

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

NR 2 / SUVI 2018



Renditöö tähendab
*kolmepoolset
töösuhet*
lk 4

Kui töökeskkond
*võtab võimaluse
lapsi saada*
lk 28

84 aastat *jäätise-
tootmist Eestis*
lk 30

Madis Toomsalu:

töökeskkond peab olema
toeks õnnetunde loomisel

lk 20

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SUVI 2018

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Aadress: Mäealuse 2/2B, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Hannus Luure

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Kairi Vihman

Küljendus: Ann Vaida

Fotod: Tööinspeksioon, erakogud, Meeli Küttim, Humanlink OÜ, Scanpix, Shutterstock, Unsplash

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Apo Oja**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja järelevalve alal; **Meeli Miidla-Vanatalu**, Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel**, Tööinspeksiooni teabe- ja välissuhete osakonna juhataja; **Vilve Raik**, Tallinna Linnakantselei personalidirektor; **Maria Kütt**, Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja**, EVR Cargo juhatuse liige; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja

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

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

Sisukord

Lapsed suvel tööle – jah, aga kuidas?	3
Renditöö tähendab kolmepoolset töösuhet	4
Ettevõtja vaade renditööle: Humanlink	6
Mis allergeenid meid tööl varitsevad?	8
Uudised	12
Saame tuttavaks: töövaidluskomisjonide juhatajad	14
Madis Toomsalu: töökeskkond peab olema toeks õnnetunde loomisel	20
Mujalt maailmast: Kui töökeskkond võtab võimaluse lapsi saada	28
84 aastat jäätisetootmist Eestis	30
Soovitused noortele: kuidas suvetööst maksimum võtta	32
Sihtkontroll: Tööinspeksioon hoiab kemikaaliohutusel pidevalt silma peal	34
Kolleegiumi liikmelt: Kui edusõltuvus hakkab juhtimist häirima	36
Meie inimene: Ülle Kool – kogemused ja nooruslikkus	38
Tööelu 7 hetke: Ajakirjanik Eeva Esse	43



Ülle Kool –
kogemused ja
nooruslikkus

lk 38

Lapsed suvel tööle – jah, aga kuidas?

Suvi toob töötajatele rõõmusõnumi – varsti saab puhkusele. Samuti tõstatab suvi alati igavese teema, laste ja noorte töötamise. Aruteludes väidavad ühed, et pikk suvevaheaeg on maha visatud aeg, lastel peab olema midagi teha, muidu lähevad üle käte, ja parim ravim on töötamine. Teised vastavad, et koolitalv on olnud kurnav, pidev liiklemine liinil kool-trennid-ringid-õppimine on lapsed ära väsitnud ning suvi peab jääma puhkamiseks. Mõlemal poolel on õigus.

Töötamine on eestlase jaoks emotsionaalne teema. Oleme töökas rahvas, meie kultuur ja pärimus räägivad juba maast-madalast töötamisest – nii, kui laps jalad alla sai, siis hanekarja, sealt edasi juba päris karjapoisiks. Linnapoisid hakkasid samal ajal oma isa ametit õppima, hilisematel aegadel mindi juba tehasestesse tööle. Lapsed olid lisatööjõud.

Ajad on muutunud ning lapsepõlve mõiste kinnistunud. Lapsed elavad nüüd ühiskonnas, kus neil on küll turvaline lapsepõlv ja palju võimalusi end arendada, ent samas seatakse neile rangeid piiranguid, esitatakse tohutuid nõudmisi ning nende ees on palju ahvatlusi. Nõustun kasvatusteadlase Tiiu Kuurmega, kes oma hiljutises aramusloos nimetab postmodernsust ajastuks, kus ei teata enam, kas nutta või naerda, mis on hästi ja mis halvasti ning kus vastutust ei oska ega taha keegi võtta (*Üks inimpõlv kui tuhat aastat, Õpetajate Leht, 06.04.2018*).

Üks argument laste ja noorte töötamise soodustamiseks on, et see õpetab vastutustunnet ja arusaama, et raha ei tule seina seest. See on kahtlemata oluline aspekt. Töökohale kandideerides, lepingut allkirjastades ning tööülesandeid täites õpib noor oma tegude eest mitte üksnes vastutama, aga ka

otsusekindlust ning tarkust, kuidas tööd teha. Ise teenitud rahal on hoopis teine väärtus, olgu see mõeldud taskurahaks või hädavajalikuks liisaks pere eelarvele. Oma rahaga tehtud ostud on oluliselt rohkem läbi mõeldud, kui vanematelt või sugulastelt kingiks saadud raha puhul.

Küsimusele, kas lapsed võivad suvel tööd teha, saab vastata üksnes jaatavalt. Seda juhul, kui täiskasvanud ehk laste vanemad ja tööandjad järgivad mõningaid reegleid. Esiteks muidugi silmaga nähtav – laps ei ole täiskasvanu, ta ei jaksa teha samasugust tööd ja sama kaua kui täiskasvanu. Lapse organism on kujunemisjärgus, iga kokkupuude raskuste tõstmisega, ohtlike ainete või valel kellaajal töötamisega võib tema elule jätta pöördumatu jälje. Laps ei tea nii palju kui täiskasvanu ega oska ennast hoida. Lapsevanem peab hindama, kas töö, mida laps saaks teha, lapsele sobib ja tööandja peab võtma rohkem aega, et selgitada ja juhendada, kuidas tööd teha.

Eelmisest suvest kehtivad alaealiste töötamisele leebemad reeglid. Põhikooli järel, alates 15. eluaastast võib noor võrdselt täiskasvanutega teha päevas kaheksa tundi tööd. Ainuke piirang on see, et töö peab alaealisele sobima, arvestama tema vaimseid ja füüsilisi võimeid, ei

tohi ohustada tema tervist või kõlblust. 13-14-aastased lapsed võivad koolivaheajal teha päevas seitse tundi tööd varasema nelja tunni asemel. Töö peab lapsele sobima ja seda tohib teha vaid päevasel ajal ehk enne kella kaheksat õhtul. Kõige rohkem on piiratud nooremaste laste töötamine. 7-12-aastastel on lubatud teha kergem tööd kultuuri, kunsti, spordi või reklaamitegevuse alal. Kuni 12-aastased tohivad koolivaheajal töötada kolm tundi päevas.

Need on raamid, mis seadusandja on ette pannud. Raami sees oleva pildi kujundamisele peavad kaasa aitama nii lapsevanemad kui ka tööandjad, et pildilt vastu vaatav lapse esimene töökogemus oleks hea, et töö seal oleks ohutu ja puhkus kosutav. See kogemus on vajalik kogu eluks. Tuleb ju tänapäeval töötada kaua, praktiliselt kogu elu, ehk nagu vanasõna ütleb, *ei töö enne lõpe, kui kaks kätt rinna peal*. ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor



Renditöö tähendab kolmepoolset töösuhet

Renditöö on tänapäevane töösuhte vorm, mida kasutatakse üle maailma järjest enam. Renditööjõu kasutamine hajutab ettevõtte majandusriske ning hõlbustab tööjõuga tegelemist.

Tööjõurendi teenust pakkuv ettevõtte tagab töötajate olemasolu puhkuste või haiguste ajal, annab võimaluse vajadusel kiiresti palgata lisatööjõudu, vähendab värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega.

Eestis ei ole renditöö eraldi seadusega reguleeritud, kuid töölepingu seadusega on üle võetud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/104/EÜ renditöö kohta olulised üldpõhimõtted. Töölepingu seaduses on reguleeritud renditöö mõiste, tähtajaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ning kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus.

Töötaja jaoks on kolmepoolses töö-

suhtes osalemine eelkõige seda, et ta peab selgeks tegema kes mille eest seaduse kohaselt vastutab ning kumma ettevõtja poole tuleks probleemide ilmnemisel pöörduda. Töötaja ei saa unustada, et tema tööandjaks kasutajaettevõttes töötamise ajal jääb rendiettevõtte ehk selle ettevõtja kohustus on anda töötajale tööd ja maksta töötasu. Kasutajaettevõtjalt saab nõuda vaid töötamiseks sobivat keskkonda.

Praktikas on välja kujunenud, et kasutajaettevõtja juures annab töökorraldusi kasutajaettevõtja esindaja, kuid teatud juhtudel on tööd võimalik korraldada ka nii, et ülesandeid annab ja nende täimist kontrollib siiski rendiettevõtte ehk töötaja tegelik tööandja.

Kui kasutajaettevõtja ja tegeliku tööandja korralduste vahel tekib vastuolu, peab renditöötaja lähtuma oma tööandja ehk rendiettevõtte korraldustest, ent kui töötajal tekib töökeskkonnas ohtlik olukord, peab ta järgima igal juhul kasutajaettevõtja korraldusi. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt tagab kasutajaettevõtja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures.

Viimastel aastatel, kus Euroopat kimbutab järjest enam tööjõupuudus, renditakse töötajaid sageli ka ühest riigist teise. Kõige enam rendivad Eesti ettevõtjad töötajaid Soome. Selline piiriülene Euroopa Liidu sisene tööjõu rentimine tähendab, et renditöötaja on ühtlasi vaadeldav lähetatud töötajana. Lähetatud



Mis on renditöö?

Renditöö puhul on tegu kolmepoolse suhtega. Renditöösuhtes sõlmib tööandja ehk **RENDILEANDJA TÖÖTAJAGA** töölepingu, mille alusel saadetakse töötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk **KASUTAJAETTEVÕTJA** juurde.

See tähendab, et töötaja sõlmib töölepingu oma tööandjaga, kes omakorda rendib töötajat kasutajaettevõttele. Kuigi töötaja töötab kasutajaettevõtte juures, siis töölepinguline suhe on tal rendileandjaga. Rendileandjaga sõlmitud lepingus peab olema märges, et töötaja peab täitma tööülesandeid renditööna kasutajaettevõttes. Rendileandja ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel aga võlaõigusliku lepingu (nt töövõtulepingu kahe ettevõtte vahel).

töötajatele kehtib Euroopa Liidus eriregulatsioon, mis muuhulgas annab neile õiguse saada sihtkoha riigi töötasu alammäära. Näiteks Soomes töötades peab töötaja saama tema kvalifikatsioonile vastavat ning konkreetsetes tegevusvaldkonnas kollektiivlepinguga kehtestatud töötasu alammäära ehk Eestis kehtiv töötasu alammäär ei ole sellisel juhul piisav.

Ka Eestis kohtab nii ehitusplatsides, tootmises kui ka teeninduses järjest enam mõnest teise EL liikmesriigi rendiettevõttest Eestisse lähetatud töötajaid. Sageli jõuavad just sel moel Eestisse tööle ka Ukrainast või Valgevenest pärit ehitajad, kes asuvad tööle Poola rendiettevõttesse, kuid lähetatakse reaalselt tööd tegema Eesti kasutajaettevõttesse. ■

Meelespea:

- Renditöö tegemine eeldab kirjalikku erikokkulepet.
- Renditöö võib olla nii tähtjatu kui ka tähtjaline.
- Töötaja, kes renditakse teise Euroopa Liidu riiki, on vaadeldav lähetatud töötajana ning talle kehtivad erireeglid (saada sihtkohariigi töötasu alammäära jne).
- Kuigi töötaja teeb tööd kasutajaettevõtte juures, on töötajal kehtiv töösuhe rendileandjaga.
- Rendileandja ja kasutajaettevõtte sõlmivad omavahel võlaõigusliku lepingu.
- Üldjuhul juhib ja kontrollib töötaja tööd kasutajaettevõtte.
- Kohustused (anda tööd, maksta töötasu jne) on töötaja ees rendileandjal.
- Töökeskkonna nõuete täitmise eest vastutab kasutajaettevõtte.
- Töötaja juhendamise ja väljaõppe ning tervisekontrolli korraldamise kohustus on kasutajaettevõttel.
- Töökonfliktide lahendamisse tuleks kaasata nii rendileandja kui ka kasutajaettevõtte.
- Töösuhete saab lõpetada rendileandjaga.

Rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel on soovitatav kokku leppida järgmistes tingimustes:

- renditöötajate kvalifikatsioon ja tehtavad tööd
- tööandja kohustused töötaja ja kasutajaettevõtja ees, näiteks:
 - kohustus maksta töötasu
 - kohustus arvestada makse ja makseid ning neid tasuda
 - kohustus võimaldada puhkust
 - kohustus tagada väljaõpe
 - kohustus soetada tööriided ja isikukaitsevahendid ning kanda nende kulu
- Kasutajaettevõtja kohustused, näiteks:
 - kohustus määrata, kas töötaja tööjõudu võib anda kolmandate isikute kasutusse
 - kohustus korraldada enne töötaja tööle lubamist tööohutuse ja tervishoiualane juhendamine
 - kohustus tagada töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ning anda tema kasutusse õigusaktides nõutud või tööks vajalikud isikukaitsevahendid tasuta



Ettevõtja vaade renditööle: *Humanlink*

Aeg-ajalt tekib olukordi, kus on vaja ajutiselt rohkem kätepaare. Samas jääb üleüldiselt inimesi aina vähemaks ning töötajaid on raske leida. Kauplused on võtnud kasutusele nt iseteeninduskassad, et vajadust kassapidajate järele vähendada. Ka teised sektorid otsivad võimalusi, kuidas tulla toime väheneva tööealise elanikkonnaga.

Nõnda kirjeldavad tööturul toimuvat Baltikumis ja Soomes tegutseva Humanlinki juhid **Toomas Sabsay** ja **Jarkko Tainio**. Tänavu 15. tegutsemisaastat tähistav Humanlink tegeles esimestel tegutsemisaastatel tööjõu rentimisega nii kaubanduses, teeninduses, tootmises, logistikas, halduses, IT-s kui ka juhtimise tasandil. Nüüdseks on ettevõtte tööjõu rendilt üle läinud müügi ja siselogistika optimeerimise teenuse pakkumisele. Uurisime Humanlinkilt, millega tuleb tööjõu rendi osas arvestada ja miks nad sellest loobusid.

„Ettevõtted ootavad tööjõudu rentides usaldusväärstust ja head tulemust. Kahjuks on aastate jooksul esinenud halbu kogemusi, mis on tekitanud ebakindlust tööjõu rentimise suhtes. Lisaks on aru saadud, et renditööjõu kasutamine ei aita lahendada ettevõtete suurimat probleemi ehk kuidas vähemate inimestega töö ära teha,” kirjeldas Sabsay.

Milliste kitsaskohtadega te tööjõu rentimise juures kokku puutusite?

„Rendiettevõtteks ei saa homse osas alati kindel olla. Võib-olla vajatakse inimest ainult väga lühikeseks ajaks. Samas tahab töötaja kindlust, et tal oleks töö ja sissetulek. Tekib küsimus, millist lepingut inimesega sõlmida ja kuidas leppida kokku töötasus,” kirjeldas Sabsay.

Samuti on küsimus, kuidas hoida piisavalt palju töötajaid. „Renditöök on valmis olevaid inimesi ei ole kerge leida. Ka ei saa kindel olla, kui kaua

on inimene valmis taoliselt tööturul osalema,” lisas Sabsay.

Jarkko Tainio tõi välja, et turul tegutsevad ka sellised firmad, mis vahendavad töötajaid, ilma et nendega ise kohtuks. „Nad vahendavad töötajaid lühikeseks ajaks tähtajalise lepinguga. Idee on hea, aga kuidas garanteerida, et selle juures oleks kõik seaduses ette nähtu võimaldatud ja tagatud? See on keeruline ja lihtsat lahendust siin ei ole,” selgitas Tainio.

Kas see oli põhjus, miks loobusite tööjõu rentimisest?

„Esmalt loobusime ühepäevasest rendist, sest see ei pakkunud kliendile nii head teenust kui tahtsime. Uus töötaja tähendab ettevõtte jaoks juhendamise läbiviimist ning see võtab aega. Võib-olla mõne lihtsa töö osas, kus juhendamiseks kulub vähe aega, tasub ühepäevane renditöö ära,” selgitas Sabsay.



Humanlink otsustas töäjõu rentimist lähemalt analüüsida ning leidis oma niši. „Tahame aru saada kliendi äri toimimisest, et pakkuda paremat lahendust. Analüüsisime kliendi vajadusi ja otsime tema jaoks väl- ja sobivad inimesed. Samuti koostame ja instrueerime inimesi ise, et klient ei peaks sellega tegelema. Selle juures mõtleme, kuidas kliendi tööprotsesse efektiivsemaks muuta ja pakume välja võimalusi automatiseerimiseks ja tööviise, mis nõuavad vähem töötajaid.“

Milliseid kitsaskohti näete veel renditöö juures?

„Muret valmistab see, et mitut osaajaga tööd tegev inimene võib teha üleajatööd, ilma et see välja tuleks. Inimene kahjustab nii oma tervist ja seab ohtu nii enda kui ka oma kolleegid,“ kirjeldas Sabsay.

„Omaette küsimus on sotsiaalsed garantiid, mis saadakse siis, kui on makstud sotsiaalmaksu miinimummäär (155,1 eurot kuus). Osaajaga töötavad inimesed ei pruugi töötada koormusega, kus miinimum täituks. Meie süsteem peaks olema solidaarne, aga kui miinimumist jääb euro puudu, siis inimene sotsiaalseid garantiisid ei saa, kuigi on süsteemi panustanud,“ kirjeldas Sabsay.

Millised on Eesti ja Soome erinevused?

„Esimene erinevus seisnebki sotsiaalsetes garantiides. Soomes saab inimene sotsiaalsed garantiid ka siis, kui töötab ühe tunni kuus. Soomes ei ole see sotsiaalmaksu miinimumiga seotud,“ selgitas Tainio.

Soome eristub ka paindlikemate töösuhte vormidega. „Inimesed tahavad paindlikke võimalusi ja valida, millal nad töötavad. Näiteks võib inimene tahta ühel nädalal töötada ühe päeva, järgneval nädalal üldse mitte ja siis ülejärgmisel neli päeva. Sellistel juhtudel on meie töölepingu raamid väga jäigad,“ kirjeldas murekohti Sabsay.

„Siin tuleb muidugi mõista ka teist poolt. Oluline on kaitsta töösuhte nõrgemat poolt ehk töötajat. Kui praegu ei ole tööandjal töötajale tööd anda, siis tuleb inimesele anda tasuline puhkus või ta koondada. Paindlikku töösuhet võidakse taolises olukorras ära kasutada. Võidakse väita, et töötaja ei tahtnud töötada rohkem kui ühe päeva, aga tegelikult ei olnud tööandjal tööd anda,“ selgitas Sabsay.

Kuidas tagada tööohutus renditöö puhul?

„Lühiajalise rendi puhul on see keeruline. Esmalt tuleb läbi viia tööohutuse alane koolitus ning juhendamine. Võib juhtuda, et tööta-

miseks väga aega ei jäägi. Pikaajalise kliendisuhete juures on see lihtsam,“ ütles Sabsay. Võimaliku ohuna nägi Sabsay seejuures, et kui tööpäev kestab kaheksa tundi ja sellest kulub palju aega tööohutuse selgitamisele ning juhendamisele, siis võib tekkida kiusatus sellest kõvale hiilida.

Kuidas olete Humanlinkis tööohutuse koolitused lahendanud?

„Meie koolitused on kliendispetsifilised ehk tulenevad sellest, kuhu inimene tööle läheb ja mis tööd ta täpsemalt läheb tegema,“ selgitas Sabsay.

„Inimeste koolitamine on meie jaoks väga oluline. Sealt tuleb meie kvaliteet. Oleme välja töötamas interaktiivset õppeprogrammi. Selle asemel, et inimene lihtsalt loeb teksti läbi, tuleb tal arvutiprogrammis süveneda erinevatesse situatsioonidesse ning leida õige lahendus. See aitab teadmisi paremini kinnistada ja aitab ka kiiremini töösse sisse elada,“ selgitas Tainio. ■

Mis allergeenid meid tööl varitsevad?

Silja Soon, töötervishoiu talitluse juhataja

Eesti Vabariigis on ametlik kutsehaiguste loetelu, mis paigutab allergeenid kutsehaiguste põhjustajate loetellu. Nimelt määruse § 5 lõikes 2 on öeldud otsesõnu, et loetellu kuuluvad ka kutsenahahaigused, mis on tekkinud teaduslikult tõestatud allergiat tekitavate või ärritavate ainete tagajärjel. Kõikidest registreeritud kutsehaigustest on umbes 10% põhjustatud töökeskkonnas esinevatest ohtlikest kemikaalidest.

Näide elust enesest – kuidas nii, et väike kokkupuude ja palju häda?

Aastaid tagasi uuris Tööinspeksioon juhtumit, kus ühes väikeses ehitusfirmas diagnoositi töötajal kutsehaigus, allergiline kontaktdermatiit. Töötaja oli selle saanud kokkupuutest epoksüvaikudega.

Tööandja ei suutnud mõista, et selline haigus nagu allergia võiks olla ka kutsehaigus ja haiguse põhjuseks võiks olla nende ettevõttes kasutatavad materjalid. Tööandja sõnul oli kokkupuude epoksüvaikudega töötajal lühiajaline (hinnanguliselt kaks kuud) ja selle aja jooksul ei saa ju ometigi töötajal püsivat kahjustust välja kujuneda! Epoksüvaigud on põranda kattematerjalidena laialt kasutusel ja töödejuhataja oli enda sõnul suurte kogemustega spetsialist, kes nende materjalidega töötamisest on saanud teadmisi ka väljaspool Eestit. Töö tegemiseks koostatud ohutusjuhendis ei olnud tööandja epoksüvaikudega tööd

kahjulikuks pidanud ning kirjutas otsesõnu, et töö nende põranda kattematerjalidega (vaikudega) ei ole tervisele kahjulik ega näinud ette mingeid erilisi kaitseabinõusid ega kaitserõivaid. Töö oli tavapärase ja ka kaitsevahendid pigem tavapärased.

Kahjuks oli tööandja jätnud tutvumata väga oluliste dokumentidega, milleks olid kasutatavate kemikaalide ohutuskaardid. Nendes oli selgelt välja toodud, et tegu on ärritavate ja ülitundlikkust põhjustavate kemikaalidega ning ohutusabinõudena nähti ette nii korralikke hingamisteede kaitsevahendeid kui ka epoksüvaikudele vastupidavaid tööriideid ja töökindaid.

Selle juhtumi valguses uuriti põhjalikult ka erialakirjandust, et selgitada tööandjale, miks töötaja haigestus.

- Allergilist kontaktdermatiiti tekitavad paljud iseenesest ohutud

kemikaalid.

- Haigustunnus võib sõltuvalt aimest ilmneda vähem kui tund või mõni ööpäev pärast kontakti.
- Allergilise kontaktdermatiidi puhul võib mõnikord dermatiiti näha juba samal päeval pärast kontakti. On tüüpiline, et reaktsioon muutub 4-5 päeva jooksul tugevamaks.
- Allergia kujunemist soodustab väline koormus.
- Allergilise kontaktdermatiidi põhjustajad on ka epoksüühendid.

Allikas:

oshwiki.eu/wiki/Reproductive_effects_caused_by_chemical_and_biological_agents

Ka esialgu ohutuna näivad kemikaalid võivad põhjustada tervisekahjustusi ning eelkõige tuleb tutvuda ikkagi kasutatavate kemikaalidega põhjalikumalt.

- Epoksüühendid kuuluvad ainete hulka, mis põhjustavad varast allergilist kontaktreaktsiooni, mille puhul avalduvad sümptomid 1-2 ööpäeva pärast kontakti. Nahatestides on epoksüvaik põhjustanud varast kontaktreaktsiooni ja anafülaktilisi sümptome.
- Epoksüvaigud on paigutatud tugevate sensibiliseerijate rühma.

(„Allergoloogia“, toimetanud Maie Laaniste, AS Medicina 2002).

- Aeg kokkupuutest epoksüvaiguga kuni kontaktallergia väljakujunemiseni võib olla küllaltki lühike (vähem kui 1 kuu kuni mõni aasta).

- Iga üksik ja juhuslik kokkupuude allergeeniga (epoksüvaiguga) võib olla ülitundlikkusreaktsiooni vallandajaks.
- Epoksüühendid võivad põhjustada kontaktdermatiiti sattudes vahetult nahale, aga ka õhu kaudu edasi kandudes. Tüüpilised haaratud kohad on sõrmed, sõrmede vahed, käsivarred kuni randmeteni ja silmalaud.

(„Handbook of Occupational Dermatology“ L. Kanerva, P. Elsner, J. E. Wahlberg, H. I. Maibach, Springer 2000).

Eespool kirjeldatud juhtumi õpetussõna võiks olla aga järgmine: ka esialgu ohutuna näivad kemikaalid võivad põhjustada tervisekahjustusi ning eelkõige tuleb tutvuda ikkagi kasutatavate kemikaalidega põhjalikumalt.

Tegelikult ei olnud kasutatavad epoksüvaigud üldse ohutud ja on allergiamaailmas väga tuntud.

Mis on üldse allergia?

Doktor Kaja Julge kirjutab portaalil kliinik.ee, et allergia tähendab organismi immuunsüsteemi reaktiivsuse muutumist mingi teguri suhtes, millele immuunsüsteem esmasel kokkupuutel ei reageerinud. Seega on tegu „teisiti“ reageerimisega, tavalisest suurema tundlikkusega.



Allergia ei ole vaid ebamugavalt kinnine nina, vaid võib olla ka kutsehaigus

või ülitundlikkusega mingi aine või teguri (antigeeni) suhtes, mida sel juhul nimetatakse allergeeniks.

Ülitundlikkust võivad põhjustada näiteks toiduained, ravimid, sissehingatavad osakesed, putukamürk, loomakarvad jne. Allergia puhul on eelkõige tegu immuunsüsteemi ülitundlikkusreaktsiooniga, st kaitsega, kuid antud juhul liiga tugeva kaitsega mingi täiesti kahjutu või suhteliselt ohutu teguri suhtes. Teiseks allergia iseloomulikuks tunnuseks on spetsiifilisus, st allergiline reaktsioon tekib konkreetsel inimesel ainult kindlate allergeenide suhtes, kusjuures nende hulk võib aja jooksul suurened.

Kuidas kindlaks teha, kas töötaja puutub kokku allergeenidega?

Nagu eespool kirjutatud tsitaadist on võimalik lugeda, siis võivad olla allergeenideks väga paljud erinevad ained. Töökeskonnas on nendeks enamasti kemikaalid, kuid võib olla

ka bioloogilist päritolu allergeene.

Kas üks või teine kemikaal võib ülitundlikkust põhjustada või mitte, tuleb otsida nende kohta vajalikku teavet. Esmaseks infoallikaks on kemikaali pakend, eeldusel, et vastav kemikaal on villitud originaalpakendisse, mitte ei vaata meile vastu limonaadipudelist.

Allergiat põhjustavate ohtlike kemikaalide märgistamisel tehakse vahet, kas tegu on hingamiseldite või naha sensibiliseerimisega.

Hingamiseldite sensibiliseerimise



märgistuselemendiks on punasega ääristatud rombis olev torso.

Naha sensibiliseerimise märgistuselemendiks on aga punasega ääristatud rombis olev hüüumärk.

Seega peab ohutunne suurenema, kui näed kemikaali pakendil neid kahte ohupiktogrammi.

Kogu maailmas on kasutusel 100 000 – 300 000 kemikaali ja aastas võetakse kasutusele ligi tuhat uut kemikaali.



Edasi tuleb loomulikult vaadata, milline on kasutatud ohulause. Ohulauseid antakse tähe H ja kolmekohalise numברי kombinatsioonina ning selgitavas tekstist leiame sõna „allergia“, „allergiline“.

Meie töökeskkonnas on kasutusel allergeenid, mida edasi teha?

Edasised juhised, kuidas ohutult ühe või teise kemikaaliga töötada, leiab juba kemikaali ohutuskardilt. Selles antakse täpsed nõuded, milline peab olema töökeskkond (näiteks, kas kemikaaliga töötamine vajab eraldi väljatõmbeventilatsiooni või piisab lihtsalt hästiventileeritud ruumist), millised peavad olema kasutatavad isikukaitsevahendid ning milline on sobiv kemikaali hoiustamise meetod.

Millised on enamlevinud allergeenid töökeskkonnas?

Kogu maailmas on kasutusel 100 000 – 300 000 kemikaali ja aas-

tas võetakse kasutusele ligi tuhat uut kemikaali. Seega suureneb kasutatavate kemikaalide hulk iga aastaga. Kõikidest kasutusel olevatest kemikaalidest võivad 10–25% olla ka allergeenid.

Hingamisteede sensibiliseerimist põhjustavad tuntumad ained on mitmesugused liimid, värvid, vaigud, pindade kaitsevahendid, ravimid, toidulisandid, puhastusvahendid, keevitusaurud, -metallid, juuksevärvid, pleegitusained, tekstiilikemikaalid, tekstiili kiud.

Naha sensibiliseerimise põhjustajad on aga mitmesugused metallid (nikkel, kroom, koobalt), vaigud, plastid (kampol, epoksüvaigud, isotsüanaadid, akrülaadid, formaldehüüd), värvained (parafenüüldiamiin, riidevärvid), desinfektsioonivahendid, lõhnaained, kummivalmistamise kemikaalid, lahustid, pinna kaitsevahendid.

Kuidas vältida kahjulikku mõju töötaja tervisele?

Abinõud terviseriski vähendamiseks on piisavalt täpselt loetletud valituse määruses, mis käsitleb ohtlike kemikaalide kasutamise töötervisehoiu ja -ohutuse nõudeid. Need on universaalsed kõikide kemikaalide puhul:

Esmane ülesanne on püüda ohtusid vähendada tööprotsessi optimeerimisega ning eeskätt on prioriteet tegevustel, mida võiks nimetada kollektiivseks kaitseks:

- ohtlikel kemikaalidel põhineva tehnoloogia asendamine ohutumaga;
- ohtliku kemikaali asendamine

ohutumaga;

- ohtlike kemikaalidega kokku puutuvate töötajate arvu vähendamine;
- ohtlike kemikaalidega töötamise aja lühendamine;
- ohtlike kemikaalide koguste vähendamine töökohal.

Kui aga eespool nimetatud abinõud ei taga piisavat kaitset, pole piisava tõhususega, tuleb lisaks ohte vähendada parema töökorraldusega, liikudes üldiselt pigem üksikule:

- õigete töövõtete kasutamine;
- töötajate ohutust tagavate seadmete ja tehnoloogiate kasutamine;
- asjakohaste töövahendite ja materjalide kasutamine;
- seadmete regulaarne tehniline kontroll ja hooldamine.

Mida rõhutada kokkuvõtteks?

- Mitte mingisugust ohutegurit töökeskkonnas ei tohi eirata! Ka pealtnäha (esialgu arvatud) ohutuna näiv aine võib põhjustada palju pahandust.
- Allergia kujunemist soodustab ka füüsiline koormus töökeskkonnas.
- Enamasti on ohtlikel kemikaalidel olemas vajalik info (eeldusel, et neid ei tooda kuskilt kolmandatest riikides, kuhu Euroopa Liidu direktiivid ei laiene).
- Iga kemikaal on mürk. Mürgi mõju sõltub kogusest, kuid vahel piisab ka üliväikesest kogusest ja lühiajalisest kokku puutest. ■



Uudised

Ohtlikud ained töökeskkonnas: mis need on ja miks neile tuleb tähelepanu pöörata?

24. aprillil algas Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuuri juhtimisel kaheaastane teavitus- ja koostööprojekt „Tervislikud töökohad haldavad ohtlikke aineid“. Teavitustöö eesmärk on juhtida tähelepanu töökeskkonnas peituvatele ohtlike ainetega seotud riskidele. Eestis on erilise tähelepanu all kantserogeenid, mis põhjustavad enamiku surmaga lõppevatest kutsehaigustest Euroopa Liidust.

Tööinspeksioon peadirektori **Maret Maripuu** sõnul on ohtlikke aineid töökeskkonnas rohkem, kui me märgatagi oskame. „Ohtlikke aineid leidub pea kõigil töökohtadel, tolmust, puhastusvahenditest asbesti ja diisliisaasteni välja,“ ütles ta. „Kui tööõnnetuse puhul näeme probleemset tulemust kohe, siis töökeskkonna põhjustatud haigestumine võib võtta aega aastaid,“ lisas Maripuu.

Ida-Tallinna Keskhaigla onkoloogiaosakonna juhi **dr Kristiina Ojamaa** sõnul kujuneb vähk tavaliselt välja pika aja jooksul ning oluline on oma tervist ka ise kaitsta. „Täiskasvanud inimene veedab väga suure osa oma ajast tööl ning seepärast on töökeskkonna tingimustel tervisele

ka suur mõju,“ kinnitas ta. „Üldteada on fakt, et tubakas põhjustab kopsuvähki, kuid on ka palju teisi ohte. Kuuma ilmaga on tavaline vaatepilt, kuidas teetöölised teevad oma tööd lõõskava päikese all. Arsti pilgule on see väga valus vaadata, sest nad üldjuhul ei kasuta isegi päikesekreemi, kaitsvast riietusest rääkimata,“ lisas dr Ojamaa.

Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehe **Peep Petersoni** sõnul võib Euroopa statistikale tuginedes ütelda, et Eestis haigestub aastas ca 500 inimest, kelle diagnoos võib olla põhjustatud töökeskkonnast. „Meil registreeritakse aastas 70 kutsehaigust, nende hulgas aga pole

mitte ühtegi vähidiagnoosi,“ imestas ta. Peterson kutsub töötajaid üles nõudma ettevõttelt riskianalüüsi, vajalikke sobivaid isikukaitsevahendeid ja neid ka kasutama. „Julgustan igati töötajaid tööandjatele märku andma, kui tekib vähimgi kahtlus töökeskkonna ohutuse suhtes,“ lisas Peterson.

Tööandjate esindaja, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektori **Mait Paltsi** sõnul selgus kaubanduskoja äsja korraldatud küsitluse tulemustest, et teadlikkus ohtlikest ainetest töökohtadel on pigem väike. „85% tööandjatest soovib saada sellekohast lisainfot ning peab oluliseks ka laiemat töötajate teadlikkuse



suurendamist. See näitab, et on õige aeg sel teemal rääkida, sest huvi ja valmisolek on igal juhul olemas,” selgitas ta.

Ohtlikud ained töökohas on näiteks kemikaalid (värvid, liimid, desinfitseerimisvahendid, puhastusvahendid või pestitsiidid), saasteained (nt keevitusaurud, ränidioksiiditolm või põlemissaadused, nagu diisli heitgaasid), aga ka looduslikud materjalid, nagu tolm, asbest, toornafta jmt. Ekslik oleks arvata, et ohtlikud ained tekitavad probleeme üksnes tööstuses – neid leidub kontorites (kohvimasina puhastustabletist koristusvahendini), ilusalongides, autopesulates jm. Kantserogeenid põhjustavad enamiku ELis surmaga lõppevatest kutsehaigustest. Igal aastal tööalase kantserogeeniga kokkupuute tagajärjel haigestub 91 500 – 150 500 inimest vähki ning sureb 57 700 – 106 500 inimest (RIVM, 2016). Samas on paljud tööga seotud vähijuhtumid ennetatavad.

Lisainfo kampaania kohta
www.healthy-workplaces.eu/et. ■



Tööinspektsiooni peadirektorina jätkab **Maret Maripuu**

Tervise- ja tööminister Riina Sikkut nimetas 11. mail Tööinspektsiooni peadirektoriks Maret Maripuu, kes jätkab uuest aastast Tööinspektsiooni juhina teisel ametiajal.

