TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

NR 4 / TALV 2018



Tööõnnetus-kindlustust on kaua oodatud
lk 4

Tööinspektsioon – 100 aastat töötamist luubi all
lk 24

Maret Maripuu: meeskond peab kõlama kokku nagu hea orkester
lk 32

Raivo Põldmaa juhib kogemuste ja intuitsiooni abil

lk 16

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
TALV 2018

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspektsioon

Aadress: Mäealuse 2/3, 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: Tööinspektsioon, erakogud, Scanpix, Shutterstock, Unsplash, Rait Tuulas, Helis Künnap

Kolleegium:

Maret Maripuu, Tööinspektsiooni peadirektor; **Meeli Miidla-Vanatalu,** Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal; **Kristel Abel,** Tööinspektsiooni teabe- ja välissuhete osakonna juhataja; **Silja Soon,** Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja; **Vilve Raik,** Tallinna Linnakantselei personalidirektor; **Maria Kütt,** Coca-Cola HBC Balticsi personalijuht; **Lauri Rohtoja,** juhtimiskonsultant; **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 tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

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

Sisukord

Tööõnnetuskindlustus – samm õiges suunas 3

Tööõnnetuskindlustust on kaua oodatud 4

Uudised 8

Juhendamine võtab hetke. Tööõnnetus võib võtta elu 10

Juhendamine ja väljaõpe muutub paindlikumaks 12

Raivo Põldmaa juhib kogemuste ja intuitsiooni abil 16

Tööinspektsioon – 100 aastat töötamist luubi all 24

Konsultant – konsulteeritav 26

Nähtamatu puue 28

Alaealiste töötingimused jätavad soovida 30

Maret Maripuu: meeskond peab kõlama kokku nagu hea orkester 32

Jõuluvana Volli 7 tööelu hetke 38



Tööõnnetuskindlustus – samm õiges suunas

Ligikaudu 658 000 Eestimaa inimestest töötab täis- või osaajaga. Töö moodustabki suurema osa meie eluajast. Seda on rohkem kui õppides, perega koos olles või meelt lahutades. Vargamäe Andres arvas, et tagantjärele polegi elu muud kui ainult üks töö. Mida me siis vajame, et tunda end töökohal hästi? Kõigepealt oma seisundi selgust ja kindlust. Töösuhetes kehtib kuldreegel – hea tulemus saavutatakse vaid siis, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ja on huvitatud teineteise heast käekäigust. Kui ei ole tööandjat, pole töötajal võimalik tööd teha ja raha teenida; kui pole töötajaid, võib tööandja oma uhkete ideede ja soovide otsa istuma jäädagi, reaalsuseks ei saa need kunagi.

Lisaks on oluline, milline on see keskkond, kus tööd tehakse, kas see on ohutu ja tervist säästev. Ja mis saab siis, kui juhtub tööõnnetus? Kuidas tagada töötajale kindlustunne, et ta ei jää oma murega üksi, kui tööõnnetuse tagajärjel on tekkinud tervisekadu ja endist viisi pole tööellu võimalik panustada või kuidas saab hakkama pere, kui tööõnnetuse tagajärjel sureb pere toitja?

Pea kõigis naaberriikides tuleb sellistel juhtudel appi kindlustus. Eestis tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustust ei ole. Küll on meil ette näidata üle kahekümne aasta vaidlusi. Pingutustest hoolimata pole osapoolte vahel leitud konsensust, kuidas peaksid õigused, kohustused ning maksukoormus jagunema tööandja, töötaja ja riigi vahel.

Praegu kehtib solidaarne süsteem, kus haigekassa maksab haigushüvitist tööõnnetuse korral alates teisest päevast 100-protsendilise hüvitise määraga. See paraku soosib neid tööandjaid, kes ei pea tööohutus millekski ning kes hoides kokku ohutu töökeskkonna loomise pealt saavad seeläbi oma teenuseid ja kaupu odavamalt müüa.

Kindlustussüsteem survestaks õnnetuse korral tegelema tagajärgedega ja panustama ennetusse. Samas leidub ettevõtteid, kes on juba praegu oma töötajad töökeskkonnaga seotud ohtude eest kindlustanud ning panustavad seeläbi teistega võrreldes kordades rohkem inimeste tervise säilimisse. See ei anna neile aga kahjuks ettevõtluses praegu veel konkurentsieeliseid.

Kindlasti ei ole tööõnnetuskindlustus võluvits, mis kõik probleemid lahendab, pigem saab seda vaadelda kui sammu õiges suunas. Kindlustussüsteemi loomisel tuleb selgemalt paika panna nii tööandja, töötaja kui ka riigi õigused ja kohustused, sest ohutusse töökeskkonda peavad panustama kõik. Tööandja peab looma ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna, töötaja peab järgima kehtestatud nõudeid, kasutama vajadusel isikukaitsevahendeid ning julgema keelduda tööst, mis kahjustab tema tervist. Riik peab looma süsteemi selliselt, et tööandjad ei näeks sellest vaid maksukoormuse kasvu, vaid eelkõige kasu.

Ideaalseid lahendusi ei ole. Kuid tööõnnetuste arvu vaadates on selge, et kuidagi tuleb pooli motiveerida rohkem heast töökeskkonnast hoolima ning selle loomisesse panustama. Kui see on teistes riikides toiminud, siis oleks sel kindlasti ka positiivne mõju Eesti töökeskkonnale.

Tööõnnetus hüüab tulles. Aga kui see hääl jääb nõrgaks või õnnetud asjaolud satuvad kokku, on kahju inimesele, tema lähedastele ja tööandjale sageli suur. Odav on see, mida raha eest osta saab. ■



Maret Maripuu
Tööinspektsiooni peadirektor

Tööõnnetuskindlustust on kaua oodatud

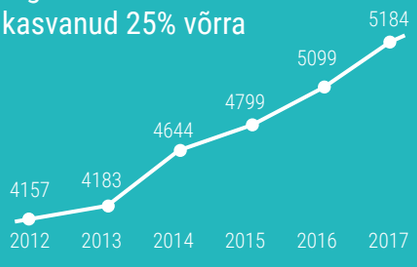
Sotsiaalministeerium algatas suvel tööõnnetuskindlustuse loomise väljatöötamiskavatsuse, mille eesmärk on tagada kannatada saanud töötajale tööõnnetuse tõttu tekkinud kulude efektiivne hüvitamine, garanteerida tööõnnetuses kannatada saanule vajalik ravi ja rehabilitatsioon tööturule naasmiseks ning suurendada tööandjate motivatsiooni töökeskkonna ohutuse parandamiseks.

Eestis registreeritakse 4500–5000 tööõnnetust aastas

2017. aastal registreeriti Tööinspektsioonis 5184 tööõnnetust:

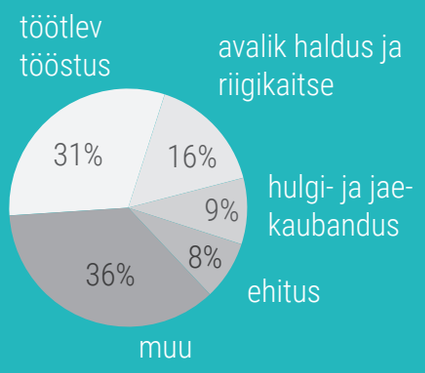


Aastatel 2012–2017 on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud 25% võrra



Enim on kasvanud kergete tööõnnetuste arv.

Enim tööõnnetusi registreeriti:



Ministeerium on kogunud väljatöötamiskavatsusele erinevatelt huvigruppidelt tagasisidet ja ettepanekuid ning analüüsib seda.

„Tööõnnetuskindlustuse loomise väljatöötamiskavatsusele laekus väga palju tagasisidet ja ettepanekuid, mis annab tunnistust sellest, et see teema on paljude jaoks oluline. Tegu on suure uuendusega võrreldes praeguse tööõnnetuste hüvitamise süsteemiga ning parima tulemuse saamiseks on põhjalik diskussioon oluline," rääkis sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna nõunik Eva Põldis.

Tööõnnetused, mida oleks saanud ära hoida

Eestis registreeritakse aastas ligikaudu 5000 tööõnnetust, kuid erinevatel andmetel toimub tööõnnetusi tegelikult kaks korda rohkem, kuid neist ei teavitata. „Väga paljud tööõnnetused on sellised, mida saaks ja peaks ennetama. Kõikide tööandjate motivatsioon tööohutusega tegeleda ei ole nii kõrge, nagu ta võiks olla," rääkis Põldis.

„Praegu kehtiv tööõnnetuste hüvitamise süsteem ei motiveeri tööandjat piisavalt töökeskkonda panustama, sest nii suure kui ka väiksema tööõnnetuste riskiga tööandjad maksavad samas määras makse, kuid suure riskiga ettevõtetes juhtub rohkem õnnetusi ja nende tekitatud kulud on oluliselt suuremad. Praegune süsteem ei motiveeri riskantseid ettevõtteid tööohutusega tegelema," selgitas Põldis.

Eesti Kindlustusseltside Liidu juhatuse liikme Andres Piirsalu sõnul võib siin analoogina kasutada liiklus-

kindlustust. „Kui tööandja panustab oma töötajate turvalisuse suurendamiseks, siis tänu sellele on võimalik pakkuda soodsamat kindlustusmakset ehk kui auto on hooldatud ja korras ning inimene käitub liikluses eeskujulikult ega põhjusta liiklusõnnetusi, siis on ka kindlustusmakse väikesem. See oleks lisamotivaator, et ettevõtjad panustaksid töökeskkonda parandavatesse meetmetesse, sest see võimaldab tööandjal kindlustuskulusid vähendada," selgitas Piirsalu.

Tööõnnetuskindlustuse loomisega soovitakse suurendada tööandjate motivatsiooni töökeskkonna ohutusse panustada.

Põldise sõnul peaks tööandja teadvustama, et tööõnnetuste ennetamine on talle mitmel moel kasulik. „Kui inimesega juhtub tööõnnetus, siis on see halb töötajale, aga ka tööandja peaks mõtlema kaasnevatele kohustustele: ta peab tasuma töötajale hüvitist, leidma uue töötaja ja ta välja õpetama," tõi Põldis näite.

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ei toeta tööõnnetuskindlustuse loomise väljatöötamiskavatsuses sisalduvat ettepanekut luua Eestis tööõnnetuste hüvitamiseks erakindlustusel põhinev tööõnnetuste hüvitamise süsteem, kus tööandjal on kohustus kindlustada töölepingu alusel töötav inimene tööõnnetuse toimumise suhtes. Koja sõnul ei pane erakindlustus tööandjaid automaatselt rohkem investeerima tööohutusse ja -keskkonda. Ettevõtjad tõid välja, et paljud tööõnnetused juhtuvad seetõttu, et töötaja ei järgi tööandja kehtestatud tööohutuse reegleid. Selliseid tööõnnetusi ei ole ilmselt võimalik täiendavate investeeringutega töökeskkonda vähendada. Koja ettepanek sotsiaalministeeriumile oli, et riik võiks kohustusliku kindlustuse asemel suurendada järelevalvet tööohutusnõuete täitmise üle ja lisaks järelevalvele peavad ettevõtjad oluliseks, et riik tegeleks ka nii tööandjate kui ka töötajate nõustamisega töökeskkonna teemadel, et tõsta mõlema osapoole teadlikkust selles valdkonnas.

Praegu kehtiv tööõnnetuste hüvitamise süsteem ei motiveeri tööandjat piisavalt töökeskkonda panustama.

Põldis rõhutab, et tööõnnetuskindlustuse rakendumine ei tähenda seda, et muude meetmetega tööohutuse tagamiseks edasi ei tegeletaks. „Kui tööõnnetuskindlustus rakendub, siis tuleb endiselt panustada tõhusasse järelevalvesse. Tööinspektsioon tegeleb väga edukalt tööandjate nõustamisega ning ka see suund peab jätkuma, et toetada tööandjaid turvalise töökeskkonna loomisel. Olgu selleks siis näiteks

Tööõnnetuskindlustuse loomise väljatöötamiskavatsus puudutab kõik töötajad ja tööandjad. Kokku oli Eestis 2017. aastal hõivatuid 658 600, palgatöötajaid nendest 591 400 (89,8%). Kokku on sihtrühmaks 71 650 tööandjat.



riskide hindamine või sobivate meetmete leidmine, et töötajate tervist töökeskkonnas kaitsta," rääkis Põldis.

Töötaja on suurim väärtus

Eesti Kindlustusseltside Liidu 2016. aasta andmeil kindlustasid pisut enam kui 2000 ettevõtet oma töötajaid. „Arvestades, et Eestis on enam kui 120 000 ettevõtet, ei ole seda tõesti palju. Kuid võrreldes varasema aastaga, siis töötajaid vabatahtlikult kindlustavate ettevõtete arv on kasvanud 11%. Võib arvata, et selline kasv jätkub," loodab Piirsalu.

Praegu veel on tööõnnetuskindlustus rohkem lääne tööohutuskultuurile omane. See on seotud ühiskonna üldise arengu ja vastutustundega.

Ligi sadakonna töötajaga Austria omanikule kuuluv puitmassi tootev ettevõte AS Estonian Cell on oma töötajaid kindlustanud juba kümme aastat. Ettevõtte personali- ja ohutusjuht Sander Soomre tõdeb, et töötajate ja tööohutuse väärtustamine algab juhtidest. „Kõik algab juhtidest. Kui juhid väärtustavad ohutust, siis hakkavad ka alluvad väärtustama ja niimoodi areneb töökeskkonna turvalisust väärtustav ettevõttekultuur," lisas Soomre.

Piirsalu sõnul kindlustavad oma töötajaid eelkõige sellised ettevõtted, kellel on välisomanik, kelle äri ulatub Eesti piiridest väljapoole või kelle tegevusala eeldab kõrgemat kvalifikatsiooni. „Eestis on veerandsada aastat arutletud tööõnnetuskindlustuse rakendamise teemal ja praegu on Eesti üks vähestest riikidest Euroopa Liidus, kus kohustuslik tööõnnetuskindlustus puudub. Mida rohkem Eesti ettevõtteid tegutseb rahvusvahelisel areenil, seda kõrgemad on ka nõuded kindlustuskaitse suhtes, sest mujal nõutakse oma äripartneritelt igasuguseid kindlustuskaitseid," rääkis Piirsalu.

Soomre nõustub, et tööõnnetuskindlustuse vajadus ei ole paljudele Eesti tööandjatele veel sugugi mõistetav ja vastuvõetav. „Praegu veel on tööõnnetuskindlustus rohkem lääne tööohutuskultuurile omane. See on seotud ühiskonna üldise arengu ja vastutustundega. Tööõnnetuskindlustuse tagamine oma töötajatele näitab seda, kui palju tööandja hoolib oma töötajatest ja on valmis vastutust võtma," selgitas Soomre.

Tööõnnetuse tõttu tekkinud kulude kiirem hüvitamine

Kehtivas tööõnnetuste hüvitamise süsteemis kantakse enamik tööõnnetustega seotud kuludest solidaarses sotsiaalkindlustussüsteemis. Lisaks riiklikust süsteemist saadavatele hüvitistele on töötajal õigus saada tööandjalt tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist, kuid selleks tuleb ette võtta kohtutee tööandja vastu ning paljud loobuvad sellest, sest protsess on pikaajaline ja kulukas.

„Kui tööõnnetuse tagajärjel on töötajal täiendavaid kulusid, mida riik ei hüvita, siis ta peab minema tööandja käest seda kahjuhüvitist nõudma ning need vaidlused võivad jõuda kohtusse. See on väga koormav inimesele, kes on osaliselt või täielikult oma töövõime kaotanud ega saa enam töötamist jätkata," selgitas Põldis väljatöötamiskavatsuse tagamaid.

Koja seisukoht on, et kohustuslik kindlustus ei välista vaidluste teket. Esiteks võivad vaidlused tekkida küsimuses, kas töötaja tervisekahjustus on seotud tööga või mitte. Tööõnnetuskindlustuse loomise väljatöötamiskavatsuse kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustuse või surma põhjustanud juhtum, mis on põhjuslikus seoses töötaja töökeskkonna või tööga. Seega võib praktikas olla keeruline hinnata, kas tervisekahjustus on põhjuslikus seoses tööga või mitte. Teiseks võivad vaidlused tekkida olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd ja tööaeg on paindlik. Vaidlused võivad tekkida küsimuses, kas tervisekahjustus juhtus töö ajal või mitte.

Piirsalu toob välja, et plaanitav tööõnnetuskindlustus võimaldaks kannatanul kiiremini tööturule naasta. „Tänu kindlustusele saavad inimesed parema ravi ja rehabilitatsiooni ning võimaluse kiiremini tööle tagasi tulla. Kuna tööjõudu on vähe, siis tuleks väärtustada iga töötajat ja aidata neil tööturule tagasi jõuda ka pärast õnnetusjuhtumit," rääkis ta.

Piirsalu sõnul kaasneb tööõnnetuskindlustuse süsteemi kasutusele võtmisega ka reaalne kahjustatis-

Eesmärk on luua tööõnnetuste hüvitamiseks kindlustusel põhinev süsteem, mis:

- tagab kannatanule (töötajale) tööõnnetuse tõttu tekkinud kulude efektiivse hüvitamise, vajadusel kuni tema elu lõpuni;
- tagab tööõnnetuses kannatanule vajaliku ravi ja rehabilitatsiooni tööturule naasmiseks;
- motiveerib tööandjaid töökeskkonda parandama ja tööõnnetusi ennetama;
- vähendab pikemas perspektiivis ühiskonna, sh ettevõtete ja riigi rahalist koormust.

tika, mis praegu puudub. „Tänu plaanitavale süsteemile tekkiks tegelikkusele vastav kahjustatistika, sest kindlustus maksab kahjutasu välja ning igast juhtumist jääks andmebaasi märge. See võimaldab täiendavat õnnetusjuhtumite analüüsi ning sellest tulenevalt saaks kasutusele võtta täiendavalt ennetuslikke meetmeid," selgitas Piirsalu.

Kes vastutab, see maksab?

Erinevad osapooled nõustuvad ühes aspektis – tööõnnetuskindlustuspoliis maksab. Ja keegi peab selle kinni maksma.

Põldise sõnul ongi tööõnnetuskindlustuse vastaste põhiliseks argumendiks täiendav maksukoormus tööandjatele. „Mõistame, et tööandjatele on iga täiendav kulu vastumeelt ja me kaalume erinevaid lahendusi, kuidas tööõnnetuskindlustust rakendada nõnda, et tööandjatele ei langeks täiendavat maksukoormust," rääkis Põldis. Tema sõnul ei ole välistatud variant, kus ka töötaja tasub teatud osa kindlustusmaksest. „Kui vaatame tööõnnetusi, siis üldjuhul on seal mõlema osapoole mõju: tööandja ei ole teinud omalt poolt kõike, et töökoht oleks turvaline ja võibolla on ka töötaja ise jätnud midagi tegemata. Selline solidaarne vastutus ei ole välistatud, vaid see on edasise analüüsi ja tööandjate kui ka töötajate esindajatega läbirääkimise küsimus," selgitas Põldis.

Piirsalu sõnul on Eesti Kindlustusseltside Liidu seisukoht see, et kindlustusmakse tasuvad tööandjad. „Vastav praktika on toiminud aastakümneid Soomes ning nende kindlustusmudel sobiks ka Eestile," toob ta näite lähiriigist.

Koja hinnangul tuleks motiveerida ka töötajaid rohkem tööohutusnõudeid järgima, sest neil on oluline roll töökeskkonna parandamisel ja tööõnnetuste ennetamisel. Kohustusliku kindlustuse loomine ei suurenda töötajate motivatsiooni olla tööülesannete täitmisel hoolikam. Pigem võib suureneda risk tekitada tahtlikult tööõnnetus, et saada kindlustuselt hüvitist.

Piirsalu sõnul tuleks tahtlikult tekitatud kahju puhul käituda jällegi sarnaselt liiklus-kindlustusega. „Liiklus-kindlustus on sõiduki juhti ja omanikku kaitsev vastutuskindlustus, mis nende asemel hüvitab kahjud liiklusõnnetuses kannatanule. Kui tuvastatakse, et näiteks sõiduki juht põhjustas liiklusõnnetuse tahtlikult, milleks võib lugeda ka alkoholijoovet, siis on kindlustusandjal õigus kannatanule hüvitatud kahju kas osaliselt või täielikult kahju põhjustajalt tagasi nõuda. Sellel juhul on siis tööõnnetuskindlustusega samuti – kui töötaja näiteks teadlikult eirab ohutusreegleid, ehkki tööandja on talle neid korduvalt selgitanud ning selline käitumine leiab tõendamist, riskib töötaja kahjuhüvitisest ilma jäämisega," selgitas Piirsalu. ■

Uudised

XX töötervishoiupäeva konverents

XX töötervishoiupäeva konverentsil 23. oktoobril Rahvusraamatukogus arutleti ohtlike ainete mõjust töökeskkonnas ning kuidas seda mõju tervisele vältida või vähendada. Kohal oli üle 200 töökeskkonna ja -tervishoiu spetsialisti üle Eesti.



XX töötervishoiupäeval oli taas arvukalt osavõtjaid.



Soojendusharjutused pikaks ja sisukaks konverentsipäevaks.



Arutelus vaagiti, kuidas ohtlikke aineid töökeskkonnas kasutada nii, et töötajate tervis kannatada ei saaks. Arutelus osalesid Silja Soon, Piret Kaljula, Tiina Juhansoo, Artur Telling.



Tööinspektsioon tähistas *100. sünnipäeva konverentsiga*

6. novembril toimus Tallinnas Tööinspektsiooni 100. sünnipäeva auks konverents „Hea töökeskkond uueneval tööturul“.

Tartu Ülikooli makroökonoomika professor Raul Eamets rääkis sellest, milline võiks tööturg välja näha aastal 2030 ning rõhutas, et töötajate baasoskused peavad veel laienema ning spetsialiseerumine peab toimuma elu jooksul mitmes alas.

Professor dr Sacha Garben Euroopa Kolledžist tegi ettekande tänapäeva tööturu regulatoorsetest proovikividest.

Dr Kai Seiler Nordhein-Westfaleni Töökorralduse Instituudist rääkis sellest, kuidas disainida endale muutuvas maailmas töökeskkond, kuhu töötajad tahaksid ka töötama tulla. Võtmesõna on koostöö töötajatega – näiteks soovitas ta tööandjatele viia läbi modereeritud grupivestlus, mille eesmärk oleks markeerida tööga seotud stressorid.

Enda isiklikke kogemusi jagasid Sven Sakkov, kes rääkis Nordica algusaja töökeskkonnast, Anneli Viik jagas enda šokolaadikohviku loomise loo ning Ingelise Israel, kes rääkis enda teekonnast pangatöötajast koolitajani.

Elina Siilbek ERE koolitusest rääkis sellest, kuidas tulla toime tööstressiga, kui töökeskkond pidevalt muutub. Ta soovitas keskenduda enesejuhtimisele ja suhtlemisoskustele – just need on stressiga toimetulekul üliolulised.

Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal Meeli Miidla-Vanatalu rääkis, millised on kaugtöö tegemise erinevad võimalused ning kuidas nii töötajad kui ka tööandjad seda võimalust kasutada saaksid.

Noored Postimehe meediapraktikandid Britt-Kathleen Mere ja Mona Lii Konnapere avasid noorte maailmavaadet ning rääkisid sellest, milline näeks välja nende ideaalne töökoht.

Päeva lõpetas tuline debatt teemal „Milliseid väljakutseid esitab uuenev töökeskkond tööturu osapooltele?“, kus osalesid Peep Peterson Eesti Ametiühingute Keskliidust, Mait Palts Eesti Kaubandus-Tööstuskojast, Kaja Kallas Reformierakonnast ja Eiki Nestor riigikogust.

Tööinspektsioon tunnustab igal aastal ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. **Sel aastal võitsid auhinna "Hea töökeskkond 2018" Saaremaa Piimatööstus suurettevõtete kategoorias ning Bonava Eesti väikeettevõtete kategoorias.** ■



Juhendamine võtab hetke. *Tööõnnetus võib võtta elu*

Tööinspektsiooni kampaania „Tunne oma õigusi – juhendamine ja väljaõpe“ sai avalöögi 9. septembril. Oktoobrikuu lõpuni väldanud aktsiooni raames kutsus Tööinspektsioon nii tööandjaid kui ka töötajaid pöörama suuremat tähelepanu juhendamisele ja väljaõppele töökohtadel.

Töötajate puudulik juhendamine ja väljaõpe on töökeskkonnas tuvastatud rikkumistelt teisel kohal. Käesoleval aastal on praeguseks uurimisele suunatud tööõnnetustest tervelt kolmandiku puhul tuvastatud üheks põhjuseks puudulik juhendamine ja väljaõpe. 56%-l juhtudest said raske tervisekahjustuse uued töötajad. Seega satuvad sagedamini õnnetusse just need inimesed, kes on äsja tööturule sisenenud või uuele töökohale liikunud. Kampaania vältel soovis Tööinspektsioon nii tööandjatele kui ka töötajatele korrektse juhendamise ja väljaõppe olulisust meelde tuletada.

Kampaania keskseks sündmuseks oli tööohutuse juhendamise nädal „Panusta ohutusse, kohe!“. Üleskutsega panustada ohutusse liitus 48 ettevõtet, kes olid nõus jagama Tööelu portaali Facebookis oma kogemusi, kuidas töökeskkonda põhjalikuma juhendamise ja väljaõppe abil paremaks muuta. Hea meel on tõdeda, et kampaanias „Panusta ohutusse, kohe!“ osalenud asutuste spekter on väga lai – suurtest infrastruktuuriettevõtetest, mis annavad tööd tuhandetele inimestele, kuni väikeste, kümmekonna töötajaga konsultatsioonibüroodeni.

Aktiivne teavitustegevus ei piirdunud

Juunika Koolitus ja Ennusvara OÜ korraldasid tööohutuse nädala raames Tartus, Riia 35 büroo töötajatele väikese võimlemise ja regulaarse liigutamispauside meeldetuletamise. Tervisesse panustamine tähendab samuti ohutut töötamist.



postitustega sotsiaalmeedias ja reklaamiga veebiportaalides. Tööinspektsiooni üleskutsed pöörata rohkem tähelepanu juhendamisele ja väljaõppele olid nähtavad ka suuremate linnade tänavatel, Eesti Rahvusringhäälingu kanalites, raadios ning isegi kinodes. Septembris ja oktoobris ilmus mitu tööohutusteemalist artiklit ka trükimeedias.

Kõigil on võimalus kontrollida, kas nende töökohal on läbi viidud korrektne juhendamine ja väljaõpe, mängides Tööohutuse Bingot Tööelu portaalis: www.tooelu.ee/bingo. Panusta ohutusse, kohe! ■



Fonteses usutakse, et terves talendis on terve talent. 20 aastat tegutsenud personaliotsijad toob kontoris kokku ühine võimlemine! Istumine võib olla ohtlik tervisele.

Tallinna Sadama töötajad said tuleohutuõppe ajal ka ise tulekustuti käsitsemist harjutada.



TALLINNA SADAM
Heade sõnumite sadam

TÖÖELU
www.tööelu.ee

TÖÖINSPEKTSIOON

Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum

Juhendamine ja väljaõpe muutub paindlikumaks

Piret Kaljula, ennetus- ja õigusosakonna töökeskkonna konsultant

Selleks, et töötaja saaks oma tööd teha õigesti, tulemuslikult ja endale ning teistele ohutult, tuleb teda juhendada ja välja õpetada. Selles osas 2019. aasta 1. jaanuaril jõustuva töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muudatused endaga olulisi muudatusi kaasa ei too. Tööandja kohustuseks jääb endiselt ka uuel aastal korraldada töötajale juhendamine ja väljaõpe ning koostada tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ohutusjuhend.

Seadusemuudatuste osa, mis käsitleb töötajatele juhendamise ja väljaõppe korraldamist, annab tööandjale suurema vabaduse, kuidas juhendamist ja väljaõpet korraldada ning registreerida. Kui ettevõttes on juhendamine ja väljaõpe korraldatud lähtuvalt kehtivast korrast ning selline korraldus vastab ettevõtte vajadustele, ei ole kohustust midagi muuta.

Juhendamine

Põhiliselt on muudetud kahte asja – õigusaktis ei loetleta enam juhen-



Info, mis tuleb töötajale juhendamise käigus eelkõige edastada, on:

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed;
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;
- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- elektri- ja tuleohutusnõuded;
- õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuatsioonipääsude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

damiste liike (esmane, sissejuhatav ja täiendjuhendamine) ning tööandjale on antud juhendamiste registreerimisel suurem vabadus.

Kuigi õigusakt ei loetle enam, kes ja millist liiki juhendamise töötajale läbi viib, oleks mõttekas ettevõttesiseses dokumendis juhendamiste ja väljaõppe korraldamise kord kirja panna. Kord ei pruugi olla vajalik paari töötajaga väikeses ettevõttes, aga kui töötajaid on juba rohkem, on hea, kui niivõrd oluline teema oleks läbi mõeldud ja kirja pandud. Levinud on praktika, et ettevõtte töökeskkonna ja tööohutuse korraldust tutvustab kõikidele töötajatele üks inimene, kuid neid, kes juhendavad, kuidas konkreetset tööd ohutult teha, võib olla ettevõttes mitu. Kes kellele mingi juhendamise korraldab, on hea kirja panna, et see oleks kõigile asjaosalistele selge. Kui põhimõtted on selgeks mõeldud, ei ole nende kirja panemine raske. Kirja panemine on vajalik kas või sellepärast, et kui ettevõttes juhendamist ja väljaõpet korraldav inimene vahetub, on järgmisel töötajal selge arusaam, kuidas valdkond korraldatud on.

Kuigi juhendamiste liike enam ei loetleta, on toodud teemad, mida töötajatele juhendamise käigus tut-

Kehva juhendi alusel läbiviidud juhendamine oma eesmärki ei täida.

vustama peab. Nende osas muutusi ei ole ehk jätkuvalt peab töötaja teadma töötervishoiu ja tööohutuse seisukohast olulisi teemasid. Õigusaktis on toodud miinimumnõuded teemade kohta, mida tuleb uuele töötajale teatavaks teha, tulenevalt ettevõtte spetsiifikast võib neid olla rohkem.

Ohutusjuhendid

Jätkuvalt on tööandjal kohustus koostada ohutusjuhendeid. Töötajaid juhendatakse kirjaliku juhendi abil. Nagu siiani, on ka uue regulatsiooniga oluline juhendi kvaliteet. Ühest küljest on juhendit vaja selleks, et hiljem ei saaks tekkida vaidlusi teemal, milline info töötajale edastati ja milline mitte. Olulisem on, et töötaja saaks juhendamise käigus kogu vajaliku info.

Kui kirjalikku juhendit ei ole, ei ole mingit kindlust, et juhendaja mõnda olulist asja juhendatavale rääkimata ei jäta. On inimlik unustada mõni (ka väga oluline) asi lihtsalt ära. Selleks, et juhend oleks uuele töötajale arusaadavam ning huvitavam, võib seal kasutada fotosid ja skeeme. Kindlasti ei ole mõtet korrata juhendist juhendisse ühte ja sama teksti. Näiteks kirjeldada igas juhendis töötajate tervisekontrolli korda. Piisab, kui üldised kõiki või suurt osa töötajaid puudutavad korrad on kirjeldatud juhendis, mis hõlmab töötervishoiu ja tööohutuse korraldust. Kui igas juhendis, mida uus töötaja lugema peab, on üks jutt, siis ta väsib ega loe lõpuks ka seda osa, mis on erinev ja tema jaoks oluline.

