

# TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

NR 2 / JUUNI 2016

## **Peresõbralikud**

*ettevõtted saavad  
märgise*

**lk 4**

## **Kohtukaasus**

*kas tööajaarvestust  
tohib nõuda?*

**lk 24**

## **Tööinspektorid**

*uurisid lasteaedu*

**lk 33**

*Raskusi ületav*

**Jaan Kallas**

**lk 13**

Infokirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levida meedias viidatega infokirjale „Tööelu“. Infokirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda toimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud infokirja tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

## Sisukord

Usaldusliku töösuhte nurgakivi on ausus .....	3
Peresõbralikud ettevõtted saavad märgise .....	4
Tervist tuleb tööl hoida vanusest hoolimata .....	8
Hea töösuhe algab sisukatest läbirääkimistest .....	9
Uus teave isikukaitsevahenditest Tööelu portaalis.....	9
Paljud ettevõtted pingutavad tööohutuse nimel nõutust enam.....	9
Kaasamise rööm ja kasu värbamisel.....	10
Tööohutuse lohakus on nagu lahtine kingapael.....	12
Suure südamega Jaan Kallas on sihikindel optimist.....	13
Lapseootel naised saavutasid õiglase kohtlemise .....	18
3 küsimust .....	22
Kas tööinspektor tohib tööajaarvestust nõuda või mitte? .....	24
Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööl väga levinud.....	28
Anne Pärnat planeerib tööaega hoolikalt.....	29
Tööinspektorid vaatasid lasteaiaid range pilguga üle .....	33
Kontrolliti kümneid lasteaedu.....	36
Nutikas Napo jagab lastele tarkust ohutusest .....	37
Tööelu 7 hetke .....	38

### Anne Pärnat

*planeerib tööaega  
hoolikalt*

**lk 29**





# Usaldusliku töösuhte *nurgakivi on ausus*

Hea töösuhte aluseks on läbirääkimised. Just läbirääkimiste käigus peavad töösuhte osapooled selgeks saama, millised on nende ootused teineteisele. Ettepanekute tegemine ja tulevase töösuhte arutamise õigus ja kohustus on vastastikune – nii töötaja kui ka tööandja peaksid töös ja töökorralduses sisuliselt kokku leppima.

Kahjuks ei ole meie ühiskonnas läbirääkimiste tava veel kuigi tugevasti juurdunud. Pigem on töötajad pakutavate tingimustega kohe ja läbirääkimisteta nõus ning nurisevad kehvade tingimuste üle hiljem kodus ja sõprade seltsis. Samuti ei ole negatiivse reaktsiooni kartuses levinud vastastikune tagasiside andmine töösuhte kestel, et saaks kohe reageerida sellele, mis halvasti. Samas aitaks hästi toimivad ja osapoolte jaoks olulised kokkulepped ning ka rahulolu väljendamine kaasa meeldiva töökultuuri kujunemisele. Kui ollakse avatult valmis väljendama positiivset, aitab see kaasa ka kriitilise tagasiside vastuvõtmisele.

Erinevate töövaidluste kaasustega tutvudes jääb vahel tunne, et kanname endaga kaasas meie esivanemate orjaajast pärinevat taaka. Ajalooliselt kuulub sellesse pilti mõisnikust tööandja, kes ütleb, kust künda, kus külvata ning mille eest mõisas vitsa saab. Ja talupoeg kuuletub, midagi vastu ütlemata. Ülestõus tuleb viimse kannatuse katkemisel. Kuid pärisorjuse kaotamisest Eestimaal möödub tänavu 200 aastat. Praeguses maailmas on töösuhte kahepoolne ning pearõhk

peaks olema koostööl. Kui pole töötajat, võib tööandja jäädagi unistama oma eesmärkidest ja nende saavutamisest, ning ka vastupidi, kui ei ole tööandjat, jääb leib lauale tulemata.

Tööandja peab töötajat palgates võimalikult täpselt töötajale kirjeldama, mida ta töötajalt ootab. Andma teada, kas mingitel perioodidel tuleb teha vahel ületunnitööd, töötada näiteks öises vahetuses või tuleb kodust pikalt eemal olla. Samuti tuleb selgeks rääkida, millised on töötaja ootused töökoha ja tingimuste suhtes. Töö ja pereelu ühitamine ei ole ainult töötaja küsimus, vaid ka tööandja vastutus ning paljude inimeste töötamise juures üldse kõige tähtsam küsimus. Kaugtöö võib olla väikeste laste vanema või pereliikme hooldaja jaoks kriitiliselt tähtis võimalus ning oluline on kokku leppida, kas ja kuidas ametikoht ja ametiülesanded töötamist võimaldavad.

Läbirääkimistel jälgitakse tihti piinliku täpsusega, et ei küsitaks midagi liiga isiklikku. Samas, mida täpsemalt ja ausamalt pooled oma ootusi väljendavad, seda väiksem on võimalus hiljem pettuda. Loomulikult ei ole tööandja poolt paslik küsida seda, mis töösse ei puutu. Küll aga kui tulevane töötaja ise tunneb, et midagi tema elukorraldusest võib tööd segada või vastupidi, oleks õige sellest ise juttu teha ja tulevaselt tööandjalt üle küsida. Kui me enne lepingu sõlmimist ei räägi oma soovidest ja ootustest, on neid pea ilmvõimatu teostada, sest teine pool lihtsalt ei tea nendest.

Sageli kuuleb tööandja alles töölepingu lõpetamisel, et töötajal oli algusest peale ebamugav ja tööandja ei arvestanud tema soovidega. Või siis hoopiski kuuleb töölt lahkuv töötaja, kes seni tööandjalt isegi preemiat saanud, kui kehvasti ta tegelikult tööga hakkama sai ja kuidas kolleegidele üks või teine asi tema juures ei meeldinud. Sellist suhtumist ei saa ju normaalseks pidada.

*„Räägi inimesega,  
ära raiska aega  
vihastele mõtetele”*

On öeldud, et eestlane pigem kannatab viimse piirini, kui oma mured lagedale laob. Olulise rääkimata jätmine või varetamine rikub inimsuhted ära ka tööol. Räägi inimesega, ära raiska aega vihastele mõtetele, võib-olla on lahendused probleemidele tegelikult olemas.

Läbirääkimiste pidamine, kompromisside saavutamine ja ühiste eesmärkide määramine on hea koostöö alus. Töölepingu läbirääkimiste pidamisel tasub juhinduda ühest vanast Korea vanasõnast „Küsi teed isegi siis, kui te seda juba teate!”. ■



Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

# Peresõbralikud ettevõtted saavad märgise



Peatselt saavad tööandjad endale taotleda märgist, mis näitab, et tegemist on peresõbraliku ettevõttega. Peresõbralikkus on oluline argument paljude töötajate jaoks ning annab märku ettevõtte väärtustest.

Peresõbraliku tööandja märgise abil on võimalik kõigile teada anda, et tööandja hoolib oma töötajaskonnast ja hindab tema soove ning vajadusi töö- ja pereelu ühitamisel. Sellisel viisil on peresõbraliku tööandja märgist (PTM) kirjeldatud sotsiaalministeeriumi juhtimisel valminud kontseptsioon.

Ministeeriumi laste ja perede osakonna peaspetsialist Laura Viilup selgitas, et märgis näitab töötajate väärtustamist tööandja poolt enam kui seadused selleks kohustavad. Märgise saamiseks tuleb läbida vastav väljatöötatud mudel. Uue märgise

visuaalne kujutis on alles loomisel.

PTM-i saanud tööandjatele on kavas anda selle kasutamiseks vabad käed. „Mida rohkem, seda uhkem,“ sõnas Viilup. „Kõiki nõudmisi ettevõtetele peresõbralikkuse osas seadustesse sisse kirjutada näib liiga äärmuslik, kuigi näiteks Norras on nii tehtud,“ lisas Viilup.

Esmapilgul võib näida, et ettevõtte peresõbralikkusest võidab ennekõike töötaja ja tööandjale tähendab see lisakohustusi. Tegelikult on kasu mõlemapoolne. Uuringute kohaselt on peresõbralikud tööandjad üldjuhul konkurentsivõimelisemad. Need on tööandjad, kes rakendavad toetavaid meetmeid nii töötajate töö kui ka perekonnaga seonduvate kohustuste täitmiseks. Laura Viilup märkis, et märgise kasutamine töökoosolude

juures oleks paljude kandideerijate jaoks oluliseks sõnumiks.

PTM kontseptsiooni töörühma hinnangul on töö- ja pereelu ühitamise võimalustel positiivne efekt tööandjatele, kes vajavad spetsiifiliste oskustega tööjõudu. Kasutegurina on välja toodud haiguspäevade arvu väheneamine, töötajate madalam stressitase ja tööandja maine paranemine. Kokkuvõtteks edendavad kõik need tegurid tööandja konkurentsivõimet. „Töö- ja pereelu ühildamine sõltub muidugi töö iseloomust. Kontoritöö puhul on see lihtsam, kuid vahetustega töölkäimise puhul keerulisem,“ möönis Viilup.

Praeguste plaanide kohaselt on võimalik märgist taotlema hakata eeloleval sügisel, kuid Viilup märkis, et juba praeguses faasis on huvi tööandjate poolt üsna suur. PTM-i prot-

sessiga võivad ühineda kõik tööandjad nii erasektorist, avalikust kui ka kolmandast sektorist.

### Peresõbralikul tööandjal on palju eeliseid

Peresõbralike meetmete kasutamise tulemusena loob tööandja töötajale võimaluse tasakaalukamalt elada ning tõuseb töötajate ja nende perede elukvaliteet. Seetõttu vähenevad pinged pereelus ning alaneb ka stress tööelus.

Tööandjate jaoks on argumendiks säästmine uute töötajate värbamisel ning väljaõpetamisel.

Peresõbralik poliitika aitab vähendada töäjõu voolavust ning kulutusi uute töötajate värbamisele. Töö- ja pereelu ühitamist toetavates ettevõtetes suureneb töötajate arv, kes pöörduvad lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööle. Samuti lüheneb lapsehoolduspuhkusel oldud aeg. Lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamiskulud on seda väiksemad, mida lühemat aega kestab lapsehoolduspuhkus.

Arvutused on näidanud, et investeerimine tööd ja pereelu tasakaalustavatesse meetmetesse on majanduslikult tasuv. Seda hoolimata peresõbralike meetmete kuludest, sealhulgas investeringud lapsehooldu töökohal, paindliku tööaja juurutamine ning tugiteenuste arendamine.

### Kas rahalised kulud või tulud?

Tulemuste rahalist mõõdet on keeruline hinnata, kuigi mitmete uuringute

ga on proovitud seda teha. Uuringus osalenud tööandjad on välja toonud, et kui isegi osa peresõbralikke meetmeid toob endaga kaasa kulusid, siis meetmete kasutamise tagajärjel võivad kulud mujal hoopiski väheneda.

Tööandjate silmis on olulisem sellest, et muutused ei pruugi olla rahaliselt mõõdetavad, see, et need on mõjusad mitmes muus aspektis. Olulisim neist on see, et töötajad muutuvad rahulolevamaks, õnnelikumaks ja motiveeritumaks nii töö- kui ka pereelus.

Olulist mõju võib juba avaldada toetav juht, kelle alluvad on oma tööga palju paremini rahul.

Toetava juhi alluvad usaldavad oma ülemust ja on organisatsioonile pühendunud. Töö ülekoormust kogetakse sel juhul õige vähe ja tööstress ning depressioon on harvad. Samuti kurdetakse harva nõrga tervise üle ning ka

*„Arvutused on näidanud, et investeerimine tööd ja pereelu tasakaalustavatesse meetmetesse on majanduslikult tasuv.“*

kurnatust, puudumisi ja ettevõttest lahkumise soovi peaaegu ei esine. Uuringud on näidanud, et isegi siis, kui ei muutunud töö ega töö- ja pereelu konfliktide iseloom, vähenes toetava juhi puhul töötajate tajutav stress ning see lubas neil oma töö- ja pereelu konfliktidega paremini toime tulla.

Tööandjate osalemine PTM-i protsessis mõjutab ühiskonda ka laiemalt läbi paranenud suhtumise töötaja

lapsevanemaks olemisse kui positiivsesse nähtusesse. Peresid julgustab lapsi saama teadmine, et neil on võimalused töö- ja pereelu ühildamiseks. See tähendab võimalust takistusteta vanemapuhkuselt tööle naasta ning lapse kõrvalt tööl käia. Laste kasvatamiseks ning kasvamiseks turvalise keskkonna loomine on oluline tegur enamate laste saamiseks perekonda.

### Rahvusvaheline kogemus on positiivne

Saksamaal tehtud uuringu järgi põhjendasid ettevõtted peresõbralike meetmete kasutusele võtmist kõige enam sellega, et säilitada ja värvata kvalifitseeritud töäjõudu (83,4%). Tööandjate soov on olnud seeläbi suurendada töötajate rahulolu oma tööga (81%). 78% on arvanud, et peresõbralikkusega on võimalik vähendada kulusid töäjõu voolavuse osas.

Samuti mainisid tööandjad kulude vähendamist töötajate tootlikkuse tõstmise läbi ja soovi anda töötajatele oma vastutusalas rohkem iseseisvust. Tööandjate eesmärk on integreerida paremini lapsehoolduspuhkuselt tööle naasvaid lapsevanemaid ning vähendada nende eemalolekut tööelust.

Võimaluste puudumine perekondlike kohustuste täitmise ja töötamise



## TOP 20 ETTEVÕTET

Pere ja Kodu ning Äripäeva eestvedamisel korraldatud 2015. aasta peresõbralike ettevõtete konkursi 20 paremat.

1. **Microsoft Estonia OÜ**
2. **Nortal AS**
3. **Ericsson Eesti AS**
4. **Dimela AS**
5. **Uus Maa Kinnisvarabüroo OÜ**
6. **Proekspert AS**
7. **Mandatum Life Insurance Baltic SE**
8. **If P&C Insurance AS**
9. **Columbus Eesti AS**
10. **Puhastusimport OÜ**
11. **DPD Eesti AS**
- 12.–13. **Atea AS**
- 12.–13. **Scania Eesti AS**
14. **Eesti Energia Narva Elektrijaamad AS**
15. **Axinom Eesti OÜ**
16. **Danske Bank A/S Eesti filiaal**
17. **ZeroTurnaround AS**
18. **DHL Estonia AS**
19. **Insly OÜ**
20. **Ideab Project Eesti AS**

ühitamiseks on üheks tööturul mit-teosalemise põhjuseks, millele riigid on hakanud suurt tähelepanu pöörama. Põhja-Euroopas on töö- ja pereelu ühitamise küsimused olnud poliitikaareenil alates 1970. aastatest. Euroopalises seadusandluses on teema esile tulnud 1990. aastatel. Tegelikult on töö- ja pereelu ühitamise kontseptsioon laiem kui lihtsalt lastega naiste tööelus osalemise soodustamine.

Räägitakse mitte ainult töö- ja pereelu, vaid laiemas plaanis töö, sealhulgas täiendõppe ja eraelu tasakaalust. Õige tasakaal lubab nii meestel kui ka naistel kombineerida tööalast eneseteostust järgmise põlvkonna töötajate üleskasvatamisega.

Euroopas on levinud erinevad auditeerimis- ja konsulteerimismudelid, mis toetavad tööandjate peresõbralikumaks muutumist. Saksamaa võttis esimesena kasutusele 1995. aastal sarnase mudeli, nimetades seda Beruf und Familie Auditiks. Mudeli väljatöötamise aluseks võttis Saksamaa omakorda eeskujuks USA sarnase mudeli. Järgnevalt töötas oma mudeli välja Austria, samuti on selline mudel kasutusel Sloveenias, Itaalias ja Belgias. Iga riik on mudeli kohandanud oma riigi eripäradega. Kõikide nende mudelite eesmärk on aidata tööandjal võtta kasutusele peresõbralikke meetmeid, et töötaja saaks oma töö- ja pereelu edukamalt ühildada.

Mitmes riigis tunnustatakse tööandja- ja muutumist töötaja- ning peresõbralikumaks. Näiteks korraldatakse konkursse peresõbralike tööandjate tunnustamiseks. Nii Ungaris kui ka



Slovakkias on tunnustatud peresõbralikke töökohti juba alates 2000. aastast.

## Märgise tunnus ja populariseerimine Eestis

Peresõbraliku tööandja märgise tunnus ja jätkusuutlikkus sõltub paljuski läbimõeldud ja sisukast kommunikatsioonist, mis oleks nii töö- ja pereelu temaatikat kui ka märgist tutvustav.

Oluline ühiskonnas laiemalt levitada hoiakut, et töö- ja pereelu tasakaalustatud ühitamine võiks olla võimaldatud tööandja võimalusi arvestades. Samuti peaks olema teadvustatud selle kasulikkus – mida võidab peresõbralikkusest nii töötaja kui ka tööandja.

Märgise seisukohalt on oluline, et sellest saaks üldtuntud kvaliteedimärk. Jätkusuutlikkuse vaatest on oluline, et igal aastal ühineksid uued ettevõtted ning märgise kasutamine laieneks. Märgise tunnus ja teadlikkus peresõbraliku tööandja kontseptsioonist peaks kasvama ja seda kogu ühiskonna tasandil.

## Peresõbralikkus on Eesti ettevõtete seas juba hinnas

Olulised koostööpartnerid PTM-i elluviimisel on Eesti tuntud majandusleht Äripäev, ajakiri Pere ja Kodu ning Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE. Peresõbraliku Ettevõtte edetabeli koostamiseks on Äripäev korraldanud küsitlusi sellest huvitatud ettevõtete seas juba 15 aastat. Küsitluse põhjal hinnatakse juhtkonna ja töötajate nägemust ettevõtte töötaja- ning peresõbralikkuse tasemest. Antud hin-



*„Töö- ja pereelu ühildamine sõltub muidugi töö iseloomust. Kontoritöö puhul on see lihtsam, kuid vahetustega töökäimise puhul keerulisem“*

Laura Viilup,  
Sotsiaalministeeriumi laste ja pere osakonna peaspetsialist

naugud on võimaldanud moodustada ettevõtete paremusjärjestuse, kus on võimalik ennast teiste ettevõtetega võrrelda. Pere ja Kodu on lisaks valinud peresõbralikke ettevõtteid kliendi vaatest. Neid tegevusi on toetanud aastaid ka Sotsiaalministeerium.

Äripäeva ning Pere ja Kodu traditsioonid peresõbralike ettevõtete tunnustamisel on pikaajalised ning ettevõtete seas hinnatud. Seega on oluline neid traditsioone jätkata, arvestades seda, et teadlikkus töötaja- ja peresõbraliku organisatsioonikultuuri väärtusest on juba teatud tasemel üldsuseni jõudnud. Laura Viilupi sõnul on oluline suurendada ettevõtete hulka, kes peresõbralikkusesse enam panustaksid.

## Olulised on lapsed ja vaba aeg

Töö- ja pereelu ühitamine on seotud naiste ja meeste võrdsete õigustega soovi korral realiseerida ennast nii tööl kui ka pereelus. Samuti ei tohi ära unustada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse kõrval laste õigusi. Oluliseks peetakse ka inimese enda jaoks vaba aja võtmist, mis ei oleks tööga või perekondlike kohustustega seotud.

Töö- ja pereelu konflikti on võimalik mitmel moel leevendada. Riik saab omalt poolt toetada teenuste abil, andes sellega aega töö tegemiseks või pakkudes vanemapuhkust. See läbi väheneb lapsevanema töötamise koormus ja ta saab pühendada enam aega perele.

PTM-i saamise mudeli jooksul saab tööandja hinnata oma edusamme ja tulemusi Kõik tööandjad saavad oma pingutuste eest tunnustuse osaliseks

Peresõbraliku tööandja märgise saamise ajaline kestvus sõltub tööandja võimalustest, mis on koostöös konsultandiga läbi analüüsitud. Minimaalne lõppmärgiseni jõudmise aeg on poolteist aastat ja maksimaalselt võib mudelis osalemine kuni lõpphinnaamiseni aega võtta kolm aastat.

Peresõbraliku tööandja märgise väljandmist toetatakse Euroopa Sotsiaalfondi toel. ■

Indrek Kuus



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

# Uudised

## Tervist tuleb tööl hoida vanusest hoolimata

Aprillis sai alguse Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu agentuuri kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“. Kaheaastase üleuroopalise kampaania eesmärk on edendada jätkusuutlikku töötamist ja algusest peale tervet tööelu. Eestis tõstetakse kampaania ajal esile tervisekontrolli tähtsust tööelus.

Tööinspeksioon tuletab meelde, et tööandja peab töötaja suunama tervisekontrolli, kui töökeskkonnas on ohutegureid, mis võivad tervist kahjustada. Viimaste aastate järelevalve näitab, et Eesti ettevõtetes on üks sagedasemaid probleeme töötajate tervisekontrolli korraldus.

Mitmel juhul oleks töötaja surmani viinud juhtumit olnud võimalik ära hoida õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.

Qualitas arstikeskuse peaarsti Toomas Põllu sõnul on töötervishoiu alased läbivaatused ainukesed süsteemselt korraldatavad tervisekontrollid,

„Igast kümnest läbivaadatud patsiendist leiame kahel tervises midagi sellist, mis vajaks edasi uurimist ja neist ühel saab diagnoos kinnituse,“ ütles Põllu. „Oleme jõudnud heaoluühiskondadele omasele tasandile, kus organismi töövõimet ja tervisliku seisundit hakkavad mõjutama nn hiilivad haigused nagu teise tüüpi di-



*„Oleme jõudnud heaoluühiskondadele omasele tasandile, kus organismi töövõimet ja tervislikku seisundit hakkavad mõjutama nn hiilivad haigused“*

Toomas Põld  
perearst



Kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“ leiab rohkem infot [www.healthy-workplaces.eu/et](http://www.healthy-workplaces.eu/et). Infot kampaania raames Eestis toimuva kohta saab aadressilt [www.tooelu.ee](http://www.tooelu.ee)

abeet, kõrgvererõhutõbi, kõrge kolesterool, kuulmisteravuse langus jne.

Perearsti juurde minnes räägib inimene tavaliselt mõnest konkreetsest probleemist nagu õlavalu, seljavalu jms ning vastavalt sellele tehakse ka diagnoosi kinnitavaid või ümber lükkavaid uuringuid.“ ■

Tööinspeksioon

Kasvutrendis on juhtumite arv, kus töötaja sureb töökohal terviserikke tagajärjel. Eelmisel aastal suri 15 inimest töökohal terviserikke tõttu.

kus on võimalik haigusteni jõuda varajases staadiumis ning suunata inimesed edasistele uuringutele.



# Hea töösuhe algab sisukatest läbirääkimistest

Viimase viie aasta jooksul on töövaidluste arv langenud 2906-lt 2691-le aastaks, mis viitab küll positiivsele arengule, kuid sisuline probleem ei ole kuhugi kadunud. Töösuhete kvaliteedi parandamiseks ja töövaidluste arvu vähendamiseks võiks senisest enam tähelepanu pöörata töölepingueelsetele läbirääkimistele. Just sellele teemale keskendub ka Tööinspeksiooni kampaania „Tunne oma õigusi – lepingueelsed läbirääkimised“.

Eesti töökeskkond on pidevas arengus. Inimesed vahetavad sagedamini töökohti, õpivad uusi ameteid ning

loovad ettevõtteid. Ühes sellega muutuvad sagedasemaks ja olulisemaks ka töölepingu sõlmimisele eelnevad läbirääkimised ning seda nii tööandja kui ka töötaja jaoks.

Tööinspeksiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul tuleks Eestis oluliselt rohkem läbi rääkida. „Hea töösuhete aluseks on selgus ja mõistmine. Tööandja ja töötaja peaksid juba enne lepingu sõlmimist teada andma, millised on nende ootused teineteisele,“ ütles Maripuu. „Töötasu, töötingimused, puhkus, töö ja pereelu ühitamise võimalused on vaid mõned näited teemadest, millest tuleks juttu teha enne lepingule allkirja andmist. Hästi läbi räägitud leping vähendab oluliselt hilisemaid vaidlusi töövaidluskomisjonis või kohtus,“ lisas ta.

Eelmisel aastal oli tööhõive määr Eestis 69,4%, mis on taasiseseisvusa kõrgeim. Hõivatute arv kasvas 2014. aastal kolme protsendi ehk ligi 16 000 inimese võrra.

Töövaidluskomisjonidele esitati mullu 2691 avaldust. Enim pöörduvad töötajad saamata jäänud lõpparve ja töötasude nõudes, kuid teisel kohal kõikidest nõuetest on aastaid olnud töölepingu ülesütlemise vaidlustamised.

Kampaania „Tunne oma õigusi – lepingueelsed läbirääkimised“ on suunatud Eesti tööelisele elanikkonnale ning seda rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest. ■

## Uus teave isikukaitsevahenditest Tööelu portaalis

Tööelu portaalis [www.tooelu.ee](http://www.tooelu.ee) on täielikult uuenenud isikukaitsevahendeid puudutav info. Portaal on kättesaadav informatsioon kaitsekiivritest kaitsejalanõuden.

Tööinspeksiooni statistika kohaselt toimub ligi 10% rasketest ja surmaga lõppenud tööõnnetustest isikukaitsevahendite puudumise või mittekasutamise tõttu.

Töötajal on õigus isikukaitsevahendeid tööandjalt nõuda, kui ta leiab, et ohuteguri mõju ei ole piisavalt vähendatud. ■

## Paljud ettevõtted pingutavad tööohutuse nimel nõutust enam

Eestis on ligi kakssada ettevõtet saanud OHSAS 18001 sertifikaadi, mis näitab, et tööohutusse panustatakse oluliselt rohkem kui seadused ja miinimumnõuded ette näevad.

OHSAS 18001 on rahvusvaheline töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteem. Seda süsteemi

kasutavad ettevõtted näitavad tipp-taset töötervishoiu ja ohutuses ning initsiatiivi ohu vähendamises ja vigastustevaba tööpaiga loomises.

Sertifikaate võivad väljastada seda õigust omavad sertifitseerimisettevõtted nagu näiteks BM Trada Eesti OÜ, Bureau Veritas Eesti OÜ, Det Norske Veritas Eesti OÜ, Inspecta Estonia OÜ, Lloyd's Register, TÜV Eesti OÜ. ■



# Spetsialistilt spetsialistile

## Kaasamise rõõm ja kasu värbamisel

Inimesed on organisatsiooni suurim vara ja sageli kalleim investeering. Üks võimalus selle investeeringu tasuvust kasvatada on kaasata töötajaid uute kolleegide värbamisse ja valikusse. Kaasamine loob eeldused vastutuse võtmiseks, suurendab tööõnne läbi hoolimise ja lugupidamise väljendamise. Kuidas seda siis teha?

Värbamisvajaduse kaardistamiseks võiks juht kogu tiimiga teha ajurünnaku. Koos saab määratleda, mis on ametikoha eesmärk täpsemalt ja mille eest selle täitja vastutab. Üheskoos peab arutama, mis on tõsisemad väljakutsed, millega uus töötaja peab kohe tegelema. Kogenud töötajad teavad, milliseid kogemusi on võimalik sellel ametikohal töötades omandada. Samuti oskavad nad välja tuua, millise taustaga inimene kõige

paremini konkreetsetes tiimides hakkama saaks.

Järgneb värbamissõnumi koostamine, kus eelnevalt kogutud materjal vormitakse töökuulutuseks. Võibki näiteks nii korraldada, et tiimi arutelu lõpeb kuulutuse koostamise ja järgmiste sammude kokku leppimisega. Kuulutus võib olla n-ö klassikaline – oleme, ootame, pakume, aga see võib olla ka kirja kujul, mida tuttavatega jagada. Arutelu käigus võib sündida hoopis spontaanselt tehtud ning tööd ja/või kolleege ilmestav foto.

Meeskonna liikmete vahel võib kokku leppida, millistes kanalites keegi vakantse ametikoha kohta informatsiooni jagab. Mõni osaleb näiteks juba niigi messil, kus on paslik muuhulgas ka vakantsest ametist rääkida.

Või on kellelgi palju järgijaid isiklikul Facebooki kontol. Mõne teise kodu läheduses asub kohalik huviklubi, kus sobiva taustaga kandidaate võib liikuda. Mõnikord pannakse välja preemia sobiliku kandidaadi soovitamise eest. Sellega tasub olla siiski ettevaatlik. Me ju soovime, et uus töötaja liituks organisatsiooniga huvitava töö ja seltskonnaga, mitte otseselt raha pärast.

Kui kandidaadid hangitud ja põhinõudmistele vastavad inimesed välja sõelatud, on jällegi võimalus tiimi liikmeid valikusse kaasata. Väga hea võimaluse kaasamiseks pakuvad kandidaatide rühmatööd ja praktilised ülesanded. Rühmatöö puhul kutsutakse kõik kandidaadid korraga kohale mõnda ülesannet lahendama. Selliste ülesannetega on hea hinnata näiteks koostööoskust.

### VAATAME TÖÖTAJATE KAASAMISE VÕIMALUSI LÄBI VÄRBAMISE JA VALIKU PROTSESSI ERINEVATE ETAPPIDE:



Värbamisvajaduse kaardistamine



Värbamisõnumi koostamine



Informatsiooni levitamine ehk kandidaatide hankimine



Parima valimine



Pakkumise läbirääkimine



Tööle asumine

Praktilised ülesanded on seotud vahetult ametikoha tööülesannetega. Tootmistöös võib selleks olla osalemine tööprotsessi lihtsamates osades, assistendi puhul kirja koostamine või mõnele küsimusele vastuse otsimine. Tiimi liikmeid saab kaasata nii ülesande ettevalmistamisesse kui ka sooritusse hindamisse. Näiteks kui ülesandeks on analüüsi koostamine, siis selle tulemusi võiks esitleda kogu tiimile. Igal tiimi liikmel on võimalus esitada kandidaadile küsimusi. Värbava juhi jaoks on see hea võimalus koguda kandidaatide kohta erinevaid vaatenurki.

Siiski on soovitatav kohe alguses, ehk isegi juba värbamisvajaduse kaardistamise etapis, tiimi liikmetele öelda, et lõpliku otsuse teeb juht kõigi osapoolte tagasisidet arvesse võttes siiski ise.

Pakkumise läbirääkimine valitud kandidaadiga on reeglina juhi töö. Pakkumise koostamisel saab aga töötajatelt

*„Värbamisse kaasatud töötajad võtavad suurema vastutuse uue töötaja sisseelamise eest.“*

küsida, miks nemad just selles organisatsioonis töötavad ja need näited palgapakkumisele lisada. Näiteks lisaks töötasule on meil pakkuda põhjamaine töökultuur või võimalus osaleda ookeanitagustel konverentsidel.

Uue töötaja tööle asumisel on tiimi liikmed juba ise huvitatud, et nende kaasabil valitud inimene õnnestuks ja kiirelt sisse elaks. Kui tiimi pole varem näiteks ajapuuuduse tõttu kaasatud, on seda võimalus teha sisseelamise korraldamisel. Näiteks saab määrata uuele töötajale olemasolevate tiimi liikmete hulgast juhendaja.

Värbamisse kaasatud töötajad, kes tunnevad, et nende arvamus on vajalik, võtavad suurema vastutuse uue töötaja sisseelamise eest. Juht saab mitmekesisema tagasiside kandidaadi kohta ja kandidaadid saavad parema tunnetuse organisatsiooni kultuurist.

Kokkuvõttes on loodud kõik eeldused, et uude töötajasse tehtud palgainvesteering ennast võimalikult kiiresti tagasi hakkaks teenima. ■



**Maria Kütt**

AS Paulig Group personalijuht  
Tööelu kolleegiumi liige





# Tööohutuse lohakus on nagu *lahtine kingapael*



Tööohutus on valdkond, kus tööandjad ja töötajad peavad panustama ühtviisi maksimaalselt, et tagada ohutu keskkond ja pikaajaline töövõime. See on valdkond, mis on seadusandlusega hästi reguleeritud, ettevõtetes on kehtestatud töösisekorra eeskirjad ja erinevate seadmete ohutu kasutamise juhendid. Tööandjate tegevuse üle saab kontrolli teostada Tööinspeksioon, lisaks saab tööandja kasutada sisemise järelevalve süsteemi töökeskkonnanõukogu ja -volinike näol. Ometigi juhtub õnnetusi, millel võivad olla rasked tagajärjed.

*„Juhina peame seisma selle eest, et ohutusreegleid järgitakse, ise seejuures eeskujuks olles.“*

Tööohutuse suurendamiseks on välja pakutud erinevaid ideid. Näiteks kehtestada täiendavaid kontrolle või kaasata ametiühinguid töökeskkonnalaiale kontrollile, praktikast ei puudu ka lisatasudest ilma jätmise ohutusreeglite rikkumise korral. Karistamine tekitab trotsi nii ettevõtjates kui ka töötajates, aga kas leebed meetmed üldse töötavad?

Kui meie pereliige kõnnib tänaval lahtise kingapaelaga, mida me siis teeme? Kui hoolime (ja me ju hoolime!),

siis palume tal seisma jääda ja kingapael kinni siduda või seome selle ise kinni. Mitte selle pärast, et pael mustaks saab, vaid ikka selle pärast, et ta paelale ei astuks ega kukuks.

Niisamuti nagu lahtiseid kingapaelu, märkame oma igapäevatoos väike-seid lohakusi tööohutuse valdkonnas. Märkame neid enda tegemistes või heade kolleegide puhul. Keegi on unustanud kiivri pähe panna. Endal on masinate töötsoonis kõndides kaitseprillid otsmikule ja kõrvaklapid kaelale ununenud. Väikesed asjad ja tõenäoliselt ei juhtugi midagi. Tundub isegi imelik või ebamugav iseenda juures neid asju parandada või kolleegile meelde tuletada. Kas tegelikult on neil kahel situatsioonil vahet?

Järjest rohkem on ettevõtteid, kus ohutuskultuuri pisiasjade märkamine on muutunud igapäevatoos lahutamatuks osaks. Mul on olnud õnn osaleda ise ettevõtte juhina ühes mahult suures ja ajaliselt lühikeses tööohutuse parandamise protsessis ning oskan seetõttu hinnata jõupingutusi, mida ühe ettevõtte töötajad koos on võimelised ette võtma, et ohutumaa töökeskkonda kujundada.

Sellele kogemusele tuginedes saan öelda, et ohutus algab igäühest meist. Juhina peame seisma kindlalt selle eest, et ettevõttes kehtestatud ohutusreeg-

leid järgitakse, ise seejuures eeskujuks olles. Pidevalt ohutusele tähelepanu pöörates saame muuta ka kogu organisatsiooni suhtumist. Ma usun ka, et selles töös ei saa olla juht üksi vedaja.

Tihti loen või kuulen uudistest, kuidas erinevad seotud organisatsioonid muutuvad tööohutuse järgimise pärast mõnes ettevõttes. Kutsun üles muretsemisest kaugemale minema ja seda mitte täiendavaid kontrolle õiguseid nõudes, vaid koostööd pakkudes. Nii näiteks saab ametiühing väga palju ära teha, alustades või lõpetades koosolekuid oma liikmetele tööohutuse alase meeldetuletusega. Lisaks õigustele on meil ju ka kohustused.

Kui pingutada ühiste eesmärkide nimel koos, üksteisest hoolides ja mär-gates, siis on suur võimalus saada kiirem ning kestvam muutus ohutuma töökeskkonna kujunemisel ettevõttes. ■



Lauri Rohtoja

AS EVR Cargo juhatuse liige  
Tööelu kolleegiumi liige



# Persoon



## Suure südamega Jaan Kallas on *sihikindel optimist*

Jaan Kallas (60) on lisaks hinnatud juhi, ettevõtja ja ametnikuna teada ja tuntud ka kui Põlvamaale vaimupuudega noorte jaoks Maarja Küla rajaja. Aasta isa tiitli pälvinud mehe kohta on öeldud, et tal jagub küllaga armastust nii oma lastele kui ka abi vajavatele võõrastele.





## JAAN KALLAS

- Sündinud 1956. aastal 18. veebruaril Tallinnas.
- 1974. aastal lõpetas Tallinna 20. Keskkooli.
- 1979. aastal lõpetas Tallinna Polütehnilise Instituudi ühiskondliku toitlustamise tehnoloogia ja organiseerimise erialal.
- 1979–1983 restorani Tarvas juhataja
- 1983–1996 töötas Tartu Tarbijate Kooperatiivi kaubamajas
- 1996–2001 Tartu Kaubamaja direktor
- 2002–AS Sangar juhatuse juhatause esimees ja AS Kalev juhtkonna mentor
- 2003–2006 Haridus- ja Teadusministeeriumi kantsler
- 2007–PRIA peadirektor
- Teda on tunnustatud aasta isa tiitliga (2003) ja Eesti Punase Risti IV klassi teenetemärgiga (2007).

### Olete ligi kümme aastat olnud PRIA peadirektor. Kuidas Teile sellelt ametikohalt praegu Eesti põllumajanduse olukord paistab?

Eesti põllumajanduse olukord on endiselt lootusrikas. Kindlasti tohutult paremas seisus kui kümme aastat tagasi ja veidi nigelam kui kaks aastat tagasi. Haritava maa hulk suureneb endiselt, harijaid on veidi vähem ja kasvus on maheviljeluse suund. Suurim langus on piimakarja arvus ja eriti piimakarja kasvatajate arvus. Sellega ei erine me kuidagi ülejäänud Euroopast. Ongi tervikuna langusperiood, millele järgneb tõus nii kogustes kui ka hindades. Mure on see, kes jaksab seda ära oodata.

### Oskate ja soovitate põllumeestele mingit nõu anda? Kas tasub ikka pingutada ja loota, et asjad keeravad paremuse poole?

Just praeguses olukorras on üha selgem, et pole alternatiivi jõulisele ja tootmisharukessele ühistulisele tegevusele, mis sisaldab endas kogu

tegevuste ahelat kuni kassaaparaadini. Üksiktalude aeg on lihtsalt otsas. Taani, Holland ja Poola on ilmekad näited ja meie teraviljakasvatajad ning lihavedelkasvatajad samuti.

Eelmisel aastal käisid Tarvase vanad kolleegid külas. Oli 22 inimest ja möödus 32 aastat. Oli ikka hää tunne küll ja neid lugusid sai päris palju räägitud. Kindlasti on täna võimatu

*„Vaatamata paljudele jamadele nalja sai ja nii ühte kui ka teist tehti tollal ikka kõvasti rohkem. Seda enam oskan hinnata tänast Eestit.“*

### Kuidas Teil põllumajandusministritega on koostöö sujunud? Olete pidanud vaidlema ka mõne otsuse pärast, mis Teile ei tundu kõige läbimõeldum?

Koostöö on täitsa olemas. Vaielnud seni pole, arutanud aga küll.

### Teil on päris pikk tööelu seljataga. Mida on sellest huvitavat meenutada? Näiteks restorani Tarvas juhatajana ning Tartu kaubamaja direktorina juhtus kindlasti midagi sellist, mida tänapäeva noortel on raske ette kujutada?

aru saada fondide, limiitide, tutvuste, plaanikomitee tädide ja muude atribuutikate tõise kasutamise osas. Eks ta oligi paljudel puhkudel tagurpidi elu tänasega võrreldes.

Paraku on inimene nii tehtud, et ikka head ja rõõmsat mäletab rohkem kui halba. Ja vaatamata paljudele jamadele nalja sai ja nii ühte kui ka teist tehti tollal ikka kõvasti rohkem. Seda enam oskan hinnata tänast Eestit. Ma tänini rõõmustan siiralt igakord, kui näen poes banaane müügis. Ja alati ostan.



*Paraku on inimene nii tehtud,  
et ikka head ja rõõmsat mäletab  
rohkem kui halba."*



Jaan Kallas koos poeg Jaanusega 2003. aasta isadepäeva kontsertaktsusel Estonia kontserdisaalis, kui ta pälvis Aasta Isa tiitli. **Foto:** Liis Treimann



## Kuidas Maarja Külal ja Joosepil praegu läheb?

Maarja Külal ja poeg Joosepil (Jaan Kallase vaimupuudega sündinud noorem poeg – toim) läheb endiselt hästi. Ametlikust asutamisest alates sai küla hiljuti 15 aastat vanaks ja järgmise aasta novembris möödub 20 aastat minu esimesest käigust Haavassaare talusse. Kolmandik elu seega koos Maarja Külaga juba seljataga. Peamine mõte oli 20 aastat tagasi, et läbi jätkuva hariduse ja töise tegevuse jätkata sotsiaalvallas tööd, mis hariduses eelnevalt tehti. Tollal oli koolist lahkumine kuristikku astumine. Voodiservale ja putru ootama. Nii oli.

Praeguseks on kaheksa külaelanikku saanud nii-öelda omale elule. Nad tulid ju kõik saajaprotsendilise töövõime kaotusega otse koolist potentsiaalsesse vanadekodu mudelisse. Vaat selle me ära muuta suutsimegi – paljuski tänu ühistööle Räpina Aianduskooliga ja Töötukassaga. Ja eelkõige tänu konkreetsetele inimestele, kes aitasid. Ministritest on vaid üks (nime jätab Kallas nimetamata – toim) ühel korral meie mudelis kõhelnud. Aga ta vist ei saanud täpselt aru ka meie tegemistest.

## Kuidas Te hindate riigi panust nii vaimu- kui ka liikumispuudega inimeste ja nende lähedaste aitamisel? Kas saaks midagi teha paremini ilma, et see nõuaks suuri summasid?

Suurtest kividest on mulle pinnuks vaid üks: sotsiaal- ja töövaldkonnas on hakanud paari viimase aasta jook-



Foto: [www.maarjakyla.ee](http://www.maarjakyla.ee)

## MIS ON MAARJA KÜLA?

Maarja Küla pole mingi tavaline küla. See on kogukond Lõuna-Eestis, kus elavad intellektipuudega täiskasvanud saavad elada rahuldustpakkuvat ja mõtestatud igapäeva- ja tööelu. Külas elavad inimesed ei ole kliendid, vaid elanikud, kes oma elu ise korraldavad. Et nad sellega paremini toime tuleks, on külas tööpere liikmed, kes vajadusel aitavad. Maarja Küla missiooniks on tegudega toetada intellektipuudega inimeste õigust täisväärtuslikule elule.

- Maarja Külas puudub külasisene hierarhia, psüühilise erivajadusega inimesed ja tööpere liikmed on võrdsete õigustega, vastutusvaldkonnad varieeruvad vastavalt võimetele.
- Me märkame oma kaaslast, armastame iseennast ja teisi. Maarja Külas hinnatakse inimeste pürgimusi ja aidatakse neid teostada.
- Maarja Küla on mitmekultuuriline organisatsioon, kus ei eristata inimesi nende päritolu, religiooni, sotsiaalse tausta, seksuaalsete eelistuste või muu sellise osas.
- Oleme uudishimulikud ja avatud uutele ideedele, tegevustele ja inimestele. Me õpime, uurime ja leiame võimalusi oma ideede elluviimiseks.
- Oleme ise ettevõtlikud ja edendame sotsiaalset ettevõtlust. Tegutseme, juhendame ja anname edasiviivat tagasisidet.
- Meil on vigade tegemine lubatud, sest neist me õpime.
- Turvatunde tagamiseks oleme usaldusväärsed ja loome enda ümber keskkonna, kus kõigil on hea olla.
- Me oleme jäärpäiselt optimistlikud.
- Meil on elu keset metsa ja me suhtume oma elukeskkonda säästlikult ja heaperemehelikult.

Allikas: [www.maarjakyla.ee](http://www.maarjakyla.ee)

sul jõuliselt tekkima riikliku sektori eelistamine erasektori tegemistega võrreldes. Kohe kindlasti ei saa selline Kuuba mudel olla meie riigis üldiselt aktsepteeritav. Loodetavasti see tasakaal ja võrdse kohtlemise printsiip lähiajal taastub. Olen ise 12 aastat tippametnik olnud ja saan ikka kilomeetri pealt aru, mis õigusruumis toimetatakse ja mis suunas.

*„Kõige karmimalt on tulnud elus reageerida vargustele, mille vastu on mul täielik allergia.“*



Jaan Kallas koos poeg Joosepiga Hiiuemaal puhkust veetmas. Foto: erakogu

Täna me ju võrdleme enda seisuga Soome, Hollandi ja teiste Euroopa Liidu riikidega. Mina olen käinud Karula hooldekodus näiteks juba 1981. aastal. Siin vahel on kosmos.

**Ma ei oska öelda, kas see on stereotüüp, et juhtival kohal töötades võib inimesel olla küll hea süda, kuid tihtilugu tuleb olla ka karm ja otsekohene. Kas Teil on tulnud teha raskeid otsuseid?**

Eks kotkad lendavadki üksi. Kõiki neid tegusid on tulnud juhina teha ja igas ametis. Alguses, nn lapsepõlves

esiteks ei osanud ja ka põdesin hirmsasti. Terve Tarvas tuli remondiks vallandada. Kaubamajas soovis korraga 63 inimest lahkuda, 62 veensin lõpuks jääma. Igasuguseid raskeid asju on tulnud ette. Kõige karmimalt on tulnud elus reageerida vargustele, mille vastu on mul täielik allergia. Palgakärpeid on tulnud teha samuti. Paljude muude tehnikate kõrval on töökoormuse osaline vähendamine olnud parimaks võtteks just oma paindliku taastamisvõime tõttu.

**Olete mõelnud ka edasisele karjäärile? Pensioniplaanide kohta on vist vara küsida?**

PRIA jääb kindlasti minu viimaseks töökohaks. Seal edasi olen pensionär, kes on ennast täielikult pühendanud puuetega inimeste elule positiivsete lahenduste loomisele. Kuniks päevi.

**Suvepuhkuse plaanid on paigas? Mida ette võtate?**

Suvi tuleb ja täiega. Meil on abikaasast jäänud talu poegadelega kolme peale ja seda Kadri talu hoiame kenasti korras ja sealset elu naudime täiega. Aias tegutsemine on mulle suurim mõnu, mis üldse mõeldav on!

Nagu ikka, lähme Joosepiga Hiiu- maale. Seal on Sireli hostel oma invaoludega ja mererand, kuhu ratastooliga pääseb. Teine selline rand on Läänemaal Roostal ja seal on ka kaks majakest ratastooliinimestele. Kui keegi teab veel kolmandat kohta, kus saaks invaoludes majutust ja ratastooliga mere äärde, andke palun teada. Oleksin väga tänulik. ■

Indrek Kuus



#### OTSIB LAHENDUSI

Temaga kaua tööalaselt kokku puutununa võin öelda, et Jaan Kallas on asjalik ja nõudlik, rahulik ja järjepidev. Kui mõned naudivad arutelusid, protsesse ja muidu toimetamisi, siis tema keskendub lahenduste otsimisele ja resultaadi saavutamisele.

Helir-Valdor Seeder,  
põllumajandusminister aastatel 2007–2014



# Töövaidlus

## Lapseootel naised saavutasid õiglase kohtlemise

Kahetsusväärset sageli tekib tööandja ja töötaja vahel konflikt just siis, kui töötaja jääb rasedaks või naaseb lapsehoolduspuhkuselt tööle. Valdavalt on kannatajaks naised, keda enam tööle ei taheta või tööle tagasi ei oodata.

2015. aastal oli töövaidluskomisjoni menetluses 25 töötaja ebavõrdse kohtlemisega seotud vaidlust. Komisjon tuvastas diskrimineerimise 11 juhul, kuid viie juhtumi osas pöördusid pooled edasi kohtusse ehk töövaidluskomisjoni otsus ei jõustunud. Peamiseks vaidluse teemaks on töötaja ebavõrdne kohtlemine seoses lapseootuse või perekondlike kohustuste täitmisega.

*„Töötaja ise tajus, et katseaja ebarahuldavad tulemused ilmsesid alles siis, kui oli tööandjale teada andnud lapseootusest.“*

### Naise lapseootele jäädes avastati puudused

Töövaidlusasjas nr 4-1/2322 pöördus töövaidluskomisjoni poole kaupluse

müüjana töötanud naine. Tema töölepingu oli tööandja üles öelnud, viidates katseaja ebarahuldavatele tulemustele. Töötaja ise tajus, et katseaja ebarahuldavad tulemused ilmsesid alles siis, kui oli tööandjale teada andnud lapseootusest. Enne seda oli tööandja tema tööga igati rahul.

Tööandja ütles töölepingu üles viidates töölepingu seaduse § 86 lõikele 1. Tööleping lõppes töötaja katseaja eelviimasel päeval ehk neli kuud pärast tööle asumist.

Tööandja põhjendas oma otsust asjaoluga, et töötaja teadmised, oskused ja võimed ei vasta tasemele, mida tööandja vastavalt ametikohalt nõuab ja mis on sätestatud ametijuhendis. Peamiseks mureks tööandja silmis oli töötaja pikk töövõimetuslehel viibimine. Töötaja jõudis katseaja kestel realselt tööl olla 22. juunist 18. septembrini, kuid jäi pärast seda haigeks. Töötaja selgituste kohaselt oli töövõimetuslehel viibimine seotud otseselt tema lapseootusega ning tööandja oli sellest teadlik.

Tööandja tõi välja, et sõlmitud töölepingu ja ka kehtiva seaduse kohaselt oli töötaja kohustatud tööandjat informeerima oma haigusest, kuid ta ei

teinud seda koheselt. Lisaks ei ilmunud ta 21. septembril hindamistestile, mis oli mõeldud kõigile töötajatele. Alles pärast hindamistesti informeeris töötaja oma kolleegi, et on haige, kuid ei täpsustanud seejuures, kui kauaks ta töövõimetuslehel jääb ja mis põhjusel haiguslehel viibib.

Tööandja leidis ka, et töötaja tööoskused ei ole tööülesannete kvaliteetseks täitmiseks piisavad. Tema töökoht nõudis head klienditeenindus- ja suhtlemisoskust, kaupluse kauba, väärismetallide ja müüdavate kivide tundmist.

### Tööandjal puudusid tõendid

Tööandja väide, et töötaja teda õigeaegselt oma töövõimetuslehest teavitanud, lükati töövaidluse käigus ümber. Töötaja esitas töövaidluskomisjonile telefonikõnede eristuse, mis tõendasid, et ta on helistanud tööandja Läti kontorisse 21. septembri hommikul, teavitades oma haigusest. Lisaks helistas ta 8. oktoobril juhatuse liikmele, et saada teada vallandamise põhjus. Töövaidluskomisjoni istungil tunnistas ka tööandja esindaja, et telefoninumber, mida avaldaja nimetas, on juhatuse liikme telefon, kuid täpsustas seejuures, et juhatuse liige ei ole seda kõnet vastu võtnud.

Töövaidluskomisjon selgitas pooltele, et töölepingu pool võib töölepingu seaduse (TLS) § 86 lg 1 alusel öelda töölepingu üles neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates. Sama paragrahvi neljanda lõike järgi ei või aga tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga. TLS § 6 lõikest 1 tulenevalt on katseaja eesmärgiks hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad töö tegemiseks nõutavale tasemele. Seega on eesmärk hinnata, kas töötaja sobib kokkulepitud tingimustel tööd tegema.

Seadus võimaldab töötajal vaidlustada töölepingu lõpetamise katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu individuaalsete töövaidluste lahendamise korras. Tööandja on seejuures kohustatud esitama tõendid, mis näitavad töötaja mittevastavust katseajal talle esitatud tööalastele nõuetele.

Töövaidluskomisjon selgitas lisaks, et Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-52-14 kohaselt peab tööandja töölepingu lõpetamise vaidlustamisel tõendama, miks ta pidas katseaja tulemusi ebarahuldavaks. Seega peab tööandja esile tooma asjaolud ja esitama tõendid, mis kinnitavad, et töötaja osutus katseaja jooksul tehtavale tööle mittevastavaks. Tulenevalt TLS § 86 lg-st 4 saab tööandja põhjendada töölepingu ülesütlemist katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üksnes asjaoludega, mis näitavad töö tegemisega toimetulekut. Asjaoludega, mis ei näita tööga hakkamasäämist, ei saa katseaja ebarahuldavaid tulemusi põhjendada ja töölepingut TLS § 86 lg 1 alusel üles öelda.

Selles töövaidlusasjas on tööandja nimetatud katseaja ebarahuldavate põhjustena töökohustuste rikkumise ja asjaolu, et töötaja tööoskused ei ole piisavad. Veel tõi tööandja välja, et töökoht nõuab head klienditeenindus- ja suhtlemisoskust ning kaupluse kauba, väärismetallide ja kivide tundmist. Samuti tõi tööandja esile, et töötaja ei ilmunud hindamistestile 21.09.2015. a. Tööandja tõi esile ka asjaolu, et töötaja ei olnud piisavalt iseseisev tööülesannete lahendamisel, näiteks ei leidnud üles pangaautomaati sularaha arvele kandmiseks. Tööandja kirjeldas, et töötaja ei lahendanud sõrmuse saatmise probleemi läbi Omniva, kuigi postkontor oli nägemisulatuses. Lisaks ei olnud tööandja hinnangul tema eesti keele osakus piisav.

Tööandajal ei olnud aga esitada ühtegi tõendit, mis tema väiteid kinnitaksid. Samas selgus, et töötaja nimetati juba katseajal vanemmüüjaks. Ta käis iseseisvalt paljudes erinevates kauplustes tööandja asju ajamas.

Ilmnes, et tööandja teadis avaldaja keeleoskuse taset juba tööle asumisel ja see sobis tööandjale.

Komisjon tõi otsuses välja, et kui tööandja soovis töötajat 21. septembril hinnata ja läbi viia hindamistesti, siis järelikult ei olnud tööandjal selge, kas töötaja teadmised oskused ja võimed on piisavad töö tegemiseks.

### Töötajale tuli maksta hüvitist

Ehkki katseajal on töölepingu ülesütlemine lihtsustatud ja ei nõuta mõjuva põhjuse olemasolu, on tööandja poolt esile toodud peamine põhjendus töötaja töölt puudumine. Töökohustuste rikkumine on põhjendus, mille alusel ei saa töötaja töölepingut TLS § 86 lg 1 alusel üles öelda. Seda on selgitanud ka Riigikohus oma otsuses.

Selle kaasuse puhul ei hakanud töövaidluskomisjon süvitsi hindama, kas tööleping öeldi üles töötaja raseduse tõttu või mitte. Komisjon lähtus töövaidlusasja menetlemisel tuvastatud





asjaolust, et ülesütlemisel ei olnud täidetud TLS § 86 lõike 1 eeldusi. Tööandja ei suutnud esitada tõendeid, mis kinnitaksid töötaja katseaja ebarahuldavat tulemust tema teadmiste, oskuste, võimete, isikuomaduste või tervise tõttu.

Komisjon ütles otsuses, et juhindudes TLS § 107 lõikest 1, kui töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine, siis loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud.

Töötaja nõudis tööandjalt kahju hüvitiseks kuue kuu keskmist töötasu 3796 eurot, viidates TLS § 109 lõikele 2, kuid komisjon seda nõuet kogu ulatuses mõistlikuks ei pidanud. Töövaidluskomisjoni hinnangul, arvestades töösuhte lühiajalisust, katseaja ja töölepingu ülesütlemist raseda töötajaga, oli antud juhul kahjuhüvitiseks piisav 1265.56 eurot.

### Lahkhelid algasid lapseootusega

Teises töövaidlusasjas nr 4-1/947 tekkisid töötaja ja töötaja vahel lahkhelid samuti siis, kui töötaja teavitas tööandjat oma lapseootusest.

Poolte vahel oli sõlmitud meretööleping ja töötaja töötas laeval fotograafina. Töötaja jõudis laeval kaasa teha kolm reisi, kui sai teada, et on rase. Ta teavitas tööandjat ja esitas arstitõendi, mille kohaselt talle keelati laeval töötamine, sest tegemist on pideva vibratsiooniga töökeskkonnaga.

Tööandja esindaja lubas, et töövõimetusleht edastatakse Haigekassale ja töötaja enam tööle tulema ei pea. Töötaja jäi koju ja ootas haigushüvitise laekumist, kuid seda ei tulnudki. Haigekassalt uurima hakates sel-



gus, et tööandja oli teinud töötamise registrisse hoopiski kande töösuhe lõpetamise kohta poolte kokkuleppel töölepingu seaduse § 79 alusel ja seda tagasiulatuvalt kuupäevast enne töövõimetuslehe algust. See oli lapseotel naisele suur ehmatus, sest ühtegi kokkulepet keegi temaga tegelikult ju sõlminud ei olnud.

Õigluse jaluleseadmiseks ja sotsiaalse te garantiide saamiseks (töösuhete taastamine, töövõimetuslehtede eest hüvitise saamine jne) ei jäänud tal muud üle kui pöörduda töövaidlusorganisse.

Seejuures oli ta ise sisimas veendunud, et tööandja käitumine oli otseselt seotud tema teatega lapseootusest. Ta taotles, et töövaidluskomisjon tuvastaks, et töösuhe ei ole poolte kokkuleppel lõppenud, tühistaks lõpetamise kande töötamise registris ja mõistaks talle välja hüvitise tekitatud kahju ning ebavõrdse kohtlemise eest seoses rasedusega.

Tööandja töövaidluskomisjonile ei vastanud ja istungile ei ilmunud. Otsus tehti ilma tööandjata, nagu individuaalse töövaidluse lahendamise seadus selleks võimaluse annab.

### **Komisjon tuvastas diskrimineerimise**

Selles töövaidlusasjas vaagis komisjon põhjalikult töötaja ebavõrdse kohtlemise aspekti. Komisjon selgitas muuhulgas oma otsuses, et soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 3 lg 1 p 3 kohaselt leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või

koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega.

Komisjon põhistab oma otsust viitega Riigikohtu otsusele nr 3-2-1-135-11, milles kohus on selgitanud: „et SoVS § 4 kehtestab soolise diskrimineerimise kahtlustamise puhul kohaldatava jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte. Viidatud sätte lõigete 1 ja 2 järgi peab isik, kes tunneb, et teda on diskrimineeritud, esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine. Seejärel peab isik, kelle vastu on sellekohane avaldus esitatud, tõendama, et ta ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud. Kui isik, kelle vastu on avaldus esitatud, keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.“

*„Tööandja oli ära kasutanud asjaolu, et töötaja viibis raseduse tõttu kodus töövõimetuslehel.“*

Selles töövaidlusasjas pöörati tähelepanu ka sellele, et võrdse kohtlemise põhimõtte (SoVS § 3 lg 1 p 1 ja p 2) järgi ei pea diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija otsene eesmärk isikut diskrimineerida. Olukord võib olla

diskrimineeriv, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on isiku ebavõrdne kohtlemine seoses tema rasedusega.

Komisjon leidis, et antud juhul on tööandja ära kasutanud asjaolu, et töötaja viibis raseduse tõttu kodus töövõimetuslehel. Igapäevaselt töökeskkonnas viibivad töötajad saavad kohe teada, kui neid enam tööga ei kindlustata või nad töölt ära saadetakse, et nendega kavatsetakse töösuhete lõpetada või on juba lõpetatud. Sellisel juhul saavad nad kohe võtta tarvitusele abinõud oma õiguste kaitseks. Töötaja kuulis, et temaga on tööleping ebaseaduslikult lõpetatud alles kahe kuu möödudes ja seda mitte tööandjalt, vaid kolmandalt isikult.

See oli naisele soovimatu käitumine, tuleviku ees hirmu ja stressi tekitav. Kuna tööandjale oli antud võimalus vastupidise tõendamiseks, mida ta aga ei teinud, võrdsustatakse seda diskrimineerimise omaksvõtuga. Eeltoodu alusel leidis komisjon, et töötaja on tõendanud tema ebavõrdse kohtlemise ja otsese diskrimineerimise raseduse tõttu.

Töötaja nõudis kahju hüvitisena summas 2340 eurot varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise eest. Töövaidluskomisjon pidas seda asjaolusid arvestades põhjendatuks ja mõistis selle ka tööandjalt välja. Seega rahuldab komisjon kõik töötaja nõuded: luges töösuhete jätkuvaks, tegi vastava kande töötamise registris ja mõistis välja nõutud hüvitise. Töövaidluskomisjoni otsus jõustus. ■

*Meeli Miidla-Vanatalu*

# 3 küsimust

## Kas tööandjal on õigus lõpetada tähtajaline leping töötajaga, kes on raseduspuhkusel?

Jah, kui inimesega on sõlmitud tähtajaline tööleping, siis tähtaja või sündmuse (näiteks asendatava tööle naasmisel) saabumisel leping lõpeb. Seda isegi juhul, kui töötaja on sel ajal töövõimetuslehel, puhkusel või ka rasedus- ja sünnituspuhkusel.

## Kas ema, kellel on alla kolmeaastane laps ja kes tahab esitada lahkumisavalduse, võib päevapealt lõpetada tööandjaga töö? Või kas ta peab veel 30 päeva veel tööl käima, enne kui lahkumisavaldus teostub?

Nii-öelda päevapealt saab töölepingu lõpetada eelkõige poolte kokkuleppel ehk üks pool teeb ettepaneku ja teine nõustub. Kui kokkulepet ei saavutata, on töötajal võimalus öelda töölepingu üles korraliselt ehk vastavasisulise avaldusega töölepingu seaduse § 85 lõike 1 alusel. Seejuures näeb aga seadus ette, et korralisest ülesütlmisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva.

Kui töötaja seda tähtaega ei järgi ja tööandja kannatab seetõttu kahju, näiteks peavad teised töötajad tege- ma seetõttu ületunnitööd või peab tööandja võtma tööjõu rendiga tege- levalt ettevõttelt kõrgema töötasuga asendustöötaja, siis võib tööandja nõuda etteteatamistähtaja järgimata jätnud töötajalt kahju hüvitamist.

Märkimist väärib siinjuures aga asja- olu, et tähtajalist töölepingut, mis on sõlmitud näiteks hooajatööde tege- miseks või konkreetse ülesande täit- miseks, ei saa korraliselt üles öelda. Erisus on ainult kellegi asendamiseks sõlmitud tähtajalise töölepingute pu- hul, sellise lepingu saab siiski ka kor- raliselt üles öelda.

Kuid lisaks eeltoodule on seaduses veel üks erand. Kui näiteks töötaja peab oma väikese lapse pärast oota- matult koju jääma, siis võib ta öelda töölepingu erakorraliselt üles tööle- pingu seaduse (TLS) § 91 lõike 3 alu- sel, etteteatamistähtaega järgimata. Vaidluse korral peab ta aga suutma tõendada, et olukord tekkis ootama- tult ja tingis töölepingu erakorralise ülesütlmise.

Töötajal tasub arvestada ka sellega, et nii TLS § 85 lg 1 alusel korralise ülesütlmisega kui ka TLS § 91 lg 3 alusel erakorralise ülesütlmisega ei kaasne töötuks jäämisel õigust taotleda töötukassalt töötuskindlus- tushüvitist. Kuid töötuna arvele saab ennast sellele vaatamata siiski võtta.

*„Praktikas on esinenud olukordi, kus lapsehoolduspuhkuselt naasnud naine pannakse, vaatamata tema vastuväidetele, ainult öistesse vahetustesse,“*

## Kuna ema käib vahetustega tööl, sealhulgas öövahetused, siis kas tal on õigus taotleda ainult päevast tööd? Millistel tingimustel tööandja seda võimaldama peab?

Seaduse kohaselt on rasedal ja tööta- jal, kellel on õigus rasedus- ja sünni- tuspuhkusele, õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja tervis ei võimalda töölepingus kokkulepitud tööülesan- deid täita. Sellisel juhul peab töötaja esitama tööandjale arsti tõendi, mil- lest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja -tingi- muste kohta. Töötajal on õigus nõuda



### UURI LISA!

Häid näpunäiteid, kuidas olla töösuhtes hooliv, saavad nii töötajad kui ka tööandjad leida soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku büroo koostatud **hea tööandja portaalist** ning lisaks töötingimuste kohta **portaalist Tööelu**.



arsti tõendi alusel terviseseisundile vastavat tööd ja keelduda nt raskuste teisaldamisest või sundasendis töötamisest, samuti on õigus nõuda sobivat tööaja korraldust, keelduda öötööst või töötamisest vahetustes.

Kui töötaja naaseb tööle lapsehoolduspuhkusest ja tunneb, et enne kojujäämist kehtinud töökorraldus talle tööle naastes enam ei sobi, siis peab ta alustama kindlasti tööandjaga läbirääkimisi tööaja korralduse muutmise teemal. Pooled peavad koos leidma mõlemaid pooli rahuldava lahenduse.

Kindlasti ei tohi tööandja kohelda väikelapsevanemat tema perekondlike kohustuste tõttu ebavõrdselt ning peab arvestama oma võimaluste

piires töötaja soovidega ja võimaldama talle päevast tööd. Siiski peab ka töötaja arvestama, et on olukordi, kui see võimalik ei ole ehk pooled peaksid jõudma kompromissini. Näiteks nõustub töötaja käima kuus kaks vahetust siiski öisel ajal.

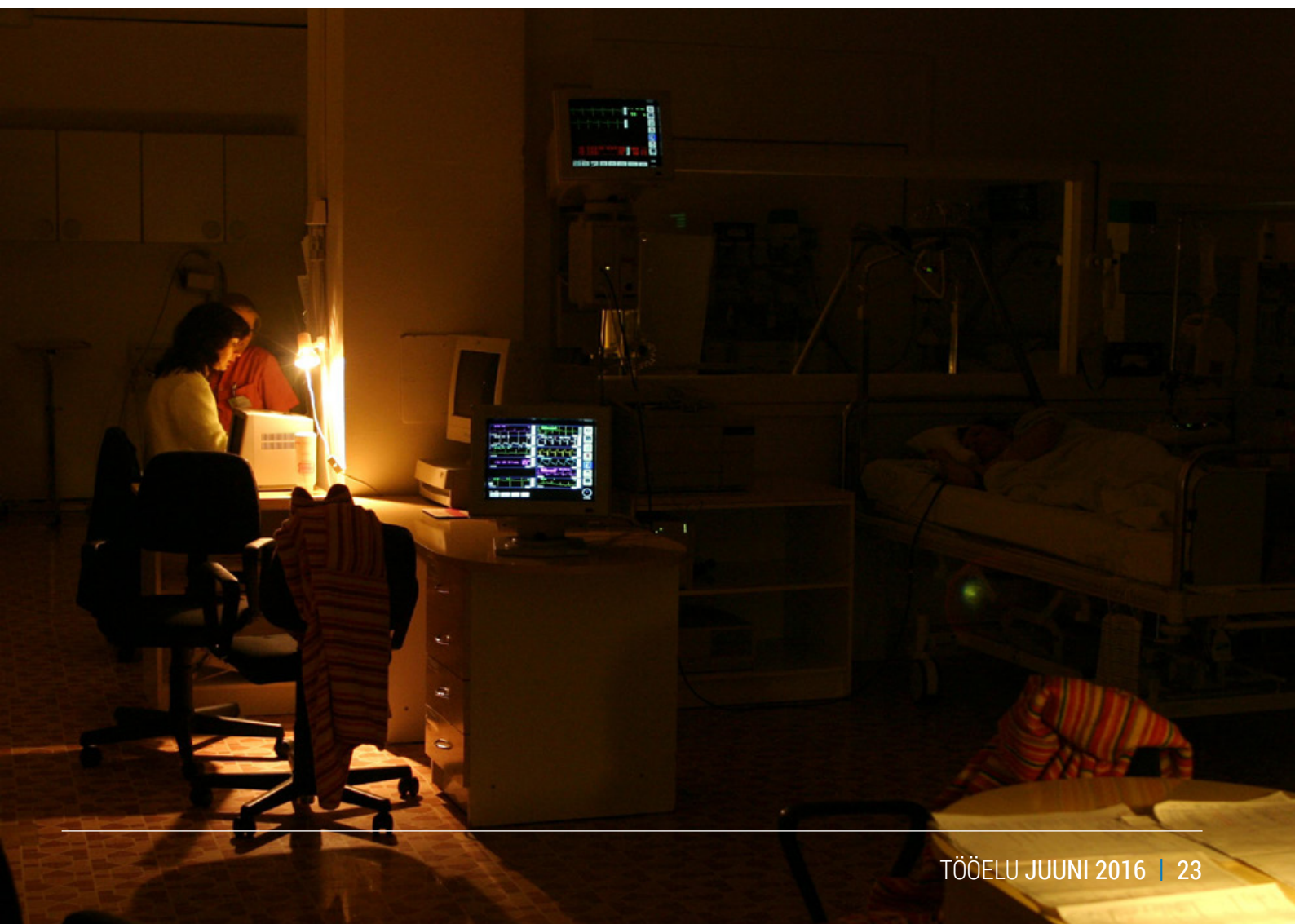
Praktikas on esinenud olukordi, kus lapsehoolduspuhkusest naasnud naine pannakse, vaatamata tema vastuväidetele, ainult öistesse vahetustesse, kuigi teised töötajad käivad vaheldumisi öistes ja päevastes vahetustes ning mõni ka ainult päevastes, ja kui töötaja nõus ei ole, siis tehakse ettepanek poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamiseks. Sellises olukorras saab kindlalt väita, et tegemist on töötaja ebavõrdse kohtlemisega seoses lapsevanemaks olemisega.

Töölepingu seaduse kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. ■



**Meeli Miidla-Vanatalu**

Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal



# KOHTUVAIDLUS:

## kas tööinspektor tohib tööajaarvestust nõuda või mitte?

### Töötajatel tasub pahatahtlikule tööandjale vastu hakata

Mitmed tööandjad leiavad, et Tööinspeksioon kiusab neid asjatult, mõistmata, et tegelikult oleks koostöö neile palju kasulikum. Arusaam, et tööinspektori kontrolli tulemusel saab edasiseks tegevuseks vajalike suuniseid, on vaid suurematel ja tööinspektoriga varasemat kokkupuudet omavatel tööandjatel.

### Tahtlik menetluse venitamine

Töötingimused ei ole asjata riigi kontrolli all. Laiem eesmärk on ühelt poolt ennetustöö ehk kontrollitava ettevõtja teadlikkuse tõstmine. Teisalt on eesmärgiks töötaja tervise säilimine ning töötaja kui nõrgema poole kaitse töösuhetes. Iga tööandja seda ei mõista ning siis kasutatakse võtteid tööinspektorist lahti saamiseks või menetluse teadlikuks venitamiseks, näiteks sisutühja kohtuvaidluse abil.

Üks selline vaidlus sai alguse 2014. aasta aprillis tööandjale tehtud ettekirjutusest. Ettekirjutusega kohustati tööandjat esitama tööinspektor-juristile järelevalve teostamiseks andmed,

mis tõendavad 2013. aasta oktoobris ja novembris tehtud ületunnitöö hüvitamist vaba ajaga või 1,5 kordse töötasuga viiele töötajale.

Tööandja ettekirjutusega ei nõustunud, leides, et töölepingu seadus koos töötervishoiu ja tööohutuse seadusega (TTOS) ei anna tööinspektorile õiguslikku alust selliste andmete nõudmiseks. Tööandja esitas esmalt Tööinspeksioonile vaide, mis jäeti rahuldamata ning ettekirjutus jäi jõusse. Tööandja jäi aga oma seisukohale kindlaks ning pöördus kaebusega ettekirjutuse tühistamiseks Tartu halduskohtusse. Kohus võttis asja menetlusse haldusajajana nr 3-14-50795.

Kaebaja leidis, et talle tehtud ettekirjutus dokumentide nõudmiseks on täielikult seadusevastane. Kaebaja hinnangul oli Tööinspeksioon ettekirjutust tehes ületanud talle antud pädevust, sest see ei ole kooskõlas töötervishoiu ja tööohutuse seadusega. Tööinspektori ettekirjutust pidas kaebaja õigusvastaseks, sest sellest ei nähtu, millist puutumust omavad ületunnitöö hüvitamise, vaba aja andmise või 1,5 kordse töötasu hüvitami-





sega seotud andmed töötervishoiu ja tööohutuse seadusega reguleeritava valdkonnaga.

Kaebaja ei lugenud ettekirjutusest välja, milliseid nimetatud seadusest tulenevaid nõudeid ta on rikkunud ning millest tuleneb kohustus selliseid andmeid esitada. Ettekirjutuses puudusid viited töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 13 sätestatud tööandja kohustustele, mis annaksid tööinspektorile õiguse kasutada riiklikku sundi ettekirjutuses viidatud seaduse § 13 lg 1 p 19 alusel, mille kohaselt kaebuse esitaja on kohustatud ettekirjutuse täitma tähtaegselt ja teavitama sellest tööinspektorit.

Tööinspeksioon kaebusega ei nõustunud ning vastas, et riikliku järelevalve ulatus ja pädevus on reguleeritud töölepingu seaduse (TLS) §-s 115. Selle sätte kohaselt teostab Tööinspeksioon riikliku järelevalvet muuhulgas töölepingu seaduse § 44 lõigetes 2 ja 3 ning 5-7 sätestatud nõuete täitmise üle töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

Inspeksiooni hinnangul jättis kaebaja tähelepanuta ettekirjutuses sisalduva viite TLS §-le 115, mis omakorda viitab Tööinspeksiooni õigusele ja kohustusele viia järelevalvet TLS-i normide täitmise üle läbi TTOS-is sätestatud tingimustel ja korras.

Seega puudus vastustajal vajadus esitada ettekirjutuses põhjendus, millist puutumust omab esitatud nõue TTOS-is reguleeritud valdkonnaga. Tööinspeksioonil ei olnud kohustust

Mitmed tööandjad leiavad, et Tööinspeksioon kiusab neid asjatult. Foto: Scanpix

kirjeldada ettekirjutuses, milliseid TTOS-i nõudeid on tööandja rikkunud. Ettekirjutuse kirjeldavas osas on selgelt ja üheselt mõistetavalt kirjeldatud kaebajale etteheidetav tegu TLS-i alusel. Kaebaja esindaja andis menetluse käigus tööinspektor-juristile lubaduse esitada pärast külastust dokumendid, mis tõendavad kontrollkülastuse ajal tuvastatud ületundide hüvitamist. Kaebaja esindaja jättis aga menetluse käigus antud lubaduse täitmata.

### Tööinspeksioonil on õigus nõuda dokumente

Kohus selgitas kaebajale otsusega, et TLS § 115 loetleb töölepinguseaduse sätted, mille osas on Tööinspeksioonil õigus teostada järelevalvet töölepingu seaduse nõuete täitmise osas. Sama paragrahv sätestab, et järelevalve teostamise õigus on Tööinspeksioonil seejuures Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras. TLS § 115 annab Tööinspeksioonile õiguse riikliku järelevalvet teostada ka seaduse § 44 lõigetes 2 ja 3 ning 5-7 sätestatud nõuete täitmise üle. TLS § 44 käsitleb ületunnitöö andmist ja hüvitamist. Seega on töölepinguseaduses otseselt sätestatud, et Tööinspeksioonil on õigus teostada järelevalvet töölepingu seaduse teatud sätete täitmise osas ja nõuda järelevalve teostamiseks vajalikke dokumente.

Ettekirjutuse tegemise ajal kehtinud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 26 lg 4 p 6 (alates 1. juulist 2014 tulenevad samad õigused korrakaitse seadusest) annab tööinspektorile õiguse saada järelevalve teostamiseks



Meeli Miidla-Vanatalu sõnul on Tööinspeksioonil õigus nõuda järelevalve teostamiseks vajalikke dokumente. Foto: Mihkel Maripuu

vajalikku teavet, tutvuda järelevalve teostamise käigus asjakohaste dokumentidega, saada dokumentidest ära kirju või teha koopiaid kohapeal ning kahtluse korral võtta dokumente kaasa.

Seega, kuna töölepingu seadus annab Tööinspeksioonile õiguse kontrollida TLS §-s 115 sätestatud ületunnitöö andmist ja hüvitamist, järelevalve teostamine toimub TTOS-s sätestatud tingimustel ja korras ja TTO § 26 lg 4 annab tööinspektorile õiguse saada järelevalve teostamiseks vajalikku teavet ja saada dokumentidest ära kirju või koopiaid, siis puudub alus väiteks, et tööinspektor ületas oma pädevust.

Kohus tõi lisaks välja, et ka haldusmenetluse seadus (HMS), mida kohaldatakse nii TTOS-i kui ka TLS-i puhul, annab haldusorganile õiguse nõuda

menetlusosaliselt ja muudelt isikutelt nende käsutuses olevate tõendite ja andmete esitamist, mille alusel haldusorgan teeb kindlaks asja lahendamiseks olulised asjaolud (HMS § 38 lg 1). Ka Tööinspeksiooni õigus teha järelevalve tegemise käigus ettekirjutusi, tuleneb Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest. TTOS § 26 lg 4 p 10 annab tööinspektorile õiguse teha ettekirjutust sama seaduse ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuete rikkumise lõpetamiseks, rikkumise tagajärgede kõrvaldamiseks, rikkumisega tekitatud kahju heastamiseks või muude toimingute tegemiseks.

Antud juhul oli Tööinspeksioon teinud ettekirjutuse, mida saab lugeda ettekirjutuseks muude toimingute tegemiseks. Ettekirjutuse tegemine toimub järelevalve teostamise käigus. TTOS § 13 lg 1 p 19 näeb seejuures





ette, et tööandja on kohustatud täitma tööinspektori ettekirjutusi tähtaegselt ja teavitama tööinspektorit kirjalikult nende täitmisest.

Kohtuotsuse põhistavas osas leiti, et ettekirjutus on vajalikul määral motiveeritud, selles on välja toodud kaebajapoolsed rikkumised töölepingu seaduse § 115 nõuete järgimises. Ettekirjutuses ei saanud ega pidanudki inspektor välja tooma kaebaja rikkumisi TTOS-i nõuete täitmisel, kuna selle seaduse täitmist ei kontrollitud.

Ka kohtu hinnangul oli inspeksioon kaebajale selgelt ja üheselt mõistetavalt väljendanud nii kaevatavas ettekirjutuses kui ka vaideotsuses, et rikkumine seisneb järelevalvemenetluse käigus järelevalve teostamiseks vajalike ning tööinspektor-juristi poolt kaebajalt nõutud ületunnitöö hüvitamist tõendavate dokumentide

*„Sisuliselt pahatahtlikult käitunud tööandja kaotas küll kohtuasja, kuid saavutas oma eesmärgi.“*

esitamata jätmises ja seega nõuab vastutaja kaebajalt TLS § 44 lg-tes 6 ja/või 7 nimetatud kohustuse täitmist tõendavate dokumentide esitamist.

### Töötajad ootasid asjatult

11. septembril ehk pool aastat pärast dokumentide nõudmist ettekirjutusega tegi Tartu halduskohus otsuse jätta kaebus rahuldamata, leides, et vaidlustatud ettekirjutus on õiguspärane, see on antud pädeva haldusorgani poolt andmise hetkel kehtiva õiguse alusel, on sellega kooskõlas ja vastab vormi-

nõuetele. Seega vastas vaidlustatud ettekirjutus haldusmenetluse seaduse (HMS) § 54 nõuetele ja ettekirjutuse tühistamiseks puudus alus.

Kuna tööandjal puudus jätkuvalt tahe tööajaga seotud dokumente Tööinspeksioonile esitada, läks ta vaidlusega edasi Tartu ringkonnakohtusse.

Ringkonnakohus jättis halduskohtu otsuse muutmata ning ettekirjutuse jõusse, kuid tööandja ei soovinud andmeid esitada ning seega pööruti edasi kassatsioonkaebusega Riigikohtusse. Kohus ei võtnud asja enam menetlusse, seega jõustus 11. septembril 2014 vastuvõetud esimese kohtuastme otsus 10. detsembril 2015 ehk enam kui poolteist aastat pärast ettekirjutuse tegemist.

Tööinspektori 2014. aasta aprillis tehtud ettekirjutus jäi jõusse, kuid selle täitmine ei kandnud enam eesmärki, sest inimesed, kelle tööaja andmeid nõuti, ettevõttes enam ei töötanud. Sisuliselt pahatahtlikult käitunud tööandja kaotas küll kohtuasja, kuid saavutas oma eesmärgi. Kui ta käesoleva aasta alguses osaliselt andmed esitas, ei olnud tööinspektoril nende pinnalt enam midagi võimalik teha.

Töötajate jaoks, kes ootasid riigilt abi ületunnitöö hüvitise kättesaamiseks, oli see asjatu ootamine. Oluliselt kiirema tulemuse oleksid nad saavutanud igaüks ise töövaidlusesse asudes ehk töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördudes. ■

*Meeli Miidla-Vanatalu*

# Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööl väga levinud

Eestis ja kogu Euroopas on töökohtadel kõige levinumad psühhosotsiaalsed ning luu- ja lihaskonnaga seotud ohutegurid. Üleeuroopalise uuringu viis läbi Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA).

Tööinspektsiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul juhivad uuringu tulemused tähelepanu olulistele probleemidele Eesti töökohtadel. „Ohutu ning tervist säästev töötamine vajab senisest märksa suuremat tähelepanu. Usun, et ka Eesti ettevõtjad hakkavad üha enam nägema riskide analüüsis ja tööohutuses üht majandusedu alustala, mitte pelgalt bürokraatlikku nõuet,“ väljendas Maripuu lootust.

Tööinspektsioon pakub tööandjatele tasuta võimalust kutsuda oma

ettevõttesse konsultant. „Ühiselt on võimalik töökeskkonda paremaks ja ohutumaks muuta,“ ütles Maripuu.

ESENER-2 on juba teistkordne tööohutuse ja töötervishoiuga seotud riskide ning nende juhtimist hindav uuring, mis seekord hõlmas ligi 50 000 töökohta 36 Euroopa riigis, sealhulgas Euroopa Liidu kõigis 28 liikmesriigis. Eestis küsitleti 750 töökohta.

Uuringutulemused näitavad, et kõigesagedamini nimetatud ohuteguritöökohal on suhtlemine probleemsete klientide, patsientide, õpilaste ja teiste isikutega. Eestis tõi selle ohuteguri välja 70% organisatsioonidest, EL-i keskmine on 58%. Osaliselt kajastub siin ka teenuse-sektori jätkuv kasv. Kõikide tegevusvaldkondade puhul nimetatakse sageli luu- ja lihaskonna vaevusi põhjustavaid tegureid nagu väsitavad või valu tekitavad asendid. Eestis on vastav näitaja 64%, EL-is keskmiselt 56%.

Eestis on ohuteguritest kolmandal kohal raskete esemete või inimeste tõstmine või liigutamine (60%). EL-is jääb see ohutegur alles viiendale kohale (47%). Esile tõusevad ohuteguritest veel masinatega seotud tööõnnetused (Eestis 60%, EL-is 47%). Samuti on sagedasemad sõidukitega seotud tööõnnetused (Eestis 51% ja EL-is 45%) ning ajasurve (Eestis 49% ja EL-is 43%). Peaaegu kõiki ohutegureid hinnati Eestis keskestlääbi kõrgemaks kui EL-is keskmiselt.

Regulaarselt tegeleb riskihindamisega 76% ettevõtetest ja organisatsioonidest Euroopa Liidus, Eestis veidi vähem, 68%. Euroopa Liidu ettevõtted toovad peamise põhjusena riskide hindamiseks välja juriidilised nõuded. Eestis märgiti juriidiliste nõuete kõrval põhjusteks töötajate ootused ja organisatsiooni maine hoidmine. Tööinspektsiooni trahvide vältimise tõi põhjusena välja 90% vastanutest. Märksa vähem ehk 77% vastanutest nimetas põhjusena tööproduktiivsuse hoidmist ja tõstmist.

Need organisatsioonid, kes regulaarselt riske ei hinda, nimetavad peamise põhjusena asjaolu, et riskid ja ohud on juba teada (83%). Järgneb argument, et neil ei esine suuremaid probleeme (80%). Psühhosotsiaalsete riskide hindamist peetakse muudest riskidest keerulisemateks. Peamiste kitsaskohtadena riskide hindamisel nimetatakse rohkem paberitööd või rahapuudust (mõlemad Eestis 22%) ning aja- või personalipuudust (21%). Kui Euroopa Liidus on ülekaalukalt esimene juriidiliste nõuete keerulisus (40%), siis Eestis seda nii valdavaks ei peeta (19%).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel peetakse peamiseks kitsaskohaks töötajate vastumeelsust neil teemadel rääkida, samuti töötajate madalat teadlikkust. Eestis kerkib esile veel ka vastavate teadmiste ja spetsialistide puudumine. ■





# Meie inimese

A photograph of Anne Pärnat, a woman with short blonde hair and glasses, wearing a dark grey blazer over a light-colored top. She is sitting at a desk in an office, looking towards the camera. On the desk in front of her is a computer monitor, a keyboard, and a mouse. There are some papers and office supplies on the desk. The background shows a typical office environment with shelves and a whiteboard.

**Anne Pärnat**

## planeerib tööaega hoolikalt

Tööinspeksiooni tööinspektor-jurist Anne Pärnat on hinnatud kolleeg, kes leiab, et tööd peab tegema südamega. Kuigi lahendusi tuleb teinekord leida ka kiiresti, meeldib talle tegevused eelnevalt läbi mõelda ja aega planeerida.

Anne Pärnat on sünnist saati elanud Pärnus Räämal. Pärast Rääma põhikooli õppis ta Lydia Koidula nimelises Pärnu 2. Keskkoolis, misjärel astus Tartu Ülikooli õigusteaduskonda.

Ülikoolis õppis Pärnat kaugõppes ja töötas pea viisteist aastat Pärnumaa tööhõiveametis ja paar aastat notaribüroos. Kui lapsed olid väikesed, töö-

tas ta seitse aastat kinnisvarahindajana, kuna selles ametis oli võimalik paindlikumalt oma töist aega planeerida. Sel ajal omandas ta ka kutselise kinnisvarahindaja tunnistuse.

Kuid koolis omandatud eriala tõmbas teda juura poole tagasi ja praeguseks on ta Tööinspeksioonis töötanud üle nelja aasta.

**Milline näeb välja Tööinspeksiooni juristi tavaline tööpäev? Milliste probleemide lahendamisega valdavalt tuleb tegeleda?**

Tööinspektor-juristi tööülesanneteks on teostada riiklikku järelevalvet töö-

tervishoiu, tööohutuse ja töösuhete õigusaktidest tulenevate nõuete täitmise üle. Samuti kuulub töö hulka avalikkuse teavitamine ja selgituste andmine töölepingu seaduse ning selle alusel antud õigusaktide kohta. Meie töö eesmärk on aidata kaasa tööelu kvaliteedi parandamisele ning tagada ohutu, turvaline ja tervislik töökeskkond. Nende eesmärkide saavutamiseks kontrollime, kas töösuhet vastavad õigusaktide nõuetele ja teavitame tööandjaid.

Minu tööülesandeks on järelevalve teostamine. Lisaks nõustan kodanikke Tööinspeksiooni Pärnu kontoris ja Kilingi-Nõmme konsultatsioonipunktis.

Tööaega tuleb hoolikalt planeerida, et kõikide tegemistega toime tulla. Erinevate järelevalvejuhtumite menetluse käigus tekkivad probleemid on juhtumipõhiselt erinevad ja nõuavad seetõttu tähelepanelikkust ja keskendumist.

Ei ole võimalik tegeleda saja asjaga korraga, seetõttu tuleb vähemalt paari nädala tegevused ette paika panna. Muidugi, nagu igas töös esineb ka kohe lahendamist vajavaid probleeme, millele tuleb vastavalt olukorrale lahendus leida.

Kokkulepitud ajal töökohta külastades tutvub tööinspektor-jurist töösuhete alase dokumentatsiooniga, töökeskkonnaga ja töökeskkonna alase dokumentatsiooniga. Külastu-

se käigus vestleme lisaks tööandja esindajale ka töötajate esindajatega, kelleks on töötajate usaldusisik ja töökeskkonnavolinik, ning töötajatega. Vestlustega selgitame välja nende hinnangu töökeskkonnale, ettevõtte sisesele infovahetusele, tööaja korraldusele ning tööandja käitumise õiguspärasusele. Küsimused on loomulikult seotud vaid töösuhete ja töökeskkonna alase temaatikaga.

Viime läbi ka etteteatamata kontrollid, kui nähes mingit olukorda või tööd on alust kahtlustada, et tegemist võib olla rikkumisega. Aga ka siis, kui kaebusest tulenevalt on piisavalt alust eeldada, et tööandja paneb külastusest ette teades toime tegevusi, mis võivad oluliselt moonutada järelevalve tulemusi. Sel-

leks võib olla näiteks töötajate juhendamise suhtlemiseks tööinspektoriga, töökorralduse muutmine vms.

Järelevalve menetlustoimingu protokollime ja toome selles välja külastuse käigus tuvastatud Tööinspeksiooni järelevalve alla kuuluvate õigusaktide rikkumised. Kui tööandja ei ole rikkumisi kõrvaldanud viie tööpäeva jooksul ja tööinspektorit sellest teavitanud, koostatakse ettekirjutus, millega määratakse tähtaeg rikkumiste kõrvaldamiseks.

Lisaks järelevalvele on minu tööülesandeks kodanike vastuvõtt Tööinspeksiooni Pärnu kontoris ja Kilingi-Nõmme konsultatsioonipunktis vastavalt vastuvõttude ajakavale. Igal tööpäeval on võimalik saada töösuheteid puudutavale küsimusele vastus Tööinspeksiooni infotelefonist. Kui aga inimene soovib enne küsimuste esitamist näidata lepinguid või muid dokumente või eelistab silmast-silma suhelda, on võimalik tulla vastuvõtule.

Menetleme ka Tööinspeksioonile esitatud tööandjate taotlusi alaealiste tööle rakendamiseks. Nimelt on töölepingu seadus sätestanud täiendava kontrolli 7-14aastaste lastega töölepingu sõlmimiseks, sel puhul tuleb tööandjal taotleda tööinspektori nõusolek. Enim nõusoleku taotlusi esitatakse just kevadel ja suvel.

Minu kui järelevalvega tegeleva tööinspektor-juristi tavalised tööpäevad on kirjud. Need sisaldavad tööandjate külastusi, paberitööd, suhtlemist töötajate ja tööandjatega, selgituste andmist töölepingu seaduse ja selle alusel antud õigusaktide kohta.



Anne Pärnati üheks tööülesandeks on töösuhete alase dokumentatsiooniga tutvumine. Foto: Ülo Soomets

*„On juhtunud, et hea mõte, kuidas juhtumit võiks lahendada, on tulnud näiteks maakodu aias lillepeenart rohides.“*

### **Milline on teie soovitus nii töötajatele kui ka tööandjatele, et erimeelsusi vältida?**

Kõik teame kõnekäändu „mees annab sõna, mees võtab sõna“. Juriidilisest küljest vaadatuna tuleb eelistada kõikide kokkulepete kirjalikku vormi, mida on võimalik vaidluse korral tõendamiseks kasutada.

### **Osa teie tööst on ka loengute pidamine. Mis kuulajaid kõige enam huvitab? Mida küsitakse?**

Tööinspektsiooni kontoris vastuvõtul käivad kodanikud küsivad absoluutselt igasuguseid küsimusi. Väga palju on töölepingu lõppemisega seonduvaid küsimusi. Töötajad tunnevad huvi, kas neile on lõpparve õigesti makstud, kas töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtaegadest on kinni peetud.

Küsitakse, kas töötaja võib töölepingu üles öelda, kui tööandja ei ole kokkulepitud töötasu maksnud. Tööandjad küsivad, mida teha, kui töötaja ei ole tööle ilmunud.

Tihti ei ole töötaja või tööandja nõus põhjusega, mille on töölepingu teine pool toonud aluseks töölepingu ülesütlemisel. Eri meelt osapooled soovivad nende õiguste selgitamist ja infot, kuidas pöörduda tekkinud vaidluses töövaidlusorgani poole.

### **Teie tegevuspiirkond ei piirdu ju**

### **ainult Pärnuga. Kui tihti teil tuleb mööda oma regiooni ringi sõita ja kas piirkonniti on mured erinevad?**

Suurem osa järelevalvelaseid tööülesandeid on seotud Pärnu linna ja maakonnaga, Lääne maakonnaga, Saare maakonnaga. Sõita tuleb tihti, vähemalt korra kuus on Saaremaale asja, samuti Läänemaale. Pärnu maakond on ka päris suur. Samas piirkonniti on probleemid ühesugused, järelevalve käigus enim tuvastatud rikkumised on seotud töötajate teavitamisega töötingimustest ja esineb ka töö- ja puhkeaja nõuete rikkumisi.

### **Kas teie töös on ette tulnud sedagi, mis on väga hinge läinud või tagantjärele hoopis naljakas tundub?**

Muidugi on meeldiv, kui kodanik läheb vastuvõtult ära ja ütleb, et teist on ikka kasu küll. Ka väga palju tööandjaid, kellega järelevalve käigus suhtleme, on positiivsed. Nad ütlevad, et hea et te käite, saame nii teada, mis meil on tegemata ja mida peaksime muutma. Ja on ka suisa vastupidiseid situatsioone. Kuigi tööd proovime kõik teha ju alati südamega.

### **Kas teil tuleb teinekord tööd koju kaasa ka võtta? Või hoiate töö- ja pereelu rangelt lahus?**

Nii ja naa. Mõtlemine ei ole keelatud. On juhtunud, et hea mõte, kuidas juhtumit võiks lahendada, on tulnud

näiteks maakodu aias lillepeenart rohides. Siiski püüan vabal ajal hoiduda töömeilide lugemisest ja arvuti taha töölainetele ei kipu.

Mulle meeldib olla rohenäpp, selle kevade külvid on tehtud, pühapäeval läks mulda hernes ja tippisibulad.

Kartul on veel panemata (usutus sai tehtud mai alguses – toim). Öeldakse, et kartul tuleb maha panna, kui toomingas õitseb. Aga mitte nii, et Pärnumaal võib panna siis, kui õitseb Võrumaal Ööbikuorus. Meil maal on toomingapöösas kohe kartulimaa kõrval. Maikuu teisel pühapäeval oli pöösas alles nappus ja otsustasime, et ootame veel nädala.

### **Teil on kolm last. Kas teie perel on omad traditsioonid või mis on teie perele tähtsad päevad, mida kindlasti tähistate?**

Korralduslikke reegleid perele tähtsate päevade tähistamiseks meil ei ole. Perele on tähtis olla koos sünnipäevadel, uusaastal, kõikidel teistel kalendri punastel päevadel. Näiteks emadepäeva hommikul on mulle kolm kallistust garanteeritud. Pluss kolm väga head last kogu selleks päevaks. ■



Indrek Kuus  
Toimetaja



Loe lisa lk 32



# Anne Pärnatit köidavad *jõesed ja mäed*

Matkamisega hakkas Anne tegelema keskkooli lõpus. Ülejõel sõudebaasi kõrval Pärnu jõe ääres asus Pärnu matkaklubi paadikuur, kus matkajad hoidsid süstasid. Anne uhas mööda Pärnu jõge üles ja allavoolu nii matkasüstade kui ka slaalomisüstadega. Süstaga sõitmisel köitis teda, et jõel võis sõita just nii kaugele kui süda lustis, matkaja erisus sportlasega on see, et saad aerutada just nii kiiresti kui ise soovid.

Kevadel, kui veed vulisema hakkasid, lausa kiskus süstaga jõele, suvine pruun päevitus oli sel ajal käes juba mai esimestel nädalatel. Sügisel enne talve oli viimaseid sõituseid aga vaja teha kalipsoga.

Ta oli Pärnu matkaklubi liige, käis veematkadel. Kevadeti osaleti Pirita jõe veeslaalomitel, Halliste-Navesi-Pärnu oli üsna tavaline, n-õ kohustuslik veematkamarsruut Eestis.

Paaril kevadel sai käidud süstadega Karjalas: sõideti rongiga Leningradi, seljakotid ja Taimenid (pehme kattedega vene kokkupandavad matkasüstad) kokkupakitult kaasas. Leningradis olid matkaseltskonnal välja kujunenud tee- ja pannkoogikohvikud enne pikka matka ja siis sõideti jällegi rongiga edasi põhja poole.

Anne meenutab, et Karjalas on veerohked jõed, imelised suured järved ja võrratu loodus. Karjala veed pakuvad matkajale kõike – nii rahulikku vett kui ka ohtlikke kärestikke. Ta on süstaga jõudnud välja ka Valgele merele, Tadžiki mägi jõgedele ning seignud kanuudega Rootsi jõgedel ja kärestikel.

Samuti meeldib talle jalgrattaga sõita. Lisaks Eestile ja Soomele on Anne käinud jalgrattamatkal Itaalias. Matka lõpuks olid piduriklotsid ikka väga kulunud, sest kui olid võidukalt mäe tippu rühkinud, tuli laskudes pidevalt hoogu pidurda, kuna kiirused kasvasid õige suureks. ■



# Sihtkontroll

## **Tööinspektorid** vaatasid lasteaiad range pilguga üle

Üldiselt on lasteaiad nii lastele kui ka töötajatele turvalised kohad. Paraku juhtub sealgi õnnetusi, mida saaks lihtsaid reegleid järgides ära hoida.

Tööinspeksioon viis tänavu kevadtalvel lasteaedades läbi sihtkontrolli, mille eesmärk oli turvalise töökeskkonna loomise toetamine. Samuti sooviti sihtkontrolliga suurendada tööandjate teadlikkust erinevatest ohtudest ja nende ärahoidmise võimalustest. Sihtkontrolli käigus külastati 52 ehk ligi kümnendikku Eestis tegutsevatest munitsipaallasteaedadest.

Sihtkontrolli ulatuse määramiseks analüüsiti viimase viie aasta jooksul lasteaiatöötajatega juhtunud tööõnnetusi ja nende toimumise põhjuseid.

Tööõnnetusi põhjustanud puudusi oleks saanud likvideerida vajakajäämistele avastamise hetkel. Puuduse kõrvaldamiseks oleks saanud näiteks märja põranda kuivatada, paigaldada trepikäsimu või kasutusele võtta sobilikud tööjalanõud. Üldjuhul on tööõnnetuste põhjused väga lihtsad ja neid saab kergesti kõrvaldada. Näiteks saab põranda pesemisel kasutada õiget puhastusainet või paigaldada nähtavale kohale libisemisohust teavitav silt, mis aitaks ohule tähelepanu juhtida.

### **Töökeskkonna riskianalüüsiga oli enamasti kõik korras**

Töökeskkonna riskianalüüs oli tehtud suuremal osal kontrollitud lasteaedadel. Kõige vähem osati arvestada ohtudega lasteaiaterritooriumil või

*„Libisemisohu vältimiseks pestakse lasteaiaterritooriumi põrandaid töövälisel ajal.“*

välitegevuses: spordipäevad, kelgutamine, uisutamine, ekskursioonid jne. Ainult neljas kontrollitud lasteaias oli töökeskkonna riskianalüüs läbi viimata. Riskianalüüsi puudumise põhjusteks oli näiteks, et ei osata süstematiseerida andmeid või ei teatud, et uues asukohas peab läbi viima uue töökeskkonna riskianalüüsi. Mõnes lasteaias oli koostatud töökeskkonna riskianalüüs laste ohutusest lähtuvalt ega hõlmanud üldse töötajate ohutust.

Abinõud riskide vähendamiseks oli rakendatud 27 lasteaias. Positiivse näitena võib välja tuua, et libisemisohu vältimiseks pestakse lasteaiaterritooriumi põrandaid töövälisel ajal. Aina rohkem panustatakse uutele töövahenditele, kasutatakse mikrokiudlappe,

et põrandad ja trepid ei jääks pärast pesemist märjaks. Viimasel ajal ehitatud või renoveeritud lasteaedades on kasutuses libisemiskindlad põrandakatted. Siseruumides on ohtlikud kohad nagu tasapinna erinevused märgistatud.

### **Töökeskkonnavoliniku ametisse napib tahtjad**

Töökeskkonnaspetsialist oli määratud ja koolitatud 39 lasteaias. Suuremal osal juhtudel tundis töökeskkonnaspetsialist asutuse töötingimusi ja oskas anda põhjalikke vastuseid töökeskkonda puudutavate küsimuste kohta. Vaatamata sellele oli ka asutusi, kus koolitatud töökeskkonnaspetsialist puudus (selliseid lasteaedu oli kontrollitute hulgas 13).

Peamine põhjus, miks asutuses puudus töökeskkonnaspetsialist, oli näiteks see, et tööandjal puudus teadmine kohustusest töökeskkonnaspetsialist määrata. Mõnel juhul viibis töökeskkonnaspetsialist lapsehoolduspuhkusel või oli seoses personali vahetusega uus töökeskkonnaspetsialist veel määramata.

Töökeskkonnavolinik oli valitud 52 lasteaiast 35-s. Siiski torkas silma, et



töötajad ei ole harjunud töökeskkonnavoliniku poole pöörduma. Pigem räägitakse muredest ja probleemidest lasteaiatöötajate infohommikul või perioodiliselt toimuvatel koosolekutel.

Sagedasemad põhjused, miks volinik jäi asutuses valimata oli see, et keegi ei soovi töökeskkonnavolinik olla. Samuti oli juhuseid, kus eelmise voliniku volitused olid lõppenud. Sagedase põhjusena ilmnis, et tööandja ei olnud teadlik, et enam kui kümne töötajaga asutuses peab korraldama koosoleku töökeskkonnavoliniku valimiseks.

Töökeskkonnaspetsialisti üheks oluliseks kohustuseks on läbi viia uute töötajate sissejuhatav juhendamine. Õigeaegsed ja hästi korraldatud juhendamised mõjutavad töötajate edaspidist suhtumist ohutuskultuuri ning aitavad luua töötajate tervist säästva töökeskkonna.

### Trepid pole piisavalt ohutud

Kuna üheks sagedaseks tööõnnetuseks on töötaja kukkumine trepil, siis uuriti sihtkontrolli käigus, kui paljudes lasteaedades on trepid ning kas need on ohutud. Treppide ohutuse hindamisel arvestati, kas need on terved, piisavalt valgustatud ja kas on olemas allakukkumist takistavad piirded. Lisaks vaadati, kas trepi ohtlikud kohad on nõuetekohaselt märgistatud.

Viimastel aastatel projekteeritud lasteaiad asuvad valdavalt ühel korrusel, mis välistab töökeskkonnas mitut ohutegurit. Sellegipoolest tuvastati üheksas lasteaias rikkumisi, mis võivad põhjustada tööõnnetusi ning töötajate tervisekahjustusi. Näiteks

tuvastati allakukkumist takistavate piirete puudumine järsul välitrepi, käsipuude puudumine töötajate kasutuses olevatel treppidel ja märgistamata erineva kõrgusega trepiastmed.

Põhjuseks, miks varasemalt ei ole nende puudustega tegeletud, toodi välja, et kõik töötajad on olukorraga harjunud ja aastate jooksul ei ole tööõnnetusi juhtunud. Positiivsena saab välja tuua, et kõik trepid, mida kasutavad lapsed, olid varustatud käsipuudega.

Trepi ohutust tagab õigesti valitud materjal. Oluline on, et trepi astmed ei oleks libedad. Trepiastmete libedust aitavad vähendada näiteks karedad libisemist takistavad ribad astme esiservas. Kõik trepid, ka need mida kasutavad ainult töötajad, peavad olema piisavalt valgustatud ning soovitatavalt varustatud ka käsipuudega. Kindlasti peab jälgima, et trepil ei oleks üleliigseid asju, mis võivad põhjustada töötajate takerdumist ja komistamist. Erineva kõrgusega astmed peavad olema märgistatud.

### Kukkumised redeliit

Teiseks levinumaks tööõnnetuste põhjustajaks lasteaedades on redelite vale kasutamine.

Enamik lasteaiatöötajaid kasutab redelit, kuna on vaja dekoreerida, aknaid pesta, laevalgusteid puhastada ja kõrgetelt riulitelt asju kätte saada. Vaid viies lasteaias selgus, et töötajatel ei ole tarvis redelit kasutada.

Vaatamata sellele, et suurem osa kontrollitud redelitest vastas nõuetele, esines töötajate kasutuses ka selliseid redeleid, mille konstruktsioon oli deformeerunud. Antud puudus viitas sellele, et redelite korrasolekut regulaarselt ei kontrollita. Seda tehakse vaid siis, kui õnnetus on juba juhtunud.



Õnnetused on näidanud, et töötajaid on vaja õpetada redelit õigesti kasutama. Kahjuks näitas sihtkontroll, et 22 korral puudus tööandjal teadmine, et redelil töötamiseks peab koostama ohutusjuhendi. Juhendis peaksid olema kajastatud võimalikud ohuolukorrad ja juhised nende korral tegutsemiseks ning olulised abinõud enda ja teiste ohutuse tagamiseks.

Õnnetusjuhtumite põhjuseks on suurel määral redelite vale paigutamine, näiteks libedale pinnale. Seetõttu peab redeli paigutamisel jälgima, et redel seisaks tugeval, sobiva suurusega liikumatul alusel. Redelit tuleb kasutada nii, et töötaja saaks sellest saaks kogu aeg kinni hoida ja sellele kindlalt toetuda. Redelil töötamisel peavad töötajal olema kindlalt jalas püsivad libisemiskindla tallaga jalanõud.

## Õpitakse paraku õnnetustest

Enamikus kontrollitud lasteaedades olid töötajad rahul olemasolevate töötingimustega ja ka tekkinud murede või probleemide lahendamiseiga.

Töökeskkonna kontroll näitas, et lasteaedade töökeskkonnas esineb siiski rikkumisi, millega ei ole siia maani tegeletud. Lasteaiad, kus on juba juhtunud tööõnnetusi, suhtuvad tõsisemalt töökeskkonda ning ollakse teadlikumad kehtivatest töötervishoiu- ja tööohutusenõuetest.

Tööõnnetuste arvu vähendamiseks on oluline, et iga lasteaia töötaja, olgu see õpetaja, õpetaja abi, kokk, majahoidja või koristaja saaks kohustusliku töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe enne iseseisvat tööle asumist.

Oluline on ka see, et iga töötaja teaks, mis nõudeid tuleb järgida ning, et seda töö käigus ka tehakse. Vajalik on saada ettepanekuid ka töötajatelt nende

nõuete täiendamiseks igauhe tööspeetsiifikat arvestades. Ohutuskultuuri tugevdamiseks lasteaias tuleb seletada töötajatele selle olulisust. Tähtis on saavutada see, et iga töötaja õpiks avastama ohte ning vältima riske.

Oluline on regulaarselt vaadata kogu töökeskkonda värske pilguga, ning kõrvaldada töökeskkonnaalaseid puudusi kohe avastamise hetkel, enne kui juhtub tööõnnetus. Seetõttu on oluline nii töökeskkonnaspetsialisti kui ka töökeskkonnavoliniku olemasolu ja nende rollide kohusetundlik, professionaalne ja õigeaegne täitmine igas lasteaias.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et sihtkontrolli tulemused kinnitavad tendentsi: lasteaedade töökeskkond võib tunduda suhteliselt turvaline, kuid registreeritud tööõnnetuste analüüs näitab vastupidist.

Tööohutuse tagamiseks tuleb pöörata igapäevaselt tähelepanu meid ümbritsevale töökeskkonnale. Juba toimunud tööõnnetusi ja riske tuleb arvesse võtta, et vältida nende kordumist. ■

*„Kõige vähem osati arvestada ohtudega lasteaia territooriumil välitegevuses ja spordipäevadel.“*





# Kontrolliti kümneid lasteaedu

Sihtkontrolli valimis oli 52 lasteaeda üheksast maakonnast: Harju, Järva, Lääne, Lääne-Viru, Põlva, Rapla, Tartu, Valga ja Viljandi maakonnast. Enamik kontrollitud lasteaedadest oli 10-49 töötajaga. Kontrolli käigus tuvastasid tööinspektorid 193 rikkumist.

Rikkumiste osas, mida ei kõrvaldatud kohe või viie tööpäeva jooksul, koostati 49 ettekirjutust. Lisaks jagati 215 suulist soovitusi töötervishoiu- ja tööohutuse kehivate nõuete osas.

Külastatud 52 lasteaiast 25-s oli viimase viie aasta jooksul juhtunud tööõnnetusi, mille põhjusteks on olnud näiteks:

- töötaja ettevaatamatus märjal põrandal,
- vale töövõtte kasutamine redelil töötades,
- kiirustamine,
- valesti valitud jalanõud töötajal või töötamine paljajalu,
- libisemine harkredeli astmel,
- muutunud ilmastikuolud (terrassipuit muutus niisketes ja märgades oludes ohtlikult libedaks),
- hooletu astumine toolile,
- tasakaalu kaotamine trepimademele astudes jne.

Eelmisel aastal käivitus **töökeskkonna konsultatsiooniteenus**. Ettevõtja saab kutsuda oma ettevõttesse tööinspektsiooni konsultandi, kes annab nõu nii töökeskkonna kui ka vajaliku dokumentatsiooni kohta. Teenus on tasuta ja seda võimalust kasutas eelmisel aastal 61 ettevõtjat.

Tänu konsulteerimisele muutus ohutuks 2395 inimese töökoht.

Vaata Tööinspektsiooni kodulehte [www.ti.ee](http://www.ti.ee) ja tööelu portaali [www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee).

# Nutikas Napo jagab lastele tarkust ohutusest

Tööinspeksioonis on „tööl“ tegelane nimega Napo, kelle ülesandeks on lastele lõbusat ja näitlikult selgitada, kuidas käituda, et õnnetusi vältida.

Inspeksioon alustas lasteaedade külastamisi koos Napoga 2015. aasta sügisel ja praeguseks on käidud Avinurmes, Viljandis, Haapsalus, Kärdlas, Kuressaares, Vana-Vigalas ja Pärnus. Napo on laste seas osutunud väga populaarseks ja tööpuuduse üle ta kurta ei saa, kutseid muudkui saabub ja Napo tuleb, kuhu teda oodatakse.

Maskott Napo on ametis, kui rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu kõneisik. Tema tegevuse eesmärk on panna lapsed mõtlema võimalike ohuolukordade tekkimisele nii lasteaias, kodus kui ka tänavapildis. Lisaks saavad lapsed lahendada ohuolukordasid näiteks, et kuidas vältida kukkumist, kui maas vedelevad juhtmed, mänguasjad või kui põrandale on tilkunud vett ja sellest tulenevalt on põrand märg. Muidugi saavad lapsed Napole küsimusi esitada ja küllap tema juba oskab vastata.

Mängulise õppetegevuse lõpus saavad lapsed Napolt lisaks tarkusele ja heale tujule veel diplomi ja kingituse. Napo nii-öelda miinimumprogramm kestab umbes 20 minutit ja on sobilik lastele alates viiendast eluaastast.

Kasutades Napo tegelaskuju on välja töötatud terve hulk töötervishoiu ja tööohutuse õppevahendite komplekte ka õpetajatele, et tutvustada lastele tervise ja ohutuse teemasid harivate ning samas lõbusate ja kaasakiskuvate Napo videoklippide ja loovtegevuste abil

Materjalidega saab tutvuda Napo kodulehel [www.napofilm.net](http://www.napofilm.net) ning kui lasteaiakasvatajatel on soov Napo lapsi õpetama kutsuda, siis tuleks saata kiri e-posti aadressile [liisa.proom@ti.ee](mailto:liisa.proom@ti.ee) ja kokkulepitud ajal on Napo kohal.

Eks räägib laps kodus edasi, mida ta Napolt teada sai ja küllap head vanemad panevad lapse nõuandeid ka ise tähele. ■



**NAPO**  
kutsumiseks  
lasteaeda kirjuta  
[liisa.proom@ti.ee](mailto:liisa.proom@ti.ee)



# Tööelu 7 hetke



Merit Kopli,  
Postimehe peatoimetaja, tulevane Eesti kultuuriesindaja Saksamaal



## Mis on teie esimene töökoht ja kirkaim mälestus sellest?

Päris esimene töökoht oli kõplaja amet Sommerlingi aiandis. Mingeid eredaid mälestusi sellest pole. Ju siis oli kaunis üheplaaniline ja eraklik tegevus, millest märki mällu ei jäänud. Teismelisena töötasin suvel Kungla hotellis nõudepesijana. Seal oli põnev – nägin igasuguseid tele- ja raadiostaare ning muid eredaid isiksusi, kes seal õhtuid ja päevi veetsid. Kolleegide nõudepesijate arusaamad elust ja maailma asjadest aitasid oluliselt kaasa minu otsusele edasi õppida ja areneda.

## Mis on kõige kaalukam asi, mida mõni ülemus, alluv või kolleeg on elus õpetanud?

Igauks on midagi õpetanud, kõikidest neist olen välja noppinud mulle sobivaimad. Aga eelkõige on oluline ükskõik mis ametis jääda heaks ja mõistvaks inimeseks. Ennast saab kehtestada ja oma tahtmist ellu viia palju edukamalt, kui oled empaatiavõimeline ja suudad teisi mõista. Ausus on samuti ülioluline, see võimaldab öösel rahulikult magada. Puhunud ja puhta südametunnistusega inimene on terve ja rahulik ning langetab läbimõeldud otsuseid.

## Kui oleks saanud noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovitada, siis mis see oleks?

Kirega tuleb oma tööd teha, põlema peab! Ja tuleb arvestada, et vahel läheb hästi, siis jälle kehvemini. See pärast ei maksa liigselt põdeda ja närvitseda.

Samuti tuleb olla paindlik, aga mitte nii paindlik ja libe, et endal häbi peeglisse vaadata. Endaks tuleb jääda.

## Nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud?

Probleemid lahenevad ühel moel või teisel, ei tohi paanitseda ja teisi hulks ajada. Kui tekib idee, siis lase sel võimalusel öö läbi settida. Tormakuse tõttu olen palju vigu teinud. Õiglane pead sa olema, ebaõigluse tõttu kaotad autoriteedi ja organisatsioon tekivad lahkkelid.

## Kõige pingelisem tööalane juhtum?

Neid on palju, pinge on peatoimetaja ametis pidevalt laes. Kõige hullem on olnud vast Andrus Veerpalu positiivse dopinguproovi avalikustamine. Esmalt väideti nädal aega, et Postimees valetab. Nädal aega lugejad ja kogu avalikkus sõna otseses mõttes

sõimasid meid hommikust õhtuni, ajakirjanikke ähvardati jne. See oli valus, sest tegime ju ainult oma tööd ehk siis paljastasime pahateo ja soovi seda varjata. Ka siis, kui suusaliit tunnistas, et Postimees pole valetanud, leidsid paljud, et leht pidanuks selle patu maha vaikima. Mis oleks ju olnud absurdne.

## Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Töökus ja kohusetundlikkus, ilma nendeta ei saa. Täpsus. Ma ei hiline kunagi ja eeldan sama kolleegidelt. Rõõmsameelsus. Kui juht on pahas tujus, on seda kogu ettevõtte.

## Soovitus alustavale ametikaaslasele?

Kuula paljude inimeste nõuandeid, aga tee oma otsus ise, sest sina pead selle eest vastutama ja sellega elama. ■





# TASUB PANNA TÄHELE!

- Kas ettevõttes on olemas tervishoiu ja tööohutusalase koolituse läbinud inimene, kes tegeleb tervishoiu ja tööohutuse korraldamisega?
- Kas on olemas ajakohane töökeskkonna riskianalüüs ning tuvastatud riskide vältimiseks või vähendamiseks koostatud kirjalik tegevuskava?
- Kas ettevõttes toimub töötajate tööohutusalane sisuline juhendamine ja väljaõpe?
- Kas on olemas koolitatud esmaabiandja ja vajalikud esmaabivahendid?
- Kas töötajad on vajadusel tervishoiuarsti juures tervisekontrolli läbinud?
- Kas töökohas on tagatud küllaldane õhuvahetus ja tööülesannete täitmiseks sobiv õhutemperatuur ning piisav valgustus?
- Kas töötajate töökohad on ergonoomiliselt kujundatud? Kas seejuures on arvestatud töötaja erivajadustega?
- Kas ohuteguritest johtuva ohu vähendamiseks on rakendatud asjakohased meetmed (nt tolmu eemaldamine selle tekkekohas; masinate ohualad on märgistatud)?
- Kas ohualad, kus on kohustuslik kasutada isikukaitsevahendeid, on märgistatud asjakohaste ohumärkidega?
- Kas töötajatele on väljastatud vajalikud isikukaitsevahendid (kõrvaklapid või -trepid, tolumumaskid, kindad jne) ja nende kasutamist kontrollitakse?
- Kas kasutatavad töövahendid on ohutud (nt kaitsekatted olemas ja õigesti paigaldatud)?
- Kas ettevõtte liikumisteed on tasased, mitte libedad, ilma takistusteta ning trepid on liikumiseks ohutud?
- Kui ettevõttes kasutatakse ohtlikke kemikaale (nt koristaja kasutab Sanitit) ja kas on olemas kemikaalide ohutuskaardid?
- Kui ettevõttes on toimunud tööõnnetus, kas on läbi viidud tööõnnetuse uurimine ning kavandatud ja rakendatud piisavad meetmed sarnaste juhtumite ärahoidmiseks tulevikus?



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

# TÖÖELU

[www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee)