

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

5 / 2015

ISSN 2382-8730



**Töö ja kodu
sama katuse all**

LK 8

**Töötaja
varaline
vastutus**

LK 27

Haigena tööl?!

LK 22

Noore töötaja meelespea Mida arvestada tööle minnes?

- Vali töö, mis sulle sobib.
- Enne tööleasumist kontrolli, kas tegu on usaldusväärse tööpakkujaga.
- Rumalaid küsimusi ei ole olemas. Julge küsida ja läbirääkimisi pidada!
- Sõlmi kokkulepped kirjalikult.
- Eelista töölepingut ning tea oma õigusi ja kohustusi.
- Kasuta isikukaitsevahendeid, kui töökeskkond seda nõuab.
- Räägi tööandjale, kui sinu kasutada olevad töövahendid või isikukaitsevahendid sulle ei sobi.
- Ära jäta õppimist unarusse!



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

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

HELISTA juristi infotelefonile **640 6000**

KIRJUTA jurist@ti.ee





TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

5/2015

ISSN 2461-3495 (trükis)
ISSN 2382-8730 (võrguväljaanne)
Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Address: Gonsiori 29,
10147 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetuse telefon: 626 9415

Peatoimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli,
Puffet Invest OÜ

Fotod: Annela Samuel, Anna-Kristiina Iher,
Aivo Kallas, Inkari Lindve, Sven Začek,
Viivi Järve, Fysioapteek (tootefoto),
123rf.com, erakogud

Infokirja arhiiv, infokirjaga liitumine
ja kasutajaandmete muutmine:
Tööinspeksiooni kodulehel
[infokirja rubriigis](#).

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

Oktoober on ülemaailmne ergonoomiakuu. Ergonoomia omakorda on teadus inimesele kõige soodsamatest tegevusviisidest, -vahenditest ja -keskkonnast. Seda lugu kirjutades istun oma töölaua taga reguleeritava ergonoomilisel toolil, mis toetab mugavalt selga. Monitori kõrguse olen sättinud sobivaks just enda silmadele ning arvutihiirt kasutades asetan käe hiirematile, mille padjake toetab mõnusalt rannet. Mu õlad aga, igavesed tänamatud, ei oska seda suurepärasit istesendit paraku hinnata ja on kangevõitu – tüüüpiline arvutitöötaja probleem, lohutan ennast.

Igaks juhuks küsin siiski nõu ergonoomiaharidusega kolleegilt ja saan teada, et mu tooli ja töölaua kõrgus omavahel ei sobi – käsivarred peaksid täisnurga all lauale toetuma. Sätin siis tooli veidi allapoole, nii et käsivarred jäävad laual asetseva klaviatuuriga samale kõrgusele – ja ennäe, nii tundub tõepoolest mugavam!

Seekordne infokiri kajastab ergonoomiateemat mitmel moel, sealhulgas annab nõu, milliseid jalatseid peaks kandma püstijalu töötaja, et jalad tööpäeva lõpus tuld ei lööks. Valel moel raskuste teisaldamine võib kehvasti lõppeda, tõendab raskeid õõnesplokketassinud müüritöölisega juhtunud tööõnnetus. Lasteloost õpime, mis saab siis, kui ennast liiga kauaks nutikate ja muude ekraanide taha samasse asendisse unustada.

Tõepoolest – kui liiga palju magusat läheb läilaks, siis liiga kaua ühes asendis istumine pole samuti hea, olgu see asend kuidahes ergonoomiline. Niisiis võtan oma sülearvuti, panen selle kõrgemale tööpinnale ja töötan vahelduseks püsti. Õlad ütlevad mulle aitäh.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja



Kaanefoto: 123rf.com

Sisukord



**Kuidas vältida
müra kahjulikku
mõju?**

lk 20

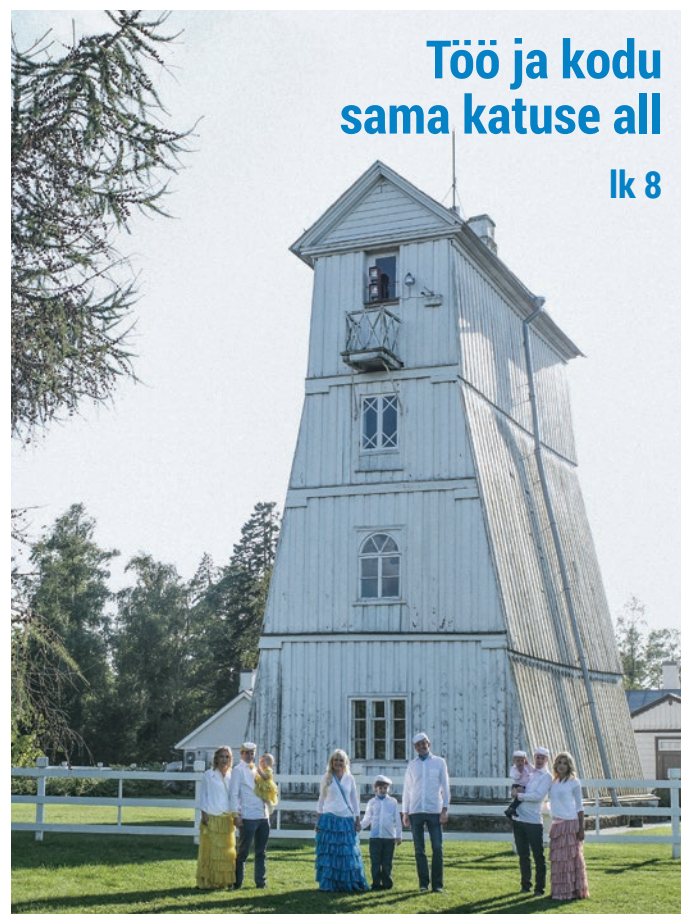


**Milline jalats
sobib püstijalu
töötajale?**

lk 18

PEADIREKTORI VEERG	6
Kuidas ennast töökohal hästi tunda?	6
MÖTTEKOHT	8
Töö ja kodu sama katuse all	8
E-ÕPE	13
E-õpe	13
AJAKAJALINE	14
Uudised	14
MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!	16
Tööinspektsiooni kliendiportaal kiirendab suhtlemist	16
MIKS JUHTUS TÖÖNNETUS?	17
Müüritööline vigastas ennast raskusi teisaldades	17
TÖÖKESKKOND	18
Milline jalats sobib püstijalu töötajale?	18
Kuidas vältida müra kahjulikku mõju?	20
Haigena tööl käimine ohustab nii ennast kui ka kolleege	22

TÖÖSUHTED	23
Poolte õigused ja kohustused asendamise korral	23
Lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööle	26
Milline on töötaja varaline vastutus?	27



**Töö ja kodu
sama katuse all**

lk 8

Minu töö: fotograaf Sven Začek

lk 29



MINU TÖÖ

29

Fotograaf Sven Začek: „Muu töö valimine oleks tulnud õnne arvelt”

29

KÜSIMUS-VASTUS

34

TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMAILT

36

Töövaidluses kirjalike tõendite esitamine vaidlevate poolte seisukohtade juurde

36

VÄIKESE INIMESE TÖÖ

38

Nutikad on ahvist arenenud

38

LÄHIVAADE

40

Millele pöörata tööleasumisel tähelepanu?

40

Nutikad on ahvist arenenud

lk 38



Kuidas hästi t



Tööealise inimese elu on väga tihedalt tööga seotud ning raske on olla õnnelik, kui tööl ollakse rahulolematu.

Vargamäe Andres arvas, et tagantjärele polegi elu muud kui ainult üks töö. Ligikaudu 625 000 Eestimaa inimest töötab täis- või osalise ajaga. Me töötame suurema osa oma elust – rohkem kui õpime, veedame aega koos perega või lahutame meelt.

Mida me vajame, et tunda end töökohal hästi? Kõigepealt oma seisundi selgust ja kindlust. Töösuhetes kehtib kuldreegel: hea tulemus saavutatakse vaid siis, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ja on huvitatud teineteise heast käekäigust. Kui ei ole tööandjat, pole töötajal võimalik tööd teha ja raha teenida. Aga ka vastupidi: kui pole töötajaid, võib tööandja oma uhkete ideede ja soovide otsa istuma jäädagi, reaalsuseks ei saa need kunagi. Motiveerimata töötajal on alati võimalus korraldada asju nii, et formaalselt oleksid ülesanded justkui täidetud, aga head tulemust ikkagi ei saavutata.

Selleks et töösuhe toimiks mõlemale poolele kasulikult, tuleb asjades ausalt läbi rääkida. Toimivat töösuhet

Ennast töökohal unda?

hakatakse kujundama juba esimesel tööpäeval. Ehk isegi varem, töökohale uut inimest otsides ja tööle kandideerides. Tööandjale on uued töötajad

töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid. Oluline on teada, kuidas käituda õnnetusohu või tööõnnetuse korral. Ohutusjuhendid tehtava töö või

Hea tööõhkkonna kujundamisele saavad kaasa aidata kõik. Soojad ja sõbralikud suhted kolleegidega muudavad tööpäeva meeldivamaks ja tulemuslikumaks. Selliste suhete loomine ei vaja suuri investeeringuid, piisab vaid märkamisest ja hoolimisest.

“*Motiveerimata töötajal on alati võimalus korraldada asju nii, et formaalselt oleksid ülesanded justkui täidetud, aga head tulemust ikkagi ei saavutata.*”

teatavas mõttes riskirühm: tegu on inimestega, kelle sisse paratamatult ei näe, kas nad on hoolsad, motiveeritud ja hakkajad. Selge on see, et uustulnuk ei ole vilunud kolleegiga oskustelt võrdne – igas töös ja tööpaigas on oma nõksud, mis tulevad kogemustega.

Ligi 30 protsenti rasketest tööõnnetustest juhtub just töötamise esimesel aastal. Üle poole rasketest tööõnnetustest põhjustab aga eba-piisav juhendamine ja väljaõpe, sest nii lihtne on ju arvata – mis selles töös ikka nii erilist on, küll õpib. Õpibki, aga millise hinnaga?

Seega on igapidi tähtis, et uuele töötajale tutvustataks tööle asudes ettevõtte töökorraldust, kodukorda,

kasutatavate seadmete kohta ei ole aga lihtsalt tüütud paberid, vaid nende eiramine võib lõppeda väga valusalt. Tööandja peab tagama töötajale ka väljaõppe. Uut töötajat ei saa lubada kohe iseseisvale tööle, veendumata, et ta oskab seda ohutult teha.

Töösuhe on alati kahepoolne. Nii tööandja kui ka töötaja peaksid tundma vastutust ohutu töökeskkonna loomise eest. Hea tulemuse saavutab vaid siis, kui ka töötajad on kaasatud tööd puudutavate otsuste tegemisse ja neid julgustatakse avaldama oma arvamust. Uue töötaja esimestel õppimise ja arusaamise päevadel saavad alguse vastastikune usaldus töötaja ja tööandja vahel ning head suhted töökaaslastega.



MARET MARIPUU
Tööinspeksiooni peadirektor

Töö ja kodu sama katuse all

Mõnes peres on töö- ja eraelu põimunud omavahel nii tihedasti, et uuri või luubiga, aga ikka ei saa sotti, kus lõpeb üks ja algab teine. Kuidas see mõjutab peresuhteid, kui töö ja kodu on sama katuse all?

Suurüritus oma koduõuel

Kolmeliikmelise pere – **Anne-Ly** (45), **Rene** (38) ja **Marcuse** (9) – vast renoveeritud kodu Harjumaal Suurupi alumise tuletorni kompleksis on avalike ürituste toimumispaik. „Meie pere väärtustab traditsioonide kandumist põlvest põlve. Majakad on vanad ja tähenduslikud, näitavad laevadele teed. Võime kujutleda, et kui meremees nägi kodumajaka plinkimist, tundis ta südames erilist soojust. Suurupis elab ja tegutseb meie suguvõsa nende plinkivate tulede all juba mitmendat põlve,“ ütleb Anne-Ly Gross-Mitt.

Anne-Ly emapoolse suguvõsa juured kinnituvad Suurupi kanti ning siin kasvab ta ka ise – ema ja tema elukaaslane töötasid pikka aega Suurupi ülemises tuletornis. Anne-Ly ema ning noorem õde koos perega elavad praegugi tolle majaka majapidamises.

Tänapäeval töötavad Suurupi ülemine ja alumine tuletorn automatiseeritult. Ülemise majaka tuli asub maapinnast 22 m kõrgusel. Alumine, 15meetiline tuletorn on ainus töötav puittuletorn Eestis.

1859. aastal rajatud alumine tuletorn ja kaks tsaariaegset puitmaja loovad ajaloolis-romantilise miljöö, lisaks ehitati kompleksi seminarahoone.



Suurupi alumise tuletorni ees: keskel Anne-Ly ja Rene koos poeg Marcusega ning nende kõrval Anne-Ly täiskasvanud pojad Sten (vasakul) ja Sven koos oma peredega.

Festivali „I AM Photographer“ auhinna: (vasakult) Anne-Ly Gross-Mitt; fotograaf Annika Metsla, kes võitis 2014. aastal pulmakategoorias peauhinna; Rene Mitt ning inglise fotograaf Dennis Orchard, kes on pulmakategooria žürii direktor.



Lähedal kohav meri, liivakivipank ja Eestis ainulaadsed kambriumiajastu liivakivipaljandid annavad kohale lisaväärtuse. Konkursil „Eesti kaunis kodu 2015“ tuli kategoorias „Kaunis muinsuskaitseobjekt“ võitjaks just Suurupi alumise tuletorni kompleks.

Suurupi seltsi esinajana soovib Anne-Ly, et küllastajatele oleksid avatud mõlemad tuletornid. Praegu saab neid kaeda vaid kokkuleppel veeteede ameti ja pererahvaga. Seltsi kooskäimiskoht on seminarahoone, mis asub Anne-Ly kodus alumise tuletorni kõrval. Muude tegemiste hulgas korraldab selts igaaastast tuletorni päeva, mil huvilistel on võimalik majakaid külastada. Alumise tuletorni kompleksi renoveerimistööde eest hea seisnud Anne-Ly kinnitab: „Rõhutame põhiväärtusi – see päev on alkoholivaba. Päevakava koostades on mõeldud nii lastele kui ka täiskasvanutele.“ Päev veereb õhtusse kontserdihelide saatel, tuletorni päeval on esinenud näiteks Curly Strings ning Marko Matvere ja VLÜ.