Milleks jutt juhendite koostamise kohta, kui selles osas midagi ei muutu? Sest näeme ka praegu juhendeid, mis on paljusõnalised, aga väheütlevad. Näiteks on ettevõttes olemas ohutusjuhend tõstuki kasutamiseks, aga juhendis on juttu sajast asjast, mitte sellest, kuidas konkreetses ettevõttes konkreetse tõstukiga tööd teha. Näiteks on siseruumides sõitva väikese tõstuki juhendis kirjeldatud palgivirnade moodustamist. Tegu on töötajale ebavajaliku infoga, mille tõttu seab töötaja kahtluse alla kogu juhendis toodud info. Kehva juhendi alusel läbiviidud juhendamine oma eesmärki ei täida.

Kirja panemine on vajalik kas või sellepärast, et kui ettevõttes juhendamist ja väljaõpet korraldav inimene vahetub, on järgmisel töötajal selge arusaam, kuidas valdkond korraldatud on.

Väljaõpe

Endiselt tuleb peale juhendamist töötaja välja õpetada. Väljaõpe tuleb korraldada ohutute töövõtete omandamiseks, võttes muu hulgas arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust.

Selleks, et väljaõpe oleks tulemuslik, tuleb hästi läbi mõelda, kes uuele töötajale väljaõpetajaks määratakse. See peab olema töötaja, kelle ohutusalane käitumine on laitmatu, vastasel juhul omandab uus töötaja valed töövõtted ja arusaamad. Samuti peab väljaõpetaval töötajal olema aega seda

oma töö kõrvalt teha. Ei ole õige määrata väljaõpetajaks tsehhi meister, kelle ülesanne on saja inimese töö jälgimine ja koordineerimine ning kellel lihtsalt ei ole aega väljaõpetamisega tegeleda.

Töötaja, kelle ülesandeks on uuele töötajale väljaõpe läbi viia, peab ülesandest teadlik olema. Samuti peab väljaõppel olev töötaja olema kursis, kelle ülesandeks tema väljaõpetamine on ehk kelle poole tal on õigus pöörduda.

Uue regulatsiooni kohaselt on kohustuslik korraldada täiendav väljaõpe.

Kui siiani oli tööandjal võimalik jätta väljaõpe korraldamata, kui töötaja on töötanud eelnevalt samalaadsel tööl, tunneb ohutuid töövõtteid, või kui tema töö laad seda ei nõua, siis uue regulatsiooni kohaselt tuleb väljaõpe korraldada kõikidele töötajatele. See on ka mõistlik, sest iga töö, töövahendid ja töökoht on natuke erinevad. Väljaõppe kestuse määramisel võtab tööandja arvesse töö eripära ja ohtlikkust, näiteks võib kontoritöötaja väljaõpe võtta aega paar tundi, mille jooksul õpetatakse töötajale, kuidas oma töökoht sobivaks kujundada (näiteks kuidas reguleerida töötooli) ja muid konkreetse töökoha ohutuse seisukohast olulisi asju.

Juhendamise kordamine

Kui siiani oli selgelt reguleeritud, et täiendjuhendamine tuleb korraldada, kui töötaja töös on olnud kolmest kuust pikem vaheaeg, siis nüüd on tööandjal suurem vabadus otsustada, kui pikk vaheaeg töös on piisavalt pikk, et oleks uut juhendamist vaja.

Kuna tööd on erineva keerukusega, siis ei olnud otstarbekas määrata konkreetset vahemikku täiendava juhendamise vajaduseks. Pigem on mõistlik otsustada seda iga töö puhul eraldi, mõne töö puhul võib täiendavat juhendamist ja väljaõpet (võib-olla väiksemas mahus) olla vaja juba pärast seda, kui töös on nt paari kuu pikkune vaheaeg. Mõelge läbi, kas teie ettevõttes on töid, mida tehakse ainult kindlal hooajal (nt muru niitmine, viljakuivatus) ja kas enne uue hooaja algust on vaja töötajate juhendamist ja väljaõpet uuendada.

Tegu on teemaga, mis tuleb ettevõttes läbi mõelda ja ka seda saab kirjeldada ettevõttesiseses juhendamise ja väljaõppe korras.

Uue regulatsiooni kohaselt on kohustuslik korraldada täiendav väljaõpe. Jällegi on tegu mõistliku muudatusega kas või näiteks sellepärast, et juhul, kui töötaja hakkab kasutama uut töövahendit, tuleks talle korraldada ka väljaõpe, kuidas seda töövahendit ohutult kasutada. Ohutuks töötegemiseks ei piisa ainult teooriast, vaja on ka praktikat.

Tööle lubamine

Endiselt tohib seaduse kohaselt tööandja töötaja tööle lubada vaid siis, kui ta on veendunud, et töötaja tunneb ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldust ning oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada. Erinevus on selles, et kui eelnevalt oli sõnaselgelt kirjas, et töötaja iseseisvale tööle lubamine tuli registreerida, siis nüüd seda, kas ja kuidas töötaja iseseisvale tööle lubamine registreeritakse, kirjas ei ole. Kuigi kohustust registreerida ei ole, võiks siiski mõelda, kas on vaja töötaja tööle lubamine registreerida, st fikseerida ära aeg, millal tööandja veendus, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada.

Hoolimata sellest, et on olemas juhendamiste ja väljaõppe kord, tuleb vahetevahel siiski nt sisekontrolli käigus kontrollida, kas kõik ikka toimib nii, nagu planeeritud ja mõeldud.

Juhendamise ja väljaõppe registreerimine

Uuest aastat kehtima hakkavas korras ei ole enam nii täpselt reguleeritud, mis andmeid ja mil moel registreerida tuleb. Kui esimese hooga võib tunduda, et nüüd saab registreerimisel aega, paberit ja pastakat kokku hoida, siis tasuks mõelda, miks juhendamist ja väljaõpet registreerida.

Juhendamise ja väljaõppe registreerimise eesmärk on sama, mis eel-



Säilib ka töötajale täiendava juhendamise läbiviimise kohustus, kui:

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldus muutub;
- töötaja tööülesanded muutuvad või tööandja annab töötaja kasutusse uue töövahendi või tehnoloogia;
- töötaja on pikka aega töölt eemal viibinud;
- töötaja rikkus tööohutuse nõudeid, mis põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sealhulgas tööõnnetuse;
- töötaja, tööandja või Tööinspektsioon peab seda vajalikuks.

nevalt – et tööandjal oleks vajadusel võimalik juhendamise ja väljaõppe korraldamist tõendada.

Registreerimine on vajalik, et veenduda, kas kõigile töötajatele on vajalikud juhendamised ja väljaõpe korraldatud. Hoolimata sellest, et on olemas juhendamiste ja väljaõppe kord, tuleb vahetevahel siiski nt sisekontrolli käigus kontrollida, kas kõik ikka toimib nii, nagu planeeritud ja mõeldud.

Tõendamist võib vaja olla näiteks tööõnnetuse uurimise käigus, et selgitada välja, kas õnnetuse juhtumise põhjus võis olla puudulikus juhendamises ja väljaõppes. Samuti võib juhendamise ja väljaõppe korraldamist olla vaja tõendada kohtuvaidluses tööõnnetusest või kutsehaigestumisest põhjustatud kahju hüvitamisel.

Kui juhendamine ja väljaõpe ei ole korrektselt registreeritud, siis ei olegi tööandjal palju võimalusi tõendada, et ta on nõuded täitnud. Tõendiks võivad olla ka tunnistajate ütlused, aga kui tõendamist vajavad asjad toimusid aastaid või aastakümneid tagasi, siis ei saa loota, et tunnistajad mäletaksid mis, kuidas ja kas üldse toimus.

Nüüd tuleb esmalt lähtuvalt oma ettevõtte tegevuse spetsiifikast juhendamiste ja väljaõppe süsteem välja töötada.

Juhendamiste ja väljaõppe selge, üheselt mõistetav ja jälgitav registreerimine on tööandja enda huvides ning aitab ära hoida hilisemaid probleeme ja arusaamatusi.

Eriväljaõpe ja asjakohane väljaõpe

Üks väljaõpet puudutav muudatus on seotud sellega, et eriväljaõpe on asendatud asjakohase väljaõppega. Tegu ei ole põhimõttelise muudatusega, vaid seaduse sõnastust muudetakse selgemaks ja arusaadavaks. Mõte jääb samaks, ohualale võib siseneda ainult asjakohase juhendamise ja väljaõppe saanud töötaja.

Lõppsõna

Igasuguse vabadusega kaasneb vastutus, nii ka siin. Kui siiani oli tööandjal lihtne, määrus tuli ette võtta ja seda täpselt täita, siis nüüd tuleb esmalt lähtuvalt oma ettevõtte tegevuse spetsiifikast juhendamiste ja väljaõppe süsteem välja töötada. Tõlgendamisruumi on rohkem ja seetõttu on ka võimalusi erinevateks lähenemisviisideks.

Lõpetuseks soovitan kasutada juhendamiste ja väljaõppe korraldamisel tervet mõistust ja loogikat. Kindlasti ei ole hea mõte loobuda siiani kehtiva süsteemi kasutamisest enne, kui uus süsteem on välja mõeldud ja on veendumus, et uus on parem kui vana. Vanasse kaevu ei ole mõtet enne sülitada, kui uus valmis on. ■

Raivo Põldmaa juhib kogemuste ja intuitsiooni abil

Raivo Põldmaa tormab Linnateatri majesteetlikust uksest sisse, seljas ülikond, õla peal seljakott ning surub mu kätt, mehiselt, lahke pilk puurimas otse hinge. Võtame istet Teatrisõprade klubiruumis, Voldemar Panso suure pildi kõrval. Rääkides ilmestab Raivo oma mõtteid konkreetsete ja tugevate, ent mitteagressiivselt mõjuvate žestidega. Ta ei täida ruumi oma olekuga, vaid võidab austuse oma leebe rangusega. Omadus, mis teatri, selle edevust ja isiksusi täis maailma, juhtimiseks tundub ideaalne.

Vestles Hannus Luure, pildistas Rait Tuulas



Kuidas te saite Linnateatri direktoriks?

Olen Linnateatris erinevatel ametikohtadel töötanud alates aastast 1984. Sel ajal olin värskelt nõukogude armeest tulnud nooruk, kes hakkas otsima enda kohta elus. Sattusin sõbra kaudu teatrisse lavatööliseks. Kuidagi juhtus nii, et jäin kauemaks kui tavapäraselt. Siis hakati maja sees teisi ameteid pakkuma, mind edutati administraatoriks ning 1992. aastal direktoriks.

Miks just teile seda tööd pakuti?

Ju ma organiseerisin midagi või oskasin midagi ette näha ja jäin silma. Teatris ja elus on nii, et pead oskama samme ette näha, eks mul oli siis parem analüüsivõime. Samuti on elus palju kinni juhustes. Ma olin õigel ajal õiges kohas.

Kui ma ise otsin uusi inimesi, siis vaatan esmalt maja sees ringi. Hakkan pihta lavameestest – äkki on neile võimalik pakkuda valgustaja ametit, valgustajale mõnda teist ametit jne.

Kas teatriinimestele on tähtis see, et uute inimestega oleks hea klapp ja seetõttu valitakse inimesed teatrist seest või arvatakse, et oma inimesed oskavadki päriselt paremini seda tööd teha?

Repertuaariteater on selline masinavärk, et siin töötamiseks peavad olema teatud iseloomuomadused. Teater on elusorganism, mis viskab endast kõrvale inimesed ja nähtused, mis ei sobi temaga kokku. Eks ma sealt sõelast läksin läbi, töö, inimesed ja kollektiiv istus ning mina sobisin neile ka.

Teater ongi kogukond või lausa kogudus, kes ühise asja eest väljas, üksinda ei tee teatris midagi. Siin on ideede genereerijad, teostajad ning need, kes töötavad taustal ja aitavad idee parimal viisil esietenduseks vormida.

Kuidas üks Linnateatri lavastus sünnib?

Lavastuse sünd on ime – see algab umbes kaks aastat varem mõttena, mis ajas idaneb. Mõtte taha tuleb aina rohkem inimesi, kes selle endale selgeks teevad ning proovivad aru saada, kuidas nemad selle teostusesse panustada saavad. Siis pressitakse seda ideed ajas kokku, liituvad kunstnikud, heliloojad, muusikud, tantsujuhid ja koreograafid. Järgmisena tulevad juurde tehnilised töötajad ja tehnilised teostused, trükised ning turundus.

Lõpuks pressitakse see idee kokku esietenduseks, nii võimsalt kui vähegi võimalik. Tihtipeale võib olla nii, et idee on hea, aga ikkagi ei õnnestu kõige paremini ära teha. Aga kui õnnestub, kui kõik saavad oma töö ja panuse ära anda – siis on seda kohe ühiselt tunda. Selles mõttes on see tõelise ime sünd, mis pannakse kild killu haaval kokku ja ühel õhtul tuuakse publikule näitamiseks välja, see on väga huvitav protsess.

Mis on teie ülesanded selle ime loomisel?



Meil on väga hästi komplekteeritud osakondade juhid, kes tunnevad oma tööd ning meil ei ole mõtet hakata mingeid töid dubleerima, tuleb oma inimesi lihtsalt usaldada. Minu asi on peamiselt hoida korras teatri rahaasjad, et tulu oleks teenitud ja kulud kontrolli all, need on ju veel omavahel seotud asjad. Samuti hoolitsen selle eest, et linnakassa ja kultuuriministeeriumiga oleksid asjad korras.

Teine asi on kodu- ja töörahu, meil on majas väga palju osakondasid, tööd ja probleeme ning kunagi ei ole nii, et teed asja valmis ja järgmine kuu aega kõik toimib. Iga hommik algab



Raivo eestvedamisel ehitati Linnateatri katusele päikseline terrass, kus on sündinud nii mõnegi lavastuse idee.

otsast peale. Täna hommikul tulin näiteks tööle ja selgus, et üks näitleja on rivist väljas ja peame hakkama asendama, võib-olla etendusi ära jätma. See ei ole üldse lihtne, sest Linnateatris riputatakse tööplaanid neli kuud varem seinale ja näitlejad planeerivad oma aega selle ümber. Need päevad, mida plaanides ei ole, planeeritakse oma vabaks ajaks ning sisustatakse teiste asjadega. Kui teatris on hädaolukord, kus erakorraliselt on vaja etendusi vahetada, tähendab see seda, et terve ahel inimesi, kes on end kuhugi ära lubanud, peavad selle kõik kõrvale heitma ja koduteatri tegemistele keskenduma. See on aga tänapäeval keeruline, kui kõikjal on lepingud ja kokkulepped taga.

Teid eristab teistest tippjuhtidest see, et juhite loomeinimesi – mis on selle töö eripärad?

Emotsioone on rohkem ja ratsionaalset mõtlemist ei pruugi alati nii palju olla. Oleme repertuaariteater ja iga lavastus peab meie paletti sobituma, kogu selle 22–25 lavastuse hulka. Tihtipeale üritatakse mõelda oma konkreetse uuslavastuse piires – mina pean olema siis seal kohapeal ja andma mõista, et see ei ole ainukene lavastus, mille me välja toome, meil on neid iga hooaeg seitse. Neid lavastusi peab olema võimalik hiljem mängida ning dekoratsioone peab olema võimalik suhteliselt lühikese ajaga vahetada. See tähendab, et ei tohi tervet lava tohutut hulka dekoratsioone täis toota, mida ei ole pärast kusagil ladudes hoida või valmistada detaile, mis ei mahu uksest läbi.

