

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

APRILL / 2016

Tööõnnetusi
saab ennetada
lk 4

Kaevuri
kohtuvõit
lk 20

Purjutaja
vallandamise
reeglid
lk 23

A portrait of a woman with short, wavy brown hair, wearing black-rimmed glasses, large gold earrings, and a gold necklace with black and clear stones. She is wearing a dark blue textured top. On her left chest is a red ribbon badge and a white star-shaped medal.

Sirje Helmele

meeldib luua ja arendada **lk 15**

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI
APRILL / 2016

ISSN 2382-8730

Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Aadress: Gonsiori 29, 10147 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetuse telefon: 626 9415

Peatoimetaja: Indrek Kuus

Keeletoimetaja: Ester Riispapp

Kujundus: Agentuur La Ewador OÜ

Fotod: Tööinspeksioon, erakogud,
Rait Tuulas, Jaana Järveoja, Meeli
Küttim, Eiris Teeveere, stock.adobe.com.

Infokiri on saadaval Tööinspeksiooni
kodulehel www.ti.ee.

Infokirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levida meedias viidatega infokirjale „Tööelu“ ning autori nimega. Infokirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda toimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud infokirja tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

Kaanefoto: Karin Kaljuläte

Sisukord

Miljon kaotatud tundi.....	3
Tööõnnetusi saab enamasti vältida.....	4
Ohutusnõuded ehitustel on tihtilugu täitmata	8
Sihtkontroll võimaldab tõsiseid puudusi tuvastada.....	9
Infohommikud töösuhetest ja -keskkonnast	10
Tööinspeksioon räägib messidel heast töökeskkonnast	10
Tööinspeksioon ootab hea töökeskkonna edulugusid	11
Tööinspektoritele telliti uued tööriided.....	11
Tööelu portaalis nüüdsest erinevad kalkulaatorid	12
Maakondade ümarlaudadel tutvustati töökeskkonna olukorda ...	12
Töötajad on kasulik kaasata ohutusnõuete järgimisse.....	13
Tööelu uueneb	14
Sirje Helmele meeldib luua ja arendada.....	15
Kaevuri kohtuvõit	20
Purjutaja vallandamiseks on kindlad reeglid	23
Jevgeni Kupri soovitab kirjalikku töölepingut.....	26
Nutikas Napo jagab lastele tarkust ohutusest	30
Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööl väga levinud.....	31
Tööelu 7 hetke	32

Foto: Toomas Huik



Tööelu 7 hetke
Andrus Kivirähk, kirjanik
lk 32

Miljon kaotatud tundi

Eesti eelmise aasta tööelu oli toimekas. Viimasel ajal on palju räägitud töökäte puudusest, mis on kahtlemata probleem, ent statistika kohaselt oli Eesti majanduselu möödunud aastal siiski vilgas – tööhõive määr oli viimase kahekümne aasta kõrgeim. Aastaga tuli tööga hõivatud inimeste hulka juurde 16 000 inimest - see on pisut enam kui terve Rakvere linna jagu rahvast. Lisandus ka 1919 uut ettevõtet, milles töötab vähemalt üks töötaja, kokku oli vähemalt ühe töötajaga ettevõtteid 53 422.

Rohkem tegutsejaid tööturul on aga kaasa toonud suurema tööõnnetuste hulga. Paneme tähele, et tänu usalduse kasvule antakse meile enam teada ka kergematest õnnetustest ega püüta neid varjata või esitada olmetraumadena. Samas oli raskeid tööõnnetusi eelmisel aastal seitse protsenti enam kui aasta varem. Oskamatus ja rutiin on mõlemad ohutegurid, mis ühe hetkega saatuslikuks võivad saada.

Paraku oli ka ränki eksimusi, mille fataalseid tagajärgi oleks saanud ära hoida, kui tööohutusele ja töötajate juhendamisele oleks rohkem tähelepanu pööratud. Eelmisel aastal kaotas Eestis tööõnnetuse tagajärjel elu 16 inimest – seda on kordi rohkem kui tohiks. Ka üks tööõnnetuses kaotatud elu on liiga palju!

Haigekassa ja Tööinspektsiooni andmeid võrreldes selgus, et tööõnnetuste tagajärjel tekkinud tervisekahjustuse ravipäevade ja töövõimetuse tõttu jäi 2014. aastal tegemata ligi miljon tundi tööd. Kui sellele lisada tööst

põhjustatud haiguste, kutsehaiguste ja juriidilistel põhjustel tööõnnetusteks mitte kvalifitseerunud õnnetuste tõttu puudunud aeg, võib kaotatud aeg olla poole suurem. Kaotame liiga palju inimeste ja ettevõtjate tööaega õnnetustele, mis tegelikult hüüdsid tulles, oleks vaid olnud kuuljaid ja riskide maandajaid. Kurb on see, et keegi ei küsi, kes selle kõik kinni maksab. Osa tööandjaid ei panusta ohutusse, teised peavad need kulud kandma. Kas oleme nii rikkad, et miljon töötundi meile korda ei lähe?

Hiljutisest uuringust selgus, et lausa 77% Eesti ettevõtetest nimetas töökohta riskide hindamise põhjusena soovi vältida Tööinspektsiooni trahve. Ja reeglina paraneb ettevõtte töökeskkond hiljemalt tööinspektori kontrolli järel. Tööinspektsioon käivitas eelmisest aastast konsultanditeenuse, et ettevõtted saaksid küsida nõu ja luua hea töökeskkonna enne, kui on hilja. Lõputult inimeste tervise arvelt optimeerida ei saa. Liialt palju kiputakse sõlmima käsundi- ja töövõtulepingut, mis vabastab tööandja tööohutuse eest vastutamisest, kuigi tegemist on selgelt töösuhtega.

Olen seisukohal, et riik saab ja peab tööohutuskultuuri väärtustamisel laialdasemalt appi tulema. Soovitan kaaluda, et riigihankel osalemisel tuleks esitada tõend töökeskkonna korrasolu kohta, sarnaselt maksuvõlgnevuste puudumisega. Ei midagi keerulist – iga ettevõtte pääseb ligi Tööinspektsiooni andmebaasile ETI, info on võimalik hõlpsalt välja võtta ja lisada see riigihangete dokumentidele. Saadaksime sellega sõnumi, et lisaks

rahalisele võimekusele on meile oluline ka see, et maksumaksja raha eest ostetaks teenust ettevõtelt, kes oma töötajate ohutust ja tervist väärtustavad. See oleks viis saata sõnum, et inimeste hoidmine on meie väikeses ja tublis riigis väga tähtis. Samuti olen teinud ettepaneku arvestada ettevõtete tunnustamisel ühe kriteeriumina tööohutuse tagamist.

Tööinspektsiooni sooviks ei ole kindlasti karistamine ja trahvide määramine, vaid töötajate ohutuse ja heaolu eest seismine, et vältida lohakusest ja hoolimatusest põhjustatud vigastusi ja surmajuhtumeid. Tööohutuskultuur on tööandjate ja töötajate ühine hool ja majanduse edutegur. Trahvihirmust tähtsam on inimesest hooliv ohutuskultuur. Kõik me ootame oma lähedasi tervena töölt koju.



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

Tööõnnetusi saab enamasti vältida

Vanasõna ütleb, et õnnetus ei hüüa tulles. Ometigi saavad töötades inimesed viga või koguni surma mitte ebaõnne tõttu, vaid hooletusest ja tööohutusreeglite eiramisest.

Kümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud, kuid see ei näita sugugi, et võrreldes 1995. aastaga on tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on kasvanud nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus ning tööl juhtunud õnnetusi enam ei varjata või esitata kui olmetraumasid.

Tervisekahjustuse raskusastme lõikes registreeriti 2015. aastal 79,6% tööõnnetustest kergeste tööõnnetustena. Raskete tööõnnetuste arv kasvas aastaga 7%. Kahjuks kaotas oma elu tööpostil 16 inimest. Statistiliselt on see tase sama, mis 2014. aastal, ent ka üks töö tõttu kaotatud elu on liiga palju.

Kurvastav on asjaolu, et nii mitmelgi puhul oleks saanud fataalse tagajärje

ära hoida, kui tööohutusele ja töötajate juhendamisele oleks rohkem tähelepanu pööratud. Oskamatus, aga ka rutiinne töö ning aastatega kujunenud valed harjumused võivad ühe hetkega saatuslikuks saada.

Tööinspeksioonile anti möödunud aastal teada oluliselt rohkem raskest ja surmaga lõppenud õnnetustest töökohtadel. Seaduse kohaselt on tööõnnetus see, mis juhtub töölepingu alusel töötava inimesega. Eesti töösuhete maastik on aga oluliselt kirjum. Töövõtuleping, käsundusleping, töötamine FIEna või oma väikeettevõtte kaudu on täiesti tavapärane. Oluline on teadvustada, et kaitset tööõnnetuse korral pakub vaid tööleping.

Eelmisel aastal oli mitu juhtumit, kus töötaja suri äkitselt terviserikke

tagajärjel. Need juhtumid ei kvalifitseerunud töösurmadeks, kuigi mõningatel juhtudel oleks olnud võimalik neid ära hoida töötajate õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.

Tööinspeksiooni koostatud tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult töötajate esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse ametlikult Eestis tööõnnetusi mõnevõrra vähem kui neid realselt aset leiab. Nii tuleb Tööinspeksioonil jätkuvalt tegeleda sellega, et parandada nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkust tööõnnetustest raporteerimise olulisusest.

Enim tööõnnetusi registreeriti Tallinnas, Harjumaal ning Tartumaal. Maakondade lõikes on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud seitsmes



Praktikant pääses eluga

Töötaja oli ettevõttes keevitajana töötanud juba 18 aastat. Ta tõstis nelikanttorust metallkonstruktsiooni pukkidele püsti asendisse, et seda keevitada hakata. Esemepikkus oli 11,3 meetrit, kõrgus 1,3 meetrit ja kaal umbes 700 kilo. Töötaja kinnitas konstruktsiooni pukkidele ainult väikeste pitskruvidega, nagu vanemad ja kogenumad töötajad aeg-ajalt tegid. Pitskruvid aga andsid järele ja raske terasferm kukkus keevitajale peale. Kõrval viibinud praktikant hüppas viimasel hetkel eest ära. Keesvitaja sai surmavaid vigastusi. Kahjuks rikkusid „kogenud“ töötajad ohutusnõudeid ja õpetasid ka noorele praktikandile valesid töövõtteid. Noore töötaja elu päästis ilmselt see, et ta kahtles fermi püsivuses ning oma juhendaja sõnades.



maakonnas ja vähenenud kaheksas maakonnas. Võrrelduna eelmise aastaga on protsentuaalselt suurenenud tööõnnetuste arv Lääne-Viru, Järva ja Hiiu maakonnas. Seeläbi on nendes maakondades kavas tänavu läbi viia mitu sihtkontrolli.

Eesti töötajatega juhtus välismaal tööõnnetusi peaaegu sama palju kui aasta varem (vastavalt 184 ja 181 tööõnnetust). Tööõnnetuse tõttu ei hukkunud väljaspool riiki ükski Eestist pärit töötaja. Enim satuvad tööõnnetustesse Eesti ehitajad Soomes. Hüppeliselt on kasvanud registreeritud tööõnnetuste arv Eestist pärit töötajatega Hispaanias ning peamiseks põhjuseks on registreeritud tööõnnetused kaitseväelastega NATO suurõppuse käigus.

2015. a sai tööõnnetuse tõttu kannatada 3145 meest ning 1629 naist, mis tähendab, et 66% tööõnnetustest toimus meestega (2014. a vastavalt 2982 meest ja 1653 naist, meeste osakaal oli 64%). Enim toimus tööõnnetusi 25–34-aastaste vanusegruppi kuuluvate meestega. Naistega toimus enim tööõnnetusi 55–64-aastaste vanusegrupis. Kui meeste osas on peamine riskigrupp jäänud samaks, siis 2014. aastal toimus enim tööõnnetusi naistega 45–54-aastaste vanusegrupis.

2015. aastal on enim tööõnnetusi põhjustanud kontrolli kaotamine masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle, 26% kõikidest tööõnnetustest on registreeritud just sellistel põhjustel. Teisel kohal on libisemise,

komistamise ja kukkumisega seotud tööõnnetused, seda tüüpi õnnetused moodustavad 21% kogu tööõnnetuste üldarvust ning rasketest tööõnnetustest moodustavad sellised juhtumid lausa kolmandiku. Võrreldes eelmise aastaga on aga vähenenud selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja ise sisuliselt tegeleb küll oma tööprotsessiga ning midagi valesti ei teegi, kuid näiteks tähelepanu hajumise tõttu libastub tööpinnal või toetub mõne ebastabiilselt paigutatud eseme vastu, mis töötajale peale kukub.



Turvajalats oleks noormehe päästnud

20-aastane noormees asus laotöötajana tööle 12. augustil. Juba 21. augustil juhtus temaga tööõnnetus, kui kahveltõstukiga transporditi 500-kilost teraspakki, mille kinnitamisel tõstuki kahvlile andis tropp järele ja pakk kukkus kannatanu jalale. Tagajärjeks oli raske kehavigastus. Tööandja ei olnud õnnetusse sattunud laotöötajat juhendanud ega korraldanud eriväljaõpet tõsteseadmetega töötamiseks; töötajale ei antud ka turvajalatseid vaatamata sellele, et turvajalatsite kasutamine on laotöötajatele laos viibides kohustuslik. Juhtum kinnitab veel kord tööõnnetuste statistikas toodud järeldust, et uued töötajad on riskigrupp.

Kergeid vigastusi on saadud enim kokkupuutest teravate esemetega. Raskeid kehavigastusi või surma saadakse aga enim kukkumisel, erinevate objektide kukkumisel kannatanu peale või muljuda saamisel.

Tegevusalade lõikes registreeriti eelmisel aastal enim õnnetusi metallitööstuses (533), kaubanduses (463) ja ehituses (410). Riigikaitse valdkonnas on tööõnnetuste arv võrreldes viie aasta taguse ajaga peaaegu kolmekordistunud. Võrreldes varasema aastaga on tööõnnetusi mõnevõrra vähem tervishoius, toiduainetööstuses, veonduses ja laonduses ning halduse ja abitegevuste valdkonnas. Võrrelduna 2014. aastaga on protsentuaalselt enim kasvanud tööõnnetuste arv puidutööstuses (21%) ja ehitussektoris (12%).

Raskete tööõnnetuste arv ehituses kasvab järjepidevalt vaatamata asjaolule, et 2015. a kontrollis Tööinspeksioon ehitusettevõtteid oluliselt rohkem. Seetõttu tuleb tõdeda, et Tööinspeksiooni järelevalvest üksi jääb tööõnnetuste vältimiseks väheks – töökeskkonna ohutusse peavad igapäevaselt panustama nii tööandjad kui ka töötajad. Kolmandiku

rasketest tööõnnetustest moodustavad kukkumisega seotud juhtumid. Teisel kohal on juhtumid, kus töötaja saab vigastada kas mõne teise töötaja tegevusest tingituna või saab ta kukkuvalt esemelt löögi. Kolmandal kohal on õnnetusjuhtumid masinatega töötamisel ja töödeldava materjali käsitlemisel, kus kaotatakse kontrolli töödeldava materjali üle.

35% kõigist tööõnnetustest juhtub töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta. Need on nii noored, vastset tööelu alustanud inimesed, kui ka need, kes on vahetanud töökohta ja pole uuel kohal veel töövõtteid selgeks saanud. Tööinspeksioon viis möödunud aastal läbi kampaania, milles juhiti noorte töötajate ja neile töö andjate tähelepanu väljaõppe ja juhendamise vajalikkusele ning kirjaliku töölepingu sõlmimise olulisusele.

Eesti ettevõtetes on kõige sagedamini probleeme töötajate väljaõppe ja juhendamisega, tervisekontrolli korraldusega ning töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate valimise ja määramisega. Kõik need kolm tegevust on aga määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks töö-

õnnetusi või töötaja ei kahjustaks oma tervist.

Tööohutuse ja töötervishoiu kontrolli viidi läbi 3836 ettevõttes. Õigusaktide rikkumisi tuvastati järelevalve käigus 17 611 korral ning 91% kontrollitud ettevõtetest. See on oluliselt rohkem kui aasta varem, kusjuures tööinspektorite arv on jäänud samaks. Lisaks külastuste mahule on kasvanud ka töö kvaliteet – tööandjate tähelepanu juhitakse rohkematele probleemkohtadele. Töö tulemuslikkust näitab ka see, et inspektorite ettekirjutused täidetakse reeglina viie päeva jooksul.

Eelmisel aastal käivitus töökeskkonna konsultatsiooniteenus. Ettevõtja saab kutsuda oma ettevõttesse tööinspeksiooni konsultandi, kes annab nõu nii töökeskkonna kui vajaliku dokumentatsiooni kohta. Konsultanti võib kutsuda ka kindla töökeskkonna valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele. Teenus on tööandjatele tasuta. Seda võimalust kasutas eelmisel aastal 61 ettevõtjat. Tänu konsulteerimisele muutus ohutumaks 2395 inimese töökoht.



Stants lõmastas sõrmed

Töötaja valmistas autodetaile omavalmistatud stantsimiseseadmel. Õnnetuspäeval asetas töötaja detaili stantsimiseseadme rakisele, vajutas juhtpuldil *start* nuppu ning asetas vasaku käe stantsitava detailile, mis liikus koos käega pleksiklaasi alt läbi seadmesse. Seadme töötamise ajal hoidis töötaja käes detaili ning õnnetuseks lõmastas stants kolm sõrme. Stants töötas küll kahe käelülitel, kuid lülitid ei nõudnud pidevat vajutamist. Näpu lülitilt äravõtmisel tööprotsess jätkus ning selline juhtimissüsteem põhjustaski õnnetuse.

Surmaga lõppenud õnnetused

- töötaja jäi tehase territooriumil liikuva tõstuki alla;
- ametlikult tööle vormistamata töötaja kukkus ehituselt alla;
- konteinerist kukkus raske ese töötajale peale;
- töötaja kukkus järsust trepist alla;
- päästeametnik hukkus peale herilaselt nõelata saamist allergia tõttu;
- töötaja sai löögi freesimismasina agregaadilt;
- metallkonstruktsioon kukkus töötajale peale;
- töötaja jäi ujvdokil kraana ja ehitise vahele;
- juhatuse liige hukkus liiklusavariis;
- kalluri juht jäi kalluri ja ekskavaatori vahele;
- töötaja kukkus gaasikäiku;
- tõstuk puutus vastu kõrgepingeliini ja töötaja sai elektrilöögi;
- tuubuse alla kukkumise tagajärjel inimene uppus;
- bussijuht jäi garaažis liikuma hakanud bussi alla;
- kaks kaevurit surid maa all mürgistusse.



Lonks Torusiili puhkeruumis

Kurvalt lõppes juhtum, mis ei olnud aga tööõnnetus. Tööpäeva lõpus võttis töötaja puhkeruumis tabletti ja jõi sellele ettevaatamatusest peale torupuhastusvahendit Torusiil. Selle tagajärjel sai töötaja raske tervisekahjustuse. Antud juhul tööandja huvides tegutsemist ei tuvastatud, kuid tööandjale heideti ette ohtlike kemikaalide hoidmisnõuete rikkumist.



Ohutusnõuded ehitustel on *tihtilugu täitmata*

Tööinspeksiooni sihtkontrollidega tuvastati, et paljudel ehitustel suhtutakse hoolimatult elementaarsetesse tööohutusnõuetesse.

Tänavu märtsis kontrollis tööinspeksioon kahe nädala jooksul ehitusplatsidel kukkumiskaitsevahendite kasutamist ning tellingute ja redelite nõuetekohast kasutamist. Kokku käidi kahe nädala jooksul 63 ehitusel.

Kontrollimise tulemustest saab järeldada, et ehitusplatside koordinaatorid ei täida ülesandeid korrektselt. Üheksal ehitusplatsil oli läbi viimata iganädalane üldkontroll, mille käigus ei olnud piisavalt kontrollitud tellingute ja redelite korrasolekut. Tellingute paigalduse õigsuse kohta puudusid vastuvõtuaktid kahel ehitusplatsil, ehitustellingutel puudusid osaliselt või täielikult jala-, vahe- ja otsapiirded. Tellingute kandepostid toetusid ilma alustoeta pinna-sele ja neid ei olnud ankurdatud, vaid kinnitatud posti külge.

Tuli ilmsiks, et katusetööde tegemisel ei kasutata alati kukkumiskaitse-

vahendeid. Neljal ehitusel olid töötajatele küll antud turvarakmed, kuid neid ei kasutatud. Kui katusetöödel ongi olemas turvaköis, siis puudusid vajalikud kinnituskohad ja libistid.

Kuue meetri ja kõrgemate katuseräästaste tegemisel olid ehitustöölised end jätnud nõuetekohaselt katusel kinnitamata. Hoonele paigaldatud tellingud koos üle katuseserva ulatuvate kaitsepiiretega ei olnud inimese kukkumisel kõrgusest piisavad ning töötajate jaoks eluohtliku olukorra tõttu tööd peatati.

Samuti ei kasutatud maapinnast kõrgel tehtavatel töödel peavigastuste vältimiseks kaitsekiivreid, inspektori kohaloleku ajal täideti küll korraldus ja töötati edasi juba kaitsekiivritega. Tuli ka ette, et ehitusel olevatel süvenditel olid puudu nii ohumärgistused kui ka kaitsepiirded. Kõrgusest kukkumise oht oli välistamata kokku 11 juhtumil.

Tööohutuse plaan oli koostamata viiel ehitusobjektil ja puudulikult koostatud kahel. Ühel juhul ei olnud töötajatele tagatud tööohutusplaani

kättesaadavus. Töö peatati 12 ehitusobjektil ja kuuel korral töövahendi kasutamine keelustati. Lisaks algutati viis väärtemenetlust.

Ühele tööandjale määrati 50 trahviühiku (200 eurot) suurune trahv, kuna suure kaldega katusel, mille räästas asus kaheksa meetri kõrgusel, olid kahe alltöövõtja ehitajad eiranud ohutusnõudeid. Katuseserval polnud ohutusvõrku, turvaköied ja rakmed olid töötajatel olemas, kuid need olid nõuetekohaselt kinnitamata ja köitel puudusid libistid. Ehituse koordinaatoril polnud koostatud tööohutusplaani ega läbi viidud iganädalast kontrolli, kuigi sellises olukorras oleks tulnud tööd peatada.

Samuti trahviti 200 euroga tööandjat, kellel olid ehitusel nõuetele mittevastavalt kinnitatud tellingud, neil puudusid ohutuspiirded ja ehitajad ei kasutanud turvarakmeid ega kaitsevahendeid. Lisaks oli ehitusplats koristamata.

Apo Oja, peadirektori asetäitja töökeskkonna järelevalve ja arengu alal.

Sihtkontroll võimaldab tõsisemaid *puudusi tuvastada*

Miks korraldatakse mõnda ettevõtetesse sihtkontrolle? Peamiseks põhjuseks on surmajuhtumid või tööõnnetuste arvu kasv.

Sihtkontroll pöörab tähelepanu probleemidele

Sihtkontrolli käigus kontrollitakse ettevõttes valikuliselt teatud õigusaktide nõuete täitmist, ehk vaadatakse kitsalt mõnda konkreetset valdkonda ühes konkreetses ettevõtlusharus. Näiteks viimastel aastatel on tööinspeksioon kontrollinud kukkumiskaitsevahendite kasutamist ehitusobjektidel selleks, et vähendada kõrgusest kukumisega seotud tööõnnetusi. Sihtkontrolli ajendiks võib olla inspeksiooni laekunud teave töötervishoiu, tööohutuse ja -suhete alastes õigusaktides sätestatud nõuete rikkumisest, tööga seotud haiguse diagnoosimisest, tööõnnetuse toimumisest või ohtlikust tööst.

Sihtkontrollidega soovitakse pöörata tööandjate ja töötajate ning ka laiema avalikkuse tähelepanu mõnele probleemile. Ehitusobjektidel ei soovitud veel mõni aasta tagasi väga kiivrit kanda, ent läbi sanktsioonide ja teadlikkuse tõusu on olukord paranenud.

Valitud ettevõtetes hinnatakse ohutegureid

Iga-aastane kontrollikava ehk nii-öelda tavalised kontrollid sisaldavad ettevõteteid ja organisatsioone, mis on valitud välja kas riskide hindamise tulemuse või juhuvalimi põhjal. Sihtkontrollide

puhul tuvastatakse tegevusvaldkonnad, kus on viimasel perioodil juhtunud tavapärasest rohkem tööõnnetusi. Seejärel analüüsitakse, mis on peamised põhjused, et tegevusvaldkonnas on toimunud negatiivsed muudatused. Kui need kaks etappi on läbitud, siis koostatakse tööinspeksiooni kasutuses olevate andmete põhjal valim ettevõtetest, keda selle sihtkontrolli käigus kontrollitakse.

Sihtkontrollid on alati väga piiratud ulatusega, mis võimaldavad neid lühema aja jooksul läbi viia. Niinimetatud tavakontrollide käigus hinnatakse kõikide ohutegurite (neid on hinnangulehel kokku 27) esinemist kontrollitavas töökeskkonnas.

