



ЭСТОНСКАЯ ТОРГОВО-
ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА

ВЕСТНИК

ЧИТАЕТ КАЖДЫЙ ЧЛЕН ПАЛАТЫ! ВЫХОДИТ С 1926 ГОДА 5 / 2020

Яан-Хендрик Мурумets:

Нужно быть любознательным

МИГРАЦИОННОЙ
ПОЛИТИКЕ
НУЖНА ГИБКОСТЬ

КАКИХ
РАБОТНИКОВ
И ГДЕ ИСКАТЬ?

ESTEL 150:
ОТ ПАРОВОЗА ДО
ЯДЕРНОГО РЕАКТОРА

ЗАЩИТА
ИНФОРМАТОРА: НОВЫЕ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

50000€



EIESTE
KAUBANDUS-
TOOETUSKODA

Swedbank

ETTEVÖTJA 2020

HENDRIK
METS



Средний расход топлива 4,5-10,9 л/100 км, эмиссия CO₂ 120-249 g/km.

Посвященные мощности. Внедорожники Mercedes-Benz.

GLA, GLB, GLC, GLE и GLC Coupé – это внедорожники не только с большой буквой. У них все большое, как внутри, так и снаружи. Настоящие звезды, сочетающие в себе мощность, инновации и максимальное удовольствие от вождения. Приходите в дилерский центр Veho прямо сейчас, чтобы выбрать себе новую звезду. Вы можете заказать внедорожник мечты с выгодным пакетом аксессуаров, выиграв в цене до 11400 евро. Приходите и выбирайте – вас ждут самые желанные звезды в мире внедорожников!

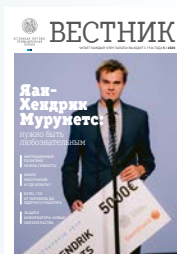
Смотрите предложения: www.mercedes-benz.ee/pakkumised

Mercedes-Benz
The best or nothing.



Оглавление

- 4 ESTEL 150: от паровоза до ядерного реактора
- 9 Миграционной политике нужна гибкость
- 10 Приоритет – брендинг работодателя
- 12 Каких именно работников вы ищете?
- 14 Арбитраж: неизвестное об известном
- 16 Государство планирует ужесточить условия найма иностранцев для выполнения краткосрочной работы
- 18 Коронавирус изменил деятельность предприятия
- 20 Директива о защите осведомителей влечет за собой дополнительные обязательства для предприятий
- 22 Галерея: Мы отмечаем и чествуем выдающихся предпринимателей!
- 24 Молодой предприниматель года Яан Хендрик Мурумets делает мир умнее
- 29 SOLVIT помогает предпринимателям



ОБЛОЖКА
Фото: Рене Рийсалу

ЭСТОНСКАЯ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
Тоом-Кооли 17, 10130 Таллинн
Тел: 604 0060, факс: 604 0061
Эл. почта: koda@koda.ee www.koda.ee

РЕДАКТОР «ВЕСТНИКА»
Каур Оргусаар
Тел: 604 0065
Эл. почта: kaur.orgusaar@koda.ee

МАКЕТ И ОФОРМЛЕНИЕ
Menu Meedia

Реклама:
Кристийна Раутс-Ныммик
Тел: 511 3302
Эл. почта: kristiina@menuk.ee

Андер Сибрик
Тел: 565 1007
Эл. почта: ander@menuk.ee

ПЕРЕВОД: бюро переводов Панглосс

ПЕЧАТЬ: Kroonpress

ДЕЛОВАЯ ДИПЛОМАТИЯ

По уже сложившейся традиции в начале октября мы выражаем признание лучшим предпринимателям. В нынешнем году мы также объявили имена самых достойных, и в «Вестнике» вы найдете об этом событии более подробную информацию. Мне очень приятно, что конкурс на соискание премии молодого предпринимателя, проводимый совместно с банком Swedbank и канцелярией президента, а также последующее признание и внимание, которого удостоиваются его лауреаты, полностью оправдали себя. С каждым годом растет число замечательных претендентов на премию, из числа которых очень трудно выбрать наиболее достойных.

Так это было и в нынешнем году. У нас много достойных молодых людей, и следует признать, что порой бывает непросто разобраться в сути деятельности успешного предприятия, управляемого молодым руководителем. Новые технологии и открывающиеся благодаря им новые возможности развиваются столь стремительно, что иной раз бывает достаточно трудно уследить за ними.

Желаем успеха всем молодым предпринимателям, а также смелости тем, кто только взвешивает свои возможности и строит планы на будущее. Как свидетельствуют исследования, начинать заниматься бизнесом легче всего, именно пока ты молод, когда еще нет пределов энтузиазма и увлеченности, потребность в самореализации часто находится на достаточно высоком уровне, а багаж неудач и кризисов пока еще не так велик. Благодаря совокупности всех этих факторов молодой предприниматель обладает значительно большей смелостью. Ведь если заранее знать обо всем, с чем придется столкнуться, и за что придется нести ответственность, то многие, вероятно, отказались бы еще в самом начале. Однако лучше все же начать, чтобы учиться и накапливать необходимый опыт.

Кроме участия в текущем процессе законотворчества, Торговая палата старается держать в поле зрения также и различные исследования, аналитические оценки и отчеты, которые проводятся как у нас, так и на международном уровне, и имеют отношение к предпринимательству. Быть в курсе хотя бы того объема информации, который публикуется на внутрисоциальном уровне, достаточно сложно. Однако из недавно опубликованных изданий я советовал бы предпринимателям ознакомиться с анализом Государственного контроля, касающимся организации деловой дипломатии, где помимо сильных и слабых сторон сотрудничества приведена также обширная и важная информация о том, предоставления каких услуг предприниматели могут ожидать от наших зарубежных представительств.

С данным обзором можно ознакомиться на домашней странице Госконтроля. Для нас же его заключение не только имеет важное значение, но и представляет интерес, поскольку на протяжении уже многих лет Торговая палата также говорила о необходимости совершенствования данного направления сотрудничества. Недостаточно того, когда все по отдельности работают как будто хорошо, однако в сотрудничестве или, что еще лучше, – под единым руководством мы, вероятно, могли бы справиться еще успешнее.

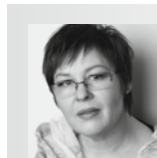
Общие цели и задачи, единые критерии, а также продуманные и ясные описания услуг, безусловно, помогли бы добиться лучших результатов, если бы их определению не препятствовала постоянная потребность в конкуренции.



МАЙТ ПАЛЬТС,

генеральный директор Эстонской торгово-промышленной палаты

ESTEL 150:



НАТАЛЬЯ СААЛЬ,
журналист

В Эстонии, да и в мире найдется не так уж много предприятий, которым больше ста лет. Таллиннскому заводу ESTEL в ноябре исполняется 150.

ОТ ПАРОВОЗОДА ДО ЯДЕРНОГО РЕАКТОРА



ESTEL – единственное предприятие в Европе, производящее столь широкую номенклатуру изделий данного типа.

В ноябре 1870 в городе появились Главные ревельские железнодорожные мастерские, накануне II мировой войны они были преобразованы в завод имени Калинина. А в новой истории завод носит новое название, сохраняя как производственные традиции, так и статус уникального предприятия.

Какие бы изменения ни происходили внутри завода и вокруг, за 150 лет работа компании не прерывалась ни на день. О том, что представляет собой ESTEL сегодня, рассказывает председатель правления завода Николай Самсонов.

Как повлияла на вас главная беда 2020 года, ковид?

Впервые мы с вирусом столкнулись за несколько месяцев до того, как он появился в Эстонии, когда накрыло Китай. У нас с Китаем давние торговые отношения, и когда там закрылись заводы и целые города, мы поняли, что дело серьезное.

Нас выручили альтернативные поставщики из Европы и других регионов, срыва контрактов не произошло. Однако мы

поняли, что беда приближается к нам, еще и потому, что в феврале побывали в Италии. И едва мы оттуда уехали, как там началась волна заболеваний и смертей. Предприятия закрылись.

Мы понимали, что происходит, поэтому были готовы и приняли меры по внутренней организации работы, ввели ограничения даже немного раньше, чем правительство: приостановили командировки, отправили работать удаленно конструкторов, инженеров, снабженцев, маркетологов. Но было очевидно, что коронакризис будет кризисом экономическим.

Как живет ESTEL сейчас, когда пандемия длится уже более полугода?

В начале 2020-го на нашем предприятии работало около 80 человек, сегодня 120, и в этом году планируем увеличение оборота приблизительно на 60%. Мы никого не отправляли в неоплачиваемый отпуск, не проводили сокращений – ни персонала, ни зарплаты, ее мы даже подняли в этот период.

Но наша продукция производится «руками», эти рабочие руки домой не

отправишь, так что со всеми мерами предосторожности мы все это время работали в здании завода на ул. Куули 6. Конечно, основной портфель заказов был сформирован уже к началу года, но радует то, что за период пандемии он не сократился. Даже наоборот – добавились объемы как по действующим заказам, так и по новым проектам.

Наше предприятие достаточно разноплановое. Во время кризиса именно это и выручает: если какое-то направление «проседает», то за счет других ситуация выравнивается. И это позволяет нам сохранять производство. Конечно, в части оборудования для авиации было затишье, потому что авиапарк примерно на 80% просто стоял в аэропортах. Некоторые инвестиционные проекты были приостановлены – не было понятно, что будет с ними дальше, как на них повлияет пандемия.

Но у нас есть и другие направления. Мы делаем оборудование для электровозов, в этом году его объем увеличился примерно вдвое. Есть много проектов, связанных с металлургией. Как раз для Китая мы поставляем комплекс оборудования для производства деталей из титановых сплавов для самолетостроения.

И еще в апреле этого года в рамках гуманитарной помощи для борьбы с пандемией в Сербию были направлены 11 самолетов, которые доставили специалистов-вирусологов, а также оборудование для эпидемиологической диагностики и проведения дезинфекции. Все самолеты во время проведения операции были подключены к источникам ESTEL. Несмотря на повышенную нагрузку, оборудование отработало без единого замечания.

60 %
плановое
увеличение оборота
в этом году.



Фото: Александр Гужов / архив завода ESTEL



За свою историю компания изготовила более 6000 источников питания для воздушных судов.



Николай Самсонов:
завод ESTEL –
лидер в области
производства
инновационной
техники в Эстонии.

Как с течением времени менялись ценности компании и она сама?

В истории завода было только одно радикальное изменение, которое повлекло за собой смену специализации. Около 90 лет своей истории, с открытия и до 1958 года, мы занимались ремонтом и изготовлением подвижного состава, а последние 62 года занимаемся электротехникой. За полтора века сохранилось самое главное – уникальность нашей компании. Перечислю лишь некоторые исключительные проекты, которые осуществила наша фирма с момента основания: строительство императорского поезда по заказу царя Александра III, создание первой электрички в странах Балтии, участие в проекте создания первого советского Лунохода, поставка оборудования для адронного коллайдера для Европейского центра ядерных исследований в Швейцарии (CERN), использование энергии морей и рек для преобразования в электрическую энергию (т. н. приливные электростанции), строительство самого мощного в мире электровоза, участие в создании самого современного гражданского аэробуса последнего поколения (Airbus), участие в

Мы способны решить практически любую проблему, связанную с электротехникой.
*Николай Самсонов,
председатель
правления завода*

проектах по утилизации ядерных отходов и переработке оружейного урана в топливо для атомных электростанций, очистка питьевой воды.

Все эти проекты уникальны. И здесь мы имеем дело с редчайшим явлением – всеми этими проектами занимался один и тот же завод. Мы гордимся тем, что этот завод – наш.

В чем уникальность компании в наши дни?

Сегодня мы способны решить практически любую проблему, связанную с электротехникой. Основная специализация ESTEL – производство преобразовательной техники, силовых полупроводниковых приборов, но мы стараемся решать задачи комплексно – с точки зрения как технологии, так и поставки оборудования «под ключ». Этот наш подход не меняется последние несколько десятилетий.

Нам неизвестна другая компания, которая выпускала бы такую широкую номенклатуру этого ряда изделий. На рынке приходится конкурировать со специализированными фирмами-гигантами, которые больше возможностей и ресурсов могут тратить на одно направление, но мы беремся за ту работу, от которой вследствие своей неповоротливости эти гиганты отказываются. Это уникальные проекты по особым требованиям заказчиков и прямое сотрудничество с разработчиками, проектировщиками на протяжении всего цикла их выполнения.

Можно ли в это непростое время говорить о каких-то планах ESTEL?

Главный план – продолжать заниматься тем, чем занимаемся.

Сейчас мы участвуем в новом уникальном проекте – тендере на поставку оборудования для ITER. Это крупнейший экспериментальный международный реактор термоядерного синтеза. Его называют самой сложной машиной в истории человечества. А у нас есть опыт участия в проекте CERN в Женеве, в работе института ядерных исследований в Карлсруэ, опыт создания оборудования для института Курчатова (бывший Институт атомной энергии), для «Токамака» (установка управляемого термоядерного синтеза). Мы уверены, что и эта работа нам тоже по плечу.

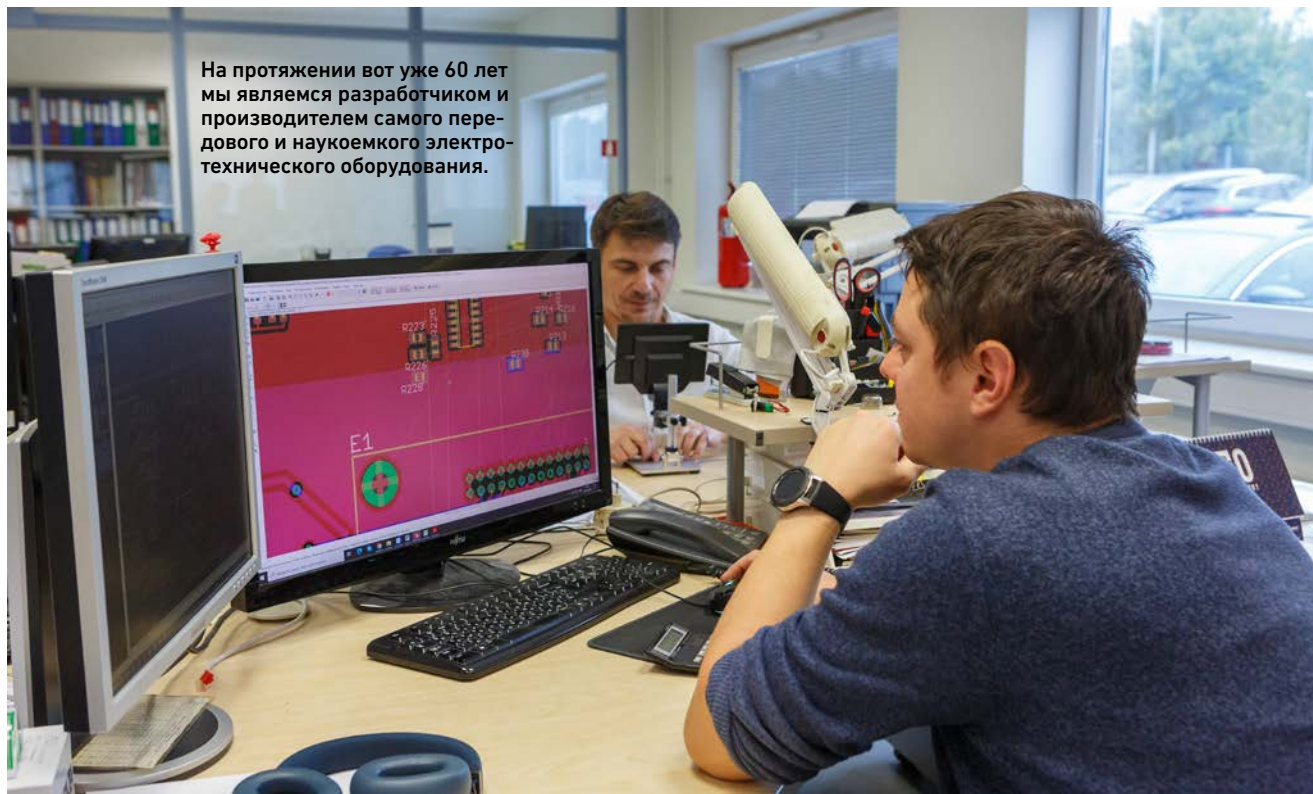
Пандемия почти исключила перемещения по странам. Как вы справляетесь в этом положении?

Хотя в Эстонии мы работаем, но 98 % продукции ESTEL – это экспорт. Мы работаем на весь мир, а для этого нужна выстроенная система представителей – Копли, разных континентах, Сейчас в основном работа строится с ними и через них. Это касается также наладки поставленного оборудования на месте.

Продукция ESTEL есть и в Эстонии: мы были основными поставщиками электрооборудования для реконструкции участка трамвайной линии Мере пуйестеэ – Копли, участвовали в модернизации тяговых подстанций Эстонской железной дороги, поставляли оборудование для аэропорта.

Известно, что когда-то у завода Калинина была «своя» наука, масса инженеров имели научные степени. Что сейчас с уровнем образования ваших специалистов? Где они обучаются?

Вся продукция, которую мы выпускаем,



На протяжении вот уже 60 лет мы являемся разработчиком и производителем самого передового и наукоемкого электротехнического оборудования.

разрабатывается нами. Что уже само по себе подразумевает наличие науки. Когда-то у завода был свой НИИ, велось сотрудничество с ведущими институтами нашей отрасли. Сейчас есть свой конструкторский отдел, который постоянно выпускает на рынок новые изделия, это позволяет нам сохранять высокую конкурентоспособность.

Разумеется, на ESTEL работают выпускники местного TalTech, с которым у нас подписан договор о сотрудничестве. Но им нужно время для адаптации и роста, поэтому мы также приглашаем инженеров из-за рубежа. Остались связи с партнерами в разных странах мира, которые продолжают заниматься наукой и исследованиями.

150-летие – грандиозный юбилей.

Но обстановка не располагает к многолюдным торжествам. Как вы собираетесь отмечать годовщину?

Не знаем, что будет завтра, но пока планируем торжество день в день, 27 ноября. Забронировали место, собираемся пригласить всех, кто работает у нас сегодня, а также бывших работников – хотя тут всех позвать, конечно, не получится, в разные годы через это предприятие прошли десятки тысяч работников. Но мы позовем тех, с кем у нас остались добрые и теплые отношения, с кем поддерживаем постоянную связь. Ведь это те, кто внес свой вклад в то, что сегодня мы отмечаем 150-летие завода.

Планируем пригласить своих основных партнеров и заказчиков, хотя в нынешней ситуации вряд ли кто-то приедет из-за рубежа, тем более из тех стран, откуда выезд практически закрыт – а там у нас

как раз много партнеров. Так что скорее всего, ограничимся своими работниками и местными партнерами.

Готовится выпуск книги, посвященной 150-летию завода. В последний раз такая книга выходила 50 лет назад: к столетию завода Калинина.

Вы уверены, что ESTEL переживет нынешний кризис?

Нам 150 лет. За это время чего только

не было – сменялись главы государств, рушились империи, происходили войны, менялось государственное устройство. И кризисов мы пережили много, и сейчас переживаем их стабильно каждые десять лет.

А наше предприятие все эти годы сохранялось и оставалось таким же уникальным. Так что сейчас перед нами вполне привычная задача: пережить очередной кризис и развиваться дальше. ■

ФАКТЫ о заводе ESTEL

- Электротехнический завод ESTEL – единственное предприятие в Европе, производящим столь широкую номенклатуру изделий данного типа.
- Компания фокусируется на комплексных технологических решениях и поставках оборудования «под ключ», разрабатывает, производит и реализует широкий спектр электротехнического оборудования:
 - разработка и производство силовой преобразовательной техники;
 - разработка и производство силовых полупроводниковых приборов;
 - модернизация действующего электрооборудования;
 - помощь в выборе правильного технологического решения;
 - управление проектами;
 - разработка оборудования по техническим требованиям заказчика;
 - осуществление монтажных, пусконаладочных и сервисных работ;
 - экспертиза электрооборудования.
- Численность работников: 120 человек.
- Прогноз оборота на 2020 год – 12 миллионов евро.
- Продукция предприятия продается более чем в 40 стран мира.
- В общей сложности TET ESTEL поставил более 80 000 единиц электротехнического оборудования по всему миру и произвел свыше 50 миллионов силовых полупроводниковых приборов.

Годовой отчет о хозяйственной деятельности не выполняет свои задачи во время производства по делу о банкротстве

Министерство юстиции обратилось к Торговой палате с вопросом, не должен ли управляющий имуществом банкрота в период производства по делу о банкротстве в дополнение к бухгалтерскому учету должника заниматься также и представлением его годовых хозяйственных отчетов. Палата находит, что представление годового хозяйственного отчета не является необходимым, однако важно, чтобы у кредиторов сохранилась возможность получать обзор активов должника.

В соответствии с Законом о банкротстве банкротный управляющий, помимо основной деятельности, должен заниматься организацией бухгалтерского учета должника, а также представлением его хозяйственного отчета за предшествующий объявлению о банкротстве хозяйственный год, в том числе и представлением годовых хозяйственных отчетов в течение всего периода проведения производства о банкротстве. Сегодня для управляющего это задача, достаточно сложно выполняемая на практике, поскольку необходимый для составления отчета бухгалтерский учет может быть неудовлетворительным или же полностью отсутствовать.

Опираясь на этот факт, Палата считает целесообразным отказать от обязанности управляющего по представлению годового хозяйственного отчета.

Однако отказ от представления отчета за хозяйственный год не должен означать, что кредиторам не будет предоставляться обзор состояния активов должника. По этой причине необходимо найти какую-нибудь альтернативную форму отчета или иной подходящий формат, которые были бы более простыми по сравнению с годовым хозяйственным отчетом, менее объемными и четко отражающими экономическое положение должника. ■



Требования, связанные с аудитом отчета о деятельности, должны быть однозначно понимаемыми для всех

Министерство финансов подготовило проект, согласно которому на аудиторов возлагается обязанность проверять, соответствует ли существенная часть годового хозяйственного отчета средних или крупных предприятий их годовому бухгалтерскому отчету, а также изложенным в законе требованиям.

По оценке Палаты возлагаемая на аудиторов дополнительная обязанность требует уточнения. Прежде всего, в Законе об аудиторской деятельности следует более точно сформулировать, каким требованиям закона должен соответствовать отчет о хозяйственной деятельности. Если формулировка положения не является однозначно понимаемой для всех, то может сложиться ситуация, когда аудиторы станут по-разному толковать новое положение, при этом кто-то может толковать его в более узком, а кто-то – в более широком смысле. В результате в значительной степени может отличаться также объем и стоимость оказываемой услуги.

Мы вышли в Министерство финансов с предложением уточнить в проекте или, по крайней мере, в пояснительной записке, вопрос о том, соответствие каким именно требованиям закона должен проверять аудитор. ■

Заполнять и хранить бумажные гостевые карты в отелях не дешево. На фото лобби отеля Lydia.

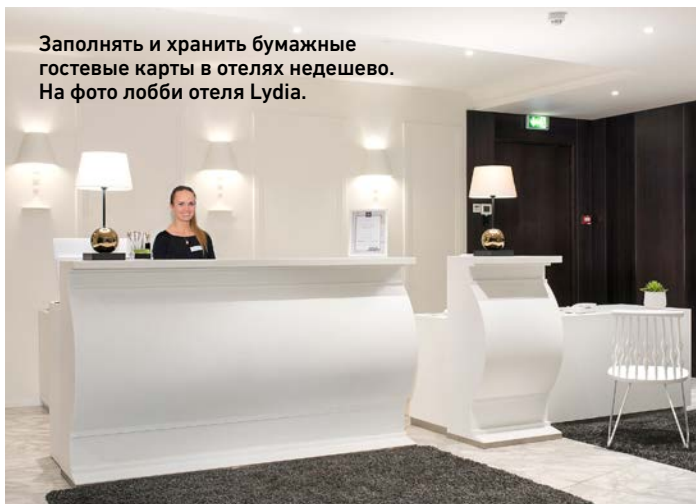


Фото: Свен Сооме

Закон о туризме должен разрешить введение электронных карт посетителей

Палата обратилась в Комиссию Рийгикогу по экономике с целью дополнить проект изменений Закона о туризме возможностью для туристических предприятий регистрировать и хранить сведения о посетителях, кроме бумажных носителей, также и в электронном формате.

Сегодня предприятие по размещению должно регистрировать пользователя услуги по размещению, заполняя карточку посетителя, которую следует хранить в течение двух лет после ее заполнения. Данное решение для многих предприятий гостиничного сектора является неразумно обременительным, поскольку заполнение карточки посетителя на бумаге, ее хранение, а позднее – уничтожение влечет за собой для данных предприятий затраты как времени, денег, так и расходы на рабочую силу. ■

Какое количество иммиграционных квот определено на будущий год?

Министерство внутренних дел предложило установить предельное количество миграционных квот на 2021 год в количестве 1315, что на одного человека превышает квоту на текущий год. Это также и максимальный размер, который закон разрешает устанавливать на сегодняшний день.

По аналогии с нынешним годом Министерство внутренних дел планирует в 2021 году забронировать определенную часть иммиграционных квот для творческих работников, спортсменов, тренеров, судей и иностранцев, приезжающих в Эстонию на основании международного договора. Остальная часть иммиграционных квот останется для свободного распределения. ■

1 315

человек – предлагаемый иммиграционный лимит на 2021 год.



Фото: Карин Кальюляте, Express Media / Scanpix

В компании Eesti ABB трудятся работники, по меньшей мере, 25 различных национальностей.

Согласно законопроекту в дальнейшем не будет разрешено заполнение ни одной должности иностранцами, если работодатель в течение последних 12 месяцев сократил эту же должность. Следует, однако, заметить, что данное ограничение будет сдерживать долгосрочное развитие эстонских предприятий, поскольку для сохранения позиций в условиях глобальной конкуренции предприятия при необходимости должны иметь возможность быстрого наращивания потенциала и численности своих команд! В ситуации, когда у предприятия возникает необходимость в течение двух-четырех месяцев сформировать новое производственное подразделение в составе 30 человек или инженерную группу из шести человек, то большая часть кадров по возможности набирается в Эстонии. В случае же продолжения развития нынешних тенденций на рынке труда по-прежнему сохранится потребность в наемных дополнительных рабочих рук и квалифицированных работников также и из-за рубежа.

Рабочую силу, высвободившуюся вследствие разразившегося в нынешнем году экономического кризиса преимущественно из сектора туризма и обслуживания, невозможно, да и неразумно в полном объеме направлять на должности, требующие технического образования, и предлагать основательное переобучение. Следует отметить, что сегодня интерес к техническим специальностям весьма невелик, а период обучения – неразумно продолжителен. Если Эстония не будет проявлять достаточной гибкости в сфере миграционной политики, то набирать на работу квалифицированных работников и специалистов будут предприятия, расположенные в соседних государствах, где благодаря разумному государственному регулированию сложились значительно более гибкие возможности для наращивания производственных мощностей, как, например, в Финляндии. В результате эстонские предприятия лишаются возможности участия в широкомасштабных проектах и создания новых рабочих мест.

Государственная миграционная политика должна поддерживать поиски равновесия между старением населения и конкуренцией талантов, а также между национальной государственностью и мультикультурализмом! Мощная и развитая промышленность является важнейшим двигателем экономического роста, который поддерживает развитие также и других секторов экономики. Предприятия прилагают большие усилия ради того, чтобы при небольшом количестве рабочих рук выполнять бóльший объем работы, позволяющей создавать добавленную стоимость, а в ответ от государства они также ожидают проведения миграционной политики, способствующей росту предприятий и развитию инноваций. ■

Миграционной политике нужна гибкость

АВВ – крупнейшее в Эстонии промышленное предприятие, действующее в сфере энергетики и автоматике, на котором трудится 1 500 человек, в том числе и более 150-и инженеров. Над успешным созданием нацеленных на будущее умных решений работают разноплановые команды, включающие специалистов разного возраста, пола, национальности, опыта работы и образования. В компании Eesti ABB трудятся работники, по меньшей мере, 25 различных национальностей, что обогащает нас компетентными специалистами в разных сферах деятельности и способствует созданию благоприятных условий для развития инженерных центров высочайшего мирового уровня и инновационных разработок.

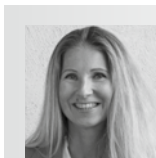
Эстония обладает отличными предпосылками для расширения центров компетенции в сфере инженерии, однако данный подход требует более гибкой государственной миграционной политики, способной привлечь в нашу республику иностранных инженеров и квалифицированных работников, обладающих специфическими навыками и знаниями. В настоящее время в отношении инженеров применяется ограничение на въезд в виде миграционных квот или требование гарантировать им двукратную среднюю заработную плату в Эстонии, что препятствует поиску и найму талантливых специалистов со всего мира. Инженерно-технические специальности,



**ТУУЛИКИ ПООМ,
руководитель
по персоналу
компании АВВ в
странах Балтии**

по аналогии со специальностями сферы инфотехнологий, должны быть освобождены от лимитирующих квот, поскольку касающиеся квалификации требования к инженерам крайне высоки, и именно благодаря инженерам создается существенная доля прибавочной стоимости в процессе развития сектора.

Согласно проекту изменения Закона об иностранцах планируется ограничить численность иммигрантов и упорядочить условия их труда. На наш взгляд, не является целесообразным осуществляемое на государственном уровне регулирование требования рабочей нагрузки, применяемого ко всем иностранцам, поскольку у работающих студентов должна оставаться возможность сосредоточиться на учебе в вузе и работать с частичной нагрузкой. Тем более, что для экономики Эстонии было бы полезно, если бы иностранец при желании работал у нескольких работодателей, при этом, на основном месте – с полной нагрузкой, а с частичной нагрузкой, – например, в качестве лектора, учителя иностранного языка, тренера, переводчика, программиста, дизайнера и пр.



КЕРСТИ ВАННАС,
исполнительный
руководитель
агентства по брен-
дингу работодателя
Instar EBC

ПРИОРИТЕТ — брендинг работодателя

Большинство коммерческих предприятий действует во имя достижения успеха в своей сфере в долгосрочной перспективе. Именно по этой причине долгосрочная перспектива является также ключом к пониманию важности брендинга работодателя. Невозможно в одночасье стать привлекательным работодателем. Привлечение и наращивание внимания и заинтересованности своей целевой группы — это достаточно продолжительная и продуманная деятельность, конечной целью которой является наличие у работодателя нужных работников нужное время и в нужном месте.

Если у него не будет такого персонала, то могут возникнуть дополнительные расходы или ему не удастся получить планируемый доход. Отсюда можно сделать вывод: если не заниматься имиджем работодателя, то в будущем это повлечет за собой увеличение расходов на рабочую силу и может даже повлиять на сокращение дохода.

Демографическая проблема также придает ситуации определенную остроту. Наблю-

дающийся в Эстонии, да и во всех развитых странах процесс старения населения, а также снижение рождаемости за последние десятилетия способствовали возникновению положения, при котором рынок труда в Эстонии ежегодно покидает больше людей, чем на него приходит молодых работников.

По прогнозам Министерства экономики и коммуникаций каждый год рынок труда теряет 11 500 человек, и согласно исследованиям OSKA на нем появляется около 8 000 пар молодых рабочих рук. Причиной, влияющей на эти изменения, работодатели считают как сокращение возможностей найма, так и уменьшение продолжительности пребывания работников у одного работодателя.

Плюсы и минусы гибкости

Кроме того, вынужденное проявление гибкости вследствие коронавируса ускорило процесс, в ходе которого эстонский рынок труда из локального постепенно превращается в часть глобального рынка труда. В Эстонии возросла также и конкуренция в сфере рабочей силы, причем конкурировать приходится не только с эстонскими работодателями. Гибкая организация труда уже в

Каким образом сфера развития бренда работодателя, которая еще пять лет назад являлась сравнительно незаметной для руководителей высшего звена, стала новой ведущей темой при разработке стратегических планов? Возможно, по причине новизны и популярности данной тематики? Едва ли.

целом ряде отраслей экономики превратила в реальных конкурентов на рынке труда также и действующие за рубежом международные организации, которые нередко способны предложить более высокую заработную плату.

Если кто-то еще сомневается в том, является ли работа по специальности за рубежом привлекательной для эстонской молодежи, то, как свидетельствуют исследования, 40 % эстонских студентов признались, что они были бы заинтересованы в работе по специальности за пределами Эстонии. При этом, однако, хорошая новость в том, что большинство из них все же заинтересовано в работе по специальности в родной стране.

Положительная сторона гибкости проявляется в росте трудовой занятости среди как молодых, так и работников более старшего возраста, поскольку новые приемы работы позволяют лучше совмещать учебу, работу и другие занятия.

Вследствие влияния COVID-19 на рынке труда Эстонии временно стало значительно легче находить определенные целевые группы. Вместе



Фото: Shutterstock

с тем большинство секторов по-прежнему ощущает острую нехватку рабочей силы, будь то в сфере инфотехнологий или в инженерно-технических областях. В свете этих особенностей не стоит забывать, что после восстановления экономики мы не вернемся к тому уровню, который сложился год назад, а окажемся в совершенно новом мире труда, где нам придется конкурировать в глобальном масштабе, в том числе и с предприятиями, имеющими имидж привлекательного работодателя на мировом уровне.

Создавать имидж осмысленно

Все эти проблемы вызывают у работодателей чувство неуверенности. Они ищут решения, однако часто создается впечатление, что мы имеем дело с тушением уже разгоревшегося пожара. Например, делаются попытки удовлетворения запросов по зарплате, однако за последние 11 лет ожидания относительно зарплаты возросли в 1,8 раза, и их рост продолжается. Многие стремятся проявлять большую гибкость, однако, вместе с тем, кажется, что предлагаемый уровень более подходящих условий все же не отвечает ожиданиям.

Что же делать для того, чтобы из этого сражения, которое на первый взгляд кажется проигранным, все же выйти победителем? Необходимо осмысленно заниматься вопросом сохранения своего персонала и созданием резервов будущих работников, иными словами, сознательным и стратегическим управлением формирования имиджа работодателя. Имидж работодателя начинает формироваться внутри организации, и лучшим катализатором этого являются свои собственные кадры, а также их опыт работы, который можно передать другим работникам. Это, в свою очередь, поможет пробудить заинтересованность также и других групп интересов.

С чего начинать?

Стоит подумать о том, каким будет пятилетний план развития организации, и взвесить,

Кто на свете всех милее?..

11 сентября в литейном цехе Ноблесснера Instar и Торгово-промышленная палата Эстонии огласили имена самых активных работодателей 2020 года. Эстонские студенты самым привлекательным работодателем назвали Microsoft, учащиеся профессиональных училищ больше всего желали работать в Apollo Group, а работники с опытом – в Transferwise.

Признание было выражено и работодателям, являющимся наиболее привлекательными для более узких целевых групп.

- Студенты экономических специальностей в качестве работодателя наибольшее предпочтение высказали компании Transferwise.
- Студенты, изучающие информационные технологии, желали бы работать в концерне Microsoft.
- Студенты юридических факультетов отдают предпочтение Министерству юстиции.
- Студенты-технари желали бы работать в компании Nordecon.
- Студенты-медики видят свое будущее место работы в Клинике Тартуского университета, а у гуманитариев в качестве работодателя наибольший интерес вызывает Министерство образования и науки.

Начиная с 2010 года, фирма Instar занимается исследованием ожиданий жителей Эстонии относительно работы и определением наиболее привлекательных работодателей Эстонии. В 2020 году в исследовании принимало участие 6 100 человек, 3 800 из которых были студентами вузов, 1 500 – учащимися профессиональных училищ и 850 – работниками со стажем.

В ходе проведенного в нынешнем году исследования ожиданий относительно работы в перечень привлекательных работодателей было внесено 230 эстонских предприятий и организаций. Респондентам был представлен опросник со списком работодателей, распределенных в соответствии со сферами деятельности.

Сводная таблица организаций, которым давалась оценка, представлена на домашней странице Instar по адресу: instar.ee/#survey.

какие кадры необходимы для реализации этих проектов. Кроме того, необходимо определить, какие действия должна предпринять организация, чтобы через пять лет была уверенность, что нужные люди трудятся на нужных местах. Если показатели и цели поставлены, то можно более точно определить целевые группы как среди молодого поколения, так и среди опытных работников.

Чтобы обращаться к целевым группам, необходимо их знать и создавать привлекательное ценностное предложение, находящееся в соответствии с действительностью. В заключение важно активировать бренд работодателя путем создания визуальных инструментов и программы деятельности, которую нужно будет претворять в жизнь и оценивать вместе с имеющимися работниками. ■

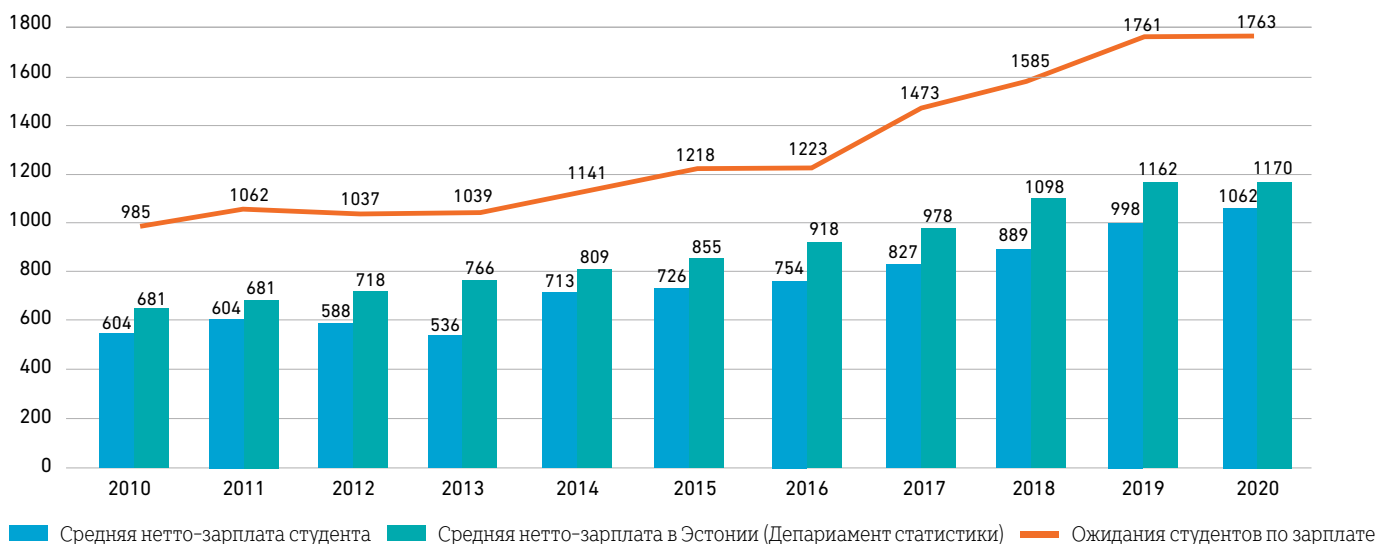


Рисунок 1. Ожидание студента почти вдвое превышает реальную зарплату

Каких именно работников вы ищете?

В борьбе за лучших работников вовсе не обязательно нравиться всем, достаточно лишь своим целевым группам. Это также является одной из причин, по которым Instar на протяжении последних 11 лет занимался исследованием ожиданий жителей Эстонии относительно работы и одновременно выявлением наиболее привлекательных работодателей страны. В 2020 году на вопросы исследования отвечали 6 100 человек, 3 800 из которых были студентами вузов, 1 500 – учащимися профессиональных училищ и 850 – работниками, имеющими опыт трудовой деятельности. На основании результатов этих исследований в статье приведены важнейшие изменения ожиданий работников, произошедшие в 2020 году.

Имея представление об ожиданиях работников относительно работы, работодатель сможет сделать свое ценностное предложение более адресным, то есть в более широком плане исследование помогает согласовать спрос на рынке труда с имеющимся предложением.

Что мы смогли узнать благодаря исследованиям?

Со школьной скамьи

Именно школьные годы, безусловно, являются лучшим временем для начала деятельности по подготовке молодого поколения работников. Из числа эстонских студентов 64 % работают в период учебы. Еще более интересен тот факт, что 12 % студентов в Эстонии во время учебы в вузе нашли подходящую работу, с которой они намерены связать свою трудовую жизнь на более длительный период.

Если работодатель не берет практикантов или не предлагает молодежи иных возможностей, то эти молодые люди направятся к его конкурентам, где они наберутся опыта и станут ценными специалистами. Компетентного профессионала, довольного своей работой и работодателем, очень сложно переманить в другую организацию. Учитывая эти факторы, можно утверждать, что внимание, уделяемое подготовке молодой смены, в долгосрочной перспективе помогает организации экономить расходы.

Главное – гибкость

Во-первых, важна гибкость по отношению к рабочему времени. Как следует из ре-

зультатов исследования, 59 % работающих студентов трудятся параллельно с учебой полный рабочий день, а это, в свою очередь, означает наличие потребности в гибком рабочем графике.

Во-вторых, молодежь больше ценит гибкость в трудовых отношениях. Год от года растет численность молодых людей, желающих быть самим себе работодателями. В 2020 году таких был 21 % от общего числа студентов. Данная тенденция не означает лишь того, что люди хотели бы стать предпринимателями в классическом понимании этого слова. Чаще всего они предпочитают реализовать свои умения и знания в различных организациях на договорной основе.

Важность гибкого подхода становится ясна, если посмотреть на факторы компенсационного пакета. По оценке молодежи, в равной степени важна как заработная плата выше средней, так и гибкий рабочий график. Следующие важнейшие факторы, такие как возможность получить дополнительный отпуск или работать дома, также связаны с гибкостью.

Равное и честное отношение

На протяжении последних 11 лет студенты ежегодно оценивали факторы, влияющие на выбор около 45 рабочих мест. В 2020 году важнейшим фактором стало равное и честное отношение к работникам. Данный вопрос является животрепещущей темой

также и на глобальном уровне. Этому способствует более открытое движение информации, в том числе, не стоит недооценивать и существенную роль социальных сетей.

Если прежде незначительные внутренние проблемы организации не были известны широкой общественности, то сегодня даже несправедливо поднятая тема посредством социальных сетей может быть вынесена на всеобщее обозрение. Таким образом, все более значимую роль играет равное и честное отношение к работникам, при этом, особенно важно, чтобы сами работники ощущали равное и честное отношение к себе.

Кроме того, все большее значение обретают и другие альтруистические ценности, например, бережное и уважительное отношение к природе.

Подводя итоги, можно сказать, что при выборе рабочего места определяющим фактором для молодежи стало приверженность и соответствие работодателя ее ценностям и убеждениям, в связи с чем возрастает и важность ценностного предложения работодателя, на основании которого оценивается соответствие ценностей.

Достичь целевой группы

Если вы надеетесь, что целевая группа сама придет к вам, то вы так и останетесь ждать. Сейчас 90 % студентов ежедневно пользуются Фейсбуком, 71 % – Инстаграмом и 67 % Ютубом. Если вы желаете, чтобы ваше



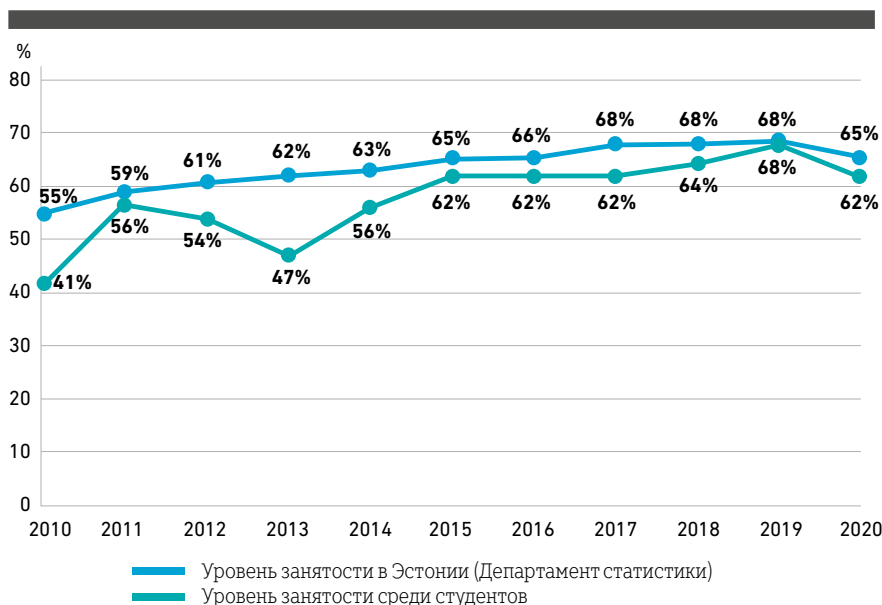


Рисунок 2. Занятость студентов была наивысшей в прошлом году

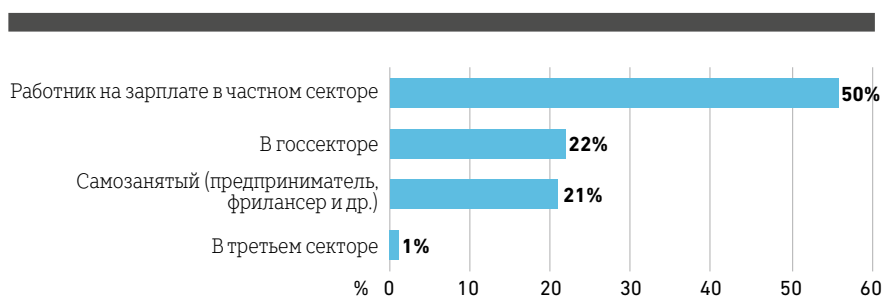


Рисунок 3. Студенты предпочитают работать в частном секторе

объявление о работе достигло целевой группы, размещайте его на перечисленных выше каналах.

По сравнению с минувшим годом заметно возросло повседневное пользование видеохостингом YouTube, что свидетельствует о росте значимости видео в создании контента. По этой причине именно сейчас для предпринимателей наступило подходящее время, чтобы приступить к созданию видеоконтента.

Открытым в течение 24 часов каналом брендинга работодателя является карьерная страница организации. Это именно то место, где вы можете разъяснить, что на самом деле означает интересная и развивающая работа, представить своих работников и рассказать свою историю именно таким образом, чтобы было ясно, как и чем на самом деле живет ваша организация.

93 % студентов считают домашнюю страницу организации самым важным каналом в ходе поиска информации о работодателе. От карьерной страницы читатели ожидают, что на ней будет сосредоточена вся история организации, и интегрирован также весь контент, созданный на различных каналах социальных сетей. Вопрос состоит не в том, важна ли карьерная страница, а скорее в том, как создать карьерную страницу, чтобы она отличалась от других и впечатляюще представляла вашу историю. ■

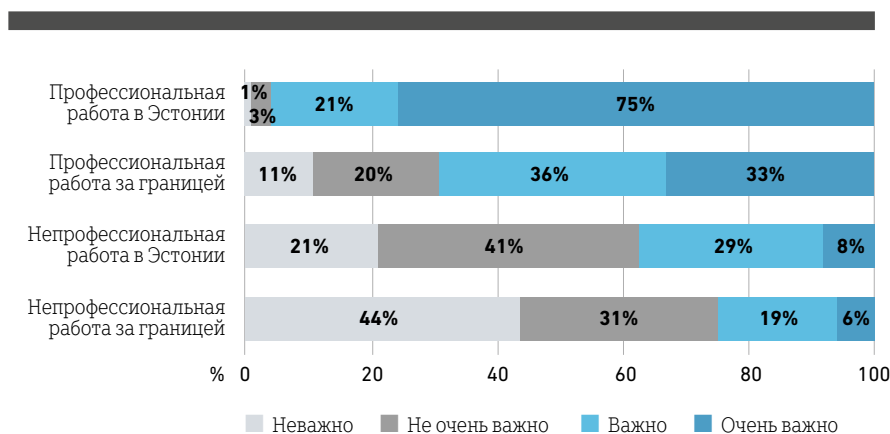


Рисунок 4. Интерес к возможностям трудоустройства после окончания учебы: большинство предпочитает работу по специальности в Эстонии.

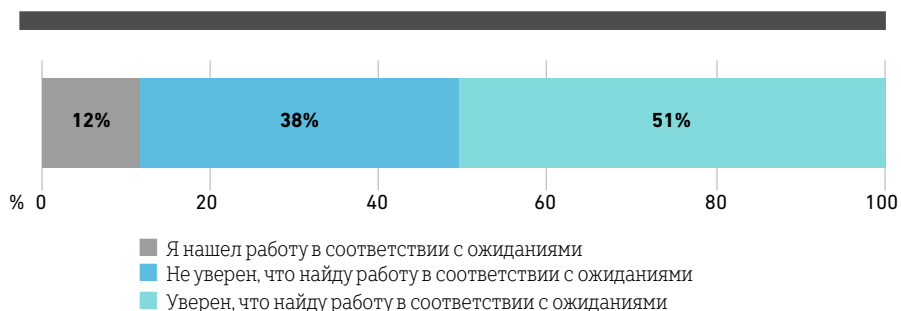


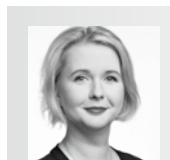
Рисунок 5. Люди с оптимизмом смотрят на поиск работы, соответствующей их ожиданиям



Решения выносятся компетентными арбитрами и максимально полно обоснуются, и именно поэтому обращения в Арбитражный суд при ТПП имеют высокую популярность в бизнес-среде.

Арбитраж: неизвестное об известном

Арбитражный суд при Эстонской Торгово-промышленной палате (далее в тексте Арбитражный суд при ТПП) – это не государственный орган, а постоянно действующий третейский суд.



**АНАСТАСИЯ
НЕЗГОВОРОВА,
секретарь
Арбитражного
суда Палаты**

Арбитражный суд при ТПП рассматривает споры между юридическими лицами, юридическими лицами и гражданами, а также граждан между собой. В том числе и споры, связанные с внешнеторговыми и иными международно-экономическими отношениями.

В третейском суде рассматриваются имущественные требования, например, спор по договору поставки товара. Соглашение по третейскому судопроизводству в отношении неимущественного требования действительно только в случае, если в отношении предмета спора сторонами может быть заключен компромисс.

Споры о потребительских кредитах, о расторжении трудового договора, о действительности и расторжении договора найма находящегося в Эстонии жилого помещения, а также об освобождении жилого помещения рассматриваются в других инстанциях.

Отдельного внимания заслуживает то, что если одной из сторон является потребитель, то соглашение о решении спора в Арбитражном суде необходимо заключить после того, как требование стало взыскиваемым.

Обращаю внимание, что если обращение в суд возможно, в определенных случаях, и при отсутствии письменного договора сторон (например, обязательно-



Фото: Торговая палата



денциальной. Арбитражный суд имеет право публиковать выдержки из решений Арбитражного суда при условии, что наименования сторон, их личные коды, время рождения, регистрационные коды, адреса и все обстоятельства, указывающие на суть спора, которые могут раскрыть содержание арбитражного производства по делу, не подлежат публикации.

При заключении некоторых сделок принцип конфиденциальности может иметь большое значение. Например, у истца есть эксклюзивное дистрибьюторское право на продажу, и спор связан с этим продуктом, товаром или производителем. Соответственно, следует продумать и возможность возникновения споров по таким контрактам, и взвесить риски на случай доступности информации в медиа.

В Арбитражном суде Торгово-промышленной палаты споры рассматриваются на закрытом заседании в зале собраний дома на Тоомпеа.

правовой закон устанавливает возможность заключения договора и в устной форме), то при обращении в Арбитражный суд необходимо письменное соглашение / договор с четким волеизъявлением сторон о подсудности в Арбитражном суде при ТПП.

Конфиденциальность

Часто громкие судебные процессы «просачиваются» в медиа и становятся доступными для обсуждения широкому кругу лиц. Журналисты отслеживают интересующие их решения судов, алгоритм рассмотрения процесса. Ведь не секрет, что решения судов всех инстанций доступны для ознакомления после вступления в силу.

Однако решения Арбитражного суда при ТПП нигде не публикуются.

В Арбитражном суде при ТПП дела рассматриваются на закрытом заседании арбитрами и представителями сторон. На заседании Арбитражного суда может присутствовать протоколист, технический персонал, переводчик, но участники должны письменно подтвердить свое обязательство бессрочно соблюдать конфиденциальность всех данных арбитражного рассмотрения.

Процедура разбирательства в Арбитражном суде также является конфи-

Язык судопроизводства

Согласно закону стороны могут договориться относительно языка, на котором ведется производство в третейском суде. Более того, стороны могут определить соглашением и применимое законодательство.

«А судьи кто?»

Список действующих арбитров доступен по адресу www.koda.ee/et/teenused/arbitrid. Указанные в списке арбитры не являются единственно возможными кандидатами, но в него внесены юристы, адвокаты и судьи, уже имеющие опыт в арбитражном судопроизводстве. При этом стороны сами могут активно участвовать в формировании третейского суда, занимающегося решением спора: представлять своих кандидатов, выступать с предложениями о том, сколько членов Арбитражного суда должны заниматься решением дела и т. д. Также стороны могут указать желаемого арбитра / арбитров уже при заключении соглашения.

Цена иска

Еще одно различие: цена иска в суде исчисляется по основному и побочному требованиям. В то же время цена иска в Арбитражном суде при ТПП рассчитывается из обычной стоимости заявленного в иске имущества без учета побочных требований,

таких как требования по пеням и процентным ставкам.

Минимальная стоимость иска при обращении в Арбитражный суд при ТПП составляет 1000 евро.

Сроки вынесения решения

При обращении в суд стороны часто жалуются на длительность процесса. Не секрет, что зачастую судопроизводство длится годами. Это неудобно, затратно и нервно.

Регламент Арбитражного суда при ТПП гласит, что Арбитражный суд должен вынести решение по спору максимально быстро, но в течение максимум шести месяцев с момента передачи заявления разрешающему спор Арбитражному суду.

При рассмотрении дела в Арбитражном суде при ТПП есть также возможность **ускоренного производства. В этом случае суд выносит решение в течение максимум трех месяцев с момента передачи искового заявления разрешающему спор Арбитражному суду.**

«Казнить нельзя помиловать»

Закон гласит, что решение третейского суда вступает в силу в день его вынесения и имеет равную силу со вступившим в силу решением суда. Решение Арбитражного суда является окончательным и обжалованию не подлежит. Отмена решения Арбитражного суда производится на предусмотренных законом основаниях и в соответствующем порядке.

Т. е. формально обжаловать решения Арбитражного суда при ТПП нельзя. Но

при этом можно просить суд отменить решение, вынесенное Арбитражным судом при ТПП. В случае несогласия одной из сторон с решением Арбитражного суда ТПП можно направлять **ходатайство об отмене вынесенного решения** в Таллиннский окружной суд.

Законом предусмотрены конкретные случаи, при которых суд отменяет решение третейского суда. Отмечу, что случаи отмены решений Арбитражного суда при ТПП чрезвычайно редки. Решения выносятся компетентными арбитрами и максимально полно обоснуются, и именно поэтому обращения в Арбитражный суд при ТПП имеют высокую популярность в бизнес-среде.

NB! При наличии решения Арбитражного суда при ТПП можно незамедлительно инициировать начало исполнительного производства (при подаче соответствующего заявления судебному исполнителю).

Если у сторон есть вопрос по подсудности тех или иных договоров или соглашений Арбитражному суду при ТПП, то рекомендую направить соответствующий запрос до заключения соглашения или договора, во избежание ситуации, когда спор может быть признан неподсудным Арбитражному суду при ТПП или воспользоваться текстом клаузулы, которая доступна на домашней странице www.koda.ee/ru/uslugi/obrazcy-arbitrazhnyh-klauzul. ■

Государство планирует ужесточить

УСЛОВИЯ НАЙМА ИНОСТРАНЦЕВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КРАТКОСРОЧНОЙ РАБОТЫ

На рассмотрение в Рийгикогу поступили поправки к Закону об иностранцах, согласно которым работодателю придется платить сезонным работникам из третьих стран не менее средней зарплаты в своей сфере деятельности, и их можно будет нанимать на более короткий период, чем прежде. Помимо этого значительно усложнятся возможности приезда в нашу страну членов семьи краткосрочно работающего в Эстонии иностранца.

В настоящее время иностранцам из третьих стран разрешено работать в Эстонии в качестве сезонных работников на протяжении до 270 дней в течение идущих подряд 365 дней. Согласно законопроекту, продолжительность этого периода временно сокращается. В дальнейшем иностранцу будет разрешено трудиться на сезонных работах в Эстонии максимум в течение 183 дней. Изменение будет оставаться в силе до 30 апреля 2022 года, и после этой даты иностранцы опять смогут выполнять сезонную работу на протяжении до 270 дней.

Изменение коснется тех секторов, в которых сейчас разрешено нанимать иностранных сезонных работников: сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство, гостиничное хозяйство и общественное питание, а также пищевая промышленность и предприятия по производству напитков.

Целью изменений является защита местного рынка труда и предупреждение случаев, когда местный работник заменяется иностранным. Кроме того, составители законопроекта надеются, что изменение позволит обеспечить использование иностранной рабочей силы только для выполнения сезонных работ.



МАРКО УДРАС,
руководитель
отдела права и
формирования
политики Торговой
палаты

Сезонным работникам следует платить среднюю зарплату в секторе

Согласно действующему в настоящее время Закону об иностранцах, работодатель должен платить краткосрочно работающим в Эстонии иностранцам не менее средней зарплаты в Эстонии (краткосрочная работа: в течение до 365 дней на протяжении 455 дней). В соответствии с одним из исключений этот принцип не действует в отношении иностранных сезонных работников.

Посредством данного законопроекта государство желает изменить нынешнюю ситуацию и дополнить закон требованием о том, что работодатель должен платить сезонному работнику не менее средней зарплаты, зафиксированной в его области. Например, действующий в сфере лесного хозяйства работодатель в дальнейшем должен платить сезонному работнику не менее 1370 евро в месяц, в пищевой промыш-

ленности – 1123 евро, в растениеводстве и животноводстве – 1044 евро и в сфере размещения – 957 евро.

Законопроект предусматривает в некоторой степени более выгодный критерий зарплаты для разнорабочих. Работодатель обязуется платить сезонным разнорабочим не менее 80% от средней зарплаты в сфере деятельности. Например, в сельском хозяйстве разнорабочему следует платить не менее 835 евро. Должность сезонного работника следует указывать в заявлении о регистрации кратковременной работы, направляемом Департаменту полиции и погранохраны.

Государство обосновывает введение критерия зарплаты для сезонной работы тем, что это позволит уменьшить масштаб мошенничества с критерием зарплаты и исключить возможность того, что оформленный на работу в качестве сезонного работника иностранец на деле трудится на общих условиях.

Иностранец должен работать в Эстонии полный рабочий день

Согласно проекту Закон об иностранцах дополняется условием, согласно которому краткосрочно в Эстонии можно работать





Если поправки к Закону об иностранцах будут приняты, то иностранным сезонным рабочим будет разрешено работать в Эстонии максимально 183 дня, и им необходимо будет платить зарплату, среднюю в сфере деятельности. На фото: украинские доярки, трудившиеся весной на хуторе Линнамяэ.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

Изменения вступят в силу в общем порядке, то есть на десятый день после опубликования в „Riigi Teataja“. С большой долей вероятности политики планируют принять поправки еще в текущем году.

С находящимся в Рийгикогу законопроектом более подробно можно ознакомиться на домашней странице Торговой палаты по адресу: www.koda.ee.

Если у вас есть комментарии или предложения относительно планируемых поправок к Закону, сообщите нам об этом по адресу электронной почты: marko.udras@koda.ee.

законном основании для пребывания, однако по истечении 30 дней после начала работы он должен иметь выданную в Эстонии долгосрочную визу. Это означает, что иностранец может приступить к работе на основании краткосрочной визы или безвизового режима и ходатайствовать о долгосрочной визе, уже находясь в Эстонии.

Приехать с семьей будет сложнее

Законопроект ограничивает также выдачу виз членам семей иностранцев, кратко-срочно работающих в Эстонии. В настоящее время действует следующее положение: если краткосрочно работающему в Эстонии иностранцу была выдана виза для работы в Эстонии, то на тех же условиях можно выдать визу также супруге / супругу и несовершеннолетним детям иностранца. В дальнейшем на тех же условиях виза может быть выдана только несовершеннолетнему ребенку иностранца, если иностранец воспитывает ребенка один.

Возможность работать для иностранных студентов не будет ограничена

Если изначально Министерство внутренних дел желало дополнить Закон положением о том, что иностранным студентам разрешено работать в Эстонии до 16 часов в неделю, то теперь государство отказалось от этого плана. Торговая палата вместе с целым рядом других организаций выступила против ограничения работы иностранных студентов, и, к счастью, министерство приняло к сведению нашу критику.

Вместе с тем, законопроектом предусматривается целый ряд иных изменений, связанных с иностранными студентами, однако возможности иностранных студентов работать они не затрагивают. ■

только на полную ставку. Государство обосновывает данное изменение тем, что оно исключает споры относительно выполнения критериев, установленных для заработной платы, например, при работе полный рабочий день. Требование работать на полную ставку будет действовать также и в части вида на жительство, предназначенного для работы.

В качестве нового критерия добавляется обязанность работодателя подтверждать, что в течение предшествовавших 12 месяцев он не сокращал рабочее место с полным рабочим временем, для заполнения которого он ходатайствует о регистрации краткосрочной работы иностранца. Целью изменения является намерение избежать замены местной рабочей силы иностранными работниками.

Для краткосрочной работы необходима долгосрочная виза

Если сейчас иностранец из третьей страны может приехать на работу в Эстонию на основании краткосрочной визы (С-виза), долгосрочной визы (D-виза) или без визы, то в дальнейшем в Эстонии смогут работать, как правило, только иностранцы, имеющие долгосрочную визу. По оценке государства,

изменение позволяет лучше проверять сведения об иностранце, приезжающем на работу в Эстонию.

Вместе с тем, в проекте предусматривается также ряд исключений, при соответствии которым иностранец может работать в Эстонии без долгосрочной визы. Например, иностранец может приступить к работе в Эстонии и на каком-либо ином

1 123
евро – это минимум, который при вступлении законопроекта в силу придется платить сезонному иностранному работнику в сфере пищевой промышленности.

Фото: Эльмо Рийг, Sakala/Scanpix

КОРОНАВИРУС ИЗМЕНИЛ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ



АЛЕКСАНДЕР ТОМАС,
исполнительный
руководитель
KW Meistrid OÜ

Когда меняются обстоятельства, необходимо проявлять гибкость. Исходя из осознания этого факта, в период вспышки пандемии коронавируса действующее в Таллине производственное предприятие KW Meistrid вместо производства товаров широкого потребления из дерева перешло на выпуск средств индивидуальной защиты.



Фото: KW Meistrid OÜ

Визор многоразового использования изготовлен из ПЭТ-пластика, головная повязка – из хлопка, и ее можно стирать в стиральной машине.

До начала 2020 года предприятие KW Meistrid OÜ занималось изготовлением потребительских товаров и офисных принадлежностей из дерева. Самыми популярными в ассортименте продукции были блокноты, кошельки и коробки для денег. Кроме того мы разрабатывали дизайн и производили различные элементы для интерьера. Основными клиентами предприятия были рестораны и крупные предприятия, которым требовалась внутренняя обстановка для офиса.

С наступлением пандемии коронавируса в этом секторе стал ощущаться значительный спад спроса, и когда премьер-министр обратился к фирмам, обладающим производственными мощностями, с предложением приступить к выпуску средств индивидуальной защиты, то фирма

KW Meistrid достаточно быстро отреагировала на этот призыв.

Таким образом, с марта 2020 года предприятие занимается преимущественно изготовлением изделий, предназначенных для защиты от распространения воздушно-капельных инфекций. KW Meistrid выпускает средства индивидуальной защиты трех категорий:

1. Настольные защитные экраны, например, для использования на столах офисных работников и персонала, обслуживающего клиентов.

2. Медицинские визоры. Данные визоры, предназначенные для работников здравоохранения, имеют сертификаты CE и соответствуют требованиям, предъявляемым к медицинским учреждениям.

3. Персональные визоры. Эти стильные визоры, прикрепляемые к кепкам и повяз-

кам на голову, подходят для повседневного использования.

Поскольку производство предприятия базируется на использовании оборудования с ЧПУ, прекрасно подходящего для производства визоров и экранов, то перенастройка процессов не вызвала никаких сложностей. Кроме того, большая часть его производственных процессов автоматизирована. Сейчас на предприятии KW Meistrid трудится семь человек, но в связи с неуклонным ростом заказов в ближайшие месяцы коллектив пополнится новыми работниками.

Наша продукция не конкурирует с товарами, изготовленными в Китае

Во время реорганизации производства все работники предприятия трудились сверх-



Если слегка приподнять визор, то можно есть и пить, не снимая его.

урочно и прилагали огромные усилия для того, чтобы всего за два месяца реструктурировать производство и разработать новые изделия. Сразу же было решено, что нет смысла конкурировать с дешевыми китайскими средствами защиты, а сделать основной упор на качественные и прочные изделия, соответствующие европейским требованиям.

Продукция KW Meistrid была разработана с учетом именно этих принципов и достаточно быстро обрела преданных сторонников среди наших клиентов. Предприятие уже поставило свои изделия во многие больницы, школы, почтовые отделения, дома престарелых и пр.

Интернет-магазин также и для частных лиц

За первые полгода в связи с большим объемом запросов нам удалось выполнить только крупные заказы. В первую очередь, мы снабжали своей продукцией медицинские и социальные учреждения и затем занимались другими заказами, поступавшими из частного и государственного секторов. Мы принимали участие также в конкурсе на государственные закупки в качестве партнера рамочного договора с Государственным центром вспомогательных услуг.

В сфере маркетинга мы сосредоточились в первую очередь на предприятиях, однако и среди частных лиц возник серьезный интерес к использованию визоров. Наш телефон нередко звонит и по ночам, и какой-нибудь веселый господин на другом конце провода требует доставить ему такой же визор, который он видел по телевизору. С целью удовлетворения неуклонно растущего спроса в сентябре нам удалось открыть интернет-магазин также и для частных лиц. ■

ХАРЬЮМАА

3P LOGISTICS OÜ

Грузоперевозки морским и воздушным транспортом. Складские услуги. Наземные и железнодорожные грузоперевозки.

ADOVINCI OÜ

Оказание предприятиям и профессионалам в сфере СМИ услуги по принципу самообслуживания на платформе наружной рекламы.

BAUHOF GROUP AS

Продажа строительных материалов, товаров для дома и сада.

DIGITAL TRADE SOLUTIONS OÜ

Розничная и оптовая продажа средств для создания защитных покрытий на основе нанотехнологии.

ESTWOODS BALTIC OÜ

Оптовая продажа древесины и средств для первичной обработки древесины.

G&S GLOBAL CONSTRUCTION OÜ

Строительные работы.

GLOBAL TRADE RESOURCES OÜ

Покупка, продажа, посредничество, аренда собственной или арендованной недвижимости. Торговля.

KRISTIINE KESKUS OÜ

Владение и управление торговыми центрами.

NORDLAND TRAVEL OÜ

Туризм. Организация и проведение мероприятий.

NTN TEENUSED OÜ

Вспомогательная деятельность в сфере животноводства.

PHASEGROWTH OÜ

Консультирование в сфере бизнеса и управления.

PRO-SOLVE CONSULT OÜ

Создание инфотехнологических систем.

RAILSHIP COMMERCE OÜ

Международная логистика и железнодорожные перевозки зерна.

RAMUDDEN OÜ

Предложение услуги организации дорожного движения (установка и содержание в порядке дорожных знаков, ограждений и защитных ограждений).

ROCCA AL MARE KAUBANDUS-KESKUSE AS

Владение и управление торговыми центрами.

SEALTECK OÜ

Разработка дизайна, производство и установка мебели для интерьера, разработка специализированных

решений для помещений общественного пользования, частных домов и морских судов.

SOWANA OÜ

Юридические и налоговые консультации. Бухгалтерские услуги.

TOPGUN EESTI OÜ

Продвижение и развитие стрелкового спорта и любительской стрельбы, а также культуры оружия. Обучение для получения разрешения на оружие.

ИДА-ВИРУМАА

DES AKT OÜ

Промышленное обращение с радиоактивными материалами.

IO ECOMMERCE COMPANY OÜ

Розничная продажа по почте и посредством интернета.

ЛЯЭНЕМАА

ÜMARON OÜ

Производство купольных сооружений (гриль-домики, теплицы, домики для йоги и пр.).

ЛЯЭНЕ-ВИРУМАА

IKTOS OÜ

Производство и продажа меда.

METSANAKE OÜ

Производство продуктов деревообработки, в том числе, древесной щепы, древесной шерсти и пр.

ПЯРНУМАА

ECOBALTIC GROUP OÜ

Скупка и продажа ягод.

H.P SERVICE OÜ

Услуги часовщика, ювелира, изготовление ключей.

LAESTI AS

Производство пиломатериалов, сушка, пропитка и химическая обработка древесины.

РАПЛАМАА

CHANET CREATIVE OÜ

Поддержка развития отдельных людей и команд посредством коучинга и обучения.

ERA VALDUSE AS

Производство торфа

СААРЕМАА

MARTIN PÕLD PUITBRIKETT FIE

Покупка и продажа древесного брикета.

ТАРТУМАА

CITYSHOP OÜ

Создание, развитие и менеджмент интернет-магазинов Magento, управление проектами.

С полным списком новых членов, присоединившихся к Торговой палате в последние месяцы, можно ознакомиться по адресу: www.koda.ee.



МЕРИКЕ КОППЕЛ
 юрист Торговой
 палаты

Директива о защите осведомителей

ВЛЕЧЕТ ЗА СОБОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

За последние пару лет в СМИ довольно много говорилось об информаторах, то есть людях, которые привлекают внимание общественности, например, к случаям нарушений, совершаемых их работодателем. В Эстонии недавно также можно было привести целый ряд примеров деятельности осведомителей, т. е. людей, обращающих внимание общественности на нарушения со стороны своего работодателя.

Принятие в 2019 году Евро-союзом директивы, которой должны следовать также и эстонские предприятия, помимо обязанности организовать горячую линию осведомителей влечет за собой возникновение для многих предприятий целого ряда дополнительных обязанностей. Кроме того, Директива берет под широкую защиту тех людей, которые официально объявлены осведомителями.

Палата придерживается мнения о том, что результаты, которые будут достигнуты благодаря выполнению Директивы, не смогут перевесить дополнительный объем административной нагрузки, возлагаемой на предприятия и государство. Рассматриваемая в Директиве возможность сообщения о нарушениях вполне осуществима на основании уже действующего законодательства.

Поэтому чрезмерная зарегулированность, а также введение новых обязанностей могут вызвать реакцию, совершенно противоположную желаемой.

Внутренние каналы на предприятиях

Директивой предусматривается трехступенчатая система информирования: внутри предприятия, вне предприятия и информирование общественности. Это означает, что предприятия, на которых трудится 50 и больше работников, должны создать каналы и установить внутренние правила предприятия, посредством которых можно безопасно, конфиденциально и, при необходимости, анонимно сообщать о возможных нарушениях. В Эстонии численность таких предприятий доходит до 1500.



Однако создание на предприятии новых внутренних каналов влечет за собой дополнительные расходы, обусловленные реализацией новых технических решений, а также назначением людей, которые должны заниматься решением вопросов в связи с поступившей информацией о нарушениях.

Одним из способов создания канала для сообщения о подобных нарушениях является телефон горячей линии, который уже установлен, например, на целом ряде действующих в Эстонии международных предприятий. Кроме того, добавляется также необходимость разработки новых правил внутреннего распорядка, что является достаточно объемной работой, поэтому предприятиям следовало бы как можно раньше приступить к выполнению этих задач.

Палата поддерживает включенное в намерение о разработке предложение о том, что при вступлении закона в силу необходимо разработать государственные инструкции и прочие вспомогательные материалы, а также провести обучение персонала. Несмотря на то, что решение о создании каналов для информирования и разработке процедур рассмотрения каждое предприятие принимает самостоятельно, вклад Министерства юстиции в процесс информирования и составления инструкций играет существенную роль.

По оценке Палаты очень важно уделять больше внимания информационной деятельности и консультировать предпринимателей по этим вопросам еще до вступления закона в силу.

Компетентные каналы вне организаций

Кроме предприятий государство также должно создавать компетентные каналы вне организаций, по которым можно было бы сообщать о нарушениях. Они используются в тех случаях, когда можно предположить, что при сообщении внутри организации в отношении информатора могут быть применены методы давления или если, например, на предприятии, вследствие его небольших размеров, отсутствует система информирования.

Директивой предусматривается назначение компетентного учреждения для приема и рассмотрения сообщений за пределами организации, которое является отдельной и независимой организацией. В Директиве не уточняется, какое учреждение должно выполнять эту функцию, и достаточно ли одного такого учреждения или их должно быть больше.

В намерении о разработке отмечается, что в Эстонии было бы целесообразно при различных отраслевых учреждениях создать информационные каналы вне организаций. По оценке Палаты было бы разумно использовать уже действующие механизмы надзора в максимально возможном масштабе, а создание совершенно новых механизмов нецелесообразно, поскольку для их эффективного применения, помимо дополнительных ресурсов, необходимо обеспечить также и их надежность. ■

УСЛОВИЯ ЗАЩИТЫ ЛИЦА, ИНФОРМИРУЮЩЕГО О НАРУШЕНИЯХ

Нарушения, о которых будут информировать осведомители, могут носить достаточно различный характер: начиная, например, с недостаточной безопасности ИТ-решений и заканчивая нарушениями требований защиты прав потребителя, нарушениями экологических требований или нарушениями порядка проведения конкурса на государственные закупки. Насколько серьезным должно быть нарушение, Директивой не определено.

Человек, являющийся информатором, имеет право на специальную защиту в двух случаях. Прежде всего, нарушение, которое может иметь место в любой связанной с деятельностью организации сфере, должно быть реальным, то есть у данного лица на самом деле должно иметься веское основание считать, что подобное нарушение было действительно совершено.

Во-вторых, человек должен сообщить об этом, в первую очередь, своей организации или соответствующему правоохранительному органу. Это означает, что на работников, которые при первом подозрении обращаются в первую очередь в СМИ, данная защита не распространяется.

Предназначенную для информаторов специальную защиту могут получить все лица, которых так или иначе затронуло нарушение, о котором поступило сообщение: начиная с членов правления и совета и заканчивая уборщицей и бесплатно работающими практикантами. Таким образом, предприниматели должны проявлять высокую бдительность.

Согласно намерению о разработке обеспечение конфиденциальности осведомителя является важнейшей мерой защиты, необходимой, в первую очередь, для того, чтобы сообщивший о нарушении человек не подвергался дискриминации на рабочем месте. По вступлении закона в силу в дальнейшем будет запрещено применять в отношении осведомителя такие методы давления, как преследование на рабочем месте, сокращение зарплаты, увольнение или угроза увольнения, препятствование продвижению по службе, выдача негативной оценки результативности, выдача негативного рекомендательного

письма, отказ изменить временный трудовой договор на бессрочный трудовой договор, а также причинение вреда репутации лица в социальных сетях.

Работодатель также не имеет права отправлять этого человека на прием к психиатру или на лечение.

Уже действующие сегодня положения Закона о трудовом договоре, а также связанные с ним правовые акты обеспечивают исчерпывающую и эффективную защиту работников от работодателей. По этой причине, по оценке Палаты, не является разумным дублирование и / или уточнение связанных с защитой работника и касающихся трудовых отношений регуляций в связи с сообщением о нарушении.

В намерении о разработке отмечается, что бремя доказывания возлагается на работодателя. Это означает, что в случае увольнения работника работодатель должен доказать, что причиной его увольнения с работы не является сообщение о нарушении.

На основании намерения о разработке защита предоставляется информатору исключительно в случае его сообщения о нарушении, а не в том случае, если человек не справляется со своей работой и был уволен, к примеру, по иной причине. На сегодняшний день сложно оценить, какие проблемы это может повлечь за собой для работодателя. Хотя увольнение работника и сегодня не является в Эстонии очень простым делом, Директива ЕС делает это практически невозможным в применении к информатору, поскольку запрещает работодателю предпринимать целый ряд действий, которые на первый взгляд кажутся не требующими запрета.

Палата поддерживает содержащийся в намерении о разработке принцип равновесия, посредством которого защищаются права тех лиц, в чьем отношении был направлен сигнал. Тем самым предусматривается ответственность за злонамеренные сообщения, т. е. в ситуациях, когда на деле нарушения не было, и информатор был осведомлен об этом.

В соседних с Эстонией государствах, например, в Латвии и Литве, уже имеются законы, направленные на защиту осведомителя. Планируемый срок вступления закона в силу – декабрь 2021 года. ■

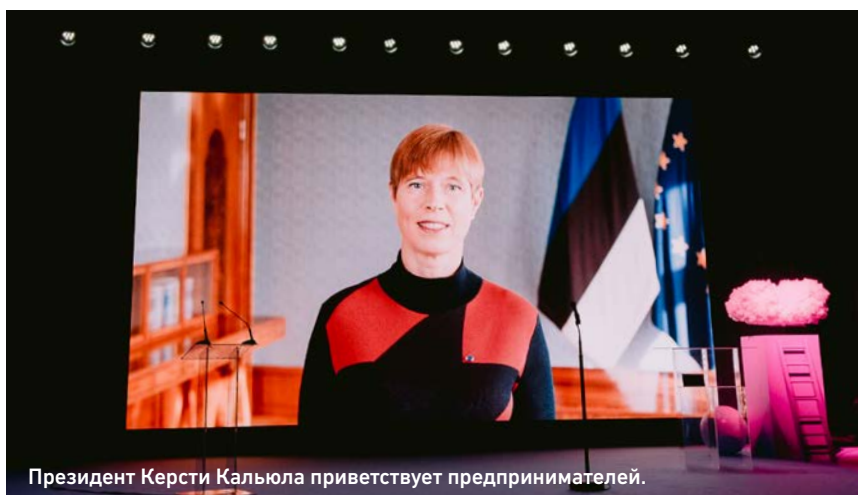


Награду принимают Атс Альбре и Андре Круль, представители «Предприятия года» Nortal AS.



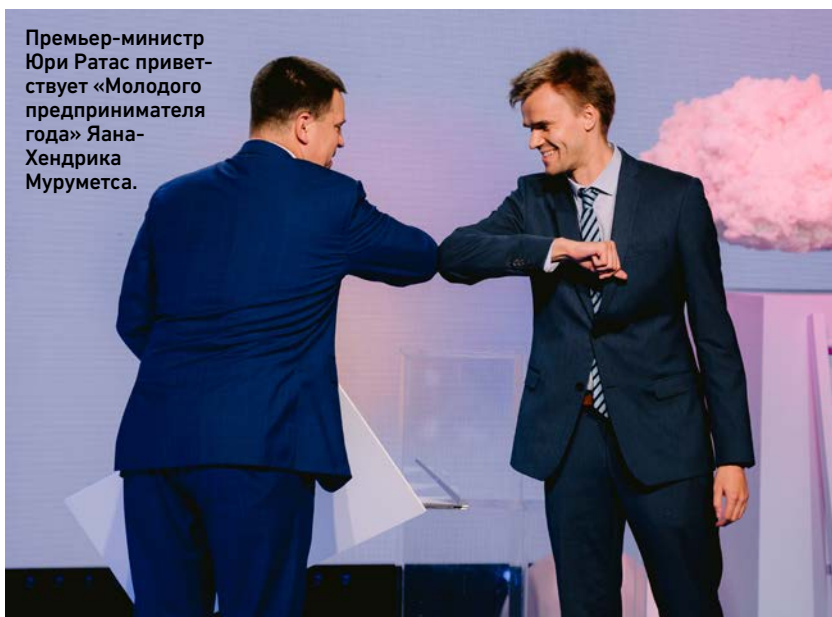
Мы отмечаем и чествуем выдающихся предпринимателей!

В четверг, 8 октября, на Заводе открытий Proto прошло мероприятие чествования «Лучшие предприятия Эстонии 2020». Вместо обычного торжества мероприятие прошло в более узком кругу, чтобы побережь здоровье всех предпринимателей. Президент Керсти Кальюлайд приняла участие в церемонии награждения с видеопоздравлением, а вступительную речь произнес премьер-министр Юри Ратас, который также вручил свидетельство «Молодому предпринимателю года» Яану-Хендрику Муруметсу.



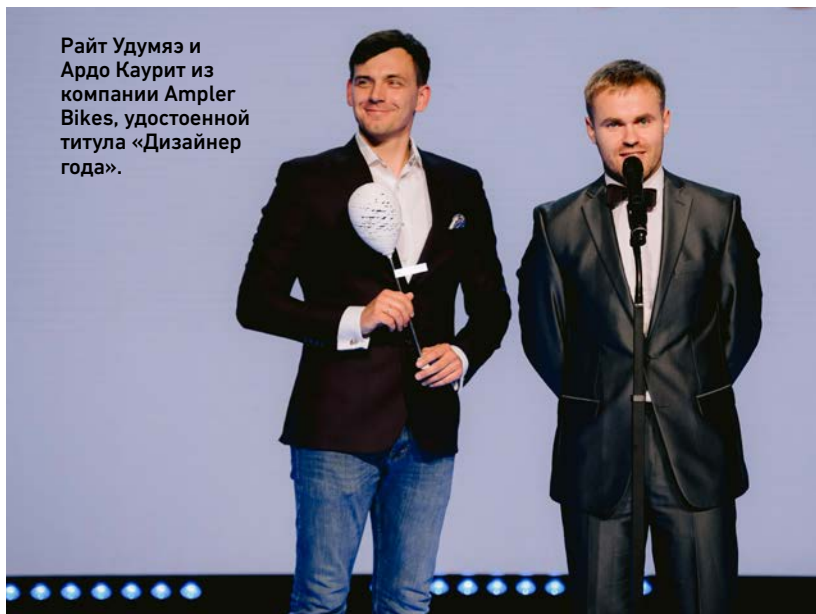
Президент Керсти Кальюла приветствует предпринимателей.

Премьер-министр Юри Ратас приветствует «Молодого предпринимателя года» Яану-Хендрика Муруметса.



Ведущие вечера Карл-Вильгельм Вальтер и Элина Пурде.

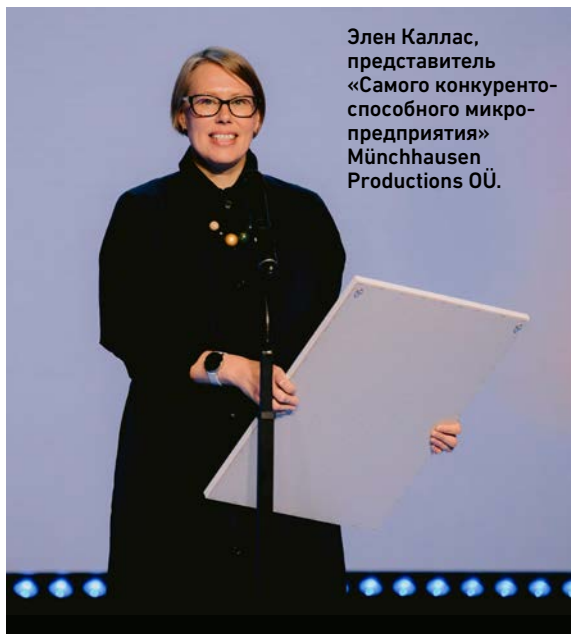
Райт Удумяэ и Ардо Каурит из компании Ampler Vikes, удостоенной титула «Дизайнер года».



Меэлис Атонен, член наблюдательного совета «Самого конкурентоспособного крупного предприятия» AS Tavid.



Элен Каллас, представитель «Самого конкурентоспособного микропредприятия» Münchhausen Productions OÜ.



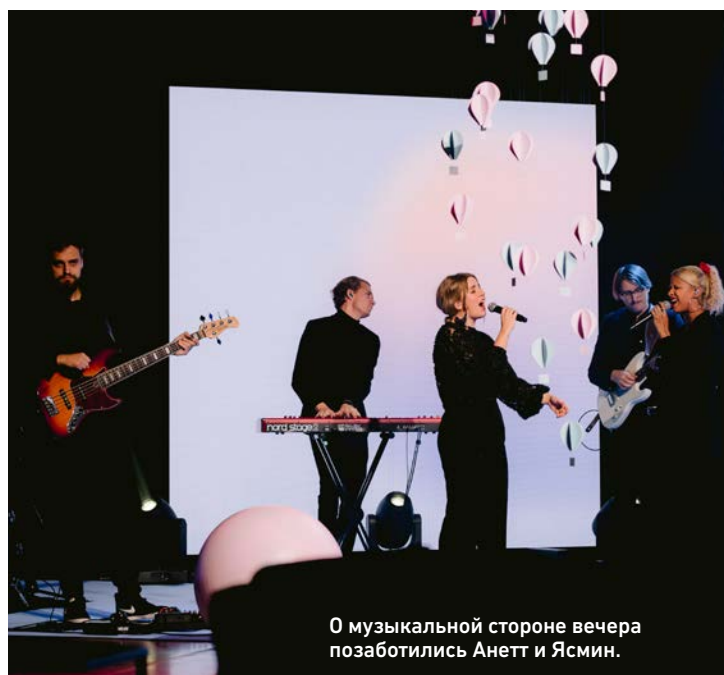
Тоомас Луман вручает сертификат «Самого конкурентоспособного малого и среднего предприятия» Таави Ояла из Karitel.



Фото: Рене Рийсаалу

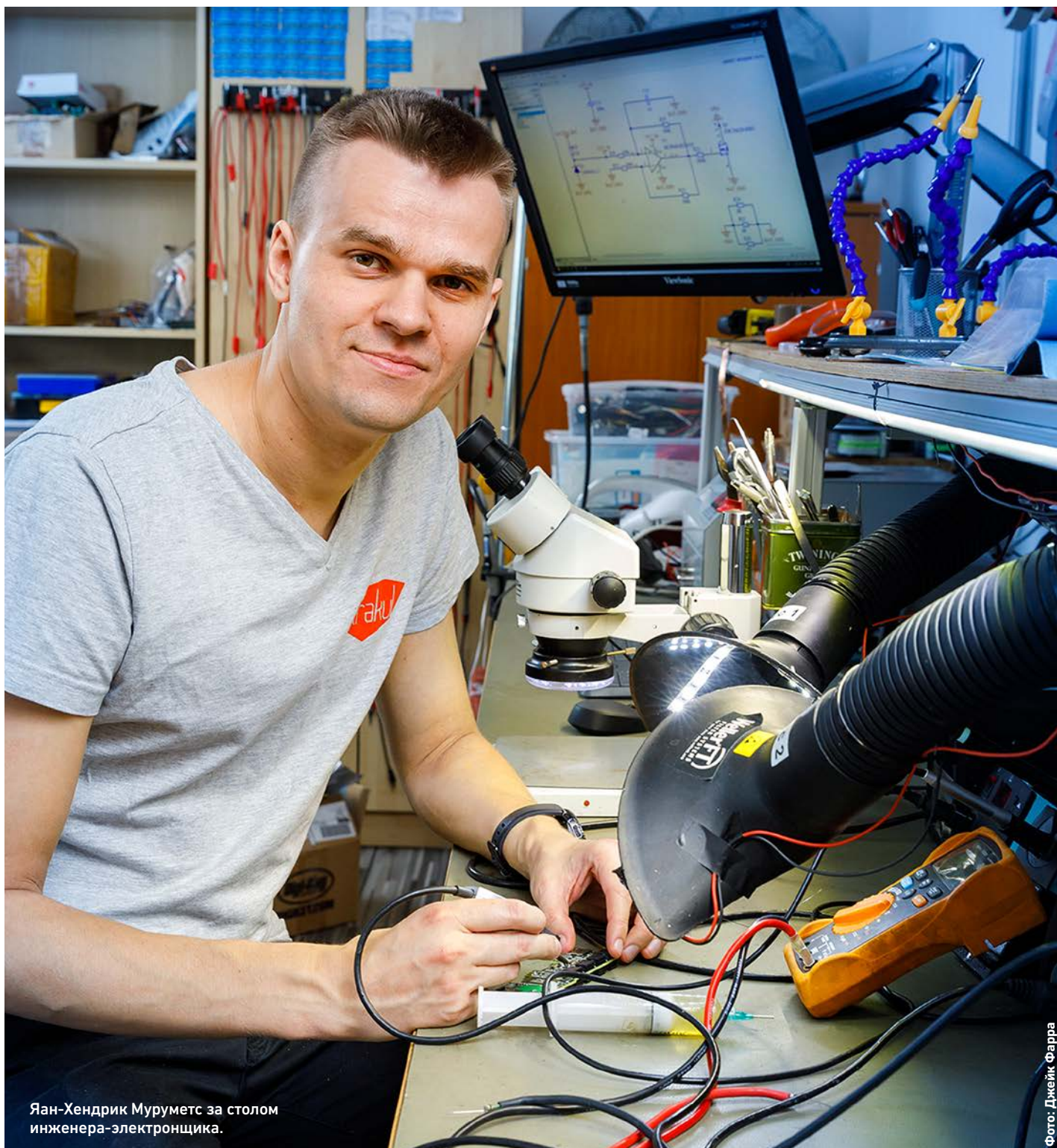


Пеэтер Раудсепп, председатель правления EAS, и Энн Ылупу, представитель «Новатора года» Elcogen AS.



О музыкальной стороне вечера позаботились Анетт и Ясмин.

Молодой предприниматель года ЯАН-ХЕНДРИК МУРУМЕТС делает мир умнее



Яан-Хендрик Муруметс за столом
инженера-электронщика.

Фото: Джейк Фарра

Десятки, если не сотни устройств помогают облегчить нашу повседневную жизнь, при этом они зачастую остаются незаметными. Например, смарт-замки Valnes в таллиннских школах, умное парковочное приложение Barking или умная система велопарковок Bikeer для велосипедов на улицах. Однако все это лишь вершина айсберга, поскольку руководимое Яном-Хендриком Муруметсом предприятие Krakul разрабатывает аппаратное и программное обеспечение для электронных систем, используемых во множестве устройств, которые в наше время являются необходимыми и помогают нам лучше выполнять свои задачи.

Нельзя сказать, что вполне обычной является ситуация, когда вы приходите в гости на предприятие, занимающееся производством электроники, и вас встречает исполнительный директор, из уст которого одной из первых звучит фраза: «Пойдем, я покажу тебе среди «организованного беспорядка» наши рабочие столы!» и сразу же начинает увлеченно показывать тебе морской буй, который в контексте деятельности фирмы Krakul представляет собой объект электроники размером с планшетный компьютер, из которого торчит масса проводов.

Однако подобный так называемый «организованный беспорядок», вероятно, мог бы быть мечтой каждого молодого человека, интересующегося техникой, и даже дипломированного инженера, поскольку очень скоро становится ясно, что новейшие технологии мира электроники, кажущиеся зачастую сложными задачами, задумываются и разрабатываются именно здесь, в этом офисе.

Чем занимается Krakul?

Мы являемся партнером по разработке и консультантом по вопросам IoT (*Internet of Things*, Интернета вещей) и автономных систем. Проще говоря, мы сотрудничаем с предприятиями, не имеющими возможности, а также потребности в создании целых групп компетентных специалистов, связанных с разработками в области электроники. Наша задача – разрабатывать и оказывать содействие в создании основных преимущественно на IoT-устройствах решений, которые для обычного пользователя являются небольшими и простыми устройствами, имеющими одну конкретную задачу. Однако, являясь частью единого целого, они играют очень важные роли.

Мы видим себя также и в качестве долгосрочного партнера, оказывающего клиенту помощь с самого начала и до конца, то есть от разработки идеи до координирования производства. Именно эта деятельность принесла нам достаточно большой успех и подарила уникальную возможность отличиться, а также предложить добавленную стоимость. Нашей целью было желание достичь такого уровня, когда клиент сможет относиться к нам, образно говоря, как к одному из своих подразделений, что позволяет предложить наилучший опыт из возможного.



КАУР ОРГУСААР,
руководитель
Торговой палаты
по коммуникации

Как вы пришли к названию Krakul?

В Эстонии изобретение названия предприятия на начальной стадии предпринимательства является одной из сложнейших задач. Слово Krakul взято из одного из веб-генераторов, при помощи которого создаются имена персонажей настольных игр. Таким образом, мы имеем дело скорее со случайной находкой, которая хорошо звучит по-эстонски, и в мире пока еще ничего не значила. Наиболее близко по звучанию слово «каракуль», то есть мех из шкур ягнят, однако мы не имеем к этому никакого отношения.

Какова история создания фирмы Krakul?

Учредителем Krakul в 2013 году стал мой хороший друг Маркус Ярве. Эта идея возникла вследствие прямой необходимости, когда предприятию Threed Systems, занимающемуся приложением Bikeer и дронами, потребовались умные решения.

У тебя был опыт предпринимательской деятельности до того, как ты стал руководителем фирмы Krakul?

Опыта вообще не было, но я внимательно наблюдал за всем, что делал Маркус. В тот момент, когда возникла необходимость в руководителе предприятия, мне показалось логичным, что им мог бы стать я сам, поскольку я был в курсе всего, что было связано с деятельностью предприятия, начиная с партнеров и заканчивая персоналом.

Что было самым сложным при вступлении в должность руководителя предприятия, и каковы основные трудности, с которыми приходится сталкиваться сегодня?

На начальном этапе самым сложным было осознание того, что ты ничего не знаешь. Позднее это ощущение сменилось ситуацией, когда ты начинаешь понимать, чего именно ты не знаешь, поэтому необходимо было найти мотивацию для того, чтобы учиться и осваивать знания в тех сферах, с которыми тебе до сих пор не приходилось сталкиваться. По мере роста предприятия и составления планов на будущее я начал понимать, что чем дальше ты заглядываешь в будущее, тем больше

В принципе, предприятия одной сферы сталкиваются со схожими трудностями, и когда ты видишь, как проблему решили другие, то это помогает значительно продвинуться вперед и сэкономить как время, так и деньги.

В тот период еще было не так много специалистов, работающих в сфере IoT, но сегодня можно сказать, что произошло буквально взрывное развитие этой сферы.

Вскоре после основания предприятия Маркус предложил мне присоединиться к нему, и я стал вторым членом его команды. Предприятие постепенно развивалось, и позднее я пригласил к нам своих знакомых и однокурсников из университета.

В 2017 году Маркус оставил должность руководителя предприятия, и я подумал, что было бы неразумно отказываться от продолжения деятельности фирмы, имеющей активную клиентскую базу и полноценный оборот.

возникает вопросов, которыми необходимо заниматься. Именно поэтому все сложнее становится задача оценки приоритетов при определении направления развития деятельности предприятия.

Если бы ты получил возможность вернуться в 2017 год, когда ты только начинал руководить фирмой Krakul, что бы ты сказал самому себе?

Это уже сложнее. Вероятно, что следует как можно раньше обращаться к другим людям в своей сфере за советом и идеями, благодаря которым они решали встававшие перед ними проблемы. Уверен, что это послужило бы хорошим советом для всех

КРАКУЛ В ЦИФРАХ

- В портфеле предприятия более 100 проектов по всему миру.
- Разработки были запущены в четырех частях света.
- Продукты находят применение, по меньшей мере, в 20 странах.
- При помощи смарт-открывалки было откупорено более 11 миллионов бутылок.
- Произведено более 15 000 устройств, разработанных на фирме Krakul.
- 17 работников.
- На 2020 год запланирован оборот в размере 1 миллион евро.
- Оборот продемонстрировал резкие скачки: в 2017 году рост оборота составил 189 %, в 2018 году – 53,7 % и в 2019 году – 53,3 %.



Сотрудники Krakul – молодые, толковые и любознательные.



начинающих руководителей. Необходимо также с самого начала приступать к развитию своей сети, что позволит обрести опыт, которым уже обладают другие.

В принципе, предприятия одной сферы сталкиваются со схожими трудностями, и когда ты видишь, как ту или иную проблему решили другие, это помогает тебе значительно продвинуться вперед и сэкономить как время, так и деньги. Такой подход одновременно способствует дальнейшему развитию всего сектора, поэтому не бойтесь задавать вопросы!

Как коронакризис повлиял на Krakul?

Мы перешли на удаленную работу за пару дней до того, как все закрылось, и наибольшее беспокойство у нас вызывал вопрос о том, как организовать работу на дому, поскольку прежде многие устройства имелись только в офисе.

В плане дальнейшего развития бизнеса поначалу иногда возникали серьезные опасения, поскольку все, что не имело критического значения, ставилось партнерами на паузу. И это вполне объяснимо. Ведь в кризисный период многие новые разработки утрачивают свою актуальность, поскольку в условиях совершенно непредсказуемого развития ситуации на первый план выходит

задача сохранить функционирование предприятия также и завтра.

На сегодняшний день объем запросов в значительной степени уже восстановился, однако чувствуется, что многие предприятия проявляют осторожность. В будущем сфера IoT скорее выиграет от подобной ситуации, поскольку многие все больше думают о том, как уберечь население от возможной угрозы вируса. В свою очередь, решение этого вопроса потребует создания новых устройств, а также разработки новых решений, и именно в этом мы и сможем оказать содействие.

Для своего роста фирма Krakul использовала собственный капитал, а не деньги

инвесторов. Чем был вызван этот выбор?

Мы общались со многими инвесторами, однако в результате решили поставить перед собой цель – привлечь так называемые «умные деньги» из нашей же сферы. Наша задача состоит не просто в развитии и расширении предприятия, а в приобретении также новых знаний и навыков, что позволит наращивать компетенцию всего предприятия.

Так, например, нынешним летом мы начали сотрудничать с одним из крупнейших мировых поставщиков компонентов IoT и беспроводного соединения Richardson RFPD, что позволяет нам в значительной степени наращивать число проектов во всем регионе EMEA (Европа, Ближний

200 %

составил рост числа студентов, приступивших осенью нынешнего года к обучению в TalTech на степень бакалавра по специальности «аппаратное обеспечение и программирование».



Фото: Джейк Фарра

В Kragul часто рисуют более сложные диаграммы, чтобы найти простейшее решение из возможных.



Собака Мэйби трудится в офисе Начальником отдела счастья.



Восток, Африка – ред). Данное сотрудничество охватывает различные сферы от судоходства до медицины. И хотя оно и не является инвестицией в традиционном понимании этого слова, однако в нем мы видим прекрасные и достаточно масштабные возможности.

Каким образом ты выбирал специальность инженера-электроника?

В школе я учился в гуманитарном классе, а после ее окончания поступил на ИТ-факультет Тартуского университета, который покинул спустя год учебы. Думаю, причина этого шага знакома многим, кто поступал в вуз сразу после средней школы. В этот момент я еще четко не представлял себе, чем хочу заниматься, кроме того, большой неожиданностью для меня стала ситуация, когда никто напрямую не предписывал, что мне нужно делать.

После небольшой паузы в 2012 году я поступил в Тартуский центр профессионального образования на специальность «мехатроника» и только тогда почувствовал, что именно в этом мое призвание. В 2013 году я пришел в Kragul, а в 2014 году, еще до окончания учебы в Тартуском центре профессионального образования, поступил в Таллиннский технический университет, где изучал электронику и телекоммуникации.

В 2017 году, после окончания университета, я приступил к руководству фирмой Kragul: можно сказать, что круг замкнулся. Сегодня я активно содействую представлению специальностей, связанных с электроникой, чтобы как можно больше молодых людей учились и овладевали ими.

Мир электроники требует достаточно обширных знаний. В каких направлениях осуществляется сотрудничество между наукой и университетом?

В настоящее время масштаб привлечения к нашей работе науки и ученых, к сожалению, еще незначителен, так что в этом плане у нас еще имеется значительное простран-

ство для роста. Совместно с TalTech и Эстонским союзом предприятий электронной промышленности я участвовал также в кампании по представлению деятельности инженера-электроника, направленной на привлечение как можно большего числа молодых людей к овладению этой специальностью.

В результате реализации этой программы нынешней осенью к обучению в TalTech на степень бакалавра по специальности «аппаратное обеспечение и программирование» приступило на 200 % с лишним больше студентов, чем осенью минувшего года.

Это достаточно близкая мне тема, и мне очень хотелось, чтобы еще больше молодых людей увидели возможности развития

ЧТО ТАКОЕ «ПРЕМИЯ МОЛОДОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ»?

Задача конкурса – выразить признание молодым и энергичным владельцам или руководителям фирм, чья деятельность отличается выдающимися результатами и инновационностью. Лауреата титла «Молодого предпринимателя года» выбирает комиссия в составе пяти человек – представителей Торгово-промышленной палаты, банка Swedbank и канцелярии президента, а также предпринимателей. Конкурс проводится с 2015 года.

не только в области электроники, но и в других сферах, поскольку зачастую только что окончившие школу выпускники еще не всегда способны четко определить, чем именно они хотели бы заниматься. Очень сложно также понять, что предлагают многие специальности или профессии, и поэтому крайне важно знакомить молодежь с различными областями деятельности и показывать их повседневную жизнь.

Думаю, что если бы по окончании средней школы в 2010 году кто-то спросил у меня, почему я не пошел учиться электронике, то вопрос этот остался бы без ответа или, возможно, он услышал бы нечто вроде: «Но ведь всю электронику производят в Китае!». Я попросту ничего не знал об этом, поэтому необходимо более активно доводить конкретные знания до сведения молодых людей.

Что вы хотели бы сказать молодым, выбирающим специальность или еще не знающим, что делать дальше?

В современном мире нужно непременно воспользоваться возможностью, когда в любой точке мира вам открыт доступ к любым существующим на Земле знаниям, благодаря небольшому прямоугольнику. Нужно просто уметь искать и изучать информацию. Люди часто придумывают для себя какие-то определенные границы. Например, если я из Южной Эстонии, то поступать нужно в Тартуский университет, если из Северной Эстонии, то в TalTech. Затем необходимо сделать следующий шаг: изучить учебные программы и выбрать из них ту, которая вызывает у вас наименьшие опасения.

Если вы, начав учиться, обнаруживаете, что данная специальность все же не для вас, то и это знание очень важно. Даже в таком случае нельзя сдаваться и говорить, что вы вообще не видите ничего интересного. На самом же деле, для вас открыт весь мир, поэтому необходимо найти интересующую и подходящую для вас сферу. Просто нужно быть любопытным. ■



Фото: Shutterstock

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ

ИКТ И СВЯЗАННЫЕ ПРОДУКТЫ

- Город Хельсинки объявляет конкурс на долгосрочное цифровое решение записи данных, состоящее из 3 частей: подготовительное решение, решение записи и портал для клиентов. **Срок 26.10. Код 458828-2020**
- Конкурс на оказание в Латвии услуг программирования, связанных с обслуживанием, развитием и модернизацией инфосистемы лицензий (LIS). **Срок 02.11.2020. Код 459118-2020**
- Конкурс на покупку опознавательных знаков объектов инфраструктуры, информационных стендов и указателей поворота для пешеходов в Каунасе. **Срок 11.11. Код 458140-2020**
- Конкурс на предоставление услуг оплаты с помощью бесконтактной платежной карты (сEMV) в общественном транспорте Вильнюса. **Срок 03.11. Код 459119-2020**
- Конкурс на предоставление в Финляндии в качестве комплексной услуги платформы цифрового сотрудничества, предназначенной для встреч с клиентами. **Срок 03.11. Код 456605-2020**
- Конкурс на предоставление в Эстонии тестирования безопасности э-услуг, инфосистем и сетевой

инфраструктуры. **Срок 26.10. Код 454019-2020**

РАЗЛИЧНЫЕ ПРОДУКТЫ

- Конкурс на поставку в Ирландию стиральных машин, машин для сухой чистки и сушильных машин для прачечных. **Срок 26.10. Код 458234-2020**
- Конкурс на поставку в Эстонию скомплектованных и упакованных сухих пайков (ИРП). **Срок 22.10. Код 458685-2020**
- Конкурс на поставку в центральную больницу Финляндии Hospital Nova новых тележек для медицинских принадлежностей. **Срок 26.10. Код 458016-2020**
- Конкурс на выполнение в Ирландии работ по наружной облицовки, поставки материалов для облицовки стен с целью противопадовковых мер. **Срок 02.11. Код 457781-2020**
- Конкурс на поставку в Швецию различных типов контейнеров. **Срок 12.11.2020. Код 459779-2020**
- Конкурс на поставку в Финляндию хирургических шовных материалов (нити 19 различных типов). **Срок 25.10.Код 456227-2020**
- Конкурс на поставку в Латвию изоляционных материалов (для замены изоляции магистрального газопровода).

Участие на английском, латышском языках. **Срок 26.10. Код 454798-2020**

- Конкурс на поставку в Литву медицинских товаров одноразового пользования. **Срок 30.10. Код 455698-2020**
- Конкурс на поставку в Швецию химических чистящих средств, бумажно-пластиковых изделий. **Срок 27.10.Код 455695-2020**
- Конкурс на поставку в Швецию древесины и деревянных изделий (для уроков ручного труда в школе). **Срок 24.10. Код 455653-2020**

УСЛУГИ

- Конкурс на проведение в Словении экспертизы скоростных автомагистралей (базы), исследования вариантов / разработки прединвестиционного проекта и отчета об окружающей среде на участке Постойна-Елшане. **Срок 27.10. Код 459113-2020**
- Конкурс на оказание в Швеции консультационных услуг по мониторингу и оценке наличия химических веществ в окружающей среде. **Срок 26.10. Код 459154-2020**
- Конкурс на проведение в Литве исследования рынка (услуга опроса учащихся в рамках программы по предупреждению издевательств). **Срок 28.10. Код 454112-2020**

SOLVIT помогает предпринимателям

В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРАНСГРАНИЧНЫХ ПРОБЛЕМ С НАЛОГОМ С ОБОРОТА

В нынешнем году через SOLVIT удалось добиться положительного решения по двум предпринимательским жалобам, связанным с возвратом налога с оборота из других государств-членов Европейского союза. В одном случае возврат НДС эстонскому предпринимателю задерживал налоговый департамент Румынии, во втором случае – Налогово-таможенный Эстонии департамент лишь частично удовлетворил ходатайство испанского предпринимателя о возврате НДС.

Согласно части 2 статьи 19 директивы ЕС 2008/9/ЕС решение о возврате или отказе в возврате трансграничного НДС необходимо принимать в течение четырех месяцев. Однако нашему предпринимателю пришлось ждать этого решения из Румынии почти год. Поскольку румынское ведомство не отвечало также и на неоднократные запросы предпринимателя, он обратился за помощью к сети SOLVIT. Спустя три недели после вмешательства SOLVIT предпринимателю был возвращен НДС из Румынии.

Второй случай касался испанского предпринимателя, который обратился в Налогово-таможенный департамент Эстонии (НТД) с ходатайством о возврате НДС. Согласно решению НТД из заявленной суммы была возвращена лишь малая часть. Данное решение было обосновано утверждением о том, что на основании некоторых счетов невозможно вернуть НДС, поскольку они были выданы до того, как предприниматель получил действующий номер плательщика по НДС в системе по обмену информацией по НДС внутри Европейского сообщества (VIIES).

Предприниматель соответствовал понятию плательщика по НДС, приведенному в статье 9 директивы ЕС 2006/112/ЕС (где рассматривается единая система налога с оборота), а также условиям, предусмотренным статьей 3 директивы 2008/9/ЕС, применяемой в отношении любого плательщи-



ка по НДС, местонахождение которого не находится в государстве-члене возврата. При этом регистрация в информационной системе по НДС является добровольной и не может являться основанием для принятия решения об отказе в возврате НДС.

Благодаря вмешательству SOLVIT Налогово-таможенный департамент пересмотрел свое решение и вынес дополнительное решение, согласно которому предпринимателю был возвращен изначально не полученный налог с оборота. Проблема была решена за 22 дня.

Мы убедительно рекомендуем предпринимателям в случае возникновения трансграничных проблем в Европейском союзе обращаться в центр SOLVIT. Услуга предлагается бесплатно во всех странах-членах Европейского союза, а также в Исландии, Норвегии и Лихтенштейне. Если имеет место нарушение правового



Больше информации:

mkm.ee/et/solvit
ec.europa.eu/solvit/index_et.htm

Контакт:

Эстонский центр SOLVIT:
Отдел внутреннего рынка
Министерство экономики и коммуникаций
Суур-Амеэрика 1, 10122
Тел.: 625 6489, 639 7617
э-почта: solvit.eesti@mkm.ee

акта Европейского союза (директивы, постановления или Договора о функционировании Европейского союза), и относительно этого имеются также конкретные доказательства, то решение мы должны найти в течение 70 дней. ■



ВЫСТАВКИ

Мероприятие B2B Умный город в прямом эфире: Smart City Live 2020

7–18 ноября 2020 в онлайн-формате (Испания)

Инновационное мероприятие пройдет полностью в цифровом формате. В первый день состоится телетрансляция в прямом эфире с многочисленными интервью, дискуссиями и историями успеха, основное внимание которых будет сосредоточено на том, как COVID-19 повлиял на города, и как он позволяет определять «нормальность» граждан. В программе второго дня – семинары, сессии и параллельные мероприятия, проводимые с целью поиска решения проблем, выходящих за рамки краткосрочного воздействия пандемии.

Основные темы:

- Будущие вызовы в городском движении
- Технологии при решении городских проблем и кризиса в сфере здоровья
- Перепроектирование городов и городской жизни
- Обеспечение всеобъемлющего экономического восстановления
- Гибкая инфраструктура и городская среда для улучшения восстановления
- Будущее розничной торговли в цифровую эпоху

Регистрация открыта до 09.11.2020. Дополнительная информация: <https://smartcity2020.b2match.io/home>

Виртуальные встречи с целью поиска партнеров в рамках ярмарки субподряда ELMIA (Subcontractor Connect)

10–13 ноября 2020 на онлайн платформе (Йёнчёпинг, Швеция)

Приглашаем на популярное мероприятие, в котором ежегодно участвуют различные закупщики, руководители по развитию и разработкам, поставщики со всей Европы, которые собираются для обсуждения новых технологий и инновационных решений, а также для установления новых полезных деловых связей. Предварительно забронированное участие во встречах B2B позволяет встретиться, например, с представителями предприятий, действующих в сфере автомобильной промышленности, строительства, оборудова-

ния, производства грузовых автомобилей и автобусов, в области медицины, производства мебели и других предприятий общей промышленности.

Регистрация открыта до 13.11.2020. Дополнительная информация: <https://subcontractorconnect2020.elmia.b2match.io/>

Форум машиностроительных и металлообрабатывающих предприятий в Латвии

25–27 ноября 2020

Приглашаем принять участие и установить новые полезные деловые контакты с предприятиями Латвии и других государств на мероприятии деловых встреч и послушать увлекательную программу форума с докладами признанных зарубежных и местных экспертов в области машиностроения на такие темы, как будущее машиностроения, промышленность 4.0., робототехника и сети поставщиков в Латвии.

В зависимости от ситуации с Covid-19 мероприятие состоится в формате личного участия или вебинара.

Участие бесплатное, регистрация открыта до 25.11.2020.

Дополнительная информация: <https://mechanical-engineering-and-metalworking-forum.b2match.io/home>



Мероприятие по поиску партнеров в сфере пищевой промышленности „Free From“ 2020: функциональные и полезные для здоровья компоненты

24–26.11.2020 на онлайн-платформе

Международное онлайн-мероприятие по поиску партнеров имеет специальную тематику, направленную на производителей, продавцов, розничные магазины, кейтеринг, магазины товаров для здоровья и товаров первой необходимости во всем мире, которые занимаются/заинтересованы в т.н. free-from продуктах питания, не содержащих глютен, лактозу, сою, сахар, жиры и пр.

Помимо тематики free-from в пищевой сфере, внимание на выставке будет сосредоточено также на упаковке, не содержащей пластика, ингредиентах пищевых продуктов и функциональной пище.

Регистрация открыта до 26.11.2020, дополнительная информация: <https://free-from-functional-food-expo.b2match.io/>

ПРЕДЛОЖЕНИЯ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Пищевая промышленность

Литовский производитель сладостей и закусок для веганов и без глютена ищет дистрибьюторов.

КОД: [BOLT20190117001](#)

Итальянский производитель вин и бальзамического уксуса ищет дистрибьюторов.

КОД: [VOIT20200715003](#)

Ирландский производитель безалкогольного джина и напитков с тоником ищет дистрибьюторов.

КОД: [VOIE20200611001](#)

Латвийский производитель витаминизированной питьевой воды с минеральными добавками ищет дистрибьюторов.

КОД: [VOLV20200812001](#)

Текстиль и швейная промышленность

Испанский интернет-магазин ищет поставщиков одежды плюс-размеров с привлекательным и молодежным дизайном, чтобы предложить качественную одежду по низкой и средней цене, отвечающую современным направлениям моды.

КОД: [BRES20200917001](#)

Машиностроительная промышленность и энергетика

Германское машиностроительное предприятие по производству компонентов для сельскохозяйственных машин и тракторов (например, вал отбора мощности, ведущий вал, муфта сцепления, крепежные системы и буксирные устройства для трактора) ищет партнера по субподряду для огневой резки (для лазерной и плазменной резки).

КОД: [BRDE20200915001](#)

Французское предприятие по продаже и ремонту запчастей для строительной техники и устройств для строительного транспорта, ищет поставщиков запчастей для строительных транспортных средств.

КОД: [BRFR20200720001](#)

Итальянское предприятие, действующее в сфере энергоэффективности, предлагает услуги маркетинга производителям фотогальванических изделий и их монтажных конструкций, производителям изделий/устройств для контролируемой механической вентиляции (VMC) и солнечной энергии.

КОД: [BRIT20200805001](#)

Румынский разработчик патентованной облачной технологии для управления мобильными услугами ищет производителей телематических и IoT устройств для транспортных средств (например, подключаемые контроллеры, датчики), с целью облегчения дистанционного управления.

КОД: [BRRO20200729001](#)

Фармацевтика

Польское предприятие ищет на основании производственного договора производителя природного масла или сыворотки для проблемной кожи.

Продукт должен лечить ранки и шрамы от угревой сыпи и подходить для применения на поврежденной коже.

КОД: [BRPL20200708001](#)

Упаковка

Датское логистическое предприятие, имеющее опыт решений для деревянной упаковки и продажи использованных поддонов, ищет производителя деревянных транспортных ящиков и торговых поддонов с бортами, способного поставить соответствующие требованиям поддоны определенного размера с бортами и крышками.

КОД: [BRDK20200729001](#)

Датское предприятие, занимающееся дизайном изделий из фарфора, ищет производителя упаковки для хрупких изделий.

КОД: [BRDK20200904002](#)

Прочее

Польское предприятие предлагает услуги маркетинга производителям бытовой химии (средства для чистки кухни, ванной комнаты и хозяйственные средства), производителям товаров для младенцев (подгузники, влажные салфетки, мягкие моющие средства – шампуни и мыло), производителям кофейных напитков и какао (растворимый кофе, капучино, какао, горячий шоколад), производителям биопродуктов питания (специи, растительное масло, мука, крупы, рис).

КОД: [BRPL20200916001](#)

Британский разработчик контента для анимационных телепередач, фильмов и цифрового контента ищет производителя игрушек, чья продукция производится из экологически этических материалов, для создания коллекции игрушек, подходящих

для дошкольников в возрасте 4–7 лет.

КОД: [BRUK20200908001](#)

Британский продавец экологических хозяйственных товаров для дома (например, чистящие тряпки, полотенца, туалетная бумага) ищет поставщиков на основании производственного договора.

КОД: [BRUK20200922001](#)

Датское торговое предприятие, сотрудничающее с розничной сетью в Скандинавии и Польше, ищет текстильные предприятия, деревообрабатывающие и металлообрабатывающие предприятия для производства определенных принадлежностей и аксессуаров для домашнего интерьера, например: детское постельное белье, маленький металлический стол, деревянная полка, настенный крючок, геометрический подсвечник и пр.

КОД: [BRDK20200814001](#)

Шведское предприятие ищет производителя батуты, способного производить батуты в соответствии со стандартом безопасности EN 71-14.

КОД: [BRSE20200225001](#)

Французский строительный концерн группы гражданского строительства ищет производителя ветрозащитной сети (изделия обычно изготавливаются для сельскохозяйственного сектора).

КОД: [BRFR20200724002](#)

Бельгийский производитель и дистрибьютор товаров для младенцев и детей ищет производителя пеноизделий из EVA (пены из этиленвинилацетата), для производства игрушек.

КОД: [BRBE20200831001](#)

Венгерское предприятие предлагает производителям деревянных полов, мебели для ванных комнат и кухни, а также сантехники услуги маркетинга и/или торгового агента.

КОД: [BRHU20200715001](#)

Норвежский производитель велосипедных шин, который вывел на рынок сменные велосипедные шины с замком-молнией из нержавеющей стали, позволяющие велосипедистам адаптировать шины своего велосипеда в соответствии с меняющимися дорожными условиями, ищет новых партнеров – производителей велосипедов, розничных продавцов велосипедных брендов или велосипедного оснащения, а также шин.

КОД: [BRNO20200817001](#)