Lisaks see, et keegi peab vastutama – otsustajaid on palju, aga lõppvastutus on alati ühel inimesel – loominguline vastutus loomingulisel juhil ja finantsvastutus teatridirektoril.

Tegelen iga päev ka paljude muude asjadega, kui inimesed on näiteks

komandeeringus, siis tuleb neile asendus leida. Teatris on nii, et tööde tegemiseks on kehtestatud graafik ja kui üks osakond hilineb ühe päeva, siis sealt edasi võivad kõik edasised graafikud mitte ainult päev, vaid lausa nädal edasi lükkuda. See on eriti tähtis suurematest teatritest, Linnateater ei ole kõige suurem teater, aga näiteks Vanemuises ja Estonias peavad kõik tööprotsessid olema ülimalt täpselt planeeritud ja ka õigel ajal tehtud.

Milline juht te olete?

Pigem liberaalne ja meeskonna looja. Kogemusi on kogunenud nii palju, et teatud situatsioonid korduvad. Inimesed on küll vahetunud ja puutuvad mingi olukorraga esimest korda kokku, aga mina mäletan, et 10 aastat tagasi oli analoogne olukord ja siis me lahendasime selle asja nii. Tihtipeale tulebki siis asi sedasi lahendada, või kui siis läks kehvasti, teame ka sellega arvestada. Repertuaariteatris korduvad mingid asjad iga päev, järgmise ringi probleemid korduvad iga nädal, on igakuised teemad, iga-aastased teemad.

Kogemusi on kogunenud nii palju, et teatud situatsioonid korduvad.

Teatris on palju inimesi ja nad vahetuvad. Mõnikord kui neljapäevastel koosolekutel keegi räägib, siis ma panen silmad kinni ja mõtlen, et me ju lahendasime selle teema ära, teen silmad lahti ja vaatan – ahah, jah, uus inimene. Ta on aasta aega teatris töötanud ja on jõudnud sellesse punkti ja selle teema juurde ning küsib väga õige küsimuse. Mul ei ole kunagi talle õigust öelda, et see on lahendatud teema, et miks te tulete selle teemaga lauda, vaid hakkan otsast peale seletama, kuidas seda probleemi lahendada. Ja see on pidev.

Ära ei väsita?

Kõik tööd on väsitavad. Teatrijuhtide häda on võib-olla see, et väga palju auru läheb asjade peale, mille peale ei olekski pidanud mõtlema, aga see selgub hiljem. Olen oma elatud tööaastatega jõudnud ühest äärmusest teise. Kui ma oma loomult olen selline, et püüan protsessi ette ära analüüsida ja kõikvõimalikud sammud ja probleemid ette aimata, siis nüüd olen kaldunud teise äärmusesse. Tihtipeale mulle tundub, et mingitel asjadel tuleb lasta ära toimuda ning alles siis nende tagajärgedega tegeleda, kui need üldse tekivad. Esimese variandi puhul läheb palju aega ja ressurssi asjade läbi mõtlemiseks, mida tõenäoliselt ei juhtugi. Intuitsiooni järgi kaalutletud otsuste tegemine on väga tähtis.

Mis on veel teatris töötamise juures erilist?

Kui tööpäeva alguses teatrisse tuled, peavad antennid olema teatri lainel. Ei ole mõtet tööle tulla ja hakata isiklike asjadega tegelema. See käib kõikide teatri töötajate kohta. Olen seda ka öelnud, et kui teil on kehv seis kodus ja saate ühe päeva mitte tulla, siis pigem ärge tulge ja tehke kodus asjad korda. Teatris on omad lainepikkused ja kui oled õigesti lainestatud, siis sa püüad need signaalid ja teemad kinni ning saad anda oma panuse.

Meie kalender on teistsugune, 31. detsember on meil parimal juhul vaba päev. Alustame septembris, viimasel ajal lausa augustis ning lõpetame juunis. Repertuaariteater töötab hooajapõhiselt, sellest tulenevad oma probleemid, sest finantsteenistus töötab aastapõhiselt. Ehk mul on kaks kalendrit, mille vahel pean laveerima. Tihti on nii, et novembris-detsembris hakatakse tegema kulutusi, mis on seotud jaanuari-veebruari esietendustega ning need kulutused tuleb ära teha, et õigel ajal valmis jõuda. Kuid minu jaoks jäävad need kulutused eelmisesse eelarveaastasse. Seega pean selleks ette nägema, et reservid oleksid detsembris valmis ning kui see ei juhtu, siis peab tegema partneritega kokkuleppeid, et tellime tööd ära, aga maksame näiteks jaanuaris.

Koosolekuid on meil palju – pean väga oluliseks iganeljapäevast kella 10st koosolekut. Seal on koos olulisemate osakondade juhid ning kõikide osakondade olulisemad teemad arutatakse läbi. See on väga oluline, et just koos arutatakse. Suurema osa ajast tuleb küll istuda ja kuulata, mida teised räägivad, aga see tähendab, et kõik on kursis kõikide osakondade protsessiga ega keskendu ainult oma kitsale alale. Teatris on eri osakondade tegemised väga tihedalt seotud. Kui veel koosoleku toimumise ajal ei olnud seotud, siis mingi aja pärast on kind-

lasti, ja siis on väga tähtis, et kõik oleksid piisavalt vara kõigega kursis. See tähendab, et töötaja jõuab enda mätta otsast asja läbi mõelda.

Mida soovitaksite noortele kolleegidele ning tulevastele teatrijuhtidele?

See on minu lemmikteema! Eestis töötab teatrites väga palju inimesi ametikohadel, mille haridust ei ole võimalik Eestis ja ligiläheduses omandada. Peterburis on ülikool, kus koolitatakse tehnilisi erialasi ja Turus kõrgkool. Aga teatris on palju spetsiifilisi ametikohti, kus tuleb meistri ja selli printsiibil inimesed ära koolitada. Kui näed, et üks härra, kes on tõesti asja kunagi selgeks teinud, hakkab ära vajuma, siis tuleb sell kõrvale võtta. Tihtilugu on nendega nii, et pool aastat panustad temasse ja saad alles siis aru, et kas see inimene sobib sellele töökohale,

Kui tööpäeva alguses teatrisse tuled, peavad antennid olema teatri lainel.

kas tal on need iseloomuomadused. Eks me püüame ka ette selekteerida, aga alati ei õnnestu pihta saada ja võib vabalt juhtuda, et pool aastat on raisku läinud ja pead otsast peale hakkama.

Palju ameteid tuleb praktika käigus selgeks õppida, isegi kui Viljandi koolis mõningaid erialasid õpetatakse, siis praktika teatris on ülioluline. Kaks aastat peaks teatris töötama, et see asi päriselt selgeks saada. Lisaks on teatritel omad eripärad – ametinimetus võib olla küll sama, aga töötingimused on erinevad ja stiil on erinev. Tean, et kui tahad näiteks Soome Rahvusteatris puidutöökotta tööle saada, siis pead alustama lavamehena, sest siis sa tead, mismoodi peavad dekoratsioonidetailid olema valmistatud, et seda oleks hea laval kokku panna-lahti võtta.

Sellist ametit nagu teatridirektor õppida ei saa. Meil koolitatakse produtsente piisavalt, mitmes koolis. Aga kui on teatrijuhtide konkursid, mis meil on üle viie aasta, siis ega sinna väga palju taotlusi ei tule. Mina ei teagi, kas see on seotud sellega, et noored ei julge kandideerida, sest vaatavad, et mingid ässad on ees või teisalt kardavad seda ametit. Aga see ongi keeruline ja vastutusrikas.

Kui ma 1992. aastal alustasin, siis mul läks ikka kolm-neli aastat, et üldse järje peale saada. Mul ei olnud mingisugust koolitust ega tausta, vaid ainult teatris erinevatel ametikohtadel töötamise kogemus. Direktori puhul tuleb eelnev töökogemus teatris kindlasti kasuks ning annab eelise selles osas, et sa ei anna mingile osakonnajuhatajale selliseid ülesandeid, mida ei ole võimalik täita või mille täitmine on ebaotstarbekas, lihtsalt sellepärast, et sa ei tunne seda tööd. Ehk tähtis on, et oleksid erinevaid töid teinud ning käid lahtiste silmadega teatris ringi, mitte ei istu ainult oma kabinetis, vaid räägid töötajatega ja oled nende muredega kursis.

Ehk pikk kogemus on hädavajalik.

Linnateatril on veel see kogemus, et loomingulise juhi (Elmo Nüganen – toim.) ja direktori rakend on olnud koos hästi kaua. See tagab stabiilsuse – iga uue juhi tulekuga hakkavad mingid muutused ja tõmblemised ja kõige hullem variant on see, et keskastmejuhid hakkavad uue tippjuhi tulekuga lahkuma. Siis tekib alati teatris tohutu segadus ja võtab aasta-poolteist, et järje peale saada. Seda on ka Eesti teatrites väga palju näha olnud, kodurahu ja stabiilsuse kätte saamine võtab aega ja need on teatritele alati rasked aastad.

Mis siin salata, olete tippteater, kelle etendustele on pileteid väga raske saada. Kas stabiilsus on Linnateatri saladus?

Võimalik jah, eks meil on muidugi väikesed saalid ka. Oleme teinud ka suvelavastusi, kus on 500 kohta ja paneme korraga 20 etendust müüki ja ikkagi ostetakse need ühe päevaga ära. Väikeste saalidega võib jääda mulje, et huvilisi ongi palju ja kohti vähe, aga kui paneme 10 000 piletit müüki ja ikka müüakse päevaga ära, siis ma ei tea, kus see lagi on.

Võib-olla me ei peagi seda lage kätte saama, teater peabki olema veidi kättesaamatu. Hea, kui natukene jääb kohti puudu. Meie puhul on tõesti nii, et liiga palju jääb puudu ja see tekitab rahulolematust, me saame sellest täiesti aru. Praegu käib uue hoone projekteerimise protsess ja Linnateatri suure saali kolmas tulemine. Seal on mõeldud rohkemate istekohtade peale ja võib-olla see



Raivo ülesanne Linnateatris on näha suurt pilti.

tulevikus natukene leevendab seda probleemi.

Aga eks teater on elitaarne asi, igal pool. Oleme Eestis suutnud hoida teatripiletid üsna taskukohased, mujal on hinnad ikka kaks korda kallimad. See on tänu sellele, et meil on olemas riiklikud dotatsioonid ja üldse toimib Eesti teatrisüsteem väga hästi.

Linnateatri puhul on lisaks stabiilsusele tähtis ka see, et meil on olnud häid perioode, kus on mitu head lavastust järjest. Publik tunneb ära, mis on südamega tehtud ja mis on tulu teenimise eesmärgil produt-

Sellist ametit nagu teatridirektor õppida ei saa.

seeritud lavastused. Selge see, et teater ei suuda kogu aeg tipus olla ning tuleb ka nõrgemaid hooaegu vahele.

Oleme kivi kivi haaval renomeed ladunud ja see on aastatega korjatud väärtus. Suur hulk inimesi, kes Linnateatris käivad, on käinud meiega kaasas aastaid ja vaatavad ära kõik, mida me teeme, see on meie lojaalne publik. Nad on kaasa teinud kõik meie tõusud ja mõõnad ning nende peale saab alati loota. Oleme ikkagi püüdnud seda, et erinevad sotsiaalsed grupid jõuaksid teatrisse, piletihind on ka sellepärast hoitud sellisena, et siia jõuaksid kõik.

Teater tegelikult ei tohiks tegeleda elitaarsuse tootmisega. Teatrisaalis peavad olema kõik võrdsed, nagu saunalaval.

Just te ütlesite, et teater peabki olema veidi kättesaamatu.

Jah, aga mitte nii kättesaamatu, et sinna üldse ei pääse. Tore, kui on natukene salapära ja kättesaamatut selle juures. Nii näitlejate, teatritöötajate kui ka kogu institutsiooni puhul. See ei ole tahtlikult loodud, vaid olukorrast tingitud defitsiit.

Räägime teist – kas teid ennast on lavalaudadel kujutatud?

Eriti mitte. Midagi on Piusid majasisestel üritustel ikka teinud. Ma ei ole selline persoon, keda on mõtet järele teha. On inimesi, kes on silmapaistva eripäraga kas visuaalselt, liigutuste mõttes või spetsiifilise pidevalt korduva sõnavaraga. Need on näitlejatele head parodeerida, kui nad hääletämbri kätte saavad ja miimikat juurde panevad, siis saadakse päris hea tulemus.

Kuidas te pärast tööd lõõgastute?

Teatridirektori tööaeg on väga ujuv mõiste, üheksast viieni tööl käimist ma ei ole kunagi harrastanud, sellel ei ole esiteks mitte mingit mõtet ja teiseks ei pruugi sellel ajal toimuda

teatris kõige olulisemad asjad.

Sporti on mulle eluaeg meeldinud teha, kunagi sattusin käsipalliga tegelema, mida tol ajal kutsuti veel väravpalliks. Pean siiamaani sellest alast väga lugu. See on tõeline meeste sport, kontaktmäng lihtsate reeglitega ja kõigile, kes viitsib vaadata, arusaadav. Proovin jälgida kõiki Eesti koondise mänge. Ise käin ka paar korda nädalas spordihallist läbi, et veidike vööle midagi teha.

Väga palju käin teatris, ma arvan, et ma vaatan iga aasta sada etendust kindlasti. Kõikides Eesti teatrites püüan käia, samuti välismaal, teadlikult külastan teatud festivale. Samuti jälgin veel vene teatrit, käin Moskvas ja Peterburis festivalidel ning vaatan ära peaaegu kõik külalislavastused, mis Eestisse tuuakse. Linnateater korraldab üle kahe aasta rahvusvahelist festivali Talveöö Unenägu, sel aastal on meil festival detsembris, toome siia lätlaste tipplavastaja Alvis Hermanise kuus lavastust. Lisaks oma lavastustele proovime publikule näidata ka mujal tehtud teatrit.

Mul on suvekodu Hiiumaal, millest pean väga lugu, sinna läheb väga palju aega. Püüan ikka nädalavahetustel seal käia, nüüd just tulin, oli õunamahla periood (vaatab enda tööd näinud käsi). Nagu ikka, tavaline eestlane, ega siin midagi erilist ei ole.

Kuidas teatris tööohutusse suhtutakse?

Meil just käis tööinspektor inspekteerimas. Üldiselt oli see akt, mis meile koostati, suhteliselt hea, põhilised etteheited olid seotud läbipõlenud pirnidega ja mõningate ohtlike trepiastmetega. See on meil natukene paratamatu, sest teater on pandud toimima vanades keskaegsetes hoonetes ning seetõttu ei ole võimalik palju asju tänapäevaste normidega kooskõlla kohandadagi.

Publik tunneb ära, mis on südamega tehtud ja mis on tulu teenimise eesmärgil produtseeritud lavastused.

Mujal maailmas on etendusasutustel olemas etendustegevusest tekkivate võimalike õnnetuste kindlustuspoliis, mille kaudu saab kindlustada nii etendusel osalevaid esinejaid kui ka saalis istuvat publikut. Eestis minu teada selliseid poliise ei pakuta. Tööõnnetused ju ikka juhtuvad, keegi väänab proovis jala välja, keegi libastub trepi peal jne.

Aga (ptüi-ptüi-ptüi üle õla), väga suuri traumasid meil olnud ei ole, loodetavasti ei tule ka. Seadus kehtib ja me jälgime seda – meil on valitud ja koolitatud töökeskkonnavolinikud. Just korraldasime esmaabikursuse töötajatele, kes said elementaarse ettevalmistuse, kuidas käituda kriisiolukorras. Meil käib iga aasta 70 000 inimest teatris; tuleb ette, et etenduse ajal hakkab kellelgi halb või midagi veel hullemat, siis peab õhtul publikut teenindav personal valmis olema.

