

Talv 2025

Tööinspektsiooni ajakiri

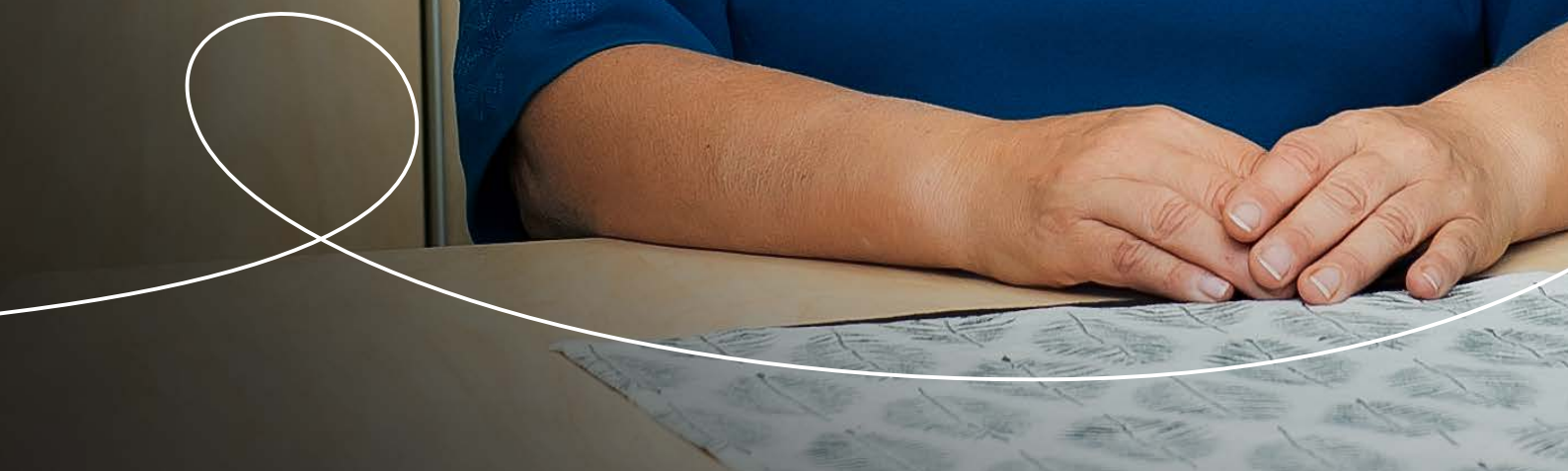
TÖÖELU

Tööõnnetusest
tasub rääkida lk 6

Et armuleek
ei kõrvetaks
töösuhteid lk 24

Eesti
toidujulgeoleku
eestvedaja
Anu Hellenurme lk 12

Rindereporter
Anton Aleksejevi tööelu lk 38



TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TALV 2025

ISSN 2382-8730

Ilmub neli korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Aadress: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: ti@ti.ee

Toimetaja: Helena Haller

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Hille Saluäär

Makett ja küljendus: Madis Kivi

Fotod: Kairi Naha, Rait Tuulas, Tööinspeksioon, Kristel Plangi erakogu, Kristjan Svirgsden, Kristin Kaur, Shutterstock.

Kolleegium: **Kaire Saarep**, Tööinspeksiooni peadirektor; **Kristel Plangi**, Tööinspeksiooni ennetuse ja teabe osakonna juhataja; **Ene Olle**, Tööinspeksiooni ennetuse ja teabe osakonna nõustamisjurist; **Ahto Aruväli**, Eesti Ehitusettevõtjate Liidu juhatuse liige; **Nele Peil**, Eesti Kaupmeeste Liidu tegevjuht; **Anneli Kannus**, Eesti Õdede Liidu president (2016–2025); **Kristel Karpp**, Nordwood töökeskkonnaspetsialist; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja.

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

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

Sisukord

Et kõik jõuaks töölt koju terve ja rõõmsana	3
Töövaidluskomisjoni töö saab digiajastu näo	4
Mis on paindliku tööaja kokkulepe?	5
Tööõnnetusest tasub rääkida	6
Tööde hindamine	10
Anu Hellenurme – visionäär, kes soovib süüa Eesti toitu	12
Kliimamuutused ja tööohutus	18
Kuidas valmistuda tööinspektori kontrolliks?	20
Hea töökeskkonna auhind 2025.	22
Et armuleek ei kõrvetaks töösuhteid	24
Kriisis hoia usaldusväärsust	27
Meie inimene Kristel Plangi	28
Kas sinu töökoht on valmis muutuvaks kliimaks? ..	34
Väike vops vastu pead või elu muutev peatrauma ..	36
Rindereporter Anton Aleksejev	38



Kaasrahasanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



Et kõik jõuaks töölt koju terve ja rõõmsana

Hoiad käes Tööelu ajakirja – numbrit, mis jääb viimaseks. See on veidi eriline hetk. Nagu raamatu peatükk, mille lehekülg sulgub vaikselt, aga mille sisu jääb lugeda edasi elama. Kümne aasta jooksul on ilmunud 39 ajakirjanumbrit. Esimesed olid pigem tagasihoidlikud infokirjad, hiljem said neist juba sisukad ja põhjalikud ajakirjad, kus kümned autorid ja eksperdid on püüdnud vastata ühele suurele küsimusele: kuidas hoida töökeskkonda sellisena, et inimene tunneks end seal turvaliselt, mõistetuna ja hoituna.

Aastate jooksul oleme mõistnud, et mõni teema ei ammendu. Tööõnnetused ja nende uurimine. Töövaidlused. Ohutusnõuetele mittevastavad töövahendid. Koos töötavad põlvkonnad ja kemikaalidest tulenevad riskid. Need teemad on nagu korduvad sõlmed, mille juurde me ikka tagasi tuleme, sest elu ise toob need meie ette.

Samal ajal on lisandunud uusi väljakutseid – mõnikord seepärast, et ühiskond on küpsenud mõnda muret paremini märkama, teinekord aga seetõttu, et probleem on muutunud liiga valusaks, et sellest enam mööda vaadata ei saa. Nähtamatud ohud töökeskkonnas ehk vähk töökohal on just selline teema. Hinnanguliselt seostatakse Eestis igal aastal ligi 780 vähijuhtumit töökeskkonna riskidega. Iga numbri taga on kellegi elu ja kellegi pere.

Ometi ei ole pilt ainult tumedates toonides. Kaugtöö ja hübriid töö on muutunud loomulikuks osaks paljude ettevõtete töökorraldusest ning üha rohkem räägitakse vaimsest tervisest – päriselt, mitte vormi täiteks. 2024. aastal maksti läbipõlemise tõttu välja üle 844 000 euro töövõimetushüvitisi. See arv ei ole pelgalt statistika; see on märk, et inimene ja tema heaolu on lõpuks tõusnud keskele kohale, mitte jäänud servaalale.

Me veedame tööl suure osa oma elust – kaheksa tundi päevas, 45 aastat järjest. See on pikk aeg. Just seetõttu ei saa töökeskkonna mõju meie tervisele, enesetundele ja rõõmule kuidagi alahinnata.

Hea töökeskkond sünnib koostööst. Sellest, et räägitakse ausalt, kuulatakse päriselt ja tegutsetakse koos. See eeldab töötajalt julgust märgata ja sõnastada, kui midagi on valesti, ning juhilt valmisolekut kuulata ilma eelarvamusteta ja otsida lahendusi. Kõige tugevama sõnumi annab siiski eeskuju. Kui juht paneb ehitusplatsil kiivri pähe või muudab tehases töö tegemise turvalisemaks, kandub see hoiak märkamatuks üle kogu meeskonnale. Nii sünnib kultuur – mitte sõnadest, vaid tegudest.

Ohutusest rääkimine võib vahel tunduda kordusena, kuid reaalsus on kõnekas: 2024. aastal juhtus Eestis 3384 tööõnnetust ja 14 inimest ei jõudnudki töölt koju. Vaid neli päeva aasta jooksul möödusid nii, et keegi ei saanud tööl vigastada – needki olid laupäevad ja pühapäevad. Ka 2025. aasta esialgne statistika kinnitab, et ohutusest rääkida on vaja mitte vähem, vaid rohkem.

Tööinspeksioon seisab kõigil neil teemadel inimeste kõrval. Meie poole võib pöörduda iga küsimusega – ka siis, kui inimene ei tea veel täpselt, mida küsida. Mõtleme kaasa, aitame lahendada ja jagame seda, mis päriselt toimib. Ükski tööandja ega töötaja ei peaks oma muredega üksi jääma. Turvaline töökeskkond ei ole mitte kellegi erahuvi, vaid meie kõigi ühine soov ja ühine vastutus.

Me tahame ju kõik, et meie ise ja meie kõige kallimad jõuaksid iga päev töölt koju tervena ja rõõmsana.



Ja kuigi ajakirja leheküljed sulguvad, elab sisu edasi – Tööelu portaalis, kus teadmised, nõuanded ja lood on endiselt vaid ühe kliki kaugusel.

Kaire Saarep

*Tööinspeksiooni
peadirektor*

Tööelu uudised

Töövaidluskomisjoni töö saab digiajastu näo

Kui töötaja ei saa palka või tööandja vaidlustab töölepingu lõpetamise, tuleb appi töövaidluskomisjon. Seni tähendas töövaidluskomisjonile avalduse esitamine e-kirjade saatmist, dokumentide printimist ja paranduste tegemist. Peagi saab kõik toimivad teha mugavalt ühes digitaalses keskkonnas – Tööelu Infosüsteemis. Selleks lisandub 2026. aastal Tööelu Infosüsteemi (TEIS) töövaidluskomisjoni moodul.

Mis on töövaidluskomisjon?

Töövaidluskomisjon on Tööinspektsiooni juures tegutsev kohtuväline organ, kuhu saab pöörduda, kui tööandja ja töötaja ei jõua omavahel kokkuleppele. Näiteks siis, kui palk on saamata, töölepingu lõpetamine tundub ebaõiglane või kokkulepitud töötingimusi ei järgita. Komisjon aitab välja selgitada, mis õigused ja kohustused kellelgi on, ja teeb selle kohta siduva otsuse.

Kogu info ühes kohas

Töövaidlus võib olla stressirohke, kuid uus digilahendus loodetavasti kergendab ja lihtsustab töövaidluse avalduse esitamist. Igal aastal esitatakse Eestis umbes 3000 töövaidluse avaldust. Neist tervelt kolmandik on puudustega ja saadetakse parandamiseks tagasi. Kui praegu võib avalduse esitamine võtta päevi, sest täpsustusi tuleb mitu korda edasi-tagasi saata, siis edaspidi saab avalduse esitada kõigest 15 minutiga. Kõik dokumendid, tõendid ja

menetluse info on ühes kohas, ning inimene saab igal hetkel süsteemi sisse logida ja näha, mis etapis juhtum on.

Lihtsam nii töötajale kui ka tööandjale

TEIS juhendab samm-sammult, kuidas nõuet esitada: annab sõnastuse soovitusi ja juhib tähelepanu, kui avalduses on midagi puudu. See tähendab nõude esitajale vähem stressi ja kiiremat lahendust. Ka tööandjale on uus süsteem mugavam – vastuseid ja teavet saab esitada otse süsteemis, ilma paberite ja e-kirjadeta.

Kuigi alles jääb ka võimalus e-kirjaga ja füüsiliselt avaldusi esitada, on eesmärk, et tulevikus esitataks vähemalt 75% avaldustest iseteeninduse kaudu.

Vähem bürokraatiat, rohkem selgust

Uus lahendus taaskasutab riigile juba esitatud andmeid, mis tähendab, et töötajad ja tööandjad ei pea sama infot mitu korda esitama. See lahendab ühe suurima praeguse probleemi – avalduste tagasilükkamise andmete puudulikkuse tõttu. Väheneb ka rahakulu – praegu on menetluskulude edastamise kulu riigile aastas 19 000 eurot. Samuti väheneb Tööinspektsiooni töökoormus – dokumente ei pea enam käsitsi registreerima ja saatma.

Digitaalne töövaidluste süsteem muudab protsessi selgemaks ja lihtsamaks. Inimene saab ise jälgida, kui kaugel tema avaldus parasjagu on, ja kõik osapooled saavad tegutseda ühes keskkonnas. Tulevikus võib töövaidluse lahendamine olla sama lihtne kui maksude e-deklareerimine – turvaline, läbipaistev ja kõigile mõistetav.



Paindliku tööaja kokkulepe – mis see tähendab?

Tekst: Piia Paula Tarvis,
nõustamisjurist, Tööinspeksioon

2021. aasta lõpust kehtis jaekaubandussektoris kahe ja poole aasta pikkune pilootprojekt, mis andis tööandjatele ja töötajatele võimaluse leppida kokku muutuvtundides. Põhikoormusele sai lisaks teha täiendavaid tunde, kuid need ei olnud automaatselt ületunnid, vaid muutuvtunnid. Eesmärk oli vähendada võlaõiguslike lepingute sõlmimist, anda tööandjatele täiendavat paindlikkust ning edu korral tulevikus rakendada seesugust võimalust ka teistes sektorites.

Uus töölepingu seaduse (TLS) muudatus lubab paindliku tööaja kokkulepet. Seadusesse lisatakse ka lause, mis sõnastab konkreetset juba varem kehtinud põhimõtte ehk keelu sõlmida tööaja kokkulepe ajavahemikuna. Ka seni on kehtinud üldreegel, et töökoormus peab olema kokku lepitud konkreetset, s.t täistööaeg on 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas, ning ka osaline koormus peab olema selgelt piiritletud, näiteks 4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas. Teisalt toob muudatus kaasa võimaluse leppida pooltel kokku töökoormuses ka vahemikuna.

Kokkuleppe baastingimused

Kokku tuleb leppida garanteeritud tundides (n-ö minimaalne koormus, mida tööandja peab töötajale igal juhul tagama) ja lisatundides, mida võib, aga ei pea tegema. Seejuures peab alustuseks olema vastav kokkulepe sõlmitud kirjalikus vormis ning töötaja tunnitasu peab olema alammäärast 1,2 korda kõrgem ehk näiteks käesoleval aastal saab paindlikus tööajas kokku leppida vähemalt 6,37 euro suuruse tunnitasu puhul.

Baaskoormus peab olema vähemalt 10 tundi nädalas ehk veerand koormust. Ülempiir, milles saab kokku leppida, on täiskoormus. Seega suurim võimalik vahemik, milles saab kokku leppida, on 10–40 tundi, millest 10 tundi tuleb töötajale igal juhul tagada ning millest 30 tundi on paindlikud ja neid võib, aga ei pea tegema. Lisatundide tegemises tuleb seejuures iga kord eraldi kokku leppida ning kokkulepe ka fikseerida vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kui töötaja töötab summeeritud tööaja arvestuse alusel, peab ta arvestusperioodi lõpus saama tööandjalt graafiku väljavõtte, milles on sätestatud töötaja kokkulepitud töötunnid, lisatunnid ja potentsiaalselt tekkinud ületunnid.

Planeeritav muudatus on pilootprojektist erinev

Kuigi pilootprojekti prooviti üksnes ühes sektoris, saavad nüüd võimalusest osa kõik tööandjad ja töötajad. Samuti seadis pilootprojekt rangemad tingimused, kui nähakse ette nüüdse muudatusega. Nimelt pidi muutuvtundide kokkuleppe algataja olema töötaja, kelle koormus on vähemalt 12 tundi nädalas, ning lisatunde sai nädalas olla maksimaalselt 8. Samuti pidi tööandja neist teatama vähemalt 24 tundi ette, tasu koefitsient kohaldus kõigile töötajatele ilma erisusteta ning tööandja ei tohtinud kokkulepet sõlmida kõigi töötajatega, vaid üksnes kuni 17,5% töötajaskonnaga ehk selleks, et üldse oleks võimalik kokkulepet rakendada, pidi töötajaid olema vähemalt 6. Viimase tõttu ei saanud $\frac{3}{4}$ tööandjatest muutuvtunnilepingute sõlmimist ka katsetada. Pilootprojekti võimalust rakendas väike hulk tööandjaid ning tagasisides öeldi, et tingimused olid liiga

piiravad ning tootsid ebamõistlikku halduskoormust, samuti heidutas tööandjaid regulatsiooni tähtsajalisus. Seega võib eeldada, et selle tagasiside põhjal on eelnõus eelmainitud tingimusi ka õgvendatud.

Algselt planeeriti, et paindliku tööaja kokkulepet saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega (näiteks alla seitsmeaastast last kasvatavad vanemad

või osalise/puuduva töövõimega töötajad), ent konsultatsioonide tulemusel otsustati, et kuivõrd paindliku kokkuleppe sõlmimine on vabatahtlik, võib seda rakendada kõigile töötajatele, kes osalise töökoormusega töötavad. Samuti kavandati, et kokkulepe paindlikus tööajas välis- tab konkurentsipiirangu sõlmimise võimaluse. Ka sellest plaanist loobuti.

Tööandjate esindajad on paindliku tööaja võimalust avasüli tervitanud ning teinud rohkelt ettepanekuid (näiteks 1,2-kordse alammäära mittedestamist). Töötajate esindusorganisatsioonid on muudatusse suhtunud kahtlevamalt. Ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koostatud pilootprojekti analüüsis ei võtnud küsitletud töötajad ideed vastu rõõmuhoisega. Siiski leiab seaduse väljatöötaja, et ka töötajaskonnale on paindliku tööaja kokkulepe positiivne. Näiteks sobib see õppuritele, kelle töötamisvõimalused koolikoormusest tulenevalt ajas muutuvad.

Kui president seaduse välja kuulutab, muutub oluliselt üks TLSi aluspõhimõtetest. Saame näha, kuidas tööandjad ja töötajad sellesse võimalusesse suhtuvad ning kas vastupidiselt pilootprojektile leiab nüüd paindliku tööaja kokkulepe tihedamat kasutust. Samuti laieneb kokkuleppest tulenevalt ka tööinspektorite tööpõld, kuivõrd Tööinspeksioonile lisandub kohustus teha paindliku tööaja kokkulepete järelevalvet.

Lisatundide tegemises tuleb iga kord eraldi kokku leppida ning see kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis fikseerida.

