



Et noore esimene töökoht ei jääks viimaseks

Kaia Taal, Põhja inspektsiooni tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooni üheks oluliseks järelevalve fookuseks on alati olnud alaealiste töötajate töötingimuste kontrollimine. Sel aastal viiakse selleteemaline sihtkontroll läbi neljandat korda.

Selleks, et noorte töö oleks ohutu ja tervist säästev, tasub meelde tuletada mõningad noore tööleasumist puudutavad nõudmised.

Tasuta ei pea tööd tegema

Proovipäeva võimalus on ette nähtud ainult Eesti Töötukassa poolt vahendatava tööproovi korral. Selle korraldamise eelduseks on, et tööandja otsib vabale töökohale töötajat Töötukassa kaudu. Arvel olev töötaja võib nn proovipäeval olla ainult ühe päeva.

Töölepinguga töötava töötaja sobivuse hindamiseks töölepingu seaduse (edaspidi TLS) järgi on ette nähtud katseaeg ehk esimesed neli kuud alates töötaja tööle asumise päevast. Katseaaja eesmärgiks on anda tööandjale võimalus hinnata töötaja tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav antud töö tegemisel.

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel ei tohi katseaeg ületada poolt lepingu kestusest.

Näide: Kaheks nädalaks tööle minnes tohib katseaeg olla kuni üks nädal.



Töökogemust ja taskuraha ei tohi teenida tervise arvelt!

Foto: SXC/ Stephen Eastop

Tööleping kaitseb ka alaealist töötajat

Peale selle, et töölepingut eristab teistest võlaõiguslikest lepingutest (käsundusleping, töövõtuleping) töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollimisele, pole õige seda asjaolu kõrvale heita ja sõlmida muu (suuline) leping seetõttu, et seda ei reguleeri töölepingu seadus. Näiteks tulenevad TLS-st töötaja õigus põhipuhkusele ja nõuded alaealiste tööle (kohustuslikud nõusolekud, töö- ja puhkeaja piirangud jm).

Tööandjatel on juriidiline ja moraalne kohustus noori töökeskkonnas kaitsta.

Kui lapsel või lapsevanemal tekib kahtlus, et alaealisega sõlmitud töövõtu- või käsundusleping on tegelikult hoopis tööleping, siis on ka alaealisel töötajal alati õigus pöörduda töölepingulise suhte tuvastamiseks töövaidlusorganiga poole, kui on tekkinud lahkavamus lepingu olemuse üle.

Vaidluste ja ebaseaduslike tehingute ennetamiseks on äärmiselt tähtis lapsevanemate kodune selgitustöö. Positiivne eeskuju ja töötaja õiguste teadvustamine noortele pereliikmetele on esimene samm noore töötaja tööelu alguse õnnestumiseks.

Näide. Lapsed värvati otse tänaval jagama flaiereid. Neile lubati töötasu, mida neile ei makstud. Üks laps (12-aastane) pöördus lõpuks murega ema poole, kes omakorda otsis abi Tööinspeksioonist. Vanem ei teadnud lapse töötamisest enne, kui see oli juba lõppenud. Tööandja oli kuritarvitanud sel viisil lapse teadmatust. Puudusid dokumentaalsed tõendid, tööandja kontaktid ning teised lapsed keeldusid juhtunud tunnistamast.

Tööandja ja lapsevanema vastutus

Õigusaktid kohustavad tööandjat hindama kõiki asjaolusid arvesse võttes töö lubatavust alaealisele. Siinkohal aitavad mitmed määrused otsustada ohutegurite esinemisel nende kõrvaldamiseks võimalike tegevuste või olenevalt alaealise töötaja vanusest ka töö sobimatuse üle (vt www.tööelu.ee, www.ti.ee).

Nii alaealisel töötajal kui ka alla 15-aastase noore seaduslikul esindajal (lapsevanem või hooldaja) on õigus saada teavet alaealise tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest. Kuna riskide hindamine on tööandja kohustus, puudub tal võimalus töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lg 1 punktist 5(2) tuleneva teavitamiskohustuse täitmata jätmiseks.

Niisiis on lapsevanemal võimalus enne alaealise töötamiseks nõusoleku andmist veenduda lapse tööülesannete ja -keskkonna ohutuses. Tööandja peab suutma tõendada, et on koostanud ohutusjuhendid ning enne tööle asumist viiakse läbi ohutusalaane väljaõpe.

Näide. Tööinspeksioonile laekus taotlus nõusoleku saamiseks 13–14-aastaste alaealistega töölepingute sõlmimiseks töökohtadele, mille riskianalüüsist nähtub töö redeliga (st on oht kukkuda kõrgustest) ning üle 5 kg raskuste käsitsi teisaldamist. Nimetatud tööd on aga noortele töötajatele keelatud. Tööandja oli omalt poolt taotlusele lisanud ka kõigi lapsevanemate nõusolekute kinnitused lapse töötamisele. Sellest võib järeldada, et ei vanemad ega tööandja polnud tööelu alustavate laste ohutusse eriti tõsiselt suhtunud.

Noore töötaja tööpäeva pikkus sõltub tema vanusest

2013. aasta sihtkontrolli käigus avastatud puudused olid peamiselt seotud noorte tööpäeva kestusega.

Lepinguvabadusest ja poolte tahtest tulenevalt võivad töösuhte pooled kokku leppida kõiges, mis seadusega pole keelatud või piiratud. Muu hulgas omab tähtsust, kas töötaja on veel koolikohustuslik või mitte. Alla 18-aastase töötaja töökogenematus ja väljaarenemata füüsilise tõttu on lubatud tööpäeva maksimaalne kestvus alates 7–12-aastase töötaja 3-tunnisest tööpäevast kuni 16–17-aastase mittekoolikohustusliku töötaja 7-tunnise tööpäevani. Veel põhihariduseta 13–16-aastane töötaja ei tohi töötada rohkem kui 4 tundi tööpäeva jooksul. Koolikohustuseta 15-aastane noor tohib töötada kuni 6 tundi päevas.

Kuna õppimine on koolikohustusliku noore oluline kohustus, ei tohi töötamine kesta rohkem kui poole koolivaheaja kestusest. Samal põhjusel ei tohi noore tööpäev lõppeda vahetult enne koolipäeva algust.

Näide. Tihti pöörduvad lapsevanemad Tööinspektsiooni poole küsimusega, kas laps tohib lapsevanema nõusolekul töötada pikema tööpäevaga kui seadus lubab. Vaatamata lapse, vanema ja tööandja tungivale soovile ja sõbralikule omavahelisele kokkuleppele, on piirangutest väljapoole jääv tööpäev ebaseaduslik ning ei täida eesmärki säästa alaealise tervist, sotsiaalselt ja hariduslikku arengut.

Värvikad näited alaealiste tööle värbamisel:

- 14-aastase neiu töötamine puhastusteenindajana õhtusel ajal (ka pärast kella 20.00, mis ei ole lubatud). Muuhulgas koristas ta ka tualettruume;
- 13—14-aastastele lastele värvimistöde planeerimine lakibensiini sisaldava, kantserogeense ja plahvatusohtliku ning tootja poolt ettekirjutatult lastele kättesaamatus kohas hoitava värviga;
- alla 15-aastaste õpilaste gruppide poolt elava liiklusega maanteeäärte koristamine;
- alla 15-aastaste malevlaste poolt mööbli teisaldamistöde teostamine;
- 10-aastase lapse töötamine kohvikus abitöölisena;
- päevas nelja tunni jooksul paljajalu sügavas 16-kraadises vees järvekallaste adrust puhastamine suvemalevlaste poolt;
- alaealise poolt laudadelt nõude koristamine alkoholi müüvas toitlustusasutuses;
- 17-aastase neiu poolt ööpäevaringselt alkoholi müümine väikeses toidukioskis.

Need näited toovad eriti drastiliselt esile olulise meeldetuletuse kõigile lapsevanematele ja tööandjatele:

laps ei ole väikesemõõduline täiskasvanu, vaid noor, arenev ja kogenematu täiskasvanu kaitset vajav inimene, kellel päris tööelu alles ees.

Esimese otsuse lapse töölelubamiseks teeb lapsevanem, seega hoidkem oma lapsi ja mõelgem hoolega, kas pakutav töö on ikka noorele sobiv.