



TÖÖINSPEKTSIOON

Tööandja meelespea

Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?



Sisukord

Sissejuhatus	4
MIDA PEAN TEADMA TÖÖSUHETEST?	6
Mõttele, kes sobib pakutavat tööd tegema	7
Korralda töövestlus	7
Pea läbirääkimisi	8
Töölepingu olulised tingimused	10
Tööülesannete kirjeldus	10
Töö eest makstav tasu	10
Tööaeg	14
Puhkeaeg	15
Töö tegemise koht	16
Muud andmed töölepingus	17
Töölepingu sõlmimine	19
Töösuhete tekkimine	19
Aita töötajal töövõime taastada	20
Võimalda töötajal omandada haridust	21
MIDA PEAN TEADMA TÖÖKESKKONNAST?	24
Noore töötaja tööle asumise eripärad	25
Juhendamine ja väljaõpe	29
Väljaõpe	31
Tervisekontrolli korraldamine	33
Noore töötaja töökoht ja töövahend	34
Isikukaitsevahendid ja nende kasutamise väljaõpe	35

Autorid: Niina Siitam, Anni Koha, Meeli Miidla-Vanatalu,
Rein Reisberg ja Piret Kaljula

Parandused: Alissa Jarova, Vladimir Logatšev

Kujundus: Kuma Print

Fotod: Shutterstock, Adobe Stock

3., parandatud trükk

© Tööinspeksioon, 2023

ISBN 978-9949-646-63-0 (trükis)

ISBN 978-9949-646-64-7 (võrguväljaanne, pdf)

Sissejuhatus

Igal aastal on tööinimese elu valmis alustama tuhanded noored. Nende tahe tööd teha ja endale ise raha teenida on suur. Sageli loeme tööpakkumistest tingimusi, et soovitav on varasem töökogemus, pealegi sellise töö puhul, kus kogemus tuleb ainult tööd tehes. On üsna selge, et esimest korda tööle asuvalt noorelt ei saa vastava töö tegemise kogemust eeldada. Talle tuleb anda võimalus tööd teha, siis tuleb ka kogemus.

Ole sina see, kes võtab noore tööle ning annab talle võimaluse omandada teadmisi ja oskusi ning rakendada koolis õpitut praktikas. Noor annab tööle oma lisandväärtuse, olles innukas ning värsquete erialaste teadmistega töötaja.

Seadus lubab noortel hakata tööd tegema üsna varases eas, erijuhul lausa seitsmeaastaselt. Brošüür keskendub sellele, millele pöörata tähelepanu, kui kavatsed tööle võtta noori alates 13. eluaastast. Seadus seab piirangud ja näeb ette tööd, mida võib teha noor, kes ei ole veel täisikka jõudnud.



Õnnetus ei hüüa tulles

Tööandjale on uue töötaja tööle asumine oluline ettevõtte edasikestmise vaatevinklist. Tihti on erilised lootused seotud just noore tööleasujaga, kellelt loodetakse pikaajalist tegutsemist ettevõtte heaks. Kuid just noore tööle asumisel peab tööandja pöörama eriti suurt tähelepanu töötervishoiule ja -ohutusele. Ikka selleks, et töö ei mõjuks laastavalt noore tervisele, mistõttu juba mõne aasta pärast võib tal muutuda võimatuks kas siis töötamine üleüldse või töötamine lemmiktegevusalal.

Põhjus, miks tuleb enam tegelda just noore töötajaga, tuleneb statistikast. Tööõnnetusi juhtub teistest vanuserühmadest sagedamini just noortega. Euroopa statistika kohaselt on 18–24aastaste puhul tööõnnetuste risk 50 protsenti kõrgem kui teistes vanusekategooriates.

Kaitstud ei ole noored ka kutsehaigestumiste eest. Eestis on diagnoositud 22aastaselt kokal kutsehaigus, mis on tekkinud kokkupuutest ainetega, mille puhul on teaduslikult tõestatud, et need tekitavad allergiat või mõjuvad ärritavalt. Mitmel korral on kutsehaigus diagnoositud kuni 30aastaselt töötajal, kellel on haiguse väljakujunemine alanud ilmselt varem kui 25aastaselt. Nende karmide juhtumite tulemuseks on see, et ellujäänud peavad edasi elama koos tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste tagajärgedega.

Toetamaks noorte tööandjaid, annab brošüür ülevaate ohuteguritest ning nendest tulenevate riskide vähendamiseks vajalikest tegevustest ja parimatest praktikatest, mis on tähtsad tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste ennetamisel.



MIDA PEAN TEADMA TÖÖSUHETEST?



Tööandja meelespea

- Mõttele ja kaalu, kes sobib pakutavat tööd tegema!
- Arvesta noore varasema elu- ja töökogemusega!
- Pea läbirääkimisi ja selgita!
- Sõlmi kokkulepped kirjalikult!
- Seadus eeldab tööle asumisel töösuhete tekkimist!
- Toeta ja õpeta noort!

Mõttele, kes sobib pakutavat tööd tegema

Valiku tegemisel töö sobivuse kohta ei oma tähtsust, kas noor võetakse tööle ajutiselt või alaliselt.

Tööandjal on lihtsam valikut teha, kui ta tutvub enne alaealise töölevõtmist Vabariigi Valitsuse kehtestatud loeteluga töökeskkonna ohuteguritest ja töödest, mille puhul on alaealise töötamine keelatud. Sellele, kas töökeskkonnas esinevad loetelus nimetatud ohutegurid, annab parima vastuse tööandja koostatud riskianalüüs.

NB! Pea meeles, et alaealisega ei tohi töölepingut sõlmida ja lubada teda tööle, mis

- ületab tema kehalisi ja vaimseid võimeid;
- ohustab tema kõlblust;
- sisaldab ohte, mida noor ei suuda kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu õigel ajal märgata ega ära hoida;
- takistab tema sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- ohustab tema tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu;
- on seotud alkoholsete jookide ja tubakatoodete käitlemisega.

Korralda töövestlus

Enamik noori on entusiastlikud ja annavad oma parima, et töö saaks hästi tehtud. Kuid üks on neidki, keda tuleb eest vedada ja tagant lükata ning kellele tuleb meelde tuletada, et temal kui töötajal on õiguste kõrval ka hulk kohustusi.

Töövestlus on parim võimalus selgitada välja noore isiksus ja iseloom, väärtused ja hoiak, samuti tema võimed, vajadused ja oskused. Kas kõike seda on võimalik teada saada ühe töövestluse käigus või tuleks parema tulemuse saavutamiseks korraldada mitu vestlust, sõltub mitmest asjaolust, eelkõige noore isikust ja tulevases tööst.

Noore küsitlemine nõuab täisealise töötajaga võrreldes teistsugust lähenemist ja vestlusteemade valikut. Kindlasti mõjutab olukorda seegi, kas tööle soovija puhul on tegu esimest korda tööle tulijaga või juba mõningast töökogemust omava noorega. Raske on inimest rääkima panna, seda enam kui noor puutub töömaailmaga kokku esimest korda. Töövestlusel ei ole õige küsida andmeid, millel ei ole tööle soovija tulevase tööga mingit seost.

Näide. Naine kandideeris logistikaettevõttes juhiabiks. Töövestlusel küsiti temalt muu hulgas, mis rahvusest on tema ja tema vanemad ning kas tal on plaanis lähijal lapsi saada. Tööandja põhjendas küsimusi sellega, et nende jaoks on tähtis nii keeleoskus kui ka see, et töötaja töö käiks. Sellised küsimused ei ole aga põhjendatud. Tööandja võib küll välja selgitada, milline on töötaja keeleoskus, kuid küsimus rahvuse kohta ei ole asjakohane. Samuti ei pea tööandja teadma, kas töötaja soovib lapsi või mitte. Kui lapse saamine või rahvus on tööandjal töölevõtmisel kriteeriumiks, on tegu diskrimineerimisega.

NB! Isikuandmeid kaitseb seadus ja neid võib töödelda ainult ette nähtud korras ja tingimustel. Sa võid tööle soovijalt nõuda üksnes selliseid andmeid, milleks sul on õigustatud huvi.

Isikuandmete töötlemisega on tegu siis, kui isiku andmetega tehakse mistahes toiminguid: kogutakse, salvestatakse, säilitatakse, edastatakse, avalikustatakse või hävitatakse. Seepärast ole ettevaatlik, kui kasutad töövestluse ettevalmistamiseks näiteks internetist saadavat abimaterjali. See ei pruugi vastata nõuetele, mis on seatud kaitsma isikuandmeid.

Mida rohkem noor töövestluse käigus tunneb, et ta on firmassee oodatud, seda rohkem võid tema tööle pühendumises kindel olla.

Pea läbirääkimisi

Oled teinud otsuse noor tööle võtta. Nüüd on aeg alustada temaga läbirääkimisi töölepingu tingimuste üle. Nagu tead, on töö tegemiseks võimalik sõlmida eri lepinguid, tavaliselt töölepingut, aga ka töövõtulepingut või käsunduslepingut – kõik sõlmitakse töö tegemiseks, kuid sisu ja eesmärk erinevad. Tutvu erinevustega enne, kui läbirääkimistesse asud. Olgu et lepingu valimise õigus on nii sinul kui ka tulevasel töötajal, on valikueelis sinul. Seepärast ära kasuta noore tööletulija teadmatust ja kogemematust ära, anna talle teada, et oled valmis sõlmima temaga töölepingu.

Nagu sa tead, on töölepingul nii tööandja kui ka töötaja jaoks mitmeid eeliseid, mis teiste lepingute puhul puuduvad. Seepärast ongi oluline anda noorele inimesele, kellel on

see võib-olla elu esimene töökoht, selge signaal, et temast hoolitakse ning tema töölepinguga kindlustatakse talle seaduses ette nähtud nõuded ja sotsiaalsed garantiid.

NB! Kui võtad tööle alaealise, on töölepingu sõlmimiseks ja tööle lubamiseks nõutav tema seadusliku esindaja (ema või isa) nõusolek.

Nõusoleku vormi seadus ette ei näe, kuid soovitatav on see võtta kirjalikult. Kui oled noore tööle lubanud nõusolekuta, pead hoolt kandma selle eest, et lapsevanem annaks nõusoleku tagantjärele ehk pärast noore tööle asumist. Töölepingu sõlmimine lapsevanema nõusolekuta on tühine.

Pea läbirääkimisi igas töölepingu tingimuses, mis omab noore jaoks tähtsust. Anna piisavalt selgitusi ja arvesta sellega, et noor ei pruugi ise osata ühe või teise tingimuse üle arvamust avaldada. Pea läbirääkimisi heas usus ja noore huve arvestavalt. Ole algatusvõimeline ja julgusta teda küsima, kui tunned, et tal midagi selgusetuks jäi.

Praktikas on välja kujunenud läbirääkimiste pidamiseks töölepingu projekti koostamine. Töölepingu projekt ehk nn lepingu põhi koostatakse kõiki töölepingu seaduses ette nähtud andmeid arvestades.



Töölepingu olulised tingimused

Tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest. Järgnevalt on nimetatud töölepingu olulisemad tingimused, milles tuleb kindlasti saavutada kokkulepe ja mis tuleb märkida töölepingusse.

Tööülesannete kirjeldus

Iga töö tegemiseks nähakse ette vajalikud ülesanded, mille täitmine viib soovitud tulemusteni. Lepingueelseteks läbirääkimisteks on hea, kui töö on selge eesmärk, millist tulemust soovitakse saavutada. Valmista ette tööülesannete kirjeldus, mis peaks olema piisavalt detailne, kuid samas üsna üldine.

On selge, et kõiki tööga seotud ülesandeid ei ole võimalik töölepingus kirjeldada. Praktikaks kasutatakse tööülesannete kirjeldamiseks ka ametijuhendit. See on tööandja valik, kummas dokumendis ta tööülesandeid kirjeldab. Küll aga pead teadma, et kui tööülesanded on kirjeldatud ametijuhendis, peab töölepingus sellele viitama.

Oluline on, et töötaja teaks, milliseid tööülesandeid ta töökohal täitma hakkab ja millised võivad olla tööga seotud muud tegevused, mida ta igapäevaselt täitma ei pea. Ole valmis andma töötajale lisaselgitusi ühe või teise tööülesande sisu ja vajalikkuse kohta.

Töö eest makstav tasu

Töötasu kokkulepe tähendab tasu suuruse numbrilist väljendust ja selle märkimist töölepingus. Töötasu suurus sõltub üldjuhul tööülesannete keerukusest ja ajast, milles nende täitmiseks on kokku lepitud. Kui töö eeldab kindlate oskuste ja teadmiste olemasolu või teatud haridustaset, on töötasu suurem kui töö, mis selliseid tingimusi ei eelda.

Töötasu suuruse määrab ka see, kas tööle asutakse täistööajaga või lepitakse kokku osalise tööajaga. Kui töötaja asub tööle täistööajaga, ei tohi töötasu olla väiksem kui riigis kehtestatud tunni- või kuutasu alammäär. Kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, mille järgi on kokku lepitud kõrgemas töötasu alammääras, tuleb lähtuda just sellest.

NB! Kui võtad tööle koolikohustusliku noore, on talle seadusega kehtestatud lühendatud täistööaeg. Tema töötasu suuruse kokkuleppimisel tuleb lähtuda vähemalt kehtestatud töötasu alammäära.



Töötasu suurus väljendatakse brutotasuna. Töölepingusse tuleb märkida muu hulgas töötasu, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning palgapäev, samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ning nende maksmisega kaasneva kaitse kohta. Töötasu ei sisalda lisatasu ületunnitöö ja riigipühal töötamise eest, hüvitist varalise vastutuse kokkuleppe eest, valveaja tasu jne. Küll aga võib töötasus sisalduda tasu öötöö eest.

Kui lepitakse kokku, et töötajale makstakse lisaks töötasule muid töö eest makstavaid tasusid, märgitakse need arusaadavuse ja selguse mõttes töötasust eraldi. Eriti oluline on see noorele töötajale, kes töö tasustamise detailsemat regulatsiooni tõenäoliselt ei tea.

Töö tasustamise puhul võib kokku leppida ajatöötasus ehk tunni- või kuutasus. See, milles kokku lepitati, peab selgelt nähtuma ka töölepingus (nt tunnitasu XX eurot või kuutasu XX eurot).

Töötasu võib maksta nn tükitöö eest. Tuleb arvestada, et tükitöö eest tasustamine nõuab täiendavat regulatsiooni. See tähendab, et tööandja ülesanne on

kehtestada tööhulk ehk ühikud (tükid), mida töötaja teeb või valmistab mingis ajavahemikus (tunnis, päevas), võttes aluseks kokkulepitud tööaja. Tööhulgale kehtestatakse hind ehk tooteühiku maksumus ja määratakse kindlaks arvuline norm. Töötasu moodustub valmistatud tooteühikute arvust kindlaksmääratud ajavahemikus. Arvesta, et tükitöö tasustamine on mõeldav siis, kui on võimalik valmistatud toodete ja tehtud tööde täpne arvestus ning kui töötajal on võimalus suurendada valmistatava toodangu või tehtavate tööde hulka võrreldes normiga.

Näide. Kui pooled on kokku leppinud, et töötaja töö tasustamine toimub tükitöö alusel, peab lepingus olema kirjas töö maht (tükid), aeg, mille jooksul X arv tükke teha tuleb, ja tükitöö hinne. Näiteks kui pooled on kokku leppinud nn normis, et töötaja valmistab tunni jooksul viis komponenti ja ühe tüki hind on üks euro, siis teenib töötaja tunnis $5 \times 1 = 5$ eurot. Kui töötaja valmistab tunni jooksul alla viie komponendi, tuleb talle maksta tunnitasu, mis ei või olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär. Kui töötaja valmistab tunni jooksul rohkem komponente, tuleb töötajale töötasu ka selle võrra rohkem maksta.

Töötasu makstakse palgapäeval ning vähemalt korra kuus. Palgapäeva võib kindlaks määrata konkreetse kalendripäevaga, näiteks iga kuu 5. kuupäeval, või konkreetse nädalapäevaga, näiteks iga kuu teisel reedel. Konkreetse kalendripäeva kehtestamisega võib tekkida olukord, kus palgapäev satub üldisele puhkepäevale. Sellisel juhul on tööandja kohustatud maksma töötasu puhkepäevale eelneval tööpäeval.

Töötasu maksmist ei saa kehtestada ajavahemikuna, isegi siis mitte, kui töötaja sellega nõus on. Seda põhjusel, et töötajalt võetakse ära kindlustunne saada töötasu iga kuu kindlal ajal.

Töötasu makstakse reeglina pangakontole. Pooled võivad kokku leppida töötasu maksmises sularahas, kuid eelistada tuleks ülekandmist pangakontole, et töötaja saaks palga kättesaamises veenduda. Töö eest võib maksta ka muid tasusid. Nii näiteks on paljudes firmades kombeks maksta lisaks töötasule tulemustasu. Selle maksmise tingimused peavad eeskätt kandma eesmärki tunnustada tublisid töötajaid ja innustada neid saavutama häid töötulemusi. Kui oled otsustanud oma töötajatele tulemustasu maksta, siis kehtesta maksmise tingimused, eelkõige

- töö tulemused, mis peavad olema saavutatud või täidetud tulemustasu maksmiseks nõutaval tasemel (võib olla astmeline);
- aeg, mille eest tulemustasu makstakse (kuu, kvartal, poolaasta, aasta).

Näide. Tööandja ja töötaja leppisid töölepingu sõlmimisel kokku, et peale iga-kuise kokkulepitud töötasu on töötajal õigus saada ka tööandja majandustulemustelt makstavat tasu 0,025 protsendi ulatuses tööandja puhaskasumist, mida arvestatakse tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruande alusel järgneva arvutusmetoodika järgi: ettevõtte puhaskasum jagatakse ettevõtte töötajate arvuga ning seejärel korrutatakse 0,025 protsendiga. Kui ettevõtte lõpetab majandusaasta kahjumiga, siis töötajale majandustulemustelt tasu ei maksta.

Kui tulemustasu maksmises lepitakse kokku töölepingus, on kohustus seda maksta, sõltumata sellest, milline majanduslik olukord võib tööandjal hetkel olla. Tulemustasu maksmise tingimused tuleb sõnastada lihtsalt, selgelt ja üheselt arusaadavalt.

Lisaks töölepingus kokkulepitud töötasule maksab tööandja tasu ka siis, kui töötaja töötab ööajal, riigipühul või teeb ületunnitööd. Sel ajal töötamine tekitab töötaja jaoks ebamugavust, kuna see ei ole tavapärane töötamise aeg. Kui aga töö iseloom või tööhädavajadus selle tingib, tuleb ebamugavust tekitav tööaeg hüvitada.

Hüvitamiseks on kaks moodust: täiendava tasulise vaba aja võimaldamine tundide ulatuses, mil töötati vastavates tingimustes, või tunnitasu maksmine kõrgemas määras. Hüvitamise viisis võib kokku leppida iga kord, kui ees seisab töötamine vastavas tingimuses.

Kui kokkulepe hüvitamise viisis puudub või pooled selles kokkuleppele ei jõua, lähtutakse seaduses ette nähtud hüvitamise viisist: ööajal töötamine hüvitatakse 1,25kordse töötasuga, riigipühul töötamine hüvitatakse kahekordse töötasuga, ületunnitöö hüvitatakse ühekordse tasuga tehtud ületundide eest ning lisaks antakse tasulist vaba aega samas ulatuses, kui tehti ületunnitööd. Soovi korral võivad pooled kokku leppida, et ööajal ja riigipühul töötamine hüvitatakse tasulise vaba ajaga ning ületunnitöö tasustatakse 1,5kordse töötasuga.

Ööajal töötamine võib toimuda mitmel viisil: ainult ööajal (valvur), vahelduvalt päevase tööajaga (vahetustega töö) või erakorraliselt (tööhädavajadus). Kui ööajal töötamine on tavapärane töötamise aeg, on soovitatav töötamise eest makstav tasu arvestada iga kuu makstava töötasu hulka. Töölepingus tuleb sellisel juhul märkida, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest. Peab teadma, et ööajal töötamise eest makstav tunnitasu on 25 protsenti kõrgem.

NB! Pea meeles, et 15–17aastast noort, kes on põhikooli lõpetanud, ei tohi tööle rakendada ööajal, s.o kella 22–6. Kui töötaja õpib põhikoolis, ei tohi teda tööle rakendada kella 20–6. Samuti on alaealisel keelatud ületunnitöö tegemine.



Tööaeg

Tööaja maksimummäär on seaduses ette nähtud. See on aeg, mil tööandja on kohustatud töötajat kindlustama tööga ja töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid. Tööaeg on tundide arv päevas ja seitsmepäevases ajavahemikus (nädalas), näiteks 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevases ajavahemikus.

Kokku võib leppida täistööajas või osalises tööajas. Täistööaeg on seaduses ette nähtud 40 tundi nädalas, sellest pikemas tööajas kokku leppida ei ole lubatud. Osaline tööaeg on täistööajast lühem aeg. Ka osalise tööajaga tööle asumisel tuleb töölepingus ära näidata, mitu tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul töötaja tööd teeb. Tööaja väljendus tundidena peab olema selge ja üheselt arusaadav.

Töötaja jaoks on tähtis, kuidas tema tööaeg on korraldatud. Sellest oleneb tihti ka see, kas töötajale pakutav tööaja korraldus sobib ja kas ta soovib sellise tööajaga tööle asuda. Töötajale on vaja selgitada, millise tööaja korraldusega ta tööle hakkab: tavalise tööaja korraldusega ehk esmaspäevast reedeni kahe üldpuhkepäevaga, tööajakavas ette nähtud tööajaga või vahetustega tööajaga.

