

Essee

„Alaealisena töötamas – Õiguslikud tagatised“

Annotatsioon

Essee käsitleb ühiskonna ja seadusandliku külje poolt alaealiste töötegemisel nende turvalisuse ja seadusliku kaitse regulatsiooni tööandjaga suhtlemisel töö tegemisel. Samuti vaatame, kas kaitse, mida seadusandlus pakub, võib ja saab olla piisav alaealistele. Põhiteemadena saab käsitletud alaealise tööle vormistamist ja töötamisele esitatavaid nõudeid nii alaealise kui tööandja silmis, selle positiivseis ja negatiivseis tagajärgedes.

Ühiskonnas levivad mõtteviisid, nagu edukusele ja rikkusele püüdlemine, tekitavad „noortes“ püüdu leida viis selle saavutamiseks. Oma taskuraha korjavad poisid-tüdrukud on endale väljundi leidnud suvise töötamise tähe all. Kuid siit tekib neil ja nende vanematel esimene kokkupuude tööandjate-töötajate vahelise keeruka maailmaga. Selles omavahelises suhtluses aitab orienteeruda seadusandlus. Seadusandluse tundmine on eelduseks lapsevanemale, kes tahab kaitsta oma last võimalike kõlbeliste rikkumiste ja äriliste ärakasutamiste eest. Seadusandluse tundmine on oluline samuti tööandjal, kuna alaealiste töötingimused ei saa olla samad, mis täiskasvanuil.

Alaealisena töötamisel on seaduste põhirõhk nõrgima kaitsel, reguleerides laste töövõttu. Selline regulatsioon hõlmab nii töötamist, tööle vormistamist kui ka töösuhte lõpetamist. Oleks vist terve mõistuse kohaselt arusaadav, et alaealist ei rakendata raske füüsilise töö tegemiseks, ega sunnita töötama ööpäevaringselt. Seega oleks lahendiks osalise ajaga või lühikese tööajaga töö tegemine ning ainult aladel, mis ei nõua rasket füüsilist pingutust. Lisaks sellele, et alaealisi ei saa rakendada igasugust tööd tegema, on probleem ka selles, et ärgitada tööandjat huvituma „noorte“ tööle võtmiseks. Tööandja peab leidma piisavalt motivatsiooni, et kasutada oma ressursse ja vahendeid eritingimuste loomiseks. Riik, teades ühiskonna vajadust, saab just läbi seadusandluse luua tööandjate jaoks seda vajalikku motivatsiooni, lisaks kõikvõimalikele keeldudele ja eritingimustele, mis tööandjaid ees ootab.

Kahepoolse partnerlussuhtega saab ühiskonna alaealine liige esmakordse kogemuse töötajana ja tööandja leiab omale hooajatööle vajalikke lisakäsi. Eesti Vabariigis reguleerib sellist partnerlussuhet peamiselt töölepingu seadus, mis seab omajagu piiranguid mõlemale osapooltele. Alljärgnevalt vaatleme lähemalt seadusest tulenevaid piiranguid – kerge töö nõue, kõlbelisus, sotsiaalse või haridusliku elu takistamise keeld, kirjalike lubade nõutavus nii lapsevanemalt kui ka tööinspektorilt, õiglase puhkuse tagamine.

Alaealise võib tööle võtta kui tehtavad tööülesanded on lihtsamat laadi ega nõua suurt kehalist ja vaimset pinget².

Vabariigi Valitsuse poolt koostatud nimekirja⁵ ilmumise on tinginud tööandjate poolt esineva terve mõistuse ja eeltoodud väljendi – kergelt laadi töö – eiramine. Seega ei tohiks rakendada alaealisi töödel, mis ületab nende kehalisi või vaimseid võimeid. Terve mõistuse kohaselt ei tohi kurnata last füüsiliselt. Seega kui laps saab kodusel kapsamaal rohimisega hakkama ei tähenda see veel, et ta sadamas laevade lossimisel või kaupluse laos jaksaks asju ringi tassida. Tööandja poolseks pakutavaks lahendiks saaks olla tehnikavahendite kasutamine näiteks tõstukite või liftide näol. Kasutusvaldkond seab ka siin mõistlikkuse piirangu – töötamisel tehnikavahenditega ei tohi nende kasutamine olla ohtlik alaealisele. Seega eeldab iga tehnikavahendi turvaline kasutamine selle käsitlemise õpetamist.

Igasugune töötegemine on alaealiste poolt võimalik, mille tegemisel ei satu ühiskonna silmis ohtu tema kõlbeline mina. Tööandja saab pakkuda ridamisi tööülesandeid, mis ei ole vastuolus ühiskonnas üks-üheselt arusaadavate kõlblusnõuetega. Küsitavuste puhul on suurimateks piirangute seadjateks lapsevanemad ja kohalik tööinspektor.

Laste kasvamise kindlateks alusteks on saadav haridus ja ühiskonna käitumisreeglite omaksvõtt. Selle täitmiseks on alaealistel koolikohustus – asjaolu, mida töötamine ei tohi segama hakata. Seega kooli ja koolitundide ajal ei tohi alaealist tööle rakendada, ning tööandjal tuleb töögraafikud ümber teha juhtumil kui alaealine asub peale põhikooli (kohustuslik omada) õppima gümnaasiumisse või kutsekooli. Seega on seadusandja laste

hariduse omandamise poolel. Sama nõudega ei ole ka tööandja “paljaste pükstega” jäänud. Iga haritud tulevane töötaja on kasulik firmale.

Kuivõrd alaealised ühiskonna silmis iseenda eest täiel määral ei vastuta, vaid seda teevad nende vanemad või eestkostjad, on tööandja ja alaealise töövõtja suheteks seadusandlusesse sisse kirjutatud väljapääs – lapsevanemate nõusolek.

Ühelt poolt peaks sellise sätte olemasolu tagama alaealise kaitse, et ta ei sattuks siduva töölepingu tõttu ettenägematutesse võlakohustustesse. Teisalt on tööandjal garantii tsiviilvastustuse puhuks kui alaealine peaks tahtlikult või tahtmatult tekitama varalist kahju. Nii või teisiti on lapsevanem teadlik nii alaealise poolt tehtava töö iseloomust ja laadist ning annab oma jaatuse aksepteerides töösuhet tööandja ja oma lapse vahel.

Iga tööandja ja alaealise töövõtja vahelistes töösuhetes on rida asjaolusid, milliste regulatsiooni peaks tagama riigipoolne kontroll. Selliste kontrolltingimuste järelevalve on pandud tööinspektorile. Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas töölepingu seaduses või muus õigusaktis nimetatud nõuetega, annab tööinspektor tööandjale nõusoleku alaealisega töösuhete sõlmimiseks. Ühelt poolt peaks selline seadusandluse sätestus tagama lapse kui nõrgema poole õiguste kaitse, teisalt lisab tööandjale kindlustunnet, et seadustes täpsustamata asjaolud ei saaks tekitada töös seisakuid ega ajalisi tagasilööke. Saades tööinspektorilt nõusoleku alaealistega töösuhet sõlmida võib tööandja olla kindel ka sellise partnerlussuhete püsivuses.

Igal töövõtjal on õigus saada puhkust tehtava töö eest. Samasugune õigus on ka alaealistest töövõtjatel. Puhkuseaduse § 9 sätestab, et pikendatud põhipuhkust antakse alaealistele 35 kalendripäeva ja riik maksab puhkusetasu rahalist hüvitist 7 päeva eest.

Riigikontrolli auditi tulemustes selgus, et sageli ei anna tööandja alaealisele töötajale lisapuhkepäevi ega taotle seetõttu ka pensioniametist puhkusetasu rahalist hüvitamist. Riigikontrolli hinnangul aga on oluline, et kõik need, kellel on õigus hüvitist saada, oleksid hüvitise määramise ja maksmise tingimustest piisavalt informeeritud⁴. Kuigi seadusesse on sisse kirjutatud nõue tagada alaealistele pikem puhkus ei ole tööandjad varmad seda enestele teavitama ega ka soovi sellist puhkust alaealistele tagada. Tööandja poolt on arusaadav soov omada suuremat riskivaba tulu. Ja kuna enamuses võetakse alaealisi tööle kedagi hooajaliselt asendama, siis ei täida selline seadusesäte otseselt nende huve.

Vastakaid arusaamu on tekitanud seadusesse sissekirjutatud nõrgema poole kaitse. Seadustest tulenevad piirangud võivad olla piisavalt pärsivateks põhjendusteks, miks tööandjad ei soovi alaealisi igapäevaselt tööle võtta. Samas kasutatakse alaealise töövõtjaid peamiselt hooajatöödel, enamasti suvevaheajal.

Töölepingu seaduse kohaselt vastutab tööandja seaduse nõuete eiramise eest. Samuti ei ole kaetud kõik reguleerimist vajavad valdkonnad, ka puudub adekvaatne järelevalve lapse õiguste reaalse tagatuse üle¹. Kahjuks on seaduse säte üldsõnaline ja peale ettekirjutuse täitmise nõude ei too see midagi reaalselt kaasa. Seega on ainult tööandja asi kuidas ta ettekirjutust tõlgendab ja eetika küsimus, kas seadust rikutakse või mitte.

Kuigi ükski seadus ei pretendeeri ideaalsele ühiskonnasisesele suhtekorraldusele, on vähemalt praegusel ajajärgul tervet mõistust appi võttes võimalik tööandja ja alaealise töötaja omavahelist suhtlust reguleerida.

Kasutatud kirjandus:

1. Eesti lastekaitse regulatsioon,
http://www.lastekaitseliit.ee/materjalid/analyysid/eesti_lastekaitse_regulatsiooni_analyys.htm , (10.04.2005)
2. Eesti Vabariigi töölepingu seadus, RT I 1992, 15/16, 241
3. Puhkuseseadus, RT I 2001, 42, 233
4. „Riigieelarvest täiendava puhkusetasu maksmise korraldus“, Riigikontrolli kontrolliaruanne nr:2-5/03/135 26.11.2003
5. Töökeskkonna ohutegurid ja tööd, mille puhul alaealise töötamine on keelatud Vabariigi Valitsuse 30. aprilli 2004. a määrus nr 171