Maret Maripuu läbis Riigikantselei kõrgemate riigiametnike valikukomisjoni ning osutus valituks. Maripuu sõnul on uus ametiaeg Tööinspektsiooni peadirektorina tunnustus kogu meeskonnale. „Meie poolt alustatu on saanud tunnustuse, et oleme teinud üheskoos õigeid asju. Nüüd peame sel teel jätkama,” ütles Maripuu. „Tööd on veel teha palju, et olla töösuhete

osapooltele hea partner. Peame iga tegevusega aitama kaasa sellele, et tööohutuskultuur saaks meie töökohtadel oluliseks väärtuseks,” lisas ta. „Peame vähendama ettevõtete halduskoormust, et tööandjad saaksid keskenduda oma ettevõtte arendamisele ning ohutu ja tervist säästva töökeskkonna loomisele. Suurendada tuleb inimeste arusaama, et oma tervise ja ohutuse hoidmine on ennekõike igapäevase enda kätes. Hea töökeskkond on eeldus Eesti ettevõtete tulemuslikkusele, konkurentsivõimele ning majanduse kasvule,” lisas Maripuu. ■

Tööinspektsioon sai **mitmekesisuse märgise**

21. märtsil tunnustati mitmekesisuse märgisega „Austame erinevusi” 17 Eesti ettevõtet ja organisatsiooni, ka Tööinspektsioon sai märgise. Mitmekesisuse märgis on kvaliteedimärk, mis näitab, et ettevõtte on atraktiivne tööandja, mis ootab tööle talente sõltumata nende soost või taustast. See saadab väärtuspõhise sõnumi ka klientidele ja koostööpartneritele, et ettevõtte

hoolib Eestist ja maailmast ning annab oma panuse selle paremaks muutmiseks.

Mitmekesisuse märgis on loodud Eesti Inimõiguste Keskuse ja Sotsiaalministeeriumi koostöös. Märgis on seotud mitmekesisuse kokkuleppega, millele on alla kirjutanud juba ligi sada Eesti organisatsiooni. ■



Kampaania aväritusel võtsid sõna Mait Palts, Peep Peterson, Maret Maripuu ning Kristiina Ojamaa.

Saame tuttavaks: *töövaidluskomisjonide juhatajad*

Alates 2018. aastast kehtib uus töövaidluste lahendamise seadus, mis muutis oluliselt töövaidluskomisjonide juhatajate igapäevatööd. Lisaks alustas uuel aastal tööd mitu uut juhatajat. Uurisime kõikide juhatajate käest, mis neid enda töö juures paelub ning mida nad väljaspool tööaega teevad.



**Jane
Türbsal-Trolla**

Nii taimeökoloogia ja ökofüsioloogia kui ka õiguse magistrikraadiga Jane on riigi teenistuses olnud 2004. aastast. Kuna töökohad viisid keskkonnateemadest juura juurde, siis tekkis soov teha elus kannapööre ning teenida diametraalselt erinev, kuid alati huvi pakkunud kõrgharidus. Töövaidluskomisjoni juhataja ameti juures paelus Janet võimalus kujundada ühiskonna töösuhete ja vaidluste olukorda.

Kas flooral ja inimestel, kes töövaidluskomisjonis käivad, on ühiseid jooni ka?

Nad mõlemad hingavad, elavad ning tahavad elada ja vajavad keskkonda, kus elada.

Kuidas uue seadusega rahul olete?

Uus seadus on loonud inimesele rohkem selgust. Samas on rohkem

menetluslikke nüansse, näiteks ilma menetlusse võtmise määrusega ei saa asju lahendada hakata. Määrusele on keegi alla kirjutanud ning võtab seeläbi vastutuse, kui ta on nõuet valesti kvalifitseerinud.

Hea seadus on see, kui sellest saab aru nii lihtnimene kui ka ametnik. Pole kasu seadusest, mis on loodud inimese jaoks, kuid inimene peab endale advokaadi palkama, et sellest aru saada.

Kuidas töövaidluskomisjoni värvi- kate isiksustega toime tulla?

Tuleb asja võtta objektiivse kõrvaltvaatajana. Kui keegi läheb endast välja, siis tuleb talle taskurätipakk ulatada ja paluda, et ta end koguks ja katsuks eesmärgi nimel istungi ajal oma mõtteid väljendada. Emotsiooni pealt keegi otsuseid teha ei saa, tuleb lähtuda faktilistest asjaoludest, esitatud tõenditest ja antud selgitustest.

Teil on kogemust kohtutest – kuidas erinevad ja sarnanevad oma sisult TVK ja kohus?

Minu silmis on nad üsna sarnased, seda enam et uus seadus taandub sellele, mida kohus teeb ehk määrused, menetlusse võtmised,

taotluste lahendamised jne. Oleme kiiremad kui kohtus, aga see ongi TVK eesmärk: lahendada asju kiirelt ja väikeste kuludega, et inimene ei peaks üldse kohtusse minema.

Lõpuks on kohus ja TVK muidugi kaks eri asja. TVK peakski olema lihtsam, kiirem ja inimesele arusaadavam keeles. Nii istungil kui ka määruste tasemel. Inimkeeli räägitu peaks prevaleerima. Lihtsam suhtlus aitab meil kiiremini lahendada seda, mida vaja.

Kuidas lõõgastute?

Käin koeraga jalutamas – ta on armas ja truu samojeedi koer. Olen temaga käinud ise näitustel ja saavutanud Eesti, Läti, Leedu ja Balti tšempioni tiitlid. Ma olen väga uhke oma laste üle. Tütar on 8-aastane, tegeleb ilu- ja rühmvõimlemisega ja peagi 13-aastaseks saav poeg tegeleb aktiivselt jalgpalliga. Abikaasa on ettevõtja. Mind teeb uhkeks see, et nad on mind alati kõiges toetanud. Minu pere on abivalmis ja toetavad ning kui nendel läheb hästi, siis see teeb mind ka rõõmsaks. Isegi kui tööd on palju ja on keeruline, siis on tegelikult tänu nendele kõik väga hästi.

TI kollektiiv on olnud väga meeldiv, kõik on toetavad ja abivalmis. Kuigi olen siin vaid paar kuud töötanud, siis tunne on selline, nagu oleksin aastaid siin kontoris käinud. ■



Terje Pürg

Terje tuli Tööinspektsiooni juba aastal 1996, kui alustas töövaidluskomisjoni sekretärina. Seejärel paralleelselt õppides ja end täiendades töötas ta tööinspektori-juristina ning alates 1. jaanuarist 2016 sai temast töövaidluskomisjoni juhataja.

Kuidas üleminek uuele seadusele on olnud?

Väga tõine. Oluliselt on suurenenud töömaht ja pikenenud menetlustähtajad, kuna aasta alguses ei olnud kõiki juhatajaid veel ametisse nimetatud. Võtsime vastu otsuse, et kõigepealt lahendame eelmisel aastal laekunud avaldused. Seetõttu on tulnud käia töövaidlusasju lahendamaks ka Tallinnas. Alles aprillist oleme asunud lahendama avaldusi uue seaduse alusel.

Kas Tallinna ja Ida-Virumaa avalduste vahel on ka erinevusi?

Suures plaanis küll vahet ei ole.

Erinevus seisneb selles, et Tallinnas on rohkem avaldusi diskrimineerimise tuvastamise nõuetes, kuid nii nagu Ida-Virumaalgi, on esikohal rahalised nõuded ja seejärel töölepingu ülesütlemise nõuded. Samuti esineb ebaselgete nõuete ja ilma tõenditeta avaldusi. Hea on see, et uue seadusega on juhatajal õigus anda määrusega avaldajale aega puuduste kõrvaldamiseks.

Kas tavainimese elu on paremaks läinud?

Jah, nii töötajad kui tööandjad on teadlikumad oma õigustest. Vaidlused on muutunud keerulisemaks, varem nii sisulisi vaidlusi ei olnud. Arvan, et Tööinspektsioonil on selles oma roll, nii järelevalve teostamisega kui ka tasuta nõustamisega. Kõigil on infotelefonis võimalik saada konsultatsiooni.

Kuidas enda patareisid laadite?

Liikumine, kepikõnd ja ujumine on need, mis aitavad üle saada väsimusest ja annavad jõudu edasi tegetsemiseks. Kuna meie perel on maja suure aiaga, siis tegevust jätkub. Oleme abikaasaga kahekesi, lapsed on juba nii suured, et olen viiekordne vanaema. See on väga tore ja täidan hea meelega vanaemakohustusi. Proovin nendega vähemalt nädal-kaks iga suvi koos olla.

Meile meeldib abikaasaga reisida. Väga huvitav oli näiteks Mehhikos ja Portugalis. Reisides saab alati häid emotsioone kogeda, tutvuda erinevate maade kultuuri ja inimestega. Muidugi meeldib päike, hea on koguda endasse veidi soojuse ener-

giat. Kuidas muidu pime ja pikk talv üle elada.

Olulised on ka head suhted kolleegidega, tore nendega vestelda ja mõtteid vahetada. Kui juhatajana alustasin, siis ikka tekkis kahtlus mõnes asjas ja alati olen saanud pöörduda õigusosakonna juhataja poole. Suur tänu talle, ta suutis alati asja rahulikult võtta ning koos kõik läbi arutada, millest on olnud palju abi. ■



Kätlin Kalda

Kätlin tuli Tööinspektsiooni tööle 2014. aasta sügisest tööinspektoriks-juristikks ning on TVK juhataja olnud jaanuari keskpaigast saati. Kätlinile meeldib tööõigus, sest kuigi see kõlab küll väikse valdkonnana, siis tegelikult on selles niivõrd palju erinevaid nüansse.

Millised on põhilised erinevused uue ja vana seaduse vahel?

Töö on juhataja mõttes mahukamaks muutunud. Kogu vestlus avaldajaga algab põhjaliku määrusega, mis teatab, millised nõuded on menetlusse võetud, kuidas ta menetlusega kursis peaks olema ja kõik muud juriidilised detailid.

See tekitab avaldajates palju küsimusi.

Kuidas on tööinspektsiooni juristi kogemus teid hilisemas rollis juhatajana aidanud?

Inimesi nõustades sain näha seda poolt, kuidas mõte TVK poole pöörduda neil üldse tekib. Tööinspektorina nägin ettevõtetes neid dokumente ja seda, mis vigu tööandjad teevad. Selgitasin kontrolli käigus, et kui mingi asi peaks jõudma kuhugi vaidlusesse, siis näiteks see ja see punkt oleksid tühised. Istungitel on kasuks tulnud see, et ma tean, kuidas tööandjaid kontrollitakse ja lisaks, milised on töökeskkonna nõuded.

Mis on teie hinnang uuele seadusele?

Juhatajal on suurem pädevus ja kompromissi tegemise võimalus on hea. On häid asju ja on asju, mis on raskemaks tehtud. See, kas see reaalselt on parem või halvem, selgub hiljem.

Kas kahe paralleelse seadusega on olnud keeruline tegutseda?

Oleme hakkama saanud. Istungitel tuleb lihtsalt rohkem selgitada. Asjade numbrikest lähtudes on võimalik end õigesti häälestada.

Kuidas lõõgastute?

Pere seltsis – käin kanuumatkadel, ujumas ning proovin igal nädalavahetusel looduses käia, kas matkaradadel või niisama metsas kõndimas. Kanuumatkade pisik on tulnud isa käest, kes ostis meie perele kanuud ja on alati korraldanud suguvõsale ja tuttavatele

matku. Olen seal alati kõrval olnud ja aidanud ning see on jäänud osaks minust.

Matkaradade osas olen võtnud endale missiooniks käia neist võimalikult palju läbi, koostan endale mõttes sellist väikest paremikku. Soovitada oskan Parika väikejärve rada, Riisa matkarada ja Taevaskodade matkarada. ■



Liis Valdmets

Liis alustas tööinspektsioonis tööd 2004. aastal juristina, töövaidluskomisjoni juhataja on ta 1. veebruarist 2016. Tema esimene töökoht oli tööinspektsioonis ning hea keskkond ja mõnusad kolleegid ning huvi tööõiguse vastu on teda seal siiamani hoidnud, vaid ametinimetus on muutunud. Juristina tegeles ta nii nõustamisega kui ka inspekteerimisega.

Kuidas elu uue seadusega muutunud on?

Enne oli menetlus lihtsamalt sätestatud, kuid sellel olid oma puudujäägid, mistõttu ka see uus seadus tehti. Uus seadus on pannud täpselt paika, kuidas menetlus käima peaks

ning on meile lisavõimalusi andnud. Positiivne on, et pooled sõlmivad altimealt kompromisse, sest me saame neid nüüd kinnitada ning nad saavad kohe kohtutäituri poole pöörduda, kui teine pool seda kompromissi ei täida. Vanasti me seda teha ei saanud – tegime otsuse, pooled pöördusid kohtusse, kohtus jõuti kompromissini ning kohus kinnitas selle.

Mis on Rapla töövaidluste eripärad? Kas need erinevad kuidagi Tallinna omadest?

Üldjuhul on nõuded ikka samad, aga selle võib välja tuua, et maal pööratakse TVK poole siis, kui kuidagi ise üldse hakkama ei saada. Siin ikkagi on väiksem kogukond ja kui muudmoodi kuidagi ei saa, siis tullakse meie juurde.

Kuidas pärast tööd lõõgastute?

Käin trennis, suvel käin metsas jooksmas. Puhkuste ajal käin reisisimas. Lemmikreis on olnud Tenerife – mõnus soe ja päikseline koht, kuhu tahaks alati tagasi minna.

Olen pikka aega jalgpalli mänginud. Alustasin juba kooli ajal, kui Eestis veel naiste jalgpalli eriti ei propageeritud. Üks esimesi naiskondi Eestis oli meil Raplas Lelle SK. Laste kõrvalt on pausid küll sisse jäänud, aga muidu olen pikalt mänginud – muuhulgas ka Nõmme Kaljus. Eelmisel suvel mängisin veel rahvaliigas, selle hooaja jätan terviseprobleemide tõttu vahele.

Perekond ja lapsed panevad samuti silma särama. Mul on kaks last, üks

noormees, kes saab kohe 18-aastaseks, ja 8-aastane tütar. Noorem käib ratsutamas ja teeb sporti – talle meeldib joosta ja kaugust hüpata. Vanem poiss tegeleb sellise Eestis haruldase spordiala nagu kendoga, see on üks jaapani võitluskunst. Tal le pakub jaapani kultuur huvi. ■



Katrin Nirk

Pikaaegse kohtujuristi kogemusega Katrin on üks värskemaid töövaidluskomisjoni juhatajaid ning on olnud ametipostil alates kevadest. Kui ta konkursi kuulutust nägi, teadis ta kohe, et seda ametikohta ta tahab saada. Enne juhatajaks asumist töötas ta viis aastat erapraksises, enne seda panganduses juristina.

Kuidas esimene kuu on edenenud?

Töö on isegi vaheldusrikkam ja põnevam, kui oskasin oodata. Asjad on muutunud keerulisemaks, õigusteoreetiliseks ning kombatakse piire. Teatud termineid ja mõisted proovitakse nüüd sisustada. Näiteks diskrimineerimine ei ole üldse kõrgemate astmete kohtute poolt sisustatud, samuti huvitise piirid ja moraalne kahju.

Kui suur roll on TVK-l nende mõistete sisustamisel?

Kui ma veenvalt TVK otsuses põhjendan, siis saavad pooled otsustada, kas nad üldse kohtu poole pöörduvad ning loodetavasti tutvub ka kohus TVK otsuse seisukohaga ning seeläbi kujundab enda seisukoha. See on baas, millest hakatakse sisu voolima. Seega arvan, et on küllaltki suur roll.

Teil on suur kohtus käimise kogemus esindajana. Milline see maailm TVK juhatajana välja näeb?

Mulle ei meeldi, et mõlemad osapooled esitavad liiga vähe tõendeid. Seda, mida väidetakse ja millele nõuded tuginevad, peab tõendama. Kohtus ei ole ma kokku puutunud pooltega, kes on paljasõnaliselt tulnud vaidlust võitma. Kohtus saavad protsessiosalised aru, et oma väiteid tuleb tõendada. Millegipärast arvatakse, et TVK-s ei ole nii, see toob kaasa suure töökoormuse, sest puudulikule avaldusele tuleb vastata määrusega puuduste kõrvaldamiseks.

Mis on uue seadusega paremaks läinud?

Oleme oluliselt lähenenud tsiviilkohtumenetluse seadustikule ehk juhataja töö on palju reglementeeritum. Mulle meeldib, et on lähenenud kohtute protsessinormidele. Menetluse raamistik on selgem – avalduse menetlemine on muutunud vahekohtu üldsõnalisest vormist palju professionaalsemaks. Eks praegune mõte ongi see, et TVK ei ole päris kohus, aga mitte ka niisama jutu rääkimine.

Rääkige endast – kuidas lõõgastute?

Kui ilm lubab, lähen koeraga jalutama. Mul on must saksa lambakoer, peremees ja perenaine on liialt laisad, et teda võistlustele viia, aga ta ema on auhinnatud ehk ta on väga heast suguvõsast.

Pere on abikaasa, poeg, tütar, koer, kass. Meie traditsioon on alati koos õhtust süüa, see on pikk protsess, mis haarab alati pärast teleka vaatamist. Suvel sööme alati õhtust õues. Koos käime ka reisimas, lastega ja ilma, viimati käisime lastega Kreetal ja mehega koos Tais ja Kambodžas.

Ma olen väga rahul, et mul on nii huvitav töö ning kuu pärast tööle asumist olen ikka veel samal seisukohal. Mul on hea tööpinge ja tüdimust ei ole tekkinud, olen väga rahul, et ma selle valiku tegin. ■



Agne Kalson

Agne on olnud töövaidluskomisjoni juhataja ligi 2 aastat, enne seda töötas ta 11 aastat Maksu- ja Tolliametis juristina. Juba seal töötades asus ta kirjutama doktoritööd tööõigusest, see oli talle justkui hobi. Kui avanes võimalus ühendada töökoht ja

hobi, ei kahelnud Agne hetkegi, et võimalusest haarata.

„Tööõigus ei seisa paigal, vaid on ajas pidevalt muutuv. See teeb ta huvitavaks,” kirjeldab Agne, miks tööõigus talle meeldib.

Kuidas üleminek uuele töövaidluse lahendamise seadusele on sujunud?

Üleminek on olnud pigem sujuv – selleks tehti loomulikult ka palju tööd. Korraldati koolitusi ning võimaldati juhatajatel endil panustada töövaidluse lahendamise seaduse väljatöötamisse.

Meie jaoks on uus seadus kindlasti töömahukam, aga menetluse osapoolte jaoks ülevaatlikum ja läbi-paistvam. See seadus ei ole kindlasti täiesti valmis, on üksikuid asju, mis vajaksid parandamist. See on tava-pärane, et uue seaduse praktikasse rakendamine toob puudujääke välja. Oleme seda seni loovusega ületanud.

Mis teeb ühest heast töövaidluskomisjoni juhatajast hea juhataja?

Soov aidata inimesi. Teisalt peab olema kannatlik, täpne ja hea inimestetundja. Siin käib palju erinevaid inimesi ning pead leidma kõigiga ühise keele.

Kuidas te pärast tööpäeva aja maha võtate?

Meeldib matkata looduses ning veeta aega pereringis. Suved veedan üldjuhul Peipsi järve ääres suvilas. Viimasel ajal on sinna kogunenud küllaltki rahvusvaheline

seltskond. Naabreid on mul neli ning kõik eri rahvusest. Samuti leidub Peipsi järve ääres randasid, mille olemasolust teavad ainult kohalikud. ■



Kaili Rätsep

Kaili on töövaidluskomisjoni juhataja olnud alates 1. märtsist. Töövaidluskomisjoni juhataja konkursi kuulutus jõudis Kailini juhulikult, kuid kandideerimist pidas ta ainuõigeks valikuks. Enne juhatajaks saamist töötas ta õigusbüroos juristina ja tegi üle kümne aasta personalitööd. Just sealt tuli esimene kokkupuude tööõigusega ja sealt see külge jäigi.

„Mul on hea meel, et saan toimetada valdkonnas, mis on minu kirk – tööõigus on minu jaoks üks põnevamaid õigusvaldkondi,” räägib Kaili entusiastlikult.

Kuidas tööõigusest teie kirk sai?

Tööõigus on väga praktiline valdkond, millega tuleb kõikidel tööealistel inimestel kokku puutuda. Paraku näitab tegelik elu, et töölepingu seaduse lugemine võib töötaja ja tööandja jaoks osutuda raskeks ning seda tõlgendatakse tihti vääralt. Ehk sõltuvalt asjaolu-

dest võivad tulemused olla väga erinevad, minu kui juristi jaoks on see väljakutsuv ja väga põnev.

Kas seadus peaks olema pigem tavainimesele arusaadav või piisavalt põhjalik, et võimalikult palju olukordi kaitsta?

Seadused peaksid olema lihtsad ja arusaadavad, see ongi üks õigusloome eesmärk. Kuigi tahaks soovida, et inimesed suudaksid olukorrad lahendada ja õigus-suhted reguleerida üksnes mõistlikkuse ja hea usu põhimõttele toetudes, siis päris elus see nii ei toimi. Loomulikult olen vastu iga-sugusele ülereguleerimisele – kõike ei saa ega peagi maksimaalse ulatuseni reguleerima, aga mingi piirini on see vajalik. Keerulisemad sõnas-tused ja täpsemat ettekirjutused on vältimatud, et kõik toimiks nii, kuidas vaja. Isegi kui me tahame, et seadus oleks lihtne, siis seda saavutada ei ole nii lihtne.

Kuidas uus seadus tundub?

Palju on positiivset, aga kui töövaidluskomisjoni eesmärk peaks olema kiire ja lihtne menetlus, siis praktikas uus seadus pigem teeb seda menetlust kohati keerulisemaks, nii töövaidluskomisjoni kui ka avaldaja jaoks. Praegu on veel vara muudatuste vajalikkusest rääkida, lähitulevik näitab, mis realselt suurimad probleemid võivad olla. Eks see on ka paratamatu uute seaduste puhul, et rakendusprobleemid tekivad.

Kuidas lõõgastute?

Mulle meeldib veeta aega loodu-

ses, värskes õhus, eemal linna-kärast – see on minu lõõgastus. Kas siis sõpradega, üksinda või lemmikloomaga. Eesti loodus on väga väärtuslik.

Samuti meeldib mulle aiandus ehk erinevate köögiviljade, taimede ja maasikate kasvatamine. Kuna minu töö on vaimselt intensiivne ja väikese füüsilise aktiivsusega, siis selline tegevus, mis ei vaja asjaolude analüüsimist või otsustamist ning võimaldab rahuneda ja vaikuses midagi kätega teha ja tulemust nautida, on väga mõnus. Lisaks ei maksa see midagi ja mõjub tervisele hästi! ■



Helen Tonkson-Koit

Helen on töövaidluskomisjonis ametis olnud 2010. aasta maist ja seega kõige pikema kogemusega töövaidluskomisjoni juhataja. Enne seda töötas ta osakonna juhatajana ühes Eesti suurettevõttes ning Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni all-ühingus nõunikuna. Helen on sotsiaalpartneri esindajana osalenud 2009. aastal ka töölepingu seaduse väljatöötamise juures.

Milline on teie hinnang uuele seadusele?

Arvan, et seadus sai põhjalikum, ei ole enam nii palju tõlgendamisruumi nagu eelmises seaduses, kus tuli praktikaga palju sisustada. Uue seadusega on töövaidluskomisjonis vaidluste lahendamine lähenenud tsiviilkohtumenetlusele, menetlus on rohkem reguleeritud ja selgem.

Minu arvates see distsiplineerib pooli. Sarnasus tsiviilkohtumenetlusega on vaidlust alustavat poolt pannud enam mõtlema esitatava avalduse sisule. Sama kehtib ka vastaspoole suhtes, oma vastuväited tuleb põhjalikult läbi mõelda, argumenteerida ja tõendada. Töövaidlusavaldust ei pruugi olla enam nii lihtne kirjutada. Kui avalduses on menetlust takistav puudus, saab avaldaja määruse puuduste kõrvaldamiseks.

Kas tavainimene saab avalduse kirjutamisega hakkama?

Arvan, et saab. Kui ta natukenegi soovib – võtab aega, mõtleb läbi, mida ta soovib, mis on see, mis teda riivab ja selle paberile formuleerib ning tõendid juurde lisab, siis on võimalik sellega täiesti korrektselt hakkama saada.

Kuidas te oma vaba aega sisustate?

Põhiliselt maakodus, mis on mõnisaada meetrit merest, ilma mereta ei kujuta oma elu ette. Olen kogu elu mere lähedal elanud. Ilmselt ei saaks ma kunagi laante keskel hakkama, midagi oleks kogu aeg puudu. Avarust on vaja, see laseb mõttel vabalt rännata.

Mul on ka eriline hobi. Olen rahvusvahelise kategooria koerte välimiku-kohtunik, seda juba 18. aastat. Tundub, et kohtunikuks olemine on mul justkui veres. Nädalavahetused on tavaliselt hobiga sisustatud.

Koeri olen kasvatanud 1995. aastast. Kui ma midagi teen, siis ma tahan seda hästi teha, kui hästi ei suuda, siis ma parem ei teegi. Poolikult asjade tegemine ei ole mul veres. Koerad, keda ma olen omanud või kasvatanud, on olnud maailma võitjad ja Euroopa võitjad, samuti on mul maailma kuulsaima ja suurima koeranäituse Crufts kahekordne vanuserühma võitja. Praegu on kasvatustöö jäänud küll tagaplaanile ja kodus on rõõmsad keskeas ja vanemad koerad, vanim neist 13-aastane bull'i-tüdruk Hawaii saarelt.

Mis teid koerte juures võlub?

Nende lihtsus. Neil ei ole ühtegi muret, nad on alati rõõmsad kui sa koju tuled, kui sa neile süüa annad, tegeled ja kui sa nendega metsa lähed. Kui tuua paralleel inimesega, siis inimesed kipuvad asju üle mõtlema, koerad ei tee seda kunagi. Kui vaadata minu koeri, kes jooksevad paarsada meetrit läbi metsa ja rinnuni vette, viskavad päikese kätte liivale pikali – siis see õpetab, et elu tuleb osata nautida ja asju mitte üleliia tõsiselt võtta. ■

Persoon

Madis Toomsalu: töökeskkond peab olema toeks õnnetunde loomisel

Liftis taeva poole tõustes lähevad kõrvad lukku. Tõenäoliselt tunneb LHV Groupi juhi Madis Toomsalu seda enda 21. korrusel asuva kabineti tõttu iga päev mitu korda. Selleks vist pangad pilvelõhkujates ongi, et pankurid kiirete tõusude ja langustega ära harjuksid.

Intervjueeris Hannus Luure



Mind juhatatakse koosolekuruumi, kust avaneb vapustav vaade pea kogu linnale. Toomsalu saabub minuti pealt, seljas värske, kuid mitte liiga edev ülikond, silmis sõbralikkus ja sihikindlus. „Selle vaatega harjub kolme päevaga ära,” kinnitab ta. Madis on tippjuhi kohta suhteliselt noor, eriti sellise, kes juhib suurimat Eesti oma finantsgruppi (ja paljut veel). Ta räägib rahulikult ja vastab kaua mõtlemata.

Olete LHV Groupi tegevjuht olnud 2016. aasta detsembrist. Mis hinde te endale selle aja peale paneksite?

Saan endale panna ainult sellise hinde, mille saab panna ettevõttele. Aktsionäride üldkoosolekul tegime nalja, et LHV eelmise aasta hinne on neli. Meil läks küll väga hästi ja oleme kasvutrajektoril, aga oleme äriühing ja investorid on siia investeerinud kapitali, millele nad tahavad tootlust, see oleks võinud grammiakese parem olla.

Mis viiest puudu jäi?

Ambitsioonid on lihtsalt niivõrd suured. Me ei käi koos ära tegemise röömu pärast, meie eesmärk on kiire kasv. Kõik asjad peavad ideaalselt kokku langema, alla selle me ei taha teha.

Kas see on jätkusuutlik maailmavaade, et alati peab kõik ideaalne olema?

Eesmärgipõhiselt küll – alati peab tahtma kuhugi pürgida. Kui minigi asja käsile võtad, siis alati peab

seda tegema maksimaalselt. See on minu arvates kogu inimkonna edasiviiv jõud, et hulk inimesi või ettevõtteid tahavad paremuse poole areneda. Loomulikult peab endale aru andma, et iga kord ideaali ära ei puudutagi. Unistuste realiseerimine on praktilises elus alati mingisuguse koefitsiendiga väiksem. Aga see ei tähenda, et unistus ise ei võiks suur olla.

Kas on mõni unistus, mida teie isiklikult, või LHV, ei ole saavutanud?

Ma arvan, et ei ole. Unistama peab oskama nii, et unistused stressi ei tekita. Mul ei ole olnud praktilisi unistusi, pigem filosoofilised unistused ja need on üldiselt täitunud. Minu lähtekoht on see, et inimene tahab teha seda, mis teistele ja endale korda läheb.

LHV vaade on sisuliselt sama. Me ei unista mingitest turuosadest, vaid millegi muutmisest ja inimeste elu paremaks tegemisest. Meile on oluline Eesti kapitali võidukäik finantsteenuste turul ja endast suurema pildi nägemine.

Milline on teie elu kõige suurem läbikukkumine?

Mul on väga värvikirev hariduskäik. Käisin kunagi Reaalkoolis, olen reaaliainetes üldiselt hea, aga üheksandas klassis sain ühel semestril kaks kahte, matemaatikas ja füüsikas. Mõlemal on oma lugu.

Matemaatika kahe olin ära teeninud – käisime pinginaabriga tunni

ajal raha peale piljardit mängimas. Füüsikas oleks paremini läinud, aga heale hindele tehatava töö ajal pinginaaber spikerdas ja saime mõlemad ühe. Enne ja pärast seda olid mul matemaatika ja füüsika hinded head.

Nende hinnete peale ma vihastasin ja viisin keskkooli alguseks oma paberid Tallinna kõige halvemasse kooli. Õnneks helistas ema 30. augustil Üldgümnaasiumisse ja küsis, et kas poeg saaks veel siia tulla. Olin ka ise suve jooksul aru saanud, et see ei olnud mul kõige targem idee. Õnneks saingi sinna sisse ning 1. septembril nägin oma uut kooli esimest korda.

Suvel oli aega enesele otsa vaadata. Olin tegelikult tubli õpilane, saanud kiituskirju ja siis rikkusin selle kõik ise ära. Proovisin veel korvpalliga tollasesse TSIKi. Tehniliselt olin hea, aga sealt öeldi, et oled liiga lühike ega sobi. Seega sain ühe perioodi jooksul korraga mitu pettumust.

Kelleks lapsena soovisite saada?

Kui mult lapsena küsiti, kelleks ma saada tahan, siis ütlesin, et majandusinimeseks. Samas, kui koolist uuesti rääkida, siis ülikooli ma tasuta majandust õppima ei saanud. Seega läksin hoopis TTÜ-sse tootmistehnikat õppima. Sain esimesel semestril kolm ja pool punkti. Ühe punkti kauplesin välja kehalise kasvatus eest, kuigi kõikidesse tundidesse ei jõudnud. Kaks ja pool sain organisatsioonipsühholoogiast, kus tuli arvestuse jaoks lihtsalt kohal käia. Kõik kodutööd

olid mul tehtud, aga eksamitele ma ei läinud. Sain poole aastaga aru, et minust tootmistehnikut ei saa ning mind eksmatrikuleeriti.

Siis läksin Mainorisse, vahepeal käisin sõjaväes, pärast seda enam Mainorisse ei tahtnud minna, sest see tundus liiga kerge. Jõudsin aktiivselt kauplemiseni, aitasin tol ajal sõpradel üht äri teha ja sel ajal oli vaba aega niivõrd palju, et avastasid enda jaoks aktsiamaaailma. LHV oli tol ajal kauplemise *powerhouse*, seega tahtsin kangesti siia tulla.

Kas õnnestus?

Olin enda arvates LHV-sse praktikale tulemiseks liiga vana, 22-aastane, teised, kes siin olid, olid alustanud oluliselt varem. Arvasin, et kuna ma ei õpi ka kusagil midagi, siis vaevalt nad mind tahavad. Aga ma kangesti ikkagi tahtsin siia saada, seega läksin Audentese ülikooli ja pärast aastast õppimist sain siia praktikale. Tagantjärele tean, et oleksin siia nagunii saanud, sest ma olin selleks ajaks teinud ära juba ligi 1000 optsiooniaktsia tehingut. LHV-s töötamine on üks asi, mida ma kangesti olen elus tahtnud. Lõpuks see ka õnnestus.

Töö kõrvalt tegin ära nii bakalau-reuse- kui ka magistri, Audentes liideti veel TTÜ-ga, nii et mul on mõlemad kraadid koolist, kus mind alguses välja visati. Isegi doktorantuuri astusin, aga töö kirjutamiseni ei jõudnud, olen rohkem praktilise vaatega ja ma ei näinud selles suurt lisaväärtust.

Milline on LHV Grupi tegevjuhi igapäevatöö?

Me oleme börsiettevõtte ligi 5500 investoriga. Grupi tasemel tege-

len strateegia, pika vaate, investor-suhete, ja finantsplaaniga, vajadus-põhiselt ka suuremate tehingute ja kapitali kaasamisega. Meil on kolm tütarettevõtet – pank, varahaldus ja Leedu äriüksus, viimase küll tegeli-kult äsja sisuliselt müüsimise. Samu-ti on meil mõned komiteed, kus osalen, lisaks täidan tütarettevõtete nõukogu esimehe ülesanded.

Olen igapäevaselt tegev krediidi-komitees, mis on pangas ope-ratiivne üksus. Proovin oma näppu toppida sinna, kus näen, et midagi on nihu. Kuna olen majas sees ega käi ainult korra kuus nõukogus, siis kui kusagil hakkab mingi teema hargnema nii, nagu ma ei arva, et ta peaks hargnema, siis saan seda otse puudutada.

Milline juht te olete?

Ma olen pigem otsekohene, ei rõhu

TÖÖELU SUVI 2018 | 23

formaalsustele ja vormile. Lähen kohe sisu juurde, mõnikord liiga kiiresti. Olen kindlasti nõudlik ning kiirele ja efektiivsele ära tegemisele suunatud.

LHV-s on ülihea õhustik. Ma tahan, et siin oleksid parimad inimesed. Kui me igasuguseid palgatabeleid vaatame, siis meie esimene mõte on, et miks me esimesel kohal ei ole. Olen nõudlik aga saan väga hästi aru, et töökeskkond peab eesmärkide saavutamisel inimesi aitama ja olema sisend õnnetunde loomiseks. Lõppude lõpuks vastutab tööandja poole aja eest, mil oled ärkvel. Kui me tahame, et inimesed oleksid tasemel, siis peame keskkonnaga tegelema. Pehmed teemad on mulle olulised, aga päeva lõpuks oleme äriühing, seega soovin näha ka tulemust.

Mida täpsemalt te siis teete, et head töökeskkonda luua?

Pangandus ja fondide valitsemine on üks enim reguleeritud majandusharusid üldse. Meid reguleerib umbes 500 määrust ja õigusakti ning meil on majas sees paarsada sise-eeskirja. Seda meil majas ei tunne, meil on ülimalt madala hierarhiaga organisatsioon. Ei ole liialt teietamist ja viisakusvorme – inimesed suhtlevad inimestega.

Igasugused praktilised asjad on ka olulised, aga see on juba hügieen. Sportimisvõimalused ja banaanid on juba igal pool. Võib-olla mainiksin siin hoopis teise nurga alt ära meie psühholoogilise nõustamise võimaluse. Kui sa jõuad ummikusse, ükskõik, kas töö- või eraeluga seotult, saad külastada psühholoogi. Meil

on ettevõttega Confido leping ning töötaja saab ettevõtte kulul sinna minna. Meie sisuliselt põhjustest teada ei saa, ega küsi ka.

Näeme, et teenust kasutatakse. Seda võib kahte pidi tõlgendada. Meil on kas väga kehvasti või meil on just inimesed, kes hoolitsevad oma tervise eest. See ei pea üldse tööga seotud olema. Isikliku elu probleemid mõjutavad tööd samamoodi. Hea, kui suudame lahenduse pakkumisele kaasa aidata.

Füüsilise tervise eest hoolitsevad jube paljud ettevõtted, aga vaimse tervisega ei ole Eesti ettevõtted üldse tegelenud. Ometi küsin – kumb rohkem mõjutab? See on must auk, nõuka aja pärand. Uuel põlvkonnal kaob kogu võltshäbi ja hullu maine. Suhtumine on muutu-



Kuigi Madis eelistab enda kabinetti hoida minimalistliku ning puhtana, leidub LHV majas ohtralt kunsti.

mas ja me tahame nende muutuste esirinnas olla. Vaimne tervis on oluline ja kui inimene tahab professionaali soovitusi või kedagi, kes ta ära kuulaks, siis seda me pakume.

Kui nüüd utreerida siis see on ikkagi tagajärgedega tegelemine. Justkui kaevandus maksaks lõpuks minu mustad kopsud kinni. Kas tehakse ka midagi sellist, et seda stressi ennetada?

Kaevanduse analoogia seoses – meil ei ole ametiga kaasas käivat konkreetset nähtust. Inimesed on erinevad ja nende probleemid võivad tekkida erinevatest kombinatsioonidest. Olenemata sellest, kuskohas sa töötad, võib nõustamise vajadus ikkagi tekkida. Seega sellist ühele kinni maksmist ei ole.

Meil on väga paindlik tööaeg, austame töö- ja puhkeaja konteksti ning ütleme ausalt välja, et sa pead puhkama. Ma kunagi enda osakonnas rääkisin, et kui tahate päeval kinno minna, siis minge kinno. Meil peavad olema parimad inimesed, kes teevad parimaid tulemusi – te ise vastutate enda eest. Peab looma keskkonna, kus inimene ei tunne, et ta peab sinu nimel pingutama, et hommikul kell 8 jõuda. Kui ta ummikusse satub, siis ta läheb närvi, sest keegi võtab ta stopperiga vastu. Kõigepealt lõhume selle mentaliteedi ära, see on juba ülisuur algus.

Stressi ennetamise kolm suurimat tegurit on minu jaoks uni, toitumine ja sport. Une eest me vastutada ei saa, aga sotsiaalne surve meil maja sees on olla tervislik, teha sporti.

Korraldame ja toetame spordiüritusi, näiteks eelmisel aastal käisid 200 inimest, kaasa arvatud kliendid, ilma mingisuguse eesmärgita LHV Cupil, lihtsalt jalgpalli mängimas.

Teist aastat teeme nüüd talvekonforti, eelmisel aastal olid inimesed Málaga Hispaanias, sel aastal lähevad nad Portugali. Ehk kuu-poolteise jooksul on võimalik nädalaks soojal maal tööd teha. Eeldus on see, et lähed tööd tegema.

LHV on tuntud oma foorumi ja raamatukogu pärast. Kas see on tekkinud orgaaniliselt, siin töötavate inimeste tõttu või on see olnud teadlik strateegiline otsus.

See ausalt öeldes kasvas välja orgaaniliselt. Meie foorumis ja investeerimisportaalil jagati raamatuid, mida keegi loeb ja meil majas sees palusid inimesed neid tellida. Lõpuks läks see kogus nii suureks, et panime need alla välja. Kui vaadata majandusalaste raamatute osas raamatukogudes ringi, siis võib-olla kahel ülikoolil on midagi, aga majanduslane raamatukogu on LHV-l üks parimaid Eestis üldse, ja kõigile klientidele tasuta.

Mis raamatuid ise loete?

Erialast kirjandust loen praegu pigem vähe, olen 12–14 tundi teemas sees ja õhtul ei taha enam. Loen erinevaid asju – mulle meeldib ajalugu, põhiliselt Venemaa ja Bütsants. Samuti palju ilukirjandust, see viib mõtted teise maailma ja arendab sõnakasutuse ja kirjutamise oskust.

Samuti raamatuid, mis käsitlevad teemasid huvitava nurga alt ja avardavad silmaringi, üks viimastest raamatutest oli 20. sajandi teoloogia. Minevikus olen väga palju lugenud ka majanduse ja investeerimise kohta.

Mis on teie lemmik ilukirjanduslik raamat?

Üldiselt kui lemmikraamatut küsitakse, siis ütlevad paljud inimesed sellise raamatu, mis jätab neist parema või targema mulje. Minu jaoks on lemmikraamat see, mis lugemise hetkel kõige rohkem emotsioone tekitab. Ma ei saa midagi parata, kõikide nende aastate lugemise peale jõuan ikka tagasi sinna, kui olin 13 ja lugesin Alexandre Dumas' „Krahv Monte-Cristot“. Dumas avaldas seda järjejutuna ajalehes, tema mõtles ainult karakterid välja ja teised kirjutasiid, tal oli mitu kaaskirjutajat, sellepärast on seal juba palju loogikavigu. Ma ei ole julgenud seda hiljem kätte võtta, sest kardan, et see puruneb kildudeks. Aga ei ole, vaja ka, see oli oma raamat omal ajal. Eks ta natukene naiivne ole aga see tekitas sel hetkel kõige rohkem emotsioone. Ma arvan, et see on oluline.

Nooruspõlves olin vaimustuses ka František Jíleki raamatust „Mees Vincist“, mis rääkis Leonardo da Vinci saavutustest ja eluloost. Viimastest Eesti raamatutest mainiks suvel maal loetud rannarahva „Tõeks ja õiguseks“ kutsutavat mammutromaani „Tuulte tallermaa“, aga meeldis ka Olavi Ruitlase „Vee peal“, mis oma krutskilikkuses meenutas lapsepõlve

lemmikuid „Vahtramäe Emilid“ või „Väikest Illimari“.

Mida ma olen ise viimasel ajal kõige rohkem tsiteerinud, on Soome filosoofi Jari Ehrnroothi „Hästi toimiv ühiskond. Heaolu ja heaelu“. Ma võtsin sealt ühe mõtte, mis ei ole küll tsitaat, aga mida ma olen kasutanud ja mis iseloomustab minu filosoofiat; paradiis ei ole mitte see, kus mul on hea, vaid see, kus mina olen hea. Ehk ära tee asju enda jaoks, küüned enda poole, vaid tee asju võimalikult õigesti ja õiglaselt ning küll see tulu sealt pärast tuleb. See on natukene LHV filosoofia ka, kõigepealt tee üks asi hästi valmis ja ära muretse, küll see tagasi jõuab.

Milline on LHV töötaja arhetüüp?

Esiteks peab ta LHV-sse päriselt tahtma. Meil ei ole sellist ametikohta, et peame midagi täitma ja kui keegi tahab, siis tulgu. Otsime parimat võimalikku inimest, oleme nõus temasse omalt poolt rohkem panustama ja siis tahame näha, et ta ka on parim. Tähtis on otsustusvalmidus, julgus ja lai maailmavaade.

Tegutseme tihti veidi oportunistlikult, pank loodi ju finantskriisi tipus ja Suurbritanniasse läheme vastu Brexitit, see on meie DNA-s. Teeme pigem ära täna, mitte homme, ja oleme lahendustele suunatud. Oluline on, et sa ei pane end selle ametikoha kasti, vaid tead, mis tuleb enne ja pärast sind. Pead aru saama, mis järgneb ja eelneb sinu tööle ja et iga ahela lõpus on klient, kellele peab

pakkuma midagi väga head.

Nooruslikkus on ka loomulikult tähtis – see ei ole vanus, vaid mentaliteet. Tehnoloogilise progressi äratundmine on oluline. Teenindame pangaga 140 000 klienti kahe kontoriga, see näitab, et tehnoloogilise tagatootase on kõrge. Sellega peab vaimselt samastuma.

Kuhu LHV-l veel kasvada on?

Number üks on küsimus, et miks peaks üks Eesti inimene kasutama mingit väliskapitalil põhinevat finantsteenuse pakkujat. Päriselt ka, miks? Ajalooliselt on olnud kaks põhjust; teised pakuvad paremat teenust, see täna enam ei kehti, oleme parima teenindusega pank ja parima pikaajalise tootlusega pensionifond. Kõik tooted on meil olemas. Teine põhjus on hind, aga LHV-l on kogu see pakett soodne ka. Näeme, et meil on Eestis ruumi kasvada mitu korda.

Ühe uue ärisuunana oleme laiendamas Ühendkuningriiki, kuhu läheme teenindama finantstehnoloogia ettevõtteid. Need firmad on loonud tehnoloogiline protsess ja regulatsioonid. Regulatsioonid on muutnud pangad tohutult jäigaks ja sealt ei tule mitte mingit innovatsiooni. Kui tuleb, siis on arendused väga aeglased, ehkki Eesti on siin hea erand. Uued ettevõtted pakuvad oma klientidele makseteenuseid või midagi muud innovaatilist. Paradoks on selles, et seda teha, on neil ikkagi partneriks vaja panka. Kui nad lähivad Ühendkuningriigis mingi panga

juurde, mille bilansimaht on 1 triljon naela ja otsustustasemeid on kolm või enam, siis nad lihtsalt ei saa jutule. Pangad ei viitsi nendesse süveneda, aga meie viitsime.

Transferwise ja Coinbase on head näited ettevõtetest, kes olid alguses väikesed ja kellel oleme aidanud kasvada. Varajases kasvufaasis ei pruugi taolised ettevõtted saada endale pangakontot või infrastruktuuri, mille pealt äri ehitada. Praegu tuleb kliente suure hooga ja mõnel on potentsiaal suureks kasvada. Nema teenindavad lõppkliente ise ja meie pakume oma teenust neile. Näeme seda tugeva kasvuallikana.

Teie jutust kumab läbi armastus Eesti vastu. Mis meil Eestis eriti hästi on?

Peaaegu kõik asjad on hästi. Võib-olla mulle ei meeldi see, kuidas või millise tempoga või millise kaasamisega meil mõnda seadust tehakse, aga üldiselt on kõik väga hästi. Ainult üks suur probleem on Eestil – meil on liiga vähe inimesi. Rohkem probleeme ei ole, kui väga laialt vaadata.

See, et meil on 1,3 miljoni peale oma keel, kultuur, ülikoolid ja riik ning me oleme nii hästi hakkama saanud, see on väiksemat sorti ime. Me peaksime väga uhked olema. Majanduskeskkond ja looduseskeskkond on head, inimestevahelised suhted on head, ainult inimesi on vähe.

Kuidas seda lahendada?

Lapsi saada rohkem! Tegelikult ei ole keegi seda ära suutnud lahendada. Ühtepidi võiksid piirid olla natukene lõdvemad, aga sellega ei tahaks äärmusesse ka minna. Suurem probleem on see, kust need eestlased tulevad. See number on ajalooliselt kõikunud, aga ega ta väga palju suurem pole olnud. See on Lääne ühiskonnale iseloomulik probleem, et sündivus ei ole piisavalt suur. Mentaalselt on need ajad mööda läinud, kus kõigil on neli või enam last.

LHV maja 21. korrusel on suur koosolekuruum, kus käisime pildistamas. Seal jääb Madis aknast välja vaatama ning näitab käega linna poole. „Siit välja vaadates on eriti hästi aru saada, kui vähe meid on. See on Euroopa Liidu ühe pealinna südalinn, keset päeva, ja inimesi põhimõtteliselt ei ole. Isegi ummikuid ei ole!”

Mis teid õnnelikuks teeb?

Mul on vaja suurema pildi tunnetust. Tahan optimaalset suhet ratsionaalsest ja emotsionaalsest ja ma ei kannata väiklust ja küünilisust. Minu õnne valem on seesama varem tsiteeritud lause – mul ei ole oluline, et mul on hea. Teen asju, mis ongi olulised ja mis muudavad asju päriselt paremaks. Kui toimub mingi progress, suureneb mingisugune efektiivsus või eestlased saavad kasutada mingeid maailma parimaid asju, siis olen õnnelik. Tahan, et siin Eestis läheks hästi ja oleks mõnus. Lähemalt vaadates on loomulikult oluline kõik, mis on perega seotud.

Matkal käin ka palju, mulle meel-

divad rabad, metsad, värske õhk ja maakohad.

Mis on igapäevane väike nauding, mis teile jõudu annab?

Kui kodu välja arvata, siis ikka sport. Kui mõtled tööasjadele enam-vähem terve päeva, siis spordi ajal ei saa mõelda millelegi muule. Seetõttu ongi see veidi stressi ennetav, et lisaks füüsilisele pingutusele on aju tund aega muudes mõtetes. Lugemine on alati nauding, aga selleks vajan aega, ülejala mulle lugeda ei meeldi.

Mõnikord unistan, et saaks tund aega pikutada, mitte kabinetis, vaid lihtsalt muru peal. Seda juhtub väga harva, aga kui see juhtub, siis on nauding selle võrra suurem. Aga seda on väga harva vaja.

Teis on veidi tõsist töötajat ja veidi rahulikku elunautlejat. Kas pigem läheksite varakult pensionile või töotaksite surmani?

Pigem töotaksin kaua. Olen oma aja juhtimises piisavalt efektiivne, et suudan nii töötamise kui ka nautlemise ära mahutada. Näiteks elan väga lähedal, kolm minutit kontorist, ehk transpordi peale ei lähe üldse aega. Selle võrra jääb muuks rohkem aega.

Kui naudid oma tööd, siis see ei olegi töö. Kui usud sellesse, mida teed, siis läheb aeg kiirelt ja sa ei käi tööl kellast kellani, vaid elad elu. Töö ja elu piir on ähmane, füüsiliselt on ta kontori vahel, aga päriselt teda ei

ole. Kodus saab ka tööd teha, arvuti ja telefon on ju olemas, aga neid saab vajadusel välja lülitada.

Kas teil on mõni iidol või eeskuju? Kui saaksite kellegi inspireerivaga õhtust süüa, kes see oleks?

Trumpiga sööks õhtust. Ma ei tea, kas see on hea või halb isegi, aga kindlasti oleks see huvitav. Tal on palju miinuseid, aga ta lõhub praegu maailmas arvestataval hulgal dogmasid. Ta lähtub oma sloganist – *make America great again*. See ongi tema visioonis Ameerika eest seismine. Tema tegevuse üle saab anda arutust vaid ajalugu, aga ta teeb seda, millesse ta usub.

Kui vaadata, mis ära on tehtud, siis mõnes asjas ta on õnnestunud ka, eks aeg annab arutust. Ma ei taha, et jääks kõlama, et ma mingi fänn olen, aga ma arvan, et see oleks huvitav kohtumine.

Üldiselt autoriteete mul ei ole. Autoriteedid on ohtlikud, sest sa hakkad mingeid iseloomuomadusi või maneere, mida sul endal ei pruugi olla, üle võtma ja nii ei saa. Rõhuma peab iseenda tugevustele ja kui neid ei ole, siis autoriteetide järgmine aitab kuhugi maani, aga sealt edasi mitte.

Kui kedagi üldse kogu oma elust välja tuua, siis nooruses on mu elu majanduse poole mõjutanud minu vanem vend Raul, kes on majandusteemadega seotud olnud läbi Venemaa panganduse, SRÜ põllumajanduse ja raudtee-ettevõtte juhtimise. ■

Kui töökeskkond võtab võimaluse lapsi saada

Paljudes töökohtades leidub keemilisi ja bioloogilisi aineid, mis võivad kahjustada töötajate seksuaalvõimet ja viljakust. Mõned kemikaalid mõjuvad halvasti rasedusele ning on ohtlikud lootele.

Selliseid aineid nimetatakse reprotoksilisteks aineteks. Nende hulka kuuluvad näiteks mitmed lahustid, metallid ja pestitsiidid. Vältimaks kahjude tekkimist, tuleb töökohtadel hinnata ja maandada võimalikke riske, mis on ohuks töötajate reproduktiivsusele, rasedusele ning järglastele.

Mõju viljastumisvõimele

Kokkupuutel reprotoksiliste ainete-ga võivad ilmned mitmesugused mõjud viljastumisvõimele ehk re-produktiivsusele, näiteks sugu-hormooni taseme muutus, libiido ja potentsi vähenemine, menst-ruaaltsükli häired, enneaegne meno-paus, esmase menstruaaltsükli hilinemine, munasarjade düsfunkt-sioon, sperma kvaliteedi halvene-mine või vähenenud viljakus.

Mõju rasedusele ja lootele

Rasedakokkupuudekahjulike ainete-ga võib mõjutada loote arengut nii otseselt kui ka kaudselt. Kokku-puude toksiliste ainetega võib põhjustada emakasisese kasvu aeglustumist, enneaegset sündi, sünnidefekte, kognitiivse arengu

häireid ja muutusi immuunsüs-teemis. Halvematel juhtudel võib esineda lapsea vähk, loote surm, sünnijärgne surm. Imetava ema kokkupuude kemikaalidega võib põhjustada rinnapiima saastumist, mis kujutab ohtu lapsele.

Toksiliste ainete mõju rasedusele ja lootele sõltub kokkupuute ajastu-sest, kestusest ja annusest. Rase-duse katkemine või sünnidefekt on peamised tulemused, kui kokku-puude kahjustavate ainetega toimub raseduse esimesel trimest-ril. Kokkupuude raseduse hilisemas faasis võib suurema tõenäosusega põhjustada raseduse lühenemise, vähendada sünnikaalu või mõjuta-da loote aju arengut. Mürgistusaine väike doos võib põhjustada sünni-defekti, suur doos võib põhjustada raseduse katkemise või viljatuse.

Mõnel juhul ei pruugi kokkupuude kahjulike ainetega avaldada mõju kohe, vaid alles aastate pärast. Näiteks võib plii koguneda emaka koes järk-järgult ning vabaneda alles raseduse või imetamise ajal.

Orgaanilised lahustid

Töökohtadel, kus puututakse tihti kokku lahustitega, on suurem rase-duse katkemise, sünnidefekti ja väikese sünnikaalu risk. Suuremat raseduse katkemise riski on tähelda-tud töötajate seas, kes tegutsevad töötlevas tööstuses, keemilises pu-hastuses, värvitööstuses, jalatsite valmistamises, farmaatsiatööstu-ses, kõlarite tootmises, pooljuhtide valmistamises ja laboratooriumites.

Peamiselt jõuavad lahused orga-nismi naha kaudu või aurude sisse-hingamisel. Enamik lahustitest läbib platsentat ja võib jõuda rinnapiima kaudu lapseni. Millist mõju avaldab meeste kokkupuude lahustitega raseduse tulemustele, ei ole päris hästi teada, kuid täheldatud on järglaste sünnidefekte.

Reproduktiivsusele kahjulikud la-hused on näiteks benseen, süsinik-disulfiid, mõned glükooleetrid ja nende atsetaadid, tetrakloroetüleen ja tolueen. Kuna lahustites on tavaliselt mitu ainet, siis on raskendatud konkreetse aine mõju mõju välja-selgitamine reproduktiivtervisele.

Plii, elavhõbe ja kaadmium

Plii kahjulik mõju inimeste reproduktiivsusele on leidnud kinnitust väga paljudes teadusuuringutes. Kokkupuude pliiga võib kaasa tuua viljakuse ja seemnerakkude kvaliteedi vähenemise ning põhjustada enneaegset sündi, sünnidefkti või isegi loote surma. ELi direktiivi kohaselt on keelatud rasedate ja imetavate naiste kokkupuude plii ja selle derivaatidega, kui kokkupuude võib tervise ohtu seada.

Elavhõbedaga kokkupuude võib naistel põhjustada menstruaaltsükli häireid ja rasestumise viivitust ning suurendada raseduse katkemise riski. Meeste puhul on kokkupuudet elavhõbedaga seostatud vähenenud seemnerakkude koguse ja kvaliteediga.

Kaadmiumi jõudmine organismi võib põhjustada meestel seemnerakkude ja reproduktiivrakkude kvaliteedi vähenemist ning naistel günekoloogilisi haigusi. Kaadmium koguneb platsentasse, mistõttu võib väheneda mikrotoitainete nagu näiteks tsingi jõudmine looten.

Pestitsiidid

Uuringud näitavad, et kokkupuuted osade pestitsiididega võivad kahjustada reproduktiivtervist. Üldisusi ei saa teha kõigi pestitsiidide kohta, kuna uuringuid ei ole tehtud piisavalt palju.

Peamiselt puututakse pestitsiididega kokku põllumajanduses. Pestitsiide kasutatakse umbrohu, kahjurite ja seenhaiguste tõrjeks ning taimekaitsevahendina. Organismi

jõuavad need peamiselt läbi naha, kuid ka sissehingatava õhu ja allaneelamise kaudu.

Mõne pestitsiidi kasutamine on seadusega keelatud. Näiteks on keelatud kasutada raseduse katkemisega seostatud putukatõrjevahendeid. Samuti on keelatud varasemalt kahjuritõrjena kasutatud pestitsiid DBCP, mis põhjustas meeste steriilsuse jäämist.

Mõned uuringud on leidnud pestitsiididel seose lapseea leukeemia, raseduse katkemise ning sünnidefektidega. Uuringute tulemused on aga vastuolulised. Näiteks Soomes, Taanis ja Hollandis viidi läbi uuring põllumajandustöötajate seas, kellest osa puutus kokku pestitsiididega ja teised mitte. Hollandis leiti, et pestitsiidid võivad põhjustada rasestumise viivitust, Soomes leiti mõningaid tõendeid viljakuse vähenemise kohta, Taanis ei tuvastatud mingit mõju.

Kasvajatevastased ained

Keemiaravi preparaatidega on seostatud menstruaaltsükli häireid, viljakuse vähenemist, raseduse katkemist, enneaegset sünnitust, sünnikaalu vähenemist ning sünnidefekte. Seetõttu on ka mitmetes riikides rakendatud seda, et rasedad suunatakse teisele tööle, et nad ei peaks tegelema kasvajatevastaste ravimitega. Keemiaravi preparaatidega võib kokku puutuda näiteks haiglates, farmaatsiaettevõtetes, koduhoolduses ja hooldekodudes.

Ennetamine

Tööandja ülesanne on kaitsta nii mees- kui ka naissoost töötajate reproduktiivtervist. Alljärgnevalt on toodud üldised soovitused ennetustegevuseks:

- ohtlike kemikaalide kõrvaldamine või asendamine ohutute alternatiividega;
- töökeskkonna parandamine kollektiivsete kaitsemeetmetega, nagu näiteks heitme protsessi piiramine, kohalik tõmbeventilatsioon, üldine ventilatsioon, tööülesannete ja harjumuste muutmine ohutusprotseduuriks;
- isikukaitsevahendite kasutamine;
- raseda töötaja üleviimine teisele tööle;
- anda lapseootel töötajale puhkust kooskõlas riigi õigusaktidega, kui eespool nimetatud võimalused ei ole teostatavad.

Riskide maandamine

ELi direktiivi kohaselt on tööandjad kohustatud hindama rasedatele ja rinnaga toitvate töötajate tervise- ja ohutusriske ning vajadusel muutma töötingimusi või pakkuma sobivat alternatiivset tööd. Kui see ei ole võimalik, tuleks töötajale anda puhkust vastavalt riigi õigusaktidele.

Enne korraliku riskianalüüsi läbiviimist tuleb kindlaks teha, millised potentsiaalsed reproduktiivorganeid kahjustavaid aineid võib töökeskkonnas leida. Kasulikke andmeid leiab Tööelu veebilehelt toelu.ee.

Riskianalüüsi tulemused tuleb töötajatele teatavaks teha, et nad oskaksid nendega arvestada. ■

84 aastat

jäätisetootmist Eestis

Eesti esimene jäätisemeister oli Evald Rooma, keda paljud teavadki just Onu Eskimo nime järgi. Legendaarne tartlane alustas jäätise valmistamist 1932. aastal ja kaks aastat hiljem alustas ta tööstuslikku tootmist, rajades Eskimo jäätisetehase. Enamiku ajaloolistest masinatest annetas Evald Rooma tema pärandit edasikandvale Balbiinole, kes eksponeerib neid oma jäätisemuuseumis Tallinnas.

Eesti esimene jäätisemasin oli omal ajal innovaatiline ja teedrajav. Kuigi see on jätkuvalt töökorras, siis tänapäeva töö- ja toiduaineohutuse nõuded sellega tööd teha ei võimaldaks.

Samuti ei lubataks vanamoodsaid töövõtteid. Kuna tol ajal Onu Eskimol külmutusseadmeid polnud, siis kasutas ta külmutamiseks jääd. Kolme-nelja meetri kõrgune hunnik jääd seisis õue peal poolemeetrisel saepurukihi all. Kui Evald Rooma vajab jääd, siis ta lükkas saepuru pealt ning raius kirve ja kangiga jäätükid lahti.

Kontrollivad nii välisaudiitorid kui ka multikatootjad

Kui Evald Rooma 1932. aastal Eestis omal käel jäätise valmistamise ära õppis, kontrollis tootmist ja ohutust vaid tema ise. Selle ajast peale on jäätise valmistamine teinud läbi murrangulise arengu nii tootmisprotsesside kui ka tööohutuse poolelt.

Tavapäraselt kontrollivad Balbiinot välisaudiitorid kaks-kolm korda aastas. „Hiljuti käis meie tööprot-

sesse üle vaatamas NBCUniversal. Toodame neile multika „Lemmikloomade salajane elu“-teemalist jäätist. Loomulikult tahavad nad endale usaldusväärset partnerit ning veenduda, et iga partneri tegevus vastaks ka nende nõuetele. Seega käisid nad auditeerimas meie tootmise tööohutust, toiduaineohutust ja ka üldist kvaliteedikontrolli,” selgitab Balbiino tootmis- ja tehnikadirektor Martin Visnapuu koostöö alustamisele eelnenud protsesse.

Balbiino on ainus Eesti jäätisetootja, kellel on BRC toiduohutuse ja kvaliteedijuhtimise sertifikaat.

„Auditid on paras peavalu, samas areneme nende abil väga palju,” selgitab Visnapuu tagamaid, miks on otsustatud vabatahtlikult BRC audiitorid ettevõttesse kutsuda. Kui BRC esitas

Balbiino põhineb 100% Eesti kapitalil. Annab tööd enam kui 200 inimesele. Kuulub ühes Liviko, Selveri ja Kaubamajaga samasse NG Investeeringute gruppi. Asutatud 1995. aastal.

nõudmise, et tootmise erinevad protsessid peavad olema varasemast veelgi paremini jälgitavad ja lisaks ka tagantjärele tõestatavad, siis



Jäätisemasin Evald Rooma varamust. Küll aga pidi arvestama, et jäätis säilis tollal vaid 24 tundi. Kuna tol ajal külmutusseadmeid polnud, siis kasutas Onu Eskimo jäätise külmutamiseks jää ja soola segu, mille koostoi mel tekkis –25-kraadine kraadine külm.

alustati Balbiinos erinevate etappide automatiseerimist.

„Oleme praeguse automatiseerimise kontseptsiooni nimel aastaid töötanud. See ei ole pelgalt sertifikaadi saamiseks, vaid tahame, et päriselt saaksime ka kogu tootmisprotsessi paremini juhtida. Praegu saame vaid ühe nupule vajutusega enamuse tootmisprotsessi üle vaadata – kes, millal ja mis parameetreid muutis. Iga nupule vajutus salvestatakse ning hiljem on kogu protsess võimalik nagu multifilm uuesti ette mängida. See võimaldab meil oma protsessidest paremini aru saada ja neid täiustada,” selgitab Visnapuu.

Eksimisruum miinimumi

„Oleme enda jaoks paika pannud mitmed eeltingimusprogrammid, mis sisuliselt välistavad võimaluse, et töötaja saaks teha midagi valesi. Praktikas tähendab see, et meil on jäätiste ettevalmistusprotsess täisautomatiseeritud – töötaja jälgib ja juhib tööprotsesse suurelt arvutiekraanilt. Veel aastaid tagasi oli nendel töökohtadel hädavajalik



Tootmis- ja tehnikadirektor Martin Visnapuu kontrollimas juhtpaneelilt CIP pesusüsteemi.

väga pikk töökogemus, kuid praegu õpiks nutikas tööline päeva teiseks pooleks enamiku asju juba iseseisvalt ära. Nii on lihtsam ja ohutum,” selgitab Visnapuu, kuidas automatiseerimine on nende tööohutuse kvaliteeti tõstnud.

Olenemata, kas töötaja on füüsiliselt kohal, teab automaatika, mida ja kuidas järgmisena teha. Tunneb ära kõrvalekalded ja oskab neid ise korrigeerida. Arvutisüsteemi kaudu juhitakse erinevaid protsesse alates jäätiste segude ettevalmistamisest kuni tootmissüsteemi puhastuseni välja. „See on ka töötajate jaoks

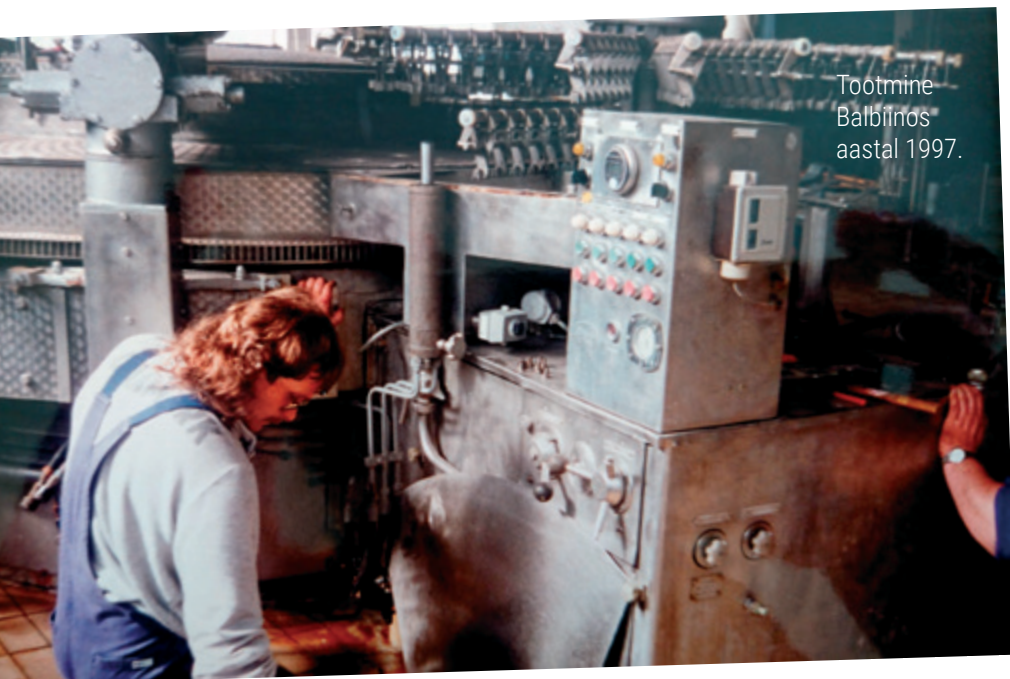
ohutum, sest nad ei pea ise käitpidi nende protsesside juures olema,” räägib Martin Visnapuu.

„Kusjuures, üleminek automaatsele süsteemile läks valutult – meil on samad inimesed tööl ning nad ise olid sellest väga huvitatud,” julgustab Visnapuu.

Tööohutuse kuldreeglid

Balbiino tootmises kehtivad samad kuldreeglid, mis teisteski tootmistes – alates libisemiskindlastest jalanõudest ja treppide käsipuudest kuni helihoiatuste ja mitmesuguste anduriteni, mis ei võimalda masinal tööle hakata, kui eelprotsessid veel pooleli või süsteem tuvastab takistuse.

Puhastuskemikaalid on eraldi ruumis luku taga, mida saavad võtmekaardiga avada vaid need, kel seda ülesannete täitmiseks vaja. Kusjuures, lekkimisohtu ennetavalt on kemikaalikanistrid ohutusalusel, juhuks kui mingi õnnetuse tõttu peaks kanister katki minema. ■



Tootmine Balbiinos aastal 1997.



Soovitused noortele: kuidas suvetööst maksimum võtta

Ann Marii Närska

Suvel on kindlasti paljudel noortel kavas kuuks või paariks tööle asuda. Kogu protsess võib suurt ärevust tekitada ning kuigi tööleminek tundub sama lihtne kui kooliskäimine, siis on tööelu aga tihtipeale hoopis teistsugune ja enne tööle asumist on hea korrata üle mõningad soovitused.

Alaealised peavad tööle minekuks saama vanema loa

Alates 1. juulist 2017 ei pea muudetud töölepingu seaduse alusel tööandja enam alla 15-aastaste tööle võtmiseks Tööinspeksioonilt eraldi luba taotlema. Samas jäi

tööandjale alles kohustus küsida 7–18-aastast noort palgates lapsevanema nõusolekut.

Enne tööle asumist on hea pidada nõu kogenumatega

Kindlasti on hea rääkida kogenu-

mate sõprade või vanematega eesootavatest töötingimustest ja -korraldusest. Suurema kogemusepagasiga inimesed osakavad kindlasti head nõu anda ning jagada näpunäiteid, kuidas töötades oma tervist säästa.

Eelista töölepingut ning sõlmi kõik kokkulepped kirjalikult

Tööleping tuleb sõlmida kohe ja kirjalikult. Ära ole nõus ettepanekuga teha leping suuliselt või kunagi hiljem. Ainult kirjalikult sõlmitud tööleping aitab tagada sinu õigusi juba esimesest tööpäevast. Tööle võetakse inimesed tavaliselt töölepingu sõlmides, kuid tööle on võimalik asuda ka töövõtulepingu või käsunduslepingu alusel. Kuni kahenädalase töösuhte puhul võib kokkulepe olla ka suuline, kuid oluline on saada kanne töötamise registrisse. Tööregistrisse kandmist saab kontrollida aga ainult noor ise, vanematel see luba puudub.

Tööleping sõlmitakse tavaliselt tähtajatult, kuid hooaja- ja projektipõhisteks töödeks saab alati sõlmida ka tähtajalise töölepingu. Töölepingu sõlmimise puhul korraldab ja kontrollib tööandja tööülesannete täitmist. Töövõtuleping on olemuselt teenuse osutamise leping, mis on alati tähtajaline. Käsundusleping on samuti teenuse

osutamise leping, mis on üldjuhul tähtajaline, aga võib mõningatel juhtudel olla ka tähtajatatu. Töövõtu- või käsunduslepingu puhul eeldatakse aga, et oled omal alal spetsialist ja reguleerid tööaega ja töötegemist ise. Nende lepingute puhul ei saa eeldada, et keegi sind välja õpetab või juhendab.

Proovipäevi ei eksisteeri

Tööandja võib teha ettepaneku tulla enne lepingu sõlmimist tasuta proovipäevadele. Seaduse silmis sellist asja nagu proovipäev ei eksisteeri (v.a Töötukassas arvel olevatele inimestele). Tööandja võib siiski proovipäeva nõuda ning seda ka tasu maksmata, muidugi juhul, kui tulevane töötaja sellega nõus on. Sellisel juhul tuleb proovipäev kanda töötamise registrisse ja osapoolte vahel sõlmida kokkulepe, mida sellel päeval näidatakse ja tehakse ning et tasu selle eest ei maksta. Proovipäevade eest on sul muid kokkuleppeid sõlmimata õigus saada tunnitasu, mis on sama suur, kui lepingus kehtestatud tasu. Samuti laienevad sulle kõik töösuhtega tagatud õigused. Erandiks on töötukassas töötuna arvel olevad inimesed, sellisel juhul võib teha ühe tasuta proovitöö päeva, kus palka ei tohi maksta.

Kui tööandja väidab sulle midagi muud, ei tunne ta seadusi või püüab sind teadlikult eksitada.

Tööandja peab tagama uue töötaja väljaõppe

Kindlasti peab enne tööle asumist uues töökohas selgeks õppima õiged töövõtted. Tööandja peab uuele töötajale korraldama kogenud juhendaja juhendamisel vajaliku väljaõppe. Tööle asudes küsi julgelt infot tööandjalt väljaõppe kohta, kes ja millal sind juhendab ja vajalikke töövõtteid õpetab. Kui töö käigus tekib veel lisaküsimusi või on midagi jäänud esimesest seletuskorrast arusaamatuks, ära karda kunagi uuesti või juurde küsida!

Tööohutus ei ole ainult tööandja mure

Tööle asudes pead kindlasti kõik juhendid ja eeskirjad läbi lugema ning neid ka järgima. Tööohutus ei ole ainult tööandja mure ning sinu allkiri paberil ei muuda töö tegemist ohutuks. Ohutusnõuete täitmine ning tundmine on sinu enda ja ka kaastöötajate huvides.

Töölepingu ülesütlemine on kirjaliku lepingu olemasolul lihtsam

Vahel tuleb elus ette ootamatusi. Näiteks selgub, et töö pole päris see, mida ootasid või mõni muu mõjuv põhjus töölepingu lõpetamiseks. Töölepingu ülesütlemine toimub ainult seaduses ette nähtud tingimuste alusel. Eeldusel, et on sõlmitud kirjalik tööleping, on paika pandud vajalik etteteatamise aeg ning koondamise puhul ette nähtud hüvitis. ■

Lisainfo:

Loe täpsemalt tööle asumise, töölepingu ja muu olulise kohta Tööelu portaalist www.tooelu.ee. Kui töösuhted ei laabu, saab probleemide lahendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni poole. Siin pole vahet, kas tegu on alaealise või täiskasvanuga. Tööinspekttsiooni kodulehelt www.ti.ee/est/toosuhted-toovaidlus/toosuhted/alaealise-toole-votmine/ saab täpset infot, kuidas ja kuhu pöörduda. Alati võib nõu küsida ka Tööinspekttsiooni juristilt telefonil 640 6000 või kirjutada e-postile jurist@ti.ee.

Sihtkontroll

Tööinspeksioon hoiab kemikaali-ohutusel pidevalt silma peal

Silja Soon, töötervishoiu talituse juhataja

Hiljuti meenus mulle ülikooliõpingute päevilt Šveitsi arsti ja loodusteadlase Paracelsuse (1493–1541) tsitaat „Kõik ühendid on mürgid. Ei ole ainet, mis ei ole mürk. Õige doos eristab mürgi ja ravimit.“. Lahti seletatult viitab Paracelsus, et ravimit võttes võime me liigse annusega muuta ravimi hoopis mürgiks ja saadavad tagajärjed tõsisteks.

Seega ei ole sisuliselt olemas ohutuid aineid ja ühendeid. Igal neist võib olla mõni soovimatu tagajärg. See põhitõde aga unustatakse väga kergesti ära ja arvatakse, et kui midagi ei juhtunud, siis ei juhtu kunagi. Paraku see ei ole nii ja vale doos meie organismis võib vallandada paraja kaose.

Tööelu ohutumaks muutmiseks on seaduslooja välja töötanud mitu õigusakti, mis peaksid tagama meie tervise säilimise ning aitama meil jõuda terviseprobleemideta pensionieani.

Tööinspeksioon hoiab silma peal töökeskkonnal ja tööandja tegevusel töökeskkonna ohutumaks muutmisel, et aidata kaasa tervena elatud eluea tõusule. Nii korraldatakse igal aastal mitu sihtkontrolli ning osade fookuses on just kemikaaliohutus.

Töötervishoiu tööinspektor külastas alles hiljuti üht kooli ning nägi, kuidas tööõpetuse õpetaja oma käsi WhiteSpiritiga puhastas. Vähe sellest, ka tunnis olnud õpilased puhastasid oma käsi sellega! WhiteSpirit

on lakibensiin, mida kasutatakse lahusti baasil tehtud värvide, lakkide vedeldamiseks ning ohutusnõuetele on pakendil kirjas, et tuleb vältida nahale sattumist!

Teeme lühikese ülevaate viimase poolteise aasta Töötervishoiu talituse sihtkontrollidest, mis just ühel või teisel tegevusalal ohtlikele kemikaalidele tähelepanu pöörasid.

Põhiküsimused kemikaalidele keskendunud sihtkontrollidel on ikka sarnased: kas kemikaaliriskid on hinnatud ja hinnangud objektiivsed, kas tööandja kavandab abinõusid, et terviseohtu vähendada? Kas töötajad on juhendatud, tervisekontroll on korraldatud ja esmaabivahendid (näiteks silmaloputuspuudel) tagatud?

Keemiline puhastus septembris 2016

Kontrollide käigus avastatud suurim rikkumiste arv ettevõttes oli 12. Kuues ettevõttes ei tuvastatud mitte ühtegi rikkumist ning keskmiselt oli ühe ettevõtte kohta 3,5 rikkumist. Selline rikkumiste arv on Ees-

ti väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete kohta küllalt tavapärane.

Töökeskkonna riskianalüüs oli läbi viidud küll 78% ettevõttes, kuid mõnes riskianalüüsis ei olnud keemilist ohutegurit üldse hinnatud. Ohtlikest kemikaalidest põhjustatud terviseriski ei osata hinnata – 44% juhtudest oli terviseriski alahinnatud. Näiteks oli riskianalüüsis käsitletud vaid osa kasutatavaid kemikaale (plekieemaldaja), keemiline ohutegur hinnatud madalaima riskitasemega, kuigi töötajad puutusid kokku nii mürgiste kui ka söövitavate ainetega.

Riskianalüüsi alusel koostatav tegevuskava puudus 40% ettevõttes ja ohutusjuhendid puudusid 48% ettevõtetest. 40% juhtudest esines ka töötajate juhendamise rikkumisi.

Ka ohtlike kemikaalide ohutuskarte ei olnud kõikidel tööandjatel tööinspektorile ette näidata ja tavapärane oli, et selle valdkonna ohtlikumal kemikaalil – perklooretüleenil enamasti ohutuskart puudus. 22% ettevõtetest ei olnud töötajatele

ohtlike kemikaalide ohutuskaartide andmed kättesaadavad.

Autopesulad veebruaris 2017

Ettevõtte kohta keskmiselt 6,1 rikkumist. Kontrollitavad ettevõtted olid pigem väikeettevõtted, kus töötajate arv on alla viie.

Riskianalüüs ei olnud ajakohane ega vastanud ettevõtte tegelikule olukorrale 75% juhtudest. Lisaks ei olnud mitte üheski ettevõttes läbi viidud keemiliste ohutegurite mõõdistamisi. Nii ei ole neis autopesulates päris selge, milline on ühe või teise kemikaali kontsentratsioon sissehingatavas õhus, kas ventilatsioon tagab piisava õhuvahetuse ning ohtlike ainete eraldamise töökeskkonnast.

Riskianalüüsi alusel koostatud tegevuskavades toodud meetmed olid sageli väga üldsõnalised ning sinna märgituga töökeskkonna paranemisele kaasa ei aidata.

Enamikes kontrollitud ettevõtetes (83%) ei olnud töötajate tervisekontroll töötervishoiuarsti juures korraldatud.

Mööblitööstus sügisel 2017

Külastuste käigus tuvastati keskmiselt 5 rikkumist ettevõtte kohta. Suurim rikkumiste arv ettevõttes oli 12. Kahes ettevõttes rikkumisi ei avastatud ning ühes ettevõttes märgiti kontrolli protokollis vaid üks rikkumine. Vaid 12% kontrollitud ettevõtetest olid teadlikud töötervishoiu- ja tööohutusalasest juhtimise korraldamisest.

Ka selle sihtkontrolli puhul oli peamine fookus ohtlike kemikaalide



kasutamisel töökeskkonnas. Kui ettevõttes oli kasutusel ka kantserogeense või mutageense toimega kemikaalid, siis oli põhitähelepanu just nendel.

Kantserogeensete ja mutageensete ainete kasutamist ei tuvastatud küll kõikides kontrollitud ettevõtetes, kuid paraku pidid töötervishoiu tööinspektorid tõdema, et nendes ettevõtetes, kus tuvastati kantserogeenide kasutamine, ei olnud tööandja üldse teadlik, et kasutavad kemikaalid on kantserogeense toimega. Samuti ei olnud mitte ükski tööandja teadlik, et kantserogeensete kemikaalide kasutamist reguleerib vastav määrus.

Ohtlike kemikaalide kasutamisel esines rikkumisi nii kemikaalide pakendite märgistuses hoiustamiseks kasutatavate anumate märgistuses, ohutuskaartide olemasolus või nende ajakohasuses ja ohtlikest kemikaalidest põhjustatud riskide hindamises.

Keemilisi ohutegureid ei olnud töökeskkonna õhus mõõdistatud 35% ettevõtetes ning 61% juhtudest puudusid tegevuskavas abinõud,

mis aitaksid vähendada keemiliste ohutegurite mõju töötajate tervisele.

Lisaks tuvastasid töötervishoiu tööinspektorid, et töötajate juhendamine kemikaaliohutuse seisukohast oli puudulik ning ohutusjuhendid kajastavad väga tagasihoidlikult ohtlike kemikaalidega seotud riske.

Samuti oli puuduseid nii ühis- kui ka isikukaitsevahendite olemasolus ja kasutamises, selle peamise põhjusena toodi välja nende kandmise ebamugavus.

Töökeskkonna riskide hindamisel tuleb lähtuda eelkõige ettevõtte töökeskkonna spetsiifikast koos sellele omaste ohuteguritega. Igas ettevõttes on unikaalne töökeskkond oma riskide ja ohtudega. Riske õigesti analüüsides saadakse objektiivne hinnang töötajate terviseriskile.

Töötajate juhendamine on ülioluline, et vältida tööõnnetusi ja tööga seotud haigestumisi. Ohutusjuhendid peavad olema konkreetsed ning asjakohaselt lähtuma ettevõtte töötingimustest. Nii on võimalik vältida töö tegemisel tekkida võivaid vigu. ■

Kui edusõltuvus hakkab juhtimist häirima

Vilve Raik, Tallinna Linnakantselei personalidirektor

Julgen teha üldistuse, et enamik inimestest soovivad olla õnnelikud. Ma ei avaks siinkohal teemat elukestva õnnelikkuse võimalikkusest, vaid arutlen edukuse kui ühe õnnelikkuse komponendi üle.

Oleme ühiskonnas harjunud edukusest rääkima pigem positiivses, edasiviivas võtmes. On ju püüd hüvede poole olnud evolutsiooniline, inimloomusele püsivalt omane. Teadjad aga hoiatavad, et edu võib tekitada sõltuvust. See on enamikule meist üllatav ja paradoksaalne. Esiteks mõtleme sõltuvusest rääkides ennekõike klassikalistele sõltuvuse liikidele nagu narko- või alkoholisõltuvus. Teiseks, oleme harjunud, et edukaks pürgimise juurde kuulubki konkureerimine, võitlemine ja kestev pingutamine. Me ei mõtle iga päev sellele, mida eduihalev käitumine teeb meie ajuga, miks me nii käitume ja kuidas kujuneb edust sõltuvus.

Eelmise aasta detsembris toimunud Äripäeva psühholoogiakonverentsil analüüsis psühhofarmakoloog **Jaanus Harro**, uimasti sõltuvusele spetsialiseerunud Tartu Ülikooli professor, sõltuvust edust. Kuna edu võib inimesel kaasa tuua mürgistusnähud, nimetatakse edusõltuvust suure saavutusvaja-

dusega juhtide uueks haiguseks. Professor Harro väitel püüdleb aju edukuse poole seetõttu, et ühiskond on edu defineerinud. Edu on majanduse arenguks ja inimese enda materiaalse heaolu jaoks tähtis. Vikipeediast võime lugeda, et mida rohkem on riigis suure saavutusvajadusega inimesi, seda produktiivsem on majandus ja suurem inimeste töövõime. Samas on igapäevaste meiste personaalne arusaamine ja määratlus edust.

Edukus käib kokku suure saavutusvajadusega

Saavutusvajadusega juht seab endale pingutust nõudvad eesmärgid, andes endast nende teostamiseks parima. Psühholoog **Anu Virovere** nimetab saavutusvajadust inimese oskuseks võimalusest kinni haarata. Ameerika kuulsal psühholoogi D. McClellandi õpitud vajaduste teooriast võib järeldada, et suure saavutusvajadusega inimesed on enamasti edukad (ettevõtjad, juhid, sportlased). Vikipeedia järgi on saavutusvajadus inimese soov täita püsti-

tatud eesmärk varasemast efektiivsemalt. Seega on saavutusvajadus heade tulemuste jaoks hädavajalik.

Miks siis tekib edust sõltuvus?

Nii uimasti kui ka eduelamus vabastavad ajus energia ja mõnu andva orgaanilise ühendi, mille nimi on dopamiin ja mis on eufooria (eduelamuse) eelduseks. Dr Harro väitele teata dopamiini kohta veel liiga palju. Lisaks mõnutundele ja energiliseks ajamiseks paneb dopamiin inimest midagi himustama (nt uimastit, edu tööl, pidevat spordi tegemist). Kui dopamiini on vähe, tekib inimesel soov seda juurde tekitada. Jaanus Harro väitel võib inimene eduga ära harjuda ja olla pidevas eduelamuse näljas. Edusõltuvuses oleva juhi jaoks muutub edukus iseenesest mõistetavaks, millekski, mis peab alati ta ellu kuuluma. Juht muutub justkui edu (tähelepanu, imetluse) vangiks ja edust saab omaette eesmärk. Sellest lähtuvad aga valed juhtimisotsused. Lisaks hakkab edukas olemine toimuma juhi isikliku aja, perekonna, tema enda, vahel ka

kolleegide tervise arvel.

Äripäeva projektijuht ja psühholoogiakonverentside korraldaja **Aira Tammemäe** ütleb, et edusõltuvuses inimesele annab eduelamus alguses jõudu või rahu, tema enesekindlus suureneb, imetlejate ja järgijate tähelepanust tekib mõnuttunne. Edu kütab sooritusvõimet, uued eesmärgid ja proovikivid inspireerivad. Kuni sinnamaani, kus tavapärasest annusest enam ei piisa. Kui sõltuvuse objekt kaob, tekib temast puudus, nagu sõltuvusele omane. Saavutus, mis varasemalt oleks rahuldust pakkunud, ei rõõmusta enam, vaid tekitab vajaduse veelgi kaugemale jõuda. Ligi hiilib edu pohmell ja eduelamuse doosi tuleb suurendada. Kui edu kaob, kaasnevad sõltuvuses oleval inimesel sõltuvushaigele omased võõrutusnähud. Tihti inimesele ainult tundub, et senine edu kaob, sest aju ei tee vahet tegelikkuse ja illusoorse ehk mõtte, kujutluse vahel. Professor Jaanus Harro arvates võib edusõltuvus olla inimesele sama ohtlik kui narkouim. Aira Tammemäe peab eduelamuse ja narkoannuse toimet sarnaseks.

Kuidas edukultuse kultuuris ellu jääda ja vältida edust sõltuvusse sattumist?

Aira Tammemäe arvates ei tohiks edukust ja õnne eraldiseisvateks eesmärkideks seada. Läbikukkumine kuulub samuti elu (ja juhtimise) juurde. Kuni ebaõnnestumist peetakse häbiväärseks ja erakordseks, mitte väärtuslikuks kogemuseks, tekitab väliskeskkond edusõltuvust juurde. Tiibeti elufilosoofia järgi on heade emotsioonide kõrval olemas ka piinavad emotsioonid. Kui õnne kõrval pidada neid sama väärikaks, õppides ära tundma oma hirmu, küünilisust, ükskõiksust, häbi, muutub inimese maailmakäsitus tasahilju vähem dualistlikuks, vähem vastandlikuks. Siis saab ka piinavatest emotsioonidest oluline kogemus inimeseks arenemise teel.

Edusõltuvuses oleva juhi jaoks muutub edukus iseenesest mõistetavaks, millekski, mis peab alati ta ellu kuuluma.

Psühholoog ja konsultant **Mare Pork** soovitab inimesel jälgida oma edukäitumist, olla iseenda suhtes kõrvaltvaataja. Kui ise endast aru ei saa, tuleb küsida sõprade käest tagasisidet. Igaüks meist saab õpida ennast tasakaalustama ja harjutada dr Harro soovitust, et edu ei

ole enesestmõistetav. Enda kõrvalt seiramine eeldab oma irratsionaalsuse teadvustamist, tahet vaadata ka oma „pimedatesse nurkadesse“. Irratsionaalset ja ratsionaalset käitumist on analüüsinud näiteks Nobeli majanduspreemia laureaat **Daniel Kahneman** ja majandusteaduse professor **Dan Ariely**. Professor Harro arvates mõjutab edusõltuvuses inimese edasist hakkama saamist see, kui hästi ta suudab üle elada edust ilma jäämisega kaasnevad võõrutusnähud. On väidetud, et tihti ei soovi juhid enda või oma meeskonna kohta kriitikat kuulda, vaid räägitakse ainult edust. Aira Tammemäe nimetab sellist käitumist narkodiileri käitumiseks. Psühholoog Anu Virovere ütleb, et paremaid tulemusi saavutavad need, kellel on enda vastu positiivsed tunded ja kes on enesest teadlikud.

Lõpetuseks julgen mõnda käitumist soovitada. Neid võib lugeja võtta kas ühekordse deklaratsioonina või isikliku arengukava eesmärgina. Õpi ennast kõrvalt jälgima! Tunne ära oma emotsionaalsed otsused! Harjuta teadmist, et elamise juurde kuuluvad edu ja läbikukkumine! Ja ma luban sulle, et saad ennast paremini tundma. ■

Viidatud allikad:

Ariely, D. Irratsionaalne inimene. Tallinn: Hermes, 2011.

Harro, J. Edusõltuvus kui kõrge saavutusvajadusega juhtide uus diagnoos. 2018. www.valkeinen.ee/blogi/jaanus-harro-edusoltuvus-kui-korge-saavutusvajadusega-juhtide-uus-diagnoos 25.04.2018

Harro, J. Uimastite ajastu. Tartu: Ülikooli Kirjastus, 2017.

Kahneman, D. Kiire ja aeglane mõtlemine. Tallinn: Tänapäev, 2013.

Kõlli, M. Kirg ja meelerahu on õpitavad. Intervjuu Mare Porgiga, 2016. www.konverentsid.ee/legendaarne-koolitaja/2016/03/27/kirg-ja-meelerahu-on-opitavad, 25.04.2018

Tammemäe, A. Eduelamus või õhtune kanepimahv – mis vahet seal on? 2017. www.bestsales.ee/uudised/2017/11/27/eduelamus-voi-ohune-kanepimahv-mis-vahet-seal-on, 25.04.2018

Virovere, A. Saavutusvajadus – kas peamine liikumapanev jõud? 2009. www.slideshare.net/TKHK/saavutusvajadus, 23.04.2018

Wikipedia saavutusvajadusest. https://et.wikipedia.org/wiki/Saavutusvajadus#cite_note-1, 25.04.2018

Meie inimene



Kohtume Üllega kaunis Rakvere Tööinspektsiooni kontoris. Türkiissinises majas igapäevaselt leiba teeniv nooruslik daam žestikuleerib rääkides elavalt, räägib palju ja tihedalt, kuid sisukalt. Justkui saakski ta lobisemise eest palka, nagu ta ise intervjuu käigus tõdeb. Tõele au andes mitte ainult lobisedes – Ülle nõustab iga kuu sadu Tööinspektsiooni poole pöördunud inimesi, kes otsivad juristi ekspertarvamust töölepinguseadusega seotud küsimustele. Ja ta teeb seda hästi.

Kuidas te Tööinspektsiooni sattusite?

Enne Tööinspektsiooni töötasin õmblusvabrikus Virulane personalijuhina. Siis arvati, et sekretär suudab teha ka personalijuhi tööd ning need töökohad liideti. Mina ei tahtnud sekretär, personalijuht ja mingi asi veel korraga olla ning seega mind koondati.

Siis kuulsin tuttava tuttava kaudu, et Tööinspektsioon otsib juristi.

Tookord asus Tööinspektsioon mu kõrvalmajas ja mõtlesin, et hiigelvahva oleks tööle minna nii, et viienalt korruselt alla tulek oleks pikem kui kõrvalmajja minek. Ega ma päris hästi osanud tol hetkel ette kujutada Tööinspektsiooni juristi tööd ja järelevalve teostamisest oli üsna

ähmane ettekujutus. Aga osutusin valituks ja eks aastatega sai töö omaseks ja selgeks.

Esimesed 16 aastat olin jurist, kes teostas järelevalvet ehk käisin ettevõtteid kontrollimas. Alguses olime me veel regioonipõhised ja ma kontrollisin Lääne-Virumaa ettevõtteid. Nüüd olen nõustamisjurist, päevad läbi ainult



räägin ja kirjutan.

Kas igatsete tööinspektori elu ka?

Tänapäeval käivad kõik inspektorid kõikjal ja kogu aeg sõidavad, seetõttu nii väga ei igatse. Samas kui oled kogu päev telefoni otsas ja lõpuks kangena püsti tõused ja mitte ühtegi inimest enam näha ei taha, siis mõtled, et võib-olla küll ... Aga me teeme ikkagi väga palju erinevat tööd, osaleme messidel ja teeme infohommikuid ehk ma pääsen kontorist ka välja ja see teeb töö vaheldusrikkamaks.

See on tore, et me püüame ikkagi kujundada seda muljet, et Tööinspekt-

siooni ei pea kartma. Messidel muidugi paljud möödaminnes naljatavad, et Tööinspeksioon, läheme kiiresti ära, ei tea, mis juhtub. Me ei taha olla karistav organisatsioon, vaid tahame, et pooled oskaksid hästi ja tervislikult töösuhtes toimetada.

Me anname nõu, õpetame ja toetame. Ilmselt see sobib, sest infotelefonile helistatakse ikka kogu aeg. Keskmiselt vastan 400–500 kõnele kuus, eelmise aasta suvel oli rekord, 600 kõne ringis.

Mida teilt täpsemalt küsitakse?

Kõike! Isegi seda, et mis teha, kui saapad lagunesid või alimente ei saada kätte. Kui ma küsin, et miks te meile helistasite, siis sellele ei osata eriti vastata. Saan aru, et 112 jääb lihtsasti meelde, aga 640 6000 ei ole selline number, mis väga hästi meelde jääb! Paljud arvavad, et see peaks olema mingi infotelefon, aga nad on sealt eest ära kaotanud Tööinspeksiooni.

Mida te siis vastate?

Selgitame, et oleme Tööinspeksiooni infotelefon ja saame anda vastuseid ainult töölepinguseadusest tulenevalt. Kui ma tean ja oskan suunata, siis saadan tarbijakaitseameti või sotsiaalkindlustusameti poole ja kui ei ole järjekorda, siis otsin isegi numbri. Kui võimalik, aitame neid teeotsa peale.

Üldiselt küsitakse ikkagi töölepingu lõpetamisega seonduvaid asju, kohustusi või õiguseid. Inimesed tahavad teada, et kas see, mis tööandja neile esitas, vastab seadusele.

Töökiusamise kohta küsitakse aina rohkem, eriti viimasel aastal.

Väga palju on küsimusi kaamerate kohta. Inimesed pärivad, et kas tohib näiteks puhkeruumis kaamera olla. Ega ikka ei tohi küll.

Olen täheldanud, et meie töötajad ja tööandjad ei oska läbi rääkida, nad ei oska suhelda. Tihti on minu esimene küsimus helistajale see, et miks te minu käest seda küsite, minge suhelge tööandjaga. Selle peale vastatakse, et ma ei julge, kas teie ei saaks minu tööandjaga rääkida. Teada on ju ometi, et meil on tööjõudu vähe, kas tõepoolest on tööandjate suhtumine selline, et kui ei meeldi, mine minema?!

Need on kõik karmid teemad ja inimestele suured isiklikud tragöödiad – eriti töökoha kaotus. Millises emotsionaalses seisundis inimesed teile helistavad?

Mõned suudavad telefoni otsas ainult nutta. Kui ma neid lohutan, siis kolleegid muigavad, et nüüd oled nagu doktor Kool. Mõni on vihane, alustab sõimamist Eesti vabariigist, jätkab Tööinspeksiooniga ja siis jõuab selleni, mida ta täpselt tahab.

Osad on tõeliselt õnnetud – pere tahab ülalpidamist ja ta ei leia nii kiiresti uut töökohta. Aga ma ei oska teist inimest kõigega aidata ja pealegi tean ma nii palju, kui ta mulle räägib. Ehk inimesi on igasuguseid. Kõige rohkem muidugi asjalikke inimesi, kes tahavad saada teadmisi või kinnitust, et nad on käitunud õigesti ning millised peaksid olema

järgmised sammud.

Tööandjaid on ka, siia maani on mõlemad pooled olnud veendunud, et seadus on teisele poole kaldu. Näiteks neile ei meeldi, kui töötajad päevapealt lahkuvad, see on loomulik, meile ei meeldiks ka, kui oleksime tööandjad. Aga töötajat ei saa vägisi kinni hoida ja nii ongi tööandja sunnitud hüvitist nõudma töövaidluskomisjoni või kohtu abil, aga selle peale öeldakse, et selleks ei ole aega, juba peab uut inimest hakkama otsima.

Iga päev oleme pool päeva infotelefonis, kui on haiguste ja puhkuse periood, siis tihti terve päeva. Sellistel päevadel ma õhtul enam ei räägi, lihtsalt ei taha ega jaksa enam.

Lisaks on veel Tööinspektsiooni juristide kirja portaal jurist@ti.ee; kui oled väga palju infotelefonis ja vastad ka kirjadele, siis mingi hetk avastad, et helistaja on muuhulgas ka kirjasõber. Samuti tekivad sari-kirjutajad, kes küsivad iga detaili üle, sellised on ju veidike väsitavad, sest me ei anna neile tegevusjuhiseid, vaid selgitame seadust. Nemed ootavad aga täpseid juhiseid. Käratatakse, et seadust oskan isegi lugeda, öelge mulle, mida ma teema pean! Aga meie ei saa öelda, mida tegema peab, meie saame ainult seadust selgitada ja laseme inimestel ise otsustada.

Tundub, et helistajate poolt tuleb palju frustratsiooni, mis teie peale suunatakse. Kuidas te sellega toime tulete?

Olen nii palju aastaid töötanud, et ma oskan end juba sellest eemaldada. Ma ei võta seda isiklikult ja olen alati väga viisakas. Pigem olen sellest mõjutatud, kui aasta lõpul hinnatakse meie nõustamistalitluse töötulemusi ja sealt tuleb vastus, et oleme mõttetud toolisoojendajad. Siis on küll kurb, olen ju nii püüdnud teid aidata! Siis on rohkem selline solvumistunne, mis teeb tigidaks.

Meil on oma meetod kolleegiga, et kui on mõni raskem või vihale ajav hetk, siis teeme ukse vahelt lahti ja hõikame mõne krõbedama sõna kõrvaltuppa või kurdame natuke ja kohe on parem. Ei mingit stressi.

Koju ei võta ma nagunii enam asju kaasa, see on läbitud etapp. Mõnikord on eriti keeruline kiri ja siis ikka mõtled ka kodus ja vahepeal tuleb hea mõte, et peaksin hoopis niimoodi vastama. Stressi see töö mulle enam ei tekita, aga ma ei väsi imestamast selle üle, mida minult küsitakse.

Kirjeldage mõnda eriti meeldiväävat vestlust.

Mulle meeldib väga ühe mu kolleegi juhtum, talle helistas üks veidi vintis inimene. Alguses teatas, et mis brändit ta täpselt võtnud oli ja siis hakkas pahandama, et tema naine töötab hirmus palju ja teeb ületunde ja kodus on kord käest ära.

Kuidas te sellele vastate?

Meie jääme alati professionaalseks ega hakka kelmikalt vastama, vaid järgime ikkagi oma nõustamiskorda. Saame rahulikult öelda, et naisel on

õigus keelduda ületundide tegemisest, ehk jääme seaduse piiridesse.

On näha, et inimesel on mure ja kuigi omal ajal öeldi, et töölepingu seadus peaks olema selline, et seda oskab lugeda ka põhikooliealine, siis ilmselt jätab see siiski veidi tõlgendamisruumi. Aga me aitame.

Miks te nõustajaks hakkasite?

Enne seda, kui me nõustamistalitluse lõime, küsis peadirektori asetäitja Meeli Miidla-Vanatalu minu käest, et kas ma ei sooviks seda proovida. Mõtlesin, et miks ka mitte. Siin peab oskama väga kiiresti reageerida ning peab väga palju teadma. See on justkui samm edasi. Ehk ka see, et põhimõtteliselt kohe, kui minust sai nõustamisjurist, sai minust ka pensionär, vast mõeldi, et vanemal inimesel on soojas toas mõnusam. (*naerab*)

Ehk teile meeldib Tööinspektsioonis pärast kõiki neid aastaid ikka veel töötada.

Meeldib ikka. Hea on tunda, et oled nii paljudele vajalik ja saad neid aidata ning meil on vahvad inimesed. Ainult töö pärast hommikul siia heas tujus ei tuleks. Praegu oleme siin Rakvere kontoris kolmekesi, aga meil on tore naiste kamp, kellega lõbus ja hea olla.

Nõustamistalitluses on ka head kolleegid, on rõõm tõdeda, et kusagil Pärnus või Võrus või Saaremaal on kolleeg, kes alati aitab ja viskab mõne nalja ka. Toredate inimeste juures on hea tööd teha. Kuidagi omased on kõik. Ja eriti meeldiv on



Ülle Kool oma lemmiku, Rakvere teatri, ukse ees kaduvikumeestel käest kinni hoidmas.

see, kui sul on mõni probleem, siis kogu meie nõustamistalitlus aitab sind, kunagi ei jäeta üksinda.

See on vahva, et meile tuleb väga palju noori tööle. Nad küll väga kauaks ei jää, aga me oleme väga hea alustamiskoht, sest meil on palju koolitusi, kusagil mujal ei koolitata töötajaid nii palju. Meil võivad õppida kõik nii palju, kui tahavad. Kui noortega koos olen, siis ma ei tunne, et olen vanaema, vaid tunnen, et olen kolleeg. Võtame kõiki võrdsest ja saame hästi läbi, nendega koos on vahva töötada.

Eks see näitab seda, et töö pakub huvi, Tööinspektsioon ise on hea ja huvitav tööandja.

Kuidas te oma vaba aega täidate?

Kõnnin, ennast tuleb vormis hoida! Lapsed kinkisid mulle isegi kella, et ma ei unustaks oma samme ära.

Siis on mul palju häid sõbrannasid – ühega käime juba aastaid koos jõusaalis. Selleks, et natukenegi enda eest hoolitseda. Naerame, et nii kaua käime, kuni ilma kepita kohale saame.

Aeda mul ei ole, ühel sõbrannal on paar peenart ja muru, käin tal vahel peal abis, siis saan ka rohenäpp olla. Vanasti meeldis mulle lugeda, aga nüüd olen nii palju arvutis, et silmad väsivad ära. Mulle meeldisid krimi-nullid, need rahustasid mind maha.

Käin tihti Tallinnas, sest mu lapsed elavad seal. Mõlemad on suureks kasvanud ning mõlemad on meedia-inimesed. Mul on lapselaps ka, saab juba täisealiseks. Olen tema üle väga uhke. Ta käib laulmas Estonia poistekooris ning nende koor kutsuti augustikuus Hiinasse turneele!

Sõbrad, perekond, lemmikloomad ja

värske õhk hoiavad värskena ja tuju heana. Pojal on prantsuse buldog, igavene vahva tegelane. Prantsuse buldog on muidu väike loom, aga see koer kasvas meil üsna suureks. Õnneks jagub tal küllaga energiat ning me teeme koos pikki jalutuskäike.

Lapsed on vahvad, nad on sinu elu osa, aga lapselaps on kingitus. Iga päev koos temaga on eriline! Kui ma lapselapsele mõtlen, siis ma tunnen, kuidas ma lähen pehmeks ja soojaks ja nagu läheb nalja täis. Ta on muidugi nüüd suur ja me enam nii palju aega koos ei veeda, aga ikkagi on meil väga soe side. See on kõige ilusam asi. Kui mul on tuju paha, siis ma vaatan kas prantslase pilte või mõtlen lapselapsest ja siis ma olen igasugusest stressist prii.

Samuti käin väga palju teatris, eriti Rakvere teatris. Viimane tükk oli „Hullemast hullem“, üks komöödia.



Eraldi tootsin esile „Lendas üle käopesa“, see oli veidi raskem, aga siiani menutükk.

Mis teid teatri juures kõige rohkem paelub?

Kui oled päev otsa ise esinenud, siis on hea, kui sulle midagi pakutakse, mulle väga meeldib juba see teatri õhkkond, et paned ennast ilusasti riidesse, kingad jalga ja kammid pea ära. Olen oma linna patrioot ja tahan enamiku Rakvere teatri etendustest ära vaadata. Kui midagi uut tuleb, siis käin ära.

Eks teater annab midagi, mis on teistmoodi. Ei ütleks just, et viib argipäevaelust välja, sest mõnikord on teater veel hullem kui argipäev. Siis kui Rakveres on liiga palju selliseid etendusi, siis ütlen tütrele, et tahan Estoniasse ooperit vaa-

tama minna, ilusaid kostüüme ja laule. Ei ole nagu mingis moodsas tükis, et kast on lava peal ja ongi kõik. Naudin alati head näitemängu; mõne puhul ei jõua ära imestada, et kuu aega tagasi mängis karmi rolli ja nüüd on selline malbekene.

Kes on teie lemmiknäitleja?

Olen ikka patrioot – Üllar Saaremäe. Aga alati on muidugi olnud lemmik ka Ita Ever, inimene on üle 80ne, ja see kuidas ta liigub ja räägib, see on fantast!

Olen tegelikult Tartu kandist pärit, seal elavad ema ja vend, püüan ka seal käia. Seal panen ka näpud mulda ja aitan natukene aias midagi teha. Aga nüüd olen siiski virumaa-lane, olen ju siin kauem elanud kui Tartus.

Kuidas Rakvere kalliks sai?

Omal ajal, kui ülikool lõpetatud sai, läksin mehele ja meile pakuti töökohti siia. Abikaasa sai miilitsasse uurijaks ja mina miilitsa lastetuppa ning jäimegi siia. Kui mul lapselaps siin lapsena käis, siis ta leidis, et Rakvere on kõige ilusam koht maailmas.

Olen harjunud sellega, et Rakveres saab igale poole jalgsi minna. Proovige seda Tallinnas või Tartus teha. Tallinnas sõidad mõnikord tund aega tööle, ma tulen tööle 10 minutit. Pooli inimesi tean nägupidi ja kui sulle hommikul keegi vastu ei tule, siis hakkad mõtlema, et huvitav, kas see proua täna tööle ei läinudki, äkki on puhkusel? Kui järelevalvet tegin, siis tundsin ikka väga paljusid inimesi, tänaval teretasid ikka üle ühe. ■

Tööelu 7 hetke

Ajakirjanik *Eeva Esse*

Mis on teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Kõige esimese päris palga teenisin oma kodukohas suvise asenduspostiljonina. Selle ametiga kaasnes ka uhke töövahend, suure raudkorviga jalgratas, millega igal varahommikul lehetiirul käisin. Ülejäänud aja oli aga võimalus selle rattaga niisama mööda kodukanti ringi sõita ja korvi oma sõpru istuma panna.

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

Edu saab saavutada ainult iseendaks jäädes ja endasse uskudes.

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

Ära jää tänase töömure kätte end praadima, homne toob alati uued võimalused olukorda parandada.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Distsipliini, teistega arvestamist ja enesekindlust.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Otse-eetri ajakirjanikuna on mu pingetaluvuse piir üsna kaugele lükatud, sest see töö nõuab valmisolekut igas ootamatus olukorras hakkama saamist ja kiirelt reageerimist. Näiteks on soovimatu saatekülaline stuudiosse tunginud, eetri ajal kogu tehniline süsteem kokku jooksnud ja saate ajal on ka ähvardavaid sõnumeid saadetud.

Teatavat ohutunnet on tekitanud reportaažid ekstreemsemates kohtades. Näiteks pakkusid korralikku närvikõdi lood militariseeritud Iisraeli –Egiptuse piiril ISISe positsioonide üle vahti pidanud naissõdurite tööst ja Austria–Saksamaa piiril pagulasmasside ületulekust.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Enne igasse olukorda sisenemist on oluline

teha piisavalt eeltööd ja koguda vajalikku infot. Ainult siis saab olla valmis igaks võimalikuks lahenduskäiguks, mille olukorra areng või vastaspool välja peaks mängima.

Mis on teie soovitus alustavale ametikaaslasele?

Ära kunagi kaotada siirast uudishimu ümbritseva vastu. ■



Tervislikud töökohad

HALDAVAD OHTLIKKE AINEID



www.healthy-workplaces.eu

#EUhealthyworkplaces