Kas see ei sega, kui kodusel õuemurul toimub suurüritus? „Kuna oleme ise kõik teinud, et see suurüritus toimuks, siis sajad külalised meid kindlasti ei sega,“ kinnitab Rene. „Ma

armastan Anne-Lyd ja toetan teda tema tegemistes. Tuletorni päeval on rakkes kogu pere, meie emade ja isadeni välja. Minu peamine roll on olnud teha eelreклаami.“

Kes teeb, see jõuab: Anne-Ly kuulub Harku vallavolikogusse, laulab kohalikus naiskooris, peab koduõuel ilusalongi ning arendab kohalikku disainistuudiot-käsitöökoda. Anne-Ly

on ka kaubamärgi I AM Photographer taga, mis tegeleb fototehnika müügi ning fotokonkursside korraldamisega.

Ürituste korraldamisse kaasab Anne-Ly sageli kaks täiskasvanud poega ja nende naised. Mõistagi on kaasatud Rene, kes võib naisega näiteks hommikusöögilauas arutada, millist fotograafi kutsuda konkursi ajal koolitust tegema.



Lahutus nullis perefirmasse investeeritud aastakümned

„Mul on praegu taskus 35 eurot,“ pihib 51aastane **Oskar** (nimi muudetud). „Olen nõus oma vigadest rääkima, et teised oleks targemad.“

Oskar rajas koos abikaasaga perefirma paarkümmend aastat tagasi. „Põhitöö kõrvalt hakkasin ühest mööblitöökajast detaile ostma ja tuttavate kaudu leidsin esimesed kliendid. Esmaspäevast reedeni tegin palgatööd, reede õhtul sõitsin teise linna detailide järele ning laupäeval ja pühapäeval paigaldasin mööblit,“ meenutab Oskar. „Kõige valusamad mälestused on pühadest, kui teised inimesed katsid lauda ja valmistusid peoks, mina tassisin tööriistu trepist alla ning jõudsin koju alles päris hilja õhtul. Praegugi lõpetan tööpäevad ajal, mil kontoritöötajad on kodudes juba teleri ees. Lastele oleksin pidanud rohkem aega pühendama, mitte päevi ja aastaid firmasse matma.“

Paar-kolm aastat pärast perefirma loomist loobusid nii Oskar kui ka tema abikaasa palgatööst ning hakkasid tööle vaid perefirmas. Naise töö oli suhelda klientidega, leppida kokku tellimustes, panna paika logistika ja töögraafik. Rahaasjad – nii firmas kui ka koduses majapidamises – käisid naise kaudu. Oskari ülesanne oli täita tellimused, ehitada, paigaldada ja joonestada. „Töötasin iga päev kümme tundi, vahel tuli käia klientidega läbi rääkimas neile vabal ajal ehk siis väljaspool tavalist tööpäeva. Õhtuti vajusin voodisse nagu muistne moonakas pärast pikka päeva,“ sõnab mees.

Oskar rõhutab, et tema jaoks oli kõik korras – ta pühendus perele, usaldas naist ja armastas perekonda. „Alguses olime naisega mõlemad omanikud, aga kui tuli masu, otsustasime mind koondada. Kuniks sai vaid reklaamitööd teha ja uusi kliente oodata, olin töötu. Pärast vormistas naine mind töötajana miinimumpalgale, et saaksin sotsiaalsed garantiid. Pärast masu oli ju igakuine sissetulek prognoosimatu.“

Perefirmas teenitud raha eest soetasid Oskar ja tema kaasa maja, millest olid unistanud. Abielu aga paraku purunes: nüüdseks on nad lahutatud, kuid elavad endiselt sama katuse all. Viimased viis

aastat ei jaga paar enam magamistuba, ei söö üheskoos köögis ega istu samal ajal elutoas. „Kasvasime lahku,“ nendib Oskar. „Kaua aastaid pidasin oma naisest väga lugu, ka praegu

Firma, millele on Oskar andnud oma jõu ja hinge, seisab praegugi veel püsti, kuid naine ei taha Oskarile objektide eest maksta. „Ta on nagu segi pööranud,“ ohkab mees. „Naine käitub

“**Nüüd tean, et töö ja eraelu tuleb hoida juriidiliselt lahus – usaldust ei saa paberile kirja panna.**“

hindan tema organiseerimisvõimet ja läbirääkimisoskusi. Ta on hea ema, annab lastele liigagi palju raha ja ostab neile suuri kinke. Aga meie suhe muutus isiklikust järjest ametlikumaks. Naine tahtis aina rohkem raha, minule jäid omasemaks pereväärtused.“

nagu oleks firmas ainuomanik, lubab mind vallandada. See on usumatult alandav. Juba mitmendat kuud otsin uut tööd, enam ei saa niimoodi elada.“

Oskari jaoks tähendab enda loodud firmast lahkumine ühtlasi loobumist

Millised on Tuuli jaoks kodus töötamise plussid ja miinused?

Plussid:

- puudub bensiinikulu;
- aega ei kulu sõitmisele;
- möödaminnes saab lapsi vaadata, neile süüa anda ja riided selga panna;
- toas saab riideid vahetada, nt vihmade või kuuma ilma korral, lisaks kiirkorras süüa.

Miinused:

- privaatsus on häiritud, kohati on õues palju rahvast, autosid ja lärmi;
- vahel märkab kliendiga olles tegemata majapidamistöid, nt rohtu kasvanud aiamaad, kastmata kilemaja – siis korras rinnus kripeldab. Samas on need teraapia lõpus sageli meelest läinud – ju siis polnud sedavõrd tähtsad, et peaks kohe tegutsema;
- talus pole maneeži, mistõttu sademete või tormiga jääb ratsutamisteraapia ära.

Ratsutamisteraapia on Tuuli jaoks töö ja hobi üheskoos.

ülestitatud kliendisuhetest ja oma kätega kujundatud heast mainest. Lõpuks polnud enam müügitööd vajagi, varasemad kliendid tulid kas ise tagasi uute soovidega või soovitasid tulla teistel tellijatel.

„Vajan kodu ja rahu,” ütleb Oskar. „Saan uuesti endale elu rajada, aga nüüd tean, et töö ja eraelu tuleb hoida juriidiliselt lahus – usaldust ei saa paberile kirja panna. Ka kõige suurema armastusega tehtud töö võib hetkega muutuda olematuks, kui sul ei ole dokumenti, et sina tegid selle.”

Hobustega kokku kasvanud

Paljude erivajadustega laste perede kalendris seisab „Kambja, Tuuli” koos kuupäeva ja kellaajaga. **Tuuli Bürkland** (37) on füsioteraapiaharidusega

ratsutamisterapeut, kelle kodutalli hobused on valitud ja treenitud tähtsat tööd tegema.

„Mu hobusearmastus pärineb lapsepõlvest. Kui avasin vanaema kodus, praeguses kodutalus, hommikul ukse, vaatas vastu suur kari kolhoosihobuseid. Koos teiste lastega käisime pea iga päev hobustele rohtu kitkumas ja neid silitamas. Valisime välja lemmikud, keda pidasime enda omaks. Ratsatreenni Luunjasse õnnestus minna alles hiljem, kui olin 14aastane,” vaatab Tuuli ajalukku.

Ratsutamisteraapia juurde jõudis naine füsioteraapiaõpingute ajal pooljuhuslikult, kui pidi valima bakalaureusetöö teema. „Nägin kuulutust

hipoteraapia seminari kohta, kuigi osaleda seal ei õnnestunud. Huvi jäi aga alles.”

Tuuli tegi ratsutamisteraapiast nii oma bakalaureuse- kui ka teadusmagistri-töö, lisaks osales kaheaastasel ratsutamisterapeutide koolitusel, mille lõppedes 2005. aastal sai temast diplomeeritud ratsutamisterapeut. Praegu on Eestis 17 diplomeeritud, kuid kümme aktiivset ratsutamisterapeuti.

Elukaaslase **Toivo Leisiga** (41) on Tuuli koos elanud juba 18 aastat. Ühiselt kasvatatakse tütar **Emilit** (10) ja poeg **Jarekit** (5). 2010. aastal kolis pere maale elama. „Varem elasid hobused isatalus Uhtil, aga seal läks asustus



tihedaks, autoliiklus kiireks ning pere jaoks jäi kodukorter väikeseks. Tahtsin teise lapse sündimise ajaks elada esivanemate talus,” seletab Tuuli. „Meie pere ei kujuta ette, et peaks elama linnas. Maal on lapsi lihtsam kasvatada, suunata ja toetada. Neil tekib siin tööharjumus. Maal on rohkem avarust, vabadust, palju enam tööd, vähem müra, elu kulgeb rohkem looduse rütmis.”

Tuuli ei ole kitsi elukaaslast Toivot kiitmast. „Suurema osa ehitus- ja remonditöödest teeb mees oma oskuste ja tööriistadega. See on üheks alustalaks, et pere saaks maal elamisega hakkama. Toivo püstitas uue talli ja omal ajal aitas ehitada meie kodumaja. Talus on vaja ehitada, puid teha, muru niita. Praegu on pooleli uute koplite ja treeninguplatsi rajamine.”

Kanad munevad ja aiavili saab keldrisse, aga vaid talupidamisest pere ei elatu. Ema ja isa käivad Tartus tööl – Toivo töötab logistikuna ning Tuuli on lisaks hipoteraapiaga tegelemisele poole kohaga füsioterapeut Tartu ülikooli kliinikumis – ning lapsed poetatase Kambjasse kooli ja lasteaeda. „Meil on kokkulepe, et kes saab, see toob põnnid koju. Maal elades on kaks autot peres hädavajalik, mitte luksus või uhkus,” tõdeb tegus naine.

Kodus töötava emaga peres tekitab lapsehoidmine kohati pingeid. „Lastele seletasin päris palju, et töötan

“**Pean jälgima, et teraapiatöö ei segaks minu enda ja pere privaatsust.**

hobustega, vahel räägin seda neile praegugi üle.” Kuna Tuuli ema elab samas talus omaette majas, saab tagasi appi paluda.

Tuulile meenub paar korda, kui ta pidi ratsutamisteraapiat tehes lastele sõnad peale lugema, et praegu ärgu tulgu ema segama. „Lapsed ütlesid, et ei tule minu juurde, aga töö ajal nägin, kuidas nad talli ümber käivad, vahel pugesisid salaja lausa külje alla või küsisid, kas võivad ka hobust puhastada. Kohati on olnud raske seletada, miks pööran



Tuuli ja Toivo koos tütar Emili ja poeg Jarekiga kolisid maale elama viie aasta eest.

tähelepanu teistele lastele, aga samal ajal ei saa tegeleda oma lastega. Kui poeg oli väiksem, siis oli keerulisem. Nüüd pole enam probleemi olnud.”

Vahel hüppab Tuuli ise pärast tööd hobuse selga ja teeb tunnikese trenni,

ratsutamisteraapia peamiselt hooajaline – suvel töötan palju, talvel puhkan päris pikalt.”

Koduse talli juures käivad kliendid peaaegu igal nädalapäeval, vaid pühapäeva püüab Tuuli vaba hoida. „Alati see ei õnnestu,” muigab ta enda töökuse üle.

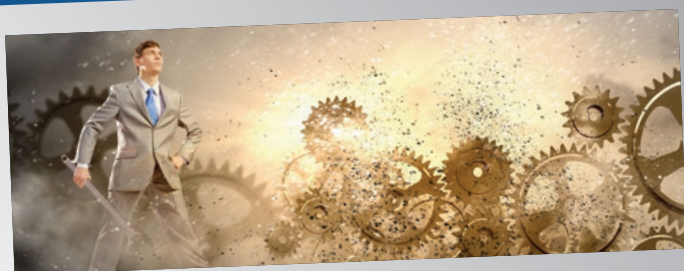
ratsutada meeldib ka tütar Emilile. Ratsutamisteraapia on Tuuli jaoks töö ja hobi üheskoos. „Alguses ei osanud arvata, kuivõrd tasuv see on ja kas kliente tuleb. Aastatega on maht aina suurenenud ning kohati tunnen ületöötamise mõju ja kergeid süümepiinu, et perele jääb liiga vähe aega. Pean jälgima, et teraapiatöö ei segaks minu enda ja pere privaatsust. Vajadusel kutsun kliendid Ihaste ratsabaasi. Sealsete hobustega töötan eelkõige talvel, sest maneežis saab ratsutada iga ilmaga. Õnneks on



INKARI LINDVE
ajakirjanik

E-õpe

E-õppes saate õppida, mida soovite, täpselt siis, kui ise tahate. Tutvustame õpivõimalusi, mis on huvilistele täiesti tasuta.



Õpi ettevõtjate edulugudest

Vaata: www.intervjuu.eu

Ettevõtjate edulugudest saab teada, mis on aidanud neil edu saavutada, millised on olulised nurgakivid oma ettevõtte rajamisel ja mille järgi valida parimaid meeskonnaliikmeid. Veebilehel leidub hulgaliselt videointervjuusid. Hea võimalus veeta tunnike näiteks Ekke Lainsalu või Raimo Ülavere seltsis.



Lihne keeleõpe

Vaata: www.rsgo.eu

Lehelt Ready-Study-Go-Ahead! leiab e-õppepaketid keeleõppeks ja üldkultuuriliseks ettevalmistuseks mitmes töövaldkonnas (hotellindus, pagaritöö, sõidukid, köök ja teenindus), lisaks pakutakse õppepaketti üldise ja kultuurilise sõnavara kohta. Õppida saab eesti, soome, prantsuse, saksa, hispaania, rootsi, türgi ja itaalia keelt.



Repositoorium säilitab õppematerjale

Vaata: www.e-ope.ee/repositoorium

E-õppe repository talletab nii praktilise kui ka teoreetilise sisuga õppematerjale. Lisaks tekstidele leidub videoid ja animatsioone, kuid materjalide paljususe tõttu võib seal olla pisut raske orienteeruda. Samas sellele, kes teab, mida otsib, pakub keskkond väga palju head enesetäiendusmaterjali.



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik

Uued nõustamisbürood Räpinas ja Avinurmes

3. septembril avas Tööinspeksioon uue nõustamisbüroo Räpinas ja 9. oktoobril Avinurmes.

Tööinspeksioon on tänavu avanud Eesti tõmbekeskustes üheksa nõustamisbürood ning kavas on avada veel kaheksa. „Avame üle Eesti nõustamisbüroosid, et inimestel oleks lihtsam ja mugavam nõu küsida,” ütles Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu. „Tööinspeksioonis oleme võtnud eesmärgiks olla nõuga abiks nii töötajatele kui ka tööandjatele, et töötamine oleks turvaline, tervist säästev ning kõiki töösuhte pooli austav.”

Tööinspeksiooni kontorite, nõustamisbüroode ja töövaidluskomisjonide kontaktinfo ning vastuvõtuajad leiate kodulehelt www.ti.ee.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Räpina nõustamisbüroo avamise üle tunnevad rõõmu Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu ja Räpina vallavanem Teet Helm.



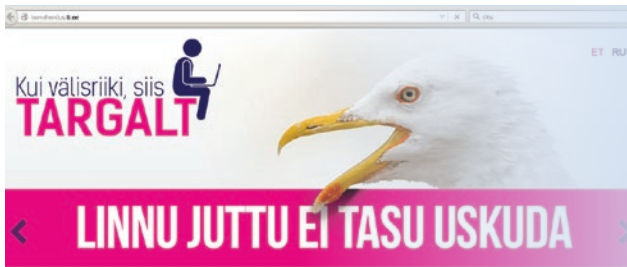
Olete oodatud osalema töötervishoiupäeval ja töökeskkonnateemalisel filmiõhtul



- 11. novembril toimub rahvusvaheline töötervishoiupäev, mida Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (EU-OSHA) tähistab Tallinnas toimuva üritusega. Töötervishoiupäeval on võimalus kuulata spetsialistide ettekandeid tööelu teemadel, samuti autasustatakse seal Tööinspeksiooni kogutud töökeskkonna parimaid praktikaid. Töötervishoiupäev toimub Eesti rahvusraamatukogus (Tõnismägi 2, Tallinn). Lisainfot leiate veebiaadressilt <http://tooeu.ee/et/syndmused/371/xvii-tootervishoiupaev>.
- 5. novembril kell 16.00–18.30 toimub Tallinnas filmiõhtu, kus linastub film „Vendanges” („Saak”), mis pärjati 2014. aastal Leipzigi rahvusvahelisel dokumentaal- ja animafilmide festivalil parima tööteemalise dokumentaalfilmi auhinnaga. Linateos pakub sissevaadet viinamarjakorjajate igapäevaellu, mis võib nii mõnigi kord olla väga raske ning isegi ohtlik. Filmiõhtu leiab aset EU-OSHA kampaania „Vähem stressi” raames ja toimub kinos Artis (Estonia pst 9, Tallinn). Lisainfot leiate Tööelu portaalist <http://tooeu.ee/et/syndmused/370/tookeskkonna-filmiõhtu>.

Mõlemad üritused on osalejatele tasuta, kuid vajalik on eelregistreerimine, mille kohta saab infot eespool toodud linkidelt.

KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja
EU-OSHA Eesti koordineerimiskeskuse juht



Tööelu portaali uuendused

- Sotsiaalministeeriumi kampaania „Kui välisriiki, siis targalt” teavitab, millised on võimalikud riskid töövahendusfirma kaudu välismaale tööle minnes ning millele tuleks välisriiki tööle suundudes tähelepanu pöörata. Vaata <http://toovahendus.ti.ee/>.
- Nüüdsest saab Töoinpektsiooni töökeskkonna konsultantide ettevõttesse kutsumise kohta infot ka Tööelu portaalist <http://tooeelu.ee/et/teenused/Tooinspektsiooni-teenused/Tooakeskkonna-konsultandi-teenus>.
- Proovipäeva puudutavalt teemalehelt <http://tooeelu.ee/et/Toosuhted/Varjatud-toosuhe/Proovipaev> saab teada, et proovipäevi tegelikult ei eksisteeri. Tööandjal on võimalik uue töötaja oskustes veenduda katseajal. Alates esimesest tööpäevast on töötajal õigus nõuda töötasu. Proovitöö, mis küll kestab ühe päeva, on tööandjatele mõeldud tööturumeede, mida tohib kasutada ainult töötukassa kaudu.

RASMUS MILLER
Tööelu portaali toimetaja

Töoinspektsioon tähistab töötervishoiunädalat rahvusvahelise konverentsiga

Oktoobrikuus aasta 43. nädalal toimuva Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu nädala tähistamiseks korraldab Töoinspektsioon 21. oktoobril Tallinnas rahvusvahelise tööohutuse ja töötervishoiu konverentsi ning 22. oktoobril Läänemere maade töoinspektsioonide juhtide kohtumise.

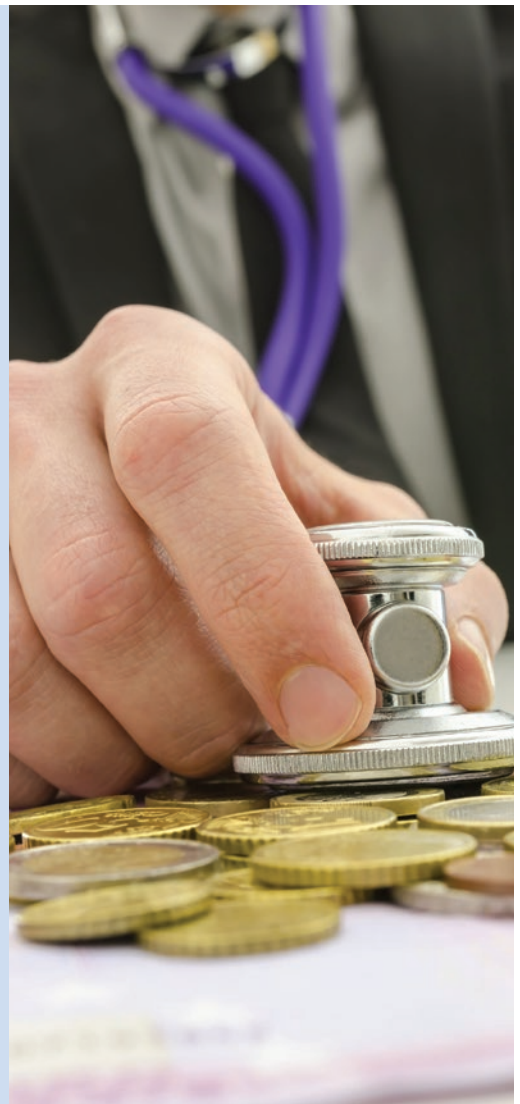
21. oktoobril aset leidev konverents „Tööohutus ja töötervishoid: kas tüütu kohustus või osa majandusest” on suunatud vähemalt 50 töötajaga ettevõtete juhtidele.

Konverentsil käsitletakse teemasid „Uued väljakutsed – tööohutus ja töötervishoid vananeva tööjõu kontekstis”, „Ennetustöö ja varajane sekkumine – preventiivse tööohutuse ja töötervishoiu kultuuri tähtsus” ning „Tervist hoidvad töökohad, kas müüt või tegelikkus?”.

Lisaks annab Töoinspektsioon konverentsil üle auhinnad „Parim töökeskkond 2015” nii väike- kui ka suurettevõtjale, et tunnustada tööandjaid, kes on sel aastal taganud parima töökeskkonna.

22. oktoobril võõrustab Töoinspektsioon Läänemere maade töoinspektsioonide juhte, et jagada kogemusi ja kujundada ühtseid seisukohti.

ANNA-KRISTIINA IHER
teabeosakonna peaspetsialist



Tööinspektsiooni kliendiportaali kiirendab suhtlemist

Tööinspektsiooni kliendiportaal eti.ti.ee vahendab Tööinspektsiooni, tööandjate ja töötajate suhtlust. Portaal on igapäev võimalik vaadata endaga seotud andmeid ning koostada ja edastada teateid ja raporteid. Ettevõtete omanikud ja esindajad saavad kiiresti ülevaate oma ettevõtte andmetest ning esitada nõutud teateid.

ABB Balti riikide tööohutuse ja keskkonna juht **Katrin Meos** rõhutas, et kliendiportaal eTI on muutnud suhtluse Tööinspektsiooniga kiiremaks. „Lihtsalt saab jälgida sedagi, millal on info edastatud,” lisas ta.

Meosi sõnul on mugav saada kliendiportaalist ülevaade ettevõtet puudutavate andmete kohta ja hoida neid ajakohasena. „Meil on suur tööohutusmeeskond, lisaks töökeskkonnavolinikud ja töökeskkonnanõukogu liikmed. Kõigi meeskondades toimunud muutuste kohta saab infot edastada eTI kaudu,” selgitas Meos. „Enim kasutame Tööinspektsiooni teavitamise teenust, samuti oleme vajadusel edastanud eTI kaudu tööõnnetuse raporteid.”

Meosi sõnul pole aga tööõnnetuste raportite allkirjastamine sujunud alati ilma takistusteta, mille kohta on tehtud ka süsteemi parandamise ettepanekuid.

Rimi Eesti Food ASi töökeskkonna juht **Egne Kurvits** kasutab kliendiportaal eTI vähemalt korra nädalas. „Andmete ja dokumentide edastus on nüüd kiirem ja mugavam. Pealegi jääb kõigest jälg maha ja see annab hea ülevaate. Suurele ettevõttele on portaal korralikuks abiks,” lisas ta. Muu hulgas kasutab Rimi kliendiportaal tööõnnetuste raportite ja iga-aastase töökeskkonnanõukogu aruande esitamiseks, töökeskkonnavolinike andmete teavitamiseks ning ettekirjutustele vastamiseks.

„Kõige mugavam on esitada tööõnnetuse raportit siis, kui tööinspektor on juhtumi juba üles pannud ja raportil on osa andmeid täidetud,” kiitis Kurvits. Samas on tema sõnul ruumi ka portaali arendamisel. „Hea oleks, kui kogu tööõnnetuste, rikkumiste ja külastuste info jookseks ka ajalisel järjestuses, nii et uuem info kuvatakse eespool. Iga värske teate või juhtumi kohta võiks tulla info otse töökeskkonnaspetsialisti meilile. Praegu läheb see ettevõtte üldmeilile ja jõuab ringiga töökeskkonnaspetsialistini,” jagas Kurvits oma mõtteid.

Mida võimaldab Tööinspektsiooni kliendiportaal eti.ti.ee?

Portaal eTI võimaldab saata Tööinspektsioonile töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel nõutavaid järgmisi teateid:

- tegevuse alustamine või tegevusala muutmine
- tööinspektori ettekirjutuste täitmine
- töökeskkonnaspetsialisti määramine (nimi, amet ja kontaktandmed)
- töökeskkonnavoliniku valimine (nimi ja amet)
- töökeskkonnanõukogu moodustamine (nõukogu esimehe ja liikmete nimed, ametid ja volituste kehtivuse ajad, samuti esimehe kontaktandmed),
- töökeskkonnanõukogu viimase 12 kuu tegevuste aruanne
- tööõnnetuse ja kutsehaigestumise raport

Kliendiportaalis saab esitada töövaidlusavaldust ja vastust töövaidlusasjas.

Tööandja saab vaadata järgmisi andmeid:

- tööinspektori külastus (kontroll)
- rikkumine
- tööõnnetus
- kutsehaigestumine
- väärteomenetlus
- nõusolekutaotlus
- ehitise ülevaatus
- töövaidlusasi



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik



Müüritööline vigastas ennast raskusi teisaldades

Mis juhtus?

Mart (nimi muudetud) teostas ehitusplatsil neljaliikmelises brigaadis müüritöid. Müür tehti õonesplokkidest, mida Mart ladus keskmiselt 50–60 tüki päevas. Plokkidega alused ja segumasin asetsesid samal tasapinnal, kus liikus töötaja. Aluselt tõsteti plokk kuni 1,2 meetri kõrguselt. Töökohal oli piisavalt ruumi ning jalge all tasandatud liivapinnas.

Mart ladus algul 90 mm laiuseid plokkide, kuid siis pidi jätkama 240 mm laiuste plokkidega. Teisel päeval, kui tuli laduda 240 mm laiuseid plokkide, kurtis

Kuidas edaspidi sarnaseid tööõnnetusi vältida?

Müüritöödega kaasneb töötajate luu- ja lihaskonna ülekoormuse ning seljavigastuse risk. Raskuste teisaldamisega seotud töötamiskohad tuleb tööandjal kujundada ja kohendada nii, et need oleksid töötajale võimalikult ohutud. Selleks tuleb arvestada töökooha ohutegurid, hinnata riski töötaja tervisele ning rakendada abinõusid riski vältimiseks või vähendamiseks. Kui raskuse teisaldamisteed saab lühendada, tuleb sedagi teha tervisekahjustuse riski vähendamiseks.

töökohal ning nad saavad väljaõppe õigete töövõtete kasutamise kohta. Juhendamine peab hõlmama teisaldamisega seotud ohtude vältimist. Kui kasutatakse tehnilisi abivahendeid, tuleb juhendada nende õiget kasutamist.

Pärast söögipausi ei tohiks alustada raske füüsilise tööga, vaid täita tuleks kergemaid ülesandeid, näiteks korrastada töökohta. Ehitusplokkide käsitsi teisaldamisel aitavad tehnilised abivahendid sooritada tööliigutusi ergonomilisemalt ning end vähem koormates. Tööd tuleks korraldada selliselt, et töötaja saaks teisaldustööd vaheldada füüsiliselt mittekoormavate tööülesannete täitmisega kogu tööpäeva jooksul. Kui teisaldustöö osutub töötajale füüsiliselt liiga koormavaks, võib ta selle tegemisest keelduda, teatades oma otsusest tööandjale.

“Pärast söögipausi ei tohiks alustada raske füüsilise tööga, vaid täita kergemaid ülesandeid.”

Mart halba enesetunnet ja kõhuvalu ning katkestas töö. Kaastöötaja viis ta koju. Kodus valu suurenes ning Mart pöördus öösel haiglasse, kus tal diagnoositi põrnarebend.

Miks juhtus?

Tervisekahjustuse diagnoosinud arsti hinnangul võis vigastuse põhjustada üksnes raskuste teisaldamine. 240 mm laiused õonesplokid kaalusid 20 kg. Enne halva enesetunde ja kõhuvalu teket oli Mart teinud söögipausi ning seejärel kohe jätkanud plokkide ja seguambri teisaldamist, mis võiski põhjustada tervisekahjustuse.

Riski suurus sõltub paljuski väljaõppest, teisaldamisvõtetest ning töötaja pikkusest ja füüsilistest võimetest. Põhiosa tööajast müüritöid tegevatele ehitustöötajatele (sh Mardile, kes teisaldab vahetuses vähemalt ühe tonni raskusi) tuleb korraldada tervisekontroll. Nende töötajate töö laad ja töökeskkonna ohutegurid võivad põhjustada tööga seotud haigestumisi. Abinõude valikul ja rakendamisel konsulteeritakse töökeskkonnavoliniku ja töötervishoiuarstiga.

Tööandja peab tagama, et töötajaid juhendatakse enne tööle lubamist



INDREK AVI
töökeskkonna konsultant

Milline jalats sobib püstijalu töötajale?

Kui seismise ja käimisega seotud tööülesandeid ei ole võimalik istuva tööga vaheldada, tuleb tööandjal teha töötajale püsti seismine ja liikumine võimalikult mugavaks. Lihtsat abi püstijalu töötamisest tulenevate vaevuste ärahoidmiseks pakuvad õiged tööjalanõud.



Tavapäraselt saavad tööandjalt endale turvajalanõud need töötajad, keda ohustavad töö juures jala peale kukkuda võivad rasked esemed. Turvajalanõu vajaduse hindamine on lihtne ja selgub vastusest järgmisele küsimusele: kas esineb jalavigastuse saamise oht? Kui jah, on tööandjal kohustus väljastada töötajatele turvajalanõud ja seda kohustust reeglina ka täidetakse.

Mõne töö laadi puhul kohest tervisekahju ei kaasne, kuid aja jooksul võivad jala- ja seljavaevused siiski tekkida. Selline töö on seotud pideva seismise ja käimisega, näitena saab tuua müüja, turvamehe, ettekandja ja juuksuri ametikoha. Sageli kestavad niisugust tööd tegevate töötajate tööpäevad üle kaheksa tunni, vahel ka üle kümne tunni.

Kuigi liikumine on inimese organismile vajalik, on pikaajaline püsti seismine ja liikumine väsitav ning võib aja möödudes avaldada organismile negatiivset mõju. Kui töötajal on veel jalas pidevaks seismiseks või käimiseks sobimatu jalats, võib tekkida muutus põialuus ning lameneda põia rist- ja pikivõlv. Selline lamenedamine põhjustab selja- ja jalavalusid ning muutusi selgroos.

Tööandja on kohustatud omal kulul andma töötajale tööriietuse, kui töö laad seda nõuab (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõige 1 punkt 11). Tööd, mille puhul tuleb töötajatele väljastada tööjalanõud, on seotud pideva seismise ja käimisega. Riskianalüüsi käigus tuleb hinnata, kui suure osa oma tööajast töötaja püsti seistes töötab, ning siis otsustada, kas töötajal on tööpäeva jooksul piisavalt tööülesandeid, mida ta saab istudes täita, et tervisekahjustuse tekkimist vältida.

Kui seismise ja käimisega seotud tööülesandeid ei ole võimalik istuva tööga vaheldada, tuleb tööandjal teha töötajale püsti seismine ja liikumine võimalikult mugavaks. Arvestada tuleb sellega, et kui töötaja töötab ühe tööpäeva püsti seistes (nt on kaupluses letiteenindaja) ning järgmise istudes (nt on kaupluse kassas), ei muuda selline tööülesannete vaheldamine töö laadi selliseks, mis välistab tööjalanõude vajaduse.



Tööjalanõu ei pea olema raske, ebamugav ja inetu. Püstijalu töötajale sobib ka pildil olev jalats.

Töötajale ei saa jätta tööjalanõusid väljastamata ka siis, kui tööandja on ette näinud tööpäevasisesed vaheajad puhkamiseks. Selleks et vältida töötajate tervise võimalikku halvenemist, tuleb tööandjal võtta tarvitusele mit-

kujuneda olukord, kus tööandja teeb kulutuse, kuid töötaja ei saa ostetud jalanõusid kanda.

Kui töötajaga lõpetatakse töösuhe enne, kui talle väljastatud tööjalanõud

“Mõne töö laadi puhul kohest tervisekahju ei kaasne, kuid aja jooksul võivad jala- ja seljavaevused siiski tekkida.”

med abinõud tervisekahju vältimiseks ning anda töötajatele nii tööpäevasisesed vaheajad puhkamiseks kui ka väljastada sobilikud tööjalanõud.

Baleriinad ja plätud ei sobi

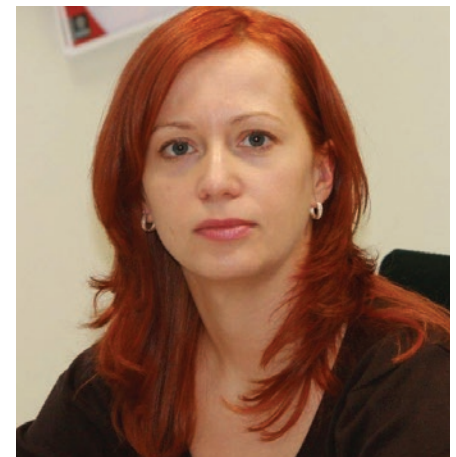
Lihtsat abi seismisest ja liikumisest tulenevate vaevuste ärahoidmiseks saab õigetest tööjalanõudest. Kindlasti ei sobi töötajatele, kelle töö on seotud pideva seismise ja käimisega, baleriina tüüpi jalanõud (õhukese tallaga, ilma kontsa ja tallatoeta) ega plätud.

Sobivatel jalanõudel peab olema:

- kannarihm (lahtistel jalatsitel);
- 3–4 cm kõrgune konts;
- tallavõlvi tugi.

Jalanõude soetamisel tuleb lähtuda nende individuaalsest sobivusest töötajale. Peale suurusnumbri peab arvestama ka jalavõlvi laiust ja kõrgust. Töötajatel tuleks lasta enne ostu jalanõusid proovida, vastasel juhul võib

on muutunud normaalse kulumise tõttu kasutuskõlbmatuks, võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötaja saab pärast töösuhte lõppu jalanõud endale ning hüvitab tööandjale nende osalise hinna. Selle määramisel võiks arvesse võtta jalanõude mõistlikku kasutusaega ning aega, mille jooksul töötaja on juba jalanõusid kasutanud.



PIRET KALJULA
tööohutuse peaspetsialist

Kuidas vältida müra kahjulikku mõju?

Müra on ohutegur meie tervisele. Peale kuulmiselundite mõjutab müra ka kogu organismi, põhjustades südame-veresoonkonnahaigusi ning muutusi sotsiaalses käitumises.





Kuulmiskaitse- vahendi alla kuularid ei sobi!

Tihti unustatakse, et muusika, mis meeldib meile, ei pruugi meeldida meie kõrvadele. Kuulmiskahjustuse tekke üks põhjuseid on valju muusika kuulamine kuularitega. Seda ei tehta ainult vabal ajal, vaid ka töökohal, kus kuularid asetatakse kuulmiskaitsevahendite alla või kasutatakse kuularit kuulmiskaitsevahendi asemel. Tavaliselt on kuularitest kostva muusika mürataseme vahemikus 60–112 dB(A), mis tähendab, et kõrgeima mürataseme korral võiks muusikat kuulata ainult 1,6 minutit ilma kuulmiselundit kahjustamata.

NB! Ärge kasutage kuulmiskaitsevahendit koos kuularitega!



Eestis diagnoositi 2013.–2014. aastal kokku 31 tööst põhjustatud haigestumist ja kaheksa kutsehaigestumist, mille ohuteguriks oli müra. Ühe uuringu kohaselt esineb tõsisid kuulmiskahjustusi 8 protsendil kuni 18aastastel Ameerika noortel. 30 protsenti üle 20aastastest Ameerika noortest ei kuule enam kõrgeid sagedusi. Seega võib tulevase tööjõu probleem olla kuulmislangus, mille korral on inimesel suur oht sattuda õnnetusse.

Tööandjal on seadusega ette nähtud kohustus kaitsta töötajate tervist ja tagada ohutus müraga seotud riskide eest töökohal. Kui töökohal on müraga kokkupuute tase ületab 80 dB(A), peab tööandja tarvitusele võtma abivahendid, näiteks:

- valima madala müratasemega töövahendi;
- vähendama mürataset tehniliste abinõudega (katma laed ja seinad heli summutavate materjalidega);
- muutma töökorraldust, et vähendada töötaja kokkupuudet müraga;
- võtma kasutusele kuulmiskaitsevahendid.

Sageli on probleem selles, et tööandja küll kohustab töötajat kandma mürarikkas töökohal vajalikku kuulmiskaitsevahendit, kuid töötaja ei taha seda teha. Kuulmise langemine on pikaajaline protsess, mistõttu eeldatakse, et kuulmine ei kahjustugi. Kuulmiskaitsevahendite kandmata jätmist põhjendatakse sageli higistamise ja ebamugavustundega.

Mida teha, et töötaja oma kuulmist ei kahjustaks?

- Töötajatele ja ka tulevasele tööjõule tuleb teha selgitustööd müra mõju ja kuulmiskahjustuse ennetamise kohta. Teavitustööd peab korraldama pädev spetsialist, kes on osalenud mürakoolitusel. Noori tuleb teavitada juba teismeeas, et neil ei tekiks halba harjumust kuulata muusikat valjult.
- Muusika kuulamisel tuleb jälgida nii reguleeritud helitaset kui ka kuulamisaega.
- Vajadusel tuleb kasutusele võtta raadio- või kommunikatsiooniklapid, mis võimaldavad töötajal kuulata raadiot või suhelda teiste töötajatega ilma oma kuulmiselundit kahjustamata.

- Tööandja peab rohkem tähelepanu pöörama töötajatele, kes kasutavad isikukaitsevahendeid. Tööandja kohustus ei tohiks olla ainult isikukaitsevahendi väljastamine, vaid ka nõuetekohase kasutamise kontroll.



JANOR SOOP
töötervishoiu tööinspektor

Haigena tööl käimine ohustab nii ennast kui ka kolleege

Haigena tööl käies teeb töötaja kahju eelkõige iseendale, kuid ohus on ka tema kolleegid ja lähedased.

Kõik loodavad jääda terveks ka selle sügistalvisel hooajal, sest paljusid sesoonseid haigusi saab vältida. Võimalusi selleks on mitmesuguseid, näiteks tuleb organismile anda

organismi jõuvarud ammenduvad ja inimene võib jääda veelgi haigemaks; haige töötaja panus on samuti küsitava väärtusega ja tehtu vajab ehk isegi ümbertegemist.

Haige töötaja külvab kollektiivis ohtralt haigustekitajaid. Külmetushaigused levivad õhk-piisknakkusena – piisab ühest aevastusest või köhatusest, et õhku paisata kolleegide rünnakuks

individuaalsete temperatuurieelistustega arvestada juba siis, kui töötajaid ühte ruumi paigutatakse.

Lõpetuseks peab märkima, et inimesel on lisaks vastutusele enda tervise ees vastutus kaaskodanike tervise ees. Nimelt sätestatakse rahvatervise seaduse paragrahvis 4 elukeskkonna- ja tervisekaitse põhinõuded. Selle lõike 1 kohaselt ei tohi inimene ohustada teise inimese tervist oma otsese tegevuse või elukeskkonna halvendamisega.

“*Inimesel on lisaks vastutusele enda tervise ees vastutus kaaskodanike tervise ees.*”

aega puhata, süüa vitamiinirikkaid puu- ja köögivilju, end liigutada ning viibida värskes õhus. Ka mõõdukas karastamine aitab organismi tugevnemisele kaasa.

Kui haigustekitajad osutuvad inimese immuunsüsteemist tugevamaks, on haigus käes. Haige ei tohi unustada, et organismile on haigusega võitlemine väga suur koormus – ta peab rakendama kõiki jõuvarusid, et tervist taastada. Haigena töötades suuname osa vajaminevast jõust mujale. Tehtav kahju võib olla sageli kahesuunaline:

suur hulk haigustekitajaid. Nii võib olla ohus teise inimese tervis ning tema kaudu võib omakorda nakatuda mõni perekonnaliige, näiteks laps või haige vanem.

Töötajad peaksid tööruumide temperatuuri valikul üksteisega arvestama – üks soovib soojemat õhku, teine tahab, et kütet peaaegu ei olekski. Ka sellises olukorras on soojalembese inimese haigestumine vägagi tõenäoline. On ju võimalik leida kuldne kesktee, et kõik ühes ruumis viibida saaksid. Lahendusena võiks tööandja



SILJA SOON
töötervishoiu järelevalve
talituse juhataja

Poolte õigused ja kohustused asendamise korral

Haigena tööle minnes seatakse ohtu teiste töötajate tervis. Ent kui ühest küljest kaastöötajad taunivad haigena tööl käimist, siis teisest küljest ei ole neile ka meeltemööda puuduvat töötajat asendada, mis võib muuta töösuhted pingeliseks ja põhjustada omakorda uusi tervisehädasid.

Seega on soovitatav võimaldada töötajatel võtta tervisepäevi, et haigena tööle ei tuldaks. Kuna töölepingu seadus tervisepäevi ette ei näe, võib tööandja need ise kehtestada ja reguleerida nende kasutamise korra (etteteatamine, asendamine jne).

Lahendused, mida tööandja võib haiguste puhul pakkuda, ei pruugigi olla väga keerukad, piisab vähesest. Toon siinkohal näite Eesti Telekomist, kus haiguste leviku vältimiseks on välja mõeldud mitu võimalust. Eesti Telekomis personaliteenuste osakonna juhataja **Terje Kuusik** selgitab: „Meie töötajatel on lisaks tavapuhkusele võimalik kasutada viit lisapuhkuse päeva. Need on mõeldud küll puhkuseks, kuid neid võib kasutada ka tervisehäda korral töölt koju jäämiseks. Lisaks saab tervisehäda ilmnelisel võtta aastas viis erakorralist vaba päeva, mida tohib kasutada ka lapse haigestumise ajal.“

„Kui töö lubab, pakume töötajale kaugtöövõimalust, sest tänapäeva töövahenditega saab tööd teha ka kodust. Haigetel soovitame koju jääda või saadame nad sinna haigusnähtude ilmnelisel ise, kui on oht nakatada teisi. Viiruste perioodil tegeleme haiguste ennetamisega, hoides tööruumides õiget temperatuuri ja hoolitsedes õhuvahetuse eest,“ lisab Terje Kuusik. „Klienditeenindajad saavad ennast soovi korral tasuta

vaktsineerida ja kõik töökohad on varustatud käte desinfitseerimise vahendiga.“

Eesti Telekomis personaliteenuste osakonna juhataja jätkab: „Soosime tervislikke eluviise ning meie spordiklubi liikmed saavad osaleda mitmesugustel treeningutel väga soodsalt või lausa tasuta. Terves kehas terve vaim!“

Tervisepäevad on üks lahendus, ent kui töötajad on kodus ja kaugtööd teha ei saa, peab keegi ju ikka ootel tööülesanded sooritama. Kes? Kas teised kolleegid ja tasu eest? Selgitan olukorda töölepingu seadusest lähtuvalt ning annan ülevaate nii tööandja kui ka töötajate õigustest.

Töötaja ja tööandja võimalused lähtuvalt töölepingu seadusest

Kuna töö vajab tegemist ka siis, kui töötaja haigestub, on tööandjal vaja jagada tööl käijatele lisatööülesandeid. Tööandjad soovivad teada, millisel juhul on neil õigus nõuda töötajalt puuduvat töötaja töö ärategemist ja kohustada teda vabal päeval tööle tulema. Töötajad aga soovivad teada oma õigusi, mis lubaks lisatöö tegemisest keelduda.

Heauskne käitumine ja vastastikuste huvidega arvestamine

Töösuhtes peavad pooled käituma heauskselt ning arvestama vastastikuste huvide ja õigustega teist lepingupoolt kahjustamata. See on hinnangu küsimus, millal teise töötaja asendamine on töötajale kohustus ja millal mitte.

Täiendavate tööülesannete tegemine eeldab alati selget kokkulepet tööandja ja teist töötajat asendava töötaja vahel. Kui



töötaja täidab lisaülesandeid oma tavapärasel tööajal, on lisatasu maksmine poolte kokkuleppe küsimus. Kui aga lisaülesandeid tuleb täita väljaspool tavapärasest tööaega, on tegu ületunnitööga, mille tegemiseks on vaja saada üldjuhul töötaja nõusolek.

Kui aga puuduva töötaja asendamiseks on tööandjal vaja kutsuda töötaja vabal päeval tööle ehk muuta varem teatavaks tehtud tööajakava, tuleb vastastikuseid õigusi ja kohustusi hinnata igal üksikjuhtumil.

Väljavõtte töölepingu seaduse (TLS) selgitustest (Sotsiaalministeerium, 2013): „Töölepingu seaduse § 17 lõike 2 alusel on tööandja kohustatud arvestama korralduste andmisel

mõistlikult töötaja huve ja õigusi. Kui korraldus tuleneb näiteks ühekordsest hädavajadusest, võib tööandja muudatusi graafikus ette näha, kuid ei saa pidada õigeks tööajakava pidevat muutmist, asetades töötaja olukorda, kus tal puudub võimalus oma isiklikku elu planeerida. Kui tööandja antud korraldus ei arvesta töötaja huve ja õigusi või on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega (nt pidevad graafiku muutused, millest töötajale antakse teada väga lühikese etteteatamisega), on see tühine ja töötaja võib sellise korralduse täitmisest keelduda (töölepingu seaduse § 17 lg 3).”

Ootamatu haigestumine

Kas ootamatult haigestunud kaastöötaja asendamist võib lugeda hädavajaduseks, on hinnangu küsimus. Siin tuleb kaaluda töötaja ja tööandja huvisid. Tööandja huvi peab ilmselgelt üles kaaluma töötaja huvi, eelkõige võimaliku kahju tekkimist, kui tavapärase tööprotsessi kulgemiseks ei ole piisavalt tööjõudu.

Hädavajadus töölepingu seaduse alusel on eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võib kahju või kahju tekkimise oht. Kuna hädavajadus on suhteline mõiste, on siinjuures oluline võtta uuesti arvesse töötaja huvid ja õigused ning võrrelda hea usu ja mõistlikkuse printsiibil tööandja hädavajadusest tulenevaid tagajärgi ja töötaja töösuhteväliseid õigusi. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, et kui tööandja hädavajadus kaalub ühel juhul üles töötaja huvid, siis teisel juhul ei pruugi see nii olla.

Töötaja huvidega arvestamine

Kui tööandja antud korraldus ei arvesta töötaja huve ja õigusi või on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on see tühine ja töötaja ei pea sellega leppima. Tühine on ka töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega vastuolus olev korraldus.

Tööandja peab lähtuma tööajakava muutmisel mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest ning arvestama ka töö-





taja vajadust töö- ja eraelu korraldamiseks. Seega tööajakava saab muuta üldjuhul poolte kokkuleppel, välja arvatud hädavajadusest tulenevatel põhjustel. Seega, kui korraldus tuleneb näiteks ühekordsest hädavajadusest, võib tööandja muudatusi tööajakavas ette näha, kuid ei saa pidada õigeks tööajakava pidevat muutmist, asetades töötaja olukorda, kus tal puudub võimalus oma isiklikku elu planeerida. Ettenägematu võib olukord olla lühikest aega, et anda tööandjale võimalus reageerida ja kaaluda töö ümberkorraldamise variante.

Töö- ja puhkeaege olgu tasakaalus

Sellises olukorras, kus on vaja asendada haigestunud töötajaid, tuleb ikka

järjest seitsmepäevase ajavahemiku kohta (summeeritud tööaja arvestuse korral vähemalt 36 tundi järjest). Järgida tuleb ka üldist tööaja piirangut ehk asendamise korral tuleb tööandjal järgida, et töötaja tööaeg arvestusperioodi lõpuks keskmiselt ei ületaks 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta (TLS § 46 lg 1).

Töötaja ja tööandja võivad veel kokku leppida täiendavas ületunnitöös (TLS § 46 lg 3), mis laseb pooltel erandkorras kokku leppida lisatöötundide tegemises ehk maksimaalne töötundide arv neljakuulises arvestusperioodis võib olla keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Viidatud tööaja piirangut ei ole lubatud ületada ka siis, kui töötaja on ise nõus rohkem töötama. Näiteks

Seega on seadusega kehtestatud töö- ja puhkeaja piirangud, millest erinevad tööandja korraldused pole seaduslikud. Tööandja peab tööajakava muutes arvestama sellega, et töötajale oleks tagatud seadusega kehtestatud minimaalne puhkeaege. Kui tööandja seda ei taga, on töötajal õigus puhkeaja arvelt töötamisest keelduda.

Juhul kui asendamise vajadus on tööandjal juba ette plaanitav (töötajate plaanipärase puhkuse korral), ei ole tööajakava muutmine põhjendatud ja töötajal pole kohustust vabast ajast tööle tulla. See võib nii olla ka haiguste perioodil, kui tegu ei ole enam hädaolukorraga, mistõttu ei saa enam pidada sagedast töögraafiku muutmise vajadust töötaja suhtes mõistlikuks.

“ Ei saa pidada õigeks tööajakava pidevat muutmist, asetades töötaja olukorda, kus tal puudub võimalus oma isiklikku elu planeerida. ”

töötajale tagada igapäevane katkematu puhkeaege vähemalt 11 tundi järjest 24 tunni kohta (näiteks ei tohi pärast kell 21 lõppenud tööpäeva minna tööle varem kui järgmisel hommikul kell 8) ja iganädalane katkematu puhkeaege vähemalt 48 tundi

kui neljakuulise arvestusperioodi (september, oktoober, november, detsember) puhul – $122 (30 + 31 + 30 + 31) : 7 \times 52 = 906$ tundi – on üldised tööajapiirangud täidetud, võib töötaja septembrist detsembrini töötada maksimaalselt 906 tundi.



ÜLLE MUSTKIVI
tööinspektor-jurist

Lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööle



Kui töötaja naaseb lapsehoolduspuhkuselt, saab ta nõuda tööd töölepingus kokkulepitud tingimustel. Ent mis juhtub siis, kui töömaht on vahepeal vähenenud või töö on ümber korraldatud?

Kui töötaja soovib lapsehoolduspuhkuse lõpetada või katkestada, tuleb sellest tööandjale 14 kalendripäeva ette teada anda. Avalduse peaks tegema selliselt, et hiljem oleks võimalik seda ka tõendada. Maksimaalselt saab lapsehoolduspuhkust kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni, st lapse kolmandale sünnipäevale

kokkulepitud tingimustel. Praktikas esineb probleeme sellega, et kõiki enne puhkust sõlmitud kokkuleppeid ei ole töölepingu muudatustena kirjalikult fikseeritud. Töötajal on suulisi kokkuleppeid väga raske või isegi võimatu tõendada ning esineb ka olukordi, kus tuleb seetõttu leppida halvemate tingimustega. Töötaja peaks juba enne lapsehoolduspuhkusele minekut vaatama oma töölepingu üle sellise pilguga, et kõik kirja pandu vastaks tegelikule olukorrale.

Kui töö on kokkulepitud tingimustel lõppenud (töömaht on vähenenud, töö on ümber korraldatud), tekib koondamise olukord. Sel juhul tuleb

pea ta ise lepingut üles ütlema, vaid koondamine toimub seaduse nõuete kohaselt.

Kindlasti tuleb tähelepanu pöörata sellele, et kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, on töölepingu seaduse järgi koondamise puhul eelisõigus jääda tööle just sellel töötajal – seda muidugi olukorras, kus on võrreldaval ametikohal töötavaid isikuid. Kui koondamisele läheb ainult üks ametikoht, võib koondada ka alla kolmeaastast last kasvatava isiku, sest eelisõigust ei saa kellegi ees kasutada. Praktikas esineb sedagi, et tööandja tahab tööle jätta hoopis asendaja, sest temal väikseid lapsi pole. Sel juhul on tegu lapsehoolduspuhkuselt naasja diskrimineerimisega lapsevanemaks olemise tõttu ja töötaja saab nõuda kahju hüvitamist.

Koondamise puhul on tähtis silmas pidada, et koondamisest etteteatamine ja lepingu lõppemine on lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal keelatud. Ülesütlemisavalduse saab töötajale edastada alles pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist. Eranähtena on lubatud tööandja pankroti või likvideerimise korral üles öelda leping ka lapsehoolduspuhkuse ajal.

Kui töötaja leiab, et tööandja ei ole koondamise olukorras teist tööd pakkunud ega töötaja eelisõigusega arvestanud või on muul viisil seaduse nõudeid rikkunud, on töötajal õigus vaidlustada koondamine töövaidluskomisjonis või kohtus.

“Koondamisest etteteatamine ja lepingu lõppemine on lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal keelatud.”

järgneval tööpäeval peab töötaja tööle minema.

Lapsehoolduspuhkuse lõpetanud töötajal on õigus jätkata samal ametikohal samade tingimustega, mis kehtisid enne puhkusele minekut. Seega saab töötaja nõuda tööd lepingus

töötajale pakkuda muud vaba kohta, kuid töötaja otsustada jääb, kas ta võtab selle vastu või mitte. Töölepingu muutmine käib ka sel juhul poolte kokkuleppel. Kui töötajale teine töö sobib, tehakse vastavad lepingu muudatused ja leping jätkub. Kui aga töötaja teise tööga ei nõustu, ei



LIIS VALDMETS
tööinspektor-jurist

Milline on töötaja varaline vastutus?

Töötaja varaline vastutus jaguneb kaheks: lepinguline ehk varaline vastutus ja süüline vastutus. Juhul kui töötaja ja tööandja pole sõlminud varalise vastutuse kokkulepet, saab rääkida ainult süülisest vastutusest.

Töötaja varaline vastutus on sätestatud töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-des 72–78.

Lepinguline vastutus

Lepingulise ehk varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüist vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Nimetatud kokkulepet saab sõlmida üksnes seaduses täpselt sätestatud tingimustel.

- Kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult.
- Vara peab olema ajaliselt, esemeliselt ja töötajale äratuntavalt piiritletud.
- Varale võib olla ligipääs ainult töötajal või kindlal isikute ringil (st töötaja ei saa vastutada sellise vara säilimise eest, mille juurdepääs on avalik).
- Kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris.
- Vara hoidmise eest tuleb töötajale maksta igakuist mõistlikku hüvitist.

Töötaja on rikkunud varalise vastutuse kokkulepet ehk ei ole taganud vara säilimist, kui vara on hävinud või kui selle väärtus on vähenenud. Tööandja eesmärk on kokkuleppega tagada, et töötaja kätte tööülesannete täitmiseks usaldatud vara või finantsvahendid säiliks samas mahus, milles need töötajale usaldati, ja puudujäägi korral ei ole tööandjal vaja töötaja süüd tõendada. Sellise kokkuleppe saab

sõlmida eelkõige kassa ja kaupade eest vastutavate töötajatega.

Kui töötajaga ei ole eeltoodud tingimustele vastavat varalise vastutuse kokkulepet sõlmitud, siis on kokkulepe tühine. Seega kehtib varalise vastutuse kokkulepe üksnes juhul, kui see vastab seaduses ette nähtud tingimustele.

Süüline vastutus

Juhul kui töötaja ja tööandja pole varalise vastutuse kokkulepet sõlminud, saab rääkida ainult süülisest vastutusest. TLSi § 74 sätestab kahju hüvitamise erijuhtumid töötaja kahju tekitamisel. Vastavalt süü astmele (tahtlikult või hooletuse tõttu) tuleb töötajal töölepingu rikkumise tagajärjel tekkinud kahju tööandjale hüvitada.





Töötaja vastutuse kindlakstegemisel peab lähtuma töösuhtele omasest hoolsuse määrast. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel peab aga arvesse võtma tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, lisaks töötaja väljaõpet, ametiteadmisi, võimeid ja omadusi.

Kui on selge, millist hoolsust töötajalt tööl oodatakse, saab ka hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud. Kui töötaja on tööks vajalikku hoolsust järginud, ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Kui mitte, on tegu süüalase käitumisega ning vastavalt süüastmele (tahtlikult või hooletuse tõttu) tuleb töötajal töölepingu rikkumise tagajärjel tekkinud kahju tööandjale hüvitada.

Kui töötaja on töökohustusi rikkunud hooletusest, ei saa eeldada, et tal on kohustus hüvitada tekkinud kahju täies ulatuses. Sellisel juhul peab tööandja

töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski jms.

Kui töötaja leiab, et tööandja kahjunõue on põhjendamatu ning töötaja ei ole töökohustusi rikkunud, on töötajal võimalik kahju hüvitamisest keelduda. Eeltoodu kehtib nii varalise vastutuse kokkuleppe olemasolu kui ka selle puudumise korral. Sellisel juhul saab tööandja nõuda kahju hüvitamist töövaidlusorgani (s.o kohtu või töövaidluskomisjoni) kaudu, kus ta peab tõendama, et tekitatud kahju on täpselt nii suur, nagu tööandja selle väidab olevat.

Tööandja õigus nõuda kahju hüvitamist aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja kahju tekitanud isikust. Hoolimata eeltoodust aegub tööandja kahju hüvitamise nõue kolme aasta jooksul pärast kahju tekkimist. Aegumistähtaeg hakkab kulgema

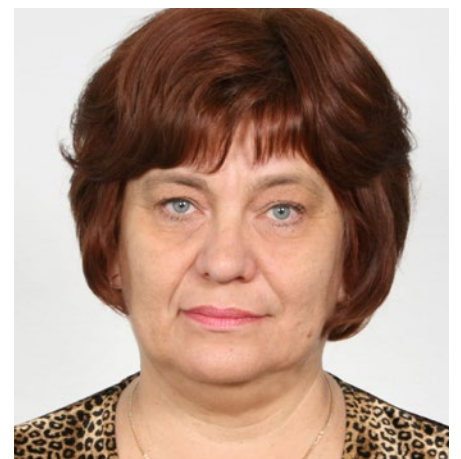
Kui tööandja soovib oma kahjunõuet töötaja töötasu nõudega tasaarvestada ehk töötasust kinni pidada, tuleb tal selleks saada töötaja nõusolek kas kirjalikus (nt paber kandjal) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirjana). Töötaja nõusolek tasaarvestamiseks tuleb saada igaks juhtumiks eraldi. See tähendab, et kehtiv on nõusolek, mis on antud pärast tasaarvestamise õiguse tekkimist ehk iga kord pärast kahju tekkimist.

Töötaja töötasust ilma viimase kirjaliku nõusolekuta tööandja kahjunõuet kinni pidada ei või. Kui tööandja seda teeb, on töötajal õigus pöörduda saamata jäänud töötasu nõudega töövaidlusorgani poole.

“ Kui töötaja on töökohustusi rikkunud hooletusest, ei saa eeldada, et tal on kohustus hüvitada tekkinud kahju täies ulatuses. ”

kahjuhüvitise suuruse määramisel arvestama töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid,

hetkest, mil tööandja sai teadlikuks nii kahju tekkimisest kui ka selle põhjustanud isikust.



ANNE SIMMULMANN
tööinspektor-jurist



Fotograaf Sven Začek: „Muu töö valimine oleks tulnud õnne arvelt”

„Vahel mõtlen, et kui oleksin ülikoolis majandusteaduskonna lõpetanud, erialase ameti valinud ning sama entusiastlikult tööle pühendunud, oleks mul teine

karjäär ja rohkem raha,” sõnab üks Eesti tunnustatumaid loodusfotograafe Sven Začek (34). „Õpitulemused olid väga head ning majandus kasvas kiiresti,

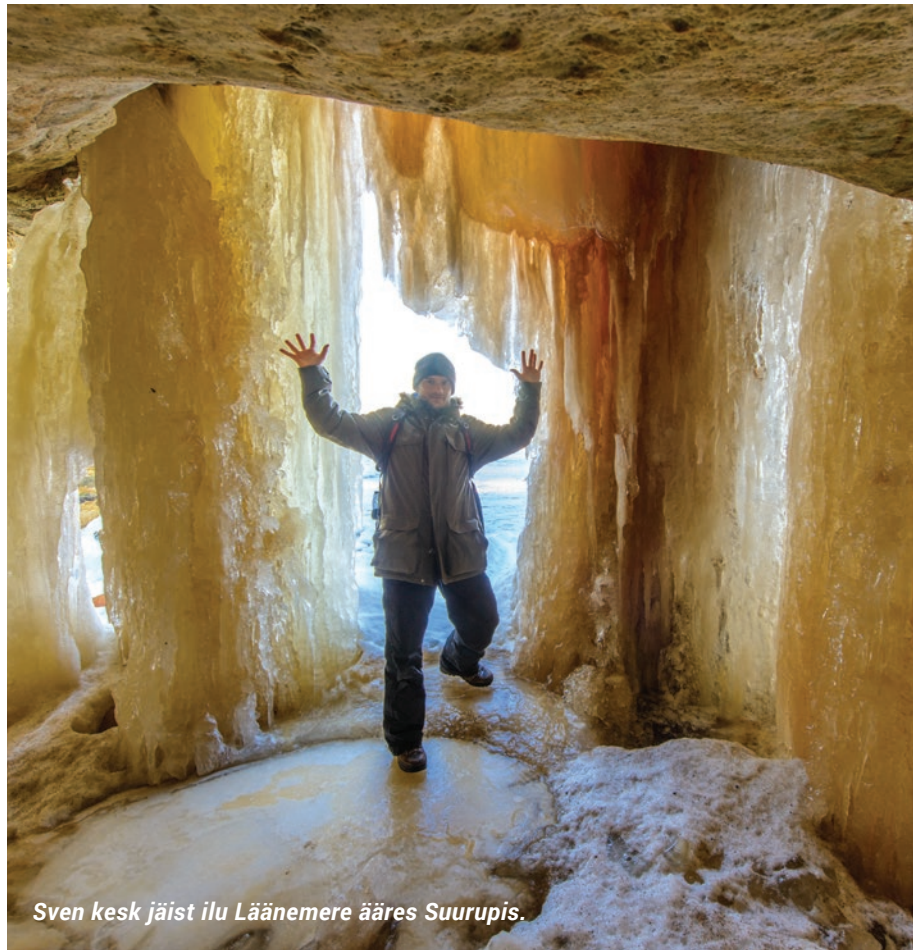
aga rahamaailmas elamine oleks tulnud õnne arvelt. Mulle meeldib pildistada ning mul vedas, et hobist sai elukutse. Olen rahul ja õnnelik.”

Sveni endised õpingukaaslasel majandusteaduskonnast on öelnud, et mis sa, mees, metsas müttad, tule tee karjääri. „Kuna selget eesmärki polnud, valisin ülikoolis majanduse, mis oleks andnud töö ja raha. Umbes kaks nädalat lahutas mind diplomist, kui tuli kevad ja looduses viibimine kaalus lõpuspurdi üles. Tekkis nägemus, kuidas tahan elada, ning valisin,” räägib Sven.

Esmalt jahimehena metsi tundma õppinud, hakkas Sven tasapisi vereta jahti pidama. Lihtsa Sony fotoaparaadiga alustanud noormees tellis mõne aja möödudes Ameerikast kasutatud digipeegelkaamera. Tänu ennustusvõistlusel osalemisele sai autospordifännist Sven auhinnaks üle 20 000 krooni maksnud käekella firmalt TAG Heue. Rohkem kui maailmakuulsustega sama kella kanda ihkas ta aga uut kaamerat. „Müüsin auhinnakella eBay internetioksjonil maha ja USAs elav sõber aitas kaamera leida,” meenutab Sven.

Aastaid 2004–2005 nimetab Sven oma elus murrangulisteks. Ülikoolis viimasel kursusel majandust õppides käis ta erialasel tööl. Vabakutseliseks hakkamise otsus küpses tasapisi. „Jälgisin Eesti fototurgu ja mõtlesin, et kui ei lähekski enam tööle. Lõpuks jäi kaalukausile valik teha täisajaga fotograafitööd,” räägib mees, kelle tegevised on kiiresti kuulsust kogunud.

2005. aasta kevadel lõi Sven oma firma ning temast sai elukutseline fotograaf. „Sattusin heale perioodile. Tehnika oli kallis, huvilisi vähe ning



Sven kesk jäist ilu Läänemere ääres Suurupis.

seetõttu sain ennast üles töötada. Need pildid, mida tollal kõrgelt väärtustati, jäävad tänapäeval keskmisele tasemele,” võrdleb piltnik turu muutumist.

Eestis tuntakse rohkem huvi loomapiltide vastu, mujal müüvad edukamalt maastikupildid. „Inimene tahab osta pilti, millega seob isiklik kogemus. Meil on vähe ikooniks muutunud maastikke, kuid USAs on

näiteks Suur kanjon – pere sõidab seda vaatama, veedab seal aega ning ostab koju seinale suure foto,” kirjeldab Sven rahvusvahelisi olusid.

Fotograaf viibib meelsasti looduses ka perega. Tema naine **Triin** (35) on projektijuht Tartu ülikoolis, peres kasvavad tütar **Evalotta** (9) ja poeg **Fred** (6). „Lapsed tahavad väga pildistada. Praegu on neil idülliline arusaam, et tegu on lihtsa ja tore tööga. Kui nad suuremaks sirguvad, saab rääkida tegelikest tingimustest, aga praegu las naudid loomadega kohtumise rõõme ning seenel ja marjul käimist,” sõnab Sven.

Fotograafia ei ole hõlptulu

Fotograafiat peetakse sageli pigem hobiks kui pingutuseks. „Minu tööd ei võeta sageli tõsiselt,” pihib Sven. „Arvatakse, et lähed metsa ja naudid loodust. Raske on selgeks teha, et hea loomafoto jäädvustamiseks võib olla tarvis mitu nädalat luurel käia. Need päevad on minu jaoks tööpäevad.”

Piltniku töögraafik sõltub aastaajast ja ilmast. „Soodsate olude tõttu pean vahel kokkuleppeid muutma. Näiteks



Kuradi-sõrmkäpad Valgamaal.

augusti alguses pidin korraldama fotokoolituse, kuid põdrad tegid sel aastal pulmi veidi hiljem kui tavaliselt, mistõttu palusin koolitusaega muuta, et metsa pildistama minna. Loodus ütleb ikka esimese sõna ning mina vangerdan selle järgi.”

jõuan ehk kuueks hommikul. Vahel siis pere küsib, miks ma end pildistama ei asuta – vastan, et mul juba käidud.”

Kahe tunniga läbib Sven looduses kuus kuni seitse kilomeetrit. Ühel hoogsal nädalal näitas sammulugeja, et Sven

päevi viibida ning liikumatult valitud modelli oodata.

Loodusfotograafi graafikusse mahub rohkem töötunde, kui tööandja panna saaks. Sven kiidab oma mõistvat peret. „Vahepeal kadestan neid, kes tulevad töölt koju tavalisel õhtusel ajal ja on lähedaste päralt. Hommikust õhtuni iga päev vaid tulemustele mõelda – see on paljude eraettevõtjate koorem, mitte ainult vabakutselisele fotograafile ainuomane.”

Vahel juhtub looduses ka õnnetusi, kuid seni on kõik õnnelikult lõppenud. „Käisin ühel talvel Emajõel, päeval kõndisin jääl mina, öösel käisid sama rada hundid. Ükspäev vajusin tuttavast rajast läbi – kaamera jäi õnnelikult veest puutumata, käed suutsin kiiresti laiali ajada ja nende abil ennast jäisest august välja

“Hea loomafoto jäädvustamiseks võib olla tarvilik mitu nädalat luuramas käia.

Kevadel ja sügise hakul istub Sven koos varustusega autosse igal hommikul kella viie ajal varavalges ja samuti õhtuti, suvel läheb oma radadele öösel kella kahe paiku. „Kui suveõöl laskub udu, siis ma magama ei lähegi, koju

liikus keskmiselt 20 kilomeetrit päevas. Seda, et looduses vereta jahi pidamine pole meelakkumine, võib kujutleda nii liiga palava ja sääserohke kui ka niiske ja külma ilmaga. Sangviinikust Sven suudab aga pikalt luurata, ühes paigas



Droonifoto Koiva jõest Valgamaal.

aidata. Sumasin nii käbedasti püsti, et ainult riiete pealiskihit jäätus. Vesi tuli sisse ka pükste ja saabaste vahelt ning külmus ära. Autoni oli poolteist tundi minna, kõndisin nagu jäämees!" vestab fotograaf oma läbielatud seiklustest.

Tartumaal elav Sven otsib loodusest imelisi hetki põhiliselt koduümbrusest, aga vahel peab sõitma ka kaugemale. „Pulmitavate põtrade juurde sõitsin Matsallu, kuhu jäin nädalaks. Õnneks on autos ja telgis magamise ajad möödas, sellest aastast kasutan arvutitöö tegemiseks ja puhkamiseks haagissuvilat.“ Arvutis vastab mees tellimustele, kirjutab artikleid ja töötleb pilte. Sveni sulest on ilmunud kolm raamatut, lisaks üle saja loodus- ja fototeemalise artikli.

Kõige pikem fotoretk viis Sveni 2014. aastal Teravmägedesse, kus ta viibis kolm nädalat. Saartereisid kodumaal võivad samuti nädala võtta. „Käin merd pildistamas, tüüne vesi ei paku vaatepilti, tahan tormimänge. Rannikul kulub vajalike kaardrite saamiseks kolm-neli päeva. Valin asukoha selle järgi, kust tuul tuleb, kas on lääne- või põhjatorm. Kui torm vaibub, võtan ette järgmise töö.“

Tõelisi leide jagub igasse kuusse ükskaks ning nendest saavad tavaliselt ka müügihitid. 2012. aasta juunis avaldas National Geographic Sveni pildid händkakust ja nii sai Začekist esimene eestlane, kelle fotoseeria jõudis ühe maailma tunnustatuima ajakirja veergudele.

Erilised hetked – kust neid leida?

Sven kinnitab, et kümne aastaga on profitehnika hinnad langenud tase-mele, millega kümmekond aastat tagasi oleks saanud üsna keskpärase varustuse. Tänapäeval on fotograafia üks levinumaid hobisid, ent siiski suudab Sven ennast ja peret sellega ära elatada ka praegu, mil iga telefongi pilti teeb. Milles peitub tema edu saladus?

Kui fotosid trükkida suures formaadis, on kvaliteedierinevus silmanähtav. „Isiklikud mälestused on eraldi teema, minu pilte ostetakse koju seinale või kingituseks. Viimasel kolmel-neljal aastal olen töötanud ka fotokoolitajana. Uus kaup on individuaalkoolitused, kus osaleb paar inimest, kellega vedame



viimasel leiul on järgmised elemendid: üksik siga udus, taustal roosa taevas. Minu nägemuses kõneleb hetk sellest, et metssigade hea elu on seljataha jäänud, praegu kombatakse udus – kas jõuad elusana välja või ei. Varasem hea elukeskkond on pea peale pööratud.”

Pärast remonti kavatseb Sven hakata droonide akusid hoidma tulekindlates kottides ning tulekindlas raudkastis, mis peaks asuma tuletõkkeplaadil. Suur õnnetus sai võimalikuks, sest akud suudavad tekitada üle 1000kraadise kuumuse. Tulekindlaid kappe tootev

“Kogu selle segaduse sees ei tulnud mul aga pähegi, et peaksin ametit vahetama. Ka mitte sellel hetkel, kui nägin olematuks pudenenud fotokottidest põrandale sulanud tehnikat.

Majanduslangus lõi ka Svenile kaikaid kodaratesse, nüüd jälle on kergem ja uusi tellimusi saabub pidevalt. „Minu töö on luksuskaupade valmistamine,” kinnitab fotograaf. „Kui inimesel ei ole leiba ja vorsti või kui arved on maksmata, siis pilti ei osteta.”

Rohkem kui mitmekümne tuhande eest tuhka

Varem Canoni tehnikaga pildistanud Sven läks 2008. aastal üle Nikonile. „Nikon kasutas sellist turundustrikki, et valis parimad tegijad ja andis neile tehnika tasuta kasutada. Vastu sooviti kuni viie fotokoolituse korraldamist aastas. Leidsin, et see on aus kaup,” rääkis Sven.

Augusti algul juhtus ühel ööl Sveni peres kohutav õnnetus: drooni aku ilmselt purunes ning hakkas levitama tohutut kuumust ja tossu. Põlengus sai kannatada terve korter. Hävis kogu sisustus, sealhulgas mööbel, laua- ja sülearvuti, kõvakettad, fotokotid, mälukaardid, statiivipead ja -tallad, raadiosaatjate süsteem. Korteri-kindlustus hõlmas aga vaid lagesid, seinu, põrandaid ja köögimööblit. Varakindlustus oli samuti tehtud, kuid see summa oli tegeliku kahju kõrval kahetsusväärset väike. Kottides olnud fototehnika sulas mustadeks plönnideks. „Kõige kallim kaamera oli juhuslikult hoolduses – milline õnn! Nikon abistas mind fototehnikaga. Tuleb tasapisi uut tehnikat ostma hakata, paljud tarvikud peavad endal olema.”

ettevõtte pakkus Svenile juba kingitust. Sven ei tahtnud, et toetajad algataksid tema abistamiseks korjanduse. „Palusin soovijatel osta minu fotosid. Olen väga tänulik kõigile tellijatele.”

Sven ei jõudnud pärast tuleõnnetust masendusse langeda, sest paberi-majandust ja asjaajamist tekkis kuhjaga. Koduremondi ajaks kolis pere üürikorterisse, mille hüvitab kindlustusfirma. „Lapsed tunnevad ennast uues kohas ebamugavalt, lisaks kardavad nad tulekahju kordumist. Kogu selle segaduse sees ei tulnud mul aga pähegi, et peaksin ametit vahetama. Ka mitte sellel hetkel, kui nägin olematuks pudenenud fotokottidest põrandale sulanud tehnikat.”

päeva looduses. Minu meelest on see õppimiseks ideaalne formaat. Suures rühmas saab samuti õppida, aga see on teise suunaga.”

Loodusfotograafi ametisaladusteks nimetab Sven pildistamispaiku. „Sul võib olla hea tehnika ja nägemus, aga kui sa ei tea kohta ning puudub kogemus, millal ja kus looma kohata, või kui sa ei mõtle läbi päikeseloojanguga -tõusu aegu, jääb tulemus saavutamata. Kogemused tulevad, kui pidevalt jälgid muutusi looduses. Kuna olen pika raja läbi teinud, on mu tunnetus parem kui mõnel teisel, oskan põnevat situatsiooni jäädvustada. Heal loodusfotol ei saa peal olla ainult loom, rolli mängivad ka valgus ja ilm, näiteks udu. Pilt peaks jutustama loo. Ühel mu



INKARI LINDVE
ajakirjanik

KÜSIMUS-VASTUS

Lugeja küsib: Kas kokkupõrgete eest kaitsvat mütsi võib kasutada kaitsekiivri asemel?

Vastab töökeskkonna nõustamise osakonna konsultant Indrek Avi:

Peavigastuste vältimiseks kasutatakse töökeskkonnas sageli tööstuslikku kaitsekiivrit, eelkõige ehitusplatsidel. Mõne töö puhul kasutatakse ka kokkupõrgete eest kaitsvat mütsi, mis võib olla küll mugavam, kuid mille eelistamist kaitsekiivriks tuleks hoolikalt kaaluda.

Kui peavigastuse ohtu ei ole võimalik muul moel vältida, hinnatakse töökeskkonna riskianalüüsi käigus kaitsevajaduse suurust ning määratakse kindlaks isikukaitsevahendi nõutavad kaitseomadused. Kokkupõrgete eest kaitsev müts on valmistatud kasutaja pea kaitsmiseks väiksemate kokkupõrgete, kriimustuste ja löikehaavade eest. Lihtsustatult võib öelda, et see müts kaitseb pead mehaaniliste löökide eest, kui töötaja liikumiskiirusel takistusega kokku põrkab.

Kaitsekiiver kaitseb suuremate löökide ja kokkupõrgete eest, näiteks kõrgusest kukkuva ehitusmaterjali või töövahendi eest, mis saavutab kokkupõrkel üpris suure löögienergia. Lisaks kaitseb kiiver töötajat peavigastuste eest kõrgustest kukkumisel. Kaitsekiivri paigaldatud lõuarihm hoiab kiivrit peast kukkumast. Ehitusplatsil on kohustuslik kanda kaitsekiivrit piirkondades, kus tööprotsessist tulenevalt on peavigastuse oht, näiteks kõrgel paiknevatel töötamiskohtadel ja tösteseadmete tööpiirkonnas.

Kaubandusest peakaitset ostma minnes tuleb sellelt otsida CE vastavusmärgistust ning uurida kasutusjuhendist, kas kaitsekiiver vastab standardile EN 397 ja löögikindel müts standardile EN 812. Vastavushindamise läbinud isikukaitsevahend on testitud ning annab vajaliku kaitse kasutajale ja kindlustunde ka tööandjale.

Lugeja küsib: Minuga on sõlmitud tähtajaline tööleping lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendamiseks. Tuli välja, et asendatav katkestab lapsehoolduspuhkuse novembris, aga ma ise jään rasedus- ja sünnituspuhkusele juba septembris. Mis saab minu töölepingust?

Vastab töösuhete nõustamistalituse juhataja Anni Raigna:

Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisega (töölepingu seadus § 80 lõige 1) hoolimata sellest, et töötaja on rasedus- ja sünnituspuhkusel või lapsehoolduspuhkusel. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel on pooled teadlikud suhte ajutisusest ning selle lõppemisest kokkulepitud tähtaja või sündmuse saabumisel.

Lugeja küsib: Tööandja lõpetas mu töölepingu. Kuna mul on väikesed lapsed, on mul õigus igal aastal saada kuus päeva lapsepuhkust. Sel aastal ma neid päevi kasutada ei jõudnud. Kas tööandja oleks pidanud töölepingu lõppemisel mulle hüvitama kasutamata lapsepuhkuse nii nagu põhipuhkuse puhul?

Vastab tööinspektor-jurist Ingrid Iter:

Ühe või kahe alla 14aastase lapsega töötajal on igal kalendriaastal õigus saada kolm tööpäeva lapsepuhkust. Töötajal, kellel on vähemalt kolm alla 14aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps, on õigus saada lapsepuhkust kuus tööpäeva. Lapsepuhkuse eest tasutakse töötasu alammäära alusel.

Kasutamata põhipuhkuse peab tööandja töölepingu seaduse § 71 alusel töötajale hüvitama. Teiste puhkuste hüvitamise kohustust tööandjal ei ole. Seega, kui töötaja lapsepuhkust töölepingu kestuse ajal kasutada ei jõudnud, ei ole tal õigust nõuda selle rahas hüvitamist töölepingu lõppemisel. Sama kehtib isapuhkuse, puudega lapse vanema igakuise lisapuhkepäeva ja õppepuhkuse kohta.



Lugeja küsib: Tunnen juba tööpäeva keskel ülekoormuse tõttu väsimust. Kas ja kui palju peab tööandja võimaldama mulle töös puhkepause?

Vastab töökeskkonna nõustamise osakonna konsultant Mari-Liis Ivask:

Töölepingu seaduse § 47 lõike 2 alusel on tööandjal kohustus korraldada tööd selliselt, et töötajale oleks tagatud iga kuue tunni töötamise kohta vähemalt 30minutiline vaheaeg puhkamiseks ja einestamiseks. Antud vaheaeg on tööpäevisisene, kuid seda ei arvestata üldjuhul tööaja hulka. See tähendab, et näiteks kaheksa tundi päevas töötades peab olema töötajale võimaldatud vähemalt üks 30minutiline tööpäevisisene vaheaeg, mis teeb tööpäeva kestuseks kokku 8,5 tundi.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9 lg 31 kohaselt peab suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul tööandja võimaldama ka tööpäeva või töövahetuse jooksul tööaja hulka arvatavaid vaheaegu. Kuna töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevaid vaheaegu loetakse tööaja hulka, siis tööpäeva pikkust nende arv ja kestus ei mõjuta. Vaheaegade eesmärk on anda töötajale võimalus tööst lühiajaliselt puhata ja taastuda. Tarvis on vältida nii füüsilist kui ka vaimset ülekoormust, et säilitada töötaja töövõimet ning hoida ära tööga seotud haigestumisi.

Vaheaegade andmisel peab tööandja lähtuma töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest, millest selgub, kas tööprotsessi käigus mõjutab töötaja tervist mõni eeltoodud ohutegur, mis tingib vajaduse võimaldada tööaja hulka arvatavaid vaheaegad. Vaheaegade hulk ja kestus on enamasti küll tööandja määrata, kuid peavad olema kooskõlas töötaja võimete ning töökeskkonna ohutegurite kokkupuute määraga. Erandina on õigusaktidega sätestatud puhkepauside kestus kuvariga töötamisel – see peab moodustama vähemalt 10 protsenti kuvariga töötamise ajast.

Eespool kirjeldatud vaheaegu ei tohi teineteisega segamini ajada. Kui töötaja töötab näiteks kaheksatunnises vahetuses, tehes püsti seistes füüsiliselt koormavat tööd, peab tööandja võimaldama nii töölepingu seadusest tuleneva vaheaja puhkamiseks ja einestamiseks kui ka töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad lisavaheajad lühiajaliseks puhkamiseks ja taastumiseks. Lisavaheajad on vajalikud ka sundasendis istuva töö tegijale ning suure vaimse koormuse (näiteks väga intensiivse töö või pideva suhtlemisega seotud töö) ja monotoonse töö puhul (rutiini vältimiseks).

Kui leiate töötajana, et töö on teie jaoks tööandja hinnangust koormavam ning vajate puhkamiseks ja taastumiseks lisavaheaga, andke tööandjale tagasisidet. See on tähtis infoallikas, et vaadata üle töökorraldus ja seda vajadusel muuta. Juhul kui tööandja rakendatavad abinõud ei taga töötaja tervishoidu töökohal, on töötajal õigus pöörduda probleemiga Tööinspektsiooni poole, helistades numbril 626 9400 või saates e-kirja aadressil vihje@ti.ee.

Töövaidluses kirjalike tõendite esitamine vaidlevate poolte seisukohtade juurde

Töövaidluses peavad mõlemad pooled, nii töötaja kui ka tööandja, tõendama oma seisukohti ehk nimetatud asjaolusid, väiteid ja vastuväiteid. Peamisteks tõenditeks on tavaliselt kirjalikud dokumendid, nagu töö-

leping, töölepingu ülesütlemise avaldus, töötasu teatised, tööajaarvestuse tabelid, maksekorraldused jms. Järgnevalt kesken- dumegi üksnes kirjalikele dokumentidele, mida pooled esitavad töövaidluskomisjonile.



Esitatud tõenditele tuleb kirjalikes seisukohtades viidata

Sageli esitavad pooled oma kirjalike seisukohtade (töövaidlusavaldus, vastus töövaidlusavaldusele, lisaselgitused) juurde hulga tõendeid, millele ei ole aga viidatud. Seetõttu võib töövaidluskomisjonile jääda arusaamatuks, milleks üks või teine tõend esitatud on.

Vaidleval poolel ei ole vaja võtta endale töövaidluses riski, et tema esitatud kirjaliku dokumendi mõte ja asjakohasus jääb vaidluse lahendamisele või vastaspoolele arusaamatuks. Selle vältimiseks tuleks kirjalikes seisukohtades ära näidata, millise eesmärgiga on iga üksik dokument esitatud ning mida see konkreetselt tõendab.

Viidata tuleb ka esitatud kirjaliku tõendi osale

Sageli on dokumendid väga mahukad, mispuhul tuleks hea tava kohaselt viidata, milline dokumendi osa (vastav punkt, alajaotus, lause vm) poole väidet tõendab. Näiteks on tõendiks tööandja poolt 18.05.2015 töötajale saadetud e-kirja viimane lause „Helistan siis sulle järgmisel kuul, kui tööd tuleb”, kui nõudeks on tööandja poolt töötaja tööga kindlustamata jätmisel keskmise töötasu nõue. Pika kirja esimene osa, kus tööandja arutleb oma tulevikuplaanide üle, kas oleks ehk mõtet tegelda veel mõne muu perspektiivika kõrvaltegevusega, ei oma tähtsust töötaja väites, et tööandja ei ole talle tööd andnud alates 15.05.2015.

Teine näide: kirjalikus seisukohas saab viidata konkreetsele punktile töötaja seitsmeleheküljelises ametijuhendis või töökirjelduses, mis tõendab, kuidas töötaja peab tööandjale oma tööst aru andma (millises vormis ja milliseks tähtpäevaks esitama teostatud tööde kirjelduse, töötunnid vms). On selge, et vaidlust lahendavale organile on koormav töötada läbi terve dokument, jõudmaks selle ainsa punktini, mis töövaidluses tähtsust omab.

Samamoodi tuleks viidata töötaja pangakonto väljavõtte konkreetse kuupäeva laekumisele (mis võimaldab

näiteks töötasu kirjaliku kokkuleppe puudumisel tuletada täistöökuu eest makstud töötasu alusel töötajaga kokkulepitud tunnitasu) või töölepingu punktile, mis võimaldab nõuda töötajalt lepingu rikkumise eest leppetrahvi jne.

Esitatud tõendid peavad olema asjakohased

Harv pole olukord, kus vaidlev pool esitab oma seisukohtades kirjalikke dokumente, mis ei ole asjakohased ehk mida ei saa vaidluse lahendamisel aluseks võtta. Näiteks ei tarvitse töötajal ega tööandjal esitada oma seisukohtade juurde peale töölepingu ka töötaja ametijuhendit, kui ei vaielda töötaja töökohustuste rikkumise asjaolude üle, või poolte vahel sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe dokumenti, kui ei nõuta töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamist. Tavaliselt ei oska pool sellisele dokumendile oma kirjalikus seisukohas ka viidata, sest see tõepoolest ei tõendagi vaidluses ühtki tähtsust omavat asjaolu, väidet ega vastuväidet.

Lubamatu on koormata töövaidlusasjas toimikut asjas tähtsusetute dokumentidega. See raskendab nii vaidluse lahendamist (tähtsust omavad asjaolud võivad istungil jääda vajaliku tähelepanuta) kui ka otsuse vormistamist samadel põhjustel.



ILONA KÜÜTS
töövaidluskomisjoni juhataja

Nutikad on ahvist arenenud

„Õpetaja ... mul pea valutab,” sõnas Lauri vaikselt õpetajate toa ukse vahelt. Klassijuhataja pööras järsult pead, sest midagi oli siin imelikku – muidu nii elavaloomuline ja kõvahäälnelne poiss oli näost hallikas ning kõneles tavatult tasakesi.

„Lähme minu ruumi, räägime pisut.”

Lärmav lapsmass tõmbas sirgeselgse õpetaja ees kahte lehte kui merevesi jõulise laevanina all. Ning vajus siis Lauri selja taga lainena tagasi kokku.

Klassijuhataja kabinetiukse sulgumise järel asendus terav lärm kuminaga, mis sarnaneb õige tsipa purki püütud mesilase pörinaga.

„Palun istu,” osutas õpetaja diivanile.

„Räägi, kust sul valutab ja millal see algas!”

Lauri tõstis käe laubale ja tegi suure ringi: „Siit igalt poolt.”

„Kas juba ammu?” ei läbenud pedagoog õpilase teist vastust oodata.

„Noh, natuke valutab juba hommikul, aga siis kella üheteist paiku hakkas päris kõvasti!”

„Kas sa enne kooli kodus söid?”

Paus.

„Eee ... ei, ei tahtnud.”

„Kas sa täna vett joonud oled?”

„Ei ole veel.”

„Mida sa täna peale tundides käimise teinud oled?”

„Kas kohe hommikust saati või?”

„Jah.”

„Hommikul ärkasin, pesin hambaid, panin riidesse. Vaatasin telekat, kuni väike öde valmis sai, ja siis tõi isa mind kooli.”

„Mida sa autos tegid? Vaatasid aknast välja?”

„Midagi ei teinud. Aa, vist telo näppisin, tšättisin.”

„Millal sul pea hommikul valutab?”

„Esikus vist esimest korda, kui hakkasime autosse minema.”

„Miks sa varem ei öelnud?”

„Ma mõtlesin, et läheb üle.”

„Selge,” naeratas õpetaja ja lisas: „Palun võta tops ja lase see kraanist vett täis, joo ära ning tule siis siia.”

Poiss tegi, nagu kästud, püsti tõustes tuigatas pea korra kõvemini.

„Nii, ja nüüd tee nagu mina.”

Õpetaja tõstis käed kõrgele üles, sirutas, tõusis kikärvukile ja lasi siis käed koos õlgadega košš! alla rippu. Kolm korda järjest. Poiss järel. „Käed mul ei valuta,” oli Lauri mõttes pisut pahur.

Õpetaja sirutas kaela välja, kallutas siis pead ühele ja teisele poole ning tegi, nagu vaataks üle kummagi õla selja taha.

Järgnesid õlaringid, vaiksed käte selja taha venitused, kerged kummardused ette.



See kõik ei võtnud aega rohkem kui paar-kolm minutit.

„Palun istu hetkeks,” ütles õpetaja. Ta võttis laualt kolm õuna ja hakkas nendega üsna osavalt žongleerima. Poiss jälgis pingsalt puuviljade õhutantsu. Õunad käisid mõne korra läbi mõlemast natuke kriidiste näpuotstega käest ja lae alt ning siis asetati nad tagasi kaussi.

„Lauri! Kas sul pea valutab?”

Poiss nagu võpatas hetkeks, ajas silmad suureks ja mõtles, kas tal pea valutab. Ei valutanud!

„Ei valuta!” vastas ta laia naeratusega.

„Tead, ma ei ole arst, aga arvan, et sa oled täna ja ehk ka nädalavahetusel liiga kaua ühes asendis olnud ning peavalu võib ka sellest tingitud olla. Kas siis pitsitas sooned kinni või väsisid silmad liialt ära.”

„See võib tõsi olla küll, sest mul olid sugulased oma lastega külas ja me mängisime arvutis suurema osa ajast. Noh, telkut vaatasime kah.”

„Kas sul eile ka pea valutab?”

„Õhtul hakkas, ema andis valuvaigistit.”

„Väga õige – tablett võtab valu ära, aga ei pruugi kõrvaldada põhjust. Teeme nüüd nii, et kui sul pea jälle valutama hakkab, siis läheme kooliarsti juurde ning vaatame edasi.”

„Okei.”

„Varsti on söögivahetund,” sõnas õpetaja endamisi ja jätkas poisi poole pöördudes: „Palun mine nüüd tundi, ma helistan korraks su vanematele.”

„Mida te neile räägite?” küsis Lauri veidi hirmunult.

„Seda kõike, mis sina mulle rääkisid ja mis me siin äsja tegime.”

„Selge,” vastas poiss kergendustundega.

„Ja muide, arvutid, nutiseadmed, tele-rid ja muud tehnikasaavutused on inimekonna jaoks väga head asjad, kui neid õigesti ja õiges koguses kasutada.” Lauri noogutas arusaaja poisi moodi ja kadus klassijuhataja kabinetist omal kiirel moel. Õpetaja asus telefonis numbrit valima.

Kostis vaikne koputus uksele ja sisse piilus taas Lauri nägu: „Õpetaja! Ma saan kõigest aru, mis te rääkisite, aga miks te õuntega tsirkust tegite?”

„Ega ma ise ka päris hästi tea,” kehtas õpetaja õlgu ja ehk naeratas nati kavalaltki.

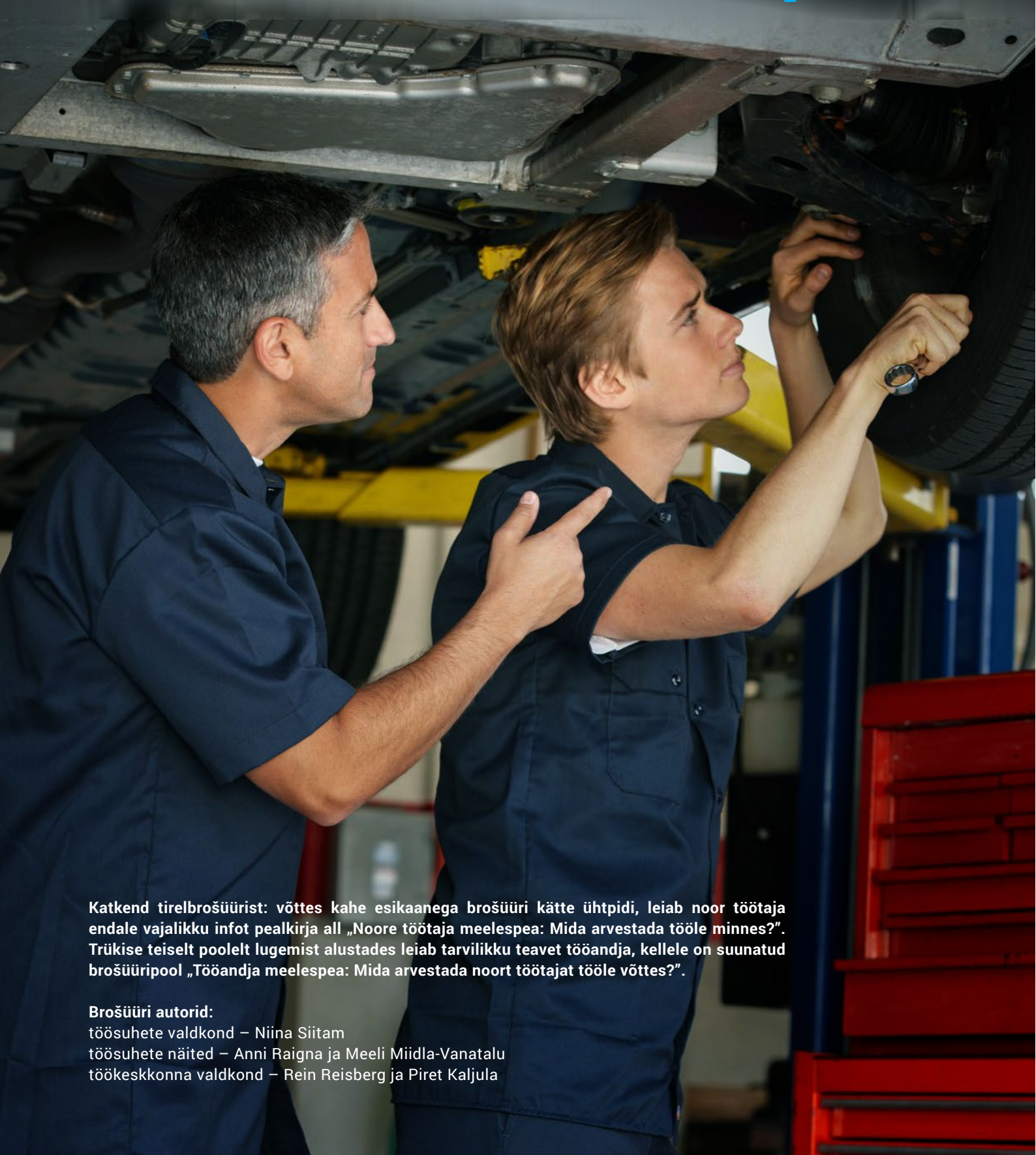
Tarmo Tuule



Piia Maiste



Millele pöörata tööleasumisel tähelepanu?



Katkend tirebrošüürist: võttes kahe esikaanega brošüüri kätte ühtpidi, leiab noor töötaja endale vajalikku infot pealkirja all „Noore töötaja meelespea: Mida arvestada tööle minnes?“. Trükise teiselt poolt lugemist alustades leiab tarvilikku teavet tööandja, kellele on suunatud brošüüripool „Tööandja meelespea: Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?“.

Brošüüri autorid:

töösuhete valdkond – Niina Siitam

töösuhete näited – Anni Raigna ja Meeli Miidla-Vanatalu

töökeskonna valdkond – Rein Reisberg ja Piret Kaljula

Töökogemusest võib noorel olla palju kasu, sest see pakub suurepäraselt 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 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. Alaealised ei tohi aga töötada töökeskkonnas, kus müratase ületab 80 dB.

Alaealistele on keelatud töö, mis on seotud kõrgusest kukkumise ohuga, ning töö mehaanilise löökuri, ketas- või lintsaie, metallifreesi, keevitusseadme või suruõhu abil töötava seadmega.



Määruses on kirjas ohusümbolite ja riskilauseetega loetelu ohtlikest kemikaalidest, millega 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

16aastasel on selline teisaldustöö keelatud.

Piirangute põhjuseks on alaealiste suutmatus 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.*



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 arutelluse 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 töötervishoiust lähtudes puhkepauside pidamine väga tähtis. Näiteks kuvariga

töötamisel peab puhkepauside kestus moodustama vähemalt 10 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 – töökeskkonnavaliniku –, 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 eelmistel töökohtadel ning oskavad anda nõu, mil moel hoiduda probleemidest, mis neil endil on tulnud läbi elada. Kui sa ei saa abi või ei leia lahendust oma probleemile ettevõtte sees, on sul võimalus pöörduda abi saamiseks Tööinspektsiooni.

Lisaks enda turvalisuse eest hoolitsemisele on vaja teada, kuidas töötada nii, et sa töökaaslaste ohtu 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.

Tööinspektsiooni trükiseid saate lugeda www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/trukised/.

Haara härjal sarvist

... aga ära unusta enne juhendamist ja väljaõpet!



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

VAATA

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

HELISTA

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

KASUTA

kliendiportaali eti.ti.ee

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



TÖÖELU
www.tööelu.ee