Teeme veel ekstra tuleohutuskoolitusi, teater on tuleohutuse mõttes kõrgendatud tulekahjuohuga koht. Jõulu ajal paneme ju küünlaid põlema, majas on palju inimesi ja ka laval kasutame vahetevahel elavat tuld. Teatri laval kasutatavatele materjalidele on omad nõuded, millega arvestame. Ohutuse jälgimine on tüütu asi, mida paljud inimesed ei taha teha, aga üks juhtide ülesannetest on jälgida, et asjad oleksid ka selles valdkonnas korras. Kui esitletakse uuslavastuste kavandeid, siis jälgime koostöös haldusjuhiga, et lavakujundust luues oleks ka kõik ohutuse seisukohast vaadates läbi mõeldud.

Tahaks kiita neid inimesi, kes inspekteerimise, tööohutuse ja töökeskkonna jälgimise tööd Eestis teevad, see on tõesti väga oluline. Eriti, kui me vaatame riiklikku statistikat ja kui palju inimesi saab tööd tehes hukka või tõsiselt vigastada sellepärast, et tööandja või objektijuht ei ole mingite asjade puhul piisavalt nõudlik või inimesed ise ei ole piisavalt teadlikud.

Kui me ühiskonnana tahame selles karmis kapitalistlikus maailmas, kus raha määrab ja domineerib väga palju, tervelt edasi liikuda, on tähtis, et keegi peab oluliseks selliste asjadega tegeleda. Seadus on üks asi, aga et inspektsioon veel käib, kontrollib, seletab ja nõuab, on väga tähtis. Igal juhul kiidan neid inimesi, see ei ole kindlasti üldse lihtne töö, see on konfliktne amet, käia ja seletada tippjuhtidele muu töö vahelt, et see ja see on valesti. Aga see on oluline töö. ■

Tööinspektsioon – 100 aastat töötamist luubi all

Tööinspektsioon tähistab koos Eesti vabariigiga sel aastal oma 100. sünnipäeva. Inspektsiooni eesmärk on riikliku järelevalve, töösuhete alase nõustamise, ennetus- ning teavitustöö abil toetada töötajaid ja tööandjaid korras töösuhete ning hea töökeskkonna loomisel. Selle nimel töötab Tööinspektsioonis 110 töötajat – inspektorid, juristid, töövaidluskomisjonide juhatajad, konsultandid, tugispetsialistid, kõigis maakondades üle Eesti, kusjuures 65% töötajatest töötab väljaspool Tallinna.

Tööinspektsiooni sünnipäev on 14. detsember 1918, kui peaminister Konstantin Päts, töö- ja hoolekandeminister August Rei ning asjade valitseja kt Theodor Käärik kirjutasid alla dokumendile „Määrused töökaitse komissaride kohta", millega määrati ametisse kohalikud töökaitse komissarid.

Juba tsaariajal tegutsesid Eestis vabrikuinspektorid, kes teostasid riiklikku järelevalvet vabrikute ja ettevõtete üle. Vabrikuinspektorid töötasid 1890. aastal Berliinis vastu võetud rahvusvaheliste standardite alusel, mis lähtusid 1802. aastal Inglismaal tööstusrevolutsiooni ajal vastu võetud seadusest, mis esmakordselt reguleerisid tehasetöötajate ohutust ja heaolu.

Iseseisvuse esimesel aastal määrati ametisse kolm komissari: Tallinnas, Tartus ja Narvas. Töökomissaride ülesanne oli üleüldiste töökaitseseaduste täitmise järele valvamine, rikkumiste kohta protokollide koostamine ning kohtutes süüdistamine vastavalt protokollidele. Samuti ettevõtete ettekirjutuste, tabelite, reeglite ja määruste läbivaatamine ja kinnitamine, lisaks järelevalve, tööliste ja ettevõtjate vahel ettetulevate konfliktide lahendamine, tööliste elu puudutavate üleüldiste määruste kooskõlla viimine töökaitse seaduste ja tööliste huvidega, tööministeeriumi käskude täitmine, valitsuse ülesandel vabrikute ja tehaste revideerimine, teadete kogumine ja läbi töötamine. 1926. aastal määrati ametisse vanemtööinspektor, kelle tegevuspiirkond oli terve vabariik ja alluvuses olid vabariigi raudteed (ilma raudteetehasteta) ning viis Tööinspektsiooni jaoskonda (kaks tööinspektorit asusid Tallinnas, ülejäänud Narvas, Viljandis ja Tartus).

1929–1934 allusid tööinspektorid (komissarid nimetati inspektoriks 1927. aastal) haridus- ja sotsiaal-, 1934–1936 teede-, 1936–1940 sotsiaalministeeriumile.

1936. aastal võeti vastu ka ametlik tööinspektsiooni seadus, mis lõpetas töökaitse ülesannete täitmisel ajutise valitsuse määruse järgimise.

Paralleelselt tööinspektoritega tegutses tehniline järelevalve, mis kuulus Eesti aurukatelde ja muude hädaohtlike sisseseadete järelevalve seltsi. Selts registreeriti Tallinna-Haapsalu rahukogus 1. juunil 1920.

Tööõnnetuste vastu kindlustamiseks eksisteeris Eesti Tööliste Kinnitusühisus, kus oli 1922. aastal paika pandud määrused õnnetuste ärahoidmiseks. Riigikogu seaduse alusel kuulusid töölised kinnituse alla, kui ettevõttes oli üle viie töölise.

Okupatsiooni periood

Nõukogude ajal, 1940–1990, läksid

tööinspektorid Töörahvakomissariaadi alluvusse. Eesti vabariigi annekteerimine Nõukogude Liidu poolt 1940. a juunis peatas viiekümneks aastaks riigipoolse töökaitsealase järelevalve. Selle formaalseks läbiviijaks määrati Eesti Ametiühingute Nõukogu ja piirkondlike ametiühingute komiteede koosseisus olevad töö-tehnikainspektorid, kes töötasid kommunistliku partei Moskvast antud suuniste järgi. Nõukogude aja lõpus hakkasid ametiühingute uuenemisega paralleelselt erinevatel põhjustel loobuma oma tegevusest ametiühingute tööinspektorid. See kõik tingis vajaduse alustada taasiseseisvunud Eestis Tööinspektsiooni kui riikliku järelevalvesüsteemi loomisega.

Taasloodud Tööinspektsioon

Tööinspektsioon taastati 10. juulil 1990 Eesti vabariigi valitsuse määrusega. Tööinspektsiooni esimeseks direktoriks nimetati Heldur Nermann, kes taastas asutuse tegevuse. Kui varem oli kombeks ettevõtetel ja organisatsioonidel tööõnnetustest vaikida, siis pärast taastamist kohustas sotsiaalministeerium kõiki Eesti vabariigis tegutsevaid ettevõtteid, asutusi ja organisatsioone Tööinspektsiooni tööõnnetustest informeerima. 1992. aastal kehtima hakanud töökaitse seaduse ja töölepingu seadusega anti Tööinspektsiooni pädevusse ka tööõiguse valdkonna järelevalvega seotud küsimused.

Peale töölepingu seaduse ja töökaitse seaduse jõustusid ka puhkuse-, töötajate distsiplinaarvastutuse, palga- ning töö- ja puhkeaja seadus. Nende kõigi jõustamisega pandi alus töösuhete õiguslikule reguleerimisele Eesti vabariigis, mille eest vastutas Tööinspektsioon. Sel ajal oli 90% Tööinspektsiooni pöördumiste põhjuseks probleemid töösuhteid reguleerivate õigusaktide täitmisel.

Kaks aastat Töökeskkonnaametit

1995. aastal reorganiseeriti Tööinspektsioon Töökeskkonnaametiks ning selle peadirektoriks sai Mati Järvis. Ameti eesmärk oli õigusliku aluse loomine ja riikliku järelevalve teostamine, et tagada ohutu, turvaline ja tervislik töökeskkond.

Riigi Töökeskkonnaamet likvideeriti juba 1997. aastal ning Tööinspektsioon taastati. Tööinspektsiooni peadirektori kohuseid täitis 1998.-1999. aastal Juhan Salum, ameti võttis üle Priit Siitan, kes oli ametis aastani 2006. 2007. aastal asus Tööinspektsiooni juhina tööle Katrin Kaarma. 2013. aastal juhtis inspektsiooni Ain Noormägi ning 2014. aastast on Tööinspektsiooni peadirektor Maret Maripuu.

Töövaidluste lahendamine

1. septembril 1996 jõustus individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, mis oli aluseks töövaidluskomisjonide moodustamisele. Töövaidluskomisjoni pädevuse ja menetluse ning seega kogu praeguse komisjonisüsteemi lätted on Eesti NSV töökoodeksis, kus töövaidluskomisjon oli töövaidluste lahendaja koos rahvakohtu ja ametiühingu kohaliku komiteega.

Taasiseseisvunud Eesti vabariigi algusaastatel said töötajad ja tööandjad töövaidlusega abi saamiseks pöörduda ainult kohtusse. Menetlused venisid ja venisid, sageli kuude ja isegi aastate pikkuseks. Olukord polnud mõistlik ning tekitas tungiva vajaduse leida tööküsimuste lahendamiseks kohtule sobiv alternatiiv.

Valida oli kahe võimaluse vahel: moodustada töökohtud või luua uudne kohtuväline organ – töövaidluskomisjon. Vaekauss kaldus töövaidluskomisjonide kasuks.

Sotsiaalministri 19. augusti 1996. aasta käskkirjaga moodustati 15 töövaidluskomisjoni ja ametisse nimetati 15 töövaidluskomisjoni juhatajat. Töövaidluskomisjonid moodustati algselt igasse maakonda ja eraldi komisjon Tallinna. Erand oli Hiiumaa, mis oma väiksuse tõttu ei vajanud eraldi komisjoni ning mida kaeti Läänemaalt. Ajad on aga muutunud, riigisektor on kokku tõmbunud ning ümberkorraldustest pole jäänud puutumata ka töövaidluskomisjonid. Praeguseks on töövaidluskomisjone alles jäänud kaheksa, kuid töövaidlusi lahendatakse jätkuvalt kõikides maakondades.

1.01.2018 jõustus töövaidluse lahendamise seadus, mis muutis seniseid menetlusreegleid, andes töövaidluskomisjoni juhatajale lisaks vaidluse lahendamisele õiguse kinnitada kompromiss ja lepitada vaidluse osapooli. ■

Konsultant - *konsulteeritav*



Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandid nõustavad ettevõtjaid, kes soovivad oma töökeskkonda ohutumaks ja tervist hoidvaks muuta. Nõu saavad kõik ettevõtted, tegevusalast sõltumata. Üha enam kutsuvad konsultante nõustama ka mittetulundusühingud.

Konsultant
Rein Reisberg
töökeskkonna konsultant

Uulu põhikooli direktor helistas ühel hommikul tööinspektsiooni infotelefonile otsides lahendust töökeskkonnaalasele probleemile. Kõne käigus tutvustati talle võimalust kutsuda töökeskkonna konsultant ettevõttesse. Otsus seda võimalust kasutada sündis kiiresti. Nelja tunni pärast oli kohtumisaeg kokku lepitud ja konsulteerimistingimustel allkirjad all.

Selline kiire otsustamine on meeldiv ja näitab suhtlemisel tööinspektsiooniga avatust. Näiteks kui seda võrrelda ühe teise konsulteerimisega, kus tunnistati konsulteerimise lõpus, et nad olid ettevõttes neli kuud kahelnud, kas julgevad ise kedagi Tööinspektsioonist ettevõttesse kutsuda. Samas lisati, et nüüd nad mõistavad, et hirm oli põhjendamatu.

Ehkki tegu oli alles pool aastat ametis olnud koolijuhiga, oli kohtumisele tehtud tubli eeltöö. Välja olid valitud mitu teemat, mille kohta sooviti arvamust ning konsulteeritaval oli soov koos arutada võimalike tegevuste üle.

Esmalt tutvusime klassiruumiga, kus viidi läbi muuhulgas ka keemiatunde. Kuna keemiakabinetis tuleb lisaks töötervishoiu ja tööohutuse seadusele ning selle alusel kehtestatud määrustele lähtuda ka rahvatervise seaduse alusel kehtestatud tervisekaitsenõuetest koolidele, tuli muudatuste kavandamisel lähtuda mitme õigusakti nõuetest. Koolijuhil ja keemiaõpetajal olid mõtted, kuidas muuta ohutumaks keemiakabineti abiruumi ja kemikaalide hoiustamist.

Olid ka mõned probleemid, millele polnud koolis osatud tähelepanu pöörata. Näiteks oli kemikaalide käitlemiseks karbitäis kindaid, kuid selle pakendil oleva kirja kohaselt olid need vaid meditsiinis kasutamiseks. Sobilike kaitseomadustega kinnaste hankimiseks lubati hankida kasutatavate ohtlike kemikaalide ohutuskaardid ja nende alusel valida sobilikud kaitsekindad.

Keelteklassis vestlesime õpetajaga, kes ainsa murena tõi välja elektri- ja sidekaablite asetsemise töölaua lähistel ja sellest tuleneva kukkumisohu. Koos arutades jõudsime lahenduseni, kuidas paigaldada kaablid nii, et töötaja nende taha ei komistaks.

Kooli eripära on, et söökla asub klassiruumidest eemal, teises hoones teisel korrusel. Asukoht teisel korrusel toob kaasa mured toiduainete kohale toomisega. Neid tuleb käsitsi mööda treppe tassida ning kokku päevas keskmiselt 100 kg. Mõnel päeval võivad kogused olla lausa poole suuremad. On lootus, et koostöös omavalitsusega leitakse lahendus kaubalifti näol, mis tunduvalt kergendaks toiduainete kööki toomist.

Köögis töötajaga vesteldes oli meeldiv kuulda, kui täpselt ja põhjalikult ta teadis, kuidas kasutada juurviljalõikurit erinevate toiduainete purustamiseks enda tervist ohtu seadmata. Kuid samas tulid välja probleemid tervisekontrolli korraldamisel. Töötajad olid läbinud tervisekontrolli töötervishoiuarsti



juures, kuid neile oli jäänud mulje, et see ei hõlmanud üht olulisemat ohutegurit nende töös – töötamist seistes. Arutasime, kuidas järgmise tervisekontrolli ajal tagada, et töötervishoiuarst kontrolliks ka võimalikke tervisekahjustusi seistes töötamisest.

Konsulteerimise lõpus vaatasime kooli töökeskkonna riskianalüüsi, mis oli tehtud mõned aastad tagasi ning vahetasime mõtteid, kuidas seda konkreetsemaks ja paremini mõistetavaks teha.

Usun, et selles koolis ei lõppenud töötervishoiu ja tööohutuse teemadega tegelemine meie kohtumisega. Kuna koolirahvas oli teinud tubli eeltöö ja direktori jutust kostus tahet töökeskkonda tervist säästvamaks ja ohutumaks teha, siis pole põhjust selles kahelda. Loodetavasti oli abi nii sellest, et saadi kinnitust oma ideede sobivusele, kui ka mõnest tähelepanekust, mida võõras silm märkas koolirahvale harjunuks saanud, kuid samas probleemsetes kohtades. ■

Konsulteeritav
Egle Rumberg
Uulu põhikooli direktor

Tööinspektsiooni poole pöördumisel olin koolidirektori ametis olnud mõned kuud. Olin jõudnud oma tööülesannetega tööohutuseni ning kui vaatasime üle tööohutusega seotud dokumente, siis jäi meil arusaamatuks, kas meil peab olema töötajate seas nii töökeskkonna spetsialist kui ka volinik või piisab ühest isikust. Kuna me aga konkreetset vastust ei leidnud, siis helistasin Tööinspektsiooni infotelefonile.

