

Eelmisel aastal pöördus Tööinspektsiooni 74 töövägivalla ohvrit

*Evelin Kivimaa
avalike suhete peaspetsialist*

Tööinspektsiooni pöördus mullu 74 töövägivalla ohvrit seoses ähvarduste, solvangute või ahis- tamisega töökohal.

Pöördujate hulgas oli näiteks väikelapse ema, kes küsis: „Täna helistati lasteaiast, et laps on haige ja paluti talle järele tulla. Kui läksin tööandjat sellest teavitama, kõlas vastus, et esmaspäeval pead ükskõik mis valemiga tööle tulema, muidu on põhimõtteliselt kõik. Kas tööandja saab mind vallandada just sellepärast, et mu laps on tihti haige, või kas tal on õigus niimoodi ähvardada? Last üksi koju jätta ei saa, ta on liialt pisike veel, samas töökohta kaotada ka ei taha.“

Tööinspektsiooni peajurist Meeli Miidla-Vanatalu kinnitab: „Niisugune ähvardamine ja töötaja surveamine on täiesti lubamatu! Töötajal ei ole ka ühtki garantiid, et kui ta allub surveamisele, siis tema töökoht jääb alles. Mõistlikum on mitte alluda ja tunda oma õigusi.“

2010. aastal pöörduti Tööinspektsiooni töövägivalla tõttu 94 korral ja 2009. aastal 60 korral. Statistikas kajastuvad pöördumised, mis tulid kirja teel või tööinspektori vastuvõtule tulles, kuid mitte juristi infotelefonile laekunud kaebused.

Töövaidluskomisjoni jõuavad vaid vähesed ebavõrdse kohtlemise juhtumid

Eestis pöörduvad töövaidluskomisjoni vaid üksikud töövägivalla ohvrid: ebavõrdse kohtlemise üle kaebas 2011. aastal 13 inimest, 2010. aastal 9, 2009. aastal 12 ja 2008. aastal 8 inimest.

„Töötajad võiksid töövägivalda rohkem teadvustada ja julgemalt esitada hüvitise nõudeid,“ soovitab Niina Siitam, Tööinspektsiooni töösuhete osakonna juhataja. „Kui ülemus teab, et tal on töö meelas meesterahvas, kellele meeldib naisi patsutada, siis peaks ta mehe korrale kutsuma.“



Töövägivald on füüsiline või vaimne vägivald töökohal (foto on illustratiivne).
Foto: Michal Popiel/Shutterstock

Mullu pöördus töövaidluskomisjoni näiteks naine, kelle sõnul tööandja tuli talle kätega kallale ning raputas vihaselt. Heas tujus olles kippus tööandja aga naistöötajaid näpistama ja kallistama, mis avalduse esitanud naise jaoks oli ebameeldiv.

Töövaidluskomisjon otsustas, et tööandja peab lõpetama soolise ahistamise ning maksma töövägivalla ohvrile hüvitiseks 2000 eurot. Osapooled pöördusid vaidluse lahendamiseks edasi kohtusse.

Kuidas käituda töövägivalla puhul?

Töövägivald on füüsiline või vaimne vägivald töökohal, sealhulgas töötaja sundimine tervistkahjustavate ülesannete täitmisele. Töövägivald on ka töötaja diskrimineerimine tema soo, rahvuse, usutunnistuse, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse vms tõttu. Samuti töökiusamine: teostamatute tööülesannete andmine, pidev põhjendamatu kritiseerimine vms.

Töövägivalla ohvril tuleks informeerida tööandjat, soovitavalt ka kirjalikult. Tööandjal on kohustus tagada töötaja tervisele ohutu töökeskkond, muuhulgas vaimsele tervisele ohutud töötingimused. Kui töövägivald ei lõpe, peaks ohver pöörduma Tööinspektsiooni, tööandja tegevuskohajärgse tööinspektori poole. Füüsilise vägivalla korral tuleks teatada politseisse. Vägivalla lõpetamiseks ja kahjutasu nõudmiseks saab pöörduda ka kohtusse.

„Kui tööandja ei reageeri töövägivalla ohvri korduvatele pöördumistele või kui rikkumine on eriti raske, võib töötaja

Uudised

päevapealt töölt lahkuda,” märkis Meeli Miidla-Vanatalu, Tööinspektsiooni peajurist. Sel juhul on tegemist tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisega, mille puhul ohvril on õigus saada tööandjalt hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Tööandjal on õigus teha vägivaldsevale töötajale hoiatus või noomitus, paigutada töötaja teise tööruumi vms. Kui muud abinõud ei anna tulemusi, võib ta

vägivaldseid töötajaid viivitamatult võib vallandada vägivaldseid töötajaid, kes käitub eriti äärmuslikult: läheb kolleegile kätega kallale või söimab korduvalt mitmeid kaastöötajaid.

Täpsemad käitumisjuhised nii töötajale kui ka tööandjale, kuidas käituda töövägivalda puhul, on leitavad Tööinspektsiooni kodulehelt (<http://www.ti.ee/public/files/Toovagivald2012parandatud.pdf>).