Tööõnnetusest tasub rääkida

Tööõnnetuse uurimine aitab leida kitsaskohti ning muuta töökeskkonda ohutumaks. Statistiliselt ei ole kõige sagedamini juhtuvad tööõnnetused väga rasked, vaid sellised, millele sageli tähelepanu ei pöörata, aga mis võivad juhtuda igas töökeskkonnas – tehases, kaupluses, kontoris või hoovis. Näiteks libisemised, komistamised ja kukkumised. Ometi on just nende n-ö muuseas juhtunud juhtumite läbimõtestamine koht, kust algab muutus – kas töökeskkonda arendatakse või jäädakse kordama vanu mustreid ja vigu.

Tekst: Ksenia Laine

Registreeritud tööõnnetuste arv

2024. a	2539
2025. a	2285

Surмага lõppenud tööõnnetuste arv

2024. a	14
2025. a	4

2025. aastal on 1. oktoobri seisuga juhtunud 2285 tööõnnetust, mis on 251 võrra vähem kui 2024. aasta samal perioodil. Surмага lõppenud tööõnnetusi oli 2024. aastal 14, tänavu on neid registreeritud 4.

Tööinspektsiooni järelevalve osakonna tööõnnetuste rakkerühma juhtiv tööinspektor-uuriija **Janika Rõõmus** ütleb, et tänavune statistika annab ettevaatlikku põhjust optimismiks. „Statistika näitab küll üldist suunda ja tööõnnetuste trende, näiteks millistes tööstusharudes või milliste tööde juures on oht suurem, kuid see ei anna veel täielikku pilti ohutuse tegelikust tasemest ettevõtetes. Seda saab teada alles siis, kui igas ettevõttes on tööõnnetuste uurimine loomulik osa igapäevasest tööst ja riskijuhtimisest – siis saab statistika taga olevat infot tegelikult tööohutuse parandamiseks rakendada,“ ütleb Rõõmus.

Iga juhtum on uurimist väärt

„Ükskõik kui väike vigastus ka ei oleks – sinikas, marrasus, väiksem löikehaav –, tööandjal on kohustus juhtunud uurida,“ rõhutab Rõõmus. Soovitused, mida jälgida tööõnnetuste uurimisel, on järgmised.

- **Uurimine algab sündmuskoha ülevaatusena** – oluline on teha sündmuskohast fotod, et fikseerida asjaolud.
- Samuti **tuleb dokumenteerida kannatanu seletused ja küsitleda pealtnägijaid**, et mõista, mis täpselt juhtus ja miks.
- **Seejärel analüüsitakse dokumente** – eeskätt riski-analüüsi, ohutusjuhendeid ja väljaõppe tõendeid, et mõista, kas ohtude ennetamiseks oli vajalik tehtud.

„Ja siis saabub hetk, mil ettevõtte peab end ausalt peeglist vaatama. Kas ohud olid hinnatud? Kas töötaja sai korraliku juhendamise? Kas töövahendil olid kõik nõutud kaitseseadmed?“ loetleb Rõõmus. Kõik need küsimused

aitavad mõista, kus on puudujäägid, ja astuda sammud, mis vähendavad õnnetuste riski tulevikus.

Kindlasti tasub põhjalikumalt pöörata tähelepanu just töövahendite ohutusele – eriti vanematele masinatele ja seadmetele, mis on väga töökindlad, kuid ei pruugi vastata kehtivatele nõuetele. „Vanemad töövahendid tuleb viia vastavusse tänaste ohutusstandarditega. Paraku on palju juhtumeid, kus vajalik kaitsemehhanism on teadlikult

eemaldatud või puudub hädaseiskamislüliti – just seal see oht varitseb,“ märgib Rõõmus.

Tööandjal on uurimise läbiviimiseks kümme tööpäeva. Kui uurimise tulemusel jõutakse järeldusele, et tegemist oli tööõnnetusega, tuleb juhul, kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus või surm, esitada Tööinspektsioonile tööõnnetuse raport. Kui aga uurimise käigus selgub, et juhtum ei vasta tööõnnetuse tunnustele, koostatakse ja esitatakse vabas vormis akt, milles tuleb selgelt ja sisuliselt põhjendada, miks juhtumit ei käsitleta tööõnnetusena. Mõlemad dokumendid saab esitada Tööinspektsiooni iseteeninduses.

Kindlasti tuleb meele pidada, et kui juhtub õnnetus ja töötajale määratakse töövõimetusleht, siis teavitab arst juhtunust Tööinspektsiooni.

Uurima peaks ka peaaegu juhtunud õnnetusi

Tööandjal tasub tähelepanu pöörata ka olukordadele, kus õnnetus jäi napilt juhtumata. Inglise keeles öeldakse selle kohta *near miss*, eesti keeles „napikas“. „See on tegelikult nagu kingitus – oht oli olemas, aga tagajärge seekord ei olnud. Kui olukorda analüüsida ja õigeaegselt

Tööohutus ei ole kontrollimine, see on hoolimine.

parandada, võib järgmine õnnetus jääda olemata," ütleb Rõõmus.

„Napikatest“ ei pea Tööinspeksioonile teatama, kuid ettevõttes tuleb need fikseerida, läbi rääkida ja lahendada. See tähendab, et kogutakse informatsiooni, hinnatakse, mis oleks võinud juhtuda, ning määratakse kindlaks, kuidas riski vähendada – kas täiendada juhendit, kohendada töövõtteid, kasutada isikukaitsevahendeid ja lisada kaitsetõkiseid või korraldada ümber tööloike.

Kui kannatanu pääses kergelt, tegemist oligi „napikaga“ ja töötaja saab tööga jätkata, jääb uurimine ettevõtte siseasjaks. „Loogika on täpselt sama – tuleb otsida juhtumi algpõhjust, mitte süüdlast,“ rõhutab Janika Rõõmus. „Oluline on oht tuvastada ja see kõrvaldada. Kui täna juhtus muljumine, võib keegi homme sõrmest ilma jääda. Juhul kui õppetundi ei võeta tõsiselt, jääb oht püsima.“

Usalduslik õhkkond viib ohutuma töökeskkonnani

Et inimesed julgeksid riskidest märku anda, peab töökohas valitsema avatud ja usalduslik õhkkond. „Töötaja näeb keskkonda kõige lähemalt ja märkab ohtu esimesena. Kui tal on julgust sellest rääkida, saab tööandja sekkuda ja teha muudatused enne, kui päris õnnetus juhtub,“ selgitab Rõõmus. „Seda hoiakut kujundab ettevõtte juht. Kui juhid ise järgivad reegleid, märkavad kitsaskohti ja arutlevad, kuidas töökeskkonda paremaks muuta, siis tunnevad töötajad, et nendelt oodatakse sama. Kui aga töökohas levib arusaam, et meil õnnetusi ei juhtu, siis tekib vaikus, mis ei paranda ühtki riski.“

Millal sekkub Tööinspeksioon?

Igat õnnetust tuleb uurida ja see on eeskätt tööandja kohustus. Tööinspeksioon võib algatada oma uurimise näiteks siis, kui tööõnnetuse tagajärg on raske või traagiline. Samuti võib asutus sekkuda, kui tööandja esitatud uurimise lõppdokumendis jäävad küsimused õhku või kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas tegu oli tööõnnetusega.

Mõnikord on piir tööõnnetuse ja olmetrauma vahel väga õrn ning palju sõltub konkreetsetest asjaoludest. Näiteks ei loeta üldjuhul kodu ja töö vahel juhtunud liiklusavariid tööõnnetuseks, kuid kui töötaja alustab kokkuleppel tööülesannet juba kodust ametiautoga ja satub teel avariasse, võib seda sellena käsitleda. Sama loogika kehtib olukorras, kus töötaja saab vigastuse teises organisatsioonis koosolekul viibides – uurimise viib läbi tema enda tööandja, kaasates võõrustaja, kes peab oma majas ohu kõrvaldama.

Kodukontori puhul hinnatakse samuti konteksti. Kui töötaja libiseb tööajal köögis kohvi tooma minnes, võib seda pidada tööõnnetuseks. Kui ta aga kukub samas köögis perele lõunat tehes, on tegu juba olmetraumaga.

On ka juhtumeid, kus tööandja ruumides saadud vigastus ei lähe arvesse tööõnnetusena. Näiteks läks töötaja lõunapausi ajal riietusruumi, et huuli värvida. Huulepulk kukkus kappide vahele ja seda haarates lõi naine varba tugevalt vastu pinki ja varbaluu murdus. Kuigi õnnetus juhtus tööandja ruumides, ei olnud see seotud tööülesannete täitmisega ning tööõnnetusena seda ei käsitletud.

Veelgi kurioossem näide pärineb ettevõttest, kus töötaja tõi kodust tööle kemikaalid ja otsustas neid vaheajal omal käel katsetada. Katse lõppes plahvatusena. Kuna tegevus ei olnud seotud tööandja juhiste ega tööülesannetega, ei käsitletud seda tööõnnetusena.

„Tööinspeksiooni soov on aru saada, kas ettevõtte sisene uurimine oli sisuline ja kas töökeskkond saab pärast juhtunut turvalisemaks,“ ütleb Rõõmus. Kõige sagedasem viga, mida näeme, on see, et süü lükatakse automaatselt töötajale. Uurimise tulemusi stiilis „töötaja toppis käe masinasse“ ei saa lugeda ammendavaks. Kui kaitseekraan oli puudu või blokeering puudus, on tegemist tööohutuse puudujäägiga. Tööandja peab parandama töökeskkonda, mitte süüdistama töötajaid. Kõrge töökultuuriga ettevõtted eristuvad selle poolest, et otsivad alati vastust küsimusele „Mida me sellest õppisime?“.

Ettevõtte kaks osakonnajuhti otsustasid enne pühi tellimused kiirelt ära teha. Reeglid, mida nad oma inimestele iga päev ise rõhutasid, jäid nende endi jaoks sel õhtul tagaplaanile. Tõstukikorv polnud kinnitatud ja äkilisel pidurdusel lendas see kappade pealt maha koos inimesega. Õnneks tõsiseid vigastusi keegi ei saanud, aga see oli mürtsuga äratus. Juhtkond ei varjanud õnnetust, nad uurisid põhjalikult, kogusid seletused, võtsid vastutuse ja panid paika konkreetseid meetmed.

Tööõnnetuste peitmise taga on eelarvamused ja hirm

Kahjuks vormistatakse osa tööõnnetusi teadlikult olmetraumadena. „Kiirabi võib isegi näha, et inimene on ehitusobjektile või tööriietes, kuid juhtunu registreerimisel lähtutakse ikkagi sellest, mida patsient arstile ütleb. Kui töötaja ei ütle, et viga on saadud tööülesannete täites, ei pruugi teade Tööinspeksioonini üldse jõuda,“ selgitab Rõõmus.

Uurijate kogemuse järgi on tööõnnetuse varjamise põhjuseks nii tööandja kui ka töötaja teadmatuse, mõnikord

ka kolmandatest riikidest pärit töötajate keele- ja infolüngad ning kahjuks ka töötajate ärakasutamine.

„Hirmul on mitu nägu. Töötaja kardab, et kui ta registreerib tööõnnetuse, lastakse ta töölt lahti. Tööandja peas elab müüt, et teda pannakse vangi või tuleb suur trahv. Tegelikult on Tööinspektsiooni eesmärk hoopis teine – mõista, miks õnnetus juhtus ja veenduda selles, et tööandja on rakendanud meetmeid, et sarnane olukord ei korduks,“ rõhutab Rõõmus.

Kõrge töökultuuriga ettevõtted eristuvad selle poolest, et otsivad alati vastust küsimusele „Mida me sellest õppisime?“.

Vaikimine võib töötaja jätta kehva olukorda

Levinud on ka tööandja ja töötaja vahelised kokkulepped tööõnnetuste varjamiseks. „Kannatanud tunnistavad vahel, et varjasid tööõnnetust vastutulekust tööandjale. Mõnikord pakub tööandja töötajale vastutasuks ravikulude katmist ja palga hüvitamist. Aga praktika näitab, tööandjad ei pea alati kokkulepetest kinni ning tihtipeale jääb töötaja tühjade kätega. Teatavasti kehtib suuline kokkulepe täpselt seni, kuni see enam ei kehti,“ hoiatab ta.

Nõustamisliinile helistas Ida-Virumaal tegutsenud ehitaja. Mõne aja eest oli mees tööülesandeid täites suurelt kõrguselt kukkunud, nii et hüppeliiges murdus. Tööandja palus, et ta ei ütleks, et tegu oli tööõnnetusega, ja lubas talle palgaraha hüvitada. Kolm kuud hiljem selgus Tallinna arsti juures, et jalg oli valesti fikseeritud ja töötajale tuli teha uus operatsioon. Sellele järgnes uus pikk taastusravi periood. Tööandja ei soovinud pikenenud ravi-perioodiga leppida ja lõpetas kokkulepitud hüvitise maksmise.

„Ma saan inimeste hirmudest ja motiividest aru, kuid tihtipeale jõuabki töötaja meie juurde alles siis, kui jäi oma muredega üksi. Kahjuks on aja möödudes tegelikke asjaolusid selgitada üpris raske,“ kirjeldab Rõõmus. „Hiljem saab küll tööõnnetuse tagantjärele vormistada, kuid praktika näitab, et vaikimine teeb asja kallimaks, pikemaks ja tihti ka valusamaks.“

Ükskõik kui väike vigastus ka ei oleks, tööandjal on kohustus juhtunut uurida.

Mida hüvitatakse?

Tööõnnetuse puhul peab tööandja hüvitama töötajale tervisekahjustuse mõistlikud ravikulud, vigastatud isiku vahepealsest töövõimetusel tekkinud kahju ja

sissetulekute vähenemisest tuleneva kahju. Lisaks saamatajäänud sissetuleku hüvitamisele tuleb tööandjal hüvitada kannatanule töövigastusest tingitud lisakulutused, nagu näiteks proteesid ja abivahendid, retseptiravimid, kulutused taastusravile, sõidukulud raviasutusse ja kannatanu hooldamiskulud.

Kui juhtumit tööõnnetusena ei registreerita, siis on tegemist tavapärase haiguslehega ja hüvitis on väiksem. Haigestumise esimese kolme päeva

eest hüvitist ei maksta ja tööandja maksab hüvitist haigestumise 4.–8. päevani.

Tööinspektsioon on partner

„Sageli kardetakse, et kui Tööinspektsioon uksest sisse astub, järgneb ettekirjutus või trahv. Tööohutus ei ole kontrollimine, see on hoolimine. Meie missioon on, et iga töötaja jõuaks õhtul töölt koju tervena,“ ütleb Rõõmus.

Selle mõtte ümber koonduvad nii järelevalve kui ka nõustamine ja koolitused. „Sageli helistavad meile tööandjad ise ja küsivad nõu: kas uurimine oli sisuline, mida võiks järgmisel korral paremini teha, millest hoiduda? See ongi partnerlus.“

Esimene samm ohutuma töökeskkonna saavutamiseks on riskianalüüs. See on praktiline töövahend tööandjale ja töötajatele. „Riskianalüüs peab peegeldama tegelikku olukorda ning kui protsessid või töökorraldus muutuvad, siis tuleb ka riskianalüüsi jooksvalt uuendada. Kui õnnetus näitab, et mõni oht jäi varem kahe silma vahele, tuleb see lisada analüüsi ning määrata ohutusmeetmed,“ selgitab Rõõmus.

Tööinspektsioon näeb igal nädalal kümneid väga erinevaid töökohti ja olukordi, mistõttu oskab soovitada just konkreetsele ettevõttele sobivaid ja toimivaid lahendusi. „Mõni juht jätab ohutuseks vajalikud sammud tegemata mitte pahatahtlikkusest, vaid lihtsalt teadmatusel. Kui rääkida ja küsida, leiame alati tee, kuidas töökeskkonda parandada,“ ütleb Rõõmus.

„Oleme partneriks ka töötajale. Kui inimene ei tea, kuidas käituda, või on tööandja surve all, pakume talle tuge – nõuandeliinile helistades saab konsulteerida töölepingu, töö- ja puhkeaja, puhkuse, töötasu ja muude töösuhtega seotud teemadel. Meie töökeskkonna konsultandid aitavad

leida vastuseid ohutuse ja töötervishoiu küsimustes ning toetavad nii töötajat kui ka tööandjat lahenduste leidmisel,“ lisab ta.

Tööde hindamine loob aluse õiglaseks ja läbipaistvaks tasustamiseks

Euroopa Liidu nõukogu võttis 24. aprillil 2023 vastu palkade läbipaistvuse direktiivi. Direktiivi eesmärk on saavutada olukord, kus naistele ja meestele makstakse võrdväärse töö eest võrdset tasu. Direktiivi nõuded tuleb Eesti õigusesse üle võtta 7. juuniks 2026.

Selleks et naistele ja meestele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist tõhustada, tuleb tööandjatel edaspidi palgakujundus ning tööde väärtus oma organisatsioonis läbi mõelda. Samuti tuleb teha töötajatele kättesaadavaks objektiivsed ja sooneutraalsed kriteeriumid, mille alusel töötajate palk kujuneb. Õiglane tasustamine algab selgest tööde väärtuse mõistmisest, millele tööde hindamine loob vajaliku aluse.

Tekst: Evert Kraav, Bolti tasustamise juht ning Cohortsi konsultant

Kuidas hinnata tööde väärtust?

Organisatsioonides on eri sisu ja vastutusega töid – mõnikord on erinevused nähtavad ametinimetusest, vahel aga mitte. Tööde hindamine aitab mõista, millised on tööde erinevused ning millised tööd on võrdväärsed. See on analüüs, millega kirjeldatakse just töö sisu ja nõudeid, mitte inimest, kes seda tööd teeb. Hindamise tulemus näitab töö suhtelist väärtust ja loob aluse õiglasele tasustamisele.

Tööde hindamine tekkis soovist muuta tasustamine objektiivseks. Kuigi algselt loodeti luua palga määramiseks universaalne valem, mõisteti peagi, et lisaks töö

väärtusele mõjutavad tasu ka töötaja sooritus, oskused ja areng.

Sellest hoolimata sai tööde hindamisest alus palgasüsteemidele, kus seotakse töö väärtus ja palgatase – et palk oleks seotud töö väärtusega ning et sarnase väärtusega töö eest saaksid töötajad sarnast tasu. Ilma selleta on oht, et tasu määramine on subjektiivne, mille tagajärjeks võib olla sooline palgalõhe.

Tööde hindamiseks kasutatakse peamiselt kaht lähene-mist: klassifitseerimist ja punkti-faktori meetodit.

Klassifitseerimisega jagatakse tööd valdkonna järgi gruppidesse (tööperedesse) ning keerukuse ja vastutuse

järgi tasemetesse. Kes on osalenud mõnes palgauuringus, on selle läbi proovinud. Meetod on lihtne ja kiire, kuid ette loodud töökirjeldused ei kata loomulikult kõiki ametikoha nüansse – tegemist on üldistustega.

Punkti-faktori meetodil (või analüütilise hindamisega) mõõdetakse tööd eri kriteeriumide ehk faktorite järgi. Iga faktori juures on kirjeldatud mitu taset, millest valitakse sobivaim. Iga tasemega kaasnevad teatud punktid, mille summa moodustab töö väärtuse. Meetod on põhjalikum ja aeganõudvam, kuid tulemused on täpsemad ja nende kaudu saab töid faktorite lõikes võrrelda.

Tööde hindamine kui osa palkade läbipaistvusest

Euroopa Liidu palkade läbipaistvuse direktiiv nõuab, et tööandjad suudaksid näidata, kuidas nende palgasüsteem tagab objektiivsuse ja sooneutraalsuse. Direktiiv suunab tööandjaid kasutama tööde hindamist, et tagada võrdväärne tasu võrdväärse töö eest.

Direktiivis on välja toodud, et võrdväärse töö väljaselgitamiseks tuleks kasutada objektiivseid kriteeriume. Need on:

- **oskused:** haridus, koolitus, kogemus, suhtlemine, probleemilahendus,
- **pingutused:** füüsiline, vaimne või emotsionaalne koormus,
- **vastutus:** inimeste, vara ja finantside eest,
- **töötingimused:** füüsiline ja psühholoogiline keskkond.

Kui tööde hindamise tulemusena saavad müügijuht ja IT-spetsialist sama punktisumma, on nende töö võrdväärne, isegi kui nende valdkonnad on erinevad.

Direktiivi kehtima hakkamisel on tähtis, et töid hinnatakse meetodiga, mis võimaldab selgitada, kuidas nimetatud kriteerium on arvestatud. Mitmed senised meetodid pole eraldi hinnanud emotsionaalset koormust ega psühholoogiliselt keerulist töökeskkonda. See on toonud kaasa selliste töökohtade alaväärtustamise, mida sageli täidavad naised. Nii on see omakorda aidanud kaasa soolise palgalõhe säilimisele. Uued nõuded aitavad seda ebavõrdsust edaspidi vältida.

Tulevikus peavad tööandjad suutma töötajatele läbiipaistvalt selgitada:

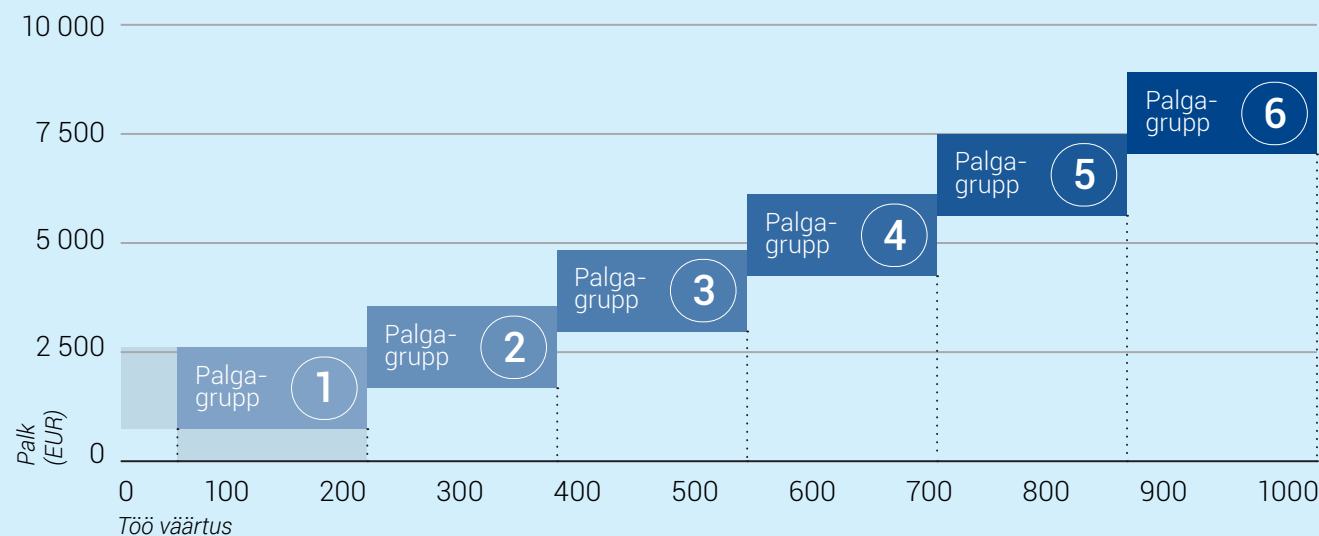
- millised on nende tasustamise põhimõtted,
- mille alusel määratakse tööde eest tasu,
- mida saavad töötajad palgatõusuks teha,
- milline on tasu võrdväärsete tööde eest ning kas see erineb sugude lõikes.

Õiglane tasustamine algab selgest tööde väärtuse mõistmisest, millele tööde hindamine loob vajaliku aluse.

Riik toetab tööandjaid

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium pakub tööandjatele vabatahtlikuks kasutamiseks tööde väärtuse hindamise metoodika koos koolituste ja e-koolitusega metoodika kasutuselevõtmiseks, läbipaistvate palgasüsteemide loomiseks ja soolise palgalõhe aruandluse tegemiseks.

Need tegevused viiakse ellu projektis „PALK“, mida rahastab Euroopa Liit kodanike, võrdõiguslikkuse, õiguste ja väärtuste programmi CERV kaudu (CERV-2024-GE). Lisainfo palkade läbipaistvuse direktiivi ja tööde väärtuse hindamise metoodika kohta on ministeeriumi kodulehel: <https://mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/toosuh- ted-ja-keskkond/palkade-labipaistvus>



Paltagrupid, mis moodustatakse töö väärtuse järgi.



Anu Hellenurme – visionäär, kes soovib süüa Eesti toitu

Anu Hellenurme seisab kodumaise seakasvatuse ja toidutoomise eest. See tegevusala on midagi palju enam kui majanduskasu teenimine, see tähendab keskkonna hoidmist, puhas tootmist, kogukondade toetamist ja meie toidujulgeoleku poole püüdlemist. Anu usub, et koostöös on jõud, ja näeb enda rolli kogukondade kokkutoomises. Ta teab, et toit on rohkem kui kaup – see on kellegi elutöö, mille edu sünnib koostööst, hoolimisest ja vastutusest.

Tekst: Helena Haller | **Fotod:** Kairi Naha, erakogu

Milline on sinu teekond ettevõtjana?

Minu teekonnal on olnud huvitavaid pöördeid. Olen õppinud veterinaariks ja lõpetasin 1993. aastal EPMÜ, tänase nimega Eesti Maaülikooli. See oli keeruline ja suurte muutuste aeg. Veterinaarina töötades mõistsin, et loomade tervis sõltub otseselt sellest, mida nad söövad, kuid nende sööt oli toona väga kehva kvaliteediga. Loomadele anti seda, mis parasjagu kätte sattus,

sest sööta nappis. Sellest sündis sisemine soov ja idee tulevaseks ettevõtteks. Loomaarstina on mul aukartus elu ees. Looma toidulaua katab inimene ja seega on looma heaolu meie kätes.

1999. aastal realiseerus minu unistus. Anu Ait on ettevõtte, mis tegeleb loomasööda tootmise ja nõuandva müügiga. Meie missioon on anda loomadele parim, mida Eestimaa suudab pakkuda. Me ei müü ainult sööta, vaid pakume teadmisi ja tuge, et iga loom oleks terve ja iga farm jätkusuutlik.

Kuidas töötab Anu Ait?

Kõik, mida suudame Eestis toota, teeme siin, kasutades maksimaalselt kodumaist toorainet. Pean kohalikku tootmist väga oluliseks, seda ei saa lihtsalt kinni panna, kui ajad muutuvad keeruliseks. Üks avaliku sektori esindaja ütles kord, et Eesti on teenust pakkuv riik. Mõtlesin siis, et Eesti ei ole nagu läpakas, mida saab sulgeda, kui teenus ei tööta. Meie rikkus pole teenused, vaid meie inimesed, maa, taastuvad ressursid ja elujõuline tootmine.

Anu Aida tootmine on kompaktne ja täpne, sest usume, et kvaliteet sünnib teaduspõhisusest ja kliendikesksest lähenemisest. Meie põhimõte on, et raha pole eesmärk, vaid tagajärg. Kui siht on õige, tuleb edu ise. Meie siht on pühendunud meeskond, parem teenindus ja parem tulevik, mitte ainult majanduslikult, vaid väärtustes.

Pean oluliseks, et ka väikeettevõtted tegeleksid innovatsiooniga. Minu roll Eesti Maaülikooli nõukogus on püüelda selle poole, et teadus jõuaks praktikasse. Koostöö teadlastega toob teadmised tootmisse.

Kuidas jõudsid Eesti Tõusigade Aretusühistut juhtima?

2016. aastal valiti mind Põllumajandus-Kaubanduskoja nõukokku, kus asusin juhtima lihatoimkonda. Algasime nelja sektori arengukavad, millest üks oli lihasektori strateegia. Koos meeskonnaga, kuhu kaasasime eksperte kõigist loomakasvatuse valdkondadest, sündis Eesti liha kontseptsioon – selge visioon, kuidas tagada, et kodumaine toit jõuaks tarbijani. Minu pühendumust lihasektorile märgati ja 2021. aastal tegi Eesti Tõusigade Aretusühistu mulle ettepaneku asuda ühistut juhtima. Olen seda nüüdseks teinud neli aastat.

Aretusühistu missioon on tagada kõrgetasemeline geneetiline materjal, et tarbijani jõuaks kvaliteetne sealiha. See on sajandipikkuse traditsiooni jätkamine tipp-tasemel. Eesti sealiha on teadliku tarbija valik – kindlus, et tema laual on toit, mille taga on aus töö, innovatsioon ja hool Eestimaa vastu.

Kuidas oled enda jaoks oma töö mõtestanud?

Mulle meeldib teha tööd, millel on tähendus. Olen enda jaoks miks-küsimusele vastanud väga lihtsalt – ma tahan süüa Eesti toitu. See ei ole ainult toit, see on osa meie maaelust, meie inimestest ja meie kultuurist.

Mulle on oluline, et kasutame ära kõik, mida suudame ise kasvatada, ja anname sellele lisandväärtust. See on austus meie maa ja töö vastu.

**Tänapäeva tööelu on
töötajakeskne, kuid hea
töökeskond eeldab
vastutust nii tööandjalt
kui ka töötajalt.**

Eestis me teame, mida meie loomad söövad, kuidas neid kasvatame, mida põllule paneme ja millist teravilja kasvatame. Eesti on üks puhtama toidu tootjaid ja see on midagi, mille üle tunnen uhkust.

Minu töö ei ole lihtsalt ettevõtlus, see on panus rahva tervisesse ja meie maa tulevikku. Lõppkokkuvõttes on kõige olulisem meie enesetunne, tervis ja inimesed.

Rahvatervis algab tervetest loomadest ja puhtast tootmisest. Lehm lüpsab suust ja kana muneb nokast, see lihtne tõde tuletab mulle iga päev meelde, kui suur vastutus on loomaarstidel ja toidutootjatel.

Mis on sealiha väärtusahel?

See on terviküsteem, kus iga lüli loeb: teraviljakasvatavad, söödatootjad, tõuaretus, seakasvatavad, lihatööstused, toidutootjad, veterinaarid, kaubandus ja lõpuks tarbija. Kui üks lüli katkeb, näiteks sigade Aafrika katku tõttu, vallandub doominoefekt, mis mõjutab kogu sektorit ja meie igapäevaelu. Näiteks kui tooraine kaob, väheneb lihatööstuste tootmiskaht, liinid seiskuvad ja koolid ning lasteaiad peavad otsima impordialternatiive.

See ei ole ainult majandusprobleem, see on rahva tervise ja välismaistest allikatest sõltuvuse küsimus. Toidujulgeolek tähendab, et suudame ise toota, mida vajame. Sigade Aafrika katk ja pingeline geopoliitiline olukord tulevad meelde, kui haavatav on meie toidujulgeolek. Oluline on avaliku ja erasektori koostöö, sest toidujulgeolek on riigi strateegiline küsimus, mitte ainult ettevõtjate mure.

See ei ole ainult majandusprobleem, see on rahva tervise ja välismaistest allikatest sõltuvuse küsimus. Toidujulgeolek tähendab, et suudame ise toota, mida vajame. Sigade Aafrika katk ja pingeline geopoliitiline olukord tulevad meelde, kui haavatav on meie toidujulgeolek. Oluline on avaliku ja erasektori koostöö, sest toidujulgeolek on riigi strateegiline küsimus, mitte ainult ettevõtjate mure.

Kuidas kujuneb sealiha hind?

Teeme tööd selle nimel, et Eesti sealiha omahind oleks konkurentsivõimeline. Meie seakasvatus on tipp-tasemel, kuid me ei saa võistelda Hispaania, Poola ega Taani masstootmisega. Võrdluseks: kui Eestis on praegu umbes 231 000 siga, siis Taanis on neid ligi 12 miljonit, riik on pindalalt Eestiga sama suur, kuid tootmise ulatus on hoopis teisel tasemel. See näitab, kui erinevad on mastaabid ja kui strateegiliselt tuleb meil oma tegevust suunata.

Sealiha hind ei kujune Eestis, vaid sõltub peamiselt Saksamaa turust. Iga hinnamuutus seal kandub kohe üle ka siia, mis teeb tootmise riskantseks ja ettearvamatuks. Tänapäeva seakasvataja on justkui börsimaakler, kes jälgib igal kolmapäeval Saksamaa turuhinda. Ka sigade arvu vähenemine katku tõttu ei tõsta hinda, sest turuhind on ühtne kogu Euroopas.

Kõige suurem surve tuleb sisendkuludest, eelkõige elektri hinnast. Seakasvatus on suletud süsteem, kus ventilatsioon peab töötama ööpäev läbi, elektrit lihtsalt

**Usun inimlikku
juhtimisse – julgusesse
olla haavatav, tunnistada
vigu ja luua tingimused,
kus iga meeskonnaliige
saab anda oma parima.**

ei saa välja lülitada. Samas on energiakulu meil võrreldes paljude riikidega oluliselt suurem. Kujutame ette: kui küpsetame suures ahjus ühte pirukat või viitkümmet, on kulud põhimõtteliselt samad. Lisaks tekitavad ebavõrdsust Euroopa Liidu riikide erinevad riiklikud toetused. Näiteks Lätis on nooremise toetus 348 eurot, Eestis vaid 40 eurot.

Mida saame Eestis teha, et toiduhind oleks konkurentsivõimeline?

Kui me ei saa konkureerida mahtudega, peame konkureerima väärtusega, olema nutikad ja süsteemsed. Eestis on teadmised ja oskused, kuidas kasvatada sigu tipp-tasemel. Meie võimalus on preemiumtoode – liha, mis põhineb puhtal loodusel, vähesel taimekaitsevahendite ja antibiootikumide kasutusel ning läbimõeldud koostööl. See on meie konkurentsieelis ja meie lugu. Sellepärast on koostöö riigi, ettevõtete ja kogukondade vahel strateegiline prioriteet. Kui riik toetab lühikesi tarneahelaid ja väärtustab kohalikku toitu ning tootjat, loome süsteemi, mis annab väärtust nii inimestele kui ka keskkonnale.

Kas seakatku kriisiks oldi valmis? Kas selleks saab üldse valmis olla?

Me teadsime, et metssigade arvukus on ohtlikult suurenenud. Metssead hakkasid haigestuma ja nägime, kuidas positiivsete proovide arv kasvas. Käisime ministeeriumis

ja mujal häirekella löömas, selgitades, et metssigu tuleb küttida. Paraku mõistsid olukorra tõsidust vaid seakasvatajad ja Eesti Maaülikooli eksperdid. Täna võib öelda, et vastutavate asutuste otsused ei olnud piisavalt selged ega kiired. Lisaks jõudsid riiklikud kärped ka seakasvatussektorisse. Kui esimene taudipuhang 30. juunil tuli, oli see kõigile šokk – äratuskell, mis näitas, kui haavatav on meie süsteem.

Sigade Aafrika katk (SAK) on kohutav haigus ja loomadele äärmiselt piinarikas. Kui haigus farmi jõuab, tuleb kõik sead hukata – mitte ainult leviku tõkestamiseks, vaid ka loomade enda heaolu nimel. See on otsus, mida on inimesel vaimselt väga raske taluda. See on emotsionaalne valu seakasvatajatele ja loomaarstidele, kes on oma loomi hoidnud ja kaitsnud, kuid peavad nad nüüd hukkama. Looma jaoks on see humanseim lahendus, kuid inimese jaoks südantlõhestav.

Mis sai kriisijuhtimises edasi?

Kui taudi laine hakkas liikuma, ei olnud aega oodata. Kutsusime kokku valdkondade ümarlaua, kuhu kaasisime jahimehed, Põllumajandus- ja Toiduameti, Põllumajandus-Kaubanduskoja, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi ning kõik, kelle hääl oli oluline. Lõime ühise ja avatud informuumi, kus iga ettepanek ja täiendus oli kohe kõigile nähtav. Korraldasime infopäevi, sest kriis on teadmine ja läbipaistvus suurim jõud.

Anuga käib tööl kaasas
heaoludirektor Nora, kes
kõigil kohe tuju heaks teeb.





Anu kabineti seinal on kolme naise väe sümbol, mille lõi Indoneesiast Anu Aida 20 aasta juubeliks Chemi Pharmi asutaja Ruth Oltjer.

Olen veendunud, et avatus on kriisijuhtimise alus. Samuti tuleb hoida emotsioonid kontrolli all, sest paanika ei vii edasi. Kriisis ei saa joosta, tuleb liikuda samm-sammult, isegi siis, kui iga samm tundub raskem kui eelmine. See kogemus õpetas mulle, et tõeline tugevus peitub koostöös ja rahus, mida suudad hoida ka tormi keskel.

Kas sektori omavaheline koostöö toimib?

Kriis on meid tugevalt kokku viinud. Seakasvatajad on väike, aga vaimult tugev ja ühtehoidev sektor. Kui kriis tuli, ei olnud keegi üksi, iga telefonikõne, iga jagatud info oli samm edasi. Eesti on nii väike, et oleme kõik ühe-kahe kõne kaugusel, ja just see lähedus on meie suurim jõud. Me ei ole ainult ettevõtjad, me oleme kogukond, kes hoiab kokku, kui on kõige raskem.

Mida katkuoht igapäevases töokeskkonnas tähendab?

Esiteks tähendab see, et iga tööpäev algab suure pingega ja hirmuga. Tööle minek on nagu sisenemine operatsiooniplokki, kõik peab olema maksimaalselt puhas ja kontrollitud. Ometi jääb alati risk, et viirus võib farmi jõuda, eriti soojade ilmade saabudes. Katk on metsas aasta ringi, kuid kodusigade nakatumised sagenevad suvel.

Töökorralduslikult tähendab see, et farmi territoorium peab olema rangelt piiratud ja liikumine viidud miinimumini. Ala on jagatud puhtaks ja mustaks tsooniks, kusjuures liikumine nende vahel peab olema kontrollitud. Iga liikumine sise- ja välissoonide vahel toimub läbi desobarjääride. Tööriided ja -jalanõud peavad olema selgelt eraldatud isiklikest riietest, vaja on kaht riietusruumi, üks koduriiete äravõtmiseks ja teine tööriiete selgapanekuks. Samuti tuleb puhastada ja desinfitseerida kõik töövahendid ning desinfitseerida ka veokid, mis territooriumile sisenevad.

Kuidas toime tulla vaimse pingega?

See tähendab tööd iseendaga. Mõtestan seda Marcus Aureliuse järgi: võta tänuga vastu kõik, mis tuleb. Oluline on, et sul oleksid inimesed, kellega rääkida. Sul peab olema julgust ja tahet oma muredest rääkida ning abi küsida, sest kriisiolukorras kipuvad inimesed endasse sulguma. Ettevõtte juhtide jaoks on kriise tulnud järjest nagu seeni pärast vihma ning ettevõtjad on pidanud pidevalt kohanema. Katkukriisi ajal on sektor olnud üksteisele suureks toeks. Kui sina oled täna tugevam ja sul on rohkem jõudu, siis helista kellelegi ja küsi: „Kuidas sul läheb? Kuidas ma saan sind aidata?“

Mida on tööohutuse mõttes loomadega töös oluline jälgida?

Loomadega töötades on oluline säilitada valvsus ka rutiinsete tegevuste ajal, ennast ei tohi hetkekski unustada. Loomad on ettearvamatud ja kõiki olukordi ei saa paberile panna ega ette kirjutada. Mul on isiklik näide. Loomaarstina tean, et lehm ei löö tavaliselt tagant üles, vaid pigem jalgadega külgedele. Kuid ühel korral, kui kontrollisin lehma tiinust rektaalselt, hüppas see lehm ja lõi takka üles, täpselt nii, nagu teeb hobune. See on üks põhjus, miks tööõnnetused juhtuvad: loom võib teha täiesti ootamatu liigutuse, mida ei oska ette näha. Seetõttu on tähelepanu ja ettevaatus igas olukorras kriitilise tähtsusega.

Millistest põhimõtetest lähtud juhtimisel?

Juhtimine algab usaldusest. Usun inimlikku juhtimisse – julgusesse olla haavatav, tunnistada vigu ja luua tingimused, kus iga meeskonnaliige saab anda oma parima. Juht ei tee kõiki töid ise, vaid juhib protsessi nagu dirigent orkestrit.

Ettevõtlus on nagu rallisõit, sa ei tea kunagi, mis on kurvi taga. Edu sõltub sellest, kui hästi on meeskonnas rollid ja eesmärgid selged. Juht peab nägema tervikut ja tegema otsuseid, mida kõrvalistmelt alati ei mõisteta. Kui puudub usaldus või ühine visioon, tekivad probleemid. Minu põhimõte meeskonnas on, et inimesed on oma ala spetsialistid ja mina usaldan neid oma tööd tegema.

Milline on hea töökeskkond?

Hea töökeskkond on koht, kus inimene tunneb end turvaliselt ja mugavalt ning saab olla tema ise. Psühholoogiline turvatunne on võtmetähtsusega. Kui inimene ei tunne end hästi, tasub esmalt küsida: kas probleem on minus, minu mõtteviisis või olukorras? Kõik algab inimesest endast. Kui töö on meeldiv ja kõrval on toetavad inimesed, siis sünnib koostöö. Tänapäeva tööelu on töötajakeskne, kuid hea töökeskkond eeldab nii tööandja kui ka töötaja vastutust.

Kas meil on liiga palju bürokraatiat?

Järelevalve ja reeglid on vajalikud, et tagada ohutu toidutootmine. Kuid süsteem ei tohiks rajada end hirmule, vaid dialoogile ja koostööle. Ettevõtjad püsivad motiveerituna siis, kui inspektorit nähakse partnerina, kes tuleb appi, mitte karistama. Esimene samm on lihtne – inimlik ja arusaadav keelekasutus, mitte bürokraatlikud kirjad. Olen ise kogenud, et inspektori suhtumine sõltub palju sellest, kuidas mina temaga suhtlen. Reeglid ei ole

karistus, vaid kokkulepped, mis teenivad ühist eesmärki – ohutust ja kvaliteeti.

Mis on sind kujundanud?

Mind on kujundanud sport. Olen lõpetanud TSIKi Otepää filiaali murdmaasuusatamise erialal. See kogemus õpetas vastupidavust, pingetaluvust ja oskust mitte alla anda. Ettevõtlus on minu jaoks nagu kehvussport: kui eesmärk on finišisse jõuda, tuleb püsida rajal, ükskõik kui keeruline on. Spordikoolis õppisin kohanema ja leidma ühist keelt ambitsioonikate inimestega. Need oskused on täna minu tugevus ka äris. Kui oled valmis pingutama, kohanema ja otsustama, jõuad alati edasi.

Millised on su hovid ja vaba aeg?

Mul on suur kultuurikirg, käin teatris ja laulan Tartu Pauluse kammerkooris. Tasakaalustan tööelu hobidega ning kuulun Tartu Ettevõtlike Daamide Assotsiatsiooni. Mind rõõmustab aeg lastelastega, olen „õunapuu otsas“ tüüpi mänguline vanaema. Minu vanaema on mind palju mõjutanud, tema usk Eestisse ja tema sõnad „usu endasse, usu oma lastesse, ära muutu ülbeks ja hoia oma hing vaba“ juhivad mind iga päev.

Sul peab olema julgust ja tahet oma muredest rääkida ning abi küsida, sest kriisiolukorras kipuvad inimesed endasse sulguma.

Anu missioon on anda loomadele parim, mida Eestimaa suudab pakkuda.



Tööohutus kliimamuutuste mõjuväljal

Kliimamuutuste mõju on üha selgemini tuntav eri valdkondades üle maailma. Need muutused avaldavad märkimisväärset mõju töötervishoiule ja -ohutusele, kuid seni on seda seost alahinnatud. Port Harcourt'i ülikooli teadlased **John A. Jia** ja **Njideka I. Jia** on teinud põhjaliku ülevaate kliimamuutuste mõjust töötajate tervisele ja ohutusele, alljärgnev on lühike kokkuvõte nende artiklist.

Miks on oluline mõista kliimamuutuste mõju töötajate tervisele?

Eri sektorites, näiteks põllumajanduses, ehituses, tootmises, transpordis ja tervishoius, puutuvad töötajad kokku mitmesuguste kliimast tingitud ohtudega, nagu kuumalained, äärmuslikud ilmastikunähtused, õhusaaste või haigusetekiitajad. Ühelt poolt võimendab kliimamuutus juba olemasolevaid tööga seotud riske, aga teiselt poolt loob ka uusi väljakutseid, mis ohustavad töötaja füüsilist ja vaimset heaolu.

Kliimast tingitud tööõnnetused, kutsehaigused ja surmajuhtumid koormavad nii tervishoidu kui ka majandust. Kuumastress, hingamisteede haigused, vigastused ja vaimse tervise probleemid toovad endaga kaasa nii lisakulutusi tervishoiule, tootlikkuse langust kui ka töölt puudumisi. Kliimamuutus tähendab majanduslikku koormust nii töötajatele kui ka tööandjatele.

Kui uurida kliimamuutuste mõju töötajate tervisele ja tööohutusele, siis saab tuvastada konkreetseid ohte, hinnata riskitegureid ja töötada välja meetmeid töötajate kaitseks. Mõistes tagajärgi tervisele ja majandusele, saame seda teavet kasutada poliitikakujundamisel ja otsuste tegemisel.

**Kliimamuutus
võimendab juba
olemasolevaid
tööga seotud riske.**

Kliimamuutus ei mõjuta kõiki võrdselt

Teatud rühmad, näiteks madala sissetulekuga töötajad, võõrtöölised, põlisrahvad ja marginaliseeritud kogukonnad on kliimamuutustest ebaproportsionaalselt mõjutatud. Piiratud ressursid ja sotsiaalmajanduslik ebakindlus, mis teevad nad kliimamuutuste tagajärgede suhtes haavatavamaks, süvendavad ebavõrdsust ka töötervishoius.

Kliimamuutuste, töötervishoiu ja sotsiaalse võrdsuse seoste uurimine tõstab esile vajadust tegeleda struktuurse ebavõrdsusega, edendada kaasavat poliitikat ning anda haavatavas olukorras olevatele töötajatele rohkem võimalusi riskide vähendamiseks ja muutuvate keskkonningimustega kohanemiseks.

Kliimamuutuste mõju uuringutest selgub vajadus töötada välja ennetusstrateegiad, riskihindamisvahendid, varajased hoia-tussüsteemid ja kohanemismeetmed, mis vastavad konkreetsete tööstusharude, ametite ja geograafiliste piirkondade vajadustele.

Panustades teadusesse ja tõendus põhistesse sekku-mistesse, saab suurendada valmisolekut, vastupanu-võimet ja kestlikkust kliimamuutuste tingimustes ning ühtlasi kaitsta töötajate tervist ja heaolu.

Väljakutsed, mis varitsevad välitöid tegevaid inimesi

Põllumajanduses, ehituses, haljastuses ja päästetöödel tegutsevad inimesed on kliimamuutuste mõjudest eriti haavatavad, kuna viibivad väljas pikka aega. Probleeme tekitavad eelkõige äärmuslikud temperatuurid, õhusaaste ja füüsilised ohud.

Kliimamuutused toovad kaasa senisest rohkem ja intensiivsemaid kuumalaineid, sundides töötajaid viibima ohtlikult kõrgete temperatuuridega tingimustes. Pikaajaline kuumus võib põhjustada kurnatust, vedelikupuudust või kuumarabandust. Uuringutest on selgunud, et kuumalainete ajal kasvab kuumaga seotud vigastuste ja surmade arv – seda nii põllumajandus- ja ehitustöötajate kui ka teiste välitingimustes töötavate inimeste seas.

Kuuma ilma korral on oluline tagada piisavalt joogivett, teha sagedasi puhkepause, kasutada isikukaitsevarustust, sealhulgas kerget ja hingavat riietust, peakaitset ja päikesekreemi.

Üks kliimamuutuste tõsine mõju on ka halvenev õhukvaliteet – esineb rohkem sudu, suureneb maapinna lähedal oleva osooni ja õhus leiduvate peenosakeste hulk. Rohkem esineb saasteaineid just linnapiirkondades ja tööstusobjektidel, kus kokkupuude kahjulike ainetega võib põhjustada hingamisärritusi, süvendada astmat, põhjustada kopsuhaigusi ja hingamisteede probleeme. Veelgi suurem terviserisk on neil, kel juba varem esines hingamisteede kaebusi.

Tööandjal on oluline jälgida õhukvaliteeti ning saastetaseme tõustes korraldada töö ümber, näiteks vähendada väljas viibimist ja vajadusel pakkuda hingamisteede kaitseks maske.

Päästetöötajate jaoks tähendab muutuv kliima äärmuslike ilmaolude sagenemist. Vaja on toime tulla tugevate tormide, üleujutuste ja metsatulekahjudega, mis põhjustavad sageli ulatuslikku kahju taristule, sealhulgas teedele, sildadele, elektriliinidele ja sidevõrkudele. Ohtlikes oludes on päästjatel keeruline jõuda sündmuspäika. Selleks et päästjad saaksid kliimamuutusest põhjustatud väljakutsetele asjakohaselt reageerida, on vaja ka kohandatud erialaseid koolitusi, oskusi ja pädevusi.

Siseruumide õhukvaliteet

Õhukvaliteet ei ole vaid väljas töötavate inimeste mure – see võib puudutada ka siseruumides töötavaid inimesi. Kontori- või tehasetöötajate hingamisteede tervist võib mõjutada nii siseruumide õhusaaste kui ka ruumiõhu

ehk haige hoone sündroom. Viimast iseloomustavad sümptomid nagu köha, vilistav hingamine, kurguärritus ja väsimus. Ruumiõhu sündroomi põhjustavad kehv siseruumide õhukvaliteet, ebapiisav ventilatsioon, kõrge niiskustase ja siseruumides leiduvad saasteained.

Selleks et kaitsta töötajate hingamisteede tervist, tuleb tagada korralik ventilatsioon, aga ka vähendada hingamisteid kahjustavaid ohutegureid.

Haigust kandvate putukate levik

Kliimamuutusega kaasneb temperatuuritõus ja muutuvad sademete mustrid – need loovad aga paremaid tingimusi sääskede, puukide ja teiste haigusi edasikandvate organismide levikuks. Kõrgem temperatuur võib kiirendada putukate arengut ja paljunemist, mis suurendab populatsioonide arvukust ja pikendab aktiivset hooaega.

Muutuvate kliimatingimustega kohanedes võivad haigusekandjad levida piirkondadesse, kus neid varem ei olnud. Seetõttu võivad vektorputukate kaudu levivate haiguste, nagu malaaria, dengepalaviku, Zika-viiruse ja puukborrelioosi levialad nihkuda põhjapoolsematele aladele, kuna tõusvad temperatuurid loovad putukate ellujäämiseks soodsamad tingimused.

Kuidas kohaneda muutuva kliimaga?

Kliimariskide vähendamiseks ja töötajate ohutuse tagamiseks on oluline investeerida **ennetusse, valmisolekusse ja vastupanuvõime suurendamisse**,

sealhulgas kuumastressi juhtimise programmidesse, isikukaitsevahenditesse, töökeskkonna kohandamisse ja hädaolukorra lahendamise plaanidesse.

Kuumastressi juhtimise programmi eesmärk on tuvastada, hinnata ja kontrollida kuumaga seotud ohte töökohal, et kaitsta töötajaid liigkõrgest temperatuurist põhjustatud terviseprobleemide eest. Need programmid hõlmavad üldjuhul riskihindamist, kuumusega kokkupuute jälgimist, koolitust töötajatele ja juhendajatele, hüdratsiooni strateegiaid, puhkepause varjulistes või jahedates kohtades ning hädaolukorra lahendamise protseduure.

Tõhus kliimariskide juhtimine eeldab ka teadlikkuse tõstmist ja tööandjate ning töötajate tervishoiuspetsialistide koolitamist, samuti koostööd riigiasutuste, tööandjate ja töötajate vahel, et tööohutuse ja töötajate heaolu tagamiseks vajalikke muudatusi ellu viia.

Tõlge on kokkuvõtte originaalartiklist: Jia, John A., and Njideka I. Jia. 2024. "Impacts of Climate Change on Occupational Health and Safety: A Comprehensive Review". *Asian Journal of Advanced Research and Reports* 18 (10):136-54. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2024/v18i10761>.

Kuidas valmistuda tööinspektori kontrolliks?

TÖÖINSPEKTSIOON

Olete just teada saanud, et Tööinspeksioon tuleb teie ettevõtet kontrollima. See võib tunduda hirmuäratav, eriti kui tegemist on esmakordse kogemusega. Mõistagi võib tekkida mitmeid küsimusi. Oluline on meeles pidada, et kontrolli eesmärk on toetada tööandjat ohutu ja tervist säästva töökeskkonna loomisel. Tööinspektori on täheldanud, et mõned küsimused kipuvad korduma. Et teaksid, mida oodata, võtame siin artiklis need küsimused põhjalikult ette. Nii saad kontrolliks ette valmistuda.

Miks ettevõtte Tööinspeksiooni huviorbiiti sattus?

Suur osa kontrolle tehakse aastavalimi põhjal. Valim on koostatud eelmise aasta lõpus ja see koondab ettevõteteid, mis vastavad teatavatele kriteeriumitele. Valimisse võivad sattuda ettevõtted:

- mida Tööinspeksioon ei ole varem kunagi või juba mitu aastat kontrollinud;
- kus on toimunud tööõnnetusi;
- mille töökeskkonna riskianalüüs ei ole Tööinspeksioonile esitatud;
- mille töökeskkonna esindajate (töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu ja/ või esmaabiandja) kohta ei ole Tööinspeksioonil mitte mingisugust infot.

Lisaks toimub kontrolle vihjete ja kaebuste alusel (2024. aastal 10,7% kõigist kontrollidest) ja seirete korras, kus inspektor võib kontrollida juhuvalimiga näiteks ehitusobjekti, millest mööda sõites on märgatud ohtlikke töövõtteid või korrast ära töökeskkonda.

Kas kontrollist teavitatakse ette?

See, kas kontrollist teavitatakse ette või mitte, sõltub kontrolli eesmärgist. Kui on näiteks vaja tuvastada, kas ettevõttes kasutatakse isikukaitsevahendeid või mitte, ei ole otstarbekas tööandjat sellest ette teavitada. Kui tegemist on aga üldkontrolliga, mis hõlmab muu hulgas ka dokumentidega tutvumist, võib koostöö sujuda paremini, kui järelevalveametnik teavitab kontrolli toimumisest eelnevalt ette.

Milline on tööandja roll enne kontrolli?

Ideaalses maailmas ei ole kontrolliks eraldi ettevalmistust tarvis. Ohutu töökeskkond on töötajatele loodud juba palju varem ja seda täiustatakse pidevalt töötajate heaolu silmas pidades.

Praktikas saab tööandja siiski palju ära teha, et kontroll kulgeks ladusalt ja vajalik teave oleks kohe käepärast. Veendu, et ettevõttes on:

- koostatud töökeskkonna riskianalüüs koos tegevuskavaga;
- asjakohased ja töötajatele kättesaadavad ohutusjuhendid;
- läbi viidud ja registreeritud töötajate juhendamine ja väljaõpe;
- olemas kehtivad tervisekontrolli otsused;
- korralik esmaabikorraldus, sealhulgas on määratud koolitatud esmaabiandja, esmaabivahendid on töötajatele kättesaadavad, töökeskkonnas on asjakohased märgistused esmaabi korraldamise kohta;
- määratud töökeskkonna esindajad ning töötajaid on selgelt neist teavitatud;
- töötajad kantud töötamise registrisse ning nendega on sõlmitud töölepingud;
- töötajatele tagatud piisav igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning tööpäeasisesed puhkepausid.

Kui tegemist on etteteavitamisega kontrolliga, on mõistlik ka töötajaid teavitada inspektori saabumisest. Töötajatele tasub selgitada, et inspektori vestlused ei ole karistuslikud, vaid aitavad mõista tegelikku olukorda.

Mida kontrollitakse?

Kontrolli sisu sõltub selle liigist ja eesmärgist.

Sihtkontroll keskendub kindlale teemale (nt kantserogeenid töökeskkonnas) või valdkonnale (nt koristusettevõtted). Sihtkontrolle planeeritakse tulenevalt teemade aktuaalsusest ühiskonnas. Eesmärk on saada konkreetsetes teemas või valdkonnas toimuvast parem ülevaade ning seeläbi aidata kaasa ohutumale tööelule ja korrektsetele töösuhetele selles valdkonnas. Sihtkontrollide alguses saadetakse vastava valdkonna ettevõtetele märgukiri, kus on välja toodud, millised teemad täpsemalt fookusesse tulevad. Pärast sihtkontrolli koostatakse tulemuste kohta kokkuvõtte, millega on võimalik Tööinspeksiooni koduleheküljel ka tutvuda.

Üldkontrolli käigus kontrollitakse töötervishoiu, tööohutuse ning töösuhetele kehtivate nõuete täitmist laiemalt. See tähendab nii töökeskkonna, töövahendite ja töökorralduse kui ka töösuhetega seotud dokumentide kontrollimist.

Seire või vihje alusel toimuv kontroll sõltub kohapeal tuvastatust või pöördumise sisust.

Kontrollkäigu ajal on tavaline, et inspektor vaatab lisaks töökeskkonnas toimuvale üle:

- esmaabikorralduse;
- üldised liikumised;
- töökeskkonna valgustuse;
- töötajate olmetingimused;
- töövahendite ohutuse;
- töökohtade ergonoomia;
- ohumärguannete kasutamise;
- isikukaitsevahendite kasutamise jne.

Järelevalve käigus tahab inspektor kontrollida ka järgmisi dokumente, mis üldreeglina palutakse kontrollimiseks esitada järelevalvemenetluse alustamise teates:

- töökeskkonna riskianalüüsi koos tegevuskavaga riskide vähendamiseks töökeskkonnas;
- ohutusjuhendeid tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta;
- töötajate juhendamise ja väljaõppe registreerimise dokumentatsiooni;
- tunnistusi, mis kinnitavad vajalike koolituste läbimist (nt esmaabikoolitus);
- ohtlike kemikaalide ohutuskaarte;
- töötervishoiuarsti poolt väljastatud kehtivaid tervisekontrolli otsuseid;
- töötajatega sõlmitud töölepinguid ja nende lisasid;
- ettevõtte töökorralduse reegleid ning töötajate kirjalikke kinnitusi nimetatud dokumendiga tutvumise kohta;
- töötajate tööaja arvestusi ja tööaja kavasid (graafikuid);
- palgateatisei.

Kellega tööinspektor suhtleb?

Kontrollkäigu juures viibib enamjaolt keegi töökeskkonna ohutuse eest vastutajatest – näiteks juhatuse liige, asutuse juht või töökeskkonnaspetsialist. Kui ettevõttes on valitud töökeskkonnavolinik, siis soovib tööinspektor võimalusel ka temaga vestelda. Lisaks räägib järelevalveametnik pisteliselt ka külastuse hetkel töökeskkonnas viibivate töötajatega. Töötajate aega ei peeta kinni kaua, vestlused on lühikesed ja konfidentsiaalsed.

Milline on tööandja roll järelevalvemenetluse läbiviimise ajal?

Võib öelda, et tõhusa ja kiire järelevalve võti on hea koostöö tööinspektori ja tööandja vahel. Tööandja panus võiks olla järgmine:

- võimalda juurdepääs töökeskkonnale, töövahenditele ja dokumentidele;
- määra konkreetne kontaktisik, kellega tööinspektor saab vajadusel suhelda;

- toeta vestlusi töötajatega ja töökeskkonna esindajatega, ära takista ega suuna vastuseid; kui kõiki andmeid või vastuseid ei ole kohe käepärast, ütle ausalt ja täpsusta, millal need edastad;
- taga tööinspektorile turvaline liikumine tööalal ja vajadusel paku vajalikud isikukaitsevahendid.

Pärast kontrolli. Mis saab edasi?

Viie tööpäeva jooksul pärast kontrolli saadab tööinspektor ettevõttele kontrolli kohta protokoll. Protokollis on kirjas, mida kontrolliti ja kas ilmnes puudusi.

Tööandjal on omakorda viis tööpäeva aega, et avaldada arvamust, esitada vastuväiteid või asuda puudusi kõrvaldama ja saata Tööinspeksioonile tõendid tuvastatud puuduste kõrvaldamise kohta. Kui rikkumised vajavad kõrvaldamiseks täiendavaid tegevusi ja rohkem aega, koostab tööinspektor nende kohta ettekirjutused koos täitmise tähtajaga. Kui tööandjal ei ole võimalik ettekirjutuses määratud tähtajaks puudusi kõrvaldada, pikendab tööinspektor tööandja põhjendatud taotluse alusel ettekirjutuste täitmise tähtaega. Tavaliselt tehakse seda koos sunniraha hoiatusega sunniraha rakendamise kohta.

Sunniraha on vahend, millega mõjutatakse tööandjat ettekirjutust täitma ning mida peab tasuma, kui ettekirjutust tähtajaks ei täideta. Sunniraha igakordseks ülemääraks on 9600 eurot. Oluline on teada, et sunniraha võib määrata korduvalt ja senikaua, kuni tööandja on oma kohustuse täitnud.

Kui tööandja on kontrolli käigus tuvastatud puudused kõrvaldanud ning esitanud selle kohta asjakohased tõendid, siis menetlus lõpetatakse.

Kokkuvõtteks

Tööinspeksiooni kontroll on suurepärane võimalus hinnata, kas töökorraldus, töökeskkond ja töösuhted on töötajatele ohutud ning vastavad seaduses sätestatud. Tõhus ja kiire kontroll tugineb eelkõige koostööle tööandja ja tööinspektori vahel.

Et kontroll kulgeks ladusalt, valmista ette vajalikud dokumendid, võimalda ligipääs töökeskkonnale ja ettevõtte töötajatele. Suhtle avatult ja ausalt. Töötajatele tasub selgitada, et kontrolli eesmärk on nende turvalisus ja heaolu. Kui ilmnevad puudused, annab tööinspektor tööandjale võimaluse need parandada. Oluline on tagasisidet võtta tõsiselt ja ellu viia muudatused nendes kitsaskohtades, millele tööinspektor on kontrolli käigus viidanud.

Kontrollist saab kasu nii tööandja, töötaja kui ka kogu tööturg. Töökeskkond on ohutum ja õiglasem, tööandjad on võrdsed ning keegi ei saa konkurentsieelist ohutu ja töötajaid hoidva töökeskkonna arvelt.

Hea töökeskonna auhinnad on jagatud

Tööinspeksioon tunnustas juba kümnendat korda Eesti ettevõtteid, kes on silma paistnud ohutu ja töötajasõbraliku töökeskonna loomisega. Hea töökeskonna auhinna pälvisid sel aastal Saue Production OÜ ja Wise Payments Limited Eesti filiaal.

Tekst: Raigo Jahu



Wise Payments Limited Eesti filiaal osutus võitjaks kontoritöö kategoorias

Nad väärivad hea töökeskonna auhinda, sest on loonud terviklikult läbimõeldud, turvalise ja töötajakeskse töökeskonna, mis toetab nii töötajate füüsilist kui ka vaimset heaolu. Kaasaegne kontorikeskkond on kujundatud koostöös töötajatega, pakkudes ergonoomilisi töövahendeid, häid sisekliima- ja valgustingimusi ning erinevaid keskendumist ja taastumist toetavaid alasid. Lisaks väärtustatakse töötajate tervist ja heaolu tervisekindlustuse, spordi- ja lõõgastusvõimaluste ning muu tugiüsteemi kaudu.



Üle 50 töötajaga ettevõtete kategoorias osutus võitjaks Saue Production

Tegemist on tootmisettevõttega, mille põhitegevusala on maitseainetootmine toiduainetööstustele. Nad on loonud turvalise, kaasaegse ja töötajasõbraliku töökeskonna. Tööohutus, tervise hoidmine ja mugavus on süsteemselt nende töökorraldusse põimitud. Ettevõtte hoone on läbimõeldud – liikumisteed on märgistatud, tööruumid ohutud ja olmeruumid mugavad.

Kuidas Saue Production head töökeskkonda loob, selgitab ettevõtte töökeskkonnaspetsialist Sandra Seerman.

Milliseid töökeskkonna aspekte pidasite silmas ettevõtte uut tehast rajades?

Uue tehasehoone planeerimisel teadsime kohe, mida soovime teisiti ja paremini teha. Alustades uutest ja ergonoomilisematest treppidest ja platvormidest ning lõpetades laadimissildade suuremate fooridega – kui uut tehast rajada, peab see olema vanast parem.

Suurimad muutused on olnud tootmisseadmete ohutustlahendustes ja pesemissüsteemides. Samuti võtsime kasutusele robotid ja transpordisüsteemid, mis on vähendanud töötajate vajadust raskusi käsitsi teha.

Eesmärk oli viia redelite kasutamine miinimumini ehk vähendada turvalisuse suurendamiseks tootmisseadmete pesu redelite pealt. Suure osa redelistest oleme asendanud teisaldatavate tööpukkidega. Nii palju kui võimalik oleme piiranud jalakäijate alasid ning täiustanud süsteeme, mis aitavad tootmises vähendada tolmu.

Kuna käitleme kemikaale, peame tagama, et nende ladustamine ei tekitaks lisaohte. Seetõttu ehitasime kemikaalide jaoks eraldi tulekindla laoruumi.

Mis oli sobivate lahenduste leidmisel kõige keerulisem?

Toiduainetööstuse ettevõtteks jälgime lisaks tööohutusele väga rangelt toiduohutuse ja kvaliteedinõudeid. Peame arvestama, et seadmete kasutamine oleks ohutu ja nende puhastamiseks oleks hea ligipääs, nii et tootlikkus säiliks.

Alguses oli tervikpildi kokkupanemine keeruline – meil olid teada liinide mudelid ja hoone projekt ning nende põhjal tuli hinnata erinevaid ohukohti ja lahendusi. Vajalik oli selgeks teha seadmete töö, kasutus ja loogika. See faas nõudis põhjalikku koostööd seadmete paigaldajate ja inseneridega, sest tegime tootmisseadmete juures päris palju täiendusi ja muudatusi, et need vastaksid meie nõudmistele. Paljud ohu- ja murekohad saime lahendatud juba enne seadmete paigaldust. Siinkohal on oluline meeles pidada: kaasake nii palju spetsialiste kui võimalik ja usaldage neid. Lahendusteni jõudsimegi nii, et käisime oma projektimeeskonnaga kõik detailid läbi, et lisaks ohutusele oleks tagatud ka hügieeninõuded, funktsionaalsus ja hooldus.

Millised soovitusel annaksite uue tehase rajamiseks?

Sõltumata sellest, kas alustatakse uue tehase loomisega või arendatakse ja parandatakse olemasolevat hoonet, on oluline, et planeerimisel ja elluviimisel oleks tööohutuse eest vastutavad inimesed alati kaasatud. Mida varem tööohutuse aspekte arvesse võtta, seda lihtsam ja odavam on lõpptulemus.

Tööohutuse eest vastutavate inimeste kõrval soovitan samuti kaasata töötajaid, eelkõige neid, kes peavad päriselt loodavas keskkonnas töötama. Ärge kartke küsida nõu valdkonna spetsialistidelt ja arutleda erinevate teemade üle!

Mida te hea töökeskkonna loomiseks veel teete?

Näiteks panustab ettevõtte töötajate tervise toetamisse. Iga-aastaste tervisekontrollide otsuste alusel suhtlen töötajatega, kelle otsustesse on arstid märkinud tähelepanekuid või piiranguid. Arutleme, mida töötaja saab ise oma tervise heaks teha ning kuidas saame töökorraldust vastavalt mugandada. Lisaks toetab ettevõtte erinevate ortooside ja tugisidemete soetamist ning muidugi pakume ka spordisoodustusi.

Uue tehase planeerimisel arvestati töötajate sooviga ja riietusruumide juurde loodi saunad. Meil on olemas tervisetuba massaažitooli ja võimlemisvahenditega. Mis kõige olulisem: pakume erivalikutega sooja ja maitsvat toitu nii hommikul kui ka lõunal, ja seda väga mõistliku hinna eest. Füüsilise töö tegija vajab korralikku sooja toitu.

Mis on järgmise aasta fookuses?

Tehast paari aastaga täielikult valmis ei ehita ja üksikuid süsteeme täiendame veel. Lisaks on üks keerulisemaid projekte olnud LOTOTO (Lock Out – Tag Out, energiaallikate turvaline väljalülitamine, lukustamine ja märgistamine hooldustööde ajal) süsteemi ja protseduuri loomine, mis arvestaks meie tootmise spetsiifikaga ja oleks samal ajal võimalikult kasutajasõbralik. Üks edasisi sihte on kindlasti selle arendusega jätkata.

Lisaks oleme võtnud fookusesse kõrgustes töötamise ning teatud kohtades müra vähendamise, plaan on juurutada ka 5S+Safety süsteem.

Et armuleek ei kõrvetaks töösuhteid

Veedame tööl palju aega inimestega, kellega jagame sarnaseid huve. Seepärast on omavaheline sümpaatia kerge tekkima. Eraelulised suhted töökohal võivad olla igati positiivne ja tervitav nähtus, kuni need ei hakka mõjutama meeskonnatööd ega töölaseid otsuseid.

Tekst: Angela Rääk

Nii Coop Panga personalijuht **Janika Valliste** kui ka Bolti töösuhete juht (täpsemalt *senior regional people partnering & workplace experience manager*) **Leila Mäll** leiavad, et üks koht uute tutvuste loomiseks ongi töökoht. Tööülesandeid lahendades võime leida töökaaslastes jooni, mis meile on sümpaatsed. „See on täiesti loomulik, et sellistes olukordades lisanduvad ka tunded,“ räägib Mäll.

Meeskondade *coach* ja psühholoogilise turvalisuse edendaja **Liina Kadari** sõnul on armumine inimlik reaktsioon lähedusele ja koostööle. „Töökoht on keskkond, kus kogetakse edu, toetust ja ühiseid eesmärke, mis loob pinnase emotsionaalse sideme tekkeks. See on osa inimlikust dünaamikast,“ ütleb ta.

Kadari sõnul pole organisatsioonil sekkumiseks põhjust seni, kuni töö sujub ja eraeluliste suhete mõju on neutraalne. „Tööandja roll muutub oluliseks siis, kui eraeluline suhe hakkab mõjutama tööalast käitumist, koostööd või

otsuseid. Tööandja huviorbiiti kuulub kõik, mis mõjutab meeskonna toimimist, aga eesmärk peaks alati olema koostöö ja turvalise õhkkonna tagamine, mitte inimeste isiklike valikute hindamine,“ räägib Kadari.

Regulatsioonid hoiavad ära huvide konflikte

„Organisatsioonil võiksid olla selged eetika- ja huvide konflikti põhimõtted. Oluline on luua õiglustunnet ja läbi-paistvust, kuid mitte piirata inimlikkust,“ arvab Kadari.

Nii Coop Pangal kui ka Boltil on regulatsioone, mis puudutavad eraelulisi suhteid töökohal, kuid seda peamiselt huvide konflikti ärahoidmiseks. Valliste avab, et Coop Pangal on mitmeid regulatsioone, mis kirjeldavad funktsioonide lahusust ja juhtimiskultuuri tulenevalt ettevõtte tegutsemisest finantssektoris. „Juht ei saa oma alluvusse tuua pereliiget või sugulast, sest ei tohi tekkida olukorda, kus juhil on kontroll inimese üle, kellega tal

on isiklikud suhted. Sel juhul saab juht mõjutada tema töötasu, määrata talle erinevaid koolitusi ja pakkuda rohkem hüvesid kui teistele. Võib juhtuda ka vastupidi, et juht hakkab alluvat erinevatest hüvedest ilma jätma, kartes üle piiri minna," toob Valliste näite.

„Uued töötajad peavad sõltuvalt ametikohast täitma majanduslike huvide deklaratsioone. Näiteks deklareerima, kas neil on mõnes teises finantsasutustes sarnastes rollides lähedasi. Eesti on väike riik ja ei saa eeldada, et keegi pole kellegagi sugulane või et kellegi lähedane ei töötaks konkurendi juures. Kõiki suhteid ja seoseid vältides ei leiaks me töötajaid. Saame reguleerida seda, et ärisaladust tuleb hoida. Meie tegevusvaldkonna eripära tõttu tuleb kindlasti jälgida, et huvide konflikte ei tekiks," selgitab Valliste.

Boltis kehtib käitumisjuhise (ingl *code of conduct*) globaalselt kõikidele töötajatele ning on kohustuslik dokument tutvumiseks ja kinnitamiseks. „Käitumisjuhises on eraldi lõik, mis käsitleb suhteid töökohtal ning toob välja, et kui suhe tekib alluva ja juhi vahel, siis tuleb ettevõttel sekkuda ja leida lahendus. Reguleerida tuleb neid olukordi, mis võivad tekitada huvide konflikti ehk mõjutada juhtidel otsuste tegemist. Tööandja eesmärk ei ole kedagi lahku ajada, vaid hästi läbi mõelda, kuidas mõlemad osapooled saaksid ettevõttes jätkata," sõnab Mäll.

Läbipaistvus loob tervisliku töökeskkonna

Tervisliku töökeskkonna hoidmise võtmesõnadeks on Kadari sõnul läbipaistvus ja rolliselt. Ta selgitab: „Ennetav ausus vähendab kuulujutte ja loob usaldust kogu meeskonnas.“

Coop Pangas oodatakse suhtest teavitamist alles siis, kui see tööalaselt hakkab kedagi segama või tekib huvide konflikti oht. „Näiteks võib keegi töötajaist tunda, et temaga ei käituta võrdselt, sest talle eelistatakse kolleegi, kellega on tekkinud romantiline suhe. Romantilised suhted on ju toredad ja me ei peaks neid piirama, aga isiklik suhe ei tohi hakata segama töösuhet ja mõjutama tööandja mainet. Ühe näitena võib tuua suvel toimunud Coldplay kontserdi juhtumi, mis tekitas asjaga seotud ettevõttele mainekahju. Mainekahju võib hakata mõjutama äritulemust," selgitab Valliste.

Romantilisest suhtest teavitamine tagab ausa ja avatud tööõhkkonna ja annab ettevõttele võimaluse vajadusel olukorraga teadlikult tegeleda. Leila Mälli sõnul on Boltis kolleegide vahelisest romantilistest suhetest teavitamine oluline isegi siis, kui kõik on hästi.

Tervisliku töökeskkonna hoidmise võtmesõnadeks on läbipaistvus ja rolliselt.

Tööülesandeid lahendades võime leida töökaaslastes jooni, mis meile on sümpaatsed.

„Suhtes olemisest tuleb lihtsalt märku anda oma juhile või personalitiimile ja juht saab selle teadmiseks võtta. Pingete tekkimisel saab juht kohe probleemiga tegelema hakata ning mõelda koostöös personalitiimiga, millised võimalused on töötajatel ettevõttesiseseks liikumiseks. Ettevõtte ei keela olla töökaaslasega suhtes, aga oluline on võrdsuse printsiip. Samas meeskonnas töötavate inimeste vaheline lähedussuhe ei ole nii riskantne kui suhe juhi ja alluva vahel. Sellegipoolest võiks tiimijuht ja personalitiim olla suhtest teadlikud, sest kui tekib mingi risk, siis teatakse, kuidas käituda. Töötavasse suhtesse me ei sekku," selgitab ta.

Boltis on olnud olukordi, kus juht ja alluv on omavahel tekkinud suhtest teada andnud ja soovinud Boltis jätkata. „Liigutasime neist ühe teise tiimi. Ilus on näha, et oleme toonud inimesed kokku ühte ettevõttesse, kus on üksteist leitud," rõõmustab Mäll.

Kas kuulujutu pinnalt võib tegutseda?

Teinekord saadakse kolleegide isiklikest suhetest teada mujalt kui osapooltelt endilt. „Mõnikord anname ise märku, et oleme kuulnud sellist infot, ja küsinud, kas see vastab tõele. Tookord olid need töötajad üllatunud, sest nad ei teadnud, et suhtest peaks teavitama. Kui suhe on tekkinud samas tiimis töötavate inimeste vahel, siis on teavitamine hea tava. Suures ja kiiresti arenevas ettevõttes võibki osa infost mööda minna, sest infohulk on suur," jagab Mäll.

See, kas meeskond peaks tiimisisestest perekondlikest või armusuhetest teadlik olema, sõltub meeskonna küpsusest ja kultuurist. „Täielik salatsemine võib mõnikord

tekitada rohkem pingeid kui mõõdukas avatus. Oluline on leida tasakaal – piisavalt avatust, et vältida kuulujutte, ja piisavalt privaatsust, et säilitada inimeste väärikus," selgitab Kadari.

Valliste leiab, et kui probleeme ei esine ja suhtest pole teavitatud, ei peaks personaliosakonna töötaja ise märku andma, et ta on kuskilt suhtest kuulnud. „Jutte ikka tekib ja see on üks osa organisatsiooni õhustikust. Tööandjana pead reageerima siis, kui on päriselt konflikt või toimub kellegi eelistamine," sõnab Valliste. „Inimestel tekib paratamatult sümpaatiat nende suhtes, kes täidavad tööülesandeid kiiremini ja efektiivsemalt, ning tihtipeale saavad just tublimad ka tööülesandeid juurde. Kas see tähendab kohe eelistamist või silmarõõmuks olemist? Personalijuhina peab ka mõistma, kust läheb piir ebaõigse kohtlemise ning tublimate tunnustamise vahel. Vahel nähakse olukordi valesti ja tegemist ongi lihtsalt kolleegidega, kes rohkem koos töötavad," räägib Valliste.

Kui suhted muutuvad pingeliseks

Janika Valliste on töökeskkonnas näinud erinevaid olukordi – kokkusaamisi, pereloomisi, lahkuminekuid. Pinged tekivad, kui suhtes on lahkkelid või suhe saab läbi. „Sellele võidakse erinevalt reageerida. Näiteks välditakse üksteist, ei soovita osaleda samades projektides, töötada samas vahetuses jne. Personaliosakond peaks siis võimalusel töökorraldust muutma, et töötajad ei puutuks kokku, aga meil ei ole see alati võimalik. Kui asi hakkab kriitiliseks muutuma, siis üks osapool tavaliselt lahku. Mõnikord lahkuvad mõlemad. Inimesed ei taha ise olla selles olukorras,” sõnab Valliste.

Lahkhelide tekkimisel ei ole vahet, kas suhe on juhi ja alluva või tiimiliikmete vahel. „Ühel või teisel määral hakkab suhe ka teisi mõjutama, sest oleme emotsionaalsed olendid ja teinekord on keeruline oma emotsioone kontrolli all hoida. Tihti otsime endale poolehoidjaid ja nii võib tekkida seljataga rääkimisi. Sellised olukorrad muudavad tiimidünaamikat ja võib tekkida nii-öelda ussitamist,” sõnab Mäll.

Bolt püüab võimalusel töötajaid liigutada teistesse meeskondadesse. „Bolt on õnneks suur organisatsioon paljude tiimidega ning seetõttu on rohkem võimalusi inimesi ettevõttesiseselt ümber paigutada,” räägib Mäll.

Coop Pangas ei ole alati võimalik sellist lähenemist pakkuda. Töötaja ettevõttesisene liigutamine eeldab, et teises tiimis on koht selle inimese jaoks olemas. Seda saavad lubada endale organisatsioonid, kus kontoreid on erinevates kohtades ja üksustes palju,” selgitab Valliste.

Teiste inimeste suhteid ei saa lahendada, aga tööandja saab olla vajalikul hetkel toetav ja nõu anda.

Juht peaks püüdma aru saada, kust pinged on alguse saanud, meeskonnaga olukorrast rääkima ja informeerima personalitiimi. „Väga oluline on tiimi motivatsiooni ja tulemuslikkuse säilitamine. Asjadel ei saa lasta pikalt käärida,” teab Mäll.

Valliste sõnab: „Teiste inimeste suhteid ei saa lahendada, aga tööandja saab olla vajalikul hetkel toetav, kaasav ja nõu anda. Inimesed peavad ise omavahelised suhted korda saama, ja üldiselt saavad ka, ilma et see tööd mõjutaks,” räägib Valliste.

Kadari paneb südamele, et turvalist keskkonda hoiab lugupidav ja neutraalne suhtumine, mitte distantseerumine või vaikimine. „Vajadusel võib otsida tuge juhilt, personalipartnerilt või *coach*’ilt, et keerule olukord ei mõjutaks meeskonda.”

Head suhted tõstavad motivatsiooni

Eraelulistest suhetest võib tööl olla ka kasu. Kadari leiab: „Kui rollid ja piirid on selged, võivad head suhted suurendada usaldust, tugevdada koostööd ja luua ühtekuuluvustunnet.”

Mäll arvab samuti, et suhtel võib olla ka positiivne mõju. „Armumine tekitab meeletu energialaengu, mis võib kasvata motivatsiooni. Kui üksteist leidnud inimesed töötavad samas ettevõttes, siis motiveerivad nad üksteist ka tööalaselt. Õnnelikud inimesed nakatavad kõrvalolijaid, tõstes ka teiste motivatsiooni. Pikas plaanis püsivad need inimesed kauem ettevõttes ja on tööga rohkem rahul. Tööandjale on ju oluline, et töötajad ära ei läheks,” ütleb Mäll.





Kriisis hoia usaldusväärsust

Tekst: Ilona Leib, kriisikommunikatsiooni ekspert, koolitaja

Häid ja halbu organisatsioone ei erista teineteisest see, et kriisid tabaks vaid viimaseid, vaid see, kuidas nad probleemide korral käituvad. Kriisikindlamates organisatsioonides on suurem osa riske läbimõeldult maandatud. Riskide hindamine aitab õnnetusi ennetada ning kriisiplaan annab tööriistad ja kokkulepitud süsteemi, kui peaks käivituma kehv stsenaarium. Targalt ja tundlikult tegutsevad organisatsioonid suudavad probleemide korral kaitsta ühte tuumtähtsat kapitali – usaldusväärsust.

Iga ebameeldiv juhtum ei ole kriis, aga kriisikommunikatsioonis kasutatav mõtlemis- ja tegevusskeem aitab ebameeldivate vahejuhtumite kriisiks kasvamise ära hoida ja kriisis paremaid otsuseid vastu võtta.

Usalduskriisi vallandab sageli kriitiline meediakajastus. Avaliku kajastuse järel ootavad otsuseid, tegusid ja

selgitusi kõik sihtrühmad ja partnerid. Nii töötajad kui ka avalikkus jälgib tähelepanelikult organisatsiooni ja tema juhte. Jälgitakse surve alla sattunud organisatsiooni iga sõna ja tegu. Deklareeritud väärtusi kõrvutatakse tegelikega – nendega, mille põhjal toimetades ollakse kriisi sattunud. Kriisi lahendamisele ei aita kaasa võitlus ajakirjaniku või loo avaldanud väljaandega.

Kriisikommunikatsiooni ülesanne on aidata kriis kaalutud kahjudega lahendada, kuid kergem oleks neid ennetada. Tundlikud olukorrad kipuvad kriisiks kasvama, kui probleemidega jäetakse tegelemata. Kliendi tagasiside ignoreerimine või väärkäitumisele hinnangu andmata jätmine on samuti kriisioht nagu korrast ära seade või paigaldamata jäänud turvapiire.

7 sammu, mida tuleks teha kohe, kui probleemist teada saad

1. Tunne kriis varakult ära, analüüsid esimesel olukorda ja ajakirjaniku küsimusi.
2. Kaasa vajadusel väline kriisikommunikatsiooni ekspert, keda ei piira grupimõtlemine või alluvussuhted.
3. Koosta oma lugu ja sõnumid nii, et sa ei valetaks ega vassiks ning ei peaks hakkama hiljem oma sõnu sööma.
4. Pööra tähelepanu sellele, kuidas tunnevad end selles olukorras töötajad, partnerid, rahastajad, kliendid jt. Arvesta juhtumiga seotud tundlike rühmade vajadusi, ootusi ja hirme tegudes ja sõnumites – see on võtmekoht kommunikatsiooni õnnestumises. Kogu meediariindel saavutatav edu kaob, kui kriisis jääb suhtlemata oluliste rühmadega. Ära unusta oma töötajaid!
5. Ära poe ajakirjanike eest peitu! Võimaluse korral mine esimesena rääkima. Kanna hoolt, et sinu organisatsiooni seisukohad oleksid juba esimeses kajastuses sees. Kriisis ei saa oodata täieliku tõe selgumist, et alles siis rääkima hakata. Rääkida tuleb kohe.
6. Vali kõneisik, kes esindab organisatsiooni ja selle väärtusi, mõjudes empaatiliselt, siiralt ja kindlalt.
7. Vaata, et sinu võtmeisikud oleks kriisikommunikatsiooni koolituse läbinud, sest nii saad vältida ajakulukaid vaidlusi kriisi lahendamisel.

7 asja, mida teha kriitilise meediakajastuse järel

1. Analüüsi, kas meediakajastus ei meeldi meile selle pärast, et avalik kriitika vastab tõele.
2. Kui kriitika on tõene, kaalu, mida sellest oled valmis omaks võtma. Vigade tunnistamine teeb edasise ründamise keerukamaks. Kui vaja, siis vabanda.
3. Kui tõele vastav kriitika riivas, on aeg teha sisulised muudatused, mis probleemi kõrvaldada aitaksid. Ole valmis neist rääkima.
4. Kui meediakajastuses on väärinfo, siis analüüsi, kas see on oluline ja vajab ümber lükkamist. Kaalu, kas konkreetse fakti ümberlükkamine toob kaasa soovitud muutuse üldisesse arusaama juhtunust. Vastasel juhul saad jätkukajastuse, mis ülejäänud probleeme kordab.
5. Pea meeles, et „valet arvamust“ ei saa ümber lükata. Küll aga saab koostada kommentaari või arvamust. Töötajate jaoks on vajalik, et organisatsioon kujundaks juhtunu suhtes seisukoha. See ei tohi erineda sellest, mida sõnumina välistele osapooltele peegeldatakse.
6. Tee põhjendatud otsused jätkuvate meediakontaktide ja kommentaaride kohta. Mõnikord on abiks analüüs, kumb kahju on suurem, kas see, mida kõneisik võib kommenteerimisega kaasa tuua, või see, mida põhjustab lisakommentaari mitte andmine.
7. Pane valmis lugu, sõnumid ja harjuta neid enne, kui saadad kõneisiku täiendavaid kommentaare andma.



Kristel Plangi – juht, kes mõtleb alati kaasa

Tekst: Ilona Leib | **Fotod:** Tööinspektsiooni fotokogu, Kristin Kaur

Kuidas sa kirjeldaksid ennast uuele tutvavale?

Olen nagu Hunt Kriimsilm, kel palju korraga käsil, nii tööalaselt kui ka kodus. Number üks on olla ema – mul on seitsmeaastane poeg ja kolmeaastased kaksikud tütre. Kui kaks lastest on rahulikud, siis kolmas teeb kõik ära, mis teised tegemata on jätnud. Uus roll on olla ka koolilapse ema, eile õhtul näiteks harjutasime lugemist. Oluline roll on olla elukaaslane.

Uhkusega olen alati välja öelnud, et olen pärit Võrumaalt Osulast, mis on

12 kilomeetrit Võru linnast. Hiljem kolisid mu vanemad Väimelasse. Vanematekodust on saanud nii minu kui ka mu õe perele rahusadam, kus meile meeldib käia ja kus me kõik kokku saame.

Olen elanud Tartus ja Tallinnas, aga nüüd oleme kodu rajanud Elvasse – olen uhkusega lõunaeestlane. Arvan, et Võrumaaga käib kaasas see, et oma päritolu ei häbeneta kunagi, isegi kui oled nii-öelda maalt ja hobusega. Võrumaa päritoluga seostan ka suhtumist, et kui kuidagi ei saa, siis kuidagi ikka saab.

Mida sa lapsepõlvest kaasa võtsid?

Minu peres on kogu aeg kõvasti tööd tehtud ning juba väikesest peale on olnud loomulik, et igaühel on oma kohustused ja kodused ülesanded. Ka minu seitsmeaastane teab, et selleks ajaks, kui emme koju tuleb, peavad nõud pesumasinast välja olema võetud ning enne magaminekut tuba koristatud. Usun, et see on mul kodust kaasa tulnud, et igaüks annab oma panuse.

Mu vanemad on väga liikuvad ja sportlikud ning meie peres on alati sporti tehtud. Oleme ka kõvad kaasaelajad suusatajatele, korvpalluritele, kergejõustiklastele jne. Mulle ja mu perele on oluline, et lapsed käiksid kuskil trennis.

Veetsin lapsena palju aega vanavanemate juures. Igasuguste maatööde kohta – lehmaliõpsimine, traktoriga sõitmine, põllutööde tegemine – tänapäeval ei räägita, et lapsed ka neid töid tegid.

Mis on need lapsepõlvetööd, mida sa tegid ja mille eest täna vanemaid karistusega ähvardatakse?

Kolhoosis kivide korjamine. Traktor sõitis ees ja sa pidid sinna traktorikasti neid kive viskama põllu pealt. Oma last ma sinna ei saadaks. Kolhoosi ajal vedelesid ka igasugused väetised põldude ääres.

Me olime väga tihti kaasas, sest meile ei meeldinud lasteaias käia, pigem sõitsime ema-isaga seal kuskil põldude peal.

Kuidas sa oma elukutsevalikuni jõudsid?

Ma olen õppinud Tartu Tervishoiu Kõrgkoolis tervisekaitse-spetsialistiks ja mul on ergonoomias magistrikraad Eesti Maaülikoolist. Mul on puhtalt töökeskkonnaalane haridus.

Võiksin olla ametilt töökeskkonna konsultant või inspektor, aga juhtus nii, et olid erinevad ennetusprojektid ja siis sain osakonna juhiks. Olen teinud ennetusprojekte, kommunikatsiooni, konsultatsiooni, koolitusi, lektoritööd, messitööd. Kui oli vaja postitust kirjutada või pressiteadet saada, tegin seda. Kui oli vaja klassi ette mingit teemat lugema minna, tegin ka seda. Olen esinenud, laupäeva hommikul messiboksi üles pannud jne. Olen lasteaedades teinud ohutustunde Napoga – meie sinise maskotiga, kes „töötab“ Tööinspeksioonis. Euroopa Sotsiaalfondi projekte olen kirjutanud mitme miljoni eest. Ampluaa on olnud lai, aga aega on läinud ka juba 14 aastat.

Mida sa pärast tervishoiu-kõrgkooli lõpetamist tegid?

Töötasin Võrumaa Veterinaarakeskuses toiduohutuse inspektorina. Olen sunniraha määranud, tean, mida tähendab järelevalvemenetlus. Need teadmised-oskused tulevad tänases töös igatpidi kasuks.

Mis edasi sai?

Tööinspeksiooni peadirektor Katrin Kaarma võttis ühendust ja ütles, et tal on suur projekt, kuhu on inimest vaja, ja mind oli talle soovitatud. Tööelu portaali hakati avama ja ma läksin projektijuhiks.

Ja siis ma tulin Tallinna ja Tööelu portaalist sai alguse kõiksugune ennetustegevus, Euroopa Sotsiaalfondi projekti juhtimine, koolitused ja kõik muu. Ülesanded kuidagi kasvasid iseenesest, kui osakonna juhataja lahkus ja oli uut vaja.

Ma polnud valmis kandideerima ja juhiks saama, kuid viimasel hetkel teiste kolleegide toetusel siiski tegin seda. Nüüd olen siin juba pikemat aega, kuid juba suurema osakonna ja vastutusala eesotsas.

Kuidas on muutunud see Tööinspeksioon, kuhu sa tööle tulid?

Töövahendid on digitaliseerunud ja töökeskkond arenenud, aga põhiteemad on ikka samad. Pidasin täna tööintervjuusid Tallinnas ja kõik neli kandidaati ütlesid, et teil on siin nii ilus töökeskkond. Areng on olnud meeletu.

Suur vahe on selles, kuidas ennetustegevus käib. Kunagi oli üks meediainimene, kes saatis välja pressiteate, ning kogu töö sai tehtud paberil, telefoni ja e-postiga. Täna on erinevad sotsiaalmeedia kanalid, oled igal pool nähtav ja kättesaadav. Ka veebipõhiste teenuste ja infosüsteemide roll on kasvanud, nagu Tööelu portaali ja Tööinspeksiooni iseteenindus. Järelevalves keskendume rohkem riskipõhisele järelevalvele. Ka rahvusvaheline koostöö on tihenunud. Põhiteemad on ikka ohutus ja töösuhted. Samuti tuli kasuks, et Tööinspeksioon läks regionaalselt funktsionaalse juhtimise peale üle.

Mida juhiks saamine sinus muutis? Kuidas seda mõtestad?

Alguses oli pigem ehmatatus, sest ma ei olnud selleks valmis ja mul ei ole kunagi olnud juhiambitsiooni. Ma olen juhina mingid etapid läbi teinud, olnud liiga kontrolliv ja vastupidi, võib-olla liiga vabad käed andnud. Erinevaid ämbreid olen kolistanud.

Praeguseks väärtustan oma meeskonna heaolu kõige rohkem. Pean muidugi ka vaatama, et töö oleks hästi tehtud, et töö kvaliteet oleks hea – seda ei saa ka kindlasti vähem väärtustada. Aga inimestega peab kogu aeg

Olla ema ja
elukaaslane on
Kristeli jaoks
tähtsaimad rollid.



suhtlema. Mul ei ole maakonda, kus minu osakonnas kedagi ei oleks. Oma inimestega tuleb kindlasti arvestada, neid tuleb tunnustada ja meeles pidada. Kindlasti võiksin seda veel rohkem teha.

Mis need olulised asjad sinu jaoks on?

Märkamine, tagasisidestamine ja tunnustamine. Muidugi peame endale mingisuguse sihi seadma. Ja isegi kui me ei suuda kõike saavutada, siis vähemalt on, mille poole püüelda.

Ma ei ütle, et kõik peavad omavahel sõbrad olema, aga üksteist peab vähemalt austama ja omavahel läbi saama. Kui nii ei ole, siis järelikult sa ei ole selle meeskonna mängija. Kui sa kellelki eeldad või ootad midagi, siis käitu ise samamoodi. Lubadustest tuleb kinni pidada. Lubadused ja ausus on põhiväärtused, mida mina eeldan kõikidelt inimestelt.

Mitut inimest sa praegu juhid?

Praegu 23. On ka üks vahejuht, kellele alluvad nõustamisjuristid. Ma ise ei ole jurist ja neil on tihtipeale hästi spetsiifilised tööõiguse küsimused lahendada.



Mis juhtumid või olukorrad sind ennast kõige rohkem arendavad?

Minu seni kõige eredamad mälestused on Eesti Euroopa Liidu eesistumise ajast. Pidime korraldama Euroopa tööinspektorite komitee kohtumise, mis on kahepäevane ja kindlaks määratud osadega üritus. Kui riik tahab, võib teha ka nii-öelda eraldi konverentsi.

Ma korraldasin seda praktiliselt üksinda, oodates samal ajal oma esimest last. Sain mõtteid vahetada peadirektoriga, mingites asjades sain abi tiimikaaslastelt, aga suure osa korraldustööst tegin üksinda. Kui see läbi sai, siis võisin öelda, et midagi on ära tehtud.

Meil olid rahvusvahelised esinejad ja kolmepäevane tiheda kavaga üritus, millest räägiti erinevates tööinspektsioonides üle Euroopa veel aastaid hiljem. Korraldasime ringkäigud ja väikese kultuuriprogrammi, et Eestit tutvustada. Üritusest oli võimalik teha sündmus, paljud käisid siin üldse esimest korda.

Euroopa ametnike seas on tavaline saabuda koos abikaasadega. Meil oli ootamatus, millega ma ei osanud arvestada. See oli ettekandmisega õhtusöök. Meie oma inimesed ei saanud sellel üritusel kahjuks süüa, sest me ei tahtnud õhtusöögile kaasa tulnud abikaasasid tagasi saata.

Üritusele oli palju nõudeid, hankeid, aga kogu korraldus õnnestus nii, nagu me tahtsime. Siis ma tundsin ennast hästi. Üritus toimus novembris ja ma jäin esimesest jaanuarist puhkusele.

Kuidas lapse sünd sind juhina muutis?

Mingid asjad lihtsalt enam ei aja närvi. Kannatlikkus tuleb igal lapsevanemal, sest sa saad aru, et tööst on palju tähtsamaid asju, mille pärast närvi minna. Ajaplaneerimine on paremaks läinud. Ja kui on pere aeg, siis on pere aeg.

Kui rangelt sa seda suudad?

Mul on praegu selline kokkulepe, et laste arvelt ma töötamise aega ei varasta. Kui lapsed on ärkvel, siis nende juuresolekul ma püüan tööd mitte teha.

Mida te perega teete?

Nädala sees on peamine olmeteema, et lastel oleksid järgmiseks päevaks kõik asjad olemas: pesu pesemine ja triikimine, söögi valmistamine. Muidugi on tähtis ühine õhtusöök ja ühised tegevused, nagu joonistamine, puslede kokkupanek. Kui poiss on trennis, siis ilusa ilmaga vaatame tüdrukutega trenni pealt, läheme mänguväljakule või tuleme ratastega lasteaiast koju.

*Kristel koos Tööinspektsiooni maskoti
Napoga, kes tutvustab lastele tööohutust.*

Nädalavahetused oleme võimaluse korral maal. Aga poisil on suhteliselt tihti võistlused, ja sinna püüame minna kogu perega kaasa elama. Ta mängib jalkat ja käib ujumas.

Meile meeldib kodus koos süüa teha. Eile tegime näiteks läätsepada. Tavaliselt on niimoodi, et kui me kokkame, siis mina kipun jääma abikokaks ja elukaaslane tituleerib ennast peakokaks.

Kas maatööd meeldivad sulle?

Mul küll päris peenraid veel ei ole, sest mul on alles äsja ehitatud maja. Aga mul on amplid ja potid, millega ma terrassil majandan. Maal käies saan emal aias abiks olla.

Mis sa teed enda füüsiliseks heaoluks?

Üks asi, millest ma puudust tunnen, on liikumine. Olen pea 20 aastat korvpalli mänginud. Praegu on mul selle jaoks ikkagi aega vähe. On hea, kui jõuan õhtuti kõndima.

Kas sa loed samme?

Ei loe, see tekitab stressi. Pigem püüan lihtsalt saada õue. Aga jah, ütleme, et iga päev ei jõua. Kord nädalas käin Tallinnas, täna ma alustasin pool kuus sõitmist. Tagasi jõuan võib-olla kaheksa ajal. Aga nendel päevadel, kui töötan kodukontoris või jõuan normaalsel ajal koju, siis ma püüan kõndimas käia.

Räägi inimestest, kes on sind elus mõjutanud.

Enne Tööinspeksiooni oli minu elus Tartu Tervishoiu Kõrgkool. Mul on tohutu austus toonase rektori Anneli Kannuse vastu. Mulle meeldis ta juhina, mulle meeldis ta töökaaslasena ja mulle on alati meeldinud tema väärtused ja mõttevahetused temaga. Ta kirjutab ka nii huvitavalt – tema blogi on ainuke, mida ma loen.

Tervishoiu kõrgkoolis töötamise ja õppimise aeg jättis minusse suure jälje. Ma sain seal olla nii üliõpilaselu aktivist, tubli õpilane kui ka osaleda üliõpilasspordis. Kool oli piisavalt suur, et seda kõike teha, aga samas piisavalt väike, et mitte sinna nii-öelda sisse ära kaduda.

Mis sa teed, kui näed katusel töötavat kiivrit meest?

Kui on tegemist väga ohtliku olukorraga, siis olen inspektoritele teada andnud. Kui tal on lihtsalt kiiver puudu, siis ma tõenäoliselt ei reageeri, aga kui näen ohtlikku olukorda, kus inimene turnib katusel rakmeteta, siis olen tõesti vihje andnud.

Kui ma Tallinnas elasin, siis ehitati Mustamäel üle tee maja teist korrust. Ilma piirideta! Seal oli mitu inimest ja oli reaalne allakukkumise oht. Oli reede õhtu, tööpäev oli läbi ja ma hakkasin just maale sõitma, mitte kellelegi tööjuurde helistada ei olnud. Ja ma läksin ehitusmeestele ütleva, et ma olen Tööinspeksioonist, ja see, mis te siin teete, on väga ohtlik. Mind, roosas mantlis blondiini, naerdi tookord välja. Aga mulle oli see väga tähtis, et sain välja öelda, et seal on asjad valesti. Kahjuks järgmisel päeval sealt kukkuski inimene surnuks.

Kuidas meie ühiskond on küpsenud?

Aeglaselt. Need inimesed, kes on Põhjamaades töötanud, saavad tegelikult aru, et siin Eestis on veel lihtne. Nõuded võivad olla palju karmimad.

Ju siis meie pole suutnud seda nii hästi seletada. Kui inimesel endal pole teadmist tekkinud, et miks on oluline kiivrit kanda või tervisekontrollis käia, siis ta ka ei käitu vastavalt.

Mida annaks see, kui valitsus mõistaks paremini tööohutuse hinda?

Kui vaid oleksid arvutused selle kohta, kui palju me kaotame seetõttu, et inimesed töötavad ennast haigeiks või kaotavad elu! Töösurmad on vähenenud ja see on teadlikkuse mõju, et kõige raskemate juhtumite arv on vähenenud. Kahjuks saavad inimesed ikka veel tööl palju vigastada. Numbrid on liiga suured ja väärisksid enam analüüsi ja avalikustamist.

Alustada tuleks sellest, et need juhtumid tuleks esmalt tööõnnetusena registreerida, siis oleks lootust teada saada, kui palju tööõnnetused tegelikkuses meie ühiskonnale maksma lähevad.

Mida sa oma lähiaastate tööelus tahad ära teha?

Me oleme pisut üle kümne aasta erinevat teavitustegevust teinud, aga tahaksin, et selle tegevuse mõju oleks mõõdetav. Soovin ka mõttelaadi muutust – Tööinspeksioon ei ole karistav asutus. Liikuda tuleks sinnapoole, et meid võetaks kui partnerit, mitte kui kurja järelevalveasutust.

Tihti peale on mulle tagasisidena öeldud, et ma mõtlen kaasa isegi siis, kui see ei ole minu ülesanne. Ma jääks hea meelega kaasamõtlejaks. Ohutus algab mõttest, et minu tegu loeb – sest loebki. Me ei tööta ohutuse nimel või seaduse pärast, vaid selleks, et keegi ei peaks kahetsema. Ohutus ei ole juhus, vaid teadlik valik.

Kas sinu töökoht on valmis muutuvaks kliimaks?

Ekstreemsed ilmastikuolud, tuul, kuumalained ja maastikupõlengud on muutmas tööohutuse praktikaid paljudes valdkondades üle maailma, näiteks ehituses, transpordis ja põllumajanduses. Kõigil töötajatel on õigus töökeskkonnale, kus riskid nende tervisele ja ohutusele on nõuetekohaselt ohjatud. Kuidas seda teha, kui ühel hetkel lõõskab päike ja teisel kisub tormiks?

Tekst: Marin Soomets

Kliimaministeeriumi kliimamuutustega kohanemise arengukava alusel näitavad Eesti tuleviku kliimastenaariumid, et temperatuur tõuseb. Eesti on maa, kus temperatuuritõus on 20. sajandi teises pooles olnud globaalsest keskmisest tempost suurem. Seetõttu on oodata rohkem ekstreemseid ilmastikunähtusi: torme, üleujutusi, põua- ja kuumaperioode. Sademete (lõrtsi, vihma) hulk kasvab, talved muutuvad soojemaks ning lumi- ja jääkate väheneb.

Kuidas mõjutab kuumus tööohutust välitingimustes?

Temperatuur on üks riskidest, mida tööandjad peavad hindama. Eestis puuduvad temperatuuri piirväärtused nii siseruumides kui ka väljas töötamise kohta ning tööde korraldamisel tuleb lähtuda sellest, et töökeskkond oleks ohutu ja tervist hoidev.

Pikemat aega kestvad kõrgemad temperatuurid, millele välitööd tehes võib lisanduda tugev päikesekiirgus, võivad suurendada terviseriske, väsimusest või puudulikust keskendumisvõimest tingitud vigastuste riski, samuti võib väheneda tootlikkus.

Välitingimustes töötades on üks tervise hoidmise võimalusi muuta kokkuleppel töötajatega töögraafikut, et vältida keskpäeva, mil temperatuurid on kõige kõrgemad.

Ehitusettevõtte Merko töökeskkonnaspetsialist **Indrek Link** tõdeb, et ka neil on viimasel ajal suviti probleemiks

olnud kõrged temperatuurid. „Tuleb jooksvalt jälgida, kui kõrgeks temperatuurid tõusevad, ning ei tohiks ära unustada, et ka pinnad ise kiirgavad soojust. Objektile pööratakse suurt tähelepanu sellele, et oleks võimalik tööd teha ka kuuma ilmaga – luuakse varjualuseid ja tuulutusvõimalusi. Kui on oodata väga kuuma ilma, oleme praktiseerinud Lõuna-Euroopas kasutusel olevat siestat ehk alustame tööpäevaga varem, päeval teeme tööseisaku ning jätkame õhtul, kui temperatuur on taas veidi madalam,“ selgitab ta.

Tööohutus talvel

Elektrilevis, kus tegeletakse muu hulgas elektriliinide parandamisega, peetakse kõige ohtlikumaks eelkõige

lumist aega. „Lumistes tingimustes on keerulisem kiiresti reageerida riketele, võib tekkida piiratud nähtavus maanteedel või ka objektidel. Tihti võivad ohud peita ennast lume all, kus kraavid ja ojad on raskesti märgatavad. Samuti peame arvestama suurema riskiga tugeva tuule ning äikese korral. Metsatukkadest kõndides peab olema hoolikas, et mitte ise jääda murduvate okste või puude alla,“ sõnab

Elektrilevi korrashoiutööde üksuse juht **Martin Port**.

Merko töökeskkonnaspetsialist toob välja, et talved on üha pehmemad, mis tähendab, et ühel hetkel külmetab ja siis tuleb jälle sula. „Järsud temperatuurikõikumised muudavad pinnad libedaks ja tekib kukkumise oht. Talviti

Ilm võib olla ettearvamatu, kuid tööohutus ei tohi seda olla.

teeme objektidel oludele vastava sagedusega libeduse-
tõrjet ja lumekoristust, et tagada töökoha turvalisus,"
selgitab Link.

Tuul – nähtamatu vastane tööväljal

Suure tuulega liinitöid tehes tuleb arvestada võimalu-
suga, et tuul murrab liini lähedal mõne puu, mis langedes
vigastab liini ja maste. „Liine saame parandada alles siis,
kui tuul on vaibunud. Tuule kiirust on oluline jälgida, sest
liine parandades ei tahaks keegi olla tõstuki korvis või
raudadega mastil, kui liinile kukub samal ajal veel üks
puu või kaks," selgitab Port.

Kõige sagedasem ohutegur on aga Pordi hinnangul osali-
selt murdunud puud, mis võivad hiljem väiksema tuulega
järsult ootamatus suunas alla kukkuda. „Metsades tuleb
alati hoida silmad ja kõrvad lahti ning jälgida ka pea
kohal toimuvat."

Indrek Link rõhutab, et ohutus algab ennekõike planeeri-
misest. „Fassaaditellingute puhul tellitakse projekt koos
paigaldusega ning meie põhitegevus on kontroll – vaa-
tame, et tellingud oleksid ankurdatud ja kasutame vaja-
dusel lisakinnitusi. Tellinguid kontrollime täiendavalt ka
siis, kui on oodata tormi, ning eemaldame sealt lahtised
materjalid," ütleb Link.

Mida tööle selga panna?

Vahelduv ilm toob kaasa selle, et ühel päeval võib vaja
minna tööriideid peaaegu et lühikestest pükstest kuni
talvejopeni. Tööandja ülesanne on töötajale sobivad töö-
riided tagada. Merko järgib tööriietuses kihilise riietuse
põhimõtet. „Tööriided peavad olema hingavad, väliskiht
veekindel, talveriietusel lisasoojustus ja suvel kergem
töörietus. Üritame tagada, et erinevad komplektid olek-
sid töötajatel alati käepärast ning töötaja vastutada on,
et need oleksid riietusruumides olemas. Töödejuhataja
tagab objektil kiirelt kuluvate isikukaitsevahendite varu,
näiteks kaitsekindad jms, et neid oleks võimalik vahe-
tada," ütleb Link.

Elektrilevis kasutatakse vihma ja tuule korral vihma-
üliskondi, mis kaitsevad raskete sademete eest. „Talviti
kasutame sääriseid, mis lubavad ka
paksemas lumes jalgadel ikkagi kuivaks
jääda. Räätsad paneme jalga siis, kui
lumi on kõndimiseks liiga sügav. Need
aitavad tekitada laiema toetuspinna ning
jalg ei vaju läbi lume. Töötajatele on antud
vastavalt olukorrale sobiv kaitserõivastus
ja samuti on olemas varuriided märgade
riiete asendamiseks," sõnab Port.

Ilmaennustus kui tööriist

Merko töökeskkonnaspetsialist soovib hoida end
ilmaga kursis. „Tuleks kuulata uudiseid ja kasutada
objektil ilmajaama. Kuna ilmateade ei pruugi alati
paika pidada, saab kasutada ka reaalajas ilma jälgi-
vaid ilmaennustusrakendusi, vajadusel mitut korruga.

Merko soovib:

1. Kehtesta ettevõttes võimalikult selged töö katkestamise kriteeriumid – tugev tuul, äike, ekstreemne külm ja kuum.
2. Jälgi ilma – kasuta selleks vähemalt kahte-kolme erinevat ilmaennustust.
3. Mõtle ette – soeta tööks vajalikud kaitsevahendid ja ilmastikule vastavad tööriided.
4. Koolita ja juhenda töötajaid riske ära tundma.
5. Ilmastiku mõttes võiks alati kontrollida, et konstruktsioonid ja kinnitused ületaksid miinimumnõudeid.

Ilmaennustuse jälgimine on projektimeeskonnal kohus-
tuslik, sest see on oluline nii tehnoloogilisest kui ka ohu-
tuse aspektist. Näiteks ei saa betooni valada, kui on
lauspäike või sajab. Tugeva tuulega ei saa kõrgtöid teha
ega kasutada kraanat," selgitab Link.

Riskide hindamine vajab väljaõpet

Elektrilevi korrashoiutööde üksuse juhi sõnul on parim
viis ohutuse tagamiseks see, kui kohapeal olev tööühma
juht oma teadmiste ja kogemuste toetudes otsustab,
et antud oludes on võimalik ohutult töötada. Selleks
et töötajal oleks otsustamiseks piisavalt teadmisi, on
vajalik väljaõpe. „Elektrilevis õpetatakse töötajaid välja
juhendamiste, tööpraktika ja teadmiste kontrollide abil
ning ettevõtte annab sobiva varustuse. Pikema kogemuse omandanud elektrikud
nõustavad nooremaid. Praktiseerimise
käigus omandatakse ohutud töövõtted ja
luuakse asjakohane teadlikkus.

Erinevate kogemuste saamiseks kasu-
tame ära pisutki keerulisemad ilmastiku-
olud, et olla valmis suuremateks kriisi-
deks. Paraku pole selliste ametite puhul

100% garantiid ja teatud riskid jäävad alati alles. Seetõttu
tuleb hinnata ümbritsevaid ohte kriitilise pilguga ka kõige
kogenumatel," selgitab Port.

Ilm võib olla ettearvamatu, kuid tööohutus ei tohi seda
olla. Planeerimine, valmisolek ja hoolimine tagavad, et
iga töötaja jõuab töölt koju – ükskõik, mis ilmaga.

Tulevikus on
oodata rohkem
ekstreemseid
ilmastikunähtusi.

Väike vops vastu pead või elu muutev ränk peatrauma

Koguni 9% tööõnnetustest lõpeb pea vigastamisega. Vigastuse mõju tervisele ja elule sõltub õnnetuse raskusest, aga kiiver – või selle puudumine – võib määrata, mis saab inimesest pärast õnnetust.

Tekst: Ester Riispapp

„Pea ei ole see kehaosa, mis kõige rohkem tööõnnetustes vigastada saab, kuid peavigastuse tagajärjed võivad olla teistest kordi hullemad,” sõnab Tööinspektsiooni konsultant **Rein Reisberg**. Mullu said kehaosadest enim viga käed – koguni 29% juhtunud tööõnnetustest, jalad 27% juhul ja pea 9% juhtudest. Enamik peavigastusi on seotud kõrgelt kukkumise, tõustes pea ära löömise või millegagi vastu pead saamisega. „Neid õnnetusi on vähem, kus töötaja jääb juukseid pidi masina külge kinni ja juuksed kistakse masina vahele,” lisab konsultant.

Kinnitamata lastid nõuavad tähelepanu

Peatraumasid põhjustavad õnnetused juhtuvad sageli tõstetavate lastidega: kaupa tõstetakse ilma lasti kinnitamata ja asjad võivad sealt lihtsalt alla pudeneda. „Peavigastusi juhtub ehitusel, aga ka tootmistes ja metsamajanduses – sisuliselt kõikjal, kus mingi tõsteseadmega tõstetakse lasti inimese peast kõrgemale. Teinekord tõstetakse lasti üle inimeste ja loodetakse, et vast midagi ei juhtu. Kui last aluselt liikuma hakkab, võib viga saada tõsteseadet puldiga juhtiv töötaja ise või mõni tema kolleeg, kes lasti all juhtub viibima,” sõnab Reisberg.

Kiivri kasutamine on kohustuslik seal, kus on pea vigastamise oht. „Teinekord tekib töötajatel küsimus, miks peab kandma kiivrit ka seal, kus peavigastuse ohtu justkui ei näi olevat. Eelkõige puudutab see küsimus ehitusplatse ja vahel ka tootmist. Näiteks on osa ehitusplatsist selline, kus midagi ei saa pähe kukkuda, samas peavad töötajad ringi liikuma ja võivad sattuda ka alasse, kus on reaalne oht pead vigastada. Kus saaks siis keset tööplatsi kiivri ja kas seda on mees iga kord ohutsooni

minnes kasutada? Seetõttu tuleb teinekord kiivrit kanda ka siis, kui kogu tööplatsi ulatuses pea vigastamise ohtu ei ole,” selgitab Reisberg.

Vanad mõtteviisid hakkavad kaduma

Reisberg leiab, et kiivri kandmise harjumus on paremaks läinud. „Kadunud on mõtteviis, et kiiver on nõrkadele või suvel on sellega palav. Meil on palju tublisid peatöövõtjaid, kes jälgivad hoolikalt, et ehitusplatsil oleks kõigil kiiver peas, ja kannavad seda ka ise. Ka töötajad hakkavad aina enam aru saama, et kiiver, mida sa kannad, kaitseb just sind ennast.” Kui vastutavad isikud kannavad ise kiivrit ja teisi vajalikke isikukaitsevahendeid, siis kasutatakse neid ka meeskonnas parema meelega.

Tänapäevased isikukaitsevahendid on muutunud mugavamaks. „Kui keegi tunneb, et ta ei saa üldse kiivrit kanda, siis see töö ei ole ilmselt talle mõeldud. Nii nagu auto- või bussijuht ei saa oma tööd teha ilma turvavööd kandmata,” toob Reisberg võrdluse.

Et kiiver peast ei lendaks

Kiiver peab olema lõuarihmadega kinnitatud, et see peast ära ei tuleks ka siis, kui inimene pea ees kõrgustest alla kukub. „Muidu läheb kiiver lihtsalt teises suunas. Kahjuks on ka Eestis juhtunud, et inimene takerdus ja kukkus pea ees viie meetri kõrguselt alla, kuid kiiver lendas peast ära,” kirjeldab Reisberg. Üldjuhul on kiivrid ühe suurusega ning kasutajale parajaks tegemiseks on sellel nn rullpinguti või pöördreguleerija. Nuppu keerates saab seada kiivri endale sobivaks. Talvel näiteks ka nii, et müts jääb kiivri alla.

Kiivri kasutusaeg ja punane mumm

Iga kiivri valmistaja on ette näinud, kui kaua kiivrit kasutada võib, näiteks viis aastat. „Osadel kiivritel on peal punane täpp, mis reageerib ultraviolettkiirgusele. Kui punane mumm kaotab oma värvi, siis on järjekult materjal muutunud hapraks ja löögi korral kiiver puruneb, mitte ei paku kaitset,” ütleb Reisberg. Seega ei ole mõistlik kiivrit hoida auto aknal või mujal päikese käes, sest see kulutab kiivri ressursi. Kui kiiver on saanud tugeva löögi, siis tuleb see välja vahetada.

Valmistajad annavad ka kasutusjuhendi, mis õpetab kiivrit õigesti puhastama, et seda mitte kahjustada. „Teinekord pannakse kiivritele kleepse või joonistatakse midagi peale. Tasub vaadata, et see liim, mis on ju kemikaal, kiivri kaitseomadusi ei rikuks. Ka nendes küsimustes peaks vaatama valmistaja juhiseid,” lisab konsultant.

Tugevdatud töömüts kaitseb pead äralöömise eest

Tugevdatud töömüts sobib väga kitsastes töötingimustes, kus oht ei ole seotud kukumisega, vaid pea äralöömisega. Näiteks ventilatsioonikambris või autoremonditöökojas võib püsti tõustes pea ära lüüa. „Tugevdatud müts sobib seal, kus on oht, et inimese enda järsk liigutus põhjustab peavigastuse. Kiiver pakub suuremat kaitset just nendes olukordades, kus õnnetusega on seotud suur hoog: inimene kukub ise kõrgelt või kukub talle kuskilt midagi pähe,” selgitab Reisberg.

Nii tööandja kui ka töötaja peavad hoolikalt läbi mõtlema, millised riskid konkreetse tööga kaasnevad ja kuidas neid riske maandada. Kiivri kandmine on lihtsaim viis oma elu ja tervise eest hoolt kanda.

Kiivri kasutamine on kohustuslik, kui on pea vigastamise oht.

Kiiver peab olema lõuarihmadega kinnitatud.



Kiivri valmistaja on ette näinud, kui kaua kiivrit kasutada võib.

Tutvu kasutusjuhendiga, et kiivrit õigesti puhastada.

Mida jälgida, kui on juhtunud peatrauma

Peatrauma korral on alati oht, et traumajärgsetel tundidel või päevadel võivad ootamatult tekkida uued sümptomid või ettenägematud tüsistused. Kõige kriitilisemad on esimesed traumajärgsed 24 tundi, mistõttu on soovitatav, et keegi oleks sellel perioodil vigastatu läheduses.

Kui kohe pärast vigastust või järgnevatel päevadel tekib mõni allpool loetletud sümptomitest, siis tuleb kohe pöörduda haiglasse või kutsuda kiirabi, helistades telefonil 112:

- teadvusekaotus
- ebatavaline uimasus või inimese oluliselt raskendatud äratamine
- püsiv või süvenev iiveldus ja oksendamine
- krambihood
- vere või vesise eritise eritumine ninast või kõrvast
- tugevnev peavalu
- nõrkuse või tuimuse teke kätes või jalgades, ebakindlus käimisel
- segasusseisund või kummaline käitumine, inimene ei tunne ära lähedasi või kohta, kus viibib
- üks pupill on suurem kui teine või esinevad nägemishäired.

Allikas: Regionaalhaigla traumakeskus (traumakeskus.ee/peatraumad).

Sõjaolukorras puutud sageli kokku valeinfo ja liialdustega.

Rindereporter Anton Aleksejev on esmaabipakis alati lisažguti

Anton Aleksejev sattus rindereporteritööd tegema juhuse tahtel. „Mul pole kunagi olnud peas sihkest ideed, et tahan minna kriisipiirkonda või rindele tööd tegema,” ütleb ta. Mitu aastat töötas Aleksejev korrespondendina Moskvast ja mõtles toona, et temast võiks saada poliitikaajakirjanik või analüütik. Elul olid aga teised plaanid, mis said alguse Moskvast politsei poolt laiali saadetud opositsioonimiitingute kajastamisega. Kuna Aleksejev valdab ukraina keelt, siis oli loogiline, et just tema läks kajastama Maidani ülestõusu Ukrainas aastal 2014.

Tekst: Raigo Jahu

„Esimene sõda, mida kohapeal kajastamas käisin, oli Mägi-Karabahhis. Koos operaator Kristjan Svirgsdeniga käisime sealseid sündmusi kajastamas ja saime sellega hästi hakkama. Võtsime kaasa olulised kogemused ja teadmised ning edaspidi oleme koos erinevates kriis- ja sõjapiirkondades uudislugusid tegemas käinud,” kirjeldab Aleksejev.

Rindereporteritöös tuleb ette ka igavaid hetki, kuid kõige tüütumaks peab Aleksejev logistikat. „Kuna Venemaa ründab Ukrainas ka taristut, siis on liikumine muutunud keeruliseks. Lisaks on Ukraina Eestist mitu korda suurem ja ühest kohast teise jõudmine võib võtta terve päeva. Sellistes olukordades loodad, et jõuaks ikka enne

„Aktuaalse kaamera” eetrisse minekut saata info ja videod Tallinna. Kõige igavam on siis, kui pika sõidu ajal puudub internetilevi ja oled infosulus,” ütleb Aleksejev. Ukrainas on meie reporterile ja operaatorile abiks kohalikud autojuhid, kes olusid tundes otsivad kõige ohutumat teekonda.

Ründedroone pole kuulda

Ohud varitsevad nii rindel kui ka sellest eemal. Ründedroonide kasutamine on liikumise muutnud ohtlikuks kõikjal. „Droonid lendavad vaikselt ja autos olles ei kuule nende lähenemist. Kui lähedal toimub plahvatus, siis sageli ei saa arugi, kus see täpselt toimus,” kirjeldab

Aleksejev. Kõige suuremaks ohuks peab ta näiteks teekonna valikul ja läbimisel riskide valesti hindamist.

„Suured meediamajad nagu BBC annavad ajakirjanikele kaasa turvamehe, julgeolekuohvitseri. Tavaliselt on tegemist erusõjaväelasega, kes neid saadab ning töö käigus erinevaid riske ja nende hindamist õpetab.“

Anton Aleksejev ja operaator Kristjan Svirgsden on läbinud Euroopa Ringhäälingute Liidu korraldatud koolituse rindereporteritele ja -operaatoritele. Põhjalikul koolitusel õpetati andma esmaabi ja hindama erinevaid riske. „Näiteks jagati nõuandeid, kuidas valida endale võimalikult ohutut ööbimiskohta, liikumisteed konda linnas ja asulavälistel aladel ning mida teha siis, kui jääd tule alla. Sealhulgas tehti selgeks, et kui öeldakse käsklus pikali, siis viskad ennast pikali. Kui taevast on midagi kukkumas, siis viskad pikali või otsid varju. Samuti on väga oluline, et keset põldu seisma jääda ei tohi,“ toob Aleksejev näiteks. Aleksejevi sõnul on koolitusel õpetatud printsiibid jäänud suuresti samaks, kuid ründedroonide laialdane kasutus on lisanud täiendavaid riske, millega arvestada. Koolituselt saadud esmaabipakk on Aleksejevil nüüd rindereporteritööle minnes alati kaasas.

Varustus kaitseb hullemal eest

„Kohustuslikud varustuse osad on kehtestatud Ukraina kaitseväge juhataja käskkirjaga. Kaitseväelastega töötav ajakirjanik peab kandma kuulivesti ja kiivrit. Samuti peab kaasas olema esmaabipakk, mille sisu tuleb osata kasutada. Arvestades olusid, pead olema valmis kasutama ja asetama *tourniquet*’d ehk žgutti, mida kasutatakse jäsemel verevoolu peatamiseks,“ selgitab rindereporter.

„Ärgem unustagem, et *tourniquet* ei ole mõeldud endale, vaid teisele inimesele abi andmiseks. Vaevalt, et suudad šokiseisundis seda iseendale peale panna, aga olen näinud ka inimesi, kes on seda teinud. Minu endaga ei ole õnneks midagi juhtunud. Küll aga oleme õppinud abi osutama ja nii minul kui ka operaatoril on alati üks täiendav *tourniquet* kaasas,“ kirjeldab Aleksejev.

Kuulivestid saadi kasutamiseks Kaitseliidult. „Meile antud kuuliveste võib pidada vanamoodsaks, kuid minu arvates on need paremad kui uued, sest kaitsevad ka kaelapiirkonda. Kaitseväelased ja osa ajakirjanikke kasutavad väiksemaid kuuliveste, mis võimaldavad vabamalt liikuda. Samas tuleb väiksema kuulivesti kasutamisel

Ründedroonide kasutamine on liikumise muutnud ohtlikuks kõikjal.

Kiiver, kuulivest ja esmaabipakk peavad alati kaasas olema.

olla väle, et kiiresti kaugele jõuda. Minus seda kiirust ei ole, seega sobib suurem kaitsevest mulle paremini,“ on Aleksejev veendunud.

Rindele reporteritööd tegema minnes on üldine reegel, et mida vähem on asju kaasas, seda parem. „Rindel oleme võimalikult vähe aega. Läheme teeme intervjuu ära ja seejärel lahkume,“ selgitab Aleksejev. Ukrainas on ta olnud kõige kauem kolm nädalat järjest, praegu on nad Ukrainas keskmiselt 10–12 päeva korraga.

Teiste riikide rindereporteritega kohtub Aleksejev harva. Sõja alguses nähti üksteist sagedamini ja tihti majutati rindereportereid samas kohas. Praegu liigutakse eraldi ja brigaadid võtavad neid peamiselt ühekaupa vastu.

Ukrainas toimuvast sõjast on ka ajakirjanikud kaotanud oma kolleege. Oktoobris hukkus droonirünnakus prantsuse fotoajakirjanik Antoni Lallican, kellega Aleksejev oli paar korda kohtunud.

Kokkamine aitab maandada vaimset pinget

Praegu tunneb Aleksejev rindesündmusi kajastamas käies väiksemat pinget, kuigi riskid on jäänud samasuguseks ning endiselt tuleb olla tähelepanelik. Sõja esimestel aastatel hakkasid inimesed teda Eestis tervelt ära tundma. Tähelepanu valmistas talle piinlikkust ja omamoodi pinget. „Õnneks on see aeg läbi ja äratundmist tänavatel kohtan harva,“ ütleb ta.

„Kui küsite, kuidas oma vaimset tervist toetan, siis mina hakkasin kodus kokkama. See on mõnus tegevus, mis maandab stressi,“ kirjeldab Aleksejev. Kõige sagedamini keedab ta mõnd suppi, sest need on kasulikud. Uusi retsepte katsetab ta harva ja sedagi peamiselt abikaasa algatusel. Näiteks õppis Aleksejev abikaasa soovil ära rabarberikoogi valmistamise.

Kui uurida Aleksejevit, millist nõu ta annaks inimesele, kes kaalub rindereporteritööd, siis esmalt soovitaks ta sellest ideest loobuda. „Rindereporteriks saamine ei peaks olema eesmärk omaette. Kui oled endas kindel, et soovid seda teha, siis muidugi võib proovida. Aga kui selle käigus tekib tunne, et see ei sobi sulle, siis anna ilma igasugu valehäbita võimalus järgmisele inimesele,“ on Aleksejev veendunud.

Alustavale rindereporterile annaks Aleksejev kaasa seriaali „Dr House“ peategelase ütluse – kõik valetavad. „Sõjaolukorras puutud sageli kokku valeinfo ja liialdustega,“ selgitab ta.



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

Vaikne vaenlane töökohal!

Kõige ohtlikumad asjad
tööl ei tee lärmi, aga võivad
põhjustada vähki.

Vaata iseteenindus.ti.ee

