

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

# TÖÖ ELU

NR 2 / SUVI 2017

*Paindlik töö -  
sisemise  
motivatsiooni  
ja õnnetunde  
allikas?*  
**lk 4**

***Laste töötamisele***  
*kehtivad uued  
reeglid*  
**lk 10**

***Päiksega*** peab  
*ettevaatlik  
olema*  
**lk 26**

***Kristjan Otsmann***

*jagab läbipõlemise  
õppetunde*

**lk 16**

# TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI  
SUVI / 2017

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

**Väljaandja:** Tööinspeksioon

Address: Gonsiori 29, 10147 Tallinn

**Koduleht:** [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

**Toimetuse e-post:** [infokiri@ti.ee](mailto:infokiri@ti.ee)

**Toimetaja:** Hannus Luure

**Koostaja:** PR Partner OÜ

**Keeletoimetaja:** Kairi Vihman

**Küljendus:** Ann Vaida

**Fotod:** Tööinspeksioon, erakogud,  
[stock.adobe.com](http://stock.adobe.com).

## Kolleegium:

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

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

Ajakirja saab tellida ja lugeda  
Tööinspeksiooni kodulehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

**Kaanefoto:** Rait Tuulas

# Sisukord

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Aja võlu ja valu.....                                                      | 3  |
| Paindlik töö – sisemise motivatsiooni ja õnnetunde allikas?.....           | 4  |
| Rahaliste nõuetega seotud vaidlustes on kõige tähtsam tõestusmaterjal..... | 8  |
| Laste töötamisele kehtivad uued reeglid.....                               | 10 |
| Töökeskonnavolinik on ettevõttele kasulik.....                             | 14 |
| Kristjan Otsmann jagab läbipõlemise õppetunde.....                         | 16 |
| Küsimus -vastus.....                                                       | 25 |
| Päiksega peab ettevaatlik olema.....                                       | 26 |
| Konsultant - konsulteeritav.....                                           | 28 |
| Töösuhted muutumas maailmas.....                                           | 29 |
| Hoolekandetasutuste töötajate suurim mure on psühholoogiline koormus.....  | 30 |
| Ilona Kuuks – tasakaalukas töövaidluste lahendaja.....                     | 32 |
| Ene Ergma - poliitik ja teadlane.....                                      | 38 |
| Napo plaanib puhkust võtta.....                                            | 40 |

**Kristjan  
Otsmann**

jagab  
läbipõlemise  
õppetunde

**lk 16**



# Aja *võlu ja valu*

**A**eg on huvitav asi. Aeg võib olla nii sõber kui ka vaenlane. Ajaga on seotud palju ütlemissi – aeg ei oota, aeg annab arutust, aeg kõik haavad parandab.

Aeg tähendab ka edasiminekut, arengut. Tehnoloogia peadpööriv areng on muutnud meie elu pea tundmatuseni. Saame ühes minutis nii palju infot kui keskajal inimene aastaga. Oleme pidevalt kättesaadavad, valmis lugema viimaseid uudiseid ja neile reageerima. Oleme ekslikul arvamusel, et kui me hakkame kõiki dokumente kirjutama ja salvestama arvutite abil, neid elektroniliselt edastama, siis vabaneb meil aeg selleks, et teha vaimsemat tööd või teha lihtsalt vähem tööd. Oleme oma lootuses aga naiivsed.

Kui 50 aastat tagasi tegeles sekretär kaheksatunnise tööpäeva jooksul saja dokumendiga, siis nüüd käib arvuti abil sekretäri käest läbi sama palju või rohkemgi, kusjuures kirjaviga protokollis on parandatav kustutamisnappu kasutades. 50 aastat tagasi tuli kogu leht trükkimasinal uuesti trükkida. Aga tulemus on inimese jaoks seesama: tööpäev on sama pikk, sama väsitav, rohkemgi stressi tekitav ja alati on võimalus, et töö tuleb koos arvutiga koju kaasa.

Meil kehtivad sotsiaalhartad, direktiivid, ILO kokkulepped ja kollektiivlepingud, mis sätestavad tööaja kestuse – aga kas see on ka tegelikult nii? Seadus ütleb, et eelduslikult töötame me viis päeva nädalas ja kaheksa tundi päevas. Igale töötajale peab olema tagatud 48-tunnine järjestikune puhkeaeg seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Meil on

võimalus teha kaugtööd, mis võib tähendada aga seda, et tööpäeval piiri ei olegi. Kusjuures see töö ei ole ka tavaliste vahenditega reguleeritav ega kontrollitav, kaugtöötaja on tegelikult töökaitse mõttes kaitsetu, sest kaugtöötajat tuleb kaitsta ta enda eest.

Saame küsida, et miks me üldse peaksime töötajale piire seadma, kas siin ei võiks kehtida töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe. Seda enam, et kuskil pole öeldud, kui mitme tööandja juures võib inimene tööd teha. Juba roomlased ütlesid, et *odium reficit vires* – puhkus taastab jõu. Puhkust on vaja taastumiseks, et tööd saaks teha selge peaga. Kuid kas ja kuidas saab riik sundida inimest taastuma, kui inimene seda ise ei taha või ei oskagi tahta, sest tal puudub harjumus ja oskus puhata?

Ütles ju ka Vargamäe Andres, et tagantjärele polegi elu muud kui ainult üks töö. 150 aastat hiljem saame öelda, et see päris nii ei ole, kuid vaatamata kõigele on töö ikkagi tähtsamaid osi meie igapäevaelus, ajaplaneerimises, teadvuses, lootustes ja suhetes. Uued digimaailma võimalused seovad töö ja elu peaaegu kokku. Tegevuste liikumine arvutite asemel nutitelefonidesse tähendab seda, et digimaailm koos kõigi oma segajatega hakkab eksisteerima reaalse elu kõrval ja asemel – bussis, teatris, koolitusklassis. Kas olete märganud, et kuigi

teatrites palutakse välja lülitada mobiiltelefonid, arvavad mitmed külastajad, et nutiseadmed võivad tööle jääda? Nii hõõguvadki pimedas saalis kümned ekraanid nende peos, kes peavad vajalikuks Hamleti monoloogi ajal edastada järjekordne säuts või panna digiallkiri mõnele dokumendile.

Tavalised vabaaja veetmise viisid – lapsega mängimine, abikaasaga kudrutamine ja koeraga hullamine on muutunud niivõrd ebaharilikeks, et selle kohta on tekkinud eraldi nimetus – kvaliteetaeg. Aga kogu meie aeg peaks olema kvaliteetaeg, mitte see vähene 15 minutit lapsega. Kvaliteetse aja osaks on kvaliteetne töö ja kvaliteetne puhkus.

Aeg muutub ja meie koos temaga. Vaadates toimuvat ametniku pilguga, saan vaid öelda, et töö- ja puhkeaja piir on muutunud ähmasemaks, seega ka vähem kontrollitavaks ja reguleeritavaks. Mis tähendab, et üha olulisemaks muutub inimese enda teadlikkus ja oskus kehtestada piire, et töö koju ei koliks, et oleks oskus ennast hoida ja mitte läbi põleda. ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

# Paindlik töö – *sisemise motivatsiooni ja õnnetunde allikas?*



Viivika Lumberg

Organisatsioonikäitumise  
magister

**E**rinevate paindlike töötegemise viiside kasutus on viimase kümne aasta jooksul Eestis laialdasemalt levinud ning töötajad soovivad neid veelgi enam kasutada. Tallinna Ülikooli organisatsioonikäitumise magistrant uuris, kas paindliku töö tegijad on õnnelikumad ja motiveeritumad kui inimesed, kellel see võimalus puudub.

Eesti statistikaameti andmetel saab 69% töötajatest teatud piires või täies ulatuses ise tööaega valida, 12,4% töötab osalise tööajaga ning 35,3% ajutise või tähtajalise lepingu alusel (Tööelu uuring 2015). 20% Eesti töötajatest oli 2015. aastal teinud kaugtööd ning sotsiaalministeeriumgi soovib kaugtööd teha soovijatele vastu tulla.

Paindlik töö on personalitöö valdkonnas igapäevane sõna, mida kajastatakse ajakirjanduses kui tänapäeva ühiskonda sobituvat töötegemise viisi. Kuigi enamasti mõistetakse paindlikkuse all töötaja võimalust valida ise oma töö tegemise aeg ja koht, on paindlikke töövorme enam. Põhilised paindlikkuse rakendamise võimalused on lepingu, funktsionaalne, aja- ja kohapaindlikkus.

Lepingu paindlikkuse alla kuuluvad seadusest lähtuvad erinevad lepingu vormid: tähtajalised lepingud, renditöö kolmepoolsed lepingud, töötamine võlaõigusliku lepingu alusel, füüsilisest isikust ettevõtjad jms.

Funktsionaalne paindlikkus tähendab mitmekesiseid ja muutuvaid tööülesandeid. See tähendab tööülesannete muutumist, töö tegemise kiiruse muutumist, tööülesannete roteerimist töötajate vahel.

Ajapaindlikkuse alla kuulub võimalus töötunde planeerida (vahetustega töö, kokkupressitud töönaädal jms) ning võimalus töötundide arvu ise planeerida (osakoormusega töö). Lisaks eespool mainitud võimalustele kuulub siia alla libiseva töögraafikuga paindlik tööaeg, osajaga töötamine, tööajagamine, aastane summaarne tööajaarvestus.

Kohapaindlikkuse all mõistetakse võimalust teha tööd kodus või muus asukohas. Siinkohal eristatakse kahte mõistet: kaugtöö ja kodutöö. Kaugtöö on töökoha asukohast eemal tehtav töö, mida tehakse telekommunikatsioonivahendite abil. Kodutööks nimetatakse kodus töötamist, mis ei hõlma telekommunikatsioonivahendeid. Siia alla mahub näiteks käsitöö tegemine.

Viivika Lumbergi poolt Maria Küti

juhendamisel 2017. aastal kirjutatud magistritöös vaadeldi eespool mainitud nelja paindlikkuse liiki ning uuriti, kas töötajad, kes saavad paindlikkust kasutada, erinevad motivatsiooni ja subjektiivse heaolu (ehk õnnetunde) poolest nendest, kes paindlikkust kasutada ei saa.

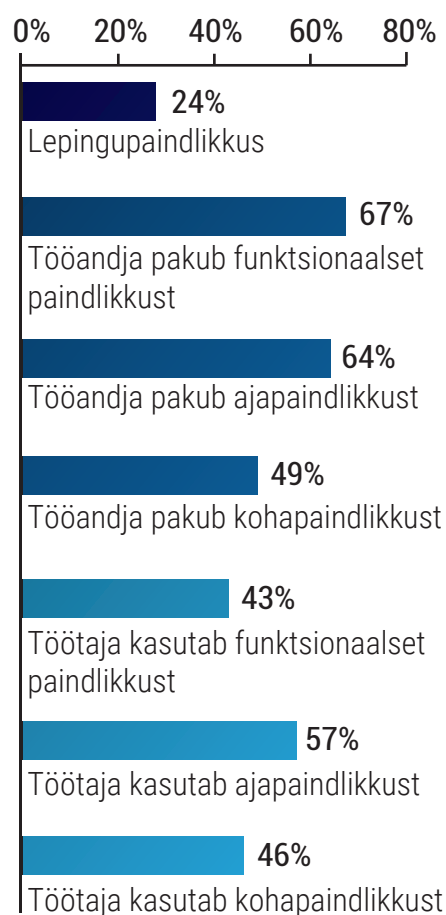
Edward L. Deci ja Richard M. Ryan on motivatsiooni hindamiseks välja töötanud teooria, mida nad kutsuvad isemääramisteooriaks. Selle kohaselt on inimestel kolme liiki motivatsiooni: sisemine, väline või amotivatsioon. Inimene on sisemiselt motiveeritud, kui ta ise otsib endale väljakutseid, tahab õppida ja suurendada oma võimekust. Töö on siis inimesele huvitav ja mis kõige olulisem, inimene ei tee seda mitte rahalise tasu, vaid enesetunde pärast. Välise motivatsiooni puhul on inimese liikuma panevaks jõuks kas väline tasu või hirm karistuse ees. Amotiveeritud inimene ei taha midagi teha, ta ei usu, et tema tegutsemine võiks viia soovitud eesmärgini. Amotiveeritud töötaja võib

tegutseda lihtsalt inertsist kui ka tegevust vältida.

Subjektiivse heaolu ehk õnnetunde all mõistavad sotsiaalteadlased inimese hinnangut enda elule ja emotsionaalsetele kogemustele. Leitud on, et kõrgema subjektiivse heaoluga inimesed on parema tervisega ning elavad kauem. Töölalaselt on heaolu oluline, kuna teadusuuringute kohaselt on kõrgema heaolu tasemega töötajad produktiivsemad, nende kliendid on rahulolevamad ning nad toodavad ettevõttele rohkem kasumit.

Magistritöö raames 2017. aasta märtsikuus läbiviidud uurimuses osales 343 juhuslikult sotsiaalteadlast vahendusel osalema kutsutud vastajat, kellest 68-le on kõik paindliku töö vormid kättesaamatud. Lepingu paindlikkust kasutas 28% vastajatest, funktsionaalset paindlikkust 43%, ajapaindlikkust 57% ning kohapaindlikkust 46% vastanutest. Märkimist tasub ka fakt, et paindlikkust pakutakse töötajatele rohkem, kuid mitte kõik töötajad ei soovi seda kasutada. Joonisel on näidatud, millist tüüpi paindlikkust töötajatele pakutakse ning kui paljud seda kasutavad.

Uuringust selgus, et paindlike töötingimuste ning subjektiivse heaolu ja sisemise motivatsiooni vahel on olemas positiivne seos. Täpsemalt,



töötajad, kes said kasutada kas või ühte paindlikkuse vormi, olid oma eluga rohkem rahul, samuti oli nende sisemine motivatsioon suurem. Amotivatsioon oli paindlikkust kasutavate töötajate seas madalam. Võimaldades rohkem vabadust, saab tööandja vastutasuks töötaja, kes tahab oma tööd teha produktiivsemalt ning kes lihtsalt ei täida käsku, vaid tahab mõista töö sisu. Eeldatavasti mõjub selline töökorraldus positiivselt ka ettevõtte kasumile.

Töös vaadeldi ka erinevate paindlikkuse liikide seoseid heaolu ja motivatsiooniga. Selgus, et lepingu paindlikkust ei mõjutanud töötajate motivatsiooni ega heaolu, küll aga tulid erinevused selgelt välja funktsionaalse, aja- ja kohapaindlikkuse puhul. Kõige suuremad erinevused esinesid kohapaindlikkust kasutavate töötajate puhul, kelle heaolu ning



# Paindlikkus võib olla ka ahistav

Tööinspektsiooni konverentsi „Kas töö tapab?“ peaesineja Sarah Wulfert küsis, kas äkki oleme paindlikkusele lähenenud liiga suure entusiasmiga ning kas võib see olla töötajale ning tööandjale hoopis kahjulik.

Wulfert analüüsis paindlikku ning usalduse põhjal tehtavat tööd ning sellise töökorralduse mõju Saksa töötajatele. 65% Saksa organisatsioonidest kasutavad paindlikku tööaega. Samaselt Viivika Lumbergi uuringuga leidis Wulfert, et töötajad on sellise töökorralduse korral lojaalsemad, tööga rohkem rahul, puuduvad töölt vähem ning on tööle rohkem pühendunud.

Samuti uuris Wulfert usaldusel põhineva tööajaga ettevõtete töötajate rahulolu. Usaldusel põhinev tööaeg ei pane töötajatele ette mitte mingeid piiranguid – tähtis on, et töö oleks tehtud. Selline võimalus tööd teha on pooltes Saksamaa organisatsioonides, kuid enamasti pakutakse seda võimalust pigem juhtivatele töökohtadele. Ka sellise töökorralduse puhul on töötajad rohkem motiveeritud ning tööga rohkem rahul. Samuti on see ettevõttele odavam, sest vähenevad administratiivkulud ning ületunnitöö kulud.

Samas on mõlema töötegemisviisi puhul ka võimalike negatiivseid tagajärgi. Võib tekkida tunne, et töö ei saa kunagi otsa ning jälitab sind igale poole. Töötajad, kes töötasid usaldusel põhineval tööaja süsteemil, ütlesid, et aina keerulisem oli teha vahet töö- ja eraelul. Töö hiilis liialt palju juba koju. Samuti võib see tähendada, et tegelikult teeb töötaja oluliselt rohkem tööd, kui planeeritud.

Kokkuvõtteks on paindlik tööaeg ja usaldusel põhinev tööaeg pigem positiivsed nähtused. Kasu saab töötaja, sest tunneb end tööd tehes paremini ning on rohkem motiveeritud tööd tegema. Tööandja saab paremad töötajad ning seeläbi kasumlikuma ettevõtte. Kuigi negatiivsed tagajärjed on võimalikud, saab nende tekkimise võimalikkust minimeerida koolitades töötajaid oma aega juhtima, pakkudes võimalusi erinevateks töö tegemise võimalusteks ning võimalikult selgelt oma ootusi kommuniqueerides. Ühiskonnana on mõistlik liikuda tulemustele orienteeritud töötamise poole, mitte kultiveerida suhtumist, et enda tööaeg tuleb täis istuda.

sisemine motivatsioon oli kõikidest gruppidest kõrgeim.

Eelnimetatud seoste tõestamise kõrval selgusid uurimusest veel mõned huvitavad faktid. Näiteks uuriti vastanutelt, kui tihti nad paindlikkust kasutada saavad. Selgus, et 35% vastanutest ei saa ise oma tööaega ja -kohta valida. 25% vastajatest saab enam kui pooltel tööpäevadel ise tööaega ja kohta valida. Nende vastajate hinnangul on oluline, et töö oleks tehtud ning tööaeg ja -koht ei ole niivõrd reguleeritud. Vastajad tõid välja, et sobitavad oma kontoris olemise aega vastavalt liiklusele, et mitte kulutada palju aega sõidule. Samuti toodi välja oma tööaja sättimist vastavalt laste graafikule nii, et lapsed saaks kooli/trenni viidud. Väiksemate lastega emad teevad tööd kodukontoris sel ajal, kui lapsed magavad.

40% vastajatest saab töötamise aega ja kohta ise valida harvem kui pooltel tööpäevadel kuus. Põhjusid jagunesid siinkohal peamiselt kaheks. Ühe poolena toodi välja, et kontoris on kõik tööks vajalik käe-jala juures ning seltskond on nii tore, et ei taha sellest eemale jääda. Lisaks leiti, et kontoris on õhkkond teisem ning asjad saab kiiremini tehtud. Teiselt poolt tunnistati, et kuigi tööandja ei ole kodukontorit või tööaja valimist otseselt keelanud, siis töötajad siiski tunnetavad, et paindlikkus ei ole tööandja arvestes siiski hea. Seetõttu kasutatakse võimalust vaid siis, kui lapsed on haiged või muus eriolukorras. Lisaks toodi välja, et töös on ülesandeid, mida saab täita vaid kontoris.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kindlasti on töötajaid, kes eelistavad tööl kindlat raamistikku ning kellele sobib kellast kellani kontoris töötamine. Sellel on oma plussid: teatud aeg päevast on alati ühtmoodi hõivatud ning selle teadmisega saab alati arvestada. Lisaks on aga olemas palju töötajaid, kes soovivad oma tööd ise planeerida, kasutades selleks ka muuhulgas erinevaid paindlikke töövorme. Tööandjale võib see olla kohati harjumatu või ebamugav, kuid magistrant tõestas oma töös, et paindlikul töötamisel on ka selgeid positiivseid külgi. Töötajad, kes saavad kasutada paindlikkust, on oma töö osas rohkem sisemiselt motiveeritud ning nad on õnnelikumad. ■

*Artikli koostamisel on kasutatud järgnevaid allikaid:*

Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. Vaher, B., Seeder, K., Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive (5-12). Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda

Eamets, R., Anspal, S., Roosalu, T. (2005). Tööturu paindlikkus ja paindlikud töövormid. Haugas, L., Tööturg 2005 (63-77). Tallinn: Statistikaamet.

Kaldamäe, L. (2017). Töökorraldus. Kaldamäe, L. Eesti tööelu-uuring 2015. (6-26) Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.

Deci, E. L., Ryan, R.M. (2008b). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49, 182-185.

Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2016). Findings All Psychologists Should Know From the New Science on Subjective Well-Being. *Canadian Psychology*. Advance online publication 2016, October 6. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000063>

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

# Taxify piiranguid töötajale ei pane

Estimaise sõidujagamisteenuse pakkuja Taxify on ilmselt üks tuntumaid ettevõtteid, mille abil on inimestel võimalus enda töögraafik ise määrata ja olla täielikult enda ülemus. Taxify filosoofiat kommenteeris Taxify avalike suhete juht Marilyn Noorem.

## Milline töösuhe teie sõitjatel täpselt on, miks neid partneriteks kutsutakse?

Meie sõitjad ei tööta otseselt meie alluvuses, vaid on lepinguliselt meie partnerid, me ei delegeeri neile käsu korras, kui palju või millal nad peavad tööd tegema. Küll anname neile informatsiooni, millal liigub linna peal kõige rohkem kliente ja millal on neil kõige paremad teenimisvõimalused. Meil on juhte, kes töötavad kord kuus või veel harvem. Nad on iseenda ülemused.

## Kui palju on partneritel võimalik tööd teha?

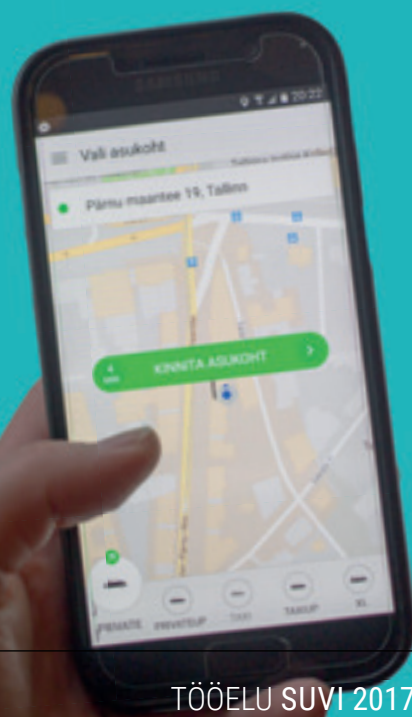
Mingeid piiranguid me seadnud ei ole. Nad võivad teha nii palju tööd, kui nad ise soovivad. Piirangute kommunikeerimiseks ei ole ka vajadust, sest enamik juhte teeb seda tööd hobikorras või põhitöö kõrvalt nädalavahetuseti ning seega pole ohtu, et nad end tööga üle koormaksid.

## Kuidas see töösuhe reguleeritud on?

Jagamismajanduse platvormid on kõik sarnased. Meie võtame oma osa, maksimaalselt 20% privaatidelt, see protsent läheb madalamaks, mida rohkem nad sõidavad. Tavaliselt taksojuhtidelt, kellel on oma tööandjatega eraldi töölepingud, võtame 50 senti sõidu pealt. Me oleme teenuse vahendajad, mitte taksojuhtide tööandjad.

## Kas jälgite, et keegi liiga palju tööd ei teeks?

Otseselt praegu ei jälgigi. Tulevikus oleme planeerinud rakenduse sees saata sõitjatele, kes on üle kaheksa tunni tööd teinud, meeldetuletuse, et nad ennast liiga üle ei koormaks.



# Töövaidluskomisjon

## Rahaliste nõuetega seotud vaidlustes *on kõige tähtsam tõestusmaterjal*

**Marika Liiv**, õigustalituse peajurist

**K**õige rohkem pöörduvad töötajad töövaidlusorganite poole seoses rahaliste nõuetega, eelkõige töö tasustamisega seonduvaga. Artiklis vaatame lähedamalt, mis mured kaasnesid tasude nõudmisega selle aasta töövaidlustes.

Töösuhe on lepinguline suhe ning nende puhul kehtib põhiseadusest tulenevalt lepinguvabaduse põhimõte. See tähendab, et pooled on omavahelise lepingu sisu kujundamise osas vabad. Üksnes seal, kus see on hädavajalik ühe poole kaitse seisukohalt, peab seadus sätestama miinimumtingimused, millest ei tohi kokkuleppega kõrvale kalduda.

Töötaja tööle asumisel rakenduvad mõlemale töösuhte poolele – nii töötajale kui ka tööandjale – kohustused. Pooled peavad oma kohustusi teineteise suhtes täitma lojaalselt. See tähendab, et kohustusi tuleb täita vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma peab hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes seejuures arvesse tavasid ja praktikaid.

Töövaidluskomisjonide (TVK) praktika kohaselt ei lahendata töösuhtest tulenevaid erimeelsusi töösuhte kestel, vaid suurem osa töövaidlusi lahendatakse TVK-s siis, kui töösuhe on lõppenud. Siiski tasub kaaluda töövaidlusorganisisse pöördumist näiteks töötasu, öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamiseks, samuti ületunnitöö

tasu saamiseks. Seda tuleks teha juba siis, kui on ilmnunud, et täiendavat tasu ei ole makstud ning läbi rääkimised tööandjaga ei vii tulemuseni.

Nõute aluseks on töölepingulise suhte olemasolu või selle tuvastamise nõue, mille kohta tuleb esitada tõendeid. Sagedasti ei mõista töötajad TVK-sse pöördumisel, et oma nõude aluseks olevaid asjaolusid tuleb tõendada, mistõttu jäävad paljud nõuded rahuldamata. Ikka tuleb ette olukordi, kus töötajad ei esita mingeid dokumente ega muid tõendeid, mis tõendaksid nende seotust tööandjaga, kokkulepete olemasolu või muid fakte, nagu näiteks töölepingu lõppemist. Teisalt jätavad ka tööandjad oma vastuargumendid, tõendid ja dokumendid töötaja nõudele esitamata ning TVK-l tuleb nõude rahuldamisel tugineda näiteks töötaja enda esitatud tööaja arvestusele või tööandjaga peetud kirjavahetusele. Üks viis töösuhet tõendada on dokumentide ja tunnistajate ütluste kõrval ka pildid ja videomaterjal.

Kõige enam pööratakse TVK poole

saamata jäänud töötasu, sealhulgas ületunnitöö hüvitamise asjus. Vähe-mal määral nõutakse öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamist.

Töötasu suuruse tõestamiseks esitatakse peale kirjaliku töölepingu ka e-kirjavahetust, sõnumeid ja panga arveldusarve väljavõtteid. Töötasu nõudeid, mis on kokku lepitud suuliselt, ei pruugita rahuldada nii, nagu töötaja soovib. Kui tööleping on jäänud vormistamata või kui töölepingus kajastub väiksem töötasu, mida kohtab rohkem ehitus- ja teenindussektoris, võib tulemus olla töötaja jaoks ebasoodne.

Töösuhte osapoolte teadlikkuse tõus mitte ainult ei paranda töökultuuri, vaid toob ka rohkem nõudeid teise osapoole suhtes. TVK kaalutleb hoolikalt, milline nõue on põhjendatud ja milline mitte. Mõni avaldaja esitab nõude korraga mitmete asjade eest. Näiteks pöördus töötaja TVK poole ning palus mõista tööandjalt välja ületunnitöötasu 98 ületunni eest. Lisaks palus töötaja TVK-l võtta arvesse selle summa väljamaksmise mõju lapseoote-puhkuse toetuse summale ja lapse-

hoolduspuhkuse hüvitise summale ning palus võimalusel võtta arvesse, et pidi olema ööpäevaringselt telefoni teel kättesaadav ning maksimisega viivitamist.

Küll aga esitas töötaja aasta kohta detailse ületundide arvestuse. Selle töötaja töölepingus oli kokku lepitud, et töötaja töötab 40 tundi nädalas ning töötaja ise määrab selle jaotumise, st tema tööaeg on paindlik ja tema enda juhtida. Tingimuseks oli vaid, et töö oleks tõrgeteta ja kvaliteetne ning kokkulepitud vahetused täidetud.

TVK hinnangul ei kujutanud vahetuses oldud tunnid endast ületunde töölepingu seaduse (TLS) § 44 tähenduses, kuivõrd töötaja ise määras oma tööpäeva kestvuse arvestusega 40 töötundi nädalas. See tähendab, et pooled ei leppinud kokku töötamist üle kokkulepitud tööaja ja vahetuste tegemine ei tulenenud ettenägematutest asjaoludest. Töötaja ületunnitöötasu nõue jäi rahuldamata.

Sagedased on ka olukorrad, kus töötaja esitab ületunnitöö või riigipühal töötamise eest makstava tasu nõude, kuid ei ole aru saanud, et tegelikult on tööandja selle aja eest juba ühekordselt tasunud ning TVK mõistab välja vaid arvestamata jäänud osa.

Vastavalt TLS § 45 maksab tööandja öötöö eest 1,25-kordset töötasu, kuid pooled võivad kokku leppida, et töötasu juba sisaldabki tasu öösel töötamise eest. Sel juhul on mõistlik kokku leppida, kui suur osa tunnitasust on öötöö lisatasu, eriti juhul, kui tunnipalga määr on

väga väike. Juhul, kui töötaja tunnipalk on väike, näiteks 2,54 eurot bruto (2016. aasta tunnipalga alammäär), ei saa töölepingus kokku leppida, et töötasu sisaldab tasu öösel töötamise eest, sest tunnipalga alammäär ei saa sisaldada lisatasusid. Ehk töötaja tunnipalk peab juba olema vähemalt 1,25 korda suurem kui tunnipalga alammäär, et vastav sätte lepingus oleks seaduslik.

*Kõige enam pöörduakse TVK poole saamata jäänud töötasu, sealhulgas ületunnitöö hüvitamise asjus.*

TVK lahendab tööandja ja töötaja töösuhtes tekkinud vaidlusi esitatud nõude raames, hinnates konkreetses töövaidluses esitatud argumente ja tõendeid ning vajadusel tõlgendab lepingut. Lepingu tõlgendamisel tuleb eelkõige arvestada lepingu olemust ja eesmärki ning lepingupoolte käitumist enne ja pärast lepingu sõlmimist. Lepingutingimusi tuleb tõlgendada koos teiste lepingutingimustega, andes sellele tähenduse, mis tuleneb lepingu terviku olemusest ja eesmärgist.

Tõendite hindamisel kontrollib TVK omal algatusel näiteks tööandja või töötaja esitatud töötasu, ületunnitöö, ööajal või riigipühal töötamise eest makstava tasu arvestust kooskõlas seadusega. Oma otsuses on TVK kohustatud selgitama teistsugust arvestuse käiku ja tulemust.

Üha sagedamini juhib TVK poolte tähelepanu TLS-s sätestatud töö-

andja ja töötaja lojaalsuskohustusele ja sellele, et pooled peavad võlasuhtes käituma teineteise suhtes hea usu põhimõttest lähtuvalt (võlaõigusseaduse (VÕS) § 6 lg 1). See tähendab, et esmalt on mõistlik püüda töösuhtest tekkinud lahkarvamus lahendada tööandjal ja töötajal omavahel. Aegumistähtaja jooksul on enne avalduse esitamist TVK-sse võimalik pöörata vastaspoole tähelepanu kohustuse täitmata jätmisele, pidada läbirääkimisi võimaliku lahenduse leidmiseks ning anda võimalusel vastaspoolele lisaaega kohustuse täitmiseks.

Tihti puudub korralik tööaja arvestus, mille pinnalt peaks selguma töötaja eritingimustes töötamine (ületunnitöö, öötöö, riigipühal töötamine). Sellisel juhul lähtub TVK töölepingus kokkulepitust ja eritingimustes töötamise hüvitamise nõue ei pruugigi olla tõendatud.

Sõltuvalt rahalise nõude iseloomust on nõude TVK-sse või kohtusse esitamise tähtaeg neli kuud või kolm aastat. Kolmeaastane tähtaeg laieneb ainult maksmata töötasu nõudele, mille hulka kuulub ka ületunnitöö, öötöö ja riigipühal töötamise eest makstav tasu.

Kokkuvõtteks on töötasu ja lisatasude nõuete korral oluline, millised olid tegelikud kokkulepped osapoolte vahel ning kuidas neid tõendatakse. TVK lähtub nagu kohuski õiguse ühest üldpõhimõttest: ühelgi tõendil ei ole ettemääratud jõudu. See tähendab, et iga konkreetse töövaidluse kõiki tõendeid hinnates jõutakse otsuseni, millist asjaolu millise tõendiga tõendatuks loetakse. ■

# Laste töötamisele *kehtivad uued reeglid*

**Meeli Miidla-Vanatalu**, peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal

**8** maist jõustusid töölepingu seaduse muudatused, mis annavad alla 18-aastastele töötajatele suuremad võimalused tööelus osalemiseks. 1. juulist 2017 jõustuvad veel täiendavad muudatused, mis teevad tööandjatele lihtsamaks Tööinspektsioonile andmete esitamise alla 15-aastaste laste töötamise kohta.

Seni kehtinud töölepingu seadus andis lastele võimaluse lapsevanema ja tööinspektori nõusolekul tööellu astuda juba seitsmeaastaselt. Seda küll kergete tööde tegemiseks kultuuri-, kunsti-, spordi- ja reklaamivaldkonnas. Suurem vabadus tööde valikus ja ka suurema hulga töötundidega töötamise või-

malus tekib siis, kui laps on saanud 13-aastaseks.

Tööandjate ja noorte endi soovil algatati aga eelmisel aastal töölepingu seaduse muudatuste menetlus, et anda noortele võimalus senisest enam tööelus osaleda. Mitmete arutelude tulemusel võttiski Riigikogu selle aasta aprillis

vastu töölepingu seaduse muudatused, mis jõustusid 8. mail ning teises etapis jõustuvad veel käesoleva aasta juulikuust.

Kui varem kehtinud töölepingu seaduse (TLS) redaktsiooniga koos kehtis valitsuse määrus alaealistele lubatud kergete tööde kohta, siis alates uute muudatuste jõustumis-

Lapsed töötavad suviti, kui on koolivaheaeg.

|               | Töölepingu sõlmimiseks vajalik<br>seadusliku esindaja nõusolek<br>(TLS § 8 lg 1) | Töölepingu sõlmimiseks vajalik<br>tööinspektori nõusolek<br>(TLS § 8 lk 3) |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 7–14-aastane  | JAH                                                                              | JAH                                                                        |
| 15–17-aastane | JAH                                                                              | EI                                                                         |

sest annab TLS suunise, et tööandja võib vähemalt 13-aastase lapsega sõlmida töölepingu põllumajandustööde, kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavate abitööde või toitlustus- või majutusettevõttes tehtavate abitööde või muude kergete tööde tegemiseks. Seejuures peab tööandja arvestama, et lapsele pakutav töö ei tohi kätkeda endas kokkupuudet lastele keelatud töökeskkonna ohuteguritega.

Näiteks ei sobi alla 18-aastasele töö kõrge või madala õhutemperatuuriga ruumis, kõrge müratasemega (üle 80 dB) töökeskkonnas, samuti ei sobi kokkupuude teatud keemiliste ohuteguritega, mis võivad arenevale organismile tekitada pöördumatuid tervisekahjustusi.

Alaealisele keelatud tööde hulgas on lisaks välja toodud veel töö metsikute või mürgloomadega, aga ka kõrge psüühilise koormusega seotud töö, näiteks töö, mis on seotud psühhiaatria eriala tervishoiuteenuse osutamisega, töö vanglas, arestimajas, lahkamiskambris või kohtades, kus tapetakse või hävitatakse loomi või linde.

Loomulikult ei sobi alla 18-aastastele noortele töö, mis on seotud varisemisohuga, näiteks lammutustöö, töö kaevandis, kuid ka töö, mis

on seotud kõrgusest kukkumise ohuga.

Näiteks ei sobi lapsi tööle võtta akna pesijateks, kui sellega kaasneb töötamine kõrgustes ehk redelil või spetsiaalsel tõstukil. Samas kui seda tööd tehakse maas seistes (näites kaupluse või restorani ukse või ka akna pesemine) ja pesuvahendiga, mis ei sisalda noort organismi kahjustavaid keemilisi aineid ning seejuures ei tule kanda ka suuri raskusi, võib see töö olla ka 14-15-aastasele täiesti sobiv.

Ehk alaealist tööle võttev tööandja peab hoolikalt läbi mõtlema, millisele tööle ta noore lubab ja kas see on talle ikkagi sobiv. Seega tuleb läbi viia töökeskkonna riskianalüüs ning ühtlasi arvestada alaealistele selgelt keelatud töökeskkonna ohutegurite loeteluga.

Suurem osa noortele tööd võimaldavatest ettevõtjatest saavad aru, mis sellega kaasneb ja miks on seadusega kehtestatud erinevad piirangud. Kuid siiski leidub igal aastal ka neid, kes lähtuvad põhimõttest, et noore tööle võtmine on niigi juba suur heategu ja seepärast ei ole vahet, millist tööd ja millise lepingu alusel lastele pakkuda, peasi, et töökäsi jaguks.

Seaduse nõuetest n-ö kõrval hiili-

miseks sõlmitakse lastega töövõtu- või käsundusleping, arvates, et siis ei ole ju tööinspektori nõusolekut vaja. Tööinspektsiooni senine praktika näitab paraku, et kuigi lapsega sõlmitud leping pealkirjastatakse kui käsundusleping ning ka TÖR-i tehakse kanne kui muu võlaõigusliku lepingu alusel töötamine, siis lepingu olemuse lähemal uurimisel selgub, et tegu on klassikalise töölepingulise suhtega.

*Alaealist tööle võttev tööandja peab hoolikalt läbi mõtlema, millisele tööle ta noore lubab ja kas see on talle ikkagi sobiv.*

See tähendab, et tööle asunud laps või noor allub üheselt mõisteta- valt ta tööle lubanud täiskasvanu juhtimisele ja kontrollile. Üldjuhul see ju teisiti olla ei saagi, sest noorel inimesel ei ole varasemat töökogemust ning tal puuduvad ülesande tegemiseks vajalikud teadmised ja oskused. Seega ei saa ta ka iseseisvalt teenust osutada ehk käsunduslepingut täita.

Nii käsundusleping kui ka tööleping

on juriidiliselt võlaõiguslikud kokkulepped, kus üks pool kohustub teise

*Tasuta teenuse osutamine käsunduslepingu alusel on ka täiesti võimalik. Töösuhete puhul eeldab seadus aga alati tasu maksmist.*

poole heaks midagi tegema. Tööleping on seejuures veel ka sisuliselt käsunduslepingu alaliik, mis on reguleeritud eriseadusega, et kaitseda töö tegijat, kes ei ole väärtuse loomisel oma otsustes päris vaba.

Kõigile võlaõiguslikele suhetele kehtivad eraõiguse üldpõhimõtted, mis on Eestis reguleeritud tsiviilseadustiku üldosa seaduses. See seadus määrab muuhulgas ära, mis vanusest alates on inimene piiramatu teovõimega ning mis ajani on noor alles piiratud teovõimega ehk millal vastutavad tema eest näiteks lapsevanemad. Piiratud teovõime tähendab muuhulgas piirangut ka tehingu tegemise õigusele ehk iseseisvale lepingu sõlmimisele. Seetõttu peabki alla 18-aastase noore lepingu heaks kiitma lapsevanem või muu tema seaduslik esindaja.

Kui töölepingu puhul on selge, et töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile ning tööandja lojaalsuskohustus töötaja suhtes kätkeb muuhulgas seda, et tööandja on kohustatud töötajat õpetama ja koolitama, siis käsundi täitmisel on eeldused teised. Võlaõigusseadus eeldab, et käsundi täitja on oma

valdkonna professionaal, kes osutab teenust ja täidab lepingut isiklikult ehk on sisuliselt nagu ettevõtja.

Kui palju on neid noori, kelle puhul me saame väita, et tegu on erialase ettevalmistusega professionaaliga, kellelt me hakkamegi teenust ostma? Ehk kellele ei ole vaja enam mingit käsundiandja ehk teenust telliva isiku juhendamist ja suuniseid tellimuse täitmisel? Ilmselt üksikud.

Praktikas esineb tõesti olukordi, kus ka alaealisega on käsunduslepingu sõlmimine võimalik. Näiteks 16-aastane muusik, kes tuleb oma instrumendiga esinema. Miks mitte? Arvata võib, et sellises olukorras ei oskagi teda esinema palganud käsundiandja noort talenti kuidagi suunata ehk tema võimaldab talle ainult aja ja koha, kus esineda, ning maksab raha või ei maksa sedagi, kui nii on kokku lepitud ehk esinemisvõimalus ise ongi juba tasu.

Tasuta teenuse osutamine käsunduslepingu alusel on ka täiesti võimalik. Töösuhete puhul eeldab seadus aga alati tasu maksmist.

Kuid suurem osa tööinspektori külastuse käigus esitatud alaealistega sõlmitud kirjalikest kokkulepetest on sisu poolest täiesti tavalised töölepingud ehk neis on näidatud

- 1) konkreetsed tööülesanded, sh näiteks ka tööde maht (nt minimaalne marjade kogus, mille päeva jooksul korjama peab);
- 2) kindel töö tegemise aeg;
- 3) tasu tehtud tööde eest.

Asjaolude täpsustamisel on sageli selgunud, et tavaliselt on olemas konkreetne inimene, kes õpetab

noorele, kuidas seda tööd teha, annab talle jooksvalt suuniseid, annab töövahendid ja isikukaitsevahendid (töökindad) ja ka kontrollib, kuidas töö tehtud sai.

Selliste tingimuste puhul ei saa kuidagi rääkida käsundi- või töövõtulepingust. Tegu on kõige klassikalisema töösuhetega ehk töölepinguga, isegi kui kirjalikult midagi sõlmitud ei ole.

Suuliste kokkulepete puhul tasub veel lisaks teada, et töölepingu seadus eeldab alati töösuhet, kui tehakse sellist tööd, mille puhul tavaliselt

*Lapsevanema asi on esimesena välja selgitada, mis tööd tehakse, mis leping selleks sobib ning seejärel otsustada, kas anda sellistel tingimustel nõusolek või mitte.*

makstakse ka tasu ehk tegu on esmase eeldusega, millest tööinspektor otsuseid tehes lähtub. Järelevalvemenetluse või väärteomenetluse raames võib tööinspektor lepingu olemust hinnata ja ka ümber hinnata, kui poolte vahel on sõlmitud muu võlaõiguslik kokkulepe.

Kokkuvõttes on suur roll ka lapsevanemal, kes peab olenemata lepingu liigist andma nõusoleku alla 18-aastase lapsega lepingu sõlmimiseks. Tema asi on esimesena välja selgitada, mis tööd tehakse, mis leping selleks sobib ning seejärel otsustada, kas anda sellistel tingimustel nõusolek või mitte. ■



Marjade korjamine on noorte hulgas populaarne töö.

# Noorte töö- ja *puhkeaeg*

8. maist jõustus aga terve hulk muudatusi, mis puudutab just laste töö- ja puhkeaega ning mitte kõik tingimused ei läinud seejuures leebemaks.

Kui enne võisid kõik lapsed töötada 3 tundi, olenemata sellest, kas koolitöö toimus või oli vaheaeg, siis nüüd eristab seadus selgelt, et 7–12-aastased lapsed tohivad töötada 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ainult koolivaheajal.

Suur erinevus on ka 13-14-aastaste töötavate laste tööajas olenevalt, kas nad on parasjagu aktiivselt õppetööga seotud või mitte. TLS § 43 lg 4 kohaselt tohivad 13-14-aastased või vanemad koolikohustuslikud töötajad töötada 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal.

Eeltoodud piirangud on seotud eelkõige noore esmakohustusega ehk käia koolis ja õppida ning vaid juhul, kui aega üle jääb, teha tööd.

# Töokeskkonnavolinik on ettevõttele kasulik

**O**hutu töokeskkonna loomine on tulemuslikum, kui sellega tegelevad nii tööandja kui ka töötajad. Väikeses ettevõttes on võimalik töötervishoiu ja tööohutuse teemasid arutada kõigiga koos. Suuremas on ühist arutelu korraldada keerulisem. Seetõttu on ettevõtetes, kus töötab 10 või enam töötajat, ette nähtud töokeskkonnavoliniku valimine. Töokeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Ettevõttes, mis koosneb mitmest territoriaalselt eraldatud struktuuriüksusest või kus töötatakse vahetustega ja kus struktuuriüksuses või vahetuses töötab korraga üle kümne töötaja, valivad töötajad igasse struktuuriüksusse või vahetusse ühe töokeskkonnavoliniku.

Volinik on töötaja esindaja ja tema kohustus ei ole tööandja kohustuse hulka kuuluvate ülesannete täitmine. Näiteks on vale selline olukord, kus tööandja oli teinud töokeskkonnavolinikule kohustuseks vastutada tulekustutite täitmise eest. Voliniku kohustus on näiteks jälgida, et töötajad saaksid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas vajalikud teadmised, juhendamise ja väljaõppe. Juhendamise ja väljaõppe korraldamine jääb ikkagi tööandja kohustuseks.

Voliniku kohustus on jälgida, mitte tagada, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud ning et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega. Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimisel osaleb volinik hääleõigusega, uurimise läbiviimine on tööandja kohustus. Ohuolukorrast või töokeskkonnas avastatud puudusest peab volinik teatama viivitamatult töötajatele ja tööandjale või tema esindajale. Ohuolukorra ja puuduse kõrvaldamine on tööandja korraldada.

Töötajate esindajana on volinikul kohustus tunda töötajatele kohustuslike juhendeid ja õigusakte. Tundmaõppimise hõlbustamiseks on tööandjal kohustus korraldada töokeskkonnavolinikule töötervishoiu- ja tööohutuselane väljaõpe hiljemalt kahe kuu jooksul alates tema valimisest. Seega on voliniku teadmised töötervishoiust ja tööohutusest põhjalikumad kui teistel töötajatel ning tema võiks olla esimene, kelle poole töötajad pöörduvad mistahes töokeskkonna teemadel. Olgu selleks füüsiline keskkond, näiteks ohud liikumisteel või psühho-sotsiaalsed tegurid, näiteks kui keegi tunneb, et ta on töökiusamise ohver. Mõlema puhul on hea arutleda esindajaks valituga, kas ka tegelikult on töokeskkonda vaja parandada ja kui on, siis kuidas edasi tegutseda.

Tõhusa koostöö eeldus on tööandja läbimõeldud tegevus juba töokeskkonnavoliniku valimise korraldamisel. Tööandja ülesanne on korraldada töokeskkonnavoliniku valimiseks töötajate üldkoosolek. Hea on teha juba enne koosolekut selgitustööd

voliniku tegevusest ja anda töötajatele aega mõelda, kes võiks olla volinikukandidaadid. Tavapärane on, et töötajad ise volinikuks ei kipu. Seetõttu ongi oluline koosolekueelne aeg, et töötajad saaks isekeskis arutada võimalike kandidaatide üle. Kui kaastöötajad esitavad kedagi kandidaadiks, võib olla veidi tagasihoidlik, aga volinikuna tegutsemisest huvitatud töötaja nõus kandideerima.

*Seega on voliniku teadmised töötervishoiust ja tööohutusest põhjalikumad kui teistel töötajatel ning tema võiks olla esimene, kelle poole töötajad pöörduvad mistahes töokeskkonna teemadel.*

Samuti võib kandidaadi välja pakuda tööandja. Tal on ülevaade kõikidest töötajatest ja ilmselt ka arvamus, kes oma teadmiste ja suhtumise poolest võiks olla asjalik

töokeskkonnavolinik. Tulemuslikku töötajate esindamist ei pruugi tulla, kui volinikukandidaadi pakub välja tööandja lähtudes näiteks arvamusest, et tootmisettevõtte volinik võiks olla mõni kontoritöötaja, näiteks sekretär, sest tema teeb niikuinii paberitööd ja temal on lihtsam olla mõne päeva tööst eemal, et läbida väljaõpe koolitusasutuses. Tegutsemine volinikuna ei tähenda paberitööd ning kontoritöö iseloom on selline, et töötaja üldjuhul ei viibi tootmisruumides. On tähtis, et töokeskkonnavolinik viibiks keskkonnas, kus töötavad enamik töötajatest ja omaks ülevaadet kõikidest ohuteguritest. Seega on vaid kontoris töötaval töokeskkonnavolinikul raske aidata kaasa töötajate probleemide lahendamisele.

Kui ettevõttes on korraldatud üldkoosolek, kus osales enamik töötajatest, siis teavad töötajad, kes valiti nende esindajaks töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Pärast valimisi tööle asunud uutele töötajatele tuleb teada anda, kes on volinik, sest neile on uues töokeskkonnas töötamise alguses eriti oluline võimalus saada kaastöötajalt abi. Soovitatav on panna ka töokeskkonnavolinike nimed välja nähtavale kohale. Samamoodi peavad avalikud olema töokeskkonnakoostöö liikmete ja nende töötajate, kes oskavad anda esmaabi, nimed.

Hea näide töokeskkonnavoliniku olulisusest on lugu 40 töötajaga ettevõtte juhust. Juht oli väga rahul, et töötajad valisid endale esindaja. Varem pöördusid töokesk-

konnaalaste probleemidega juhi poole ainult aktiivsemad töötajad ja enamjaolt said need probleemid ka lahendatud. Kuid töötajad, kes ei julgenud otse tööandja juurde oma probleemidest rääkima minna, töötasid vanaviisi edasi. Nüüd toob probleemid juhini volinik, kes on eelnevalt suhelnud töötajatega ja tänu sellele jõuavad juhini kõikide töötajate probleemid. See tähendab ka seda, et esmalt saab lahendada neist kõige olulisemad, sõltumata sellest, kui aktiivne on töötaja, kelle probleemiga on tegu. Kuna töokeskkonnavolinikule on oma ülesannete täitmiseks ette nähtud aega vähemalt kaks tundi nädalas, on tal võimalus tutvuda kõigi teda valinud töötajate töökohtadega. ■



# Persoon

## *Kristjan Otsmann* jagab läbipõlemise õppetunde

**K**ui võtsin koolitaja Kristjan Otsmanniga ühendust, et saada nõusolekut Tööelu intervjuu jaoks, saatis ta vastuseks enneolematult põhjaliku e-kirja. Vähemalt kuu aega ette olid teada ajavahemikud, millal oleks võimalik kokku saada, millal oleks võimalik vestelda telefoni teel ning täpsed asukohad, kus ta nendel aegadel viibib. „Ma lihtsalt ennetasin küsimusi, mis ma teadsin, et tulevad,“ põhjendab Kristjan põhjalikkust. See hoidis tõepoolest aega oluliselt kokku.



## Mis teid õnnelikuks teeb?

Kooselu ehk minu abikaasa ja kuus last. Esimese ringi lapsed on 18, 22, 26 ja teise ringi lapsed on üks poolteist, teine peatselt neli ja kolmas peatselt seitse aastat vanad.

## Millal te läbi põlesite?

Ma olen kaks korda läbi kärsanud. Esimene kord olin loll ega saanud aru, et olen läbi põlenud. Ma arvan et umbes 2000 oli esimene laks ja 2004 oli teine laks, mul on väga halb aastamälu ja täpselt ei mäleta.

## 2002 oli internetis leiduva info põhjal teie murdepunkt.

See oli aasta, kui ma pidin endaga midagi ette võtma. 1990. lõpus oli nõrgem kärssamine. Siis ütles organism üles ja nakatusin tiisikusse. See on haigus, mida normaalne inimene endale külge ei noki, nõrga ja kurnatud organismi haigus. Ma ei õppinud sellest. Mõni aasta hiljem sain teise laksu kätte ja siis sain aru, et nüüd tuleb midagi ette võtta.

## Ehk olite läbi põlenud mitu aastat järjest?

Rajale tagasi jõudmine võtab aega kaks kuni neli aastat, eriti kui sa korralikult läbi kärssad. See ei tähenda seda, et inimene oleks töövõimetu kaks kuni neli aastat – lihtsalt töövõime on mõnevõrra tagasihoidlik.

## Millised on need konkreetsed märgid, kuidas inimene ise või keegi kõrvalt saaks aru, et ta on läbi põlenud?

Esimene märk on see, et asjad ei saa valmis. Teine on see, et mitmel puhul töötunnid ja tööpäevad lähevad väga pikaks, aga tulemusi ei tule. Kolmandaks, osa asju, mis

muidu pakuvad lusti, enam ei tee seda. Neljandaks löövad välja mingisugused kompensatoorsed mehhanismid – kes võtab napsu, kes ajab vastassugupoolt taga, kes hakkab harrastusprofisportlaseks. See on püüd ennast tõestada kusagil mujal, kui tööelu täiega lappab ja inimene ei taha tunnistada, et tegelikult lappab. Samamoodi muud düstressimärgid: ärritus suureneb, kriitikameel väheneb. Need on põhilised märgid, mida ma näen enda ja teiste juures.

## Kuulan teid ega saa aru. Mis vahe on läbipõlenud inimesel ja harilikul käpardil, kes ei saa oma tööga hakkama?

Käpardeid ei ole olemas! Kui inimene ei saa oma tööga hakkama, siis on tal järelikult mingi motivatsiooni-, oskuste, teadmiste või eelduste puudus. Käpardlus on vähendatav.

Vahe on selles, et kui protsessi alguses on käpardi potentsiaal üsna avamata, siis töövõimelisel inimesel on potentsiaal olemas ja ta rakedab seda potentsiaali maksimaalselt. Kui toimub läbipõlemise krahhi, siis töövõimeline inimene lendab allapoole igasuguse käpardluse taset. Siis on potentsiaal null, paak on tühi. Püüad küll, aga ikka ei tule välja, kuigi tead, et vanasti tuli. Käpardil ei tulegi asjad välja, läbi põlenud inimesel on asjad varem välja tulnud ja enam ei tule.

## Kas läbipõlemine on paratamatu?

Ei ole, kui inimesel on olemas sise- ja väline turvavõrk. Sisemine turvavõrk tähendab, et ma armastan seda, mida ma teen. Mihály Csíkszentmihályi kasutab sellist mõistet nagu autoteelilisus ehk

kulgeva tegutsemise kogemus. Kui kulgev kogemus on olemas, siis inimene põleb harva läbi. Kulgemine on protsessi nautimine ja nägemine, et asjad saavad valmis. Teisisõnu ma mõtestan seda, mida ma teen, ja selle tegevuse mõte ei kao.

*Rajale tagasi jõudmine võtab aega kaks kuni neli aastat, eriti kui sa korralikult läbi kärssad.*

Välimine turvavõrk tähendab seda, et on teised inimesed, kellele ma saan toetuda. Inimene on ikkagi karjaloom. Teisest küljest on hea, kui on olemas inimene, kes märkab sinu eest, kui sa ühel hetkel ise ei märka. Näiteks kui minu abikaasa ütleb, et ma töötan liiga palju, siis ma tean, et tal on alati õigus. Järelikult ma töötan liiga palju ja nui neljaks tuleb tempot vähemaks tõmmata.

See on usalduse küsimus, ma pean ennast ja lähedasi inimesi usaldama, sest nad näevad sageli asju, mida ma ise ei näe.

## Inimene võib armastada seda, mida ta teeb, ja olla tohutult õnnelik, aga mingite väliste stiimulite mõjul tuleb siiski allakäik. Näiteks surm perekonnas või depressioon. Kas ka siis on võimalik läbi põleda, kuigi kõik turvavõrgud on olemas?

Loomulikult on. Ootamatud sündmused, näiteks depressioon, surm, töökaotus või diagnoos võivad soodustada läbipõlemist. Küsimus on selles, kuidas inimene muudatusega



Kristjani elu kulgeb nüüd just  
temale sobivas tempos.

toime tuleb. Erinevad teadustööd näitavad, et vaimne paindlikkus ehk võime kohaneda uute oludega mis iganes ka ei juhtuks, on treenitav.

### **Kaua teie läbipõlemine kestis, kuni te ise sellest aru saite ja kuidas te aru saite?**

Mina sain sellest halvasti aru. Töö lendas käes, päevad olid pikad, aga tulemusi ei tulnud. Inimene väsib ära ja muutub nõrgaks. Mõni sureb ära, mõnel tuleb niisama aru pähe ja mõnel tuleb tõbi kallale. Mul avaldus 2002 selline tõbi nagu *sclerosis multiplex*. See on selles mõttes pull haigus, et ta on tohutult eripalgeline ja mitmete sümptomitega. Minul avaldus see tohutu väsimusena, millega kaasnes tunne, et sa kõnniksid nagu soo peal.

Kui teada sain, siis läbisin kõik diagnoosi saamise etapid; alguses arva-

sin, et ei ole midagi viga, siis arvasin, et suren ära, kolmandaks nõudsin, et ravige mind terveks, ja neljandaks sain aru, et pean end kokku võtma ja elu edasi elama. Mul läks hästi, mul on üsna healoomuline vorm ja ta ei sega mind peaaegu üldse.

*Esimene märk läbipõlemisest on see, et asjad ei saa valmis.*

See oli minu jaoks häirekell. Kuna asjaolud olid väga soodsad, siis vahetasin ametikohta. Läksin ühte riigiametisse tööle, kus väsisin aastaga ära ja läksin uuesti ajakirjandusse tagasi. Mõtlesin, et olen välja puhanud, aga loomulikult ei olnud. Olin kolm-neli aastat ajakirjanik ja keskastme juht. Samal ajal uurisin efektiivsuse ja tootlik-

kuse tõstmise viise. Hoolimata töövõimevähenemisest tulid asjad välja, sest ma leidsin endas turbo-nuppe, mida sai aeg-ajalt sisse ja välja lülitada. Mingi hetk hakkasid inimesed nõu küsima. Ega ma kade mees ole, jagasin nõu. Üks hetk abikaasa ütles, et nüüd sa peaksid selle eest raha küsima. Siis vahetasin eriala ja teen seda siimaani.

### **Kuidas kolleegid ja perekond sellesse suhtusid?**

Kahtlustan siiani, et suur osa kolleegidest ei saanud üldse aru. Sajandi alguse ajakirjandusmaastikul oli täiesti tavaline, et tööd tehti roppu moodi ja ma kahtlustan, et tehakse siiani. Kui palju nendest kodanikest oli läbi põlenud, ei tea keegi, aga ma kahtlustan, et mitte vähe. See oli normaalne olukord ja keegi ei pannud seda pahaks. Lõppude lõpuks

tegi ta ju nii palju tööd, vaata kui vara tuleb ja kui hilja läheb.

Lähedased ikka märkasid ja tugi oli olemas.

*Ajakirjandus ei pakkunud mulle enam lõbu. Kui lõbu on kadunud, siis ei ole enam mõtet tööd teha.*

### **Kas see oli patroniseeriv, hellitav?**

Ei, ei, ei! See on minu isikuomadustes kinni, et ma ei salli haletsemist. Tol ajal ma ennast haletsesin, aga teistel ma end haletseda ei lase, see on minu privaatlõbu. Mind toetati heas mõttes, haletsemine ei ole mingi tugi. Haletsemine on toe miraaž – keegi laseb hologrammiga tänavale mõnusa seina, kuhu saad toetuda, ja kui toetad sinna, siis oled külili maas. Tõeline tugi püüab sind kinni, kannab sind seni, kuni vaja, aga anna järele.

### **Kui palju arvate, et endiste kolleegide hulgas läbi põlenuid oli?**

Ma ei julge ennustada, aga pakun, et umbes kolmandik. Ma võtan arvesse seda, milles läbi põlemine intelligentsete inimeste puhul avaldub. Õnneks lolle ajakirjanikke väga palju ei ole, küll on arrogantseid. Esimene asi, milles see väljendub, on see, et hakkavad pihta mingid lapselikud mängud. Päevatoimetajad tõmbasid endale kabinetti üles suure sildi, mille peale kirjutatud „Palat nr 6“. Samuti võeti korralikult napsu. Ma ei tea, kuidas praegu on, ja ma loodan, et see on jäänud vähemaks.

### **Kas te kolleege kuidagi inspireerisite, kui te avalikult välja tulite oma läbipõlemisega?**

Sellest keegi ei rääkinud – jõe palju oli tööd ja aega ei olnud üldse.

### **Seda oli ju näha, vahetasite töökohta.**

Kui inimesed küsivad, miks ma enam ajakirjanik ei ole, siis ma räägin alati ühe anekdoodi. Mees läheb poodi ja ütleb, et ma tahan need õhupallid tagastada, need ei tööta enam. Müüja vastab, et mis mõttes ei tööta, kas lähevad katki või õhk tuleb välja või midagi kolmandat? Mees selle peale, et ei, nad ei paku mulle enam lõbu.

Ajakirjandus ei pakkunud mulle enam lõbu. Kui lõbu on kadunud, siis ei ole enam mõtet tööd teha. Eestis on liiga palju inimesi, kes töötavad vaid palga pärast. Eesti töövõtjad võiksid oma mõtlemisega jõuda sama kaugele, kui on parimad töövõtjad Eestis. Näiteks Proekspert, kus on palgal väga hea tööõnne ekspert Tiina Saar-Veelmaa. Nad panustavad silmanähtavalt sellesse, et inimesed tunneksid end tööl hästi, et nende töö oleks mõtestatud ja nad naudiksid oma tööd. Töö on eneseteostus, mitte raha teenimise viis. Kui see mõtteviis õnnestuks mõnekümne aastaga kohale viia, siis saaks suuri asju teha. Aga selle pärast ei tasu liiga palju muretseda. *(naeratab rahulikult pärast paari ägedamat lauset)*

### **Niimoodi mõelda on ikkagi luksus. Mida peaks tegema keskmine eesti inimene, kellel on näiteks olnud pikka aega üks amet ja kellel ei ole võimalust hakata**

### **koolitajaks? Tal ei ole nii suur silmaring või sotsiaalne kapital, vaid on olnud elu aeg näiteks rekajuht. Kui tema põleb läbi, siis mida teha?**

Seal on jälle tähtis töö mõtestamine.

### **Aga kui ei leia mõtet?**

Siis on keeruline, ma ei tea, mis siin vastus on. Siin peaks Tiina Saar-Veelmaa käest küsima. See on talle hea küsimus.

### **Kas inimene, kellel ei ole sotsiaalset mobiilsust, on siis hukule määratud?**

Ei, ma arvan, et ei ole. See taandub ikkagi sellele, kuidas ta suudab endal jalad kõhu alt välja võtta. Mil moel ta mõtestab seda tööd, mida ta teeb, kuidas tema klots klapib suurde tervikusse.

*Kõige tähtsam asi on muidugi füüsiline liikumine. Kas või tegeleda millegi nii mõttetu kui sörkimisega.*

Mida see läbi põlenud veoautojuht peaks tegema, et ta oma 60-tonnise palgikoormaga ei tekitaks liiklusohtlikke olukordi ega saadaks inimesi kabelisse? Esimene küsimus, mida endalt peab küsima, on „Mis annab elule mõtte?“. Elu mõtet vajame kõik, olenemata sellest, mis tööd me teeme. On inimesi, kes leiavad elu mõtte sellest, et nad sõidavad tuhandeid kilomeetreid mööda maanteid. Neile meeldib näiteks, et nad pakuvad inimestele hüvesid. Või

meeldib neile üksinda olla, ringi sõita ja maailma näha.

Töö mõtestamine on tähtis, näiteks rekajutimisega kaasnev vabadus võib mõtte anda. Või kui inimene saab muusikat või audioraamatuid kuulata. Peab mõtlema, mida saab ära teha, et tegevus natukenegi naudivamaks muuta. Kui läbipõlemise pauk on ära käinud, siis seda mõtet enam kergelt ei leia. See tuleb varem ära teha, siis saab midagi päästa.

Kui pauk on ära käinud, siis esimene asi on taastumine. See võtab aega, aga üldiselt tuleb eluisu tagasi. Näiteks võib mõttemänge mängida. Logoteraapia looja Viktor Frankl soovitas küsida endalt, mida teeksin täna siis, kui mul ei oleks ühtegi kohustust. Sealt tuleb elu mõte välja. Ametit ei saa vahetada siis, kui sa oled parajasti täiesti läbi.

Kõige tähtsam asi on muidugi füüsiline liikumine. Kas või tegeleda millegi nii mõttetu kui sörkimisega. Kui inimene saab füüsilise liikuma, siis mõte tuleb sageli kaasa. Vanasti öeldi, et terves kehas terve vaim, tänapäeval öeldakse, et füüsilise tegevusega vallanduvad ajus dopamiin ja serotoniin.

Samuti võib vabatahtlikuks minna. Uuringud näitavad, et kui inimene hakkab andma, siis kummalisel moel hakkab ta väga palju vastu saama. Miks, ei tea.

### **Ehk kõigil on lootus?**

Kui inimene jaksab, jah. Aga kui inimene on nii läbi põlenud, et isegi liikuda enam ei jaksa, siis tuleb otsida välist abi. Keegi, kes tunneb kaasa. Olemas on terapeute, tööpühholooge jne.

## **Kuidas aitab Tiina Saar-Veelmaa töö mõtet leida?**

Äsja väljapaistva personalipoliitika eest maineka auhinna saanud Eesti tarkvara- ja tootearendusettevõtte Proekspert toimib ilma juhtideta. Õigemini on juhid kõik ettevõtte töötajad. Sellest, kuidas nende ettevõttes välditakse töötajate läbipõlemist, räägib tööõnne eest vastutav

### **Tiina Saar-Veelmaa.**

Meil on läbimõeldud personalipoliitika ja juhtimiskultuur. Kasutame tervikliku arenguringi filosoofiat, millega tagame, et kõikides töösuhete aspektides valitseks tasakaal. See tähendab, et iga töötaja läbib tööelukaarel pidevalt nelja etappi. Esmalt pühendumise sisseelamisele, siis suhete loomisele ja kommunikatsioonile, kolmandaks erialasele kasvule ning seejärel tagasisidele ja tunnustamisele.

Värbame võimalikult ausalt ning proovime juba algfaasis välja sõeluda meie kultuuri sobivad kandidaadid. Anname kõigile personaalse tagasiside, ka neile, kes meile tööle ei saa. Meil on läbipaistev töökultuur ja juhtideta ettevõtte, anname välja ajalehte ning korraldame töötajatele üritusi. Samuti pakume pehmeid koolitusi – ajajuhtimisest konfliktide lahendamiseni, *mindfulness*'ist kuni esinemiseni. Kõikidel töötajatel on võimalik saada aastas kuus korda personaalset *coaching*'ut, mentorlust või psühholoogilist nõustamist.

Töötajate tervis on meile äärmiselt tähtis. Maksame kinni kaks haiguspäeva, mida riik ei maksa. Me ei soosi haigena tööl olemist, kõikidele töötajatele on ette nähtud

tervisekontroll. Teeme joogat, toetame treeninguid, pakume kontoris massaaži ja puuvilju ning peame terviseeloenguid. Oleme panustanud ergonoomilisse töökeskkonda – panustanud heasse õhu- ja valgusekvaliteeti ning enamikel töökohtadel on tõstetavad lauad.

Meie tavapärane tööaeg jääb vahemikku 9.00–17.30, mil ka meie kliendid on tegusad. Samas proovime olla paindlikud ja meie tööprotsessid võimaldavad teha nii kaugtööd kui ka lubada endale ajalist paindlikust. Ületunde me ei soosi, kui vahel erandkorras on vaja klienditööd teha üle aja, siis kompenseerime selle töötajatele.

Eelistame, et puhkuse ajal meie töötajad eelkõige puhkaksid. Seepärast planeerime puhkuse ja töövood ette. Me ei kaasa töötajaid puhkuse ajal klienditöösse (kui mõned väga suured erandid välja arvata).

Meil on toimivad väärtused ja töötajad saavad osaleda strateegia loomises. Kaks korda aastas peame arenguveestluseid, kus keskendume töötaja isiklikule eneseteostusele ja karjäärile ning hoolitseme, et töö oleks nende väärtuste järgi kohandatud.

Isegi kui töökeskkonnas luua kõik vajalik, on ühiskonnast tulev surve see, mis paneb inimesed rööprähklema ja läbi põlema. Pidev kiirus ja kiirustamine tekitab stressifooni ja üha kõrgemad nõudmised sisemist nõudlikkust. Ega siin muud aitagi, kui pidev teadvustamine ja eeskuju näitamine.



*Aja juhtimine ei tähenda seda, et iga minut on ära planeeritud.*

### **Kas jääte midagi igatsema vana, veel läbi põlemata Kristjan Otsmanni juures?**

Mõnikord ma igatsen oma töövõimet. Kuldsetel aegadel tuli torust nii palju, kui küsisid. Hea, et enam ei tule, nagu annaks Kalašnikovi ahvi kätte! Õnneks on lisandunud arukust vähenenud äksi nutikalt ära kasutada.

Leppimine on kasvanud, ehk enda ümbritseva ökosüsteemi aktsepteerimine sellisena, nagu ta on. Tajun aina enam, milliseid asju ma saan muuta ja mida ma ei saa muuta. Ma ei rabele asjade pärast, mida ma ei saa muuta. Välja arvatud siis, kui see rabelemine on hullult lõbus.

Suuremat elujõudu ma igatsen, aga muud ei ole mõtet igatseda, ega ta

tagasi ei tule. Elujõu vähenemise tempot saab aeglustada liikumisega ja erinevate meelevirgustehnikatega nagu näiteks mediteerimine, Hiina väetaid *qigong* ja jooga. Samuti pideva õppimisega, ajul ei tohi laisaks lasta minna. Ka andmisega, kui annad, siis elujõud väheneb aeglasemalt. Aga mõtestatult tuleb anda.

### **Kui palju ja kuidas teie annate?**

Tahaks rohkem anda. Minu peamine andmine praegu on perele, eelkõige lastele. See on oluline ja see vastutus on tohutu. See teadmine on ka alles hiljem kohale jõudnud. Ma teen jõudmööda priitahtlikku tööd, praegu vähem, sest plika on väike, aga kui ta vanemaks saab, siis panustan priitahtlikusse töösse rohkem.

Näpuotsaga toetan kohalikku kogu-

konda ehk Padise valda ja eelkõige Risti kihelkonda. Andsime kolm aastat tasuta vallalehte välja, siis väsisime sellest. Korra aastas teen Noored Kooli õpetajatele ühe tasuta koolituspäeva, nad teevad nii-võrd olulist asja. MTÜ-dega töötan kingitusmajanduse põhimõtetel ehk nemad ütlevad hinna ja mina kinnitan, et olen selle hinnaga nõus. Eeldus on vaid see, et hind peab ületama ühte eurosentit pluss käibemaks ja ma võiksin bensiiniraha tagasi

*Näpuotsaga toetan kohalikku kogukonda ehk Padise valda ja eelkõige Risti kihelkonda.*

saada. Sellisel moel teen umbes 15 koolituspäeva aastas. Hiljuti näiteks käisin Kiviõli koolis, tohutult lahe koolituspäev oli, ning palgaks

*Aega ei saa juhtida, aega saab natukene korrastada ja ennast natukene juhtida.*

sain kaks purki küpsisesegu, millest sai ise küpsiseid teha. See oli küll üle pika aja parim palk.

### **Kui tihedad teie päevad on?**

Sõltub ajast, praegu on liiga tihedad. Ma proovin endale võimaldada luksust töötada neli päeva nädalas. Olen siiralt tänulik, et mul see võimalus on. Ma proovisin vahepeal kolmepäevast töönädalat teha, aga siis ma nii õnnelik ei olnud, ma vajan tööd. Samuti vajan ma perekonda, proovin neid tasakaalus hoida. Neljapäevane töönädal distsiplineerib mind, ma ei tee nii palju mõttetuid asju.

Minu töö iseärasus on see, et ta on väga hooajaline. Augustis hakkab mahtra pihta ja käib kuni detsembri keskpaigani välja. Siis on issanda rahu kuu aega ja jaanuari keskpaigast hakkab trall pihta ning lõpeb ära enne jaanipäeva. Millegipärast nende perioodide lõpud kujunevad väga hoogsaks. Tegelikult peaks mõned tööd ära ütleva, aga mõned asjad on nii ägedad, et ei taha ära öelda. Ja siis lähevadki päevad tihedaks, ma ise tahaks, et nad oleksid veidi vabamad.

Sügisest tõmban oma piire veidi koomale, praegu olen natukene üle

piiri. Mind ähvardab läbi põlemine, kui ma sama moodi edasi panen. (naerab)

### **Kas kõigil on ajajuhtimist vaja? Nendel, kellel ei ole järjekord ukse taha.**

Ajajuhtimine on eesti keeles loll väljend. Aega ei saa juhtida, aega saab natukene korrastada ja ennast natukene juhtida. Kui need kaks asja haagivad omavahel kokku, siis juhtub see, mida kutsutakse aja juhtimiseks, ehk tegelikult osatakse aega korrastada ja tegevusi juhtida. Kas seda on kõigil vaja? Mingil määral kindlasti. On palju inimesi, kellel on see oskus teadvustamata.

Inimestel on päeva jooksul mingid ajavahemikud, millal asjad tulevad hästi välja, ja mingid ajad, kui üldse ei tule välja. Kui asjad tulevad hästi välja, siis sel ajal peaks tegevusi optimeerima. Teine vajalik oskus on vaadata veidi kaugemale, kui oma nina ette. Me sõidame sinna, kuhu me vaatame. Kõige lollim soovitus, mida ma oma lapsele olen andnud, oli siis, kui ma õpetasin teda jalgrattaga sõitma ja ütlesin, et vaata, et sa põõsasse ei sõida. Võite ise arvata, kus ta järgmisel hetkel oli. Kui inimene õpib vaatama silmapiiri, siis ta eksib harvemini ära.

Samuti on tähtis paindlikkus, võime kohaneda, kui elu tingimused oluliselt muutuvad.

### **Igasuguseid produktiivsust tõstvaid äppe ja metoodikat on jalaga segada. Millal piir ette tuleb? Millal enam ei pea optimeerima?**

On selline väljend nagu produktiivusporno. Selle all mõistetakse

seda, kui inimene katsetab aina uusi ja uusi imevahendeid, aga tulemusi ei tule. Abivahendite avastamise ja kasutamise peale võiks kuluda oluliselt vähem aega kui tegutsemise peale. Teiseks, mida lihtsam abivahend on, seda parem. Aga see võiks olla piisavalt keeruline, et rahuldada minu vajadusi. Veel oleks tore, kui see oleks skaleeritav, ehk ma saaksin seda vajadusel keerulisemaks teha. Kui ma hakkasin tegutsema, siis mu süsteem oli kaugeltki liiga keeruline ja energianõudlik.

### **Kas saaksite lühidalt kirjeldada, milline teie süsteem praegu on?**

Loomulikult, alustame suurtest klot-sidest. Mul on olemas arusaam, miks ma midagi teen. Töötan sellepärast, et see meeldib mulle, see on lõbus ja lisab energiat. Sellel töö on kasu sees – ma näen, et inimesed arenevad tänu minu tööle. Teisest küljest toob see töö kõrvaltootena raha sisse.

*Inimestel on päeva jooksul mingid ajavahemikud, millal asjad tulevad hästi välja, ja mingid ajad, kui üldse ei tule välja.*

Teine pool on see, et eraelu peab olema hoitud. On asju, mida teen liiga vähe, näiteks enesearendus. Ühel ilusal päeval hakkab ma tubliks ja hakkab sellega rohkem tegelema. Lihtsalt laste peale läheb praegu väga palju energiat, aga mu pikaajalised empiirilised uuringud on näidanud, et lapsed kasvavad

suureks ja nõuavad tulevikus vähem energiat.

Fookus peab olema paigas, minu fookus on koolitusel ja natukene vähem arengutoel. Minu töö aitab inimestel leida enda jaoks aega. Sealt edasi on mingisugused kokkulepped, mis istuvad minu jaoks Google'i kalendris. Ma saan neid omavahel jagada ning minu abikaasa näeb, millal ma olen kusagil kaugel tööl ja

mina näen seda, millal ma võiksin varem koju tulla, et lapsed tingimata lasteaiast koju tuua.

Kalendris on need asjad, millel on kuupäev küljes ja kõik teised asjad on märkmikus kirjas. Igal õhtul võtan päeva kokku ja login ära, mida ma sel päeval tegin. Kui pean päeva planeerima, siis kirjutan lihtsalt märkmikusse.

*Kristjan kaaluks väga tõsiselt kodanikupalga kehtestamist.*

### **Kui palju teil Tööinspeksiooniga kokkupuudet on?**

Olen teinud mõni aasta tagasi neile koolitust, väga palju kokku ei puutu.

### **Koolitajad vist väga ei puutugi kokku?**

Jah, välja arvatud juhul, kui sa oled tööhutuskoolitaja. Aga loomulikult ma vaatan koolitades näiteks, et pikendusjuhtmega ma pikendusjuhet ei pikenda ja proovin alati juhtme põranda külge teibiga kinnitada, see on elementaarne. Kui mul on koolituspäev, siis mu portfell ületab ilmselt igasugused lubatud piirid. Peaks ta kunagi ära kaaluma, oma 15 kilo on ta kindlasti.

### **Nagu esimese klassi lapsel!**

Peaaegu, neil on natukene raskem.

### **Kui te oleks ühe päeva Eesti peaminister, siis mida muudaksite, et kõigil oleks töö kõrvalt rohkem kvaliteetset aega?**

Ma olen küll makromajanduslikult loll ja sinisilmne, aga ma kaaluks tõsiselt kodanikupalga kehtestamist. Selleks, et ei tekiks olukorda, kus inimene istub kodus, sest ta töötu abirahad on suuremad kui palk, mida ta saab. Näiteks pagulane ei saa tööle minna, sest ta saab ainult väga odavat tööd teha ja abirahad on sama suured. Tal ei olegi mõtet tööle minna. Kodanikupalk lahendaks selle, meil oleks vähem allpool vaesuspiiri elavaid inimesi ja meil oleks rohkem inimesi, kes end teostaksid, sest normaalne inimene ei suuda niisama molutada. ■

# Küsimus - vastus

**K**avandame ettevõttes suvepäevi, kuhu oleme plaaninud sportlikud tegevused ja võistlused, nt osakondadevahelise võrkpallivõistluse. Kas suvepäevade käigus saadud vigastus on tavaline olmevigastus või on tegu tööõnnetusega, kuigi töötaja tol hetkel oma tööd ei teinud?

Teine küsimus on seotud rattamaratonidel osalemisega, meie töötajad tahavad välja panna ettevõtte meeskonna, et sõita suve jooksul maratonidel. Mõtlesime, et tasume tööandjana maratonidel osalustasu ja soetame ühtsed võistlusriided, mille peal on ettevõtte logo. Kas sellisel juhul loetakse maratonil kukkumine tööõnnetuseks?

**Piret Kaljula,**  
töökeskkonna konsultant

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 22 lõige 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga ja juhtub ajal mil töötaja:

- täitis tööülesannet;
- tegi muud tööd tööandja loal;
- tegutses tööandja huvides;
- viibis tööaja hulka arvataval vaheajal.

Tööandja huvides tegutsemine ei ole mitte ainult tööandja otseses majandustegevuses osalemine ja kokku lepitud tööülesannete täitmine, vaid natuke laiem. Osalemine tööandja kuvandi loomises ja edastamises on tööandja huvides tegutsemine. See tähendab, et kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja osaleb rattamaratonil ja tööandja tasub registreerimistasu, on tegu tööandja huvides tegutsemisega. Tööandja nõusolekuks ei ole vaja vormistada eraldi dokumenti, nõusolek antakse registreerimistasu tasumisega. Tööandja nõusolek võib väljenduda ka muudes tegevustes, mis annavad alust arvata,

et võistlemine toimub tööandja huvides, näiteks ühtse võistlusriide soetamine, võistlustele sõitmiseks transpordi organiseerimine jne. Tööõnnetuseks ei loeta õnnetust, mis juhtub treeningul, mille eest tööandja on küll tasunud, kuid mille valimisel või korraldamisel ei ole ta mingil muul moel osalenud. Näiteks kui tööandja tasub töötajate vabalt valitud treeningute eest ja töötaja võib vabalt valitud spordiklubis teha vabalt valitud ajal ja kohas trenni.

Kui tööandja korraldatud üritustel osalemine on vabatahtlik, ei saa juhtunud õnnetust tööõnnetuseks lugeda. Nagu me kõik teame, võib vabatahtlik osalemine olla vabatahtlik, aga ka „vabatahtlik“. Näiteks suvepäevadel korraldataval võrkpallivõistlusel jala väänamine võib, aga ei pruugi olla tööõnnetus.

Vabatahtlik on osalemine siis, kui suvepäevade kutsel on kirjas, et kella seitsmest kuni üheksani on vaba tegevus, kes soovib, saab mängida võrkpalli, jalgpalli või muul moel aega veeta. Sellisel juhul ei ole tööandja töötajatele ette kirjutanud, kuidas nad seda kahte tundi veeta, vaid on loonud aja veetmiseks eri-

nevaid võimalusi. Kui keegi peaks võrkpalli mängides oma jala ära väänama, ei ole tegu tööõnnetusega, sest töötaja ei tegutsenud õnnetuse hetkel tööandja huvides ja puudus seos töötaja töö ja töökeskkonnaga.

Kui aga kavas on kirjas, et seitsmest üheksani toimub võrkpallivõistlus, kuhu iga osakond peab esinduse välja panema, on tegu tööandja huvides tegutsemisega. Töötajate puhul, kes võistlusel osalevad, ei ole tegu vabatahtliku osalemisega, hoolimata sellest, et nemad otsustasid ise, et tahavad võistlusel osaleda. Osalemine ei ole päris vabatahtlik sellepärast, et tööandja huvides on, et igast osakonnast osaleksid võistlusel töötajad. Sellest tulenevalt on võistlusel juhtunud õnnetus tööõnnetus, sest töötaja tegutses tööandja huvides.

Kui sellises olukorras tekib vaidlus, siis vaidluse lahendamisel ei lähtuta kitsalt ainult sellest, kas kutsel või ajakavas oli kirjas, et tegu on vabatahtliku osalemisega. Tuvastatakse sisuliselt, kas osalemine oli vabatahtlik. Ehk tööandja ei vabane vastutusest, lisades kutsesse sõna vabatahtlik. ■

# Tööriided

## Päiksega peab *ettevaatlik olema*

**Piret Kaljula**, töökeskkonna konsultant

**P**äike on hakanud kõrgemalt käima. Vaevaliselt, aga kindlalt hakkab kätte jõudma suvi. Kuigi põhjamaa inimestena tahame püüda iga võimalikku päikesekiirt, tuleb olla ettevaatlik.

Eriti ettevaatlik tasub olla nendel, kes töötavad kogu oma tööpäeva õues – haljastustöölised, teetöölised jne. Randa päevitama minnes kasutame üldjuhul päikesekaitsekreemi, et vältida päikese põletuse ning hilisemalt naha haiguste teket. Sama põhimõte – kaitsta nahka päikesekiirguse eest – peab kehtima ka õues tööd tehes.

Tööandja peab töökeskkonna riskianalüüsi tehes tuvastama kõik töökeskkonna ohutegurid, sealhulgas õues töötamise korral kokkupuute UV-kiirgusega. Kui on selge, et töötajad mingi ohuteguriga kokku puutuvad, tuleb välja selgitada, kuidas see inimesele mõjub. Näiteks UV-kiirgus võib põhjustada põletust ning pikemas perspektiivis nahavähki, mis tähendab, et tegu on tõsise probleemiga, millele tuleb tähelepanu pöörata.

Tähelepanu tuleb pöörata ka ohuteguri ehk päikesekiirguse kokkupuute ajale ehk kui suure osa tööajast peab inimene õues viibima. Kuna päikesekiirgus on tugevaim vahemikus kell 11.00–15.00, tuleks tähelepanu pöörata nendele töötaja-

tele, kes viibivad õues just sellel ajavahemikul, näiteks lasteaiaõpetajad. Kui on selge, et inimese tervis võib saada ohuteguriga kokkupuutes kahjustada, tuleb võtta kasutusele meetmeid ohuteguri kahjuliku mõju vältimiseks või vähendamiseks.

Kaitseks päikesekiirguse eest võib kasutada kreeme, aga kreemikasutamisel tuleb arvestada, et kreem kaitseb nahka ainult siis, kui seda nahale määratakse. Ehk kui kreem on autos olemas, aga seda varahommikul tööd alustades peale ei määrata, sest päike veel ei paista ja pealelõunat ei ole enam mõtet kreemitada, sest tööpäev saab kohe läbi, ei ole kreemist mitte mingit kasu. Kreemi kasutamisel tuleb arvestada, et päikesekaitsefaktoriga märgitud kaitse saadakse juhul, kui nahale kantakse kreemi korralikult, kogu keha katmiseks vajalik kogus võib ulatuda kolmandikuni väiksemast kreemipudelist. Lisaks ei pruugi piisata, kui kreem kantakse nahale ainult hommikul. Kreemi tuleb nahale uuesti kanda näiteks iga kahe tunni tagant (üldjuhul on info kreemitamise sageduse kohta toodud kreemi pakendil). Arvestada tuleb ka selle-

ga, et higistamine vähendab kreemi toimet. Ka kreemi valimine on keeruline, tuleb lähtuda konkreetse inimese nahatüübist ja arvestada, et kreem ei pruugi anda täielikku kaitset (eriti kui seda ei kasutata piisavalt palju ega määrata piisava sagedusega).

Teiseks ja toimivamaks meetmeks on pikkade aga kergete riiete kandmine. Riided peaksid olema heledat värvi (tume riie neelab päikest ja inimesel hakkab riiete sees kiiresti palav) ja pikkade varrukate ning säärtega, et nahk oleks võimalikult suures osas päikese eest kaitsitud. Kindlasti peaksid riided olema materjalist, mis ei aja higistama ehk naturaalsest materjalidest nagu puuvill ja lina või siis spetsiaalsest hingavatest materjalidest. Hea oleks, kui riided ei oleks keha ümber liibuvad, sest see ajab higistama. Masinatega töötamisel, näiteks teetööl ja haljastustööl, tuleb arvestada, et riided ei oleks liiga laiad. Liiga laiad riided võivad takerduda masinate liikuvate osade külge ja põhjustada tööõnnetusi.

Pikkade varrukate ja heledate riiete



*Teetöötajad ja ehitajad on suviti ohtralt päikese käes.*

kandmine on tõhusaks ennetusmeetmeks ka puukide levitatavate haiguste vastu. Loodusesse, metsa, parki või haljasalale tööle minnes panna selga pikkade varrukate ja säärttega heledad riided, mille varrukasuu on näiteks kummiga suletud ning sokid püksisäärtede peal, siis ei saa puugid pugeda riiete alla ja hakata omale hammustamiseks sobivat paika otsima. Ka paistab tume putukas heledate riiete pealt kergemini silma kui tumedate riiete pealt.

Tööriideid soetades ei tohi ära unustada peakatet, suviste tööriiete hulka kuulub ka müts.

Kui ilmad soojenevad, hakatakse avama välikohvikud, kus ilusa ilmaga on igati kena istuda ja kohvi nautida. Kuid selleks, et meie klientidena saaksime kohvi nautida, peab ettekandja selle meile kohale tooma.

Eelmises Tööelu numbris oli juttu tööjalanõudest, mida töötajad peavad kandma juhul, kui nende töö on seotud pideva seismise ja käimisega. Kui mõelda ettekandjate peale, siis enamik nende tööst on seotud käimisega. Näiteks mõõtis üks ettekandja vahetuse jooksul läbitud vahemaaks 17 kilomeetrit. Kui mõelda, kui pikk maa on 17 kilomeetrit ja kui mitu tundi selle läbimiseks kulub, siis on selge, et tegu on korraliku füüsilise koormusega nii jalgadele kui ka seljale. Mõelge selle, et peate läbima 17 kilomeetri pikkuse distantsi õhukese tallaga baleriinikingades. Ilmselt hakkavad jalad juba paljast mõtlemisest valutama.

Selleks, et pikk kõndimine oleks talutav, peavad selleks olemas sobivad ja mugavad jalanõud. Sobimatel jalanõudel on seismisest ja liikumisest tulenevate vaevuste ära hoidmiseks:

- kannarihm (kui tegu ei ole kinnise jalanõuga),
- kontsa kõrgus 2-3 cm,
- tallavõlvi tugi.

Kui töö toimub välikohvikus ehk õuetingimustes, tuleb jalanõude soetamisel sellega arvestada. Näiteks kui tee välikohvikuni kulgeb mööda tänavat või isegi mööda muna-kiviteed, peavad jalanõud olema piisavalt paksu tallaga, et teel olevate kivikeste peale astumine valus ei oleks. Kindlasti peab jalanõudel olema kannarihm, kui tegu ei ole kinniste jalanõudega, sest lahtise kannaga jalanõudega on komistamise oht suurem. Kui ettekandja kukub näiteks lauda viidavate jookidega, saab ta ilmselt lisaks kukkumisest saadavatele vigastustele ka lisavigastusi katki läinud klaasist või talle peale loksunud kuumast kohvist. ■

# Konsultant - *konsulteritav*



**T**ööinspeksioon hakkas 2015. aasta kevadel pakkuma tasuta töökeskkonna konsultatsioone, et anda nõu, kuidas töökeskkonda paremaks muuta. Konsultatsiooni teenus on vabatahtlik, st tööandja kutsub meid ettevõttesse ise. Teenusest parema ülevaate saamiseks anname edasi ühe konsultatsiooni kogemuse.

## Konsultant

**Mari-Liis Ivask**

**Töökeskkonna konsultant**

Baltic Oil Service OÜ võttis alustava ettevõtte minuga esmalt ühendust eelmise aasta kevadel. Kohtusime ettevõtte töökeskkonnaspetsialistiga kõigepealt Tööinspeksioonis, et rääkida koos läbi põhilised töötervishoidu ja tööohutust puudutavad teemad. Ühtlasi leppisime kokku konsultatsiooni aja ettevõtte töökeskkonnas. Külastuse hetkeks oli ettevõttes töökeskkonna osas juba nii mõndagi tehtud. Näiteks oli läbi viidud ja dokumenteeritud võrdlemisi põhjalik riskianalüüs, töötajaid oli juhendatud ja kõik töötajad olid läbinud tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures.

Alustavate ettevõtete puhul esineb ikka teatud kitsaskohti, sest kõigea korraga ei jõutagi kohe tegeleda. Seda enam, et külastuse hetkel olid parasjagu käsil ehitustööd ehk töökeskkonnas ei olnud veel kõik nii, nagu ettevõtte oli planeerinud. Leidsime konsultatsiooni käigus koos töökeskkonnaspetsialistiga võimalusi töökeskkonna parendamiseks – näiteks märgistuste lisamine ohualadele ja juhtnuppudele, selguse mõttes osade ohutusreeglite täpsustamine ning töövahendite ja töökeskkonna süstemaatilise kontrolli paika panemine. Samuti soovitasin ohutusala juhendmaterjali natukene täiendada, et see oleks hästi konkreetne, töökoha ja tööprotsessi põhine ning annaks töötajale pildimaterjali kasutamise abil ka visuaalset infot.

Ettevõtte võttis minuga taas ühendust selle aasta alguses, et üheskoos uuesti töökeskkonna korraldus üle vaadata. Uuel külastusel veendusin, et eelnevaid soovitusi ja ettepanekuid on arvesse võetud ja rakendanud ning ettevõtte töökeskkond on hästi korraldatud. Suurepärast tööd oli tehtud ohutusjuhenditega – need olid konkreetsed ja arusaadavad, lisaks oli juhendites pildimaterjali ja skeeme päris töökohast. Töötajaid juhendatakse sisuliselt – st tööde juht räägib kogu protsessi töötajaga enne töö alustamist läbi. Ettevõtte juhiga vesteldes sain aru, et ohutus ja hea töökeskkond on ettevõtte jaoks oluline väärtus. Mul on hea meel, et Baltic Oil Service OÜ mind konsultandina töökeskkonna teemadesse kaasas ja sain nõustamise abil pakkuda ettevõttele tuge.

## Konsulteritav

**Mihkel Kapp**

**Baltic Oil Service OÜ tegevjuht**

Iga ettevõtte õudusunenägu on kontrollid, ametnikud ja ettekirjutused. Alustava ettevõtte tundub kõike olevat nõnda palju, et ei tea, millisest otsast alustada. Algusest peale olime seadnud eesmärgi olla igati seadusekuulekad ja teha kõike paremini, kui seadused nõuavad. Lugedes nõudeid, akte, seadusandlust, tekkis lootusetuse tunne. Kuidas seda kõike teha meie vajadustele

vastavaks, et töötajate ohutus päriselt paraneks ja õnnetustetoimumise võimalus oleks minimaalne. Konsulterisime teiste naftaterminalidega, palusime tutvumiseks nende koostatud materjale. Olukord muutus veelgi segasemaks.

Mingil hetkel otsustasime tasuta töökeskkonna konsultatsiooni ka suks. Esmalt tundus, et see on vabatahtlikult pea lõvi koopasse panemine. Tööinspeksiooni esimest külastust ootasid kõik. Olime kindlad, et nüüd alles mured algavad.

Nüüdseks oleme väga rahul meie konsultandi ja Tööinspeksiooniga. Oleme saanud abi töökeskkonna muutmisel ja korraldamisel. Selgunud on palju nüansse seadusandluses, millele ei oleks varem tähelepanu osanud pöörata. Paranenud on mõistmine, kuidas üldiselt ettevõttes tööohutust korraldada. Kindlasti soovitan teistele ettevõtjatele suhelda Tööinspeksiooniga ja küsida küsimusi, millele ise vastuseid ei leia.

## Töösuhted *muutuvas maailmas*

**Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist

**E**lame kiiresti muutuvas maailmas. Muutuvad ka töösuhted, mis on juba eelduslikult konfliktsed. Töövõtjad soovivad võimalikult suurt tasu võimalikult väikese vaevaga ja tööandjad head tulemust võimalikult väikese tasu eest.

Aina rohkem tungib töö eraellu. Räägitakse uutest töövormidest ning piiride kadumisest töö- ja isikliku elu vahel. See tähendab tihti seda, et tööd tehakse üha rohkem. Seejuures unustavad töösuhte osapooled, et seadusega on tööajale pandud piirid. Kindlasti on meil neid piiranguid vaja, sest töölepingu seaduses sätestatud tööaja piirangute mõte on eelkõige töötajate tervise kaitse. Kui paljud töötajatest julgevad praegu väljaspool tavalist tööpäeva saadud tööandja korraldust mitte täita?

Muutuvad ka tehtavad tööd. Üha enam vajatakse tarku töötajaid, sest lihttöö teevad juba praegu ja tulevikus masinad. Kahjuks robotid makse ei maksa, töötajad ja tööandjad üldjuhul aga maksavad.

Räägitakse töötajate pidevast enesetäiendamise vajadusest, elukestavast õppest, sest tõenäosus töötada ainult ühel ametikohal väheneb ja surve töötajale ümberõppeks ja enesetäiendamiseks kasvab. Kas aga töötaja, kes töötab pidevas töökoha kaotuse hirmus, suudab tegeleda enesetäiendamisega? Kui on tegu riskigruppidega, sealhulgas vanemaealiste töötajatega, siis võib tekkida neil võimalus enesetäiendamiseks ja ümberõppeks alles töö-

koha kadumisel (töövõime kadumisel) töötuks registreerimisel Töötukassas.

Koos muutuivate töövormide ja töödega vajame ka teadlikumaid töötajaid, kes oskavad oma tervist hoida, kes juhivad tööandja tähelepanu töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete täitmise vajadusele ning keelduvad tööst, mis on nende tervisele ohtlikud. Siiani on aga neid töötajaid väga vähe, sest numbrid tööõnnetuste kohta räägivad enda eest. Alles hiljuti tunnistas töötaja töövaidluskomisjonis, et allkirjastas tööohutusjuhendid vahetult pärast tööõnnetuse toimumist ja arstile kinnitas trauma saamist kodus. Vajame kindlasti ka rohkem tööandjaid, kes teadvustavad töötervishoiu- ja tööohutuse tagamiseks tehtud investeeringute tasuvust.

Kas muutuvas maailmas vajame Eestis ka uusi tööseadusi? Tihti väidetakse, et meil on iganenud seadused, sest pole tööandjale piisavalt paindlikud ja teiselt poolt vaadatud ei taga töötajale piisavalt turvatunnet. 2009. aasta 1. juulist kehtiva töölepingu seaduse põhimõtte „Paindlikkus tööandjale ja turvalisus töötajale” lubab väga erinevaid ja paindlikke kokkuleppeid töölepingu

osapoolte vahel, kuid kokkulepped peaksid olema fikseeritud heauskselt, selgelt ja arusaadavalt.

Töötervishoiu- ja tööohutuse seadus annab juhised töötamise muutmiseks turvalisemaks ja ohutumaks mõlemale töösuhte osapooltele. Nii töötajate usaldusisiku seaduse kui ka ametiühingu seaduse järgi on töötajatel seaduslik alus valida endale esindaja. Kollektiivlepingu seaduse järgi võib kokkuleppega reguleerida kõiki küsimusi, mis töötajad ja tööandja vajalikuks peavad.

Mõlema töösuhte osapoolle huvides on, et muutuvas maailmas püsib töövõtja kaua tervena ja saab aina kauem tööd teha. Seda ei taga aga õigusaktide muutmine. Pigem on küsimus kehtivate seaduste täitmises, sest ei ole kasu seadusest, mida ei rakendata. Ka töötajad ja tööandjad (lisaks Tööinspeksioonile) peavad hakama järgima seadustest tulenevate nõuete täitmist. Meil on olemas seadused ja võimalused probleeme lahendada kokkulepetega. Kokkulepete saavutamiseks ei ole vaja muuta seadusi, on vaja ainult mõlema osapoolle head tahet kokkuleppeid sõlmida. ■

# Hoolekandeaasutuste töötajate suurim *mure on psühholoogiline koormus*

**Karina Bikmurzina**, teenuste rakkerühma juht

**K**äesoleva aasta märtsikuus viis Tööinspeksioon läbi sihtkontrolli hoolekandeaasutustes. Kontrolli eesmärk oli aidata luua turvaline töökeskkond igas hoolekandeaasutuses ning suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust võimalikest ohtudest ja nende ärahoidmise võimalustest.

Sihtkontrolli raames külastati 43 hoolekandeaasutust 11 maakonnast üle Eesti.

Läbi viidud sihtkontroll näitas, et enamikus ehk 98% kontrollitud asutuses on määratud töökeskkonnapetsialist ning 93% asutuses on korraldatud töökeskkonna riskianalüüs. See näitab, et tööandjad panustavad töökeskkonna parendamisse. Hoolekandeaasutuste töötajad hoolitsevad klientide füüsiliste, sotsiaalsete ja psüühiliste vajaduste rahuldamise eest ning töö on füüsiliselt ja psüühiliselt koormav. Seetõttu peavad tööandjad pöörama suurt tähelepanu vajalike ennetusmeetoditele rakendamisele ja töötajate tervist hoidvate abivahendite kasutamisele.

Kõikides kontrollitud hoolekandeaasutustes oli võetud kasutusse erinevaid abivahendeid hooldajate töö lihtsustamiseks. Näiteks olid kasutuses funktsionaalsed voodid, mehaanilised tõsteseadmed, pehmenduskanderaamid, tõstelinalad, ristlinad, tõstevööd, kärud, libistamislinad, libistamislauad, pesemisraamid, pesemistoolid,

dušikärud, elektrilised patsienditõstukid ja palju muud.

Samas esines puudusi töötervishoiu ja -ohutusalase dokumentatsiooni koostamise osas – vaid 53%-s külastatud asutustes olid olemas ohutusjuhendid raskuste käsitsi teisaldamise kohta, milles on käsitletud ergonoomiliselt õigeid töövõtteid. See viitab asjaolule, et tööandjad alahindavad töötajate töökeskkonnavalaste juhendamise olulisust. Positiivsena võib välja tuua selle, et töötajad saavad perioodiliselt ergonoomiaalaseid koolitusi. Vaatamata sellele ei vabasta see tööandjat kohustusest koostada asjakohast ohutusjuhendit. Kirjaliku ohutusjuhendiga peab töötaja tutvuma juba enne tööle asumist. Tööandja peab koostama ohutusjuhendi ning seda vajadusel uuendama vastavalt kogemustele, töökeskkonna sisekontrollile, riskianalüüsile ning tööõnnetuste, õnnetusohutude ja -juhtumite uurimismaterjalidele. Ohutusjuhendite täiendamisele järgneb töötajate täiendjuhendamine. Ohutusjuhend peab sisaldama informatsiooni ohuteguritest ja ennetusmeetmetest konkreetsest tehtavast

tööst ja töökohast lähtuvalt, ei piisa üldsõnalisest juhendist.

Vesteldes hoolekandeaasutuste personaliga selgus, et füüsiline koormus ei ole töötajate kõige suurem mure. Enamikes sotsiaalhoolekandeaasutustes on olemas spetsiaalsed abivahendid patsientide pööramiseks, tõstmiseks ning transportimiseks nagu näiteks tõstukid, funktsionaalsed voodid jne, mis liiguvad pedaali vajutamise abil. Kõige raskem hooldaja töös on suur psühholoogiline koormus.

Tuleb ette olukordi, kus patsient soovib personaliga suhelda. Iga patsient on erinev ning vajab personaalset suhtumist. Iial ei tea, milline oli patsiendi minevik, milline oli lapsepõlv, millised suhted olid peres. Iial ei tea, millised ravimata haavad võivad patsiendil olla. Inimese vananedes kerkivad sellised murekohad esile. Hooldajad on nagu näitlejad: koputad ühe ukse peale, teed rõõmsa näo ning räägid jõulise häälega, et saada sarnast vastureaktsiooni, koputad teise ukse peale ja tead, et seal elab religioosne inimene, kes vajab ka vastavast suhtumist. On

loomulik, et inimestega töötades harjud nendega ning iga kord, kui keegi neist siit ilmast igaveseks lah-kub, siis hooldajad peavad seda läbi elama.

Kõikide patsientidega ei ole liht-ne. Eriti raske on siis, kui tuleb uus patsient. Sellel perioodil pea-vad mõlemad harjuma. Tihti on patsientidel mitu diagnoosi. Enamlevinud on dementsus ehk sümptomite kompleks, mida ise-loomustab peamiselt intellektuaal-sete võimete taandareng. Lisaks intellektihäiretele on iseloomulik ka mäluhäirete esinemine. Lisaks või-vad esineda häired kõigis teistes psüühilistes funktsioonides – tunde-elus, tahteelus, tajumises, mõtle-mises ja instinktides. Tegu on hai-gete inimestega. Vaatamata sellele peavad hooldajad olema kiiresti kohanevad ja peavad oskama ära tunda patsiendi vajadusi. On oluline näha igas patsiendis isiksust, mitte diagnoosi. Kindlasti ei saa igaüks hoolekandenasutuses töötada. Sel-leks, et seda tööd teha, peab töötaja olema empaatiline, hooliv ning ini-mesi armastama. Lisaks peab en-nast pidevalt täiendama, osalema spetsiaalsetel koolitustel, mis on suunatud olemasolevate teadmiste värskendamisele ning uute teadmis-te hankimisele.

Positiivsena võib välja tuua asjaolu, et kõigil kontrollitud hoolekande-asutuste töötajatel oli võimalus kasutada tööpäeasisesid lisa-puhkepause, kõigil küsitletud tööta-jatel on võimalus tööst lühiajaliselt puhata ja taastuda. See on väga olu-line nii füüsilise kui ka vaimse üle-koormuse vältimiseks. Puhkeajad

aitavad säilitada töötaja töövõimet ning ära hoida võimalikke tööga seotud haigestumisi.

Sihtkontrolli raames pöörati tähele-panu ka töötajate tervisekontrolli korraldusele, sest tegu on enamasti töötajatega, kes töötavad ka öösiti ning kelle töökohustuste hulka kuu-lub patsientide tõstmine (ehk õigus-liku mõistena „raskuste käsitsi tei-saldamine“). Tööinspektorid leid-sid, et üle pooltes (51%) kontrolli-tavatest asutustest oli nõuete-kohaselt läbi viimata töötajate tervisekontroll. Just õigeaegselt läbi viidud tervisekontrollid aitavad avastada võimalikult vara töötajate terviseprobleeme ning võimalda-vad vältida töötaja tervise edasist halvenemist.

Kuna hoolekandenasutustes on juh-tunud tööõnnetusi, mis on põhjusta-tud komistamistest ja kukkumistest, siis sihtkontrolli raames hinnati ka töökeskkonna siseste liikumisteede ohutust. Liikumisteede ohutuse hin-damisel oli arvestatud, kas nad on terved, piisavalt valgustatud ning kas ohtlikud kohad (näiteks tasapinna eri-nevused) on valgustatud ja nõuete-kohaselt märgistatud. Kontrollitud asutustest on liikumisteed ohutud 67%-l. See on muret tegev protsent, kuna veerand tööõnnetustest Eestis juhtub samal tasapinnal komista-misest tingitult, mis läbi töötajad saavad üldjuhul tervisekahjustusi, millega ollakse töölt eemal ca üks kuu. Siinjuures tuleks arvestada asja-oluga, et hoolekandenasutustes on pigem töötajaid puudu, seega mõne töötaja töölt eemal viibimine põh-justab teistele töötajatele suurema töökoormuse. ■

## Sihtkontrolli käigus avastatud puudustest tulenevalt soovitavad tööinspektorid:

1. Töökeskkonna riskide hindamine ja selle alusel tegevuskava koostamine on töötajate tervisekahjustuste vältimisel väga oluline. Öötööl on omad riskid ning nendega tuleb riskianalüüsi koostamisel arvestada. Samuti tuleb olulist tähelepanu pöörata psühhosotsiaalsetele ohuteguritele, mis kaasnevad raskete patsientide hooldamisega.

2. Töötajate tervisekontroll tuleb tagada kõikidele töötajatele, kuna sellel on oluline roll töötajate tervisehäirete avastamisel ja vajalike abinõude võimalikult varajasel rakendamisel.

3. Töötajate juhendamise süsteemile tuleb pöörata rohkem tähelepanu. Asjakohaselt koostatud juhendid ja nende tutvustamine töötajatele aitab kaasa tööga seotud haigestumiste ja tööõnnetuste vältimisele.

4. Liikumisteed peavad olema takistustest vabad, ilma konarusteta, et vältida töötajate komistamis- ja kukkumisohtu.



# Ilona Kүүts – *tasakaalukas töövaidluste lahendaja*

**A**utoriteetse olekuga, mustas mantlis ja leekivpunase peaga daam väntab Pärnu raekoja sisehoovis olevasse Tööinspektsiooni büroosse küütleva jalgrattal, mida kutsub helesiniseks unistuseks. Astub rattalt elegantselt maha ja pakub istet töövaidluskomisjoni ruumis suure laua taga. „See on laud, kus istuvad vaidlejad teine teisel pool – õnneks piisavalt lai, et pooled omavahel kaklema ei läheks. Loodan, et meil läheb sõbralikult,“ ütleb Pärnu Töövaidluskomisjoni juhataja Ilona Kүүts.

*Intervjueeris Ilona Leib,  
fotograaf Mailiis Ollino*

*Ilona kutsub enda ratast helesiniseks unistuseks.*



## Kuidas te Tööinspektsiooni tööle sattusite?

Pärast Tallinna Majanduskooli lõpetamist elasin mõnda aega Tallinnas, seejärel soovisin Pärnu kanti töö leida, sest olen Pärnust pärit ja siin on mu kodulinn. Nägin töökuulutust ja otsustasin kandideerida – see, keda otsiti, oli jurist. Tööinspektsiooni kohapealseid büroosid alles hakati looma ja 1992. aasta juulis sai minust tööinspektor-jurist. Väga pikalt ei saanud sel kohal töötada, sest jäin lapsehoolduspuhkusele. Olin kodus vaid aasta, pabistasin natuke, sest jurist kaotab ju eemal olles kvalifikatsiooni ka. Seevastu oli minu ema valmis lapsehoolduspuhkusele jääma, nii avanes minul jälle võimalus tööle tulla.

Kui ma tagasi tulin, siis läks veel paar aastat, kui moodustati töövaidluskomisjonid. Pärnu piirkonna toonane juht, väga teenekas inimene ja minu hea ülemus Jaan Jüring ütles, et ta tahaks, et just mina kandideeriksin töövaidluskomisjoni juhatajaks. Ilmselt ta oli siis minu tööd näinud ja usaldas. Nagu mul teinekord ikka juhtub olema, panin oma kandideerimisdokumentid teele viimasel päeval. Enne koostas sekretäri abiga oma elu esimese CV. Sotsiaalminister kinnitas mu enne 1. septembrit 1996 ametisse.

## Kas mäletate esimest kaasust?

Mäletan, kuid seda ma kahjuks ei saanud lahendada. Sellepärast, et ühtlasi oli see viimane asi, millega tegelesin tööinspektor-juristina. Üks tööandja oli lapsehoolduspuhkusel naise täiesti ära unustanud, sel ajal kui see oli mitme lapsega kodus

olnud. Ei olnud enam kohta, kuhu tagasi minna ja ka tööraamatut ei saanud kätte. Loomulikult ei saanud ma hakata selles loos töövaidluskomisjoni otsust tegema, sest olin ju juba ühe poolega seotud. Taandasin end selle loo arutamisest ja teise piirkonna töövaidluskomisjoni kolleeg tuli seda asja arutama.

## Mis teie karjääris on olnud märgiline ja kinnitanud, et teete õiget asja?

Mind motiveerib see, kui näen, et pooled saavutavad sisulise kokkuleppe – saavad aru oma möödalaskmistest, oma nõrkadest kohtadest ning saavad oma asjad lahendatud ilma otsuseta. Ja vahel saavad siin laua taga ka rohkem selgeks asjad, milles oli varem mööda räägitud.

Alati on hea pooltele öelda, et esiteks nad ei pea enam koos töötama, teiseks läheb elu edasi ja kolmandaks võiks ju ikka kuidagi sõbralikult lahku minna. Aga ega see ei ole reegel, see on pigem meeldiv erand.

## Kuidas 20 aastaga töötajad ja tööandjad on muutunud?

Kui 20 aastat ühte sama tööd teed, siis võib kõrvaltvaatajale tunduda, et hakkad juurduma. Aga vaidlused muutuvad ajas. Arvutite tuleku aja alguses oli näiteks selline töötaja avaldus, milles töötaja oli töövaidlusavalduses solvunud selle peale, et ülemus saatis talle tööalase korralduse kõrvalkabinetist e-kirjaga, selle asemel, et ise kohale tulla. Inimese arvates oli see väga solvav. Ja seda on praegu naljakas mõelda.

Töötajad on kindlasti saanud teadlikumaks. Ei ole enam nii, et kui tööajal on saamata töötasu, siis ta esitab

ainult selle töötasu nõude – nüüd töötaja juba teab, et kui tal on pikalt töötasu saamata, siis ta ütleb ise ja omal algatusel töölepingu üles, ja sellel alusel lõpetamisel peab tööandja maksma veel ka kolme kuu hüvitise. Töövaidlusavaldused ei ole enam ühe või kahe nõudega, näiteks töölepingu lõppemisel jäi inimesel saamata töötasu ja puhkusehüvitis, see tähendab tööandja vastu enamasti juba viit-kuut nõuet.

Tuleb aru saada, kas tööandja on pahatahtlik või tal on tõesti rahalised raskused. Tööandja ei saa oma äririski panna töötajale. Kui äris läheb halvasti, siis äririski peab kandma ettevõtja, mitte töötaja. Töötaja põhiline huvi tänapäeval, küll loodetavasti mitte ainus, on raha teenimine. Ja kui siis saamata jääb ka see põhiline, töötasu, ja sul on lapsed majas või muid ülalpeetavaid, on asjad päris halvasti. Eriti hull on see, kui ka abikaasad peaksid töötama ühes raskustes ettevõttes, ja siis kumbki mitte midagi ei saa. Mõnikord on aga tunda ka kiuslikkust.

## Kummalt poolt seda rohkem esineb?

Kes seda teab, tõe on alati kuskil vahepeal. Mõnikord ütleb töötaja, et tööandja taotleb asja arutamise edasilükkamist nii kaua, kuni töötaja ei jaksa enam kohal käia. Aga istungitel kuuleb seda pahatahtlikkust ka töötaja poolt. Aastaid tagasi oli üks väike seltskond, kelle eesmärk oli käia ja kasseerida raha ühe tööandja juurest teise juurde liikudes. See nägi välja nii, et kui tööandja hilines palga maksmisega üks või kaks päeva, siis kohe esitati era- ja korralise lepingu ülesütlemise aval-



*Tööinspektsiooni Pärnu kontor on hubases sisehoovis*

dus, millega peaks siis justkui kolme kuu töötasu hüvitis kaasa tulema, aga see ei ole siiski reegel. Reegel on pigem see, et töötasu on töötajal saamata, ja kes ei tahaks töö eest tasu saada. Ärismi püütakse panna liiga palju töötajale.

### **Kas tööandjad on 20 aastaga oluliselt muutunud?**

Tööandjad on teadlikuks saanud võimalusest, et nad võivad näiteks nõuda töötaja tekitatud varalist kahju töövaidluskomisjonis või siis kui töötaja lahkumisest päevapealt on tekkinud tööseisak ja leppetrahv, on samuti võimalik töötajalt sellise kahju hüvitamist nõuda. Tööandjate pöördumiste hulk on umbes kümnendik, kuid igal aastal see kasvab. Olen aru saanud, et eduka ettevõtte eesmärk ei ole niivõrd selle hüvitise kättesaamine, kui profülaktika teiste töötajatele, et ei saa niisama

päevapealt ära minna, vaid sellega kaasneb vastutus.

### **Kuidas Tööinspektsioon selle ajaga muutunud on?**

Hindan Tööinspektsiooni juures eriti paindliku töötaja ning kaugtöö võimaldamist. On selge, et ka töötulemused on paremad, kui töötaja saab töötada sellel ajal päevast, mil ta kõige aktiivsem on. Mina ei ole kohe kindlasti hommiku-inimene, kuid vajadusel olen valmis ka varavalges teele asuma, kui on näiteks väljasõiduistungid Saare- ja Hiiumaale.

Tööinspektsioon tervikuna käib ajaga kaasas. Töötaja tervisele pööratakse rohkem tähelepanu. Näiteks kui meil on seminarid, siis me ei räägi seal ainult tööst, vaid kutsutakse esinema ka mõni vajalik spetsialist. Viimati kui koos olime, siis rääkis

meile füsioterapeut, milliseid harjutusi ja sirutusi võiks teha istuva töö tegijad käepäraste abivahenditega. Kõige rohkem paistavad muutused välja infotehnoloogilistes arengutes. Praegu jääb igast teost ja tegematajätmisest kuhugi märk maha. Digiarhiivindus tuleb peale ja pabeleid jääb vähemaks.

### **Kui palju kooskõlastate ja kujundate teiste Töövaidluskomisjonide kolleegidega ühiselt hoiakuid rikkumiste või karistuste osas?**

Töövaidluskomisjonid on neljas kohas üle Eesti, Tallinnas on neli komisjoni juhatajat, ja ma usun, et nemad saavad tihemini omavahel arutada. Tartus on kaks juhatajat, Jõhvis üks ja siin Pärnus ka üks. Ega neid kokkusaamisi olegi väga tihti, kuid ühistel seminaridel võtame küll sõlmpunkte üles. Oleks ju hea, kui oleks ühetaoline praktika, aga



*Ilona teab, et töövaidluskomisjonides on reaalsed inimesed reaalse probleemidega.*

samas ei saa seda lõpuni kunagi olema. Võib-olla saavutame kooskõla olulisemates küsimustes. Kõik vaidlused tuleb niikuinii kaasuse põhiselt lahendada, siis teeb iga komisjon otsuse kogutud tõendite põhjal, paneb sinna kõrvale seaduse ja kui jääb veel ruumi, siis ka südame-tunnistuse.

### **Kui palju teil südametunnistusele ruumi jääb?**

Mina püüan endale aeg-ajalt meelde tuletada, et ma ei tulnud lihtsalt tööle – siin on reaalsed inimesed reaalse probleemidega. Isegi tööandja pool, kes loetakse võtme-positatsioonil olevaks, võib olla väike-ettevõtjana igast väljaminekust väga haavatav. Riigiametnikele on soovitatud olla sõbralik, aga mitte kaastundlik, muidu põled selles töös lihtsalt läbi. Ma püüan mitte niivõrd ette kujutada, kuidas ma ise taolises

olukorras käituksin, vaid just mõelda, mis võib olla viinud pooled sellisele käitumisele. Ma ei pane ennast nende olukorda, kuid püüan mõista, kust nad tulevad. Vaidlusi saab muidugi lahendada ainult kehtiva õiguse seisukohast.

### **Kuidas te väldite nende kõigi elude läbielamist, mida teil lahendada tuleb?**

Ma ei saa öelda, et ma ei oleks empaatiline ja kaastundlik, kuid ma suudan ennast distantseerida. Kui asi võiks ka muidu emotsionaalseks minna, siis tuleb seda käsitleda lihtsalt kui kaasust tööõigusest. Kui tõenditest midagi puudu jääb, siis võib olla seda tühimikku täites tuleb mängu see südametunnistuse osa, aga see ei ole minu leiutatud. Seda on öeldud ka kohtuotsuste kohta. Aga ma ei võrdleks ennast kohtuniku.

### **Aga miks mitte võrrelda ennast kohtunikuga, töö on ju üsna sarnane?**

Jaanuarist hakkab ta veel sarnasem olema. Praegu muudetakse meie põhilist tööseadust, individuaalse töövaidluse lahendamise seadust, mis on eelnõuna Riigikogus. Tsiviilkohtumenetluse seadustikust, mille alusel kohus vaidlusi lahendab, tuleb meile päris palju asju juurde: töövaidlusasjade peatamine, liitmine, eraldamine, kokkuleppe-menetlus, lepitusmenetlus ja määruste tegemine.

### **Teie töös on palju muutumas. Kuidas te ennast selles valguses tunnete?**

Tsiviilkohtumenetluse seadustik oma põhiolemuses on ju teada, aga nüüd tuleb meil hakata midagi analoogset tegema. Meil on juba praegu käimas koolitused. Töotab tulla

palju väljasõiduistungeid, sest rohkem tekib sõltumatu otsustaja vajadust. Aga mul ei ole selle vastu midagi, saab ilma ja inimesi näha. Viimati olin Paides väljasõiduistungil, aga Pärnu alla käivad veel ka Saaremaa ja Hiiumaa.

### **Kes on teie lähemad kaastöötajad?**

Komisjonis on nii töötajate kui ka tööandjate esindajad, kes ei ole muidugi vaidlevate poolte esindajad, kuid need on näiteks ametiühingute või väikeettevõtete assotsiatsiooni esindaja. Neil organisatsioonidel on kohustus oma esindaja saata. Kolm pead on ikka kolm pead ja see, et komisjon on kolmeliikmeline, on hea, sest siis on võimalik saada laiemat vaadet ning kaasata arutelule ka sarnase valdkonna või kogemusega inimesi.

Pärnus on meid Tööinspeksioonis kümnekond inimest ja siin ongi kõik ainult omad. Muidugi ei juurdu kõik nii pikaks nagu mina, kuid käime siin kõik omavahel läbi. Mu ainuke alluv on sekretär, kellega ma väga hea meelega koostööd teen, tema on ka väga korrektne ja põhjalik ning siis on meil veel tööinspektor-jurist, kellega omavahel asju arutame. Aga muidugi arutame ka teiste töövaidluskomisjonide juhatajatega. Nemad helistavad küll rohkem mulle, kuid vahel helistan nõu saamiseks ka mina neile.

### **Kas on olnud neid hetki, kus tahaks olla spetsialist hoopis muus valdkonnas, et saada aru, kuidas oleks õigem lahendada?**

Nendes vaidlustes taandub kõik lõpuks ikka juriidikale. Ei ole vahet,

kas töölepingu ütles üles tööpingi töötaja või tegi seda müüja. Ikka vaatame, mis kuupäeval ta seda tegi ja mis alusel ning kas ta põhjendas seda ning kas need põhjendused on tõendamist leidnud. Kuid sisu on ka piisavalt, aga eks me kolmekesi komisjonis saame ikka hakkama. Aga mõnikord tekib tahtmine küsida arvamust rahva seast.

### **Mis te siis teete?**

Kaasistujad ei pruugi olla juristid ja nad oskavad teinekord sellest väga mõjusaid näiteid tuua, kuidas asjad eluliselt kujunevad.

### **Kuidas teie selle peale tulite, et teist peaks jurist saama?**

Mind huvitas varasest noorusest elamuõigus. Meie praeguses elukohas oli minu koolieas alati mõni teine perekond veel ja mind alati huvitas, kuidas asjad tegelikult peaks olema. Suu peale kukkunud ka ei ole. Peres meil keegi jurist ei olnud, aga mu emas on küll jurist kaduma läinud. Temaga on hea asju arutada, sest tal on hästi arenenud õiglustunne ning teda võib küll kuulata kui rahva häält, muidugi küsin ma alati nõu, nimesid nimetamata.

Pärast keskkooli läksin õppima Tallinna Majandustehnikumi jurist-asjaajajaks ja kohe pärast seda astusin kaugõppesse Tartu Ülikooli, mille lõpetasin juba Tööinspeksioonis töötamise ajal, sest vahepeal oli vaja laps sünnitada.

### **Mis see laps praegu teeb?**

Tütar Lilian-Kristina lõpetas Tallinna Ülikoolis suhtekorralduse bakalau-reuse astmes ning praegu vaatab enne magistrantuuri natuke Londonis ringi. Sellega seoses

on mul võimalus vaadata tema juunior-tšempionist Saksa bokseri Spike'i järele. Ja muidugi elan emana kaasa sellele, et ta tuleks Eestisse tagasi ja leiaks just siin erialase eneseteostuse.

### **Mida te tütreaga koos teete?**

Oleme käinud jalgrattamatkadel ja telkimas. Meil on üks reisiseltskond, kellega koos oleme mitmel korral Euroopas ringi sõitnud, viimati ülemöödunud suvel Horvaatias. Vahel käime tütreaga koos kalal, seda rohkem minu elukaaslase initsiatiivil. Mida suuremaks tütar kasvab, seda vähem jääb aega koos olemiseks, kuid ma usun, et neid aegu on veel tulemas. Minule meeldib tööle keskenduda ja ka temal on nüüd omad toimetused. Kavatsen talle lähiajal Londonisse külla sõita. Tean, et ta saab sealses kultuuriruumis väga kenasti hakkama.

### **Kuidas lõõgastute?**

See võib kõlada imelikult, aga mulle meeldib väga magada. See võimaldab ennast väga hästi välja puhata, selleks et tulla, olla ja teha. Mulle meeldib ka jalgrattaga sõita, ma ei viitsigi jalgsi tööl käia, kuigi kodust tööle tulekule vaid kuluks 20 minutit. Reisimine on tore, aga mitte soojadesse maadesse, pigem reisiksin Alaskale. Mulle meeldib ka koortega jalutamas käia. Mulle meeldivad Pärnu lähedased männimetsad – sinna saab jalgrattaga, ja siis panna ratta ära ja leida metsamarju. Mulle meeldiks, kui mul oleks männimetsas omaette ümarpalkmaja mõnes jõekäärus, kus saaks ujuda ja kala püüda. Aga see on lihtsalt ilus unistus. ■

# Tööelu 7 hetke

## Ene Ergma - *poliitik ja teadlane*

### **Mis oli teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?**

Oma esimesele töökohale asusin siis, kui õppisin esimesel kursusel Tartu Ülikoolis. Läksin tööle dotsent Reineti laborisse, kus tegeleti peamiselt aerosoolidega. Ma olin seal tööl osalise koormusega. Härra Reinetile jäin silma ilmselt sellega, et olin pärit Viljandist nagu temagi. Teiseks olin ma ainuke eestlasest tudeng vene grupis, mis oli veidi eksootiline.

Ühte konkreetset mälestust sellest ajast on raske välja tuua, sest esimese kursuse tudengina oled sellises keskkonnas kui tita, kellel on palju avastamisrõõmu. Seal vaatasin kõigile laboris pikalt töötanud inimestele alt ülesse. Mul oli suur soov nende inimeste käest teada saada, mida ja kuidas nad seda teevad. Mäletan, et meil töötas seal üks huvitav inimene, kelle nimi oli Elgas ja ta tegeles elektrooniliste skeemide kokkupanemisega. See oli minu jaoks ääretult põnev, kuidas ta suutis lugeda skeemi ilma, et ta midagi paberil rehkendaks. Ta oli suurepärane spetsialist, kes teadis peast, kuidas sellised skeemid töötavad. Kui oled ikka kaua aega mõne asja kallal töötanud, siis oskad juba ilma paberil arvutamata jõuda õigete tulemusteni.

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

Kõige kaalukam on see, et kui sul on unistus, siis püüa seda unistust täita. Siis saad oma ettevõtmistest ka rahulduse. Mida raskem tundub alguses unistuse täitmine, seda suurem on hiljem rahuldus.

Teine asi, mida tuleb alati meeles pidada, on see, et kui oled jõudnud mõnele positsioonile, siis kakle endast kõrgematega ja ära kunagi alanda neid, kes sulle alluvad.

### **Kui saaksid noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?**

Noorena ei olnud mul neid teadmisi, mida ma olen oma pika tööelu jooksul saanud. Kui ma saaksin noorele iseendast midagi öelda, siis ütleksin kohe, et vaata, mida kõike olen ma valesti teinud, ja soovitaksin nendest vigadest õppida. Tean väga hästi, et see soovitus väga ei lenda, kuna noorel inimesel on sügav veendumus (vähemalt nii oli see minul), et mina niisuguseid vigu ei teeks, aga kui lööd ise oma nina veriseks, siis saad asjadest alles päris tõsiselt aru. Oma vigadest on väga valus õppida.

Ühe asja, mille tegin endale selgeks, on see, et pea alati meeles, et ei

tasu otsida vigu teistes, kui sinul läheb halvasti. Isegi kui need vead on olemas ja teised ongi süüdi, siis mõtle alati selle üle, mida sina ise tegid valesti. Kui hakkad sellest aru saama, siis on võimalik väga palju vigu vältida.

### **Palun nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.**

Ma olen töötanud kolmel elualal – teadlasena, õppejõuna ja lühikese aja ka amatöörpoliitikuna. Kui räägime elukestvast õppest, siis teadlase jaoks on küsimus, kas sa pead kogu aeg õppima, mõttetu küsimus. Niipea, kui loobud õppimisest, oled sa minevik. Elukestev õpe ja eri teemade vastu huvi tundmine on väga oluline. Samuti peab olema julgust midagi muuta.

Näitlejate juures olen ma alati kadestanud, et tänu oma elukutsele saavad nad läbi elada väga palju elusid. Teistel ei ole võimalust oma eluea jooksul nõnda palju ameteid proovida. Minagi olen töötanud vaid kolmel elualal.

Poliitiku juures sõltub kõik inimesest endast. Mina ei pidanud poliitikasse minnes kellelegi tõestama, et kes ma olen. Paljud inimesed, eriti noored, kes poliitikasse lähevad, peavad aga hakkama tõestama, miks nad sinna läksid. Ma ei soovita ühelegi

noorele inimesele liiga vara poliitikasse minna. Soovitan kõigil kogeda natuke reaalselt elu, töötada näiteks teaduses või luua oma ettevõtte. Nii saab endale koguda mõne valdkonna teadmiste ja kogemuste pagasi, et sellega siis poliitikasse minna. Kui sa pole poliitikuna päris elugakunagikokku puutunud, siis iseloomustab seda hästi nõukogudeaegne väljend „näed elu läbi musta Volga akna“.

Osade valdkondade nagu ka poliitika osas arvatakse, et see on tore elu ja ollakse kuulus. Varajasel kuulsusel on bumerangiefekt. See on väga valus, kui juba noore inimesena saad kuulsaks ja hiljem visatakse sind justkui prügikasti. See juhtub suure tõenäosusega ja ma ei soovi seda ühelegi noorele inimesele.

### **Milline on olnud teie kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?**

Mul on olnud mitu pingelist perioodi. Üks pingelisemaid oli veidi üle kümne aasta tagasi, kui oli pronksiöö. Mäletan, et suhtlesin telefonitsi toonase Vene riigiduuma esimehe Grözloviga ja palusin riigiduuma esindajatel Eestisse tulla, et olukord rahulikult lahendada. Riigiduuma esindajad ka tulid Tallinnasse.

Samuti oli keeruline aeg, kui Eestis oli finants- ja majanduskriis. Enne seda oli paljudel tekkinud tunne, et muudkui lendad ja lendad ega jäägi pidama. Kriisi tekkimise järel oli väga keeruline leida lahendusi tekkinud olukorrale.

Varasemast meenub aeg Moskvast, kui töötasin Teaduste Akadeemias ühe instituudi teadusliku sekretä-

rina. Toona toimus võimuvõitlus ja juhtusin lugema kirju, mida saadeti KGB-sse. Ei olnud just eriti meeldiv, kui nägid kirjades oma nime.

Sellised olukorrad karastavad inimest. Kui inimene elab vati sees ja ta on harjunud, et teda hoitakse, siis on teda väga lihtne era- ja korraliste asjadega rivist välja lüüa. Mida varem oled katsumustega kokku puutunud, seda paremini kohaned. Kui noorest peast pektakse, siis on küll valus, aga vähemasti tead, et sul on aega haavu parandada. Kui hakatakse peksma vanast peast, siis haavad ei pruugi enam paraneda.

### **Missugused teised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?**

Kui rääkida teadusest, siis põhiline on see, et teeksid seda asja armastusega. Teaduses ei õnnestu kõik kohe esimesel korral ja vahepeal jooksed peaga vastu seinale. Kui teed asja armastusega, siis jätkad ja naudid oma tööd. Mäletan aega, kui kasutusel olid esimesed arvutid. Need lihtsustasid arvutamist, aga arvutite kasutamise aeg oli piiratud. Nii pidin ööde kaupa arvutusi tegema, aga minu jaoks oli see väga põnev ja see meeldis mulle.

Kui inimene vihkab seda, mida ta teeb, siis on see väga suur õnnetus. Meie kõigi heaolu sõltub üksteisest ja igaüks annab oma panuse ühiskonna ehitamisse. Kui inimene vihkab oma tööd, siis see võib



negatiivselt mõjuda veel suuremale ringile inimestele.

### **Millise soovitus(d) annaksid alustavale ametikaaslasele?**

Armastage seda, mida te teete. See on kõige olulisem. Kui inimene on armunud, siis on seda kohe tunda. Ta on siis nii sümpaatne ja teeb kõike armastusega. Kui teed oma tööd armastusega, siis hakkavad ka teised seda kirega tegema. Kui tunned, et praegune töö ei ole hinge järgi, siis võta julgus kokku ja otsi endale teine töö.

Tööd otsides ei tohi lasta end eksitada. Vahel valitakse töö selle järgi, et see tundub prestiižne, aga lõpuks ollakse seal õnnetud ja kannatatakse.

Noortele inimestele ütlen, et tundke rõõmu sellest, et olete noored. Ärge mõelge ennast vanaks. Kõige hirmsam on see, kui noor inimene mõtleb ennast vanaks ja tähtsaks. Kui oled noor, siis ole noor, sest vana saab olla kaua aega. ■

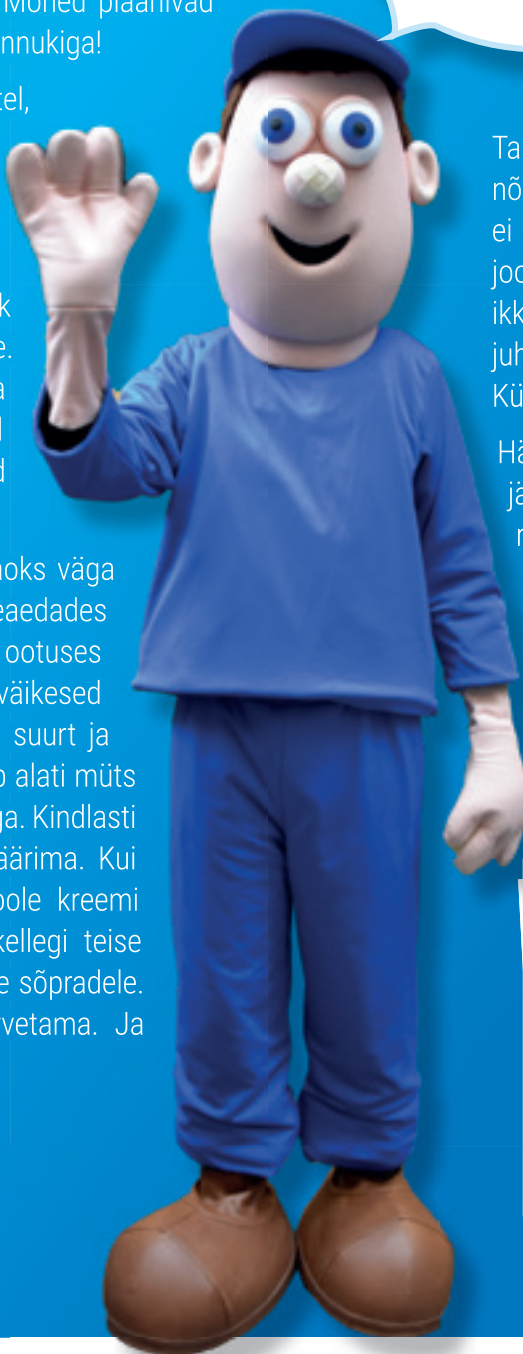
# Napo plaanib *puhkust võtta*

Suvi on kohe-kohe algamas ja Napo kolleegid on suvised puhkuseplaanid juba ammu paika pannud. Kes sõidab perega suvilasse, kes vaatab, mis Eestimaal toredat toimumas. Mõned plaanivad isegi kaugemale sõitu, lausa lennukiga!

Nagu kõigil suurtel inimestel, kes tööl käivad, on ka Napol puhkust saada. Napo teab, et hästi tööd teha, tuleb ka hästi puhata. Kui oled ilusasti välja puhanud, siis oled tähelepanelik ja rõõmus ning mõte on selge. Nii sujub töö lausa lennates. Ja mis kõige tähtsam – siis oskad jälgida ka seda, et teeksid tööd ohutult.

Ohutult töötamine on Napo jaoks väga tähtis. Ta käib seda ka lasteaedades lastele rääkimas. Suve ootuses räägib Napo lastele, et kui väikesed ehitusmeistrid mere ääres on suurt ja uhket liivalinna ehitamas, peab alati müts peas olema, siis ei tee päike liiga. Kindlasti peab päikesekreemi peale määrima. Kui sa ise veel ei ulata igale poole kreemi määrima, palu ema-isa või kellegi teise abi, ütleb Napo oma väikestele sõpradele. Niimoodi ei pääse päike kõrvetama. Ja kindlasti tuleb palju vett juua!

Rõõmsat ja ohutut suve!



Napo ise suuri suveplaanee ei tee ja kusagile kaugemale sõita ei plaani. Ta jälgib, et lastel oleks kõik hästi ning annab nõu, kui märkab, et mõnda tööd ohutult ei tehta. Küll mõtleb Napo, et saaks suve jooksul kokku oma heade sõpradega, kellega ikka mõnel lastele mõeldud üritusel kokku juhtub – nagu näiteks Lõvi Leo politseist. Küllap siis jätkub juttu ja rõõmu kauemaks!

Hästi puhatud suve järel on Napo sügisel jälle valmis tulema lasteaedadesse ja rääkima lastele, miks ohutus on oluline. Mäng on väikese inimese töö ja seda peab samamoodi ohutult tegema.

Materjalid Napo kohta on leitavad siit:

[www.napofilm.net/et](http://www.napofilm.net/et)

Kui soovite, et Napo tuleks ka teie lasteaeda ohutusest rääkima, siis saatke palun kiri e-posti aadressile

[alina.aruoja@ti.ee](mailto:alina.aruoja@ti.ee).



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

**TÖÖELU**  
[www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee)