võib olla vajalik turvalisuse tagamiseks ja varguste ennetamiseks, kuid pahatihti võib töoandja kasutada kaameraid töötajaga manipuleerimiseks. Pidev jälgimise tunne võib tekitada stressi ja ärevust ning vähendab produktiivsust. Tööinspeksiooni nõustamisjuristi **Leonid Siniavski** sõnul tuli arutelu välja, et meil ei ole sel teemal suunda näitavaid kohtulahendeid, mis annaksid mõlemale osapoolle tulevikuks tuge.

„Üldjuhul eeldavad töoandjad, et kaamerad lisavad turvalisust ja vähendavad varalist kahju. On leitud, et 71% infotehnoloogia valdkonna töötajatest ja juhtidest peab järelevalvetechnika kasutamise suurimaks põhjuseks töötajate ebaaususe tuvastamist. Töövaidlusesse on jõudnud ka juhtum, kus töoandja on töölepingu üles öelnud muu hulgas seetõttu, et töötaja paigaldas turvakaamera ette papitüki. Kaamerate üleforsseerimine või nende olemasolust teatamata jätmine mõjub negatiivselt töötajate psüühikale. On olnud kurioosseid juhtumeid, kus töoandjad kasutavad varaste tabamiseks ja varaliste väärtuste kaitseks mõeldud kaameraid hoopis töötajate jälgimiseks. Seda kindlasti teha ei tohi. Kaamerate kasutamisel peab olema tasakaal, neid ei tohi kuritarvitada,“ ütleb Siniavski.



Kaamerate üleforsseerimine või nende olemasolust teatamata jätmine mõjub negatiivselt töötajate psüühikale.



Nõustamisjurist Anneli Lepik jagab teadmisi.



Kaamerate kasutamisest töökohal vestlesid Ott Kartau, Pille Lehis, Leonid Siniavski ja Juhan Aia.



## Töötervis- hoiupäev

Tööinspeksioon korraldab 30. oktoobril taas töötervishoiupäeva, mille eesmärk on tuua esile ja arutada olulisi teemasid tööohutuses ja -tervishoius. Sel aastal keskendutakse sellistele teemadele nagu kaugtöö, digisüsteemid, nutimaailm jm, sest käimas on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) kampaania „Ohutu ja tervist säästev töö digiajastul“. Täpsem info ja registreerimine avatakse oktoobri alguses Tööinspeksiooni kodulehel.

## Kutsehaigused ja tööõnnetused

Teisel päeval arutleti selle üle, miks ei ole Eestis diagnoositud kutsevähki. Ometi näitavad Tervise Arengu Instituudi (TAI) hinnangulise analüüsi tulemused, et ligi 800 vähijuhtu aastas võib olla seotud töökeskkonna ohuteguritega. Teadlikkus on vähene, sest näiteks noored mehed autoremonditöökodades ei tea, et diisliaurud ja kemikaalid, millega nad töötavad, mõjutavad nende viljakust ja võivad põhjustada kurgu- ja neeluvähki. Samuti ei osata ööajal töötamist seostada rinnavähi tekkega.

Tööandjad ja töötajad ei oska ohtu karta ning vähi diagnoosimisel ei seostata seda võimaliku kutsevähiga. Kokkupuutest riskiteguriga kuni vähi diagnoosimiseni võib kuluda kümneid aastaid. Samuti suurendab kutsevähki teket mitme riskiteguri koosmõju. Näiteks kopsuvähi teke on seotud erinevate riskiteguritega, nagu kokkupuude mineraalõlidega, diisli heitgaasidega või keevitusaurudega. Kopsuvähi riskiga on seotud ka tubaka suits, seega kui suitsetaval töötajal, kes puutub kokku eelnimetatud riskiteguritega, diagnoositakse vähk, on väga raske välja selgitada, milline riskitegur seda põhjustas," selgitab Tööinspektsiooni töötervishoiu tööinspektor **Kerttu Sepp**. Kindlasti tuleks regulaarselt käia töötervishoiuarsti juures, kes oskab märgata võimalikke ohutegureid.

## Tööõnnetuskindlustus

Tervisekassa andmetel kaotas riik 2023. aastal tööõnnetuste tõttu ca 1 mln töötundi ning ligikaudu 5,5 mln eurot. Inimese jaoks tähendab tervise halvenemine suuremaid väljaminekuid ja sageli töötasu vähenemist või lausa

töö kaotust. Haigushüvitised ja muud tööõnnetusega seotud kulud on praegu kõik riigi kanda ning selle mõju riigi eelarvele on märkimisväärne.

Tööõnnetuskindlustus aitaks parandada tööohutust ja tagaks töötajatele tööõnnetuste korral õiglase hüvitise. Igal aastal nõuab kohtus kutsehaigusest või tööõnnetusest tingitud kahjude hüvitamiseks hüvitist kolm kuni viis töötajat, kelle tervis on saanud tõsiselt kannatada. 2023.

aastal lõppes vaidlus kolme kutsehaigestumise osas. Neis kõigis leiti oluline süü ja põhjuslik seos tööandja tegevata jätmiste ja töötaja haigestumise vahel, kuid ühele mõisteti mittevaralise kahju hüvitis 100 eurot, lisaks kaks kolmandikku mõlema poole kohtukuludest. Teisel juhul leiti, et tegemist on aegunud kaasusega, ja töötaja pidi tasuma mõlema poole kohtukulud. Ainult kolmandal juhul määrati kannatanule igakuine hüvitis 40% miinimumtöötasust.

Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja **Silja Soon** viitas hiljem Eesti

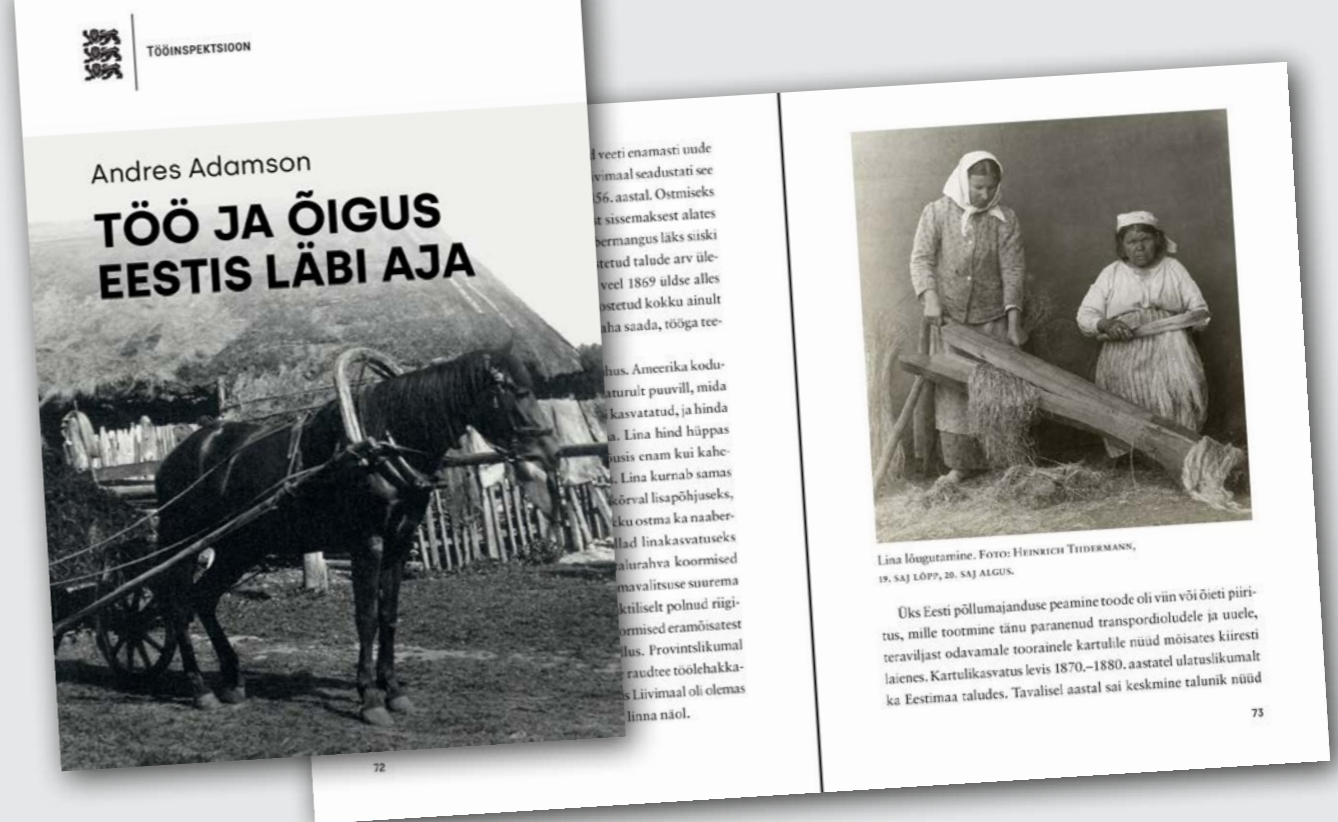
Kindlustusseltside Liidu juhatuse liikme Andres Piirsalu sõnadele, et tööandjatel on juba praegu võimalus sõlmida vastutuskindlustus. Üllataval kombel see polegi nii suur summa aastas, kui arvatakse. „Probleemiks on vähene teadlikkus – näiteks ei teata ka võimalust kutsuda töökohale tasuta Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant," ütleb Soon.

Tulipunktis olid veel mitmed põnevad teemad, nagu diskrimineerimine tööl, korduvad töövaidlused ning töö- ja puhkeaja küsimused. Kohal olid ka Tööinspektsiooni nõustamisjuristid, kes jagasid eraldi telgis huvilistele nõu ja soovitusi. Nõu küsiti nii maksmata töötasude, põhi- ja õppepuhkuse kui ka töölepingu lõpetamise kohta.

**Tervisekassa andmetel kaotas riik 2023. aastal tööõnnetuste tõttu 1 mln töötundi ja 5,5 mln eurot.**



Huvilised kuulamas Tööinspektsiooni arutelusid.



## Raamat „Töö ja õigus Eestis läbi aja“

Andres Adamsoni sulest on valminud ajalooraamat, mis vaatab Eesti ajaloo perioodidele töö ja õiguse vaatenurgast. Tööinspektsiooni ajalugu ulatub tagasi 1918. aasta 14. detsembrisse, mil Ajutine Valitsus andis käsu määrata ametisse töökaitse komissarid. Õigusharuna oli tööõigus noor, kultuuriliselt aga ulatus tagasi keskaegsete tsunftide põhikirjadeni, mis määrasid ära meistrite ja käsitöölise kohustused ja õigused. Nii ongi Eesti tööõigus sajandite vältel arenenud talgutest ja öisest rehepeksust jätkusuutliku õigusloome.

Sada aastat tagasi seisis elukutse- või töökohavaliku küsimus paljude eestlaste ees juba ainuüksi sellegi pärast, et eestlasi oli siis rohkem kui praegu. Eestlased on vähe-seid omariiklusega kultuurrahvaid Euroopas, kelle arvukus on sajandiga selgelt kahane-nud. Samamoodi on läinud veel lätlastega, kuid näiteks soomlasi on nüüd pea kaks korda rohkem kui toona. Lisaks oli eesti rahvas siis omamoodi demograafilises üleminekufaasis.

Õnneks avardas Eesti iseseisvusmine noorsoo ees seisvaid võimalusi. Nii vajati kiiresti paljusid haritud spetsialiste ametikohtadele, mida olid varem täitnud mitte-eestlased või mida polnud olemaski olnud. Eestikeelne kõrgharidus sai alguse alles sügisel 1919. Veel vahetult enne iseseis-vumist oli kõrgharidusega eestlasi kõigest 800 ümber.

Kakskümmend iseseisvusaastat töid aga kaasa ulatus-liku ja kiire haridusliku ja kultuurilise edasiminekku. Juba aastail 1926–1930 jõuti Rahvasteliidu statistika põhjal Euroopas esikohale üliõpilaste arvu põhjal 10 000 elaniku kohta – 43. Kohe kannul oli samasugust arengut läbi elav Läti (40), kõik teised jäid kaugemale maha (näi-teks Soomes 22, Saksamaal 20). Haridusele vastavate töökohtade leidmisega tekkis aga suuri probleeme ja see omakorda suurendas ühiskonnas 1930. aastatel kogunevat rahulolematust. Samasse aega jäävad eestikeelse kõrghariduse ja tea-duskeele teke, varasemaga võrreldes ilmus tohutu hulk uusi raamatuid ja ajakirju ning plahvatuslikult kasvas kõikvõimaliku loomingu ja kultuuri tarbimine.

10. oktoobri 1919. aasta maaseadus murdis mõisnikkonna majandusliku võimu. Sundvõõrandati 1065 mõisat. Sundvõõrandatud maast loodi üle 32 000 uue talu ja üle 23 000 senise renditalu anti nende pidajate pärisomandisse. Talud tuli muidugi riigilt välja osta, ehkki soodushinnaga. Maareformi järel oli Eestis üle 133 000 erineva suurusega talundi, mitmesajal tuhandel inimesel oli neis tööd ja tegemist. Vara läks uutele omanikele. Tegemist ei olnud enam valdavalt maata talurahva ja palgatööliste, vaid väikeomanike maaga. Eestlastest said peremehed omal maal.

Ajalooramatu digiversiooni leiab siit: <https://www.ti.ee/ennetus-ja-teave/infomaterjalid/trukised>

# Kui õnnetus maksab kätte

Statistika näitab, et keskmiselt tuleb sõrmede vigastusi tööülesandeid täites ette iga päeva kohta kaks ja kõige rohkem õnnetusi juhtub masinatega töötamisel. Sageli on probleemiks töötaja tähelepanematus ja ohutusnõuetele mittevastavad ning vananenud töövahendid, kuid tööhutusnõudeid eiratakse ka teadlikult.

Tekst: Ksenia Laine

Tänavu 1. juuli seisuga on juhtunud 1572 tööõnnetust, mis on ligi 2% rohkem kui möödunud aasta samal perioodil. 2023. aastal vigastati töökohal sõrmi 706 korral ning jäsme vigastus toimus iga viienda tööõnnetuse käigus.

## Mida külvad, seda lõikad

Kevadel kontrollis Tööinspeksioon Eesti põhi- ja kutsekoole, kus õpetatakse puidu- ja metallitööd. Kahjuks selgus, et tehnoloogiaklasside ohutus on kohati väga puudulik. Masinad olid kaitseseadisteta, kemikaalid märgistamata, mõnikord puudus hädaseiskamislüliti ja esinesid muud olulised puudujäägid.

Koolipingist kaasavõetud hoiakud kanduvad hiljem ka tööellu: õnnetused juhtuvadki kõige sagedamini puidu- ja metallitööstuses. Kõige rohkem õnnetusi toimub hõõveldamiseks, pressimiseks ja lihvimiseks mõeldud seadmeid kasutades ning ketaslõikurite ja liikuvate laaduritega töötamisel.

Eriti suureks probleemiks on kaitseseadiste puudumine – kiputakse eemaldama kaitsepiirdeid või on kasutusel nõukogudeaegsed töövahendid, mis ei vasta tänapäevastele ohutusnõuetele.

706

korral vigastati  
2023. aastal  
töökohal sõrmi.

Tööinspeksiooni töökeskkonna konsultant **Rein Reisberg** sõnas, et kaitsepiire eemaldamist põhjendatakse sellega, et need segavad töötamist, halvendavad nähtavust ning langetavad tootmiskiirust. „Kui ühel kaalukausil on ohutus, teisel kiirus ja mugavus, siis kumb kumma üles kaalub? Tahes-tahtmata on ohutus see, mis järele annab,“ lausub Reisberg. Ta lisas, et sageli on probleemiks vanad masinad, mis pole ohutud. „Masina vanus pole veel kriteerium, et seda ei tohiks kasutada. Neil pinkidel on kunagi olnud ka kaitseseadised, mis on nüüdseks kas katki läinud või maha võetud. Kui uuel masinal kaitse maha võtta, siis see ei käivitu, aga vanadel pinkidel sellist blokeerimist ei ole.“

## Kiirustamine ja tähelepanematus maksavad valusasti kätte

Töötaja puhastas koos vahetuse paarimehega spooni hakkurit. Enne masina puhastamist seade seisatakse, kuid töötaja liikus hakkuri juurde juba enne masina täieliku seisma jäämist. Kuna seadme vasak külge on raskelt ligipääsetav ja seda kasutatakse ainult puhastuse perioodil, siis polnud seadme kettülekannetele ligipääs täielikult blo-

keeritud. Töötaja kaotas tähelepanu ning ta käsi sattus ülekandeketi ja hammasratta vahele.

Puudujääke esineb ka töötajate **juhendamises ja väljaõppes**. Statistika näitab, et ligikaudu veerand tööõnnetustest juhtub töötajatega, kes on tööolnud alla aasta ja kes pole saanud tööga alustamiseks piisavat väljaõpet.

Reisberg toob hoiatava näite: „Töötaja oli oma esimesel tööpäeval jõudnud tööle olla 1,5 tundi ning sellest reaalset töötanud vaid pool tundi, kui lõikas endal kaks sõrme maha. Vähe sellest, et juhendamine tehakse formaalselt – ka masinate kirjalikud **ohutusjuhendid on liiga üldsõnalisel**. Kui töötaja pole ise piisavalt kogunud, et saada aru, kuidas masin töötab ja kus ohualad on, võivadki õnnetused juhtuda.“

Isegi, kui masinad osatakse tavaolukorras turvaliselt kasutada, siis niipea, **kui olukord standardist veidi erineb**, näiteks kui midagi jääb masina vahele või kui seade läheb rikki, kipuvad juhtuma õnnetused.

Töötaja sisestas laudu hõõvlisse, ühel hetkel kõndis hõõvli keskele ja märkas seal suuremat lahtist puidutükki, mida proovis käega ära võtta. Kahjuks pani ta seda tehes sõrmed töötava hõõvli vahele.

## Masinatega töötamisel saadud vigastused on rasked ja taastumine pikk

Kui sõrmed masinate vahele jäävad, siis lõpeb see raske kehavigastusega ja halvemal juhul isegi sõrme kaotamisega.

Tööinspeksiooni statistika kohaselt on kõige sagedasemateks vigastusteks lahtised haavad – 30% vigastustest. Pindmised vigastused moodustavad 25% õnnetustest ning kinnised luumurrud 17% juhtumitest. 1,5 aasta jooksul on 22 töötaja vigastus lõppenud amputatsiooniga.

Lihatöötaja vasaku käe sõrm sattus vastu saetera. Õnnetuse hetkel kandis töötaja kummikindaid ning nende all siniseid lõikekindaid. Tööõnnetusel pealtnägijaid ei olnud. Pärast tööõnnetust läks töötaja WCsse, vahetas kindad ja jätkas tööd. Juhunust töötaja kedagi ei teavitanud. Hiljem märkas kaaluja, et lihatöötaja saab konti imelikult ja kindades on midagi. Kontrollimisel tuvastati, et töötaja on saega sõrme lõiganud. Töötajale anti esmaabi ja transporditi haiglasse. Töötaja sõrme otsa ei suudetud leida – arvatavasti lasi ta selle WC-potist alla.

Töötaja oli ette valmistamas teehooldustraktorit ja tal oli vaja hüdraulilise kangi abil alla lasta traktori taha kinnitatud killupuistur. Kui töötaja parema käega kangi vajutas, ei märganud ta, et oli oma vasaku käe asetanud liikuva seadmeosa liikumisteele. Töötaja vasaku käe sõrm sai muljumisvigastuse ja amputeerus.

Kuid ka muud õnnetusi või operatiivset sekkumist vajavad sõrmtraumad – haavad, kõõluste rebendid, luumurrud, nihestused ning närvi ja veresoonte vigastused – nõuavad pikaajalist ravi ja taastumist.

Põhja-Eesti Regionaalhaigla ortopeed-käekirurg dr **Kristo Kask** sõnab, et aeg-ajalt selgub tegeliku vigastuse ulatus alles operatsioonil ning pealtnäha kerge vigastuse puhul diagnoositakse näiteks kõõluse- ja närvivigastus. „Käsi on inimese kõige olulisem tööriist ja igasugune trauma mõjutab käe funktsionaalsust märgatavalt. Kui on juhtunud luumurd, kõõluste vigastus või muu tõsine trauma, siis haiguslehe pikkus võib olla 1,5–2 kuust poole aastani, aga näiteks raskemate närvivigastuste puhul võib lõplikku taastumist oodata isegi aasta aega. Iga juhtum on erinev: mõnest traumast taastumine võib võtta lausa kaks aastat, aga võib juhtuda ka nii, et funktsioon ei taastu üldse või taastub osaliselt. Siinkohal on oluline märkida, et kõik ei sõltu kirurgist, oluline on ka patsiendi enda tahe, soov ja panus vigastuse operatsioonijärgsel taastumisperiodil.“

Tööõnnetuste mõju riigi eelarvele ja ressursidele on märkimisväärne. Haigushüvitised on vaid üks komponent tööõnnetuste maksumusest. Lisanduvad veel ravi-, alalise töövõimetuse, rehabilitatsiooni- ja halduskulud. Aastas kaotab riik tööõnnetuste tõttu ca 1 mln töötundi ning ligi 5,5 mln eurot Tervisekassa raha. 2021. aasta andmete põhjal saab öelda, et üks tööõnnetus läks riigile keskmiselt maksma 2890 eurot ning ühiskonnale koos erinevate kuludega 23 144 eurot.

## Töövõimetushüvitiste võrdlus

	2024 I poolaasta tegelik	2023 I poolaasta tegelik	Muutus 2024 vs. 2023
Tööõnnetushüvitis			
Juhtumite arv	1 640	1 642	0%
Juhtumi keskmine pikkus (päevades)	38,8	40,4	-4%
Tervisekassa hüvitatud päevade arv	65 028	66 471	~2%
Tervisekassa makstud hüvitise summa (tuhat eurot)	3 100	2 836	9%
Ühe päeva keskmine maksumus (euro)	47,7	42,7	12%

Allikas: Tervisekassa

2024. aasta esimeses pooles tasus Tervisekassa tööõnnetushüvitisi 3,1 miljonit eurot ja tööõnnetusjuhtumi keskmiseks pikkuseks on olnud 38,8 päeva.

## Esmaabi on ülioluline

Kuivõrd Eesti haiglates käekirurge valves ei ole, siis toob dr Kask välja, et eriti oluline on traumaolukorrale kiiresti ja õigesti reageerida, et vältida kannatanu seisundi halvenemist ja võimalusel leevendada valu. „Näiteks Põhja-Eesti Regionaalhaiglas töötab kolm käekirurgi ja selle ressursiga 24/7 valveloleku vajadust katta ei saa. Kõik traumad ei vajagi käekirurgi sekkumist. EMOs osatakse hinnata, kas patsient vajab käekirurgilt spetsiifilist ravi või piisab esmaabist, jälgimisest ja taastusravist. Kui ravile saabub patsient, kelle trauma vajab käekirurgi kompetentsi, siis võetakse käekirurgiga ühendust ja palutakse tal välja tulla,“ selgitas Kask.

## Tööõnnetusi saab ära hoida

Stora Enso Packaging AS pakenditehase tootmisliinil töötab tavaliselt 14–15 inimest. Tallinna tehase ja Baltikumi tarneahela juht **Carmen Siirmets** märgib, et ettevõtte tööohutus on väga kõrgel tasemel, mille tõestuseks on rohkem kui 3000 õnnetusevaba päeva järjest. „Oleme selle saavutanud peamiselt tänu regulaarsetele praktilistele koolitustele ja igapäevastele ohutusvestlustele, mis on parandanud töötajate teadlikkust erinevatest ohtudest ja nende teavitamise olulisusest. Tähtis on ära märkida, et töökeskkond peab olema koht, kus töötaja tunneb ennast turvaliselt nii vaimselt kui ka füüsiliselt ning töötajate kaasamine erinevatesse ohutustegevustesse on pikaajalise ohutuse tagamise võti. Loomulikult on väga olulisel kohal isikukaitsevahendite kasutamine. Meie masinatel on kasutusel kõik tootjapoolsed kaitse-seadised, lisaks on paigaldatud pinkidele ka täiendavaid kaitsepiirdeid ja turvalukke,“ ütles Siirmets.

**Ka peaaegu juhtunud tööõnnetusi ei tohi alahinnata. Neid on vaja põhjalikult uurida, sest see aitab ära hoida päris õnnetuse.**

korralik redel, siis ei pea sa näiteks taarakasti peale ronima. Juhul kui tunned, et tööohutus pole tagatud ja on oht tervisele, siis tea, et töötervishoiu ja tööohutuse seadus annab töötajale õiguse keelduda tööst, mis seab ohtu tema tervise. Tööst keeldumisest tuleb oma tööandjat teavitada võimalusel kirjalikult,“ paneb ta töötajatele südamele.

Töötraumasid aitab vältida ka töökeskkonna riskianalüüs, mille eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja nendest tulenevaid riske hinnata. Näiteks saab riskianalüüsi alusel teada, kes peavad läbima tervisekontrolli, kellele tuleb väljastada isikukaitsevahendid ja millised ohutusmärgid tuleb töökeskkonda paigaldada. Riskianalüüsi esitamise kohustus on kõigil tööandjatel, kellel on vähemalt üks töölepinguline töötaja.

Carmen Siirmetsa sõnul on õnnetusjuhtumite ärahoidmiseks ülioluline ka peaaegu juhtunud tööõnnetuste uurimine. „Ka peaaegu juhtunud tööõnnetusi ei tohi alahinnata. Neid on vaja põhjalikult uurida, sest see aitab ära hoida päris õnnetuse,“ rõhutas ta.

## Tasuta konsulteerimine

Ettevõtetes lahendamist vajavate probleemide rägastikus võivad töötajate ohutust ja tervishoidu puudutavad teemad jääda tagaplaanile, kuid see võib nii töötajale kui ka tööandjale kurjasti kätte maksta.

Tööinspeksioon pakub väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele tööohutuse ja -tervishoiu tasuta konsultatsioone. Konsulteerimise käigus tutvutakse ka ettevõtte töökeskkonnaga ja vaadatakse üle dokumendid (nt riskianalüüs, ohutusjuhendid ja juhendamiste registreerimine). Konsultandi üks eeliseid on võime vaadata töökeskkonda värske pilguga – ta ei ole harjunud näiteks käiguteel oleva juhtmega ning märkab seda kindlasti. Töökeskkonna konsultandid näevad erinevaid töökeskkondi ja oskavad soovitada häid praktikaid ja lahendusi, millest konsulteeritava võib abi olla. Vajadusel annab konsultant soovitusi, kuidas dokumente ajakohastada.

Oma ettevõttesse konsultandi kutsumiseks tuleb saata e-kiri aadressile [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee).

„Tööohutuse tagamisel on oluline töödejuhtide roll, sest nemad on iga päev vahetult töötajate juures. Selle asemel, et mõelda eelkõige kvaliteedile ja tähtajale, võiksid nad rohkem tähelepanu pöörata ohutusele ja reageerida kohe, kui midagi tehakse valesti,“ rõhutas Reisberg.

Töötajatele soovib Reisberg järgmist: „Enne kui hakkad tööd tegema, mõtle läbi, kuidas seda ohutult teha. Veendu, et sul on

# Meelespea jäsemevigastuse korral

## Haava puhul

tuleks vigastatud piirkonda loputada, sobib ka puhas kraanivesi. Verejooksu korral tuleks suruda sidematerjal või riie haavale ja haav puhtalt siduda.

## Kinnise vigastuse puhul

(luumurd või nihestus) tuleb panna lahas, et vigastatud koht ei liiguks, ja pöörduda erakorralise meditsiini osakonda.

## Traumaatilise amputatsiooni korral

või juhul, kui vigastatud sõrm või jäse muutub külmaks või valgeks, tuleb kiirabi kutsuda (omal jõul võib haiglasse liikuda siis, kui patsient on teadvusel ja kontaktne ning ohtlikku verejooksu ega kaasuvaid elu ohustavaid traumasid ei esine). Äralõigatud kehaosa tuleb üles korjata ja voolava vee all puhtaks pesta, seejärel kuivatada ja hoida jahedas kohas, võimalusel temperatuuril +4 kraadi. Kindlasti tuleks vältida külmutamist, sest see tekitab jääkristalle ja lõhub rakke. Sõrmeosa võiks panna kuivalt kahekordsesse minigrippkotti, selle jahutuseks sobib külm vesi, külmaelemendid või jää. Amputeerunud osa ja jää ei tohi otseselt kokku puutuda, et vältida läbikülmumist.



Eluohtriku seisundi põhjustanud või surmaga lõppenud tööõnnetusest peab tööandja teavitama viivitamatult Tööinspeksiooni, surmaga lõppenud tööõnnetusest ka politseid.

# Kaugtöö väljakutsed

Kaugtööga seoses küsitakse Tööinspeksioonist kõige rohkem töökoha hindamise ehk riskianalüüsi kohta. Kaugtööga kaasnevatest väljakutsetest ja võimalikest lahendustest räägivad Tööinspeksiooni töökeskkonna konsultant Rein Reisberg, vaimse tervise konsultant Johan Pastarus ning Telia Eesti personalidirektor, Eesti Personalijuhtimise Ühingu (PARE) juhatuse liige Ingrid Viinapuu.

Tekst: Ester Riispapp | Fotod: Shutterstock

Paljud inimesed eelistavad paindlikku tööd, kuid nende ootused on kaug- ja hübriid tööle väga erinevad. „Meie kui tööandjate huvi on hoida oma inimesi ja neile võimalusel vastu tulla. Vahel on võimalik olla paindlik töötaja suhtes ja vahel asukoha suhtes – sõltub tööülesannetest. Organisatsioonis tuleb hästi selgelt leppida kokku, mida paindlikkus meie jaoks tähendab, siis ei teki valesid ootusi värbamisel või vaidlusi töötamisel,“ soovib Telia Eesti personalidirektor, PARE juhatuse liige Ingrid Viinapuu.

Kaugtöö tähendab, et töötaja täidab poolte kokkuleppel oma igapäevaseid tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta. Hübriid töö korral töötatakse vaheldumisi nii kontorist kui ka kaugtööl. Hübriid töö puhul kehtivad samad põhimõtted nagu kaugtöö korral.

Kaugtöö eeldus on poolte kokkulepe, mis tuleks sõlmida kirjalikult. Tööandja ei saa sundida inimest kodus töötama, samamoodi ei saa töötaja nõuda kaugtööd. Kaugtöö kokkulepe võiks olla laiem kui töötervishoiu ja tööohutuse teema. „Seal võiks olla ka muud praktilised teemad, näiteks mis kellaaegadel peab olema kaugtöötaja kättesaadav, kelle poole küsimustega pöörduda või kellele teatada tööõnnetusest,“ räägib Tööinspeksiooni

töökeskkonna konsultant Rein Reisberg, kes on kaugtööd teinud 17 aastat.

Kirjalikud kokkulepped loovad selgust ja kaitsevad mõlemat osapoolt. Tööinspeksiooni vaimse tervise konsultant Johan Pastarus: „Küsimuse või kahtluse korral saab juhendi või sisereeglid üle vaadata. Kui ilmneb, et esialgne kokkulepe enam ei toimi, siis saab neid muuta.“

Kaugtöö põhimõtted on mõistlik fikseerida organisatsiooniüleselt. Kui need on paigas, saab teinekord teha täiendavaid kokkuleppeid tiimide kaupa. „Oluline on avatult selgitada, miks mõnel ametikohal on kaugtöö võimalik, kuid teisel mitte,“ soovib Viinapuu.

## Enne kaugtööd koosta riskianalüüs

Kuna tööandja vastutab oma töötajate töötingimuste eest, siis küsitakse Tööinspeksioonilt sageli, kuidas hinnata kaugtöö tegemise asukohta.

Tavaliselt saadab tööandja riskianalüüsi tegemiseks kaugtööd alustavale kolleegile küsimustiku töökoha tingimuste kohta ja juurde palutakse fotot töökohast. „Enamasti tehakse kaugtööd arvutiga ja foto näitab töökoha

sobivust. Samas ei ole tööandjal õigust nõuda töötaja kodustest tingimustest fotot – see on ka isikuandmete kaitse küsimus. Kui töötaja keeldub pildi saatmisest, siis piisab, kui ta täidab riskianalüüsi küsimustiku,“ lisab Reisberg.