Kui noor asub tööle esimest korda, on soovitatav talle tööaja korralduse kõiki aspekte selgitada võimalikult lihtsalt. Läbirääkimistel tuleks ära kuulata noore soovid ja ettepanekud tööaja korralduse kohta ning kaaluda tööaja võimalikku ühitamist õppimisega.

Tööaja kokkulepe märgitakse töölepingusse. Kokkulepitud tööaeg on tööaja arvestuse aluseks. Kokkulepe tööajas ja selle märkimine töölepingus vahemikuna (nt 35–40 tundi) ei ole lubatud, kuna sellisel juhul ei ole võimalik kindlaks teha, millal on tegu ületunnitöö või tööaja alatäitmisega.



NB! Kui tööle asub 13–14aastane või vanem koolikohustuslik noor, on talle koolivaheajal seadusega ette nähtud lühendatud täistööaeg 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Õppeveerandil võib tema tööpäev kesta vaid 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kui noor on mittekoolikohustuslik*, on talle seadusega ette nähtud täistööaeg nagu täiskasvanutelgi 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kui noorel on veel kohustus koolis käia*, ei tohi teda tööle rakendada vahetult enne koolipäeva algust.

Mis kell tööpäev algab ja lõpeb ning mis kell on lõunavaheaeg, kehtestab tööandja. Selles võib kokku leppida töölepingus, kuid tavaliselt märgitakse see töökorralduse reeglitesse. Kui pooled on saavutanud tööaja alguse ja lõpu kellaaegade kohta kokkuleppe, mis erineb teiste töötajate tööaja korraldusest, tuleb see märkida töölepingusse. Tööandjal on õigus tööaega (sh tööaja algust ja lõppu) ühepoolset muuta, kui see tuleneb ettevõtte vajadusest ning kui muutmise puhul on mõistlikult arvestatud ka töötajate huvidega.

Puhkeaeg

Puhkeaeg on aeg, mil töötaja tööülesandeid ei täida. Töötajale peab olema võimaldatud seadusega ette nähtud minimaalne tööpäevisene, igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.

Tööpäevisene puhkeaeg on eeskätt ette nähtud puhkamiseks ja einestamiseks (lõunavaheaeg), mille kestus on vähemalt 30 minutit ja mis antakse kuue tunni töötamise kohta. Alaealisele tuleb anda vähemalt 30minutilise vaheaeg 4,5tunnise töötamise kohta, kusjuures tööpäevisesid vaheaegu tööaja hulka ei arvestata.

Lõunavaheaega üldjuhul tööaja hulka ei arvestata, v.a juhul, kui töö iseloomu tõttu ei saa



lõunavaheaga anda. Sellisel juhul peab tööandja võimaldama töötajal puhata ja ees-
tada töötajal.

Igapäevane puhkeaeg on kestusega vähemalt 11 tundi 24tunnise ajavahemiku jooksul. Puhkeaeg algab ühe tööpäeva lõpus ja lõpeb järgmise tööpäeva alguses. Kuid sõltuvalt noore vanusest on seaduses ette nähtud ka pikem kohustuslik puhkeaeg.

Iganädalane puhkeaeg on kestusega vähemalt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Puhkeaeg algab ühe tööpäeva lõpust ja lõpeb järgmise tööpäeva alguses. Igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid see peab eelnema iganädalasele puhkeajale.

NB! Kui võtad tööle 13–14aastase või vanema koolikohustusliku noore, siis tema puhke-
aeg peab 24tunnise ajavahemiku jooksul olema koolivaheajal vähemalt 15 järjestikust
tundi ja õppeveerandi kestel 21 järjestikust tundi. Kui noor on mittekoolikohustuslik, peab
tema puhkeaeg 24tunnise ajavahemiku jooksul olema vähemalt 14 järjestikust tundi.



Töö tegemise koht

Töö tegemise koht ehk töökoht peab olema märgitud töölepingusse. Sellega on kindlaks määratud, kus töötaja igapäevase oma tööülesandeid täitma hakkab. Töökoha kindlaksmääramine sõltub suuresti sellest, milline on töö iseloom ja ülesanded. Lepingueelsel läbirääkimisel on töö tegemise koha kokkuleppimine väga tähtis. Sellest võib sõltuda, kas pakutav töö on tulevasele töötajale vastuvõetav. Töötaja jaoks võib olla määrav seegi, kas tööd tehakse ühes kindlas kohas või töötaja jaoks vajalikus piirkonnas. Kindlasti on tarvis kokku leppida ka selles, kas töö eeldab ülesannete täitmist tööühenduses. Tööühendus on tööülesannete ajutine täitmine väljaspool töölepinguga kokkulepitut töötamise kohta.

NB! Kui töötaja on alaealine, võib teda tööühendusse saata tema ja tema seadusliku esindaja (ema või isa) nõusolekul.

Kui saadad töötaja välisriiki tööle, siis tea, et kui töötaja täidab tööülesandeid sinu huvides, on tegu **tööühendusega**. Kui aga oled kokku leppinud välisriigis asuva ettevõtjaga ja saadad töötaja täitma tööülesandeid tema huvides, on tegu **ühendatud töötajaga**. Ühendades töötaja välisriiki, hüvitatakse töötajale sellega seotud kulud ja makstakse iga ühenduses viibitud päeva eest päevaraha. Ühendatud töötajale kindlustatakse välisriigis kehtestatud töötingimused, sh makstakse töötasu vähemalt välisriigis kehtivas töötasu alammääras.



Muud andmed töölepingus

Töölepingusse peab peale oluliste tingimuste märkima ka muud andmed, näiteks töösuhte poolte andmed (nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht), töölepingu sõlmimise ja tööle asumise kuupäev, tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele (nt õppepuhkus ja lapsepuhkus) ning katseaja kestus. Töölepingus peab olema viide ka tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele ning kollektiivlepingu olemasolu korral viide kollektiivlepingule. Lisaks peab töölepingus olema viide töölepingu ülesõtmise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele.

Tööandjal on õigus nõuda töötajalt kinnitust nimetatud andmete esitamise kohta.

NB! Tea ja anna töötajale teada, et kokkulepitud ja töölepingusse märgitud tingimusi on võimalik muuta üksnes poolte kokkuleppel.

Muutmine on olemasoleva tingimuse muutmine (täistööaja muutmine osaliseks või vastupidi), uue tingimuse töölepingusse võtmine (ajutine töötamine välisriigis) ja olemasoleva tingimuse töölepingust väljajätmine (tööülesannete täitmisega seotud kulude hüvitamine).

Kui oled jõudnud töölepingu tingimustes kokkuleppele, ei ole liiast need veel kord üle vaadata ja veenduda, et töötajale on kõik kokkulepped selged ja arusaadavad. Kui töötaja soovib enne töölepingule allakirjutamist küsida kokkulepete kohta oma vanemate või tuttavate arvamust, tuleb talle seda võimaldada ja paika panna, mis päeval tööleping allkirjastatakse.



Töölepingu sõlmimine

Kui kõikides töölepingu tingimustes on kokku lepitud, on aeg need töölepingusse kirja panna ja tööleping sõlmida. Tööleping on töötaja töötamise alusdokument. Sellest tulenevad tema õigused ja kohustused ning see paneb kohustused ka sulle kui teisele lepingupoolele. Seepärast on nii sinu kui ka töötaja huvides, et tööleping sõlmitaks enne töötaja tegelikku tööle asumist, kuid hiljemalt tööle asumise päeval. Tööleping sõlmitakse kirjalikult ja selle üks eksemplar antakse pärast allkirjastamist töötajale.

NB! Kui noor on alaealine, siis tea, et enne töölepingu sõlmimist peab ta esitama tööle asumise kohta oma tahteavalduse ja seadusliku esindaja (ema või isa) nõusoleku.

Töösuhte tekkimine

Töösuhe tekib töötaja tegeliku tööle asumisega. Seda isegi juhul, kui tööle asumise päeval ei ole jõutud töölepingut sõlmida. Töösuhtes on lepingupoolel tekkinud õigused ja kohustused.

Tööandja on eelkõige kohustatud

- kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning tagama korralduste selguse ja arusaadavuse;
- maksuma töö eest tasu kokkulepitud suurusel, ajal ja tingimustel;
- tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja, pidama faktiliselt töötatud aja arvestust;
- arendama töötajat, võimaldama talle teadmiste ja oskuste omandamist;
- tagama töötajale tööturvise ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;
- teavitama töötajat kõikidest olulistest töötingimustest või nende muutmisest;
- juhendama ja kontrollima töötajat viisil, mis ei riku tema privaatsust;
- pidama kinni töötaja isikuandmete töötlemisel seaduses ette nähtud nõuetest;
- teavitama alaealist ja tema seaduslikku esindajat (üldjuhul lapsevanemat) tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest.

Enne tema tööle asumist oled kohustatud töötajale tutvustama mitmeid töötaja töö, üldise töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud dokumente. Eelkõige on nendeks töökorralduse reeglid, juhendmaterjalid ning tööturvise ja tööohutust puudutavad dokumendid. Kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, tuleb töötajat selle sisuga tutvustada. Kollektiivlepingus võivad olla tingimused, mis laienevad ka töötajale.

Töökorralduse reeglites antakse käitumisjuhised tööandja ja töötajate jaoks. Reeglite kehtestamise eesmärk on anda teada, kuidas tööandja ja töötajad peavad teatud olukorras käituma. Näiteks võiks töökorralduse reeglites olla kirjas, kuidas toimub töökohale sisenemine ja väljumine (uksekaart), mis kell tööpäev algab ja lõpeb, mis ajal on võimalik käia lõunal, kas ja kui pikad on puhkepausid, kuidas esitada puhkuse kasutamise või muutmise soovi, kuidas antakse töökorraldusi, kas ja millised on arvutivõrgu ja e-posti kasutamisega seotud piirangud, missugused on tuleohutuse ja töötervishoiu nõuded jms. Oskuslikult ja töö parema korraldamise huvides koostatud töökorralduse reeglitest on kõigile kasu. Kui näed, et töötajal on töökorraldusega probleeme, aita teda võimalikult kiiresti.

Aita töötajal töövõime taastada

Töötaja töövõimet aitab taastada puhkus. Töötajale on ette nähtud iga-aastane puhkus vähemalt 28 kalendripäeva. Tööandja ülesanne on võimaldada töötajale igal aastal puhkust ja seda nii, et vähemalt 14 kalendripäeva oleks katkematu.

Tea, et töötajal on õigus esimesel kalendriaastal nõuda puhkust pärast kuuekuulist töötamist. Poolte kokkuleppel saab puhata ka varem. Töötajate puhkused kavandatakse puhkuste ajakavaga ja tehakse töötajatele teatavaks. Arvesta, et kui töötaja puhkust



ei ole ajakavas märgitud, on töötajal õigus jääda puhkusele talle sobival ajal, teatades sellest ette vähemalt 14 kalendripäeva ning kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

NB! Kui su töötaja on alaealine, siis on tema puhkuse kestus vähemalt 35 kalendripäeva.

Võimalda töötajal omandada haridust

Sul on tööil noor, kelle õppimine on pooleli jäänud või kel on soov edasi õppida. Toeta tema õppimist ja võimalda tal töö kõrvalt haridust omandada. Kui töötajal on kavas teha sisseastumiseksameid, siis on tal õigus kasutada tasustamata puhkust. Tea, et võid talle selle aja eest ka maksta, näiteks tingimusel, kui ta kooli sisse saab.

Töötajale, kes omandab põhiharidust, üldkeskharidust, õpib kutseõppes või käib kõrgkoolis, on ette nähtud õppepuhkus. Õppepuhkuse kestus on 30 kalendripäeva aastas, millest kahekümne eest makstakse keskmist töötasu. Õppepuhkuse saamise õigus on töötajal juhul, kui ta esitab tööandjale õppeasutuse tõendi, mis tõendab töötaja

õppimist. Õppepuhkuse kasutamine on mõeldud eelkõige õppimiseks ning ei ole oluline, kas ta osaleb loengutes, teeb eksameid, käib seminarides või õpib iseseisvalt. Töötaja võib kasutada korraga ära terve õppepuhkuse või võtta seda välja päevade kaupa. Kui õpingud on jõudnud lõpule ja ees seisab õppe lõpetamine, on töötajal õigus saada täiendavat õppepuhkust 15 kalendripäeva, mille eest makstakse tasu vähemalt riigis kehtivas alammääras.

Näide. Töötaja soovib kasutada 30 kalendripäeva õppepuhkust, et lõputööks materjali koguda. Selleks et soovitud puhkust kasutada, peab töötaja esitama tööandjale tõendi, et ta on kooli nimekirjas. Samuti on töötajal kohustus esitada tööandjale puhkuseavaldus vähemalt 14 kalendripäeva enne õppepuhkusele jäämist. Töötajal on õigus saada 20 kalendripäeva eest puhkusetasu. Kuna õppepuhkust antakse kalendripäevades, tuleb töötajale maksta keskmist töötasu kalendripäevapõhiselt. Keskmise töötasu arvutatakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud. Puhkusetasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust. Tööandja pidi õppepuhkuse tasu välja maksma 15. detsembril. Kuigi töötaja töötasu on olnud muutumatu suurusega, tuleb täiskasvanute koolituse seaduse kohaselt välja arvestada keskmine töötasu. Kuna palgapäev oli 5. detsembril, võeti puhkusetasu arvestamise aluseks kuud juunist novembrini. Töötaja töötasu oli selles ajavahemikus 3600 eurot ja kuue kuu kalendripäevade arv 183. Keskmise kalendripäevatasu on $3600 : 183 = 19,67$ eurot. Tööandja maksab töötajale puhkusetasu 20 kalendripäeva eest $19,67 \times 20 = 393,40$ eurot.



Pea meeles: koolikohustuslik alaealine ei tohi töötada koolivaheajal rohkem kui pool iga koolivaheaja kestusest.

Noore töölevõtmine on keerulisem kui täisealise töö- ja elukogemustega inimese palamine. Noore väljaõpetamine ja juhendamine nõuab suuremat panustamist ja tähelepanu, talle võib olla vaja aeg-ajalt meelde tuletada, et tööajal tehakse tööd ja tööpäeva algus on kellaajaliselt kindlaks määratud. Kõigi muude tegemiste kõrval pööra tähelepanu noore hakkamasaamisele, tunne huvi tema töö ja tulemuste vastu, pea oluliseks tema tervist ja heaolu, loo talle meeldiv ja sõbralik töökeskkond, aita temas tekitada ühtekuuluvustunnet. Kindlasti ei tähenda noore töölevõtmine üksnes kohustusi – noor toob ettevõttesse palju positiivsust. Noore töötaja energia, tööind ja värsked teadmised tulevad kasuks igale firmale.



MIDA PEAN TEADMA TÖÖKESKKONNAST?



Tööandja meelespea

- Jälgi noore töötegemist, et tal tekiks õiged tööharjumused!
- Selgita noorele põhjalikult, kuidas ohutult töötada!
- Suhtu tõsiselt noore töötaja pöördumisse!
- Pööra tähelepanu noore töötaja tervisele!
- Jälgi, et noor kasutaks vajaduse korral isikukaitsevahendeid!

Noore töötaja tööle asumise eripärad

Noored ehk alla 25aastased töötajad on tööjõu uus põlvkond, kelle tööst kahjustamata tervis võimaldab neil pikaajaliselt töötada ja seega annab võimaluse paremaks pensionipõlveks neile, kes on praeguseks juba aastaid töötanud. Tööandjate ülesanne on tagada noortele ohutu tööelu algus. Tööandjana vastutad noorte töötigimuste eest ja oled kohustatud tagama neile hea töötervishoiu ja tööohutuse korralduse.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadust kohaldatakse ka õpilase ja üliõpilase õppepraktikale. Seega tuleb praktikandile kindlustada vähemalt samasuguste töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine kui ettevõtte oma töötajatele.

Noore töötaja tööle asumisse ei ole õige suhtuda samamoodi nagu juba eakamate, aastaid või aastakümneid töötanud töötajate tööle asumisse. Noored on töölt teistest rohkem ohustatud mitmel põhjusel. Neil võivad olla head teoreetilised teadmised, aga kasinad praktilised oskused, sealhulgas oskus tajuda ohtu. Nende töökogemus on vähene või puudub sootuks ning teadlikkus töökohas esinevatest





terviseriskidest ja ohuteguritest on tagasihoidlik. Lisaks on töö ja töökoht noorele inimesele alles võõrad ning ta ei tea, mida peaks tegema ise ja mida peaks tegema tööandja. Oskus tuvastada tööga seotud võimalikke ohtusid tuleb koos töökogemusega. Need oskused, mis mõni aasta töötanule elementaarsena tunduvad, ei pruugi seda tunduda noorele töötajale.

Tööandja ei tohi tööle lubada töötajat, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning teadmised töötervishoiust ja tööohutusest. Seetõttu tuleb noortele tagada tööülesanded ja -tingimused, mis on neile ohutud ja sobivad ning vastavad nende oskustele ja vaimsetele-füüsilistele võimetele.

Kui tegu on alaealise töötajaga, peab tööülesannete määramisel arvestama lisaks piirangutega, mis tulenevad Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusest nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud”. Näiteks on piiranguks müratase. Kui müratase töökeskkonnas ületab 85 dB, peavad täiskasvanud töötajad kasutama kuulmiskaitsevahendeid. Alaealsed ei tohi aga töötada töökeskkonnas, kus müratase ületab 80 dB.

Alaealistele on keelatud töö, mis on seotud näiteks kõrgusest kukkumise ohuga ning töö mehaanilise lõikuri, ketas- või lintsaie, metallifreesi ja keevitusseadme või suruõhu abil töötava seadmega. Määruses on kirjas ohtlike kemikaalide ohulaused ning ohuklassid ja ohukategooriad, millele vastavate kemikaalidega kokkupuude peab alaealistel olema välistatud.

Ka sotsiaalministri 27.02.2001 määrusest nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded” tuleneb erinõue alaealiste tööle: kui teisaldustöö moodustab töötaja tööajast põhiosa, võib 5 kg massiga ja raskemate esemete käsitsi teisaldamisel rakendada töötajat alates 18. eluaastast. Alla 16aastasel on selline teisaldustöö keelatud.

Piirangute põhjuseks on alaealiste suutmatust tajuda ohtu kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu ning asjaolu, et nad ei pööra ohutusele piisavalt tähelepanu.

Näide. Alaealine töötas muruniidukiga künklikul ja ebatasasel haljasalal. Selleks et oleks mugavam töötada, ei lükanud ta niidukit enda ees, vaid liikus tagurpidi, tõmmates masinat vahetevahel enda poole. Ta ei osanud näha ohtu, et ebatasasel pinnasel tagurpidi liikudes võib hõlpsalt tasakaalu kaotada ja et kukkudes haarab inimene kinni mistahes esemest. Nii juhtubki, et muruniidukiga töötades tasakaalu kaotamisel tõmmatakse masin endale peale, mille tagajärjeks võib olla varvaste amputatsioon. Lapsed ja noored peavad saama teha töid, mis on neile jõukohased ega ohusta nende elu ja tervist. Nii muruniiduk kui trimmer on mehaanilised lõikurid ning nendega töötamine ei ole alaealisele lubatud.

Noortele ohutute ja sobivate tööülesannete ja töötingimuste väljaselgitamiseks on tähtis korraldada enne tööle asumist töökeskkonna riskianalüüs, mille käigus tuleb arvestada töötaja ealisi iseärasusi. Põhjalik riskianalüüs aitab kindlasti ennetada tööga seotud riske ja neid tuleb võtta tõsiselt.



Pahatihti peetakse paljude ohuolukordade põhjuseks noorte riskialdist käitumist või vähest töökogemust. Just neid tegureid peabki riskianalüüsi käigus arvestama ja nägema ette tegevusi tervisekahjustuste ennetamiseks. Tööandja kohustus on teavitada alaealist tema tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest. Kui tööle asub alla 15aastane alaealine, peab lisaks teavitama tema seaduslikku esindajat.

Noorte töötajate olemasoluga tuleb arvestada ka töökeskkonna sisekontrolli puhul. Selle käigus on vaja jälgida noorte töötamist, veendumaks, kas nende ohutuse tagamiseks kasutusele võetud meetmed on piisavalt tõhusad ja kas mingite

muudatuste korral vajaksid ohutustingimused ülevaatomist. Noorele töökaaslasel võiks igapäevatoos suuremat tähelepanu pöörata ka töökeskkonnaspetsialist ja -volinik. On ju töökeskkonnavoliniku üks kohustus jälgida, et töötajad saaksid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas vajalikud teadmised, juhendamise ja väljaõppe. Noori tuleb arvestada ettevõtte täieõiguslike liikmetena ning kaasata neid töötervishoiu ja tööohutuse teemade aruteludesse. Nende töökogemus võib olla küll kasin, kuid teoreetilised teadmised ja töökeskkonna nägemine värske pilguga võimaldavad teha tähelepanekuid, millele pikka aega samas töökeskkonnas töötanud kolleegid ei tule.

Noore töötaja tööandjal on suur roll töötegemise väärtuste kujundamisel. Kui tööandja peab töötervishoiu ja tööohutuse teemasid tähtsaks, pöörates neile tähelepanu, nii et töötajad näevad ja mõistavad tema pingutusi, võtavad ka noored töötervishoiu ja tööohutuse olulisuse omaks. Kui tööandja toimetab vastupidi ning edastab töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid kui mingeid mõttetuid kohustusi ja piiranguid, tekib ka noorel töökeskkonna vastu hoolimatus, mis väga lihtsalt kasvab edasi hoolimatuseks enda tervise suhtes.

Kui täiskasvanu suhtumine ohutusse on vale, võib tal probleemidega toimetulemiseks olla siiski piisavalt teadmisi ja oskusi, ent noorel neid ei ole. Seetõttu on raske üle hinnata tööandja enda eeskujut ja toetust. Näiteks kui tööandja kasutab mürarikkas töökeskkonnas kuulmiskaitsevahendeid sõltumata sellest, kui lühikest aega ta seal viibib, mõistab noor oma tervise hoidmise vajalikkust paremini.

Tööandjal ja töökaaslastel tuleb noort julgustada teatama ohtudest ja riskidest ning keelduma tööst, kui ta ei tea täpselt, kuidas midagi teha, lisaks esitama küsimusi oma töökeskkonna ja töökorralduse kohta. Paraku on tihti nii, et noored kardavad probleemidest rääkida, püüdes end näidata tublide ja iseseisvate töötajatena ning soovides tööandjale meele järele olla.

Noortel õigete töötervishoiu ja tööohutuse väärtuste kujundamine aitab tavaliselt kaasa ka juba kogenumate töökaaslaste väärtuste muutmisele. Kui näiteks noor töötaja kasutab isikukaitsevahendeid, võib ka vanemal töökaaslasel tekkida arusaam, et isikukaitsevahend pole tüütu segaja, vaid seda kasutades on võimalik teha tööd enda tervist ohustamata.

Eesti tööjõuturul on tööandjale oluline ka tema ettevõtte maine hea töötamiskohana. Kui teie firmas töötav noor on töökeskkonna ja -tingimustega rahul, liigub teave sellest teistegi noorteni, kelle hulgast võib lisanduda teie ettevõttesse veelgi noori töötajaid. Ettevõtte tulevikule mõeldes on see kindlasti positiivne. Kui aga teie ettevõttes minnakse pigem noore kiusamise teed ja saadetakse teda näiteks ämbriga vaakumit tooma, on tõenäoline hoopis noore töötaja lahkumine.

Juhendamine ja väljaõpe

Töötajate juhendamist ja väljaõpet käsitletakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13³. Lisaks on töötajate juhendamist ja väljaõpet täpsemalt käsitletud tööinspeksiooni välja antud brošüüris „Töötajate juhendamine ja väljaõpe“.

Juhendamisel on olulised kaks asja: asjakohased juhendid ja asjakohane juhendamine. „Asjakohased juhendid“ tähendab, et juhend sisaldab informatsiooni, mis kehtib konkreetsetes ettevõttes konkreetse töö tegemisel. Paraku on väga palju kasutusel standardjuhendeid, mis justkui käsitleksid sama seadet või tööd, kuid on väga üldsõnalised ning töötaja ei saa nendest infot oma töö ohutuks tegemiseks. Näiteks on ettevõttes olemas ohutusjuhend hõõvelpingil töötamise kohta ja see käsitleb üldiseid põhimõtteid, kuidas hõõvliga töötada, kuid mainitud ei ole isegi seda, millise tööpingiga tegu on, samuti ei ole kajastatud ohutust tagavate seadmete olemasolu ja käsitlemist (nt kaitsekatete reguleerimist).

Noore töötaja puhul on eriti tähtis, et ta saaks juhendist töötegemiseks olulist ja vajalikku teavet. Vastasel korral tekib noorel hoiak, et juhendamine on formaalsus ja tegelikus töös see teda ei aita.



Tööandja juhendab töötajat enne tööle asumist. Juhendamise käigus annab tööandja töötajale eelkõige teada

- ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed;
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;
- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- elektri- ja tuleohutusnõuded;
- õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuaatsioonipäasude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised.



Näide. Ettevõttes oli kasutusel tootmisliin, mis koosnes hõõvelpingist ja kahekettalisest saagpingist. Saagpingil valminud detailid võttis transportöörilt vastu töötaja, kelle ülesanne oli sortida ja ladustada töödeldud detaile. Müra vähendamiseks oli saagpingi ette paigaldatud puidust sein. Seetõttu ei näinud töötaja tavatöötamise ajal saagpink, mille tööd korraldas operaator.

Töövahetuse lõppedes pidi detailide sortimise ja ladustamisega tegelenud 19aastane naistöötaja osalema tootmisliini ümbruse koristamisel. Ühele saeketta all olevale restile oli jäänud väike puitklots. Töötaja tõstis klotsi eemaldades kätt veidi kõrgemale ja seetõttu sattus käsi vastu saeketast, mis vigastas käekõõluseid.

Töötajat oli juhendatud küll tema tavatöö – detailide liinilt vastuvõtmise, sortimise ja ladustamise osas, kuid ta ei olnud teadlik ohtudest, mis esinesid tootmisliini koristamisel. Pärast tööõnnetuse juhtumist ütles töötaja, et ta oli küll kursis, et puitseina taga tootmisliinil on kusagil saekettad, aga ei teadnud, kus need täpselt asuvad. Ta sai seda teada alles siis, kui saeketas kätte lõi.

Väljaõpe

Väljaõpe toimub tööandja määratud spetsialisti või kogenud töötaja juhendamisel. Noorele töötajale juhendajat määrates tuleb arvestada juhendaja isikuomadusi ning töökoormust ja -iseloomu.

Samuti tuleb veenduda, kas juhendaja tööülesanded võimaldavad tal noort päevast päeva õpetada. Näiteks suure tootmistehhi meistril, kellele allub 25 töötajat, ei pruugi olla uue töötaja väljaõpetamiseks aega ega võimalust süveneda.



Hea juhendaja on

- piisavalt kannatlik, et noort inimest välja õpetada;
- piisavalt hooliv ja kohusetundlik;
- suuteline rääkima teise inimese vigadest ja tegema märkusi;
- laitmatu ohutuskäitumisega, sest noor töötaja võtab omaks juhendaja hoiakud.

Juhendaja peab viibima noore töötaja kõrval kuni töötaja iseseisvale tööle lubamiseni, st niikaua, kui noor töötaja on omandanud õiged ja ohutud töövõtted.

Näide. 18aastane töötaja oli ettevõttes töötanud alla ühe kuu, kui ta tegi troppija praktikat. Laoplatsil laaditi kraana abil materjale. Noor töötaja oli autokastis ja kiirustas enne lasti kohalejõudmist alusprusse paigaldama. Last jõudis kohale ootamatult kiiresti ja töötaja sai löögi, nii et kukkus selja taga olevale lastile istuli. Tagajärjeks oli raske tööõnnetus – jalaluumurd. Ent tööõnnetus võinuks olla veelgi rängem, kui töötaja oleks saanud löögi vastu pead või rindkeret.

Noor töötaja oli alles väljaõppel ja tal puudus töötamise kogemus. Talle oli küll määratud juhendaja, kuid too viibis õnnetuse toimumise hetkel eemal. Teine väljaõppinud töötaja, kes juhtis kraanat, hindas olukorda valesti ja oleks pidanud lasti peatama varem.

Juhendaja ei tohiks jätta väljaõppe algfaasis olevat töötajat niivõrd ohtliku töö tegemise ajal üksinda. Lisaks juhendajale peaksid teisedki töötajad teadvustama, et tegu on kogenematu töötajaga, kes võib käituda valesti, ja olema seetõttu ettevaatlikumad, eriti kui tegu on ohtliku tööga.



Tervisekontrolli korraldamine

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13¹ lõikes 1 on toodud töökeskkonna ohutegurid ja töö laad, mille esinemisel tuleb töötajale nelja kuu jooksul tööle asumisest arvates korraldada tervisekontroll töötervishoiuarsti juures. Tervisekontroll peab toimuma tööajal ja tööandja kulul. Tervisekontrolli tähtaegne korraldamine on oluline, sest siis on võimalik töötaja tööle sobimatuse kohta saada teave varakult, enne tervisekahjustuse tekkimist ja kutsehaiguse väljakujunemist.

Juhul kui töötaja asub öötööle, tuleb tervisekontroll korraldada enne tööle asumist. Tervisekontrolli järel esitab arst tööandjale tervisekontrolli otsuse. Tööandjal on kohustus järgida tervisekontrolli otsuse real „Otsus” toodud piiranguid või välistusi. Lisaks on otsuses toodud ettepanekud nii töötajale kui ka tööandjale. Näiteks on töötajal vaja mingit kindlat tüüpi isikukaitsevahendit või on talle ette nähtud tihedamad puhkepausid või keelatud raskuste teisaldamine või kokkupuude kemikaalidega. Tööandja peab rakendama töötervishoiuarsti ettepanekuid, kui sellega ei kaasne tööandjale eba-proportsionaalselt suuri kulusid.

Noore töötaja töökoht ja töövahend

Millele peaks tööandja noore töötaja töökoha ja tema kasutusse antavate töövahendite juures tähelepanu pöörama? Noorele töötajale on vähemalt mõneks ajaks pärast tööle asumist soovitatav määrata kindel ala, kus ta võib tööülesandeid täita. Nõnda saab noor esmalt oma töötamiskohaga tutvuda, et ta tunneks end seal turvaliselt. Töökaaslaste töötamiskohtadesse, kus ta ei pea tööülesandeid täitma, ei ole teda soovitatav lubada, sest uustulnuk ei taju seal tehtava töö eripära ja sellest tulenevaid ohtusid ning võib oma käitumisega seada ohtu nii enda kui ka töökaaslastele.

Tööandja peab jälgima, et töötaja seaks oma töökoha endale ergonoomiliselt sobivaks. Sama töökoht võis ju sobida seal varem töötanule, kuid inimesed on kasvult erinevad ja seetõttu tuleb iga uue töötaja puhul sobivus uuesti üle vaadata. Näiteks on töötasapinna tõstmine vajalik pikemat kasvu inimesele, et ta ei peaks töötama küürakil.

Ka sellise tervisele pealtnäha ohutu töötamise viisi nagu kuvariga töötamise puhul on oluline kujundada töötamiskoht ergonoomiliselt õigesti. Selle tegematajätmisel ei lase noorel töötajal luu- ja lihaskonnavaevused end kaua oodata.

Umbes veerandi kõigist tööõnnetustest moodustavad libisemised ja komistamised samal tasapinnal. Seetõttu on oluline rõhutada uuele töötajale töötamiskoha korrashoiu tähtsust ning jälgida, et ta korda ka hoiaks.

Paljude noorte töötegemine on seotud masinate ja seadmete kasutamisega. Ohtlike seadmeid ei kasutata mitte ainult tootmisettevõtetes, vaid ka näiteks toitlustusettevõtete köökides. Kasutatavad vahendid peavad olema ohutud, kuid nende oskamatu käsitlemisega võivad mõjule pääseda riskid, mis on neis üldjuhul maandatud. Seetõttu on tähtis, et noored töötajad saaksid kasutada ning kasutaksid ainult neid masinaid ja seadmeid, mille kasutamiseks oled neid juhendanud ja välja õpetanud. Samuti peab jälgima, et noor ei eemaldaks kiirema töötulemuse nimel kaitsepiirdeid ja ohutusseadiseid.

Suur osa tööõnnetustest ei juhtu mitte masinate ja seadmetega tavatöötamise ajal, vaid hoopis siis, kui neid hooldatakse, remonditakse või kui tekkinud tõrget kõrvaldatakse. Seetõttu on oluline, et noorele töötajale on selgeks tehtud, milliseid hooldus- ja remonditöid võib teha ise ning milliste jaoks on ettevõttes olemas teised väljaõppe saanud töötajad, kellele peab nende tööde vajalikkusest teatama. Tuleb tagada, et noor töötaja teaks, kuidas tegutseda, kui seadme töös tekib tõrge.

Näide. Puidutöötlemispingil töötamise ajal kadus selle elektrivarustus. Ehkki ettevõttes oli ametis elektrik, kelle poole sellistel juhtudel pöörduda tuli, otsustas töötaja probleemile ise lahenduse leida. Ta avas elektrikilbi ukse ja hakkas seal midagi tööriistaga tegema. Selle tagajärjel tekkis kaarleek ja töötaja sai põletushaavu.

Isikukaitsevahendid ja nende kasutamise väljaõpe

Tööandjal tuleb erilist tähelepanu pöörata noore töötaja isikukaitsevahendite kasutamisele. Kindlasti peab jälgima, et neid kasutataks õigesti ja kogu ohtliku töö ajal. Noore töötaja jaoks on uus ka tavapärase isikukaitsevahendite (kiivri, kõrvatroppide, tolmu-maski) kasutamine. Seetõttu on eriti oluline korraldada isikukaitsevahendite õigeks kasutamiseks väljaõpe. Valesti paigaldatud isikukaitsevahend ei kaitse töötajat, vaid tekitab turvalisuse illusiooni – tunde, et töötaja on kaitstud –, mistõttu ei pruugi ta ohust hoidumiseks midagi ette võtta. Siis ei ole õnnetus enam kaugel!

Isikukaitsevahendite kasutamise puhul on kõige parem isiklik eeskuju: kas ettevõtte juhatause liikmed kannavad ehitusplatsil kiivrit ja turvajalanõusid? Kui ettevõtte tippjuhid ei järgi reegleid, siis teistelt nende täitmist nõuda on silmakirjalik ja ebaefektiivne.

Isikukaitsevahendite kasutamise nõudmisel on tähtis järjekindlus. Ka korra ketas-lõikuriga tööd tehes tuleb kanda kaitseprille, sest silmavigastuse saamiseks ei ole vaja töötada ilma kaitseprillideta pikka aega – piisab paarist sekundist.

Näide. Töötaja kasutas metallkida eemaldamiseks pneumaatilist freesit. Ta oli unustanud kasutada talle väljastatud kaitseprille ja töö käigus lendas talle metallipuru silma. Õnneks oli sel korral vigastus kerge. Arstid eemaldasid silmast metallipuru ja töötaja sai tööle naasta.



Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspeksioon teab vastuseid!

KÜLASTA

Tööinspeksiooni koduleht **ti.ee**

Tööelu portaal **tooelu.ee**

KÜSI NÕU

640 6000

jurist@ti.ee

KASUTA

iseteenindus.ti.ee

KUTSU

töökeskonna konsultant

oma ettevõttesse **ti@ti.ee**



TÖÖINSPEKTSIOON

