



TÖÖINSPEKTSIOON

Noore töötaja meelespea

Millega arvestada tööle
minnes?



Sisukord

Sissejuhatus	4
MIDA PEAN TEADMA TÖÖSUHETEST?	6
Töö tegemiseks sõlmitavad lepingud	7
Vali sobiv töö	9
Veendu, et tööandja on usaldusväärne	10
Töölepingu olulised tingimused	10
Tööülesannete kirjeldus	11
Töö eest makstav tasu	12
Tööaeg	15
Puhkeaeg	15
Töö tegemise koht	16
Muud andmed töölepingus	18
Töölepingu sõlmimine	19
Töövõimet aitab taastada puhkus	21
Ära unusta õppimist	22
MIDA PEAN TEADMA TÖÖKESKKONNAST?	24
Millele pöörata tööle asumisel tähelepanu?	25
Juhendamine ja väljaõpe	28
Tervis ja tervisekontroll	31
Sinu töökoht ja töövahendid	33
Isikukaitsevahendite kasutamine	35

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

Parandused: Alissa Jarova, Vladimir Logatšev

Kujundus: Kuma Print

Fotod: Adobe Stock, Shutterstock

3., parandatud trükk

© Tööinspektsioon, 2023

ISBN 978-9949-646-66-1 (võrguväljaanne, pdf)

ISBN 978-9949-646-65-4 (trükis)

Sissejuhatus

Tööle minna ja ise raha teenida – kui põnev see on! Eriti tore, kui töö kuulub valdkonda, millest oled ammu unistanud või mida õppinud ning kus tahad ennast proovile panna ja õpitut praktikas rakendada. Noor tohib tööd teha juba üsna varakult, erijuhul lausa seitsmeaastaselt. Brošüür keskendub noortele alates 13. eluaastast.

Kui oled oma valiku teinud ja ootad ärevusega töölehakkamist, on see brošüür mõeldud just sulle. Leiad siit juhiseid ja soovitusi, mida tasub tööle asumisel ja tööülesannete täitmisel teada. Brošüür õpetab, millistes tingimustes on oluline kokku leppida, kuidas sõlmida töölepingut, kui pikad võivad olla tööpäevad ning kui pikalt on töötajal õigus puhata.

Proovipäev ja vabatahtlik töö

Sageli pakutakse noortele töötajatele esmalt võimalust n-ö töötegemist proovida või tulla mõneks ajaks appi vabatahtlikuna. Seejuures ütleb tööpakkuja, et kui kõik sujub ja tööga hakkama saad, makstakse ka raha ja hiljem sõlmitakse leping. Tea, et selline pakkumine ei ole tegelikult seadusega kooskõlas. Töötaja sobivuse hindamiseks näeb töölepingu seadus ette katseaja.

Tööandja hindab katseaja kestel töötaja sobivust kokkulepitud töö tegemiseks ning töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisoleku konkreetsel töökohal töötada.

Katseaeg annab pooltele võimaluse jõuda selgusele, kas sõlmitud töösuhe vastab nende ootustele.

Katseaja maksimaalne kestus on esimesed neli kuud alates töötaja faktilisest tööle asumise päevast. Katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli haiguslehel või kasutas puhkust.

Konkreetsete tööülesannete täitmine, näiteks klientide teenindamine kaupluse kassas või kauba riiulitesse panemine müügis- saalis, ongi töö tegemine ning seda tehakse üksnes tasu eest. Tööandjal ei ole õigust nõuda

proovipäevadel tasuta töö tegemist. Vaid juhul, kui proovipäevale minnakse oma tulevast töökohta ainult vaatlema ning tööülesandeid ja reaalsed tööd ei tehta, ei pea tööandja selle eest maksma.

Õnnetus ei hüüa tulles

Ükski noor ei tule tööle mõttega, et tööülesanded mõjuvad laastavalt tervisele ja juba mõne aasta pärast ei saa töötamist jätkata kas üldse või oma lemmiktegevusalal. Ikka loodetakse, et töö ei kahjusta tervist ning töötada saab kõrge eani.

Ehkki töö käimine ei tohiks tähendada riskimist oma elu või tervisega, on tegelik- kus paraku karmim. Teistest vanuserühmadest sagedamini juhtub tööõnnetusi just noortega. Euroopa statistika kohaselt on 18–24aastaste noorte tööõnnetuste risk 50 protsenti kõrgem kui teistes vanusekategooriates.

Kaitstud ei ole noored ka kutsehaigestumiste eest. Eestis on diagnoositud 22aas- tasel kokal kutsehaigus, mis on tekkinud kokkupuutest ainetega, mille puhul on tea- duslikult tõestatud, et need tekitavad allergiat või mõjuvad ärritavalt. Mitmel korral on kutsehaigus diagnoositud kuni 30aastas- el 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 noori töötajaid, annab brošüür ülevaate ohuteguritest ning nendest tule- nevate riskide vähendamiseks vajalikest tegevustest ja parimatest praktikatest, mis on tähtsad tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste ennetamisel.



MIDA PEAN TEADMA TÖÖSUHETEST?



Noore töötaja meelespea

- Enne tööle asumist kontrolli, kas tegu on usaldusväärse tööpakkujaga (ettevõttega)!
- Vali töö, mis sulle sobib!
- Julge küsida ja läbirääkimisi pidada!
- Sõlmi kokkulepped kirjalikult!
- Eelista töölepingut ning tea oma õigusi ja kohustusi!
- Ära jäta õppimist unarusse!

Töö tegemiseks sõlmitavad lepingud

Tööd tehakse reeglina töölepingu alusel, kuid selleks võib sõlmida ka töövõtulepingu või käsunduslepingu. Millise lepingu peaks kindla töö tegemiseks sõlmima? Sellele küsimusele ei ole võimalik üheselt vastata. Enne tuleb püüda endale selgeks teha, mis on ühe või teise lepingu sõlmimise eesmärk ja milles ühe või teise lepingu puhul kokku lepitakse.

Tööleping sõlmitakse töötamiseks pikema aja vältel. See on üldjuhul tähtajatu, tööandja korraldab ja kontrollib tööülesannete täitmist, töö eest makstakse töötasu vähemalt üks kord kuus, ette on nähtud iga-aastane tasuline puhkus, kehtestatud on töotervishoiu ja tööohutuse nõuded. Töötaja korraldusega on ette nähtud töö- ja puhkeaeg, mille piirnormid vastavad seadusele. Tööülesannete täitmiseks annab tööandja vahendid. Töölepingu lõppemine toimub seaduse reeglite kohaselt. Lepingupooli nimetatakse töötajaks ja tööandjaks.

Töövõtuleping on teenuse osutamise leping ja sõlmitakse tavaliselt siis, kui lepitakse kokku mingi asja valmistamises või selle muutmises või teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse saavutamises (nt korteri remontimine). Töövõtja on tööülesannete täitmisel üldjuhul vaba otsustama, kus, mil viisil ja mis ajal ta tööd teeb. Töövõtuleping on alati tähtajaline. Lepingupooli nimetatakse töövõtjaks ja tellijaks.

Käsundusleping on teenuse osutamise leping ja sobib siis, kui lepitakse kokku konkreetse ülesande täitmine (nt loengu pidamine). Tulemuse saavutamine ei pea kokku langetama käsundiandja oodatava tulemusega (nt esindaja kohtuvaidluses). Lepingupooli nimetatakse käsundisaajaks ja käsundiandjaks.

Selleks et oleks lihtsam valikut teha, on alljärgnevalt esitatud peamised erinevused töölepingu ja teiste võlaõiguslike (teenuse osutamise) lepingute vahel.

Tööleping	Teenuse osutamise leping
Tööandja juhib ja kontrollib töötajat.	Teenuse osutaja võib ise valida töö tegemise aja ja koha.
Kirjalik, aitab vältida vaidlusi kokku lepitud tingimustes.	Võib olla ka suuline.
Üldjuhul tähtajatu. Tähtajaline sõlmimine ainult siis, kui töö on ajutise tähtajalise iseloomuga.	Üldjuhul tähtajaline.
Töö tegemise aeg ja ületunnitöö piiratud, puhkeaeg kehtestatud.	Töö tegemist võib nõuda piiramatult, puhkeajaga ette nähtud ei ole.
Täistööajaga töötamisel õigus saada töötasu vähemalt alammääras. Tööandjal kohustus maksta maksud.	Tasu alammäär puudub, maksude tasumises tuleb kokku leppida.
Õigus saada tasulist puhkust.	Puhkuse saamise õigus puudub.
Varaline vastutus on piiratud.	Vastutus kogu kahju eest.
Töölepingu ülesütlemine ainult seaduses sätestatud alustel; etteteatamine; koondamise korral hüvitise maksmine.	Lepingu ülesütlemise aluseid seadus ei sätesta, etteteatamise ja hüvitise maksmise kohustust ei ole.
Tööandjal kohustus tagada elule ja tervisele ohutud töötingimused.	Ohutu töötamise tingimused tuleb luua teenuse osutajal.
Töötamisel tekkinud vaidluse lahendamiseks võib pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.	Lepingu täitmisel tekkinud vaidluse lahendamiseks võimalus pöörduda ainult kohtusse.

Nagu lepingute võrdlus näitab, on töölepingul vaieldamatu eelis, sest see annab töötajale suuremad õigused ja kaitse. Soovitus: eelista töölepingut!

Loe lisaks tööinspektsiooni brošüüri „Uus töötaja ettevõttes“

<https://www.ti.ee/ennetus-ja-teave/infomaterjalid/trukised>



Vali sobiv töö

Enne tööle asumist kaalu korralikult läbi, milline töö ja töötingimused sulle paremini sobivad. Kas tahaksid teha sellist tööd, mille kõrvalt jõuad ka õppimisega tegeleda, või käia mõnda aega ainult tööl?

Valikute langetamisel vaata alustuseks endale otsa ja mõtle kriitiliselt, millised on sinu tugevad ja nõrgad küljed. Kas oled valmis tegema tööd, kus tuleb aeg-ajalt nii füüsiliselt kui ka vaimselt pingutada või kus töö võib muutuda üksluiseks ja seda peab valdavalt tegema üksinda? Kas tahad töötada kindlatel nädalapäevadel või graafiku alusel? Kas sulle meeldib teha tööd ühes kindlas kohas või sõidaksid meelsamini eri paikadesse?

Kindlamini tunnend end siis, kui sul on õpilas- või töömaleva kogemus, kui oled kaasa löönud õpilasfirmas või teinud vabatahtlikku tööd. Kindlasti tuleb kasuks seegi, kui oled suviti koolivaheajal taskuraha teeninud. Kui sul varasemat töökogemust ei ole, pole põhjust muretseda. Kunagi on ikka esimene kord.

NB! Kui oled alaealine, siis tea, et tööandja ei tohi sinuga sõlmida töölepingut ega lubada sind tööle, mis

- ohustab sinu tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu;
- ületab sinu kehalisi ja vaimseid võimeid;
- ohustab sinu kõlblust;
- sisaldab ohte, mida sa ei suuda kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu õigel ajal märgata ega ära hoida.

Veendu, et tööandja on usaldusväärne

Tööle minekul on väga tähtis teada oma tööandjat (ettevõtet, firmat), kelle juures kavatset tööle asuda, ja tema usaldusväärsust. Eelkõige tähendab see, et tööandja majandustegevus on kasumlik, ta peab kinni kokkulepetest, tal ei ole probleeme töötasu ja maksete maksmisega, ta hoolitseb töötajate arendamise ja koolitamise eest. Enne kui otsustad, uuri tööandja tausta. Sotsiaalmeedia, internetifoorumid ja avalikud andmebaasid võimaldavad esialgse info kindlasti kätte saada. Vajalikku teavet ja head nõu saad arvatavasti ka siis, kui räägid tööle mineku soovist pereringis, tuttavatele ja sõpradele.

Ettevõtte tausta on võimalik kontrollida näiteks e-äriregistrist (www.rik.ee/et/e-ari-register) või krediidiinfost (www.krediidiinfo.ee). Kui näed, et ettevõttel on maksuvõlad, ei pruugi ta ka sulle töö eest tasu maksta.

Töölepingu olulised tingimused

Praegune töölepingu seadus võimaldab lepingupooltel endil kujundada neile sobiv leping, arvestades nõudeid, millest rohkemas või vähemas ei ole lubatud kokku leppida. Enne töölepingu sõlmimist on vaja läbi arutada olulised töötingimused. Selleks varu piisavalt aega ja mõtle enne tööandjaga kohtumist üle tingimused, mida tahaksid täpsustada. Küsi kindlasti nõu pereliikmetelt või sõpradelt, kes juba töötavad.

Läbirääkimiste eestvedaja on tavaliselt tööandja, kes esitab oma tingimused, milles soovib töölepingus kokku leppida. Reeglina on nendeks töötasu, töö tegemise koht, tööaeg ja -ülesanded. Töölepingus võib kokku leppida ka muudes tingimustes, mida lepingupooled tähtsaks peavad. Tööandjatel on tavaliselt ette valmistatud töölepingu projekt, kus on olemas läbiräägitavad tingimused ja millega on sul õigus tutvuda.

Kasulik on teada, et töövestlusel ega lepingueelse läbirääkimise ajal ei ole tööandjal lubatud küsida sinu käest andmeid, mis ei ole pakutava töökohaga seotud. Näiteks ei või tööandja küsida infot pereplaneerimise, religioossete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste jms kohta. Sellise küsimuse esitamisel peab tööandja põhjendama, miks on info vajalik ja kuidas see on tööga seotud. Kui leiad, et tööandjal ei tohiks uuritavate andmete vastu huvi olla, ei pea sa neid avaldama.

NB! Töövestluse või lepingueelsete läbirääkimiste käigus esitatavad andmed peavad olema tõesed.

Lepingutingimused ei pruugi alati olla selgelt sõnastatud. Ole julge ja küsi, kui sulle jääb mõni asi arusaamatuks. Tead ju küll vanasõna: küsija suu peale ei lööda. Järgnevalt on toodud tähtsamad tingimused, milles tuleks kindlasti enne töölepingu sõlmimist kokkuleppele jõuda ja mis peaksid seal ka kirjas olema.

Tööülesannete kirjeldus

Kokkulepe paneb mõlemale poolele kohustuse: tööandjale kohustuse kindlustada töötaja kokkulepitud tööga ning töötajale kohustuse teha kokkulepitud tööd. Tööülesannetena peetakse eelkõige silmas, mis laadi tööd töötaja tegema hakkab. Töö laadi nimetatakse mõnikord ka tööfunktsiooniks või töökohustuseks.

Tööülesandeid ei pea töölepingus üksikasjalikult kirjeldama. Piisab, kui on märgitud, et töötaja asub tööle müüja või tislarina. Üksikasjaliku tööülesannete kirjelduse võib vormistada töölepingu lisana näiteks ametijuhendis. Tuleb teada, et töötaja peab täitma ka neid kohustusi, mida töölepingus või ametijuhendis märgitud ei ole, kuid mis tulenevad töö iseloomust.



Näide. Ettekandja peamine tööülesanne on klientide õigeaegne ja korrektne teenindamine restorani lahtioleku ajal, lähtudes ettevõttes kehtivast klienditeenindustavast. Saalitöötaja peamine tööülesanne on kaupade lahtipakkimine ja kauba-riiulitele asetamine.

Töö eest makstav tasu

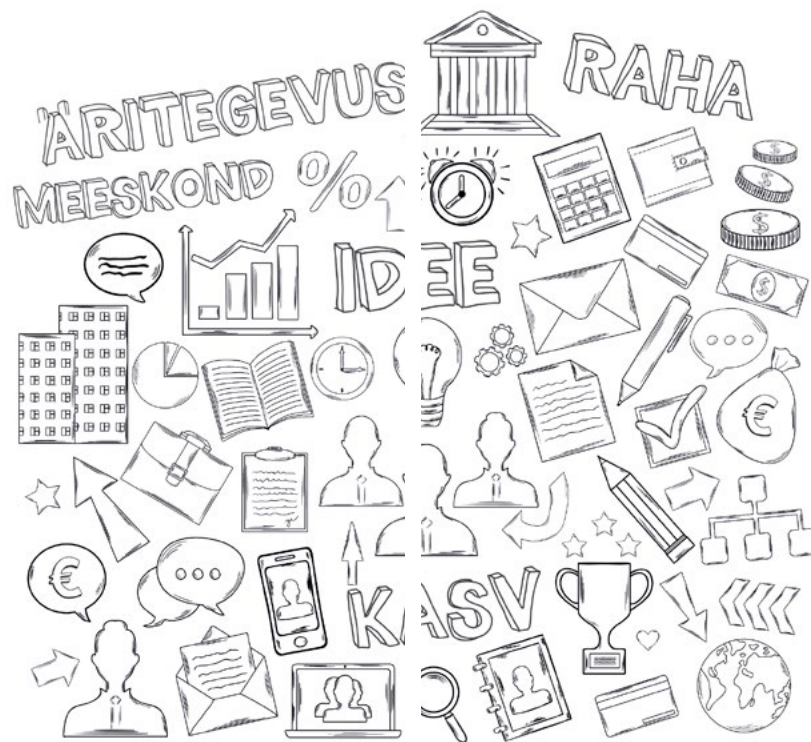
Tööle vastava tasu suurust õigusaktidega kehtestatud ei ole, see sõltub paljudest asjaoludest. Eelkõige sellest, kas tegu on oskus- või erialase tööga või hoopis lihtsama tööga, mis erilisi oskusi ei nõua. Töötasu suuruse võib määrata seegi, millistele nõuetele peab vastama kindlat tööd tegev töötaja (haridustase, kogemus, vaimse või füüsilise töö oskus, otsustus- ja vastutusvõime). Töötasu suurus sõltub ka sellest, kas töötatakse täis- või osalise tööajaga. Täistööajaga töötamisel on riik ette näinud kohustuse maksta töötasu vähemalt alammääras, mis on kehtestatud nii tunni- kui ka kuutasule.

Osalise tööajaga töötamisel sõltub töötasu suurus osalisest tööajast. Näiteks poole koormusega töötamisel on töötasu pool kindla töökoha täistööaja töötasust, kuid mitte vähem kui pool töötasu alammäärast.

NB! Kui oled 7–14aastane või vanem koolikohustuslik, siis tea, et seadus lubab sul töötada lühendatud tööajaga, mis on töötasu suuruse poolest võrdsustatud täistööajaga.

Töötasu suurus märgitakse töölepingus numbriliselt ning töötajale peab olema selge, millistest osadest töötasu kujuneb (nt tunnipalk + tulemustasu). Töölepingus olev töötasu on brutosumma. Töötaja pangakontole kantakse töötasu summa, millest on maha arvestatud maksud. Töölepingus peab tööandja märkima, millised maksud töötasust kinni peetakse (tulumaks, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse) ning millised maksud maksab tööandja töötaja eest ise (sotsiaalmaks). Lisaks peab töölepingus olema viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta.

Reeglina makstakse töötasu ajatöö eest (tunnitasu, kuutasu). Tööandja võib teha ettepaneku leppida kokku töötasu nn tükitöö eest. Teisisõnu tähendab see, et tööandja kehtestab n-ö tööhulga ehk ühikud (tükid), mida töötaja on kohustatud tegema või valmistama kokkulepitud ajavahemikus (tunnis, päevas). Tööhulgale on kehtestatud hind ehk tooteühiku maksumus ja kindlaks määratud arvuline norm. Töötasu moodustub sellest, kui palju tooteühikuid teatud ajavahemikus tehakse. Töötajal on võimalik



rohkem töötades ka rohkem töötasu saada. Selline töötasustamise viis paneb ühest küljest töötaja rohkem pingutama, kuid teisest küljest võib ta hakata kiirustama, mille tagajärjel kannatab töö kvaliteet. Seega: pea hoogu ja veendu, et kui rohkem teed, on töö tulemused siiski endiselt nõutaval tasemel.

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. Tööandja peab kindlaks määrama päeva, millal töö eest tasu makstakse. 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.

Reeglina kantakse töötasu pangakontole. Kuigi seadus lubab poolte kokkuleppel maksta töötasu sularahas, tuleks sellest kokkuleppest hoiduda. Seda põhjusel, et sularahas arveldamist võib olla vaidluse korral raske tõendada. Peab teadma, et töötasu maksmine palgapäeval on tööandja kohustus.

Peale töölepingus kokkulepitud töötasu on tööandja kohustatud maksma tasu ka selle eest, kui töötaja töötab ööajal, riigipühadel või teeb ületunnitööd.

NB! Kui oled alaealine, siis tea, et tööandja ei tohi sinult nõuda ületunnitöö tegemist. Ööajal, s.t kui õpid põhikoolis, siis ajavahemikus kella 20.00–06.00, või kui sul on põhikool lõpetatud, siis ajavahemikus 22.00–06.00 tööandja sind tööle lubada ei tohi. Riigipühadel töötamine on alaealistele lubatud.



Kui sa oled vähemalt 18aastane noor, siis võid sa teha ületunnitööd ja töötada ööajal. Ööajal, riigipühadel ja ületundidega töötamine tekitab töötajale ebamugavust, kuna sel ajal tavaliselt ei töötata. Kui aga töö iseloom või tööhädavajadus selle tingib, peab seadusest tulenevalt ebamugavust tekitava tööaja hüvitama. Hüvitamiseks on kaks moodust: täiendava tasustatud vaba aja võimaldamine tundide ulatuses, mil töötati vastavates tingimustes, või tunnitasu maksmine kõrgemas määras.

NB! Pea meeles, et töölepingus peab olema viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale.

Hüvitamise viisis võib kokku leppida iga kord eraldi. Kui kokkulepe hüvitamise viisis puudub või pooled selles kokkuleppele ei jõua, lähtutakse seaduses ette nähtud hüvitamise viisist: riigipühadel töötamine hüvitatakse kahekordse töötasuga ja ületunnitöö hüvitatakse ühekordse tasuga tehtud ületundide eest ning lisaks antakse tasulist vaba aega samas ulatuses, kui tehti üle-

tunnitööd. Soovi korral võivad pooled kokku leppida, et riigipühadel töötamine hüvitatakse tasulise vaba ajaga ning ületunnitöö tasustatakse poolteisekordse 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.

Loe lisaks tööinspektsiooni brošüüri „Rahalised nõuded töösuhtes“

<https://www.ti.ee/ennetus-ja-teave/infomaterjalid/trukised>

Tööaeg

Tööaeg on aeg, mil töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid. Tööaeg on seadusega kehtestatud tundide arv päevas ja seitsmepäevases ajavahemikus (nädalas), näiteks 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevases ajavahemikus. Tööajas lepitakse kokku ja see märgitakse töölepingusse. Kokku võib leppida täistööajas ja osalises tööajas.

Täistööaeg on seaduses ette nähtud ja 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. Sinu jaoks peab selge olema, milline tööaeg on sinu tööaja arvestuse aluseks.

On hea teada, et töötatud ajast sõltub otseselt töötasu suurus. 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 sa oled 13–14aastane või vanem koolikohustuslik, siis tea, et sinul on koolivaheajal seadusega ette nähtud lühendatud täistööaeg 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Õppeveerandi kestel tohid väljaspool kooliaega töötada 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kui oled mitte-koolikohustuslik, siis tea, et sinu täistööaeg on nagu täiskasvanutelgi 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

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 oled saavutanud tööandjaga 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 muutmisel on mõistlikult arvestatud ka töötajate huvidega.

Puhkeaeg

Puhkeaeg on tööaja kõrval veel üks tähtis aeg. See on aeg, mil oled tööülesannete täitmisest vaba. Seda aega kasutatakse eelkõige puhkamiseks, perega koos olemiseks, hobide harrastamiseks ja sõpradega kohtumiseks. Puhkeaja kestus on rangelt seadusega ette nähtud. Tööandjal ei ole õigust jätta puhkeajaga võimaldamata ja töötajal ei ole õigust jätta seda kasutamata. Kuigi sulle võib tunduda, et oled võimeline rohkem

töötama ja puhkeaegu seaduses ette nähtud kestusega ei ole vaja, on see tunne petlik. Tervist tuleb säästa, sest sul seisab ees veel aastakümnetepikkune tööinimeseelu.

NB! Kui sa oled 13–14aastane või vanem koolikohustuslik, siis tea, et sinu puhkeaeg peab 24tunnise ajavahemiku jooksul olema koolivaheajal vähemalt 15 järjestikust tundi ja õppeveerandi kestel 21 järjestikust tundi. Kui oled mittekoolikohustuslik, peab sinu puhkeaeg 24tunnise ajavahemiku jooksul olema vähemalt 14 järjestikust tundi.

Puhkeaeg algab pärast tööpäeva lõppemist ja lõpeb enne järgmise tööpäeva algust.

Loe lisaks tööinspektsiooni brošüüri „Töö- ja puhkeaeg”

<https://www.ti.ee/ennetus-ja-teave/infomaterjalid/trukised>

Töö tegemise koht

Töö tegemise kohas ehk töökohas hakkad igapäevaselt oma tööülesandeid täitma. Töökoha kindlaksmääramine sõltub suuresti sellest, milline on töö iseloom ja ülesanded. Lepingueelsetel läbirääkimistel peab töö tegemise koha kokkulepe olema üheselt selge ja arusaadav. Sellest võib sõltuda, kas pakutav töö on sulle vastuvõetav. Töötaja jaoks võib olla määrava tähtsusega, kas tööd tehakse ühes kindlas kohas või tööandja jaoks vajalikus piirkonnas.

Kindlasti on vaja kokku leppida ka selles, kas töö eeldab ülesannete täitmist töö-lähetuses. Töölähetusse võib üldjuhul saata iga töötajat tema nõusolekuta. Kui töö-lähetuse kestus on 30 päevast pikem, vajab see töötaja nõusolekut. Töölähetus on tööülesannete ajutine täitmine väljaspool töölepinguga kokkulepitut töötamise kohta.

NB! Kui oled alaealine, siis tea, et sind võib töölähetusse saata sinu ja sinu seadusliku esindaja (ema või isa) nõusolekul.

Läheks tööle välismaale

Töötamine välismaal annab kindlasti hea kogemuse ja tuleb tulevases tööelus kasuks. Euroopa Liidu liikmesriikides kehtib töötajate vaba liikumine, mis tähendab, et igal kodanikul on võimalus vabalt valida töökohta kõigis liikmesriikides, ilma et talle seataks tema päritolu tõttu piiranguid.

Sa võid otsida endale meelepärase töö meelepärases riigis ja seal tööle asuda. Sellisel juhul pead sa teadma, et tööle asumise tingimused ning nendest tulenevad õigused ja



kohustused on reguleeritud selle riigi õigusega. Kui töötamise kohaks on Euroopa Liidu liikmesriik, on töölepingu tingimused, nagu töötasu, töö- ja puhkeaeg ning puhkus, Eestis kehtivate tingimustega suures osas sarnased.

Siiski on soovitatav enne, kui otsustad minna tööle välisriiki, koguda võimalikult palju eelinfot seal töötamise võimaluste ja töötingimuste kohta. Pea meeles, et välismaale tööle minek võib kätkeada mitmeid ohtusid. Võõras keskkonnas ei saa sageli tööandja kohta taustauuringut teha. Harvad ei ole juhtumid, kus teise riiki tööle läinud töötajad on sattunud inimkaubanduse ohvriks. Laialdane tööpuudus on inimkaubanduse organiseerijate parim abimees, sest lubadustega kõrgepalgalistest töökohtadest välismaal on halvasti informeeritud inimesi lihtne ahvatleda. Hoidu eratöövahendusfirmade eest, kes küsivad tööle vahendamise eest raha – see on ebaseaduslik.

Loe lisaks:

<https://tooelu.ee/et/47/valismaise-tooandja-juurde-toole-minek> <https://tooelu.ee/et/47/valismaise-tooandja-juurde-toole-minek#teiste-riikide-tooinspektsioonide-kontaktid>

Muud andmed töölepingus

Töölepingusse võib peale oluliste tingimuste märkida ka muud andmed, näiteks andmed tööandja ja sinu kohta (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) ning katseaja kestus. Töölepingus peab olema viide ka tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele ning kollektiivlepingu olemasolu korral viide sellele. Lisaks peab töölepingus olema viide töölepingu ülesõtmise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele. Pööra tähelepanu, et tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust nimetatud andmete esitamise kohta.

Enne tööle asumist peab tööandja sulle tutvustama mitmeid sinu tööga, üldise töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud dokumente. Eelkõige on nendeks töökorralduse reeglid, juhendmaterjalid ning töötervishoidu ja tööohutust puudutavad dokumendid. On hea teada, et kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, on sul õigus selle sisuga tutvuda: kollektiivlepingus võivad olla tingimused, mis kehtivad ka sulle.

Töökorralduse reeglites antakse käitumisjuhised, kuidas tööandja ja töötajad peavad teatud olukordades käituma. Näiteks võiks töökorralduse reeglites olla kirjas, kuidas toimub töökohale sisenemine ja väljumine (uksekaart), mis kell tööpäev algab ja lõpeb, mis ajal on võimalik äia 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 koostatud töökorralduse reeglitest on kõigile kasu, et tööd paremini korraldada. Kui sa töökorralduse reeglitest oma küsimustele vastust ei saa, küsi julgelt vahetult juhilt või töökaaslaselt.

Enne töölepingu allkirjastamist loe tekst tervikuna läbi ja veendu, et kõik tähtsad kokkulepitud tingimused on selgelt ja arusaadavalt kirjas. Kui mõni tingimus jääb arusaamatuks või sõnastus on ebaselge, küsi kindlasti tööandjalt selgitust.

Kui peaks juhtuma, et töölepingus on mõnes tingimuses kokku leppimata, lähtutakse seaduses sätestatud tingimusest. Näiteks kui töölepingus pole kirjas tööaega, lähtutakse seaduses sätestatud täistööajast. Sõltuvalt töötaja vanusest tuleb vajaduse korral arvestada lühendatud täistööajaga. Seadus võetakse appi ka siis, kui sinu teadmata on töölepingusse sattunud tingimus, mis on seaduses ettenähtust halvem. Näiteks võib lepingus olla kirjas kehtestatud alammäärast väiksem töötasu suurus või lubatust pikem tööaeg. Selline kokkulepe ei ole aga seadusega kooskõlas.

Seaduses sätestatust ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhul, kui töötaja kahjuks kõrvale kalduva kokkuleppe võimalus on seaduses sõnaselgelt lubatud. Seega seadusest töötajale kahjulikumad kokkulepped lubatud ei ole. Viidatud kokkulepped oleksid siis tühi, s.t ei omaks õiguslikke tagajärgi ning neid ei peaks täitma.

Töötajale annab kindlustunde ka nõue, et tingimustest, milles töölepingus kokku ei lepitud, on tööandja kohustatud töötajat kirjalikult teavitama. Kasuta oma õigust ja veendu, et tööandja on kõikidest seaduses ette nähtud tingimustest sind kirjalikult teavitanud.

NB! Kokkulepitud ja töölepingusse märgitud tingimusi on võimalik muuta üksnes poolte kokkuleppel.

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

Töölepingu sõlmimine

Kui oled jõudnud tööandjaga kõikides tingimustes kokkuleppele, on aeg need töölepingusse kirja panna ehk sõlmida tööleping. Tööleping on sinu töötamise alusdokument, millest tulenevad sinu õigused ja kohustused. Seepärast on tööandja ja sinu huve silmas pidades igati mõistlik, kui tööleping sõlmitakse enne tegelikku tööle asumist, kuid hiljemalt tööle asumise päeval.





Tea, et tööandja on kohustatud pärast töölepingu allkirjastamist andma sulle sellest ühe eksemplari. Töölepingu kirjaliku sõlmimise nõue kaitseb eelkõige töötajat ja lisab kindlust, et kõik tingimused, milles läbirääkimistel kokku lepitati, on täpselt selliselt ka kirjas. Hoia töölepingut kogu töötamise aja ja aeg-ajalt veendu, et töötamise tingimused vastavad lepingus kokkulepitule.

Tööleping on sõlmitud, kui mõlemad pooled on sellele alla kirjutanud. Tööleping võib olla nii kirjalik kui ka elektrooniline, kuid igal juhul peab sellel olema mõlema poole allkiri.

NB! Kui oled alaealine, siis tea, et enne töölepingu sõlmimist on vaja, et avaldaksid soovi tööle asuda ja sinu seaduslikud esindajad (ema või isa) oleksid sellega nõus.

Kui oled tööle asunud, siis tea, et sellest hetkest oled töötaja ja sul on õiguste kõrval ka hulk kohustusi, mille täitmist sinult oodatakse. Eelkõige

- tee kokkulepitud tööd kokkulepitud ajal ja kohas;
- tee tööd juhistes ette nähtud korras ja tingimustel;
- pea kinni tööaja korralduses ette nähtud tööpäeva alguse ja lõpu aegadest ning kasuta lõunavaheaega ja muid tööpäeva sees ette nähtud pause;
- täida õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
- võta osa töökoolitustest;
- tee koostööd teiste töötajatega;
- teata viivitamatult tööandjale töötakistustest;
- ära tee midagi, mis takistab teistel töötajatel täitmast oma tööülesandeid;
- teata tööandjale niipea kui võimalik tööle mitteilumise takistustest (haigestumine).

Kohustuste täitmisel on kindlasti abi vahetust juhust ja töökaaslastest. Kui sulle on määratud juhendaja, siis tema on sinu esimene abiline, kelle poole pöörduda. Ära karda küsida, kui kahtled, kas teed õigesti.

Töövõimet aitab taastada puhkus

Puhkus on töötajale töövaba aeg, et taastada töövõimet ja valmistuda järgmiseks tööperioodiks. Puhkust tuleb kindlasti kasutada isegi siis, kui sa väsimust ei tunne ja töötgemise õhin suur on. Hästi sisustatud ja aktiivne puhkus aitab sul ees seisva tööga veelgi paremini hakkama saada.

Tööle mineku aastal on sul õigus saada puhkust juba pärast seda, kui oled kuus kuud töötanud. Siis ei saa küll tervet puhkust, vaid täispuhkusest poole. Poolte kokkuleppel saab puhata ka varem. Koolikohustuslikul noorel on õigus saada puhkust koolivaheajal.

Igal alaealisel töötajal, sõltumata sellest, millise tööajaga (täis- või osalise tööajaga) ta töötab või millist tööd ta teeb, on õigus kasutada igal aastal puhkust vähemalt 35 kalendripäeva. Anna tööandjale teada, millal soovid puhkust kasutada.



Ära unusta õppimist

Elukestev õppimine – kindlasti oled kuulnud sellisest aastaid töötamist ja õppimist ühendavast põhimõttest. See, et oled nüüd töötaja ja suur osa sinu ajast kulub töötegemisele, ei tähenda, et sa ei võiks jätkata pooleli jäänud õppimist või alustada uute teadmiste omandamist. Seadused annavad töoinimesele selleks väga head võimalused.

Õppimiseks vajad eelkõige tahet ja aega. Tahe on su enda teha, aja osas tuleb aga appi seadus. Seadus annab õiguse saada sisseastumiseksamite tegemise ajaks õppepuhkust, kuid selle eest tasu ei maksta. Õppimise ajal on õppepuhkus ette nähtud neile töötajatele, kes töö kõrvalt õpivad. Nii on õigus õppepuhkusele neil, kes omandavad põhiharidust ja üldkeskharidust, õpivad kutseõppes või käivad kõrgkoolis. Õppepuhkust antakse aasta jooksul 30 kalendripäeva, millest 20 eest maksab tööandja keskmist töötasu. Õppepuhkuse kasutamiseks tuleb tööandjale esitada koolitusasutuse teatis, mis kinnitab sinu õppimist selles koolis. Õppepuhkuse kasutamine on mõeldud eelkõige õppimiseks ning seetõttu ei ole tähtis, kas käid loengutes, teed eksameid, osaled seminarides või õpid iseseisvalt.



Näide. Töötajal oli ülikoolis tulemas eksamisessioon ja ta soovis sel ajal võtta 28 kalendripäeva õppepuhkust. Selleks et soovitud puhkust kasutada, pidi töötaja esitama tööandjale tõendi, et ta on kooli nimekirjas. Lisaks esitas töötaja tööandjale puhkuseavalduse 14 kalendripäeva enne õppepuhkusele jäämist.

Töötajal on õigus saada puhkusetasu 20 kalendripäeva eest, ülejäänud 8 päeva on tasustamata. 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. Kuna palgapäev oli 5. detsembril, jäid puhkusetasu arvestamise aluseks võetavateks kuudeks juuni kuni november. Töötaja töötasu oli selles ajavahemikus 3600 eurot ja kuue kuu kalendripäevade arv 183. Keskmise kalendripäeva tasu on $3600 : 183 = 19,67$ eurot. Tööandja maksab töötajale õppepuhkuse tasu 20 kalendripäeva eest $19,67 \times 20 = 393,40$ eurot.

Kui oled jõudnud õppimisega lõpusirgele, on sul kooli lõpetamise aastal ette nähtud täiendav õppepuhkus 15 kalendripäeva, mille eest makstakse töötajale töötasu kehtivas töötasu alammääras.

MIDA PEAN TEADMA TÖÖKESKKONNAST?



Noore töötaja meelepea

- Sul on tööõnnetuse risk suurem kui kogenud töötajal.
- Rumalaid küsimusi ei ole. Julge küsida, kui on selgusetu, kuidas ohutult töötada.
- Räägi tööandjale, kui sinu kasutada olevad töövahendid või isikukaitsevahendid sulle ei sobi.
- Pööra tähelepanu oma tervisele.
- Kasuta isikukaitsevahendeid, kui töökeskkond seda nõuab.

Millele pöörata tööle asumisel tähelepanu?

Töökogemusest võib noorel palju kasu olla, sest see pakub suurepärasest võimalust omandada olulisi tööoskusi, kuid töötamist alustava noorena oled rohkem ohus kui sinu vanemad töökaaslased. Töökogemus peab aga kujunema ohutuks ega tohi kahjustada tervist.

Nii töö kui ka töökoht on sinu jaoks uued, sul ei ole kogemusi ning töö või töökeskkond võib olla ohtlik. Sul on õigus ohutule ja tervislikule tööle, sealhulgas õigus saada vajalikku väljaõpet ja juhendamist, küsida küsimusi ja teatada asjadest, mis tunduvad sulle ohtlikud.

Kui oled alaealine, keelab õigusakt sul teha teatud ohtlikke töid. Piirangud tehtavale tööle on kirjas Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määruses nr 94 „Töökeskkonna ohuteguriite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud”. Näiteks on piiranguks müratase. Kui müratase töökeskkonnas ületab 85 dB, peavad täiskasvanud töötajad kasutama kuulmiskaitsevahendeid. Alaealised ei tohi aga töötada töökeskkonnas, kus müratase ületab 80 dB.

Alaealistele on keelatud töö, mis on seotud kõrgusest kukkumise ohuga, ning töö mehaanilise löikuri, 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 põhiosa töötaja tööajast, võib 5 kg massiga ja raskemate esemete käsitsi teisaldamisel rakendada töötajat alates 18. eluaastast. Alla 16aastaselt on selline teisaldustöö keelatud.

Piirangute põhjuseks on alaealiste suutmatust tajuda ohtu kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu ning asjaolu, et nad ei oska pöörata 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.

Õigusaktides on tööandjatele pandud mitmeid kohustusi, kuidas tagada tervislik ja ohutu töökeskkond. Üks tööandja kohustus on korraldada töökeskkonna riskianalüüs ning teavitada töötajaid ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest. Riskianalüüsi tulemustega tutvumine annab sulle ülevaate, millised ohutegurid esinevad just sinu töötamiskohas ja mil moel on võimalik nendest tulenevaid tervisekahjustusi ennetada.

Kuid ohutus ei ole ainult tööandja mure ja töötaja ei tohi suhtuda töötegemisse kui mängu. Ka töötaja on kohustatud hoolitsema enda ja teiste eest ning tegema töötervishoiu ja tööohutuse nimel tööandjaga koostööd.

Kui tööandja tahab sind kaasata arutelusse töötervishoiu ja tööohutuse teemal, osale aktiivselt, sest saades teavet erinevatelt töötajate rühmadelt, sealhulgas noortelt, on tööandjal lihtsam teha otsuseid töökeskkonna parandamiseks. Sinu 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.

Töötervishoid ja tööohutus ei tähenda hulka mõttetuid ja igavaid reegleid. See on hoolitsemine sinu ohutuse ja tervise eest nüüd ja ka tulevikus, et saaksid elust täiel määral rõõmu tunda. Seetõttu on vaja järgida kõiki ohutusnõudeid, juhiseid ja nõuandeid, muu hulgas puhkepauside pidamise kohta. Sõltuvalt tehtavast tööst on puhkepauside pidamine töötervishoiu seisukohalt väga tähtis. Näiteks kuvariga töötamisel peab puhkepauside kestus moodustama vähemalt kümme protsenti kuvariga töötamise ajast.

Noore inimesena on sul õigus väljendada kahtlust asjade suhtes, mis tunduvad ohtlikud. Paraku tunnevad noored end tihti liiga ebakindlalt, et oma kahtlusest rääkida, või lepivad olukorraga, sest tahavad tõestada tööandjale ja töökaaslastele, et saavad ise kõigega hakkama ega karda. See on aga mäng eluga! Sinu eluga!

Kui noorel töötajal tekib kahtlus oma töö ükskõik milliste aspektide ohutuse ja töökorralduse kohta, on tal õigus ja kohustus sellest oma juhendajale teatada, samuti on tal õigus ohtliku töö tegemisest keelduda. Noor ei ole kohustatud tegema midagi ohtlikku lihtsalt sellepärast, et seda teeb tema ülemus või töökaaslane.

Kui sinu ettevõttes on töötajad valinud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes endale esindaja – töökeskkonnavoliniku –, siis kõnele oma probleemist ka temaga.

Mõistlik on rääkida oma töötingimustest sõpradele ja vanematele ning mõnele täiskasvanule, keda usaldatakse. Nemad on ilmselt puutunud töötervishoiu ja tööohutusega kokku praegusel või eelmisel töökohtadel ning oskavad anda nõu, mil moel hoiduda probleemidest, mis neil endil on ette tulnud. Kui sa ei saa abi või ei leia lahendust oma probleemile ettevõtte sees, on sul võimalus pöörduda abi saamiseks tööinspeksiooni. Tööinspeksioon osutab tasuta nõustamisteenust telefoni (640 6000) ja e-kirja (jurist@ti.ee) teel.

Lisaks enda turvalisuse eest hoolitsemisele on vaja teada, kuidas töötada nii, et sa töökaaslast ei seaks. Mõtle, mis tunne sul oleks, kui midagi juhtuks mõne teise töötajaga sinu tegevuse või tegevusetuse tõttu, isegi kui selles poleks otseselt sinu süüd. Seepärast ongi vaja teada, mida peab sinu kaitsmiseks tegema tööandja, mida pead sa tegema ise ja millised on sinu õigused.

Juhendamine ja väljaõpe

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

Igale uuele töötajale peab tööandja korraldama juhendamise ja väljaõppe. Selleks et need tulemuslikud oleksid, on tähtis töötaja ja tööandja koostöö. Tööandja koostab juhendid ja määrab pädeva juhendaja, töötaja loeb või kuulab juhendamist tähelepanelikult ning väljaõppe käigus õpib korralikult uut tööd. Maksimaalse kasu nimel tuleb juhendamisse ja väljaõppesse suhtuda tõsiselt. Juhendid tuleb kindlasti põhjalikult läbi lugeda ja kui midagi jääb arusaamatuks, siis juhendajalt üle küsida.



Juhendamise ja väljaõppe mõte on selles, et töötaja suudaks oma tööd teha ohutult nii enda kui ka kolleegide suhtes. Juhul kui töötaja hiljem tunneb, et ei mäleta täpselt kõike, mis juhendis kirjas, tuleb küsida juhendamise kordamist.

Juhendamine ja väljaõpe on suunatud uue töötaja õpetamisele. Eesmärk on täidetud, kui noor oskab oma tööd teha ohutult. Väga palju tööõnnetusi juhtub just puuduliku juhendamise ja vähesel väljaõppe tõttu: töötaja ei oska vältida ohtu, mille olemasolust ta teadlik ei ole.

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



Väljaõppe käigus on tähtis noore töötaja ja juhendaja koostöö – üks pool tahab õpetada ja teine pool tahab õppida. Kui töötaja tunneb, et tema väljaõpetamiseks määratud kogenud töötaja ei täida oma rolli, tuleb sellest kindlasti vahetule juhile teada anda. Juhul kui väljaõppe tempo on liiga kiire ja töötaja ei ole suutnud ühte tööd enne järgmise juurde liikumist omandada, tuleb ka sellest kindlasti teada anda.

Noorel töötajal peab olema julgust küsida lisaselgitusi või -õpetusi, kui ta ei saanud selgitustest aru. Näiteks kui töötaja täpselt ei mõistnud, kuidas tuleb filtriga kaitsemaski pähe panna, peab paluma juhendajal seda uuesti näidata. Juhendajal tuleb veenduda, et noor töötaja oskab isikukaitsevahendit õigesti kasutada. Valesti paigaldatud isikukaitsevahend ei taga kaitset, mida töötaja vajab, ning tagajärjeks võib olla töötaja tervisekahjustus.

Juhul kui noorele töötajale väljastatakse isikukaitsevahend, mis talle mingil põhjusel ei sobi, tuleb sellest tööandjale teada anda. Isikukaitsevahendi sobivus on väga individuaalne ning tööandjal ei ole võimalik ilma töötaja infota selle ebasobivusest teada saada.

Kõikidest juhendamise, väljaõppe, isikukaitsevahendite sobivuse ja kasutamise probleemidest või arusaamatustest tuleb tööandjale teada anda, et probleemi oleks võimalik lahendada. Tööandja ei saa lahendada probleemi, millest ta teadlik ei ole.

Juhendamisel tuleb lähtuda põhimõttest, et rumalaid küsimusi ei ole olemas.

Kõik küsimused, mis noorel töötajal juhendamise või väljaõppe käigus tekivad, on õigustatud ja neid ei tohi karta esitada.

Juhendamise ja väljaõppe käigus tuleb tähelepanu pöörata mitte ainult sellele, mida töötaja tegema peab hakkama, vaid ka sellele, mida teha ei tohi, näiteks millised seadmed ja ruumid või territooriumiosad on eriti ohtlikud, nii et neid võivad kasutada ainult asjakohase väljaõppe saanud töötajad. Mõistetav on noore entusiasm ja tahtmine kõike teha ning teisi aidata, kuid sellega peab olema ettevaatlik, sest oma-mata teadmisi tööprotsessist, võib tulemuseks olla tervisekahjustus noorel endal või tema kolleegil.



Tervis ja tervisekontroll

Kui tööandja on suunanud töötaja töötervishoiuarsti vastuvõtule, tuleb töötajal täita tervisedeklaratsioon, mis sisaldab andmeid tema tervise ja töökogemuse kohta. Nagu kõikidel arstidel, on ka töötervishoiuarstil kohustus hoida saladuses töötaja isikuandmeid (sh andmeid tervisliku seisundi kohta) ja seetõttu peaks töötaja julgema rääkida oma

tervisest kogu tõde. Tööandja näeb töötervishoiuarsti koostatud otsust, milles on kirjas soovitusel või välistused edasiseks tööks. Töötaja terviseandmeid tervisekontrolli otsusele ei kanta.

Juhul kui töötaja tunneb pärast tööd näiteks peavalu või silmade kipitust või kui tal on tekkinud nahaprobleemid, tuleb sellest arstile kindlasti teada anda. Võib juhtuda, et tehtav töö (nt kokkupuude kemikaalidega) ei sobi töötaja tervisele. Sellisel juhul on hea, kui tööle sobimatus avastatakse võimalikult vara, enne tervisekahjustuse tekkimist või kutsehaiguse väljakujunemist. Sellisel juhul on töötajal võimalik leida uus, talle sobiv töö.

Mõistetavalt võib olla töötajal raske uut tööd otsida, kui arst olemasolevat teha ei soovita, kuid pikemas perspektiivis on tähtsam tervis ning soovitusel järgimata jätmisel võib töötaja olla varsti üldse töövõimetu.

Tervisekontroll peab toimuma tööajast ja tööandja kulul.

Juhul kui tööandja ei ole töötajat tervisekontrolli suunanud, tuleks töötajal seda talle meelde tuletada. Tervisekontroll tuleb läbida kokkupuutel järgmiste ohuteguritega: näiteks müra, ohtlikud kemikaalid, tolmu, bioloogilised ohutegurid (nt töö reoveepuhastis; kokkupuude jäätmega, loomade või inimestega, sh töö hoolekandetasutuses). Samuti siis, kui töö on füüsiliselt raske, nt töötamine seistes, sarnaste liigutuste kordumine. Lisaks on tervisekontroll ette nähtud töötajale, kes üle poole oma tööajast töötab kuvariga.

Kui töötaja peab teisaldama üle viie kilogrammi kaaluvaid esemeid, peab tööandja hindama sellest tuleneda võivat terviseriski. Olenevalt terviseriski hindamise tulemustest tuleb töötajale korraldada tervisekontroll. Juhul kui töötaja

tunneb, et raskuste teiseldamine käib talle üle jõu, on töötajal õigus teisel dustööst keelduda, informeerides sellest tööandjat. Kui töötaja tunneb, et teisel dustöö hakkab tervisele halvasti mõjuma (nt selg on väsinud ja valutab ka puhkepäevadel), tuleks sellest kindlasti informeerida tööandjat ja/või töötervishoiuarsti, sest pikema aja vältel võib tekkida püsiv tervisekahjustus.

Pärast tervisekontrolli väljastab töötervishoiuarst tööandjale tervisekontrolli otsuse ja teeb töötajale teatavaks selle sisu. Otsuse teatavaks tegemisel annab töötervishoiuarst töötajale ka soovitusi. Need on selleks, et töötaja tervis oleks korras ka pärast pikaaegset töötamist, ning seetõttu on tark arsti soovitusi järgida.



Sinu töökoht ja töövahendid

Järgnevalt mõned soovitusel, millele peaksid noore töötajana oma töökohta ja kasutatava töövahendi juures tähelepanu pöörama.

Noore töötajana peaksid vähemalt mõnda aega pärast tööle asumist viibima ainult alal, mis tööandja on sulle tööülesannete täitmiseks määranud. Esmalt tutvu oma töötamiskohaga, et tunneksid end seal turvaliselt. Töökaaslaste töötamiskohtadesse, kus sa tööülesandeid täitma ei pea, ei ole sul soovitatav minna, sest sa ei taju seal tehtava töö eripära ja sellest tulenevaid ohtusid. See võib küll tunduda huvitav ja võid soovida saada ülevaadet kogu ettevõtte tegevusest, aga sellega võid ohtu seada nii iseenda kui ka need töökaaslased, kelle töötamiskohtadele omaalgatuslikult lähed. Väljaspool sinu töökohta võib peituda ohte, mida sa ei tea, näiteks liikuvad töövahendid, tõsteseadmetega teisel datavad lastid, libedad põrandad või ohtlikud kemikaalid.

Püüa seada töökoht endale ergonoomiliselt sobivaks. Töötaja, kes töötas samal töökohal enne sind, võis olla hoopis teist kasvu ning seetõttu ei ole tema jaoks kohandatud töökoht sulle sobiv. Paljudel juhtudel saab töötasapindade ja töötoolide kõrgust muuta. Näiteks on vaja töötasapinda tõsta pikemat kasvu töötajal, et ta ei peaks töötama küürakil.

Ka sellise tervisele pealtnäha ohutu töötamise viisi puhul nagu kuvariga töötamine on oluline kujundada töötamiskoht ergonoomiliselt õigesti. Selle tegematajätmisel ei lase luu- ja lihaskonnavaevused end kaua oodata. Kui sul endal puuduvad selleks vajalikud oskused või kui tunned end töötamiskohal pärast enda tehtud sobitamist ikkagi ebamugavalt, küsi abi oma juhendajalt, töökeskkonnavolinikult või kaastöötajalt.



Umbes veerandi kõigist tööõnnetustest moodustavad libisemised ja komistamised samal tasapinnal. Seetõttu on oluline töötamiskoht korras hoida. Ära jäta midagi liikumisteede vedelema ning ära aseta sinna esemeid. Kui sul on vaja paigaldada töövahendite toiteks kaableid või voolikuid, tee seda nii, et need ei takistaks sinu ega ka töökaaslaste liikumist.

Üks töökeskkonna ohutegur, millele pööravad põhjendamatult vähe tähelepanu just noored, on müra. Noored on harjunud kuulama valju muusikat ja seetõttu võib neile tunduda normaalsena ka töökeskkonnas tekkiv tervist kahjustav müra. Selle tagajärjel kuulmine halveneb, kuid nii aeglaselt, et seda võib olla raske märgata. Paraku on kuulmise halvenemine pöördumatu. Tugev müra ei põhjusta ainult kuulmise halvenemist – selle tagajärjed on hoopis ulatuslikumad: väsimus, peavalu, stress, kõrge vererõhk, infarktioht, suurenenud ärevus ja ärrituvus, rasedal töötajal oht lootele.

Paljude noorte töötajate tegevus töökohal on seotud masinate ja seadmete kasutamisega. Ohtlikke seadmeid ei kasutata ainult tootmisettevõtetes, vaid ka näiteks toidlustusettevõtete köökides. Kasutatavad töövahendid peavad olema ohutud, kuid nende oskamatu käsitlemisega võivad mõjule pääseda riskid, mis on neis üldjuhul maandatud. Seetõttu on tähtis, et kasutaksid üksnes neid masinaid ja seadmeid, mille kasutamiseks on sind juhendatud ja välja õpetatud.

Töövahendist tulenevate riskide vähendamiseks on töövahenditele paigaldatud kaitsepiirded ja ohutusseadised. Nende eesmärk on tagada kasutajate ohutus ning seetõttu on kaitsepiirete ja ohutusseadiste eemaldamine või mittenouetekohane seadistamine lubamatu, ehkki esmapilgul võib pärast muudatusi tunduda töö tegemine mugavam ja kiirem.

Suur osa tööõnnetustest ei juhtu mitte masinatel ja seadmetel tavatöötamise ajal, vaid hoopis siis, kui neid hooldatakse, remonditakse või kui tekkinud tõrget kõrvaldatakse. Sa pead andma endale aru, et võid teha ainult seda tööd, milleks oled pädev. Kui hooldust ja remonti on määratud tegema tehnik, ei tohi sa töövahendi kasutajana seda ise teha, vaid pead sellise töö vajadusest teavitama.

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.

Kui oled tööd tehes saanud tervisekahjustuse (st sinuga on toimunud tööõnnetus), pead sellest kohe teatama tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule. Neile tuleb teatada ka õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust ning tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest. Pöördudes arsti poole tööõnnetuse käigus tekkinud tervisekahjustusega, maini kindlasti, et vigastus saadi tööd tehes. Kui juhtunu jääb esialgu tööõnnetusena fikseerimata, on hiljem seda hoopis keerulisem tõestada. Kohe pärast tööõnnetust ei pruugi olla selge, kui tõsine vigastus on ja kuidas kulgeb paranemine.

Isikukaitsevahendite kasutamine

Kui töötaja töös esineb ohutegureid, mille kaitseks on tööandja kohustanud töötajaid kandma isikukaitsevahendeid, tuleb neid ka kasutada. Kohustus kanda isikukaitsevahendeid ei ole mõeldud töötajate kiusamiseks, vaid nende tervise kaitsmiseks. Isikukaitsevahendi kasutamata jätmine ei saa kunagi olla uhkuseasi.

Isikukaitsevahendite kasutamine võib mõnel juhul tunduda mõttetuna, sest võimalik tervisekahjustus ei teki kohe, pärast ühekordset isikukaitsevahendi kasutamata jätmist, vaid kujuneb välja pika aja jooksul. Näiteks kuulmiskahjustus tekib 5–10 aasta jooksul ja seetõttu võib töötajale jääda mulje, et kui ta kõrvaklappe või -trophe ei kasuta, ei juhtu temaga midagi. Ega juhtugi – täna ei juhtu ja homme ei juhtu, ka aasta pärast ei juhtu. Aga kui kuulmiskahjustus juba välja kujuneb, on see pöördumatu ja tänapäeva meditsiin ei suuda viga parandada.

Mõnes töös ja töökeskkonnas kasutatavad isikukaitsevahendid on ette nähtud inimese elu päästmiseks. Sellise isikukaitsevahendi kasutamata jätmine võib suure tõenäosusega lõppeda surma või väga raske ja pöördumatu tervisekahjustusega. Näiteks kõrgustest kukkumise vältimiseks on ette nähtud kukkumiskaitsevahendid (turvarakmed). Nende kasutamata jätmise peamine põhjendus on see, et nende kasutamine on ebamugav. Siinkohal tasuks tõsiselt mõelda, mis on ebamugavam – kas kasutada kukkumiskaitsevahendit ja õhtul tervena koju minna või näiteks viie meetri kõrguselt katuselt alla kukkuda.

Kui tööandja on töötajatele kukkumiskaitsevahendid väljastanud, tuleb töötajatele kindlasti korraldada ka väljaõpe. Tegu on väga spetsiifiliste vahenditega ja nende vale kasutamine töötajat ei kaitse. Kui tööandja ei korralda koolitust või kui koolitus on väga üldsõnaline ja piirdub töötajale isikukaitsevahendi kasutusjuhendi andmisega, ei ole kindlasti tegu piisava koolitusega ning töötaja peaks tööandjalt küsima koolitust või lisajuhendamist.

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

töökeskkonna konsultant

oma ettevõttesse **ti@ti.ee**



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



TÖÖELU