Riskianalüüs loetleb kaugtöö potentsiaalsed riskid ja soovitused nende maandamiseks. Samal ajal ei tohi unustada juhendamist. „Lisaks ametialasele juhendamisele on oluline pöörata tähelepanu koduse töökoha siseseadmisele. Ergonoomika, valgustus ja peegeldused, pauside vajadus, aga ka juhtmete paigutus, et vältida komistamisi,“ lisab Reisberg.

Riskianalüüsi osa on ka psühhosotsiaalsed ohutegurid, mille üheks näiteks on pikaajaline töötamine üksinda. „Inimesed võivad kaugtööl tunda, et nad on jäänud töömuredena üksi ja peavad kõik ise ära otsustama. Peab olema võimalus kolleegidega suhelda ja küsida nõu,“ toob Reisberg välja.

Sageli on kontorist infokillud, mis liiguvad suust suhu, kuid neid ei fikseerita kirjalikult. „Sealt võib konflikt kerima hakata, sest üks pool tunneb, et ta on infost ilma jäetud, kuid teine pool võib ette heita, et kolleeg pole kontorist olnud ja seepärast ei teagi. Kahjuks on olnud ka tahtlikke tööülesannete peitmisi, kus keegi jätab teadlikult info kaugtööd tegeva kolleegiga jagamata,“ kirjeldab Pastarus.

Igal kaugtööd tegeval inimesel peaks olema kontakte laiemalt kui ainult otsese juhiga. „Tööandja roll on korraldada, et tiim saaks omavahel kokku ja tunneks üksteist. Siis märgatakse paremini, kuidas kolleegil läheb ja kas ta võib abi vajada. Samuti küsitakse ise paremal meelel abi,“ lisab Viinapuu. Kui tiimiga liitub uus töötaja, siis sisseelamise ajal peaks ta käima näiteks rohkem kontorist.

Kontorist töötades on loomulik küsida kolleegidelt, kuidas neil läheb – sama tuleks küsida kaugtööd tegevalt inimeselt. „Hea oleks, kui pikalt kaugtööd tegevate kolleegidega tehakse aeg-ajalt lühikesi vestlusi. Kord kuus 20–30 minutit, saata paar küsimust ette, et oleks teada, mis teemal räägitakse. Rääkida läbi, mis on töökorralduses hästi, mis probleeme on esinenud ja kuidas saaks neid lahendada, aga ka seda, kas ta eelistaks kontorist töötada,“ toob Pastarus näiteks.

Sama soovib ka Viinapuu: „Juhi ja töötaja vahelised regulaarsed ühele vestlused on väga olulised. Teinekord on elukorralduses mõni muutus, mistõttu kodus töötamine enam hästi ei toimi. Kui olla inimestega päriselt kontaktis, saada kokku ja rääkida, siis on suurem võimalus, et inimene end avab ja on julgem jagama ka oma eraelulisi keerukusi. Nii saame inimest toetada, et tema vaimne tervis ning töö ja eraelu tasakaal oleks paremini tagatud.“

Lisaks kohustustele on ka asjad, mida tööandja ei näe. „Kaugtööl võib selliseks probleemiks olla lähisuhtevägi-vald. See mure võib tõusta töökeskkonnas, kui inimene usaldab oma mure heale kolleegile või juhile. Tööandja võiks olla valmis ka sellisteks vestlusteks,“ lisab vaimse tervise konsultant. Sageli pakuvad tööandjad võimalust teraapiaks või psühholoogi vastuvõtuks, mida võiks kolleegile sel juhul soovitada. Nõu ja abi saab ka ohvriabist, sotsiaalkindlustusabist ja politseist.

## Tööõnnetus kaugtööl

Kahjuks juhtub tööõnnetusi ka kaugtööl. Neist levinumad on juhtmete taha komistamised ja kukkumised. „Sageli küsitakse, kuidas teha kindlaks, kas tegu oli tööõnnetusega. Kui kaugtööd tegev töötaja sai tööülesandeid

täites viga ehk tema tegevus oli seotud tööga, siis on tegu tööõnnetusega. Kui ta läks tooma telefonilaadijat ja koperdab pikendusjuhtme otsa, siis on tegu tööõnnetusega, kuna ta vajab seda tööks,“ selgitab Reisberg.

**Levinumad tööõnnetused kaugtööl on juhtmete taha komistamised ja kukkumised.**

Kui juhtub tööõnnetus, siis see ei tähenda automaatselt, et üks või teine osapool on kindlasti süüdi. Tööandjal ja töötajal on mõlemal oma vastutus. „Kui kodus on jäetud kaablid lohakalt laua alla ja inimene kukub, siis on

raske väita, et see on tööandja vastutus,“ lisab Reisberg.

## Kaugtöö suvilas või välismaal

Reisberg sõnab, et seadused ei täpsusta, kui pikalt peab töötama mingis kohas, et riskianalüüsi teha. „Kui inimene töötab sageli suvilas, siis on mõistlik teha riskianalüüs ka suvila kohta. Kohvikus või rongis töötamine on korraks ja nende kohta ei ole vaja riskianalüüsi teha,“ selgitab Reisberg.

Telias on välismaal töötamise põhimõtted kaugtöö juhendis kirjas. „Siis on inimesel lihtsam valmistuda ja talle ei tule üllatusi – mõlemad pooled teavad, mille eest nad vastutavad,“ lisab Viinapuu. Töötaja peab tegema reisikindlustuse ja leidma sobiva tööruumi. „Tööks on vajalik eraldi ruum, näiteks kohvik ei sobi. Samuti tuleb teha töökoha riskianalüüs,“ räägib Viinapuu. Kui töötaja on jõudnud välismaale, siis vaadatakse regulaarse ühele videokohtumise käigus juhiga ka töökeskkond üle.



**Kaugtöö riskianalüüsi küsimustiku näidise leiab Tööelu portaalist.**

# Ennetusele pühendunud tehasejuht Margus Milk

Esmapilgul võib mõne eesmärgi täitmine tunduda ilmvõimatu, kuid väikesteks sammudeks jaotatuna tundub see juba igati realistlik.

Parem ennetada kui likvideerida tagajärgi, leiab Osula Graanuli tehasejuht Margus Milk. Kümne aasta eest sai toidutööstuses tegutsenud noor juht põneva ja ambitsioonika võimaluse – rajada nullist uus puidupelletite tehas ja komplekteerida meeskond. Ees ootasid motiveeriv ja toetav juhtkond, kolleegid teistes tehastes ning 12 hektarit põllumaad, kuhu tuli vähem kui aastaga rajada efektiivne tehas.

Intervjueeris: Ester Riispapp | Fotod: Aigar Nagel, erakogu

## Millal ja miks otsustasite liituda Osula Graanuli meeskonnaga?

Oli suvi ja puhkuste aeg ning juhtusin nägema töökuulutust, milles otsiti alles rajatava tehase juhti. See tundus väga erakordne ja põnev väljakutse – tagantjärele tean, et mu sisetunne oli õige.

Mõni kuu hiljem, 2014. aasta alguses alustasin ametlikult Osula Graanuli tehase juhina. Toona küll veel ilma tehase ja meeskonnata. Minu ülesanne oli ehitusprojektis osaleda ja omaniku esindajana kohapeal projekti juhtida. Paralleelselt hakkasime koos personalijuhiga otsima meeskonda spetsialiste.

## Millest alustasite?

Mind ootas eest umbes 12 hektarit hiljutist põllumaad. Esimese nähtava muudatusena tegime soojakutest kontori ja sealt hakkas kõik peale. Meil oli väga selge ehituskava ja tähtajad. Omaniku ootus oli, et aasta lõpuks oleks toodang väljastamiseks valmis.

Nullist loodud tehas sai ehitatud kaheksa kuuga ja aasta lõpus tootsime esimese toodangu – umbes 7000 tonni pelletit. Meile olid suureks toeks kõik kolleegid, kes otseselt või kaudselt selles projektis osalesid. Suured tänusõnad tuleb aga öelda Imavere tehase tiimile, kes oli meile tehase ehitusel ja tootmise käivitamisel mentoriks.

## Mis on teie varasem taust, kas tehaste rajamisega oli kogemusi?

Tootmine ja inimestega töötamine olid mulle tuttav, kuid teisest sektorist. Ülikoolis õppisin toidutehnoloogiks. Alustasin peatehnoloogina toonas Valga Lihatootstuses ja seejärel jätkasin juba tootmisjuhi ja juhatuse liikme kohustustes Atria Eesti ASis tootmisprotsesse ja meeskondi juhtides. Arenduse poolel olin varem olnud, kuid täiesti uue tehase ja meeskonna loomise kogemust mul ei olnud. Oli väga põnev alustada millegagi täiesti nullist.

## Tehas sai valmis vähem kui aastaga, mis edasi sai? Mis on kümne aasta jooksul veel juhtunud?

Kaks esimest aastat olime ikkagi õpipoisid ja oli ka tagasilööke. Mõne asjaga tuli ka otsast peale alustada. Üldiselt on tootmisettevõtete parim iga kolmandast kuni kaheksanda aastani. Selles vahemikus saavutatakse maksimaalne eeldatud tootmisvõime ja kõiksugu tehnilised sõlmed on edukalt tööle pandud. Pärast seda perioodi, ka käesoleval ajal, on võtmesõnad efektiivsuse suurendamine, sh jätkuv automatiseeritus, ja ohutus.

Lisaks tootmisele, mis on meie põhitegevus, on meie soov olla hea naaber ja tugi kohalikule kogukonnale. Oleme toetanud Osula kooli vajalike õppe- ja treeningvahendite hankimisel. Näiteks ühel aastal aitasime soetada 1. klassi õpilastele lauad ja toolid. Oleme spordiklubidel aidanud treeninglaagreid teha. Kümne aasta jooksul on neid näiteid päris palju.

Meile on oluline, et hoiame oma kandi kena ja meeldivana, et kohalikel ja läbisõitjatel oleks siin hea olla. Me

ei taha näida tavapärase tööstusalana ega kedagi oma tegevusega häirida. Püüame iga aasta vähendada meist sõltuvaid kõrvalmõjusid, näiteks oleme tegelenud tootmismüra vähendamise ja hoiame oma territooriumi korras. Meile on väga oluline, et teeme kõiki oma asju ohutult nii töö kui ka keskkonna seisukohalt.

## Mis on tööohutuse valdkonnas enim muutunud?

Tööohutus on olnud alati aktuaalne ja oluline, kuid sagedus ja järjepidevus on paranenud. Rohkem analüüsitakse, mis on ühes või teises kohas nõrgad kohad ja riskid ning pööratakse tähelepanu ennetavatele tegevustele. Usun, et iga tööandja eesmärk ja soov on, et töötajad on terved ja rõõmsad.

Globaalsed trendid eeldavad samuti, et ettevõtted ja töökohad on ohutud. Töötajate teadlikkus on kasvanud ja turvalised tööandjad on hinnatud. Samuti on paranenud isikukaitsevahendite valik ja kättesaadavus. Võrreldes kümne või 20 aasta taguse ajaga on need muutunud oluliselt kasutajasõbralikumaks. Tänapäevased lahendused kutsuvad isikukaitsevahendeid kasutama ja see toetab töötajate suhtumist. Tänapäeval on inimeste jaoks loomulik kasutada isikukaitsevahendeid ja järgida ohutusreegleid.

## Kas teete ohutuse tagamiseks midagi teistmoodi, kui on teie valdkonnas tavaks?

Detailideni ei ole võimalik teiste ettevõtete protsessidega tutvuda. Arvan, et ennetuses on inimlikkus ja empaatia hästi olulised. Proovin asju võimalikult lihtsaks teha ja alati selgitada, miks midagi on vaja teha või ei tohi teha.

Toodame ööpäev läbi ja rutiin on kerge tekkima. See on üks suuremaid ohuallikaid vigastuse või õnnetuse tekkimiseks. Minu roll meeskonna juhina on vähendada rutiini ja selle mõju. Lisaks klassikalistele slaidikoosolekutele on meil mõnel vabamal hetkel tihti lihtsamaid arutelusid, kus räägime tööohutusest. Tuletan ikka ja jälle kolleegidele meelde, et me kõik tuleme tööle ja teeme kindlasti oma töökohustusi hästi, kuid meie kõigi jaoks on ülioluline, et naaseme koju tervena ja igasuguste tagajärgedeta. See sõnum võiks panna inimesi tööohutusele rohkem mõtlema.

Meie ülesanne on ennetada. Kui on mingi näide, kas juhtum meediast või riskikoht meie tehases, siis arutame seda meeskonnas. Kuulame spetsialistide arvamusi ja ettepanekuid ning analüüsime võimalikku riski. Kuulan alati kõik osapooled ära, et nõu pidada. Iial ei tea, kellelt tuleb kõige parem idee.

## Kuidas inimesi tööohutuse vallas koolitate?

Töenäoliselt samamoodi nagu igas teiseski tootmisettevõttes. Esmane instrueerimine on töötaja värbamisel vastavalt tööpositsioonile. Selleks on grupi tasandil eri juhendid ja eeskirjad. Uus tulija saab tavaliselt endale mentoriks staažikama kolleegi, kellega koos alguses tööülesandeid teha.

Järgmiseks ongi regulaarsed koolitused. Meil on grupis ka eraldi meeskond, kes suunab ja aitab tehastel uuenduste ja materjalidega kursis olla. Igal tehasel on vabad käed, kui tihti on vaja majas arutelusid pidada. Osula Graanulis teeme väiksemaid koolitusi kord kuus, mahukamaid kord kvartalis.

Võib mõelda, et see on üks ja sama tööohutuse jutt, kuid arutada saab mõnest teisest vaatenurgast, et pilk oleks jälle värske. Iga kord teeme ka väikese töökava, mida järgmise kuu või kolme jooksul töö- ja keskkonnaohutuse parendamiseks ette võtame.

Sellest aastast pakume oma tarnijatele ja koostööpartneritele töö- ja keskkonnaohutuse veebikoolitust ja väljastame neile tunnistuse. Koolitus on vajalik selleks, et inimesed oleksid ettevõtte territooriumile sisenedes kursis meie tööohutusreeglite ja võimalike ohtudega.

## Kas partnerid teevad seda heal meelel?

Jaa, arvan jällegi, et see on tänapäevane lähenemine. Eks selliseid lahendusi on mujalgi, kuid meie tegeleme partnerite koolitamisega tänavu põhjalikult. Ühest küljest on see partnerite teavitamine, aga teisest küljest ka vastutuse võtmine koostööpartnerite ja tarnijate poolelt.

## Graanul Invest grupp – juhtiv puitpelletitootja maailmas

Osula Graanul OÜ kuulub Graanul Invest gruppi, mis on üks suurimaid puitpelletitootjaid maailmas. Rahvusvahelise ettevõtte tootmisüksused asuvad Eestis, Lätis, Leedus ja USAs Texases. Peakontor asub 2003. aastal rajatud ettevõttel Tallinnas. Eesti tehased asuvad Imaveres, Helmes, Ebaveres ja Osulas. Grupis töötab üle 550 inimese, Osula tehases on 36 töötajat. Ettevõtte suuromanik on New Yorgi börsil noteeritud USA varahaldusettevõtte Apollo Global Management.

## Kas saate tuua veel mõne näite, mis on aidanud tööohutusele kaasa?

Meil on tootmisüksuste vahel heas mõttes konkurents, mis tähendab, et tööohutuse ja keskkonnavaldkonna auditeerimised toimuvad kindla sagedusega. Selle käigus registreeritakse võimalikud puudused ja tähelepanekud ning valmib kõikide tehaste kohta koondkokkuvõtte, mida hoolega jälgitakse. Parimat ettevõtet premeeritakse võimalusega veel paremaid isikukaitsevahendeid soetada või millegi muuga, mis aitab tööohutust tõsta.

See on just selline heas mõttes konkurents, sest meie kõigi huvi on tagada tööohutus. Meil on grupis kokku 12 tootmisüksust ja kõikjal on sisuliselt samad seadmed. Nende ohutu käitlemine peaks toimima igal pool. Meil on sisemiselt hea tava muresid või märkamisi jagada, et ka teistel tehastel oleks ennetav teadmine olemas.

See on just selline heas mõttes konkurents, sest meie kõigi huvi on tagada tööohutus. Meil on grupis kokku 12 tootmisüksust ja kõikjal on sisuliselt samad seadmed. Nende ohutu käitlemine peaks toimima igal pool. Meil on sisemiselt hea tava muresid või märkamisi jagada, et ka teistel tehastel oleks ennetav teadmine olemas.

tava muresid või märkamisi jagada, et ka teistel tehastel oleks ennetav teadmine olemas.

## Kuidas kirjeldate oma juhtimisstiili? Millistest põhimõtetest ja väärtustest lähtute?

Hindan lihtsust ja otsesuhtlust – mida väiksem kollektiiv, seda rohkem on selleks võimalusi. Mulle meeldib töötada inimestega ja pean kõigist ühtmoodi lugu. Minu jaoks on kõik meeskonna liikmed võrdsed ja olulised.

Konkreetsed märksõnad on kokkulepetest kinnipidamine, ausus, täpsus ja järjepidevus. Täiesti arusaamatuks jäävad minu jaoks valskus, lihtsate asjade keeruliseks muutmine ja asjatu rööprähklemine. Mulle sümpatisee-

Osula tehase ehitus 2014. aastal. Juba samal aastal alustas tehas pelletite tootmist.





Puidutööstus on üha automatiseeritud, tehases jälgivad ja juhivad operaatorid tootmiseseadmete tööd monitoridelt.

rib delegeerimine ja ma kindlasti ei konkureeri vastava valdkonna peaspetsialisti oskuste või kogemustega. Selleks ongi meeskonnad loodud, sest iga spetsialist – mehhaanik, elektrik jne – teab oma valdkonda kõige paremini. Ühiste aruteludega jõuame parima tulemuseni.

lial ei tea, kellelt tuleb kõige paremaid ideid.

Kindlasti ei ole ma juht, kelle prioriteet on süüdlase otsimine ja karistuse määramine. See on vaid lühiajaline näiline lahendus, mitte ei selgita probleemi sisuliselt. Olen seda tüüpi juhtimist näinud ja see ei ole kindlasti minu juhtimisstiil. Oluline on, et kui midagi on juhtunud, siis antakse sellest võimalikult varakult teada. Saame kokku, arutame läbi, mis ja miks juhtus, ja mida saame teisiti teha. Kui näen varasema kogemuse või teadmiste pinnalt, et midagi saab ennetada, siis soovin seda kindlasti rakendada. Seda mõttelaadi soovin ka oma kolleegidele edasi anda.

Olen üsna nõudlik korra, ka heakorra ja kvaliteedi suhtes. Ei kujutaks ette hästi toimivat ja turvalist töökeskkonda, kui need asjad ei ole paigas.

### Mis on viimastel aastatel sektoris kõige rohkem muutunud?

Sektor on pidevas muutuses ja võtmesõnaks on jätkuv efektiivsuse parendamine. Eesmärk on kasutada vähem energiat, vett ja fossiilkütuseid.

### Kuidas töö tehases käib, kuidas pelletteid tehakse?

Pelletite tootmiseks sobivad hästi saepuru ja puiduhake. Esmalt materjal kuivatatakse ja jahvatatakse, seejä-

rel pressitakse tolmpreen saepuru juba pelletiteks, mis järgnevalt jahutatakse ja ladustatakse. See kõik on liinitöö, kus materjal liigub mööda konveiereid ja läbib erinevaid tootmiseseadmeid. Kogu tehase tööks vajalik elektri- ja soojusenergia tuleb meie enda koostootmisjaamast, mille kütuseks on puukoor ja metsahake.

Kui kümneid aastaid tagasi oli saepuru saetööstuste probleemseks jääkproduktiks, siis ajapikku on sellest pelletitootmises kujunenud väga väärtuslik tooraine. Metsa- ja puidutööstuse jääkide kasutamine on pelletitootmises muutunud üha tavalisemaks.

### Metsa- ja puidutööstus on Eestis kõige enam automatiseeritud ja digitaliseeritud tööstus Eestis. Kas siin on veel arenguruumi?

Puidutööstuse sektor on üha automatiseeritud ja see protsess on jätkuv, kõik ei ole veel valmis. Alati leitakse võimalusi, kas siis täppismõõtmiseks või mõne inimsekumist vajava töö efektiivsemaks muutmiseks. Samas inimesteta ei saa seda tööd teha.

### Mis põhimõttel inimesi värbate?

Püüan vestluse kaudu aru saada, mis kandidaati päriselt huvitab ja mis laadi töö võiks talle sobida. Operaatori ja mehhaaniku töö on iseloomult väga erinevad – operaatoril on rohkem istuvat tööd ja monitoride ning täpsust ja rutiinitaluvust eeldavate parameetrite jälgimist. Mehhaanikul on seevastu käelist tööd rohkem. Kui leiame inimesele õige väljundi, siis on tal suurem tahe ja soov

seda tööd teha. Ei ole mõtet end petta – varem või hiljem tekivad ebasobivatest ülesannetest pinged või mahajäämused ning ühe meeskonnaliikme tegevus või tegevusetus võib avaldada mõju kogu kollektiivile. Seda tuleks juba värbamisel arvesse võtta ja enda jaoks läbi mõelda. Unistuste meeskond ei koosne ainult valmis superstariidest, vaid selleks kasvatakse ühise meeskonna arengu, õnnestumiste ja ka ebaõnnestumistega.

### Aasta lõpus täitub tehasel kümme tootmisaastat. Milliste saavutuste või õnnestumiste üle olete eriliselt uhke?

Kõige esimene töövõit oli see, kui tehas sai valmis oodatud ajaks, isegi pisut varem, ja esimene toodang väljastati soovitud kuupäevaks. Loen võiduks, et kümne aasta jooksul on meie inimeste vool olnud pea olematu – see on ka meeskonna võit. Heameelt on valmistanud ka meie ettevõtte tunnustamine Võrumaa parima ettevõtte ja Võru valla kauni kodu konkurssidel.

### Kas tööelus on olnud ka raskusi? Kuidas nendega toime tulla?

Raskused jäid rohkem töökarjääri algusesse, kus oli vähem kogemusi ja teadmisi või ei osanud inimesi ja nende mõtteid nii hästi tunnetada. Karjääri jooksul omandatud oskused kindlasti toetavad ja suureks abiks on ka Osula Graanulis algaastatel saadud kogemused.

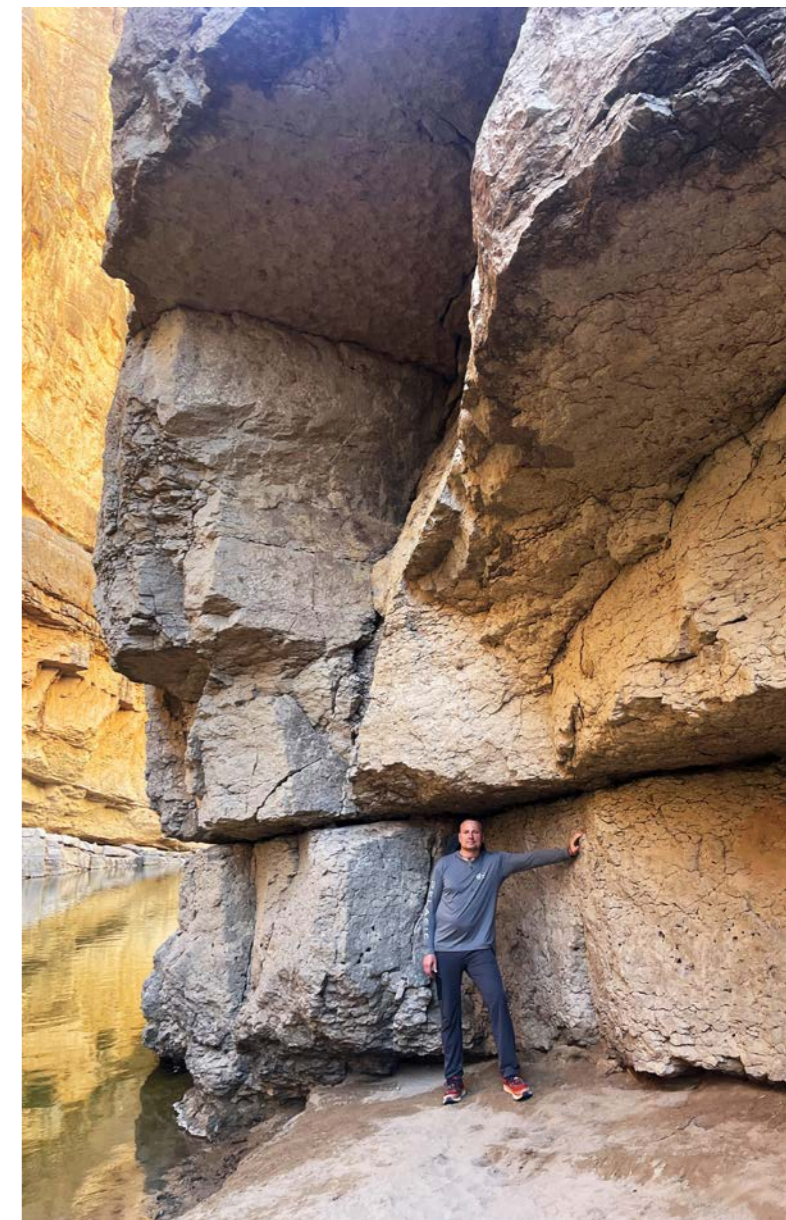
### Mida soovitada juhile, kes on esimest korda meeskonda loomas ja juhtimas?

Esmane soovitus on jääda iseendaks ja suhtuda kõigisse võrdväärselt. Olla analüüsiv ja lahendusi otsiv. Iga juht suunab oma meeskonda, kuid juht ka kasvab oma meeskonnaga, see käib asja juurde. Tuleb suhelda, arutleda ja kogemusi omandada. Tuleb ka möödapanekuid, kuid nendest tuleb õppida. Parem on tegeleda ennetamise kui tagajärgede likvideerimisega.

Ennetamine on kindlasti üks mind iseloomustav sõna, mis aitab nii mõnigi kord mõne väiksema või suurema probleemi ära hoida. Seda mitte ainult tööohutuse vaatest, vaid laiemalt, nii planeerimise kui ka läbimõtlemise protsessis.

Eesmärke tuleb seada ja need peavad olema täidetavad ja piisavalt kõrged. Esmapilgul võib mõne eesmärgi täitmine tunduda ilmvoimatu, kuid väikesteks sammudeks jaotatuna tundub see juba igati realistlik. Kui mõelda tegevused läbi ja kasutada oma aega ja oskusi parimal võimalikul moel, siis on enamik eesmärke saavutatavad.

Grupi tööohutusala peaeesmärk on piisavalt ambitsioonikas: viia tööõnnetuste arv nulli.



Margus külastamas loodusparki Texase osariigis.

### Kas Võrumaa oli teile tuttav kant enne Osula Graanulisse tööle tulekut?

Jah, olen sündinud Võrus ja praegu elan Tartus. Osula ei ole aga Tartust kaugel – 40-minutilise sõit tööle on hea aeg mõtlemiseks.

### Kuidas tööst puhkate?

Kui kollektiiv on meeldiv ja ühteoidev, siis see aitab juba palju. Minu toeks ja puhkuseks on perekond, abikaasa ja meie kaks last. Kui neil läheb hästi, siis see ongi juba suur puhkus ja rahulolu.

Uitan looduses või teen lihtsamaid töid maakodus. Mulle meeldib toitu valmistada ja suviti grillida. Ekstreemsustest ma puudust ei tunne. Pigem on mulle oluline lähedaste ring.

# Tööohutus märkide keeles

Tekst: Marin Soomets

Töökonnas olevate ohutusmärkide tundmine on üks osa tööohutusnõuete täitmisest. Märki eesmärk on tõmmata ohuallikale tähelepanu, kutsuda üles ettevaatlikkusele ja anda vajalik ohutusteave või tegevusjuhised. Näiteks kollaste ja mustade triipudega tähistatud madal uksepiit tõmbab tähelepanu ning tuletab meelde vajadusel pead kummardada.



Ohutusmärkidest on kasu ainult siis, kui töötajad teavad nende tähendust. „Ohutusmärkide selgitamine on üks tööandja kohustustest, kuid tööohutusele peaks tähelepanu pöörama juba koolipingis. See võiks olla lausa eraldi aine,“ ütleb Bildgren Ehituse juhatuse liige **Ahto Aruväli**.

Bildgren Ehitusel on tööohutuse tagamiseks välja töötatud erinevad lahendused. Igale uuele töötajale tehakse enne tööle asumist ohutusala juhendamine ja väljaõpe töökohal, kus tutvustatakse objekti reegleid ning vastavalt ameti iseloomule turvavarustust. „Tööohutusreeglid ja ohutusmärkide tähendused peavad olema töötajale igal ajal mugavalt kättesaadavad. Nii on meil igas soojakus väljaprintitud olemas ehitusplatsi tööohutusreeglite kaardipakk „Meie töötamise reeglid,“ ütleb Aruväli.

Töökonnas on enamjaolt kasutusel ohutusmärgid, mis jagunevad otstarbe järgi keelu-, hoiatus- ja kohustusmärkideks, evakuaatsiooni- ja esmaabimärkideks ning tuletõrjemärkideks. Ohutusmärk peab vastama standardile ISO 7010 ja see paigutatakse hästi valgustatud kohta ning vaatenurga suhtes sobivale kõrgusele, vältides märki varjamist konstruktsioonide või esemete poolt. Ohutusmärgile võib lisada teatetahvli, mis dubleerib sõnaliselt märki tähendust, annab lisateavet märki mõjupiirkonna kohta või suunab märgil tähistatud ruumi või vahendi asukohale.

Tööandja peab töökonnas riskianalüüsi alusel kasutama tööohumärguannet, kui tehniliste ühiskaitsevahenditega või töökorralduslike abinõudega ei ole võimalik riski piisavalt vähendada. Ohumärguanded jagunevad alalisteks ja ajutisteks ohumärguanneteks.

#### Alalist ohumärguannet kasutatakse:

1. keelu, hoiatuse ja kohustusliku nõude puhul;
2. evakuaatsioonitee ja -pääsu, esmaabi- ja tuletõrjevahendite ning nende asukoha märgistamiseks;
3. mahutite ja torude märgistamiseks;
4. takistuse, ohtliku koha ja liikumistee märgistamiseks.

#### Ajutist ohumärguannet kasutatakse juhul, kui:

1. valgusmärguande, helisignaali või suulise märguandega teatatakse töötajatele ähvardavast ohust, juhatakse töötajate tegevust või kutsutakse neid hädaohu korral lahkuma ohualalt;
2. suulise või käemärguandega juhendatakse ohtlikku teiseldamist või manöövrit sooritavat isikut.



Veoki sissesõidu keeld



Puudutamise keeld

### Keelumärk

olulised tunnused on ümar kuju, must piltkiri valgel taustal, punane ääris ja diagonaaljoon, kusjuures punane osa moodustab vähemalt 35% märgi pindalast.



Rippuv last



Liikuv veok

### Hoiatusmärk

olulised tunnused on kolmnurkne kuju, must piltkiri kollasel taustal ja must ääris, kusjuures kollane osa moodustab vähemalt 50% märgi pindalast.



Kanna kuulmis-  
kaitsevahendit



Kanna  
kaitsekindaid

### Kohustusmärk

olulised tunnused on ümar kuju, valge piltkiri sinisel taustal, kusjuures sinine osa moodustab vähemalt 50% märgi pindalast.



Esmaabi



Silmadušš

### Evakuatsiooni- ja esmaabimärk

olulised tunnused on riskküliku või ruudu kuju, valge piltkiri rohelisel taustal, kusjuures roheline osa moodustab vähemalt 50% märgi pindalast.



Tuletõrjeredel



Tuletõrjevoolik

### Tuletõrjemärk

olulised tunnused on riskküliku või ruudu kuju, valge piltkiri punasel taustal, kusjuures punane osa moodustab vähemalt 50% märgi pindalast.

## Märgid olgu õige koha peal

Ohutusmärkide vajaduse ja asukoha selgitab välja töökeskonna riskianalüüs. Märgid peavad olema kõikjal, kus võib tekkida oht tervisele. „Märkidega käsikäes tuleb kasutada õiget turvavarustust, nagu näiteks kaitseprillid, kiiver või tulekindlad riided. Kindlasti peavad hoiatusmärgid olema masinate liikuvate osade juures,” sõnab Aruväli.

Tööinspektsiooni praktika on murekohana välja toonud selle, et ohutusmärgid on puudu. „Näiteks isikukaitsevahendite kohustusmärkide kasutamisel on tulnud ette olukordi, kus kuulmiskaitsevahendi kandmist kohustav märk on paigutatud suure tootmisruumi uksele. See eeldaks, et enne ei tohi tootmisruumi minna, kui oled varustatud kuulmiskaitsevahenditega. Tööandjalt selgitusi küsides tuleb aga tihti vastuseks, et kuulmiskaitsevahendid on vajalikud vaid konkreetse seadmega töötamisel, mitte



Esmaabi



Silmadušš

Näide, kus silmapesudušš asus sellises kapis, kuid ühtegi viidet asukohale ei olnud. Lisaks ei olnud esmaabikapp korrektselt märgistatud. Õige on kasutada rohelisel taustal valget risti ja lisaks ka silmaduši märki.

kogu tootmishoones. Sellisel juhul tuleb märgid lisada konkreetse ohuala ehk seadme juurde, kus vastava isikukaitsevahendi kandmine on realselt ka vajalik,” selgitab Tööinspektsioonist juhtiv tööinspektor **Mariko Vahula**. Kohustusmärk „Kanna kuulmiskaitsevahendit“ tuleb paigaldada ohualasse sisene-mise koha või müra tekitava seadme juurde, kui müratase on 85 dB(A) või ületab seda.

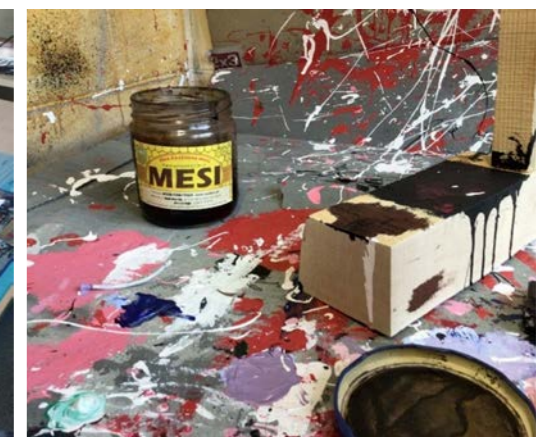
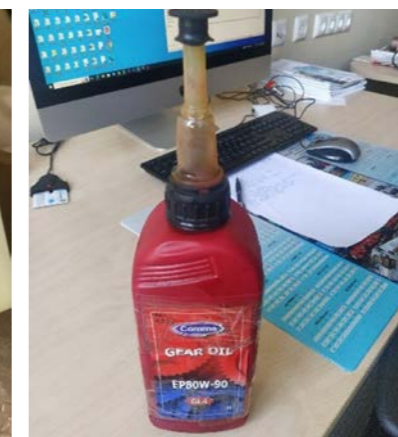


Kanna kuulmis-  
kaitsevahendit

Esmaabivahenditele viitav märgistus peab olema valge rist rohelisel taustal. Märk peab olema paigutatud sinna, kus vahendid ka realselt asuvad. „Olen näinud olukorda, kus märk on ühes kohas, kuid esmaabivahendid asuvad teises ruumis. Silmaduši kohta on nõue, et see peab paiknema kergesti ligipääsetavas ja selgesti märgistatud kohas. Ligipääs on üldjuhul tagatud, kuid märgistamisega nii hästi ei ole.

Silmaduššidena kasutatakse sageli spetsiaalseid silmaloputuseks mõeldud silmaloputuspuudeid, mis asuvad esmaabikapis. Sel juhul peab lisaks õigele esmaabimärgile olema kapil ka silmaduši asukohale viitav märkis,” selgitab Vahula.

Igasugune kemikaal, olgu see rohkem või vähem ohtlik, peab olema pakendatud originaalpaardesse või taardesse, mis on märgistatud nii, et teave pakendis oleva sisu kohta oleks üheselt arusaadav ja mõistetav. „Kemikaale ei tohi mitte mingil juhul ümber villida toidutaardesse. On olnud juhtum, kus ohtlik kemikaal oli valatud originaalpakendist limonaadipudelisse ning see pudel seisis töötajate puhkeruumi laual. Töötaja võttis peavalu leevenduseks valuvaigistit ja tableti alla loputamiseks haaras laualt limonaadipudeli ja jõi torusilli,” ütleb Vahula.



Näide valesti pakendatud kemikaalidest. Vasakpoolsel pildil on mootoriõli Coca-Cola pudelis, kõrval on näha originaalpakend. Parempoolsel pildil on meepurgis hoopis peits.

## Turvalisuse tagamiseks tuleb võtta aega

Töökeskkonnaalast tööd ettevõttes koordineerib töökeskkonnaspetsialist. Oluline on tähele panna ja teadmiseks võtta, et juhendamise, väljaõpe, hea eeskuju ja töötaja isiklik kogemus aitavad üheskoos kujundada ohuteadlikkust ja kasvatada riskitunnetust. „Tööohutusjuhendeid võiks kaasajastada vähemalt kord aastas, et ei tekiks olukorda, kus ettevõttes kasutatakse kümme aastat tagasi koostatud kemikaalide juhendit, mis on suures osas aegunud. Sama tähtis on hoida juhendid töötajatele kättesaadavad ning kui ettevõttes töötab ka välismaalasi, võiks kaaluda juhendite tõlkimist ka vene või inglise keelde,“ soovib Aruväli.

Bildgren Ehituse juhatuse liikme sõnul eksitakse sageli selle vastu, et töötajal pole kaasas vajalikku turvavarustust, näiteks kaitseprille, ning ei võeta aega, et varustust soojakusse tooma minna. Mõeldakse, et teen kiirelt selle lõike ära ega hakka aega raiskama, mis siin ikka juhtuda saab. Nii paneb inimene aga ohtu kõige olulisema – oma silmad. Masinatega töötamisel tuleb teada, et mingil juhul ei tohi käsi liikuvate osade lähedusse panna ja näiteks saepingiga töötamisel tuleb kasutada saeterakaitset – ikka selleks, et tööpäeva lõpuks kõik sõrmed alles oleksid. Väga tähtis on sellistest juhtumitest rääkida ja neist õppust võtta. Elulised näited on ikka need, mis rohkem kõnetavad ja meelde jäävad. Sellistest n-ö napikatest juhtumitest saab õppida kogu meeskond,“ ütleb Aruväli.



Kanna silmakaitsevahendit



Kasuta töötamisel saeterakaitset

Ohutute töövõtete rakendamise tagamiseks ja ohtlike mugavusharjumuste viljelemise vähendamiseks viiakse töökeskkonnas läbi regulaarseid kontrollid. „Kõik saab alguse sellest, kuidas juhtkond tööohutusse suhtub. Kui seda ei nõuta, siis nõudeid ka ei täideta. Meil teeb kord nädalas objektimeeskonnast keegi kontrolli. Kord kahe nädala tagant või kord kuus teeb kontrolli ettevõtte kvaliteedijuht, kes iga päev objektile ei ole. See on vajalik kõrvalpilk. Iga päev samas keskkonnas olles ei pruugi enam detaile märgata,“ sõnab Aruväli.

„Teadlikkus paraneb iga aastaga, aga see ei ole veel vajalikul tasemel. Liiga palju on tööõnnetusjuhtumeid, mis on tegelikult välditavad. Juba koolis peaks lisaks eriala õpetamisele tähelepanu pööratama tööohutusele ja käsitlema seda eraldi aiena. Oleks suurepärane, kui ka võõrtöötajale oleks riigi tasandil võimalik pakkuda enne tööleasumist koolitust. Vaid nii teab tööline, millised tööohutusnõuded ja reeglid meie riigis kehtivad, mis on töötaja õigused ja kohustused ning kuhu vajadusel abi saamiseks pöörduda. See ei peaks olema juhus, kas inimene satub tööle ettevõttesse, kus peetakse lugu tööohutusest ja tutvustatakse reegleid või kus sellele aega ei pühendata,“ ütleb Aruväli.

„Teadlikkus paraneb iga aastaga, aga see ei ole veel vajalikul tasemel. Liiga palju on tööõnnetusjuhtumeid, mis on tegelikult välditavad. Juba koolis peaks lisaks eriala õpetamisele tähelepanu pööratama tööohutusele ja käsitlema seda eraldi aiena. Oleks suurepärane, kui ka võõrtöötajale oleks riigi tasandil võimalik pakkuda enne tööleasumist koolitust. Vaid nii teab tööline, millised tööohutusnõuded ja reeglid meie riigis kehtivad, mis on töötaja õigused ja kohustused ning kuhu vajadusel abi saamiseks pöörduda. See ei peaks olema juhus, kas inimene satub tööle ettevõttesse, kus peetakse lugu tööohutusest ja tutvustatakse reegleid või kus sellele aega ei pühendata,“ ütleb Aruväli.

TESTI ENNAST!



**Töökeskkonnas on sageli määrgiseid, mis ei ole välja toodud ohumäärguandeid reguleerivas õigusaktis. Testi ennast ja leia määrgile õige tähendus.**

- Ettevaatust, liiguvad löiketerad
- Ohtlik! Kuum pind või masina osa
- Ohtlik, mitte puudutada
  - Bioloogiline oht
  - Hoia oma pead

## Õpime puhkama

Enamik inimesi käib tööle selleks, et ära elamiseks raha teenida. Osadel on õnn töö kaudu maailma muuta ja ehk isegi võtta tööd kui hobi. Töö mõtestatusele mõeldakse üha rohkem, kuid kas mõtleme sama palju ka puhkamisele?



Tekst: Anneli Kannus, Eesti Õdede Liidu president | Foto: Olga Makina

### Ületunnitöö ei ole kohustus

Tervishoiusüsteemis töötavad valdavalt empaatilised inimesed. COVID-19 pandeemia ajal nägime korduvalt kokkukukkumise äärel olevaid tervishoiutöötajaid, kes korutasid endale, et haiglapalatis olijal on veel halvem, ja läksid uuesti valvesse. Kriisi ajal on see mõistetav, kuid miskipärast näeme selliseid töötajaid tänaseni.

Tegemata otsused tervishoiusüsteemis justkui sunnivad meid rohkem pingutama. Ületunnitöö ei ole kohustus ka siis, kui mitte kedagi teist ei ole tööle panna. Meile pole õpetatud veel piisavalt, et kui sul endal jaksu pole, siis ei suuda sa ka teisi aidata.

Tervishoiu kurdetakse, et noored ei taha enam ületunnitööd teha. Mõistlik – nad on lihtsalt meist targemad. Oleme neile olnud eeskujuks kurnatuse ja pideva töökäimisega. Osasid inimesi õpetab elu – kui aega maha ei võta, teeb keha seda sinu eest. Selline lähenemine pole aga jätkusuutlik.

Tervishoiutöötajaid pole piisavalt. Inimesed vananevad, terviseprobleeme lisandub ja isegi tervishoiutöötajad jäävad haigeks. Nii kipub olema tavaline, et puhkuse või puhkepäevade ajal kutsutakse tagasi valvesse, sest kedagi on vaja asendada. Ekstreemsetel juhtudel võib see olla möödapääsmatu. Näiteks siirdamismeeskond ongi ööpäev läbi ja 11 kuud aastas valves ning valmis kohe tormama, kui vajalik elund ja siirdatav on olemas, või tormab tervishoiutöötaja appi, kui on toimunud katastroof. Muudel juhtudel peaks inimene suutma hinnata ise, kas ta on tööle minekuks piisavalt puhunud.

Väsinud inimene masinatööstuses võib lõpetada masina vahel. Mitmed uuringud on näidanud, et väsinud tervishoiutöötaja tõstab vigade riski, sealjuures on riskitegur

isegi ööpäevaringne valve. Samal ajal on tervishoiutöötaja sageli dilemma ees: kas on õige, et ma puhkan, kui keegi mind samal ajal vajab?

### Puhkamine on hädavajalik

Kui me puhkamise vajadust ise ei teadvusta, siis peab seda tegema seadus ja tööandja meie eest. Euroopa kohtulahendid töö- ja puhkeaja kasutamise kohta on toonud diskussiooni nii Eesti tervishoidu kui ka teistesse valdkondadesse.

Kui oled töötanud 20 aastat nagu orav rattas, teinud ööpäevaringseid valveid ja seda mitte ühes, vaid mitmes töökohas, siis võib juhtuda küll, et ei oskagi vaba ajaga midagi peale hakata. Kes aga päriselt proovib, sellele võib normaalne tööaeg, mis on 8 kuni 14 tundi ööpäevas, meeldima hakata.

Novembrist 2024 rakendub kaua oodatud tervishoiuteenuse osutaja kohustusliku vastutuskindlustuse seadus, mis reguleerib tervishoiuteenuse osutamise käigus tekkinud kahju hüvitamist kindlustusandja poolt. Selle mõju saame hinnata alles paari aasta pärast, kuid üks on kindel – töötaja vastutus olla tööle tulles väljapuhunud ja tähelepanelik, ei muutu. Hoopis vastupidi, töötaja vastutab selle eest, et ta on puhunud ja kaasaegse infoga kursis. Iga vastutulek ja lisavalvesse minek eeldab inimeselt kaalutletud otsust olla puhunud ja võimeline vastutama.

Tervishoiu peaks 24-tunnine valve muutuma erandiks ja just tervishoiutöötajate puuduses tuleb rangemini rakendada töö- ja puhkeaja nõudeid, sest meist sõltuvad teiste elud. Tervishoiu on üks peamisi töölt lahkumise põhjusi väsimus ja läbipõlemine, seega peame hoidma neid, kes seda tööd teevad. Puhkamine peab saama sama oluliseks kui töö tegemine.

# Kuidas korraldada kontsernisest töökeskkonna struktuuri? Kas töötervishoiu ja tööohutuse protsesse tohib juhtida kontserni kõigi ettevõtete üleselt?

Vastab: Tööinspeksioon



Eesti töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides ei ole toodud erandeid kontserniettevõtetele, nii nagu seda on tehtud töötajate üleühenduselise kaasaamise seaduses usaldusisikute tegevuse kohta.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest lähtuvalt on ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna loomine ja hoidmine iga tööandja, ettevõtte ja juriidilise isiku kohustus eraldiseisvalt. Siiski võivad nii kontserni ettevõtte kui ka muul moel seotud ettevõtte osaliselt halduskoormuse vähendamiseks korraldada töötervishoiu ja -ohutuse alast tegevust koos, kui see on otstarbekas ja täidab seadusega määratud eesmärki.

Näiteks võib ühistes ruumides töö tegemisel riskianalüüsi läbi viia koos, tuues vajadusel välja erisused (näiteks psühhosotsiaalsed ohutegurid). Ometi tuleb arvestada sellega, et kõikidest dokumentidest, mis kehtivad mitme ettevõtte suhtes, peab selgelt välja tulema, mis konkreetselt ja millistes ettevõtetes kehtib. Näiteks tuuakse riskianalüüsi esilehel välja ettevõtete nimekirja, millistes ettevõtetes see dokument kehtib.

Takistusi ei ole sellele, kui kontserni mitmes ettevõttes täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid üks isik või ostetakse teenust sisse ühelt isikult. Seejuures on aga oluline, et töökeskkonnaspetsialist jõuab sellise volituse olemasolul igas konkreetses ettevõttes oma kohustusi piisava hoolsusega täita. Töökeskkonnaspetsialisti volitamise dokumendist peab selguma, millistes ettevõtetes ta töökeskkonnaspetsialisti kohustusi täidab. Samuti tuleb Tööinspeksiooni teavitada, millistes ettevõtetes konkreetne inimene töökeskkonnaspetsialistina tegutseb.

Vastupidiselt töökeskkonnaspetsialistile saab töökeskkonnavolinikuks olla ainult konkreetse ettevõtte töötaja. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 17 lõige 2 sätestab, et ettevõttes, kus töötab 10 või rohkem töötajat, valivad töötajad enda hulgast ühe töökeskkonnavoliniku.

Töökeskkonnavolinikuks olemine eeldab töösuhet tööandjaga, st töökeskkonnavolinikuks ei saa olla teise tööandja töötaja. Kuna töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töökeskkonnavalastes küsimuses, eeldab see, et töökeskkonnavolinik on väga hästi kursis ettevõtte töökeskkonna ja ettevõttes kehtestatud reeglitega ning samuti riskide vähendamiseks kasutusele võetud meetmetega. Kui töökeskkonnavolinik töötab

teises ettevõttes, siis ei pruugi ta olla töökeskkonna teemadega kursis. Samuti ei pruugi töötajatel olla mugav tema poole muredega pöörduda, sest kuigi tegustatakse samades ruumides, on ettevõtete tegevusalad ja juhtimisahel mõnevõrra erinevad.

Töökeskkonnanõukogu on koostöökogu, mis moodustatakse tööandja algatusel. Töökeskkonnanõukogus peab olema võrdsetel alustel töötajate valitud kui ka tööandja määratud liikmeid. Enda esindajate määramisel on tööandja vaba ning isikute ring ei ole piiratud samas ettevõttes töötavate töötajatega. Töötajate esindajate valimine tuleb aga korraldada sarnaselt töökeskkonnavolinike valimisega.

Töökeskkonnanõukogu moodustamist kontserniüleena võib kaaluda, kui igast kontserni ettevõttest, millel on nõukogu moodustamise kohustus, on nõukogus vähemalt üks tööandja esindaja ning üks töötajate esindaja. Kuid arvestada tuleb, et töötajad on oma valikutes vabad. Töötajate vabadust valida töökeskkonnanõukogusse enda esindajat ei saa piirata selliselt, et neil on võimalik hääletada ainult kontserni teises ettevõttes töötavat töötajat, keda nad ei pruugi piisavalt hästi tunda. Teisisõnu, samas kontsernis ja ühes asukohas töötavad töötajad ei pruugi

olla omavahel piisavalt seotud ning teise ettevõtte tegevusalaga piisavalt kursis, et teise ettevõtte töötajaid tulemuslikult esindada.

Seega võib üks töökeskkonnaspetsialist täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi erinevates ettevõtetes, eeldusel, et ta jõuab seda teha piisava hoolsusega. Kuid töökeskkonnavolinikud tuleb valida igas ettevõttes eraldi. Erandina on võimalik kaaluda kontserniülese töökeskkonnanõukogu moodustamist, kui suudetakse tagada, et kõikide töötajate ja tööandjate huvid on kaitsitud ning kõikide ettevõtete jaoks olulised teemad saavad töökeskkonnanõukogus käsitletud.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ühistes ruumides tegutsevad tööandjad peavadki oma tegevused töötajate ohutuse ja tervise hoidmisel kooskõlastama ning koostööd tegema. Halduskoormuse vähendamiseks kontserniülesest töötervishoiu ja töötervishoiualaste tegevuste korraldamine ei tohi kitsendada töötajate õigusi endale esindajate valimisel. Samuti tuleb arvestada, et töötajatele ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna loomine ja hoidmine ei ole kontserni vastutus, vaid selle eest vastutab iga tööandja.

**Üks töökeskkonnaspetsialist võib täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi erinevates ettevõtetes eeldusel, et ta jõuab seda teha piisava hoolsusega.**

Kui emotsioonid on laes, siis ei loeta seadust ega ka seda, mil moel peaks komisjonile avalduse esitama.

## Töövaidlus- komisjoni juhataja peab lisaks õigusele tundma inimloomust

Tallinna-Harjumaa piirkonna töövaidluskomisjoni juhataja Helen Tonkson on töövaidlusi lahendanud juba 14 aastat. Tema hobiks on aga töö tõukoertega. Ta on rahvusvahelise kategooria välimikukohtunik, kel on õigus hinnata lausa 360 koeratõu standarditele vastavust.

Tekst: Helena Haller | Fotod: erakogu

## Kuidas näeb välja töövaidluskomisjoni töö?

Kui pooled ehk töötaja ja tööandja ei jõua erimeelsustes kokkuleppele, on neil võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni. Võimalik on minna ka kohtusse, kuid suurem osa töövaidlusi leiavad siiski lahenduse töövaidluskomisjonis. Meil on aastas üle 3000 vaidluse ja kohtutes on töövaidlusasju ligikaudu 300. Need 3000 juhtu saavad lahendatud kaheksa töövaidluskomisjoni juhataja töö tulemusena.

Kõigepealt vaatame üle esitatud avalduste nõuetele vastavuse. Kui nõue ei ole selge, asjaolud on puudu või tõendid esitamata, teeme puuduste kõrvaldamiseks määruse. Pärast avalduse menetlusse võtmist kutsume pooled istungile või anname teada, et menetlus toimub kirjalikult. Istungil kuulame osapooled ja vajadusel ka tunnistajad ära, uurime pooltega koos tõendeid ning teeme töövaidluskomisjoni koosseisuga otsuse. Komisjonis on lisaks juhatajale kaks kaasistujat – üks töötajate ja teine tööandjate esindaja. Nemad on komisjoni määratud ametiühingu ja töötajate keskliidu poolt ja peaksid töövaidluse lahendamisele andma rahvalikku vaadet. Eri-nevalt komisjoni juhatajast ei pruugi kaasistujad omada õigusharidust, vaid esindavad erinevaid eluvaldkondi. Kui istung on peetud, kirjutab töövaidluskomisjoni juhataja otsuse, juhindudes õigusnormidest ning toetudes sellele, mida istungil pooled avaldasid ja milliseid tõendeid esitati. Kirjaliku menetluse puhul teeb komisjoni juhataja otsuse ainuisikuliselt ilma istungit pidamata.

**Töövaidluskomisjoni juhatajal peab olema väga hea sotsiaalne kompetentsus ja ühiskonnatunnetus.**

## Kuidas te oma tööd iseloomustate?

Avaldustega tehtavad menetlustoimingud on rutiinsed ja hästi sisse töötatud. Täiesti rutiinivaba on aga avalduste sisu. Võib mõelda küll, et näiteks töötasu või katseaega puudutavad nõuded on sarnased, kuid tegelikult on seal mitmeid nüansse – kuidas on pooled omavahel suhelnud, kas tööleping on sõlmitud, kas töötasus on kokku lepitud ja kas pooled saavad kokkulepetest ühtemoodi aru. Nii on avalduste sisu alati erinev ja see teebki vaidlused unikaalseks ja nende lahendamise huvitavaks. See mind selle töö juures paelubki.

## Millistest valdkondadest pöörduakse enim?

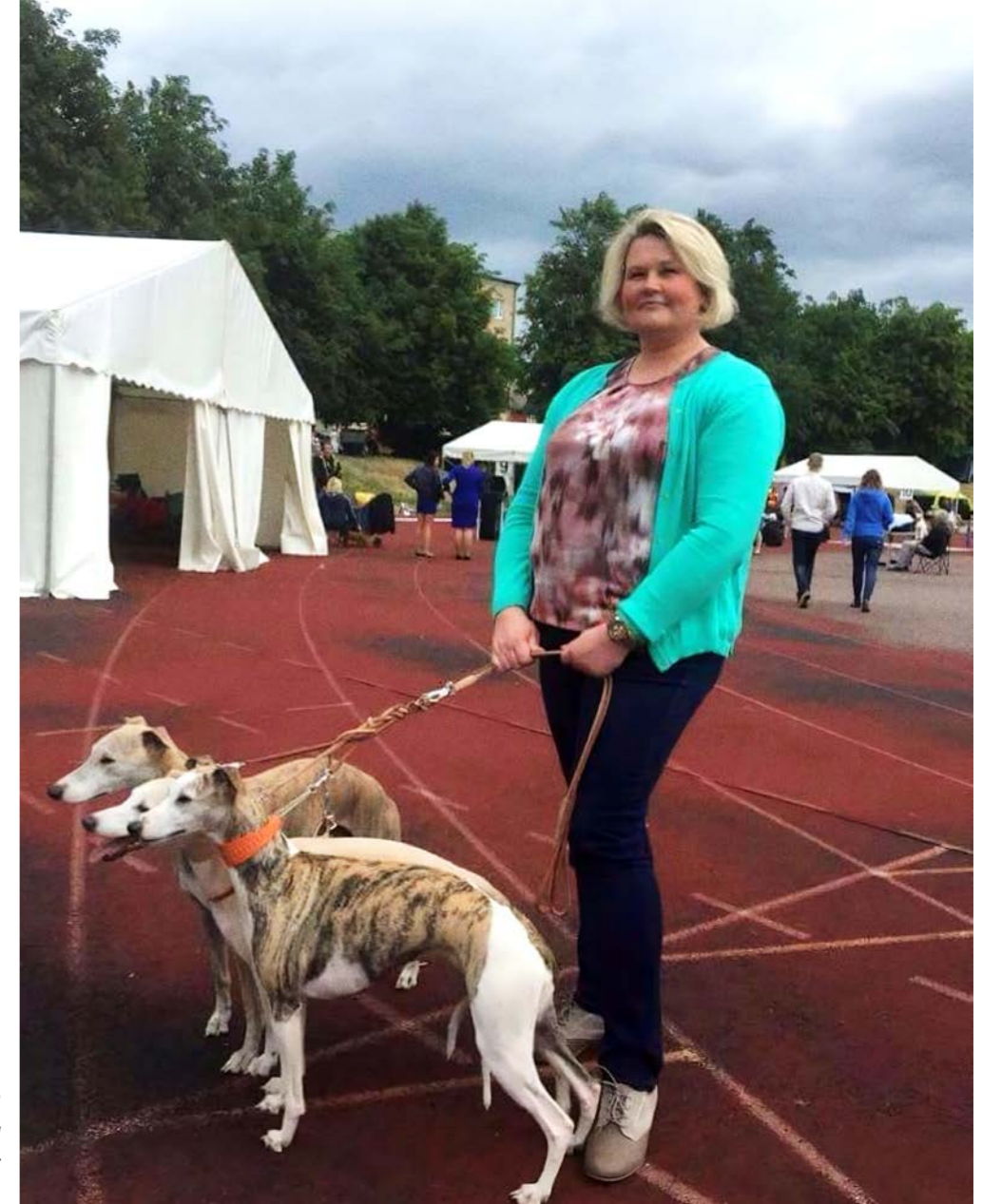
Ehitusvaldkonnast ei saa me üle ega ümber, samuti pöörduakse palju teenindavast sektorist – meil on vaidlusi

koristajatega, iluteenindajatega, müüjatega ja laotöötajatega. Vahepeal oli rohkem pöördumisi ka infotehnoloogia sektorist. Ilmselt mõjutas seda sektorit nii koroonaaeg kui ka majanduslangus. Mitmete infotehnoloogiasektori inimeste töölepinguid lõpetati ja sealt tuli ka vaidlusi.

## Kuidas on teie töö 14 aasta jooksul muutunud?

Vaidluste lahendamine käib ikka samamoodi, väga lihtsalt öeldes – kuulame istungil pooled ära, uurime tõendeid ja teeme otsuse. Muutunud on aga infosüsteem, see oli minu töötuleku ajal alles algusjärgus, kuid nüüd hakkame juba uut süsteemi rajama. Muutunud on ka seadus. Kui ma tööle tulín, oli menetlusseaduses tõlgendamisruumi märgatavalt rohkem kui praegu. Nüüd

*Hobi tõttu reisib Helen palju ja on enamiku nädalavahetustest koertega tegutsemas.*



*Eesti haggjas on saanud rahvusvahelise eeltunnustuse ning tõustandardi numbri. Fotol on Eesti Kennelliidu gala, kus eesti haggja töörühma liikmeid tunnustati Eesti Kennelliidu suure kuldmärgiga.*

on töövaidluse lahendamine uuenenud seaduse alusel lähenenud tsiviilkohtumenetlusele. Menetlusnormid on märgatavalt selgemad ja paremini jälgitavad ning kuna on vähem tõlgendamisruumi, on töö selles osas kergem ka töövaidluskomisjoni juhatajale. Menetlusseadus peabki selge olema, seda nii menetlejale kui ka pooltele. Hoolikalt seadust lugedes on pooltel võimalik väga hästi aru saada, kuidas menetlus toimub ja kuidas nad avaldusi esitada peaksid.

Paljud töövaidlused on emotsionaalsed. Jätame siin kõrvale töötasu nõude – kui töötajal on tehtud töö eest tasu saamata, siis ongi vaja see välja nõuda. Töölepingu ülesütlemise, töökiusu ja diskrimineerimise vaidlusi tekib aga paljuski emotsiooni pinnalt. Kui suusad on töösuhetes risti läinud, on sageli tegemist juba isikutevaheliste probleemidega. Kui emotsioonid on laes, siis ei loeta seadust ega ka seda, mil moel peaks komisjonile avalduse esitama.

## Mida te osapooltele soovitate?

Sõltub vaidlusest ja olukorrast. Kui üks pool on juba töölepingu mingil põhjusel üles öelnud, siis on seda poolte vahel kohapeal lahendada üsna keeruline. Kui aga töösuhe pole lõpu poole veeremas, soovitan võtta aja maha ja mõelda järele, mis on minu enda soovid, aga panna ennast ka teise vaatepunkti ja proovida läbirääkimiste teel lahendus leida. Kui see ei õnnestu, tuleks võtta uuesti aeg maha ja mõelda läbi, mida realselt soovitakse töövaidlusega saavutada ja mis on selleks konkreetsed sammud. Alati ei ole mõistlik tulla vaidlema. Endale tuleb selgeks teha, mis on ootused ja mis on võimalik negatiivne külg. Vaidlema tulla ei ole mõttega, et mina võidan, aga alati ju nii ei lähe.

Kui vaidlema tulla ei ole mõttega, tuleks konkreetselt sõnastada nõuded ja ootused, mida tegelikult saada soovitakse, ja välja tuua asjaolud, millele tuginedes inimene arvab, et



Helen on koerte välimiku kohtunik ja tegeleb tõukoertega juba üle 30 aasta.

tal on õigus nõuet esitada. Emotsiooni pealt on töövaidluskomisjonile kirjutatud ka n-õ esseevormis avaldusi. Inimlikult võib aru saada, et soovitakse välja rääkida kõik, mis on juhtunud. Töövaidluskomisjonil pole sellega aga palju peale hakata. On ka selliseid vaidlusi, kus töötaja tuleb küll oma nõuetega, kuid asjaolusid toetavaid tõendeid tal esitada ei ole. Töövaidluskomisjoni otsus ei rajane kummagi osapoole arvamusele, vaid lähtub seadusest ja toetub poolte esitatud tõenditele.

Töövaidluskomisjon edastab komisjoni pöördunud avaldaja nõuded (töövaidlusavalduse koos tõenditega) alati ka vastaspoolele. Võib juhtuda, et kui tööandja, kes on töölepingu töötajaga lõpetanud ja arvab, et olukord on sellega lahenenud, näeb töötaja nõudeid, löövad ka temal emotsioonid üle pea. Vastaspool võib hakata emotsiooni ajel kirjutama sellest, milliseid vigu töötaja tegi ja mida hoopis temal on töötajalt õigus nõuda. Seda ka juhul, kui nõudeks on maksmata jäänud töötasu. Istungile jõudes on meil kaks emotsionaalselt laetud osapoolt ning töövaidlus, kus tõendeid ei pruugi olla. Töövaidluskomisjon tegeleb siis istungil poolte emotsioonidega ja reaalse olukorra väljaselgitamisega. Võib juhtuda, et ükski tõend ega seadusesäte ei toeta kummagi nõudeid.

### Kas tegemist on natuke ka psühholoogi tööga?

Kindlasti. Ma arvan, et töövaidluskomisjoni juhatajal peab olema väga hea sotsiaalne kompetentsus ja ühiskonnatunnetus.

Olin varem töövaidluskomisjonis kaasistuja ja kui juhataja koht vabanes, soovitati mul kandideerida. Olin toona

pisut üle 30 ja arvasin, et ma pole selleks tööks veel sotsiaalselt küps. Imetlesin, kuidas töövaidluskomisjoni juhatajad teadsid nii palju erinevatest töövaldkondadest ja töösuhetest, ning arvasin, et minul neid teadmisi ei ole.

Läks kolm kuni viis aastat, kuni lõpuks kandideerisin, sest arvasin, et nüüd olen selle teemaga nii palju seotud olnud, et saan hakkama. See töö nõuab enam kui pelgalt õigusnormi tundmist. Nüüd on seadus andnud meile võimaluse ja lausa kohustuse suunata pooli lepitamisele ja kompromisse sõlmima. Seda enam on tarvis nii psühholoogilisi teadmisi ja inimloomuse tundmist kui ka õiglustun-

netust, kas kokkulepe on võimalik või kogunisti võimatu. Muul viisil on pooli lepitada ning kompromisse sõlmida suhteliselt raske.

### Kas teil on olnud markantseid juhtumeid või olukordi, kus olete tundnud kimbatust?

On tulnud ette olukordi, kus seadus toetab ühte poolt, aga saad tegelikult aru, et asjad on toimunud hoopis teisiti. Sel juhul on otsus väga raske tulema. Meenub näide, kus töötaja tuli aasta-poolteise töötasu nõudega tööandja vastu, aga tööandja väitis, et oli maksnud töötajale töötasu sularahas. Tegemist oli väikese poe müüjaga, kes võttis iga päeva lõpus kassast päevatasu. Tööandja aga ei vormistanud kassa väljamineku orderit.

Inimlikult saad aru, et töötaja ei saanud elada aasta aega ilma tasu saamata, kuid tööandjal polnud esitada palga maksmise kohta mitte ühtegi tõendit. Komisjon mõistis töötajale tasu välja, kuna miski ei tõendanud seda, et ta

oleks tasu juba saanud. Minu sisemine tunnetus oli aga midagi muud. See on dilemma, kui tead, kuidas on seadusest ja tõenditest tulenevalt õige otsustada, aga sa pole sisemiselt veendunud, et selline otsus on ainuõige. Vahel on vaidlused seadusest üks ühele, kuid mõnikord on detaile, mis panevad mõtlema. Vahel on ka olukordi, kus on võimalik otsustada üht- või teistpidi. Otsustamine on lähtudes vaidluse olemusest niivõrd erinev, see toobki rutiinist välja.

### Kuidas te ennast komisjoni juhatajana kehtestate?

Arvan, et mingil määral on enesekehtestamise oskus inimese loomusest. Samas usun, et see tuleb kindlasti töökogemusest ja olukordade tunnetusest.

Istungil tuleb olla üsna lakooniline ja konkreetne. Mulle meeldib, kui istung on konkreetne, ja ma ei lase pooltel rääkida asjassepuutumatuid asju. Hoian pooli üsna kindlalt selles reas, mille nad ise on ette andnud ehk nende enda nõuete ja vastuväidete piires. Ei ole mõtet rääkida muudest teemadest. Nii on ka pooltel kergem, kui teemad ei haju väga laiali ega hakata külajuttude baasil istungit pidama.

Aeg-ajalt tuleb pooli ka korrale kutsuda. Istungit juhatab ikkagi istungi juhataja ning seda tuleb teha viisakalt, aga kindlakäeliselt.

### Kas töövaidluskomisjoni juhid saavad omavahel arutada ja nõu pidada?

Ikka saame. Kui on harvemad või lausa erakordsed kaasused, saame üksteisele helistada ja kirjutada. Kuna oleme suhteliselt palju kaugtööl ja tegutseme eri piirkondades, siis me kokku nii tihti ei saa, aga kord kvartalis oleme ikka üritanud. Samuti on meil igakuised koosolekud, kus arutame ette tulnud küsimusi ja probleeme ning toome välja eredamaid näiteid. Austan väga oma kolleege ning imetlen kõigi suurt töövoimet ja pingetaluvust.

### Mida teete selleks, et tööpingetest välja tulla?

Töövaidluskomisjoni juhataja töö ei anna just positiivset laengut, vaidluste lahendamine on alati kergelt negatiivse alatooniga. Saame pidada töövõiduks, kui pooled saavutavad kompromissi ja lähevad mõlemad istungisaalist rahulolevalt minema. Tööpinget ja stressi tuleb ikka ette ning seda aitab maandada minu hobi.

Helen on aktiivselt tegelenud Eesti ainsa rahvastõu eesti hagija rahvusvahelise tunnustamisega. Rotermanni kvartalit ehib nüüd kaks eesti hagija skulptuuri.

Ma tegelen juba üle 30 aasta tõukoertega, olen 2000. aastast rahvusvahelise kategooria kohtunik. Enamiku nädalavahetusi olen koertega n-õ põllul ja reisin palju. See lülitab mind töömõtetest täiesti välja. Olen koerte välimiku kohtunik, kelle öelda on see, kas koer on standardist lähtuvalt ilus või mitte. Tegelen siiani ka väikestviisi aretustööga ning minu kasvatatud koerad esinevad oma tõus edukalt ka näitusel.

Mul on kolm koera, käin nendega metsas ja mere ääres. Kuigi siis, kui käsil on suuremad või rohkem mõtlemist nõudvad vaidlused, mõtlen ka koertega jalutades sellele, mismoodi otsust kirjutada. Tegemist on pingevaba õhustikuga, mulle tulevad käimasolevad vaidlused lihtsalt meelde ja saan pingevabas keskkonnas mõelda, kuidas oleks mõistlik otsust üles ehitada. Ilmselgelt on töö kujunenud elu üheks osaks ja käib minuga kaasas.

### Kuidas käib hindamine, kas koer on ilus või mitte?

Iga tõu kohta on olemas tõustandardid, mille alusel tuleb hinnata, kas loom vastab neile või mitte. Kui komisjonis otsustame, kellel on õigus ja kellel mitte, siis hobikorras otsustan, kas üks koer on välimiku poolest teisest üle või mitte – teen ka selles vallas kohtunikutööd.

Olen üle 20 aasta olnud koerte kohtunik, kuid alles kaks aastat tagasi lõpetasin mitukümmend aastat kestnud koolitustee – minust sai kõikide tõugude kohtunik.

### Milline on teie lemmiktõug?

1995. aastast on meil kodus olnud Staffordshire'i bullterjerid. Uusi tõuge ei ole juurde võtnud ega teistega väga katsetanud. Meeldivad koeratõuge on aga üsna mitmeid.



# Keskkonnasõbralikud töökohad: väljakutsest võimaluseni

Majanduse keskkonnasõbralikumaks muutmine annab võimaluse parandada töökohtade kvaliteeti Euroopas. Selle ülemineku keskmes peaksid olema töötajate õigused.

Kuidas seda kõike teha, analüüsib Sara Matthieu, kes on Euroopa Parlamendi liige Belgiast ja Roheliste / Euroopa Vabaliidu fraktsioonist. Ülevaate, mis ilmus portaalis Social Europe, on Matthieu koostanud raporti „Töökohade loomine: õiglane üleminek ja mõjusad investeeringud“ põhjal.

Majanduse ja tööstuse keskkonnasõbralikumaks muutmine mõjutab tööturгу: mõned töökohad kaovad, teisi ootavad ees põhjalikud muutused, aga luuakse ka uusi töökohti. Peamine töökohtade loomise potentsiaal peitub kestlikes tegevustes, nagu taastuenergia tootmine, eluasemete renoveerimine, esemete parandamine ja taaskasutamine, saastevaba transport ja mahepõllundus. Seda laadi rohelised tööd on tihti tööjõumahukamad kui tegevused, mida nad asendavad.

Samas tähendab keskkonnasõbralik ehk roheline töökoht midagi enam kui töö, mis annab panuse keskkonna kaitsmisse või taastamisse. Rohelisteks töökohtadeks tuleks samuti lugeda tervishoiu-, haridus- ja lastehoiusektori töökohti, kuna need on olulised, et ülejäänud majandus püsiks keskkonnasõbralikul teel. Lisaks on need tööd hädavajalikud, võttes arvesse kliimamuutustega seotud uusi võimalikke terviseohte. Rohelisemaks saab muuta peaaegu kõiki töökohti sõltumata sektorist.

## Ohutu ja tervist säästev

Euroopa ettevõtted on pikka aega üritanud olla maailmas konkurentsivõimelised, vähendades tööjõukulusid, langetades palka ja minimeerides sotsiaalkindlustusmak-

seid. Isegi vanades tööstusharudes, kus töötajad saavad mõistlikku töötasu, peavad nad varjupoolena taluma tihti viletsaid ja tervist kahjustavaid töötingimusi. See ei ole kestlik. Rohelised töökohad suudavad märkimisväärselt parandada töötingimusi, alustades inimvääretest palkadest.

Üleminek kestlikumale ja keskkonnasõbralikumale tulevikule on hädavajalik, kuid kui seda ei tehta õiglaselt, võib sellel olla negatiivseid sotsiaalseid kõrvalmõjusid, näiteks kaotavad inimesed töö fossiilkütustega seotud tööstustes. Õiglane üleminek peab muutma kõik töökohad ohututeks ja tervist säästvateks. Suuniseid, mida keskkonnasõbralik töökoht endast kujutab, annavad Euroopa Komisjon ja sotsiaalpartnerid. Kriteeriumid, millest lähtuda, peaksid olema majanduse keskkonnasõbralikumaks muutmise potentsiaal, energiatõhususe suurendamine, sotsiaalse turvalisuse ja kaasamise toetamine, samuti stabiilne tööhõive, elukestev õpe, kodanike tervis ja heaolu ning väga head töötingimused.

Ringmajandusest võib saada väga oluline kohalike töökohtade loomise allikas – mõelgem sellistele valdkondadele nagu remont, renoveerimine või ringlussevõtt. Kohaliku eluga seotud rohelisi töid on keeruline välismaale suunata. Seega panustavad nad Euroopa suveräänsuse, vastupidavuse ja konkurentsivõime tugevdamisse.

Euroopa riikide majanduse konkurentsivõime parandamise lahendus on kasutada ära rohepöoret ja toetada ettevõtjaid, kes soovivad selleks ise teed rajada. See on Euroopa kindlaim tee heaoluni 21. sajandil.

**Rohelisemaks saab muuta peaaegu kõiki töökohti sõltumata sektorist.**

## Terviklik lahendus

Majandusliku õitsengu tagamiseks peab Euroopa Liit kehtestama tervikliku poliitika, mis kasutab maksimaalselt ära ülemineku tööhõivevõimalusi ja hoiab töötuse võimalikult madalana. Selleks on vaja nelja elementi: kõrgete eesmärkidega ja õigeaegne seadusandlus, õiglase ülemineku piisav rahastamine, tugev sotsiaalsete tingimuste toetamine avaliku rahastamise raames ning oskuste kasvatamise kava, mis luuakse koos ametiühingutega.

Seadusandlus ja rahastamine on omavahel põimunud. Liikmesriigid peaksid kõik hiljutised Euroopa rohelise kokkuleppega seotud Euroopa Liidu keskkonnaõigusaktid viivitamata vastu võtma ja neid rakendama. See loob investoritele selge raamistiku. Juba praegu jääme kliimameetmete investeeringutega maha, mille suuruseks on komisjon hinnanud 520 miljardit eurot igal aastal 2030. aastani. Mahajäämise vähendamiseks on vaja investeringuid, paindlikke eelarveid ja reforme.

Kuigi on vaja, et liit eraldaks uusi vahendeid suurte investeeringute alustamiseks, on komisjon kahjuks tühistanud oma esialgse lubaduse luua Euroopa suveräänsusfond, mis aitaks toetada piiratud eelarvega liikmesriike ning kaitsta ühisturгу.

## Riigihanked

Avaliku sektori investeeringute ja eriti riigihangete kaudu saab tekitada tugeva positsiooni paremate töötingimuste nõudmiseks. Igal aastal kulutavad Euroopa riiklikud ja kohalikud võimud triljoneid eurosid riigihangetele, mis moodustavad Euroopa Liidu sisemajanduse kogutoodangust ligi 14 protsenti. Liigagi sageli sõlmitakse hankelepinguid odavaima hinna põhjal. Odavad pakkumused tulevad aga tihti kehvemate tööjõu- ja keskkonnatingimuste arvelt.

Keskkonna- ja sotsiaalnormide arvelt kärpivaid ettevõtteid rahastatakse seega avalikest vahenditest, samal ajal kui väärrikaid ja kõrgete standarditega ettevõtteid peetakse liiga kalliks. Avaliku rahastamise kordategemiseks on vaja vaadata üle riigihangete direktiiv, et hankeid võidakseid ainult ettevõtteid, kes toetavad kollektiivläbirääkimisi ja töötajate õigusi.



Sara Matthieu täismahus artiklit „Green jobs: from challenge to opportunity“ saab lugeda Social Europe'i portaalist: <https://www.socialeurope.eu/green-jobs-from-challenge-to-opportunity>.

Eesti ja Euroopa roheteemadega saab põhjalikumalt tutvuda näiteks Kliimaministeeriumi kodulehel: <https://kliimaministeerium.ee/rohereform>.

## Töötajad kui peamised panustajad

Töötajatele võimaluse andmine oma oskuste parandamiseks on üks osa kvaliteetsest töökohtast. Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava seab sihiks, et 60 protsenti kõigist täiskasvanutest peaksid igal aastal koolitustel osalema, kuid praegune Euroopa Liidu keskmine on 45,5 protsenti. Meil on vaja tulemuslikult jõustatavat ja individuaalset õigust erialakoolitustele ja elukestvatele õppele, mis leiaks aset töötaja jooksul ega maksaks töötajale midagi, et innustada töötajaid oma töötajatesse rohkem investeerima.

Ametiühingutel ja töötajate esindajatel on võimalik hinnata, millised töökoha-, ettevõtte- ja sektoripõhised oskused ja pädevused oleksid töötajatele kasulikud. Samuti saavad nad anda nõu sektoriüleste ja edasikantavate pädevuste kohta, mida on elukestva õppe käigus võimalik omandada. Tihe koostöö ja dialoog on olulised.

Selleks et üleminek oleks õiglane, peab see tagama ka soolise võrdõiguslikkuse. Suurem osa energia-, transpordi- ja põllumajandussektori töötajatest on mehed. Üleminek, mis keskendub ainult enimsaastavatele sektoritele, kuid jätab märkamata soolise võrdõiguslikkuse, kinnistaks vaid praegust eraldatust ja ebavõrdsust. Peame võtma kasutusele kõik abinõud, et naised saaksid olla osa üleminekust ja saada sellest kasu, alustades naiste osaluse suurendamisest sektorites, kus töötavad peamiselt mehed, ja julgustades mehi sisenema sektoritesse, kus seni töötavad peamiselt naised, näiteks hooldus.

## Ennetav tegutsemine on määrava tähtsusega

Kui üleminekut keskkonnasõbralikumale majandusele juhitakse hästi, siis saavad sellest kasu kõik töötajad. Äärmiselt tähtis on aga ennetav tegutsemine, et säilitada töökohti, häid töötingimusi ja ära hoida koondamisi. Saksamaal näiteks hõlmab metalli- ja elektritööstuse kokkuleppe lahendusi ülemineku tarbeks, näiteks töötamine neljal päeval nädalas osalise töötasu hüvitamisega.

Teerajajatel on suur eelis. Õiglase ülemineku kavade, mille üle on peetud läbirääkimisi ametiühingutega ja töötajate esindajatega, peaksid olema kohustuslikud kõigis ettevõtetes. Meie tuleviku huvides on äärmiselt tähtis, et tegutseme kohe, kuid väga läbimõeldult.

# Hooletus ees, õnnetus järel

Tänavu möödus viis aastat tragöödiast, kui 2019. aasta 30. juunil hukkus Keila lähistel Balticconnectori gaasitoru ehitusel Ukraina kodanik Andrej, kes oli 35-aastane kahe lapse isa. Vaatame õnnetusele tagasi ja püüame aru saada, mida oleme sellest õppinud.

Küsimustele vastas Tööinspektsiooni tööinspektor-urija **Ants Jauram**

## Mis juhtus?

Õnnetuse hetkel teostas töötaja keevitustöid 6 m sügavusel kraavis. Siis toimus varing ja pinnas mattis keevitaja enda alla. 35-aastane mees hukkus kohapeal, tema paarimees pääses õnneks eluga.

## Kuidas õnnetusjuhtumit uuriti?

Kuivõrd tööõnnetuse tagajärjel hukkus inimene, siis õnnetust on uurinud politsei kriminaalmenetluse raames.

Tööinspektsioon käis sündmuskohal 2. juulil ja tuvastas kohapeal mitmeid rikkumisi, mille kohta tehti ka ettekirjutus. Keelasime töö jätkamise, kuni puudused on kõrvaldatud. Mõne päeva pärast saatis ettevõtte meile tõendi, et asjad on korda tehtud. Kuna meil tekkisid kahtlused, siis käisime 5. juulil objektil uuesti ja ikkagi tuvastasime seal tõsiseid puudujärke.

## Milline on uurija tagasivaade sellele traagilisele õnnetusele?

Traagilise õnnetuseni viis elementaarsete tööohutusreeglite rikkumine. Kaevandi külgedelt puudusid muldkeha varisemist takistavad piirded, kusjuures tegemist on tavapärase piiretega, mida peab kasutama iga kaevetöödele spetsialiseeruv ettevõtte.

Teiseks suureks puuduseks oli, et objektile oli küll koostatud tööohutuse plaan, kuid see oli väga pinnapeale ja formaalne. Tööohutuse plaan on üks alusdokumente, kus on kirjeldatud ehitusplatsil esinevad riskid ning tegevused nende maandamiseks. Enne töödega alustamist oleks tulnud hinnata adekvaatselt pinnase seisundist ja -kihtidest tulenevaid võimalikke ohtusid ja kaasnevaid riske.

Kahjuks jäeti tähelepanuta, et tööd toimusid umbes 50 m kaugusel Keila jõest. Seetõttu oli pinnas väga niiske ning kaevandisse oli kogunenud palju vett.

Võib spekuloida mõttega, et kui enne tööde algust oleks vesi kaevandist välja pumbatud, siis oleks muld olnud kuivem ja võimalus varingu tekkeks märkimisväärselt väiksem. Kuna pinnas oli märg, siis pidi hukunu seisma jalgupidi otse mudas, kust on raske kiiresti liikuma saada.

Oluline on märkida, et sellel objektil ei olnud ka teiste töötajate ohutus tagatud. Näiteks töötasid lisaks keevitajatele ohtlikus keskkonnas ka keevisekvaliteedi kontrollijad. Ka selles kohas puudusid varisemist takistavad piirded. Vestlusest nendega ilmses, et kahjuks ei olnud neil mingisugust ettekujutust ohtudest ja nad ei mõelnud sellele, et muldkeha varisemine tuleb takistada nende enda heaolu huvides.

## Kas õnnetust oleks saanud ennetada?

Seda õnnetust oleks saanud ennetada suhteliselt lihtsa vaevaga. Enne töötajate lubamist kaevandi põhja oleks tulnud äärtesse paigaldada tugiseinad, mis oleks ära hoidnud pinnase varingu.

Ennetavalt oleks tulnud läbi mõelda võimalikud stsenaariumid, millised võivad olla potentsiaalsed ohuolukorrad ja kuidas neid lahendada. Näiteks töötajad oleks pidanud sellel objektil kasutama turvarakmeid, et neid vajadusel kaevandist ohutult välja saada.

Tööohutuse eest vastutavad isikud oleksid pidanud järjepidevalt hindama riske, sest olukord võib iga hetk muutuda. Lisaks on väga oluline töötajate ohutusala juhendamine ja väljaõpe. Töötajate juhendamisel ehitustegevuses on suur roll. Ehitusplats on koht, kus olukord muutub päevade või isegi tundidega ja seetõttu võib muutuda ka tööohutuse olukord. Töötajaid tuleb juhendada sedasi, et nad ise oskaksid varitsevaid ohte ette näha.

Järeleandmisi tööohutuse seisukohalt ei tohi mitte mingil juhul teha. Selle ettevõtte üks tegevusalasid on maaliste torustike, sealhulgas gaasi- ja kaugküttetorustike

paigaldamine ja ehitustööd. Mulle tundub, et tööandja ei suhtunud töötajate ohutusse tõsiselt. Põhjusi võib olla mitmeid. Üheks tavalisemaks on see, et ettevõtte on olnud pikk õnnetustevaba ajalugu. Ettevõtte võis tekkida vale mulje, justkui ei juhtu midagi ning seega pole vaja kulutada ohutusele raha ega aega. Õnnetuse tagajärjed võivad aga olla kahjuks rängad või isegi fataalsed.

## Kelle ülesanne oleks olnud õnnetust kohapeal ära hoida?

Ehitusplatsil juhib ohutusala tegevust tööohutuse koordinaator, kes peab olema ülimalt pädev spetsialist. Määruse „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“ järgi on tööohutuse koordinaatori ülesanne juhtida ja korraldada töötegemist ehitusplatsil sellisel viisil, et see oleks ohutu. Ta peab tagama, et ehitusplatsile jõuaksid juhendatud ning isikukaitsevahendeid kandvad töötajad, vajadusel kontrollima ja ajakohastama tööohutusplaani.

Tööohutuse koordinaatoril on väga suur vastutus. Ta peab olema range ja omama kolleegide hulgas autoriteeti. Oma kogemuste pealt võin öelda, et tihti määratakse ehitusobjektide tööohutuse koordinaatorid pigem kohatähtsaks. Probleemiks on näiteks vajaliku autoriteedi puudumine: kui tööohutuse koordinaator on noor inimene, siis on tal raske murda 40–50-aastaste inimeste harjumusi ja arusaamu.

## Kas rolli võis mängida inimfaktor?

Hukunud töötaja oli oma ala kõrgelt kvalifitseeritud professionaal, kuid see ei taga alati, et ohtusid osatakse hinnata. Kolmandatest riikidest tulnud töötajate töökultuur ja arusaam tööohutusest erineb kahjuks veel meie omast. Eestis me oleme tööohutuse teavitustööga näinud 30 aastat rasket vaeva. Inimeste arusaamadesse hakkab tasapisi juurduma, et nad ei tee seda, mis on neile endile ohtlik. Võime tagantjärele küll arutleda, miks hukunu ei öelnud, et tema sinna auku ei lähe, kuid täit tõde ei saa me iial teada. Võib-olla oli see tema jaoks tavapärase olukord ja ta arvas, et seal sügaval töötamine on ohutu. Samuti võis ülemus talle öelda, et ohtu pole.

## Millise õppetunni siit kaasa võtame?

Organiseerides tööd kaevandites ja kraavides, tuleb pöörata ennetavat tähelepanu seal valitsevatele ohtudele.

Eesti Vabariigi seadused ei nõua otseselt tõkete vms ohutust tagavate meetmete kasutamist. Öeldud on vaid üldsõnaliselt, et tagatud peab olema ohutus.

Leian, et meil võiksid olla nõuded konkreetsemalt lahti kirjutatud, et need oleksid ehitustehetajatele üheselt mõistetavad. Paljudes Euroopa riikides (Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia jpt) on välja töötatud konkreetset nõuded, millest ei tohi mitte mingil juhul kõrvale kalduda.



**Õnnetuskoha esimene külastus. 2.07.2019**  
Puuduvad kaevandi sein varisemist takistavad tugielemendid ning abinõud, mis kaitsevad põhjas töötavaid inimesi kaevandi varisemise korral. Nõlva kalded ei maanda pinnase varisemisest tulenevat ohtu, kuna ei ole arvestatud pinnase tüübi, selle niiskusesisalduse, masinatest tuleva raskusjõu ja nende tekitatud vibratsioonist pinnasele.



**Õnnetuskoha teine külastus. 5.07.2019**  
Paigaldatud tugiseinte kõrgus ei ole piisav, et tagada pinnase varisemise korral kaevandis töötavate inimeste ohutust. Nõlva kalded ei maanda pinnase varisemisest tulenevat ohtu, kuna ei ole arvestatud pinnase tüübi, selle niiskusesisalduse, masinatest tuleva raskusjõu ja nende tekitatud vibratsioonist pinnasele. Kahel tugiseinal puuduvad nõuetekohased põikitoed.

Esmajoones lasub ohutu töökeskkonna loomise kohustus tööandjatel. Aga ka töötajad ise peavad pöörama tähelepanu, et töökeskkond, kus nad töötavad, oleks neile ohutu.

Töötajale on seadusega tagatud õigus töö tegemisest keelduda, kui keskkond ei ole ohutu. Selleks et vältida hilisemaid vaidlusi, soovitan tööandjat teavitada kirjalikult ja teha ohtlikust kohast ka pilt. Tänapäeval on pea kõigil mobiiltelefonid fotokaameratega olemas. Kui tööandja pole tutvustanud riskianalüüsi, siis tasub ka seda töötajal küsida.

Panen tööandjatele südamele, et Tööinspektsioon ei ole karistusorgan – meie töö ei piirdu ainult järelevalve teostamise, töökeskkonna kontrollimise ja tööõnnetuste uurimisega. Töötame selleks, et potentsiaalseid õnnetusi ära hoida. Kui ohutuse teemal tekib küsimusi, siis võib karistust kartmata meile helistada ja nõu pidada.

# Tõrva ja Mustla päästekomando pealik Ivar Lupp

Paari aasta eest Päästeameti medaliga tunnustatud Ivar Lupp on kogukondadele turvatunnet pakkunud ja elusid päästnud juba 15 aastat. Enne päästekarjääri alustamist töötas Ivar hoopis puidutööstuses.

Intervjueris: Ksenia Laine | Fotod: erakogu

## Kuidas jõudsite päästja ametini ja milline oli teie esimene päästetöökogemus?

Töötasin pikalt puidutööstuses, kuid majandussurutise tõttu pidin ametit vahetama. Kuna minu äi töötas päästes ja ka minu vanaisa on seda tööd teinud, mõtlesin ka ise proovida. Toona olid päästesse tööle saamise tingimused sellised, et kõigepealt oli vaja päästekooli sisse saada. Tegin katsed ja teadmiste testi ära ning osutusin valituks. Peale kooli lõpetamist saigi minust päästja.

Aasta oli siis 2009 ja töötingimused ja vahendid polnud nii moodsad kui praegu. Näiteks esimesel tööpäeval sain endale küll kaitseriided, aga kiivrit mitte. Alustasin tööd Puka komandos. Tööpäev algas kohe väljakutsega. Riie-tusin õues, oma auto taga, kiivri palusin eelmise vahetuse kolleegilt lubadusega see kindlasti pärast puhtaks teha. Istusime autosse ja sõit sündmuse asukoha poole algas. Sündmus ise oli päästjate mõistes tavaline järelkustutus. Öösel süttinud ja mahapõlenud Kuigatsi küla vana piimameierei oli kusagilt veel veidi tossama jäänud. Käisime seal lõppviimistlust tegemas.

## Mida on töö teile õpetanud?

Kannatlikkust, ettemõtlemist ja inimeste mõistmist ehk empaatiat. Peab oskama arvestada, et inimesed ja olukorrad on erinevad. Inimene võib ootamatus olukorras käituda hoopis teisiti kui tavapäraselt. Ka tugeva meele-ga tasakaalukas inimene võib šokiseisundis lahinal nutta. Kõige raskemad on hetked, kui sündmus on tihe-dalt seotud kolleegi ja tuttavaga.

## Mis teid töö juures innustab?

Ilmselt missioonitunne. Ma ei taha öelda, et olen kangelane, aga uhke tunne on küll, kui olen suutnud midagi ära hoida, kustutada või kedagi päästa. Minu jaoks on Päästeametis töötamine alati au sees olnud. Kirjeldamatult hea tunne on siis, kui pärast edukat päästeoperat-siooni tullakse siiralt ja südamlikult tänama. Päästeamet on väga usaldusväärne ja parim tööandja.

## Kuidas panustate kogukonna ellu, et kohalikel oleks turvalisem ja rahulikum?

Minule kui komando pealikule on kohalik kogukond väga tähtis. Teeme lasteaedades ja koolides erinevat enne-

tustööd ning oleme Tõrvas toimuvatel üritustel pääste-komandoga väljas. Näitame oma tehnikat ning räägime kriisi ja elanikkonnakaitse teemadel.

Kui veel 10–15 aastat tagasi läks põhiaur väljakutse-tele, siis nüüd on ennetus üks meie põhiülesannetest. Sisuliselt teeme ükselt uksele tuleohutuse nõustamist. Statistika ütleb, et 15 aastat tagasi oli Eestis ligikaudu 160 tulesurma aastas, praegu alla 50. See näitab, et ennetustöö kannab vilja. Kui ma päästjana alustasin, võis majas tulekahju kustutamine kesta kogu öö, aga praegu saame hakkama paari tunniga. Tänu erinevatele tänapäevastele seadmetele on tulekahjude avastamine ja kustutamine palju kiirem.

## Kas meie päästeressurss on piisav?

Juhin kahte komandot, ühes töötab 21 ja teises 18 meest. Ühes komandos on päevas keskmiselt tööl neli meest ja teises kolm. Neli võiks alati olla, viis oleks veel parem. Aga saame hakkama ka kolmega. Kui juhtub nii, et mõlemas komandos on ühel päeval kolm meest, siis mõne asjaga tuleb rohkem vaeva näha. Aga siia maani pole me hätta jäänud.

Päästeameti koostööpartneriks on vabatahtlikud komandod. Kui juhtub suur tulekahju või raske liiklus-avarii, alarmeeritakse kohe ka vabatahtlikke. Kuigi nad ei saa teha kõike nii, nagu teeb kutseline komando, on vabatahtlikest päästjatest alati väga suur abi. Iga käte-paar on oluline.

## Kas osalet ka ise vabatahtlikus töös?

Panustan vabatahtliku liikmena Eesti Päästemeeskonda ja kuulun ka selle alagruppi USAR (Urban Search and Rescue), mis tegeleb muu hulgas varingutest ja kõrgustest päästmisega. Näiteks harjutasime hiljuti Tartus telemasti otsast inimeste päästmist. See on väga oluline kogemus, sest kõrgustes turvaliselt töötamine ja seal vajadusel kellegi allatoomine on keeruline. Eksimusi seal lubada ei tohi.

Veel kuulun vastloodud maastiku-tulekahju tõrjumise meeskonda EST-GFFF (Estonian Ground Forest Fire Fighting). Käisime sel suvel päris suure koosseisuga Hispaanias, et aidata võidelda sealsete metsatulekahjudega ja sellest ka ise õppida. Eesti päästjad käisid seal

*Kaasaegne päästevarustus on kogukonna turvatunde tagamisel võtmetähtsusega.*

esimest korda, aga teised riigid ja ka meie naabrid on käi-nud Hispaanias, Prantsusmaal ja Kreekas abis juba mitu aastat. Lisaks töö tegemisele on meie eesmärk eelkõige õppida ja harjutada, et oskaksime oma komandosid koo-litada ja olla valmis, kui meil või naaberriigis peaks olema vaja metsatulekahjusid kustutada.

## Mis on meie tugevused, mida saame teiste riikidega jagada?

Välisriikidest käiakse ikka Eesti süsteemiga tutvumas ja koostööd tegemas. Kui mitmes teises riigis on komandod spetsialiseerunud kindlale valdkonnale, näiteks liiklus-avarii ja veepääste, siis Eesti päästjate tugevus on uni-versaalsus. Päästja Eestis peab suutma kõike – inimest veest või kaevust välja tuua, kõrgustest alla tuua, tuld kustutada ning ka liiklusavariis päästetööd teha, samuti ennetada ja koolitada.

## Kuidas kindlustatakse päästjate järelkasv?

Ennetustöö osakond päästekomandode kaasabil viib ellu erinevaid projekte nagu „Tean tulest“, „Tulest targem“ ja „Päästjatel külas“. Nende projektide käigus koolitatakse lasteaia- ja koolilapsi, et nad oleks tule ja veega seon-duvate ohtudega kursis. Samuti tutvustatakse päästjate tööd.

Lapsed kuulavad meid alati suure huviga. Olen suhelnud paljude põhikooli ja gümnaasiumi lõpuklassides õppi-vate noortega ja nii mõnigi on öelnud, et soovib ka ise päästjaks saada. Kui näiteks kellegi peres on kutselisi või vabatahtlikke päästjaid, on sageli ka lapsed päästja-ametist huvitatud.



# MIKROETTEVÕTJA, JÄTAD TURVALISUSE ÕNNE HOOLDE?

Ära mängi tööpere tervisega,  
täida riskianalüüs!

[iseteenindus.ti.ee](http://iseteenindus.ti.ee)



TÖÖINSPEKTSIOON  
ISETEENINDUS



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks