

Äripäev

mai | 2024

Ajakiri ettevõtlikule inimesele!

Infortari tipptegijatele
avaneb sügisel miljonivõimalus

Noored insenerid
oskavad palka küsida

Ehituse palgaralli vaibub

PALGA TOP

**Kõrget tasu leiab
üllatavatest ametitest**
Kui palju teenib oskustööga?

hind 13,95 eurot

ISSN 1406-2585



9 771406 258005

Karjäär Hollywoodis jäi lõpuks ekstreemsetele reisielamustele alla

Soome tööpakkumisi jäi jõhkralt vähemaks

Börsifirma juhid teenisid pool miljonit



LEGENDAARNE KÕVA JUUST LEEDUST!



AEG MAITSTA, AEG HINNATA!

✓ Laktoosivaba ✓ Kaltsiumiallikas ✓ Sobib taimetoitlastele

SISUKORD

4

Garaažis, merel
ja puu otsas:
priske palk oma
käteosavusega



- 15 TOP:** 200 suurima palga maksjat
23 TOP: suurimat palka maksvad suurfirmad
26 Kaks **börsifirma juhti** teenis üle poole miljoni

38

Abielupaar jättis uhke
karjääri **Hollywoodis** ja
ehitas Eestis üles oma äri



- 60** Head **ehitajat**
otsitakse
tikutulega
68 Tööstust tabas
totaalne palgatõus
76 Kahe **bussifirma**
palk küünib üle
teiste
82 Droonifirma tõstis
palka poole võrra

- 46** Paisu taga 25 miljonit:
Infortari tippe
ootab rahasadu



- 52** Noored
insenerid
teavad oma
väärtust

- 89 Arvamus:** Palk üksi
ei näita enam eriti
midagi
92 Soomes läheb
tööotsijal valik
järjest kitsamaks
96 Greta Thunberg
peaks võitlema ka
tehisaru ja telefoni
lappamise vastu

104

Kontsernis **tekib ikka**
võimalusi tõusta



TOIMETUSELT

TABELIL OMAD REEGLID

Palga TOPi koostasime sel korral nagu eelmiselgi aastal ettevõtete endi maksu- ja tolliametile esitatud andmete põhjal, nii kajastab see värskeimat palgaseisu. Näiteks töötajate arvu annab amet iga kvartali viimase päeva seisuga, täis- ja osajaga töötajaid aga andmetes ei eristata.

Keskmise töötasu näitajat võivad ki mõjutada töötajate arvu suur muutus kvartali sees, osajaga töötajate suur osakaal, boonuste ja preemiate maksmine, koondamised, juhatuse liikmete tasudelt makstud tööjõumaksud jmt.

Tabeli uurimisel tasub teada, et arvestatud on ka nn maksuameti kvartaliga, kus esimene kvartal on detsember, jaanuar, veebruar, teine kvartal on märts, aprill, mai jne.

Keskmise töötasu arvutasime järgmiselt: keskmise brutopalka arvutamisel kasutasime tööjõumakse, keskmist töötajate arvu ja tööjõumaksude osakaalu. Maksude osakaaluna kasutasime üldiselt kahte määra: 50% ja 56%.

Brutotasu suhtes on tööjõumakse ligi 54% (tulumaks 20%; töötuskindlustus 1,20%, sotsiaalmaks 33%). Valem on: viimase nelja kvartali keskmised tööjõumaksud / viimase nelja kvartali keskmine töötajate arv / 50% / 3 (kuud). Rohkem kui 2500 eurot keskmist palka maksvatel ettevõtetel oleme kasutanud valemis 56% maksude osakaaluna.

Seekordse Palga TOPi arvutustes osalesid ettevõtted, kellel oli nii 2022. kui ka 2023. aasta kvartaliandmete põhjal vähemalt kolm töötajat.



**Maksu- ja tolliame-
ti andmeid
kasutades
saame tabeli
kokku panna
värskemate
andmetega.**

ANU JÕGI
toimetaja

Äripäev

Toimetaja: Anu Jõgi
tel: 667 0111,
e-post: anu.jogi@aripaev.ee
Peatoimetaja: Meelis Mandel

Väljaandja: AS Äripäev
Vana-Lõuna 39/1, 19094 Tallinn
tel: (372) 667 0195, (372) 667 0222

Toimetus:
e-post: aripaev@aripaev.ee
tel: (372) 667 0111
Reklaamiosakond:
e-post: reklaam@aripaev.ee
tel: (372) 667 0105
Tellimine ja lev:
e-post: register@aripaev.ee
tel: (372) 667 0099

Tellimine internetis: [kampania.aripaev.ee/
telli-aripaev](http://kampania.aripaev.ee/telli-aripaev)
Äripäev veebis: aripaev.ee
Äripäeva tooted ja teenused: pood.aripaev.ee
Äripäeva raadio: aripaev.ee/raadio
Trükk AS Printall

Toimetus võtab endale õiguse kirju ja kaastõid vajaduse korral lühendada. Toimetus kaastõid ei ta-

gasta. Kõik ajakirjas Äripäev ja tema lisades avaldatud artiklid, fotod, teabegraafika (sh päevakalajalisel, majanduslikul, poliitilisel või religioosel teemal) on autoriõigusega kaitstud teosed ning nende reprodutseerimine, levitamine ja edastamine mis tahes kujul on ilma ASI Äripäev kirjaliku nõusolekuta keelatud. Kaebuste korral ajakirja sisu kohta võite pöörduda Pressinõukogusse, pn@eall.ee või tel (372) 646 3363.





Hendrik Tasa teeb
Benefiti töökojas vana
Porsche kere sama
hästi kui uueks.

GARAAŽIS, MEREL JA PUU OTSAS:

HEAD PALKA TEENIB KA KÕRG- HARIDUSETA

“Meil garaažis on kaks autoharidusega meest ja kaks IT-haridusega meest,” naerab Hendrik Tasa. Tal on punane habe, tätoveeringud ja arm näol. Vabal ajal tegutseb ta modellina: ta on teinud reklaame spaadele ja koeratoidule. Aga tema lemmiktöövahend on plekigiljotiin.

POLINA VOLKOVA
polina.volkova@aripaev.ee

FOTOD: LIIS TREIMANN



1960. aastate valge Mercedesi taastamisel on abiks juhend tehasesst, Markus Nigul sätib pa-
rajasti juhtmeid paika.

Kui tahad oma lapsele parimat, saadad ta kõrgkooli. Et ta õpiks õigusteadust, riigiteadust või ITd – nende valdkondade esindajad saavad statistika järgi keskmiselt üle 4000 euro brutopalka. Samas kurdavad tööandjad juba aastaid, et neil ei jätku inimesi, kes kätega töötavad.

Eestis on elukutseid, mille jaoks piisab kutseharidusest, kuid mille eest tööandjad on nõus head raha maksma. Nende seas mõned, mille kohta poleks iial arvanud, et seal tublisti üle keskmise makstakse.

Hendrik on 34aastane ning töötab Benefiti autoremonditöökojas. Siin muudetakse vanade Porsche kered perfektseks ja läikivaks – ning saadetakse seejärel Taani, kus keretöid tellinud firma täidab need eritellimusel tehtud sisuga ja müüb väga rikastele inimestele väga suure raha eest. Kui me töökotta jõuame, tegutseb Hendrik just ühe sellise Porsche kallal nurklihviaga. Tema ja ta kolleegid teenivad selles töökojas 2000–3000 eurot kätte.

“Ma olin äkki nelja-aastane, kui nägin vana Mosset, millele olid leegid peale joonistatud. Ja siis ütlesin vanematele, et kui ma suureks kasvatan, tahan samasugust,” rääkis Hendrik. Kontoritöö peale ei ole ta kunagi mõelnud. Õpingute ajal olid tal kõigis ainetes võlad, kuid samal ajal töötas ta juba töökojas. “See õpetas mulle rohkem, kui ma oleks ainult koolis käinud.”

OSKUSTÖÖLISED – NEED EI OLE LIHTTÖÖLISED EGA KESKASTME SPETSIALISTID

Keskendume just oskustööliste, st inimestele, kes töötavad kätega ja on tavaliselt saanud kutsehariduse. Neid eristatakse tavalistest töolistest, kes täidavad lihtsaid ja rutiinseid ülesandeid. Nad ei tegele ka klienditeenindusega ega ole keskastme spetsialistid.

See jaotus on muidugi tinglik ja piir oskustööli-
se ja spetsialisti vahel ähmane. Statistikaame-
ti liigituse järgi on näiteks automehaanikud os-
kustööliised, laevamehaanikud aga juba liigitu-
vad tehnikute ja keskastme spetsialistide hulka.

Heade palkade jahil

1960. aastate valgest Mercedesest paistavad välja jalad. Kabrioletis, mis mõni kuu tagasi koosnes vaid “paarist jupist”, on pikali noormees, kes sorib juhtmetes, mis armatuurlaua koha pealt välja turritavad. “Ma siin installin neid elektriasju praegu,” ütleb ta.

Markus Nigul on üks neist, kelle näol on maailm kaotanud IT-mehe. Kunagi õppis ta seda eriala, kuid see oli kriisi aeg ning tal tuli minna tööle kulleriks ja lattu. Paralleelselt hakkas ta autosid taastama, õppides seda YouTube’ist – erialast haridust pole tal siinemaani. Praegu on ta 35 ning

TAMREX

KERGED ja MUGAVAD nagu jooksutossud!

Kas sina saad
tööl kanda
jooksutosse?

AINULT
490 g
(nr 42)

Cofra premium turvakingad sobivad kõigile, kellel on vaja palju liikuda. Äärmiselt vastupidav Techshell pealismaterjal on ühtaegu hingav ja vetthülgav, lisaks mugav BOA kinnitussüsteem ja isevormuv sisetald, teevad sellest jalanõust hooaja parima valiku!

GASKET
ESD S3 SRC
18531

140 €

BOA®
DIALED IN.
PRECISION FIT.

SOBIVAD MIKROELEKTRONIKA TÖÖSTUSSESSE



FLAP S1PL ESD FO SR
18580 **130 €**



CE
112-191

Techshell SANY-DRY®

COFRA®
BORN TO WORK



TOTAL BLACK S3 ESD SRC
31514 **137 €**



STACK S1 P SRC ESD
79420 **140 €**



CHARGER S3 SRC
79442 **150 €**



TOTAL REFLEX S1 P ESD SRC
30621 **151 €**

Hinnad sisaldavad käibemaksu ja kehtivad, kuni kaupa jätkub.

TAMREX OHUTUSE OÜ

Tel 654 9900 e-post: tamrex@tamrex.ee www.tamrex.ee

TALLINN Laki 5, Pärnu mnt 139c, Katusepapi 35 • TARTU Teemandi 2, Ringtee 37a • PÄRNU Riia mnt 169a • RAKVERE Laada 22 • JÕHVI Tartu mnt 30 • VÕRU Piiri 2 • VIILANDI Tallinna 86
VALGA Vabaduse 39 • NARVA Ak. Maslovi 1 • HAAPSAHU Ehitajate tee 2a • PAIDE Pikk 2 • JÕGEVA Tallinna mnt 7 • TÜRİ Rakvere tee 23 • RAPLA Tallinna mnt 2a • KEILA Keki tee 1 • KURESSAARE Tallinna 80a



1955 Cadillac Fleetwood Sixty Special oli Elvis Presley lemmikauto. Samasugune on Benefit'i kaasasutajal Sulev Naruskil.

VÄLISMAAL TÖÖTAMINE EI OLE ENAM RAHALISELT MOTIVEERIV

Mitme sektori juhid öelnud, et vahe Eesti ja Skandinaavia oskustööliste palkade vahel ei ole enam nii suur. “Inimestel on ilustatud ettekujutus (palganumbritest) ja väga paljud tulevad tagasi,” ütles Sulev Narusk. “Ma näen Rootsi töökodades Poola, Somaalia, Ukraina töötajaid. Eestlane on ammu koju tagasi tulnud. Ta saab seal 1000–1500 eurot rohkem, kuid kulutab selle kõik ära. Ta elab perest eemal, peab sõitma edasi-tagasi, on üksi – see tüütab ära.”

töötab ta mehaanik-restauraatorina. Mercedese istmel on auto kasutusjuhend tehasest, mis neid pool sajandit tagasi tegi. “See on nii keeruline auto, siin kõik asjad koosnevad nii paljudest juppidest,” ohkab Markus.

“Hea ametioskus ei tule ainult koolist,” usub Benefit'i kaasasutaja Sulev Narusk, kes ise alustas kunagi automaalrina. “Inimesel peab olema kohutav soov lugeda, ennast koolitada, iga päev proovida.” Ta otsib inimesi, kelles näeb sisemist põlemist.

Kuid automehaanikud pole nõutud ainult selles kõrgelt spetsialiseerunud töökojas. “Nõudlus on viimased kümme aastat stabiilselt kõrge,” ütleb Narusk, kes on ka Autode Keretöökodade Liidu esimees. “Ja ei ole näha, et olukord iseenesest paraneks.” Autosid on üha rohkem ja kuigi rikkeid tuleb ette harvem, on need keerulisemad, selgitab Narusk oskustööliste nõudlust. Aga noored tahavad töötada *start-up*’ides, kurdab ta.

Autolukkseppade omast suurem palk

Ainuüksi statistika ei näita, millised oskustööli-

sed teenivad Eestis head raha. “Oskustöötajate, lihttöötajate puhul alati peab arvestama ka halli turuga, seal võib olla ka ümbrikupalkade teemat,” hoiatab OSKA peaanalüütik Yngve Rosenblad.

Seetõttu ongi meil olukord, kus turg kurdab automehaanikute puudust, kuid statistiliselt saavad nad 1650 eurot brutopalka, st alla riigi keskmise.

Et mõista, kuidas asjad tegelikult on, küsime erinevate sektorite tööandjatelt, millistele oskustöölistele on nad nõus head raha maksma ning kui palju.

Nii on olemas oskustöölised, kellele Sulev Narusk maksab isegi rohkem kui automehaanikutele – 3000–4000 eurot brutopalka, pluss komanderingu boonused. Benefit nimelt paneb välismaa autotööstuste tellimusel püsti ka hooldus- ja avariiremonditöökodasid. “Seadmete hooldusmehed ja paigaldajad lähevad Rootsi, on seal kati mitu kuud, panevad keerulise süsteemi püsti ja tulevad tagasi,” selgitas Narusk. Samad meistrid hooldavad ka Eesti autoettevõtete seadmeid.

Kalurid ja kaevurid

“Poisse tuleb vähe peale,” – see lause kõlab Mihkel Undresti suust, kuigi järelkasvuga on probleem paljudes sektorites. Undresti firma Kaabeltau on Saaremaal kala püüdnud juba ligi kolmkümmend aastat. “Enamik läheb suurte valgete uhkete laevade peale,” kurdab ta.

Palgainfo Agentuuri andmetel oli avamerekalurite mediaanpalk eelmise aasta teises kvartalis 4600 eurot bruto. “See võib olla küll,” nõustub Undrest numbriga. “See oleneb firmast. Meil on selliseid laevu, kes püüavad 1000 tonni kuus. Nendel, kes nii palju püüavad, on ka palk selline.” Aga palgad on kõikuvad ja seda on näha ka statistikas – neljandaks kvartaliks langeb num-

AUTOSPIRITIGA KÕRGEMASSE KLASSI!

UPGRADE VÄÄRTUSES
kuni 3000 €



SUBARU TASUTA UPGRADE
KÕRGEMA VARUSTUSTASEMEGA AUTO
MADALAMA TASEME HINNAGA.
VAATA AUTOSPIRIT.EE

GARANTII 5 AASTAT

autospirit

Ehitajate tee 122, Tallinn, tel 659 9499
tallinn@autospirit.ee, www.autospirit.ee



SUBARU

Subaru Foresteri kombineeritud kütusekulu ja CO₂ heitmed (WLTP): 8,1 l/100 km, 185 g/km.

Rasmus eelistab tööd koostelukksepana veebidisainile: talle meeldib rohkem kätega tööd teha.



ber poole võrra, sest kõik sõltub saagi suurusest, mis omakorda sõltub kalapüügikvootidest. Pealegi aastas on mitu kuud, mil kaluritel on “sundpuhkus”, sest püük on keelatud.

Muide, ka kalatöötleda külmhoones teenivad head raha, teab Undrest. “Ma arvan, kaks ja pool tuleb kindlasti,” ütleb ta.

Kui nii, siis teenib kalatöötleda peaaegu sama palju kui kaevur, kelle palka – maksimaalselt 2700 eurot bruto – peetakse Ida-Virumaal kades-tamismääraks.

Selline summa võib kokku tulla, kui arvestada lisatasusid ehk öö-, öhtu- ja riigipühatusid, selgitas Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühingu juht Marina Lukjanova. “Nad saavad seda nii oskuste, aga ka tervisekahju eest. Nad töötavad väga rasketes tingimustes,” ütles ta. “Te ju saate aru, et see ei ole absoluutselt palju. Need inimesed peaksid saama rohkem.”

Tööstuse *the most wanted*

Heledapäisest Rasmusest ei saanud samuti IT-

meest, kuigi ta õppis pärast kooli veebidisaini. “Aga see väga ei istunud mulle, ma märkasini, et mulle meeldib rohkem kätega tööd teha,” naerab ta.

Rasmus on nüüd 22 ja töötab Harju Elektri Keila tehases koostelukksepana – ta paneb kokku metallkonstruktsioone, millest hiljem saavad elektrikilbid. Kuid peagi saab ta ametikõrgendust ja ka tema palk muutub peaaegu kaevuripalgaks – Rasmus õpib siinsamas tehases CNC-operaatoriks.

Võib öelda, et CNC-operaatorid on Eesti oskustööjõuturu *the most wanted*. Töö seisneb selles, et programmeeritud masina abil teha lehtmetaili vajaliku kuju ja suurusega detail. Operaatorite palk Harju Elektris ületab 2200 eurot bruto. Õppimine pikalt aega ei võta – Rasmus saab uue eriala kolme kuuga. Ja kui ta jõuab tiimijuhiks ametikohale, saab ta teenida juba 2500 eurot bruto.

Veel üks tööstuses nõutav eriala on keevitaja. BLRT Grupis, kus töötab üle saja keevitaja, teenivad kõrgeima kvalifikatsiooniga keevitajad

KAPTEN TEENIB HÄSTI, OSKUSTÖÖLINE VÄHEM

JÜRI LEMBER
EMSA juht

Meil, st peamiselt laevanduse ja sadamamajanduse valdkonnas on töötasud servast serva. Kõige paremini on tasustatud suurte laevade vanem juhtivkoosseis.

Kuid nendel ametikohtadel töötamiseks tuleb omada erialast kõrgharidust ja piiranguteta tonnaažiga kapteniks saamisel keskeltläbi 10 aastast alamatel astmetel töötamise kogemust, st esmalt 3. või 4. tüürimees, seejärel 2. tüürimees ja minimaalselt 24 kuud vanemtüürimehena. Siis võib saada kapteniks, kelle töötasuvahe-

mik on normtundide eest enamikul juhtudel 5000–15 000 eurot kuus, millele lisanduvad ületunnitöö jm lisatasud.

Üsna head tasu võib teenida laevandus- ja logistikaettevõtete kaldapealsetes kontorites. Kuid ka seal eeldatakse sageli baasharidusena mereharidust ja meresõidu kogemust. Töötasud on 4000–8000 eurot kuus.

Tavalised oskustöölised sadamas ei saa eriti kõrget tasu. Ainult üle 1,5kordse koormusega töötades võivad dokkerid ehk teenida üle 2000–2500eurost töötasu. Normtööaja eest on meie suurtes sadamates töötasu määrad 1600–1800 euro kanti.

KUTSEÕPET EI TOHI PIKEMAKS MUUTA

Ühiskonnas peab olema võimalik valida lihtsustatud ametiõppe, kõrge- ma ametiõppe ning kõrgeima ameti- õppe vahel, arwab Eesti Ehitusettevõt- jate Liidu esimees, Astlanda juht Kau- po Kolsar.

“Lihtsaim ametiõpe peaks keskendu- ma ennekõike lühimale erialaõpingutee- le ning lõppema siis, kui erialased põhi- teadmised on omandatud ning on võima- lik keskenduda praktikale. Olenemata sel- lest, kas isik on sealjuures 16- või 21aasta- ne. Tänaased plaanid kutseõpe 4aastaseks viia on minu arvates ilmselgelt vale suund ja suurendab lõpetamata haridusteege ini- meste hulka,” ütles Kolsar.

3200–4400 eurot bruto, ütles ettevõtte esin- daja Karina Kond. See ei ole lihtne töö: “Kee- vitajad peavad olema sertifitseeritud erineva- tes keevitusmeetodites, hea väljaõppe ja füü- silise ettevalmistusega ning omama vähemalt viie- kuni kümneaastast kogemust,” ütles ta. “Samuti peavad nad oskama keevitada erine- vates asendites ja erinevates konstruktsiooni- des eri teraseklassides.”

Meremeeste ametiühingu arvates maks- takse keevitajatele vähem, kui nad väärivad. “Laevaehitustehaste keevitajad-lukksepad on olnud aastaid peamiselt Ukrainast ja see on hoidnud töötasud madalamal, kui nende töö- panus nõuaks,” arwab Eesti Meremeeste Ame- tiühingu esimees Jüri Lember.

Plaatijad võivad küsida kuni 60 eurot ruut

Ehituses on hea palk plaatijatel, rääkis Äripäe- vale mitu allikat. “Need on eliit eliidi seas,” üt- les üks ehituses töötav inimene.

“Ma nüüd ei ütleks seda nii kindlalt,” ei ta- ha ühe plaatimisfirma omanik nõustuda. “Aga sellega võib olla kõige kergem alustada, kui sa ise natukenegi viitsid uurida ja eeltööd teha. Aga see, et (plaatijad teeniksid) kõige rohkem – noh, jah, oleneb kõik.”

Ehituses makstakse tavaliselt mitte aja, vaid töömahu eest. Plaatijad küsivad oma töö eest alates 10 eurost ruutmeetri kohta, kuid kõik sõltub töö keerukusest. “Keerulised tööd, nagu seinad ja vannitubade keerulised kohad võivad maksta 60 eurot ruut,” ütles anonüüm- seks jääda soovinud plaatimisfirma omanik.

Kui palju aega ühele ruutmeetrile kulub? “Kõik oleneb plaadist. Kui sul on väiksed plaa- did, siis see on nagu väike mosaiigi ladumine, sa võid ühte ruutu mitu tundi teha. Ja kui on suur plaat, siis sa võid tunnis panna 2-3 ruutu.”



AMET KUI ARMASTUS

“Selle surmasõlme otsas ripub minu elu,” üt- leb Kerdi Varm ning kontrollib köit, mille üks ots on seotud ümber puutüve ning teine vi- satud üle oksa.

Järgmisel hetkel ronib ta selle kõiega üles vana tamme otsa, mis on kõrgem kui kõrval seisev kol- mekorruselise maja. Tema vöö ripub rauasaag. Oleme Viljandis, kus Kerdi töötab arboristina ehk lõikab ja kärbib vanu oksa puudelt ja põõsas- telt. Ta on Baltimaade meister arboristikas nais- te seas. Eestis on selle elukutse esindajaid vaid mõnikümmend.

Sõna “oskustööline” eeldab, et inimesel on spetsiifilised tema erialaga seotud oskused. Kui tegemist on aga oskustöölise-ettevõtjaga (ja selli- seid on Eestis palju), siis läheb ka palju rohkem os-

Kerdi Varm kuulub Eesti Eesti Arboristi- de Ühingusse, mis teeb ka arboristidele täiendusõpet ning propagee- rivad eetilist lõikamist. Naistepäeval käis Kerdi koos ühingu naistega sellel tammel, mille lõikamine võtab üksinda töötades terve pika päeva.



kusi vaja. Puuliikide eripärad. Lindude hingeelu. Aga ka looduskaitse seadustik. Suhtlus klientidega. Raamatupidamine. Ja loomulikult ronimine. “Kõiki asju pead korruga tegema. Oled puu otsas, pead telefoni vastu võtma,” räägib Kerdi väikeettevõtja igapäevaelust.

Oma töö eest küsib Kerdi 50 eurot tund. “Kui- gi see võib tunduda hea hind, siis peab arvesta- ma, et arboristid ei ole kaheksa tundi järjest objektil,” selgitab ta.

Keegi ei maksa arboristidele tööks ettevalmis- tamise ning objektidega tutvumise eest, kuigi mõnikord juhtub, et nad veenavad kliente puid mitte langetada. Üksikettevõtja peab kuluta- ma raha autole ja selle remondile, seadmetele ja nende hooldusele. Seepärast mõtleb Kerdi hin- na tõstmisele.

Lisaks ei ole talvel palju tellimusi, nii et ena- mikul arboristidel on teine töö, näiteks lume lükkamine katustelt – Kerdi ise on seda ka mit-

Rakmed mak- savad ligi 500 eurot, kõis 150–200 eurot, üks karabiin maksab kuni 20, moo- torsaag 500 kuni 1000, käsisaag 50 eurot.



KOLM LÕVI OHUTUS
HEA TAVA JA STANDARDITEGA KOOSKÖLAS OHUTUSMÄRGISED

OHUTUSMÄRGISTUS TÖÖSTUSESSE JA AVALIKKU RUUMI

mel korral teinud. Aga üldiselt on tema teine eriala haljastus.

Kerdi ei kavatsenud hakata IT-naiseks, kuid ta oleks võinud minna hotellindusse, sest tema õde õppis sellel erialal. Kuid ühel hetkel, tema sõnul, käis tal plöks: "See lihtsalt oli mingi äratundmise hetk. Mu vend õppis Luua Metsanduskoolis ja ta näitas mulle neid haljastusplaane, mida maastikuarhitektid teevad," – ja Kerdi mõistis, et tahab ka neid teha. Juba metsanduskoolis haljastust õppides nägi ta okste peal inimesi – ja otsustas ka arboristik hakata.

Selleks läks vaja veel 1,5 aastat õppimist ja kutseeksami sooritamist, mida tehakse puu otsas ja mida tuleb iga mõne aasta tagant uuesti sooritada, et mitte kutsetunnistust kaotada. Kerdi sõnul ei nõutud tema perekonnas kunagi, et lapsed omandaksid kõrghariduse.

Väikestelt tegelastelt, nagu Kerdi tellivad puulõikusi linnavalitsused ja erakliendid. Suuremaid alleesid ja mõisaparke hooldavad suuremad firmad. Kerdi ei tunne, et kliendid puulõikamise pealt raha säästaksid: "Ma olen sel kevadel hästi palju õunapuid lõiganud. Õunapuu on inimestele hästi oluline, see on sul kogu aeg akna all. Inimesed hoiavad kuskilt mujalt kokku, aga õunapuud ja hekid peavad olema lõigatud." Tema enda professionaalne eesmärk on suured puud, kus oma ronimisoskus proovile panna.

Veel üks oluline oskus selles töös on oskus oma keha tunda, sest üleväsimusega tulevad sisse ohtlikud vead. "Ebameeldiv on see, et mõnikord hommikuti sa lihtsalt ei saa käima ennast, aga pead ikkagi minema tõsist tööd tegema," ütleb Kerdi. "Mõnikord oled vaimselt valmis, aga keha ei jaks. Või keha jaksab, aga vaimselt ei jaks. Aga see, kui sa vaimselt ei jaks, on hullem."

Sellest, miks tema töö talle meeldib, kirjutab Kerdi pärast kohtumist eraldi: „Panin tähele, et ma ei osanud vastata küsimusele, miks see töö mulle meeldib. Ma vist ei oska sellele kunagi vastata ... Samamoodi ei oska ma tuua põhjuseid, miks ma oma elukaaslast armastan ... nii lihtsalt on. Õige asja juurde peab lihtsalt pidama jääma ja ei tasu hakata õnne mujalt otsima, kui see on su nina all.” **A**



50 eurot tund võib tunduda hea hind, aga peab arvestama, et arboristid ei ole kaheksa tundi järjest objektil.

Kerdi Varm



**24h on-line tellimused
KOHVER.COM**

Tellimused ja päringud, info toodete kohta

ohutus@kolmlovi.ee, tel 658 0214

Suurvälja 5 / B10, Vaela, Kiili vald

Ringtee Äripark, Tallinna ringteel, Hansaplant ja IKEA kaupluste lähedal.



Koostöös Tähe Raamatupidamisbürooga jääb Teie ülesandeks vaid algdokumentide kokku kogumine ja ülejäänu eest hoolitseme juba meie.

Oleme raamatupidamisettevõtte, kes keskendub nii väikeste kui keskmiste ettevõtjate äri arendamisele ja eesmärkide täitmisele pakkudes raamatupidamist teenusena.

10 PÕHJUST, MIKS VALIDA TÄHE RAAMATUPIDAMISBÜROO

Usaldusväärsus – võite olla kindlad, et Teie raamatupidamisarvestus vastab seadustele, on korrektne ja õige. Tagame konfidentsiaalsuse.

Kliendile orienteeritud – seadused ja kliendi soovid on meie töö aluseks. Töö käigus lähtume just kliendi konkreetsetest vajadustest ning lähtuvalt sellest loome igale kliendile just neile sobiva lahenduse kõige paremaks informatsiooni vahendamiseks.

Kättesaadavus – meie kontor on avatud igal tööpäeval kell 8.30–16.30, mis tagab Teile alati ligipääsetavuse oma dokumentidele ning võimaluse suhelda raamatupidajaga.

Ekspertnõuanded – tasuta saab nõu küsida raamatupidamis- ja ettevõtlusalastel teemadel.

Õigeaegsus – vajalike andmete edastamise järel võite olla kindlad, et Teie ettevõtte aruanded saavad tähtaegselt koostatud ja esitatud.

Kokkuhoid – Teil puuduvad kulutused raamatupidaja töövahenditele ja -koolitustele.

Ratsionaalsus – maksate ainult selle eest, kui palju on tehtud tööd Teie dokumentidega.

Professionaalsus – Teie paberitega tegelevad kogenud raamatupidamisprofid.

Täpsus – midagi ei jää märkamata, raamatupidamine on alati korras!

Sõbralik teenindus – lahked ja positiivsed raamatupidajad on büroos igal tööpäeval.

PARIMA PALGA MAKSJAD

keskmine kuupalk eurodes

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus	koht mullu
1.	Splunk Services Estonia OÜ	Infotehnoloogia	12 321	15 414	-20,07	9	-1	1.
2.	Sportland International Group AS	Konsultatsioonid	11 166	12 098	-7,7	6	0	2.
3.	Plusplus Capital AS	Finants	11 058	10 522	5,09	10	-1	5.
11 000								
4.	Microsoft Estonia OÜ	Konsultatsioonid	10 675	9 198	16,06	15	-1	8.
5.	Silmet Grupp AS	Konsultatsioonid	10 180	12 075	-15,69	4	0	3.
6.	Puma Aviation Europe OÜ	Hulgikaubandus	10 114	7 240	39,7	6	1	29.
10 000								
7.	MBR Metals OÜ	Hulgikaubandus	9 970	9 728	2,49	12	1	7.
8.	Ambient Sound Investments OÜ	Finants	9 857	9 128	7,99	12	2	9.
9.	Ambient Sound Investments OÜ	Infotehnoloogia	9 771	5 953	64,14	4	-1	
10.	Bondora Group AS	Finants	9 239	8 823	4,71	23	9	12.
11.	3Commas Technologies OÜ*	Infotehnoloogia	9 189	5 721	60,62	35	-13	78.
12.	Notorious OÜ	Konsultatsioonid	8 919	7 799	14,36	7	-2	19.
9000								
13.	East Capital Real Estate AS	Konsultatsioonid	8 833	8 632	2,33	9	0	14.
14.	Gelato Estonia OÜ	Infotehnoloogia	8 631	8 179	5,53	6	0	17.
15.	Merck Serono OÜ	Konsultatsioonid	8 457	7 125	18,69	3	0	31.
16.	Kindred Estonia OÜ	Konsultatsioonid	8 318	8 822	-5,71	10	0	13.
17.	Leinonen Group AS	Konsultatsioonid	8 198	5 967	37,39	5	-1	58.
18.	Karma Ventures II OÜ	Finants	8 040	7 454	7,86	4	0	
8000								
19.	Cisco Systems Estonia OÜ	Tootmine	7 992	7 733	3,35	4	1	20.
20.	Harju KEK AS	Kinnisvara	7 987	6 264	27,51	6	-1	48.
21.	Devsoft Baltic OÜ* (20%)	Infotehnoloogia	7 986	7 305	9,32	3	-1	
22.	Lundbeck Eesti AS	Hulgikaubandus	7 841	6 677	17,43	4	0	37.
23.	Intertrust Technologies Estonia OÜ	Infotehnoloogia	7 780	5 650	37,7	30	2	83.
24.	Live Nation Estonia OÜ	Meelelahutus	7 731	6 282	23,07	4	0	47.
25.	Swedbank Life Insurance SE	Finants	7 675	6 903	11,18	39	-2	33.
26.	Oracle East Central Europe Limited Eesti filiaal	Infotehnoloogia	7 631	5 624	35,69	7	0	85.
27.	Binalyze OÜ	Infotehnoloogia	7 486	7 277	2,87	4	2	
28.	Coca-Cola Balti Jookide AS	Konsultatsioonid	7 308	6 427	13,71	8	1	43.
29.	Microsoft Development Center Estonia OÜ	Infotehnoloogia	7 294	6 456	12,98	410	-5	42.
30.	Elenger Marine OÜ	Hulgikaubandus	7 255	4 058	78,78	5	-1	301.
31.	Nelgeron OÜ	Hulgikaubandus	7 229	11 145	-35,14	7	1	4.
32.	Broadcom Ca Estonia OÜ	Teadus-arendus	7 201	6 391	12,67	61	-3	45.
33.	Kapitel AS	Kinnisvara	7 188	7 270	-1,13	17	4	28.
34.	Dynatrace Estonia OÜ	Infotehnoloogia	7 181	5 749	24,91	27	8	74.
35.	Viru Keskus AS	Kinnisvara	7 131	6 216	14,72	5	-1	49.

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus	koht mullu
36.	Viveo Health OÜ	Tervishoid	7 076	4 080	73,43	11	-4	295.
37.	Heidelberg Baltic Finland OÜ	Hulgikaubandus	7 032	7 168	-1,9	9	0	30.
38.	Kaamos Group OÜ	Konsultatsioonid	7 024	7 573	-7,25	13	3	22.
39.	Accenture Eesti OÜ	Infotehnoloogia	7 011	4 763	47,2	4	-7	168.

7000

40.	Schmitz Cargobull Eesti OÜ	Sõidukite müük, hooldus	6 977	3 781	84,53	6	0	425.
41.	Kaamos Kinnisvara AS	Kinnisvara	6 949	7 067	-1,67	11	0	32.
42.	Agrello OÜ	Infotehnoloogia	6 911	4 306	60,5	10	-4	
43.	Wildix OÜ	Telekom	6 856	8 185	-16,24	4	0	16.
44.	YBS International OÜ	Tööhõive	6 738	6 412	5,08	10	2	
45.	Snackable OÜ	Infotehnoloogia	6 642	3 830	73,42	13	0	403.
46.	Filter AS	Inseneritegevused	6 638	6 793	-2,28	8	1	36.
47.	Sidekik OÜ*	Infotehnoloogia	6 578	3 271	101,1	7	-7	712.
48.	Intelligent Technologies OÜ	Infotehnoloogia	6 571	5 834	12,63	6	1	67.
49.	Hautai OÜ	Infotehnoloogia	6 535	3 864	69,13	6	-1	386.
50.	CDP Technologies Estonia OÜ	Infotehnoloogia	6 518	5 236	24,48	4	0	109.
51.	Outfunnel OÜ*	Infotehnoloogia	6 481	5 334	21,5	4	-4	105.
52.	Al Mare Auto OÜ	Sõidukite müük, hooldus	6 458	4 546	42,06	15	-1	207.
53.	Jio Estonia OÜ	Infotehnoloogia	6 457	4 596	40,49	6	1	197.
54.	Zaum Studio OÜ	Infotehnoloogia	6 425	4 877	31,74	5	2	
55.	BaltCap AS	Konsultatsioonid	6 417	6 862	-6,48	10	0	34.
56.	Greco Specialty GmbH Eesti filiaal*	Finants	6 410	4668	37,32	3	-1	185.
57.	Fiizy OÜ*	Infotehnoloogia	6 408	5 614	14,14	13	-5	86.
58.	Restream Estonia OÜ* (20)	Infotehnoloogia	6 360	7 835	-18,83	4	-1	
59.	Gunvor Services AS	Veondus ja laondus	6 354	5 122	24,05	204	5	117.
60.	Danfoss AS	Hulgikaubandus	6 301	5 144	22,49	6	-1	114.
61.	Inzmo Development OÜ	Infotehnoloogia	6 300	4 225	49,11	6	-3	263.
62.	Takeda Pharma OÜ	Konsultatsioonid	6 289	6 647	-5,39	10	1	38.
63.	Kia Auto AS	Sõidukite müük, hooldus	6 289	4 948	27,1	10	-1	139.
64.	Primekss Põrandad OÜ	Ehitus	6 279	4 325	45,18	3	0	245.
65.	Getmoss Estonia OÜ*	Infotehnoloogia	6 269	5 127	22,27	14	-5	
66.	Okkapuit Service OÜ*	Metsandus	6 260	5 165	21,2	6	-3	
67.	US Real Estate OÜ	Konsultatsioonid	6 222	5 474	13,66	17	-2	92.
68.	Esports Entertainment Estonia OÜ*	Infotehnoloogia	6 221	5 251	18,47	6	-2	
69.	JNG Investments OÜ	Kinnisvara	6 198	5 890	5,23	9	1	62.
70.	Balmerk Distribution OÜ	Hulgikaubandus	6 193	5 119	20,98	6	-1	118.
71.	Twilio Estonia OÜ*	Infotehnoloogia	6 134	5 587	9,79	230	-63	87.
72.	Kokkuhoideur OÜ	Finants	6 115	9 756	-37,32	3	0	
73.	Bolt Technology OÜ	Infotehnoloogia	6 092	6 361	-4,23	490	45	46.
74.	Reval Seafood OÜ	Kalandus	6 070	6 037	0,55	10	0	56.
75.	Harju Elekter Group AS	Kinnisvara	6 055	4 359	38,91	26	2	239.
76.	Iute Group AS	Konsultatsioonid	6 034	5 741	5,1	60	10	76.
77.	Unimagined Technologies OÜ	Infotehnoloogia	6 007	5 246	14,51	6	-1	108.

6000

78.	Hansa Medical OÜ	Hulgikaubandus	5 991	5 647	6,09	20	2	84.
79.	Medison Pharma Estonia OÜ	Konsultatsioonid	5 991	5 212	14,95	5	1	
80.	Ideal Baltic OÜ	Sõidukite müük, hooldus	5 988	5 042	18,76	4	0	128.
81.	Reyktal AS	Kalandus	5 986	5 779	3,58	26	-4	70.
82.	Orion Information Governance OÜ	Infotehnoloogia	5 965	5 745	3,83	7	-1	75.
83.	Forward View OÜ*	Infotehnoloogia	5 936	3 720	59,57	5	-3	451.
84.	Orlen Eesti OÜ	Hulgikaubandus	5 935	5 672	4,64	7	0	81.

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus	koht mullu
85.	Topanga OÜ	Finants	5 892	5 249	12,25	3	0	
86.	Porto Franco OÜ	Kinnisvara	5 882	4 717	24,7	6	-1	176.
87.	UAB "Johnson & Johnson" Eesti filiaal	Ravimite müük	5 870	5 154	13,89	13	0	113.
88.	Fund Asset OÜ	Kinnisvara	5 847	6 128	-4,59	5	0	52.
89.	Autobahn Technologies OÜ*	Infotehnoloogia	5 842	4 177	39,86	3	-1	272.
90.	Salto X OÜ	Infotehnoloogia	5 841	3 626	61,09	5	0	
91.	Eesti Biogaas OÜ	Tööstus	5 831	4 343	34,26	4	1	
92.	GetID OÜ*	Infotehnoloogia	5 818	6 138	-5,21	5	-7	51.
93.	Pfizer Luxembourg Sarl Eesti filiaal	Ravimite müük	5 817	4 602	26,4	25	10	196.
94.	Energiasalv Pakri OÜ	Tööstus	5 815	5 101	14	7	1	
95.	Cachet OÜ	Infotehnoloogia	5 811	3 431	69,37	5	-1	601.
96.	Clarifai OÜ*	Infotehnoloogia	5 797	6 711	-13,62	13	-11	
97.	Cybexer Technologies OÜ	Infotehnoloogia	5 787	5 660	2,24	39	6	82.
98.	Rangeforce OÜ*	Infotehnoloogia	5 782	5 050	14,5	33	-8	126.
99.	Bondora Solutions OÜ	Finants	5 780	4 316	33,92	83	6	246.
100.	GrabCAD OÜ	Infotehnoloogia	5 777	5 812	-0,6	16	-2	68.
101.	Talgen Cybersecurity OÜ*	Infotehnoloogia	5 749	6 388	-10	10	-5	
102.	Bombay Group OÜ	Kinnisvara	5 745	2 952	94,61	31	0	
103.	Dream Finance OÜ	Finants	5 741	3 509	63,61	9	4	
104.	Nokia Solutions and Networks OÜ	Konsultatsioonid	5 736	5 554	3,28	7	0	88.
105.	Mann Lines OÜ	Veondus ja laondus	5 727	5 064	13,09	4	0	122.
106.	NCG Import Baltics OÜ	Sõidukite müük, hooldus	5 722	4 860	17,74	10	0	152.
107.	Funderbeam OÜ*	Infotehnoloogia	5 715	4 688	21,91	11	-6	182.
108.	Eleks Holding OÜ	Infotehnoloogia	5 702	3 220	77,08	10	-1	
109.	Breakwater Technology OÜ	Infotehnoloogia	5 690	5 167	10,12	98	23	112.
110.	Ready Player Me OÜ	Infotehnoloogia	5 629	3 851	46,17	30	12	390.
111.	Eesti Varude Keskus AS	Hulgikaubandus	5 621	5 947	-5,48	10	3	59.
112.	ISIS Medical OÜ	Hulgikaubandus	5 618	5 527	1,65	8	-1	90.
113.	EfTEN Capital AS	Finants	5 601	4 866	15,1	13	0	150.
114.	Hepsor Finance OÜ	Kinnisvara	5 594	4 047	38,23	9	-1	305.
115.	Pipedrive OÜ	Infotehnoloogia	5 592	4 785	16,87	436	-94	161.
116.	Karia Food OÜ	Hulgikaubandus	5 591	6 465	-13,52	4	0	41.
117.	Transocean Eesti OÜ	Veondus ja laondus	5 583	6 845	-18,44	9	0	35.
118.	Soudal AS	Hulgikaubandus	5 564	5 107	8,95	7	0	119.
119.	Modera AS*	Infotehnoloogia	5 561	4 019	38,37	12	-3	316.
120.	Sixfold OÜ	Infotehnoloogia	5 552	4 663	19,06	50	-9	186.
121.	Nason Davis Eesti OÜ	Puidutööstus	5 551	5 846	-5,05	5	-1	66.
122.	Matvart OÜ	Hulgikaubandus	5 502	4 095	34,36	3	0	288.
123.	Remote Estonia OÜ	Tööhõive	5 478	5 134	6,7	43	12	
124.	Marine Technics Baltia OÜ*	Hulgikaubandus	5 475	3 293	66,26	6	-2	698.
125.	Ewopharma OÜ	Konsultatsioonid	5 474	4 366	25,38	7	1	
126.	Whirlpool Eesti OÜ	Hulgikaubandus	5 473	9 966	-45,08	4	0	6.
127.	Certific OÜ	Infotehnoloogia	5 473	3 662	49,45	11	-4	474.
128.	Auto 100 AS*	Sõidukite müük, hooldus	5 462	3 711	47,18	59	-16	455.
129.	Modular Technologies OÜ	Sõidukite müük, hooldus	5 460	4 009	36,19	71	-1	320.
130.	Silberauto AS	Teenus	5 456	5 440	0,29	10	2	96.
131.	Limestone Platform AS	Finants	5 451	3 597	51,54	4	-2	509.
132.	Cloudmore OÜ*	Infotehnoloogia	5 450	3 837	42,04	39	-15	401.
133.	Testlio OÜ*	Konsultatsioonid	5 443	4 308	26,35	50	-26	248.
134.	BVT Partners OÜ	Hulgikaubandus	5 420	4 993	8,55	17	1	135.
135.	Nõmme Silmakeskus OÜ	Tervishoid	5 417	4 342	24,76	13	0	242.
136.	Rakvere Laste Tervisekeskus OÜ*	Tervishoid	5 412	3 463	56,28	7	-5	585.
137.	Depowise OÜ*	Infotehnoloogia	5 408	3 581	51,02	8	-2	

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus	koht mullu
138.	Fund Ehitus OÜ	Ehitus	5 386	4 705	14,47	46	-6	180.
139.	Funderbeam Markets AS*	Finants	5 382	4 181	28,73	7	-6	269.
140.	Fondia Eesti OÜ	Konsultatsioonid	5 368	5 426	-1,07	5	0	97.
141.	Elke Grupi AS	Kinnisvara	5 359	5 409	-0,92	6	0	99.
142.	Perforce Software OÜ	Infotehnoloogia	5 352	4 775	12,08	66	-3	165.
143.	Letsdeel Estonia OÜ	Konsultatsioonid	5 352	4 330	23,6	97	48	
144.	Proact Estonia AS	Hulgikaubandus	5 342	4 832	10,55	15	-3	156.
145.	Fe Business Services OÜ	Konsultatsioonid	5 334	4 606	15,81	25	0	
146.	Eesti Gaas AS	Tööstus	5 333	4 977	7,15	73	6	136.
147.	RB Rail AS Eesti filiaal*	Ehitus	5 328	4399	21,12	23	-12	227.
148.	Sandoz D.D. Eesti filiaal	Ravimite müük	5 326	5455	-2,36	17	-2	94.
149.	Trigon ASset Management AS	Finants	5 307	5 779	-8,17	9	0	69.
150.	CyberCube Analytics Digital OÜ	Infotehnoloogia	5 301	4 966	6,75	21	2	137.
151.	Nissan Nordic Europe Oy Eesti filiaal	Sõidukite müük, hooldus	5 297	5851	-9,47	8	0	65.
152.	Miecys-Pharm OÜ*	Hulgikaubandus	5 288	3 920	34,9	3	-1	359.
153.	Swixx Biopharma OÜ	Konsultatsioonid	5 285	4 254	24,24	23	1	260.
154.	TKM Kinnisvara AS	Kinnisvara	5 265	5 474	-3,82	12	2	92.
155.	Tagabergi Kinnisvara AS	Kinnisvara	5 258	5 870	-10,43	3	0	64.
156.	Metropoli Ehitus OÜ	Ehitus	5 252	3 965	32,46	27	-6	336.
157.	INF Infra OÜ	Ehitus	5 238	3 140	66,82	4	2	
158.	UAB "Boskalis Baltic" Eesti filiaal	Tööhõive	5 237	4572	14,55	27	-3	199.
159.	GE Vernova International Llc Eesti filiaal	Projekteerimine	5 235	8336	-37,2	4	0	15.
160.	Pactum AI OÜ	Infotehnoloogia	5 228	4 429	18,04	37	6	223.
161.	Ülemiste Center OÜ	Kinnisvara	5 226	5 189	0,71	11	2	110.
162.	Baltic Maritime Logistics Group AS	Peakontorite tegevus	5 225	4 091	27,72	3	0	290.
163.	Liven AS	Kinnisvara	5 196	3 804	36,59	24	1	416.
164.	Katana Technologies OÜ	Infotehnoloogia	5 193	3 900	33,15	110	18	370.
165.	Serenga OÜ	Finants	5 193	4 898	6,02	3	0	
166.	Bestair OÜ	Hulgikaubandus	5 174	4 117	25,67	9	2	284.
167.	Rocca Al Mare Kaubanduskeskuse AS	Kinnisvara	5 158	4 782	7,86	8	0	162.
168.	TS Shipping OÜ	Veondus ja laondus	5 152	4 924	4,63	43	0	143.
169.	Mainor Ülemiste AS	Kinnisvara	5 150	5 006	2,88	20	1	133.
170.	R-S Osa Service OÜ	Kommunaalmajandus, jäätmekäitlus	5 138	3 847	33,56	5	2	
171.	Saher (Europe) OÜ	Konsultatsioonid	5 133	4 983	3,01	4	0	
172.	Adacore Estonia OÜ	Infotehnoloogia	5 123	4 566	12,2	6	0	200.
173.	Smile iD Hambakliinik OÜ	Tervishoid	5 115	3 950	29,49	47	7	347.
174.	Crowdestate AS*	Infotehnoloogia	5 112	4 267	19,8	3	-1	259.
175.	Hals Interiors OÜ	Hulgikaubandus	5 108	4 790	6,64	5	1	160.
176.	ITW Construction Products OÜ*	Hulgikaubandus	5 097	3 166	60,99	5	-2	780.
177.	Pocopay AS*	Finants	5 092	5 330	-4,47	6	-3	106.
178.	Coinmetro Group OÜ*	Infotehnoloogia	5 090	3 299	54,29	14	-8	
179.	Abbott Medical Estonia OÜ	Hulgikaubandus	5 077	5 004	1,46	4	1	134.
180.	Mainor AS	Konsultatsioonid	5 074	5 913	-14,19	16	3	60.
181.	Dafo Vehicle Estonia OÜ	Teadus_arendus	5 065	4 724	7,22	4	0	175.
182.	Merit Tarkvara AS	Infotehnoloogia	5 062	4 080	24,07	27	-2	296.
183.	Green IT OÜ	Teenus	5 059	4 839	4,55	14	-1	153.
184.	Linna Ekraanid OÜ	Meediaagentuurid	5 058	5 024	0,68	6	0	132.
185.	Novira Capital OÜ	Konsultatsioonid	5 058	4 037	25,29	5	0	309.
186.	Sunly AS	Kinnisvara	5 057	3 917	29,1	42	19	
187.	Meridein OÜ	Jaekaubandus	5 039	3 270	54,1	9	3	712.
188.	SmartCap AS	Finants	5 037	5 675	-11,24	9	4	80.
189.	Swedbank Investeeringufondid AS	Finants	5 034	4 747	6,05	11	0	172.

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus	koht mullu
190.	Pay Perform OÜ	Infotehnoloogia	5 032	6 667	-24,52	6	3	
191.	Superia OÜ*	Finants	5 028	4 704	6,89	4	-1	
5000								
192.	Peri AS	Teenus	4 991	4 629	7,82	15	1	192.
193.	Pixster OÜ	Infotehnoloogia	4 983	4 488	11,03	12	-1	218.
194.	Infogrid OÜ*	Infotehnoloogia	4 981	4 186	18,99	4	-5	
195.	Masara OÜ	Infotehnoloogia	4 980	3 903	27,59	12	-1	366.
196.	Bitsgap Holding OÜ	Infotehnoloogia	4 973	4 776	4,12	10	1	164.
197.	Multilogin Software OÜ*	Infotehnoloogia	4 952	4 298	15,22	9	-10	254.
198.	Advokaadibüroo KPMG Law OÜ*	Advokaadibürood	4 948	3 243	52,57	7	-3	725.
199.	Graanul Invest AS	Hulgikaubandus	4 937	4 520	9,23	71	5	213.
200.	SIA Novartis Baltics Eesti filiaal*	Konsultatsioonid	4 935	4833	2,11	19	-7	155.

* töötajate arv kahanenud 20% või rohkem

TORM

**KINDEL PARTNER
TOOTMISES**

ISO 9001:2015 | ISO 14001:2015
ISO 45001:2018 | ISO 3834-2:2005

torm.ee

Tippjuht Ingelore Okas: „Töö peab tehtud saama, aga tiimi isiklik elu on samuti oluline!“

Ajal, kui meedias on rohkelt juttu meeste- ja naistevahelisest ebavõrdsusest ettevõtluses ja tööturul üleüldiselt, tähistab Ingelore Okas oma eduka Clj Services OÜ 20 aasta juubelit! Peamiselt laeva- ja metallitööstusettevõttes tegutsev firma on spetsialiseerunud tööjõu rendile ning vahendusele.

Kaht dekaadi tegevust saab lugeda vägagi suureks saavutuseks ning veidi paradoksaalne on esialgu kohtudes näha säärase ala absoluutses Eesti tipus õrna ja õblukest kaunitari, kuid pikemalt vesteldes saab selgeks – tegemist on ääretult tugeva naisterahvaga, kes muuseas on oma ettevõtte üles ehitanud hoopis teistel alustel, kui karmil äriturul tavapärane.

Nii avaldabki Okas oma pikaealise ning eduka ettevõtte saladuse, mistõttu ta muuseas ka ühe praeguse aja tõsise probleemi, tööjõu voolavusega, absoluutselt kimpus ei ole. „Meil on töotajaid, kes olnud siin algusest peale. Hoia me neid väga ja lähtume põhimõttest, et kui töötaja on meiega rahul, siis on meil ka tööd,“ selgitab Okas oma juhtimis- põhimõtteid.

„Kui meie tööandjana teeme oma tööd halvasti, ei ole meil ka tööd. Meie trepid lähevad tagurpidi. Kõige olulisem on töötaja ja alles siis tulevad tööandjad, kohustused ja kõik muu.“

„Meie juurest lähevad ära väga vähesed ja neil on enamasti isiklikud pere või muuga seotud põhjused. Kindlasti ei taha me kunagi, et keegi tööandja pärast ära läheks,“ lisab ta. Motiveerimine käib muuhulgas näiteks tervisepakettidega. Koos käiakse treeningutel, füsioteraapias, spaades ning kõigile võimaldatakse massaaži. „Ennetame nii tööga kaasas käivaid kutsehaiguseid. Me tões- ti hoia me kokku!“

„Meie ettevõtte kõige tähtsam inimene on töötaja.“

Ingelore Okas teeb oma tööd hingega, võttes töötajaid enda tasandil. Kunagi ei pane ta ennast kõrgemale positsioo-



Ingelore Okas tähistab oma eduka Clj Services OÜ 20 aasta juubelit!

nile, pigem vastupidi. „Kõik töötajad on sama olulised, kui mina. Suhtun neisse nii, nagu soovin, et nemad minusse suhtuksid. Inimlikkus on number üks! Aus- tus teineteise vastu peab olema, muidu laguneb kõik koost. Koosolekutelgi sü- nivad ühised kokkuleppe, otsused ei ole minu poolt peale surutud.“

Kõik see näitab hästi, et ettevõtlus- ses on võimalik läbi lüüa ka pehmetele väärtustele toetudes. Ei pea olema üdi- ni karm ja süd ametu ärihai, et edukas ettevõtte luua ning seda aastakümneid suurepärase tulemustega töös hoida.

Põhimõtteliselt võiks siinset lugu võtta kui õppematerjali teemal, kuidas töötaja õnnelikuna hoida, sest loomu- likult käib ettevõtte ajaga kaasas ka ses suhtes, et tiimil on võimalus kodutöök- s, neil ei ole alati kohustust kontorilaua ta- ga istuda. „Kaks on lauda tänagi tühjad, neid võtsid kaugtöö päeva ja saavad te- ha kodust,“ osutab Okas kontorit tutvus- tades. „Pearaamatupidaja oli meil näi- teks terve talve Hispaanias ja tegi oma tööd sealt. Meil on kõik digitaliseeritud ja ta alles hiljuti tuli tagasi,“ naerab nai- ne ning värskest soojalt maalt naasnud



16 aastat Clj Services OÜ pearaamatupidajana teeninud Urve Kährik:

Ingelore Okas on parim töandja, keda oskan soovida ja kes mul kunagi olnud! Väga palju panustab isiklikult kogu ettevõtmisse ja selle arendamisse. Tal on suurepärase oskus suhelda erinevate inimestega ja igas, isegi kõige keerulisemas olukorras ning leida parim lahendus. Suure südamega inimene, kes soovib alati kõiki aidata. Pika koostöö vältel on meist saanud head sõbrad. Mul on väga hea meel olla osa sellest tiimist. Soovin vaid õnne, edu ja pikka iga!



Clj Services OÜ üks traditsioon on juubelireisid, hiljuti käidi koos Marokos ja Portugalis. „Kui 10 aastat täitus, käisime Roomas ja Capri saarel, 15. sünnipäeval Sardiinias. Loomulikult võivad kõik võtta kaasa oma elukaaslased, sest tahame peresid ühendada, mitte lahutada,“ jutustab Ingelore Okas.

töötaja hõikab rõõmsalt kõrvalt, et tema jaoks on see ikka väga suur motivaator.

„Meie tööd on võimalik teha, ükskõik kus maailmaotsas oled. See on tänapäeval väga oluline!“ on juht kindel. „Meie ülesanne ja stiimul on see, et töö peab olema tehtud. Kas me teeme seda öösel, hommikul – ükskõik. Tehakse lihtsalt endale sobival ajal. Prioriteet on see, et töö saab tehtud, aga isiklik elu on ka oluline. Inimene peab saama ka elada ja elu nautida, mitte ainult tööl käia ja laua taga istuda!“

Naisterahvas saab vabalt ettevõtluse absoluutsesse tippu kuuluda!

Ingelore Okas on Clj Services OÜ juhina tõestanud, et naised on väärt sama palju

ja mõnel juhul enamgi kui mehed! Kui ta mõni aasta tagasi Pärnumaa ettevõtlusauhinnaga pärjati, siis saigi seal eraldi ära märgitud, et oma tegevusega teisi ettevõtjaid inspireerinud naine teeb silmad ette ka paljudele meestele.

Ja pole ka ime, väga tublisti väljateenitud tunnustus, sest lisaks tööle jõuab Okas tegeleda ka Pärnu kohaliku elu rikastamisega olles asutanud linna südamesse nii populaarse karaokebaari kui ka pere restorani „Blanco Garden“, kus saab läbi Maroko tippkockade käte maitsta vahemere suurepäraseid roogasid.

Samuti meeldib talle tegeleda lastele suunatud heategevusega, olgu selleks siis toetused koolidele või lastekodudele.

TÄNUAVALDUS

Clj Services OÜ firma südamik tuksub Pärnus Malmö 21 koos torede 7-liikmelise kollektiiviga. Juhataja Ingelore Okas soovib õnnitleda oma toredat kollektiivi firma 20 aasta juubeli puhul ja tänada ustava ning vastupidava ja tubli töö eest:

- Urve Kährik 16 aastat
- Merle Poolak 16 aastat
- Artur Megrikian 6 aastat
- Tomi Salo 6 aastat
- Piret Lepik 4 aastat
- Cettlin Harjaks 1 aasta

„Tunnen suurt õnne, rõõmu ja uhkust, et mind ümbritsevad nii toredad töökaaslased ja sõbrad!“ on juht õnnelik. Samuti soovib ta välja tuua, et ollakse väga tänulik pikaajalise koostöö eest firmadega, kes on hinnanud kõrgelt ettevõtte usaldusväärsust ja tegevuse korrektsust. „Täname kõiki koostööpartnereid meeldiva koostöö eest Clj Services OÜ 20 aasta juubelil:

- Grandvel Grupp OÜ – eesotsas Erkki Lemetti
- Hagmark OÜ (kelle konserni kuulub ka Markland Trade OÜ, Shipmetal OY) – eesotsas Kristjan Jegorov, Meelis Kuivjõgi ja Indrek Künnap
- Enersense Works OY (kelle kontserni kuulub Enersense Painting OY) – eesotsas Jaako Leivo Tejara OY – eesotsas Petri Rantanen
- Apex Marine OY – eesotsas Jari-Pekka Grönberg
- KSO Ilmaistointiasentajat OY – eesotsas Ridvan Kanlilari
- Ermail OY – eesotsas Jussi Seikkula, Tommi Saarinen
- Meglar Pro OY – eesotsas Levon Megrikian
- Group Pro OY – eesotsas Tomas Lehtovaara, Tobias Lehtovaara



Clj Services OÜ on karmil turul vastu pidanud juba paarkümmend aastat ning pea kogu aeg ka kasvutrendi näidanud. Viimaste aastate müügitulu kasv:

2022 01.01.22–31.12.22 – trend, 24,9%
(6 689 559)

2021 01.01.21–31.12.21 – trend, 9,5%
(5 357 508)

2020 01.01.20–31.12.20 (4 893 979)



Jalaexpert 20

Täname südamest kõiki meie kliente, kes on
usaldanud meid viimased 20 aastat.

Olge julged meiega ühendust võtma - teie heaolu on
meie prioriteet.

Asume Turu 21b (sisehoovis), Tartu

Tel: +372 5342 5295

Lunini 6, Tartu

Tel: +372 5334 0007

www.jalaexpert.ee

Kord kuus teostame vastuvõtte ka Tallinnas, Jõhvis,
Viljandis ja Võrus.



**Ortoosid
Proteesid
Tallatoed**

Ortopeedilised jalatsid

PARIMA PALGAGA SUURFIRMAD

keskmine kuupalk eurodes

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
1.	Microsoft Development Center Estonia OÜ	Infotehnoloogia	7 294	6 456	12,98	410	-5
2.	Gunvor Services AS	Veondus ja laondus	6 354	5 122	24,05	204	5
3.	Twilio Estonia OÜ	Infotehnoloogia	6 134	5 587	9,79	230	-63
4.	Bolt Technology OÜ	Infotehnoloogia	6 092	6 361	-4,23	490	45
6000							
5.	Pipedrive OÜ	Infotehnoloogia	5 592	4 785	16,87	436	-94
6.	Katana Technologies OÜ	Infotehnoloogia	5 193	3 900	33,15	110	18
5000							
7.	Malwarebytes Estonia OÜ	Infotehnoloogia	4 895	4 269	14,66	114	-11
8.	Salemove OÜ	Infotehnoloogia	4 818	4 027	19,64	153	24
9.	Lennuliiklusteeninduse AS	Veondus ja laondus	4 650	4 438	4,78	175	-3
10.	Merko Ehitus Eesti AS	Ehitus	4 644	4 119	12,75	313	-8
11.	Inbank AS	Finants	4 514	4 475	0,87	130	24
12.	Bally's Estonia OÜ	Infotehnoloogia	4 490	4 363	2,91	106	-9
13.	Riverty Tech OÜ	Infotehnoloogia	4 485	4 051	10,72	170	5
14.	Veriff OÜ	Infotehnoloogia	4 474	3 079	45,31	310	-102
15.	Concise Systems OÜ	Infotehnoloogia	4 368	3 743	16,7	120	10
16.	Helmes AS	Infotehnoloogia	4 176	3 802	9,84	280	43
17.	Nortal AS	Infotehnoloogia	4 166	3 813	9,26	394	15
18.	Kühne + Nagel IT Service Centre AS	Infotehnoloogia	4 149	3 501	18,51	521	14
19.	VG Estonia OÜ	Teadus_arendus	4 141	3 777	9,64	300	19
20.	Advokaadibüroo Cobalt OÜ	Advokaadibürood	4 106	3 946	4,05	101	-2
21.	Proekspert AS	Infotehnoloogia	4 091	3 768	8,57	151	-2
22.	Skeleton Technologies OÜ	Konsultatsioonid	4 055	3 387	19,72	121	14
23.	Swedbank AB Eesti filiaal	Finants	4 036	3 042	32,68	918	0
24.	Playtech Estonia OÜ	Infotehnoloogia	4 011	3 668	9,35	661	25
4000							
25.	Bigbank AS	Finants	3 944	3 486	13,14	295	16
26.	Hekotek AS	Masina- ja metallitööstus	3 934	3 139	25,33	126	8
27.	Sandmani Grupi AS	Hulgikaubandus	3 924	3 929	-0,13	128	-6
28.	Heathmont OÜ	Infotehnoloogia	3 920	3 706	5,77	459	158
29.	Cf&S Estonia AS	Veondus ja laondus	3 915	3 309	18,31	116	-3
30.	Mapri Ehitus OÜ	Ehitus	3 756	2 837	32,39	132	11
31.	Coop Pank AS	Finants	3 717	3 313	12,19	374	61
32.	Nordecon AS	Ehitus	3 705	3 175	16,69	148	-45
33.	Milrem AS	Masina- ja metallitööstus	3 644	3 091	17,89	189	18
34.	Eesti Energia AS	Tööstus	3 643	3 011	20,99	1 038	-2

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
35.	Enefit Green AS	Kommunaalmajandus, jäätmekäitlus	3 581	3 221	11,18	112	7
36.	Liwathon E.O.S. AS	Veondus ja laondus	3 564	2 654	34,27	109	-64
37.	Nobe OÜ	Ehitus	3 563	2 910	22,44	124	-11
38.	Advokaadibüroo Sorainen OÜ	Advokaadibürood	3 530	3 391	4,1	106	3
39.	Baltic Agro AS	Hulgikaubandus	3 513	3 099	13,36	172	7
40.	Cybernetica AS	Infotehnoloogia	3 510	3 118	12,57	205	12
41.	HT Laevateenindus OÜ	Tööhõive	3 461	2 889	19,8	493	2
42.	Luminor Bank AS	Finants	3 431	2 941	16,65	519	-1
43.	Elering AS	Tööstus	3 403	3 633	-6,33	292	21
44.	Starship Technologies OÜ	Teadus-arendus	3 395	3 436	-1,19	163	-48
45.	Scania Eesti AS	Sõidukite müük, hooldus	3 385	3 105	9,02	155	3
46.	TS Laevad OÜ	Veondus ja laondus	3 376	2 906	16,17	139	0
47.	CGI Eesti AS	Infotehnoloogia	3 358	2 967	13,16	195	-2
48.	Neotech Development OÜ	Infotehnoloogia	3 351	3 178	5,44	109	12
49.	LHV Pank AS	Finants	3 330	2 881	15,58	752	74
50.	SEB Pank AS	Finants	3 321	2 917	13,85	1 035	31
51.	If P&C Insurance AS	Finants	3 313	3 073	7,81	204	3
52.	Tallinna Teede AS	Ehitus	3 298	3 156	4,5	108	4
53.	Cleveron AS	Masina- ja metallitööstus	3 283	2 950	11,29	166	0
54.	Läänemere Hambakliinik OÜ	Tervishoid	3 241	3 053	6,16	112	11
55.	Bolt Operations OÜ	Infotehnoloogia	3 149	2 235	40,89	795	16
56.	Telia Eesti AS	Telekom	3 121	2 833	10,17	1 488	-54
57.	KPMG Baltics OÜ	Konsultatsioonid	3 109	2 778	11,92	224	9
58.	Meliva Unimed OÜ	Tervishoid	3 083	2 720	13,35	380	14
59.	Trinidad Wiseman OÜ	Infotehnoloogia	3 077	2 462	24,98	105	-3
60.	Nord Terminals AS	Veondus ja laondus	3 072	2 439	25,95	148	-25
61.	Würth AS	Hulgikaubandus	3 068	3 138	-2,23	201	1
62.	Tallinna Sadam AS	Veondus ja laondus	3 064	2 505	22,32	284	-13
63.	Comodule OÜ	Elektroonika	3 063	2 338	31,01	139	-10
64.	Connecto Eesti AS	Ehitus	3 036	2 345	29,47	370	14
65.	Enefit AS	Ehitus	3 007	2 259	33,11	667	-101

3000

66.	Tamro Eesti OÜ	Hulgikaubandus	2 996	2 613	14,66	182	1
67.	Maxilla AS	Tervishoid	2 994	2 650	12,98	147	20
68.	DSV Estonia AS	Veondus ja laondus	2 987	2 883	3,61	176	-20
69.	Pricewaterhousecoopers AS	Finants	2 982	2 584	15,4	161	8
70.	Riigi Kinnisvara AS	Kinnisvara	2 958	2 582	14,56	242	-1
71.	Toftan AS	Puidutööstus	2 916	2 513	16,04	115	-8
72.	Moller Auto Tallinn OÜ	Sõidukite müük, hooldus	2 903	2 841	2,17	112	6
73.	Inchcape Motors Estonia OÜ	Sõidukite müük, hooldus	2 897	2 903	-0,21	221	25
74.	Wallester AS	Finants	2 872	2 237	28,39	105	59
75.	Utilitas Tallinn AS	Tööstus	2 868	2 478	15,74	184	14
76.	Prysmian Group Baltics AS	Tootmine	2 862	2 490	14,94	157	-6
77.	TREV-2 Grupp AS	Ehitus	2 849	2 519	13,12	289	-52
78.	Swedbank AS	Finants	2 827	2 415	17,06	1 409	-123
79.	Magnetic MRO AS	Masina- ja metallitööstus	2 819	2 479	13,72	407	6
80.	Ernst & Young Baltic AS	Finants	2 813	2 729	3,08	137	2
81.	Info-Auto AS	Sõidukite müük, hooldus	2 803	2 498	12,21	153	1
82.	Tele2 Eesti AS	Telekom	2 803	2 622	6,9	349	-5
83.	O-I Estonia AS	Tootmine	2 798	2 401	16,53	161	0
84.	Estanc AS	Masina- ja metallitööstus	2 788	2 460	13,33	138	0

koht	firma	tegevusala	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
85.	W.EG. Eesti OÜ	Hulgikaubandus	2 785	2 624	6,14	122	10
86.	EG Ehitus AS	Ehitus	2 778	2 641	5,19	105	-4
87.	Onninen AS	Hulgikaubandus	2 711	2 471	9,71	169	9
88.	Veho AS	Sõidukite müük, hooldus	2 710	2 491	8,79	202	-8
89.	Operail AS	Veondus ja laondus	2 704	2 082	29,86	197	-164
90.	Cramo Estonia AS	Teenus	2 683	2 367	13,35	198	7
91.	Ruukki Products AS	Masina- ja metallitööstus	2 682	2 334	14,91	153	-1
92.	E-Betoonelement OÜ	Ehitusmaterjalide tootmine	2 679	2 100	27,57	106	-113
93.	Amserv Auto AS	Sõidukite müük, hooldus	2 663	2 346	13,51	231	11
94.	Acino Estonia OÜ	Keemiatööstus	2 653	2 506	5,87	105	10
95.	Barrus AS	Puidutööstus	2 628	2 344	12,12	280	-44
96.	Linde Gas AS	Hulgikaubandus	2 627	2 433	7,97	180	-3
97.	Tallinna Lennujaam AS	Veondus ja laondus	2 625	2 297	14,28	389	50
98.	Fujitsu Estonia AS	Infotehnoloogia	2 624	2 358	11,28	318	-49
99.	Schenker AS	Veondus ja laondus	2 617	2 327	12,46	150	-10
100.	Stokker AS	Hulgikaubandus	2 607	2 563	1,7	285	10

AUTRA

PUIDU- JA MATERJALIKÄITLUSSEADMED



**HAKKURID JA
HAAMERVESKID**

JENZ

BIOMASSI TÖÖTLEMISE TEHNOLOOGIA



METSATEHNIKA



MATERJALI- JA
JÄÄTMEKÄITLUS



PUIDUTÖÖTLUS

info@autra.ee
+372 675 5440

www.autra.ee



A portrait of Jaan Martin Raik, a middle-aged man with short, light-colored hair, wearing a white dress shirt and a dark blue patterned tie. He is looking slightly to the left with a serious expression. The background is a warm, wooden wall.

Suurimat põhi-
tasu teenis eelmisel
aastal börsiettevõ-
tete juhtidest Tallinki
juht Paavo Nõgene.
Töötasu suurenes
aastaga 15 protsenti.

FOTO: ANDRAS KRALLA

BÖRSIFIRMADE PALGA TOP

KAKS JUHTI TEENIS ÜLE POOLE MILJONI EURO

Pea kõigi Tallinna börsifirmade juhtide palk eelmisel aastal kasvas, kuid raske aasta andis kohati põhjuse kurvastamiseks neile, kes sõltuvad rohkem tulemustasudest.

JAAN MARTIN RAIK
jaanmartin.raik@aripaev.ee

Teistest börsifirmadest oluliselt suuremad on juhtide kogutasud LHV Groupis, kus grupi juhi Madis Toomsalu teenistus oli eelmisel aastal kokku üle poole miljoni euro. Tema ette mahtus vaid Merko Ehitusest lahkunud Andres Trink, kellele maksti kokku pea 700 000 eurot.

Kuid LHV juhtide uhkete tasude taga on üks konks.

See konks on tulemustasuna jagatavad optsioonid, mis kohe palgapäeval taskusse ei jõua. LHV Grupi juhi Madis Toomsalu kuupalk on 16 000 eurot, millega ta asetub kuutasude arvestuses seitsmendale kohale. Seega on tema 576 000eurosest kogutasust 192 000 eurot põhipalk, aga talle antud optsioonide väärtus ulatus 384 000 euron.

Toomsalule anti tulemustasuna õigus märkida pea 220 000 LHV aktsiat, mille praegune turuväärtus börsihinna järgi on suisa üle 750 000 euro. Toomsalu kogupalk kasvas eelmisel aastal 15 protsenti, millest enamik oli tulemustasude teene.

LHV on kujundanud oma tulemustasud optsioonipõhiseks, kinnitas ettevõtte kommunikatsioonijuht Priit Rum ja põhjendas, et nii on aktsionäride ja optsioonisaajate huvid ühel joonel. Tulemustasu saamise aluseks on ärilised eesmärgid, riskijuhtimine, numbrilised ja kvalitaativsed eesmärgid.

Opsioonid välja teeninud juhid võivad need rahaks teha alles neli aastat pärast optsioonide saamist.

Eelmisel aastal LHV Grupi juhatuse töötasusid ei muudetud, ütles Rum, aga sel aastal juba küll – näiteks Madis Toomsalu saab senise 16 000 euro asemel 19 000 eurot. Teistest juhatuse liik-

MIS ON OPTSIOON?

Opsioon on finantsinstrument, mis annab ettevõtte töötajale õiguse, kuid mitte kohustuse, saada tulevikus mingisugune hüve. Selliseks hüveks on enamasti õigus märkida ettevõtte aktsiaid kindlaks määratud ja tihti peale turuhinnast madalama hinnaga.

Opsioonid on mõeldud töötajate motiveerimiseks ning selleks, et töötajad püsiks kauem ühe ja sama firma juures, mitte ei vahetaks töökohti.

Opsioonide peamine väärtus seisneb selles, et töötaja tunneb suuremat seost ettevõttega, kus ta töötab. Töötaja on optsiooni kaudu tulevane osanik või vähemalt saab ettevõtte kasvust kasu.

TALLINK MAKSAV ENDEISELT JUHTKONNALE KÕIGE SUUREMAT TÖÖTASU

Börsifirmade juhatuse liikmete pöhitasu kuus, eurodes

	kuine tasu 2023. aastal	muutus, %
Paavo Nõgene, Tallink	28 250	15
Margus Schults, Tallink	24 075	-13
Harri Hanschmidt, Tallink	20 500	19
Kadri Land, Tallink	20 500	17
Piret Mürk-Dubout, Tallink	20 500	17
Andres Trink, Merko	19 229	105
Madis Toomsalu, LHV	16 000	2
Mari-Liis Rõõtsalu, Ekspress Grupp	13 833	0
Valdo Kalm, Tallinna Sadam	13 083	8
Margus Rink, Coop Pank	13 000	12
Aavo Kärmas, Enefit Green	13 000	7
Meelis Paakspuu, LHV	13 000	2
Martti Singi, LHV	13 000	2
Jüri heero, LHV	13 000	2
Tiit Atso, Harju Elekter	12 500	6
Raul Puusepp, TKM Grupp	11 467	33
Miko Niinemäe, Arco Vara	11 213	32
Margus Vihman, Tallinna Sadam	10 250	8
Veiko Räim, Enefit Green	10 016	4
Innar Kaasik, Enefit Green	9 907	5
Heikko Mäe, Coop Pank	9 667	25
Priit Treial, Harju Elekter**	9 500	660
Paavo Truu, Coop Pank**	9 500	70
Aleksandr Timofejev, Tallinna Vesi	9 417	6
Tõnu Toomik, Merko	9 258	15
Andrus Ait, Tallinna Sadam	9 250	22
Arko Kurtmann, Coop Pank	9 000	12
Aron Kuhi-Thalfeldt, Harju Elekter	9 000	5
Taavi Grõn, Tallinna Vesi**	8 000	75
Tarvi Thomborg, Tallinna Vesi	8 000	7
Andres Maasing, Enefit Green*	7 500	
Karl Anton, Ekspress Grupp*	4 333	-
Urmas Somelar, Merko*	3 736	
Karel Parve, Coop Pank*	1 667	
Argo Rannamets, Ekspress Grupp*	1 583	-

*Liitus juhatusega aastal 2023

** Liitus juhatusega aastal 2022

ALLIKAS: NASDAQBALTIC.COM



Tallinki juhatuse liikmed Margus Schults ja Kadri Land võib leida palgatabeli ülemisest otsast. FOTO: ANDRAS KRALLA



Milline on sinu ettevõtte jalajälg?



Heitkogus Sievi kingapaari kohta, ühik kg CO* 2 e/paar



Tooraine



Tegevused (logistika, energia, jäätmed)



Dekomissioneerimine

metest saab Meelis Paakspuu edaspidi 15 000 eurot ja Jüri Heero 14 000 eurot, sama palju saab ka Martti Singi, kelle nõukogu hiljuti ametist tagasi kutsus. LHV Groupi juhatusel liikmete puhul ei ole põhitasude muutmine igal aastal tavapärane, märkis Rum.

Vähestele jagatakse optsioone

Opsioonide jagamine pole Tallinna börsil ülemäärane tavaline. Merko, Tallinna Sadama, Tallinna Vee, Enefit Greeni ja mitme teise firma juhid ettevõtte edust sel moel osa ei saa.

Merkos makstakse juhatusel rahalist boonust eesmärkide täitmisel.

Üks eelmisel aastal enim teeninud börsifirma juhte oli Merko juhatuses olev Tõnu Toomik. Tema kogutasu küll vähenes eelmisel aastal 3 protsenti – alla 300 000 euro –, kuid sealjuures suurenes põhitasu 15 protsenti. Iga kuu sai Toomik tasu veidi üle 9000 euro. Erinevus varasema aastaga tulenes puhkusetasudest, selgitati Merkost.

Opsioone saavad LHV, Tallinki, Ekspress Grupp, Arco Vara, Coop Panga ja Harju Elektri juhtkonna liikmes.

Merko endine juht Andres Trink pani eelmise aasta eest taskusse pea 700 000 eurot, kuid sinna sisse on arvestatud ka hüvitis selle eest, et Trink mõnda aega konkurendi juurde tööle ei läheks – selle eest määrati talle ühe aasta teenistustasu. Kokku maksti talle põhitasu ja hüvitist kokku 230 000 eurot.

Trinki lahkumise järel asus Merkot juhtima Ivo Volkov, kelle tööleping on Merko esindaja sõnul põhimõtteliselt sama lahkunud juhi Andres Trinki omaga. Täpsemad andmed tema tasu kohta avalikustatakse järgmisel aastal koos 2024. aasta aruandega.

Suurimat põhitasu maksab endiselt Tallink

Mitmendat aastat järjest maksab suurimat põhitasu oma juhtidele Tallink. Seal teenivad kõik juhatusel liikmed rohkem põhipalka kui ükski teine börsifirma juht. Näiteks LHV juht Madis Toomalu teenis eelmisel aastal põhipalgana pea 30 protsenti vähem kui Kadri Land või Piret Mürk-Dubout Tallinkis.

Suurimat põhitasu teenis eelmisel aastal Tallinki juht Paavo Nõgene, kellele maksti 28 250 eurot kuus. Seda on 15 protsenti rohkem kui aasta varem. Seda on teistest juhtidest oluliselt rohkem. Toomalu, kes on põhipalga edetabelis teisel kohal, teenis Nõgenest poole vähem.

Kõige väiksemat töötasu teenisid eelmisel aastal Tallinna Vee juhatusel liikmed Tarvi Thomborg ja Taavi Gröön, kes kumbki teenis ühes kuus 8000 eurot brutotasu. Teised juhatusel liikmed ei

ÜLE POOLE MILJONI EURO SAID EELMISEL AASTAL NII MERKO KUI LHV JUHT

Börsifirmade juhatusel liikmete kogutasu aastast, eurodes

	kogu tasu	muutus, %
Andres Trink , Merko	684 263	103
Madis Toomalu, LHV	576 000	15
Meelis Paakspuu, LHV	468 000	19
Martti Singi, LHV	468 000	19
Jüri Heero, LHV	468 000	19
Paavo Nõgene, Tallink	344 000	-9
Raul Puusepp, TKM Grupp	333 200	20
Margus Rink, Coop Pank	300 024	13
Margus Schults, Tallink	293 900	-22
Tõnu Toomik, Merko	290 468	-3
Harri Hanschmidt, Tallink	251 000	6
Kadri Land, Tallink	251 000	5
Piret Mürk-Dubout, Tallink	251 000	5
Miko Niinemäe, Arco Vara	232 000	93
Valdo Kalm, Tallinna Sadam	216 000	31
Heikko Mäe, Coop Pank	211 966	20
Arko Kurtmann, Coop Pank	203 966	6
Paavo Truu, Coop Pank**	197 952	94
Mari-Liis Rüütsalu, Ekspress Grupp	191 000	-9
Margus Vihman, Tallinna Sadam	172 000	33
Aavo Kärmas, Enefit Green	169 000	-9
Tiit Atso, Harju Elekter	160 000	-8
Andrus Ait, Tallinna Sadam	150 000	44
Innar Kaasik, Enefit Green	133 885	0
Veiko Räim, Enefit Green	130 189	-11
Aleksandr Timofeev, Tallinna Vesi	129 000	3
Priit Treial, Harju Elekter**	120 000	700
Aron Kuhi-Thalfeldt, Harju Elekter	114 000	-5
Tarvi Thomborg, Tallinna Vesi	110 000	20
Taavi Gröön, Tallinna Vesi**	104 000	89
Andres Maasing, Enefit Green*	10 000	-
Karel Parve, Coop Pank*	10 000	-
Argo Rannamets, Ekspress Grupp*	9 500	-
Karl Anton, Ekspress Grupp*	8 600	-
Urmas Somelar, Merko*	6 400	-

*Liitus juhatusel aastal 2023

** Liitus juhatusel aastal 2022

ALLIKAS: NASDAQBALTIC.COM



Merko juhatusel kuuluval Tõnu Toomikul eelmise aasta kogutasu küll vähenes, kuid põhipalk kasvas. FOTOD: LIIS TREIMANN

Jah! Kasvulaen **kasvatab Sinu äri.**



Intress
7,7%
+ 6 kuu euribor

Laen kinnisvara tagatisel
väikeettevõtetele projektide
rahastamiseks või käibekapitali
soetamiseks. Tagatisvara
hindamine tasuta.

Helista: 1203
hypoteeklaen.ee

Tegevust rahastab Euroopa Liit tööhoive ja sotsiaalse innovatsiooni programmi (EaSI) raames
ning Euroopa Investeerimispanka ja Euroopa Investeerimisfondi vahenditest.



olnud ametis tervet aastat, mistõttu ei ole nende tasud teistega võrreldavad.

Nõrk aasta tulemustes tasu ei mõjuta

Tallinna Sadama näitel paistab, et ettevõtte kehv käekäik ei pea võrduma kaotusega juhatuse liikmete tasudes.

Eelmisel aastal vähenes Tallinna Sadama kasum 38 protsenti, müügitulu kahanes 4 protsenti. Samas suurenes Tallinna Sadama juhatuse kogutasu tulemustasu toel. Tallinna Sadama juht Valdo Kalm teenis eelmisel aastal kuist põhita-

su 13 000 eurot, mida on 8 protsenti rohkem aasta varasemast. Koos tulemustasuga teenis Kalm 216 000 eurot, mida on aasta varasemast 31 protsenti enam. Talle maksti eelmisel aastal 34 000 eurot tulemustasu, põhitasu osakaal kogutasust oli 73 protsenti.

Rohkem raha sai ka Tallinna Sadama juhatuse liige Andrus Ait. Tema teenis eelmisel aastal põhipalgana 9250 eurot kuus, mida on aasta varasemast 22 protsenti enam. Koos tulemustasuga teenis Ait 150 000 eurot, mida on aasta varasemast lausa 44 protsenti rohkem.

Enefit Greeni juhi kohalt lahkuv Aavo Kärmas võib oodata kopsakat lahkumishüvitist. Finantsjuht Veiko Rääm pidi mullu leppima väiksema töötasuga. FOTO: ANDRAS KRALLA



AAVO KÄRMASE LEPINGU LÕPP

3. aprillil teatas Enefit Green, et lõpetab töösuhte senise juhi Aavo Kärmasega. Kui palju Kärmasele lahkumistasu makstakse, selgub 2024. aasta aruandest, samas on teada, et maksimaalne lahkumishüvitis on kuni neli kuupõhitöötasu. Kärmas saab peale konkurentsipiirangu pooleks aastaks ning võib oodata selle eest lisatasu.

Enefit Greeni finantsjuhi Veiko Rääme rahakoti sisu üle otsustamiseks on paigas Kärmasega võrreldes teistsugused mõõ-

dikud. Tema tasu sõltub lausa 70 protsendi ulatuses kasumlikkuse ja efektiivsuse näitajatest, nagu maksueelne ärikasum, grupi püsikulud ja tootmisüksuste töökindlus. Ettevõtte kasv annab tema tulemustasust 20 protsenti, juhtimiskvaliteet 10 protsenti. Rääm teenis eelmisel aastal kokku 130 000 eurot, mida on 11 protsenti vähem kui aasta varem. Siin ongi suur põhjus tulemustasus: seekord 10 000 eurot, aasta varem 30 000 eurot.



ELEGANTNE RANNAHOTELL:

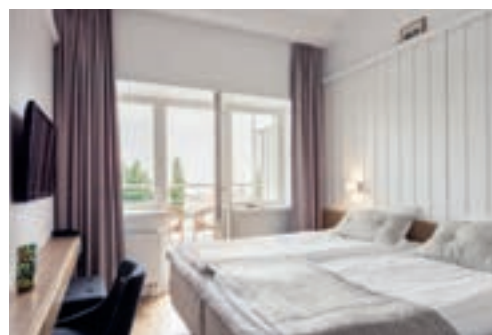
STIILNE JA PRIVAATNE
MEREÄÄRNE PARADIIS

Pika ajalooga Rannahotell on algusaastatest saadik olnud edukate ja trendikate meelis puhkusepaik.

Rannahotell on rohkemat kui lihtsalt hotell. Siit leiad end kaasaegse disaini, luksuslike mööbliesemete ja läbimõeldud detailide keskelt, mis tagavad meelde jääva ööbimise.

Merevaatega restoranist ja suveterrassilt leiad tõelised maitseid, mis on valmistatud kohalikust ja värskest toorainest. Alates mereandidest kuni ahvatlevate taimetoidu valikuteni – meil on midagi, mis rõõmustab iga maitsemeelt.

Rannahotell asub Pärnu ranna südames, vaid mõne sammu kaugusel merest. Sukelduge kohaliku kultuuri, avastage võimalikke tänavaid või jalutage mööda maalilist promenaadi. Peatselt mõistate, miks Pärnu ja Rannahotell on olnud armastatud sihtkoht juba aastasadu.





Majandusteadlane Tarvo Vaarmets leiab, et optsioonidega motiveerimisel ei tasu liiale minna.

FOTO: ANDRES HAABU

INVESTORILE ON KINDLAM KORRALIK MOTIVEERIV PALK

Üldiselt võiksid investorid oma börsifirma juhi hea tasu üle rõõmustada, leiab investor, majandusteadlane ja menukate raharaamatute autor Tarvo Vaarmets.

Investori jaoks on oluline, et tema raha käsutaja oleks motiveeritud ja tooks oodatud tulemusi, selgitas Vaarmets. “Teadustöodeski on viiteid, mille järgi on juhi palga suuruse ja ettevõtte väärtuse vahel positiivne korrelatsioon,” avaldas Vaarmets.

Samas lisas ta, et juhi motiveerimisest optsiooniprogrammidega ei pruugi investori jaoks olla erilist kasu. See võib tema sõnul olla isegi kahjulik, kui juht võtab sellest ajendatuna liigseid riske ja nii talitades hoopis vähendab ettevõtte kasumlikkust.

Vaarmets hoiatas ka, et juhi tasu sidumine lühiajaliste või mingil konkreetsel hetkel lukku löödud tulemustega võib luua pinnase tulemustega manipuleerimiseks ja nende ilustamiseks. Seetõttu peab ta tulemustest sõltuva tasupaketi tingimusi päris oluliseks.

Vaarmets sõnas, et Eestis on börsijuhtide tasustamine olnud seni üpris mõistlik. Sellegipoolest jälgib ta tasusid tähelepanelikult. “Näiteks tõmbab mu tähelepanu, kui juhi tasupakett paisab silma oma liigse heldusega võrreldes ametikaaslaste omaga,” ütles Vaarmets. Siis tekib tal küsimus, kas see on ikka parim viis investorite raha kasutamiseks.

Tema sõnul on siiski investorile kindlam, läbipaistvam ja pigem kasulik, kui börsifirma juhile makstakse korralikku motiveerivat palka. Vaarmets lisas, et optsiooniprogrammidega on aga lood segasemad, need toovad kindla võidu küll juhtidele, aga ei pruugi olla kasulikud investoritele.

Artikli ilmumise ajaks ei olnud auditeeritud majandusaasta aruandeid esitanud Nordecon, Pro Kapital, PRFoods, Hepsor, Infortar ja Silvano Fashion Group.

70

protsendi ulatuses sõltub Enefit Greeni finantsjuhi töötasu ettevõtte kasumlikkusest ja efektiivsusest.

Ait täpsustas, et aasta varasemas aruandes ei olnud tulemustasud kirjas, sest nende üle otsustati alles märtsis. Seepärast on kogutasude võrdluses kasvuprotsent tema sõnul väiksem.

Tallinna Sadama juhtkonna tulemustasu on tema sõnul otseselt seotud ettevõtte tulemustega, aga mitte ainult kasumi ja käibega. Ta kirjeldas, et nõukogu arvestab ettevõtte tulemusi ja juhatuse liikmete panust strateegia elluviimisel ning jälgib, et tulemustasud oleksid ka turul teistega võrreldes konkurentsivõimelised.

Tallinna Sadama aastaaruandest selgub, et eelmisel aastal täideti kontserni peaesmärkidest vaid 23 protsenti ja juhatusele seatud individuaalsetest alameesmärkidest 40 protsenti. Märgitakse, et selle taga on sanktsioonide ja üldise majanduslanguse mõju. Nõukogu otsustas juhatusele maksta tulemustasu 2,52kordse juhatuse liikme kuutasu ulatuses. Võrdluseks – aasta varem maksti lisaks 3,76kordset tasu.

Millest võib sõltuda Tallinna Sadama preemia?

Tallinna Sadamas olid juhtidele seatud peaesmärgid seotud müügitulu, korrigeeritud EBITDA, klientide rahulolu hoidmise ja peamiste projektidega.

Individuaalsed eesmärgid olid seotud strateegia elluviimise, kasvuprojektide algatamise ja töötajate pühendumusindeksi taseme hoidmisega.

Halb aasta mõjutas tulemustasu

Tallinna börsi ühe suurema ettevõtte Enefit Greeni juhid kaotasid aastavõrdluses rahaliselt. Ka ettevõtte ise kaotas: puhaskasum vähenes poole võrra, käive 10 protsenti.

Enefit Greeni juhatuse esimees Aavo Kärmas sai aasta varasemaga võrreldes 9 protsenti vähem kogutulu, 169 000 eurot. Samas suurenes tema põhipalk eelmisel aastal 7 protsenti.

Kärmase tulemustasu sõltub pooles ulatuses kasumlikkusest ja efektiivsusest, 40 protsendi ulatuses ettevõtte kasvust ja 10 protsendi ulatuses juhtimiskvaliteedist. Tulemustasu maksti tal eelmise aasta eest 13 000 eurot. Aasta varem oli tulemustasu 39 000 eurot. **A**

KAMJO

the art of handmade

UUS VOODI!

Somnii Salutaris

IGA KAMJO VOODI ON KUNST, MIDA LOOVAD MEIE
EESTI KÄSITÖÖMEISTRID JA UUS SOMNII SALUTARIS VOODI
EI OLE MIDAGI MUUD, KUI MEISTRITEOS.

*Vaid magades puhkavad
su vaim ja keha tõeliselt.*

Kas teadsid? Somnii Salutaris voodis on 19 kihti looduslikke täite-
materjale, puumahladest valmistatud Naturaalne Vita Talalay®
lateks, 5-tsooniline põhimadrats, madratisse paigaldatud 1658
vedru, 180x200cm voodi kaalub 200kg, 180x200 voodi tavahind
4747€, **maikuus soodushind 3323€**

KAMJO
the art of handmade

Pärnu mnt 139C/1, Tallinn, TEL: +372 566 44 123
E-MAIL: info@kamjo.eu, www.kamjo.eu



Miks mikrokraad?

Haridus on kiiresti muutuv maailmas kindel investeering heaolusse ja toimetulekusse. Mikrokraad, mis on Eesti haridusmaastikul veel üsna uus, pakub kõrgharidusele head täiendust. Mikrokraadiprogrammid keskenduvad kitsama eriala õpetamisele, mis on kooskõlas ka tööturu vajadustega ja võimaldavad lühikese aja jooksul omandada spetsiifilisi teadmisi huvipakkavas valdkonnas. Lisaks saavad õppijad oma haridusteed paindlikult kujundada, valides kursusi vastavalt huvidele ja karjäärialastele eesmärkidele.



Mikrokraad käes. Foto: Kairit Leibold

Uurisime, mida räägib Tallinna Ülikooli “Toimetaja-saatejuht televisioonis ja raadios” mikrokraadiprogrammis osalemise kogemusest laulja, näitleja, saate “Maa-elu” vastutav toimetaja Maili Metssalu.

Millised olid Sinu peamised põhjused valida Tallinna Ülikooli mikrokraadiõppe traditsioonilise kraadiõppe asemel?

Mikrokraadiprogramm annab hea võimaluse õppida intensiivselt ja lühiajaliselt uut eriala või täiendada varasemat teadmiste pagasit uute oskustega. Uutmoodi täiendusõpe võimaldab sukelduda valitud erialasse sügavuti ka töö ja perekonna kõrvalt. Mul oli süvendatud huvi telekultuuri ja -maastiku vastu. Kuna olin toimetajana juba mõned projektid teinud, siis nägin just “Toimetaja-saatejuht televisioonis ja raadios” mikrokraadi õppekavas võimalust oma oskusi teadlikult lihvida. Kindlasti poleks ma praegusel eluperioodil suutnud kolm või neli aastat järjest ülikoolis õppida. Seega oli aastane õppekava minu jaoks parim variant. Olin pikalt tundnud soovi end täiendada ja huvipakkuv mikrokraadiprogramm oli minu jaoks väga ahvatlev võimalus.

» Tekkis palju uusi tutvusi, tänu millele on tulnud uusi pakkumisi ja tekkinud uusi ideid, kuidas edasi liikuda. Kui ma varem ei olnud kindel, kas huvipakkuv valdkond võiks mulle sobida ja mind kuidagi tööturul aidata, siis ülikoolis õppides sain kinnitust, et tegelen õige asjaga.



Foto: Tanel Meos

Kuidas hindad mikrokraadiprogrammi paindlikkust kohandada õppekava vastavalt enda vajadustele ja ajakavale?

Olgugi et kursusel nõutakse maksimaalset osalust ja tähtaja järgimist, saime vajaduse korral läbi rääkida, ning sellega arvestati, et meil kõigil on välja kujunenud oma kindel tööelu ja graafik, mida vahel muuta ei õnnestunud. Õppesessioonid olid reede- ja laupäevaõhtuti, lisaks veel toimusid rühmatööd ja praktika. Õppimise perioodil pidin sotsiaalse elu pausile panema. Eks õppimisega käibki kaasas pühendumine. Minu sõbrad, tuttavad ja lähedased olid mulle sellel teekonnal toeks ning õppisid olema kannatlikud ja mõistvad. Kursusekaaslased said omavahel lähedaseks ja õppejõududega tekkis ühte-hoidev tunne.

Kuidas näed mikrokraadiõppe mõju oma senises karjääris ja eesmärkide täitmisel?

Mikrokraadiõppel oli väga konkreetne ja otsene mõju minu tööelule. Tänu sellele alustasin saates “Maahommik” vastutava toimetaja ja reporteri ametikohal. Usun, et ilma selleta ei oleks ma oma lemmiksaatesse tööle asunud. Seega saan julgelt öelda, et uute teadmistega ja mikrokraadiprogrammi praktilise õppe kaudu on võimalik silma pais-

ta ning luua konkreetne asjatundjate kontaktivõrgustik, mis muul juhul ei õnnestuks.

Hakkasin oma valdkonda paremini mõistma ja mõtestama. Tekkis palju uusi tutvusi, tänu millele on tulnud uusi pakkumisi ja tekkinud uusi ideid, kuidas edasi liikuda. Kui ma varem ei olnud kindel, kas huvipakkuv valdkond võiks mulle sobida ja mind kuidagi tööturul aidata, siis ülikoolis õppides sain kinnitust, et tegelen õige asjaga. Ühtäkki avanes minu ees täiesti uus maailm. Olen ääretult tänulik kõigile, kellega õppeperioodil kokku puutusin: õppejõududele, kursusekaaslastele, eriala asjatundjatele. Esmakordselt tunnen, et olen valinud õige eriala ja sobiva valdkonna, milles mulle meeldib tegutseda. Loodan, et see tunne jääb kestma.

Kas on olnud ka Sinu jaoks meeldejäädavaid elamusi, mida said tänu uutele oskustele ja teadmistele?

Eduelamusi oli päris mitu. Kuna õppisin konkretselt tele- ja raadio erialal, siis suurim elamus oli, kui minu esimene teleklipp eetrisse jõudis. See oli “Ringvaate” saate jaoks loodud lõik, milles Koit Toomele konnade kevadrännet tutvustasin. See oli nii uhke ja äge tunne! Meie kursus sai loodud töö eest ka õppejõududelt kiita ning tõenäoliselt

» Mikrokraadiõppel oli väga konkreetne ja otsene mõju minu tööelule. Tänu sellele alustasin saates “Maahommik” vastutava toimetaja ja reporteri ametikohal. Usun, et ilma selleta ei oleks ma oma lemmiksaatesse tööle asunud. Seega saan julgelt öelda, et uute teadmistega ja mikrokraadiprogrammi praktilise õppe kaudu on võimalik silma paista ning luua konkreetne asjatundjate kontaktivõrgustik, mis muul juhul ei õnnestuks.

algas sealt ka minu tõeline televisioonitöö karjäär.

Milliseid praktilisi oskusi ja teadmisi omandasid mikrokraadiõppes, mida saad rakendada oma igapäevatoos või -elus?

Päris palju konkreetseid ja spetsiifilisi oskusi, mida saan oma töös kasutada, näiteks monteerimine, saatelõigu ettevalmistus koos meeskonna juhtimise protsessiga. Olen avastanud endas uut potentsiaali ja isikuomadusi, mis varasemalt varju jäid ja õppe käigus avanesid. Samuti vaatan teise pilguga televisiooni ja sotsiaalmeediat. Nüüdseks olen kriitilisem vaatleja ja näen läbi erinevatest võtetest, mida meediamailmas kasutatakse. Paljudega neist ei ole ma sisulises ega eetilises mõttes nõus. Küll aga vaatan tänutundega häid reportereid ja saatejuhte ning tajun saadete taga suurt ja imetlusväärset meeskonnatööd.

Kas on Sul mõni hea soovitus, mida jagada tulevasele mikrokraadiõppes õppijale?

Kui Sul on kindel äratundmine ja tõeline huvi konkreetse valdkonna vastu, siis ütle väljakutsele jah. Kui vahel on õppe käigus keeruline, hoia eneseusku, otsi lahendusi, vajadusel küsi abi ja jätk soovitud suunas edasiliikumist. Usalda ennast ja tee oma unistused teoks.

PALGATÖÖTAJAST ETTEVÕTJAKS

Eestlanna Kristina ja Alžeerias pärit Wacyl jätsid koduse Pariisi seljataha ning kolisid aasta tagasi Tallinna. Kristina ütles, et ei tahtnud enam elada sellises suures linnas nagu Pariis: “Tahtsin reisida ja põhiliseks koduks rahulikumat kohta.” FOTO:

ANDRAS KRALLA



ABIELUPAAR JÄTTIS UHKE KARJÄÄRI HOLLYWOODIS JA EHITAS EESTIS ÜLES OMA ÄRI

“Ühest hetkest reisisime suurema rõõmuga, kui tegime oma tööd.” Need sõnad kuuluvad rahvusvahelises filmitööstuses pikalt karjääri teinud abielupaarile Kristina ja Wacyl Djenderile. Aasta tagasi kolisid nad Pariisist Tallinna ja pöörasid elus uue lehekülje, kui muutsid suure reisikire uueks tööks – nad panid püsti uudse reisiäri inimestele, kes ei taha rännata üksi või ainult odavust jahtides.

MARGE UGEZENE
marge.ugezene@aripaev.ee

PALGATÖÖTAJAST ETTEVÕTJAKS

Eestlanna Kristina ja Alžeerias pärit Wacyl kohtusid 16 aastat tagasi Pariisis. Peale armastuse ühendab neid karjäär filminduses. Naine töötas filmitööstuses 12 aastat, mees pea paarkümmend aastat.

Selle aja jooksul tegid nad ülemaailmsete kasahittide ja sarjade visuaalefekte ning korraldasid tiimide tööd. Nad on olnud näiteks filmide “Aquaman 2”, “Batman” ja “Eternals” valmimise juures, teinud töid Netlixile ja töötanud ka tuntud Ameerika filmitegija David Lynchiga.

“Meil oli põnev karjäär ja suured projektid,” võtab Kristina nende eelmise elu kokku.

Kui aga tööst pausid tekkisid, viskasid Kristina ja Wacyl kohe seljakotid selga, jätsid Euroopa seljataha ja läksid kaugesse maadesse rändama. Esimese reisi, mis oli Euroopas, tegid nad aga juba kolm kuud pärast esimest kohtumist. Töö kõrvalt reisimise rütm püsis üle kümne aasta. “Reisimine oli meie teine kirk,” lausub Wacyl.

Töö väsitab

Kristina tunnistab, et kuigi töö filminduses oli väga põnev, muutus see lõpuks väsitavaks. Ka saavutas abielupaar oma valdkonnas kõik, mida nad olid kunagi soovinud – mõne aja pärast tuli lihtsalt sein ette. “Ühest hetkest reisisime suurema rõõmuga, kui tegime oma tööd. Mõtlesime, et ei taha kogu elu veeta arvuti taga istudes. Igatsesime uut väljakutset.”

Wacyl noogutab abikaasa jutule kaasa. “Oli aeg liikuda uute asjade juurde. Mina alustasin seda vestlust, kui lõpetasime peaaegu kaks aastat kestnud projekti, mis oli olnud väga intensiivne,” nendib Wacyl. Muutuseks oli aeg, kui Wacyl pani punkti filmile “Aquaman 2” ja Kristina käe all sai valmis Netflixi film “Murder Mystery 2”, mille peaosas mängivad suured nimed Jennifer Aniston ja Adam Sandler.

Kristina ja Wacyl tundsid, et ei taha kauem oma äri püstipanemisega venitada. “See mõte oli meil mitu aastat ja muutus järjest tugevamaks. Uue äri alustamine ei ole 50aastaselt nii lihtne. Teadsime, et peame seda tegema praegu, kui oleme veel noored ja meil on palju energiat,” räägib Kristina ja rõhutab, et samas ta kindlasti ei arva, et ettevõtlusega alustamisel kehtivad vanusepiirangud.

Nii võtsid nad ette midagi, millest paljud ainult unistavad. Nende eluks sai reisimine. Küll aga vajus soiku enda reisifirma idee, sest sellise ettevõttega nullist alustamine võtab palju energiat ja aega, samuti raha. Nii tundus neile palju loogilisem pakkuda välja Kristina vanematele, Germalole reisifirma omanikele, lüüa käed ja ehitada perefirma alla uut moodi reisiäri.



Tai põhjaosas asub linnake Chiang Mai, kus on päästetud elevantide varjupaik. “Käime seal oma gruppidega pärast seda, kui oleme õõbinud džunglimajakases,” jutustab Kristina. FOTOD: ERAKOGU

Wacyl ja Kristina läksid oma esimesele ühisele reisirännakule juba mõni kuu pärast armumist. Taimaa on nende lemmiksihtkoht.





UNISTUS, ET TÜTAR VÕTAB PEREFIRMA ÜLE

MARIANNE KALDAS

Germalo reisifirma omanik, Kristina ema

See on kõige suurem õnn, mida oleksime osanud oodata, sest meie suur unistus on alati olnud, et Kristina töötaks koos meiega ja võtaks tulevikus meie perefirma üle.

Ta ütles aga alati, et ärge lootegi. Samas rääkisid nad abikaasaga, et meil on kõige huvitavam tegevus maailmas: rändate mööda maailma ringi ja sellest tuleb ka teie teenistus.



Hommik Tais. Bangkoki kuldseid templeid Terraxplora turistigrupiga avastamas. “Me ei ole aasta jooksul muutunud, aga oleme avastanud enda juures uusi külgi, näiteks kuidas tekib side grupi liikmetega,” räägib Wacyl. “Viimasel päeval on nendel pisarad silmis ja endal läheb ka silm märjaks. Nad muutuvad su sõpradeks.”

Kristina ei vaidle vastu, et Germalo tiiva alla brändi ehitamine muutis reisiäriga alustamise turvalisemaks ja odavamaks. Kui see poleks aga õnnestunud, oleksid Kristina ja Wacyl pannud kogu energia siiski oma reisifirma asutamisele. Germalo sai noortele ja väikestele gruppidele keskendunud lisaäri Terraxplora ja Djenderid oma elule uue sisu.

Tähtaegade surve

Terraxplora pakub pärast aasta aega toimimist praeguseks ligi kümmet sihtkohta, Pariisist kuni Vietnamini. Brändi ülesehitamine käis sujuvalt mõne kuuga. “Oleme harjunud elama tähtaegade rütmis, seega see aitas äri kiiresti käima panna,” selgitab Kristina, kellele on uus elusuund üks loomulikuid valikuid. “Nägin vanemaid reisifirmat nullist üles ehitamas ja olin alati kaasatud.”

Kristina vanemad võtsid teda tööreisidele kaasa juba siis, kui tüdruk oli veel väike. Üks neist, Kristina elu igaveseks muutnud reis toimus siis, kui ta oli alles kuueaastane – tüdruku südame võitis Pariis, kuhu vanemad ta suure turistigrupiga kaasa viisid.

“Olin küll väike, aga ma polnud näinud midagi nii ilusat,” meenutab Kristina, kes otsustas toona, et kui ta kasvab suureks, kolib ta kindlasti Pariisi. “Aasta hiljem olin ma Prantsuse Lütseumis, 13 aastat hiljem Pariisis Sorbonne’i ülikoolis.”

Teise riiki ehk oma uude koju kolides kohtus Kristina Wacyliga. Põhja-Aafrikas Alžeerias üles kasvanud Wacyl unistas Prantsusmaale õppima minnes, et saab jala ukse vahele filmitööstuses. Sama unistus oli ka Kristinal.

Üks asi viib teiseni

“Meil oli vana kooli kohtumine – baaris. Nägin kõige ilusamat tüdrukut ja läksin otsejoones tema juurde. Meil oli esimesest hetkest väga hea klapp,” meenutab Wacyl nende 16 aasta tagust tutvumist.

“Kõik on seotud ja üks asi viib teiseni,” lisab Kristina. “Meid ühendab näiteks, et kui teeme midagi, siis teeme selle kindlasti lõpuni. Kui meil on eesmärk, siis peame selle kindlasti saavutama. Ei tohi alla anda. Meil on samasugune mõtteviis.”

Kuigi mõlemad on üles kasvanud eri riigis, ei taju Kristina kultuurilisi erinevusi. “Aga sina?” uurib ta abikaasalt. “Saun,” ajab naise küsimus Wacylit muigama. “Ja saunast jäisesse järvevette hüppamine.”

Kristina puhkeb naerma. “Jah, mu isa esitas Wacylile sellise väljakutse.”

“Nüüd teen seda vabatahtlikult.”

Reisibrändi püstitanemine käis küll kiiresti, kuid keerulisemaks kujunes kliendibaasi tekitamine.

SEE ON HOOPIS TEISTMOODI ÄRIMUDEL

MERIKE HALLIK

turismi- ja reisifirmade liidu peasekretär

Terraxplora on Eestis värsket ärimudel.

Reisid on mõeldud peamiselt noortele, aga ka 50aastased on teretulnud, ning sihtriigis reisitakse väikeste gruppidega.

Sihtriiki kohale jõudmiseks ostab lennupileti iga reisija ise. Kusjuures grupis saavad osaleda eri riikide inimesed, mis suurendab võimalust kogeda reisil teisi kultuure ja tekitada sõpruskonda üle maailma.



Terraxplora reisiprogrammi kuuluvad tihti ka kokkamiskursused.

FOTO: ERAKOGU

Esimeste klientide veenmine võttis aega ja kui Germalo all olemine tuleb kasuks, ei tea inimesed uut brändi ja tahavad ära oodata esimese tagasiside. “Meile on isegi öeldud, et veebileht on liiga ilus ja ideaalne,” nendib Kristina, et usalduse võitmiseks läheb rohkem aega, kui võiks arvata. “Samas naudime seda. Oleme harjunud kõvasi tööd rabama.”

Terraxplora tüüpi reisibrändiga alustamiseks jääb minimaalne investeering 40 000 ja 50 000 euro vahele. See summa katab veebilehe loomise, turunduse, juriidilise nõustamise ja esimesed reisikulud. Kui Germalo poleks Terraxplora taga, oleksid väljaminekud tunduvalt kopsakamad, sest reisikorraldajatel peavad olema tagatised, mis Germalol ulatuvad 4 miljoni euroni.

Palgafond on uuel tegijal alles välja kujunemas. Esimesed kuus kuud tegelesid Kristina ja Wacyl äri ehitamisega kahekesi, samuti olid nad brändi esimesed reisijuhid. Nüüd on olukord muutumas. Kuna nad tahavad olla kodus, et uusi reise ette valmistada, palkasid nad reisijuhid.

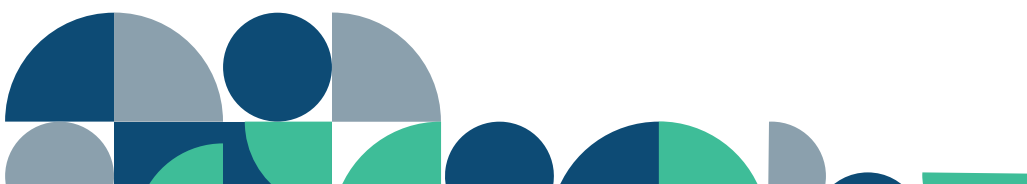


Sinu, karakteriga, eritellimusmööbel.



Eksklusiivsed köögid, garderoobid, vannitoad.
Millimeetri täpsusega. Sinu soovide järgi.

www.aunman.ee



AUNMAN
Sinu ideest saab teos

PALGATÖÖTAJAST ETTEVÕTJAKS



“Nagu igas äris, on taustal palju tööd teha. Samuti loodame kasvada,” sõnab Kristina.

Seda, kui palju Terraxplora reisidelt teenib, nad ei avalda. “Sissetulek sõltub sellest, kuhu läheme, kui pikk reis on, millised on sealsed tegevused ja kui palju inimesi grupiga liitub,” jääb Wacyl küsimusele vastates ebamääraseks.

Uus suund

Djenderid nimetavad oma reisibrändi Eestis uni-kaalseks, teistmoodi reisifilosoofiaga nähtuseks. Reisid toimuvad väga väikestes, kuni kümne inimesega gruppides, avastatakse paikasid, kuhu turist suure grupiga ei lähe või ei pääse, samuti tuleb igal reisijal sihtkohta ise pilet osta – seega saab reisikaaslastega sihtkohas liituda igast maailma otsast. Suur rõhk on ka grupidünaamil, sest inimesed peavad reisi ajal sobima.

Uuemad ärimudelid maailmas ongi orienteeritud sellele, et reisija ise tuleb kohale sihtkohta, kust reis algab. Terraxplora saab kindlasti endale Eestis konkurentte. Kogu maailmas areneb praegu soolo- ja seiklusreisimine. Erinevad generatsioonid lihtsalt reisivad erinevalt, nooremad reisivad uutemoodi. Terraxploral on võimalus saada endale osa sellest klientuurist, kes on lahti laskmas tšarterreisidest. Need on inimesed, kes ei taha lennata suurte rühmadega samasse sihtkohta.

“Aitame luua uusi suhteid inimeste vahel, ka statistika näitab, et inimesed on järjest üksildasemad,” nendib Wacyl ja lisab, et samuti on paljudel hilisemas elufaasis raskem uusi sõprussuhteid luua. Nii panevad nad grupe kokku just sarnastest inimestest ja korraldavad neile ka pärast reisi kokkusaamisi.

Kui Wacyl ja Kristina aastaid kahekesi reisisid, otsisid nad igas riigis avastamata pärle, nii et praegust äri kasutavad nad oma reisiviisi tutvustamiseks. Kogu oma 16aastase koostöö jook-

sul on nad veetnud ringi rännates maksimaalselt neli päeva ühes kohas ja enamik reisidest käis *road-trip*-stiilis. “Ei ole lihtsalt suutnud paigal püsida, kuna maailmas on nii palju avastada,” ütleb Kristina.

Küll aga on nende klientide reiseid palju mugavamad. Näiteks pärast öörongi seiklust või ööd džunglis viivad Kristina ja Wacyl inimesed katuses basseini ja neljatärnihotelli. “Just seda kontrasti on meie reisijad väga hinnanud,” märgib Kristina ja loetleb veel reisiseiklusi: “Tais on kohalik saar, millest vähesed teavad, seda pole ka booking.com-is. Teeme kokanduskursuseid, käime väikestes eetilistes relevantide varjupaikades.”

Mugavus kaalub üles odavuse

Uus generatsioon reisib Kristina ja Wacyli hinnangul teistsiti. Noored ei taha enam reisisida nii, et jahivad kõiges ainult odavust.

“Meie reisimise viis on inimestele, kes on alati tahtnud olla seljakotirändurid, aga ei ole seda mingil põhjusel teinud: neil oli liiga palju tööd, sõpradel on pered tekkinud, nii et nad ei taha üksinda minna või ei oska sellised reise organiseerida,” räägib Kristina.

“Nad tahavad head majutust. Kui oled varastes 20ndates, siis on okei minna hostelisse, kuid hiljem tekivad kõrgemad nõudmised,” lisab Wacyl.

Aasta jooksul ei ole kumbki kordagi oma vana elu igatsenud. “See oli hea aeg, olime õnnelikud, aga inimesed muutuvad. See, mida tahtsid 20aastaselt, ei ole enam sama, kui oled 35,” nendib Wacyl.

Kristina ja Wacyl Kambodžas.

“Ärkasime varahommikul, et minna ratastega Angkor Wati templite alla avastama. See oli üks meie elu võimsamaid kogemusi.”

FOTO: ERAKOGU



Kui oled varastes 20ndates, siis on okei minna hostelisse, kuid hiljem tekivad kõrgemad nõudmised.

Wacyl

KÕIGE EKSTREEMSEM TOIDUELAMUS:

“SEL HETKEL SAIME ARU, ET ON AEG EDASI LIIKUDA”

Taimaa on reisisihtkohtadest Terraxplora reisibrändi loonud Kristina ja Wacyl Djenderi suur lemmik. Nende kõige ekstreemsem reisikogemus pärineb aga Laosest.

“Oleme seal käinud mitu korda ja alati midagi uut leidnud. Me ei ole mujalt leidnud nii täiuslikku kooslust loodusest, paradiisirandadest, kultuurist, eksootikast, toidust ja sõbralikest inimestest,” kiidab Kristina reise, mis on neid Taisse viinud. “Muljet on avaldanud ka Jaapan, Nepal ja Laos. Euroopas on meie suured lemmikud Itaalia, Kreeka ja Balkani maad.”

Kristina jutustab reisiseiklusest, kus nad said Wacyliga kõige ehmatavamata toidukogemuse:

“See leidis aset 12 aastat tagasi ühes Laose küla- keses, mida tollal ei olnud isegi kaardil. Matkasi- me mööda ühte mägitteed, kuni jõudsime lumma- valt ilusa külani mägede keskel. Kell oli juba palju ja otsustasime küsida kohalikest magamiskohta. Üks perekond nõustuski meid ühes hütis majuta- ma. Suhtlus toimus kätega, kuna inglise keelt nead ei rääkinud. Tillukeses ölekõrtest hütis oli põran- dal üks vana madrats ja läbi katuse nägi isegi tähti.

Õhtul kutsus pererahvas meid endaga lõkke äärde istuma ja jagas meiega õhtusööki. Pakutud liha oli imeliku uudse maitsega, aga süüa oli va- ja. Veetsime väga toreda õhtu lõkke ümber õlut juues, me ei teagi nüüd täpselt, kuidas meil ikka- gi õnnestus kohalikega viipekeeles suhelda, aga meil oli väga lõbus.

Hommikul ärgates ootas meid üks meie elu ilu- samaid vaateid. Pilved olid meie ees asuvasse or- gu laskunud. Peagi läksime küla peale hommi- kusööki otsima ja siis saime me aru, miks eelmi- sel õhtul söödud liha imelik tundus – pea iga hüti ees oli peremees hommikusöögiks nülginas värs- kelt püütud rotti. Samuti nägime, kuidas üks kü- lamees oma hüti taga roti kinni püüdis ja talle ko- he ka lõpu peale tegi.

Üks mees mõistis, et ilmselt otsime söögiks mi- dagi muud ja tõi meile tagatoast küpsiseid, need olid aga aastaid tagasi säilivustähtaja ületanud. Sel hetkel saime aru, et on aeg edasi liikuda.

Jõudsime lõpuks jõe äärde, kus kauplesime ühe kalamehega, et ta viiks meid oma piroogiga jõe pi- di järgmisesse sihtkohta. Pärast kahetunnist sõi- tu läks paadimootor katki ja pidime ootama keset metsikut loodust, kuni kalamees paati parandas.

Üks hetk kuulsime kaugelt muusikat ning otsus- tasime vaatama minna, mis seal toimub. Selgus, et tegemist on kohaliku pulmaga. Kohalikud olid meid nähes väga üllatunud, nad polnud arvatavas- ti kunagi välismaalasi kohanud. Tantsisime koos pulmalistega, kuni kalamees meid otsima tuli.” **A**

TERA

Pakume tööd kogenud elektrikule.

Teie Elektritöid Realiseerivad Asjatundjad

ELEKTRITÖÖD

- Sisepaigaldustööd
- Hooldus ja elektripaigaldise käit
- Päikeseelektrijaamad
- Elektriauto laadijad

33 aastat AS TERA

www.tera.ee info@tera.ee

THOMAS CURRAN

klubihind
32,50
tavahind 39,50

TÄIUSLIKKUSE LÕKS

Kuidas leppida piisavaga

Äripäeva raamatuklubi

pood.aripteev.ee/raamatud

PAISU TAGA 25 MILJONIT: INFORTARI TIPPJUHTE OOTAB SÜGISEL RAHASADU

Eelmisel aastal börsile läinud Infortari tippjuhid ja võtmetöötajad saavad hakata sügisel optsoone aktsiateks vahetama – torus on 25 miljoni euro väärtuses aktsiaid.

MARTIN JOHANNES TEDER
martin.johannes.teder@aripaev.ee





Infortari tegevjuhil
Martti Talgre ning
suuromanikul ja
juhatuse liikmel Ain
Hanschmidt (pare-
mal) on mõlemal ootel
paari miljoni euro jagu
ettevõtte aktsiaid.

FOTO: LIIS TREIMANN

Peamiselt energeetikas, laevanduses ja kinnisvaras tegutsev Infortar töötab optsooniprogrammi välja 2021. aastal. Esi-
algu oli programm suunatud organisat-
siooni tippjuhtidele, kuid ajas on see vei-
di ka teistele töötajatele laienenud.

“Liiga suureks ja laiaks ei kasva see kunagi,” ütles firma tegevjuht Martti Talgre, kelle sõnul on optsoone antud peale juhtide ka tippspetsialistidele.

Optsoone on eri tüüpi, kuid tavaliselt annavad need õiguse märkida ettevõtte aktsiaid kindlal ajal tihtipeale turuhinnast madalama hinnaga. Infortari optsoonioomanikele terendab eriti magus diil: optsooni ostuhind on 0,1 eurot, kuid ettevõtte aktsia hind on Tallinna börsil praegu (24.04.24) 37,9 eurot.

Praeguseks on Infortar premeerinud töötajaid 662 250 optsooniga, iga optsoon annab õiguse märkida ühe aktsia. Infortari aktsia turuhinda arvestades on välja jagatud optsoonide väärtus umbes 25 miljonit eurot.

Optsooni väljateenimiseks tuleb firmas tööl olla teatud aja – Infortari puhul kolm aastat. Kontsern väljastas esimesed optsoonid 2021. aasta septembris, seega saavad esimesed optsoonioomanikud selle aasta septembris hakata aktsiaid märkima.

Suur tükk optsoone on Infortari seniste suuromanike käes – Enn Pandil, Ain Hanschmidtil ja Kalev Järvelillel on igaühel soolas pea 2,1 miljoni euro väärtuses aktsiaid. Sama palju saavad juhatusel Eve Pant, tegevjuht Martti Talgre ning nõukogu liikmed Toivo Ninnas ja Mare Puusaag. Infortari tütarfirma Eesti Gaasi juhile Margus Kaasikule terendab 1,6 miljoni euro eest aktsiaid. Kokku on selle kamba käes optsoone rohkem kui 16 miljoni euro eest.

Kelle kätte ja kui suurele ringile ülejäänud pea 9 miljoni euro jagu aktsiaid potsatab, seda Infortar ei avalda.

Magus preemia

Aktsiaoptsoone pakuvad töötajatele motivatsiooniks ja nende hoidmiseks tihti idufirmad, sest optsoon võimaldab töötajal saada osalus ettevõttes kätte enne teisi ja tihti väga soodsatel tingimustel. Samuti ei pruugi idufirmal alguses olla võimekust konkurentsivõimelist palka maksta ning seetõttu motiveeritakse töötajat optsoonidega.

Infortari tegevjuhi Martti Talgre sõnul on idufirmade puhul olnud optsoonide jagamisel häda selles, et saad küll osaluse, aga turuhinda ei ole. “Et optsooniprogramm hästi töötaks, peab ettevõtte olema börsil,” ütles ta ning lisas, et tänu sel-

lele on töötajal optsoonidelt saadav summa selgelt ees. “Ma arvan, et meie optsoonisaajad on eriti *happy*’d, vaadates aktsia hindu,” ütles Talgre.

Talgre sõnul on optsooni võlu selles, et see paneb tippjuhte ja võtmetöötajaid vaatama läbi aktsionäri silmade. Teine suur võit on tema sõnul ootaeag, mis suurendab töötaja lojaalsust ehk võtmetöötajaid on lihtsam tööl hoida.

Kuna optsoonide väljateenimiseks tuleb Infortaris tööl püsida kolm aastat, annavad need Talgre sõnul kuldsete käeraudade efekti. “Otsust, et minna konkurendi juurde tööle, on oluliselt raskem teha – muidu jääd arvestatavast koossest aktsiatest ilma.”

Talgre sõnul on tänu optsoonidele töötajad pikemalt ettevõttele pühendunud. Kui juht omab ettevõtte aktsiaid, siis ta tahab, et ettevõtte kasvaks ja aktsia hind tõuseks, selgitas ta.

Lisaks optsoonidele koosneb Infortari tippjuhtide motivatsiooniprogramm veel põhipalgast ja aastapremiast.

Sadu miljoneid töötajatele

Enamik tehnoloogiaettevõtte Bolt töötajaist saab firma optsoone, see on osa kompensatsioonipaketist. Ettevõtte teatel tahavad nad tagada, et edu korral saavad ka töötajad sellest osa.

Boltis sõltub optsoonide hulk töötaja ametikohast ja peegeldab panna ettevõttesse. Optsoonide omandamine toimub järk-järgult. Aruandes on ettevõtte kirjeldatud, et 25 protsenti optsoonidest saab töötaja esimese tööaasta lõpus ning ülejäänud 75 protsenti kolme aasta jooksul.

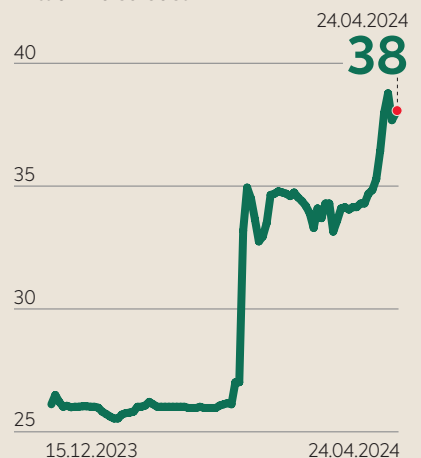
Ka Boltis saavad töötajad vahetada optsoone aktsiate vastu, üks optsoon on võrdeline ühe aktsiaga. Optsooni keskmine täitmishind oli 2022. aastal 0,38 eurot ning ettevõtte hindas optsooni õiglaseks väärtuseks siis 89,27 eurot.

Viimase majandusaasta aruande järgi ehk 2022. aasta lõpu seisuga oli Bolt välja jaganud üle 1,9 miljoni optsooni. Seega oli 2022. aasta lõpus töötajatele jagatud optsoonide väärtus üle 171 miljoni euro.

Värskema pildi Bolti optsoonide väärtusest

INFORTARI AKTSIA ON KERKINUD ALGUSEST 45%

Aktsia hind eurodes



Modulaarne terrassimööbel

MOOD



Eesti kliimasse disainitud välimööbel



OOT-OOT STUUDIO

Rävala 7, Tallinn

www.oot-oot.com





saab juuni lõpus, kui ettevõtte esitab eelmise aasta aruande.

Veel selgemaks muutub asi siis, kui Bolt läheb börsile ja selgub aktsia turuhind. Seni on Bolti tegevjuht Markus Villig öelnud, et Bolt peaks kasumlikuks saama sel aastal ja olema börsiküps 2025. aastal, kuid see ei tähenda tingimata, et aktsiate avalik esmapakkumine just siis tuleb.

Erinevad programmid

Börsile pürgival kinnisvaraarendajal Livenil on mitu optsiooniprogrammi. Üks neist on suunatud ainult ettevõtte juhtidele, kellele antakse optsoone soodsamalt, kui on praegu ettevõtte väärtus. Liveni tegevjuht Andero Lauri selgitas, et juhtkonnal tuleb optsiooni väljateenimiseks täita nii ettevõtte kui ka isiklikud eesmärgid.

Teine optsiooniprogramm kehtib kõikidele ettevõtte töötajatele. Laur ütles, et töötajatel on võimalik osta Liveni aktsiaid ning iga aktsia kohta saavad nad lisaks optsoone, mida saab kolme aasta pärast kasutada. “See motiveerib töötajaid Livenisse enda rahaga ka panustama,” ütles ta. Töötajatel on võimalik aktsiaid osta hoolimata ametikohast.

Lisaks motiveerib Liven töötajaid rahaliselt sõltuvalt projektide tulemusest ja kliendi tagasisidest. Kui tagasiside on hea, on Lauri sõnul võimalik teenida üks kuupalk aastas lisaks. Teine palgalisa sõltub sellest, kui hästi projektidel finantsiliselt läheb.

Liven on juba aastaid börsile tulemist ette valmistanud, kuid seni pole see õnnestunud. Laur ütles, et nad jälgivad turuolukorda. “Praegu tundub, et IPOks on ebasobiv aeg,” rääkis ta. “Kui intressitasemed hakkavad alla minema, siis võib-olla olukord pöördub.” **A**

Kinnisvara-arendaja Liveni tegevjuhi Andero Lauri sõnul on ettevõtte juhtidele ja töötajatele erinev optsiooniprogramm.

FOTO: ANDRAS KRALLA

OPTSIOONID

Opsiooni peamine väärtus on see, et töötaja tunneb end ettevõttega rohkem seotuna ning on huvitatud selle pikaajalisest edust, kuna teab, et ettevõtte edu vilju jagatakse ka temaga.

Kõige tavalisem Eestis kasutusel olev optsioon on osalusoptsioon, mis annab töötajatele pärast teatud aja möödumist õiguse omandada ettevõttes osalus. Kohalike maksude tõttu on väljateenimisperiood (*vesting*) tavaliselt kolm aastat. Pärast selle möödumist on töötajal tavaliselt õigus omandada ettevõtte osa või aktsiaid eelnevalt kindlaks määratud hinna eest. Väljateenimisperiood järgib tavaliselt eelnevalt kindlaks määratud graafikut, nt 25% osalusest omandatakse optsioonilepingu sõlmimise esimesel aastapäeval ja ülejäänud osalus omandatakse võrdselt igakuiste osamaksetena järgmise kahe või kolme aasta jooksul.

Alternatiivse lahendusena võib kaaluda optsiooni, mida on töötajal võimalik realiseerida näiteks aktsiate esmase avaliku enampakkumise (IPO) või ettevõtte müügi korral, st vahetult enne sellist tehingut. Sellise optsiooni praktiliseks tulemuseks on see, et töötaja omandab osaluse asemel hoopis osalusele vastava rahalise summa.

Lisaks on olemas optsioonid, kus pärast tähtaja möödumist (nt kolm aastat) saab töötaja endale osaluse asemel eelnevalt kindlaks määratud rahasumma.

Kõige tavalisem viis töötajatele optsoone anda on luua ettevõtteülene optsiooniplaan, millega sätestatakse optsoonide andmise tingimused ja töötajatega optsoonilepingute sõlmimise regulatsioon. Sellise plaani loomise võib ka vahele jätta ja reguleerida olulisi tingimusi ainult optsoonilepinguga.

MAKSUSTAMINE

Eesti maksuseaduste kohaselt on töötajal võimalik omandada tööandja ettevõtte osalust ilma, et ettevõtte ja töötaja peaks makse tasuma, kui on täidetud järgmised tingimused: tööandja ja töötaja on sõlminud optsoonilepingu; väljateenimisperiood on vähemalt kolm aastat lepingu sõlmimisest arvates; osaluse omandamise hetkel on töötaja endiselt ettevõttes tööl.

ALLIKAS: ÄRIPÄEVA TEABEVARA, MIRKO KIKKAMÄGI, TGS BALTIC, ADVOKAAT



Sinu ettevõtte KOGUPERE SUVEPÄEVAD 2024

8.06–30.08 iga Päev kell 10–18



Soodushind gruppidele **al 18 €/in**

Hinnale
lisandub
käibemaks

Hinnas:

- teemapargi sissepääs kogu päevaks
- 8h programm - etendused, kontsert, sportmängud, töötoad, kohtumised tegelastega jpm

Lisaks pakume toitlustust, privaatset ala vastuvõtu korraldamiseks, näitlejaid ürituse läbiviimiseks, ööbimist ja temaatilisi kingitusi. Võimalik on rentida kogu teemaparki hooajavälisel ajal privaatsemate sündmuste läbiviimiseks.

ALEXELA

TALLINK



Lisainfo ja broneerimine: **tellimine@lottemaa.ee**

**TÖÖLE MARSIVAD
KARTMATUD NOORED:**

ME TEAME, ET VÄÄRIME KÕRGET PALKA

“Sõprade ees oleks see veits *flex* ka, et saan neli kilo,” ütleb inseneritüdeng Kristjan Taimla. Palgast rääkimine ei ole noorte jaoks tabu, Z-põlvkond arutab seda teemat lõdvalt.



Tudengivormeli liige Anna Sihvart ja tiimi kapten Kristjan Taimla. Armastus inseneeria vastu algas juba koolis. “Kui reaalsed meeldivad, siis väljavaated eluks on üsna head,” ütles Kristjan. FOTOD: ANDRAS KRALLA

STIINE REINTAM
stiine.reintam@aripaev.ee

Kes tsitaadist aru ei saanud, siis neli kilo on 4000 eurot ning veits *flex* tähendab uhkustamist, aga seda mitte ülbelt, vaid humoorikalt. Oma päris esimeses töökohas tahaksid inseneritudengid Kristjan Taimla ja Anna Sihvart kätte saada 2500–3000 eurot.

Kristjan on 60-liikmelise tudengivormeli tiimi kapten ja Anna juhib seal ühte meeskonda.

“Lööks jalaga ukse lahti, et 3000 või mitte midagi,” lausub Kristjan veidi naljatledes. Kopsaka palga küsimiseks annab nende meelest aluse see, et Kristjanil on käes magistri- ja Annal bakalaureusekraad ning tudengivormel on Formula Studenti võistlussarjas väga edukas. Kristjan naerab, et ehk saab ta peagi endale CVsse kirjutada “maailma kõige edukama tiimi juht”.

Samas tunnistavad Äripäevaga rääkinud tudengid, et võivad tööle minna ka miinimumpalga eest, kui kogemus on karjääri jaoks väärtuslik.

Teil on meid vaja

Inseneritudengid teavad hästi, et Eestis on kõva inseneride puudus ning spetsialiste otsitakse tikutulega taga. Selle oskavad nad enda kasuks pöörata. Kes tahab head inimest, see on valmis ka maksma, lausub Kristjan.

Tudengivormeli tegemine on justkui palgata täiskohaga töö, kus õpitakse sihikindlust, pingetuvust ja meeskonnatööd, kirjeldavad noored. Nad teavad ka rääkida, et tööandjad hindavad tudengivormeli liikmeid, sest neil on suur huvi inseneeria vastu. Kui kirjutada CVsse, et olin kaks aastat tudengivormeli kapten, siis selliseid inimesi on Eestis vist kümme tükki, räägib Kristjan. Vormelijuhi kogemus on insenerivaldkonnas kõva sõna, on ta kindel.

Insenerid nimetavad oma unistuste tööandjaks kaitsevaldkonna ettevõtteid Milrem Roboticsit ja Threod Systemsit. Suuresti ka sellepärast, et ettevõtteid on tudengivormeli sponsorid ja võtavad tudengite sõnul meeleldi endale vormelitiimist praktikante. Annagi on Milremis juba praktilal käinud.

Kristjan lisab, et igal aastal lähevadki kõige säravamad tähed Milremisse tööle.

Kaitsetööstus on atraktiivne valdkond ka Estonian Business Schooli ettevõtluse ja ärijuhtimise tudengi Ragnar Tali meelest. Ta on 20aastane ja



tegelikult juba töötab tootmisjuhina. Kus ja milise palga eest, ta täpsustada ei soovi.

Küll aga ütleb Ragnar, et lisaks Milremile ja Threodile on paeluvad tööandjad ka droonitootja KrattWorks ja investeerimisfirma Lightyear. Kaitsetööstus tundub atraktiivne, sest tudengitele meeldivad uuenduslikud lahendused, selgitab ta.

Vana tööstus on eemaletõukav

Kui kaitsetööstus kõrvale jätta, on tööstusvaldkond jätnud tudengitele pigem kehva mulje.

Ragnari kursakaaslane Martin Višnevski ütleb, et halb maine pole tööstusettevõtete süü. Ta selgitab, et noortele on terve elu räägitud, et tööstusrevolutsioon oli halb, sest see tekitas palju heitgaase, jääke ja turgutas ületarbimist, mis on endiselt suured probleemid. "Puude lõhkumine on ka paha," lisab ta nimekirjale.

Tulevane insener Kristjan täiendab veel, et vanas tööstuses läheb otsuste vastuvõtmisele ja tegutsemisele liiga kaua aega ning see tõukab eemale. Anna tõdeb, et tööstuses käib iga liigutus paberite järgi ja spontaansust on vähe – see hirmutab.

Sobib ka miinimumpalk

Äritudeng Ragnar ei ütle, millist palka ta kätte saada tahaks. Tema hinnangul on esimesel töökohal oluline saada kogemus ja praktiseerida teooriat. Ka Martin leiab, et kui ettevõttes töötamine oleks ülejäänud karjääri hüppelauaks, võib ka miinimumpalgaga tööl olla. Ta arvab, et selle summaga saab üksi ära elatud küll.



Estonian Business Schooli ettevõtluse ja ärijuhtimise esimese kursuse tudengid Martin Višnevski, Hermiina Prave ja Ragnar Tali. Nad kõik on tulevikus ettevõtjad ja ideaalis ka juhid. Aga see pole eesmärk omaette.

MIS PALGATÖÖ? SIIN ON TULEVASED RIKASTE TOPI KANGELASED

Äripäevaga vestelnud noorte ühine joon on ettevõtlikkus: kõik tahavad saada ettevõtjateks ja teha oma asja.

Kristjan Taimla räägib, et viie aasta pärast võiks tema tulevane ettevõtte kindlasti teenida kasumit. Kristjan ei kiirustagi pärast ülikooli tööturule, vaid tahab vaadata-mõelda, missugust oma asja teha. Ta tunnistab, et kui hakkab iseenda tööandjaks, siis ta endale 3000 eurot kätte alguses kindlasti maksta ei jaksaks.

“Ettevõtet pole mõtet teha ettevõtluse pärast,” ütleb Ragnar Tali ning lisab, et firma loomiseks peab olema särav idee. Ettevõtjaks tahab Ragnar saada küll. Talle meeldib tegeleda inimese, mitte asjadega, nimetab ta põhjuse.

Ärijuhtimise tudengid leiavad, et nende ettevõtlikarjäär peaks ikkagi algama mõnes teises ettevõttes, kus õppida ja areneda ning seejärel siis teha oma asja. Martin Višnevski arvab, et kasulik on alustada väiksemas ettevõttes, kuna seal näeb ettevõtluse kõiki külgi ning teha saab erinevaid ülesandeid.

Hermiina Pravele on ettevõtlikusisik külge jäänud lähedastelt, kes on firmaomanikud või lihtsalt ettevõtlikud inimesed.

Martini sõnul on tema vanemad alati rääkinud, et kui tahata hästi elada, siis tuleb ise midagi teha. Äri omamine on vinget, veel vingem oleks teha seda juba ülikooli ajal koos tuttavatega, ütleb ta.

Martini ja Ragnari kursusekaaslane Hermiina Prave nõustub, et alustuseks oleks miinimumpalk samuti okei, kuid see number võiks ja peaks kindlasti ajapikku kasvama. Kui töökoormus ja -ülesanded on vastutusrikkad ja keerulised, peab ka palk vastav olema, ütleb Hermiina. Ühel hetkel peaks palk olema nii suur, et kuu lõpus ei peaks enam nuudleid sööma, lausub ta.

Kui on valida, kas teed mõnedat tööd 2000 euro eest või tööd, mida armastad, aga miinimumpalga eest, siis Martin valiks kindlasti viimase variandi.

Värskest ülikooli lõpetanuna ei tea ma tegelikult, kui palju ma väärt olen, ütleb Martin. Kui saan aru, mis ma tegelikult väärt olen, siis saan palka juurde küsida või mujale minna, sõnab ta.

Rutiin on katastroof

Tulevikust mõeldes on noortele selge: kellast kellani töö ei tule kõne allagi. Ise peab saama valida töötamise aja. Ülesanded peab muidugi tehtud saama, mõistavad nad.

“Üheksast viieni töö tundub hirmutav,” ütleb Anna ning Kristjan lisab, et tema puhul selline range töögraafik ei töötaks. Ka tööpäevale järgnev üksluine elustiil – kokkamine ja koristamine – noori ei kutsu, sest oma asjadega ei jõua ju nii tegeleda.

Tööaeg ei tohi olla kivisse raiutud, kõik pole ju hommikuinimesed, märgib Hermiina. Tema ▶



epiim.ee

Kerge valik, vähem kaloreid!

Epiim Light tükijuust on uus toode meie light-juustude perekonnas ning see sisaldab 30% vähem rasvu kui klassikaline Eesti juust.



1899

eurot kätte – see on noorte palgaootus tööportaali CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuuri uuringu järgi. Keskmiselt teenitakse kätte aga 1364 eurot.

jaoks on veel oluline, et tööd saaks teha nii kodus kui ka kontoris.

Martini meelest peab tööandja olema vaba suhtumisega. “Kõige suurem *green flag* (roheline lipuke ehk positiivne märk – toim) on mõistlikuse piires vastutulelikkus,” ütleb ta.

Palga ja töökohaga kaasnevate hüvedega, nagu preemiad, trenni kinni maksmine ja tasuta lõunad noori ära ei osta. “Kui keegi maksab mul trenni kinni või maksab paarsada eurot kuus rohkem palka, siis muidugi valin teise variandi,” ütleb Kristjan.

Noored teavad, et palka saab tingida. Nad teavad ka, et tööandjad pakuvad uutele töötajatele esialgu vähem palka. “Sina oled seal laua taga see, kellel on ebamugav olla, sest tööandjal on palju lihtsam öelda “ei”,” sõnab Kristjan.

Noored teavad, et tuleb esile tuua oma tugevused ja näidata, mida uut nad saavad ettevõttele juurde anda. “Palgast peab rääkima,” ütleb Martin – palka peab alati juurde küsima, muidu seda juurde ei saa.

Viis aastat ja minekut?

Noored arutavad, et oma esimeses töökohas võiks püsida kuni viis aastat ning siis edasi liikuda. Kui aga ettevõtte sees on võimalusi karjääriredelil ronimiseks, võib ka sellest kinni haarata ning asuda firmas juhupositsiooni jahtima, kõlab mõte.

Ärijuhtimist õppivad noored ütlevad, et juht oleks tore olla, samas pole kõrge ametikoht eesmärk omaette. “Juhiks sa ei hakka, juhiks sa saad,” teab Martin. Ta selgitab, et juhiks saab õpida, kuid inimesed peavad su vastu võtma ja sinusse uskuma, alles siis oled sa päris juht. “Kui enda arust oled kõige kõvem juht, aga tegelikult kellelegi ei meeldi, siis sa ei ole hea juht.”

Kui ettevõttes karjääri võimalust ei paista, on

KAS NOORED TEAVAD, MIS ON EESTI KESKMINE PALK?

Inseneritüdeng Kristjan teab öelda, et Harjumaa keskmine palk on kindlasti kõrgem kui Eesti keskmine. “2000 euro kanti,” ütleb ta Harjumaa kohta ja pakub, et ülejäänud Eestis on keskmine 1800 eurot.

Ettevõtlastudengid pakuvad Eesti keskmiseks palgaks 1500 eurot.

Statistikaameti andmetel oli mullu viimases kvartalis keskmine brutokuupalk 1904 eurot. Hermiina täpsustab seepeale, et realsuses saab enamik inimesi miinimumpalka.

Mediaanpalgaks pakkus Anna 1700 ja Kristjan 1600 eurot. Martin pakkus 1300 eurot. Õiget vastust kuulates – 1578 eurot – ütles Anna üllatudes: “Aa.” Ragnar teadis õiget vastust üsna täpselt.

mõttekam suunduda järgmisesse töökohta, arvab Ragnar. “Aga lihtsalt hüppamise pärast pole ka mõtet,” lisab ta. Kui tööandja näeb, et töökohti on palju vahetatud, siis on see märguanne, et inimene pole ühes töökohas stabiilne, tõdeb Hermiina. Martin teab rääkida, et USAs on välja tulnud uuring, kuidas iga paari aasta tagant töökohta vahetada on kasulik, sest siis iga kord palganumber kasvab. USA turg on aga nii suur, ja selline mentaliteet pisikeses Eestis ei töötaks, arvab Martin.

“Kui sa oled viis aastat ühes ettevõttes, siis sa ilmselt pole seal raha pärast, vaid sulle meeldib seal olla,” räägib Kristjan. Kui ise oled rahul, siis pole mõtet vahetada, on noorte kokkuvõte.

ETTEVÕTTED ON NOORINSENERIDE SUHTES PAINDLIKUD

“Noored on teadlikud inseneride puudusest ning kindlasti seepärast palgaläbirääkimistel julgemad,” tõdes inseneride liidu järelkasvu programmijuht Kristi Kuusemets.

Üldiselt langeb noorte bakalaureuse lõpetanud inseneride palgaootus vahemikku 2200–2500 ning palk, mida ettevõtted pakuvad, jääb vahemikku 2000–2500 brutoeurot, ütleb ta. Valdkonniti, ettevõtete ja positsioonide vahel võib see erineda, täpsustas ta.

Kuna inseneritöös on lisaks bakalaureusele olulised ka magister ja töötegemise oskused, nagu distsipliin, järjepi-

devus, valmidus areneda, siis jälgivad ettevõtted palgaläbirääkimisel ka neid aspekte, lisas ta. Samas saavad tublid noored tööpakkumisi juba praktika ajal ning tihti on neil kindel töökoht suviti ja pärast lõpetamist juba ootamas. Kuusemetsa sõnul on siis ettevõttele hea võimalus ise noort koolitada vastavalt ettevõtte eripärale. “Üldiselt on inseneeriavaldkonna ettevõtted väga paindlikud, et bakalaureuse lõpetanud noored saaksid omandada ka magistri, mis annab neile võimaluse liikuda veel tasuvamatele ja juhtivamatele positsioonidele, kus palgad hakkavad keskmiselt 2500 eurost,” ütles Kuusemets. **A**



ENAM KUI VEERAND SAJANDIT KUNSTIKOGEMUST

EESTI KUNSTI OKSJONID, NÄITUSED,
HINDAMINE, OSTU- JA MÜÜGIKONSULTATSIOONID



Haus Galerii kunstiklassika kevadoksjonid toimuvad

4., 5., 8. ja 9. mail 2024

INVESTEERI EESTI KUNSTI
KOOS HAUS GALERIIGA

www.haus.ee

Uus 17, Tallinn

+ 372 641 9471

haus@haus.ee



Lõpuks ometi on midagi, mida saab valida G-klassi Mersu, Jeep Wrangleri või Toyota Land Cruiseri asemel. Foto: Raul Mee

Urmas Vaino testib: kui kuningas on surnud, siis elagu kuningas!

Endine telesaatejuht ja AutoBild Eesti tegevtoimetaja Urmas Vaino haaras kolmeks päevaks taltsumamiseks uue Defenderi maasturi ja nii kui sanga istus, käis rääme nostalgialaks.

Minu lapsepõlv möödus Mustamäel, paanelikas. Kohe meie maja kõrval oli ka üks „meremeeste maja“, mille ees seisis mossed, zapakad, šigullid, aga mis veel vingem: välismaa autod. Ja viimaste seas oli minu jaoks üks silmatorkav ja ülioluline erand – Defender. Täpse mudelinimega pigem vist Series III, aga et selleks hetkeks oli Defender juba väljas, siis sobis see nimi kasutamiseks hästi. Auto, mis oli ilus ja kole korraga, mis oli sama kandiline kui vene autod, aga mille kandilisus oli samas nii võimas, konkreetne, loogiline, elegantne. Auto, mille otsa sai aastakümnete eest pimedas salaja ronida!

Auto, mille remontimisega sai hakkama ka kuninganna Elizabeth II

See, et Defenderiga on selleks korraks ühel pool, oli selge juba mõnda aega enne seda, kui 2016. aastal auto tootmine lõpetati. 1983. aastast peale oli auto välismüüki muutunud, aga vähem kui maailma tema ümber. Üks viimaseid olulisemaid uuendusi Defenderi juures toimus 2007. aastal, kui legend pidi leppima 2,4-liitrise ja 4-silindrilise mootoriga, mis oli juba aastaid õppinud häält tegema Ford Transiti jõuallikana. Eksterjööri mõjuks see samm ka – et mootor oma pessa ära mahuks, tuli pressida kapotikaanele

» Ja kui kirjakastist leian naabrimehe kirja, et väga hea valik – suurele mehele suur auto –, tunnen hetkeks, et mine sa tea... Igatahes, elagu maastikute kuningas!

veel üks kõrgendus. Kõike seda tehti selleks, et natukenegi kontrollida kütusekulu ja kuidagigi vastata liiklusohutuse nendele nõuetele, mis püüavad leevendada inimesel tekkivaid probleeme, kui toimub kokkupõrge autoga. Selliselt, veidralt kortsus ninaga, selle auto teekond lõppeski. Maailm ei vajanud enam lihtsat autot, mille remontimisega sai parimatel päevadel hakkama ka kuninganna Elizabeth II ise, nagu räägib legend.

Auto, mis tegi 2019 keiserlõikeliku renessansi

Aga legend elas ja 2019. aasta sügisel jõudsid vaatajate ette pildid Frankfurdi autonäituselt, kus näituse ühe olulisema peategelasena esitleti uut lähenemist traditsioonilisele arusaamisele. Uus Defender meenutas vana ja samas ei meenutanud teda üldse. Auto, mille disainerid ja tootjad said hakkama sellega, mis Twitteril ja Facebookil võttis aega üle kümne aasta, maailm löödi kaheks, teineteisega leppimatuks leeriks. Ühed olid veendunud, et toime on pandud jube mobiilsusmõrv, kireroim, mille häbituse määr on sisult sama kui Evalt Aadamale sebitud puuvili. Ja teises pingis rahvas, kes leidis, et lõpuks ometi on midagi, mida saaks valida G-klassi Mersu, Jeep Wrangleri või Toyota Land Cruiseri asemele. Sest see varasem versioon, see oli ju zootehnikute auto, millega sai vedada heinu ja lambaid, mitte aga lapsi kooli või toidukotte koju. Ja mis seal salata, esimese hooga oli õigus mõlemal leeril. Sest jah, kuningas on surnud, aga samas, nagu nõuab inglise traditsioon – elagu kuningas!

Uus kuningas on suutnud ennast tõestada ka seal, kus lõppeb asfalt

Uue Defenderi kõige suurem väärtus peitub minu meelest tema kabiinis. Sa istud ja leiad kindlasti kiiresti sobiva asendi. Kaks esimest ja üliolulist asja auto juures – ukse sulgumise heli ja istmesse kohanemise aeg, on suurepäraselt paigas. Ja kogu see sisu ei ütle mulle kordagi, et oo, poiss, sa oled maksnud selle sõiduki eest



29.02.2024. Autotesti Land Rover Defenderiga läbis Urmas Vaino. Foto: Raul Mee

tonne sada! Ei, see kõik, mida silma haarab, on stiilne, isegi praktiline ja tagasihoidlik. Jah, midagi saab ja peab reguleerima ka ekraanilt, aga suur hulk nuppe, lüliteid, kange on kõik intuiitiivselt haaratavad. Ja see on hea! See auto ei taha, et siin oleks liist ja seal dekoor ja kusagil petupuit. Sest sagedamini kui Itaalias valmistatud täisnahast kingaga, astutakse sellesse autosse ilmselt Nokia kummi-ku või mõne matkasaapaga. Ei pea üldse palju pingutama, et kuulda kuidas auto sosistab: „Kamoon, kaua me seda asfalti triigime, meie päralt on kõik teed ja rajad, mida mööda liikumisega enamik neljarattalisi hakkama ei saa. Seal, kus lõppeb asfalt ja me teame, et ta lakkamatult lõppeb, seal algab Defenderi jaoks pidu. Augud, roopad, tõus ja järsud langed, liiv, muld ja metsasiht, see on parkett, mida see auto igatseb.“

Tuiskab läbi ka ligi meetripikkusest veetakistusest

Mulle on proovimiseks eraldatud 110 – 7 istmekoha ja 3-liitrise reas kuuese diiselmootori ja Explorer Packiga isend. Viimane tähendab, et külge on kruvitud tiivalaiendid, katuseraam, lisaõhuvõtuava, porilapid, küljelaegas ja astmelauad. Selle eest on müüjale loovutatud 6447 eurot, mis teeb kokku auto letihinnaks 106 255 eurot. 110 ja 130 teljevahe on autodel sama, mis tähendab, et pikema kerega mudeli puhul on juurde antud just pakiruumile ja kolmandale istmereale, sinna julgeb vastav varustus lasta lausa kolm reisijat ehk auto on valmis tervikuna liigutama kaheksat reisijat.

Kogu Defenderi kataloog on täis põnevaid ja vahel ka veidraid lisandeid, mida auto külge kruvida. Mulle pakutud versiooni puhul on peamine küsimus, kas ma mahun. Katuseraam teeb sõiduki selgelt standardist kõrgemaks

ja nii küünitan ma korduvalt piiluma ja mõõtma, kas siit ikka mahub läbi. Ja kui ei oleks olnud võimalust autot standardtasandist madalamale lasta, siis polekski mahtunud. Õnneks on selline võimalus õhkvedrustusega autol olemas. Samuti ennast ülespoole upitada ja läbi da nii lausa 90 cm veetakistusi. Just selle auto mõõdud tunduvadki olevat peamine kuklasügamise koht, kui sa elad mõnes Inglismaa külas. Sest 119 millimeetrit pikem auto (110 – 5018 mm) oma varasemast eelkäiest ei ole ju probleem. Aga 20 sentimeetrit laiem auto võib väga lihtsalt tähendada seda, et naabrimehe Defenderiga kahe kivist aia vahel kohutades peab üks tagurdades tagasi mine-ma. Aga Inglismaa nappides oludes elavad meist õnneks vähesed!

3-meetrine teljevahe (3022 mm, kui eriti täpne olla) jätab mõnusalt palju ruumi tagaistmel istujale. Vajadusel mahutab ka lühemat kasvu täiskasvanute paari kolmandasse ritta, lastest rääkimata. Seda, et autol on 2,3 tonni kaalu, ei pane särtsaka 3-liitrise diiselmootori kõrgemate pöörete kättesaamisel tähelegi, sajakilomeetrise tunni kiiruse saab 221 kW mootor kätte 7 sekundiga.

Kolmanda päeva lõunaks muutuvad juba liigutused automaatseks. Käivitan mootori, ilma mõtlemata libiseb näpp nupule, et olla veendunud, et auto on madalaimas asendis ja mahub katuseraamiga lage kriipimata tänavale. Linnas jätab endale natukene rohkem ruumi, et pööre saaks täpne. Kiirendus ei jäta hätta ja ehkki asend on kõrge, siis bussijuhi tunnet ei teki hetkekski. Auto audio- ja kommunikatsioonisüsteemile ei teki nende päevade sees ühtegi etteheidet. Ja kui kirjakastist leian naabrimehe kirja, et väga hea valik – suurele mehele suur auto –, tunnen hetkeks, et mine sa tea... Igatahes, elagu maastikute kuningas!



HEAD EHITUSTÖÖLIST OTSITAKSE TIKUTULEGA TAGA

Vaatamata kahanenud ehitusmahule ja koondamisjuttudele ehitussektoris pole uute inimeste leidmine eriti lihtsamaks muutunud, olgu tegemist projekteerija, objektijuhi või ehitustöölisega – head töötajat tuleb tikutulega taga otsida.

Maru Ehituse juhi
Margo Dengo sõnul
on palgasurvet tunda
ja palk ka tõuseb,
aga mitte kõigil ühe
mööduga.

FOTO: LIIS TREIMANN



TEELI REMMELG
teeli.remmelg@aripaev.ee

 Ehitusuudised.ee

Ehituses on palgatase viimastel aastatel jõudsalt kasvanud, kuid tänavu võib oodata palgasurve pidurdumist, sest ehitusmaht on langustrendis, nõrgemad ettevõtted alustanud koondamisi ja töötajate hulk märgatavalt kasvanud.

Maru Ehituse juhi Margo Dengo hinnangul on viimastel aastatel ehitussektoris palgasurve olnud märkimisväärne. "Palgad on kasvanud vaatamata kahanenud ehitusmahule, sest jätkuvalt kiire inflatsioon on inimeste ostujõudu vähendanud ja see omakorda ka palgasurvet tekitanud," selgitas ta.

Kuigi Maru Ehituse eesmärk ongi olla sektori üks parimaid töötasu maksjaid, ei ole ettevõttes kõigile töötajatele korraga ühist palgatõusu rakendatud ja sellist poliitikat Dengo ka ei poolda. "Inimesed on värvatud eri ajal ja erinevalt palgatasemelt, seega on olulisem jälgida, et töötajad saaksid sama tööpanuse eest võrdset töötasu ning korrektuure tuleb teha tulenevalt muudest näitajatest kui kalender," täpsustas Dengo ja lisab, et peamine eesmärk on ikkagi, et ettevõttel läheks hästi ja see võimaldaks kogu meeskonnale väärilist töötasu maksta.

Metropoli Ehituse juhi Henri Ärmuse sõnul oli ettevõtte 2023. aasta kõrge keskmine töötasu seotud mitme edukalt lõpetatud projekti tulemustasude väljamaksmisega. "Seega on meie meeskonna pühendumus ja tiptasemel oskused taganud meie ettevõtte edu," tõi ta välja tulemustasu sidumise ettevõtte tulemustega ja töötajate motiveerimisega.

Kuigi kiire inflatsioon on jättnud jälje inimese ostuvõimele, pole Metropoli Ehitus populistlikult järginud seda trendi ega tõstnud selle alusel kõigi töötajate põhipalka. "Pigem ootame kindlalt ära majanduslangusest väljumise tsükli ning alles seejärel kavatseme kaaluda ettevõtte töötajate palkade tõstmist. Meie eesmärk on tagada ettevõtte jätkusuutlik areng ning töötajate huvidest lähtuv tasakaalustatud lähenemine," ütles Ärmus.

Ka Ehitustrusti juhi Kaido Somelari sõnul moodustasid nende ettevõtte eelmise aasta palgatõusul olulise osa preemiad, sest ettevõttel läks hästi ja tehti rekordkäive, kuid samas meeskond eriti ei suurenenud. "Seetõttu ei saa meie ettevõtte eelmise aasta suuremat palgakasvu võtta kui

igakuist palgatõusu, kuid loomulikult on ka tänavu töötajate palgaootused kas või juba inflatsiooni tõttu ülespoole,” lisas ta.

Mapri Ehituse juhi Tarmo Roosi sõnul sõidavad hinnad Eestis oma rallit ja üks palk proovib järele hoida. Samas ei ole tema hinnangul tüüpilisel Eesti inimesel astronoomilisi palgaootusi, pigem on need muutunud realistlikumaks, kuigi sama elatusaseme säilitamiseks vajalik miinimumsumma järjest suureneb. “Olen seda meelt, et palkasid tuleb liigutada mõistlikus tempos olenemata turuolukorrast või maailma majandusest. Meie inimesed ei ole mitte kulu, vaid tulu allikas ja meie selle aasta prognoosid on küll mõõdukad, kuid mitte palju väiksemad eelnevast aastast,” ütles Roos ja lisas, et kui osale töökohtadele ongi keeruline leida inimesi, siis tuleb olukord üle vaadata ning vajadusel ettevõtte või töötajiaootusi korrigeerida.

Töötajad on märgatavalt enam

Praegu on siiski ehitusmaht tuntavas languses ja eeldatavalt suurendab see ka töötajate koondamisi ja ettevõtete sulgemisi. Kaido Somelar näeb tööturu selget muutust enda postkastis. “Saan varasemast enam kirju töötajajatelt, kes on juba töö kaotanud või kardavad kaotada. Paistab, et keerulisemaks on läinud nendel inimestel ja ettevõtetel, kes on endale võtnud suured rahalised kohustused, mille tõus on olnud nüüd üsna suur,” täheldas ta, kuid lisas, et praegu ei ole töötajad veel tulnud kiiresti kasvanud kulude üle kurtma ja seetõttu palka juurde küsinud. “Pigem saadakse aru, et esmalt tuleb enda kulutusi kokku hoida ja katsuda mitte elada üle oma võimete.”

Tarmo Roosi arvates on ehitusturu languse mõju tööturule siiski natuke ülehinnatud. “Töötajaid on olnud puudu nii oskustöölise kui inseneride vallas juba aastaid. Uued keerukamad ja tehnoloogilisemad projektid vajavad järjest enam insenere nii kontoris kui platsil. Seega arvestame juba ette tulevikus suurema insenertehnilise tööjõukuluga ehituse ruutmeetri kohta,” ütles ta ja kinnitas, et häid inimesi liigub endiselt vähe ja need napsatakse kiirelt.

Roosi sõnul saatsid töötajad CVsid rohkem möödunud sügisel, praegu tehakse seda juba veidi vähem. Kuna aga ettevõttel ei ole plaanis meeskonda oluliselt suurenda, siis on nad töötajate valikul nõudlikud.

Ka Margo Dengo hinnangul ei ole vaatamata vähenenud ehitusmahule ja koondamisjuttudele ehitussektoris uute inimeste leidmine eriti lihtsamaks muutunud. “Head inseneri on endiselt väga keeruline värvata. Olgu tegemist projekterija, eelarvestaja, objekti- või projektijuhi-



Olen seda meelt, et palkasid tuleb liigutada mõistlikus tempos olenemata turuolukorrast või maailma majandusest.

Mapri Ehituse juht Tarmo Roos

FOTO: ANDRAS KRALLA



ga. Sama puudutab ka head ehitustöölist, keda tuleb samuti tikutulega taga otsida. Seda vaatamata sektori drastilisele langusele ka Rootsis ja Soomes,” ütles ta ja väitis, et ehituses on olnud läbi aegade suur probleem haritud ja n-ö paberitega töötajate puudus.

Noorte palgaootused on tihti suuremad kui oskused ja võimed

Kuna heade kutseoskustega töötajate leidmine on keeruline, on Kaido Somelari sõnul Ehitustrustis eelistatud neid ise kasvatada läbi praktikakohtade ja selles valdkonnas on üsna märgatav muutus toimunud – praktikante on tunduvalt kergem leida. Aga see on väga positiivne trend, sest praktika on mõlemale poolele väga kasulik kogemus. “Õppiv noor saab varakult aru, kas meie ettevõtte ja ehituse eriala talle üldse sobib, ja meie saame ettevõttes teda varakult sobiva ameti poole suunata,” peab Somelar praktikat noorele väga heaks karjääri alguspunktiks.

Siiski ei pea Somelar palka pikaajaliseks motivaatoriks, sest kuigi esmavajadused peavad muidugi olema rahuldatud, siis raha ei kaalu üle tööalast saavutusvajadust. Samas tunnetab ta ettevõtte juhina, et noorte palgaootused on suurenenud. “Aga tänane aeg ja ühiskond soosivadki mõtteviisi, et tuleb olla kõiges ambitsioonikas. Õnneks saavad tööle asudes noored kiiresti aru, kas nende oskused ja võimed vastavad ikka küsitud palgale ja ametikohale. Aga kurb on, kui nad kauplevad endale välja kõrge palga ja suured kohustused, kuid siis põlevad kiiresti läbi, sest nende võimed ning oskused ei ole piisavad

18

protsenti kasvas palk keskmiselt eelmisel aastal ehitussektoris. ▶



United. Inspired.

Epiroc on Teie partner kaevandus-, ehitus- ja infrastruktuuriseadmete vallas

Epiroc on juhtiv tootmispartner kaevanduse, ehituse ja infrastruktuuri tööstusharus. Epiroc kasutab tipptasemel tehnoloogiat ning arendab ja valmistab uuenduslikke, ohutuid ja jätkusuutlikke puurplatvorme, kaevandamismasinaid ja ehitusseadmeid ning puurvarustust. Ettevõtte pakub ka maailmatasemel teenuseid ning lahendusi automatiseerimiseks ja koostalitluseks. Epiroc peakontor asub Stockholmis Rootsis, müügitulud olid 2023. aastal 60 miljardit Rootsi krooni ning kontsernis on üle 18 200 kirkliku töötaja, kes toetavad ja teevad klientidega koostööd enam kui 150 riigis.



epiroc.ee



Ehitustrusti juhi Kaido Somelari sõnul algab neil noorte karjäär enamasti objektijuhi tööst, sest see näitab kohe ära, millised on inimese tugevused ja nõrkused.

FOTO: EHITUSTRUST

saadud ametikohale,” on Somelar kahjuks pidanud mõnestki ennast liiga heaks kiitnud noorest hiljem loobuma.

Tema arvates tekitab praegu palju läbipõlemist ka sotsiaalmeedia, kus noored näevad pidevalt palju ilusaid pilte, kus teised näitavad ennast rikaste ja edukatena, mis tekitab neis tahtmatult tunde, et miks tema samasugune ei ole. “Aga tuleb endale ausalt tunnistada, mis on sinu enda unistused, võimed ja oskused ja vastavalt nendele tegutseda. Oma roll selles on ka ettevõtete juhtidel, et nad noori õigel ajal õiges suunas juhiksid,” nentis Somelar ja ütles, et Ehitustrustis alustatakse karjääri enamasti objektijuhi tööst. “Seal saadakse kiiresti aru, millised on sinu nõrkused ja tugevused ning kas sulle sobib näiteks palju suhtlemist nõudev projektijuhi amet või hoopis häid arvutioskusi nõudev kontoritöö. Pole mõtet sundida inimest tegema asju, mis tal halvasti välja tulevad.”

Hea suhtlemisoskus muutub üha olulisemaks

Ka Henri Ärmuse sõnul on üks olulisemaid tegureid, mida tuleks värbamisel arvestada, kandidaadi suhtlemisoskus ja koostöövõime. “Puudulik suhtlemisoskus või raskused meeskonnas koostöö tegemisel võivad kujuneda inseneritöös tõsisteks takistusteks. Hea suhtlemisoskus hõlmab mitte ainult selget ja arusaadavat suhtlemist, vaid ka võimet kuulata ja mõista teiste seisukohti ning väljendada end konstruktiivselt,” täpsustas ta.

Samuti on oluline jälgida inimese suutlikkust töötada meeskonnas ja panustada kollektiivse

eesmärgi saavutamisse. “Puudulik koostöövõime võib põhjustada konflikte ja pinget meeskonnas ning halvendada üldist töökeskkonda,” ütles Ärmus. “Seega on oluline, et inimene oleks valmis ja võimeline panustama meeskonnatöösse ning suhtuma koostöösse avatult.”

Tarmo Roosi sõnul on tema matra, mida ta veab: “Ehitus tuleb muuta seksikaks!” Ka tema arvates on praegu ehituse erialal paremad võimalused nendel inimestel, kes on aktiivsed suhtlejad, kiired mõtlejad, julged otsustajad ning lahendustele orienteeritud mõtteviisidega. “Meil on palju väga ägedaid noori ning ma juba näen, et nad teevad veel tulevikus suuri tegusid. Loomulikult võtame ka sellel aastal uusi noori katsetama ning loodetavasti mitmed neist saavad kogemusest innustust ning hakkavad koos meiega arenema.”

Roos peab töötajate hoidmist alati olulisemaks kui leidmist. “Inimesed tuleb õnnelikuks teha, seda siis läbi töö naudingu ning see, mida üks ettevõtte saab pakkuda, on keskkond õnnestumiseks selle igas mõttes. Juhtide töö on luua keskkond, kus meeskond saab end kõige paremini tunda ja parimal viisil rakendada.” **A**



Hetkel aga meie töötajad ei peagi muretsema, sest Ehitustrustil tööd jätkub tänavuseks ja ka järgmiseks aastaks ning häid inimesi hoitakse ikka kinni.

Ehitustrusti juht Kaido Somelar



Unes on kõik võimalik

Sukeldu magusatesse unenägudesse, sest unes saad nautida täpselt seda, millest unistad – lenda üle tuhksuhkrulümise maastiku või rüüpa hommikukohvi kohevas pilvevahas. Valik on sinu.

Erilised unenäod tulevad ikka ainult erilises voodis! Sleepwelli laiast tootevalikust leiad just selle õige. Head und!

Kõik tooted -20%

Pakkumine kehtib 03.05.–10.06.2024

sleepwell
Head und!



PARIMA PALGA MAKSJAD EHITUSES

keskmise kuupalk eurodes

koht	firma	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
1.	Fund Ehitus OÜ	5 386	4 705	14,47	46	-6
2.	RB Rail AS Eesti Filiaal	5 328	4399	21,12	23	
3.	Metropoli Ehitus OÜ	5 252	3 965	32,46	27	-6
4.	INF Infra OÜ	5 238	3 140	66,82	4	2
5.	Maru Ehitus AS	4 932	4 708	4,76	44	-8
6.	Vilcon Ehitus OÜ	4 848	3 330	45,59	10	-7
7.	Embach Ehitus OÜ	4 773	3 264	46,23	51	0
8.	Merko Ehitus Eesti AS	4 644	4 119	12,75	313	-8
9.	Eventus Ehitus OÜ	4 523	4 408	2,61	21	1
10.	YIT Eesti AS	4 493	3 516	27,79	77	-20
11.	Kaamos Ehitus OÜ	4 457	4 357	2,30	33	1
12.	Perton Ehitus OÜ	4 457	3 847	15,86	3	-4
13.	Tallinna Ehitustrust OÜ	4 373	3 337	31,05	21	0
14.	Harmet Modular Building OÜ	4 269	2 448	74,39	26	-16
15.	Oma Ehitaja AS	4 200	3 617	16,12	34	-13
16.	Ehitustrust AS	4 165	3 900	6,79	45	3
17.	Bioforce OÜ	4 119	2 956	39,34	4	-1
18.	INF Ehitus OÜ	4 098	3 303	24,07	17	5
19.	10Lines OÜ	4 023	2 915	38,01	6	-2
20.	Caverion Power OÜ	3 950	2 865	37,87	27	-3
21.	Colordia AS	3 933	4 009	-1,90	4	0
22.	Zehnder Baltics OÜ	3 928	3 879	1,26	10	1
23.	Astlanda Ehitus OÜ	3 804	3 219	18,17	54	-13
24.	City Kliima OÜ	3 761	3 655	2,90	18	2
25.	Mapri Ehitus OÜ	3 756	2 837	32,39	132	11
26.	Ehitus5Eco OÜ	3 711	3 087	20,21	48	2
27.	Järelpinge Inseneribüroo OÜ	3 709	3 317	11,82	9	0
28.	Nordecon AS	3 705	3 175	16,69	148	-45
29.	Everaus Capital OÜ	3 665	2 528	44,98	8	-8
30.	Uretek Baltic OÜ	3 643	2 918	24,85	10	-2
31.	Combicon OÜ	3 642	3 561	2,27	10	-1
32.	Hausers Ehitus OÜ	3 595	3 274	9,80	9	-2
33.	Nobe OÜ	3 563	2 910	22,44	124	-11
34.	Tesron Ehitus OÜ	3 515	2 725	28,99	21	-3
35.	Mitt & Perlebach OÜ	3 498	2 920	19,79	50	2
36.	5Dehitus OÜ	3 475	3 171	9,59	12	-5
37.	Timbeco Construction OÜ	3 457	2 717	27,24	12	-4
38.	KRC Ehitus OÜ	3 385	2 703	25,23	27	3
39.	Ramm Ehituse OÜ	3 376	3 422	-1,34	18	-1
40.	Nordic Contractors AS	3 366	3 530	-4,65	9	-1
41.	Inseneriehituse AS	3 351	3 153	6,28	22	-3
42.	GRK Eesti AS	3 318	2 780	19,35	76	2
43.	Finnlog OÜ	3 300	3 179	3,81	15	-1
44.	Tallinna Teede AS	3 298	3 156	4,50	108	4
45.	Atemo OÜ	3 218	3 170	1,51	28	6
46.	Irest Ehitus AS	3 195	2 442	30,84	12	-3
47.	Eltalex OÜ	3 192	2 668	19,64	21	-1
48.	Warren Teed OÜ	3 184	2 590	22,93	9	0
49.	Eldostar OÜ	3 176	2 804	13,27	4	-1
50.	RVT Ehitus OÜ	3 174	3 200	-0,81	6	-1

KOGEMUS LOEB



- Ehituse peatöövõtt ja projektijuhtimine
- Hoonete ehitus
- Projekteerimis- ja ehitustöövõtt
- Kinnisvaraarendus



EHITUSTRUST

Ehitustrust on asjatundlik partner ja toetab
Teid ehitusettevõtmises.

ehitustrust.ee





Hekotekis on juhi Heiki Einpauli sõnul võetud eesmärgiks maksta oma valdkonna keskmisest kõrgemat palka.

FOTO: ANDRAS KRALLA

TOOMAS KELT
toomas.kelt@aripaev.ee

 **Tööstusuudised.ee**

Palgatõus on olnud 2023. aasta tööstuse trend. Näiteks masina- ja metallitööstusettevõtetes kasvas aastaga keskmine palk 13,8% ning neljandas kvartalis ületas 2000 euro piiri. Elektroonikatööstuses oli palgakasv aastaga 14%, puidutööstuses, tekstiilitööstuses ja trüki- ning pakenditööstuses jäi keskmine palgakasv 10% lähedale. Kogu töötleva tööstuse brutopalk kerkis statistikaameti andmetel läinud aastal 7,8%, 1762 euron.

Äripäeva koostatud palgamaksjate edetabeli esituhande hulgas on 30 tööstusettevõtet, kelle keskmine kuupalk ulatub ligi 5000 eurost 3000ni.

“On loomulik, et kui tahame oma toodangu ja teenuste kõrget taset hoida, siis peavad meie spetsialistid ka oma tööle vastavat palka saama,” ütles palgateemat kommenteerides TOPis 546. kohale jõudnud masinatööstuse Hekotek juht Heiki Einpaul. Tööstusettevõtete arvestuses on Hekotek aga 8. kohal ning suurte, üle saja töötajaga tööstusettevõtete seas esimene. Keskmine palk oli Hekotekis 2023. aastal 3934 eurot ning aastaga kasvas palk rohkem kui 25%.

Ka lambavillast pakendimaterjali tootev iduettevõtte Woola peab oluliseks oma töötajate kõrget taset. “See tähendab aga, et peame olema ka valmis maksma kõrgemat palka, sest head inimesed esiteks on turul kallimad ning nad on ka väärt kõrgemat töötasu,” selgitas Woola personaliülem Annette Kirotar. Woola on üldtabelis 782. kohal ning tööstuse arvestuses 16. kohal. Keskmine brutopalk oli seal 3564 eurot ning aastaga kasvas see 14%.

Kogu tööstussektori kõrgeim keskmine brutopalk oli aga ettevõttes Graanul Invest – 4937 eurot, aastane kasv 9%. Töötajaid on firmas 71.

Einpaul: häid töötajaid on vaja hoida

Kogu aasta vältel on tööstusjuhid rääkinud kahest tendentsist – käive langeb, aga palk tõuseb. Hekoteki juhi Heiki Einpauli selgitus on lihtne – häid töötajaid on vaja hoida. “Teeme inseneritehniliselt keerukat tööd, töötajate kogemus on võtmetähtsusega. Töötajad peavad olema oma töö ja ettevõtte patrioodid. Seega on meil tõesti eesmärk maksta oma valdkonna keskmisest kõrgemat palka,” rääkis Einpaul.

Lisaks palgale on Hekotekis kasutusel ka boonussüsteem. Vastavalt ettevõtte eelmise aasta tegelikele majandustulemustele tehakse kaks korda aastas väljamakseid. See on Einpauli sõnul ka

TÖÖSTUST TABAS TOTAALNE PALGATÕUS

Tööstusettevõtete jaoks ei olnud 2023. aasta kerge, kuid raskused ei ole jõudnud palkadeni – tööstuse palga TOPi ettevõttest on vaid kahes keskmine brutopalk langenud, ülejäänud on palka tõstnud.



Ökopakenditootja leiab, et kui palgata väga-väga häid inimesi, siis tuleb maksta ka kõrgemat palka. FOTO: WOOLA

ÜKS KÜSIMUS MILLINE PEAKS OLEMA N-Õ NORMAALNE PALGATASE TÖÖSTUSSEKTORIS?

HEIKI EINPAUL
Hekoteki juht

Töö eest saadav kompensatsioon, mille osa on ka palk, peab võimaldama töötajal ja tema perel normaalselt ning õnnelikult ära elada. See normaalsus ja õnnetunne on erinevatel inimestel erinev. Õnn ei ole rahas ja raha tööd ei tee! Seega on kõigepealt oluline pakkuda töötajatele keskkonda, kus nad ennast õnnelikuna tunneksid, ja tööd, mis pakub lõpptulemust ning rahuldust, ja alles kolmandal kohal on elamisväärtus palk. Palk on alati kompromiss maksja võimaluste ja saaja soovide vahel.

ANNETTE KIROTAR
Woola personaliülem

Kas selline asi nagu "normaalne palgatase" üldse eksisteerib? Kui inimene tunneb, et tema tasu on õiglane, teda väärtustatakse, ta saab oma kogemusele ja kohustustele vastavat tasu, siis ongi juba täitsa normaalne. Väga raske on siin tuua välja konkreetset numbrit – see ju oleneb inimesest, rollist, vastutusest. Ühe puuga lüüa ei saa.

põhjus, miks Hekoteki aruandluse põhjal arvestatud keskmine palk ei lange täpselt kokku tegeliku keskmisega.

Suurt palgatõusu tööstussektoris Einpaul ei prognoosi. Lihtsalt võimalusi selleks ei ole. "Ettevõtluses tuleb kogu raha ainult klientidelt. Kui majandus on languses ja kliendid lükkavad tellimusi ja siis ka vastavalt makseid edasi, ei ole alati võimalik kõrget palgataset hoida," sõnas Einpaul. Küll aga ei saa ta aru, miks ettevõtluses tuleb leida kokkuhoiuku võimalusi, riigi tasandil aga ei leita. "Kokkuhoid hakkab alati pihta eeskujust. Juhid on esimesed, kes peavad teistele eeskuju näitama," rõhutas tööstusjuht.

Kommenteerides Hekoteki töötajate ootusi palgale, tuletas Einpaul meelde vana tõde – töötaja seisukohalt võiks palk alati suurem olla. "Aga meil töötavad tehnilise taibuga inimesed, kes on võimelised aru saama, et raha ei tule lihtsalt seinast ja et võlg on võõra oma. Kui on vaja kokku hoida, siis teeme parema tuleviku nimel ka seda kõik koos!"

Kirotar: vajame väga-väga häid inimesi

Idufirma on Woola mastaabid tunduvat väik-



**Esimene
mudel maks.
kiirusega
50 km/h!**

Turule on jõudnud
teleskooplaadur, mis teeb
põllumajanduses revolutsiooni:
DIECI AGRI MAX POWER X2

Põllumajandussektoris, mida iseloomustavad suure koormuse ja katkendliku tsükliga töörežiimid, on oluline tugineda tehnikale, mis võimaldab maksimaalset jõudlust, vähendades seejuures heitkoguseid, kulusid ja aega. Põllumajandussektori väljakutse viis Euroopa suurima teleskooplaadurite tootja DIECI uuendusliku teleskooplaaduri mudeli loomiseni – Agri Max Power X2.

DIECI

**Uut Dieci Agri Max Power X2
mudelit esindab Eestis Forklift OÜ:**

www.forklift.ee/uudised
info@forklift.ee, tel 5300 9722



Külasta Forklifti Maamessil ning räägime Sulle uuest mudelist lähemalt!

semad kui masinatootjal. Töötajaid on vaid kümme. Samas palgatase on tööstussektoris silmapaistev.

“Woolas on meil eesmärk teha kõike nii hästi kui võimalik. See on oluline, et väikese ettevõtte-na läbi lüüa. See aga tähendab omakorda, et vajame väga-väga häid inimesi, kes oleksid motiveeritud, ambitsioonikad ja üleüldse üliägedad. See tähendab aga, et peame olema valmis maksma ka kõrgemat palka, sest head inimesed esiteks on turul kallimad ning nad on ka väärt kõrgemat töötasu. Ettevõtte-na näeme oma töötajaid kui väärtust, millesse tuleb investeerida. Meie eesmärk ei ole pakkuda kõige kõrgemat palka, vaid maks-ta töötajatele seda, mida nad on väärt,” selgitas Woola personaliülem Annette Kirotar.

Otsest palgasurvet Kirotari sõnul tunda ei ole, tulevikuks prognoosib ta aga jätkuvat pal-gatõusust.

“Vaatame hoolega, kuidas turg muutub, ning teeme ka vajalikke korrekture, et käia kaasas inf-latsiooniga. Ükski töötaja ei tohiks tunda, et ta ei

saa oma palgaga hakkama, sest hinnad liiguvad eest ning elu muutub kallimaks. Tahame, et meie inimesed tunneksid ennast kindlalt ja hoituna,” ütles Kirotar.

Rääkides tööle kandi-deerijate palgasoovidest, nentis Kirotar, et need on ikkagi kõrgemad, sest te-gu on *start-up*’iga. “Aga mõistetakse ka, et pisike-se ettevõtte-na ei suuda me võistelda suurte korporat-sioonidega. Värbamise ajal otsime me inimesi, kellel oleks meiega ühised vää-rtused ning motivatsioon teha midagi ägedat ja edu-kat. Woolas pakume oma töötajatele ka teisi hüvesid, mistõttu töötajad on kogupaketiga rahul,” selgitab Kirotar.

Küll aga näitab kogemus, et üldiselt on inimes-te ootused palgale suuremad kui varem. **A**



Kokkuhoid hakkab alati pihta eeskujust. Juhid on esimesed, kes peavad teistele ees-kuju näitama.

Heiki Einpaul

PARIMA PALGA MAKSJAD TÖÖSTUSES

keskmine kuupalk eurodes

koht	firma	tegevusala	palk 2023	muutus, %	töötajaid
1.	Graanul Invest AS	Tahkekütuse hulgimüük	4 937	9,22	71
2.	UAB Teva Baltics Eesti Filiaal	Ravimite jm farmaatsiatoodete tootmine	4 522	43,32	12
3.	Defsecintel Solutions OÜ	Erimasinate tootmine	4 282	45,82	22
4.	Hansa Ship Management OÜ	Laevade ja paatide remont ja hooldus	4 162	11,31	18
5.	Pro Lift OÜ	Mootorsõidukierede tootmine	4 146	30,33	11
6.	Mevolmet OÜ	Mehaaniline metallitöötlus	4 121	21,60	12
7.	Hekotek AS	Tööpinkide tootmine	3 934	25,32	126
8.	Prydwen OÜ	Laevade ja ujuvkonstruktsioonide ehitus	3 923	59,83	14
9.	Tikkurila AS	Värvide, lakkide tootmine	3 911	22,86	69
10.	Standard AS	Mööbli tootmine	3 793	69,15	29
11.	PKC Eesti AS	Elektri- ja elektroonikaseadmete tootmine	3 783	11,19	79
12.	Baltic Marine Contractors OÜ	Masinate ja seadmete hulgimüük	3 710	6,40	14
13.	Pesmel Eesti AS	Metallurgiamasinate tootmine	3 698	-11,50	15
14.	Milrem AS	Mootorsõidukite tootmine	3 644	17,91	189
15.	Nordic Custom OÜ	Metallkonstruktsioonide tootmine	3 584	3,57	19
16.	Woola OÜ	Muu mujal liigitamata tootmine	3 564	14,12	10
17.	Rehabilitatsiooniabi OÜ	Ortopeediliste abivahendite tootmine	3 524	-0,91	15
18.	Heidelberg Materials Kunda AS	Tsemenditootmine	3 503	9,43	89
19.	Ööd OÜ	Muu mujal liigitamata tootmine	3 501	18,29	22
20.	Põhjala Brewing AS	Õlletootmine	3 474	26,50	20
21.	Roofit Solar Energy OÜ	Elektronkomponentide tootmine	3 465	39,64	52
22.	Kitman Coldtech OÜ	Tööstuslike masinate ja seadmete paigaldus	3 456	32,83	13
23.	Nordic Rebar OÜ	Metallkonstruktsioonide tootmine	3 454	69,68	13
24.	SRC Group AS	Laevade ja paatide remont ja hooldus	3 413	27,60	36
25.	Wienerberger AS	Telliste, kivide ja muude ehitustoodete tootmine	3 411	68,65	40
26.	Multicharge OÜ	Elektriseadmete tootmine	3 376	38,98	36
27.	Solis Biodyne OÜ	Biotehnoloogiliste toodete tootmine	3 370	26,04	48
28.	Ficontec Eesti OÜ	Optikainstrumentide ja fotoseadmete tootmine	3 358	3,83	17
29.	Diesel Service OÜ	Masinate ja seadmete remont	3 343	2,76	36
30.	Saunum Saunas OÜ	Elektriseadmete tootmine	3 335	25,52	24

Tööstusettevõtete puhul arvestab tabel ettevõtteid, kus on üle kümne töötaja, et palgaandmed iseloomustaks paremini just otseselt tootmisega tegelevate inimeste palku. Sama tegime ka 2023. aastal, mis võimaldab kahe aasta andmeid võrrelda.

GROLLS

TÖÖRIIETE JA ISIKUKAITSEVAHENDITE SPETSIALIST

Lai valik
tööriideid!

 Björnkläder

UNIVERN 

 GESTO

FRISTADS

 Sievi

 jalas®

■ TEGERA®

Grolls Lasnamäe  Peterburi tee 75, Tallinn  60 70 160  info@grolls.ee

Grolls Mustamäe  Laki 30, Tallinn  60 70 155  mustamae@grolls.ee

www.grolls.ee



Foto: Eesti Töötukassa

Ekspert vastab: mida teada, kui asud tööd otsima?

Kust alustada töö otsimist, mida tähele panna ning kuidas lisada ise töökuulutusi? Sellest ja muust räägime Eesti Töötukassa tööandjate teenuste osakonna peaspetsialist-sisekoolitaja Ragnar Lindega.

Kuidas teha algust?

Tööandjad kasutavad töökuulutuste avaldamiseks ja töötajate leidmiseks erinevaid töövahendusportaale. Kindlasti tasub silm peal hoida Eesti Töötukassa kodulehel ja vaadata töötukassa töövahendusportaali pakkumisi. Tööpakkumisi saab vaadata iga huviline ja selleks ei pea looma endale kontot või e-töötukassasse sisenema. Kui on aga soov tegeleda aktiivselt töö otsimisega ning kandideerimisega, siis on e-töötukassa selleks väravaks, kust alustada.

E-töötukassas on võimalik luua endale CV ja valitud ametikohtadele kandideerida. Kui sul on CV varasemast juba olemas, siis loomulikult saad ka selle käiku lasta. Kui tunned, et vajad tööotsingutel rohkem abi, siis pakub töötukassa sulle võimalust suhelda isikliku nõustajaga.

Paljud tööandjad on valmis pakkuma ka väljaõpet kohapeal – selliseid töökohati on praegu lausa 1100. “See on hea või-

malus asuda tööle ametikohale, mis pakub huvi, aga senine kandideerimine on jäänud töökogemuse puudumise taha,” ütleb Linde.

Kuidas tööportaali kõige paremini kasutada?

Töötukassa kodulehel saad otsida tööpakkumisi näiteks ametinimetuse, töö asukoha või keeleoskuse järgi. “E-töötukassasse saad lisada oma kontole ka info, millised ametid eelkõige huvi pakuvad – siis oskab infosüsteem toetada sobivate pakkumiste leidmisel, saates sulle teateid e-posti peale,” selgitab Linde. “Nii saad pakkumised ühest kohast mugavalt kätte ning huvi korral on võimalik kandideerida paari klikiga.”

Mis on veel töötukassa tööpakkumiste eripäraks? Nimelt on seal kõigi pakkumiste juures ka töötasu. See võib tööandja soovil olla avalikus vaates küll varjatud, aga taustal otsib süsteem tööle soovija sisestatud palganumbri järgi talle sobivad pakkumised välja ning edastab need siis e-kirja teel.

Kuidas tööle kandideerida ja kuidas tööpakkumisi lisada?

Tööle kandideerimiseks tuleb esmalt e-töötukassasse sisse logida. Sobiva pakkumise vaates on paremal üleval nupp “Kandideeri”. Nupule klikates avaneb vaade, kuhu saab jätta lühikese moti-

vatsioonikirja, miks just sina sellele tööle sobid. Soovi korral võib kaaskirja lisada eraldi failina.

Kandideerimiseks peab olema portaali loodud ka CV – seda on seal väga mugav teha, sest andmed (nt töökogemuse ja hariduse) saad laadida alla ka registritest ehk täita CVD automaatselt.

Töötukassa töövahendusportaalis saavad loomulikult toimetada ka tööandjad. Et oma töökuulutus lisada, tuleb esimese sammuna avada tööpakkumiste vaade. Tööpakkumise vormis on erinevad lahtrid mis tuleb ära täita. Sealsamas on juures ka info, mida tööotsijad tööpakkumiste puhul oluliseks peavad ja mida tasub tööpakkumises täpsemalt välja tuua. “Põhjaliku infoga ülevaatlik tööpakkumine annab pakutavast töökohast parema ülevaate ja aitab kaasa sobiva töötaja leidmisel,” selgitab Linde.

Soovi korral on võimalus tõlkida tööpakkumine erinevatesse keeltesse ja tööandja saab samas kohas tutvuda ka sobivate kandidaatidega.

Nii nagu tööd otsivad inimesed saavad e-töötukassas pöörduda nõustaja poole, kes aitab sobiva töö leidmisel, on tööandjatele toeks tööandjate konsultandid, kellelt head nõu küsida – kõik vajalikud kontaktid leiab töötukassa kodulehelt.

Töötukassa koostööpartner: meie fookus on töötajatel!

Ülemaailmne teadmistepõhine tootmisettevõtte HANZA moderniseerib ja tõhustab töötlevat tööstust, tehes seda keskkonnasõbralikult. Kuidas arendada koostööd töötukassaga ja miks on oluline väärtustada kõiki töötajaid? Sellest rääkisime OÜ HANZA SSC Tartu personalijuhi Marika Maschoroviga.

Ettevõtte asutati 2008. aastal ning 2022. aastal ületas selle käive 3,5 miljar- dit Rootsi krooni. Ettevõttel on kuus tootmisklastrit: Rootsi, Soome, Saksa- maa, Baltikum, Kesk-Euroopa ja Hiina. HANZA klientide hulka kuuluvad juhi- tivad ettevõtted nagu 3M, ABB, Epiroc, GE, Getinge, John Deere, Saab, Sandvik, Siemens ja Tomra.

Töötaja heaolu kui investeeering

“Meie ettevõtte on suunanud oma foo- kuse just töötajatele. Oleme planeeri- nud oma tegevusi projekti “Great place to work” raames ehk siis me ei käsitle- vaatle oma töötajaid kui pelgalt inim- ressurssi, vaid kui investeeeringut,” rää- gib Maschorov.

Selle eesmärgiks on muuta HANZA ettevõtteks, kus inimesed ei tööta ain- nult sissetuleku pärast, vaid väärtusta- vad ka töökeskkonda ja selle positiiv- set õhkkonda.

“Sellise tulemuseni saame jõuda ain- nult koos, see tähendab kaasates kõiki oma meeskonnaliikmeid, parandades kommunikatsiooni ja arvestades oma töötajate soove ning arendades nende oskusi,” sõnab Maschorov.

Töötukassaga on tehtud koostööd eri vormides ja ühe hea variandina toob Maschorov välja HANZA karjäärpäe- vad ja koolitustoetused. Karjäärpäe- vadel tutvustatakse ettevõttes koha- peal konkreetseid erialasid ja tehakse tuur töökeskkonnas. Pärast seda saab huvitatud inimene kohe enda CV esita- da ning seejärel võetakse juba kandi- daatidega otse ühendust.

Koolitusprojektid on olulised, sest koolitused on Eestis üsna kallid ning töötukassa kaudu on olnud võimalik toetusi taotleda ja seeläbi oleme saa- nud ajakohastada töötust näiteks IT valdkonnas.

Kuidas koostööd töötukassaga veelgi arendada?

Maschorov toob välja ühe lihtsa asja,

mille järele on vajadust tundnud: et töötajatele suunatud ja töötukassa poolt finantseeritud koolitused oleksid kooskõlas tööturu vajadustega.

Sellest aastast kehtima hakanud töö- hõiveprogrammi raames rahastabki töötukassa eelkõige koolitusi, mis an- navad tööle asumiseks või töötamiseks vajalikud üld- või ametioskused, arves- tatakse tööturu nõudmistega. Töötute- le pakutavate koolituste loetelu paneb töötukassa kokku koos majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi ning haridus- ja teadusministeeriumiga, ja seal arvestatakse:

- OSKA tööjõuvajaduse uuringuid;
- riigi strateegilisi ja valdkondlikke arengukavasid;
- tööjõuvajaduse statistikat.

Töötukassa eesmärk on aidata leida inimestel töö, ja kui selleks on vaja õp- pida uued oskused, on sobivaks teenu- seks koolitus. Tööturukoolituse maht on vähemalt 26 akadeemilist tundi ning rahastatakse vaid neid koolitusi, mis lõpevad eksamiga – et koolitusel oleks ka kindel tulemus.

Koolituste loetelu uuendatakse kord aastas, ning see valmis koostöös Ees- ti Töötukassa, majandus- ja kommuni- katsiooniministeeriumi ning haridus- ja teadusministeeriumi koostöös.

Võimalus ettevõttesiseseks koolituseks

“Teine teema, kuhu me hea meelega töötukassat kaasaks, on erialase kvali- fikatsiooni koolitus ettevõttes. Jõuame eelmise teema juurde tagasi: kui töö- turul ei ole meie jaoks vajalike oskus- tega inimesi, koolidest neid ka ei tule, sest noored ei lähe seda eriala õp- pima, siis jääb üle korraldada koolitus enda majas koostöös näiteks töötukas- sa ja kutsehariduskooliga,” kirjeldab Maschorov.

Nii saaks pakkuda nii noortele kui ka kõikidele teistele töötajatele või- malust omandada eriala otse ettevõt- tes selliselt, et kutsehariduskool tagab teooria ja ettevõtte võtab enda kanda praktika. Loomulikult nõuab selline protsess lisaressursse, mille saamiseks vajaks ettevõtte abi töötukassalt.

HANZA plaan on aga jätkata töötu- kassaga aktiivset koostööd ning soo- viks korraldada ka projekte, et tutvus- tada Eesti töövõimalusi teistes Euroopa Liidu riikides.

Eesti aitab Ukrainal tööturгу üles ehitada

Eesti Rahvusvahelise Arengukoostöö Keskus (ESTDEV), Eesti Töötukassa ja Ukraina riiklik tööturuasutus (SES) hakka- vad üles ehitama ja ajakohastama Ukrai- na tööturгу. Kuna Euroopa Liit on otsus- tanud avada liitumisläbirääkimised Ukrai- naga, siis tuleb Ukrainal viia oma seadus- andlus kooskõlla Euroopa Liidu seadus- tega, nii ongi tekkinud vajadus õppida Eesti kogemustest.

Projekti raames külastavad Eesti Töötu- kassa inimesed maist oktoobrini Ukrai- nat ja vastupidi ning õppepäevade jook- sul on kavas aidata üles ehitada infosüs- teeme, õpetada töövõime hindamise protsessi, töötute nõustamist jne. Aprilli alguses kohtusid asutuste juhid, et rääkida ukrainlaste soovideist ja vaja- dustest.

Ukraina riikliku tööturuasutuse direktori Yuliya Zhovtyaki sõnul on töövõime hin- damise meetodika ja vähenenud töövõi- mega inimeste tööturule aitamine Ukrai- nale eriti tähtsad. “Meil on hea meel, et Eesti on selles projektis meie partner, kes aitab Ukrainas uusi algatusi läbi viia. SESi jaoks on eriti oluline koostöö töövõime hindamisel ja infosüsteemide rakendamis- sel,” ütles Zhovtyak.

Ukraina riiklik tööturuasutus on Eesti Töötukassa ülesannete ja toimumismude- liga tuttav ning leidis, et neil on Eestilt õppida ja õpitut üle võtta, et sõja lõppe- des saaks Ukraina liikuda Euroopa Li- du poole.

Meelis Paavel, Eesti Töötukassa juhatuse esimees, sõnas, et aastaid tagasi oli Ees- ti õpipoisi rollis ja hea meel on nüüd aida- ta teisi. “Fookusesse võetud valdkonnad kajastavad meie püüdlusi Ukrainat abis- tada vajalike uuenduste läbiviimisel ning annab mõlemale riigile võimaluse üksteis- selt õppida, et edendada tööturu toimi- mist,” ütles Paavel.

ESTDEVi tegevjuht Klen Jäärats sõnas, et Eestil on olemas Ukrainale vajalik koge- mus. “ESTDEVi kui arengukoostöö kes- kuse eesmärk ongi säärase projektide käivitamine ja rahastamine, leides Eestist parimad eksperdid ja asutused, kellel on värske ja Ukraina kontekstis relevantne reformikogemus Euroopa Liiduga liitumi- se perioodist,” ütles Jäärats.

Poole aasta jooksul toimub 17 semina- ri- ja õppepäeva, millest 14 toimub Kiie- vis ja 3 Tallinnas. Kogemusi ja teadmisi ja- gab üle 20 Eesti Töötukassa spetsialis- ti, lisaks kaasatakse organisatsiooniväl- seid eksperte.



**Lux Express Estonia
bussijuhid seisavad busi-
firmade palgatablelis
kõige kõrgemal kohal.**

FOTO: LIIS TREIMANN



KAHE BUSSIFIRMA PALK KÜÜNDIB ÜLE 2000 EURO

Enim põhjust oma töötasuga rahuoluks oli mullu Lux Expressi bussijuhtidel. Läinud aasta viimaseks kvartaliks oli kahes Eesti bussifirmas tõusnud keskmine brutopalk teisele poole 2000 euro piiri, neist Tallinna Linnatransport oli ka sektori suurim maksumaksja.

TÕNU TRAMM
SIGRID KÕIV
aripaev@aripaev.ee

 Logistikauudised.ee

Suurima keskmise palgaga bussifirma oli Lux Express Estonia 2050 euroga, Tallinna Linnatranspordis ulatus keskmine palk 2010 euron. Eelmise aasta keskmised brutopalgad olid neis ettevõtetes 1930 ja 1870 eurot, mis on statistiliselt teistest ettevõtetest selgelt eespool.

Protsentuaalselt suurima palatõusu tegi mullu läbi Flixbus Estonia, koguni 286%, kuid see võib olla seletatav tõsiasjaga, et 2022. aastal oli ettevõtte veel n-ö koroonauimas ja hakkaski tõsisemalt tegutsema alles 2022. aasta kolmandas kvartalis. Enne seda oli ettevõttes vaid üks töötaja, kellele sisuliselt ei makstud ka palka. Kui võrrelda neljandaid kvartaleid omavahel, siis oli Flixbusi keskmine palk 2022. aasta viimases kvartalis juba 1271 eurot ja 2023. aastal samal ajal 1235 eurot, 36 euro jagu väiksemgi.

Seega reaalselt tegid suurima palgatõusu mullu läbi ettevõtted, kes teevad tellimusvedusid, teenindavad turiste ja pakuvad mitmesuguseid reisisenuseid: Võrumaa ettevõtte Merling Reisid, Pärnumaa firmad Alltours ja Venderloo Veod jt. Ka liinivedusid tegevatel ettevõtetel oli mullu arvestatav palgatõus: Estonian Linesil 37%, Samatil 35%, SEBE-l 27%, MK Autobusil 19%, Hansabusil 17%, GoBusil 7% jne.

Mis puudutab suurimaid maksumaksjaid, siis siin ei ole kahtlemata küsimust: enam kui 2000 töötajaga Tallinna Linnatransport on nähtus omaette ja tema panus on enam kui neli korda suurem teisel kohal olevast GoBusist, kus töötajaid 720. On ilmselge, et maksude suurus sõltub töötajate arvust, kuid päris üks ühele need read siiski ei jookse.

Hansabussi juhatuse esimees ja autoettevõtete liidu juhatuse liige Indrek Halliste tõi bussisektori eelmist aastat vaadates positiivse poole pealt välja kütuse hinna languse ja reisijate arvu kasvu. "Kahjuks on endiselt palju ebastabiilsust ning turg tulenevalt sõjast Ukrainas ettearvamatult," lisas ta.

Halliste sõnul näitasid tellimus- ja kommertsveod stabiilsust nii kodu- kui ka välismaal, mis on selge märk sektori vastupidavusest. "Riigikohtu otsused (riigipoolne veotariifide ebaõige vähendamine) ja regulatsioonide leevenemine, nagu bussijuhtide vanusenõuete lõdvendamine ja kohustus maksta uutes maakonnaliini hangetes Eesti keskmist tasu, on samuti positiiv-

SUURIMA PALGAGA VEOFIRMAD

keskmine kuupalk eurodes

koht	firma	palk 2023	muutus, %	töötajate arv
1.	Lux Express Estonia AS	2050	6,8	207
2.	Tallinna Linnatransport AS	2010	13,6	2155
3.	Hansabuss AS	1530	12,5	350
4.	Sebe AS	1520	21,6	384
5.	Ekspress-Auto L OÜ	1510	58,9	7
6.	GoBus AS	1420	8,4	720
7.	Venderloo Veod OÜ	1350	58,8	21
8.	MK Autobuss AS	1340	25,2	51
9.	Arla Sõidud OÜ	1280	21,9	6
10.	Omnirem OÜ	1270	-0,8	14

sed sammud sektori arengus," loetles ta. Tasuta ühistranspordi kohta on Hallistel arvamus olemas. "Ma isiklikult pooldan piletisüsteemi taaskestamist, pakkudes soodustusi vähem kindlustatud rühmadele ja õpilastele. See võiks aidata kaasa sektori jätkusuutlikumale rahastamisele."

Sektori suurimad väljakutsed ongi Halliste sõnul seotud ühistranspordi rahastamisega, mille puudujääk kasvab murettekitavalt. Puudu olev summa on 2024. aastal juba pea 30 miljonit eurot. See omakorda võib Halliste sõnul kaasa tuua selle, et bussid jäävad sügisel seisma või minnakse liinimahu kallale, aga see on läheks juba vastuollu kogu liikuvuse reformi mõttega.

Bussisektori kohanemine rohepöördega esitab veel ühe väljakutse. "ESG nõuete ja CO₂ heitkoguste vähendamise eesmärkide täitmine muudab teenuse osutamise kallimaks ja suurendab maakondliku bussitranspordi rahastuspuudujääki," märkis Halliste ja lisas, et siin on oluline leida tasakaal keskkonnasõbralikkuse ja teenuse majandusliku jätkusuutlikkuse vahel. **A**

Hansabussi juhatuse esimees ja autoettevõtete liidu juhatuse liige Indrek Halliste pooldab maakonnaliinidel piletisüsteemi taastamist.
FOTO: HANSABUSS



win-win-lahendus



1. Koht

Euroopa transpordi auhind
jätkusuutlikkuse eest



Schmitz Cargobull teenused

1. Koht

Euroopa transpordi auhind
jätkusuutlikkuse eest



Schmitz Cargobull täiselektriline
külmikhaagis SKOe COOL

Säästlike transpordilahendustega võidavad kõik: keskkond ja meie kliendid. Täielikult elektriline ja heitmevaba S.KOe COOL külmikhaagis koos külmutusagregaadiga S.CUep85 pakub sama jahutusjõudlust kui diiselmootoriga külmikhaagis, kuid säästab kütust ja vähendab CO₂ 'e. Lisaks täisteenusleping haagise ja agregaadi hoolduseks ja remondiks. Mõlemad tooted võidavad Euroopa konkurentsivõimse transpordiauhindu jätkusuutlikkuse eest oma kategoorias. Me täname!

SCHMITZ
CARGOBULL



The Trailer Company.



PARIMA PALGA MAKSJAD LOGISTIKAS

keskmise kuupalk eurodes

koht	firma	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
1.	Gunvor Services AS	6 354	5 122	24,05	204	5
2.	Mann Lines OÜ	5 727	5 064	13,09	4	0
3.	Transocean Eesti OÜ	5 583	6 845	-18,44	9	0
4.	TS Shipping OÜ	5 152	4 924	4,63	43	0
5.	Amisco AS	4 812	4 715	2,06	14	0
6.	Greencarrier Liner Agency Estonia OÜ	4 775	3 722	28,29	9	0
7.	Lennuliiklusteeninduse AS	4 650	4 438	4,78	175	-3
8.	MSC Eesti AS	4 626	4 088	13,16	26	-1
9.	Global Transport Solution OÜ	4 591	4 742	-3,18	3	-1
10.	Nordic Aviation Group AS	4 452	3 276	35,9	21	-9
11.	Celisar OÜ	4 371	3 168	37,97	5	0
12.	Vesta Terminal Tallinn OÜ	4 261	3 850	10,68	28	-12
13.	Fort Aero AS	4 253	4 154	2,38	24	1
14.	Nordic Tug Services OÜ	3 943	3 716	6,11	4	1
15.	Mydello OÜ	3 934	2 101	87,24	11	7
16.	Cf&S Estonia AS	3 915	3 309	18,31	116	-3
17.	Transfennica OÜ	3 882	3 235	20	4	0
18.	Maersk Eesti AS	3 830	3 931	-2,57	9	1
19.	Arcelormittal Commercial Baltics OÜ	3 820	3 135	21,85	6	-1
20.	CMA CGM Estonia OÜ	3 816	3 802	0,37	16	2
21.	Eesti Chem OÜ	3 809	3 822	-0,34	5	0
22.	SmartLynx Airlines Estonia OÜ	3 800	2 972	27,86	8	0
23.	Tschudi Ship Management AS	3 776	3 953	-4,48	19	2
24.	Bertschi Estonia OÜ	3 697	3 383	9,28	4	-1
25.	NTG Transport OÜ	3 685	3 544	3,98	8	-1
26.	Tschudi Logistics OÜ	3 682	3 076	19,7	3	0
27.	Kühne + Nagel AS	3 608	3 421	5,47	23	-1
28.	Liwathon E.O.S. AS	3 564	2 794	27,56	109	-64
29.	Via 3L Freight OÜ	3 514	3 225	8,96	23	-3
30.	Nordic Spedition OÜ	3 503	3 344	4,75	24	-3
31.	Kaarlaid OÜ	3 493	3 036	15,05	32	2
32.	Petromaks Spediitori AS	3 397	2 458	38,2	6	-2
33.	Logistic Operator Europe OÜ	3 393	2 413	40,61	15	6
34.	3P Logistics OÜ	3 387	2 725	24,29	5	0
35.	Bunker Partner OÜ	3 387	2 822	20,02	17	8
36.	Merktrans AS	3 385	2 856	18,52	26	2
37.	TS Laevad OÜ	3 376	2 906	16,17	139	0
38.	Airest AS	3 349	3 144	6,52	23	-1
39.	Hansa Shipping AS	3 347	5 549	-39,68	15	2
40.	Carsleep OÜ	3 344	2 188	52,83	12	2
41.	Alfons Hakans AS	3 321	2 542	30,65	94	-13
42.	Margo Novikov OÜ	3 305	2 501	32,15	7	-4
43.	Katoen Natie Eesti AS	3 251	2 621	24,04	46	-8
44.	Aberg Express OÜ	3 213	2 449	31,2	4	0
45.	DBT AS	3 156	2 563	23,14	78	-88
46.	Olerex Terminal AS	3 105	2 754	12,75	30	0
47.	Ntex OÜ	3 075	3 168	-2,94	3	-1
48.	Nord Terminals AS	3 072	2 439	25,95	148	-25
49.	Balti Logistika AS	3 065	3 972	-22,83	10	-3
50.	Tallinna Sadam AS	3 064	2 505	22,32	284	-13

RENAULT LIISINGU FIKSEERITUD INTRESS 2%



**Euriborist sõltumatu fikseeritud
liisinguintress 2% 5 aastaks**

**Iai valik autosid kohapeal laos
tule proovisõidule**

Pakkumine kehtib uutele Renault Olio, Captur, Arkana, Austral, Espace, Rafale, Megane E-Tech ja Scenic E-Tech mudelitele kuni 30.06.2024. Finantsteenuse pakkuja on Luminor Liising AS, tegevusluba 4.1-1/98, tegevuskoht Liivalaia 45, Tallinn 10145, tel. +372 710 1300. Tutvuge liisingutingimustega ning vajaduse korral konsulteerige asjatundjaga. kütusekulu 4,1 – 6,5 l/100 km, CO₂ emissioon 93 – 147 g/km (WLTP).

Renault soovitab 

abcmotors.ee

 **Abc Motors**

Abc Motors
Paldiski mnt 105
Tallinn

Pereauto
Pärlimõisa tee 24
Pärnu

**Rael
Autokeskus**
Tallinna mnt 97
Viljandi

Tradilo
Tallinna mnt 73
Haapsalu

Wiru Auto
Kreutzwaldi 7
Rakvere

DROONIÄRI MAKSAB POOLE ROHKEM PALKA JA TUNNEB IKKA SURVET

Töötajatele keskeltläbi üle 5000eurost palka maksva drooniäri Meridein juht ütleb, et temagi tunnetab töötajate palgasurvet, sel aastal keskendub aga ettevõtte eelkõige laienemisele.



Merideini juht Nemo Vunk räägib, et neil on võimaldanud palka tõsta tööde automatiseerimine.

FOTO: ELMO RIIG / SAKALA / SCANPIX

MERIT VÕIGEMAST
aripaev@aripaev.ee



Kaubandus.ee

Jaemüüjate palgatabeli tipu on hõivanud automüüjad, esimesena lõikub nende vahele droonide ja muu lennutehnikaga tegelev Meridein, kus keskmine palk kasvab eelmisel aastal enam kui poole võrra.

Palgasurve on ka Merideinis hoolimata nii-igi korralikest palkadest olemas, nentis ettevõtte looja, üks omanikest ja juht Nemo Vunk. “Oleme teinud muudatusi, aga sel aastal me enam palkasid tõsta ei plaani. Meil on nagunii tulemustasu,” ütles Vunk. “Otsustasime pigem investeerida ettevõtte kasvu, mis omakorda ju mõjutab hiljem ka personali töötasusid.”

Vungi sõnul on head palka võimalik maksta osaliselt tänu tööde automatiseerimisele ja optimeerimisele. Teisalt aga mängib rolli suurepärane meeskond. “Meil on sellised töötajad, kes on kõrge motivatsiooniga. Nad tunnevad, et kui firmal läheb hästi, siis ka neil läheb hästi,” ütles Vunk. Selle tõestuseks on asjaolu, et valdav osa töötajatest, kes kunagi tööle tulid, polegi ettevõttest mujale soovinud minna.

Kui algul tegeles Meridein pigem mänguasjade müügiga, siis praegu on valikus ka tipp-professionaalidele mõeldud kaupa, mis annab ettevõttele palju suurema väärtuse. See aitab aga parandada võimekust maksta häid töötasusid. Seejuures ei ole droonipoe klientideks vaid erasektor, koostööd tehakse ka riigiettevõtetega.

“Meist on saanud arvestatavad tegijad Baltikumi mehitamata lennunduse valdkonnas, toimetame väga erinevate nišsidega, nagu droonid, lennukid, droonitõrjeseadmed ja tuvastusseadmed,” kirjeldas Vunk drooniäri arengut kaheistkümnne tegevusaasta jooksul. Merideini looja rõhutas, et töötajatele peab ettevõtte tegevusala väga meeldima. “Meie inimesed ei tööta siin ju peamiselt mitte palga pärast, vaid seetõttu, et neile siin meeldib – neile sümpatiseerib meie sektor,” nentis Vunk.

Ülikoolikraad võib hea töötaja leidmisel hoopis eksitada

Juhtimisstiil on Merideinis väga avatud, Vunk rõhutas, et väga oluline on tiimitunde hoidmine. Distsantsilt töötamist ehk kodukontorit nendefirmas väga ei praktiseerita. “Üritame võimalikult palju teha tööd kontoris, sest kommunikatsioon ja õlg-õla-tunne on nõnda palju kvaliteetsem. Lisaks on tihtipeale koosolekuid ja kohtumi-

si, kus peame toodet füüsiliselt näitama, seetõttu on kodukontori pidamine keeruline,” selgitas ta.

Merideinis töötab praegu üksteist töötajat, neist kaheksa Eestis ja kolm Leedus. “Laieneme Läti suunas, seal avame kaupluse tänavu suvel,” kommenteeris Vunk ja lisas, et Eestis on kliente vähe, kuid ettevõtte annab endast kõik, et pakkuda nende hoidmiseks parimat teenindust, korraldatakse koolitusi ja pakutakse hooldusteenuseid. Väikese ettevõtte puhul on oluline, et selle töötajad oleksid nn multitaskijad. “Nii suudame üksteist asendada, kui kolleeg on puhkusel, haige või lähetusel,” selgitas Vunk.

Uute töötajate leidmine on väljakutse, nii ka Merideinis. Näiteks on esinenud vastuolulisi olukordi noorte tööotsijatega. “Kohati on tõsi, et enne, kui ollakse end tõestanud, küsitakse sellist palka, mida lihtsalt ei saa maksta inimesele, kellel ei ole veel praktilist töökogemust või tulemusi ette näida,” ütles Vunk. “Ükski ülikoolikraad ega tunnistus ei näita inimese panustamis-, õppimis- ja kohanemisvõimet. Samuti seda, kui palju ta haarab initsiatiivi ja kuidas käitub meeskonnas,” ütles drooniäri omanik.

Palgatabelis samuti kõrgel kohal oleva veinipoe Bestwine OÜ looja Triinu Van Buuren ütleb, et nende ettevõttes palgasurvet tunda pole ja see on tema sõnul ka loogiline. “Kui ettevõttel läheb hästi, siis on meie jaoks olnud loomulik, et sellest saavad kasu ka töötajad. Nema ju teevad ettevõtte hea käekäigu nimel iga päev tööd,” ütles Van Buuren. Palkade tõstmise valem on ettevõttes väga lihtne – iga aastal on plaan suurendada käivet 7–10%, ligikaudu sama suures ulatuses on planeeritud tõsta ka töötasusid.

“Korralikult tasustatud töötaja on paindlikum ja koostööaltim. Selline töötaja, kes ei mõtle, et tema palk on liiga väike, on valmis pühenduma ka ühekordsetele või kiireloomulistele eriprojektidele,” lisas Bestwine'i juht. Hea palga võimaldamiseks on vaja esmalt põhjalikult kaardistada iga ametikoha tööd eraldi. “Oleme viinud ettevõttes ametid maksimaalse produktiivsuseni,” rää-

MERIDEIN OÜ

Tegeleb droonide ja muu lennutehnika müügi- ja Balti riikides

Keskmine töötajate arv 2023: 9, kasv aastaga 3 võrra

Keskmise brutotöötasu muutus 2022 võrdluses 2023: +54%

Keskmine brutotöötasu 2023: 5039 eurot

Koht Palga TOP 2024: 189. (aastaga tõusnud 523 kohta)

BESTWINE OÜ

Veinide, destillaatide, šampanja ning kange alkoholi jae- ja hulgimüüja (jaemüük 35%, millest 25% pood ja 10% e-pood).

Käive: 4,5 miljonit eurot

Keskmine töötajate arv 2023: 6, aastaga ei muutunud

Keskmine brutotöötasu 2023: 3694 eurot

Keskmise brutotöötasu muutus 2022–2023 võrdluses: +41%

Koht Palga Top 2024: 650



kis Van Buuren. “Oleme leidnud lahendusi, kuidas panna töötaja senisest tulusamalt tööd tegema. Kui nüüd müügitulu kasvab, ei teki ka olukorda, kus töötaja töökoormus kasvaks liiga suureks,” selgitas ta.

Bestwine on sidunud palgatõusud ettevõtte müügieesmärkidega. “Käibe kasvaks on vaja võrrandis arvestada paljude muutujatega. Oleme ümber korraldanud firma struktuuri ja juhtimisstiili. Need reformid on andnud häid tulemusi ja nii oleme märganud ka, et töötajate tulemused on muudatuste järel paranenud,” selgitas Van Buuren. Tema sõnul on veiniäris üldjoontes töötajate keskmine tööstaaz pikk, see aga tõstab kindlasti ka töötasusid.

Hea töötaja hoidmine on veiniäris tunduvalt odavam kui uue ja sama hea töötaja leidmine. Van Buuren usub, et kaadrivoolavuse vähendamisel on abiks avatud suhtlus ettevõttes. “Kui selline kommunikatsioon toimima saad, siis kuulen lisaks headele uudistele töötajatelt kohe ka asjaoludest, mis ei ole hästi,” rääkis Van Buuren. Kui töötaja saab hirmu tundmata rääkida ka negatiivsematel teemadel, siis tekitab see usaldusliku õhkkonna, mis süvendab töötajate lojaalsust.

Bestwine'i juht usaldab oma töötajaid täiesti ja võimaldab teha ka kaugtööd. “Kui inimene teab, et teda usaldatakse, ja samas tal on võimalik ise otsustada, kus ja kuidas ta töötab, siis see hoopis kasvatab efektiivsust ja tööle pühendumist,” ütles Van Buuren, kelle sõnul on tulemused distant-silt töötamisel olnud paljulubavad. **A**

Veinipoe Bestwine OÜ looja Triinu Van Buuren on sidunud palgatõusud ettevõtte müügieesmärkidega. FOTO: ANNIKA METSLA

TCHAIKOVSKY RESTORAN

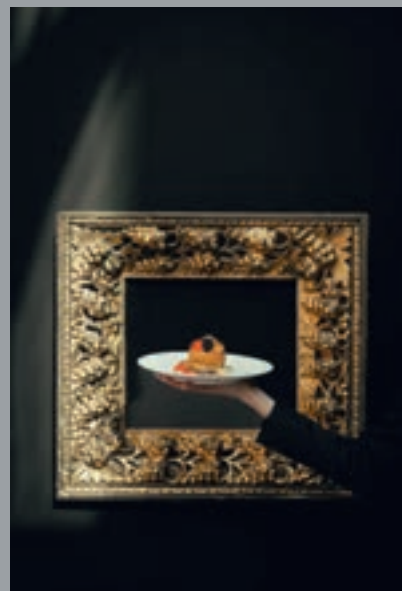
Suvi on juba
käegakatsutav ja
meie avame oma
õdusa terrassi
1. mail, luba endale
suussulavaid
maitseelamusi.

Tchaikovsky restoran
on pisut salapärane,
ent kõigile teada;
suursugune ja uhke,
samas koduselt hubane
ja soe.

Avatud:
E-P 12:00-23:00
Vene 9, Tallinn

MICHELIN
2023

Oleme tunnustatud
MICHELIN Guide
Estonia 2022 ja 2023
poolt.



PARIMA PALGA MAKSJAD KAUBANDUSES

keskmise kuupalk eurodes

koht	firma	palk 2023	palk 2022	muutus, %	töötajaid 2023	muutus
1.	Schmitz Cargobull Eesti OÜ	6 977	3 781	84,53	6	0
2.	Al Mare Auto OÜ	6 458	4 546	42,06	15	-1
3.	Kia Auto AS	6 289	4 948	27,1	10	-1
4.	Ideal Baltic OÜ	5 988	5 042	18,76	4	0
5.	NCG Import Baltics OÜ	5 722	4 860	17,74	10	0
6.	Auto 100 AS	5 462	3 711	47,18	59	-16
7.	Modular Technologies OÜ	5 460	4 009	36,19	71	-1
8.	Nissan Nordic Europe Oy Eesti filiaal	5 297	5 851	-9,47	8	
9.	Meridein OÜ	5 039	3 270	54,1	9	3
10.	Toyota Baltic AS	4 925	5 406	-8,9	44	5
11.	Auto-Bon Baltic OÜ	4 921	4 863	1,19	28	1
12.	Lease Deal Group AS	4 825	4 343	11,1	4	1
13.	Krone Scanbalt OÜ	4 578	4 457	2,71	5	0
14.	John Berger OÜ	4 519	3 946	14,52	3	0
15.	Port One OÜ	4 425	3 729	18,66	8	-2
16.	Markit Holding AS	4 377	4 705	-6,97	39	4
17.	Pharma Holding OÜ	4 342	3 711	17	32	0
18.	Sports Car Center Eesti OÜ	4 081	3 358	21,53	4	0
19.	Veho Baltics OÜ	3 856	3 344	15,31	60	-2
20.	Bohnenkamp OÜ	3 841	3 860	-0,49	5	0
21.	Bestwine OÜ	3 694	2 612	41,42	6	-1
22.	Startax AS	3 652	3 360	8,69	12	-1
23.	Markit Eesti AS	3 536	3 480	1,61	8	-1
24.	Kiviõli Linnaapteegi OÜ	3 449	3 216	7,25	3	0
25.	Kamjo Eesti OÜ	3 440	3 372	2,02	3	0
26.	Scania Eesti AS	3 385	3 412	-0,79	155	3
27.	Tavid AS	3 325	3 181	4,53	55	3
28.	Hobby Hall Group OÜ	3 290	2 729	20,56	31	-10
29.	Latakko OÜ	3 250	2 328	39,6	5	-3
30.	TÄP Varahaldus OÜ	3 246	3 158	2,79	7	0
31.	Eleport OÜ	3 222	2 259	42,63	13	4
32.	Ak Service OÜ	3 160	2 522	25,3	3	-1
33.	VTA Tehnika AS	3 128	2 517	24,27	20	1
34.	Virmeton OÜ	3 125	3 042	2,73	4	0
35.	Aulex Lukud OÜ	3 122	2 626	18,89	4	0
36.	Viking Motors AS	3 115	2 826	10,23	95	1
37.	Treimann Furniture OÜ	3 063	3 235	-5,32	3	0
38.	Bioforce Infra OÜ	3 043	2 520	20,75	3	0
39.	Unelmauto AS	3 040	2 476	22,78	34	1
40.	Skuba Eesti OÜ	3 011	2 877	4,66	52	5
41.	Homefy OÜ	3 000	3 126	-4,03	3	0
42.	ABC Motors AS	2 992	2 637	13,46	48	-2
43.	Armeten OÜ	2 954	2 580	14,5	3	0
44.	Reval Auto Esindused OÜ	2 952	2 712	8,85	89	2
45.	Moneklar OÜ	2 947	3 089	-4,6	13	1
46.	Volvo Estonia OÜ	2 937	2 969	-1,08	92	-1
47.	Moller Auto Tallinn OÜ	2 935	2 870	2,26	112	6
48.	Tatkraft AS	2 933	3 072	-4,52	15	2
49.	Ilukaubad OÜ	2 920	2 251	29,72	7	1
50.	Intrac Eesti AS	2 916	2 555	14,13	87	8



Foto: Emma Jõgiste

Mõistliku hinnaga igapäevane toidukorv! Selveri püsivalt head tavahinnad löövad laineid

Alates selle aasta algusest on Selveril uudne pikema vaatega hinnakontseptsioon, kus paljud ostetuimad tooted on püsivalt soodsa tavahinnaga ehk kuni 20% soodsamad kui teistes kauplustes. Selveri ostudirektor Pille Raaliste räägib tagamaadest.

Selveri eesmärk on pakkuda tarbijale kindlustunnet, eriti praeguses olukorras, kus surve rahakotile on suur. Lisaks tahab jaekett kummutada müüdi Selveri kõrgest hinnatasemest.

„Püsivalt hea tavahinna kontseptsiooni mõte on, et igapäevased klientide poolt eelistatud toidu- ja esmatarbetooted on pikema perioodi jooksul Selveri kauplustes saadaval väga mõistliku hinnaga. Klient ei pea jälgima pakkumisi, vaid saab olla kindel, et toode on täna, homme ja ka mõne kuu pärast sama hinnaga,“ selgitab Raaliste.

Toodete hinnad võivad langeda

Ehkki toodete hinnad on juba tavapärasest ligi viiendiku võrra soodsamad, siis Raaliste sõnul võib mõne toote hind ühel hetkel veel soodsamaks minna. See oleneb sellest, mis muudatused on turul toimunud ja kas tooraine hind on vahepeal langenud. „Toodete müüke ja hinnataset analüüsitakse jooksvalt. Soovime, et valikus oleksid kliente kõnetavad tooted, mida valitakse igapäevaselt ostukorvi.“

Püsivalt hea tavahinnaga toodete läbimüük on kasvanud

Klientide huvi toodete vastu on suur, läbimüüginumbrid on tavapärasega võrreldes kohati kasvanud lausa 3–4 korda. Sellest lähtuvalt on ka tarnijad huvitatud hindade fikseerimisest pikemaks perioodiks kui tavapärase kampaania.

Põhirõhk on toiduainetel aga valikus on ka esmatarbetooted. „Neid küll igapäevaselt ei osteta, kuid esmatarbekaubad moodustavad kulutustest märkimisväärse osa,“ räägib Raaliste ja toob näiteks enesehooldustooted, pesukeemia, tualett- ja majapidamispaberid.

Kui üks toode püsivalt soodsa tavahinna valikus muutub, tuleb sinna samaväärne analoog asemele. Raaliste toob näiteks kilepiima, mis on püsivalt hea hinnaga, kuid küsimus on see, mis brändi oma. „Bränd võib muutuda, kuid toode kui selline ei muutu ja jätkab hea hinnaga.“

Raaliste sõnul saavad püsivalt hea tavahinnaga toodete nimistusse vaid parimad tooted, mis klienti kõnetavad ja on varasemalt tihti ostukorvi jõudnud –

kõik on A-kategooria ja tuntud kaubamärkide tooted. Ostudirektori sõnul sõltub toodete valik ka hooajast: „Suvisel ajal leiab hea tavahinnaga toodete valikust grilltooteid ja jäätist, jõulude ajal vivorvori ja seaprae.“

Lai valik püsivalt häid tavahindu

Püsivalt hea tavahinnaga tooteid on ligi 700, seejuures 500 toidukauba ning 200 tööstuskauba kategoorias, e-Selveris on esindatud üle 500 püsivalt hea tavahinnaga toote.

Püsivalt hea tavahind on Selveris märgistatud kollase sildi ning vastava riulirääkijaga, et need oleks klientidele hästi märgatavad. E-Selveris on püsivalt hea tavahinnaga tooted eraldi kategoorias, et oleks mugav vaadata ning ostukorvi lisada.

Igapäevaselt on Selveris ligi 5000 toodet müügil soodsa hinnaga

Raaliste sõnul on soodushinnaga toodete valik lai ja klient saab Selverist mõistliku hinnaga ostukorvi. „Lisaks pikema perioodiks fikseeritud toodetele on meil erinevad kampaaniad, kus pakumised vahelduvad sagedamini. Seega on kliendil võimalik Selverist igal ajal hetkel leida erinevaid atraktiivse hinnaga tooteid. Ligi 5000 toote hulgast leiab igaüks oma eelistustele vastava,“ kinnitab Selveri ostudirektor.



KUULDEAPARAADID.EE

Sest iga sõna on oluline.



Pakume Teile tasuta konsultatsiooni, paigaldust, kuulmisuuringuid ning soovi korral ka **12 kuud järelmaksu 0% intressiga**. Esindame üht maailma suurimat kuuldeaparaatide brändi GN Resound Taanist.

Broneeri aeg personaalsele ja turvalisele nõustamisele!

Leidke endale lähim kuulmiskeskus ja broneeri aeg tasuta konsultatsioonile kodulehel **kuuldeaparaadid.ee** või lihtsalt helistage meile lühinumbril **17800**.



Selle reklaami ettenäitamisel iga uue kuuldeaparaadi ostjale **tasuta 2 aastane varu patareisid** (120 patareisid).

 **17800**

KIIRELT
vastuvõtule!

TASUTA
kuulmisuuring!

PARIMAD
aparaadid!

TALLINN Tulika 19 C, 2. korrus
Telefon: 53 011 529
Tallinn@kuuldeaparaadid.ee

Lasnamäe Medicum, Punane 61,
kab 142, I korrus
Telefon: 5301 1529
Tallinn@kuuldeaparaadid.ee

TARTU Medita trepi kõrval
Teguri 37B, I korrus
Telefon: 5380 7287
Tartu@kuuldeaparaadid.ee

RAKVERE
Tuleviku 1, kab 19
Telefon: 324 3253
Rakvere@kuuldeaparaadid.ee

NARVA Kereze keskus
Kereze 3, 3. korrus, kab 311
Telefon: 53 011 529
Narva@kuuldeaparaadid.ee

VILJANDI Tervisekeskus, I korrus,
B korpus, sissepääs Turu tänavalt
Telefon: 433 3783
Viljandi@kuuldeaparaadid.ee

PÄRNU Ülejõe Tervisekeskus
Jannseni 7a
Telefon: 53 011 529
Parnu@kuuldeaparaadid.ee

PAIDE AS Järvamaa Haigla
Tiigi 8, kab. 412
Telefon: 53 011 529
Paide@kuuldeaparaadid.ee

PALK ÜKSI EI NÄITA ENAM ERITI MIDAGI

Avalikus sektoris peaks palk olema kindlasti avalik ja kõvasti kasu oleks selgetest palgatasemetest andmetest ka erasektoris, aga ajal, mil teenimisvõimalusi on järjest rohkem, sõltub puhtalt palgast üha vähem.

Ajaga on muutunud palju, mis puudutab palkade määramist ja avalikustamist, avaliku ja erasektori võrdlust, tippjuhtide tasusid, dividendi maksmist jne. Isegi Palga TOP ei näita enam seda, mis aastaid tagasi. Kas see on hea või halb, on siiski keeruline öelda.

Palkadega seotud arusaamad, mis olid veel 15–20 aastat tagasi väga levinud, enam ei kehti. Miks? Põhjusi on palju. Esiteks, maailmas on muid probleeme palju, muutunud on ka ühiskond ja majanduskeskkond. Heaolu tões on tekkinud tulu kinnisvarast, maadest-metsadest, aktsiatest või muudest investeringutest. Oude loomine on lihtne, aga neid asutatakse ka n-ö olude sunnil või kergel käel, sest teatud töid on lihtsam saada teenusena. Seepärast ei näita sealsed tulud või makstavad/puuduvad maksud “ettevõtjast” päris õiget pilti. Tekkinud on platvormitööd, suunamudijad, paindlik tööaeg, kaugtöö, sh “töötamine palmi all”, töö mitme tööandja juures, võimalus olla korraga omanik ja “ori” või teenida korraga kümmet tööandjat eri riikides. Ühe päevaga võib teenida teise inimese kuupalga või kuuga kellegi tunnipalga – kõik on võimalik ja seaduslik.

Palk ei ole tihti kõige olulisem ka nn keskmisele töötajale, sest nagu öeldud, tööturg on kirju. Kui inimese palganumber ja elustiil kokku ei sobi, ei tähenda see tingimata korruptiivset tegevust või pettust. 1000eurose palgaga hool-daja võib samuti sõita kalli autoga, kui ta on saanud päranduse, ostnud kunagi kinnisvara või aktsiaid või töötanud masu ajal Soomes. Mõni kultuuriinime-

ne elab aastaid ilma sissetulekuta, aga see elu võib olla rikkam ja parem kui mõnel tegelasel Palga TOPis. Ehkki loonuspalka mõiste kadus palgaseadusest ammu, on tööandja pakutud hüved endiselt hinnas. Ühisüritused ja tasuta puuvili enam ei kõneta, küll aga ametiauto, kütusekompensatsioon, tööandja korter, vaba aeg, töö- ja puhkusereisid, kodu- ja välismaised tutvused, võrgustiku loomise võimalus, koolitused jne.

Avalikustamisel on palju plusse

Kui küsida, kas palgad peaks olema avalikud, siis vastus oleks pigem jaatav. Lääne näitel saab öelda, et sellel on palju plusse, mis otseselt või kaudselt mõjutavad kogu ühiskonda, majandust, üldist heaolu. Leedu väitel on isegi kohustus avaldada töökuulutustes palga suurus end igati õigustanud. Avalik info suurendab ühiskonna sees usaldust ja turvatunnet, vähendab bürokraatiat ja kul-lusid. Tänu sellele on tööturg ausam, kiirem, vähem on pettusi, tüssamist, kasvab töötajate (ja ka tööandjate) rahulolu. Riigil on tänu sellele kergem ettevõtlus- ja tööturupoliitikat kujundada, pikaajalisi plaane teha või oma kodanikega ausalt suhelda. Plusse on veelgi: avalikult välja öeldut või kord kehtima hakkavat on hiljem keeruline tagasi pöörata.

Niisiis peaks avaliku sektori palgad olema kindlasti avalikud, kui räägime demokraatiast. Eestis teame riigitegelaste palga suurust, samuti õpetajate, arstide, päästjate palgavahemikke või -tase-meid. Positiivselt mõjuks kogu tööturule, kui see oleks nii ka erasektoris – pean silmas just palgatasemeid, mitte üksi-



KAIRE UUSEN
palgakorralduse lektor aastatel
1996–2007



Avalikkus jääb infosulgu ja see tekitab olukorra, kus niigi üles keeratud ja eba-kindel ühiskond näeb vaenlast igas ettevõtjas.

ARVAMUS

ku töötaja palka. Kui igas töökuulutuses avaldataks, et “palk on alates ... eurost”, oleks sel positiivne mõju ja väheneks ka meeste-naiste palgalõhe. Loodud on küll häid veebilehti, sh palgad.ee, aga sellest jääb väheks.

Üks halb asi, kui paarkümmend aastat tagasi ametiisikute palgaandmed avalikustati, oli see, et avalik oli vaid konkreetset ametikohal saadud tasu, mitte kogutulu. Viimase tarvis pidi teadma, kust neile (tavaliselt laia haardega tegelastele) veel palka või dividendi maksti – või siis oodata majanduslike huvide deklaratsiooni, mida, nagu teame, annab ka mitmeti mõista.

OÜde infot saaks paremini lahti muukida

Tulles tagasi OÜde teema juurde, siis tänastes oludes oleks läbipaistvama ühiskonna ja ausama ettevõtluse huvides soovitav tõsta eraldi esile: 1) ettevõtted, kes saavad kas ELilt või riigilt toetusi (või ka fondidest, projektidest jm) ja 2) ettevõtted, kes on võitnud kind-

laks perioodiks riigiasutuste või muud magsad hanked. Just nende ettevõtete kohta peab maksumaksja saada põhjalikku infot.

Lihtsalt ettevõtte keskmise palga asemel, mida praegu näeme, võiks avaldada eraldi juhtkonna, spetsialistide, lihttööliste jne keskmise palga. Ainult nii saab parema ülevaate, mis nendes ettevõtetes tegelikult toimub. Lisaks võiks OÜde kohta olla kättesaadav ka nn aktiivsuseinfo – kas tegutsetakse igapäevaselt, kas on püsitöötajad või on tegemist OÜga, mis aktiveerub vaid kord kuus või aastas mingiks väikseks tööloiguks.

Isegi kui riigil on see info olemas (või võimekus seda analüüsida), siis avalikkus jääb infosulgu. See tekitab olukorra, kus niigi üles keeratud ja ebakindel ühiskond (loe: maksumaksja, valija jne) näeb vaenlast igas ettevõttes ja lööb ühe vitsaga kõiki OÜsid, nii suuri kui väikseid, ausaid kui ka rehepappe, nii riigi rahal mõnulevaid kui ka ainult oma raske töö ja vaevaga teenivaid ettevõtteid. **A**

JLG - KORVTÖSTUKITE TIPPTASE

OMME - TÖÖKINDLAD JÄRELVEETAVAD KORVTÖSTUKID

SOCAGE - AUTO-KORVTÖSTUKID IGAKS VAJADUSEKS

PARIMA KVALITEEDIGA TÖSTETEHNIKA

Suur valik tõstetehnikat – müük, hooldus



Maleva 2g, Tallinn, Harjumaa
info@lifttest.ee

+372 5303 5389
www.lifttest.ee

NUTIKAD LAHENDUSED PRÜGI SORTEERIMISEKS KOJU JA KONTORISSE



Prügikast EKO Mirage Plus Sensor Recycler

Viiele avanev kaas ja nutika ruumisäästva jaotusega prügikast prügi sorteerimiseks.

- Maht: 30l + 15l + 15l
- Viiele avanev ja vaikselt sulguv peamine kaas.
- Väljatõmmatav alumine konteiner.
- Eemaldatav kaas lihtsaks prügikottide vahetamiseks.
- Värv: matt roostevaba teras
- Mõõtmed: 30,6 x 48,6 x 65,3 cm
- Toide: 6 x AA patareid

Püsikliendihind
236.55€
249 €
K0092057



Prügikast EKO EcoCasa Recycler

Ruumisäästlik kolmese jaotuse ja kahe pedaaliga prügikast.

- Maht: 15l + 15l + 15l
- Kahe pedaaliga
- Vaikselt sulguv kaas
- Värv: matt roostevaba teras
- Mõõtmed: 605 x 321 x 492 mm

Püsikliendihind
151.05€
159 €
K0096038



Prügikast EKO EcoCasa Recycler

Ruumisäästlik kahese jaotuse ja eraldi kaantega prügikast.

- Maht: 30l + 15l
- Kahe pedaaliga
- Vaikselt sulguv kaas
- Värv: matt roostevaba teras
- Mõõtmed: 605 x 321 x 492 mm

Püsikliendihind
151.05€
159 €
K0096040



Prügikast Modular 60l

Tugevast pulbervärvitud metallist korpusega prügikast sobib kasutamiseks ka avalikes ruumides. Prügikaste saab kaasas olevate kinnituste abil omavahel ühendada, moodustades vajaliku arvuga prügi sorteerimissüsteeme. Prügikastile on võimalik lisaks osta katteraam ja metallist sisemine konteiner.

- Maht: 60l
- Mõõtmed: 26,3 x 33,5 x 70cm
- Reguleeritavad jalad
- Metallist klamber prügikottide kinnitamiseks



Püsikliendihind
179.55€
189 €
K0092062 ■ tumehall
K0092063 □ valge



Katteraam Modular
prügikastile

26€

K0092064 ■ tumehall
K0092065 □ valge

Prügikast Triomf 3x45l

Vastupidavast 100% taaskasutatud plastist (HDPE) valmistatud kolmese jaotusega prügi sorteerimissüsteem, mis sobib kasutamiseks kontorites, koolides ja teistes avalikes ruumides. Sisemised konteinerid on vedelikukindlad ning neid on lihtne tühjendada tänu avatud asendis püsivale kaanele.

- Maht: 45l + 45l + 45l
- Mõõtmed: 110 x 38,5 x 75,5cm
- Värv: must



Püsikliendihind
664.05€
699 €
K0092061



BÜROOAILMA KAUPUSED

TALLINN:
Peterburi tee 92e
tel. 600 5133
E-R 8.30 - 18.00
L 10.00 - 16.00

TALLINN:
Kadaka tee 56B
tel. 656 3690
E-R 8.30 - 18.00
L 10.00 - 16.00

TARTU:
Rebase 12A
tel. 734 3474
E-R 8.30 - 18.00
L 10.00 - 16.00

PÄRNU: **UUSI**
Pae 8
tel. 446 4406
E-R 8.30 - 18.00
L 10.00 - 15.00

NARVA:
Pushkini 22
tel. 359 2092
E-R 9.00 - 18.00

JÕHVI **UUSI**
Keskväliak 6
tel. 337 0297
E-R 10.00 - 18.00
L 10.00 - 16.00

VALGA:
Pärna puistee 1
tel. 763 5473
E-R 8.30 - 17.30

**SUURKLIENTIDE
OSAKOND**
Peterburi tee 92E
tel. 600 5100
E-R 8.00 - 17.00

**BÜROO
MAILM**

byroomaailm.ee

SOOMES LÄHEB TÖÖOTSIJAL VALIK JÄRJEST KITSAMAKS



Soomes on viimasel ajal hätta jäänud terve hulk ehitusfirmasid, veebruaris andis pankrotiavalduse sisse kolm ehituskontserni Lehto tütarfirmat. FOTO: ANDRES HAABU

Soomes kahanes
eelmisel aastal
tööpakkumiste arv ja
tänavu langus jätkub,
ehituse valdkond
püüab keerulise aja
üle elada lühiajalise
palkamisega.

RIINA JUSSILA
riina.jussila@aripaev.ee

Soomes statistikaameti andmeil oli kvartali keskmisi tulemusi arvestades eelmisel aastal üle lahe vabu töökohti 54 500, aasta varem oli number 68 300.

Milline on olukord põhjanaabrite juures täna? Millises valdkonnas on tööpakkumisi enim ja millises makstakse kõige kopsakamat tasu?

Suurimas tööjõuportaalis Duunitori ilmus tänavu jaanuarist märtsini ligikaudu 120 300 tööpakkumist, mis on 2023. aasta sama ajaga võrreldes 33% vähem.

“Praegu on Duunitori kodulehel üle 30 300 pakkumise, kuid see number on roteeruv,” selgitas olukorda Duunitori kommunikatsioonijuht Maiju Karhunen ja ütles, et tegelikkuses on tööpakkumisi siiski rohkem, sest nii mõnigi tööandja otsib ühes kuulutuses korraga kümneid, kui mitte sadu töötajaid.

“Meie numbrites kajastub otseselt ja selgelt majandusliku olukorra ebastabiilsus,” sõnas Karhunen.

Eriti hästi on tööpakkumiste langus näha kriisis vaevlevas ehitussektoris. “Päris peatunud värbamine mõistagi pole, kuid pakkumisi on vähem. Lisandunud on palju ajutisi töökohti ning suviseid pakkumisi. Suvetööliste abiga on tööandjatel võimalik saada lühiajalist ja odavat tööjõudu,” selgitab Duunitori kommunikatsioonijuht Maiju Karhunen.

Ehkki numbrites on tööpakkumiste arv pea

EHITUSES TÖÖPAKKUMISI PEA POOLE VÄHEM

Pakkumiste arvu võrdlus perioodiga 01.–03.2023

valdkond muutus, %

ehitus	-46
tööstus ja tehnoloogia	-42
müük ja kaubandus	-30
avalik sektor ja organisatsioon	-29
sotsiaal- ja hooldustöö	-23

SUVETÖÖPAKKUMISI TUNTAVALT VÄHEM

Pakkumiste arvu võrdlus perioodiga

01.11.2022–31.03.2023

valdkond muutus, %

restorani- ja turismivaldkonnas	-36
tööstus- ja tehnoloogia	-35
müük ja kaubandus	-28
sotsiaal- ja hooldusalal	-26
ehitus	-26

ALLIKAS: DUUNITORI

kõikides valdkondades kukkunud, on pikalt esikohtadel trooninud valdkonnad ka praegu tipus.

Vabu töökohti uudistati rohkem

Tööpakkumiste vastu on põhjanaabrite juures huvi suur. Jaanuari algusest kuni märtsikuu lõpuni uudistati ainuüksi Duunitori lehel olevaid võimalusi üle 28 miljoni korra, mis on eelmise aasta sama ajaga võrreldes 12% rohkem. “Tööandjate jaoks on praegune hetk aga hea, sest töotsijate erakordne huvi pakkumiste vastu annab neile võimaluse leida oma meeskonda häid tegijaid, häid talente,” ütles Karhunen.

Kõige populaarsem valdkond, mille vastu töotsijad huvi üles näitasid, olid müük ning kaubandus. Sellele järgnesid suvetööde pakkumised, sotsiaal- ja hooldustööd, tööstus ja tehnoloogia ning ehitussektor.

Mis toimub aga suvetööde valdkonnas?

Ebastabiilne majanduslik olukord kajastub ka suviste tööpakkumiste määras. Ostuvõime kahanemine on selgelt tajutav restorani- ja turismisektoris, mis tähendab ühtlasi ka väiksemat suviste tööpakkumiste arvu.

Novembri algusest kuni märtsi lõpuni ilmus Duunitori keskkonnas 21 300 suvetöö pakkumist, mis on 33% vähem kui eelmisel aastal samal ajal. “Ehkki suviseid tööotsi ei ole sellises koguses nagu 2023. aastal, on praeguse seisuga meie veebilehel üle 3800 tööpakkumise,” ütles Karhunen. Ta lisas, et ka siin kehtib sama reegel mis püsitöökohtade puhul – ühe töökuulutuse all võib mõni tööandja otsida kümneid vajalikke töökäsi.

Duunitori palgavõrdluses osales ligikaudu tuhat ametit. Kümne hulka jõudsid tippjuhid, poliitsejuhid, arstid. Palgavõrdlusi on Karhunen sõnul tehtud 2018. aastast alates ning kõrgetel kohtadel on püsinud pea igal aastal samad ametid.

PARIMA PALGA SAAB KOHTUNIK

amet	keskmine kuupalk, eurodes	muutus eurodes võrreldes 2021–2022	muutus %
ringkonnakohtu kohtunik	10 341	221	2,1
politseijuht	9493	170	1,8
ministeeriumijuht	9272	150	1,6
töötervishoiuarst erasektoris	9264	792	9,3
osakonnajuhataja	9179	731	8,7
peaarst	9004	394	4,6
kaubandusjuht	8945	-532	-5,6
pangajuht	8741	46	0,5
linnapea	8652	273	3,3
juhtivarst	8632	1534	21,6

ALLIKAS: DUUNITORI



Päris peatunud värbamine mõistagi pole, kuid pakkumisi on vähem. Lisandunud on palju ajutisi töökohti ning suviseid pakkumisi.

Duunitori kommunikatsioonijuht Maiju Karhunen

FOTO: DUUNITORI

EESTLASTEGA ON MEELDIV KOOSTÖÖD TEHA

Tööjõuvahendusfirma Lisäpalvelu tegevjuhi Tomi Tikkaneni sõnul on eestlastest töötajad usaldusväärsed ja paljud neist oskavad nii inglise kui ka soome keelt.

Kas te olete kokku puutunud eestlastest töötajatega?

Oleme eestlastega koostööd teinud Lisäpalvelu loomisest alates. Ka meie ühe Lisäpalvelu haru juht on eestlane. Soomes on tööjõupuudus täna ja ilmselt on ka edaspidi ning häid töötajaid on vaja igas sektoris.

Ehitussektoris on alati palju eestlasi, kuid kus veel?

Eestlased töötavad meil väga erinevates tööstusharudes, paljud näiteks restorani- ja infrastruktuurisektoris.

Mis valdkondades vajate hetkel enim töökäsi?

Tööstuse erinevad sektorid ja restoranivaldkond vajavad alati inimesi.

Millised oskused räägivad valikut tehes eestlaste kasuks?

Eesti asub lähedal, paljudel inimestel on väga hea keeleoskus ja osatakse nii inglise kui ka soome keelt. Eestlased on usaldusväärsed ja nendega on väga meeldiv koostööd teha.

RENDITÖÖTAJAST TIPPSPETSIALISTIKS

Valmar Rebane (49) on Soomes elanud 24 aastat. Sün- nimaale ta end enam tagasi tulemas ei näe, sest Tam- pere kandis hoiavad teda kinni perekond ja hea töö- koht, kus tema oskusi kõrgelt hinnatakse.

“Ma töotan NRC Groupis, mis on Põhjamaade juhtiv inf- rastruktuuriettevõtte ja mis projekteerib ning ehitab jät- kusuutlikku infrastruktuuri Norras, Rootsis ja Soomes,” tut- vustab Valmar Rebane ette- võtet, mille ridadesse ta üle nelja aasta kuulunud on.

Elektritööde juhina vas- tutab ta selle eest, et 2021. aastal esimest korda Tam- pere linnas sõitma hakanud trammid veatult liiguksid. Täna vurab Soome suuru- selt kolmandas linnas ringi kaks liini ning aastavahe- tusel lisandub veel 14 kilo- meetrit rööpaid. “Minu töös igav ei hakka, sest pidevalt on pinget peal,” teeb Reba- ne elektrikule omast nalja.

Huumorit kõrvale jättes on tegu aga vägagi vastu- tusrikka positsiooniga, kus telefonis tuleb kättesaadav olla 24/7. “Muidu on meil graafik selline, et elektri- kud töötavad kaks hommi- kut 12 tundi, kaks ööd 12 tundi ja siis on kuus päeva vabad,” selgitab Rebane. Töödejuhina on tema tempo pisut inten- siivsem ning nii-õelda sassis juhtmeid tuleb lahti harutada ka puhkepäevadel.

Elektrivaldkonnas hakkas Valmar Rebane end kooli- tama Soomes 2000. aastal. “Õppisin elektriautomaatikat. Olen viimane, kes sai tehniku paberi. Pärast mind kann- vad sama asja õppinud mehed inseneri tiitlit,” selgitab ta.

Kui algselt mõlgutas ta mõtteid kodumaale naasta, tegi elu oma korrektuurid. “Leidsin siit naise, lõime pere. Kooli- tasin end Soomes nii kõrgetele diplomitele – tegin EU nõue- tele vastavad elektrikupaberid –, et Eestis polnud tollel ajal nendega midagi teha. Olen A-kvalifikatsiooniga elektrik, mis oli siis veel kodumaa jaoks liiga kõrge tase,” ütleb ta.

Enne NRC Group Finlandiga liitumist tegi Rebane tööd isikliku ettevõtte alt. “Pakkusin renditööjõudu vahendava- le firmale Lisäpalvelu enda teenust. Kui mõni ettevõtte va- jas elektrikut või kui mõnes firmas oli töötaja haigestunud, sai mind appi võtta. Töötasin seal 3-4 aastat ning tegutse- sin üle Soome. See oli hea kool, hea võimalus, kuid täna hin- dan enim seda, et saan kasulik olla enda kodukandis.” **A**



Usinal inimesel pole töö leidmine keeruline. “Pea- dubli olema ja keelt os- kama. Mina pole end siin kunagi alahinnatuna tund- nud,” ütleb Valmar Rebane (vasakul). Pildil kolleegide- ga. FOTO: ERAKOGU

DECOREST
D I S A I N



Dekoratiivsed liistud, seinapaneelid, põrandaliistud ja laekarniisid Belgia tootjalt Orac Decor.

ORAC[®]
D E C O R

Decorest Disain sisustussalong
Liivalaia 21, Tallinn

www.decorest.ee

VALPAINT[®]

*Efektvärvid,
dekoratiivvärvid
ja krohv*



Decorest Disain salong
Liivalaia 21, Tallinn

Renaissance OÜ,
projektimüük, Ringtee 26, Tartu

www.valpaint.ee

KLIIMASOOJENEMINE



“Jah ja ei,” vastab Fujitsu Estonia tarkvaraarenduse juht Marek Sokk küsimusele, kas IT-lahendusi küsides oskab klient nõuda keskkonnasäästlikkust.

FOTO: ANDRAS KRALLA



GRETA THUNBERG PEAKS VÕITLEMA KA TEHISARU JA TELEFONI LAPPAMISE VASTU

Keskkonnaaktivistid, kelle eestvõitleja on 2019 ajakirja Time kaanepersoniks valitud noor rootslane Greta Thunberg, noomivad kala- ja lihasööjaid ning võitlevad häälekalt lennukite, võimsate džiiptide ja luksusjahtide vastu, aga mitte digitaliseerimise vastu, kuigi põhjust oleks.

ANNIKA KALD
annika.kald@aripaev.ee

Tänavatel, ühistranspordis, kohvikutes, avalikel üritustel – kõikjal on lapsi ja täiskasvanuid, kelle pilk on kleepunud nutiseadmele. Valjudest protestiaktisioonidest nutitelefonide, tahvelarvutite või arvutite kasutamise vastu pole aga kuulda, kuigi IKT-sektori jalajälg on üllatavalt suur. Euroopa Liidu kliimastrateegia hinnangul tarbib IKT-tööstus 4–10% maailma elektrist ja tekitab 1,5–5% kasvuhoonegaaside heitkogustest, tõi välja IT-firma Helves innovatsioonijuht Meelis Lang.

Avalikkuse silmis on digitaliseerimisel roheline kuvand. Meedia kirjutab, kuidas ettevõtete protsesside tõhustamisele aitab kaasa digitaliseerimine, aga tõsi on, et digitaliseerimine ja sellega kaasnev andmemahu kasv veebis suurendab ka süsinikuheitmete kiiret kasvu. Ja sellest ei meel-

see, et rohelisema või jätkusuutlikuma praktika kasutuselevõtuga kaasneb suurem kulu.

Mõlemad väited saab tema sõnul ümber lükata. “Keskkonnasäästlikkuse põhimõtteid tuleks rakendada ka ITs ja vaadata digitaalset maastikku värske pilguga: mida saame teha, et IT-lahenduste jalajälge vähendada. Tehnoloogia iseenesest ei ole ühegi keskkonnaprobleemi imerohi, jätkusuutlikud lahendused eeldavad kõigepealt, et lahendatakse õiget, mitte pseudoprobleemi,” kommenteeris Lang.

Alles siis, kui on kindel, et lahendatakse õiget probleemi, muutub oluliseks lahenduse efektiivsus. Viimane ei tähenda ainult energiatarbimise või kulude kärpimist, vaid ka kasutajate digiharjumuste keskkonnasäästlikumaks nügimist.

Kas Eesti kliendid oskavad IT-lahendusi kü-

sides nõuda keskkonnasäästlikkust? “Jah ja ei,” ütles Fujitsu Estonia tarkvaraarenduse juht Marek Sökk. “On ettevõtteid, kes juba teadlikult oma arengut planeerides valivad keskkonnasäästlikumad lahendused, kuid kindlasti mitte kõik,” märkis Sökk.

Üleilmselt tegutseval Fujitsu kontsernil on tema sõnul süsiniku jalajälge vähendamiseks olemas väga konkreetsed globaalsed eesmärgid ja ka programmid nende elluviimiseks. Kõigile Fujitsu grupi töötajatele saadeti ka vastav e-kursus. “Praktilise poole pealt tähendab see siis näiteks konkreetseid nõu-

deid meie kontorite keskkonnajalajäljele või soovitusi teha rohkem videokoosolekuid lähetuste asemel,” märkis juht.

Sõidu- ja kullerteenusefirma Bolt Technology ütles, et on väga teadlik keskkonnasäästlikkuse tähtsusest teenuste tellimisel. Ettevõtte hindab potentsiaalseid IT-lahenduste pakkujaid vastavalt eetikakoodeksile ja Bolti tarnijate tegevusjuhisele, samuti on meie lepingutesse sisse kirjutatud süsinikdioksiidi vähendamise nõuded.

IT-ettevõtja, investor ja juba enam kui 25 abikonvold džiipidega Ukraina armeele organiseerinud Ragnar Sass kirjutas oma viimase iduettevõtte, aktsiaoptsioonide elutsükli haldamise lahenduse SaltoX majandusaasta aruandes, et ettevõtte hinnanguline süsinikuheitme ulatus oli 2022. aastal oli umbes 80 tonni CO₂. SaltoX ar-



Helves innovatsioonijuht Meelis Lang tõdeb, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on üllatavalt suure jalajäljega. FOTO: RAUL MEE

di poliitikutele üldse rääkida, kirjutas Saksa ajakirjas Die Zeit mullu ajakirjanik Petra Pinzler.

See artikkel lõi Euroopa tehnoloogiakogukonna sotsiaalmeediaplatvormil LinkedIn kihama.

Digitaalne äri ei ole iseenesest roheline

“Digitaalne maailm ei ela kliimanetraalses mulis ja digitaalne ei ole iseenesest roheline. Tegelikuses on IKT-sektoril samaväärne süsiniku jalajälg ülemaailmse transporditööstuse omaga,” nentis ka Meelis Lang.

Tema sõnul on digiajastul tarkvaraarendust ja sellega seotud vastutustundlikkust kujundanud kaks peamist eksiarvamust. Esimene neist on uskus, et kõik digitaalne on olemuselt keskkonnasõbralik ja justkui ei jätakski seetõttu endast maha süsiniku jalajälge. Teine eksiarvamus on

TOO OMA MEESKOND MEIE JUURDE JA KASUTA RUUMI TASUTA!

WASA
RESORT

www.wasaresort.ee



VÕIMALUS ON KASUTADA ERINEVA SUURUSEGA RUUME:

- ✓ Uhiuus Ovaalsaal, mis mahutab teatristiilis kuni 100 külalist. (Tavahind tööpäeviti 399€ / 8h)
- ✓ Väike seminariruum, mis mahutab diplomaadistiilis kuni 24 külalist. (Tavahind tööpäeviti 129€ / 8h)
- ✓ Seminari-apartment, mis mahutab diplomaadistiilis kuni 16 inimest. (Tavahind tööpäeviti 79€ / 8h)



- ✓ Avarad ja valgusküllased seminariruumid
- ✓ Majutus superior-klassi tubades
- ✓ Mõnus spaa- ja saunakeskus
- ✓ Ekspresshoolitsused kiireks lõõgastuseks
- ✓ Kohvipausid ja snäkid
- ✓ Lõuna- ja õhtusöögid
- ✓ Värsked kokteilid õhtu veetmiseks



VAATA PAKKUMIST

Oled väsinud suhtlemast kümne inimesega? Broneeri kõik ühest kohast!

Pakkumine kehtib tellimustele koos majutuse, toitlustuse ja kohvipausidega, alates 12 osavõtjast, mis on tehtud broneerimiseks pühapäevast kuni neljapäevani kuni 20.06.2024. Rohkem infot: events@wasahotels.ee



JÄTKUSUUTLIK TARKVARA POLE AINULT ARENDAJA TÖÖ

Jätkusuutliku tarkvara eest ei vastuta ainult arendajad. See on ettevõtteülene kokkulepe ja pingutus alates mõtteviisist juhtimises kuni töötajateni, kes oma igapäevatöös jätkusuutlikku praktikat ellu viivad.

Kolm olulist põhimõtet, mida siinkohal arvestada:

- 1. Lähene asjale lihtsalt:** liigne keerukus põhjustab sageli ebaefektiivsust ja ressursi raiskamist. Tarkvaralahenduste lihtsana hoidmine vähendab oluliselt nende keskkonnamõju.
- 2. Kontrolli andmemahutu:** suurtel andmemassidel on oma energia- ja ressursikulu. Läbi mõeldud andmehaldus mitte ainult ei vähenda energiatarbimist, vaid suurendab ka turvalisust.
- 3. Tõhus ongi jätkusuutlik.** Targalt ehitatud ja energiateadlik tarkvara mitte ainult ei säästa ressursse, vaid on ka lõppkasutajale kiirem ja mugavam.

ROHELISEL TARKVARAL LAIALDASED EELISED

Maailma ühe suurema IT-ettevõtte Accenture uuring juhib tähelepanu keskkonnasõbraliku tarkvaraarenduse olulisusele. See kinnitab, et säästlike tarkvaraarendustavade rakendamine loob eeliseid, mis ulatuvad keskkonnakaalutlustest palju kaugemale.

- 1. Edukas ettevõtlus.** Säästlikumad lahendused pole mitte ainult tõhusad, vaid need on ka atraktiivsemad tarbijatele, kes soovivad teha keskkonnasäästlikke valikuid. Uuring näitab, et keskkonnateadlikumad IT-lahendused on edukamad.
- 2. Tõhusam värbamine.** Ettevõtte jätkusuutlikkus on eriti noorema põlvkonna jaoks oluline. Heade töötajate leidmine ja hoidmine on üha enam seotud ettevõtte pühendumusega keskkonnahoiule. Jätkusuutlik tarkvaraarendus annab seega talentide värbamisel konkurentsieelise.
- 3. Lihtne ja efektiivne innovatsioon.** Jätkusuutlik tarkvaraarendus seab küll oma piirangud, kuid samas sunnib arendajaid mõtlema loovamalt ja efektiivsemalt, mis tuleb innovatsioonile ainult kasuks. Nii toetab jätkusuutlik lähenemine tarkvaraarendusele ka innovatsiooni.

Keskkonnasäästlik tarkvaraarendus ehk *green coding* eeldab muutusi ka tarkvaraarenduses, et vähendada IKT-sektori suurt jalajälge. Ka digimaailmal on aeg võtta keskkonnasäästlikkus oma missiooniks ning see on põhiteema tänavusel IT-juhtimise aastakonverentsil.

ALLIKAS : IT-FIRMA HELMES INNOVATSIOONIJUHT MEELIS LANG

vutab oma firma ärisüsiniku taset Normative'i kalkulaatoriga, mis on kättesaadav kõikidele firmadele ka oma ärisüsiniku taseme mõõtmiseks.

Vanamoodi edasi ei saa

Saksamaal on interneti kasutamise keskkonnajalajalg praegu oluline debattide teema ka lähtuvalt riigi uuest energiatõhususe seadusest. Arutelu õhutas hiiglaslike andmekeskuste teke Euroopa suurima majandusega riiki. Saksamaal tegutsavad andmekeskused kokku tarbivad riigi elektrivõrgus ühes aastas umbes 16 miljardit kWh, märkis Saksa IKT liit Bitkom.

EASi Saksamaa esindaja Riina Leminsky sõnul tugineb Saksamaa energiatõhususe seadus otseselt ELi energiatõhususe direktiivile ja kehtib eelmise aasta novembrist. Riigi andmekeskustes kasutatakse osaliselt juba praegugi taastuvatest allikatest toodetud energiat, ent juba 2024. aasta jooksul peavad andmekeskused katma rohelisest energiast vähemalt poole oma energiavajadusest, märkis Leminsky. "2027. aastast peavad andmekeskused töötama aga täielikult taastuvenegial ning nõuete täitmata jätmise võib kaasa tuua karistuse," ütles ta.

Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu poliitika- ja õigusvaldkonna juht Keilin Tammepärg ei ole teadlik, et Eestis oleks andmekeskuste teemal midagi algatatud. "Võimalik, et teema leiab kajastamist väljatöötatavas kliimaseaduses," ütles ta Tammepärg.

Seda valdkonda reguleeritakse tema sõnul ka ELi direktiividega, näiteks eelmise aasta septembris avaldatud direktiiv energiatõhususe kohta käsitleb ka andmekeskusi, märkis Tammepärg, ja see tuleb üle võtta järgmise aasta 11. oktoobriks.

Kliimaministerium koostab uut energiamaanduse arengukava aastani 2035. Eelnõu esimeses tööversioonis on andmekeskused ära mainitud, aga pigem sellest vaatest, et seal tekkivat energiat peaks rohkem taaskasutama. **A**



Digitaalne maailm ei ela kliima-neutraalses mulis ja digitaalne ei ole iseenesest roheline.

IT-firma Helves innovatsioonijuht Meelis Lang

Euroopa roheveebi ja rohetarkvaraalgatused:
thegreenwebfoundation.org
greensoftware.foundation/articles

DECOLAND

Köögitehnika salong

Salong Tallinnas Hallivanamehe tn 4 • tel 687 8204, 511 2058 • info@decoland.ee • www.decoland.ee

Messide Eesti Ehitab ja Interjäär raames

soodustus -15%



Tööpinna materjaliga iTOP pliidiplaat – kõige minimalistlikum ja nähtamatum disain.

PITT Cooking minimalistlikud gaasiplaadid ja Sirius tööpinnaga kaetav õhupuhastaja.



KÜPPERSBUSCH uus matt must köögitehnika sari.

FISHER & PAYKEL

norcool
solid for nature

Sirius

Küppersbusch

Foster



S-BOX

TEMPTECH

SUBZERO

WOLF

NOBILIT

PITT



Leslie: Mul on
teine seisukoht

Disainivaidlused Treimannis

Laeva 1, Tallinn | treimann.ee



Inga: Mulle see
diivan istub

TREIMANN
MÖÖBEL & DISAIN

Pauligi juhatuse liige Mariell Toiger ütleb, et tuleb olla avatud väljakutsetele, kui on soov rahvusvahelises kontsernis karjääri teha.

FOTO: KIUR KAASIK / DELFI MEEDIA / SCANPIX

KONTSERNIS TEKIB IKKA VÕIMALUSI TÕUSTA

“Julgus peale hakata on ikkagi pool võitu ja läbi selle on võimalik jõuda ka kaugemale,” ütleb Soome Pauligi kontserni juhatusse jõudnud Mariell Toiger.



MEELIS MANDEL
meelis.mandel@aripaev.ee

Näiteks, kuidas saada suure rahvusvahelise kontserni juhtkonda, rääkis Mariell Toiger oma loo. Ta ütles, et on Pauligis olnud 15 aastat ja alati olnud avatud väljakutsetele. “Paulig on selline ettevõtte, mis pole liiga väike ega liiga suur, siin kogu aeg midagi muutub: meil on ambitsioonikad kasvuplaanid, mis tähendab ka seda, et tuleb oma jagu ühinemisi. Ja selle 15 aasta jooksul olen läbi käinud 4-5 neist,” rääkis Toiger.

Seda, kui palju ühinemiste käigus muutub ja et tekib ka uusi võimalusi, näitab tema ametipositsioonide arv – 15 aasta jooksul seitse rolli. “See peegeldab, kuidas kõik muutub ja kui palju muutub. Kui oled avatud väljakutsetele, valmis panustama ja mõtlema kastist välja, tiimimängija jne, siis võimalusi tekib,” ütles ta.

Toigeri sõnul pole Eestis sugugi vähe juhte, kes on jõudnud suurte kontsernide tippu. Tema sõnul on meie 1,4 miljoni elaniku kohta küllaltki suur protsent neid, kes karjääris edasi jõuavad. Sellele aitab kaasa see, et ettevõtted rahvusvahelistuvad rohkem ja nii tekib ka rohkem võimalusi.

Oma nüansi lisab Toigeri sõnul kaugtöö tegemise võimalus, mis on viimastel aastatel oluliselt paranenud ja ettevõtted on alid töötama üle rahvusvaheliste piiride.

Neile, kes tahavad rahvusvahelises kontsernis karjääriredelil liikuda, soovib ta väljakutseid mitte karta, olla ise avatud ja suunatud uute kogemuste saamisele. “Olla aktiivne, et teemad endale selgeks teha. Ja julgust küsida abi, kui seda vaja on.”

Toigeri sõnul on hämmastav, kui palju inimesi ei julge küsida head nõu oma kolleegide käest. “Julgus küsida head nõu on tegelikult tugevus ja valdav osa kolleegidest seda alati annab. Mõelda sellele, kuidas sa ise käitud, kui keegi tuleb sinu käest nõu küsima, et ma olen siin teelahk-



IGAL TURUL ON OMA NÜANSID

Kohv on igal turul väga kohaliku maitse-eelistusega. See, mis maitseb Eestis, ei ole ilmtingimata see, mida soomlased või rootslased eelistavad. Siinsest tooteportfelliist 95 protsenti ongi välja töötatud Baltikumi maitse-eelistustele, ei ole ühtset portfooliot teiste turgudega. Maitse-eelistused on midagi, mis väga on kohaliku turu nüanss.

mel või mul on siin üks projekt, ma olen niimoodi mõelnud ... Tegelikult inimesed aitavad ja mõtleavad kaasa.”

Toigeri sõnul saab ka vigu vaadata kui võimalust õppida – me kõik ju astume ämbrisse mingisuguse aja tagant ja see on normaalne. “Avatud meelega läheneda ja võtta arvesse, et selge, seekord ei läinud nii hästi, ma nüüd õppisin sellest. Ja kui me suudame selle õppimise kinnistada ja ka tulevikus arvesse võtta, siis tegelikult me igal juhul väljume võitjana sellest olukorrast,” rääkis ta.

Samas ütleb ta, et tagasi vaadates ta ikkagi midagi teisiti ei teeks. “Kui teinekord kõhkled, ei ole päris kindel, kuidas mingile probleemile, ülesandele või ametipositsioonile läheneda, siis tasub olla lihtsalt avatud meelega. Inglise keeles on tore ütlemine, et *bite the bullet*, julgus peale hakata on ikkagi pool võitu ja läbi selle on võimalik jõuda ka kaugemale,” ütles Toiger.

Korra selle 15 aasta jooksul käis Toiger ka Pauligist ära. Ta oli siis kolm ja pool aastat olnud Baltikumi turundusosakonna juht äriil äriile ja läks tööle Procter & Gamble Tevasse. “Kunagi ülikooli ajal oli mul unistus, et ma tahaks seal töötada,” selgitab ta põhjust.

Tema üllatuseks aga ühel päeval võeti Pauligist temaga taas ühendust ja küsiti, mis ta sellisest käigust arvaks. Pärast tublit plusside-miinusete kalkulasiooni leidis ta, et see on hea võimalus. “Ettevõtte mulle väga meeldib, inimesed mulle väga meeldivad Pauligis, organisatsioonikultuur on super,” loetles Toiger ja lisas, et ei kahetse üldse. **A**

PAULIG

Grupi käive oli eelmisel aastal 1,2 miljardit eurot, üle poole käibest tuleb *tex-mex*’i kategooriast

Tegutseb 12 riigis

Töötajaid on 2200

Kaks ärisuunda: oma kaubamärgid, mille alla kuuluvad Paulig, Santa Maria, Risenta jt, ja kliendikaubamärgid, mis annavad 40 protsenti kogu grupi käibest

KUULA

Äripäeva
raadio

“Rahvusvahelise firma tippu jõudnud juht: väljakutsed tuleb vastu võtta”

aripaev.ee/raadio





RENOVEERIME & EHITAME



Pärnu mnt 105, Tallinn | Tel 51 919 352 | E-post: info@estlander.ee

• KOOKER •

KUTSU KOOKER KÜLLA

**Teeme soolaseid ja magusaid minipannkooke,
käsitöölimpsid ja kohvijooke.**



PEOLAUD



RÄNDPANN



TREILER

KOOKER.EE