Infotelefonile helistades sain teada, et spetsialist ning volinik ei saa ühes isikus olla ja meile pakuti, et kui meil on soovi ja vajame nõustamist, siis tööinspektsioon pakub ka konsulteerimise võimalust. Olin selle võimaluse eest väga tänulik ning juba samal päeval õnnestus nõustamise aeg kokku leppida.

Nõustamise tulemusel tuli välja mitu asjaolu, mille olemasolu vajalikkus on igati mõistetav, kuid mille puudumisest mul õrna aimugi ei olnud.

Konsultant külastas meid juba järgmisel nädalal. Eelnevalt valmistasin ette küsimused, mida oskasin konsultandile esitada. Seejärel tegime ringkäigu koolimajas ning viimasena kontrollisime dokumentatsiooni.

Nõustamise tulemusel tuli välja mitu asjaolu, mille olemasolu vajalikkus on igati mõistetav, kuid mille puudumisest mul õrna aimugi ei olnud. Esimesed puudused kõrvaldasime juba esimese nädala jooksul ja teeme järjepidevat tööd, et ka muud probleemid lahenduse leiaksid. Ma arvan, et Tööinspektsioon peakski kandma rohkem tööandjate nõustaja kui kontrollivat ja karistavat rolli. Minu jaoks on oluline, et töökeskkond oleks võimalikult ohutu ja ma olen siiralt tänulik, et sain väga kasulikku abi ja nõu töökeskkonna ohutumaks muutmisel. ■



Nähtamatu puue

Maria Kütt, Tööelu kolleegiumi liige

Kui räägitakse erivajadustega või puuetega inimestest, kerkib enamasti silme ette kujutluspilt kellestki, kelle tavapärasest teistmoodi olemine on silmaga nähtav. Olgu selleks siis mõne abivahendi kasutamine, füüsiline omapära või eripära käitumises. Kuidas aga pidada ennast nii töötaja kui tööandjana üleval siis, kui erivajadus ei ole nii ilmne? Nii vähenenud töövõimest rääkimine kui ka rääkimata jätmine võivad mõlemale poolele üksjagu ebamugavust põhjustada.

Formaalselt pole töötaja kohustatud tööandjat oma terviseseisundist ega vähenenud töövõimest informeerima, kui see ei mõjuta kokkulepitud tööülesannete täitmist. Gripihooajal kontoris aevastamine ehk haigena tööl käimine on ilmselt tavapärane nähtus, aga mis siis, kui külmetuse asemel kimbutab diabeet, vähkkasvaja või mõni autoimmuunne seisund nagu reuma või hulgiskleroos? Eelloetletud seisunditega kaasneb sageli Töötukassa poolt kinnitatud osaline töövõime, sest inimene ei jaksa enam iseseisvalt kaugele kõndida, raskusi tõsta, sundasendis viibida vms. Samas juhi ja kolleegi silmale võivad need muutused varjatuks jääda, sest konkreetsel ametikohal on töö tegemiseks vaja pigem arvuti kasutamist kui kastide tõstmist. Nii ongi töötaja enda valik, kas rääkida või vaikida.

Tõsised diagnoosid suunavad inimest hindama ümber elu põhiväärtusi, toovad kaasa tugevaid emotsioone ja võivad inimest kui mitte füüsiliselt, siis isiksuslikult põhjalikult muuta. Pealtnäha terve inimene elab diagnoosi saamisel sisemiselt läbi midagi, mille kohta psühholoogia-alane kirjandus ütleb „hinge pime öö". Lootusetuse tunne, elu justkui libiseks käest, äärmuslik muserdus, kust väljapääsu ei paista, pisarad,



Kui töötaja ise oma vajadustest ei räägi, kuid midagi on ilmselgelt juhtunud, peaks juht astuma esimese sammu, kirjeldades esmalt selgete näidete ja faktide põhjal, milliseid muutuseid ta on märganud ja kuidas need teda või teisi kolleege mõjutavad.

mis põletavad silmi, külmahigiga kaetud surmahirm – need on vaid mõned sõnad, mis seda seisundit iseloomustavad.

Nõuab väga suurt julgust, et sellest rääkida ka kõige lähedasematele inimestele, ammugi tööandjale. Rääkida saab alles siis, kui usaldus elu vastu on taastunud. Kui on selge, mis kehaga toimub, milles täpsemalt erivajadused seisnevad. Näiteks vajadus kindlatel aegadel toituda, puhata, tualetis käia. Ja sellel hetkel ongi soovitav tööandjaga rääkida isegi siis, kui töövõime kahanemine otseselt konkreetse ametikoha ülesannete täitmist ei mõjuta. Kuidas seda teha?

Tõsised diagnoosid suunavad inimest hindama ümber elu põhiväärtusi.

Mõned soovitused. Võta informeerimist kui tavapärast asjatoimetust. Tee koopia töövõime vähenemist kinnitavast „hallist kaardist" ja esita personalitöötajale või juhile. Räägi, millised on erivajadused. Sellest, mis täpselt on konkreetse vaeguse taga, ei pea rääkima. Kui küsitakse, räägi pigem sellest, mis toimub kehaga, mitte diagnoosist, mis võib olla ehmatav. Räägi tasakaaluhäiretest või vappekülmast, küsi abi treppidel liikumisel ja palu eemaldada kontori põrandalt lahtised vaibad, selmet öelda, et mul on hulgiskleroos. Konkreetne diagnoos ütleb selle „omanikule" alati rohkem kui teda ümbritsevatele inimestele. Isegi meditsiiniharidusega inimene ei tea, milliseid muutusi konkreetne tõbi just selle inimese puhul esile kutsub. Vähidiagnoosi jagamise asemel räägi, kui tihti on vaja töölt eemal olla ja kas midagi on töökeskkonnas vaja ümber korraldada. Ja kui töökoht vajab ümbersättimist, siis tasub tööandjale rääkida ka Töötukassa teenustest, mis seda teha aitavad. Nende kasutamiseks peab siiski olema eelnevalt kinnitatud töövõime vähenemine.

Kui oled see juht, kelle töötaja on esitanud tõendi töövõime vähenemise kohta või kellele näiteks kandidaat räägib töövestlusel erivajadustest, siis püüa jääda võimalikult faktipõhiseks. Keskendu töötaja soovidele, kuulates vajadusel ära, kuid minemata kaasa emotsioonide, murede, hirmudega. Hiina vanasõna ütleb, et isegi kaardimoor ei tea oma saatust. Ammugi siis töötaja, kes on saanud elumuutva diagnoosi. Võib-olla kunagi lähemas või kaugemas tulevikus kaob töövõime täielikult, kuid jutuajamise hetkel on see ju üldjuhul vähemalt osaliselt, kui mitte täielikult säilinud. Arutage koos, kas ja milliseid ümberkorraldusi peaks tegema töökohal, kas ja milliste erivajadustega peaks arvestama näiteks ühisürituste korraldamisel (vähem füüsilist pingutust ja pikki jalutuskäike; erimenüü või midagi muud) või kuidas korraldada ümber tööaja kasutamist. Kui töötaja ise oma vajadustest ei räägi, kuid midagi on ilmselgelt juhtunud, peaks juht astuma esimese sammu, kirjeldades esmalt selgete näidete ja faktide põhjal, milliseid muutuseid ta on märganud ja kuidas need teda või teisi kolleege mõjutavad. Kui töötaja ei soovi rääkida, siis väga tõenäoliselt pole ta selleks veel valmis. Võimaluse korral peaks juht andma aega ja väljendama oma valmisolekut vestluseks, kui töötaja seda vajab. Töösuhe on võimalik poolte kokkuleppel lõpetada igal hetkel, kuid osalise töövõimega kolleegi toetamine ja tema erivajadustega arvestamine suurendab usaldust kollektiivis tervikuna. Me kõik vajame mõnel eluhetkel inimlikku tuge.

Rääkida saab alles siis, kui usaldus elu vastu on taastunud. Kui on selge, mis kehaga toimub.

Vähenenud töövõime puudutab väga tõenäoliselt suuremat hulka inimesi meie ümber, kui esmapilgul arvata oskame. Eesti tööealisest elanikkonnast on osalise töövõimega inimesi pea 15%. Kui kolleegil on erivajadusi töötamise aja või koha suhtes, kui ta ei soovi meeskonnaüritusel kõiel kõndida või kilomeetrite kaugusele matkata, siis tuleb seda soovi austada, sest võib-olla on selle põhjuseks midagi muud kui laiskus või lugupidamatus. ■



Sihtkontroll

Alaealiste töötingimused jätavad soovida

Veigo Tumaševki, juhtiv tööinspektor

Kahjuks on alaealistega juhtunud tööõnnetuste arv viimasel ajal kasvanud. Kui 2015. aastal registreeriti 10 õnnetust, siis mullu juba 20. Samuti on kontrollide käigus tuvastatud rikkumisi seoses alaealiste töö- ja puhkeaja nõuete jälgimisega. Tänavu suvel viis Tööinspektsioon läbi alaealiste töötajate töötervishoiunõuete järgimise sihtkontrolli hooajalistel töödel, mille käigus hinnati ka alaealiste töötingimusi.

Töölepingu seaduse kohaselt võib tööandja 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada alaealist tööle, mis ohustab tema tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu. Keelust hoolimata on tööle lubatud noored siiski sattunud ka rasketesse õnnetustesse.

Sihtkontrolli käigus kontrolliti 89 ettevõtet üle Eesti, kontroll hõlmas 271 alaealist. Põhilised külastatud ettevõtted olid restoranid, hotellid ning muud lõbustus- ja vaba aja veetmise asutused.

Külastused toimusid üldjuhul ette teatamata, et tulemused oleksid võimalikult objektiivsed ja oleks võimalik näha alaealiste töötajate argipäevast tööelu. Seetõttu puutusid tööinspektorid kokku ka olukorraga, kus kohapeal ei olnud kontrolliks vajalikke dokumente (töölepingud, töökorralduse reeglid) esitada. Sel juhul nõudis tööinspektor-jurist tööandjalt täiendavate dokumentide esitamist.

Järelevalve läbiviimiseks nõutud dokumentide esitamata jätmise kohta koostati 26 ettekirjutust.

Sihtkontrolli käigus registreeriti 402 rikkumist, neist 251 olid seotud töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete rikkumisega. Samuti koostati 113 ettekirjutust ning esitati 301 suulist soovitust.

Töötervishoiu- ja tööohutusalased rikkumised

Tööandja ei olnud 66 puhul korraldanud töökeskkonna riskianalüüsi või see ei vastanud tegelikkusele. Rikkumised seisnesid selles, et tööandja kas ei olnud üldse töökeskkonna riskianalüüsi teinud või ei olnud riskianalüüsis hinnanud alaealiste töötamist: kas töökeskkond on alaealiste töötamiseks sobiv; kas tehtavad tööd on alaealistele sobilikud või millised tööd on töökeskkonnas alaealistele keelatud; kas alaealistele tagatakse nõuetekohane töö- ja puhkeaeg nende vanuse eripärast lähtuvalt jne.

Töökeskkonna riskianalüüs on tegevuste kogum, mis võimaldab tegeleda ettevõtte töökeskkonnaga süsteemselt ja tõhusalt. Töökeskkonna riskianalüüsi kasutatakse kui vahendit töökeskkonna riskide hindamiseks ja ohutegurite tuvastamiseks ning ohjamiseks.

Tööandja polnud 35 korral koostanud nõuetekohast tegevuskava terviseriski vältimiseks või vähendamiseks. Rikkumised seisnesid selles, et tegevuskava puudus üldse või tegevuskava oli koostatud puudulikult, nt puudub korraldavate te-

gevuste ajakava ja teostajad.

Tööandjal on kohustus koostada tegevuskava, et vältida või vähendada riske töötajate tervisele. Tegevuskava kirjeldab ettevõtte kõikide tegevusalade ja juhtimistasandite tegevusi, nende ajakava ja teostajaid. Tegevuskava koostamisel tuleb aluseks võtta töökeskkonna riskianalüüsi tulemused.

Esmaabi korraldus ettevõtetes oli puudulik 59 korral. Rikkumised seisnesid selles, et tööandja ei olnud määranud esmaabi andjaid või esmaabiandjate välja- ja täiendõpet ei olnud korraldatud, esmaabivahendite asukoht ei olnud nõuetekohaselt märgistatud, puudusid nähtavatele kohtadele paigutatud juhendmaterjalid esmaabi andmise viisidest (plakatid, brošüürid), esmaabivahendite miinimumnõuded ei olnud täidetud või puudusid üldse.

Töötajate juhendamiste, väljaõppe ja iseseisvale tööle lubamise registreerimine ei vastanud 26 korral nõuetele. Töötervishoiu- ja tööohutusalasel juhendamisel ning väljaõppel on ohutu ja tulemusliku töökeskkonna loomisel suur roll. See on ennetustegevuse vundamendiks, aidates vältida õnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste teket ja süvenemist.

Tuvastati 15 rikkumist, mis olid seotud isikukaitsevahendite väljastamisega. Rikkumised seisnesid selles, et töötajatele ei olnud väljastatud töötamiseks nõuetekohaseid isikukaitsevahendeid või tööandja ei pidanud isikukaitsevahendite väljastamise üle arvestust.

Tihti arvatakse, et isikukaitsevahendite kasutamine takistab ja aeglustab töötamist. Tundub, et väike kokkupuude ohuteguriga ei tee midagi halba, sest see on ju nii lühike. Samuti leitakse vabandusi, et meil siin pole kunagi õnnetust juhtunud.

Ligi 10% rasketest ja surmaga lõppenud tööõnnetustest toimub isikukaitsevahendite puudumise või mittekasutamise tõttu. Töötajale teadmata võib pikema aja vältel põhjustada haigestumise näiteks ohtliku kemikaali sissehingamine või mürakeskkonnas viibimine.

Töösuhetealased rikkumised

Tööandja ei olnud 98 korral alaealist töötingimustest teavitanud. Rikkumised seisnesid selles, et alaealisi töötajaid ei olnud üldse töötingimustest teavitatud või oli jäetud osaliselt teavitamata. Näiteks:

Tööajast jäeti teavitamata 38 korral. Alaealisi töötajaid ei olnud teavitatud tööpäevasisese vaheaja ning täiendavate tööaja sisse arvestavate puhkepauside kasutamisest, tööaja arvestusperioodi pikkusest või töö alguse ja lõpu kellaaegadest.

Puhkuse kestusest jäeti teavitamata 25 korral. Tuli ette olukordi, kus alaealise töötaja põhipuhkuse kestuseks töölepingus on märgitud 28 kalendripäeva, kuid töölepingu seaduse kohaselt on alaealise töötaja põhipuhkuse kestus 35 kalendripäeva kalendriaastas. Või siis ei olnud alaealist puhkuse kestusest üldse teavitatud.

Tööülesandeid ei oldud 10 korral kirjeldatud. Sagedasti oli alaealise töötaja töölepingus viidatud ametijuhendile, kuid ametijuhend puudus üldse või ei olnud ametijuhendis käsitletud konkreetse alaealise tööd puudutavat osa. Ka oli juhuseid, kus töölepingusse oli märgitud ühed tööülesanded, kuid faktiliselt täitis alaealine teisi tööülesandeid.

Tööandja oli alaealise lubanud alaealise jaoks keelatud tööle 5 korral. Näiteks oli alaealine lubatud tööle ohtlike kemikaalidega, teostas keevitustöid või kasutas nurklihvijat, millel puudus kaitsekate. Samuti täitis alaealine töötaja tööülesandeid tootmisruumides, kus õhutemperatuur ei vastanud nõetele või oli alaealise töö seotud alkoholi käitlemisega. Nimetatud rikkumiste tuvastamisel peatas tööinspektor kohe töö ja koostas vajadusel ettekirjutuse.

Alaealise töötamisel tuvastati 21 korral töö- ja puhkeaja nõuete rikkumine. Näiteks oli tööaeg olnud üle lubatud normi või vaheaeg alla 30 minuti üle 4,5-tunnise töötamise kohta. Samuti esines igapäevase puhkeaja nõuete rikkumisi, kus ei olnud tagatud kohustuslikku (14-tunnist) puhkeaega 24-tunnise ajavahemiku jooksul või siis seitsmepäevase ajavahemiku jooksul järjestikust puhkeaega vähemalt 48 tundi. ■

Maret Maripuu: meeskond peab kõlama kokku nagu hea orkester



Teil on olnud juba pikk ja värvikas tööelu – kust see alguse sai?

Minu esimene väljaspool kodu töötamine oli neljanda klassi kunstilaagris, kui otsustati, et peame ka tööarmastust õppima ning meid pandi peedipõldu kõplama. Esimene ametlik töökoht oli aga ülikooli kõrvalt Statoilis. Töötasin seal aasta. Selle aasta lõpuks olin väga väsinud: graafik nägi ette ka öötööd, pärast seda tuli kooli minna, siis sai enne uuesti tööle minekut veidi magada ... aastaga hakkas jaks lõppema.

Samas andis töö Lasnamäe Statoilis väga hea inimestega suhtlemise kogemuse. 1993. aastal kohtas sealses bensiinijaamas ikka igasugust rahvast. Juhtus, et keset ööd tulid oma asju ostma ka päris ehtsad kantpead, jämedad kuldketid kaelas. Korra pidin sellise härra autole õiget õli soovitama, see võttis ikka põlve värisema küll. Öösel tuli bensiinijaama ka inimesi, kes lihtsalt tahtsid midagi oma südamelt ära rääkida, jagada oma rõõme ja muresid. Nii mõnestki pereprobleemist sai rääkida, püüda nõu anda nii palju kui ma tollal noorukesena oskasin ja korra aitasin ühel mehel naisele kinki valida, et ta pääseks lubatust hiljem koju jõudes kergema karistusega.

1992. aastal sügisel astusin ühendusse Res Publica. kes oli siis veel sõltumatu, parempoolset maailmavaadet toetav aktiivsete noorte organisatsioon. Tolleaegse Res Publica üks peamiseid eesmärke oli parempoolsete erakondade ühendamine, meil olid koostöölepingud tollal kolme paremerakonnaga: parempoolsetega, liberaalidega ja Isamaaga. Koostööleping andis võimaluse ühel meie liikmel võtta osa nende erakondade juhatuste koosolekutest. See muutis meie oma koosolekud erakordselt huvitavaks, sest meil oli kolme erakonna info ja siis analüüsisime, mis edasi juhtuma hakkab. Praegu ei

Pärast seda õppetundi olen püüdnud järgida mõtet, et anna igas hetkes oma parim.

kujutaks ettegi, et ühel sõltumatul noorteühendusel oleks esindaja iga parempoolse jõu juures. Mina olin Res Publica esindaja liberaalide juures ja sügisel 1994 kutsusid liberaalid mind enda juurde tööle.

Tol ajal algasid ka Reformierakonna ja liberaalide läbirääkimised ehk hakati Siim Kallase tuumikuga looma Reformierakonda. 13. novembril 1994 moodustati Eesti



Maret Maripuu valiti järgmiseks viieks aastaks Tööinspektsiooni juhtima.

Reformierakond ja kõik liberaalide liikmed läksid sinna *in corpore* üle. See tähendas liberaalide kongressi kokkukutsumist, kõikide liikmete läbihelistamist jne, mis oli noorele inimesele väga põnev töö.

Siit algaski minu töö Reformierakonna ülesehitamisel ning minust sai erakonna kantselei juhataja. Hakkasime kiiresti valimisteks valmistuma, piirkondi üles ehitama, kandidaatidega läbi rääkima ja kutsuma inimesi liituma meie erakonnaga.

Millal te päriselt poliitikukarjääri alustasite ehk ise kandideerisite?

Mis olid selle aja tähtsaimad õppetunnid?

1996. aastal kandideerisin esmakordselt Tallinna linnavolikokku ning mul jäi 21 häält puudu, et pääseda volikokku. See pani tõsiselt mõtlema, et kas ma andsin endast kõik. Isiklik kampaania oli erakonnatöö kõrvalt eralõbu, eelkõige pidi ära tegema erakonna asjad. Mäletan selgelt, et mul oli ports voldikuid alles ning mõtlesin, et kas ma lähen neid päev enne valimispäeva veel jagama või mitte. Läksin kergema vastupanu teed ning otsustasin mitte minna. Kui aga valimistulemused selgusid ja nägin, et nii vähe jäi eesmärgist puudu, olin enda peale vihane. Pärast seda õppetundi olen püüdnud järgida mõtet, et anna igas hetkes oma parim. Loomulikult on parim igas ajahetkes erinev – mõnikord oled haige või väsinud ja selle hetke parim ei ole see, mis tippvormis. Aga kui sa tead, et oled alati andnud oma parima, siis hiljem ei kahetse.

Tundub, et see oli kasulik õppetund – olete kokku olnud kolme Riigikogu koosseisu liige.

1999. aastal kandideerisin riigikokku ja osutusin valituks. Töö oli keeruline, eriti kui oled noor ja parlamenti

sisuliselt otse koolist astunud, sul ei ole erilisi kogemusi, puudub oma kindel teema, mille eest võidelda. Kui oled elus midagi saavutanud või sul on mingi valdkonna ekspertteadmised, siis on kindlasti kergem.

Ühel hetkel sain aru, et ma ei tunne riigikogu liikmena endas enam sellist kirge, mida on minu arvates töö tegemiseks vaja.

Mul oli riigikogus võimalus juhtida ka Reformierakonna fraktsiooni, mis tähendas pikki läbirääkimisi koalitsioonipartneriga, ühisosa otsimist, oma positsioonide selgitamist, see õpetas ühest küljest paindlikkust, samas ka vajadusel kindlaks jäämist oma seisukohtadele ja valmisolekut üha uuesti oma positsioone selgitada. Lisaks sellele oli vaja ka oma kaasteelistele põhjendada, miks mingites küsimustes oli vaja järele anda ja kompromissile minna. Fraktsioonijuhi ülesanne oli tagada hääled saalis, mis on erakonna kõige väärtuslikum kapital.

Olete juhtinud ka Tallinna linnavolikogu.

1999. aasta sügisel olid KOV-i valimised ja linnapeaks sai nimekas Jüri Mõis. Üheks ajahetkes oli tollane koalitsioon jõudnud seisu, kus otsuste vastuvõtmine oli muutunud võimatuks, linna areng oli seiskunud. See seis tõi kaasa koalitsiooni muutuse ja 2001. aasta lõpus valis volikogu mind volikogu esimeheks ja Savisaare linnapeaks.

Samuti olete olnud sotsiaalminister.

2007. riigikogu valimistel tegin hea tulemuse ning mulle tehti ettepanek hakata sotsiaalministriks. Olin noor ja kärsitu. Takkajärele mõeldes oleks ehk pidanud veel veidi ootama ja kasvama.

Need paar aastat olid kahtlemata väga põnevad. Sattusin ministriks just majanduse buumiajal ning sain selles ametis tunda ka majanduskrahhi. Mulle sai saatuslikuks, et õigel ajal ei saanud valmis üks IT-süsteem, mille abil jagati toetusi puuetega inimestele. See tõi kaasa toetuste väljamaksmise hilinemise ja jõulise pahameele. See oli korralik õppetund.

Minu ametkond oli põhjustanud niigi elus kannatanud inimestele täiendavat muret ja usaldamatust oma riigi suhtes – pean oma otsust tagasi astuda siiani õigeks ja vältimatuks. See ju ongi poliitiline vastutus valdkonna eest ka siis, kui sa toimunus ise otseselt süüdi ei ole.

Aga sai tehtud ka mitu suurt ja olulist asja. Esimesena tõstaksin esile töölepingu seaduse, mille uuendamise üle pidasime pikki läbirääkimisi sotsiaalpartneritega. See oli keeruline, kuid huvitav protsess – saavutasime kompromissi, mis tollel ajal rahuldas kõiki. Praeguses ametis näen probleeme muidugi veidi teise nurga alt. Lisaks sellele sai loodud raamistik kogu e-tervisele.

Kogemus ministeeriumis andis mulle teadmise, kui oluline on meeskond, kes teeb oma tööd südamega, kes on valmis panustama 100% ja kes julgeb ka tunnistada, kui kuskil on mingi viga juhtunud.

Milline see standard siis on, mida ametnikelt ootate ja mida ise täidate?

Au (*aurum*) ehk ametniku kullaproov – ausus ja usaldus. Ametnik peab pidevalt hoidma meeles, MIKS ta oma tööd teeb. Iga meie liigutus peab aitama luua paremat – hoolivamat, ohutumat, avatumat Eestit. Oma tööd peab tegema mõtestatult ja innustunult. Ametniku ülesanne on anda poliitikutele ausat tagasisidet nende ideedele, pakkuda lahendusi ja näidata kitsaskohti. Siin ei saa olla ruumi tagaselja nihverdamistele, tagarääkimistele või varjatud tagamõtete otsimisele. Järelikult on siis liiga vähe tööd või on vale töö, kui selleks kõigeks aega jääb. Kui töö enam ei inspireeri, tuleb olla enda ja Eesti vastu aus ning otsida uus proovikivi.

Kuidas tuli mõte kandideerida Tööinspektsiooni peadirektoriks?

Ühel hetkel sain aru, et ma ei tunne riigikogu liikmena endas enam sellist kirge, mida on minu arvates töö tegemiseks vaja. Lappasin fraktsiooni toas Eesti Ekspressi ja seal hakkas silma kuulutus, et Tööinspektsioonile otsitakse peadirektorit. Sel hetkel käis peas kõll – see on see, mida ma tahan. Ülikooli ajal mulle tööõigus väga meeldis, ministriks oleku ajal sai uus töölepingu seadus vastu võetud. Lisaks



Tulevikus loodab Maret, et nii tööandjad kui ka töötajad mõistavad paremini enda rolli töökeskkonna loomisel.

sellele olin vahepeal omandanud magistrikraadi rahvatervises.

Mis ootustega Tööinspektsiooni tulite ja mis teid üllatas?

Eelkõige paelus mind praktiline tööõigus. Oskasin esmalt näha just töösuhete poolt, töötervishoiu ja tööohutuse poole pealt mul praktiline kogemus puudus. Ametisse asudes nägin, et tegelikkuses on selles vallas võimalik veel rohkem ja paremini ära teha. See soov innustas mind teisekski ametiajaks kandideerima. Mul on siiralt hea meel, et sain võimaluse veel viis aastat Tööinspektsiooni juhtida.

Mis on Tööinspektsiooni suurimad saavutused viimase viie aasta jooksul?

Meie oluline ülesanne on aidata nii töötajaid kui ka tööandjaid teabe jagamisega. Näen juba muutusi – inimeste teadvusesse on jõudnud, et lisaks töösuhetele on ka töökeskkond oluline. Ehk üha enam osatakse hinnata töökeskkonna mõju sooritusele, millist tööd ja kuidas inimene seda teeb ning kuidas töökeskkond mõjutab inimese tervist. Samuti mõistetakse õhustiku mõju tööga rahulolule – kui on halb sisekliima, on ka tootlikkus väikesem ja kaadrivoolavus suurem. Praeguses tööjõupuuduses on see oluline teema.

Näeme praegu esimest korda tööõnnetuste arvu reaalset vähenemist. Tasapisi, ent loodetavasti kindlalt hakkab asi liikuma sinnapoole, et nii tööandjad kui ka töötajad mõistavad oma rolli hea töökeskkonna loomisel. Tangot tantsitakse ikka kahekesi, ning riik Tööinspektsioon näol pakub selleks muusikat.

Mis on soovunelm – kuhu on Eesti ühiskonna töökultuuril areneda?

Soovunelm on, et me suudaksime ajaga kaasas käia. Ühiskonnas toimuvad muudatused, tehnoloogia areneb ja inimeste ootused töösuhetele muutuvad. Ühelt poolt peab seadusandlus suutma sellega kaasas käia ja teiselt poolt peame suutma inimesi nõustada. Ma ei ole kindel, kas inimesed mõistavad, kui palju suuremaks muutub nende enda vastutus. Üha olulisemaks saab see, milline leping töötegemiseks sõlmitakse, sellest sõltuvad sotsiaalsed garantiid.

Peame mõistma, et lisaks klassikalistele riskidele mõjutavad meie tööd ja tulemuslikkust mitu uut riski. Kui tervislik ja stressivaba saab olla see, et oleme pidevalt kättesaadavad? Kas me oskame piiri pidada, et hoida vaimset tervist?

Eesti Tööinspektsioon on Euroopas ainus, kes pakub tasuta konsultandi teenust, kas olete millegagi veel silma paistnud?

Ennetustöös oleme aktiivsed ja üritame seda teha nii, et see inimestele ka korda läheks. Tekitasime Euroopas elevust, kui võtsime EU-OSHA maskoti Napo ja viisime lasteaeda. Täiskasvanu muutmine on kordades keerulisem, väiksele lapsele jäävad asjad palju paremini meelde.

Tööõnnetuste puhul on teisel kohal komistamine ja kukkumine ühel tasapinnal ehk igasuguste juhtmete ja kastide otsa koperdamine. Mis on iga lapsevanema suur mure? Laps ei armasta oma mänguasju kokku



Vabal ajal saab Maret energiat kultuuri nautides.

korjata, aga me selgitame koristamise vajadust täiesti teises võtmes ja seostame seda tööeluga.

Lapsed on uskumatult head kuulajad, kaasa mõtlejad ja järgijad ning mis kõige olulisem, nad hakkavad oma vanemaid korrale kutsuma. See on olnud nii efektiivne, et olen lausa saanud paari vihase isa kõnet, sest laps oli hakanud küsima, et kas nii töö tegemine on õige. Oleme seda parimat praktikat käinud ka Euroopas tutvustamas.

Mis proovikivid ootavad Tööinspektsiooni ees järgmise viie aasta jooksul?

Oleme asunud looma tööelu infosüsteemi, mis võimaldaks meil tööandjatega paberivabalt suhelda. Siis me ei pea tööandjatelt uuesti küsima neid andmeid, mida saame kusagilt mujalt kätte ja tööandja ise näeks meie süsteemi sisenedes, mis on tema ettevõttes probleemkohad. Nii saame teha kontaktivaba järelevalvet ning inspektor peaks minema ettevõttesse vaid siis, kui eelnev töö ei anna tulemust.

Järgmised kaks proovikivi lähtuvad otseselt tööõnnetuste sagedasematest põhjustest – puuduv või puudulik töökeskkonna riskianalüüs ning napiks jäänud juhendamine ja väljaõpe. Peame siin leidma mooduse, kuidas tööandjale appi tulla.

Tahaksin, et saaksime pakkuda interaktiivset riskide hindamise teenust. See näeb välja nii, et anname tööandjale küsimused, mis vastavad tema sektorile ja mis aitavad tal kõiki riske hinnata. Suuname teda küsimustega järjest edasi ning pakume lahendusi, et olla toeks riskide hindamisel.

Nii saame teha kontaktivaba järelevalvet ning inspektor peaks minema ettevõttesse vaid siis, kui eelnev töö ei anna tulemust.

Edasi tulekski tänapäevaste juhendmaterjalide loomine. Tööohutuse tagamise pudelikael on sageli töötajate juhendamine ja väljaõpe. Mahukaid tekste loevad praegu vaid vähesed ning soovime luua videomaterjale, mis juhendamist toetaksid.

Igas asutuses on võimalik tulemusi saavutada vaid siis, kui on olemas ühtne meeskond, kellega astutakse sama jalga. Mul on väga hea meel, et Tööinspektsiooni meeskond on kõikide teemadega kaasa tulnud, mõtleb kaasa ning mõistab oma töö olulisust. Kogu meeskond peab töötama kui kellavärk – orkestril ja orkestril on vahe sees. Mul on hea meel, et minu inimesed on mõistnud, kui olulist tööd nad teevad.

Kui teil ei oleks olnud poliitikukarjääri, siis milline oleks teie elu välja näinud?

Ilmselt oleksin siis praegu kunstiajaloolane. Keskkooli lõpetades viisin dokumendid sisse ka kunstiakadeemiasse, kus esmakordselt võeti vastu kunstiteaduse erialale. Olin keskkoolis hea õpilane, kuid



esimesel sisseastumiseksamil sain loodetust madalama hinde, mis oli mulle selliseks hoobiks, et võtsin paberid välja, kuigi teine eksam oli minu lemmikaines – ajaloos. Jätsin kunsti ja ajaloo sinnapaika, tegin kannapöörde ja jõudsin juura juurde.

Reformierakonda luues kohtasin ka oma abikaasat Igor Gräzinit, kes tõeliselt vaba hingena nihutas neid piire, mida erakond tahes-tahtmata oma poliitikaga kehtestas. Ta inspireeris mind tol ajal märkama nii juuras kui ka poliitikas nüansi- ja värvirohkust, mida seni olin nautinud vaid kunstis. Aja jooksul on meid ühendavad teemad liikunud aina rohkem kirjanduse, kunsti, teatri ja filmi kesksemaks.

Sotsiaalmeedia postituste järgi võib arvata, et lisaks näituse-saalidele võib teid kohata sageli ka kontserdil või teatris.

Teater ja hea klassikaline muusika on minu elu lahutamatu osa. Ikka imetlen, kui palju andekaid inimesi meil on. Hea kontsert Estonia kontserdisaalis aitab lõõgastuda, argimuredest välja minna ja helikeeltes kaugele liikuda. Või lummab mõni teatritükk nii, et unustad ära, et elad 21. sajandil ning lähed hoopis ajas edasi või tagasi. Näed inimeste rõõme või muresid laval, elad neile kaasa ja seeläbi vaatad uue pilguga ka oma elule.

Eelmisel suvel sattusin Kolga mõisa etendusele „Praegu pole aeg armastamiseks“. Kui etendust kunagi veel mängitakse, minge kindlasti vaatama. See etendus aitab aru saada, mis on oluline ja mis ei ole. Väga hästi lavastatud ja väga hästi mängitud, kogu trupp läks ühte ansamblisse. See on viimase aja parim teatrielamus. Häid lavastusi on muidugi tohutult palju.

Muusika juures haarab mind tõlgendamisvõimalus. Võlub see, mis helilooja teost mängitakse, kuidas dirigent on sellele lähenenud, kuidas ta annab nüansse edasi, milline on interpreedi lähenemine jne. Huvitav on, kui avastad teose, mida pole kunagi kuulnud või kuuled teost, mida tead, aga millele on tol õhtul antud uus tõlgendus.

Vähemalt oma poja jaoks olen olnud veenev kultuurisaadik, kui vaadata, mille vastu tema huvi tunneb. Põnev on olnud koos kasvada. Julgen öelda, et tal on hea maitse teatri ja kunsti osas. Meie arvamused kipuvad lahknema muusika juures. Õnneks ta täielik räpikuulaja ei ole, aga mõnikord tekib küll tunne, et sellest aru saamiseks olen ma liiga vana. Kui Kaspar oli väike, käis ta hip-hopi trennis, ühest küljest oli nende esinemisi nauditav vaadata, mida kõike nad ei teinud, kuidas nad ennast ühe käe peal oskasid keerutada jne, kuid salamisi lootsin alati, et need esinemised oleksid lühemad, sest see muusika oli jube. Praegu tegeleb ta rahvatantsuga, see sobib minu muusikamaitsega rohkem. Ta on hea kaaslane, kellega koos teatris käime, tema teatriarmastus on minu armastusest sammukese edasi astunud, sest ma olen alati eelistanud kohta saalis, aga tema unistus on olla lavalaudadel. Mul on hea meel, kui ta leiab enda koha elus ja on õnnelik. Oluline on teha seda, mida saab teha südamega.

Hea kontsert Estonia kontserdisaalis aitab lõõgastuda, argimuredest välja minna ja helikeeltes kaugele liikuda.

Kuidas puhkate, kui olete kõvasti tööd murdnud?

Eks ikka lavastuse „Eesti matuse“ vaimus ole mindki kasvatatud, ning käed mullas tundub ikka kõige parem puhkus. Ema on mul põhimõtteliselt seda liini ajanud. Varasemalt olen proovinud jõudsalt selle vaimu vastu protestida, aga nüüd järk-järgult olen tema usku pööramas. Õige eestlane kasvatab oma talvekartuli ikka ise, eks ole. ■

Jõuluvana Volli

7 tööelu hetke

Mis on teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Jõuluvanaametiga alustasin 19 aastat tagasi. Sattusin sellele rajale juhuslikult, kui tuttav palus, et oleksin jõuluvana lasteaiarühma jõulupeol. Ma värisesin ukse taga vist rohkemgi, kui kõik lapsed saalis kokku. See ei olnud hirm esinemise ees, vaid ootusärevus vastutusrikka rolli kandmise ees. Mul tuli meelde tunne, kui ise olin laps ja ootasin kohtumist jõuluvanaga. Nüüd, kui endal tuli kanda jõuluvana roll, siis teadsin hästi, kui tähtis on mitte ebaõnnestuda, sest lapsed märkavad väiksematki ebakõla jõuluvana juures. Ma andsin endast kõik, et mõjuksin lastele ootuspäraselt ja ma jäin tulemusega väga rahule. Tajusin laste pilkudes siirast rõõmu ning tundsin ka ise suurt rahuldust, et sain hakkama. Mul ei tekkinud mõtet, et see on viimane kord ja rohkem ei taha. Vastupidi, olin isegi üllatunud, et nautisin sellisel kujul lastega koosveedetud aega ja olen selle rõõmsa hetke nimel valmis ka edaspidi jõuluvana olema. Nii sai alguse minu rada, mida olen katkematult käinud kõik need aastad ja teen seda rõõmuga edasi, kuni jalad kannavad ning mõistus on selge.

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

Igal jõuluvanal on oma kogemustepagas, mis on suurimaks õpetajaks. Peamine, et käiks pidev analüüsimine, mida järgmine kord teha teisiti või paremini. Ühiskonna väärtushinnangud muutuvad pidevalt ja sellega koos peab muutuma ka jõuluvana. Lapsed, kelle ees olin kümme aastat tagasi, ei ole enam need, kes täna.

Väga palju abi ja õpetust saan oma kolleegidelt, kellega ajame jõuluvanade asja Eesti Jõuluvanade Seltsis. Ametivendade kogemused räägivad tihti juhtumitest, mida minul pole seni ette tulnud. Hea on teada, kuidas teine jõuluvana on mõnest kentsakast olukorrast välja tulnud.

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

Leian, et jõuluvana töö on kutsumus ja kui midagi hingega teha, siis kõik laabub tasapisi ning õiges suunas.

Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud.

Jõuluvana töö on õpetanud mind rohkem hindama pereväärtuseid. Ma näen igal aastal väga erinevaid perekondi ja sellega koos põhjuseid, miks jõuluvana külla oodatakse. Osade jaoks on külla saabunud jõulumees kui luksuskaup, mida sugulastele, naabritele näidatakse. Lapsed külvatakse üle rohkete kingipakkidega, millega kompenseeritakse vanemlikku armastust. Lapsed soovivad oma vanematelt tähelepanu ja aega, mitte niivõrd kingitusi.

Mina olen õppinud aastatega pakkuma perekonnale rohkem emotsiooni ega pea kõige olulisemaks kingituste jagamist, vaid protsessi ennast. Mul on mõned perekonnad, kelle juures olen käinud aastaid. Lapsed on kasvanud suureks või on neil endil juba pere, aga ikka oodatakse külla vana head tuttavat jõuluvana. Siis me räägime kõigest, mida lõppenud aasta on toonud ja kuidas kellelgi on läinud. Ka kurbadest peresündmustest räägime. Jõuluvana on justkui psühholoog, kes kuulab ära ja kellele usaldatakse mõni saladus. Mäletan vanaisa, kes lubas jõuluvanale, et järgmisel aastal jätab maha suitsetamise. Nii juhtuski ja talle endalegi tuli üllatuseks,

et jõuluvanale antud lubadus andis talle jõudu, sest varem ta sellega ise hakkama pole saanud. Ka on lapsi, keda olen saanud mõjutada mõnest halvast harjumusest loobuma.

Veel olen õppinud, et raha pole elus kõige tähtsam. Tähtis on emotsioon ja seepärast on mul juba aastaid selline komme, et kui perekond on väga siiras ja soe ning vastuvõtt on olnud eriti südamlik, siis olen jätnud töötasu võtmata.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Pealtnäha võib tunduda, et jõuluvana töö ei ole pingeline, aga nii nagu see on kõikide ametitega, teab ametimees ise kõige paremini oma töö võlusid ja valusid. Jõuluvanaks olemine on jõuluajal minu põhitöö, mistõttu võtan vastu kõik kutsed, kui see vähegi minu kalendrisse mahub. Seepärast peab hoidma pead selgena ja vaimu värskena.

Ohtudest meenub naljakas juhtum, kui astusin ühest koduväravast sisse ning teinud mõned sammud, tundsin, et ma pole aias üksi. Arglikult vaatasin selja taha ja seal seisis kurja pilguga suur Saksa lambakoerast perelemmik. Koer aga ei tundunud üldse sõbraliku ilmega ega olnud rahul, et paks, habetunud võõras lihtsalt väravast sisse marsib. Tardusin soolasambaks, ukseni oli jäänud ehk kümme sammu. Püüdsin siis heaga ja lahkel häälel kõnetasin aia peremeest. Selle ülbuse peale käis paar kõvemat haugatust ja õnneks süttis majas koridorituli. Peremees pidi koera jõuga eemale viima ja ketti panema. Sellest juhtumist peale enne väravast sisse astumist pomisen alati kõvahäälselt, et tuvastada võimalik koduvalvur.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Täpsus, kohusetunne ja soov pidevalt areneda on esimesed kolm väärtust, mis tõenäoliselt mind on edasi aidanud. Seega on need minu praegused harjumused. Pole mõeldav, et jõuluvana hilineks kokkulepitud ajal uksele koputama või on teinud kaks broneeringut samale ajale. Kui nii peaks juhtuma, siis on õige aeg tõsiselt mõelda ameti vahetamisele. Töö planeerimise juures peab olema eriti tähelepanelik, et logistika töötaks ja jääks piisavalt varuaega, kui peaks ootamatuseid ette tulema. Iga ettevõtmine on edukas ja jätkusuutlik, kui see pidevalt areneb. Seepärast pean vajalikuks ennast koolitada, otsida uusi kostüümilahendusi ja olla nüüdisaegne. Seda märgatakse ega jäeta hea sõnaga mainimata.

Mis on teie soovitus alustavale ametikaaslasele?

Esmatähtis on enda käest küsida, miks ma seda tööd teha soovin ja mida olen valmis pakkuma. Jõuluvana töö on eluviis ning teenuse eest saadud tasu on teisejärguline. Olen näinud mitut ja mitut ametivenda, kes ainult tasule mõeldes ei jõua selles töös kaugele. Samuti tajun hästi seda, et ainult rahast mõtlev jõulutaat ei naudi oma tööd südamega ning see peegeldub selgelt ka tema siiruses. Lapsed tajuvad seda väga hästi. Teine asi, mida rahast mõtlev jõuluvana teeb, on see, et ta ei ole valmis piisavalt investeerima varustusse, ta ei soovi aktiivselt kaasa lüüa jõuluvanadele suunatud koolitustel ega muudel kogunemistel, kus jõulumehed oma kogemusi saavad vahetada. Arvatakse, et „olen piisavalt hea ja ilus“ ning sellega tõmmatakse vajalikule arengule kriips peale. Suur abi võib olla alustavale ametikaaslasele ka Eesti Jõuluvanade Seltsi tegevusest, kus jõuluvanad on üksteisele kõige suurematekskoolitajateks. Selts on ennegi võtnud oma mütsi alla tööd alustavaid jõuluvanasid ning nüüdseks on nad väga tublid ja tegusad jõuluvanad. Soovin alustavatele jõuluvanadele, et nad suudaksid ja oskaksid hoida kestvat jõuluimet ja selle kõige kaunimal moel inimesteni viiksid. ■



Õnnitlused Tööinspektsiooni 100. sünnipäevaks!

Tööjõud ja tootlikkuse kasv on see, millest sõltub Eesti areng kõige rohkem. Inimene on meie kalleim vara. Tööandjad soovivad Tööinspektsioonile värsket ja teravat pilku töösuhete monitoorimisel ning meie inimvara hoidmisel!

Toomas Tamsar, Eesti Tööandjate Keskliit

Sada aastat on pikk aeg. Soovime, et jõud ei raugeks ja järgmine sada ei jääks kaugeks.

Soovime ka, et meie soovidega arvestataks riigieelarve koostamisel. Sest kui Tööinspektsioon peab tegelema sellega, et toksib püksirihma auke juurde, siis kuidas saab temalt oodata üha täiuslikumat nõu ja kontrollimist? Ei juhtu just tihti, et tervitame kontrollijaid rõõmuga, täna küll. Pädev ja aus tööinspektor on töötaja ja ametiühingu esimene sõber.

Peep Peterson, Eesti Ametiühingute Keskliit

Õnnitleme Tööinspektsiooni 100 aasta täitumise puhul! Hindame omalt poolt väga seda, kuidas Tööinspektsioon on viimastel aastatel üha enam prioritiseerinud töökeskkondade ohutust! Suur tänu selle eest ning edu ja õnne edasistes tegemistes!

Crystalsol OÜ, Hea Töökeskkond 2015 võitja

Soovin teile südikust ka järgmised sada aastat inimeste tööõnne üle valvata ja sellega Eesti maailma kõige õnnelikuma töötamise maaks muuta!

Tiina Saar-Veelmaa, tööõnne uurija

Pea kümme aastat tööinspektorina veensid mind selles, et valdav osa tööandjatest ootasid mind töise ärevusega. Enamasti lõppes ettevõtte külastus ühise sisulise aruteluga ning kuupäevad puuduste kõrvaldamiseks leidis reeglina tööandja ise. Meest sõnast, härga sarvist – nii saidki ülesanded õigeks ajaks täidetud. On suur erinevus, kas tööinspektori külastus on sisuline asjatundja konsultatsioon või midagi muud. Selleks, et asja teada, tuli ka endal kogu aeg õppida.

Soovin Tööinspektsioonile järgmiseks sajaks aastaks õpihimu ja asjatundlikkust. Sellest on kõigil ainult võita!

Eiki Nestor, Riigikogu esimees

Meil on hea meel õnnitleda Tööinspektsiooni 100. sünnipäeva puhul! Tööinspektsioonil on Eesti ühiskonnas võtmeroll teadlikkuse tõstmisel ohutust töötamisest ja tervislikust töökeskkonnast. Tööinspektsiooni tegevuse mõju selles vallas on ühiskonnas selgelt tuntav ja tänuväärt. Kindlasti leiame ühiselt tegutsedes veelgi võimalusi ohutuskultuuri edendamiseks Eestis. Soovin selleks Tööinspektsioonile jõudu ka järgmiseks sajaks aastaks.

Riina Sikkut, tervise- ja tööminister

TÖÖINSPEKTSIOON

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee