

# TÖÖ ELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

NR 3 / AUGUST 2016

**Lapsed** suvetööl  
lk 4

**Kohtukaasus**  
Töötajate  
tervisekahjude  
hüvitamine  
lk 19

**Puhkamisest**  
ja pühendumisest  
lk 24

**Reet Roos**

teab turundusmaailma  
reegleid ja salanippe

**lk 20**

# TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI  
AUGUST / 2016

ISSN 2382-8730

Ilmub kuus korda aastas.

**Väljaandja:** Tööinspeksioon  
Address: Gonsiori 29, 10147 Tallinn

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

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

**Toimetaja:** Hannus Luure, Indrek Kuus

**Koostaja:** PR Partner OÜ

**Keeletoimetaja:** Ester Riispapp

**Kujundus:** Agentuur La Ecwador OÜ

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

Infokiri on saadaval Tööinspeksiooni  
kodulehel **[www.ti.ee](http://www.ti.ee)**.

Infokirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias viitega infokirjale „Tööelu“. 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:** Rait Tuulas

## Sisukord

Töökasvatus või lapstööjõud? .....	3
Suvelöötajad vajavad erilist tähelepanu .....	4
Alla 15-aastane lehelapseks ei sobi .....	7
Lapse töölevõtmine on suur vastutus .....	10
Uut Tööelu portaalis: sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg .....	14
Õppemäng noortele tööelu alustamiseks .....	14
Augustikuus seminarid Pärnus ja Tartus .....	14
Elektromagnetväljade määrus seab uued nõuded .....	15
Tööinspeksioon kogub töötajate heaolu ja ohutuse praktikaid ..	15
Käimas on heade tavade konkurss .....	15
Enamik osalise töövõimega inimesi tahab tööd .....	16
Kas ja millal peab tööandja hüvitama töötaja tervisekahjud? .....	19
Reet Roos teab turundusmaailma reegleid ja salanippe .....	24
Kas ettevõtted saavad kasu töökohapõhisesse õppesse investeeringist? .....	32
Töoga seotud uskumuste jõud .....	33
Puhkamisest ja pühendumisest .....	34
Haiglaköögi mured .....	36
Veigo Tumaševski – meremees kuival maal .....	39
Tööelu 7 hetke .....	42
Napo kohtus enam kui 1300 lapsega .....	44

**Veigo  
Tumaševski -  
meremees  
kuival maal**

**lk 39**

# Töökasvatus või *lapstööjõud?*

Eestlane on töösku. Nädalalõpp ja puhkus loetakse siis kordaläinuks, kui on kõvasti tööd tehtud. Isegi meie rahvusliku kirjanduspärandi läbiv joon on töörügamine. Kuigi töö on nii oluline Eesti rahvusliku olemise ja eneseteadvuse koostisosa, julgeme juba selle grotesksuse üle naerdagi, olgu selleks Jaak Prints „Kodumaa karjed“ NO45 lavastuses või Andrus Kivirähki „Eesti matus“.

Laste ja noorte tööst rääkides läheb asi keerulisemaks, sest arusaamu sellest on seinast sein. Kui paljajalu kevadises kastes karjalastes on veel killuke romantikatki, siis Oliver Twisti ja tema eakaaslaste kujutamine vabrikutes ja kaevandustes pisikesest peale tööd rabamas on meie jaoks jöhruse võrdpilt. Sotsiaalmeedias jagatakse öudusega pilte kiirmoekettide kalduvusest tänapäevalgi Aasias lapstööjõudu kasutada. Elame ühiskonnas, kus sellised praktikad on karjuvas vastuolus meie arenguga ning laste töötamisele on seatud ranged piirangud.

Pea iga kevad tõusetub ühiskonnas teema, kas alaealiste töötamise piirangud on ikka õigustatud. Ikka soovitakse, et lapsed saaksid ja võiksid rohkem tööd teha. Tihti kuuleme vanemate põlvkondade argumente, et küll meie omal ajal ikka vihtusime tööd teha ning kuidas vaatamata hommikust peale peedipõllul kõplamisele meiega midagi ei juhtunud. Rääkimata siis igakevadisest meeldetuletusest, et lehepõisist võib saada miljonär.

Kindlasti on oma tõetera väites, et harjumus töötada ja tööd väärtustada

peab juurduma juba lapseas. Töötægemise usku rahvana oleme igati selle poolt, et ka alaealistel peab olema võimalus teenida omaenese raha, ja me teame, et lapsepõlves kujunenud tööharjumus on meie kultuuris täisväärtusliku sotsialiseerumise oluline osa.

*„Alaealiste juhendamisele ja väljaõpetamisele tuleb kordades rohkem tähelepanu pöörata.“*

Teisalt tuleb aga vaadata otsa praegusele töökeskkonna olukorrale Eestis. Eelmisel aastal kasvas raskete tööõnnetuste arv aastaga 7%, oma elu kaotas tööd tehes 16 inimest. Ka selle aasta esimeses kvartalis kasvas tööõnnetuste arv. 35% kõigist tööõnnetustest juhtub töötajatega, kes on tööolnud alla aasta. Need on nii noored, vastsetl tööelu alustanud inimesed, kui ka need, kes on vahetanud töökohta ja töövõtted uuel kohal pole veel selgeks saanud. Töötajate väljaõpe ja juhendamine on ülimalt olulised, aga paraku jäävad need sageli tegemata.

Alaealiste juhendamisele ja väljaõpetamisele tuleb aga kordades rohkem tähelepanu pöörata, sest neil pole varasemat töökogemust ega ka piisavat ettenägelikkust ohtude hindamisel. Tööinspeksiooni statistika näitab, et viimase viie aasta jooksul on meil alaealistega juhtunud 51 tööõnnetust, millest üks lõppes surmaga. Enamasti on tegu luumurdude, aga ka amputeerimistega. Nii mõnigi õnnetus võinuks

olla olemata, kui oleks suuremat rõhku pandud väljaõppele ja tööohutusele.

Alaealise töötaja töölevõtmine on tööandja jaoks märksa vastutusrikkam kui juba täisealise inimese palkamine. Tööandja õlule ei saa aga panna kõiki neid kohustusi, mida peaksid täitma nii vanemad kui ka kool. Näiteks oleme saanud kirja lapsevanemalt, kes kaebas, et tema lapse ajalehepõisi töö on füüsiliselt liiga raske, olles unustanud, et ta ise oli andnud nõusoleku oma lapsel seda tööd teha. Põhimõtteliselt on aga selge, et lapsi tuleb kaitsta ka neil juhtudel, kui lapsevanemad seda ei tee või oska.

Alaealiste töö tähtsust ei saa alahinnata: alates töökogemusest ja töösusest, lõpetades töötamise moraalse väärtusega. Ka taskuraha kulub marjaks ära. Esimese töökoha mälestustest ja muljetest oleneb tulevikus paljugi – suhtumine töösse, kohustustesse, kaaslastesse ja tööandjatesse. Kui me tahame üles ehitada teadmispõhist Eestit, peaks alaealise esmaseks kohustuseks jääma siiski õppimine. ■



Maret Maripuu

Tööinspeksiooni peadirektor



Noored õpilasmalevlased tähistasid 49. malevahooaja avamisel võimalust suvi teiselt ja lõbusalt veeta.

# Suvelõpetajad

## vajavad erilist tähelepanu

Paljude ettevõtete jaoks on just suvi kõige kibedam tööaeg ja seetõttu värvatakse hooajatöölisi. Olgu tegemist taskuraha teenivate noorte või lisatööd otsivate inimestega – tööandjate jaoks tähendab hooajatöölise palkamine vajadust korraldada väljaõpe ning tagada vähese kogemusega töötajate ohutus.

Jäätisetootja Balbiino värbab igal suvel ligi 50 usinat ja hakkajat töötajat nii jäätise tootmisse kui ka logistikakeskusesse. „Nii mõnedki töötajad, keda motiveerib eelkõige ajutine töö, Balbiino meeskond ja ettevõtte tooted, tulevad

meie juurde mitmel suvel järjest. Selliste töötajate kogemus ja oskused on ettevõtte jaoks väga väärtuslikud,“ ütles Balbiino turundusdirektor Enel Kolk.

*„Kõik ajutised töötajad läbivad enne tööleasumist nii hügieeni, tootmise kui ka tööohutuse koolitusprogrammi.“*

Iga algav hooaeg toob Balbiinosse sadu uusi huvilisi – väga palju on värs-

keid koolilõpetajaid, aga ka nooremaid, kes tahaksid suveks lisaraha teenida. „Samuti on palju huvilisi pensionipõlve pidavate härrade ja prouade hulgas. Nemad otsivad lisaks teenimisvõimalusele ka teatud mõttes eneseteostusvõimalusi ning uusi toredaid sõpru-tuttavaid,“ tähendas Kolk.

„Kõik ajutised töötajad läbivad aga kindlasti sõltumata varasemast töökogemusest enne tööleasumist nii hügieeni, tootmise kui ka tööohutuse koolitusprogrammi. Balbiino kõrge kvaliteedistandard, mida näitab BRC



toiduohutuse ja kvaliteedijuhtimise sertifikaat, seab ka meie hooajatöötajatele päris kõrgeid nõudmisi,” tõdes Kolk.

Alla 16-aastastele Balbiino tööd pakkuda ei saa, sest lisatööjõudu võetakse kaheksatunnistesse vahetustesse tootmises, mis noorematele ei sobi. Enel Kolgi sõnul soovitatakse noorematel töötajatel pöörduda jäätise edasimüüjate poole, kes suveks näiteks rannadesse jäätisemüüjaid värbavad.

Võrreldes talvega suvel jäätisetootmises suuri muutusi siiski pole. Kolgi sõnul on tööpäevad ikka vastavalt graafikule ja liinidki töötavad sama kiiresti. Lisanduvad vaid uued kolleegid, kelle abil laiendatakse tootmine talvise kolme päeva asemel viiele päevale nädalas.

„Võib lihtsustatult öelda, et kogu Balbiino meeskond valmistub külmal ajal suviseks spurdiks, mil kolme kuu jooksul müüakse pea 70 protsenti aasta jooksul söödavatest jäätisest,” ütles Balbiino turundusjuht.

Noortel on mõistagi koolivaheaja siustamiseks vahva malevasse minna. Lisaks uutele sõpradele ja mine tea veel kelle leidmisele on see hea võimalus raha teenida.

SA Õpilasmalevjuhataja Ott Väli rääkis, et malevasse tahtjaid on aasta-aastalt rohkem kui tööandjatel töökohti pakkuda. Enamasti soovivad noored teha heakorratöid, kuigi teenistus on kõige parem kaubanduses. Maale ja linna tahtjaid on enam-vähem võrdselt.

Malevasse pääseb alates 13. eluaastast, põhikooliõpilastel kestab tööpäev neli, gümnaasiumiõpilastel kuus tundi.

Iga tööandja peab noori tööohutusalaselt ise instrueerima. Kuna iga töö on veidi erinev, siis teab tööandja kõige paremini, mis on põhilised ohukohad. Õpilasmalev annab tööandjatele mõningad teemasuunised. Näiteks peab tööandja andma juhiseid tööks erinevates ilmastikuoludes ja tutvustatama ohtlikke taimi ja putukaid. Samuti õpetatakse ergonoomilisi töövõtteid. Näiteks maasikakorjamise puhul soovitatakse pärast pikemat aega kummardamist end aeg-ajalt püsti ajada ja sirutada.

Lisaks on rühmajuhitide ülesanne pidevalt noortel silma peal hoida ning tagada, et neil oleks piisavalt vett, toitu ja kaitset päikese eest. Õpilasmaleva juhataja Ott Väli sõnul on neile

väga tähtis, et noored teeksid tööd ohutult: „Siin ei ole küsimust – meie vastutada on see, et noored tuleksid malevast koju terve ja õnnelikuna“.

G4S on mitu suve korraldanud „Julged hoolida?“ töömalevat. Peamiselt on turvafirma võtnud lapsed appi rannavalvuritele Tallinna suuremates rannades. Mõnel aastal on saadetud lapsed abiks ka koostööpartnerite juurde, näiteks Uuskasutuskeskusesse ja Toidupanka. G4S võtab töömalevasse 14-16-aastaseid noori, kellel on hea suhtlemisoskus ja kes oskavad ka hästi ujuda. Tänavu suvel on kümme noort juulikuus töömalevas Tallinnas Stroomi rannas ja kümme noort Pirita rannas.

G4S värbamisjuht Indrek Sarjas ütles, et malevasse kandideeriv noor peab olema valmis nädalaseks väljaõppeks, mis sisaldab ujumisharjutusi, esmaabi andmist ja muud vetelpäätetööga seonduvat.

*„Noored saavad töömalevast kaasa eluks vajalikud ohutus-  
alased teadmised ja  
oskused.“*

„Noori välja koolitades ja rannavalve töösse kaasates aitame vähendada riskikäitumist ühiskonnas. Noored saavad töömalevast kaasa eluks vajalikud ohutus-  
alased teadmised ja oskused. Nad õpivad märkama, hoolima ja teisi abistama. Samuti õpivad nad vetelpäätjatelt esmaabivõtteid ja rannas inimesi abistades paraneb ka noorte suhtlemisoskus,“ rääkis Sarjas.



*Rannavalves abiks olemine õpetab noortele ohutusalseid teadmisi.*

Noored on rannavalvuritele abiks lihtsamate tööülesannete täitmisega ja õpivad tundma vetelpäästja elukutset. „Võib-olla tuleb mõni neist tulevikus ka täisealisena suvel rannavalvesse tööd tegema,” avaldas Indrek Sarjas lootust.

Lisaks on G4S mitu aastat kutsunud 19-aastaseid ja vanemaid noori (turvasaadusest tulenev vanusenõue) suveks tööle erinevatele mehitatud valve objektidele. Kõige vaheldusrikkama ja huvitavama kogemuse saab Indrek Sarjase sõnul just kaubandusobjektidelt.

*„Need kogemused tulevad noorele kindlasti kasuks.”*

„Turvatöö arendab suhtlemisoskust ja õpetab konfliktiolukordi lahendama. Need kogemused tulevad noorele kindlasti kasuks. Kuna saame pakkuda tööd ka osakoormuse ja paindliku graafikuga, siis oleme julgustanud noori tööd jätkama ka pärast suveperioodi. See annab võimaluse saada püsivamat töökogemust ja teenida ise endale raha. Samuti võimaldame töötamist õpingute kõrvalt ja aitame töögraafikuid sedasi sättida, et töö kõrvalt jõuaks õpingutele pühenduda,” ütles Sarjas.

G4S tagab turvalisust ja korda ka väga paljudel suveüritustel. Sõltuvalt ürituse iseloomust on nooremaid kui 19-aastased võetud liiklust ja parkimist reguleerima või pileteid müüma.

Hooajatööliste palkamisel on pikaajaliste kogemustega ettevõtetel alaealiste tööle rakendamise reeglid selged ning nendega arvestatakse nii graafikute koostamisel kui ka tööülesannete jagamisel. Samuti teadvustatakse vajadust ka ajutisi töötajaid korralikult välja õpetada ja juhendada.

Kuna enam kui kolmandik kõigist tööõnnetustest juhtub aga alla aasta tööl olnud töötajatega, siis on ajutised töötajad tööõnnetuste mõttes kindlasti riskirühm, millega tööandjatel tuleb arvestada. ■

*Autor Indrek Kuus*



Noored tänaval lehti müümas - kindlasti mitte kerge töö.

# Alla 15-aastane lehelapseks ei sobi

Tööinspeksioon on saatnud lehelaste tööd korraldavatele ettevõtetele mitmel aastal märgukirju, viidates laste tööle seadusega ettenähtud tingimustele ja nõuetele. Kirjadele on vastatud, et ajalehel ei teki lastega töösuhet ning üldse on tegemist pigem sotsiaalse projektiga.

Tööinspeksioon selliste väidetega ei nõustu, sest lapse ja ajalehte tootva ettevõtte vahelisel suhtel on rida töösuhtele omaseid tunnuseid. See

on töö, mida tehakse tasu eest. Lisaks kannavad lapsed ettevõtte reklaamlogodega müts, särke ja kotte, mis viitavad selgelt äriühingu kasule.

Õiguslikud küsimused on vaid osa probleemist. Tähtis on see, kuidas laste müügitöö ühiskonnale tundub. Tööinspeksioon saab igal suvel, kui lehelapsed tänavapilti ilmuvad, murelike kodanike kaebusi nii telefoni kui ka kirja teel. Sel aastal pöörduti Tööinspeksiooni poole juba siis, kui ilmusid

alles kuulutused lehelaste otsimiseks.

Aadressile [jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee) laekus kaebus: „Sain täna ajalehe uudiskirja, mille üheks osaks on reklaam „Tule lehelapseks“. Kui klikata sellel reklaamil, siis saab tutvuda ka tingimustega. Eriti häirivad on selle pakkumise punktid 1-3. Näiteks: „Ootame kõiki lapsi alates 7. eluaastast. Kuna lehelaste tööpäevad ei ole fikseeritud kellaegadega, siis iga laps saab ise valida, kui pika päeva ta jaksab töötada

ja lehti müüa.“ On selge, et lastega sõlmitakse võlaõiguslikke kokkuleppeid, mis ei sea piiranguid ja võimaldavad lastel kasvõi 9-10 tundi lehti müüa. Kuna müük toimub valdavalt linnatänavatel, on sellel veel muidugi omad riskid. Kas Tööinspeksioon lastest ei hooli? See ei ole ju seadusega kooskõlas.“

Kuid see oli alles algus. Kui lapsed tööle jõudsid, laekusid uued pöördumised. Näiteks kirjutab kodanik, et nägi turul ajalehti müüvaid lapsi. „Kaks poistest olid suuremad, aga üks oli umbes 7-8 aastane. Kuna mul hakkas väikesest poisist kahju, otsisin lehe, mis maksis 1.40. Andsin poisile 2 eurot, mille laps pani oma kõhukotti

ja jäi siis mulle otsa vaatama, kahtlustan, et ta ei osanud piisavalt arvutada, et mulle raha tagasi anda.“

Nädal hiljem juba teine. „Läksin koos kolleegidega lõunale. Selveri vasakpoolse ukse juures pangaautomaadi ees maas kivisillutisel istus väikene heledapäine poiss, kes silma järgi hinnates oli 6- või 7-aastane. Poiss kandis punast värvi „EKSPRESS“ logoga t-särki, mille seljal oli kiri „Tule ja osta EKSPRESS!“ Lapsel olid jalas põlvedeni püksid ja ta nägi välja määrdunud (võimalik, et maas istumisest). Poiss kandis kõhukotti ja sinna kõhukotti pani ta raha, mille leheostjad temale andsid. Üks mees andis poisile ka niisama raha, lehte ei võtnud ja poiss pani ka selle mündi

hoolsalt kõhukotti. Poisi sõnade järgi võttis ta hommikul lehemajast lehed, liikus ühistranspordiga Järvele ja alustas seal müüki kell 8. Selleks hetkeks, kui mina lõunale läksin, oli see laps seega tööd teinud juba 5,5 tundi. Poiss selgitas, et teenib endale nii taskuraha ja tema vanemad on sellest teadlikud. Töö lõpetamise kellaajaks ütles poiss kell 17 õhtul, sest ta peab jõudma lehemajja enne kella 17.30, sest siis pannakse lehemaja kinni.

Nägin mitmeid inimesi möödudes poissi teraselt silmitsemas, kes üllatuse, kes haletsusega. Üks vanem härra küsis minu käest, kas nii väike võib tööd teha. Vastasin talle, et seda ma püüangi välja selgitada.“

*Alla 15-aastase lapse tööle lubamiseks on vajalik tööinspektori nõusolek.*





Paar päeva hiljem taas uus vihje „Annan teada, et nägin lapsi lehti müümas. Leidsin eest väikese tüdruku, kes oli 9-aastane. Küsisin, kas ta on enne ka seda tööd teinud. Ütles, et ta müüs lehti ka eelmisel aastal. Tüdruku sõnade järgi võttis ta hommikul lehemajast kaasa 60 ajalehte. Eesti Ekspress on mahukas leht. Ma ei julge mõeldagi, mitmekiloste lehekottidega need lapsed hommikul müügikohta liiklesid. Õhtul viib raha lehemajja ja saab selle raha, mis üle jääb, endale. See raha on tema oma, vanematele sellest midagi andma ei pea.

Ma saan aru, et juriidiliselt on lapsevanemad sõlminud ajalehega võlaõiguslepingu ja seejärel annavad lastele need, lepingu sätete kohaselt saada-

vad lehed. Kuivõrd kehtiv seadus ei luba minu teada 7-aastastel lastel ei müügi- ega reklaamitööga tegeleda ilma Tööinspektsiooni nõusolekuta, siis minu hinnangul on tegemist rikkimisega.

*„9-aastane tüdruk ei suuda näha võimalikke ohte raha himustavate varaste ja narkomaanide näol.“*

Seda ennekõike lapse tervise kaitsmise kohustuse mõttes. Minu isiklik hinnang on, et 9-aastane tüdruk ei suuda näha võimalikke ohte raha himustavate varaste ja narkomaanide näol. Rääkimata siis enda füüsilisest kaitsmisest selliste inimeste vastu.

Ma ei pea vastutustundlikuks vanemaid, kes oma lapsed sellisesse olukorda panevad, lapsi sellise olukorra eest ei kaitse ja seavad laste soovi teenida taskuraha kõrgemale lapse füüsilisest ja ka vaimsest tervisest ja heaolust. Iga laps on ehk nõus taskuraha teenimise nimel 9 tundi poe ees seisma või külmal tänavakivil istuma, kuid lapsevanema kohustus on hoolitseda lapse tervist puudutavate otsuste tegemise eest, lubamata lapsel selliseid ohverdusi kasvõi vabatahtlikult teha. Ma südamest soovin täna nähtud pilti oma mälust kustutada ja loodan, et koostöös Tööinspektsiooni ja linnaosavalitsuse lastekaitse spetsialistidega suudetakse peatada Eesti Ekspressi vastutustundetu „jokk“ skeem ning lapsevanemad ei pane oma laste elu ja tervist 1,80.- euro nimel ohtu. Selline on ühe lehe hind.“

Kõik see, millele murelikud kodanikud tähelepanu pööravad, on õige. Selline töö on väikestele lastele täiesti sobimatu esiteks raskuse tõttu, mida lapsed üle ühe öla käiva ja ebaergonoomilisse asendisse sundiva kotiga kandma peavad. Lisaks ei sobi see töö ka varalise vastutuse ning pika tööpäeva pärast. Tegemist ei ole sotsiaalprojektiga lapse aitamiseks ja töökasvatuseks, vaid pigem lapse ärakasutamise ning kaaskodanike empaatiavõime kuritarvitamisega.

Ajalehe müügi puhul ei ole kindlasti tegemist kerge tööga kultuuri, kunsti, spordi või reklaami valdkonnas, mis 7-12-aastasele lapsele sobiv oleks. Lisaks on kõigil nendel juhtudel eiratud seadusega kehtestatud nõuet saada alla 15-aastase lapse tööle lubamiseks tööinspektori nõusolek. Tööinspektori rolliks ongi hinnata, kas pakutav töö on lapsele sobiv või mitte ning vajadusel tööandajale nõu anda, kuidas tööd sel moel korraldada, et see lapsele sobiks.

Varalist vastutust eeldavat tööd, mida iga müügitöö oma olemuselt on, võib laps teha alates 15-elu-aastast, mitte varem. See on seotud tsiviilõigusest tuleneva iseseisva teingu tegemise õigusega. ■



**Meeli Miidla-Vanatalu**

Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal

# Lapse töölevõtmine

## on suur vastutus

Lapsed soovivad suvel tööle minnes esiteks tõestada, et nad saavad ise- seisvalt millegagi hakkama, teiseks taskuraha teenida ja kolmandaks on seda kõike eriti tore koos sõpradega teha. Tööandjad vaatavad noorte tööle samuti kahest aspektist, esiteks täiendava tööjõu vajaduse tõttu, kuid teiseks ka sotsiaalsest soovist anda noorele võimalus töötegemisega ko- haneda ja harjutada ning vahel ka soovist toetada abivajavat peret.

Need on igati mõistetavad ja loomuli- kud soovid mõlemalt poolt. Siia võiks lisada veel lapsevanemad, kellel on hea meel, kui laps leiab suveks mõist- liku tegevuse ja eriti tore on, kui enda- le ise taskuraha teenib. Kuid paraku

leidub Eestis neidki peresid, kus laps saadetakse tööle selleks, et ülejää- nud pere äraelatud saaks.

Kehtiva töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse sea- duse erisused ja piirangud, mis on sätestatud laste tööle, ei ole Eesti riigisisene väljamõeldis. Tegemist ei ole ka noorte töötajate või noort palgata sooviva ettevõtte elu kee- ruliseks tegemiseks välja mõeldud normidega. Alaealiste tööga seotud piirangud on seaduses ette nähtud ikka eelkõige selleks, et noore töö- taja tervis veel enne päris tööikka jõudmist kahjustada ei saaks ning ka pikemas perspektiivis tema töö- võimet ei vähendaks.

### Laste tööle kehtivad rahvusvahelised nõuded

Nõuded laste tööle on kokku lepitud rahvusvahelisel tasandil. Euroopa Liidu tasandil reguleerib alaealiste töötingi- musi Euroopa Nõukogu 22. juuni 1994. aasta direktiiv 94/33/ EÜ noorte kaitse kohta tööl. Kuid lisaks sellele oleme nõustunud Rahvusvahelise Tööorgani- satsiooni ILO konventsioonide rakenda- misega. Laste töötamise puhul peame lähtuma eelkõige kahest konventsioo- nist: töölevõetava isiku vanuse alam- määr ehk konventsioon nr 138 ja lapse- le sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamine ehk konventsioon nr 182.

Neist esimene, vanuse alammäärä konventsioon, ongi vastu võetud sel- leks, et tagada siseriiklikud töö- ja ha- ridusseaduste kokkusobivus. Eestiski on probleem, et noored jätavad oma haridustee pooleli, kui aduvad, et töö- ga raha teenimine on lihtsam kui koo- lis õppimine. Või hakkab töölkäimine takistama hariduse omandamist ehk õppimise jaoks või koolitunnis osa- lemiseks ollakse juba liiga väsinud. Sellises olukorras peab ka tööandjal olema nii palju sotsiaalset vastutus- tunnet, et ta julgeks noorele öelda, et tema esmakohustus on õppimine ning teeks ise ettepaneku töökoor- muse vähendamiseks.

Vanuse alammäärä käsitlev ILO konventsioon ja sellega kaasnevad

	Lubatud tööaeg h/päevas (TLS § 43 lõige 4)	Lubatud tööaeg h/7-päevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43 lõige 4)	Kohustuslik puhkeaeg h/24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lõige 2)
7-12-aastane	3h	15h	21h
13-16-aastane koolikohustuslik	4h	20h	20h
15-aastane mittekoolikohustuslik	6h	30h	18h
16-aastane mitte- koolikohustuslik ja 17-aastane	7h	35h	17h

	Töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek	Töölepingu sõlmimiseks vajalik tööinspektori nõusolek
7-14-aastane	JAH	JAH
15-17-aastane	JAH	EI

soovitused näevad ette 12-13-aasta vanuste laste töölevõtu vaid mõningat liiki tööle. Selgitades seejuures, et lapsele sobiva kerge tööna saab käsitleda tööd, mis ei ole kahjulik lapse tervisele ja arengule ega kahjusta laste kooliskäimist ja nende osalemist kutsealases väljaõppes. ILO soovituste kohaselt ei tohiks tööle lubatud lapse vanuse alammäär olla väiksem kohustusliku hariduse lõpetamise eest ning igal juhul mitte alla 15 aasta. Sealt tuleneb ka Eesti töölepingu seaduses kajastuv põhimõte, et töö jaoks sätestatud vanuse alammäär peab olema seostatud töölaadiga.

### Meie omal ajal...

Nüüd mõtleb või ütleb kohe mõnigi lugeja, et aga meie omal ajal... Käisime heinateol ja tõstsime vabalt 50-kiloseid kartulikotte, 10-aastaselt tegin juba traktoril tööd ja 15-aastaselt olin restoranis ettekandja. Mingit probleemi ju polnud, kas nüüd on lapsed nagu süldipudelid, et nad enam midagi teha ei tohi.

Võimalik, et polnudki probleemi, kõik läks hästi ja raha sai ka. Kõigil nii hästi aga ei lähe, mõni laps saab tööd tehes vigastada või jääb lubatud rahast ilma. Ja kust me teame, kas 40- või 50-aastaselt välja löönud terviserike oleks ka siis tulnud, kui nii suure koormusega lapsena rabelenud ei oleks? Ei teagi ja ei saagi teada, sest me ei ela pideva teadusuuringu all, saame ainult mõelda ja oletada. Seega on mõistlikum tegeleda ennetamisega ehk selleks ongi piirangud ja nõuded, et seda halba tagajärge ei saabuks.

### Paljud tööd lastele ei sobi

Rahvusvahelisel tasandil on analüüsitud lastele töötamisega kaasnevaid ohte ning jõutud järgmistele tulemustele:

Põllumajanduses ei sobi lastele töö, millega kaasneb töötamine põllumajanduslike tööriistade ja masinatega, muruniidukite ja ketassaagidega. Lisaks ei sobi taimekatsemürkidega töötamine, kariloomade ja lammaste eest hoolitsemine, aga ka viljalõikus ja umbrohu kitkumine ning loomasööda varumine ja laadimine.

Miks siis? Kaitsmata masinad ja tööriistad, traktorite ja muude põllumajandussõidukitega töötamisel kaasneb oht ennast vigastada. Alaealiste töötamisel selliste seadmetega on kaasnenud ka Eestis rebendeid, haavandeid, sõrmede, jäsemete ja varvaste murde või amputatsioonid. Lisaks on oht saada kuulmiskahjustus või silmavigastus. Loomadega töötamisel võivad kaasneda parasiit- ja muud nakkushaigused, dermatiit. Taimemürkidega kokkupuutel aga kemikaalimürgistus. Ehk tagajärjed võivad olla väga rasked.

Kuid ohud ei varitse mitte ainult põllumajanduses, vaid ka näiteks teenindus- ja toitlustussektoris. Seda nii toidu käsitlemisel ja serveerimisel, riulitele asetamisel kui ka kasapidajana töötamisel või kastide käsitlemisel ja kandmisel. Nendes sektorites on peamiselt juhtunud õnnetused olnud seotud põletuste, elektrilöögi, sõrmede amputeerimise või kukkuvate esemete tõttu saadud

vigastustega. Kuid on ette tulnud ka redelitelt kukkumisi või raskuste teilsaldamisest tingitud ülepingutusi.

*„Lapse arengulised erinevused muudavad nad tööohtude suhtes täiskasvanutega võrreldes tundlikumaks.“*

Kas lapsed on siis rumalad, et nad sellistesse õnnetustesse satuvad? Ei, aga nende elukogemus on väiksem kui täiskasvanul, kes oleks võibolla suutnud tagajärge ette näha ning seda vältida. Teiseks ei saa unustada, et lapsed erinevad siiski bioloogiliselt täiskasvanud inimesest nii anatoomilise, füsioloogilise kui psühholoogilise arengu poolest nii oma kasvu kui ka muu arenguprotsessi tõttu. Need erinevused muudavad nad tööohtude suhtes täiskasvanutega võrreldes tundlikumaks. Samuti võib näiteks kokkupuude mürgise kemikaaliga olla nende tervisele oluliselt laastavam kui täiskasvanule.

### Juhendamine ja väljaõpe on väga olulised

Lapse töölevõtmine on tööandja jaoks oluliselt vastutusrikkam kui juba täisealise inimese palkamine. Töölepingu alusel töö tegemine tähendab eelkõige väärtuste loomist kasu saamise eesmärgil. See tähendab, et tööandja eeldab teatud tempoga töö tegemist ning kvaliteetset tulemust. Kas alaealine ikka saab sellega iseseisvalt hakkama?

Pelgalt statistiliste tulemuste põhjal saab väita, et Eesti töökeskkond ehk töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimine ei ole au sees. Raskete tööõnnetuste arv järjest kasvab, 35% kõigist tööõnnetustest juhtub töötajatega, kes on tööolnud alla ühe aasta. Tööõnnetuste uurimistulemused näitavad, et peamiseks probleemiks on töötaja ebaõige juhendamine ja väljaõpe.

*„Alaealist ei tohi tööd tehes tekkida võivate probleemide lahendamisel üksi jätta.“*

Tööinspektsiooni mure on eelkõige see, kuidas tagada, et tööandja alaealiste töötajate puhul ei jäta mingil juhul läbi viimata juhendamist ja väljaõpet, mis annab eelduse ohutute töövõtete tundmiseks ja kasutamiseks. Alaealist ei tohi ka tööd tehes tekkida võivate probleemide lahendamisel üksi jätta. Tööandja peab noore palkamisel arvestama, et peab olema vähemalt üks täiskasvanu, kes tööd tegevat last õpetab, juhendab, kontrollib ja vajadusel abistab ehk on tema jaoks olemas.

Noorte töötamise puhul tõusetub sageli veel küsimus, kas see töö, mida laps teeb, peab alati olema töölepingu alusel ja tasu eest toimuv? Tegelikult saab ju lapses tööharjumust kasvada ka muul moel.

### **Iga töö ei vaja tasu**

Kõik algab kodust. Ka perekonnaseadus ütleb, et kuni laps elab koos oma vanematega ja need teda kasvatavad



*Muruniidukiga töötamisel kaasneb oht end vigastada.*

*„Kuidas tagada, et tööandja alaealiste töötajate puhul ei jäta mingil juhul läbi viimata juhendamist ja väljaõpet?“*

või ülal peavad, on ta kohustatud oma võimetele ja võimalustele vastaval viisil vanemaid koduses majapidamises abistama. See on samuti töö tegemine, kuid mitte tasu eest.

Lisaks peab töökasvatus olema üks hariduse osa, integreerituna õppeprogrammi. Osaliselt on see olemas juba tööõpetuse tundidena ning kutsekoolis praktikana. Kindlasti annaks seda aga koostöös tööandjatega veel

gi suuremal määral arendada, et lapsel oleks võimalik juba kooliprogrammi raames töötegemise kogemus saada.

Veel on olemas vabatahtlik töö mitmetulundusühingute ja sihtasutuste heaks. Kellegi abistamine annab noorele mitmeid täiskasvanu eluks vajalikke teadmisi ja oskusi. Seejuures tasub aga meelde tuletada, et äriühingu tegevuses lapse „vabatahtlikuna“ rakendamine on pigem lapstööjõu ärakasutamine, mis jätab talle õiguse ja võimaluse töötasu nõudeks.

Selle aasta aprillis algatas Sotsiaalministeerium töölepingu seaduse muutmise eelnõu, mille peamine rõhuasetus on alaealiste töötingimustel. Seaduse muutmise idee sai aga



alguse juba mitmeid aastaid tagasi, kui tööandjad ja noorteorganisatsioonid teatasid, et alaealistele oleks võimalik tööd palju rohkem pakkuda kui Eestis kehtivad normid nii palju piiranguid ja kitsendusi ette ei näeks.

Tööinspektsiooni hinnangul tuleb alaealiste töötingimuste regulatsiooni muutmisel mõelda laiemalt kui täna kehtiva töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse regulatsioonid seda võimaldavad. Mõelda tuleks hoopis sellele, et laps peaks omandama tööeluks vajalikud oskused koolihariduse raames või näiteks riigi- või kohaliku omavalituse poolt koostöös MTÜ-de, sihtasutuste ja ettevõtjatega korraldatud vabatahtliku töö tegemisega.

Täna täidavad seda ülesannet õpilasmalevad ja üksikute kohalike omavalitsuste ettevõtmised, kuid see ei ole siiski süsteemne ning kõigile soovijatele kohti ei jagu. Ehk probleemtervikuna on oluliselt suurem kui töölepingu seaduse piirangud ning seega tuleb ka nende lahendamiseks muuta enam kui ühte seadust ning leida raha noorte vabatahtliku tegevuse paremaks korraldamiseks. ■



**Meeli Miidla-Vanatalu**

Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal

Vanus	Piirangud
0-6-aastane	Töölepingu ja muude võlaõiguslike lepingute raames töö tegemine keelatud.
7-12-aastane	Lubatud teha kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal töölepingu alusel. Sobivad näiteks etendustes osalemine, eakohaste käsitöösamete valmistamine, reklaamis modellina osalemine, spordivõistlustel kerged abitööd (toob mõõdulindi, mõõdab, pallide äratoomine jmt.), flaiserite jagamine üritustel (kui mitte alkoholi, tubakaroodete või eerohtivateid reklaamivaid trükised).
13-16-aastane koolikohustuslik	Lubatud teha kerged tööd, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Sobivad kerged põllumajandustööd, kaubandus- või teenindusettevõtetes tehtavad abitööd; toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd; käsitöösamete valmistamine; ravimtaimede kogumine; kontoritöö; puhatus- või koristustööd; haljastustööd ja tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal. Kõigi nende tööde puhul ei tohi muuhulgas kaasneda raskuste käsitsi teisaldamist või pikaajalist sundasendist viibimist, kokkupuudet mürgiste kemikaalidega jne.
15-16-aastane mittekooli- kohustuslik ja 17-aastane	Lubatud teha kerged tööd ja muid töid tingimusel, et töö <ul style="list-style-type: none"> <li>• ei ületa alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;</li> <li>• ei ohusta kõlblust;</li> <li>• ei sisalda ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;</li> <li>• ei takista alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist ega</li> <li>• ei ohusta alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.</li> </ul> Kui alaealine on saanud 15-aastaseks võib ta teha tööd, kus osaleb muuhulgas rahalistes tehingutes, kuid tuleb arvestada asjaoluga, et tal on piiratud teovõime ja seega ka piiratud vastutusvõime. Seega puudujäägi korral alaealiselt kahjude hüvitamist nõuda ei saa ning tuleb suhelda tema seaduslike esindajate ehk üldjuhul lapsevanematega.
KÕIK alla 18-aasased isikud	Alkoholiõigusest tulenevalt ei tohi rakendada tööd, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud ladustamisel või edasitoimetamisel kaubanduslikul eesmärgil, kui on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga. Tubakaseadusest tulenevalt on keelatud rakendada tööd, mis on seotud tubakatoote, tubakatoote tarvitamiseks mõeldud toote, tubakatootega sarnaselt kasutatava toote või selle osiste käitlemisega. Hasartmänguseadusest tulenevalt peab hasartmängu korraldaja tagama, et <b>alla 21-aastase isiku</b> tööülesandeks ei ole õnnemängu, loterii või toto läbiviimine, otsuse tegemine õnnemängus, loteriis või totos osalemise õiguse kohta või õnnemängu, loterii või toto üle kontrolli teostamine.

## Uut Tööelu portaalis: sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeag

Portaal [www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee) ilmub uus teemaleht, mis tutvustab sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja erisusi.

Teemalehel selgitatakse muuhulgas sõidumeerikute töö- ja kasutamispõhimõtteid ning tutvustatakse Tööinspektsiooni järelevalve läbiviimist. Lisaks antakse ülevaade, millistest seadustest tulenevate nõuete täitmist ettevõtetes kontrollitakse.

Lehel on viited seadusandlusele ning Euroopa direktiividele, mis on aluseks sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja regulatsioonile Eestis. ■

## Õppemäng noortele tööelu alustamiseks

Tööinspektsiooni kodulehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee) leiab õppemängu, mis aitab 13-17 aastastel mõista töötamise ja alustamisega seotud olulisi teemasid.

Käsitletakse teemasid nagu näiteks eakohase ametikoha valimine, tööintervjuul esitatavad tüüpilised küsimused, töölepingu sõlmimine ja töötingimuste sobivuse kontroll.

Tööinspektsioon soovib kõigile noortele head mängulusti, tarkust tööturule sisenemisel ja edukaid tööotsinguid! Tasub juba varakult läbi proovida, millele tulevikus tööd otsides ja alustades tähelepanu pöörata. ■

## Augustikuus seminarid *Pärnus ja Tartus*

Seoses EU-OSHA kampaaniaga „Tervislikud töökohad sõltumata east“ toimuvad praktilised seminarid 25. augustil Pärnus ja 26. augustil Tartus.

Seminaridel räägitakse ergonomiat teemadel, kuidas edendada säästvat töötamist ja tervena vananemist alates tööelu algusest, nagu rõhutab ka kampaania. Täpsema päevakava ja info leiab Tööelu portaalist.

Sügisel jätkab Tööinspektsioon üle Eesti infohommikute ja ümarlaudade, mille teemadeks on „Mida tasub teada töösuhetest?“, „Edu läbi

töökeskonna juhtimise“, „Öötööga seotud ohud, sealhulgas sellest tingitud terviseriskid“, „Kutsehaigus, selle uurimine tööandja poolt, kutsehaigestumise raporti täitmine“ ja „Tööst põhjustatud haigestumine – üks samm kutsehaiguseni. Tööandja ennetustegevus tööga seotud haiguste vältimisel“.

Rohkem infot leiab Tööinspektsiooni kodulehelt. ■

*Augustikuu seminaridel räägitakse muuhulgas tervena vananemisest.*





Uued nõuded kaitsevad töötajat paremini elektromagnetväljade mõjude eest.

# Elektromagnetväljade määrus seab **uued nõuded**

1. juulist jõustus uus elektromagnetväljade määrus, mis kehtestab piirnormid ja nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale.

Normid kehtestatakse, et töötajad saaksid oma tööd teha ohutult ning töökohal oleks välistatud elektromagnetväljade mõju töötaja tervisele.

Enamlevinud tugevnenud elektromagnetväljadega tööd on seotud

elektrilajaamade, trafode, elektrimootoriga süsteemide, elektriühenduste, mobiil- ja raadioside antennide, raadiosaatjate, TV- ja raadiolevi antennide, lennu- ja mereliikluse radari- ning induktiiv- ja mikrolainekuumutite kasutamisega.

Üks kõrgema ekspositsiooniga töötajarühmi on ka haiglate magnetresonantsmograafia personal. ■

## Tööinspeksioon kogub töötajate heaolu ja ohutuse praktikaid

Kuni 30. septembrini kogub Tööinspeksioon töökeskkonna häid tavasid Eesti ettevõtetelt, kes on töötajate heaolusse ja ohutusse panustanud enam kui seaduses nõutud.

„Seega, kui teie töökohal on uuenduslik, vajalik, sihtgrupile suunatud ja teistele töökohtadele ülekantav lahendus või idee, siis jagage seda, esitades näide konkursile,“ pöördus inspeksioon tööandjate poole. Parimaid näiteid tunnustatakse ja premeeritakse.

Rohkem infot esitamise ja varasematel aastatel kogutud näidete kohta leiab Tööinspeksiooni kodulehelt. ■

## Käimas on heade tavade konkurs

Tööinspeksioon korraldab koostöös Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA) kampaaniat „Tervislikud töökohad sõltumata east“, mille raames on kõikidel organisatsioonidel võimalus osaleda heade tavade konkursil.

Konkursil kogutakse näiteid ealise mitmekesisuse arvestamisest tööohutuses ja töötervishoius. Välja valitakse üks näide alla 100 töötajaga ja teine üle 100 töötajaga ettevõtte seast ning need saadetakse üle-euroopalisele võistlusele konkureerima teiste riikide heade tavadega. Näidete esitamise tähtaeg on 1. oktoober, rohkem infot konkursi kohta leiab Tööelu portaalist. ■

# Enamik osalise töövõimega inimesi *tahab tööd*

Töövõimereform on vajalik, kuid nagu iga uuenduse puhul, leidub ka kõhklejaid ja kritiseerijaid. Näiteks tuleb erivajadusega inimestel hakata aktiivselt tööd otsima ja Töötukassas käima. Töövõimetuspensioni asemel hakatakse maksma töövõimetoetust ja selle saamiseks ei piisa tervisehädade olemasolust.

Puuetega Inimeste Koja tegevjuht Anneli Habicht on öelnud, et kõige haavatavam sihtrühm on psüühiliste häiretega inimesed, kuid on reformi suhtes siiski mõõdukalt optimistlik. „Loodame, et olukord läheb ikkagi natuke paremaks,“ on ta Postimehele tunnistanud. Töötukassa juhatuse esimees Meelis Paaveli kinnitusele on koostöös Sotsiaalkindlustusameti, kohalike omavalitsuste ja tööandjatega saavutatud juba praegu puudega inimeste tööhõives palju häid tulemusi.

## Töövõimereform jätkub töövõime hindamisega

Töövõimereformi rakendamist selgitab Sotsiaalministeeriumi töövõimepoliitika juht Arne Kailas

Tänavu 1. juulist käivitus oluline töövõimereformi korralduslik muudatus: osa pikaajalise tervisehäirega inimeste töövõime hindamisest liigub Sotsiaalkindlustusametist Töötukassasse.

Uues süsteemis hakatakse hindama senise töövõimetusse asemel säilinud töövõimet, töövõimetuspensioni asemel maksma töövõimetoetust ning kogu süsteemi hakkab korraldama Töötukassa. Reformi esimene osa ehk uued töötamist toetavad teenused käivituvad juba jaanuarist.

Uuendus ei hakka siiski kehtima kõigile korraga: alates 1. juulist on ooda-

tud Töötukassasse uued hinnatavad ehk need püsiva tervisekahjustusega inimesed, kellel pole kunagi püsivat töövõimetus tuvastatud või kellel tehti seda viimati enne 2010. aastat.

Praegused töövõimetuspensionärid ja teised püsiva töövõimetussega inimesed on oodatud Töötukassasse hindamisele järgmisest aastast vastavalt isiklikule korduvekspertiisi tähtajale. Teisisõnu, inimene, kelle korduvekspertiisi aeg jääb vahemikku 1. juulist 31. detsembrini 2016, peab pöörduma jätkuvalt Sotsiaalkindlustusametisse, kus hinnatakse tema püsivat töövõimetus.

Kuu kuu jooksul enne töövõime hindamist tuleb käia pere-, eri- või töötervishoiuarsti vastuvõtul. Siin muutub süsteem paindlikumaks, sest seni oli vastav lubatud ajavahemik kolm kuud.

## Võimalus elada täisväärtuslikumalt

Kuid mida ja miks me üldse töövõimereformiga muudame? Kõnealune reform tähendab suurt sammu Eesti sotsiaal- ja tööpoliitika kaasajastamisel. Veel 1990. aastateni nähti töövõimetus kui olukorda, kus riigi ülesanne oli tagada töövõimekaoga inimestele vaid sissetulek. Tänapäeval vaatavad juhtivad heaoluriigid töövõimetussele hoopis teise nurga alt: väljakutse on inimese kaasamine kogukonda ja tööturule.

## Töövõimereform käivitub kolmes järgus

Töövõimereformi järk-järguline käivitumine lähtub põhimõttest teenused enne, hindamine pärast.

1. jaanuar 2016	Uuenes teenuste korraldus	2016. aasta 1. jaanuarist hakkasid Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusamet pakkuma abivajajatele uusi ja uuenenud teenuseid.
1. juuli 2016	Uueneb hindamine (vaid uutele hinnatavatele)	2016. aasta 1. juulist hindab Töötukassa töövõimet ning maksab töövõimetoetust neile, kellel pole Sotsiaalkindlustusamet kunagi töövõimetus tuvastanud või tegi seda viimati enne 2010. aastat (uued hinnatavad).
1. jaanuar 2017	Uueneb hindamine (praegustele)	2017. aasta 1. jaanuarist on oodatud oma töövõimet hindama ka praegused püsiva töövõimetussega inimesed (valdavalt töövõimetuspensionärid). Üleminek kestab 2021. aasta lõpuni.

Lisainfo: [www.töövõimereform.ee](http://www.töövõimereform.ee)



*„Töötamine on pikemas perspektiivis inimese füüsilisele ja vaimsele tervisele kasulikum kui passiivsus ja eraldatus ühiskonnast.“*

Mitmed Euroopa Liidu riigid uuendasid möödunud kümnendil vähenenud töövõimega inimestele suunatud hüvitiste maksmise põhimõtteid, panes suuremat rõhku aktiivsusele ning lihtsustades ligipääsu tööturuteenustele. Proosalisem põhjus on siin see, et tänapäeval ei ole vananeva rahvastikuga riikides luksust jätta keegi suurema aruteluta lihtsalt aktiivsest elust kõrvale. Samuti on töötamine tihtipeale pikemas perspektiivis inimese füüsilisele ja vaimsele tervisele kasulikum kui passiivsus ja eraldatus ühiskonnast.

Nii võttis ka Eesti mõne aasta eest ette töövõimereformi ehk töövõimetussüsteemi laiaulatusliku uuendamise. Reformi eesmärk on toetada praeguste töövõimetuspensionäride ja teiste vähenenud töövõimega inimeste täisväärtuslikku elu läbi töötamise, arvestades nende individuaalset võimekust.

## Suur osa juba töötab

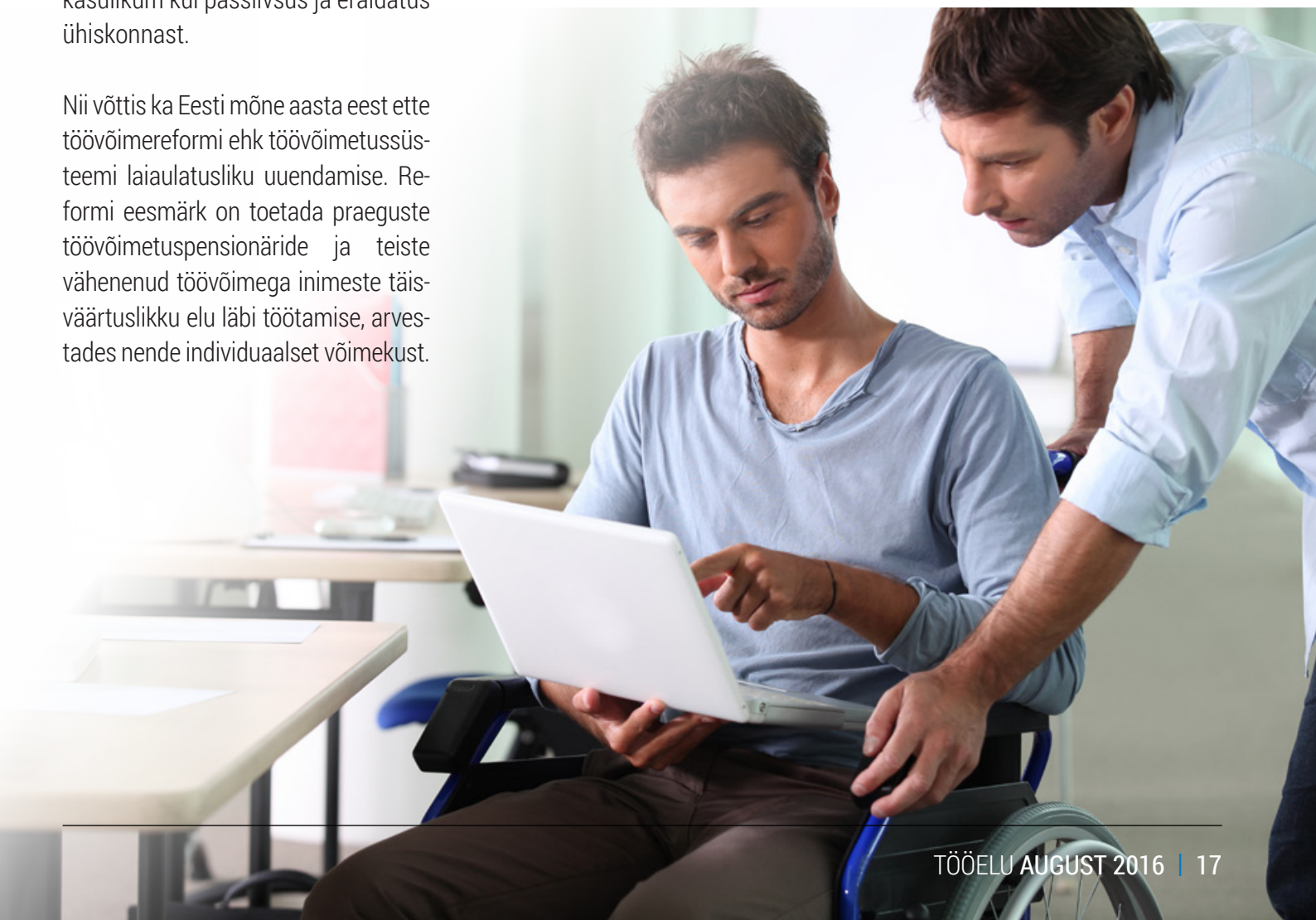
Tõsist soovi inimesi aidata näitab muuhulgas, et uuele süsteemile üleminekusse investeeritakse ligi 200 miljonit eurot, millest 169 miljonit tuleb Euroopa struktuurifondidest. Tänavu plaanime osutada töövõimereformi sihtrühmale Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti vahendusel töövõimereformiga seotud tööturu- ja sotsiaalteenuseid 13,8 miljoni euro eest.

*„Ligi 100 000 töövõimetuspensionärist töötab juba praegu üle 40 000 inimese ning ülejäänutest soovib üle poole tööle asuda.“*

Parim tõestus, et vähenenud töövõime ei takista töötamist, on aga meie inimesed ise. Eesti ligi 100 000 töövõimetuspensionärist töötab juba praegu üle 40 000 inimese ning ülejäänutest soovib üle poole tööle asuda. Lisaks on kasvanud vähenenud töövõimega inimeste arv, kes otsivad Töötukassa abil tööd. Aprilli seisuga moodustasid töövõimetuspensionärid ja teised vähenenud töövõimega inimesed juba kuuendiku Töötukassa klientidest (5 048 inimest).

## Mis muutub?

Tõenäoliselt on üks silmatorkavamaid reformiga kaasnevaid muutusi see, et uue hindamise tulemus ei väljendu enam harjumuspärastes protsentides, vaid ühes staatuses kolmest: täielik, osaline või puuduv töövõime.





Enamik vähenenud töövõimega inimesi tahab tööd teha.

Kahe viimase korral on hindamise läbinul õigus saada töövõimetoetust. Puuduva töövõimega inimene saab Töötukassalt toetust olenemata sellest, kas ta otsib tööd või töötab, kuid osalise töövõimega inimeselt oodatakse aktiivsust. See tähendab töötamist, Töötukassa teenuste kasutamist (sh koolitus, rehabilitatsioon), töötamist, õppimist, alla 3-aastase lapse kasvatamist või puudega inimese hooldamist.

Töövõimetoetus on 2016. aastal puuduva töövõime korral 11,25 eurot päevas ning osalise töövõime korral 6,41 eurot päevas. 30-päevases kuus tähendab see vastavalt 337,5 ja 192,3 eurot. Toetuse suurus sõltub teisest sissetulekust. Kui kuu sissetulek ületab 90-kordset päevamäära (2016. aastal 1012,5 eurot bruto kuus), väheneb töövõimetoetus iga piirmäära ületava euro kohta 50 senti.

Lisaks toetustele uuenes töövõime-reformi käigus Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti teenustevalik,

kusjuures teenuste saamine ei eelda uue hindamise läbimist.

Tööealine inimene, kes vajab abi eelkõige töö leidmiseks või töötamise jätkamiseks, peaks pöörduma Töötukassa poole. Inimene, kes vajab abi eelkõige igapäevaeluga toimetulekul, peaks võtma ühendust Sotsiaalkindlustusametiga. Lisaks pakuvad kohalikud omavalitsused sotsiaalteenuseid, millele kehtestati sellest aastast miinimumnõuded.

*„Riik maksab vähenenud töövõimega töötajate eest osa sotsiaalmaksu ise.“*

### Tööandja saab maksusoodustust

Lisaks püsiva tervisekahjustusega inimestele on 1. juuli oluline tööandjatele. Nimelt maksab riik vähenenud töövõimega töötajate eest osa sotsiaalmaksu ise. Need on töötajad, kellel on vähemalt 40-protsendine

püsiv töövõimetus, osaline või puuduv töövõime. 2016. aastal on see summa kuni 128,70 eurot kuus.

1. juulist hakkas sotsiaalmaksu hüvitama senise Sotsiaalkindlustusameti asemel Töötukassa ning see muutub senisest lihtsamaks. Kui praegu tuleb sotsiaalmaksu maksmise taotlus esitada iga kuu, siis edaspidi üks kord ühe vähenenud töövõimega töötaja eest. Sotsiaalmaksu soodustust saavad äriühingud, mittetulundusühingud, sihtasutused ja füüsilisest isikust ettevõtjad inimeste eest, kes töötavad nende juures töölepingu alusel. Tagasiulatavalt taotlust esitada ei saa. Üleminekul kehtivad erisused. Täpsema teabe ja lisainfo saamiseks soovitage pöörduda Töötukassasse.

Sotsiaalmaksu soodustus on osa laiemast paketist, mis on suunatud tööandjatele, kelle juures töötavad vähenenud töövõimega inimesed või kes soovivad neid värvata. Samuti pakutakse tööandjatele võimalust saada palgatoetust, nõustamist ja koolitust, tööruumide ja -vahendite kohandamist. Uuringud näitavad, et tööandjad tunnetavad tööjõupuudust ning näevad lahendust muuhulgas vähenenud töövõimega inimeste palgamises, kuid vajavad praktikas tuge, mida me ka pakume.

Kokkuvõttes, töövõimereform on juba pool aastat käinud, nüüd on kätte jõudmas järgmine oluline teetähis. Usume, et käivituv põhjalikum ja õiglasem hindamine aitab inimestel paremini leida jõukohase ja eneseteostust pakkuva töö ning leevendada lähiaastatel üha aktuaalsemaks muutuvat tööjõupuudust. ■

# Kohtuasi

## Kas ja millal peab tööandja hüvitama *töötaja tervisekahjud?*

Juba 17 aastat kehtiv tervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab tööandjale rea kohustusi seoses tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisega. Üheks tööandja põhikohustuseks on tagada tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Koos kohustusega kaasneb vastutus, muuhulgas vastutus seoses töötaja tervisekahjude hüvitamisega. Aga kas alati?

Tööinspektsiooni järelevalve ja tööõnnetuste uurimise tulemused näitavad, et sageli viib õnnetusteni töötaja puudulik juhendamine ja väljaõpe. Kahjuks on sagedased tervisekontrolli korralduse puudumine ning tööohutusega tegeleva töötaja ehk töökeskkonnaspetsialisti määramata jätmine.

Eeltoodust jääb mulje nagu oleks tööõnnetustes ainult tööandja süüdi. Nii see kindlasti ei ole. Töötaja peab ka ise tööülesandeid täites hoolas olema ja tervise säilimise nimel pingutama. Kui tööandja on kõik endast oleneva teinud, et ennetada ja vältida töötajate tööõnnetustesse sattumist ja kutsehaiguste kujunemist, kuid töötaja jätab teadlikult ettenähtud reeglid täitmata, on ta süüdi ikka ise.

### **Tööandja kohustus on kontrollida isikukaitsevahendite kasutamist**

Näiteks katusetööde puhul. Tööandja viib läbi juhendamise ja tagab väljaõppe. Lisaks kontrollib ta enne iseseisvale tööle lubamist töötaja teadmisi ja oskusi ohutute töövõtete ja isikukait-

sevahendite kasutamisel. Aga töötaja jätab kõigele vaatamata turvavarustuse autosse, läheb ilma selleta katusele, kukub ning saab vigastada. Kes siis süüdi on? Ilmselt töötaja. Siiski võib kohtuvaidluse käigus ka sellises olukorras osaliselt süüdi jääda tööandja. Miks? Sest temal on kohustus kontrollida isikukaitsevahendite kasutamist.



Seega hakkabki kohus sellise juhtumi puhul hindama, kas tööandja ikka täitis oma seadusest tulenevaid kohustusi, kas tal oli võimalus neid täita ning mil määral ta neid täitis. Eriti juhul, kui töötaja või tema lähedased hakkavad tööandjalt nõudma tervisekahjude hüvitamist. Nagu varalise vastutuse puhul ikka, hakatakse hindama erinevaid aspekte. Esiteks, kas esines seaduse nõuete rikkumine või ka töölepinguliste kohustuste rikkumine ja kelle poolt. Lisaks analüüsitakse, kas tekkis kahjulik tagajärg. Samuti vaadatakse, kas esineb põhjuslik seos teo või tegevusetuse ning kahjuliku tagajärje vahel.

*„Töötajate arvates viisid tööõnnetuse või kutsehaiguse kujunemiseni tööandja konkreetsed teod või tegemata jätmised.“*

Tavaliselt toovadki kahju kannatanud töötajad välja töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tööandja kohustused, mille tööandja on täitmata jätnud. Töötajate arvates viisid tööõnnetuse või kutsehaiguse kujunemiseni tööandja konkreetsed teod või tegematajätmised.

### **Kahju tekitanud isik peab kahju hüvitama**

Kahju hüvitamise nõude esitamisel saab üldjuhul tugineda võlaõigusseadusele. Selle kohaselt peab kannatanule õigusvastaselt kahju tekitanud isik selle hüvitama. Samuti peab vastutama isik, kes on kahju tekitamise eest vastavalt seadusele

vastutav. Kuid seadus annab ka reaerisusi. Sageli peab kohus hagejast töötajale selgitama, milliseid nõudeid ta tööandja vastu üldse esitada saab ning milline on võimalik tagajärg.

Tervisekahjude hüvitamiseks kohustusse pöördunud töötaja saab nõuda tööandjalt nii varalise kui ka mittevvaralise kahju hüvitamist. Varalist kahju on võimalik tõendada vähenev tööväime, sissetuleku languse ja ravile kuluva summaga, mida Haigekassa ei hüvita. Mittevvaralise kahju tekkimist on kohtule keerulisem tõendada.

*„Otsuse langetamisel hinnatakse tööandjapoolse rikkumise laadi, raskust, rikkujat süüd, aga ka kannatanu ehk töötaja enda osa kahju tekkimisel.“*

Kutsehaiguse põhjustamine tööandja poolt on üks tervisekahjustuse tekitamise juhtumeid. Sellistes olukordades kehtib võlaõigusseaduse § 130 lg 2. Seaduse järgi tuleb isikule kehavigastuse tekitamise või tervise kahjustamisega tekitatud kahju hüvitamise kohustuse olemasolul maksta kahjustatud isikule mittevvaralise kahju hüvitiseks mõistlik rahasumma. Kohus langetab aga otsuse, kaaludes kõiki asjaolusid. Otsuse langetamisel hinnatakse tööandjapoolse rikkumise laadi, raskust, rikkujat süüd, aga ka kannatanu ehk töötaja enda osa kahju tekkimisel.

Juba 2008. a Tartu Maakohtu otsuses nr 2-05-2143 käsitleti kutsehaigusega põhjustatud varalise ja mittevvaralise kahju hüvitamise nõuet. Hageja põhjendas mittevvaralise kahju nõuet sellega, et tal on pidevad valud ja ta on invaliidistunud. Ta töi välja, et sellega on kaasnenud hingeline valu ning kannatused. Samuti oli hagejal diagnoositud depressioon.

### **Tervise eest vastutab ka töötaja ise**

Toona leidis kohus, et kutsehaigusest võis olla tingitud mittevvaraline kahju, kuid samas oli see usaldusväärset tõendamata. Leidis tõendamist, et hageja ise elas ebatervislikult ning ka see põhjustas kohtu arvates tervisehäireid ja töövõime langust. Kohus leidis, et ei ole õiglane kohustada tööandjat tasuma mittevvaralist kahju, kuna töötaja kutsehaigus oli tekkinud enne tööle asumist selle tööandja juurde. Töötaja oli enne töötanud mitme tööandja juures. Viimase tööandja õigusvastane tegevus oli vaid üks osa kutsehaiguse süvenemisel.

Sellest tulenevat jättis kohus töötaja mittevvaralise kahju nõude rahuldama, kuid rahaldas varalise kahju nõude.

Kohus põhjendas varalise kahju hüvitamist sellega, et tööandja süü puudumine ei leidnud tõendamist. Kohtuasja lahendamise käigus leidis kinnitust, et hageja töökoht ei olnud töötajale individuaalselt kohandatud. Samuti märkis kohus, et tööandja tegevuses esinesid ilmsed puudused, muu hulgas töötaja tööohutusosalases juhendamises. Lisaks leidis kohtuasja raames tõendamist, et konkreetse

tööandja juures töötades kutsehai-  
gus süvenes.

Kuigi tööõnnetuse või kutsehaigestu-  
mise tagajärjel tekkinud tervisekahju-  
de hüvitamise nõudeid on kohtutes  
olnud vähe, on siiski rida seisukohti,  
millest läbivalt lähtutakse.

Näiteks võib tuua 2013. a otsuse koh-  
tuasjas nr 3-2-1-21-13 punkt 14, kus  
töötaja nõudis tööandjalt tööõnnetu-  
se tagajärjel tekkinud tervisekahjude  
hüvitamist. Kohus väljendas selgelt,  
et töötaja enda hooletu tegevus töö-  
keskkonnas, mis aitas kaasa kahju  
tekkimisele, omab tähtsust üksnes

kahjuhüvitise suuruse määramisel.  
See, et töötaja ise võis olla süüdi en-  
dale kahju tekitamises, ei välista ise-  
enesest tööandja süüd.

Lisaks tuuakse sama kohtuotsuse  
punktis 15 välja, et kostja ehk tööand-  
ja vastutus oleks välistatud juhul, kui  
töötaja oleks endale tekitanud taht-  
likult kehavigastuse. Kuid asjaolu, et  
töötaja võis tahtlikult eirata tööandja  
korraldusi ja ohutusnõuded, ei saa  
tähendada töötaja tahtlust ennast  
kahjustada.

Kokkuvõttes on Riigikohus öelnud, et  
tööandja vabaneb töökeskkonnas töö-

taja tervise kahjustumise korral süüst  
vaid juhul, kui suudab tõendada, et  
töötaja kahjustas ennast tahtlikult või  
kui puudub igasugune seos töökesk-  
konna ja tekkinud tagajärje vahel.

Muudel juhtudel tuleb tööandjal siiski  
mingis ulatuses töötajale tööõnnetu-  
se või kutsehaigestumise tagajärjel  
tekkinud kahju hüvitada.

Samas on Riigikohus sedastanud, et  
kui panna tööandjale vastutus tervis-  
like töötingimuste tagamata jätmise  
eest, peab tuvastama, milles vastuolu  
kehtestatud nõuetega seisnes. Töö-  
andja tegevuse õigusvastaseks lugemi-

*Tööandja peab isikukaitsevahendite kasutamist kontrollima.*



## SOOVITUSED TÖÖANDJALE

### Tervisekahjudega seotud vaidluse korral tõenda, et

- Sa oled hinnanud töökeskkonnaga seotud riske ja koostatud töökeskkonna riskianalüüsi
- Sul on olemas töökeskkonna riskidega tegelemiseks süsteemne tegevuskava ja sa oled seda täitnud
- Sul on toimiv töökeskkonna sisekontrolli süsteem
- Töötaja töökoht on sisustatud, arvestades tema individuaalseid vajadusi, vajadusel on talle väljastatud just talle sobivad isikukaitsevahendid
- Töötaja on enne iseseisvale tööle lubamist läbinud juhendamise ja väljaõppe (see on registreeritud), täiendõppe ning ta on teadlik töökeskkonna ohtudest ning oskab neid ennetada või vältida
- Töötaja on läbinud seadusega ettenähtud korras tervisekontrollid, sh esmase ja perioodilise
- Sa oled järginud töötervishoiuarsti soovitusi ja keelde konkreetse töötaja osas ehk **oled teinud kõik endast oleneva, et töötaja tervis tööd tehes kahjustada ei saaks**



seks ei piisa üldistest etteheidetest, et töötingimused olid tervist kahjustavad ja põhjustavad töötajale kutsehaiguse.

1999. a kohtuotsuses nr 3-2-1-45-99 leidis Riigikohus, et kutsehaigus võib töötajal tekkida ka normaalsete töötingimuste puhul. Töökeskkonna ohuteguritest või töö laadist põhjustatud kutsehaigus võib töötajal tekkida olenemata sellest, et tööandja on täitnud oma kohustused töötajale ohutute ja tervislike töötingimuste tagamiseks.

### Tervist kahjustav printer ja töölepingu erakorraline ülesütlemine

Vahel juhtub aga nii, et töötaja arvab pikka aega, et töökeskkond teda kahjustab. Kui aga töösuhe läbi saab, selgub lõpuks, et töökeskkond ei olnud siiski töötaja tervist kahjustav ning seega puudus tal ka õiguslik alus sellele viidates töölepingu üles öelda.

Nii juhtus eelmise aasta juunikuus ringkonnakohtu lahendini jõudnud kohtuasjas nr 2-14-55726.

Töövaidlus sai poolte vahel alguse 2014. aasta maikuu, kui töötaja saatis tööandjale töölepingu ülesütlemise avalduse, milles viitas töölepingu seaduse § 91 lõike 2 punktile 3 väidetava ohu tõttu tema tervisele. Töötaja lisas avaldusele töötervishoiuarsti tõendi sama aasta märtsikuust.

Tööandja ülesütlemisavalduse põhjusega ei nõustunud, leides, et see on alusetu ja töötaja tervis ei ole tema juures töötamise ajal ohtu sattunud. Töötaja nõudis seepeale TLS § 100 lõike 4 alusel hüvitist.

Töötaja väitis kohtus, et tal tekkisid esimesed tervisekaebused juba 2012. aastal. Seejärel paigutati ta kabinetti, kus tema töökoha vahetus lähetuses

asus printer. Töötaja tervis halvenes aga veelgi ja perearsti hinnangul võis seda põhjustada töökeskkond. 2013. aastal andis töötervishoiuarst tööandjale soovitusi kõrvaldada töötaja töökeskkonnast trükiseadmed, mida tööandja ka tegi.

Paraku halvenes töötaja tervis ka uutes tööruumides. Aasta hiljem tunnistati töötaja 80% ulatuses töövõimeetuks. Töötaja enda hinnangul rikkus tööandja töölepingust tulenevaid kohustusi sellega, et ei taganud talle ohutut töökeskkonda ning ei järginud sellekohaseid ettekirjutusi ega nõudmisi töökeskkonna mõõdistamiseks.

### Lepingu võib üles öelda, kui töökeskkond tervist realselt ohustab

Maakohtu arvates on töölepingu ülesütlemine õigustatud vaid siis, kui tööandjale etteheidetavad rikkumised



## SOOVITUSED TÖÖTAJALE

**Kui oled kindel, et sinu tervis on tööandja tegevusetuse või ebapiisava tegevuse tõttu töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmisel kahjustada saanud ning sulle on sellest tulenevalt kaasnud ja kaasnevad tulevikus kulud, siis**

- Räägi sellest töökeskkonnavolinikuga (kui ta on valitud) ja otse tööandja esindajaga
- Tee ettepanekud, kuidas tööandja saaks vältida tervise edasist halvenemist ning hüvitada juba tekkinud kulud
- Tee tööandjale ettepanek konsulteerida töötervishoiuarstiga, kellelt tööandja soovitused saaks
- Vajadusel palu saata ennast töötervishoiuarsti juurde tervisekontrolli
- Räägi kindlasti terviseprobleemide võimalikust seosest töökeskkonnaga oma perearstile
- Kui tööandja ei ole sulle tutvustanud töökeskkonna riskianalüüsi tulemusi, nõua nendega tutvumise võimalust
- Keeldu tööülesannetest, milleks sul puudub eelnev juhendamine ja väljaõpe, kuid mille täitmisega võib kaasneda otsene oht sinu tervisele ja elule ehk **hooli endast ja tegutse kohe, kui probleem tekib**

koosmõjus konkreetsete töökeskkonna ohuteguritega on sedavõrd olulised, et neist on järeldatav reaalne oht töötaja tervisele. Maakohus ei pidanud töötaja töölepingu erakorralist ülesütlemit põhjendatuks juba seetõttu, et töötaja tervist väidetavalt kahjustanud printeri teemal peeti kirjavahetust juba 2013. aastal. Siis printer ka töötaja tööruumist eemaldati. Seega ei olnud aasta möödudes töölepingu erakorraline ülesütlemine enam põhjendatud.

Lisaks märkis kohus, et tööandja oli tutvustanud töötajale töökeskkonna riskianalüüsi tulemusi, töötervishoiulase väljaõppe korda ning töökohale esitatavaid nõudeid. Kohus ei olnud nõus ka kostja väitega, et töökoha sisekliima oli sobimatu talle ja ta kolleegidele. Hoone kohta, milles asusid töötaja tööruumid, oli väljastatud kasutusluba kuu enne töötajapoolse

ülesütlemissavalduse andmist. Seega tundus töötaja töövõime kaotuse põhjusena pigem üldhaigestumine.

Töötaja maakohtu otsusega rahule ei jäänud ja pöördus edasi ringkonnakohtusse, väites, et töökeskkonna mõju tema tervisele võis olla ka kaudne. Ringkonnakohtu selle väitega ei nõustunud, tuues välja, et TLS § 91 lg 2 p 3 mõte on võimaldada töötajal lõpetada tööandjaga sõlmitud leping, kui selle täitmine on töötaja elule või tervisele realselt ja vahetult ohtlik. Sätte sõnastus viitab sellele, et muudel põhjustel, mida võib tööandjale küll süüks panna, kuid mis tegelikult ohtlikku olukorda ei tekita, ei ole võimalik töölepingu viidatud alusel üles öelda.

Ringkonnakohtu selgitas, et reaalseks ohuks saab seega olla ainult selline tingimus, mis võib suure tõenäo-

susega ja vahetult mõjutada töötaja tervist. Oht ise peab tulenema tööandjapoolse kohustuse olulisest rikkumisest ja olema sedavõrd oluline, et kaalub üles tööandja huvid töölepingu jätkamise vastu, kuni korralise töölepingu lõpetamise tähtaja lõpuni.

Seega jõustuski kohtuotsus, mis ütles, et töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine oli tühine ning ka tema rahalised nõuded ei kuulunud rahuldamisele. ■



**Meeli Miidla-Vanatalu**

Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal

# Persoon

Reet Roos  
teab turundus-  
maailma  
*reegleid ja  
salanippe*



*Reet Roosile meeldib hommikukohvi nautida koos oma kass Kärbsega.*



Ettevõtja Reet Roos ei jäta muljet nagu oleks ta pidanud edu ja hea teenistuse nimel hirmsasti pingutama. Ajaloolaseharidusega targa ja elurõõmsa naise käes oleks kõik õnnestunud justkui mängeldes, kuid tegelik elu nii roosiline ei ole.

### **Sa oled öelnud, et ettevõtlusega peab alustama noorelt. Sina vist esimese miljoni teenisid ka võrdlemisi noorelt. Kuidas see äripisik sind nakatas?**

Nüüd ma jään vastuse võlgu. Ma mingis intervjuus kunagi olen välja öelnud selle aasta, aga tegemist oli krooni-ajaga, ja täna ma enam aastaarvu ei mäleta. Loo rääkimisväärsus on see, et raha oli ammu firmal arvel, aga ma ise ei teadnud seda. Aastaaruannet kinnitades sain raamatupidajalt teada. Kui sa teed palju tööd, mis võtab kogu su aja ning energia siis võib nii juhtuda. Peret mul ei olnud, aega oli maa ja ilm võrreldes tänasega ning kogu mu elu koosneski tööst.

### **Kuidas sa turundusega tegelema hakkasid?**

Ma olen kogu aeg tegelenudki ainult turundusega. Mul olid ka siis peaauglikult samad kliendid, kes täna ja alustasin oma reklaamibürooga varastes kahekümnendates. Algasjad olid muidugi hoopis teised, reklaam ja meedia olid siis Eestis lapsekingades nagu me kõik isegi. Mina olin noor, Marek Reinaas oli noor, Olav Osolin oli noor. Ja nii me reklaami tegime, igaüks oma büroos.

Tollal kogu reklaamimaailm alles tekkis. Kogu turundus oli üks pott.

Reklaamiagentuuris tehti ka meedia vasaku käega ära ja PR artiklid parema käega. Spetsialiseeruma hakati hiljem. Tekkisid PR agentuurid, esimesed meediaagentuurid, üritusturundusagentuurid ja lõpuks trükiaagentuurid. Tänaeks oleme jõudnud eraldi digiturunduse ja sisuturundusagentuurideni.

*„Tänapäeval on kujuteldamatu, et sa eputad mingi lauaarvutiga, selle asemel, et rääkida oma teadmistest, kogemustest või vähemalt ülikoolidiplomist“*

### **Mis nüüd muutunud on?**

Muutunud on see, et algusaegadel oldi suuresti tehnikakesksed. Seda on naljakaski meenutada tolleaegsete tegijatega: kõige ägedam reklaamibüroo oli see, kellel olid suured Mac-id laudade peal. Mac oli tõepoolest suur nagu kolimiskast, aga ilusama disainiga kui PC, ja väga kallis. Kliendile tutvustatigi tih-tipeale just masinaparki. Tänapäeval on kujuteldamatu, et sa eputad mingi lauaarvutiga, selle asemel, et rääkida oma teadmistest, kogemustest või vähemalt ülikoolidiplomist. Ja tõesti, selleks, et oma disaineritele osta uus, äge, viimase sõna tehnika, mis ikkagi jaksas pilte kedrata ega ei mõelnud poolt tööpäeva, vajas raha kogumist. Nimekamad disainerid ei tulnud sulle tööle, kui sul polnud Mac-e.

### **Toona oli siis disainereid vähe?**

Umbes nagu praegu on puudu prog-

rammeerijatest. Kõige kvaliteetsemaid disainereid sai tollal meelitatud tööle Kunstiülikooli arhitektuuritudengite seast, sest seal õpiti programme ja oli õpetatud ka seda, et maja mitte ei pea ainult ilus välja nägema, vaid peab ka püsti püsima. Ma mäletan, et arhitektuuritudengist disainerile oli lihtsam seletada, et reklaam mitte ainult ei pea lahe olema, vaid peab ka töötama.

Mäletan ühte markantset lugu, jube disainirikas töö oli, aga üks puudus – mitte keegi ei näinud selle löövet ja vaimukat teksti lugeda. Seisid õues reklaamposti all, ajasid kaela õieli ja ikka ei näinud ega saanud aru, kes mida müüb.

### **Aga kas selle ajaga on muutunud ka klientide ja tellijate suhtumine?**

Kliente on seinast sein. Mõni teab väga täpselt, mis ta tahab ja siis ei olegi tal nii väga vaja disainibürood, vaid vormistajat, sellise mehe nimi on desktopper. Teises äärmuses on kliendid, kes soovivad oma reklaamiga Kuldmuna võita. Klassikaks on saanud Frederiku õlle lugu, mille eest saadi vist mitu auhinda, aga õlu läks ikkagi poes pahaks. Sinna äärmuste vahele mahuvad ilusti ära kõik normaalsed ettevõtted.

Tänaeks on kõik analüütikal põhinev. Uuringud ja analüüsid on aluseks, mille najal turundusinimesed hakkavad mõtlema, kuidas seda asja turundada. Põlve peal, sisetunde järgi ei tee tänapäeval keegi midagi. Kui sa tahad turul toimuvat muuta, siis pole oluline, mis pildi sa Ekspressi paned. Tegelikult on oluline saada teada, mis on su konkurentide muster, millise

meediainvesteeringuga on võimalik turujooni murda.

*„Kui sa teed kõike, siis sa ei saa teha seda kõike piisavalt hästi. Sa pead olema väga sügavalt ja kitsalt oma valdkonna spetsialist, siis saad olla tõsiseltvõetav partner.“*

Nii et kokkuvõtteks – ettevõtteid, kes teevad kõike, enam täna suurt pole. Kui sa teed kõike, siis sa ei saa teha seda kõike piisavalt hästi. Sa pead olema väga sügavalt ja kitsalt oma valdkonna spetsialist, siis saad olla tõsiseltvõetav partner.

### **Millele sa nüüd põhiliselt oled spetsialiseerunud?**

Mina olen tänasega spetsialiseerunud meediale ehk siis turundusele ja seejärel meediastrateegiale. See hõlmab uuringuid ja erinevaid analüüse ja kõike kuni automatiseeritud turunduseni välja. Meil ei ole täna tööl ühtegi disainerit, kes võtaks kätte ja teeks näiteks kliendile Eesti Ekspressi esikaane. Sellist teenust meilt ei saa, küll aga teeme väga head koostööd kõikide meie klientide disainibüroodega.

*„Kui vanasti said meie juures tööd kunstnikud ja luuletajad, siis täna töötavad meil analüütikud ja matemaatikud.“*

Meil on ees kogu kliendi aastane marketingi raha ja eesmärk ja me saame öelda, millistele toodetele, millal, millises kanalis ja kui palju tuleb reklaami osta. Hästi oluline on välja arvutada optimaalne kõver, et klient ei kulutaks sentigi üle. See on tegelikult täppisteadus. Nii et nalja tehes saab öelda nii – kui vanasti said meie juures tööd kunstnikud ja luuletajad, siis täna töötavad meil analüütikud ja matemaatikud.

### **Milline reklaam on efektiivsuse osas kõige mõjusam? Kas seal on ka kindlad tabelid, reeglid?**

Vaata, kui seal oleksid reeglid, siis oleks väga lihtne, aga nii see pole. Kõik sõltub nii paljudest muutujatest, mida tuleb arvestada.

### **On raske öelda, milline reklaamikanal tõuseb, milline langeb?**

Üldteada on, et paberlehelte lugemine on oluliselt vähenenud. Televiisori vaatamise vähenemist digimeedia arvelt on pikalt ennustatud, aga seda pole juhtunud. Inimesed on asunud hoopis *multitask*ima, mis tähendab seda, et samal ajal, kui mängib televiisor, on televaataja veel ka internetis kas arvatiga või tahvelarvatiga ja lisaks toimub ka näiteks nutitefonis suhtlus või mäng. Ehk kui inimesed vanasti vaatasid televiisorit ja kudasid või sõid võileibu samal ajal, siis tänapäeval on neil kõrvaltegevustena lahti rohkem ekraane koos internetiühendusega, mis tähendab seda, et inimesed jagavad rohkem oma tähelepanu.

See on hästi huvitav tendents. Kui Gutenberg trükimasina leiutas, siis





*Reet Roos on spetsialiseerunud turundusele ja meediastrateegiale.*

õppis tavaline inimene lugema pikka lineaarset piltideta teksti. Seda oskust massides enne ei olnud. Mungad küll lugesid ja kirjutasid ümber raamatuid, aga isegi sõnade vahed tuli Gutenbergil leiutada, et oleks lihtsam lugeda. Nii see pika teksti lugemise oskus tekkis ja sealt edasi on inimese aju teinud hüppelise arengu ja me suudame keskenduda pikalt liikumatule pildile. Sest loomuomaselt märkame me lihtsamini liikuvat, mitte staatilist. Sisemuses oleme nagu metsloomad, kelle ellujäämistehnika on märgata liikuvat. Sealt ka meie oskus vaadata korraga kolme ekraani ja pigem n-ö hüppavat banneri kui staatilist.

**Aga kas see toimib, kui kombatakse sihtgrupi taluvuspiire ja teadlikult skandaal tekitatakse? On see riskantne või tasub seda strateegiat aeg-ajalt katsetada?**

Vahepeal levis arvamused, et vanakooli telereklaam on surnud. Et näiteks Superbowli jaoks ei maksa enam neid andekaid klippe teha, kogu reklaam kolib digimeediasse üle, kus kõik töötab kordades paremini ja on täpselt ette ennustatav. Arvan, et kunagi tulevikus võib see juhtuda, aga meie eluaja jooksul kindlasti mitte. Inimene on siiski oma loomult konservatiivne ja muutused tekivad ikkagi pikkamööda nii paremuse kui ka halvemuse poole. Ja selline vana traditsiooniline telereklaam, kus sa köidad inimest mingit lugu jutustades või isegi ärritad natuke, muutub lõppkokkuvõttes kunstiks. Ma arvan, et see kunstiliik ei sure kindlasti välja, sest see meeldib inimestele. Inimestele meeldib vaadata lühikesi ülesehitatud lugusid, mis lõppevad ootamatult

vahvasti ja ägedalt. Ja kui kõige selle juures müüakse sulle kaasa mingisugune bränd, siis see on lihtsalt kaasnähtus, n-ö kunsti hind.

### Sa käisid vahepeal poliitikas ka ära. Ütle, kas poliitreklaam hakkab mingil määral muutuma või jääb ikka seesama – plakatid tänavatel, telereklaamid enne valimisi jne?

Poliitilised reklaamid võitlevad samamoodi inimese tähelepanu eest nagu tavalised reklaamid. Tahame või ei taha, poliitreklaam konkureerib ka tavalise pesupulbri reklaamiga. Eeter on täis ja inimese tähelepanu on ka täis. Võib-olla poliitreklaam muutub selles suunas, et erakonnad on sunnitud pidevalt kampaaniat tegema.

Igale poliitikule meeldiks ilmutada üks põhjapanev ja kõikehõlmav artikkel kampaania alguses ja maailmavaade olekski öeldud. Aga kes seda loeks? Seetõttu peab poliitik suutma seletada poliitikat lühemalt – kolme lausega. Ja see kolm lauset on ka teinekord inimese tähelepanule liiga palju. Enamik reklaame on lühemad ja veel hullem – sõnadeta ja liikuvate piltidega. Mulle ei meeldi selline olukord. Minu meelest on poliitika piisavalt komplitseeritud, et konkureerida tavareklaamiga, aga nii see on. Imedesse ma ei usu. Kuna maailm muutub, kõik läheb veelgi kiiremaks, siis poliitreklaam peab sellega kaasa minema. Mitte, et see mulle meeldiks, aga vaatame tööle näkku – nii see juhtub.

### Aga kas poliitikas võib reklaam liikuda ka selles suunas või see juba ongi suunatud erinevatele sihtgruppidele? Näiteks

### Keskerakond on juba pensionäride hääled kätte saanud, neil ei ole vaja enam neid peibutada?

Maailm ongi selles suunas liikunud, et erinevatele sihtrühmadele räägitakse erinevat juttu. Inimesi saab igat moodi lahterdada. Meie agentuuris on kirjeldatud seitset põhilist elustiili, mida inimesed viljelevad. On ka teada, milliseid infokanaleid ja ka tooteid nad eelistavad.

Võrdluseks toon välja, et veel 10 aastat tagasi jagati inimesed lihtsalt vanusegruppideks. Täna pole mõistlik jagada vanusegruppideks, sest erinevas vanuses inimestel võib olla täiesti sarnane elustiil. Näiteks kodukeskne inimene, ükskõik, mis vanuses ta on, ütleb, et minu kodu on minu kindlus. Ta on konservatiivsem, armastab suurt lamekraani, tema kodus on viimase peal tehnika ja ta eelistab stabiilsemaid brände.

Elustiil ja käitumine pole enam vanuse kinni, vaid hoopis muus. Kes on heas mõttes puukallistaja, kannab värvilisi riideid ja on teadlikult taaskasutaja. Ja nii edasi.

*„Patt ei ole rääkida inimesele temale kordaminevast asjast talle arusaadavas keeles, aga ei tohi rääkida vastukäivat juttu. Siin on õhkõrn piir, mida tuleb silmas pidada.“*

Poliitikud suunavad oma sõnumit selgelt sihtrühmadele. Üle piiri aga



minnakse minu meelest siis, kui ühele sihtrühmale räägitakse ühte, teisele aga eelmist välistavat ehk vastukäivat juttu, vaata see on patt. Patt ei ole rääkida inimesele temale kordaminevast asjast talle arusaadavas keeles, aga ei tohi rääkida vastukäivat juttu. Siin on õhkõrn piir, mida tuleb silmas pidada.

### Aga IRL-i toetus ja maine? Kas nad on sinult küsinud nõuandeid, mida nad võiksid teha, et seisu parandada?

IRL on praegu väga allahinnatud võr-



*Praegusel eluperioodil eelistab Reet keskenduda poliitika asemel perele ja tööle.*

reldes oma tegeliku väärtusega. Kui börsimaaklerite keeles rääkida, siis seda tasub praegu osta. Alati on haitud tooteid, mis maksavad rohkem kui nad tegelikult väärt on. Ja alati on asju, mis on põhjendamatult allahinnanatud, nagu IRL praegu. IRL on konservatiivne ja minu meelest on teda Eestis igal juhul vaja. Me oleme näinud IRL-i tõuse ja mõõnu, aga igale mõõnale järgneb tõus.

### **Milline erakond on end kõige paremini turundanud?**

Ülimalt hästi turundatud on Reformierakond ja Keskerakond. Minu arvates on nad selgelt ka ülehinnatud, kui samas võtmes rääkida. Reformierakond on ka tegijad ja minu teine valik, kui ma millegipärast IRL-i valida ei saaks. Aga ilmselgelt on nad kõvemad turundajad kui riigijuhtijad.

Keskerakonna turundust on aga lihtne teha. Kui sa teed pidevat protestireklaami – seda turundust on nii lihtne teha. Selle võiks tagatoas ise ära teha, mitte Pettaile hiigelraha maksta. Aga kui sul on vaja rääkida

inimestega, kes on juba rahulolevad, siis nendega on keerulisem. Ja sellega on Reformierakond väga hästi hakkama saanud.

### **Kas sind poliitikasse tagasi ei kisu? Kas sa jälgid seda presidendikampaaniat huviga, kes kõige arukamalt on käitunud?**

Mis mõttes tagasi ei kisu? Poliitika ei ole asi, mis välistab kõik teised. Poliitika on iga inimese normaalne elu osa. Sa pead jälgima poliitikat, sul peab olema arvamus. Inimene on,

tahad või ei taha, üks poliitiline loom. Poliitikat tehakse, sest muidu meie riik ei funktsioneer. Kogu aeg saab midagi paremini teha, nii et tööd jagub. Minust endast küll niipea midagi poliitikas ei kuule, sest mul on lapsed ja huvitav aeg oma ettevõtluses. Aga kunagi ei saa ei öelda mitte kunagi.

Aga presidendikampaaniast – meeldib see, et meil on nii palju kandidaate. Ma ei oleks oodanud, et pink on pikk nagu spordisaalis, see on päris lõbus. Näitab, et meil on väike, aga tubli riik ja uhke on olla Eesti riigi president. Ükskõik kes võidab, tantsutahe peab olema, silm peab särama, inimene peab tahtma presidenditööd teha.

**Ka riigiasutused peavad ennast mingil moel maksma panema? Strategia peaks neil olema üks ja ühine, aga nad ju ka omavahel konkureerivad, kuigi peaksid tegema hoopis koostööd.**

Minu meelest on Eestis väga hea kommunikatsiooni ja turundusega riigiettevõtte näide Riigimetsa Majandamise Keskus (RMK). Kui ma peaks läbi aastate andma mingisuguse turunduse ja kommunikatsiooni auhinna, siis ma annaks ilmselt RMK-le. Nagu kõigil, on neil olnud palju võimalusi pöruda, aga RMK on väga kenasti hakkama saanud. Tema bränd on hoitud, hinnatud ja kõrge. Ma arvan, et nad teevad päriselt ka head tööd, mitte lihtsalt head turundust.

Eestis on ministriumid nagu eraldi silotornid, igaüks ajab oma asja. Mulle tundub, et neil peaks olema rohkem kooskõlastamist, suhtlemist ja ühist

osa kuni tippametnike roteerumiseni välja. Aga ei ole nii, et kõik on halvasti. Meil on tegelikult kokkuvõttes väga hea riik, aga alati saab efektiivsemalt.

**Kas sul on oma arvamus ka selle EST kampaania ja märgi kohta? On see tõesti naljanumber?**

Ei ole naljanumber, see on rumal jutt. Me oleme nii väike, et peame end hoopis tugevamini brändima, et välja paista Ameerika, Saksamaa ja Suurbritannia vahelt. EST idee – minule see meeldib. Oleme ausad, see on ingliskeelne ja see on tema tugevus, mitte nõrkus. Terve maailm, kellega me tahame suhelda, räägib inglise keelt. Terve maakeratäis inimesi rohkem ja vähem mõistab seda keelt.

Kui see on nii universaalses keeles nii lihtne asi, siis see lihtsus ei ole ka miinus, see on ikkagi pluss. Kui keegi, kes seda materdab, ei tule homme välja parema ideega, siis ei maksaks selle EST-idee peal trampida. See on see hea idee, lihtne, ning lihtsustav. Aga kuulge, turunduses lihtsus maksab! Kui see on kõigile arusaadav ja see tundub liiga lihtne, siis ta ongi juba väga hea.

**Kuidas sul kaksikutega läheb?**

Minu lapsed on ootamatult saanud juba üle kahe aasta piiri ning kasvavad jõudsalt. Nii jõudsalt, et enam ma ei jaksa neid sülle võtta. Kaksikutel on kombeks tulla sülle korraga ja sa pead ühe käega tassima üht ja teise käega teist. Selline mehine töö see kaksikute kasvatamine.

**Mida oma lastel soovivad kunagi õppima minna, mida praegustele koolilõpetajatele?**

Ma oma ristilastele olen öelnud, et kui vähegi taipad, siis õpi IT-d. See on oskus, millega sa saad igal juhul tööd ja mitte madala palga eest. See on kindlapeale valik. Meil on tuhandeid ja tuhandeid IT-inimesi puudu. Programmeerijana sa oled maailmakodanik, IT keel on universaalne.

Aga siin mängib olulist rolli ka inimese enda kutsumus. Kui sa ikkagi ei taha tegeleda niivõrd kuiva ja tehnilise alaga, tahad olla loomingulisem, suurem oma aja peremees, siis õpi midagi laiapõhjalisemat ja tee oma firma ja tee mõlemat korraga. Kui sa ei oska otsustada, mida sa ikka täpselt tahad teha, siis ära tee lõplikku otsust. Õpi midagi laiapõhjalist, igast asjast midagi. Ja alusta ettevõtlusega noorelt, sest ei ole raskemat aega kui keskiga – sul on lapsed ja kodu ja kodulaen. See on statistiliselt nii.

*„Inimene on kõige vabam tegema kõike, mis ta unistab ja vähegi pähe tuleb, kui ta on värskelt ülikooli lõpetanud.“*

Inimene on kõige vabam tegema kõike, mis ta unistab ja vähegi pähe tuleb, kui ta on värskelt ülikooli lõpetanud. Ja kui sa ka esimeses ettevõtmises pörud, siis sulle antakse andeks – proovi uuesti, sa oled alles noor. ■

Autor: Indrek Kuus

Tööinspeksioon vaatas  
üle Reet Roosi ettevõtte  
Inspired Universal McCann

**Kuidas sina suhtusid tööinspektsiooni enne seda, kui tööinspektori su töökoha üle vaatasid?**

Meil oligi selline positsioon, et tööinspektsiooni kontrollkäigust saab meil olla ainult kasu ehk siis väga tore, et nad tulevad, lepime aja kokku. Meie lugesime seaduse ühte ja teistpidi läbi, vaatasime, kus meil puudused võiks olla, parandasime ja täitsime puuduvaid pabereid paar nädalat ja ootasime nagu kauget külalist.

Aitas see, et asusime ausale seisukohale – me ei arvanudki, et kõik on sada protsenti korras. Muidugi olid mingid juhtmed laiali ja madalate akende pealt turvakleepsud puudu. Nii et tegelikult vaatasime kõik koos värskelt üle, ja juhtuski nii, et kui tööinspektsioon kohale tuli, siis oli sellest kõigile kasu. Mingite asjade eest saime kiita, mis on meil kogu aeg korras olnud, paar soovitus saime juurde ja tagantjärele arvan, et oleks võinud veel kooigi laua peale osta.

Tööinspektsioon teeb kohati tänamatut tööd. See on ju lubamatu, et noored mehed kukuvad tellingutelt alla, pereisad jäävad ilma näppudest ja emad nägemisest. Selliseid õnnetusi ei tohiks meil tegelikult olla. Surmadest ei tahaks rääkidagi. Aga keegi ju peab. See ongi Tööinspektsiooni töö.



# Mujalt maailmast

## Kas ettevõtted saavad kasu töökohapõhisesse õppesse investeerimisest?

Kunagi usuti, et investeeringud ajutise töötaja erialaste oskuste arendamiseks ei tasu ära, sest töötaja saaks neid kasutada ka konkureerivas ettevõttes. Viimased uuringud näitavad aga, et õpipoistesse investeerimine on enamus ettevõtetele pigem kasulik.

Kasum on ettevõtete jaoks varieeruv – mõni saab investeeringu tagasi õpipoisperioodi jooksul, mõni näeb investeeringu kasulikkust aga hiljem, kui vähenenud on kaadri voolavus, värbamiskulud ja koolituskulud.

Töökohapõhise õppe pakkumine nõuab ettevõttelt esimese aasta jooksul olulisi investeeringuid. Teisest aastast on õpipoiss tavaliselt juba piisavalt tootlik, et teenida tasa oma palk ja juhendamise kulud. Enamik töökohapõhist õpet pakkuvatest ettevõtetest saavad õpipoisiõppest garantii, et töötajatel on sarnane erialane tase. Lisaks tagab see, et töödandjal on piisavalt palju hästi koolitatud töötajaid.

### PLUSSID:

- Õpipoisi panus tootmisesse on piisavalt suur, et katta enamik temaga seotud kuludest.
- Ettevõtte saab hoida kokku värbamis- ja koolituskulusid, kui õpipoiss tööle võetakse.
- Teadmine, et kõik õpipoisid on omandanud sarnased baasoskused, on ettevõtete jaoks väärtuslik.
- Töökohapõhine õpe soodustab õpet pakkunud organisatsiooni innovatsiooni.
- Suhtumine töökohapõhise õppe kuludesse kui investeeringuteks kapitali suurendaks mõõdetavat tulu veelgi.

### MIINUSED:

- Enamik organisatsioone arenenud majandusega riikides ei paku õpipoisiõpet.
- Ettevõtted kardavad kasumit kaotada, sest arvavad, et õpipoisi võivad palgata teised ettevõtted.

- Mõningatel hinnangutel saavad ettevõtted õpipoisperioodi ajal tagasi vaid murdosa investeeringust.
- Kvantitatiivsed hinnangud kasumite kohta on ebaselged ning tuginevad vaid mõnel uuringul.
- Töökohapõhise õppe investeerimise pikaajalist kasu on ettevõtetele raske hinnata.

Töökohapõhine õpe on tavaliselt kasumlik investeering nii ettevõtete kui ka töötajate jaoks. Tihtilugu suudavad ettevõtted kõik või enamik kuludest treeningperioodi jooksul tasa teha. Riik peaks pakkuma ettevõtetele teavet töökohapõhise õppe majanduslike kasude kohta, aitama neil töökohapõhist õpet sisse seada ning rahastama töökohaväliseid koolitusi. Need oleksid soodsad ja efektiivsed sammud selle poole, et soodustada efektiivsemat karjääriõpet ja suuremaid palku töötajatele. ■

Originaal: <http://wol.iza.org/articles/do-firms-benefit-from-apprenticeship-investments>





## Töoga seotud *uskumuste jõud*

Väga paljud uskumused saavad alguse meie lapsepõlvest. Kanname uskumusi edasi justkui prille, läbi mille näeme maailma. Seda, mida on tõeks pidanud lapsepõlves meie vanemad või teised lähedased, hakkame üldjuhul tõeks pidama ka meie.

Lapsepõlves kuulnud vanasõnad ning kõnekäänud saame samuti liigitada uskumuste alla. Me ei pruugi ise märgatagi, kuidas nende vastuolulisus võib meid töö tegemisel mõjutada.

Ühtse arvamuseks levib uskumus, et mida suurem töötasu, seda parem ja tähtsam on töö. Tegelikult ei ole ju oluline, millist tööd teha, vaid kuidas seda teha. Küsimus on selles, kas taipame, millise tundega tööd teeme ja usume, et saame oma tunnet ise juhtida.

*„Iga inimene on võimeline vastutust võtma ja uusi asju õppima, kui ta enda võimekusse ise usub.“*

Tööturul on levinud veel mitmed hoiakud, eriti tööandjate seas. Näiteks noored ei soovi võtta vastutust, eakad ei suuda õppida uusi asju või väikeste laste vanemad on tihti hoolituslehel – tegu on pigem stereotüü-

pidega. See võib ka osaliselt tõele vastata, kuid üldjuhul mitte otsustaval määral. Iga inimene on võimeline vastutust võtma ja uusi asju õppima, kui ta enda võimekusse ise usub.

Mitmed töoga seotud vanasõnad mõjuvad uskumustena pigem piiravateks ning mitmeti mõistetavateks. Tänapäevaks võivad nad olla moonduvad nende esialgsest mõttest ja eesmärgist.

„Raha tuleb raske tööga“ – keelab justkui töö nautimise, sest nauditav töö ei tundu tavaliselt raske. Tekitab uskumuse, et raha teenimine peab alati olema raske.

„Tee tööd tööajal ja aja juttu jutu ajal“ – see ütlus käib rohkem vana aja füüsilise töö kohta ning ei sobi tänapäeva ühiskonda, kus teenindus on kõige levinum valdkond tööturul.

„Mis täna tehtud, see homme hooleta“ ja „Homseks hoiu leiba aga mitte tööd“ ning „Laisa tööpäev on ikka homme“ – sunnib justkui kõik tööd täna ära tegema, mis on ilmselgelt võimatu. Seega seab teostamatu eesmärgi ning tekitab ebaõnnestuja tunde.

„Töö kiidab tegijat“ – kui teed rõõmuga tööd, siis saadav heaolutunne

ongi kiitus. Eestlaste kohta, kes ei ole harjunud kiitma, on see vanasõna justkui lohutuseks. Võib-olla on selline mõtteviis põhjuseks, miks eestlastel on teisi nii raske kiita.

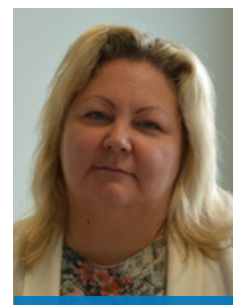
„Kuidas külvad, nõnda lõikad“ – võib tekitada üleliigset vastutust ja kontrolli, kuna paneb uskuma, et töö tulemus sõltub alati vaid selle tegijast, arvestamata, et on ka palju teisi tegureid.

„Kui midagi teed, tee hästi“ – võib kasvatada liigset perfektsionismi.

„Laisal on kõik tööd rasked“ – raskena tunduv töö võib tekitada süütunnet, et vaatamata pingutusele oled laisk.

„Kes tööd ei tee, see süüa ei saa“ – sunnib tegema igasugust tööd, mitte seda mis meeldib.

Hea on aeg-ajalt analüüsida, kas ja kuidas uskumused meid mõjutavad. Oluline on jälgida, millal ja kui tihti me ise kasutame neid oma laste kasvatamisel. Tahtmatult võime järeltulevale põlvele kaasa anda üleliigse koorma. Kindel on üks – inimesed peavad olema oma uskumuste peremehed, mitte vastupidi.



Külliki Koppel

Coop Eesti Keskuhistu personalidirektor

## Puhkamisest ja pühendumisest

Lõpuks ometi on suvi! Imeline, põhjamaine, lõhnadest ja linnulaulust tulvil. Aeg, mida oleme terve aasta igatsenud. Mida saakski inimhingeke sel ajal paremat teha kui puhata ja loodust nautida. Postimees *online* kirjutas kevadel Ameerika Ühendriikides tehtud uuringust, kus noored vanuses 18-34 tunnevad puhkuse võtmise pärast häbi. Üle viiendiku noortest tunnistas, et häbitunde tõttu ei ole nad puhkust välja võtnud ega isegi puhkuse planeerimisele mõelnud. Peaaegu pooled uuringus osalenutest selgitasid, et on pidanud oma ülemustele puhkusele minekut õigustama.

Ma ei leidnud Eestist samalaadset uuringut. Küll aga kuulen tuttavaid rääkimas sarnaseid lugusid. Et suvi olevat võimalus pikemaid päevi teha, veelgi intensiivsemalt pingutada. Et puhkama ei peagi. Mõned tööandjad pidavat 24/7 töötamist tubliduse märgiks. Teadusuuringutele toetumata järelتان, et mitmele inimesele ja organisatsioonile on töötamine tähtsam kui puhkamine.

Alljärgnev mõtisklus on kantud soovist luua rohkem rõõmu läbi teadliku töötamise ja puhkamise ning seeläbi tuua positiivset muutust nii organisat-

siooni kui ka inimese ellu. Teadlikkus ja kohalolek loovad eeldused selleks, et sinu olemine ja enesetunne oleksid su teadlik valik.

Nobeli majanduspreemiaga pärjatud Ameerika Ühendriikide psühholoog Daniel Kahneman toob raamatus „Kiire ja aeglane mõtlemine“ näiteid väsimuse (ego kurnatuse) mõjust otsustamisele. Uuringus vaadeldi kohtunike tingimisi vabastamise otsuseid. Taotlusi tuli palju ja igale neist sai kulutada vähe aega. Uuringu läbiviijad võrdlesid positiivse vastuse saanud taotluste osakaalu ajaga, mis oli möödunud kohtuniku söögipausist.

Selgus, et vahetult pärast söömist suurenes positiivselt rahuldatud taotluste proportsioon. Umbes kahe tunni jooksul enne järgmist söögipausi hakkas positiivsete otsuste osakaal langema, jõudes vahetult enne söögiaega peaaegu nulli. Teisisõnu, väsinud ja nälgjased kohtunikud kaldusid tegema lihtsamaid standardotsuseid, milleks olid taotluse rahuldamisest keeldumise otsused. Kahneman järeldab, et ego kurnatus on vähemalt osaliselt motivatsiooni kaotus.

Briti näitleja Ruby Wax, kes võitles pikka aega depressiooniga, räägib

raamatus „Terve uus ilm. Meele taltutamine“ inimese jõhkruusest iseenda vastu ja sellest, kui kaitsetud me oleme ühiskondliku surve ees, mis nõuab meilt järjest parem olemist. Ta tõdeb, et ükski teine liik peale inimlooma ei ole enda vastu nii piitsutav, kritiseeriv, halvustav. Liikvel püsimiseks sunnime end nagu vana hobust, kes lõpuks ülekurnatusest kokku kukub. Lakkamatud nõudmised tööl muudavad meid järjest enam ärrituvaks. Pärast pikki tööpäevi naaseme koju ja leiame sageli, et meie pere ei ole rõõmu ja värs-kuse allikas, vaid veel üks kohustus juba niigi ülekoormatud elus.

*„Kui me vaid kihutame üksteise võidu läbi oma elu, siis me ei saagi teada, kes me tegelikult oleme või tahaksime olla.“*

Wax ütleb, et kui me ei õpi teadlikult elama, lõpetame kurvalt. Et kui me vaid kihutame üksteise võidu läbi oma elu, siis me ei saagi teada, kes me tegelikult oleme või tahaksime olla. Paradoksaalsel kombel toimub mõttetu kihutamine just sellepärast, et tahame anda endast parimat.

Jim Loehar ja Tony Schwartz on aastaid treeninud tippportlasi. Nende arvates on inimene terviklik energiasüsteem. Inimese pühendumine ei ole lihtsalt ühemõõtmeline, ühesuunaline. Täiuslikuks tegutsemiseks (loe:

energiat andvate tulemuste saavutamiseks) on vaja osata juhtida oma füüsilist, emotsionaalset, vaimset ja spirituaalset energiat. Loehar ja Schwartz on jõudnud järelduseni, et täiusliku (tulemusliku) tegutsemise põhiväärtus on energia, mitte aeg. Kui me elame liiga ühekülgset elu, raisates energiat rohkem kui taastame või taastades energiat rohkem kui raiskame, on tagajärjeks inimese murdumine, läbipõlemine, elurõõmu kaotamine, haigestumine või surm.

Ka Eestist võib tuua hulgaliselt näiteid selle kohta, et väsimus või tähelepanu hajumine on kaasa toonud ränga liiklus- või tööõnnetuse. Ja vastupidi, mida teadlikumad oleme oma hetkeseisundist ja sellest, missugust energiat me enda ümber igapäevaselt kiirgame, seda motiveeritumad ja tulemuslikumad suudame olla.

Paarikümneaastase karjääri jooksul olen kogunud inimeste tagasisidet väsimuse ja töötüdumuse tekkimise kohta. Paljud on rääkinud, miks nad tasuvalt töölt päevapealt on ära tulnud, oma senisele karjäärile järsult selja pööranud või elukutset vahetanud. Väsimuse all ei mõtle nad keha häireid, vaid pidevat jõu ja energia puudumise tunnet, tüdimust, huvi kadumist maailma vastu. Nende sõnul tekib suur väsimus siis, kui:

- tahetakse teha korraga ja kiiresti väga palju või väga suurt asja eneoletamatult hästi
- meeskonnas puudub pikka aega visioon ja arusaadav pilt sellest, mille nimel pingutatakse
- juht on range, nalja ja naeru tauniv või peab tunnetest rääkimist ebalooliseks



- arvatakse, et puhkamine peab olema välja teenitud või on meeskonnas 24/7 töötamise tava
- ei analüüsita isiklikku ressursi töö tegemiseks ega anta endale aru, milliseid piiranguid töö tegelikult kaasa toob
- arvatakse, et abi küsib vaid rumal ja nõrk
- usutakse, et suudetakse maailma asjades korda luua ja kõike kontrollida
- arvatakse, et kui teed kõik õigesti – nii nagu peab, siis tulevad nii tulemused kui rahulolu
- muretsetakse ebaõnnestumise ja eksimise pärast
- tuntakse töölt eemal olles ebamugavust, mistõttu tuleb arvutis olla ka puhkepäevadel
- lükatakse meeldivaid asju aina edasi
- arvatakse, et iseenda üle mõtisklemine on töö kõrval tähtsusetu

Me ei tea, milline on maailm ülehommeme. Kindel asi, mis määramatuses aitab, on oskus oma meelt taltsutada. See tähendab teadlikku töötamist ja puhkamist, nende vahel tasakaalu

leidmist. Hea lugeja, võta endale vastutus oma elu eest! Hea tööandja, aita töötajal puhata, et ta jõuaks pühenduda! Aidaku need Doris Kareva luuleread selle üle mõtiskleda... ■

*Jõudeaeg tihti on jõuaeg,  
eneseloomine –  
nii nagu kuu aegamööda  
taas täiskasvanuks saab,  
patarei targu  
pikkamööda end laeb,  
nii igal ajal  
peab olema eneseks aega –  
lustiks ja laiskuseks  
inimõiguse aeg*



**Vilve Raik**

PPA nõunik  
Tööelu kolleegiumi liige

# Sihtkontroll

## *Haiglaköögis on mureks* tuuletõmbus, palavus või kehva õhuvahetus

Eesti haiglaköökides tuvastas Tööinspeksioon ohutegureid hinnates küll mitmeid rikkumisi, kuid üldjoontes olid asjad korras. Ühtegi väärtemenetlust ei tulnud algatada.

2016. aasta märtsis viisid Tööinspeksiooni töötervishoiu järelevalve talituse tööinspektorid läbi sihtkontrolli haiglate suurköökides, külastades 23 haiglat. Kontrolliti kõikide maakondade erineva suurusega haiglaid. Kahel haiglal oli sõlmitud teenuseosutajaga leping patsientide toitlustamiseks. Ka need haigla jaotusköögid hõlmati sihtkontrolli.

Kokku andsid tööinspektorid 90 suulist soovitusi ning kontrolliakti märgiti 62 rikkumist. Kuues köögis ühtegi rikkumist ei fikseeritud. Koostöö haigla juhtkonna ja töötervishoiu tööinspektori vahel oli hea ning sageli asus haigla juht kohe tuvastatud puudusi

kõrvaldama. Nii koostati ettekirjutus vaid viiele tööandjale. Sihtkontrolli tulemusel ei algatatud ühtegi väärtemenetlust ega määratud sunniraha.

Valdavalt töötatakse haigla köökides 11,5- ja 12-tunnistes vahetustes. Vaatamata pikale tööpäevale on töötajatel piisavalt võimalusi puhkamiseks. Tööpäevas on kaks puhkepausi ja üks lõunapaus, igaüks umbes pool tundi.

*„Mõnedes köökides kasutatakse ka tööülesannete rotatsiooni.“*

Positiivne on, et enamikes köökides on kõik pausid arvestatud tööaja sisse, sealhulgas lõuna. Puhkepauside kasutamine on fikseeritud tööajakavas või riskianalüüsis. Ka töö iseloom võimaldab lühikest puhkamist tööpäeva sees. Nimelt valmistatakse toit kõikidele patsientidele korraga (hommiku-, lõuna- või õhtusöök). Sel ajal on töötempo suur, kui aga toit on köögist välja läinud, on võimalus ka veidi puhata.

Mõnedes köökides kasutatakse ka tööülesannete rotatsiooni, mis aitab nii füüsilise ülekoormuse kui ka rutiinist tekkida võiva psüühilise väsimuse vastu. Näiteks on rotatsiooniga töörežiimi puhul töötaja ühel kuul dieettoidu valmistamise meeskonnas, järgmisel kuul magustoidu meeskonnas jne. Sellist tööülesannete rotatsiooni soovitab Tööinspeksioon teistelegi köökidele. Nii saab vähendada töötajale negatiivselt mõjuvat füüsilist ja ka vaimset koormust.

### **Puudulikud riskianalüüsid**

Töökeskkonna probleemidest esines tajutavat tuuletõmbust veerandil külastatud köökidest. Mitmel pool kaebasid töötajad ruumide liiga palava temperatuuri üle ning kehva õhuvahetuse üle. Ventilatsiooniseadmetega kaasnes aga uus töökeskkonda mõjutav probleem. Nimelt suurendasid ventilatsiooniseadmed pooltel juhtudest oluliselt köögi mürataset. Ventilatsiooniseadmete müra üldjuhul küll kuulmise langust ei põhjusta, kuid on organismi väsitava ning stressitekitava toimega.

*„Enamikes köökides on kõik pausid arvestatud tööaja sisse, sealhulgas lõuna.“*

Riskianalüüs puudus täiesti kahes ettevõttes. Olemasolevate riskianalüüsi dokumentidega tutvudes selgus, et kõiki töökeskkonna ohutegureid ei olnud hinnatud üheksas köögis. Enim probleeme oli füüsilise ülekoormuse objektiivses hindamises. Samuti oli hindamata jäetud psühholoogilisi ohutegureid, milleks on ka vajadus kiirustada ja tööprotsessi sõltuvus teistest. Nii mõnelgi korral olid riskianalüüsist välja jäänud ja kemikaalidega kokkupuute riskid.

Samuti ei olnud tööandja täiendanud olemasolevat riskianalüüsi vaatamata sellele, et oli välja ehitatud uusi tööruume. Kahel olemasoleval riskianalüüsil puudus kirjalik tegevuskava, mõlema puhul oli põhjus ohutegurite mõju alahindamises.

Tööinspektorid rõhutavad, et riskide hindamise juures peab objektiivselt

*„Ka toidukäru  
lökkamine on raskuse  
teisaldamine.“*

hindama kõiki töökeskkonnas esinevaid ohutegureid. Riskide objektiivsele hindamisele peab alati järgnema ka tegevuskava koostamine ja selles toodud maandamistegevuste elluviimine. Vastasel juhul jääb tervisehäire tekkimise oht ikkagi alles.

Töökohtade ergonoomilistest probleemidest võib välja tuua probleeme töökoha ruumikuse ja raskuste käsitse teisealdamisega. Ka toidukäru lökkamine on raskuse teisaldamine. Selle tõttu on väga oluline, et liikumisteed oleksid terved ning kaldteed ohutud ega tooks kaasa täiendavaid riske käru lökkamisel. Raskuste käsitse teisealdamisega seotud probleeme tuvastati 13 haiglaköögis.

Isikukaitsevahendite kasutamise vajadust oli hinnatud 17 köögis, kuid kahel juhul olid need töötajatele väljastamata jäänud. Umbes pooled tööandjad on väljastanud töötajale ka sobivad tööjalatsid või kompenseerinud nende ostmist täies ulatuses.

### Töötervishoiuarsti soovitusi tuleb järgida

Tervisekontroll töötervishoiuarsti juures oli korraldamata kuues köögis ja töötervishoiuarsti soovitusi ei rakendatud viies haiglaköögis. Näiteks oli töötervishoiuarst märkinud tervisekontrolli otsusesse, et töötaja peaks saama töötada osalise tööajaga, kuid seda ei võimaldatud. Näiteks oli töötervishoiuarst märkinud otsusesse, et töötaja peaks tegema kergemat tööd. Tööandja rakendas aga inimest ikkagi tööle 12-tunnisesse vahetusse.



Põhja-Eesti Regionaalhaigla köök pakub patsientidele 40 erinevat ravideeti.

Tervisekontrolli eesmärk on hinnata töötaja tervises seisundit ja töötingimuste sobivust töötajale ning diagnoosida tööst põhjustatud haigestumised ja kutsehaigestumised. Kui töötervishoiuarst oma otsuses teeb soovitusi või piiranguid, siis ei tee ta neid kindlasti ilma põhjuse ta. Nendel on alati töötaja töövoime säilitamise ja tööga seotud tervishäire vältimise eesmärk. Positiivne oli, et nii mõneski haiglas kompenseeriti töötajale ka vajalik taastusravi.

Viimase küsimusena vaadeldi esmaabi korraldust. Tuleb nentida, et esmaabivahendite olemasolule, nende kompleksusele ja kättesaadavusele peab pöörama rohkem tähelepanu.

Keskmise suurusega, kuni 400 töötajaga haiglates täitsid töökeskkonnaspetsialisti rolli üldjuhul õendusjuhid või teised töötajad, kes tegid seda põhitöö kõrvalt. Vaatamata sellele said nad töökeskkonnaspetsialisti ülesannete täitmisega väga hästi hakkama ning selle eest tuleb neid tõesti tunnustada. Samuti avaldas Tööinspeksioon haiglatele tunnustust hea koostöö eest sihtkontrolli läbiviimisel.

*„Kui töötervishoiuarst oma otsuses teeb soovitusi või piiranguid, siis ei tee ta neid kindlasti ilma põhjuse ta.“*

Positiivsena võib välja tuua, et paljud haiglaköögid olid väga suurel määral uuendanud oma tööruume ja sisseseadeid. Samuti on paljud tööandjad



## REGIONAALHAIGLA UUS KÖÖK JA AMPSUKLIINIK

Tööinspeksioonil ei olnud Ampsukliinikule ühtegi töötervishoiualast etteheidet.

Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH) ostis enne uue köögi ja Ampsukliiniku avamist toitlustust teenusena sisse üle kümne aasta. Mustamäe haiglas asuv uus köök ja Ampsukliinik avati 2015. aasta veebruaris. Töötajaid on köögis ja kohvikus kokku 70. Töö toimub kahes vahetuses. Köögi tööaeg on kella 4.30 kuni 21.30. Patsientide toitlustamisel on kasutusel 40 ravidieeti.

Ampsukliinik valmistab aastas ligi miljon söögikorda, mis teeb 333 000 toidupäeva. Haiglaravil viibivad patsiendid saavad neli toidukorda päevas, oode serveritakse koos õhtusöögiga. Kasutusel on patsientide valikmenüü. See tähendab, et baasdieedil (tavatoit) olevad patsiendid saavad valida, kas nad soovivad järgmise päeva lõunaks lihatoitu või kala- või linnulihast valmistatud rooga.

Allikas: PERH

pööranud vajaliku tähelepanu ka töötajate tervist mõjutavatele töökeskkonna ohuteguritele.

Eesti haiglates osutatakse väga head arstiabi teenust elanikkonnale, kuid sama oluline on ka haiglateenus üldiselt. Haiglateenuse kvaliteeti aitavad

hoida ka köögid, kus valmib patsientide toit. Nii on haiglateenuses iga lüli oluline. Kvaliteetne toit saadakse motiveeritud töötajate abiga, kes tunnevad, et on tööandja jaoks tähtsad. ■

Autor: Silja Soon, Tööinspeksiooni meditsiinalituse juhataja

# Meie inimese

A photograph of a man with short, light-colored hair and blue eyes, wearing a light-colored polo shirt. He is sitting in a black office chair at a wooden desk. On the desk, there is a clipboard with a white sheet of paper and a red pen. In the background, there is a white refrigerator, a large green plant with variegated leaves, and a wall with a power outlet. The lighting is bright and even.

***Veigo  
Tumaševski*** –  
meremees  
kuival maal

Tööinspeksiooni meretöö tööinspektor, Jõgeva mees Veigo Tumaševski on põline meremees, kelle töökoht on nüüd sootuks kuival maal. Veigo lõpetas mereakadeemia tehnik-laevajuhina ning töötas erinevatel laevadel 1990. aastate algusest. Ta on ametis olnud kaubalaevadel, mis käisid üle maailma erinevates sadamates, sõitnud nii Vahemerel kui ka Amazonase ja Aafrika vetes. Kümme aastat tema tööelust möödus Tallinki reisi-laevadel, kaks aastat Taani firmas vanem-tüürimehena. Tööinspeksioonis on leiba teeninud üle kolme aasta, olles Eesti ainus meretöö tööinspektor. Ta kontoriruumid ja kodu asuvad Jõgeval, suvemaja aga Jõgeva lähedal.

### Miks sa otsustasid meremeheameti maha panna ja end kuival maalisse seada?

Elu kulges nii, et mingil hetkel sai mereromantika otsa. Just see pidev ootamine, kodust eemalolek hakkas ära tüütama. Vahepeal omandasin ka Tartu Ülikoolis hariduse õigusteaduses ja kuna plaan oli niikuinii merelt ära tulla, siis mitmete juhuste kokkulangemisel sattusingi Tööinspeksiooni, kuhu otsiti meretöö inspektorit.

### Teil tuleb vist palju ringi sõita, sest Jõgeval ju laevu ei leidu?

Käin tööülesandeid täites laevadel kogu Eestis – Tallinnas, Ida-Virumaa meresadamates ja Peipsi ääres, Võrtsjärvel, Hiiu- ja Saaremaal. Minu ülesandeks on kontrollida töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide nõuete ning töösuhete õigusaktide nõuete täitmist. Sealhulgas tööaja tabelid, ametijuhendid, lepingud ja muu. Jä-



Veigo on töötanud laevadel 1990ndatest aastatest.

relevalve osas oleme koostööd teinud nii Veeteede ameti, Terviseameti kui ka ITF-ga (*International Transport Workers' Federation* – Rahvusvaheline Transporditöölise Föderatsioon).

Järelevalvet teostan põhiliselt Eesti laevakinnistusraamatusse või laevapereta prahitud laevade registrisse kantud laevadel. Mõnel nädalal on autoga sõitmist rohkem, siis jälle vähem. Paberitööd on ka palju, seda teen kontoris.

### Kuidas Teid laevadel vastu võetakse?

Suurte ettevõtetega on mõnes mõttes lihtsam. Seal on palgal inimesed, kes tööohutuse eest vastutavad ja muu paberimajandusega tegelevad. Samas on aga aeganõudvad suured reisilaevad, mis oma paarsada meetrid pikad, mitme tekiga, mis tuleb riski-põiki läbi käia ja üle vaadata.

Väikestes firmades on tulnud ikka selgitada, et kes sa oled ja mida sa

tahad. Paljudel neist pole ju varem tööinspektoriga kokkupuuteid olnud. Tuleb selgeks teha, et asjad tuleb korraldada ja see on mõlema poole, nii tööandja kui ka töötaja huvides.

Väikestel tegijatel on töölepingute pool olnud enam-vähem korrast, kuid tuleb rääkida ja selgeks teha, et seadus nõuab muudki – nagu riskianalüüsi, töökeskkonna spetsialisti, esmaabi andjat, koolitusi jne. Tihti kuuleb tööandjalt väidet, aga meil pole midagi juhtunud ja milleks seda kõike vaja, siis tuleb seda selgitada, et ohutuskultuuri tõsta.

Tööinspektoril on näiteks võrreldes Veeteede Ametiga mõnevõrra keerulisem, sest Veeteede Ameti kutsumisest on tööandja ise huvitatud, sest kui paberid pole korrast, siis laev ju sadamast välja ei pääse. Meid aga reeglina ise ei kutsuta. Igatahes tuleb asjaajamist alustada sõbralikult, samas end kehtestada ja selgitada, mida on vaja teha. Kui tarvis, tuleb ka vene- või



inglise keeles suhelda, kui näed, et teine pool on eesti keelega hädas.

### Merele tagasi pole igatsema hakanud?

Ei ole. Olen elupõline jõgevalane, peaaegu kogu senise elu olen olnud kodust ära, merel olnud üle 20 aasta. Vahel koguni kaheksa kuud järjest, siis saanud vaid paar kuud kodus olla. Nagu ma enne mainisin, siis aastatega sai mereromantika otsa. Ootamised ja tormid. Islandi lähedal möllas ükskord torm nädal aega jutti, isegi süüa ei saanud. Aastate eest, kui Regina Baltica Stokholmi lähedal madalikule sõitis, siis oli minu vahikord küll läbi, kuid ärkasin kolina ja ragina peale üles. Ehmatuse oli suur, ei teadnud ju, mis

oli juhtunud. Õnneks ei midagi katastroofilist.

Ning minu praegune töö on väga huvitav, mis siis, et laevu ikka ülikonnas ei kontrolli – trümmides ja masinaruumis käies oled tahmane ja tavotine, kuid see on kõik hea eesmärgi nimel. Tööalaselt saab ka praegu tihti välismaal käia, näiteks igal aastal kohtume Euroopa kolleegidega, mitmeid koolitusi on olnud eemal. Olen osalenud näiteks Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöö konventsiooni puudutaval koolitusel Torinos.

Hea on tagasi kodus olla, last kasvatada, tema jalgpallitreeningutele kaasa elada ja muidu kindla maa peal olla. Loomulikult ootan ka suve-

puhkust, suvemaja on Jõgevast vaid seitsme kilomeetri kaugusel.

Lisaks tööle tahan anda oma panust ka ühiskonna elu paremaks muutmisesse. Mul on olnud võimalus osaleda mitmetel istungitel rahvakohtunikuna – soovin, et ühiskonnas valitseks rohkem õigus ja õiglus. Praeguseks tunnen, et mul on ka noortele midagi pakkuda – kogemusi ja ettevaatavat hoiakut, mis aitab ohtusid ennetada. Olen Merekuultuuriaasta raames käinud koolides õpilastele ohutusest rääkimas, teen seda südamega – kõik algab ju maast madalast. Isegi merel. ■

*Autor: Indrek Kuus*

*Veigo tööülesannete hulka kuulub rahvusvaheliste kolleegidega kohtumine.*



# Tööelu 7 hetke

## **Näitleja** Raivo E. Tamm

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

Esimene töökoht oli teenindusministeeriumi remondi- ja ehitusvalitsuses III kategooria autojuht. Töötanud olin kooliajal varemgi, suvel maal kolhoosi lehmalaudas torusid pintsliga värvides, ikka külma vee torud siniseks, sooja vee omad punaseks. Sealt sain oma esimese palga, mis oli vaimustav tunne! Esimene oma teenitud raha sai ema soovitusel hoiukassasse pandud, n-ö raamatu peale.

Aga kui tähte närida, siis hooajatöö pole ju esimene töökoht. Esimene päris töökoht, tööraamatuga, mis avati 01.08.1983, oli ikka Tallinnas Liimi tänaval TM REV-i autobaasis.

Kirkaim mälestus on see, et olin just keskkooli lõpetamisega saanud autoklassist BC kategooria load ja, et mul oma autot ei olnud, oli esimene tööauto Žuk A06 nagu esimene oma auto. Sellega sõidutasin REV-i ülemusi mööda erinevaid ehitusobjekte Tallinnas. See Poolas toodetud auto, n-ö mikrobuss, näeb välja nagu külili pandud tikutops ja kurvides oli tunne, et väliskülje rattad kerkivad iga kord õhku. Aga see tunne, et mul on esimest korda elus oma auto, see oli väga kirgas...



*Autodest on Raivo E. Tamm terve elu häid emotsioone ammutanud.  
Foto: Helena Merzin-Tamm*

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

Kolleeg, ma arvan. Hiljem, teatris töötades, lavapartnerina Arne Üksküla. Kui pole tegu monotükiga, on teatrival oluline partnerlus ja see kogemus, mida nägin ja siis ka õppisin Aarnelt laval, kuidas ta partnerina sõnulsetamatult mängis „ennast sulle alla“. Seda ei ole võimalik kirjeldada, aga selle tunnetad ära, et partner tõstab sind nagu pjedestaalile, isetult.

Ning vaevalt, et selle tulemusena keegi oleks hiljem öelnud, et oi, ma Aarnet sellest tükist üldse ei mäleta. Kindlasti on tema ise alati sellest etendusest väga säravana publiku mälus. Aga on ka selliseid näitlejaid, kes on su kõr-

val laval ükski ja ainult iseenda jaoks. Kui tundub, et tal poleks vist partnerit kõrvale üldse vaja ja kui ma lavalt ära jalutaks, kas ta seda üldse märkaski...

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

Mingil hetkel oli tunne, et olen oma esimeste aastate töötasu ei-tea-kuhu ära kaotanud, et oleks võinud säästa ja võibolla isegi midagi suurt endale lubada, kasvõi oma eluaset näiteks.

### **Nimetage kolm asja, mida töö on õpetanud?**

On süvendanud minus lugupidamist teiste vastu, kannatlikkust, austust ja kohusetundlikkust.

## Kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Ohtlikuks on kujunenud olukord siis, kui tahad olla väga hea ja siis lähed hulljulgeks. Kord ühel vabaõhuetendusel oli vaja joosta ja hüpata müüri peale. Muru oli aga vihmast märg, libisesin ja lõin vastu müüri hüpates mõlema jala suure varba otsa luu sisse pikimõrad. Teinekord soovis lavastaja, et ma siseneksin lavale külje pealt külili maha kukkudes. Jälle hüppasin liigses agaruses nii, et küljeluud raksusid ja taas tuli traumapunkti pöörduda, seekord lõppes asi siiski ainult ehmatusega.

Agapingeliseks läheb teatris olukord enne esietenduste lähenemist, kui närvid on pingul ja vahel kukub mõni lavastaja päris räuskama kas näitlejate või tehnilise personali peale. See emotsioon jääb päris kauaks sinu sisse värelema.

## Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Kohusetundlikkus – kuigi kohati tundub, et minu puhul on see juba pisut patoloogiline. Ja kodu. Mäletan, kui maale tädi juurde puhkama minnes mu isa alati kohe seal tööle hakkas: aedu, uksi, aknaid jmt parandama. Minu jaoks oli see täiesti iseenesestmõistetav, aga ühel hetkel mu tädi pööras sellele tähelepanu, et kui abi valmis ja kuldsete kätega su isa on.

## Soovitus alustavale ametikaaslasel?

Mina isiklikult ei ole kunagi erinevatele millistele iganes näitlemisega seotud tööpakkumistele ära öelnud.

Olen teinud teatritöö kõrvalt väga palju muudki: õhtuid juhtinud, konfereerinud, esitlenud autosid, uusehitisi, kosmeetikat jne, jne. Ja alati astunud rahva ette saajaprotsendiliselt.

Minu jaoks ei ole olemas sellist halvakõlalist sõna nagu haltuura. Igal esinemisel annan endast maksimumi. Tänu nendele erinevatele õhtutele ja päevadele Eestis või ka välismaal olen veetnud väga huvitavaid õhtuid väga huvitavate inimeste seltsis. Ainuüksi teatritööd tehes poleks ma iial

sellistesse kohtadesse sattunud ja nii palju põnevat kogunud. Kui teed, tee igast pisimastki õhtust inimestele pikaks ajaks meelde jääv õhtu.

Ole mitmekülgne ja – kui juba, siis juba! Tänapäeval öeldakse: „Roki täiega!“. Aga meie ajal öeldi tehnikakoolis: „Kui juua, siis meri. Kui meri, siis põlvini. Ja kui, siis kuningatütar!“ ■



Raivo E. Tamm tamme istutamas. Foto: Helena Merzlin-Tamm

# Napo kohtus

## enam kui 1300 lapsega

Esimene poolaasta möödus Napol väga toimekalt – ta kohtus Eesti erinevates lasteaedades enam kui 1300 lapsega.

Üheskoos räägiti ja prooviti tegevuste käigus läbi, mis juhtub, kui ohutusele piisavalt tähelepanu ei pöörata. Mäng on väikese inimese töö ja iga tööd peab tegema ohutult, et ise ega kaaslased haiget ei saaks.

Napo selgitas lastele võimalike ohuolukordade tekkimise võimalusi nii lasteaias, kodus kui ka tänaval. Näiteks näidati lastele ehitusel kasutatavat kiivrit ja küsiti, miks ja millal tuleb kiivrit kasutada. Igas lasteaias ja koolis on lapsed esimese asjana öelnud, et kiivrit tuleb kanda jalgrattaga sõites. See tähendab, et kui lastele on seda maast madalast räägitud, siis nad seda ka teevad ja see on nende jaoks väga loomulik. Meie ohutuskul-

tuur võiks ka nii areneda, et näiteks ehitusel on normaalne ja loomulik kanda kiivrit, trakse, helkurvesti jne. Ja seda enda, mitte tööandja pärast.

Kohtumise lõpus said lapsed Napolt diplomi, mis kinnitab, et nad oskavad ja tahavad mängida ohutult. Lisaks andis Napo igale lapsele ka pisikese kingituse.

Napo tegevusest on osa saanud ka õpetajad, kellele oleme tutvustanud töötervishoiu ja tööohutuse õppevahendite komplekte, mille abil ise lastele tervise ja ohutuse teemasid tutvustada. ■



### KUIDAS LEIDA NAPO?

Materjalidega saab tutvuda [www.napofilm.net](http://www.napofilm.net). Kui lasteaial on soov kutsuda Napo lapsi õpetama, siis saatke kiri aadressil [liisa.proom@ti.ee](mailto:liisa.proom@ti.ee) ja kokkulepitud ajal on Napo kohal.



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

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