Kui vormistusnõuded on nii sihtkontrolli, kui üldkontrollide puhul samad, siis aruandluses on veel see erinevus, et üldkontrollide tulemus võetakse kokku üks kord aastas avaldatavas töökeskkonna ülevaates.

Iga sihtkontrolli tulemust aga tutvustame eraldi – saates märgukirja kontrollitud ettevõtete grupile ja teavitades meediat sihtkontrolli tulemustest. Samuti antakse ettevõtetele ja asutustele soovitusi, kuidas puudusi tööohutuse alal saaks vältida.

Sihtkontroll vaatab kindlat osa töökeskkonnast

Sihtkontrolli eesmärk on keskenduda peamiselt probleemile, mitte kogu

töökeskkonnale. Kuna vaadatakse töökeskkonda piiratud ulatuses, siis on võimalus viia läbi tavapärasest rohkem kontrolle ehk jõuda sama ajaga rohkematesse ettevõtetesse.

Sihtkontrollile enam samas ulatuses tavakontrolli ei järgne. Küll on juhtunud seda, et sihtkontrolli käigus avastatakse puudusi, mis jäävad sihtkontrolli ulatusest väljapoole. Kui ettevõtet ei ole varem külastatud, ning kui rikkumised ikka „silma karjuvad“, siis tuleb ka need fikseerida. Selleks vormistatakse eraldi hinnanguleht.

Kontrollitavate ettevõtete valim on tavaliselt riskipõhine ning sellel, kas üks ettevõtte satub või ei satu ning kui tihti ta võib sattuda kontrollitavate ettevõtete nimekirja, sõltub tema enda käitumisest.

Seaduskuulekad ettevõtted, kus ei toimu tööõnnetusi ega ole vihjeid nende töökeskkonna puuduste osas satuvad tööinspeksiooni vaatevälja harvem. Erakorraline sihtkontroll on tegelikult sõnamäng, mis iseloomustab seda, et tööinspeksioonil on olemas sihtkontrollide kava terve aasta peale, kui vajadus tingib, siis leiame ressursi veel mõne sihtkontrolli läbi viimiseks.

Käesoleval aastal oleme leidnud, et iga ehitusobjektil toimunud surmaga lõppenud tööõnnetus saab olema seotud erakorralise sihtkontrolliga.

Infohommikud töösuhetest ja -keskkonnast

Tööinspeksioon jätkab töösuhete- ja töökeskkonnaalaste infohommikute korraldamist üle Eesti.

Töösuhete alaste infohommikute „Mida tasub teada töösuhetest?“ eesmärgiks on töötajate ja tööandjate teavitamine põhilistest asjadest, mida töösuhetes peab teadma. Infohommikutel räägitakse, millist lepingut sõlmida, kuidas toimub lepingu sõlmimine, kuidas lepingut muuta, milline on töö- ja puhkeaja regulatsioon, kuidas on reguleeritud puhkuste kasutamine ning kuidas töösuhet korrektselt lõpetada.

2016. aastal on töötervishoiu- ja tööohutusalaste infohommikute teemadeks „Töötervishoid ja tööohutus puidu- ja mööblitööstuses“ ja „Edu läbi töökeskkonna juhtimise“.

Puidu- ja mööblitööstuse töötervishoiu- ja tööohutusele keskenduvatel infohommikutel räägitakse põhjalikumalt tervisekahjustusi põhjustada võivatest teguritest selle valdkonna tööstuses. Tööinspeksioonis registreeritud statistika näitab, et selles sektoris toimub enim tööõnnetusi. Lisaks antakse infohommikul nõu tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste ennetamiseks ning selgitusi vähenenud töövõimega, sh tööõnnetuse tagajärjel vähenenud

töövõimega töötajate töökeskkonnast.

Infohommikud „Edu läbi töökeskkonna juhtimise“ on suunatud väikese ja keskmise suurusega ettevõtete juhtidele ja töökeskkonnaspetsialistidele. Konsultandid jagavad teadmisi ja praktilisi soovitusi töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi loomiseks või parendamiseks. Lisaks antakse nõuandeid sisekontrolli tõhustamiseks ja töökeskkonna kujundamiseks vähenenud töövõimega töötajate puhul.

Infohommikuid viivad läbi töökeskkonna nõustamise osakonna konsultandid ning need toimuvad nii eesti kui ka vene keeles.

Tööinspeksioon räägib messidel heast töökeskkonnast

Sel aastal on Tööinspeksioonil plaanis osaleda kokku vähemalt 25 messil, millest rohkem kui pool on Töötukassa korraldatavad töömessid.

Suurimad messid, kus Tööinspeksioon osaleb, on „Eesti Ehitab 2016“, „Maa-mess 2016“, mess „Ehitus ja Sisustus 2016“ ning „Teeviit“. Külalastajatel on võimalik küsida töösuhete ja töökeskkonna alaseid küsimusi Tööinspeksiooni nõustamisjuristilt, töökeskkonna konsultandilt või teabeosakonna töötajatelt.

Messikülalastajatel on töövaldkonna teadmiste eest võimalik saada Tööinspeksiooni auhindu: kaelapadjad, akupangad, tassid, joogipudelid, mälupulgad, pastapliiatsid jms. Auhinna saamiseks tuleb lahendada töösuhete, töökeskkonna või ehituse teemalisi nuputamisülesandeid.



Tööinspeksioon ootab hea töökeskkonna edulugusid

Teil on hea kogemus, kuidas parandada töökeskkonda – avaldage see Tööinspeksiooni parimate praktikate kogumikus!

Tööinspeksioon kogub töökeskkonna parimaid praktikaid ehk organisatsioonide häid tavasid, millega panustatakse töötajate heaolusse ja ohutusse enam kui seadusandlus selleks kohustab.

Parimad praktikad on eeskujuks ka teistele ettevõtetele ja asutustele, kes soovivad parandada oma töökeskkonda, kuid otsivad inspireerivaid ideid.



Ootame edulugusid kõikidelt organisatsioonidelt, kes oma kogemust jagada soovivad. Kui olete oma ettevõttes viinud ellu innovaatilisi tegevusi töötaja ohutuse, tervise ja heaolu paremaks tagamiseks, siis andke sellest teada Tööinspeksiooni teabe peaspetsialistile Liisa Pröömile (liisa.proom@ti.ee).

Oma lahenduse tutvustamiseks palume kasutada parima praktika esitamise vormi, mille leiab Tööinspeksiooni kodulehelt.

Lisainfot parimate praktikate kogumise ja levitamise kohta leiate Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee ning tööelu portaalist www.tooelu.ee.

Tööinspektoritele telliti uued tööriided

Tööinspeksiooni inspektoritele saabusid aprilli alguses uued logodega tööriided. Detsembris toimunud hanke võitis Tamrex Ohutuse OÜ.

Hankega ostis Tööinspeksioon vajalikud tööriided ja turvajalanõud: joped, püksid, helkurvestid, kindad, mütsid ja saapad. Tööriidel on nähtaval kohal Tööinspeksiooni logo.



Fotod: Eiris Teevere



Tööelu portaalis nüüdsest erinevad kalkulaatorid

Tööelu portaalist on kujunenud internetis esmane infoallikas, kui esilekerkivad tööeluga seotud küsimused. Täpsemalt on portaalis lahti seletatud töölepingust ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad õigused ja kohustused nii töötajale kui ka tööandjale. Informatsiooni leiavad vastavatel teemadel ka töötusimist alles alustavad noored, alustavad ettevõtjad, lapsevanemad ning vähenevad töövõimega inimesed.

Lisaks töösuheteid ning töökeskkonda puudutavatele teemadele leiab Tööelu portaalist teavet nii noortele kui ka vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenuste kohta. Veel on võimalik lugeda terviseedendamisest töökohal, kuid ka vaadata õpetlikke videoid näiteks virgutusvõim-

lemisest, tööohutusest, töösuhetest jne (tooeu.ee/et/Kasulikku/Videod). Kuulata saab tööohutuslaseid loenguid (tooeu.ee/et/Taskuhaaling/Taskuhaaling) ning järele uurida, millised infohommikud, teabepäevad, konverentsid ning muud tööeluga seonduvad sündmused parajasti tulemas on (tooeu.ee/et/syndmused).

Nüüdsest on portaalis olemas ka kalkulaatorid, mille abil saab arvutada puhkusetasu, töötasu ja sellelt makstavaid makse. Tööandjale on mõeldud haiguspäevade hüvitamise kalkulaator.

Tööelu portaali tasub silma peal hoida igapäevaselt, sest seal ilmuvad mitmesugused uudised ja artiklid, kus eksperdid jagavad näpunäiteid paljude tööelus ettetulevate probleemide efektiivseks lahendamiseks.

Maakondade ümarlaudadel tutvustati töökeskkonna olukorda

Tööinspektsiooni eestvõtmisel on sel aastal toimunud kõigis Eesti maakondades ümarlaud, millel peadirektor Maret Maripuu tutvustas iga maakonna töökeskkonna olukorda.

Ühise laua taha tulid kokku nii kohalike omavalitsuste kui ka tööandjate esindajad, et arutada tööohutuse ja -tervishoiuga seotud küsimusi. Kohaletulnutel oli sageli palju küsimusi, kuidas muuta töökeskkond turvalisemaks ja hoolivamaks. Tööinspektsioon on võtnud suuna olla siinkohal nõuandjaks hea töökeskkonna loomisel.

Tööandjad võivad kutsuda ettevõttesse Tööinspektsiooni konsultandi, kes annab soovitusi töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise süsteemi loomiseks või paremaks muutmiseks. Kui leitakse mõni probleem, ei too see kaasa karistust, vaid tööandja saab nõu ja aega veada parandada. Konsultandi saate kutsuda ettevõttesse, kirjutades ti@ti.ee.



Töötajad on kasulik kaasata ohutusnõuete järgimisse

AS Tallinna Vesi on tööohutuse kontrollimiseks kasutusele võtnud erinevad mõõdikud, millega on rahul ka töötajad ise, sest nii on tagatud nende turvalisus.

Töökeskond mängib olulist rolli inimeste tööalases heaolus. Iga ettevõtte huvides on, et töötaja oleks oma tööst huvitatud, innustunud ning terve. Tööohutus on meie jaoks väga oluline, sest see on kahtlemata meie tegevuse lahutamatu osa. Süsteemsed ja järjepidevad tegevused töökeskkonna- ja ohutuse valdkonnas võimaldavad läbi ennetustöö tagada töötajate ohutuse, tervise ja heaolu.

Seega on ohutu töökultuuri edendamine väga oluline, et tagada turvalise keskkonna oma meeskonnale, aga ka meie tegevusest mõjutatud inimestele. Rakendame nii tervist edendava kui ohutu töökeskkonna osas mitmesuguseid meetmeid. Pöörame teadlikku tähelepanu just ennetavale tööle ja töötajate teadlikkusele.

Tööohutussüsteemi toimivuse tagamiseks ja hindamiseks on kasutusel mitmed erinevad mõõdikud. Näiteks kontrollivad töökeskkonnaspetsialistid igapäevaselt meie ehitus- ja remondiobjektide vastavust tööohutuse nõuetele. Tulemuste põhjal arvutatakse objektide vastavus protsentuaalselt ning jälgime selle vastamist seatud eesmärgile. Ka juhid ja töökeskkonnanõukogu liikmed viivad regulaarselt läbi sisekontrolle. Meie

töötajad on kontrollimistega harjunud ning aitavad igati kaasa, et meie töö oleks ohutu ning püstitatud eesmärgid saavutatud. Keegi ei soovi, et juhtuks tööõnnetusi.

Oluline roll on ka ennetaval tagasisidel. Julgustame ja toetame seda, et töötajad annaksid teada nii ohtlikest tööalastest olukordadest kui ka nendest töökeskkonna tingimustest, mis vajavad parandamist. Tagasiside registreeritakse ning meil on kindel süsteem sellega tegelemisel.

Peame oluliseks uurida kõiki ettevõttes aset leidvaid intsidente. Nii viiakse läbi uurimine tööõnnetuste, pisivigastustega intsidentide, napikate (olukord, mis võinuks lõppeda tööõnnetusega) ning ka liiklusõnnetuste puhul. Sellest tulenevalt planeerime ja viime ellu tegevused, et sarnaseid olukordi edaspidi ennetada ja vältida. Lahutamatuks osaks tegevustes on töötajatele suunatud koolitused, mis aitavad töötajail teadlikumalt ning oskuslikumalt tööülesandeid täita.

Tegeleme aktiivselt ka töötajate töökeskkonna parandamisega ning nende tervisealase teadlikkuse suurendamisega.

Pakume mitmeid võimalusi ja soodustusi tervise edendamiseks. Meie töötajad läbivad regulaarse tervisekontrolli, võimaldame täiendavalt seitsmepäevast talvepuhkust, aga ka võimalusi arenguks ning omavaheliste suhete tugevdamiseks. Need kõik mõjutavad oluliselt töötajate füüsilist, vaimset, aga ka sotsiaalset heaolu.

Meie töökeskkonnaval tegevus vastab siseriiklikele õigusaktidele ning rahvusvahelise töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi standardi OHSAS 18001 nõuetele.



Helen Mägi

AS Tallinna Vesi kvaliteedi-,
tööohutuse- ja -keskkonnajuht

Tööelu uueneb

Tööinspeksiooni infokirja Tööelu juurde moodustati kolleegium, et kujundada väljaandest tuumakas, praktiliste nõuannetega ajakiri organisatsioonide personali- ja tippjuhtidele. Seoses vajadusega töösuhete ja tööturvalisuse teemasid teadvustada, ilmub 2016. aastal ajakiri piiratud tiraažis ka paberile trükitult ning seda saab lugeda rahvaraamatukogudes. Kindlaim viis olla Tööelus toimuvate arengutega kursis on tellida veebiajakiri oma postkasti, saates e-kirja aadressil infokiri@ti.ee.



Tööelu toimetuskolleegium esimesel nõupidamisel 30. märtsil: Kristel Abel, Meeli Miidla-Vanatalu, Maret Maripuu, Ilona Leib, Lauri Rohtoja, Apo Oja, Indrek Kuus, Kirsti Ruul, Vilve Raik, Maria Kütt. Pildilt puudub Vahur Kraft, kes sel päeval oli seotud kohustustega Tartus. Foto: Rait Tuulas

„Tööinspeksioon otsustas muuta juba 2009. aastast ilmuva väljaande kontseptsiooni, et teha see senisest enam ettevõtete ja organisatsioonide praktilistele vajadustele vastavaks. Seetõttu kaasati Tööelu toimetuskolleegiumisse lisaks Tööinspeksiooni valdkonnajuhtidele kogenud praktikuid, kes on erinevates organisatsioonides töösuhete ja -ohutust kujundanud,“ selgitas Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu.

Tööelu kolleegiumisse kuuluvad Tööinspeksiooni poolt Maret Maripuu, Meeli Miidla-Vanatalu, Apo Oja ja Kristel Abel. Lisaks on kolleegiumi töösse kaasatud pikaajaline panga-juht ja praegu Sangarit juhtiv Vahur Kraft, Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori nõunik Vilve Raik, Paulig Groupi personalijuht Maria Kütt ja EVR Cargo juhatuse liige Lauri Rohtoja. Samuti kuuluvad kolleegiumisse kommunikatsioonibüroo PR Partner juhatuse liige Ilona Leib ja strateegiline konsultant Kirsti Ruul,

kuna PR Partner võitis riigihanke Tööelu kontseptsiooni uuendamiseks ja väljaande koostamiseks 2016. aastal. Tööelu toimetaja on Indrek Kuus.

Tööelu praktilist kasu pakkuvad lood on suunatud nii juhtidele, personalijuhtidele kui ka kõigile teistele tööelu osapooltele. Väljaande lugejad saa-

aitaksid nii füüsiliselt, juriidiliselt kui ka vaimselt turvalist töökeskkonda ja häid töösuheteid kujundada.

Samuti on kavas anda häid ideid praktikutelt praktikutele, kuidas lahendada tööelus sagedamini ettetulevaid või parasjagu aktuaalseid probleeme.

„Tööelu praktilist kasu pakkuvad lood on suunatud nii juhtidele, personalijuhtidele kui ka kõigile teistele tööelu osapooltele.“

vad olla kursis sellega, mis uuendusi toimub tööküsimustes õigusloome vallas ning millised on töövaidluskomisjonide või kohtulahendid töövaidluste puhul. Eesmärk on pakku- da informatsiooni ja nõuandeid, mis

Teretulnud on ka heade lugejate mõtted huvipakkuvate küsimuste ja probleemide kohta. Toimetaja Indrek Kuus ootab ettepanekuid Tööelus käsitlemist väärivate teemade kohta aadressil tooelu@ti.ee.



Sirje Helme pole karjääri nimel võidelnud

Eesti Kunstimuuseumi peadirektor Sirje Helme pole püüdnud teadlikult karjääri teha, et tippjuhiks saada. Kui ta 1973. aastal kunstiajaloolasena Tartu Ülikooli lõpetas, siis õige pea oli ta almanahhi „Kunst” toimetaja. Karjääri iseenesest ta tähtsaks ei peagi, vaid tunnistab tagasihoidlikult, et ju ta lihtsalt on sobinud kunstiinimestega suhtlema.

**Kuidas Teie tööelu pärast
ülikooli algas, sattusite
ju kohe vastutusrikkale
ametikohale?**

Alustasin kirjastuses Kunst, mis andis välja almanahhi, mis kandis samuti nime Kunst. Kaks aastat tegin seal ka teisi raamatuid ja kuna lahkus eelmine toimetaja, siis saigi minust ajakirja toimetaja. Teisi töötajaid seal polnudki, kõik tuli ise teha. Selles mõttes oli väga tore töökoht, olin iseseisev, polnud mul alluvaid ega ka eriti ülemusi. Kirjastuse direktor loomulikult kontrollis ja eeltsensuuriga tegeles Eesti NSV Glavlit (tegutses kuni 1990. aastani – toim). Viimasega oli küll pahandusi, aga kellel neid polnud?

Pärast seda, kui kirjastuse direktor autoõnnetuses hukkus, tuli enda kanda võtta ka direktori kohustused.



Siis olid juba alluvad ja kolleegid. Kuna me kuulusime tol ajal ENSV Kunstifondi süsteemi, siis Eesti Vabariigi taaskehtestamise järel lubas seadus kirjastusel end n-ö iseisvaks osta, mida me ka tegime. 1993. aastal tegime aktsiaseltsi, mille juhatajaks sain mina, olles ka juhatuse ainus liige. Siiski ei saanud seda tööd pikalt teha, samal aastal asusin ametisse Sorosi Kaasaegse Kunsti Keskuse direktorina, jäädes siiski ka aktsiaseltsi juhataja kohustusesse. Kaasaegne kunst oli sel ajal väga huvitav, oli muutuste aeg, olid üheksakümnendad, mis lisaks muule olid ka väga intensiivsed ja töörohked.

Vabast ajast ei rääkinud keegi. Lõplikult kunstiinstitutsiooni kasuks otsustasin, kui 2005. aastal asusin tööle Eesti Kunstimuuseumisse, Kumu direktoriks. Jälle sai midagi uut luua ja arendada nagu kümnekond aastat tagasi kunstikeskuses. 2009. aastal valiti mind Eesti Kunstimuuseumi peadirektoriks. Nii, et mul on olnud suhteliselt igav karjäär.

Nii, et kõik justkui kulges iseenesest ja tegelikult Te ei ihanudki tipus olla?

Küsimus pole iseenesest tipus olemises, pigem oli minu jaoks oluline, et olin oma tegemistes vaba, et toimin nii, nagu õigeks pidasin. Tipus pole mõnus, seda teavad kõik juhid. Mind toetas tugevasti see, et olen tegelikult kogu aeg püüdnud end ka kunstiteadlasena vormis hoida. Noorena muidugi kunstikriitikuna, hiljem valmis magistritöö, üsna hilja doktoritöö, milleks kulus muu töö kõrval tublisti aega. Lisaks artiklid, konverentsid jne. 1980. aastate lõpus hakkasin Eesti Kunstiakadeemias kunstiajaloo loengut pidama. Nüüd teen seda juba üle kümne aasta Tartu Ülikoolis, kus olin ka aasta vabade kunstide professor. Olen hästi palju asju kogu aeg korraga teinud, sest minu jaoks on need seotud, kõik on üks ja sama kunstielu. Selles mõttes pole karjääril endal mingit tähendust.

Kas olete elus tundnud midagi sellist, mida nimetatakse kaigaste kodaratesse loopimiseks või tööalaseks kadeduseks?

Ausalt, ma ei oska selle kohta midagi öelda. Juhul kui ongi, siis ma pole seda tähele pannud. Kindlasti selja-

taga on toimunud igasuguseid asju. Aga mul ei ole kunagi olnud sellist probleemi, et oleksin pidanud avalikult kellegagi võitlust pidama. Võimalik, et see tuleb teatavast hoolimatusest.

Kolleegide-alluvatega on Teil kogu tööelu jooksul vedanud?

Mul on väga vedanud oma kolleegidega! Meeskond on väga oluline – asju on võimalik teha, kui sa tunned inimesi ja usaldad neid, kellega koos töötad.

Aga kindlasti on ette tulnud ebameeldivaid olukordi, nagu koondamised. Kas nende lahendamistega olete hakkama saanud?

Isegi kõige ideaalsemas kollektiivis tekib möödarääkimisi. Muidugi on kõige hullem ja väga raske inimesi koondada. Tuleb kolleege rahustada, julgustada jne. Stressitaluvus peab juhtidel suur olema. Eks see kindlasti mõjutab ka vaba aega, taastumine kestab kauem.

Kui palju Teil siin majas praegu paberite järgi alluvaid on? Ning meeskond, kellega Te igapäevaselt kokku puutute?

Kokku on alluvaid 140–150, lepinguid on üle 200. See on päris suur hulk. Meie struktuur ei ole vertikaalne, pigem horisontaalne, mis tähendab, et keskastme juhte pole töötaja ja tippjuhi vahel palju. See tähendab, et iga töötaja võib minuga vajadusel ühendust võtta.

Olen selle organisatsiooni nii üles ehitanud, sest kõik vaheastmed tee-

vad otsustusprotsessi väga aeglaselt. On siiski selge, et direktor ei tee kõiki asju ise, palju asju on juba ette valmistatud ja informatsioon tuleb ikkagi osakonnajuhtidelt. Palju oleneb ju keskastme juhust – kui palju ta alluvaid kuulab ja suudab ise olukordi lahendada. Meil on välja kujunenud hulk rutiinseid nõupidamise vorme, mis aga ei välista, et ma ei võta telefoni ega helista vajadusel ükskõik millisele töötajale. Väga oluline on nn horisontaaltasandi komisjonide töö, mis tähendab, et viie muuseumi töötajad (Kumu, Kadrioru kunstimuuseum, Adamson-Ericu muuseum, Mikkeli muuseum, Niguliste muuseum – toim), kes tegelevad sama teemaga, arutavad probleeme ühiselt. Olgu näiteks Hariduskolleegium või Teadusnõukogu või Konserveerimisnõukogu. Nende eesmärk on rõhutada organisatsiooni ühtsust, sest kuigi asume erinevates hoonetes, on meile oluline ühine identiteet.

Paratamatult suhtlen kõige rohkem nende kolleegidega, kes töötavad Kumu hoones, kogu kunstimuuseumi administratiivne ja haldusjuhtkond on ju siin.

Kas Te juhina tahate peensusteni teada kõike, mis siin majas toimub või usaldate keskastme juhte?

Muidugi usaldan ja kõigega ma kursis olla ei saa. Selles mõttes tahan olla aga informeeritud, et tajuda, kus mingisugused probleemid hakkavad tekkima. Kui ma tahan keskastme juhile olla võrdväärne vestluspartner, siis ma lihtsalt pean asjaga kursis olema. Pigem meeldib mulle olla informeeritud, ka detailidest.

Eesti Kunstimuuseum ei ole nii suur asutus, et sellega hakkama ei saaks. Suuremate otsuste langetamisel olen alati kohal. Aga vahel me niisama istume ja arutame näiteks mõnd raamatukujunduse detaili, ka see on tore. Mitte, et minu arvamus siin otsustav oleks, aga need on pingelise töö n-ö kommid.

Kui pikalt Teil töötsükliid ehk uued näitused reeglina planeeritud on?

Järgmise aasta plaan peab olema juba eelmise aasta alguses selge. Kui töötada partneritega väljaspool Eestit, peab arvestama võimalike muutustega. Kui me räägime suurtest näitustest muuseumi enda kogudest, siis konservaatorid töötavad poolteist kuni kaks aastat ette. Kuna ettevalmistusahel on pikk, peabki arvestama pika ajaga. Meil on n-ö üldplaan valmis ka 2018. aastaks ja osaliselt ka 2019. aastaks. Need on ju olulised aastad, sest lisaks Eesti Vabariigi juubelile tähistab Kadriori oma 300. sünnipäeva ja 2019. aastal Eesti Kunstimuuseum oma 100. sünnipäeva.

Milline Teie tavaline tööpäev välja näeb või on kõik päevad suhteliselt erinevad?

