

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

2 / 2015

ISSN 2382-8730

Ettevaatust! Ohtlikud asfaldiaurud

LK 26

Kompromiss- menetlus kui töövaidluse lahendamise alternatiiv

LK 34

Alaealisena tööle?!

LK 6



TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

2/2015

ISSN 2382-8730
Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Aadress: Gonsiori 29,
10147 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetuse telefon: 626 9415

Peatoimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli,
Puffet Invest OÜ

Fotod: Tööinspeksioon,
Annela Samuel, Inkari Lindve, Vahur Agar,
Silver Raidla, Anna-Kristiina Iher,
Janar Siniväli, Tamrexi tootefotod,
123rf.com, erakogud.

Infokirja arhiiv, infokirjaga liitumine
ja kasutajaandmete muutmine:
Tööinspeksiooni kodulehel
infokirja rubriigis.

Infokirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias, kuid ainult koos märkega „Artikkel ilmub koostöös Tööinspeksiooni infokirjaga Tööelu” ning autori nimega. Infokirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda peatoimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud infokirja tellimisel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).



Kaanefoto: Silver Raidla



Seekordses infokirjas on palju tähelepanu pühendatud noortele, kes on alles tööelu alustamas. Paraku ei laabu see alati viperusteta.

Oma esimest töölepingut hoidsin ise käes koolitüdrukuna. Selleks oli papist leht paljude kirkukirjas lahtritega, mille tööandja, ladusa jutuga keskealine mees, oli minu eest ära täitnud. Kui hakkasin lepingut lugema, küsis ta: „Kas sa ei usalda mind? Mis siin ikka lugeda, kirjuta lihtsalt alla!”

Nojah, kui tööandja nii ütleb... Kehitasin õlgu, sirgeldasin allkirja ja unustasin kogu paberimajanduse. Kuni selle koleda päevani mõni kuu hiljem, mil tööandja teatas: „Rohkem pole vaja tulla! See oli ajutine töö.”

Protestisin vihaselt, et ta ju lubas hoopis midagi muud! Vupsti! Ilmus seepeale nagu jänes mustkunstniku kübarast taas välja papist leht, kus ühes pisikeses lahtris oli tõepoolest kirjas töösuhte lõppemise kuupäev. Tjah. Olin nüüd ühe õppetunni võrra targem.

Soovin kõigile noortele töötajatele tarkust õppida ka teiste vigadest, mitte ainult enda omadest!

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Sisukord



Tööinspeksioon kutsub tasuta infohommikutele üle Eesti

lk 24



Tee-ehitaja ohutuse tagab hea liikluskorraldus

lk 28

PEADIREKTORI VEERG

4

Tööohutuskultuur – mis see veel on?

4

MÕTTEKOHT

6

Alaealisena tööle?!

6

TÖÖSUHTED

12

Töölepingu eelised ja puudused alaealise töötaja vaatenurgast

12

Noored tööl

14

Tööinspeksioon karmistab kontrolli noorte töötingimuste üle

17

Töösuhete õiguspärasus gümnasistide näitel

19

MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!

20

Kuidas saavutada edu juba esimesel töökohal?

20

AJAKAJALINE

22

Uudised

22

Tööinspeksioon kutsub tasuta infohommikutele üle Eesti

24

TÖÖKESKKOND

26

Kuidas jääda terveks, töötades ohtlike asfaldiaurude keskel?

26

MINU TÖÖ

28

Tee-ehitaja ohutuse tagab hea liikluskorraldus

28

MIKS JUHTUS TÖÖNNETUS?

31

Turvalüliti blokeerimine viis tööõnnetuseni

31

KÜSIMUS-VASTUS

32

TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMAILT

34

Kompromissmenetlus kui töövaidluse lahendamise alternatiiv

34

VÄIKESE INIMESE TÖÖ

38

Hapud vaarikad

38



Noored tööl

lk 14

Tööohutuskultuur – mis see veel on?



Meie tööelu on pidevas muutumises. Ühelt poolt kaasneb tehnoloogia arengu, üleilmastumise ja demograafiliste muutuste, sh töövormide ja -meetodite arenguga, palju positiivset, näiteks paindlikum tööaeg, töö- ja eraelu ühitamise võimalus ning füüsiliselt raske töö vähenemine. Teiselt poolt peituvad muutuste taga uued riskid. Tehnoloogia areng võimaldab olla töötajal tööandjale kättesaadav kogu aeg, erandlik pole seegi, kui e-kirjadele vastatakse teatris.

Multikultuursetes organisatsioonides võib inimeste erineva kultuuritaustaga kaasneda teistsugune suhtlus- ja töökultuur. Konkurents põhjustab töö intensiivistumist, mis omakorda tekitab pingeid ja stressi. Vanemaealiste ja piiratud töövõimega inimeste osakaalu kasv tööjõu hulgas nõuab senisest veelgi suuremat tähelepanu töötaja

individuaalsetele eripäradele. Need on vaid mõned näited, millega tuleb töökeskkonna muutuste käigus kokku puutuda.

Kuigi meie eesmärk on turvaline töökeskkond, on selge, et 100% ohutut töökeskkonda luua ei ole võimalik. Küll aga peab tööandja rakendama kõiki vajalikke ohtu ennetavaid ja vähendavaid meetmeid, mida töötajad on omakorda kohustatud järjepidevalt rakendama.

Alati on tõhusam ja odavam probleeme ennetada, kui hiljem nende tagajärgi kõrvaldada. Ennetust loetakse Euroopas tööohutuse ja töötervishoiu nurgakiviks, mis võimaldab töökeskkonnas riske juhtida.

Tervislikke ja ohutuid töötingimusi saab tagada vaid tööandjate ja töötajate koostöös. Kuigi turvalise töökeskkonna loomine on tööandja kohustus, on tervist hoidva ja säästva töökeskkonna loomisel samavõrra tähtis roll töötajal. Töötaja on oma töö parim ekspert. Vastutustundlik ja hooliv tööandja

järgib töökeskkonna ja -ohutuse nõudeid, luues töötajale tööks sobilikud tingimused, näiteks varustades teda vajalike isikukaitsevahenditega. Töötaja kohustus on neid vahendeid omakorda kasutada.

Suhtumist tööohutuskultuuri näitab seegi, kui palju juhtub tööõnnetusi Eesti ettevõtetes ja asutustes ning milliseid ja kui palju puudusi leiavad tööinspektorid töökeskkonna järelevalve käigus. Tööinspeksioon tuvastas 2014. aastal 1050 rikkumist, mis olid seotud just isikukaitsevahendite kasutamisega: küll oli probleemiks see, et tööandja polnud isikukaitsevahendeid muretsenud, ning siis jällegi vastupidi – tööandja oli isikukaitsevahendid muretsenud ja töötajatele väljastanud, kuid töötajad ei kasutanud neid kas üldse või ei kasutanud neid kasutusjuhendi kohaselt.

Meie nõrka ohutuskultuuri näitab seegi, et paljud töötajad ei pea isikukaitsevahendite kasutamist vajalikuks. Tööandjal tuleb töötajat teavitada terviseriskidest, mis kaasnevad



isikukaitsevahendite kasutamata jätmisega.

Tööandjal on kohustus saata oma töötajad tervisekontrolli. Kui sageli aga kasutatakse tervisekontrolli tulemusel saadud infot töötingimuste parandamiseks? Iga tervisekontrollis ilmne-

tegevusele, mis aitab vältida tööõnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Hästi kavandatud ning asjatundlikult korraldatud juhendamise ja täiendõppega on võimalik vältida tööõnnetusi, samuti suurendada töö tõhusust ning hoida kokku kulusid.

midagi ennastületavat. Piisab hoolivast suhtumisest ning soovist olla kursis tööohutuse ja tervishoiu nõuetega ning neid iga päev tööll rakendada.

“Alati on tõhusam ja odavam probleeme ennetada, kui hiljem nende tagajärgi kõrvaldada.”

tegevusele, mis aitab vältida tööõnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Hästi kavandatud ning asjatundlikult korraldatud juhendamise ja täiendõppega on võimalik vältida tööõnnetusi, samuti suurendada töö tõhusust ning hoida kokku kulusid.

tegevusele, mis aitab vältida tööõnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Hästi kavandatud ning asjatundlikult korraldatud juhendamise ja täiendõppega on võimalik vältida tööõnnetusi, samuti suurendada töö tõhusust ning hoida kokku kulusid.

tegevusele, mis aitab vältida tööõnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Hästi kavandatud ning asjatundlikult korraldatud juhendamise ja täiendõppega on võimalik vältida tööõnnetusi, samuti suurendada töö tõhusust ning hoida kokku kulusid.

tegevusele, mis aitab vältida tööõnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Hästi kavandatud ning asjatundlikult korraldatud juhendamise ja täiendõppega on võimalik vältida tööõnnetusi, samuti suurendada töö tõhusust ning hoida kokku kulusid.



MARET MARIPUU
Tööinspektsiooni peadirektor

Alaealisena tööle?!

Muusikali peasa nimel oma pere juurest sootuks teise linna kolimine. Kaks nädalat puudeladumist, tasuta mobiiltelefon. Viulimäng prae eest või üldse tasuta. Või hoopiski hindamatu väärtusega töötasu: kogemused ja kassipoeg. Alaealisena tööle läinud noored kaaluvad tööelu plusse ja miinuseid.

Kaspar hüppab üle oma varju

Alates novembrist elab Tartu poiss **Kaspar Kiisk** (12) ajutiselt hoopis pealinnas, et mängida nimiosa maailmakuulsas muusikalis „Billy Elliot”. Nordea kontserdimajas märtsis esietendunud muusikal on Kaspari jaoks elu seitsmes lavatükk. Õnneks elab Tallinnas poisi vanaema, kelle juures ta peatuda saab.

„Käin Lilleküla koolis, sest see asub vanaema maja lähedal. Pärast tunde on mul paarkümmend minutit aega, siis sünn ja sõidan kella kolmeks proovi, mis kestab kella kaheksani. Uued sõbrad olen saanud nii koolist kui ka etendusest. Koos me midagi väljaspool teatrit ei tee, vaid läheme kõik koju, sest vaja on õppida ja järgmisel päeval jälle kooli minna,” räägib Kaspar prooviperioodi tihedast graafikust. „Õhtul tahaks vaid magada. Õnneks palju õppida ei anta. Jõuan kõik ära teha,” kinnitab Lilleküla kooli viiendik.

Kolmanda veerandi tunnistusel uhkeldasid Kasparil enamasti viied, mille seas oli vaid kaks nelja. Tubli poiss, tahaks kohe kiita. Eriti arvestades seda, et esinemispäeval ta kooli ei lähe.

Tallinnas elamise miinusena nimetab Kaspar koduigatsust. „Igatsen pere järele. Mul on Tartus 18aastased kaksikutest õde-vend ja noorem õde, kes on alles kolmene. Isa ja ema igatsen ka.”

Märtsikuus Tartu kodu elutoas vabal laupäeval tugitoolis pikutades ütleb Kaspar, et on proovidest päris väsinud.



Muusikalistaar Kaspar õppis etenduse jaoks isegi lendama.

„Ma pole varem tantsutrennis käinud. Alates novembrist õpime steppimist, mis on äge, aga väsitav,” selgitab Kaspar. Laval peab ta aga seekord peale laulmise ka tantsuoskusi näitama. „Billy

roll on selles mõttes ikka jube, et pean tantsima balletti – stiili, millega ma pole varem kokku puutunud. Etenduses ma veel lendan, aga selle õppisin juba ära.”

Teatrilavale astus Kaspar neli aastat tagasi. „Muusikaõpetaja soovitas minna ühele ettelaulmisele. Ma alguses ei süvenenud, mõlesin, et see on tavaline laulukonkurss. Kui olin võitjate hulka jõudnud, sain aru, et tegu on muusikali „Mary Poppins“ rollidesse valimisega Vanemuise teatris.“ Pärast debüüti pakuti poisile veel uusi võimalusi, näiteks lisandusid

teistega midagi lõbusat teha. Hoolimata tihedast graafikust tahab Kaspar tulevikus võib-olla ikka näitlejaks saada. „Äkki ma enam ei taha, kui suureks saan, sest selleks ajaks olen juba liiga palju etendusi teinud. Välismaale tahaks ülikooli minna,“ sõnab ta.

Töötamise juriidilisest ja rahalisest poolest on Kaspar väga teadlik. „Loen

Kaspari isa **Andrus Kiisk** sõnab, et poiss oli vahepeal murelik, kui teatritöös vahe sisse tuli. „Ta oli harjunud teenima tavalisele taskurahale lisa. Praegu on ta küll väsinud, aga kui enam esineda ei ole vaja, küllap siis tahab juba uut rolli,“ arutles isa.

Millele Kaspar kavatseb Billy osatäitmise eest saadud tasu kulutada? Mõtteis on näiteks Playstation 4.

Klassivendadele lubas Kaspar, et tuleb neljandal veerandil oma klassi tagasi, pärast mängimist 20 etenduses. Mõnel päeval on kaks etendust, iga etendus kestab kolm ja pool tundi. „Teatris juba õeldi, et mul oleks masseerijat vaja. 30minutine vaheaeg etenduses on väga kasulik, siis saan puhata. Iga tants väsitab räigelt ära.“

Muusikalis Billy kurja isa kehastavat Mait Malmstenit Kaspar laval ei karda. „Pean mõtlema, et see on tõsine stseen, ning mind aitab, kui hambad kokku surun – siis ei hakka ma vale koha peal naerma.“

“*Loen alati lepingud läbi, vähemalt üritan. Ema loeb ka kõik läbi, tema ongi minu esindaja. Ise kirjutan lepingule alla, aga enne vaatan, kui palju raha ma töö eest saan.*”

rollid lavastustes „Kosmonaut Lotte“ ja „Nukitsamees“.

Esinemiste suurima miinusena nimetab Kaspar neid hetki, kui ei saa koos

alati lepingud läbi, vähemalt üritan. Ema loeb ka kõik läbi, tema ongi minu esindaja. Ise kirjutan lepingule alla, aga enne vaatan, kui palju raha ma töö eest saan.”

Muusikali „Billy Elliot“ näitetrupp. Billyst (Kaspar Kiisk) vasakul pool seisab Leslie (Ave Oja) ning poisi õlgade ümber hoiab Isa (Mait Malmsten).



*Ihaldatud mobiiltelefon
väärís Agne meelest
pingutust.*



“*Lõpupoole ikka väsisin ära, aga pingutasin viimase päevani välja. Mul oli oma eesmärk, mis kindlasti kaasa aitas.*”

Agnele andis hoogu kindel eesmärk

„Tahtsin endale uut mobiiltelefoni ja sain emaga kokkuleppele, et kui teenin pool raha ise, lisab teise poole tema,” selgitas **Agne Andrejeva** (14), miks ta eelmisel suvel kodulinnas Pärnus päevitamise asemel hoopis Kesk-Eestis puidutööstuses küttepuid riita ladus.

Töole läks Agne koos sõbrannaga. „Elasime perekonnatuttava juures ja võimalused aitas leida ema. Alaealistele peaaegu keegi tööd pakkuda ei taha, suvel on eriti raske. Siiski sain vajaliku summa kokku ja nüüd olen telefoni üle väga õnnelik. Tahtsin küll valget,” näitab ta oma lemmikut, „aga müügil olid ainult mustad, ja nii ostsimegi selle. Raha kuluski kõik telefoni peale, midagi üle ei jäänud.”

Töö kestis umbes kaks nädalat ning enamasti tehti ühte ja sama – laoti puid riita. „Lõpuks sai riit nii kõrge, et mina enam laduma ei ulatanud,” sõnab Agne. „Sõbrannaga tegime ikka nalja ka ning ajasime juttu – siis läks aeg kiiremini. Seal töötas palju inimesi, noortest oli peale meie veel kaks poissi. Kõik täiskasvanud olid väga viisakad, mingeid probleeme ei olnud ka töötasu kättesaamisega. Lõpupoole ikka väsisin ära, aga pingutasin viimase päevani välja. Mul oli oma eesmärk, mis kindlasti kaasa aitas. Telefon on täiega lahe!”

Varasematest kogemusest mainib tüdruk Pärnu rannas jäätisemüümist. „Nii kuum oli, et suutsin päevas vaid paar tundi tööd teha. Ikka väga ära väsitas see liiva sees kõndimine ja hüüdmine. Käisin rannas ühe nädala, müüsin vähe ja iga jäätise pealt teenisin kümme senti. Lõpuks ostsin selle raha eest endale jäätist ja midagi muud ei saanudki. Kokkuvõttes oli väga väsitav töö ja kasu ei miskit.”

Saara õppis tööl nii mõndagi

„Olen enda suhtes karm. Kui tööl midagi valesti läheb, siis põen hullult ning üritan kindlasti oma viga heastada,” pihib Tartu neiu **Saara Krivonogova** (18). Töole läks ta esimest korda 17aastaselt, et gümnaasiumi kõrvalt natuke raha teenida. „Lepingu liiki ma küll ei mäleta ja seda läbi ei lugenud, sest sain koha ema töö juures ning usaldas inimesi, kes ütlesid, et räägib Saara,

kes sai esimese töökogemuse koolitusassistendina.

Saara käis koolis nagu klassikaas-lasedki viiel päeval nädalas, kuid lisaks töötas neiu nii õhtuti pärast kooli kui ka nädalavahetustel. „Minu elu ja kooliskäimist töötamine ei seganud, pigem tõi tegevusi juurde, sest oli raha, mida kulutada,” ütleb Saara.

Tööülesanded ei olnud keerulised: nädalavahetustel tuli hommikul ukсед avada ja maja valve alt maha võtta ning õhtul jälle tagasi valve alla panna ja ukсед lukustada. Päeval pidi kohvi-masina tööle panema, klassiruumid üle vaatama, õppijatega suhtlema.

Tavaliselt oli majas mitu koolitust korruga ja rahvast päris palju. Saarel tegemist jätkus: küll tuli paigutada pikendusjuhtmeid, sättida toole auditooriumisse, kursuste kohta infot jagada jms. Päris raske oli tegeleda sularahaga – vastutusrikas kohustus õpilastelt kursusetasu võtta ning käsitsi tšেকে kirjutada.

„Ükskord pidin vahetama veeautomaadipaaki, aga ei suutnud seda tõsta,”



“*Minu elu ja kooliskäimist töötamine ei seganud, pigem tõi tegevusi juurde.*”

Saara ostis omateenitud raha eest kassipoja ja paar kodumasinat.

meenutab Saara. „Kohe tulid mulle appi koolitusel osalevad mehed, et „noh, mis seal siis on, teeme koos ära”. Siis oli hea tunne, et inimesed ei arva, et kui sa kusagil töötad, siis pead maailma tark olema.”

Esimestel tööpäevadel helistas Saara sageli emale ja küsis, kus asjad asuvad. „Viperusi on ikka ette tulnud,” tunnistab tüdruk. „Ükskord juhtus päris hirmus asi: läksin tund aega hiljem tööle. Õnneks oli keegi juba ukсед lahti teinud.



Tee tööd, siis tuleb ka kiisuke Sofi, teab Saara.

Toomas Hendrik saab viiulit mängides lisaks töötasule hindamatuid esinemiskogemusi.



Teinekord unustasin tuled kustutada, aga olin maja juba signalisatsiooni alla pannud ega saanud enam sisse."

Tööstress kippus tütarlapsele kallale ühel kiirel laupäevahommikul, kui loengusse saabus korraka hulk inimesi ja osalustasu maksmiseks tekkis järjekord. „Kirjutasin tšেকে välja nii kiiresti, kui suutsin, aga ikka tundus, et

järjekord üldse ei vähene,” sõnab Saara, kes sai mõnusa puhkepausi endale lubada siis, kui koolitused-loengud alanud olid. „Enne kursuste-koolituste algust oli sagimist palju, aga kui kõik klassidesse läksid, jäi vaiksemaks nagu koolis ikka.”

Saara sõnul talle töötamine meeldis. „Raske ei olnud, lõpuks kõik laabus. Sain

õppida tšeki kirjutamist, materjalide printimist ja paljundamist ning rahaga arveldamist.”

Tööga teenitud raha eest on Saaral ette näidata varjupaigast kahekümne euro eest soetatud kassipoeg Sofi ning kaks köögimasinat: vahvlimasin ja võileivagrill. Kassikese tõi ta koju armastusest loomade vastu. Kodus oli

juba ees kaks keskealist siiamipreilit, kellele sai varjupaiga orvukesest aktiivne seltsiline.

Toomas Hendriku teekond maasikatest viiulini

Kolmandat põlve meedikute perest pärit **Toomas Hendrik Ellervee** (18) õpib Tartus Heino Elleri nimelises muusikakoolis viiuli erialal. Kooli sõidab ta Elvast ja teise kursuseni jõudnud õpingud on nii edukad, et noormees saab ka stipendiumi.

„Regulaarselt ma ei ole kunagi töötanud. Suurim füüsilise töö kogemus jääb varasesse teismeliseikka, kui käisin talus maasikaid korjamas. Nüüd oskan nii hästi viulit mängida, et teenin raha erialase tööga. Elan kodus, saan taskuraha ja stippi. Nii on võimalik raha koguda,“ räägib Toomas. „Esimestel kordadel mängisin kohvikus viulit ka prae eest, aga nüüd tehakse töövõtulepinguid ja saan

Toomas tunnistab, et rahaasjades kardab ta otsekohene olla ega küsi alati töö eest tasu. „Raha motiveerib mind rohkem, aga kui seda ei pakuta, esinen tasuta. Publiku tagasisidet saab aplausi järgi hinnata. Tuleb olla enesekriitiline ning palju vaeva näha.“

Põnevaks võimaluseks hindab Toomas tänavu Tartu Kultuurikandja aastapreemiade jagamise galal helilooja Ardo Ran Varrese teose „Fever“ esitamise. „Helilooja helistas mulle ja tegi ettepaneku, millest polnud võimalik keelduda. Harjutasin palju ja lõpuks teenisin ilusa aplausi.“

Eesti krooni kehtimise ajal, enne majanduslangust, töötas toona kümneüheteistkümneaastane Toomas Hendrik kahel suvel talus maasikakorjajana – just sellel kõige kiiremal ajal, kokku umbes kaks nädalat. Päevad algasid vara ja lõppesid lõunaks, sest marjad pidid veel müüki jõudma. Põllul

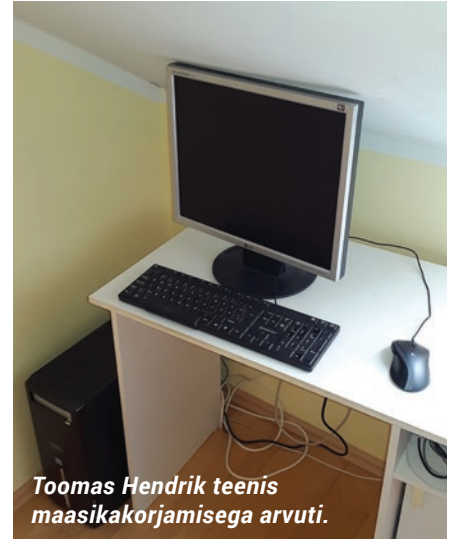
“**Nüüd tehakse töövõtulepinguid ja saan paari tunni eest kolm-nelikümmend eurot, kuidas kunagi. Sellise kava ettevalmistamine võtab kuu aega, iga päev tuleb proove teha.**

paari tunni eest kolm-nelikümmend eurot, kuidas kunagi. Sellise kava ettevalmistamine võtab kuu aega, iga päev tuleb proove teha, kokku kaks-kolmkümmend tundi harjutamist,“ arvutab Toomas tulud ja kulud kiiresti kokku. Sama kava saab kasutada ühe hooaja, siis tuleb uus õppida.

Kuidas esinemispakkumised Toomase telefonile jõuavad? „Ma ise ka imestan, kust inimesed minu numbri saavad,“ sõnab poiss. „Osalt vist koolist ka soovitatakse. Igal juhul on mul esinemistega väga vedanud. Olen klassikalise muusika esitaja ja minu etteasted toimuvad sageli soliidsetes kohtades, kus publikut on palju. Samas peab ka ise alati palju pingutama.“

oleks keskpäeval olnud ka liiga kuum töötada.

„Töötajaid vajava talu aitasid leida vanemad ja tööle läksin raha pärast. Esiialgu puudus plaan, mida selle eest osta, ning seetõttu otsustasin koguda,“ meenutab ta. „Ühe kilo korjamise eest sain esimesel aastal viis krooni, kõige edukamal päeval teenisin nelisada krooni. Töö oli väga raske, aga ma ei nutnud, ja maasikaid sai ka süüa. Suurimat pingutust nõudis marjakastide tassimine peenra otsa, kus neid kaaluti ja kirja pandi. Minu meelest pidi kastiga kõndima 200 meetrit. Korjates jäi selg valusaks, aga muidu oli marju noppida lihtne.“ Ühe suvega teenis poiss 1500 krooni ja pani enamiku



Toomas Hendrik teenis maasikakorjamisega arvuti.

talle. Eks osa kulus ka kommi, krõpsu ja nätsu peale.

Sellel talvel ostis Toomas Hendrik endale aktsiaid. „Kardan, et see oli loll tegu. Investeerimiseks peaks olema vähemalt 10 000 eurot, mida mul muidugi pole,“ sõnab ta.

Toomas Hendrik soovib teistel noortel kindlasti pingutada ja tööle käia. Mõjuv põhjus, miks noormees enam füüsilist tööd teha ei taha, on soov saada väga heaks viuldajaks. „Maasikad määrisid sõrmed ära, sain viiuliõpetajalt pahandada. Samuti pean oma selga hoidma, et see haigeks ei jääks: tugev selg on vajalik, et suuta pikkadel kontsertidel kaua istuda ja mängida.“ Praegu kaaluks Toomas Hendrik mõnes sümfooniaorkestris töötamist, tulevikus näeb ta ennast aga Berliini filharmoonikute või Viini filharmoonikute ridades.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Töölepingu eelised ja puudused alaealise töötaja vaatenurgast

Kui mina alaealisena tööd alustasin, ei teadnud ma oma õigustest ja kohustustest midagi. Tegin täpselt nii, kuidas tööandja ütles. Tahaksin nimetada mõned punktid, mille vastu ise eksisin ja mida sageli kasutatakse ka teiste noorte töötajate puhul, kes ei oska või ei tea, kuidas enda eest seista ja õiglus jalule seada.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 49 lõike 1 kohaselt on tühised kokkulepped, mille kohaselt kohustub alaealine töötaja tegema tööd kella 20–6ni. Mina alustasin tööd kohe pärast kooli ja töötasin öhtul kella üheteistkümneni,

mõnikord ka kaheteistkümneni. Ma ei olnud sellisest seadusest isegi kuulnud ega osanud paluda ka teisi tööaegu või nõuda oma õigusi.

Ettevõttes töötas palju alaealisi ja kuigi kellelegi töö ei sobinud, ei

esindaja nõusolek. Minu firma sellist lehte mulle ei andnud ja kuigi mu ema teadis, et ma tööl käin, ei olnud ta kuskile alla kirjutanud ega andnud kirjalikult teada, et on minu töötamisega nõus. TLSi § 8 lg 7 keelas mind sellisel juhul tööle lubamast.

“Kõnealune firma oli üks väheseid, kes kogu aeg inimesi otsis ja suure rõõmuga alaealisi palkas. Need alaealised, kes kurtsid, saadeti lihtsalt minema.

lahkitud ometi, sest tööd läks vaja ning kõnealune firma oli üks väheseid, kes kogu aeg inimesi otsis ja suure rõõmuga alaealisi palkas. Need alaealised, kes kurtsid, saadeti lihtsalt minema.

TLSi § 8 lg 1 kohaselt on töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahtevaldus, mida kinnitab seadusliku

TLSi § 43 järgi on täistööaeg 16aastasel töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17aastasel töötajal kuni seitse tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Seda seadust eiravad paljud tööandjad, sest nad ei leia, et vahetust on mõistlik selle ühe tunni pärast rikkuda – noortel lastakse teha tavapärane kaheksatunnine vahetus.



TLSi § 44 kohaselt on ületunnitöö alaealistele keelatud. Seda keeldu rikutakse enim restoranides, millel ei ole kindlat sulgemisaega – saal on lahti seni, kuni kliente jagub.

TLSi §47 lg 3 väidab, et kui alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30minutilist tööpäevasisest vaheaega, on kokkulepe tühine. Kuna pausid on enamasti reguleeritud juba enne alaealiste töötajate tööleasumist, ei hakata neid noorte pärast muutma ja nemadki puhkavad sama palju kui tavatöötajad.

TLSi § 69 lg 7 ütleb, et alaealised on õigus nõuda koolivaheajal põhipuhkust. Minu kunagine firma väitis vastupidi: kuna tulin tööle enne suve, ei ole mul lootustki saada puhkust enne selle lõppu. See väide käib vastu TLSi § 8 lg-le 2, mille kohaselt ei tohi alaealise seaduslik esindaja anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks ajaks selle kestusest. Toonasel suvel suhtlesin paljude teiste alaealistega, kelle suurim probleem oli järjestikune puhkeaeg: nimelt ei lastud neil puhata 17 tundi järjest, vaid tööandja helistas poole päeva pealt ja ütles, et õhtul on tööaeg, kuigi kokkulepitult oli vaba päev.

Puhkeajaga sama suur probleem on alkoholimüük: kõik alaealised teavad, et nad ei tohi kokku puutuda alkoholi ja tubakatoodetega, ei neid transportides, müües ega isegi neile kleepse peale pannes. Ometigi hoolivad sellest keelust väga vähesed tööandjad.

Kuigi seaduses on alaealistele töötajatele ette nähtud palju eeliseid, ei oska noored tihti neid kasutada. Põhjuseks on teadmatus või kartus kaotada tööd. Arvatakse, et vallandamise korral nad midagi muud enam ei leia ning selle tõttu tullaakse tööandjale vastu ja tehakse nii, nagu tema soovib.

Tööandjad ei saa seaduste mitmetundmise taha peituda, sest see neid kohustusest ei vabasta. Tihti leiavad suured firmad, et lihtsam on kasutada alaealisi, kes oma õigusi ei tea, ja vahelejätmise korral maksta trahve.



Kuigi summad ei ole väikesed, on need minimaalne kadu võrreldes kasuga, mida saadakse alaealiste tööst.

Leian, et alaealise ärakasutamisega on raske võidelda, sest alati leidub noori, kellel on tööd vaja ja kes on nõus seadusest üle astuma lihtsalt selleks, et natuke raha teenida. Tööandjad ei pea ju tegelikult alaealisi palkama ja neilgi oleks lihtsam jätta seadustes näpuga järje ajamine seljataha, palgates täisealisi töötajaid.

Arvan, et gümnaasiumile ja põhikooli lõpuklassile oleksid väga vajalikud tööõiguse tunnid, kus selgitatakse alaealise töötaja õigusi ja kohustusi. See aitaks noori vähemalt nii palju, et nad teaksid, mida nõuda. Kui noored oleks teadlikumad, ei julgeks ehk ka tööandjad nii kergekäeliselt seadusi

rikkuda, kartes sattuda pahuksisse töövaidluskomisjoniga.



KADRI LEEN SELLI
Tallinna Majanduskooli
personalitöö eriala õpilane

Noored tööl

Suve lähenedes asuvad noored aktiivselt koolivaheajaks tööd otsima. Kahjuks ei ole aga lapsele tööturul vastu vaatav olukord alati just unistuste täitumine. Mis ootab ees noori töötajaid?



Tööinspeksioon on viimastel aastatel teinud mitmeid teavituskampaaniaid, mis kutsuvad tööandjaid ja töötajaid eelistama muudele võlaõiguslikele lepingutele just töölepingut ning annavad teadmisi töötaja õiguste ja kohustuste kohta töölepinguga töötamise korral.

Kõigest hoolimata on aga ikka ettevõtjaid, kes ei saa aru, et laps ei ole täiskasvanuga võrdse vastutusvõime ega füüsilise võimekusega ning seetõttu ei saa temaga sõlmida töövõtu- või käsunduslepingut, milles lepingutäitja peab vastutama kõige eest ise. Alaealise piiratud teovõime ei luba sellist vastutust lapsele seada. Alaealisega saab sõlmida ainult töölepingu ning seejuures tuleb arvestada seadusega lubatud ja keelatud tööde loetelu. Alaealisele ei sobi kindlasti raske füüsiline või suurt vaimset pingutust nõudev töö, samuti töö, mille käigus puututakse kokku alkoholi- või tubakatoodetega.

Inspeksioon on püüdnud tõsta ka noorte endi teadlikkust tööelus kehtivatest reeglitest. Euroopa Sotsiaalfondi vahendite toel on Tööinspeksiooni juristid käinud alates 2011. aastast andmas 45minutilisi loenguid põhikooli ja gümnaasiumi viimastele klassidele. Loengute käigus tutvustatakse noortele nende õigusi ja kohustusi töösuhetes, selgitatakse vanusest tulenevaid erinõudeid ning rõhutatakse riskantseid kohti, millele juba enne tööle asumist rohkem tähelepanu pöörata. Kokku on käidud 102 koolis ja esinetud ligi 5400 õpilasele. Siiski näitasid needki tunnid, et noori huvitab pigem see, kust tööd leida, mitte see, millised õigused lepingu sõlmimisega kaasnevad. Mõni noor tunnistab aga ise, et jurist võib ju rääkida, mis seadus ette näeb, aga selliste tingimustega ei võeta alaealist tööle kunagi ja kui noor lähebki midagi nõudma, leitakse kiiresti mingi põhjus, et ta lahti lasta.

Ettevõtjad ei soovi noortega töölepingut sõlmida mitmesugustel põhjustel. Peamine on muidugi see, et noorega tuleb rohkem tegeleda, teda tuleb õpetada ning tal ei ole veel oskusi, mis annaksid ruttu kvaliteetse tulemuse ehk tooks sisse kiiret tulu. Kuid põhjusi on teisigi: töövõtu-

või käsunduslepingu sõlmimisega püütakse vähendada töötegemisega kaasnevat maksukohustust, lisaks ei kaasne nende lepingutega nõuet arvestada ja töösuhete lõppemisel hüvitada põhipuhkust. Töövõtu- ja käsunduslepingud annavad ka näiliselt võimaluse maksta noorele töötajale vähem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär, mis on sel aastal 2,34 eurot tunnis või 390 eurot kuus.

Mõne tööandja hinnangul on liialt koormav taotleda kuni 14aastase lapse töölevõtmiseks vajalikku tööinspektori nõusolekut. Siiski ei ole tegu pelgalt formaalsusega, vaid taotluse menetlemise käigus annab Tööinspeksioon esmase hinnangu, kas pakutav töö on konkreetses vanuses alaealisele sobiv või mitte.

Tööinspeksiooni statistika näitab, et taotluste arv alaealiste tööle luba-

“Tööinspeksiooni statistika näitab, et taotluste arv alaealiste tööle lubamiseks on aastast aastasse tõusnud.”

Vahel väidetakse ka, et kuna noorele pakutav töö on ajutise iseloomuga, siis selleks tööleping ei sobigi. Nõnda see kindlasti ei ole, sest ka töölepingu seadus annab tähtajalise töölepingu sõlmimiseks mitu võimalust.

miseks on aastast aastasse tõusnud. Kui 2010. aastal esitati Tööinspeksioonile 92 taotlust 1160 alaealise tööle lubamiseks, siis 2013. aastal laekus 107 taotlust 1959 alaealise tööle lubamiseks



ning 2014. aastal juba 146 taotlust 2057 alaealise tööle lubamiseks. Peamiselt taotlevad tööinspektori nõusolekut 7–14aastaste laste töötamiseks kohalikud omavalitsused ja õpilasmalevad, harvem erasektori tööandjad.

Eelmisel aastal andsid tööinspektori- ja juristid nõusoleku 1869 töölepingu sõlmimiseks 7–14aastase lapsega. Keelduv otsus tehti 188 alaealise puhul.

Millised tööd alaealisele ei sobi?

Tööinspektori nõusoleku andmisest keeldumise põhjuseid oli mitu. Kõige rohkem keeldumisi oli tingitud sellest, et tööandja taotles ekslikult nõusolekut ka 15–17aastase noore tööle võtmiseks, kuigi seadus näeb tööinspektori nõusolekut ette ainult alla 15aastaste noorte tööle lubamiseks, alates 15eluaastast piisab alaealise tööle asumiseks lapsevanema nõusolekust.

Keelduva otsuse tingis sageli ka alaealisele pakutava töö sobimatus tema vanust ja arengut arvestades. Näiteks keelduti nõusoleku andmisest 12aastase lapse tööle asumiseks suurürituse piletikontrolöriks, samuti alaealise töölevõtmiseks hotelli-



koguses ajalehti lapsevanematele, kes siis ise tööandjaks muutudes lapse tänavale lehtedega kaubitsema saavad.

Õnneks leidub siiski ka neid töid, mis lastele sobivad. Näiteks lubati eelmisel aastal tööle vähemalt 13aastased lapsed hotelli hommikusöögilaua teenindajaks (seda tingimusel, et tööga

järjest enam leidub neid tööandjaid, kes annavad noortele võimaluse töökogemust omandada, kuid seejuures tuleb järgida seaduse nõudeid ning jälgida asjaolu, et alaealist ei saa lubada tööle, mis ei vasta tema vaimsele või füüsilisele arengule ning on ohtlik. Tuleb silmas pidada, et kuigi ettevõtte poolt alaealisele pakutav töö võib näiteks kodustes tingimustes, lühiajaliselt ja lapsevanema järelevalve all olla noorele igati sobiv, ei tähenda see alati, et noor võib sama tööd teha töölepingu raames, alludes kindlas ajavahemikus tööandja juhtimisele ja kontrollile ehk sisuliselt tehes seda siiski iseseisvalt ja ise vastutades.

“ On hea meel tõdeda, et järjest enam leidub neid tööandjaid, kes annavad noortele võimaluse töökogemust omandada.

teenindaja ametile, kuna selle töö käigus puututakse kokku alkoholi- ja tubakatoodetega. Lisaks ei saanud sobivaks pidada tööandja soovi saata kümneaastane laps seitsmekilogrammiga jäätisekastiga suvekumuses randa jäätist müüma.

Lastele sobimatutest tööd rääkides väärib eraldi tähelepanu suvine aja- lehemüük. Alaealine ei tohi müüa ajalehti või ajakirju autode vahel joostes. Lapse heaolu ja tervise säilimise eest peavad seisma nii tema vanemad kui ka ettevõtjad, kes sellist tööd noortele pakuvad. Kurb on aga see, et osa ettevõtjaid müüvad kõigepealt suures

ei kaasne raskuste teisaldamist ega kokkupuudet alkoholiga), kauplustesse hinnasiltide kleepijaks, kergeteks puhastus- ja koristustöödeks lasteaia territooriumil, juur- ja puuviljade sorteerijaks, koduloomade hooldajaks ning õmblusettevõttesse lõigete joonistajaks.

Kõige nooremad, 7–12aastased lubati ainult väga kergetele töödele kultuuri, kunsti ja spordi valdkonnas. Näiteks anti nõusolek treeneri abistamiseks ning etendusel osalemiseks täiskasvanu järelevalve all.

Kokkuvõttes on hea meel tõdeda, et



MEELI MIIDLA-VANATALU
Tööinspektsiooni peadirektori
asetäitja töösuhete järelevalve ja
õiguse alal

Tööinspeksioon karmistab kontrolli noorte töötingimuste üle

Juristid on aastaid vaelnud küsimuse üle, kuhu ulatuvad Tööinspeksiooni järelevalve ulatuse piirid: kas need jäävad vaid töölepinguliste suhete raamidesse või võivad siiski teatud juhtudel nendest piiridest väljuda ja tööinspektor võib võtta õiguse järelevalve menetluse käigus leping sisuliselt ümber hinnata?

Töösuhe on oma olemuselt eraõiguslik suhe, millesse riik peab sekkuma vaid nii palju kui vaja ning samas nii vähe kui võimalik. Sellest põhimõttest lähtudes võib iga täiskasvanu vaidlustada näiteks temaga sõlmitud käsundi- või töövõtulepingu olemuse ning taotleda selle tunnustamist töölepinguks. Keerulisem on aga olukord alaealistega. Euroopa Sotsiaalharta seitsmenda artikliga on Eesti riik võtnud endale muuhulgas kohustuse kehtestada vanuse alammääraks töösuhete alustamisel 15 aastat, tehes erandi lastele, kes teevad kerged tööd, mis ei kahjusta nende tervist, moraali ega hariduse omandamist. Samad kohustused on konkretiseeritud

Eesti riik on laste ja noorte töötamisega seotud kohustused reguleerinud peamiselt töölepingu seaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Töölepingu seaduse alusel on Vabariigi Valituse määrustega kehtestatud töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealiste töötamine on keelatud, ning alaealistele lubatud kergete tööde loetelu.

Töölepingu sõlmimiseks peab alla 18aastasel noorel olema lapsevanema või muu seadusliku esindaja nõusolek. Alla 15aastase lapse tööle lubamiseks on lisaks vajalik tööinspektori nõusolek. Kuivõrd alaealine on piiratud teovõimega isik, kes vaevalt oskab endale teadvustada võlaõigusliku lepingu alusel töötamisega kaasnevaid riske (ka seaduslik esindaja ei pruugi nõusoleku andmisel neid aduda) ja võib seeläbi sattuda palju suurema tõenäosusega tööalase ekspluateerimise ohvriks (8–12tunnised tööpäevad, töötasu tunduvalt väiksem kui alammäär jne), tuleb alaealise töötamise tingimustele pöörata palju suuremat tähelepanu.



“Alaealine võib sattuda palju suurema tõenäosusega tööalase ekspluateerimise ohvriks.

22.06.1994 vastu võetud Euroopa Nõukogu direktiivis 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööol. Selle kohaselt tuleb lapsi ja noorukeid käsitleda omaette riskirühmana ning võtta kasutusele meetmed nende ohutuse ja tervise kaitseks. Liikmesriigid peavad tagama, et kooliskäivate noorukite tööaeg ei kahjusta nende võimet saada kasu õppetööst.

Saamaks selgust, kas tööinspektor võib näiteks alaealisega sõlmitud käsunduslepingu järelevalvemenetluse käigus ümber kvalifitseerida töölepinguks, pöördus Tööinspeksioon eelmisel aastal õiguskantsleri poole. Õiguskantsleri kantselei vastuse kohaselt leiab õiguskantsler, et töösuhete tuvastamine peaks toimuma sisulise kriteeriumi järgi ehk lähtuda



tuleks töösuhte olemusest, mitte formaalselt lepingu pealkirjast. Seejuures töölepingu seaduse § 1 lõike 2 järgi tuleb eeldada, et tegu on töölepinguga, kuni ei ole tõendatud vastupidist.

Õiguskantsler leidis, et ka Tööinspeksioonil tuleks töösuhte tuvastamisel hinnata olukorda sisuliselt, mitte lähtuda formaalselt üksnes lepingu pealkirjast. Formaalse tõlgenduse korral oleks töötaja kaitseks kehtestatud nõuete järgimisest lihtne kõrvale hoida – piisaks üksnes töölepingule eksitava pealkirja panemisest, näiteks töövõtulepinguks nimetamisest, ning järelevalve oleks välistatud. Selline tõlgendus ei oleks kooskõlas seadusandja eesmärgiga Tööinspeksioonile järelevalvepädevuse ja -volituste andmisel.

Õiguskantsler juhtis veel tähelepanu Riigikohtu otsusele, kus kohus nõustus Vabariigi Valimiskomisjoni seis-

kohaga, et valimiskomisjoni pädevuses on anda hinnang volikogu liikme ja ametiasutuse vahel sõlmitud lepingule. Küsimuse all oli valimiskomisjoni õigus tõlgendada volikogu liikmega sõlmitud lepingut ja vajadusel käsundusleping töölepinguks ümber kvalifitseerida (www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-15-14). See lahend toetab õiguskantsleri seisukohta, et Tööinspeksioonil on õigus ja kohustus alaealisega sõlmitud lepinguid sisuliselt hinnata ning need vajadusel ümber kvalifitseerida (juhul kui lepingu pealkiri ei peegelda töösuhte tegelikku sisu).

Lähtudes õiguskantsleri hinnangust, alustas Tööinspeksioon juba eelmisel aastal järelevalve käigus alaealistega sõlmitud lepingute sisulist hindamist ning jätkab sama praktikat ka sel aastal, sekkudes alaealisele sobimatute töötingimuste avastamisel nii järelevalve- kui ka väärtemenetlusega. Pikema vaatluse all olevad ettevõtted

saavad enne vastavasisulise märgukirja, mis annab neile võimaluse käituda edaspidi seaduskuulekalt ning noorte töötamise eripära arvestavalt.



MEELI MIIDLA-VANATALU
Tööinspeksiooni peadirektori
asetäitja töösuhete järelevalve ja
õiguse alal



Töösuhete õiguspärasus gümnaasistide näitel

2014. aastal viis Tallinna gümnaasiumiõpilane Marianne Kosenkranius oma koolis läbi uurimuse alaealiste töötingimuste kohta ja jõudis järeldusele, et suur osa alaealistest ei ole teadlikud oma õigustest seoses tööga.

Uurimistöö käigus selgus, et enamjaolt töötavad Gustav Adolfi gümnaasiumi õpilased suviti või nii suviti kui ka kooliajal. Esimene tööots tehti tavaliselt 14aastaselt või nooremalt. Õppeperioodil töötavatest noortest pooled töötavad nii koolipäevadel kui ka nädalavahetustel ning suuresti just õhtupoolikuti.

Enamik nädalavahetustel tööl käivatest õpilastest töötavad päevasel ajal. Valdavalt käiakse tööl regulaarselt, näiteks graafiku alusel. Keskmine tööpäeva pikkus on pooltel õpilastel üle 7 tunni ning töötundide maht nädalas 15–20 tundi või vähem. Valdav osa noori saab ametlikku palka ning neil on sõlmitud tööleping.

Töölemineku põhjusteks on peamiselt suurema taskuraha soov ja tahe

omandada töökogemust. Vähem kui pooled arvavad, et tööleminek ei olnud hädavajalik. Töö leitakse enamjaolt pere ja sugulaste või sõprade-tuttavate kaudu.

Uurimustulemuste kohaselt ei järgita kehtivat seadust mitmetes gümnaasistide töösuhetes. 19% Gustav Adolfi gümnaasiumi gümnaasistidest käivad tööl koolipäevadel öösiti ehk siis kella 22–6ni. 6% töötab tundide ajast, mis on tegelikult lubamatu, sest takistab õppuril hariduse omandamist. 21% vastanutest on töötanud öösiti nädalavahetustel. Nii 6% kui ka 21% sisse on arvestatud ka täisealised õppurid.

Alaealiste ja täisealiste õppurite keskmiseks tööpäeva pikkuseks oli kujunenud 45% vastanutel rohkem kui 7 tundi ja nädalas kokku rohkem kui 35 tundi. Selgus, et lubatud tööajast rohkem töötas 22% töökäinutest. 46% õpilastest oli saanud osaliselt või täielikult ümbrikupalka ning 58% õpilastega ei sõlmitud töölepingut.

Uurimuse käigus leidis kinnitust autori püstitatud hüpoteesi, et gümnaasistid rikuvad töölepingu seadust.

Rikkumised olid seotud töötamise kellaegade, tööpäeva pikkuse ning töölepingu sõlmimisega. Lähtudes saadud andmetest, võib järeldada, et õpilaste töötingimused sõltuvad eelkõige konkreetsest tööandjast, tööturu või sektori laiema olukorrast, kehtestatud seadustest ja õpilaste töölemineku põhjustest (motivatsioonist). Võib eeldada, et kui tööpuudus on kõrge, riiklik kontroll nõrk ja õpilaste töötamise põhjuseks pere esmavajadusteks raha teenimine, ollakse valmis mitteteadlikult rikkuma kehtestatud reegleid. Vastupidi peaks kõrge tööhõive, toimiv kontroll ja õpilaste huvi osaleda tööturul isikliku arengu eesmärgil (omandamiseks kogemusi ja keeleoskust) toetama tööturu reeglite kinnipidamist.

Ennetamiseks rikkumisi, tuleks suurendada õpilaste teadlikkust töölepingu seadusest ja alaealiste õigustest. Samuti tuleks muuta noortele töölepingu sõlmimine kättesaadavamaks ja lihtsamaks.

MARIANNE KOSENKRANIUS
Gustav Adolfi gümnaasiumi õpilane

Kuidas saavutada edu juba esimesel töökohal?

Elmise aasta sügisel alustasid kõigis maakondades tööd sihtasutuse Innove juhitud Rajaleidja keskused, kus pakutakse karjääri- ja õppenõustamisteenuseid. Keskuste sihtrühm on kuni 26aastased lapsed ja noored, kellele on pakutav teenus tasuta. Rajaleidja Tartumaa keskuses töötav karjääri-õustaja Kristel Lään jagab nippe, kuidas esimesel töökohal edukalt hakkama saada.

Esimesele töökohale võib noor jõuda juba alaealisena, näiteks koolivaheajal töötades. Samuti võib ta tööle asuda õpingute kõrvalt või hakata karjääri tegema pärast ameti omandamist kutseõppeasutuses või kõrgkoolis. Mida tuleks esimest korda tööturule astujal silmas pidada?

Kombed ja harjumused

- Uuri välja oma tööandja traditsioonid ja harjumused ning igapäevase tööelu korralduslik pool, näiteks kuidas töötab tehnika, kes selle töökorra eest vastutab, kelle käest eri teemadel nõu küsida jne.
- Töötades rahvusvahelises organisatsioonis, tuleb arvestada ka kultuuriliste eripäradega. Eestlasele tavapärane käitumine ei pruugi sobida teisest rahvusest inimesele.
- Välisriigis töötades on kasulik õppida tundma kõigi esindatud kultuuride tavasid. Näiteks Rootsis rootsi keeles suheldes teisi inimesi sinatatakse, sõltumata positsioonist ja vanusest. Vene kultuuriga käib sageli kaasas teietamine.

Kokkulepped, õigused, kohustused

- Töötingimused tuleb kokku leppida enne lepingu sõlmimist, hiljem võib olla keeruline neid muuta. Näiteks kui oled alguses teatud töötasuga nõustunud, pole pärast seda vaidlustada võimalik. Võimalik on küll uuesti läbi rääkida, kuid see on reeglina raskem kui kohe alguses.
- Tee selgeks, millised on konkreetselt sinu tööülesanded.
- Selgita välja, millest koosneb sinu palk. Kui palju moodustavad brutotasust maksud ja palju raha kätte saad. Uuri, kas sulle on ette nähtud vaid põhipalk või sõltub sinu töötasu ka näiteks läbimüügist. Alguses plaani oma tulusid eelkõige põhipalga alusel, sest müügitulu on etteplaneerimatu summa ja sellega ei tasu kohe arvestada.
- Tee selgeks, millise töövormi alusel töötad ja mis sellega kaasneb. Näiteks kui töötad graafiku alusel, tuleb valmis olla tööks ka nädalavahetustel ja riiklikel pühadel. Pea meeles, et öisel ajal ja riiklikel pühadel töötamise eest makstakse suuremat tasu.
- Tunne seadusi. Tee selgeks, millise lepingu alusel on sind tööle võetud ja mida see täpselt tähendab ning millised õigused ja kohustused sul on.
- Uuri välja ette nähtud puhkuse saamise võimalused. Kas sinu tööandja rakendab kollektiivpuhkust või esineb mingeid eripärasid? Näiteks jäätisetootjal on põhiline tööaeg suvi, puhkust saab talvel. Tavaliselt koostatakse puhkusegraafikud juba talvel, nii et mõtle oma soovidele varakult. Üldjuhul määrab puhkuse aja tööandja.



Kristel Lään

Suhtlemisega seotud aspektid

- Tee koostööd! Koos tegutsemises peitub edukuse võti. Tööandjad peavad seda oskust väga vajalikuks.
- Arvesta teistega! Tänapäeval ei leidu kuigivõrd töökohti, kus peab tegutsema täiesti üksi. Ka kodus töötades tuleb aeg-ajalt teistega suhelda ja koostööd teha. Teistega arvestamine viib ka parema lõpptulemuseni.
- Ole paindlik ja kohanemisvõimeline! Oma arvamuse väljaütlemine on tähtis, aga väga jäik suhtumine ei pruugi viia tulemuseni.
- Küsi julgusti! Pigem küsida, kui midagi ei tea või ei oska, kui hakata ise oma äranägemise järgi tegutsema.
- Usu endasse! Kuigi tegu võib olla esimese töökohaga ja tundub, et kogemusi napib, on siiski igal inimesel oma tugevad küljed. Näiteks uue töötaja arvamus võib anda mingile teemale täiesti uue lähenemise või lahenduse.
- Ole aus ja avatud! Valed võivad varem või hiljem välja tulla ning töösuhted rikkuda. Avatus tähendab valmisolekut areneda ja juurde õppida.
- Kuula enne, kui oma arvamuse välja ütled! Mõnikord tasub see enda teada jätta. Alguses on vaja kuulata teisi ja koguda rohkem infot.
- Ole loomulik! Alati on kõige veenvam olla see, kes oled. Mingi rolli etendamine, mis pole sulle omane, võib ühel hetkel ära väsitada ja mõjutada töösuhteid soovitud vastupidises suunas.
- Jälgi mängu! Alustades uues töökohas, on hea alguses jälgida, mis organisatsioonis toimub.

Paljuski sõltub Kristel Lääne sõnul oma esimeses töökohas hakkamasaamine tööülesannetest, ettevõtte psühholoogilisest kliimast ning sellest, kus ja kellelena töötada. Üldiselt tunnetab inimene ära, kas töökoht talle sobib või mitte. Kui tundub, et ei sobi, on alati õigus edasi liikuda. Iga töökoht omakorda õpetab meile midagi ja iga kogemus on väärtus omaette.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Tööinspeksioon avas kaks uut nõustamisbürood Pärnumaal



Vändra nõustamisbüroo avamisel osales ka Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu (paremalt esimene)

9. aprillil avas Tööinspeksioon nõustamisbürood Kilingi-Nõmmel ja Vändras. Büroodes hakkavad Tööinspeksiooni spetsialistid nõustama töötajaid ja tööandjaid töökeskkonda ning töösuhteid puudutavates küsimustes.

Nõustamisbüroode loomine erinevatesse Eesti piirkondadesse annab võimaluse pakkuda tööandjatele ja töötajatele nõustamisteenust nende kodukohale lähemal ning pöörata enam tähelepanu mikro-, väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele. Tööinspeksiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul peab Tööinspeksioon olema nõuandev koostööpartner kõikidele, kes soovivad töökeskkonda paremaks muuta, sest ennetus on alati odavam kui tagajärgedega tegelemine.

Tööinspeksioonil on plaanis avada sel aastal 17 nõustamisbürood üle Eesti.

KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja



28. aprillil toimus ülemaailmne tööohutuse ja tervishoiu päev

28. aprillil toimunud ülemaailmse tööohutuse ja tervishoiu päeva tähistamise algatas Rahvusvaheline Tööorganisatsioon ILO (International Labour Organization).

ILO tegeleb eelkõige rahvusvaheliste tööstandardite koostamise ja töötingimuste järelevalvega liikmesriikides. 2015. aasta aprilli seisuga on ILO-l 185 liikmesriiki, nende hulka kuulub ka Eesti.

Tööinspeksioon saatis tööohutuse päeva raames igale Eestimaa lasteaiale DVD-plaadi õpetlike ja lustakate Napo lühivideotega, et viia lasteni varakult arusaam ohtude märkamise ja ennetamise vajalikkusest. Napo videotega saab tutvuda [siin](#).

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

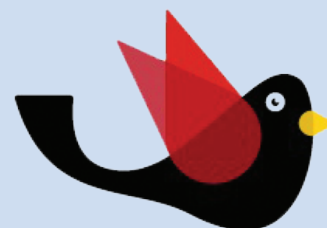
Uuendused Tööelu portaalis

Tööelu portaalis (www.tööelu.ee) saab nüüdsest tutvust teha töökeskkonna haldamiseks mõeldud abivahendiga **Töökik**.

Portaali on lisandunud ka mitmeid artikleid, sealhulgas:

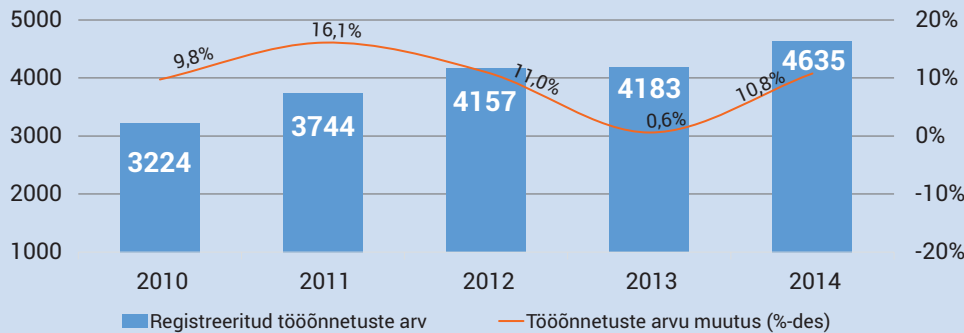
- [Kas paindlike töötamise vormide rakendamine toob kasu või kahju?](#)
- [Seitse nõuannet ettevõtjatele stressi vähendamiseks.](#)
- [14 põhjust, miks sa tunned ennast pidevalt väsinuna.](#)

RASMUS MILLER
Tööelu portaali toimetaja



Töökik

Tööinspeksioonil valmis 2014. aasta Eesti töökeskkonna ülevaade



Registreeritud tööõnnetused 2010–2014 ning muutus võrreldes eelmise aastaga

Tööinspeksiooni koostatud 2014. aasta Eesti töökeskkonna ülevaade sisaldab laialdast infot tööelu kohta, sealhulgas tööõnnetuste analüüsi.

Tööinspeksioonile teatati 2014. aastal 4635 tööõnnetusest, millest 3725 juhul said töötajad kerge kehavigastuse ja 894 juhul raske kehavigastuse. 16 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. 64% tööõnnetustest toimus meestega. Vanim tööõnnetuses kannatanu oli 82aastane ja noorim 16aastane.

Ülevaatega saab tutvuda Tööinspeksiooni kodulehel [siin](#).

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Tutvuge üleeuroopalise ettevõtete uuringuga uute ja tekkivate riskide teemal

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) teise üleeuroopalise uuringu (ESENER-2) käigus koguti infot ligi 50 000 ettevõttelt tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise ning töökeskkonna riskide teemal. Uuring keskendus eelkõige psühhosotsiaalsetele riskidele, töötajate osalemisele ning juhtimist puudutavatele teguritele ja barjääridele.

Uuringu eesmärk oli saada võrreldavad andmed riikide kohta, et aidata kaasa poliitika kujundamisele ja tõhusamale töökohtadel esinevate ohtudega tegelemisele. Uuringus osales Euroopast 36 riiki, sealhulgas Eesti.

Uuringu tulemused on kättesaadavad inglise keeles [siit](#).

Eelmine ESENERi uuring korraldati 2009. aastal ja selle tulemused on kättesaadavad [siit](#).

KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja
EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskuse juht





Tööinspeksioon kutsub tasuta infohommikutele üle Eesti

Tööinspeksioon korraldab tänavu üle kolmekümne töösuhetealase infohommiku erinevates Eesti paikades. Igal infohommikul tutvustab tööinspektor-jurist kahe tunni jooksul üht teemat, mis tuleneb töölepingu seadusest. Mida täpsemalt üks infohommik endast kujutab, vaatame märtsikuus Põlvas toimunud ürituse näitel.

Infohommikul räägib tööinspektor-jurist nii seadusesätetest kui ka enim esinevatest rikkumistest ja nende võimalikest lahendustest. Käsitletavate teemade valik on lai – alates töölepingu sõlmimise, muutmise või lõpetamise põhitõdedest, mis puudutavad kõiki töötajaid, ning lõpetades kitsamale sihtrühmale suunatud aruteludega (näiteks sügisel toimuvad infohommikud räägivad meretöö seaduse rakendamisel sagedamini esinevatest probleemidest või sõiduki-juhtide töö- ja puhkeaja peamistest rikkumistest transpordiettevõttes).

Infohommikutel kaasatakse vestlusesse ka osalejaid, mistõttu on kuulajate hulk piiratud. Eelregistreerida saab end Tööinspeksiooni kodulehel, kust leiab

ka kogu [info 2015. aastal toimuvate ürituste kohta](#). Infohommikutele osalemine on tasuta.

17. märtsil Põlvas Pesa hotelli seminarisaalis korraldas Tööinspeksiooni peajurist **Marika Liiv** infohommiku teemal „Töösuhete kontrollimisel dokumentides tuvastatud puudused“. Tol korral võttis arutelust osa 12 inimest: ettevõtete juhid, personalitöötajad ja raamatupidajad firmadest, mis tegutsevad eri valdkonnas (kaubanduses, ehituses, hoolekandes, kaubaveos, hambaravis ja toiduainetööstuses).

Kuni osalejad kogunesid ning end kohvi ja võileivaga kosutasid, oli neil võimalik tutvuda Tööinspeksiooni koostatud sisukate brošüüridega töösuhete ja töökeskkonna teemal ning soovi korral trükiseid ka kaasa võtta.

Infohommiku sissejuhatuseks tutvustas Marika Liiv Tööinspeksiooni järelevalve ulatust ja pädevust. Kiire ülevaade anti seadustest, millega on reguleeritud Tööinspeksiooni õigus teostada järelevalvet, ning menetluslikest nõuetest ja erinormidest, mida tuleb järelevalve ajal järgida. Seejärel käsitleti töösuhete järelevalve suundi, milleks on keskendumine töö- ja puhkeaja nõuete täitmise kontrollimisele ning alaealiste

tööle, samuti registreerimata töajõule (koostöös Maksu- ja Tolliametiga) ning välismaalastest töötajatele (koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga).

Nii jõutigi põhiprobleemideni, millega tööinspektorid-juristid oma järelevalve käigus kõige sagedamini kokku puutuvad. Siin võib nimetada kaks tähtsamat probleemi: tegeliku tööajarvestuse pidamata jätmist või teadlikku mitteesitamist ning öötöötajate tööaega ja tervisekontrolli. Öötöötajate puhul ei ole tööandjad sageli öötöö koosmõju töökeskkonna ohuteguritega ning nende mõju töötaja tervisele töökeskkonna riskianalüüsi käigus hinnanud. Või kui ongi hinnanud, siis ei ole osanud seda tööaja korraldamisel arvestada.

Millised andmed peavad töölepingus kirjas olema?

Kõige sagedamini esinev rikkumine, mida tööinspektorid-juristid tuvastavad, on töötajate teavitamata jätmine töötingimustest. Töölepingu seaduse § 5 lõige 1 nõuab, et töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- tööülesannete kirjeldus;



Tööinspeksiooni juristid viivad Euroopa Sotsiaalfondi toel infohommikuid läbi alates 2013. aastast. Fotol infohommik Tartus 2013. aasta veebruaris.

- ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;
- muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;

Kontrolli käigus aga sageli selgub, et töölepingus ei ole kirjeldatud tööülesandeid, puudulikult on teavitatud töötasu maksmise tingimustest ja tööajast või puuduvad viited töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtaegadele, töökorralduse reeglitele või kollektiivlepingule.

Töötajate teavitamise kohustust peavad tööandjad sageli vaid formaalsuseks ning ka seekord avaldasid infohommikul osalejad oma arvamust, et töötajad

“Tihti unustatakse ära, et kõik öötöötajad tuleb enne öötööle lubamist suunata tervisekontrolli.

- aeg, millal töötaja täidab kokku lepitud tööülesandeid (tööaeg);
- töö tegemise koht;
- puhkuse kestus;
- viide töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtajad;
- viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
- viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.

peaksid ka ise teadlikumad olema ning kõiki kohustusi ei saa panna ainuüksi tööandja õlgadele.

Töötaja piiranguid tuleb järgida

Töötajate teavitamata jätmisele järgneb rikkumiste hulga poolest töö- ja puhkeaja kehtestamisel tehtud vead. Tööandja ja töötaja on vabad kokku leppima neile sobivas töötaja pikkuses ja korralduses, eeldusel, et täidetakse töölepingu seaduses (TLS) kehtestatud töötaja piiranguid. Seega tuleb töötaja

reeglite kohaldamisel arvestada nelja peamist nõuet:

- järgida töö tegemise aja üldist piirangut arvestusperioodi kohta (TLS § 46);
- tagada töötajale tööpäevisene vaheaeg (TLS § 47);
- tagada töötajale igapäevane puhkeaeg (TLS § 51);
- tagada töötajale iganädalane puhkeaeg (TLS § 52).

Lisaks jõuti infohommikul käsitleda öötöötajatele kehtivaid erinõudeid, mida tööandjad alati ei järgi. Tihti unustatakse ära, et kõik öötöötajad tuleb enne öötööle lubamist suunata tervisekontrolli ning öötöötajad ei tohi töötada rohkem kui kaheksa tundi 24tunnise ajavahemiku jooksul.

Infohommik ei ole sugugi vaid kuiv loeng seadusega sätestatud nõuetest. Lektorid illustreerivad ettekannet näidetega elust enesest, tutvustavad töösuhteid puudutavaid kohtulahendeid ning vastavad täpsustavatele küsimustele. Kõige rohkem küsimusi esitatakse tavaliselt lektorile infohommiku lõpus ja mitte kõik ei puuduta käsitletavat teemat. Näiteks tõstatus Põlvas peale töö- ja puhkeaja korrektse rakendamise konkreetsetes olukordades ning töölepingu kohustuslike punktide formuleerimise ka riskianalüüsi teema.

Tööinspeksioon tänab kõiki oma teavitusüritustel osalejaid ning ootab infohommikutele ja teabepäevadele huvilisi edaspidigi.



KAJA TAMM
teabespetsialist

Kuidas jääda terveks, töötades ohtlike asfaldiaurude keskel?

Kevade saabumist ei tähista mitte ainult kevadhõnglooduses, vaid paljudes kohtades ka asfaldiaurude lõhn. Ehkki teedehitus võib tunduda kemikaalivaba tegevusena värskes õhus ja peaaegu et puutumata looduses, siis tegelikkuses see nii ei ole. Ka mitte siis, kui töötatakse väljaspool linnu. Mõnele võib asfaldiaurude lõhn olla meelepärane, kuid need siiski kahjustavad tervist.

Meie kliima ei võimalda teha asfaltteerimistöid aasta ringi ja seetõttu tuleb sobivaid tingimusi intensiivselt kasutada, et kogu Eestimaal enam kui miljon tonni asfaldisegu hooajaga paigaldatud saaks. Kiiruga töötades aga ununevad või jäetakse tähelepanuta mõned tähtsad asjad, mida teetöölise tervise kaitseks teha tuleb.

Asfaldiaurude suurim lubatud keskmine sisaldus töökeskkonna õhus on 5 mg/m³. See piirnorm on näiteks atsetooni, bensiini või etanooli piirnormist üle saja korra väiksem, mis viitab asfaldiaurude ohtlikkusele.

Asfaldisegu sisaldab ohtlikke aineid, millest kõige suurem osakaal on bituumensideainel. Mõnele asfaldisegule lisatakse nakke parandamiseks

pindaktiivseid aineid, aktivaatoreid, polümeere ja kiudmaterjale ning bituumeni vedelana oleku aja pikendamiseks lahustit.

Paraku on asfaldisegu valmistamise ja paigaldamise tehnoloogia selline, et asfaldiaurude tekkimist vältida ei ole võimalik. Asfaldisegu tootmistemperatuur on kuni 180 °C ning seda veetakse temperatuuril üle 120 °C selleks kohandatud veokiga, millel

tada uimasust, väsimust, peavalu, peapööritust, kurguärritust ja kõha. Nende tunnuste ilmnemisel tuleb töötajale tagada värske õhu hingamise võimalus ning hingamisraskuste puhul pöörduda arsti poole.

Haigus võib ilmned aastaid hiljem

Teetöölised kasutatavate ohtlike kemikaalide pikaajaline või korduv sissehingamine võib kahjustada

“ Kemikaalide kokkupuutest põhjustatud haigused võivad ilmned alles aastate pärast.

on võimalik koormat katta. Kuumade asfaltbetoonsegude rullimisel peab rullimistemperatuur olema vähemalt 120 °C. Selliste temperatuuride juures on loomulik, et tekib kahjulik aur.

Asfaldisegu laotatakse üldjuhul laoturiga. Käsitsi tohib asfaldisegu laotada ainult erandkorras väikesemahuliste tööde puhul. Seega peavad tööde teostamisel vähemalt mõned töötajad viibima asfaldiaurude sees. Kui vähegi võimalik, tuleb vältida töötamist asfaldiaurude tekkimise kohast allatuult.

Bituumeniaurude sissehingamine ärritab hingamiselundeid ning võib põhjus-

hingamisteid, närvisüsteemi ja reproduktiivorganeid ning tekitada vähki ja allergiat. Kemikaalide kokkupuutest põhjustatud haigused võivad ilmned alles aastate pärast. Seega on soovitatav kasutada asfaldiaurudega kokkupuutel alati hingamisteede kaitsevahendeid. Kui asfaldiaurude sisaldus töökeskkonna õhus on piirnormist kõrgem või see ei ole teada, on kaitsevahendite kasutamine kohustuslik.

Eestis diagnoositud kutsehaiguse näide

Arsti otsuse kohaselt oli asfaldiaurude laoturijuhi bronhiaalastma põhjusta-

nud kokkupuude toksiliste ja hingamisteid ärritavate asfaldiaurudega. Haigestunu põhitöök oli olnud asfaldi paigaldamine asfaldilaoturil. Töötanud oli ta ka asfaldifreesidega. Asfaldi paigaldamise ajal puhkepause pidada ei saanud, sest töö spetsiifika seda ei võimalda: asfalt tuleb paigaldada kuumana, kui aurumine on kõige intensiivsem. Esines vaid üksikuid pause sellal, kui järgmist asfaldikoormat oodati.

Kuna paigaldati kuumas asfaldi, tuli töötajal olla asfaldiaurude sees pidevalt. Asfaldipaksuse reguleerimiseks pidi laoturilt sageli maha tulema ning siis oli asfaldiaure tunduvalt rohkem.

Tööpäeva pikkus olenes asfaldi toomisest ehitusplatsile või objekti valmimise tähtajast. Tihti juhtus, et tööpäevad venisid pikemaks kui kaheksa tundi, mõnikord kestsid need isegi kuni 14 tundi.

Tööandja oli küll töötajale väljastanud kuumakindla tallaga jalatsid, suve- ja talveriietuse ning kaitsekindad, kuid hingamisteede kaitsevahendeid väljastanud ei olnud. Riskianalüüsis leidis kajastamist asfaldiaurudest tulenev töötsooni õhu saastamine, kuid tööandja ei olnud seda riski võtnud tõsiselt, jättes korraldamata mõõdistamised, mis selgitaksid asfaldiaurude tegelikku kontsentratsiooni töökohal, ning väljastamata hingamisteede kaitsevahendid.

Ettevaatust, põletavalt kuum!

Asfaldisegust tulenevad ohud ei piirdu ainult asfaldiaurudega. Kuna asfaldisegu on paigaldamisel väga kuum, tuleb jalgade kaitsmiseks kanda kuumakindlate taldadega (tähis HRO) kaitsejalanõusid. Kuum asfaldisegu võib põhjustada nahapõletusi või naha allergilisi reaktsioone ning selle nahale sattumise vältimiseks tuleb kanda keha piisavalt katvaid tööriideid ja kuumakindlaid kindaid. Kui nahale on sattunud kuumas asfaldisegu, tuleb nahka vähemalt kümne minuti jooksul veega loputada ning asfaldisegu vee ja seebiga ära pesta. Teedeehitusel puudub paiksete töökohtade jaoks tavaline võimalus – kraanivesi. Seetõttu tuleb tagada, et põletusohuga tööde juures oleks selline loputamine võimalik.

Kui puudutada asfaldisegust määrduvad kätega silmi, võib see neid tugevasti ärritada. Määrduvad käed tuleb enne söömist, joomist või suitsetamist kindlasti ära pesta. Käepärast peab olema ka silmaloputuspuudel.

NB! Võimalikule terviseohule peavad mõtlema nii asfalditööde tegijad kui ka nende tööde läheduses viibijad.

Teetööl tuleb kanda sobivat riietust, maski hingamisteede kaitsmiseks, kõrvaklappe ja turvajalanõusid.



REIN REISBERG

töökeskonna nõustamise osakonna juhataja



MART JOOSEP

Tee-ehitaja ohutuse tagab hea liikluskorraldus

Tee-ehitajal tuleb jälgida, et liikluskorraldus sujuks objektil tõrgeteta – see tagab ohutuse. Loomulikult peavad kõik mehed ja masinad nähtavad olema.

Teetöölise ohutuse tagamiseks peab liiklus- ja tööruumi vahele jääma ohutusala, mille välispiir on tähistatud liiklusmärkide, tähiskoonuste jt liikluskorraldusvahenditega.

Timo Vares (34) on teid ehitanud üle kümne aasta. 2006. aastast on ta OÜ Roadservice omanik, kuid väikefirma tingib selle, et ehitusel tuleb käed külge panna kõigil. „Mullu paigaldasime betoonpiirdeid, valgusfoore ja müra-tökkeseinu,” meenutab mees lõppenud hooaja töid.

Timo teeb kõike, mida vaja, kuid sagedamini leiab ettevõtte omaniku peale kontorilaua ka töstukauto ehk kraana juhtpuldi tagant. „Kraana juhtimine on vastutusrikas töö, seda ei saa usaldada igaühe hoolde,” selgitab ettevõtlik mees. Kraanad on kallid ja nende ebakompetentne käsitlemine võib kaasa tuua õnnetuse. „Kui töstmisel pole masin hästi toestatud, võib see ümber minna. Stabiilsus on kõige tähtsam. Ükskord läks tross katki ja suur 3,5tonnise betoonkamakas kukkus alla. See jäi küll terveks ning õnneks ei seisnud ka kedagi selle

all. Sageli peab teetöölisele meelde tuletama, et kraanakoorma alla ronida ei tasu,” nendib ta.

Tee-ehitusel on tähtsaim liiklusohutus

Timo hinnangul tulenevad teetööl kõige suuremad ohud liiklusest. „Vilkurid ja

võimalikult ohutu. Üldiselt on kõik alati korras, suuri probleeme pole esinenud. Liiklust saab aga paremini korraldada alati.”

Timo objektil on külas käinud ka Tööinspektsiooni tööinspektor. „Paigaldasime müra-tökkeseina elemente,”

“Ükskord läks tross katki ja suur 3,5tonnise betoonkamakas kukkus alla. See jäi küll terveks ning õnneks ei seisnud ka kedagi selle all.”

oranžid vestid on ääretult vajalikud, et töölisel ja masinad hästi näha oleks,” loetleb mees tähtsat ohutusvarustust. „Teetöödel peab hästi läbi mõtlema, kus ja kuidas teha, et tegevus oleks

meenutab ta. „Tavaliselt teeme seda redelite pealt. Tookord tõmbasime euro-alused koormarihmaga pukiks kokku ja leidsime, et nende peal töötamine on mugavam ja ohutum kui redelil. Kuna



Kraana töstetsoonile ei tohi minna liialt lähedale.

Timo Vares on autojuhtidele paremini nähtav tänu helkurribadega ohutusvestile.



tegu polnud klassikalise tellinguga, kutsus juhuslik mööduja selle ohutust inspekteerima tööinspektori. Trahvi meile ei tehtud, kuid saadud soovitus peale tõime tellingud kohale."

Peale ohutuse jälgimise tööplatsil on tähtis, et korras oleks ka paberid, mis eeldab mitmete koolituste läbimist. „Ikka praktika,” vastab Timo küsimusele, kuidas sai tööohutuse olulisemad aspektid selgeks tema. „Üht-teist kasulikku omandasin ka koolitustelt, kuid tavaliselt korratakse seal teadantuntud tõesid. Midagi uut õpib harva,” märgib ta.

„Ringisõitmist on palju: aastas läbib iga tee-ehitaja 50 000–70 000 kilomeetrit. Minu praeguse masina näidikul on 350 000 kilomeetrit juba täis ning auto pole veel väga vanagi,” nimetab Timo teetöölise suurima nuhtluse. Üldiselt on igal mehel oma sõiduk, sest liikumist on palju, objektid on pikad ja logistika keeruline.

Tee-ehitaja öötööle ei kipu

Timo sõnul arvavad paljud, et teid võiks ehitada öösel, aga ükski inimene ei taha ju öösel tööd teha. „Keegi teine võiks ehitada,” toob ta välja tüüpilise suhtumise.

Suvel jagub tee-ehitajatel tööd igasse tundi, talvel on rahulikum. „Vanasti, umbes kümme aastat tagasi, eriti kodust kaugel olles, sai tööd tehtud iga päev ja hilisõhtuti. Perest ja sõpradest eemal viibides polegi sageli midagi muud teha. Nüüd üritame ikka nädalavahetused vabalt hoida. Kõik saavad ju aru, et punnitada pole mõtet – väsides töövõljakus langeb,” räägib Timo tee-ehitajate elukorraldusest. „Naine peab mõistma, et niisama ei tule midagi.”

Ettevõtjana saab Timo oma elu paindlikumalt sättida, näiteks nädala sees vabu päevi võtta ja nädalavahetusel tööl olla. Koduski on nelja lapse isal tegemist küllalt: teda ootavad viie-

kolme- ja üheaastane poeg ning tänavu märtsikuus sündinud tütar. Lastega veedab Timo aega kinos ja ujulas, popp on ka kodus peitust mängida. Kui tööd tehes peab Timo olema võimalikult nähtav, siis vahelduseks on täitsa vahva peitu pügeda.



MARILIIS PINN
ajakirjanik



Turvalüliti blokeerimine viis tööõnnetuseni

Mis juhtus?

20aastane meessoost tootmistöölaine oli lõpetanud töötamise köögiviljasegamise masinaga ning hakkas segajat puhastama. Köögiviljasegajal oli turvalüliti, mis peatas segamislabe pöörlemise, kui kaas üles tõsta. Ent töötaja tõstis juurviljasegaja kaane üles ning pani turvalüliti auku juurviljakoorimisnoa, mis blokeeris turvalüliti ning võimaldas nõnda puhastada töötavat masinat. Kui töötaja hakkas segajat puhastama, jäi tal kinnastatud käsi pöörleva segamislaba taha kinni ja see tõmbas käe endaga kaasa. Töötajal õnnestus küll käsi labade vahelt välja sikutada, kuid see sai tugevasti muljuda.

Miks juhtus?

Töötajale oli tutvustatud ettevõttes kehtivat koka ohutusjuhendit, mis keelas puhastada töötavat seadet ning viia kätt liikuvate detailide töötsooni. Ohutusjuhendites olid kirjas nõuded, mille järgimisel on seadmete kasutamine või tööde teostamine ohutu töötajale endale ja kaastöötajatele. Toodud nõudeid tuleb aga järgida, et tööd tehes mitte viga saada. Tööandja roll töötajate juhendamisel ei piirdu ainult asjakohase juhendi koostamise ja juhendamisega, vaid jälgida tuleb ka seda, et töötajad oma igapäevatoos juhendi nõudeid järgiksid.

Tööõnnetuse uurimise käigus kinnitas kannatanu, et oli teadlik nõudest töötavat seadet mitte puhastada. Samas rääkis ta, et juurviljasegajat puhastasid selle töötamise ajal ka kõik teised töötajad. Sellest nähtub, et tööandja ei olnud teinud töökeskkonna sisekontrolli piisava põhjalikkusega. Kuna köögiviljasegaja turvalüliti blokeerimist ei kasutanud ainult kannan-

tada saanud töötaja ühel korral, vaid seda olid teinud ka teised töötajad, oleks tööandja pidanud sellest teadlik olema.

Õnnetuse peamine põhjus oli ohutusjuhendi nõude rikkumine, mis selge sõnaga keelas puhastada töötavat

masinate kasutamise õpetusele, sealhulgas masina ohutusseadmete olemasolule ja nende kasutamise selgitamisele.

Töö tegemise ajal allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile ning töötaja peab teadma, et juhul,

“*Tegu ei olnud ühe vale otsusega, vaid töötaja blokeeris teadlikult masina ohutust tagava seadme.*”

seadet. Tegu ei olnud ühe vale otsusega, vaid töötaja blokeeris teadlikult masina ohutust tagava seadme, mis on masinale paigaldatud just nimelt töötaja ohutust silmas pidades. Igasuguseid turvasüsteeme on võimalik üle kavaldada, kuid selline tegevus on juba seadme ohutuse teadlik vähendamine, mida ei tohi mingil juhul teha. Seadme ohutust tagavate seadiste blokeerimine või muul viisil kasutuskõlbmatuks muutmine on üks tõsisemaid ohutusnõuete rikkumisi, mis üldjuhul lõppeb kellegi vigastusega.

Kuidas edaspidi sarnaseid tööõnnetusi vältida?

Sarnaste tööõnnetuste vältimiseks tuleks tõhustada sisekontrolli, mille käigus selle läbiviija veendub, et töötajad teevad tööd nii, nagu ohutusjuhendid seda ette näevad.

Tõhustada tuleks ka töötajate juhendamist, selgitades neile, miks üks või teine nõue on ohutusjuhendisse pandud. Lisaks tuleb pöörata töötajate väljaõppe käigus rohkem tähelepanu

kui ta teeb midagi valesti, pööratakse sellele tähelepanu. Kui töötaja näeb, et kõik käituvad valesti ning tööandja sellele ei reageeri, on tal alust arvata, et hoolimata juhendis toodule on selline käitumine lubatav ja juhend on koostatud lihtsalt vormitäreteks.



PIRET KALJULA
tööohutuse peaspetsialist

KÜSIMUS- VASTUS

Lugeja küsib: Tööandja tahab muuta töökorralduse reegleid ja sätestada töötajatele rikkumiste eest rahalised trahvid, näiteks hilinemise ja tööohutusnõuete täitmata jätmise korral. Kas tööandja võib selliseid trahve määrata ja neid töötasust kinni pidada?

Vastab tööinspektor-jurist Liis Valdmets:

Töötajate trahvimine ei ole seaduspärane. Töökorralduse reeglite ega ka mõne muu dokumendiga vastavaid määrasid kehtestada ei saa. Töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste, kohustuste ja vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud juhul, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.

Töölepingu seadus piirab olukordi, mil leppetrahvi sõlmimine on õigustatud. Leppetrahvis on lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral, samuti saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise puhul.

Tööandja kehtestatavad töökorralduse reeglid peavad olema kooskõlas kehtiva õiguskorraga. Seadusega vastuolus olevad reeglite punktid on algusest peale tühised ning neid ei pea täitma. Tööandja saab oma sisereeglitega ainult täiendada ja täpsustada töötajale seadusega antud õigusi, mitte neid ära võtta.

Kui tööandja soovib oma nõuded töötaja töötasu nõudega tasaarvestada, tuleb tal selleks saada töötaja nõusolek. Nõusolek peab olema kas kirjalikus vormis (paber- või digidokumendina) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (näiteks e-kirjana).

Seega ei ole trahvimäärade kehtestamine ja trahvisummade töötasust kinnipidamine seaduspärane. Töötajal tekib sellises olukorras tööandja vastu saamata jäänud töötasu nõue.

Töökohustuste rikkumise korral on võimalik töötajat hoiatada või tööleping erakorraliselt üles öelda.



Lugeja küsib: Kui tööandja ütleb töölepingu üles töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel (näiteks töötaja tervises seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul) ja etteteatamistähtaega ei järgita, siis kas töötajal on õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel?

Vastab töösuhete nõustamistalituse juhataja Anni Raigna:

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 88 lg 1 alusel on tööandjal õigus öelda tööleping üles TLSi § 97 lg-s 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Etteteatamistähtaja võib erandlikel juhtudel jätta järgimata, kui tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni või kokkulepitud tähtaja saabumiseni (TLS § 97 lg 3). Tööandjal tuleb kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades kaaluda, kas töösuhete erakorraline ülesütlemine kohese lõppemisega on õigustatud või oleks olukorda hinnates mõistlik järgida mõnepäevast või -nädalast etteteatamisaega.

Kui üldreeglina on tööandjal kohustus etteteatamistähtaega järgida ja maksta selle järgimata jätmisel töötajale hüvitist (TLS § 100 lg 5), siis antud näite puhul see ei kohaldu. Seda sellepärast, et kui seadus lubab tööandjal etteteatamistähtaja järgimata jätta, ei ole tegu vähem etteteatatud ajaga, mille eest peaks töötajale hüvitist maksma.

TLSi § 100 lg 5 alusel tuleb hüvitist maksta vaid nendel juhtudel, kui etteteatamistähtaja järgimine on seadusest tulenevalt nõutud, näiteks koondamisel (TLS § 89), lepingu korralisel ülesütlemlisel töötaja poolt (TLS § 85 lg 1) ja lepingu ülesütlemlisel katseajal (TLS § 86 lg 1).

Lugeja küsib: Tööd tehes puutun enamiku ajast kokku ohtlike kemikaalidega. Tööandja on küll väljastanud kaitsemaski, kuid ma pole kindel, kas see kaitseb minu tervist piisavalt.

Vastab töökeskkonna nõustamise osakonna juhataja Rein Reisberg:

Ohtlike kemikaalide kasutamisel on oluline teada nii kasutatava kemikaali omadusi kui ka selle sisaldust töökeskkonna õhus. Omaduste kohta saab esialgse teabe kemikaali pakendilt. Põhjalikuma info saab ohutuskaardilt, kus on kirjas, millistes tingimustes võib kemikaali kasutada, milliseid isikukaitsevahendeid tuleb kasutada ning millised on esmaabimeetmed. Tööandja peab tagama, et töötajad on teadlikud töö kasutatavate ohtlike kemikaalide ohutuskaardi andmetest.

Ohtliku kemikaali sisaldus töökeskkonna õhus selgitatakse välja riskianalüüsi käigus. Kuna tegu on töötajate tervisekahjustuste ennetamiseks oluliste mõõdistamistega, võib neid läbi viia akrediteeritud või erialase kompetentsuse kinnitust omav mõõtelabor. Heas riskianalüüsis on iga ohtliku kemikaali kohta kirjas nii mõõdistamistulemused kui ka lubatud piirnormid. Ohtlike kemikaalide piirnormid on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 18. septembri 2001. a määrusega nr 293 „Töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid”. Riskianalüüsi tulemusi tuleb töötajatele tutvustada.

Teades riskianalüüsi tulemusi ja määruses kehtestatud piirnormi, saab hinnata, kas töötamisel on vaja kasutada isikukaitsevahendeid. Isikukaitsevahendi valikul tuleb lähtuda ohutuskaardist ja mõõtmistulemustest. Tihti arvatakse, et osta võib kõige odavama vahendi, mis on ju samuti mõeldud töötaja kaitseks, kuid see ei pruugi konkreetse kemikaali ja töökeskkonna jaoks sobida. Sobida ei pruugi ka kõige kallim, mis võib küll olla hea mingi kindla kemikaali puhul, aga mis ei kaitse iga kemikaali eest. Seega tuleb valida just konkreetsete töötingimuste jaoks sobiv hingamisteede isikukaitsevahend. Mõnel juhul võib selleks olla tolumask, kuid mõnel juhul on ainsaks võimaluseks värske õhu juurdevoolu tagav isikukaitsevahend.

KOMPROMISS- MENETLUS

kui töövaidluse lahendamise alternatiiv

Artikkel kutsub kaasa mõtlema, mil moel oleks töövaidluskomisjoni menetluses võimalik juurutada kompromissmenetlust.

Töövaidluskomisjonid on kahtlemata tuntuimad ja kõige kauem toiminud kohtueelse vaidluse lahendamise organid Eestis.¹ 2013. aastal oli ühe töövaidlusasja arvestuslik keskmine menetlusaeg Maakohtus 168 päeva ning töövaidluskomisjonis 33 päeva. Seega on vaieldamatult selge, et töövaidluskomisjoni puhul on tegu kiire ja efektiivse töödandja ja töötaja vahelise eraõigusliku vaidluse lahendamisega, mis on poolte jaoks kohtumenetlusest lihtsam, kiirem ja vähem kulukas.

Arvestades komisjonide lahendite võrdlemisi vähest edasikaebamist, ei ole Riigikohtu kohtuniku Villu Kõve arvates alust väita, et lahendid oleksid ilmselgelt ebaprofessionaalsed või suures ulatuses ebaõiged. Samuti leiab Kõve, et töövaidluskomisjon on õigusemõistja rollis, tehes vaidluse kohta sisulise lahendi. Lepitus- või vahendusmenetlust töövaidluskomisjonis ei toimu.

Töövaidluste lahendamise eesmärk töövaidluskomisjonis on vaadata poolte jaoks nõue läbi kiirelt ja lihtsalt ning teha otsus. Selle saavutamisele aitaks kaasa töövaidluskomisjonide õigus kompromisse kinnitada ning menetlus otsust tegemata lõpetada.²

Kehtiv seadus ei suuna töövaidluskomisjoni menetluse käigus pooltega võimalikku kompromissi arutama või

pooli lepitama ega lase poolte vahel vaidluse lahendamiseks sõlmitud kokkulepet kinnitada ja sellele täitedokumendi jõudu anda.

Kohtuväline kokkuleppe- menetlus veel lapsekingades

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE on töövaidluste analüüsi kokkuvõttes märkinud, et töövalduskomisjonil puudub seadusest tulenev alus kompromissi kinnitada ning töövalduskomisjonil on pädevus teha üksnes kompromissitingimustele vastav lahend.³ Analüüsis viidatakse töövaidlusasjas nr 4.4-2/2609 tehtud otsusele, kus komisjon on leidnud, et erinevalt kohtust ei ole kehtiva seaduse järgi töövaidluskomisjonil pädevust kinnitada töövaidluse poolte vahel sõlmitud kompromisslepinguid. Seega, tulenevalt kompromisslepingu sisust, milles pooled on oma tahet selgelt väljendanud, on võimalik seda lepingut tõlgendada avaldaja poolt oma nõuete osalise muutmisena, s.o töötasu väljamõistmise nõude vähendamise ja teistest nõuetest loobumise avaldusena. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 15 lõike 2 punkti 1 kohaselt lõpetab töövaidluskomisjon asja menetluse, kui avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest. Üksikutest nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobunud nõuetes.

Rein Lang on 2007. aastal justiitsministrina välja öelnud mõtte,

et Eestis tuleb pöörata rohkem tähelepanu kompromisside osakaalu suurendamisele, mõtteviisi muutmisele ja kompromissikultuuri juurutamisele.⁴ Eestis on kohtuväline kokkuleppemenetluses vaidluste lahendamine veel lapsekingades, osaliselt ilmselt ajaloolise pärandi, osaliselt (äri)kultuuri ja inimeste madala enesehinnangu tõttu. Pahatihti ei saada aru, et inimese tugevus seisnebki oskuses õigel ajal kompromisse teha.

Eesti kohtunike hulgas 2006. aastal korraldatud küsitluse⁵ tulemuste kohaselt leiavad kohtunikud, et kompromisse on võimalik rohkem sõlmida just võlaõiguslikes (83% vastanud kohtunikest), perekonnaõiguslikes (72% vastanuist), tööõiguslikes (65% vastanuist) ja asjaõiguslikes (51% vastanuist) vaidlustes.

Kohtulikule kompromissile on Euroopa Liit tähelepanu osutanud Euroopa Komisjoni 19.02.2002 rohelises raamatus (alternatiivne menetlus tsiviil- ja kaubandusasjades).⁶ Hulgaliselt on nimetatud lepitusmenetluse positiivseid külgi, muu hulgas on leitud, et selline süsteem on paindlik ja odav ning aitab tagada sotsiaalset rahu.

Euroopa Liidu liikmesriikides kehtivad kohtuvälisele vahendusmenetlusele enamasti üldised lepinguõiguslikud ja kompromisse reguleerivad sätted. Näiteks Saksamaa tsiviilprotsessi koodeksi rakendamise seaduse (*Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung*)⁷ § 15a kohaselt

¹ V. Kõve. Tsiviilvaidluste kohtuvälisest lahendamisest Eestis. *Juridica* 2005/3, lk 152–166.

² Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus 30.06.2014.

³ RAKE analüüs, lk 10.

⁴ Justiitsminister Rein Langi ettekanne kohtunike täiskogul 09.02.2007. Veebilehel: <http://www.riigikohus.ee/?id=750>.

⁵ M. Merimaa. Menetluse põhimõtted ja töendamine tsiviilkohtumenetluses. Doktoriväitekirj. Tallinn: Akadeemia Nord 2008.

⁶ Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law. COM (2002) 196. Vastu võetud 19.04.2002.

⁷ RGBI 1877, 244.

on liidumaadel lubatud esitada hagi esimese astme kohtusse pärast seda, kui selleks määratud lepitusasutus (*Gütestelle*) on püütud vaidlust kokkuleppel lahendada.

Euroopa Liidu liikmesriikides kasutatakse kohtuvälist menetlust palju kollektiivsete töötülde lahendamisel. Kollektiivsete töötülde lahendamise kohta lepitus-, vahendus- ja vahekohtumenetluses koostati Euroopa Komisjoni tellimisel uurimus (*Study on conciliation, mediation and arbitration in the Member States*), mille tulemusena soovitas Nõukogu vaidluste kohtuvälise lahendamise võimalusi kasutada ka töötaja ja tööandja vaheliste ehk individuaalsete töötülde lahendamisel.⁸

Kohtuvälise õiguskaitsevahendi kui tõhusa menetlusvõimaluse hindamisel nõuab Euroopa Inimõiguste Kohus, et pakutavad kaitsevahendid oleksid piisavalt selged. Teisisõnu peab isikule olema arusaadav, milline on kohtuvälise organi pädevus tema kaebuse läbivaatamisel.⁹

Kohtuvälise tsiviilvaidluse lahendamise organite puhul ei saa mööda minna küsimusest, kas ja millisel määral tegeletakse seal õigusemõistmisega ning kas ja millises ulatuses on see õigustatud. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 146 kohaselt mõistab õigust ainult kohus. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikli 6 lg 1 järgi on igaühel oma tsiviilõiguste ja -kohustuste /.../ üle otsustamise korral õigus õiglasele ja avalikule asja arutamisele mõistliku aja jooksul sõltumatus ja erapooletus, seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitustega institutsioonis.

Kas õigust mõistab Eestis kohus või kohtunik?

Kõrvalepõikena pakub mõtteainet ka Villu Kõve 2012. aastal *Juridica*¹⁰ artiklis püstitatud küsimus, kas õigust mõistab Eestis kohus kui asutus või kohtunik kui õigusemõistja.

Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni rakendamise praktika järgi¹¹ peetakse õigusemõistmiseks institutsiooni funktsiooni

otsustada oma pädevusse kuuluvate asjade üle seadusenormide alusel ja ette nähtud korras toimunud menetluse käigus koos volitusega teha arutusel olevas asjas siduvaid otsuseid.

Üksikisiku õigus pöörduda kohtusse on põhiõigus, mille tõhusat tagamist takistab peamiselt kolm asjaolu: kohtute suur töökoormus, kohtumenetluse pikad tähtajad ja suur kohtukulu. Kohtusse pöördumise teeb kodanikule raskemaks ka seaduse spetsiifilisus ja keerukus. Oma olemusest tulenevalt täiendab ja tõhustab vaidluste kohtuvälise lahendamise juurdepääsu õigusemõistmisele.¹²

Põhiseaduse kommenteeritud väljaande¹³ § 146 viienda kommentaari kohaselt on lause „Õigust mõistab ainult kohus” tähendus selles, et lõppastmes otsustab vaidlusküsimuse kohus. Ka siis, kui õigusemõistmise funktsioon on antud mõnele isikule või organile, mis ei kuulu kohtusüsteemi, võib nende isikute või organite otsuseid vaidlustada kohtus.

“Individuaalsete töövaidluste lahendamine vajab ajakohastamist ja töövaidluskomisjonide õiguslik olemus selgust.

Seega on komisjonide puhul tegu õigust mõistvate haldusorganitega. Õigust mõista võib selle järgi peale kohtu ka muu institutsioon, kui lõppastmes (edasikaebuse kaudu) otsustab vaidlusküsimuse kohus. Sellise tõlgendamisega on ületatud ka võimalik vastuolu põhiseaduse § 146 esimese lausega.¹⁴

Kui töövaidluskomisjoni ja sarnaste organite pädevust saab pidada õigusemõistmiseks Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikli 6 tähenduses, peavad menetlused seal vastama ka selle sätte nõuetele. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon ei nõua,

et õigusemõistmine toimuks kohtus. Konventsiooni artikli 6 järgi peab õigusemõistmisel olema asja arutamine õiglane ja avalik ning toimuma mõistliku aja jooksul sõltumatus ja erapooletus, seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitusega institutsioonis. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni rakendamise praktika järgi¹⁵ peab sellisel institutsioonil olema piisavalt lai jurisdiktsioon, käsitamaks kõiki tsiviilvaidluse aspekte. See peaks hõlmama pädevust otsustada kõigi asjassepuutuvate fakti- ja õigusküsimuste üle.

Samas ei ole kohtuvälise organi puhul kompromissmenetlus tundmatu. Nimelt menetlus õiguskantsleri juures on sätestatud lepitusmenetlusena ning lepitaja ülesanne on lepitada pooli. Peatudes viimase juures, peab märkima, et nii nagu töövaidluskomisjonil tuleb ka lepitajal välja selgitada (kollektiivse) töötüli põhjused ja asjaolud. Erinevalt komisjonist pakub lepitaja välja lahendusi.

Lepitusmenetluses osalemine on kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 11 lg 2 järgi pooltele kohustuslik. Leppimine vormistatakse protokolliga, millele kirjutavad alla poolte esindajad ja lepitaja. Allakirjutatud protokollis sisalduv leppimine on pooltele kohustuslik ja jõustub allakirjutamise hetkest, kui ei ole kokku lepitud teises tähtajas. Protokoll koostatakse ka siis, kui kokkulepet ei saavutata. Kokkuleppe saavutamata jätmise korral on pooltel õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Töövaidluskomisjon toimib samamoodi nagu kohus, mis teeb vaidluse kohta

⁸ J. Erne. Vahendusmenetlus tsiviilvaidluste kohtuvälise lahendamise võimalusena. *Juridica* 2003/7, lk 490–491.

⁹ M. Susi. Õigus tõhusale menetlusele enda kaitseks. Euroopa Inimõiguste Kohtu käsitluse ja Eesti õhuruumi näitel. *Juridica* 2009/1, lk 3–18.

¹⁰ V. Kõve. Tsiviilkohtumenetluse kiirendamise võimalused ja nendega seotud ohud. *Juridica* 2012/9, lk 675.

¹¹ A. Grotian. Euroopa inimõiguste konventsiooni artikkel 6. Õigus asja õiglasele arutamisele. Punkt 52 veebilehel <http://www.riigikohus.ee/?id=531>.

¹² J. Erne, lk 489.

¹³ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne 2012.

¹⁴ V. Kõve. Tsiviilvaidluste kohtuvälise lahendamise Eestis.

¹⁵ A. Grotian, punkt 63.

sisulise lahendi – lepitusmenetlust ei toimu. Komisjoni jõustunud otsus on täitedokumentiks.

Aastaid on vaieldud töövaidluskomisjonide õigusliku seisundi üle. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE avaldas 2013. aastal töövaidluste analüüsi kokkuvõtte, milles oli kirjas töövaidluskomisjonide praktika erinevus ja otsuste kvaliteeti mõjutav menetlusnormide kohaldamine. Nimelt puudub töövaidluskomisjonide praktikas ühetaolisus ning kohaldatakse nii haldusmenetluse, halduskohtumenetluse kui ka tsiviilkohtumenetluse norme. Ka Riigikohtu seisukoht on samas küsimuses vastuoluline: otsuses nr 3-2-1-127-07¹⁶ on Riigikohus leidnud, et töövaidluskomisjonid on haldusorganid ja kohaldada tuleb haldusmenetluse seadust. Otsuses nr 3-2-1-54-12¹⁷ on Riigikohus asunud seisukohale, et töövaidlust lahendavad organid (nii töövaidluskomisjon kui ka kohus) saavad rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid.

Individuaalsete töövaidluste lahendamine vajab ajakohastamist ja töövaidluskomisjonide õiguslik olemus selgust. RAKE fookusgrupis osalenud töid ühe võimaliku lahendusena välja eraldi seisva regulatsiooni (sealhulgas protsessireeglite) väljatöötamise töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. Ühe lahendusena pakuti ka võimalust korraldada töövaidluskomisjonid ümber esimese astme kohtute juures asuvateks töökohtuteks või lepitusorganiks.¹⁸

Heli Raidve-Kostenok on asunud seisukohale,¹⁹ et arvestades Euroopas levivat suunda lahendada väikesed vaidlused kohtueelses lepitusmenetluses, peaks Eesti kaaluma võimalust muuta töövaidluskomisjonid lepitusorganiks, kus lepitamine toimub vabatahtlikkuse alusel. Artikli autor sellist seisukohta ei jaga. On ebatõenäoline, et töövaidluse pooled alustaksid lepitusmenetlust omal algatusel. Eesti ühiskond ei ole veel valmis vabatahtlikuks lepitusmenetluseks ajal, kui vastaspool ei ole oma kohustuste täitmisest huvitatud. Artikli autor näeb siin pigem

esimese astme kohtute töökoormuse tõusu nende töövaidlusasjade võrra, mida seni on töövaidluskomisjonid lahendanud lihtsustatud menetluses. See aga ei too kaasa kiiremat õigusrahu. Autor nõustub, et töövaidluskomisjonis peaks otsustusele eelnema kompromissmenetlus, ent seda juhul, kui lepitusmenetlus ei halvenda nõude esitanud poole seisundit (näiteks töötasu väljanõudmine majandusraskustesse sattunud tööandjalt).

Milline peaks olema kompromissmenetlus töövaidluskomisjonis?

Autor on seisukohal, et poolte lepitamist on võimalik rakendada ka Eesti töövaidluskomisjonis, tehes pooltele

õigust; lähtuda õigusest, mitte poolte huvidest; soodustamise asemel hinnata; käskida, mitte kohandada; otsustada, mitte kokku leppida.²⁰ Eesti tsiviilkohtumenetluse seadustiku alusel toimivas kompromissmenetluses on kohus poolte suhtes eelkõige erapooletu vahendaja.

Selleks et menetlusosalised lahendaksid rohkem kohtuvaidlusi omavaheliste kokkulepetega, peab vaidluspoolte, nende esindajate ja kohtunike (menetleja) mõtteviis muutuma tavapärase kohtumenetluse alternatiive soosivaks. Eesti kohtunike arvates on üks kompromissi sõlmimise põhilisi takistusi see, et pooled ja nende esindajad ei ole selleks valmis. Eriti

“Pahatihti ei saada aru, et inimese tugevus seisnebki oskuses õigel ajal kompromisse teha.”

kohustuslikuks osaleda kompromissmenetluses enne töövaidlusaaja sisulise otsuse langetamist tava(üld) menetluses.

Kompromissmenetluse läbiviija peab olema suuteline vahendama informatsiooni, andma poolte seisukohtadele objektiivse hinnangu ning suunama neid koostööle, saavutamaks mõlemad rahuldav kokkulepe. Menetleja ülesanne on aidata pooltel jõuda selgusele, mis on nende parimad ja halvimal alternatiivid juhul, kui lepitusmenetlus luhtub. Selliste aspektide väljatoomisega saavutatakse olukord, kus kumbki pool ei võrdle kokkulepet oma ideaalnägemusega sellest, kuidas asjad oleksid pidanud olema, kui midagi ei oleks valesti läinud. Selle asemel peaks tekkima võrdlusemoment sellega, milline on eeldatav pingutus ja kulu ning võimalik reaalne tulu, võttes arvesse täiemahulise vaidluse võimalust.

Kohtulikku kompromissi võib pidada vastuoluliseks konstruktsiooniks. Traditsiooniliselt on kohtunike ülesanne olnud vahendamise asemel mõista

tähtis on aga see, et menetlusosaliste õigusteadmiste puudumine teeb kompromissi eeliste ja õiguslike tagajärgede selgitamise raskeks.²¹

Menetleja rolli poolte kokkuleppele suunamisel ei saa alahinnata. Menetlusosalistega läbirääkimistesse asumine ning neile kompromissi eeliste selgitamine nõuab õigus- ja psühholoogiateadmisi, läbirääkimis- oskust ja kogemust. Seega on menetleja vastutusrikas ülesanne selgitada vaidlevatele pooltele vaidluse ja menetluse nüansse ning korraldada menetlus selliselt, et pooled tunnetaksid menetleja soovi tegeleda just nende probleemiga ning leida parim võimalik lahendus.

Kaidi Tarros on leidnud, et kui kohtule on pandud kohustus püüda vaidlust lahendada kompromissiga, oleks mõistlik täpsemalt ette näha nii reeglid kui ka tegevuskava, kuidas pooli kokkuleppe sõlmimisele suunata. Sellised reeglid või juhised oleksid menetlusseaduse rakendamisel soovitusliku iseloomuga. Kuna poolte

¹⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11.01.2008 kohtumäärus nr 3-2-1-127-07, p 12.

¹⁷ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 08.05.2012 otsus nr 3-2-1-54-12, p 12.

¹⁸ RAKE analüüs p 5.1, lk 54.

¹⁹ H. Raidve-Kostenok. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? Juridica 2014/1, lk 67.

²⁰ K. Tarros. Kompromiss Eesti kohtupraktikas: olemus ja probleemistik. Juridica 2008/10, lk 674–685.

²¹ M. Merimaa, lk 52–53.

kokkuleppele suunamiseks reeglid puuduvad, on kohtunike käitumine ja ponnistused väga erinevad, mistõttu oleneb asja lõpetamine kompromissiga tihti sellest, missugune kohtunik asja arutab.

Milline võiks olla kompromissmenetluse ajaline faktor?

Vaidluse lahendamise kiirus ja selgus on seda tähtsam, mida rohkem puutuvad vaidluspoolled üksteisega kokku oma igapäevategevuses. Kompromiss on vaidluse eelistatum lahendamise meetod olukorras, kus poolte suhtel on kestav iseloom ning mõlema huvides on suhteid jätkata (näiteks töötaja ja tööandja vaidlus lisatasu suuruse ja arvestuse üle olukorras, kus poolte vahel on kehtiv tööleping). Vaidluse keerukus ei tähenda ilmtingimata lahendamisele kuuluvat suuremat ajakulu.²² Kompromissmenetlust on võimalik organiseerida lühikese ette-teatamisega, kuivõrd see on poolte enda huvides. Aja kokkuhoid on omakorda otseses seoses kulude kokkuhoiuga. Mida kauem kestab vaidlus, seda suuremat majanduslikku kahju pooled kannavad.

Kehtiv individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (edaspidi ITVS) kohustab töövaidluskomisjoni töövaidlus-avaldust läbi vaatama ühe kuu jooksul arvates avalduse saabumisele järgnevast päevast.²³ Asja edasilükkamise korral määrab töövaidluskomisjoni juhataja asja arutamiseks uue tähtaja, kuid see peab toimuma ühe kuu jooksul arvates esimese istungi toimumise päevast.²⁴ Seega annab ITVS töövaidluskomisjonile ette ajalise raamistiku (30 kalendripäeva), millele võib asja arutamise edasilükkamisel lisanduda veel 30 kalendripäeva. Seadus annab võimaluse²⁵ poolte põhjendatud taotlusel seda täht-aega taas pikendada. Siiski on töövaidluskomisjonide keskmine menetlustähtaeg viimastel aastatel püsinud 33–40 kalendripäeva sees.

Artikli autor on arvamusel, et töövaidlusasja menetlemise 60päevane tähtaeg annab töövaidluskomisjonile piisava ajalise ruumi viia töövaidlusasja



menetlemise ajal läbi kohustusliku kompromissmenetlust. Autori arvates võib komisjon sarnaselt Saksamaa töökohtuga asuda töövaidlusasjas pooli lepitama. Ajaliselt pakub autor välja kompromissi leidmiseks ja sõlmimiseks eelistungi sisseseadmise kahe nädala jooksul pärast töövaidlusavalduse laekumist töövaidluskomisjoni.

Lepitusmenetluse luhtumisel määrab töövaidluskomisjoni juhataja istungi-aja, mis on üks kuu pärast kompromissmenetlust. Sellisel juhul oleks töövaidluskomisjonis asja läbivaatamise aeg koos lepitusmenetlusega 45–50 päeva, millele lisanduks töövaidluskomisjoni otsuse vormistamise aeg. See võiks olla kompromissi kinnitamise puhul viis tööpäeva ja sisulise otsuse tegemisel kümme tööpäeva. Põhjalik tõendite kogumine ja õiguslikult põhjendatud seisukohtade esitamine peaks autori arvates jääma töövaidlusasja avalikule istungile ja sisulise otsuse tegemiseks, kuivõrd kompromissmenetlus ei ole võistleva iseloomuga.

Kehtiv ITVS ei ärgita töövaidluskomisjoni pooli lepitama või võimalikku kompromissi arutama. Puuduvad sätted, mis võimaldaksid poolte vahel

iseseisvalt saavutatud kompromissi lihtsustatud menetluses kinnitada ning sellele täitedokumendi jõudu anda.

Menetluslike distsipliinide üldine eesmärk on tagada materiaalõiguse realiseerumine.²⁶ Autori arvates võiks enam töövaidlusi lahendada poolte kompromissiga ilma sisulist otsust tegemata. Selleks aga tuleb selline töövaidluste lahendamise võimalus töövaidluskomisjonile luua, sätestades kompromissmenetluse läbiviimine seaduses tagamaks poolte parema õiguskindluse, otsuste täidetavuse ning töövaidlusasjade kiirema lahendamise.



HELEN TONKSON-KOIT
töövaidluskomisjoni juhataja

²² C. Ginter, M. Pihlak. Lepitusmenetlus kui võimalus ärivaidluste lahendamiseks. *Juridica* 2014, lk 50.

²³ ITVS § 16 lg 1.

²⁴ ITVS § 16 lg 2.

²⁵ ITVS § 16 lg 3.

²⁶ M. Koolmeister. Tsiviiltäite- ja pankrotimenetlus. Kolmandate isikute õiguskaitsevahendid. *Juridica* 2003/6, lk 416–425.

Hapud vaarikad

„Kurrja!” põrutas vanaisa jämedal häälel ja pistis mullase sõrme sipsti! lapse kombel suhu. Peenike tikriokas oli tunginud küüne alla ja näitas seal nüüd, kes tegelik peremees on.

Pille kuulis küll, aga ei pannud selliseid karjatusepoisse enam ammu eriti tähele, sest maal vanaema-vanaisa juures kuulis vanaperemehe suust väga rikkalikku keelt, olgu siis vandesõnu, murdesõnu või lihtsalt imelikke uusi sõnu.

Tüdruk viis taas kogu oma tähelepanu ja mõtte nutifoni.

Täna oli selle kevade esimene päev, mil sai õues istuda, ilma et

pidanuks paksult riidesse panema ning sõrmi kinnastesse peitma. Tegelikult oli ilm juba mitu päeva üle viieteistkümnegraadist sooja näidanud, aga linnalapsena sai teismeline Pille sellest osa alles nädalavahetusel, kui kogu perega vanavanematele külla sõideti.

Päikeseline ilm meeldis paljudele. Esimesed mesilased tegid õue peal tiiru. Rästik roomas maa seest välja ning tõmbas päikesest soojale oksahunnikule kerra. Lehed puudel kasvasid päevaga enam kui terve eelmise nädalaga.

Vanaisa teadis aga, et nüüd on õige, võib-olla isegi sellekevadiselt viimane aeg vaadata üle viljapuud ja

marjapõõsad ning teha vajalikud tööd. Õunapuudelt tuleb lõigata kuivanud ja taevasse sirutuvad oksad, aga ka vesikasvud, mis võtavad endasse rammu, mis võiks jõuda viljadesse.

Kirsi-, ploomi- ja pirnipuude võrad tahavad harvendamist, et tuul ja päike igale poole ligi pääseks – tuulutama ja valgustama –, ning vigastatud kohad tüvel vajavad pookevahaga paikamist. Tikri- ja sõstrapõõsastest tuleb välja lõigata vanad oksad ning võtta vähemaks tihedalt kasvavaid noori võsusid – ikka õhu ja valguse liikumise pärast.

Vaarikad lausa ootavad, et üle-eelmisel aastal tärnanud ning eelmisel suvel vilju kandnud varred eemaldataks.



„Pille!”

Vanaisa oligi jõudnud otsaga vaarikate juurde.

„Pille, uuuu!” hüüdis ta veel kord. „Palun tule mulle natukeseks appi, võta töökindad ka kaasa.”

Tüdruk pani pisut vastumeelselt aparadi aiapingile, haaras tuulekojast kindad ning seadis sammud aeglaselt viljapuuai poole.

„Ole hea, korja need tikri- ja vaarikaoksad maast kokku ning pane kärru. Tikrid proovi võtta ükshaaval ning varre jämedamast otsast, kus okkad suuremad ja vahed nende vahel laiemad. Kui korralik kuhi peal, lükka lõkke juurde ja kalla hunnikusse,” ütles vanaisa ning asus taas vaarikatega suhtlema. „Õhtupoolikul grillime kah!” lisas ta üle õla laialt naeratades, nii et paljastusid mitmed ta harvadest hammastest.

„Aiiiii!” karjatas Pille, kui tikriokaste otsad kättesse tungisid. Ta oli haaranud suure pundi oksa hooga kinnastatud käte vahele, aga ega tikker end kaitsmata jäta!

„Vastikud tikrid!” pigistas tüdruk hammaste vahelt, viskas oksad maha,

lõi üht põõsast ka jalaga ning trampis vihaselt minema.

„No-no, mis see põõsas sulle teinud on!” sõnas vanaisa kurjalt, kuid jätkas märksa leebemalt. „Palun tee rahulikult see väike töökene nüüd ära. Pärast ma räägin sulle, kuidas see vaarikaelu käib.”

„Mind ei huvita!” tulistas tüdruk üle õla.

„Aga marju ju tahad süüa.”

„Ma ei taha mingeid vastikuid marju süüa!” hüüdis Pille vihaga juba kaugemalt.

Vanaisa süvenes töösse ja juba tunnikese pärast oli ta ka oksad põõsaste ümber kokku kogunud ning lõkkeasemele kärutanud.

Küll see aeg ikka lendab, isegi noortel inimestel! Juba oli kaks kuud vaheajast möödunud ning august veel jäänud.

Pille oli tänavu suvel jõudnud väga palju – käia saarel sõbrannal külas, võtta osa spordilaagrist, ujuda, päevitada, rattaga sõita ...

Kõige rohkem aega oli ta aga veetnud maal vanavanemate juures.

„Pille, tule proovi vaarikaid!” kutsus vanaisa lahkelt.

Tüdruk sirutas käe, kuid tõmbas selle tagasi. Vaarikad aga naeratasid talle ning ta noppis mõne lihava punase marja ja pistis sipsti! suhu nagu vanaisa oma sõrme, kui too näppu lõiganud on. Pille teadis, et vanaisa hooldatud vaarikad on maailma kõige magusamad, ent täna tundusid need kuidagi ... hapud.

Ta teadis ka seda, mida teha siis, kui vanaisa teda järgmisel kevadel appi kutsus.

Tarmo Tuule



Piia Maiste



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA

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

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



TÖÖELU
www.tööelu.ee