Ikka nõupidamised, kuid teemad on väga erinevad. Kui mul on neli nõupidamist päevas, näiteks alustan IT-küsimustega ja lõpetan 15. sajandi maalidega, siis tuleb oma ajus üsna otsustavaid pöördeid teha. Üks teema sulgeda ja teine avada. Ühtpidi on see väsitav, teisalt just see teebki meie töö nii huvitavaks ja eriliseks.

Kas mõnelt kuraatorilt või töötajalt on tulnud selliseid ideid, kus olete pidanud ütlema, et seda me ei tee?

Otsuste tegemisi on erinevaid, nii kiireid kui ka selliseid, millele eelnevad pikad arutelud. Sellist asja, et oleksin pidanud kohe teatama „no way“ pole vist olnud, või ei taha ma neid mäletada. Argumente, miks ühte asja teha, on nii palju, et isiklik maitseotsustus on neist ainult üks. Vaatame mitte ainult muuseumi, vaid Eesti ja ka laiemalt rahvusvahelist kultuurivälja. Urime, mis toimub mujal. Oleme üsna tundlikud rahvusvahelise reitingu suhtes ega soovi riskida professionaalselt kahtlase näitusega, kuigi see võiks tublisti raha sisse tuua. Kiire raha nimel te gutsemine on lühinägelik. Samas ei võta me plaani ebamõistlikult kalleid näitusi, sest Eestis on olemas optimum hulk inimesi, kes kunstimuuseumis käivad, neid pole kindlasti mitmeid miljoneid aastas.

Kuidas suhtute poliitilistesse otsustesse, mis muuseumi ja kultuurielu puudutavad?

On otsuseid, millega olen tõesti nõus, ja on selliseid, millest ma saan aru ja ja lepin. On otsuseid, mis on mulle erakordselt ebameeldivad ja mille vastu ma alati olen. Ja ma pole seda ka enda teada hoidnud.

Näiteks möödunud aastal tulnud korraldus koondamiste kohta. Kui tuli hakata koondama töötajaid muuseumidest, teatritest jne. Sellega tuli sel hetkel leppida, aga edaspidine sarnane tegevus esitab küsimuse, millist

perspektiivi riiklikult silmas peetakse. Ka kultuuriasutused ei saa edasi areneda, investeerimata tööjõusse, ideedesse jne. Ühel hetkel saab jõud otsa ka saavutatu säilitamisel, mis seal veel arenemisest rääkida. Ma ei ole näinud analüüsi, mis juhtub, kui muuseumid hakkavad uksi sulgema, orkestrid mängivad poolikute koosseisudega jne. Samuti kahtlen kriitilises hoiakus väikemuuseumide suhtes, sest see on ühtlasi regionaalpoliitika osa. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus paneb palju raha sellesse, et toetada puhkemajandust jms maapiirkondades.



Sirje Helme, Eesti Kunstimuuseumi kullafondi uue postmargi „Tütarlaps ja kuu“ esitlusel. Foto: Meeli Küttim.

Samas, niipea, kui mõnest paigast kaob ära mingisugune intellektuaalne kapatsiteet, siis paik hakkab välja surema ja puhkemajandus üksi ei aita. Ma ei arva, et see on õige suund, sest ka summad, mis väikeste muuseumide pealt kokku hoida, on ju väga väikesed.

Kuidas muuseumirahvas omavahel suhtleb, on Teil ühtne pere?

Kahtlemata on raske koos hoida viit erinevas kohas asuvat kollektiivi, kuid siiski usun, et töötajad tajuvad enast ühtse perena. Kaks korda aastas

on meil üldkoosolekud. Meil on alati väga toredad jõuluõhtud, sõidame linnast välja, muuseumi sünnipäevad, kui tunnustame oma kolleege ja sõpru, ning kevadised väljasõidud. Käime teisi muuseume vaatamas. Oleme käinud Tartus, oleme käinud Haapsalu muuseumi vaatamas, sellel aastal läheme Viljandisse. Nagu ütlesin, on väga olulised nn horisontaaltasandi töökoosolekud. Meil on oma kuukiri ja mitmed listid, kus oma tegevusi mitte ainult väljapoole, aga ka kolleegidele tutvustame. Alati on tunne, et sisekommunikatsiooni võiks rohkem olla, sest kõige hullem,

mis ühes asutuses võib juhtuda, on kommunikatsiooniaugud.

Mida Te vabal ajal teete?

Kui mul on mingi vaba aeg, siis ma loen. Mulle meeldib lugeda, mulle meeldib trükitud tekst, ma loen nii palju kui võimalik. Ja loomulikult meeldib oma maamajas olla, metsa sees. Lihtsalt istuda ja vaadata päikesemängu puulehtedel, kuulata merekohinat ja mitte midagi teha.

Küsis Indrek Kuus

Kaevuri *kohtuvõit*

Kohus andis Tööinspeksioonile õiguse vaidluses Eesti Kaevanduste AS-iga, kes polnud nõus käsunduslepingu alusel neil töötanud mehe vigastada saamist käsitlema tööõnnetusena.

Kas mäetöoline saab olla töövõtja ja vastutada ise oma töökeskkonna eest?

Praktikas tuleb sageli ette olukordi, kus pooled on sõlminud lepingu, mis kannab käsunduslepingu nime, ent oma tunnustelt vastab siiski töölepingule. Huvi lasta leping ümber hinnata töölepinguks on üldjuhul tööd teinud inimesel, sest sellest sõltuvad tema sotsiaalsed garantiid. Lepingu tegelikku olemust hinnatakse tavaliselt töövaidluse käigus töövaidluskomisjoni või kohtu poolt. Siiski tuleb aga ette ka neid olukordi, kus lepingu sisu hakkab ümber hindama Tööinspeksioon riikliku järelevalveametluse käigus.

Lepingutasu nimetati palgaks

Üks selline juhtum leidis aset 2015. aasta septembri lõpus. Tööinspeksioonile saadeti arstiteatis raske tööõnnetuse kohta Eesti Energia Kaevandused AS-i töötajaga. Õnnetuse asjaolude uurimisel selgus, et peatrauma saanud kannatanu oli tööle asunud juba 2014. aasta aprillist, kuid käsunduslepingu alusel. Üldjuhul Tööinspeksioon käsunduslepingu raames juhtunud õnnetusi tulenevalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest (TTOS) tööõnnetuseks ei loe, kuid selle õnnetuse puhul tekkis küsimus, kas kaevanduses töötav mäetöoline saab ikka käsundit täita.

Selleks, et määratleda, kas TTOS mõistes on juhtum vaadeldav tööõnnetusena või mitte, tuli alustuseks hinnata, mis õigussuhtega oli kannatanu ja töötamist võimaldanud isiku vahel tegelikult tegemist.

Kaevandused on nii spetsiifiline valdkond, kus iseseisev tegutsemine, sõltumatu käsundiandjast ning lähtudes vaid töö eesmärgist ei ole sisuliselt võimalik. Nii selguski lepingu sisulise hindamise käigus, et ka käsundiandja oli lepingu sõlmimisel aru saanud, et selle lepingu raames töö tegija peab alluma ettevõttes kehtivale korrale ning täitma kõiki käsundiandja antud juhiseid. Lisaks oli lepingutasu nimetatud, kas kogemata või teadlikult, palgaks. Käsundusleping oli sõlmitud määramata tähtajaga.

Käsundusleping annab töötajale enam iseseisvust

Käsunduslepingu alusel kohustub käsundisaaja vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundisaaja) teenuseid ning käsundiandja peab maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. Käsundisuhet iseloomustab käsundisaaja suurem iseseisvus käsundi täitmisel, teisisõnu käsundisaaja ei allu käsundiandja vahetule kontrollile ning tegutseb omal riisikol.

Eelkõige eristabki töölepingut teistest võlaõiguslikest lepingutest, sealhulgas käsundus- ja töövõtulepingust,

töötaja ja tööandja sõltuvussuhte suurem määr. See tähendab, et vaidluse korral tuleb alati hinnata, millisel määral on töötaja oma töö planeerimisel ja tegemisel iseseisev. Sellest, kas töötajal on tööd tehes iseseisev või allub kellegi juhtimisele ja kontrollile, oleneb aga muuhulgas see, kes vastutab tema töökeskkonna eest ehk töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest üldiselt.

Töölepingulise suhte korral on esmane vastutus tööandjal, töövõtu- ja käsunduslepingu puhul aga töötajal ehk töövõtjal või käsundisaajal.

Töösuhte omaste tunnuste kindlakstegemiseks tuleb hinnata muuhulgas, kas tööd tegev isik on iseseisev otsustamaks töö tegemise viisi, aega ja kohta. Töölepingu seaduse (§ 1 lg 4) kohaselt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

Ettevõtte vaidlustas inspektori otsuse

Kaevanduses juhtunud õnnetuse puhul tööd tegev isik ise töö tegemise viisi, aega ja kohta valida ei saanud, mis viitas selgele alluvusvahekorrale poolte vahel ning on omane töösuhte. Lisaks sisaldasid sõlmitud käsunduslepingus viited allumisele ettevõtte kehtestatud reeglitele. Juhul, kui



neid lepingus ei oleks olnud, oleks Tööinspeksioon saanud reeglite allumise välja selgitada küsitluse teel või võrreldes näiteks käsunduslepingute alusel tööd teinud inimese ülesandeid ja töökorraldust teiste samalaadset tööd teinud inimestega. Konkreetsetes ettevõttes oli aga enamik sama tööd tegevatest inimestest tööl hoopiski töölepingu alusel.

Tööinspeksioon asuski õnnetusjuhtumi asjaolude väljaselgitamise käigus seisukohale, et tegemist on tööõnnetusega. Ettevõtte sellega ei nõustunud ning esitas inspeksioonile tööõnnetuse raporti asemel akti õnnetusjuhtumi uurimise lõpetamise kohta.

Selle peale pidi aga ka järelevalveasutus reageerima ehk tööinspektor tegi äriühingule ettekirjutuse kohustusega tühistada koostatud akt,

menetleda õnnetust tööõnnetusena ja esitada tööõnnetuse raport. Tööandja raportit ei esitanud, vaid vaidlustas ettekirjutuse kohtus.

Tööandja põhjendas kaebust kohtule väidetega, et tööinspektoril ei ole volitust otsustada poolte vahel sõlmitud lepingu liigi üle, tunnistada käsundusleping ilma lepingupoole vastavasisulise tahteavalduseta töölepinguks ja menetleda seejärel õnnetusjuhtumit tööõnnetusena.

Kannatanu järgis tööandja eeskirju

Vaidlust lahendas Tartu halduskohus. Kohus jättis asjas (nr 3-15-2979) Eesti Energia Kaevandused AS-i kaebuse täies ulatuses rahuldamata, põhjendades oma otsust järgnevalt.

Kohus selgitas lahendis, et töölepingu seaduse § 4 lõiked 2 ja 4 võimaldavad lugeda töölepingu sõlmituks ka juhul, kui see ei vasta vorminõuetele, kuid töötaja on asunud täitma tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest. Eeltoodust järeldeb seega, et töösuhte tuvastamiseks peab kindlaks tegema, kas väidetaval tööandjal on õigus korraldada tööprotsessi, jagada töö tegijale juhiseid ja kontrollida tema tööd ning kas töötaja on kohustatud alluma tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale.

Antud asjas vaidluse põhjustanud leping oli küll pealkirjastatud käsunduslepinguna, kuid selle sisu vastas enamikule nõuetele, millised on ette nähtud töölepingu kirjaliku dokumendi kohta töölepinguseaduse § 5 lõikes 1.

Kohus märgib, et sõlmitud lepingust nähtub, et kannatanul tuli täita oma ülesandeid vastustaja kordade ja eeskirjade järgi, tema poolt määratud tööpäeva kestel, tema antud kaitse- ja töövahenditega, tema järelevalve all, vastavuses tema juhistega ning tegutseda talle lojaalselt. Lepingus sisalduv ei luba järeldada, et kannatanul oli üldse mingit iseseisvust töö tegemise viisi, aja ja koha valikul.

Ettekirjutus polnud õigusvastane

Kohus selgitab muu hulgas otsuse üle Tööinspektsiooni järelevalve pädevuse ja ulatuse TLS § 115 ja TTOS alusel. Kohtu hinnangul peab tööõnnetuse uurija välja selgitama õnnetusjuhtumise seose töötaja töö või töökeskkonnaga. Seda kohustust pole aga kuidagi võimalik täita, kui ei tuvastata, milline oli kannatanud ja talle ülesandeid andnud isiku vaheline tegelik suhe. See on tööinspektoril olemas õigusaktidest tulenev volitus selleks, et otsustada poolte vahel sõlmitud lepingu liigi üle, tunnistada nende suhe ilma poolte vastavasisulise tahteavalduseta töösuhteks ning menetleda seejärel õnnetusjuhtumit tööõnnetusena.

2015. aasta septembris toimunud ja raske kehavigastusega lõppenud õnnetusjuhtum leidis aset siis, kui kannatanu täitis vastutava töötaja antud korraldust. Kuna aga ettevõtte akti alusel lõpetati õnnetuse uurimine põhjusel, et see ei juhtunud mitte töötaja, vaid käsundisaajaga, oli tööinspektoril olemas õiguspärane alus selleks, et nõuda ettevõttelt akti tühistamist, teha talle ettekirjutus õnnetusjuhtumit tööõnnetusena menetlemiseks ja

uurimise tulemuste kohta kirjaliku raporti koostamiseks. Kohus märgib lõpetuseks, et eeltoodud järeldustel pole Tartu halduskohtul mingit alust pidada vaidlustatud ettekirjutust õigusvastaseks.

Tegu pole üksikjuhtumiga

Tööinspektsiooni praktikas ei ole tegemist aga üksikjuhtumiga. Lepingute sisuline hindamine on toimunud tööõnnetuste uurimisel ka varem, kuid eelviidatud kohtuotsus annab veelkord kinnitust, et järelevalves valitud tee on õige.

Üks esimestest vaidlustest lepingu olemuse ning sellest tulenevalt õnnetusjuhtumit lugemiseks tööõnnetuseks leidis aga aset juba 10 aastat varem, kui 2005. aasta septembris sai 42-aastane mees ehitusobjektile kukkudes raske kehavigastuse, kukkudes ehitusobjektile klaasgalerii lae klaaside paigaldamisel kolme meetri kõrguselt betoonpõrandale.

Siis väitis tööandja, et tal oli suuline töövõtuleping hoopis teise ettevõttega, mitte tööd teinud füüsiliste isikutega.

Tol korral jõudis vaidlus lepingu olemuse ja tööinspektori pädevuse üle tööõnnetuse raporti nõudmisel Tallinna ringkonnakohtuni, kes tegi 6. juunil 2007 haldusasjas (nr 3-06-118) samuti otsuse, et tegemist oli sisuliselt töösuhtega ning tööinspektoril oli õigus ja kohustus hinnata õigussuhte olemust, et kvalifitseerida tööõnnetus ning asuda seda uurima.

Seega kümme aastat on möödunud, kuid probleemid lepingute olemusega on jäänud. On selge, et kuni töö

tegijal on tervis korras, ei ole tal erilist vahet, mis leping temaga sõlmitud on, kuid siis kui raske tagajärg saabunud, võib olla juba hilja mõelda sellele, mis oleks võinud ja pidanud toimuma töötajaja tervise säilimiseks tegelikult.

Töösuhtes vastutab töötaja töotervishoiu ja tööhutuse eest tööandja, käsundi- ja töövõtulepingu korral aga käsundisaaja või töövõtja ise. Siiski jääb probleem, kas see on alati võimalik ja mõistlik. Eriti kui võrrelda ettevõtja ja üksiku füüsilise isiku võimalusi ning oskusi töökeskkonnalaast tegevust korraldada.



Meeli Miidla-Vanatalu

tööinspektsiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal



Purjutaja vallandamiseks on *kindlad* reeglid

Tööandjatel on sageli probleemiks, mida teha joobetunnustega töötajaga – kuidas kontrollida ja tõendada, et tal on ka tegelikult joove? Mitmes töövaidluses, kus tööandja on joobnuna tööl viibinud töötajaga töölepingu erakorraliselt üles öelnud, on tööandja jäänud hiljem kaotajaks ning pidanud maksma töötajale hoopis hüvitist.

Probleem on alati olnud aga selles, et tööandja ei suuda vaidluse käigus tõendada, et töötaja ikka oli purjuspäi tööl.

Seadusest tulenevad kohustused, õigused ja võimalused

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS/§ 13 lg 1 punkt 15) paneb tööandjale kohustuse kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse mõju all olev töötaja. Selle nõude eesmärk on

ohutu töökeskkonna tagamine. Ka töölepingu seaduse (TLS/ § 28 lg 2 punkti 6) kohaselt on töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamine üks tööandja põhikohustustest.

Töölepingu seadus annab tööandjale õiguse ja võimaluse tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis. Korrakaitse seadus selgitab, et joobeseisund on alkoholi, narkootilise või psühhotroopse aine või muu joovastava aine tarvitamisest põhjustatud terviseseisund, mis avaldub väliselt tajutavas häiritud või muutunud kehalistes või psüühilistes funktsioonides ja reaktsioonides.

Kahjuks aga ei reguleeri ükski seadus reegleid selle kohta, kas ja kuidas

tööandja saaks leida kinnitust oma kahtlustele töötaja joobes oleku kohta. Seejuures peab ta aga arvestama, et töötaja joobeseisundi tuvastamine on isikuandmete kaitse vaates töötaja tervisega seotud andmete ehk delikaatsete isikuandmete töötlemine ning seda tohib teha vaid töötaja nõusolekul või seaduses sätestatud juhul.

See tähendab, et tööandja, kes soovib oma töötaja töölt kõrvaldada joobeseisundi tõttu, võib küll töötajale teha ettepaneku alkomeetrisse puhuda või ühekordse narkotesti kasutamiseks või ka arsti juurde minekuks, kuid füüsiliselt ta töötajat selleks sundida ei saa.

Kuid ka siis, kui töötaja on nõus puhuma alkomeetrisse või kasutama ühekordset narkotesti või minema arsti

juurde, ei pruugi saadud tulemus olla hiljem tõendina kasutatav. Tõendit kui sellist ei tekigi, on vaid juuresviibijate teadmine, et test midagi näitas.

Kui alkomeetrit või muud testi ei ole ja töötaja arsti juurde minekust keeldub, siis järgmine võimalus on tunnistajate kaasamine töötaja seisukorra hindamise protsessi. Sellega tasub olla siiski ettevaatlik, sest jätkuvalt tuleb arvestada delikaatsete isikuandmete töötlemise reeglitega. Andmekaitse Inspeksioon on juhendis „Isikuandmete töötlemine töösuhetes“ väljendanud seisukohta, et ettevõtte teiste töötajate spetsiaalselt kohale kutsumine ei ole kooskõlas isikuandmete kaitse seadusega (IKS), sest tööandjal ei ole IKSist (§14 lõige 2) tulenevalt õiguslikku alust levida töötaja kohta delikaatseid isikuandmeid, mille hulka käib ka joove.

Samas saab tunnistajatena kaasata neid töötajaid, kes ise on joobes töötajaga kokku puutudes tajunud olukorda, ilma et tööandja oleks neid eraldi selleks kohustanud. Lisaks saab tööandja informeerida töötaja seisundist ja vajadusel kaasata tunnistajana töökeskkonnavoliniku, sest TTOS-i kohaselt on tema kohustus hea seista selle eest, et töökeskkond oleks igale töötajale ohutu.

Purjus laaduriuht ja joobe tuvastamine

Praktikas on tööandjate taluvuse piir ja tegevused joobenähtuga töötaja puhul erinevad. Töövaidlustesse jõutakse aga juba siis, kui tööandja on töölepingu erakorraliselt üles öelnud töötajast tuleneval põhjusel, kuid töötaja ei ole sellega rahul.

Näiteks oli Virumaal eelmisel aastal töövaidluskomisjoni menetluses töövaidlusasi (nr 4-1/1165), mille raames pöördus endine laaduriuht komisjoni poole töölepingu ülesülemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõudes tööandjalt.

Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse kohaselt oli ta tööandja hinnangul viibinud 2015. aasta maikuus töökohal alkoholijoobes ning samal päeval lõpetas tööandja töölepingu. Töötaja arvates aga langetas tööandja otsuse töölepingu lõpetamiseks pelgalt kaastöötajate arvamusel, kes teatasid sellest tööandja esindajale telefoni teel. Tööandja esindaja ise kohale ei tulnud, kuid andis korralduse, et joobes töötaja peab töölt koheselt lahkuma. Ühtegi dokumenti selle kohta ei vormistatud, väidetavalt joobes olnud töötajalt endalt seletust ei nõutud. Lisaks avaldas koju saadetud töötaja töövaidluse käigus hämmeldust, et tal ei palutud ka alkomeetrisse puhuda, kuigi töökohal olid vajalikud vahendid olemas.

Töövaidluskomisjonile esitatud avalduses kirjutas töötaja, et tema olekut võidi sel päeval joobeks pidada, sest talle oli perearsti poolt määratud ravikuur ja ravimid tekitasid talle uimasust. Töötaja tõi ka välja, et seadusest tulenevalt oleks pidanud tööandja teda eelnevalt hoiatama ning alles seejärel oleks ta võinud töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Tööandja töötaja väidetega ei nõustunud. Ettevõttes oli kehtestatud juba 2014. aastast alkoholijoobe kontrolli protseduur. Selle kohaselt oli töötaja magnetkaardiga tööle tuleku ja töölt lahkumise registreerimine ühendatud

alkoholijoobe kontrollseadmega, mis toimus hingeõhu alusel põhineval analüüsil ja selleks tuli seadmesse puhuda. Tööandja oli kehtestanud ka reegli, et magnetkaardi registreerimisel toimus alkoholikontroll alati hommikuses ja öises vahetuses, päevasele vahetusele määrati joobekontroll automaatika poolt juhusliku valiku alusel magnetkaardi registreerimisel.

Töövaidlusesse asunud töötaja jättis aga just sel päeval, mil ta tööandja väidete kohaselt joobes oli, ennast magnetkaardiga tööle registreerimata. Tööandja hinnangul näitas see asjaolu selgelt, et avaldaja oli tarvitanud alkoholi ja kartis, et ta peab magnetkaardi registreerimisel läbima joobekontrolli. Lisaks sellele asjaolule olid tööandjal olemas tunnistajate seletused.

Töövaidluskomisjon tõi otsuses välja, et nõustub küll töötaja seisukohaga, et seadusest tulenevalt oleks pidanud tööandja teda eelnevalt hoiatama, kuid seadusandja on näinud ette iga juhtumi eraldi analüüsimise. Kui töötaja on seotud suurema ohu allikaga ning joobes töötamine võib seada ohtu kaastöötajate või töötaja enda elu ja tervise, siis saab seda rikkumist lugeda nii oluliseks ja raskeks, et see annab tööandjale õiguse tööleping üles öelda ilma eelneva hoiatuseta.

Konkreetsel juhul oli tegemist ohtliku tegevusvaldkonnaga, mida ilmestavad varem tööandja juures juba juhtunud rasked tööõnnetused. Seega oli tööandja kohustatud nendele reageerima ja võtma kasutusele kõik seadusega kooskõlas olevad abinõud, et maandada tööalaseid riske, mille kaudu kaitsetakse töötaja elu ja tervist.

Töövaidlusorgan juhtis töötaja tähelepanu muuhulgas sellele, et kui ta oligi sel päeval uimane väidetavalt rohtudest, siis mis põhjusel ei katkestanud ta tööd, vaid jätkas tegevusi, mis olid seotud mehhanismidega, mis oleks võinud viia õnnetusjuhtumini.

Töövaidluskomisjon aktsepteeris vaidluse lahendamisel tõendite-na teiste töötajate poolt antud ütlusi ja seletuskirju, tuginedes seejuures Riigikohtu lahendile (nr 3-3-1-45-11 punkt 14), mis käsitles samuti joobes oleku tõendamist tunnistajate ütlustega.

Komisjon leidis kokkuvõttes, et tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine oli põhjendatud ning ei rahuldanud töötaja nõudeid.

Töölepingu erakorraline ülesütlemine samal päeval, kui töötaja joobes olekus tööl viibis, on põhjendatud eelkõige nendel juhtudel, kui tööandjale on juba saabunud oluline kahjulik tagajärg ehk näiteks töötaja on rünnanud füüsiliselt teist töötajat või klienti (nendel puhkudel on oluline ka politsei väljakutsumine), kahjustanud tööandja või tema kliendi vara vms.

Enne töölepingu erakorralist ülesütlemist tasub läbi mõelda, kas see on töötaja suhtes lojaalne käitumine. Kui varem oli töötaja igati korralik ja heade töötulemustega, kuid tema joobe seisund oli seotud näiteks mõne traagilise sündmusega, ei ole ka töölepingu ülesütlemine põhjendatud.

Kui nüüd töötaja tajub, et tema suh-

tes on käitunud ebaõiglaselt ning ta ei ole purjus ega jääknähtudega tööl olnud, tuleks tal pärast töölt ärasaاتمist minna kohe esimesel võimalusel andma vereproovi, mille tulemustega oleks hiljem võimalik tõendada, et ta tegelikult purjus ei olnud.

Järeldused ja soovitus

Kui kaastöötajad või tööandja esindaja ise märkab, et töötaja on purjus või tugevate jääknähtudega, tuleb hilisemate vaidluste vältimiseks kohe tegutsema asuda.

- Kõrvaldada töötaja töölt või teda mitte tööle lubada. See kohustus tuleneb tööandjale ka töötervishoiu ja tööohutuse seadusest.
- Kindlasti tuleks töötaja mittetööle lubamine või töölt eemaldamine fikseerida kirjalikult, märkides ära, mis kuupäeval ja mis kellaajal täpselt, milliste konkreetsete sümptomite alusel töötaja töölt eemaldati. See on eriti oluline, sest tööandja ei pea maksma töötajale töötasu aja eest, mil töötaja endast olenevatel põhjustel tööd ei teinud.
- Võtta seletuselt kaastöötajatelt või teistelt isikutelt, kes töötajat tööd tegemas nägid või temaga sel päeva kokku puutusid (tunnistajate ütlused), kes kirjeldaksid, kuidas töötaja käitus, rääkis, lõhnas, liikus ehk oluline on kirja panna kõik see, mis on tavapärasest käitumisest selgelt erinev ning viitavad sellele, et töötaja on joobes. Kindlasti on oluline ka tunnistajate poolt märkida kuupäev ja kellaajad.
- Kui tööruumides on näiteks videovalve, millest töötaja on teadlik, siis on vaidluse korral võimalik kasutada ka salvestisi, mis kinnitavad töötaja ebaadekvaatsust või tavapärasest erinevat käitumist.
- Kui töötajal on joobes oleku tõttu ilmselgelt halb, tuleb kahtlemata anda ka esmaabi ja vajadusel kutsuda kiirabi, mis võib samuti olla vaidluse korral tõendiks, et töötaja seisund oli tavapärasest erinev.
- Kui töötaja taas kaineks saab ja tööle naaseb, on tööandjal võimalus teha talle hoiatus, milles teatatakse, et kui töötaja veel joobes olekus tööle saabub või tööd teeb, ütleb tööandja temaga töölepingu erakorraliselt üles TLS-i (§ 88 lõige 1 punkt 4) alusel.

Seega on nendes keerulistes olukordades oluline säilitada kaine mõistus ja püüda koguda tõendeid, mis kas kinnitavad töötaja joobes tööl viibimist või töötaja vaates lükkavad seda ümber.

A portrait of Jevgeni Kupri, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a dark suit, a blue and white striped shirt, and a blue tie. He is sitting at a desk, looking slightly to the right with a serious expression. His hands are clasped in front of him. The background is a plain, light-colored wall.

Staažikas töövaidlus-
komisjoni juht
Jevgeni Kupri
soovitab ***kirjalikku
töölepingut***

Oktoobris 70. sünnipäeva tähistav töövaidluskomisjoni juhataja Jevgeni Kupri pakatab vitaalsusest, kuid kätte on jõudnud aeg pensionipõlve pidama hakata. Tööinspeksioonis on juristiharidusega mees ametis 1996. aastast ehk kokku 20 aastat. Pensionile minekut võtab Kupri kui üleminekut ühest eluperioodist teise. Ta nendib, et Saadjärve ääres asuva suvemaja juures leiab alati, mida teha, samuti on tal neli lapselast, kellega koos midagi ette võtta.

„Eks suvel vaatan, kui lullilöömine ära tüütab ja igav hakkab, mida ma hakkan tegema. Mul on judotreeneri kutse ka olemas,“ rääkis Kupri. Ta tunnistas, et tööinspeksioonis on töö muutunud üsna pingeliseks, sest vaidlused lähevad üha keerulisemaks.

Kas mäletate oma esimest istungit ja lahendit?

Jaa, see on mul meeles küll. Vaatasin, et suhteliselt lihtne asi, töötaja oli vaidlustanud töö ülesütlemise poolte kokkuleppel. Tuli istungi aeg kätte, tööandja tuli ja esitas avalduse, milles oli kirjalt kõik fikseeritud. Töötaja oli lihtsalt ära unustanud, et oli sõlminud sellise kokkuleppe ja oligi asi lahendatud, sisulist vaidlust polnudki.

Mis on Teie töös paarikümne aastaga muutunud, kuna seadused pole ju kivilisse raiutud?

1996. aastal, kui alustasime, oli töölepingu seadus rohkem töökodeksi moodi, et nii peab olema ja kui teisiti, siis on see vale, selles mõttes oli lihtne. Kui 2002. aastal võeti vastu võlaõigusseadus, siis tuli lähtuda ka selles sätestatust. Kui 2009. aastal võeti vastu uus töölepingu seadus, siis muutus lahenduse tegemise kord taas keerulisemaks. Tuli arvestada võlaõigusseadust, uut töölepingu seadust, kus paljud asjad ei olnud nii jäigad, et nii peab ja teisiti ei tohi. Hea usk ja

sellised asjad tulid sisse ehk sisuliselt hea usk on ühele poolele üks ja teisele poolele teine ning komisjonil tuli lähtuvalt seadustest mõistlik seisukoht võtta.

Tegi see asja lihtsamaks või hoopis vastupidi?

Nüüd on mõnevõrra küll keerulisem. Kui üks pool, ükskõik, kas töötaja või tööandja, esitab avalduse, siis üsna suur on tõenäosus, et teine pool leiab ka mingisuguse seadusepügala ja esitab vastuavalduse. Ja ongi niimoodi, et ootad, kui avaldus tuleb ja see ei ole ainuüksi palganõue või töölepingu lõpetamise või erakorralise ülesütlemise nõue, on suur tõenäosus, et vastaspool esitab vastuavalduse.

Lähed istungile ja sul on istungil kaks asja ees, kaks toimikut. Ühel juhul on avaldaja ja teisel juhul siis vastaspool. See muudabki töö keerulisemaks.

Selgituseks veel, et 1996. aastal vastu võetud individuaalse töövaidlusseaduse seadust sisuliselt muudetud ei ole. Kogu seadus on kirjas 4–5 masinakirja lehel ja protseduurid on niivõrd kokku surutud, et sellest keerulise seis juures abi ei ole. Ainuke abi on see, et Tööinspeksioonis on välja töötatud töövaidluse menetluse töökord ning praktikas lähtume sellest. Oleme aastaid seadusetäiendustega tegele- nud, aga riigikokku pole asi jõudnud, paberid liiguvad ühest ministeeriumist

teise ja vastuvõtmine on kavandatud alles tulevaks aastaks. Kokkuvõtvalt võib öelda, et protseduur ei ole reguleeritud täpselt ja töövaidluskomisjonid võivad teha sarnastes küsimustes erisuguseid lahendeid.

Kuidas töövaidluskomisjon võlaõigusseaduse mõistes head usku käsitleb?

Võlaõigusseaduses seisab ja riigikohus on ka oma lahendites öelnud, et töötaja on nõrgem pool ning seda peab komisjon arvestama. Töötajal ei ole nii palju võimalusi, sest suur osa dokumente on ju tööandja käes. Ja töötaja sõltub suuresti sellest, kuidas ta need dokumendid kätte saab. Ka see asjaolu teeb meie töö eriti raskeks, et me ei saa tööandja käest neid nõuda, meie võime paluda. Palun esita need dokumendid, aga kui ta ei esita – töövaidluskomisjonil ei ole mingisugust sanktsiooni võimalik rakendada.

See, et töötaja on nõrgem pool, ei tähenda ju seda, et Te otsite iga hinna eest võimalust töötajale õigus anda? Kas töövaidluskomisjon katsub ikkagi teha õiglase otsuse?

Just nii, aga lihtsalt siin ongi konks, et töötajal pole dokumente oma väidete tõendamiseks ning tuleb arvestada teise poolega, kellel need tõendid on ette näidata ning meie peame seda arvestama.

Aga kas juhtub ka nii, et Teie poole pöördub töötaja või tööandja ja saate öelda juba eelnevalt, enne komisjoni istungit emmale-kummale poolele: „Teil pole lootustki võita!“?

Kindlasti mitte, sest otsuse teeb komisjon, aga komisjon tuleb istungiks

Meenutage mõnda erilist juhtumit, mis on kõige eredamalt meelde jäänud!

Neid keerulisi on nii palju, et ei oskagi kohe öelda, aga on selliseid naljakaid juhtumeid, mis on meelde jäänud. Näiteks üks töötaja väitis, et tema saab ümbrikupalka. Pidime siis kontrollima, et mis toimub ja siis ta esitas need

Mida võite nimetada nii-öelda rutiinseks tööks ehk milliste vaidlustega tuleb peamiselt tegeleda?

Palganõuded on tavapärane. Suur osa meile laekuvatest avaldusest on materiaalsed: kas on maksmata palk, lõpparve, puhkusetasu või midagi sellist. Järjest rohkem tuleb töölepingu ülesütlejaid ehk tühisuse tuvastamise nõudeid. Nüüd saavad ju mõlemad pooled lepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist taotleda. Mõnikord esitab teine poole vastunõuded just selleks, et teist poolt survestada – lootusega selle abil kokkulepe saavutada.

„Suur osa meile laekuvatest avaldusest on materiaalsed: kas on maksmata palk, lõpparve, puhkusetasu või midagi sellist.“

kokku. Ettevalmistuse teeb komisjoni juhataja ja enne istungit ei olegi võimalik nii täpselt öelda, mis sellest asjast saab. Tavapärane on see, et istungi käigus esitatakse veel dokumente ja muudetakse oma nõuet.

ümbrikud. Aga tuli välja, et tööandja annabki töötasu talle ümbrikus sularaahas. Tööandja ei tohigi näidata, palju ta kellelegi maksab ja on viisakas ning annab raha ümbrikus, töötaja tõlgendas aga seda kui ümbrikupalga maksmist.

Kuidas on Teie praktikas tavaline, kas enamasti saab õiguse töötaja või tööandja? Või õnnestub aeg-ajalt osapooled ära lepitada?

Seda päris otseselt ei saa öelda. Töö-

Jevgeni Kupri 2003. aastal töövaidluskomisjoni istungil, kus arutati Tartu Rocki endiste mängijate nõuet oma stipendiumilepingu töölepinguks muutmist. Foto: Margus Ansu / Postimees



tajad on arvuliselt enam olnud õiguse-
saajate hulgas, sest töötajaid ongi
rohkem kui tööandjaid. Avaldusi tu-
leb töötajatelt rohkem. Seda on veel
raskem öelda, kumb pool enamasti
nii-öelda süüdlaseks jääb, sest meie
oleme seaduse seisukohalt neutraal-
sed. Seaduse rikkujaid on nii tööand-
jaid kui ka töötajaid, võib esineda ka
selliseid nõudeid, mida seadus ei näe
ette, et siin ei saagi öelda, et üks või
teine on rohkem süüdi.

Kas on juhtunud, et Teil on inimlikult kahju sellest töolisest, aga paratamatult ta on ise eksinud, süüdi, ja töövaidluskomisjonis talle õigust anda ei saa?

Ikka tuleb ette. Kahju või mitte kahju,
see, et inimene ei tunne seadust, ei
vabasta vastutusest. Meie ei saa seal
laua taga küll asuda seisukohale, et me
nüüd anname mingisuguseid vihjeid
selle kohta, et nii või teisiti ei saa. Töö-
vaidluskomisjonis peame olema ikkagi
seaduse eest väljas ja vaatama, mis
üks või teine räägib. Võime teha ette-
paneku sõlmida kokkulepe, kui ikka üks
või teine pool mõistlikult räägib. Kokku-
leppeid sõlmitakse üsna palju. Kui on
mõistlikud pooled, siis nad saavad läbi
rääkida küll ja kokkuleppeid sõlmida.

Kas on tulnud ka ette otsest pahatahtlikkust, ülbust ja jultumust?

Ikka on. Ma olen siin peaaegu 20 aastat
olnud ja igasuguseid asju tuleb ette.
Suurem osa on ikka õigustatud nõu-
ded, mitte sellised, et kuna sa ei tun-
ne seadust, siis teen sulle ära. Paha-
tahtlikkusest tuleb üle olla või siis
mõista anda, et nii ei tohi asju ajada.
Et siin hakata ühte või teist poolt hal-



Jevgeni Kupri (tagareas paremal) on hinnatud judotreener. Foto: erakogu

vustama, seda me komisjonis teha ei
lase. Kuid ega me ei saa ka ette üt-
lema hakata, et talitage nii või teisiti.

Palju Teil on tulnud paarikümne aasta jooksul istungeid pidada?

Aastas on keskel läbi 300–400 istun-
git, seega kokku ikka tuhandeid. Meil
on siin kaks komisjoni Lõuna-Eesti
peale. Peale Tartu ma käin Jõgeval ja
Viljandis. Teine komisjon käib Võrus,
Põlvas ja Valgas. Algusaastatel oli
igas maakonnas komisjon. See nüüd
muudaks asja, kui töötaja ei peaks esi-
tama avaldust töökoha, vaid elukoha
järgi. See võib-olla vähendaks Tallinna
töövaidluskomisjonide koormust.

Lühidalt kokku võttes – mida Te soovitate töötajale, et tal jääks töövaidluskomisjoni kogemus elus ära?

Kõigepealt soovitaks ikkagi kirjalikku
töölepingut. Väga paljud vaidlused
tulevad sellest, et lepitakse suuliselt
kokku, aga siis vaadatakse mingisugu-
sel põhjusel, et see või teine asi ikkagi

ei sobi ja hakatakse otsima kõrvalteid
töö eest maksmata jätmiseks. Kirjalik
tööleping on kõige alus. Kui kirjalik
tööleping oleks olemas, siis jääks suur
osa vaidlusi ära. Kui on öeldud, et töö-
taja peab seda tööd tegema, siis ta
peab seda tegema. Kui tõendeid ei ole,
on komisjonil raske otsustada, milles
pooled kokku leppisid ning igaüks vaa-
tab ikka oma mätta otsast. Tuleb süda
rindu võtta ja oma õiguste eest seista.
Ei ole nii, et ma lähen tööle ega julge
töölepingut küsida.



Indrek Kuus

toimetaja

Nutikas Napo jagab lastele tarkust ohutusest

Tööinspeksioonis on „tööl“ tegelane nimega Napo, kelle ülesandeks on lastele lõbusat ja näitlikult selgitada, kuidas käituda, et õnnetusi vältida.

Inspeksioon alustas lasteaedade külastamisi koos Napoga 2015. aasta sügisel ja praeguseks on käidud Avinurmes, Viljandis, Haapsalus, Kärđlas, Kuressaares, Vana-Vigalas ja Pärnus. Napo on laste seas osutunud väga populaarseks ja tööpuuduse üle ta kurta ei saa, kutseid muudkui saabub ja Napo tuleb, kuhu teda oodatakse.

Maskott Napo on ametis, kui rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu kõneisik. Tema tegevuse eesmärk on panna lapsed mõtlema võimalike ohuolukordade tekkimisele nii lasteaias, kodus kui ka tänavapildis. Lisaks saavad lapsed lahendada ohuolukordasid näiteks, et kuidas vältida kukkumist, kui maas vedelevad juhtmed, mänguasjad või kui põrandale on tilkunud vett ja sellest tulenevalt on põrand märg. Muidugi saavad lapsed Napole küsimusi esitada ja küllap tema juba oskab vastata.

Mängulise õppetegevuse lõpus saavad lapsed Napolt lisaks tarkusele ja heale tujule veel diplomi ja kingituse. Napo nii-öelda miinimumprogramm kestab umbes 20 minutit ja on sobilik lastele alates viiendast eluaastast.

Kasutades Napo tegelaskuju on välja töötatud terve hulk töötervishoiu ja tööohutuse õppevahendite komplekte ka õpetajatele, et tutvustada lastele tervise ja ohutuse teemasid harivate ning samas lõbusate ja kaasakiskuvate Napo videoklippide ja loovtegevuste abil

Materjalidega saab tutvuda Napo kodulehel **www.napofilm.net** ning kui lasteaiakasvatajatel on soov Napo lapsi õpetama kutsuda, siis tuleks saata kiri e-posti aadressile liisa.proom@ti.ee ja kokkulepitud ajal on Napo kohal.

Eks räägib laps kodus edasi, mida ta Napolt teada sai ja küllap head vanevad panevad lapse nõuandeid ka ise tähele.



NAPO
kutsumiseks
lasteaeda kirjuta
liisa.proom@ti.ee

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööl väga levinud

Eestis ja kogu Euroopas on töökohtadel kõige levinumad psühhosotsiaalsed ning luu- ja lihaskonnaga seotud ohutegurid. Üleeuroopalise uuringu viis läbi Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA).

Tööinspektsiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul juhivad uuringu tulemused tähelepanu olulistele probleemidele Eesti töökohtadel. „Ohutu ning tervist säästev töötamine vajab senisest märksa suuremat tähelepanu. Usun, et ka Eesti ettevõtjad hakkavad üha enam nägema riskide analüüsis ja tööohutuses üht majandusedu alustala, mitte pelgalt bürokraatlikku nõuet,“ väljendas Maripuu lootust.

Tööinspektsioon pakub tööandjatele tasuta võimalust kutsuda oma ettevõttesse konsultant. „Ühiselt on võimalik töökeskkonda paremaks ja ohutumaks muuta,“ ütles Maripuu.

ESENER-2 on juba teistkordne tööohutuse ja töötervishoiuga seotud riskide ning nende juhtimist hindav uuring, mis seekord hõlmas ligi 50 000 töökohta 36 Euroopa riigis, sealhulgas Euroopa Liidu kõigis 28 liikmesriigis. Eestis küsitleti 750 töökohta.

Uuringutulemused näitavad, et kõigesagedamini nimetatud ohuteguritena on suhtlemine probleemsete klientide, patsientide, õpilaste ja teiste isikutega.

Eestis tõi selle ohuteguri välja 70% organisatsioonidest, EL-i keskmine on 58%. Osaliselt kajastub siin ka teenuste sektori jätkuv kasv. Kõikide tegevusvaldkondade puhul nimetatakse sageli luu- ja lihaskonna vaevusi põhjustavaid tegureid nagu väsitavad või valu tekitavad asendid. Eestis on vastav näitaja 64%, EL-is keskmiselt 56%.

Eestis on ohuteguritest kolmandal kohal raskete esemete või inimeste tõstmine või liigutamine (60%). EL-is jääb see ohutegur alles viiendale kohale (47%). Esile tõusevad ohuteguritest veel masinatega seotud tööõnnetused (Eestis 60%, EL-is 47%). Samuti on sagedasemad sõidukitega seotud tööõnnetused (Eestis 51% ja EL-is 45%) ning ajasurve (Eestis 49% ja EL-is 43%). Peaaegu kõiki ohutegureid hinnati Eestis keskmiselt kõrgemaks kui EL-is keskmiselt.

Regulaarselt tegeleb riskihindamisega 76% ettevõtetest ja organisatsioonidest Euroopa Liidus, Eestis veidi vähem, 68%. Euroopa Liidu ettevõtted toovad peamise põhjusena riskide hindamiseks välja juriidilised nõuded. Eestis märgiti juriidiliste nõuete kõrval põhjusteks töötajate ootused ja organisatsiooni maine hoidmine. Tööinspektsiooni trahvide vältimise tõi põhjusena välja 90% vastanutest. Märksa vähem ehk 77% vastanutest nimetas põhjusena tööproduktiivsuse hoidmist ja tõstmist.

Need organisatsioonid, kes regulaarselt riske ei hinda, nimetavad peamise põhjusena asjaolu, et riskid ja ohud on juba teada (83%). Järgneb argument, et neil ei esine suuremaid probleeme (80%). Psühhosotsiaalsete riskide hindamist peetakse muudest riskidest keerulisemateks. Peamiste kitsaskohtadena riskide hindamisel nimetatakse rohkem paberitööd või rahapuudust (mõlemad Eestis 22%) ning aja- või personalipuudust (21%). Kui Euroopa Liidus on ülekaalukalt esimene juriidiliste nõuete keerulisus (40%), siis Eestis seda nii valdavaks ei peeta (19%).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel peetakse peamiseks kitsaskohaks töötajate vastumeelsust neil teemadel rääkida, samuti töötajate madalat teadlikkust. Eestis kerkib esile veel ka vastavate teadmiste ja spetsialistide puudumine.





Mis on Teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Esimest korda teenisin ma oma tööga raha legendaarsest huumorija-kirjast "Pikker", kuhu ma koolipoisina aeg-ajalt väikeseid naljajutukesi läkitasin. Vahel ei avaldatud, aga vahel avaldati ka – ja siis oli muidugi rõõm suur. Õieti jätkus seda rõõmu kolmeks korraks: esiteks siis, kui saabus teade, et minu lugu on kõlblikuks loetud, teiseks siis, kui postkastis potsatas värske Pikri number, milles minugi lugu sees, ja kolmandaks siis, kui tuli rahakaart. Sellega sai mindud Pärnu maanteele Ajakirjandusmajja, kus kassast maksti peo

peale 3–5 rubla. See oli uhke tunne! Mäletan, kord ostsin selle raha eest tundide vaheajal kõrvalasuvast ABC 7-st grillkana ja sõin koos sõpradega koolitrepil ära.

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

Mul pole kunagi alluvaid olnud, ülemused vist siiski on, aga nad on kusagil kaugel ja ma ei puutu nendega enamasti kokku. Nii et õpetanud on ikkagi kolleegid. Aga kes on kirjaniku kolleegid? Muidugi teised kirjanikud. Kusjuures väga kenasti saavad sind õpetada ka surnud kolleegid – näiteks

Tammsaare, Luts... Mati Unt. Eks nad on õpetanud mind paremini kirjutama, mida muud.

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

Eks vast seda, et ära võta vastu kõiki pakkumisi, vaid – nagu Juhan Viiding on öelnud – ainult seda omaks hüüa, mis su hinge puudutab. Kuid ega see nõuanne vist poleks aidanud, noor inimene on ju uudishimulik ja tahab igasuguseid asju proovida, nii et las ta siis rabeleb, pole mõtet tagasi hoida. Tarkus ja laiskus tulevad aastatega.



Foto: Jaanus Lensment

Nimetage kolm asja, mida Teie töö on Teile õpetanud!

Sellele küsimusele ma nüüd küll vastata ei oska. Kui oled uue romaani või näidendi valmis saanud, siis on rõõm ennekõike selle üle, et oled oma tööga toime tulnud, aga mida see sulle õpetab? Eks vilumus muidugi ehk kasvab, samuti üldine elukogemus.

Kõige pingelisem tööalane juhtum?

Ma olen selles mõttes ülimalt ettevaatlik autor, et ei jäta kunagi midagi viimasele minutile, vaid hakkan pigem tööga võimalikult varakult pihta

ning jõuan omadega valmis ammu enne tähtaega. Seega ei seostu kirjutamine mul kunagi paanikaga või tohutu kiirustamisega.

Teatris, mõne näidendi lavastamisel, on muidugi tekkinud vahel ärevamaid ja närvilisemaid hetki, nagu ikka siis, kui koos töötab palju inimesi, kellel on erinevad tempod ja harjumused,

aga midagi väga kriitilist ei meenu sealtki. Seega: soovitan kirjaniku elukutset kui täiesti ohutut ja suhteliselt stressivaba!

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Ma olen suhteliselt kohusetruu ja suudan ennast vajaduse korral mingisse rutiini sundida. Sest kui sa kirjutad pikemat teksti, kas siis romaani või näidendi, siis on ikkagi tähtis teha iga päev tööd.

Kirjutada iga päev valmis oma päevanorm, või kui tõesti mõni päev selleks aega ei ole, siis kasvõi paar ridagi. Aga päris kaotsi ei tohiks ühtegi päeva lasta. Ei ole võimalik teha tööd ainult siis, kui tuju tuleb. Tuju ise ei tulegi, tuju tuleb tekitada, ja ainuke võimalus selleks on arvuti taha istuda ning tööga alustada.

Soovitus alustavale ametikaaslasele?

Raamatuid on maailmas meeletul hulgal ja enamus neist on inimestel läbi lugemata. Seega pole tegelikult mingit vajadust uute romaanide ja novellide järele. Mis tähendab seda, et kirjuta ainult siis, kui tõesti teisiti ei saa; siis, kui idee vaevab ja vägisi välja tikub, sest siis pole sul lihtsalt teist võimalust.

„Ma olen suhteliselt kohusetruu ja suudan ennast vajaduse korral mingisse rutiini sundida.”

Tööelu tekitab küsimusi? **Tööinspeksioon teab vastuseid!**

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte **www.ti.ee** ja
Tööelu portaali **www.tööelu.ee**

HELISTA

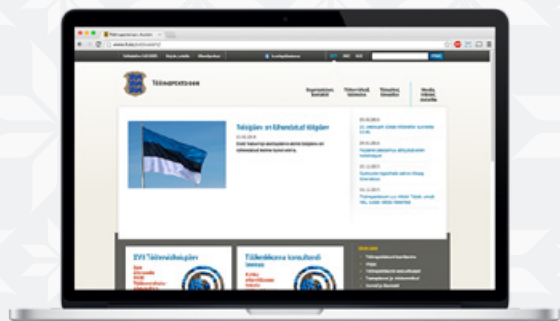
juristi infotelefonile **640 6000**
igal tööpäeval kella 9.00–16.30

KASUTA

kliendiportaali **eti.ti.ee**

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee