

Haridusministri otsusega
23. 08. 39 on see raamat
lubatud tarvitusele võtta
kutsekoolides.

TÖÖKAITSE JA SOTSIAALKINDLUSTUS

Koostanud
R. RAVA
insener

Teine parandatud trükk



K.-Ü. «RAHVAÜLIKOOL» TALLINNAS
1 9 3 9

Haridusministri otsusega
19. 04. 37 on see raamat
lubatud tarvitusele võtta
kutsekoolides.

TÖÖKAITSE JA SOTSIAALKINDLUSTUS

Koostanud
R. RAVA
insener

Teine parandatud trükk

25605



K.-Ü. «RAHVAÜLIKOO» TALLINNAS
1 9 3 9

Handwritten text, possibly bleed-through from the reverse side of the page.

TÖÖKAITSE

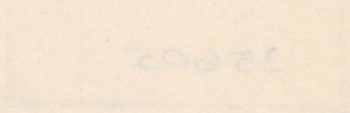
SOTSIAALMÕISTUS

2.



A-11425

Some mirrored text, likely bleed-through from the reverse side.



K.Ü. RAHVAMÕISTUS TALLINNAS

O.-ü. „Vaba Maa“ trükk, Tallinnas 1939. a.

E E S S Õ N A.

Käesolev raamat oli mõeldud õpperaamatuks tööstuslike koolidele. Kuid esimese trüki lõppemine lühikese ajaga sunnib arvama, et raamat on leidnud rohkel arvul lugejaid ka laiemates asjahuvilistes ringkondades. Käesolevas raamatu teises trükis on tehtud peamiselt seesuguseid parandusi, mis on tingitud vahepeal kehtima hakanud uutest seadustest või endiste muutmisest. Tähtsamad muudatused on järgmised: 1) on muudetud tööinspektori jaoskondade arvu ja tegevuspiirkondi; 2) on laiendatud tööliste kohustuslikku ületunnitööd; 3) on kaotatud eriti tööstustööliste nende palgalisel puhkeajal raudteel antav sõiduhinnaalandus (mille asemel töölised võivad kasutada tavalisi odavamahinnalisi puhkeajapileteid); 4) Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus on asendatud Tööstusliku kutseoskuse seadusega.

R. Rava.

Saateks I trükile.

Käesolev raamat ilmub esimesena Haridusministeeriumi Kutseoskuseosakonna korraldusel 1936. aastal koostamisele ja kirjastamisele võetud tööstuskoolide õpperaamatute sarjast. Raamatu sisukorra vaatas läbi Õpetajate Koja Kutse- ja Täienduskooliõpetajate Sektsiooni Raamatutoimkond. Teose käsikirja valmimisel oli selle läbi-vaatajaks ja hindajaks Sotsiaalministeeriumi Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna vanem tööinspektor hr. J o h. P ö l l u p ü ü. Keeleline korrektuur on kirjastajalt.

Haridusministri otsusega 19. aprillist s. a. käesolev raamat on lubatud võtta tarvitusele õpperaamatuna kutsekoolides.

Olles kindlal veendumusel, et vaid vajalikkude õpperaamatute soetamisega ja tarvitusele võtmisega osutub võimalikuks tõsta vajalikul määral teoreetilise õppetöö tulemusi meie tööstuslikkudes koolides, on mulle meeldivaks ülesandeks avaldada siinkohal tänu selle raamatu autorile ja läbivaatajaile.

H. N o r m a n
Haridusnõunik.

27. aprill 1937. a.

A. Töökaitse.

I

1. Töökaitse mõiste ja otstarve.

Aegade jooksul on suure osa tarbeainete valmistamine käsitöölise kätest üle läinud suuremate või vähemate tööstusettevõtete kätte. Varemail aegadel käsitöeline müüs tarvitajale ja kaupmeestele oma töö saadusi, kuid tänapäeval on olukord põhjalikult muutunud ja suur hulk inimesi on sunnitud müüma ettevõtjaile oma tööjõudu.

Töölise palkamisel ja töölepingu sõlmimisel püüab ettevõtja suruda tööpalga võimalikult madalamale ja nõuab selle eest võimalikult suuremat hulka korralikku ja täpset tööd; vahel on ka ettevõtja huvides pikk tööaeg. Teisest küljelt püüavad töölised võimalikult lühema tööaja eest välja kaubelda võimalikult kõrgemat töötasu ja lahendamaid töötingimusi.

Töölise ja tööandja huvid erinevad seega suurel määral ja ühe huvid käivad sagedasti teise huvidele risti vastu. Mõnikord püüab tööandja ettevõttesse paigutatud kapitalist valimata abinõudega võimalikult suuremat kasu saada ja sunnib töolist kui nõrgemat poolt „vabatahtlikult“ vastu võtma ebaõiglasi töötingimusi. Kuid samuti püüavad töölised oma huvisid kaitsta ja nii tekib alaline võitlus töötingimuste pärast. Teatud olukordades võib töölise ja tööandja vaheline võitlus väga teravaks minna ja isegi veristeks kokkupõrgeteks areneda, nagu seda korduvalt on juhtunud. Sellepärast on riiklik võim sunnitud sellesse võitlusse vahele segama. Töökaitse all mõistamegi neid riikliku võimu poolt maksma pandud seadusi, määrusi ja korraldusi, mis reguleerivad töölise ja tööandja vahelisi suhteid ja on mõlemale poolele sunduslikud. Töökaitse normid püüavad töölise ja tööandja vahel õiglast vahetorda jalule seada ja sealjuures kaitsta töolist kui nõrgemat poolt. Sellepärast ei luba töökaitse seadused töölistel loobuda mõnest õigusest ega vahatahtlikult leppida halvemate

töötingimustega, kui on seadusega kindlaks määratud; küll aga võivad töölised endale lahedamaid töötingimusi välja kaubelda. Riiklik võim on otse kohustatud töolist kaitsma, sest töölise saatusest ei ole huvitatud mitte ainult tema ise, vaid sellest oleneb ka töölise perekonna heaolu, sest suur osa töölisperekondadest elatab ennast perekonnaheale teenistusest mingisuguses käitis, ning sagedasti on nende ainsaks varaks töötajad ja tööoskus.

Töökaitse-eeskirjad on teisest küljest ka riigi huvides, sest iga elav inimene, ka tööline, on ühiskonnale — riigile — suure väärtusega. Ka vajab demokraatlik riigikord arenenud kodanikke igas rahvakihis. Loomulikult ei saa ebasoodsad töötingimused, äärmuseni allasurutud töötasud, tervisevastased olud ja kurnav töö tööliskonna vaimsele ja füüsilisele arenemisele kaasa aidata. Küll aga võivad halvad töötingimused kaasa aidata surevuseprotsendi suurenemisele tööliskonnas, sest viletsais oludes töötamisel muutub inimese organism haigustele vastuvõtlikumaks.

Peagu igas riigis suure osa kogu rahvastikust moodustavad töölised; niisiis oleneb tööliskonna tervisest ühtlasi ka kogu rahva tõuline väärtus. Sellepärast ongi töökaitse-eeskirjade üheks ülesandeks hoolitseda, et tööliskond oleks vaimselt ja kehaliselt küllalt tugev. Selleks määravad seadused täpsemalt alaealiste ja naiste tööjõu kasutamise võimalused, kindlustatakse kõigile töölisele lühike tööaeg päevas, et töölisel jätkuks aega ka enese vaimseks arendamiseks ja meelelahutuseks; määratakse kindlaks puhkeaja pikkused jne.

Ning lõpuks on töökaitsekorraldus ka tööandjate huvides. Ekslik oleks arvata, et töötingimuste parandamiseks ja paremate töövõimaluste loomiseks otstarbekohaselt tarvitatud summad on asjatult kulutatud. Küll aga on kindlaks tehtud, et töölisele hädaohutud ja tervislikud töötingimused loovad eeldusi tööviljakuse tõusuks. Paljude tööstuslike käitiste kogemused tõendavad, et töötingimuste kergendamine, tööaja lühendamine, töölise üldise olukorra parandamine jne. tõstavad mitte üksi töösaaduste mihust (headust, kvaliteeti), vaid ka nende hulka. Sellest ongi tingitud, et mõnes riigis põhjendatakse tänapäeval uusi töökaitse-eeskirju koguni majandusliku kalkulasiooniga, olgugi et töökaitse liikumine läinud sajandil sai alguse sellest, et töölise töötingimuste parandamist hakati nõudma inimlikkuse ja rahva tervishoiu pärast.

Töökaitse-eeskirjad ja -määrused on aja jooksul töölise elu-olu tunduvalt parandanud ja muutnud töötingimused lahedamaks. Nii näiteks on jäädavalt kadunud olukord, kus tööline pidi töötama päevas 16 tundi ja hooajatöödel isegi kauem. Tööline ei ole enam tööandja õigusteta ori, vaid tööandjaga üheväärne kodanik, kelle heaolust riik on huvitatud. Töökaitsekorraldus areneb aasta-aastalt veelgi edasi

ja annab töölisele järjest juurde uusi õigusi. Meie riigi töökaitsekorraldus on parem kui mõneski teises riigis, kuid siiski kaaluvad valitsusasutised uusi seadusi, millede eesmärgiks on tööliste olukorra veelgi lahedamaks ja paremaks muutmine.

Kuid töökaitseadused on erapooletud, s. o. ei kaitse mitte üksi töolist, vaid jätavad ka tööandjale küllalt avaraid võimalusi oma huvide kaitseks.

2. Rahvusvaheline töökaitse.

Töökaitse suurt tähtsust oskavad kõik kultuurriigid väärikalt hinnata. Seepärast otsustati Versailles' rahukonverentsil luua Rahvasteliidu juurde sellekohane rahvusvaheline organisatsioon. Rahvusvahelise tööorganisatsiooni loomist põhjendati rahulepingus järgmiselt:

„Rahvasteliit seab oma sihiks maailma rahu kindlustamise, mis aga püsida võib ainult sotsiaalse õigluse alusel. Praegu peavad aga paljud inimesed ülekohtustes tingimustes tööd tehes viletsust ja puudust kannatama, mis suurt rahulolematust sünnitab. Sellepärast on töötingimuste parandamine hädavajaline.“

Rahvusvahelise tööorganisatsiooni liikmeteks on peagu kõik riigid üle maailma. Tööorganisatsiooni ülesanneteks on: tööaja kestuse reguleerimine, tööliste puhkeaja korraldamine, abinõude otsimine tööpuuduse vastu, naiste ja alaealiste tööolude korraldamine, tööliste kindlustamine õnnetuste, haiguste ja vanaduse vastu, kutsehariduse arendamine ja muude küsimuste lahendamine, mille eesmärgiks on sotsiaalse õigluse maksmapanemine.

Sisemiselt ehituselt koosneb rahvusvaheline tööorganisatsioon peakoosolekust, nõukogust ja rahvusvahelisest tööbüroost.

Peakoosolek astub kokku tarviduse järgi, kuid vähemalt üks kord aastas rahvusvahelise töökonverentsi nime all. Töökonverentsist võtab iga liige-riik osa nelja esindajaga, kelledest on kaks valitsuse, üks tööandjate ja üks tööliste poolt. Töökonverentsi ülesandeks on töökaitseküsimuste kohta käivate rahvusvaheliste konventsioonide (lepingute) ja rekommentatsioonide (sooviavalduste) vastuvõtmine. Vastuvõetud konventsioonid esitatakse riikidele ratifitseerimiseks (kinnitamiseks). Ratifitseerimisega muutub konventsioon vastavale riigile kohustuslikuks ja ta on sunnitud töökaitseadusi kohandama vastavalt konventsiooni eeskirjadele.

Tööorganisatsiooni tegevuse lähemaks juhtimiseks valib töökonverents 32-liikmelise nõukogu, kuhu kuuluvad 16 riikide valitsuste, 8 tööandjate ja 8 tööliste esindajat. Nõukogu tuleb kokku tarviduse järgi, umbes 4 kuni 6 korda aastas.

Alaliselt tegutsevaks tööorganisatsiooniks on rahvusvaheline tööbüroo, mille direktori valib ametisse nõukogu. Tööbüroo asukoht on Genfis. Tööbüroo ülesandeks on uurida sotsiaalpoliitilisi küsimusi ja nende alusel välja töötada rahvusvaheliste lepingute kavad, mis esitatakse töökonverentsile vastuvõtmiseks. Tööbüroo uurimuste üheks tulemuseks arvatakse ka kõigis kultuurriikides laienevat arusaamist, et rahu ja õigluse huvides tuleb parandada tööliste töötingimusi majanduslikkude võimaluste piires. Samuti tõendavad need uurimused, et tööliste olukorra parandamine ei too kahju rahvamajandusele; ennem võib eeldada vastupidist.

Praegu on rahvusvaheline tööorganisatsioon kõige suuremaks rahvusvaheliseks organisatsiooniks. Selle tähtsust näitab seegi asjaolu, et mitmed riigid, lahkunud Rahvasteliidust, on jäänud edasi tööorganisatsiooni liikmeks, pidades seda asutist Rahvasteliidust tähtsamaks. See on ka täiesti arusaadav, sest ükski riik ei saaks üksinda teostada radikaalseid sotsiaalpoliitilisi uuendusi, kuna kõik riigid on üksteisega tänapäeval liiga tihedalt seotud.

Rahvusvahelisel tööorganisatsioonil on suured teened sotsiaalse seadusandluse arendamise alal nii meil kui ka teistes riikides. Kuigi tööorganisatsioon ei saa sundida üksikuid riike töökonverentsidel vastuvõetud konventsioonide ratifitseerimiseks, on näiteks Eesti ratifitseerinud umbes parkümmend töökonverentsidel vastuvõetud konventsiooni ja vastavalt kohandanud töökaitse seadusi.

II

1. Töökaitsekorraldus Eestis.

Töökaitsekorraldus, s. t. töökaitse seaduste ulatus, töökaitset teostavad asutised ja ametnikud, nende ülesanded, õigused ja kohused on kindlaks määratud tööinspektsiooni seadusega.

Töökaitse seaduste ulatus.

Tööinspektsiooni kaitse all on kõigi palgaliste isikute ja ka palgata õpilaste ning praktikantide tööjõud, hoolimata sellest, kui suur on käitises tööliste arv või kas need töölised töötavad tööandja poolt selleks määratud ruumis või oma kodus. Töökaitse seaduste eeskirjad ei käi riigiteenijate kohta, kellele töö toimub eriseaduste alusel.

Käesolevas raamatus on käsitletud ainult tööstuslikkude käitiste tööliskonda puudutavaid üldisi töökaitse- ja sotsiaalkindlustuse seadusi ja -määrusi. Lisaks üldistele töökaitse-eeskirjadele kehtivad

mitmed eriseadused ja määrused üksikute tööstusharude kohta, nagu pagaritööstuse öötöökeelu seadus, raudteeteenijate tööaja ja puhkeaja määrus ja teised.

Töökaitseaduste mõttes loetakse tööstuslikkudeks käitisteks:

1) kaevandused, murrud ja igasugused teised käitised, kus maa-põuevarasid kaevandatakse;

2) käitised, kus saadusi valmistatakse, parandatakse, ümber töötatakse, lõhutakse, kaunistatakse jne.;

3) käitised, kus igasugust liikumis- ja elektrijõudu saavutatakse, transformeeritakse ja üle antakse;

4) käitised hoonete, teede ja igasuguste teiste ehitustööde tegemiseks, telegraafi-, telefoni- ja elektrisiseseadete ning veevõrkude ehitamiseks ja korrashoidmiseks;

5) käitised inimeste ja asjade veoks ning kaupade tõstmiseks sadamasildadel ja ladudes.

Töökaitseasutised.

Kõrgemaks asutiseks töökaitse alal on alates 1936. a. Sotsiaalministeerium (kuni selle ajani allus töökaitse ala Teedeministeeriumile ning varem Töö- ja Hoolekandeministeeriumile ning Haridus- ja Sotsiaalministeeriumile). Sotsiaalministril on õigus anda määrusi ja korraldusi tööstuslikkudes käitistes korrajärelevalve, tööliste ja tööandja suhete ning tööliste elu, tervise ja kõlbluse kaitse kohta. Töökaitse tegelikuks korraldamiseks on Sotsiaalministeeriumi juurde asutatud Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakond. Selle osakonna ülesanneteks on: töökaitse korraldamine; tööliste ja tööandjate vahelkordade selgitamine ja sel alal tekkivate küsimuste lahendamine; töötasusse puutuvate küsimuste lahendamine; sotsiaalkindlustuse küsimuste lahendamine; tööturu korraldamine ja töøbörside järelevalve.

Kohapealseteks töökaitseorganiteks on tööinspektorid. Kogu riik on jagatud kaheksaks tööinspektori jaoskonnaks.

I jaoskonna tegevuspiirkonnaks on Tallinna linn. Tööinspektor asub Tallinnas.

II jaoskonna tegevuspiirkonda kuuluvad Harju-, Lääne- ja Saaremaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Tallinnas.

III jaoskonna tegevuspiirkonnaks on Järvamaa ja läänepoolne Virumaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Rakveres.

IV jaoskonna tegevuspiirkonda kuulub Pärnumaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Pärnus.

V jaoskonna tegevuspiirkonda kuulub Tartumaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Tartus.

VI jaoskonna tegevuspiirkonda kuuluvad Valga-, Võru- ja Petserimaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Valgas.

VII jaoskonna tegevuspiirkonnaks on idapoolne Virumaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Narvas.

VIII jaoskonna tegevuspiirkonnaks on Viljandimaa ühes linnade ja alevikkudega. Tööinspektor asub Viljandis.

Teadaanne tööinspektori asukoha ja kõnetundide aja üle on igas käitises välja pandud.

Tööinspektorite tegevust juhib vanem tööinspektor, kes asub Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna juures.

Peale jaoskonna-tööinspektorite on ametisse seatud eriülesannetega tööinspektor, kelle otseseks ülesandeks on tööliste elu ja tervise kaitsega seotud küsimuste lahendamine. Tema otsese järelevalve alla kuuluvad tööd raudteel ja raudteetehastes ning Veeteede Talitusele kuuluvad tööd. Eriülesannetega tööinspektor asub Tallinnas.

Tööinspektsiooni aitavad tööinspektoritel teostada nende abid, tööinspektori ameti kandidaadid ja tööinspektsiooni assistendid.

Sõjaväe käitistes teostavad tööinspektsiooni sõjaministri poolt selleks määratud ametiisikud.

Tööinspektsiooni ametnikkude ülesanded.

Tööinspektsiooni ametnikkude ülesandeks on:

1) Järelevalve töökaitseaduste ja nende seaduste põhjal antud määruste täitmise üle. Selleks nemad revideerivad käitisi ja kinnitavad tööandjate poolt käitises töötajatele üldiseks teadmiseks väljapandavaid korraldusi ja teadaandeid.

2) Töökaitseaduste ja -määruste elluviimiseks kaasaaitamine. Selleks annavad nõu ja seletust tööandjatele ja töölistele töökaitseesse puutuvates küsimustes.

3) Käitises töötavate isikute tööjõu, elu, tervise ja kõlbluse kaitse eest hoolitsemine. Selleks teevad tarbe korral korraldusi paranduste ettevõtmiseks masinate, tööriistade, tööruumide ja nende sisseseadete juures õnnetuste, tervisriikete ja kõlbuse languse vältimiseks.

4) Tööandja ja tööliste vaheliste tülide lahendamine. Selleks võtavad tarvitusele kõik seaduslikud vahendid, et lahendada rahulisel teel tööandja ja tööliste vahel tekkinud konflikte.

5) Tööstatistika kogumine. Selleks koguvad tööinspektoriid statistilisi andmeid neile alluvate käitiste, neis tehtavate tööde ja töötavate tööliste kohta ja teevad neist andmeist esialgsed kokkuvõtted.

Seletuste saamiseks on tööinspektoreil õigus kutsuda tööandjaid ja töölisi oma kantseleisse. Tarbe korral võib ülekuulamist toimetada ilma tunnistajate juuresolekuta. Samuti on neil õigus nõuda tööandjalt või käitise juhatajalt kirjalikke seletusi.

Tööinspektsiooni ametnikkude otsuste ja korralduste peale võidakse kaevata vanemale tööinspektorile. Kaebus tuleb saata vastava

jaoskonna tööinspektori kaudu. Vanema tööinspektori otsuste ja korralduste peale võib kaevata Töökaitse ja Sotsiaalkindlustuseosakonna direktorile. Kaebus peab esitatama kahe nädala jooksul, vastava otsuse või korralduse teatavaks saamise päevast arvates.

Käitise vastutav juhataja.

Töökaitseseaduste täitmise ja üldise korra eest käitises on vastutavad käitise omanikud või nende poolt nimetatud käitise vastutavad juhatajad.

Suur- ja kesktööstusettevõtteis peab olema vastutavaks juhatajaks vähemalt kutseõiguslik tehnik või meister; kui tööliste arv on üle 150, peab juhatajaks olema insener. Kui käitises töötab üle kolme tööliste, siis tööandja, kes ise ei juhi oma käitist, on kohustatud kolme päeva jooksul, arvates käitise avamisest, teatama vastava jaoskonna tööinspektorile, kes on tema käitises vastutav juhataja ja viimase asetäitja, kui see on olemas. Igast vastutava juhataja või selle asetäitja vahetamisest tuleb samuti teatada tööinspektorile kolme päeva jooksul.

Tööandja või käitise juhataja peab hoolitsema, et kõigi tööde juures oleksid tarvitusele võetud kõik abinõud tööliste elu ja tervise kaitseks, toimugu need tööd kas käitises eneses või väljaspool käitist.

Kuna töökaitseasutised peavad olema teadlikud kõigist juhtumitest ja muutustest käitises, on käitise juhataja kohustatud saatma tööinspektorile teateid käitise tegevuse üle, töölistega juhtunud õnnetustest, kollektiivsetest rahulolematuse-avaldustest tööliste hulgas, tööd takistavatest juhtudest jne. Samuti peab igas käitises peetama ka seaduses ettenähtud raamatuid, nagu tööliste palgaraamatud, palgaarveraamat, ületundide registreerimise raamat ja kindlustusühingu alla mittekuuluvates käitistes ka õnnetusjuhtumite raamat. Palgaarveraamatut võib asendada vastava palgalehega.

Karistused töökaitseseaduste rikkumise eest.

Töökaitseseaduste ja -määruste rikkumise ilmsikstulekul teevad tööinspektsiooni ametnikud tööandjale märkuse ja nõuavad seadusliku korra jaluleseadmist, määrates selleks tähtaja. Töökaitse-eeskirjade rikkumisel koostatakse protokoll, kui seaduse rikkumine on toimunud tööinspektsiooni ametniku arvates meelega või on tingitud teadmatusest ja kui selle tagajärjed võivad tuua töötajatele majanduslikku kahju või tervisrikked. Protokoll saadab tööinspektor edasi vanemale tööinspektorile, kes määrab süüdlasele administratiivkorras rahatrahvi. Raskemate seaduserikkumiste korral antakse süüdlane kohtu alla, mispuhul karistuse suurus võib olla kuni kolm aastat vangistust, olenedes süüteo iseloomust. Peale selle võidakse teatud juhtudel võtta süüdlaselt ära ettevõtte pidamise õigus.

Rahatrahvid, mis määratud töökaitseaduste rikkumise eest administratiivkorras, lähevad Sotsiaalministeeriumi deposiiti kapitali moodustamiseks, millest antakse toetust haigetele ja vigastatud töölistele, kui neil puudub võimalus saada elatisraha teisiti. Samuti võidakse sellest kapitalist anda laenu haigekassadele. Tähendatud kapitalist antakse toetust ainult tööstustöölisele; toetust ei anta isikutele, kes on üle kolme aasta olnud eemal tööstuslikust tööst. Toetuse soovija esitab sellekohase palve vastava jaoskonna tööinspektorile, kes saadab palve edasi Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonnale. Toetussumma määrab osakonna direktor, kes võib ka palve rahuldamata jätta. Toetust võib anda ühekordselt ja perioodiliselt, kuid mitte kauem kui kahe aasta jooksul.

2. Tööliste tööleping.

Töölise tööleasumisel sõlmitakse tööandja ja töölise vahel vastav tööleping, et vältida edaspidiseid võimalikke arusaamatusi. Tööliste töölepingu seaduse järgi on tööleping kokkulepe, mille põhjal tööline on võtnud enesele kohustuse kokkulepitud tasu eest teha tööd tööandjale. Töölepingute tingimused peavad vastama töölepinguseaduse eeskirjadele.

Töölepingu sõlmimine.

Tööleping loetakse tööandja ja töölise vahel sõlmituks vastava kokkuleppe põhjal või ka lihtsalt asjaoluga, et tööandja on töölisel lubanud tööle asuda. Lepingu sõlmimisel annab tööandja maksuta igale töölisele palgaraamatu, kuhu kantakse kõik töölepingu tingimused. Tööleping sisaldab lepinguosaliste nimed, lepingu sõlmimise aja, teenistustingimuste lähema loetelu, nagu töötasu suurus, selle väljarvamise alused (näiteks tasu kuu-, tunni- või tükiviisi), palgamaksmise tähtajad, palgamaksmise aeg ja koht, missuguseks tööks palgatud, tööpäeva kestus, lepingu kestus ja muud tingimused, mida pooled peavad vajalikuks lepingusse sisse võtta või mis on nõutavad palgaraamatu vormi järgi.

Töölepingu tähtaeg.

Töölepingut võib sõlmida prooviajaks, kindlaksmääratud töö täitmiseks, määratud ajaks või määramata ajaks.

Töölise prooviaeg võib kesta kuni kuus tööpäeva. Selle aja kestel on mõlemal poolel õigus lõpetada lepingut igal ajal. Kui ei ole prooviaja kestel lepingut lõpetatud, loetakse uus tööleping sõlmituks määramata ajaks, kui ei ole sõlmitud mõnda teist lepingut.

Kindlaksmääratud töö täitmiseks sõlmitud tööleping lõpeb selle töö lopetamisega. Arusaamatuste vältimiseks tuleks lepingus täpselt ära määrata töö, mille täitmiseks tööline palgatakse.

Määratud ajaks sõlmitud lepingu kestus võib olla väga mitmesugune, näiteks üks kuu, üks aasta jne. Seadus ei keela töölepingu sõlmimist kasvõi kümneteks aastateks, kuid arusaadavalt põhjustel kumbki pool ei nõustu liiga pika lepingu-tähtajaga. Määratud ajaks sõlmitud tööleping lõpeb tähtaja kättejäudmisel, milleks leping oli sõlmitud.

Määramata ajaks sõlmitud tööleping kestab kuni selle lõpetamiseni tööandja või töölise algatusel, kusjuures lepingu lopetamiseks on vajaline kahenädalane etteteatamine, kui lepingus eneses ei ole ette nähtud pikemat tähtaega. Leping lõpeb etteteatamis-tähtaja möödumisel. Etteteatamis-tähtaeg peab lõppema laupäeval või päeval, mis on ette nähtud palgamaksmise päevana.

Erandina on tööstuslikkudes käitistes, kus kaevandatakse maa-põuevarasid, valmistatakse või töötatakse ümber saadusi ja mis töötavad vähemalt viie töölisega, etteteatamis-tähtaeg 4 nädalat neil töolistel, kes on töötanud samas käitises vähemalt viis aastat, ja 3 nädalat neil töolistel, kes on töötanud samas käitises vähemalt kaks aastat.

Etteteatamisega võib lõpetada ainult määramata ajaks sõlmitud lepinguid.

Töölise töölt lahkumisel on tööline õigustatud saama tööandjalt tunnistuse. See tunnistus peab sisaldama andmeid töö iseloomu ja tööandja juures töötatud aja kohta. Mingisuguste muude märkuste ja märkide tegemine tunnistusele ei ole lubatud, kuna see võib põhjendamatult tulla kahjuks töölisele.

Töölepingu lopetamine enne tähtaega.

Tööleping lõpeb enne tähtaega:

- 1) töölise surma puhul; tööandja surm ei põhjusta lepingu lopetamist tööstustöolistega;
- 2) töölise võtmisel sunduslikult sõjaväeteenistusse ja
- 3) töölise ja tööandja omavahelisel kokkuleppel.

Tööline võib lõpetada töölepingu tööandjaga enne lepingu lõppemise tähtaega järgmistel juhtudel:

- 1) kui tööandja, tema leibkonnaliikmed või tööandja poolt määratud tööjuhatajad kohtlevad halvasti töolist või ka tema leibkonnaliikmeid;
- 2) kui tööandja, tema leibkonnaliikmed või tööjuhatajad on lubanud enesele töölise või tema leibkonnaliikmete vastu sääraseid tegu-

sid, mis on seaduse või heade kommete vastased, või teinud katset neid sundida säärastele tegudele;

3) kui tööandja ei täida töölepingu või töökaitseaduste nõudmisi töölise vastu;

4) kui tööandja, kes on kohustatud andma töölisele toitu või elukorterit, varustab töolist alaväärtusliku toiduga või annab talle korteriks elamiskõlbmatud ruumid.

5) kui töö mõjub hävitavalt töölise tervisele;

6) kui töölisel mõne tema leibkonnaliikme surma puhul tuleb muuta elamiskohta või elamistingimusi.

Tööandja võib lõpetada töölepingu töölisega enne lepingu lõppemise tähtaega järgmistel juhtudel:

1) töölise halva käitumise puhul tööandja, tema leibkonnaliikmete või tööandja poolt määratud tööjuhatajate vastu;

2) kui tööline hoiatustest hoolimata ei täida korraldusi, mis on antud käitist või töölisi ohustavate õnnetuste vältimiseks;

3) kui tööline puudub mõjuvate põhjusteta töölt kolm päeva järjest või kuus päeva kuu jooksul;

4) kui tööline keeldub täitmast töölepinguga enda peale võetud kohustusi;

5) kui tööline on langenud eeluurimise või kohtu alla raske kuritöö pärast;

6) kui töölise juures ilmnevad haigused, mis võivad hädaohtlikuks saada tööandjale, tema leibkonnaliikmetele, teistele töölisetele või käitise saaduste tarvitajatele;

7) kui tööline avaldab temale usaldatud tootmis- või ärisaladusi;

8) kui käitises või selle osas muutub töötamine täiesti võimatuks kauemaks kui seitsmeks päevaks kas sulgemise tõttu avaliku võimu poolt, tulikahju, aurukatla lõhkemise, veeuputuse või mõne muu säärase põhjuse tõttu, milles pole süüdi tööandja ise.

Töölisel ja tööandjal on töölepingu lõpetamise õigus eelpool loetletud juhtudel ainult seitsme päeva jooksul, nende juhtude ilmnemisest arvates.

Tööandja ei ole õigustatud toimetama etteteatamist töölepingu lõpetamiseks:

1) töölise haiguse või õnnetusjuhtumist tingitud vigastuse puhul nelja nädala jooksul, arvates haiguse algusest või õnnetusjuhtumi päevast;

2) töölise sõjaväkke kordamisõppustele kutsumisel kutse kättesaamise ajast kuni kuue päeva möödumiseni kordamisõppuste lõpust arvates, ja

3) töölisele antud puhkuse ajal.

Tööandja võib lõpetada töölepingu ka omal tahtel vastastikuse kokkuleppeta ilma eelpool loetletud põhjusteta. Kuid siis on ta kohustatud töölisele maksma kokkulepitud töötasu kuni lepingu tähtaja möödumiseni — kui leping oli sõlmitud määratud ajaks, või kogu töö eest — kui leping oli sõlmitud kindlaksmääratud töö täitmiseks, või kuni etteteatamistähtaja lõpuni — kui leping oli sõlmitud määramata ajaks. Palk tuleb maksta kokkulepitud makсутähtaegadel. Töölise vallandamisel ilma seadusliku põhjusega on töölepingu tähtaja lõppemiseni maksvad ka kõik lepingus ettenähtud tööandja kohused töölise vastu ja kõik need õigused, mis töölisel olemas töökaitse- ja sotsiaalkindlustuse seaduste mõttes.

Töölepingu muutmine.

Töölepingu tingimusi võib muuta ainult poolte vastastikusel kokkuleppel. Seega ei tohi tööandja enne lepingu tähtaja lõppemist või etteteatamis-tähtaja möödumist vähendada kokkulepitud palka. Töölise töötasu ei tohi ka vähendada palga uute arvutusalluste sisseadmisega, nädala tööpäevade arvu või töötundide arvu vähendamisega, tükitöökorralduste muutmisega jne.

Lepingu muutmine teostub uue palgaraamatu väljaandmisega või vanasse palgaraamatusse muudatuste sissekandmisega selleks ettenähtud lehel.

Tööandja ja töölise kohused. Sisekorramäärused.

Tööandja on kohustatud kõik tööd korraldama tingimustel, mis ei ole halvemad kui töökaitse seadustes ja -määrustes on ette nähtud.

Tööline on kohustatud täitma heatahtlikult ja ausalt tööandja või tema poolt tööjuhatajaks määratud isiku korraldusi lepingus ettenähtud töö asjus. Kui need korraldused on seaduste või heade kommete vastased, ei tarvitse tööline neid täita.

Töölise kohused ja õigused on lähemalt kindlaks määratud käitise sisekorramäärustes. Sisekorramäärused on sunduslikud kõigis käitistes, kus on tööl vähemalt 15 töolist.

Sisekorramäärused peavad eriti sisaldama:

- 1) teateid töö alguse ja lõpu kohta eraldi täisealistele ja alaealistele, teateid puhke-, hommikueine- ja lõunastamisaja alguse ja lõpu kohta, samuti ka tööaja lõpu kohta pühade-eelsetel päevadel;
- 2) masinate ja aparaatide puhastamise ja tööruumide koristamise aja, kui lepingu järgi need ülesanded lasuvad töölistel;
- 3) vahetustega töötavais käitistes vahetuse murdmise korra ja aja;
- 4) pühade ja teiste päevade nimekirja, mida korrapäraselt pühitsetakse käitises;

- 5) palgamaksmise aja ja kohta;
- 6) ettevaatuseabinõud tulega, valgusega, masinatega jne. ümberkäimise suhtes;
- 7) tingimused tööliste jaoks käitise juurde asutatud korterite, saunade, pesuköökidest jne. kasutamise kohta;
- 8) kaotatud palgaraamatu asemele antava uue palgaraamatu hinna ja
- 9) muid korraldusi, mida käitise juhatus peab tarvilikuks määrustesse sisse võtta.

Sisekorramääruste koostamisel või muutmisel käitise juhatus teeb tööliste teatavaks määruste kava. Kava kohta avaldab oma arvamise töölisnõukogu või töölisvanem. Käitistes, kus töölisnõukogu või töölisvanemat ei ole, võib kava kohta oma arvamise tööandjale teatavaks teha iga tööline. Tööliskonna arvamised ära kuulanud, saadab tööandja määruste kava kinnitamiseks vastava jaoskonna tööinspektorile, kes kontrollib, kas määrused on kooskõlas seadustega. Tööinspektori poolt kinnitatud sisekorramääruste ärakirjad pannakse käitises välja nähtavatele kohtadele. Kinnitatud sisekorramäärused omavad sundjõudu nii tööandja kui ka töölise kohta.

Sisekorramäärused hakkavad maksma seitsmendal päeval peale ärakirjade väljapanemist käitises. Kuuel sisekorramääruste ärakirjade väljapanemisele järgneval päeval võivad töölised lõpetada töölepingu, kui sisekorramäärustes on tehtud olulisi muudatusi ja need selletõttu on tööliste jaoks vastuvõetamatud.

Enne uue töölise töölevõtmist tööandja on kohustatud töölevõetavale teatavaks tegema sisekorramääruste sisu.

T ö ö t a s u m a k s m i n e .

Töötasu suurus määratakse kindlaks töölise ja tööandja vahelise vaba kokkuleppega.

Teenitud töötasu maksmise tähtajad olenevad töölepingu kestusest ja tasumaksmise alusest. Palga maksmine peab toimuma:

- 1) vähemalt kaks korda kuus:
 - a) tööliste, kellega tööleping on sõlmitud määramata ajaks, kusjuures palk on kokku lepitud tunni-, päeva-, nädala- või tükitöö alusel;
 - b) tööliste, kellega tööleping on sõlmitud määratud ajaks ja sealjuures kauemaks kui kolmeks nädalaks;
 - c) tööliste, kellega tööleping on sõlmitud kindlaksmääratud töö täitmiseks, kui selle töö arvatav täitmine kestab üle kolme nädala;
- 2) vähemalt üks kord kuus — tööliste, kelle tööleping on sõlmitud määramata ajaks, kusjuures palk on kokku lepitud kuu või pikema perioodi alusel;
- 3) töö lõppemisel:
 - a) tööliste, kellega tööleping on sõlmitud määratud ajaks, kuid mitte kauemaks kui kolmeks nädalaks;

b) töölistele, kellega tööleping on sõlmitud mingisuguse kindlaksmääratud töö täitmiseks, kui selle töö arvatav täitmine ei kesta üle kolme nädala.

Kui töölistega palga suhtes lepitakse kokku tükitöö alusel, siis võetakse töölepingusse üles ka keskmine päevapalk. Kui tükitöö hindamine iga kahe nädala järele ei ole võimalik, siis maksetakse palka keskmise päevapalga alusel kaks korda kuus. Kui tükitöö lõpetamisel selgub, et töölise teenistus oli suurem, maksetakse vahe hiljemalt järgmisel palgamaksmise päeval.

Töötasu arvatakse töölepingu nende tingimuste kohaselt, mis on kantud palgaraamatusse. Kui palga arvutamise alused on palgaraamatusse kandmiseks liiga keerulised, siis võetakse palga arvutamise aluseks üldised hindamistabelid ja arvekirjad, tükitöö hinnatabelid ja tariifid, mis peavad olema välja pandud käitises. Kõik need tabelid, kirjad ja tariifid peavad olema alla kirjutatud tööandja või käitise juhataja poolt ja tõestatud vastava jaoskonna tööinspektori poolt.

Tööandja on kohustatud arvestama ja maksma rahas kokkulepitud palka rahaga. On keelatud palka maksta raha asemel vekslitega, võlakohustistega, kupongidega, kokkulepitud märkidega, kaupadega ja teiste esemetega. Kui tööline sai palga mitte rahas, on töölisel õigus nõuda, et palk maksetaks uuesti rahas. Tööandja ei või vastu vaielda tähendatud nõudmisele sellega, et tema on juba maksnud palga, ega nõuda tagasi palgana antud esemete hinda. Küll aga võib tööandja avada kauplusi tööliste varustamiseks vajalikkude tarbeainetega. Nende kaupluste kaupade hinnakirjad peavad olema tööinspektori poolt kinnitatud.

Töölistele palgamaksmisel ei ole lubatud teha mahaarvamisi tööliste võlgade tasumiseks. Sääraste võlgade hulka ei kuulu aga töölistele palga arvel eelsummana antud raha ja võlad, mis tekkinud tööandja kauplusest võlgu ostetud toiduainete ja hädavajalikkude tarbeainete eest, samuti ka tööandja poolt töölisel töölepingus kokkulepitud tasu eest antud korteri üür, kütte- ja valgustuskulud, administratiivkorras sissenõutavad summad ning kohtuotsuse põhjal väljamõistetud summad täitelehtede esitamise puhul tööandjale. Palgast võib kinni pidada tööandja ja töölise vahelise kokkuleppe korral maksud tööliste pensioni- või toetuskassade heaks, mis tegutsevad juriidilise isiku õigustega. Kuid keelatud on ühel palgamaksmisel pidada töölise palgast kinni enam, kui on ette nähtud Tsiiviilkohtupidamise-seaduse eeskirjades.

Käitise juhatusel on keelatud tööliselt tasu võtta arstiabi, tööruumide, tööruumide kütte, valgustuse ja puhastamise, tööriistade ja teiste valmistusabinõude kasutamise eest. Ainult mäetöölistele võib tööinspektori loal anda palga arvel omahinnaga valgustusaineid maaaluste tööde jaoks ja lõhkeaineid. Samuti on tööandjal keelatud võtta töölistele laenuna antud rahalt protsente ja tasu nende rahalistele kohustistele tagatise andmise eest.

Palgamaksmine võib toimuda kas töö ajal või peab algama otsekohe pärast tööaja lõppu.

Kui töölisele ilma tema enda süüta ei makseta tähtajaks saada olevat töötasu, siis tööandja on kohustatud välja maksmata jäänud palga pealt maksma töölisele viivitusraha $\frac{1}{3}\%$ iga öö-päeva eest, mis palgamaksmisega üle tähtaja viivitatud. Viivitusraha on tööandja kohustatud maksma poolel määral, kui ta vabatahtlikult tasub töölisele tähtajal välja maksmata jäänud palga.

Kui tööd on välja antud hankijale, on töölisel õigus nõuda töötasu hankeandjalt, kui hankija ei ole tähtajal välja maksnud töötasu. Kohtu teel palga nõudmisel esitatakse nõudepalve nõudja elukoha piirkonna kohtule.

Töölepinguseadus määrab ka väikese toetuse töölise surma puhul tema leibkonna liikmetele. Abiraha suurus on võrdne töölise viimase kahe nädala töötasu summaga, kui tööline vähemalt 10 aastat oli töötanud sama tööandja juures. Kui tööline oli töötanud sama tööandja juures vähemalt 20 aastat, on abiraha kaks korda suurem. Abiraha tuleb maksta ühe kuu jooksul, arvates töölise surmapäevast.

P a l g a r a a m a t .

Palgaraamat on kirjalik tööleping töölise ja tööandja vahel, kuhu kantakse kõik lepingu tingimused. Palgaraamatusse kantud tingimused on ainsad seaduslikult maksvad töötingimused, mida ei saa muuta omavaheline suuline või kirjalik kokkulepe. Töölepingu muutmiseks tuleb teha palgaraamatusse vastav parandus või anda uus raamat. Palgaraamat on dokumendiks, millega tööline saab tarbekorral tõestada oma nõudeõigust käitise valdaja vastu; raamatu puudumisel on töölisel, näiteks palga mittesaamisel, peagu võimatu tõestada kokkulepitud palga suurust.

Palgaraamat antakse igale töölisele töölepingu sõlmimisel. Proovile võetud töölisele, kes peale prooviaja möödumist tööle jääb, antakse palgaraamat hiljemalt seitsmendal töötamispäeval, arvates prooviaja algusest.

Palgaraamatu eest tasuvõtmine on keelatud. Töölise poolt temale antud raamatu kaotamise või rikkumise puhul antakse talle uus palgaraamat, kusjuures tööliselt võib sisse nõuda sisekorramäärustes ettenähtud tasu.

Igal palgamaksmisel kantakse palgaraamatusse palk, mis töölisel on õigus saada, ja kõik mahaarvamised teenitud töötasust. Kõik sissekanded peavad olema täpsed ja üksikasjalised, et tööline saaks kontrollida temale arvestatud ja maksetud töötasu suurust. Selleks on tarvilik märkida aeg, mille eest töötasu maksetakse, ja millise töö eest (tunnitöö, ületunnitöö, tükitöö jne.) kui palju tasu arvatud. Töö-

tasu väljamaksmise aeg tuleb eraldi märkida. Palgaraamatusse on keelatud teha märke või muid märkusi töölise iseloomustamiseks või tema töö hindamiseks, olgu see töölisele kasulikul või kahjulikul viisil.

Palgaraamat on töölise käes ja antakse käitise kontoris ainult vajalikkude sissekannete tegemiseks. Tööandja võib pidada iga töölise jaoks kahte palgaraamatut, milledest üks on töölise ja teine tööandja käes. Kui tööline annab sissekannete tegemiseks tööandjale tema käes oleva palgaraamatu, saab ta vastu tööandja käes oleva palgaraamatu.

3. Tööaeg.

Tööaeg tööstusliikudes käitistes on kindlaks määratud Tööstusliikude käitiste tööaja seadusega. Nimetatud seadus käib kõigi tööstusliikude käitiste kohta, välja arvatud ühismeiereid ja väljaspool linnade ja alevite administratiivpiire asuvad väiketööstused. Tööaja-seaduse eeskirju ei saa muuta tööandja ja töölise omavahelise kokkuleppe teel.

Tööajaseadus on maksev kõigi palgaliste tööliste suhtes, välja arvatud tööandjad ja tema perekonnaliikmed, tööjuhatajad, töötajad oma kodudes, töötajad töil, mida ei saa paigutada teatud aja raamesse, ja need isikud, kes ei tööta kogu aeg, vaid peavad ainult olema töövalmis, ja kui nad töö ootel võivad viibida omas korteris või selleks määratud eraldiruumides (näiteks vahid, tuletõrjujad, uksehoidjad jne.). Teatud tööaladel, nagu raudteeteenistuses mõnel alal, kehtivad erimäärused tööaja kohta.

Seaduse järgi loetakse tööajaks ajavälde, millal tööline on tööandja või tema poolt määratud tööjuhataja käsutada käitises või väljaspool käitist ei saa kasutada seda aega oma äranägemise järgi. Tööaja alguse ja lõpu määramiseks peab olema käitises nähtaval kohal õiget aega näitav kell.

N o r m a a l n e t ö ö a e g .

Töölise normaalne tööaeg ei tohi olla pikem kui 8 tundi öö-päeva jooksul. Kui ühel päeval nädala jooksul töötatakse rohkem ja teisel vähem, siis ei tohi normaalne tööpäeva pikkus ületada ühelgi päeval 9 tundi, kusjuures nädala töötundide arv ei tohi ületada 48 tundi nädalas. Normaalne tööpäeva pikkus peab nähtama ette iga päeva kohta eraldi käitise sisekorramäärustes või palgaraamatus.

Käitistes, kus tehnilistel põhjustel töö peab kestma kõigil nädalapäevadel ööd ja päevad vahetpidamata, ei tohi töölise normaalne tööaeg olla pikem kui 168 tundi kolme üksteisele järgneva nädala jooksul. Seesuguste tööde nimekirja määrab Vabariigi Valitsus. Selle nimekirja järgi on lubatud vahetpidamata töötada teatud tööaladel elektrijaamades, veevärkides, gaasivabrikutes, klaasivabrikutes,

kunstsarvetööstustes, paberi- ja puupapivabrikutes, vineerivabrikutes, kiviõlitööstuses, tsemendi-, lubja- ja telliskivitehastes, traaditsinkimistööstustes, piiritusvabrikutes, õlletehastes, nahavabrikutes, külmetistööstustes, liimivabrikutes, veskites jm. Nimekirjas on igal alal täpselt loetletud need tööd, mis tehnilistel põhjustel tohivad kesta vahetpidamata. Vahetpidamata töötavais käitistes peab olema tööaeg korraldatud nõnda, et töölistele oleksid kindlustatud seadustes ettenähtud puhkepäevad.

Kui käitise juhatusest olenematuil ja ettenägematuil põhjustel (tooraine rikkimine, jõujaama rike, ilmastikutagajärjed jm.) tekkis käitises või selle osakonnas üldine tööseisak, siis võib kaotatud tööaja tagasivõitmiseks tööliste nõusolekul pikendada tööpäeva ühe tunni võrra tolleaegse normaaltööpäeva pikkusest. Seesugusest tööpäeva pikendamisest peab käitise valdaja teatama tööinspektorile otsekohe tööpäeva pikendamise tarviduse ilmsikstulekul.

T ö ö v a h e a e g .

Et võimaldada töölistele einestamist, peab tehtama tööle vaheaeg mitte hiljem kui 5 tundi pärast töö algust. Vaheaja kestus ei tohi olla alla poole tunni ega üle poolteise tunni. Vaheaeg võib jääda ära käitises, kus tööpäeva pikkus on alla 8 tunni või kus töötatakse vahetusega. Kuid neis töökodades töölistele peab jäetama võimalus süüa töö ajal. Samuti võib vaheaeg ära jääda neis käitistes, mis asutatud inimeste veoks linna tänavail, ja tööstuslikkude käitiste seesuguste tööde juures, mis sünnivad väljaspool käitise ruume, nagu veevärgi sisseseadmine, elektriinstallatsioonitööd jm. Muudes tööstuslikkudes käitistes võib lõunavaheaeg ära jääda tööandja ja tööliste kirjalikul kokkuleppel seesugustes tööharudes, kus vaheaja pidamist takistavad mõningad tehnilised raskused. Sellekohasele kokkuleppele kirjutavad alla kõik käitise töölised; suuremais käitistes sõlmib kokkuleppe töölisvanem või töölisnõukogu.

Töövaheajal võib tööline omal äranägemisel lahkuda käitiseist või jääda käitise. Suurtööstuses peab tööandja käitisele jäävaile töölistele andma söömiseks maksuta kasutada puhta ruumi, mis on varustatud tarvilikul arvul laudade ja istmetega.

Ü l e t u n n i t ö ö .

Töö, mis tööline teeb öö-päeva jooksul peale sisekorramäärustes ettenähtud normaal-tööaja, loetakse ületunnitööks. Üldreeglina ületunnitöö ei ole lubatud.

Teatud juhtumitel, kui käitise tehnilised huvid seda nõuavad, on käitise juhatusel õigus ületunnitööd töölistele sunduslikuks teha, kui sellekohane tingimus on töölepingusse sisse võetud ja kantud palgaraamatusse. Ületunnitöö võib olla töölepinguga sunduslikuks tehtud järgmistel juhtudel:

- 1) kui tööde katkestamise tagajärjeks oleks ainete rikkimine;
- 2) masinate ja teiste seadeldiste parandamise ja kordaseadmise tööil, milleta käitis, mille töid tehakse, kas tervena või osaliselt on jäänud seisma või jääks seisma;
- 3) tööil, mis tehakse õnnetuste vältimiseks;
- 4) laevade tõstmisel ja allalaskmisel dokkides;
- 5) masinistidel, kütjatel, masinate kordaseadjail, vee- ja valgustusemuretsejail ja ruumide koristajail käitistes, kus käitise töö oleb nimetatud tööliste tööst;
- 6) vahetusliku töö töölistel, kelle vahetaja-tööline ei ilmu, kuni asetäitja ilmumiseni;
- 7) kesk- ja väiketööstuslikkudes käitistes tööde puhul, mis on pooleli normaaltööpäeva lõppemisel, kui tööde toojad ootavad käitises nende valmisaamist;
- 8) kui omavahelisel kokkuleppel üks tööline asendab teist;
- 9) parandatud või uute masinate ja seadeldiste proovimisel;
- 10) turvaste lõikamisel, pressimisel, kuivatamisel, kogumisel ja kuhjaladumisel;
- 11) savitööstuses, kus töötatakse ilma kunstliku kuivatusetaja ajal, millal plonnide kuivatamine vabas õhus on võimalik;
- 12) ehitustöödel ajavahemikul 1. aprillist kuni 1. oktoobrini.

Peale loetletud juhtude võib vabatahtlikult ületunnitööd teha tarviduse korral iga tööline kuni 75 tundi aastas. Kuid öö-päeva jooksul on keelatud teha ületunnitööd üle kahe tunni. Nende ületunnitööde kohta peab olema tööandjal töölistega omavaheline kokkulepe, kusjuures töölepingusse (palgaraamatusse) sellekohaste tingimuste võtmine on keelatud. Seega tööandja ei saa töölisele ületunnitööd peale sundida, vaid selleks peab olema asjaosaliste tööliste nõusolek. Ületunnitööde tarviduse ilmsikstulekul peab tööandja sellest otsekohe teatama tööinspektorile. Kui tööstuse huvid seda tõsiselt nõuavad, võib Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna direktori loal iga tööline teha veel kuni 100 ületundi aastas.

Töölisele ületunnitöö eest maksetav tasu peab olema vähemalt 50% suurem harilikust tunnitasust. Tasu ületunnitööde eest kantakse töölise palgaraamatusse väljamaksu osas eraldi.

4. Puhkeaeg.

Pühad ja puhkepäevad.

Tööstusettevõtete nädalapuhkepäevade seaduse järgi vabastatakse töölised tööst pühapäevadeks vähemalt kolmekümnekuueks tunniks järgemööda. Peale pühapäevade vabastatakse töölised töölt seaduse poolt kindlaksmääratud pühadeks vähemalt kahekümneneljaks tunniks järgemööda.

Pühade ja puhkepäevade seaduse järgi loetakse riiklikkudeks pühadeks ja puhkepäevadeks järgmised päevad: uus-aasta (1. jaanuar), kolmekuningapäev (6. jaanuar), iseseisvuspäev (24. veebruar), palvapäev, suur-reede, ülestõusmispühad — 3 päeva, kevadpüha (1. mai), taevaminemispüha, nelipühad — 2 päeva, võidupüha (23. juuni), jaanipäev (24. juuni), usupuhastuspüha (31. oktoober), surnutepüha, jõulupühad — 3 päeva.

Töö lõpetatakse kell 12 päeval: vaiksel laupäeval, nelipühalaupäeval, võidupüha laupäeval (22. juunil), jõululaupäeval (24. detsembril) ja vana-aastal (31. detsembril).

Pühapäevadel ja pühadel lubatud töö.

Pühapäevadel ja pühadel on töö lubatud:

1) seltskondlikkudes huvides elanikkude igapäevaste tarviduste rahuldamiseks tehtavad tööd, nagu veemuretsemine, tööd gaasivabrikuis ja elektrijaamades, ühendusepidamine, osa töid meiereides ja linna tänavail tehtavad tööd, mis põhjustavad liiklemise sulgemist;

2) käitistes vahetpidamata kestva valmistusega tööde tegemiseks, mida ei või katkestada ega edasi lükata nende tehnilise iseloomu tõttu;

3) valvekorra puhul käitistes, töö korrapäraseks käiguks käitises tarvilikkudel puhastus- ja korrashoiutöödel, samuti ka töödel, mille eeltäitmiseta käitises kindlaksmääratud ajal tööd alata ei saaks, niipalju kui võimalik ei ole teha neid töid äripäevadel, ning

4) töödel, kus valmistatakse saadusi toorainetest, mis kergesti rikki lähevad ja mida tarvis hävinemisest päästa, kui seda tööd võimalik ei ole teha äripäevadel.

Kui eelloetletud juhtudel töölised töötavad puhkepäeval rohkem kui neli tundi, peab neile võimaldatama:

- 1) nädalapuhkeaeg mõnel muul ajal;
- 2) lisatasu või
- 3) pikem puhkus.

Nädalapuhkeaga tuleb võimaldada järgmistel alustel:

- 1) mõnel muul nädalapäeval vähemalt 24 tundi;
- 2) pühapäeval alates kella 14-st kuni esmaspäevani kella 14-ni;
- 3) pühapäeval alates kella 14-st kuni esmaspäevani kella 2-ni ja iga 14 päeva jooksul üks puhkepäev vähemalt 24 tunni vältuses;
- 4) kaks poolt päeva igal nädalal kella 14-st kuni kella 2-ni järgmisel päeval.

Käitise sisekorramäärustes on tähendatud pühapäevadel ja pühadel tehtavad tööd ja nendel töödel töötavaile töölistele puhkepäevade võimaldamise kord. Käitistes, kus sisekorramäärused ei ole nõutavad, talitatakse tööandja poolt koostatud ja tööinspektori poolt kinnitatud puhkepäevade kava alusel.

Kui seaduses ettenähtud puhkepäevade asemele töölisele ei anta vaba päeva puhkepäevale järgneval nädalal, vaid tehtud töö eest maksetakse töölisele vähemalt poolteisekordne tasu, tuleb selleks sõlmida töölise ja tööandja vahel kirjalik leping pikemaks ajaks või iga puhkepäeva kohta eraldi. Puhkepäeval tehtud tööd võib lugeda ületunnitööks sellekohase kirjaliku lepingu sõlmimisega. Kui puudub kirjalik leping, peab iga puhkepäeva kohta eraldi olema tööliselt nõusolek.

Lõpuks võib ka puhkepäeval tehtud töö eest töölisele võimaldada pikema puhkuse — iga tehtud 8 töötunni eest 1 päev. Ka sel juhtumil peab töölise ja tööandja vahel sõlmitama kirjalik leping hiljemalt esimeseks puhkepäevaks, millal tööline tööle asub. Lepingus peab olema tähendatud, missuguste puhkepäevade eest tööline puhkust saab. Kui töölisel töölepingu lõpetamise tähtajaks puhkus ei ole ära kasutatud, maksetakse temale iga teenitud, kuid kasutamata jäänud puhkepäeva eest vastav päevapalk. Ühendusteudel tegutsevaile töölistele puhkepäevade andmine on korraldatud eri määrustega.

P a l g a l i n e p u h k u s .

Tööstuslikkudes käitistes, kus maapõuevarasid kaevandatakse, saadusi valmistatakse või ümber töötatakse ja missugused töötavad vähemalt viie töölisega, antakse töölistele, kes vähemalt ühe aasta katkestamatult samas käitises on töötanud, igal aastal vähemalt seitse päeva järjest kestev palgaline puhkus. Töölise töö loetakse katkestamatult kestnuks ka neil juhtudel, kui tööline on haiguse tõttu või mõnel teisel põhjusel tekkinud tööseisaku või tööliste arvu vähendamise tõttu vallandatud, kuid kolme kuu jooksul peale vallandamist uuesti tööle võetud. Puhkeaja andmine igal aastal peab sündima 1. jaanuari ja 1. oktoobri vahel.

Tööstustöölise palgalise puhkeaja seadus ei käi tööliste kohta, kelledega tööleping on sõlmitud kuu- või pikemaajalise palga alusel, sest nende tööliste puhkeaeg on töölepingus tavaliselt juba korraldatud.

Kui käitise valdajale seitse päeva järjest kestva puhkuse andmine tekitab raskusi, võib ta vabaneda sellest kohustusest nende tööliste suhtes, kellele ta maksab tasu kolme jõulupüha, uueaasta-päeva, iseseisvuspäeva, suur-reede ja esimese ülestõusmispüha eest, kusjuures need töölised peavad olema mainitud pühadel tööst vabad. Lisatasu maksmine pühade eest peab sündima hiljemalt neile pühadele järgneval palgapäeval. Päevatasuna maksetakse töölistele töölepingus 8-tunnilise tööpäeva eest ettenähtud põhitöötasu, kuna preemiaid ja muid lisatasusid arvesse ei võeta.

Juhul, kui tööline, kes hiljemalt 23. septembriks ühe aasta katkestamatult töötanud, kuni 1. oktoobrini pole saanud palgalist puhkust või tasu pühade eest, maksab käitise valdaja temale 1. oktoobri järgneval palgapäeval saamata puhkepäevade või tasumata pühade eest iga päeva eest poolteisekordse päevatasu.

5. Laste ja naiste kaitse.

Silmas pidades asjaolu, et naiste ja laste tervislikust seisukorrast oleneb rahva tulevik, on nende töö võetud erilise kaitse alla. Laste töö piiramine on tarvilik ka veel selleks, et võimaldada neile koolikäimist.

Seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtteis määrab, et lapsed alla 14 aastat ei või üldse teenida tööstusliikudes käitistes ega isegi viibida nimetatud tööasutuste ruumes. Koolisunduse alla kuuluvad lapsed, kes 14 aastat vanaks on saanud, tohivad töötada tööstusliikudes käitistes ainult koolitöö vaheajadel vastava koolivalitsuse loal.

Kuni 15-aastaste laste tööjõu kasutamine on keelatud paljudes käitistes. Need tööalad on loetletud ülalmainitud seaduses. Keelu põhjuseks on halvad tervishoidlikud töötingimused (kõrge temperatuur, tolm), töö raskus (raskuste tõstmine, pingutav töö) ja töö hädaohtlikkus (tööstusmasinad, mürgised ained, lõhkeained).

Alaealised kuni 16 aastani ei tohi töötada ega viibida tapamajades, nülgimis- ja soolikätööstustes. Ka ei või neid tööle lasta jõumasinate ja raskuste tõstmise juurde. Nende kõige pikem tööaeg tohib olla kõige enam kuus ja pool tundi päevas, kusjuures pühapäevadel ja pühadel peavad nad olema tööst vabad.

Alaealised kuni 17 aastani ei tohi töötada transmissioonivõllide ja rihmade puhastamise ning korrashoiu töödel. Nendele on keelatud ka ületunnitöö tegemine.

Alaealised alla 18 aastat ei tohi töötada lõhkeainetetehastes ja maa-alustes kaevandustes. Neid ei või lasta ilma vaheaegadeta töötada üle 4 tunni järgemööda; üldreeglina ei tohi nad ka öötööd teha. Öö all mõistetakse vähemalt 11 üksteisele järgneva tunni pikkust ajavälget, mille hulka kuulub ajavahe ühe töövahetuse juures kella 21-st kuni kella 5-ni ja kahe või kolme vahetuse juures kella 22-st kuni 5-ni.

Laste töö kutsekoolides ja õppetöökodades toimub haridusministri poolt antud erimääruste ja korralduste kohaselt.

Samuti nagu laste, nii ka naiste töö kohta tööstuslikkudes käitistes kehtivad kitsendavad eeskirjad. Nii näiteks naised ei tohi töötada transmissioonide ja raskuste tõstmise juures ning maa-alustes kaevandustes.

Peale mõne erandi on üldiselt naiste öötöö keelatud; öötöökeeld ei käi naiste kohta, kel on käitises juhtiv ametikoht.

III

1. Käitise tööliskonna esindus.

Tööstuslikkude käitiste tööliskonna asutiste seadusega luuakse tööliskonna asutised kõigis tööstuslikkudes käitistes, mis on asutatud vähemalt kolmeks kuuks ja kus töötab vähemalt 25 töölist. Tööliskonna asutiste seaduse alla ei kuulu merelaevad, raudtee liiklemis-teenistus ja sõjaväe tehased ja töökojad.

Tööliskonna asutisteks on tööliste üldkogu ja töölisnõukogu või töölisvanem. Nende asutiste eesmärgiks on tööliste huvide kaitsemine, tööliste majanduslikkude olude paremale järjele tõstmine ja käitise arendamisele kaasaaitamine.

Tööl is n õ u k o g u.

Töölisnõukogu asutatakse neis käitistes, kus on tööl üle 100 töölise. Nõukogu on tööliste üldkogu otsuste täitvaks ja jooksvaid asju ajavaks organiks ning käitise tööliskonna esindajaks läbikäimisel tööandjatega, kutseesindustega ja ametiasutistega.

Töölisnõukogu ülesanneteks on eriti:

1) nõuandmine käitise tootmisprotsessi ratsionaalsemale järjele seadmiseks;

2) käitises tekkivate üksikute kui ka üldiste töötülide lahendamiseks kaasaaitamine;

3) sisekorramääruste, palgatariifide, tükitöö-hinnakirjade ja teiste tööliskonnasse puutuvate korralduste koostamisel ja muutmisel esinemine tööliskonna huvide kaitsejana;

4) järelevalve käitises töökaitse- ja sotsiaalkindlustuseseaduste ja -määruste täitmise üle, ning tarbe korral tööandja või vastava asutise tähelepanu juhtimine sel alal ettetulnud puudustele või väärnähtustele;

5) käitise tööliskonna esindamine tööliskonna tarvis loodud asutistes.

Töölisnõukogul on õigus nõuda, et tööandja annaks seletust tööliskonda või töölepingusse puutuvate sündmuste kohta käitises; samuti on neil õigus nõuda, et tööandja neile näitaks kõiki raamatuid ja dokumente, mis ta maksvate töökaitseaduste alusel on kohustatud pidama töölepingu kohta. Igas veerandaastas kord on tööandja kohustatud andma nõukogule ülevaate käitise üldise seisukorra ja loodetava tööjõuvajaduse kohta. Saadud andmed peavad töölisnõukogu liikmed ja töölisvanemad hoidma tööandja nõudel saladuses ka pärast teenistusest lahkumist.

Töölisnõukogu liikmete arv oleneb käitise tööliste arvust. Käitises, kus on tööl

101—350	töolist, valitakse 3	nõukoguliiget
351—500	”	” 4 ” ”
501—750	”	” 5 ” ”

Kui käitise tööliste arv on 751—1500, valitakse 5 liikmele lisaks 1 liige iga 250 töölise kohta (vähem kui 250, kuid enam kui 125, loetakse ka 250-ks). Kui aga käitises tööliste arv tõuseb üle 1500, valitakse 8 liikmele lisaks 1 liige iga 500 töölise kohta (vähem kui 500, kuid enam kui 250, loetakse 500-ks).

Igale nõukoguliikmele valitakse ka asemik, kes asendab nõukoguliiget, kui see paneb maha oma volitused või lahkub käitise teenistusest või kui tal ajutiselt ei ole võimalik täita oma kohuseid. Valitavad on kõik käitise töölised, kes kuuluvad Eesti kodakondsusse, kel on valimisõigus omavalitsuste valimisel, kes on vähemalt 24 aastat vanad ning töötanud vähemalt kuus kuud samas käitises ja kaks aastat samas tööharus. Nõukoguliikmed valitakse üheks aastaks. Oma ametiajal saavad nõukoguliikmed käitise valdajalt lisatasu 8—12 tunnitasu suuruses nädalas, olenevalt käitise tööliste arvust. Eritasu maksetakse palgamaksmise päeval.

Nõukogu valijaiks on kõik käitise töölised, kes on üle 18 aasta vanad ja kes selles käitises töötanud vähemalt kuus päeva. Valimisest peab osa võtma vähemalt pool käitise hääleõiguslikkudest töolistest.

Valituks loetakse saadud häälte järjekorras aga ainult need kandidaadid, kes on saanud vähemalt poole valimisel antud häälte üldarvust. Kui esimesel valimisel tarvilik arv kandidaate ei saanud vajalikul määral hääli, korraldatakse hiljemalt 10 päeva pärast järelvalimised. Valimisi korraldab tööliste üldkogu poolt moodustatud vähemalt kolmeliikmeline valimiskomisjon. Valimiskäigu seadusepärasuse järele valvab tööinspektor.

Töölisnõukogu kutsub kokku esimees omal algatusel või ühe kolmandiku nõukoguliikmete või tööandja nõudel. Tööandja või tema esindaja võtab koosolekust osa tarvilikkude seletuste andmiseks või saamiseks, kuid lahkub pärast seda koosolekult. Nõukogul on õigus kutsuda oma koosolekuile asjatundjaid mõnesuguste erialaliste küsimuste selgitamiseks. Nõukogu koosolekud peetakse väljaspool tööaega.

Töölisvanem.

Käitises, kus töötab 25—100 töolist, töölisnõukogu ei valita, vaid nõukogu ülesanded lasuvad töölisvanemal. Töölisvanem valitakse sama korra järgi nagu töölisnõukogu. Töölisvanemale valitakse asemik. Ka töölisvanemale maksab käitise valdaja eritasu.

Tööliste üldkogu.

Tööliste üldkogu koosneb käitise kõigest töolistest, kes on selles käitises töötanud vähemalt 6 päeva.

Üldkogu on käitise tööliskonna kõrgem asutis, kel on õigus anda töölisnõukogule või töölisvanemale juhiseid tegutsemiseks.

Üldkogu kutsub kokku töölisnõukogu või töölisvanem omal algatusel, tööandja või ühe viiendiku käitise hääleõiguslike töolistete nõudel. Käitistes, kus töölisvanem või töölisnõukogu on valimata, kutsub üldkogu kokku tööinspektor, kui selleks on kirjalikult soovi avaldanud vähemalt 25% sama käitise hääleõiguslike töolistest, kuid mitte vähem kui 10 isikut.

Üldkogu koosolekud peetakse väljaspool tööaega tööandja poolt selleks kasutada antud ruumis. Üldkogu protokollist saadetakse ära- kirjad tööandjale ja vastava jaoskonna tööinspektorile.

Kaitse-eeskirjad.

Et töölisnõukogu liikmed ja töölisvanemad saaksid julgesti ja takistamatult tööliste huviseid kaitseda, võtab seadus nad ametisoleku kestel kaitse alla. Kaitse-eeskirjade kohaselt vajab käitise valdaja nõukoguliikmele töölepingu ülesütlemiseks töölisnõukogu eelluba.

Töölisvanema töölepingu murdmiseks on tarvilik tööliste üldkogu nõusolek. Eelluba ja nõusolek ei ole tarvilikud, kui käitise valdajal on õigus töölepingut murda töökaitseaduse alusel. Ühtlasi on ka tööandjal keelatud vähendada töölisnõukogu liikmete või töölisvanema töötasu, arvatud välja juhud, kus töötasu vähendamine sünnib kogu käitise või selle osakonna kõigi tööliste suhtes. Need kaitse-eeskirjad on maksvad ka töölisnõukogu valimiskomisjoni liikmete kohta, kuni nende ülesannete lõppemiseni.

2. Tööliskoda.

Kõigi tööstustööliste esindajaks on Tööliskoda. Koja ülesanneteks on tööstustööliste esindamine ja nende majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste huvide kaitsemine. Oma ülesannete täitmiseks koda arendab järgmist tegevust:

1) selgitab tööstustööliste olukorda ja tarvidusi, kogudes ja korraldades selleks vajalikke andmeid, ning astub vastavate asutiste ees samme olukorra parandamiseks ja puuduste kõrvaldamiseks;

2) teatab riigi- ja omavalitsusasutistele tööstustööliste vajadustest, teeb ettepanekuid ja avaldab arvamisi töövahekordade reguleerimise, töökaitse, sotsiaalse kindlustuse, töövahetalituse, tööpuuduse kõrvaldamise kui ka üldiste majanduslike ja kultuuriliste küsimuste kohta, kuivõrd viimased on seotud tööliste huvidega;

3) võtab osa oma esindajate kaudu asutiste ja ettevõtete tegevusest, millede koosseisus on ette nähtud tööstustööliste esindus;

4) korraldab kursusi, näitusi ja loenguid kõigis töölistesse puutuvais küsimustes;

5) kutsub ellu, peab ülal ja valitseb asutisi ja ettevõtteid tööstustööliste majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise olukorra tõstmiseks;

6) aitab kaasa tööliste organisatsioonide töö ühtlustamiseks.

Tööliskotta kuulub 30 liiget, kes valitakse kolmeks aastaks tööstustööliste poolt nende eneste hulgast. Valijaiks on töölisvanemad ja töölisnõukogu liikmed. Käitistes, kus töölisvanemat või -nõukogu ei ole, valib käitise tööliste üldkoosolek valijamehed. Valijamehi valitakse üks seal, kus käitises töötab 25—100 töolist, suuremais käitistes aga vastavalt sellele, kui palju töölisnõukogu liikmeid oleksid õigustatud valima antud käitise töölised. Valijameeste valimiseks kokkukutsutud üldkoosolek on otsusevõimeline, kui on koos vähemalt 25% käitise töolistest.

Tööliskoja organiteks on koja üldkoosolek, juhatus ja revisjonikomisjon.

Üldkoosolek koosneb kõigist koja liikmetest. Sõnaõigusega võtab koosolekust osa Sotsiaalministeeriumi esindaja. Üldkoosolek astub kokku vähemalt üks kord aastas tähtsamate küsimuste lahendamiseks.

Koja juhatus koosneb esimehest ja kahest liikmest, kes valitakse üldkoosolekul koja volituste kestuse ajaks.

Juhatus ülesandeks on koja asjaajamise korraldamine, koja tegevusse puutuvate ülesannete ja küsimuste lahendamine, üldkoosoleku otsuste täitmine ja koja varade valitsemine. Juhatus asukoht on Tallinnas.

Kolmeliikmeline revisjonikomisjon valitakse üldkoosolekul. Tema ülesandeks on koja asjaajamise ja arvepidamise reviderimine.

Tulude saamiseks pole koyal õigus kedagi maksustada, vaid koja kulud kaetakse peamiselt riigilt saadud toetusest ja koja ettevõtteist ning annetustest.

3. Tööliste kutseühingud.

Kutseühingute ülesanded.

Tööliskonna esindamiseks käitistes ametisse valitud töölisvane-
mad või töölisnõukogud tegelevad peamiselt antud käitises teatavate
kindlaksmääratud ülesannetega. Tööliste huvide kaitseks ellukutsu-
tud Tööliskoda esindab kõiki töölisi ja seepärast tegeleb küsimustega,
mis huvitavad kõiki töölisi igalt kutsealalt. Nende üldiste tööliskonda
puutuvate küsimuste kõrval kerkib aga esile rida mitmesuguseid
muid kitsama ulatusega küsimusi, mis puudutavad ainult ühte või
teist kutseala ja sellel alal tegutsevaid töölisi.

Seesuguste küsimuste lahendamiseks on töölistel õigus luua
kutseühinguid. Kutse- ehk ametiühingute ülesandeks on seega oma
liikmete õiguste ja huvide kaitsemine nende kutsealal. Ametiühingute
liikmeks võivad olla isikud, kes on vähemalt 18 aastat vanad ja on oma
kutsealal või tööharus tegutsenud vähemalt kaks aastat.

Kutseühingud tegutsevad Sotsiaalministri poolt kinnitatud põhi-
kirja alusel. Kutseühingu organiteks on peakoosolek, juhatus ja
revisjonikomisjon. Organitesse võib valida riigikeelt oskavaid isikuid,
kes on vähemalt 24 aastat vanad, on tegutsenud oma kutsealal või
tööharus vähemalt kolm aastat ja olnud kutseühingu liikmeks vähe-
malt kaks aastat. Kutseühingud võivad ühineda liitudeks. Põhimõtte-
liste ja üldtähtsusega küsimuste arutamiseks võib Kutseühingute
Keskliit kokku kutsuda kongresse.

Eeskätt on kutseühingute mõtteks ja tähtsamaks tegevusalaks
oma liikmete töö- ja palgaolude korraldamine, esitades selleks tarbe

korral kollektiivseid nõudmisi. On selge, et ametiühingutesse organiseerunud töölisel, kaaludes maksetavaid tasusid ja ühiselt nõudes palgaolude parandamist, saavutavad palju kindlamalt eesmärgi, kui oleks see võimalik seda üksikult tehes. Ka töötulide lahendamisel ja streikide korral on ametiühingul suur, kuid ka vastutusrikas osa täita. Peale töö- ja palgatingimuste korraldamise on ametiühingul lai tegevusväli ka muudel aladel. Majanduslikul alal võiks kutseühing asutada oma liikmeskonna jaoks ühiskauplusi, söögisaale, ehitusühinguid jne. Tööliste enesearendamiseks ja täiendamiseks kutsealal on soovitatav korraldada loenguid ja kursusi, asutada raamatukogusid jne. Töökaitse alal võiksid ametiühingud propageerida töökaitse ja töö hädahoituse nõudeid, kasutades selleks loenguid, kirjandust, plakateid ja teisi vahendeid. Kutseühingud võivad enda peale võtta veel palju teisi ülesandeid, mis aitavad parandada tööliste kultuurilist või majanduslikku olukorda.

Nende eesmärkide saavutamiseks arendagu kutseühingud vastavat tegevust, mis kindlasti leiab heatahtlikku suhtumist mitte üksi tööandja, vaid ka paljude teiste isikute ja asutiste poolt. Kui aga ametiühingud oma otsekoheste ülesannete kõrval hakkavad tegelema poliitiliste küsimustega, võib julgesti väita, et see tähendab ametiühingu lagunemise algust. Seletatav on see sellega, et ükski rahvakiht, seega ka töölikond, ei ole oma poliitilistelt vaadetelt üksmeelne; erinevad poliitilised vaated lõhestavad aga ametiühingu liikmeskonna üksteisele vaenlikkudesse rühmadesse.

Kutseühingu tähtsus ja mõju on seda suurem, mida rohkem töölisi on koondunud oma ühingu ümber. Riikides, nagu Inglismaa, Ameerika Ühendriigid jt., kus ametiühingute liikmeteks on peagu kõik töölisel, on kutseühingud teinud väga palju oma liikmete töö- ja palgatingimuste parandamiseks.

Kollektiivlepingud.

Ametiühingute võimsaks relvaks tööliste töötingimuste ja palgaolude parandamisel on kollektiivlepingud.

Kollektiivleping on kokkulepe töötingimuste kohta, mille sõlmijaks on ühelt poolt tööliste ühing ja teiselt poolt tööandja või tööandjate ühing. Kollektiivlepingu tingimustele peavad vastama kokkulepitud tööalal kõik töölepingud, mis sõlmitakse lepinguosaliste ühingute liikmete vahel. Kui töölepingu tingimused on halvemad kollektiivlepingus ettenähtud tingimustest, loetakse need maksuvuse- tuiks ja seadusliku jõu omandavad kollektiivlepingu vastavad eeskirjad. Kollektiivlepingu tingimused kantakse palgaraamatusse.

Maksvad on ainult kirjalikult sõlmitud kollektiivlepingud. Leping hakkab maksma päevast, millal lepingu sõlminud pooled või üks nendest on teatanud lepingu sõlmimisest Sotsiaalministeeriumile, kui lepingus pole selleks ette nähtud hilisemat tähtaega.

Kollektiivlepinguga võivad ühineda ka teised tööliste või tööandjate ühingud, samuti ka üksikud tööandjad, kui kollektiivlepingu pooled sellega on nõus. Ühinemine hakkab maksma sellest Sotsiaalministeeriumile teatamise päevast arvates.

Kollektiivlepinguid võib sõlmida määratud ajaks, kuid mitte üle 5 aasta, määramata ajaks ja teatud ettevõtte kestuseks.

Määratud ajaks sõlmitud kollektiivleping loetakse tähtaja möödumisel määramata ajaks sõlmitud kollektiivlepinguks, kui lepingus ei ole kokku lepitud teisiti.

Määramata ajaks sõlmitud kollektiivlepingu võib kumbki pool lõpetada, sellest kirjalikult teatades vastaspoolele Sotsiaalministeeriumi kaudu vähemalt kaks kuud ette, kui ei ole tähtaja suhtes kokku lepitud teisiti.

Kollektiivlepingute seaduse täitmise üldine järelevalve lasub tööinspektoreil. Lepingu tingimuste täitmise üle peavad valvel olema kõigepealt muidugi lepingu sõlminud ühingud.

4. Töötülide lahendamine.

Tööliste ja tööandjate vaheliste töötülide korral püütakse sobitada kokkulepet, mis rahuldaks mõlemaid tülitsevaid pooli. Äärmiseks abinõuks töötülide lahendamisel on streik, s. t. töölisel lõpetavad töö, või töösulg, s. t. tööandja jätab käitise seisma. Nende äärmiste vahendite kasutamist ei saa pidada kohaseks, sest need on igal juhul kahjulikud nii töölistele ja tööandjatele kui ka rahvamajandusele, lõppegu streik või töösulg tööliste või tööandja võiduga. Streik ja töösulg võivad kardetavaks saada ka üldisele korrale ja rahule.

Töötülide rahulikku lahendust raskendab asjaolu, et võitluse ägeduses esifavad pooled sagedasti vastuvõtmatuid nõudeid. Sellepärast on töötülide puhul vajalik erapooletu asutis, kes kaaluks poolte nõudmisi ka sisuliselt ja püüaks õiglast kokkulepet sobitada. Töötülide lahendamise seadus korraldabki majanduslikkude huvide pärast tekkinud töötülide lahendamist.

Kui mõnes käitises tekib tööandja ja tööliste vahel töötüli ja kokkulepet ei saavutata, paluvad tööliste esindajad või tööandjad kohaliku jaoskonna tööinspektorit vahemeheks. Tööliste esindajateks on töölisnõukogu liikmed või töölisvanem ilma selleks eriliselt volitamata, kui töötüli alustamiseks on tööliste üldkogu otsus. Kui töölisnõukogu või töölisvanem on valimata, valib käitise tööliste üldkogu

oma esindajad sama käitise tööliste hulgast. Käitistes, kus töötab alla 25 töölise, volitavad töölised oma esindajateks neid, keda nemad soovivad.

Vaheltsobituse palve saamisel ilmub kohale tööinspektor ja aitab kaasa kokkuleppe saavutamiseks. Ei lähe kokkuleppe sobitamine tööinspektoril korda, teatab ta sellest Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna direktorile. Direktor teatab töötulist sotsiaalministrile, kelle otsusel kutsutakse kokku töötulide lahendamise komisjon. Minister võib komisjoni kokkukutsumisest loobuda ja töötulile üldse mitte vahele astuda, jättes selle poolte omavaheliseks asjaks.

Komisjoni esimehe ja esimehe asetäitja nimetab president täiesti erapooletute isikute hulgast. Komisjoni liikmeteks on Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna direktor, üks sotsiaalministri poolt nimetatud liige, Majandusministeeriumi Tööstusosakonna direktor, üks majandusministri poolt nimetatud liige, neli Kaubandus-tööstuskoja ja neli Tööliskoja poolt nimetatud liiget. Neist isikutest moodustatakse kaks komisjoni koosseisu.

Komisjoni ülesandeks on kokkuleppe sobitamine tülitsevate poolte vahel. Kui saavutatakse kokkulepe, siis koostab komisjon kirjaliku kokkuleppe teksti, millele kirjutavad alla tööandja ja tööliste esindajad. Allakirjutatud kokkulepe omab kollektiivlepingu jõudu ja sellest loobumine võib toimuda samas korras nagu kollektiivlepingust loobumine.

Kui komisjonil ei lähe korda sobitada kokkulepet, alles siis hakkab ta tegutsema vahekohtuna. Komisjon uurib igakülgset, kas käitis suudab täita tööliste nõudmisi. Tüli lahendamiseks tehakse otsus, mis on komisjoni arvates õiglane. Kui pooled ei avalda protesti, omandab otsus sundjõu. Avaldatakse aga komisjoni otsuse vastu protesti, siis läheb protest läbivaatamiseks sotsiaalministrile, kes kokkuleppel majandusministriga kinnitab komisjoni otsuse või saadab asjatoimetuse komisjonile uueks otsustamiseks teises koosseisus. Uue otsuse vastu võib samuti protestida. Ka selle protesti vaatab läbi sotsiaalminister ja kas kinnitab komisjoni otsuse või jätab tööliste streigi alustamise õiguse. Kinnitatud komisjoni otsus on aga sunduslik tööandjatele kui ka tööliste komisjoni otsuses näidatud tähtaja jooksul, mis ei või olla pikem ühest aastast. Komisjoni otsuses ettenähtud töötingimusi võib muuta ainult tööandjate ja tööliste vahelisel kokkuleppel.

Töötulide lahendamise komisjon võib lõpetada tüliküsimuse lahendamise ka ilma otsust tegemata, kui tal andmete puudusel või mõnel muul põhjusel on võimatu teha õiglast otsust. Sel juhul jätab sotsiaalminister töötüli poolte omavaheliseks asjaks või annab küsimuse lahendada komisjoni teisele koosseisule.

Streik kui töötasude ja tööolude parandamise võitlusvahend on üldiselt lubatud. Töötulide lahendamise seadus püüab vältida ainult mõttetuid streike, mis töölistele kasu asemel võivad ainult kahju tekitada. Sellepärast on töölistel keelatud streikimine komisjoni tegevuse ajal. Streigi alustamine on üldse keelatud avaliku rahu ja julgoleku huvides ainult mõnel üksikul tööalal. Streikimine on keelatud riigi- ja omavalitsusasutistes, riigikaitse võitlusvahendite töökodades, käitistes, mis on seotud liiklemise ja sidepidamise teostamisega, leivatehastes, linnade valgustamist teostavates elektrijaamades ja gaasivabrikutes ning Riigitrükikojas.

5. Meistri ja oskustöölise kutse.

Kutseoskuse korraldus ja asutised.

Tänapäeva-tööstus nõuab tööjõududelt suurt oskust. Samuti vajab ka käsitöö töölisi, kes oma ala hästi tunnevad. Aga tööoskus on ka igale üksikule kodanikule suure tähtsusega, sest tööpuudus tabab kõige valusamini just neid, kel puuduvad oskused ja teadmised ühelgi tööalal. Sellest järgneb, et kutseoskuse korraldamine osutub suure tähtsusega küsimuseks rahvamajanduse, tööstuse ja käsitöö arengu ning sotsiaalse heaolu seisukohalt.

Kutseoskuse saamist väljaspool kutsekooli korraldab Tööstusliku Kutseoskuse seadus. Tööstusliku kutseoskuse alal on võimalik saada oskustöölise ja meistri kutset, mis annab kutse omajale teatud õigused.

Kõrgemaks asutiseks tööstusliku kutseoskuse alal on Tööstusliku Kutseoskuse Nõukogu, mis asub Haridusministeeriumi Kutseoskuseosakonna juures. Nõukogu ülesandeks on tööstusliku kutseoskuse küsimuste arutamine ja otsustamine.

Kohapealseteks asutisteks, mis lahendavad ja otsustavad tööstuslikku kutseoskusesse puutuvaid küsimusi, on tööstusliku kutseoskuse ametid. Kutseoskuseametisse kuuluvad peale ameti juhataja Kaubandus-tööstuskoja, Käsitööstuskoja ja Tööliskoja esindajad. Eriti on kutseoskuseameti ülesandeks kutseeksamite korraldamine, oskustunnistuste väljaandmine ja õppekohtade juhatamine kutseoskust õppida soovijaile. Kutseoskuseametid asuvad Tallinnas, Tartus, Narvas, Pärnus, Rakveres, Viljandis, Valgas, Kuressaares ja Paides.

O s k u s t ö ö l i s e d .

Oskustöölise kutse saamiseks alustab kutsetaotleja õppimist tööstusõpilasena. Tööstusõpilaseks loetakse algkoolikohustuse täitnud

isik, kes on astunud kirjaliku õppelepingu põhjal tööstuslikku käitisse kutseoskuse õppimiseks. Õppelepingus on määratud kindlaks õppeaeg, tasu suurus ja tööandja ning õpilase kohustused. Õppeleping registreeritakse kohalikus kutseoskuseametis.

Tööstusõpilasi võib pidada käitistes, kus on võimalik praktilise kutseoskuse õppimine ja vastavail tehnilistel abinõudel praktiseerimine. Tegelik tööjuhataja peab omama inseneri, tehniku, meistri või oskustöölise kutse sel alal, mil teostub õpilaste õpetamine.

Tööstusõpilaste pidamise loa annab kohalik tööstusliku kutseoskuse amet. See luba tuleb välja panna käitise ruumes nähtavasse kohta.

Praktilise õppetöö kõrval käib tööstusõpilane õhtuti tööstusõpilastekoolis või seda asendaval kursusel, kus ta omandab omal kutsealal vajalikud teoreetilised teadmised.

Õppeaja möödumisel ja tööstusõpilastekooli lõpetamise järele võib tööstusõpilane õiendada oskustöölise eksami.

Eksamil arvestatakse esmajoones praktilisi oskusi ja teises järjekorras teoreetilisi teadmisi. Kui tööstusõpilane on õppinud kohas, kus pole tööstusõpilastekooli või sellele vastavat kursust, esitatakse eksamil ka küsimusi ja ülesandeid tööstusõpilastekooli õppekava ulatuses. Eksamimaksu tasub käitise valdaja.

Kutseeksami õiendanud isiku registreerib kutseoskuseamet oskustöölisena. Ilma eksamita registreeritakse isikuid, kes on lõpetanud tööstuskooli või mõne teise samade õigustega kutsekooli.

Pärast kutseeksami õiendamist käitise valdaja on kohustatud õpilast kolm kuud enese juures tööl pidama ja talle maksma vastava ala oskustöölise palga.

Meistrid.

Oskustööliline, kes on töötanud omal alal vähemalt 3—5 aastat ja on vähemalt 25 aastat vana, võib õiendada kutseoskuseameti ees meistrieksami.

Meistrikutse taotlejale määratakse katsetöö laiemas ja sügavam ulatuses kui oskustöölise kutse taotlejale. Katsetöö kõrval nõutakse ka kalkulatsiooni ja seal, kus see vastavalt tööalale tarvilik, ka joonestuste täitmist.

Eksami õiendamisel registreeritakse kutsetaotleja meistriks vastaval tööalal.

Ilma eksamita registreeritakse meistriks isikud, kes meistri kutseõigused on omandanud mõne avaliku õppeasutise koolitunnistuse põhjal, kui selle õppeasutise õigustes on ette nähtud meistrikutse andmine.

Tööstuskooli lõpetajad, kes omandanud oskustöölise kutse, võivad omandada meistrikutse tööstuskooli juures moodustatud eksamikomisjonis. Eksami tingimused on samad, mis kutseoskusameti juures korraldatavatel eksameil.

Meistri ja oskustöölise kutseõigused.

Kutsetunnistus annab paljudel aladel, eeskätt riigiteenistuses, õiguse töösaamisel. Peale selle annab oskustöölise ja meistri kutse õiguse õpetada tööstusõpilasi ja juhatada tööstuslikku käitist.

Oskustööline võib iseseisvalt õpetada tööstusõpilasi käitistes, kus ei ole üle 3 töölise, õpilased ühes arvatud. Meistril on õigus õpetada tööstusõpilasi ka oma tööalale lähedastel aladel.

Tööstusseadus määrab, et igal tööstusettevõttel peab olema tehniline juhataja. Kesktööstustes ja suurtööstustes kuni 150 töölisega võib olla juhatajaks meister. Peale selle määrab tööstusliku kutseoskuse nõukogu kindlaks need tööalad, kus tööliste arvust hoolimata nõutakse ettevõtte juhatajalt vähemalt oskustöölise kutset vastaval erialal.

Selle nimekirja kohaselt nõutakse ettevõtte juhatajalt kutsetunnistust enamikul tööaladel, mis on arvatud Tööstusliku Kutseoskuse seaduse alla. Aja jooksul laiendatakse seda nõuet kõigile tööaladele. Ühtlasi määrab nõukogu kindlaks need sugulusalad, kus käitise tegelik juhtimine on võimalik meistril ka siis, kui käitises töötab vastava sugulusala oskustööline.

Meistri ja oskustöölise tegevus peab seisma kutseoskuse kõrgusel. Vastasel korral võib haridusminister keelata neile tegutsemise selle ala meistrina või oskustöölisena kuni kolme aastani.

Tööstusliku kutseoskuse seaduse alla arvatud tööalade nimekiri.

Tööstusliku kutseoskuse nõukogu otsusega on arvatud Tööstusliku kutseoskuse seaduse alla allpool loetletud tööalad. Nendel aladel on võimalik saada meistri ja oskustöölise kutset. Sulgudes on märgitud vastava tööala õppimiseks määratud aeg.

I. Ehitustööstus.

1) Ehituspuusepa tööala — meistrile terves ulatuses ja oskustöölisele jaotatult aladesse:

a) ehituspuusepa ala (3 a.)

b) ehituslaudsepa ala (3 a.)

2) Müüri-sepa tööala — meistrile terves ulatuses ja oskustöölisele jaotatult aladesse:

a) müüri-sepa ala ühes lihtsama betooni- ja krohvitööga (3 a.)

- b) betooni tööala ühes armatuuri ja rakendise tegemisega (3 a.)
- c) krohvimise tööala ühes plaatide panemisega, kivikatuste katmisega ja kunstkrohvitoodega (3 a.)

3) Potisepa tööala ehituse või töötoa alal (3 a.)

4) Potisepa tööala ühes keraamikaga (4 a.)

5) Kiviraiumise tööala (3½ a.)

6) Korstnapuhastamise tööala (3 a.)

7) Modelleerimise ja kipsivalamise tööala (3 a.)

8) Keraamika tööala (3 a.)

9) Ehitusmeistri kutse — ainult neile isikuile, kes omavad meistrikutset ehituspusepa ja müürisepa tööalal ja on õiendanud täiendavalt sellekohase eksami.

10) Tsementtoodete tööala — meistrile terves ulatuses ja oskustöölisele jaotatult aladesse:

a) lihttsementtoodete tööala (2 a.)

b) värviliste tsementtoodete tööala (2 a.)

c) kunsttsementtoodete tööala (3 a.)

II. Elektritööstus.

1) Elektrotehnika alal:

a) masinate ja aparaatide monteerimise ja parandamise tööala (3½ a.)

b) installatsiooni tööala (3 a.)

c) telefoni tööala (3 a.)

2) Mähkimise tööala (3 a.)

3) Raadio tööala (3 a.)

4) Kinomehaanika tööala (3 a.)

III. Graafikatööstus.

1) Trükiladumise tööala (3½ a.)

Masinaladumise tööala ühenduses trükiladumise tööala üldoskusega (3 a.)

2) Trükkimise tööala (3½ a.)

3) Kivitrüki tööala — meistrile terves ulatuses ja oskustöölisele jaotatult aladesse:

a) litograaf-joonistaja tööala (3½ a.)

b) ülekanaja tööala (3½ a.)

c) trükkija tööala (3½ a.)

4) Tsinkograafia tööala (3½ a.)

5) Fotograafia tööala — meistrile terves ulatuses ja oskustöölisele jaotatult aladesse:

a) operaatori tööala (2 a.)

b) retušeeriija tööala (2 a.)

c) laborant-kopeeriija tööala (2 a.)

6) Raamatuköitmise tööala (3½ a.)

7) Graafika tööala (3 a.)

8) Galvanoplastika tööala (3 a.)

IV. Juuksetööstus.

1) Juuksetööstuse tööala (3 a.)

V. Kehakattetööstus.

- 1) Riidest pesu õmblemise tööala ühes pesutikandusega (3 a.)
- 2) Rätsepa tööala (3½ a.)
- 3) Rõivaõmblemise tööala ühes tikanditega (3½ a.)
- 4) Üleriiete (naisterätsepa) tööala (3 a.)
- 5) Karusnaha tööala (3 a.)
- 6) Korseti tööala (2 a.)
- 7) Tikanduse tööala (3 a.)
- 8) Pitside tööala (2 a.)
- 9) Silmuskudumise ja heegeldamise tööala (2 a.)
- 10) Meeste peakatte tööala (3 a.)
- 11) Moe (naiste peakatte) tööala (2 a.)
- 12) Kudumise tööala (3 a.)
- 13) Värvimise tööala (3 a.)
- 14) Mehaaniline kudumine:
 - a) mehaanilise riidekudumise tööala (3 a.)
 - b) mehaanilise silmuskudumise tööala (3 a.)
 - c) mehaanilise paelakudumise tööala (3 a.)
- 15) Mehaaniline ketramine:
 - a) mehaanilise puuvillaketramise tööala (3 a.)
 - b) mehaanilise lihtlõngaketramise tööala (3 a.)
- 16) Trikoopesuõmblemise tööala ühes masintikanditega (3 a.).

VI. Klaasitööstus.

- 1) Klaasisepa tööala (2½ a.)
- 2) Klaasipuhuja tööala (3 a.)
- 3) Peegelsepa tööala (3 a.)
- 4) Klaasi- ja kristallilihvimise ning graveerimise tööala (3 a.)

VII. Maalritööstus.

- 1) Maalri tööala (3 a.)
- 2) Dekoratsioonimaalimise tööala (3 a.).

VIII. Metallitööstus.

- 1) Sepa tööala (3 a.)
- 2) Lukusepa tööala (3 a.)
- 3) Metallitreiali tööala (3 a.)
- 4) Katelsepa tööala (3 a.)
- 5) Keskkütte ja veevärgi tööala (3 a.)
- 6) Metallide keevitamise tööala täienduseks mõnele tööalale nr. 1—5 hulgast:
 - a) autogeenilise keevitamise ala (1 a.)
 - b) elektrikeevitamise ala (1 a.)
- 7) Metallivalaja tööala:
 - a) malmivalu ala (3 a.)
 - b) värviliste metallide (vase, pronksi, alumiiniumi jt.) valu ala (3 a.)
- 8) Plekisepa tööala (3 a.)
- 9) Plekisepa tööala ühes vasesepa tööalaga (4 a.)
- 10) Vasesepa tööala (3 a.)
- 11) Lukusepa tööala ühes mootormehaanika tööalaga (4 a.)

- 12) Viiliraiumise tööala (3 a.)
- 13) Metallitreiali tööala ühes freesimise tööalaga (4 a.)
- 14) Püssisepa tööala (3½ a.)

IX. Nahatööstus ühes harja- ja pintsli tööstusega.

- 1) Kingsepa tööala (3 a.)
Kingsepa tööala ühes saapapealsete valmistamisega (4 a.)
- 2) Saapapealsete tööala (2 a.)
- 3) Sadulsepa tööala:
a) hobuseriistade tööala (3 a.)
b) polsterdamise tööala (3 a.)
c) peennaha tööala (3 a.)
d) kahe ala ühendamisel a, b või c hulgast (4 a.)
- 4) Parkimise tööala:
a) parkimise tööala (3 a.)
b) karusnaha valmistamise tööala (3 a.)
c) kahe ala ühendamisel (4 a.)
- 5) Harja ja pintsli tööala (3 a.)
- 6) Kaunistatud nahatööde tööala (3½ a.)

X. Peenmehaanikatööstus.

- 1) Kullasepa tööala:
a) kullasepa tööala (4 a.)
b) hõbesepa tööala (4 a.)
c) märkide valmistamise tööala (4 a.)
d) galvaniseerimise tööala (3 a.)
- 2) Kellasepa tööala (3½ a.)
- 3) Optika tööala (3½ a.)
- 4) Peenriistade tööala (3½ a.)
- 5) Graveerimise tööala:
a) lamelõikegraveerimise tööala (4 a.)
b) terasegraveerimise tööala (4 a.)
c) tsiseleerimise tööala (4 a.)
d) emailimise tööala (3 a.)
- 6) Filigraani tööala (3 a.)

XI. Puutööstus.

- 1) Mööbelsepa tööala (3 a.)
- 2) Puutreiali tööala (3 a.)
- 3) Mudelsepa tööala (3 a.)
- 4) Tõllasepa tööala (3 a.)
- 5) Aamiseпа tööala (3 a.)
- 6) Puulõike tööala (3 a.)
- 7) Vits- ja korvmööbli tööala (3 a.)

XII. Toiduainetetööstus.

- 1) Pagari tööala (3 a.)
- 2) Kondiitri tööala (3½ a.)
- 3) Koka tööala (3 a.)

- 4) Lihatööstuse tööala (3 a.)
- 5) Vorstitööstuse tööala (3 a.)
- 6) Rukkileiva-, saia- ja sepikukupsetamise tööala (2 a.)
- 7) Peekoni tööala (4 a.)
- 8) Lihakonservi tööala (4 a.)
- 9) Seebivalmistamise tööala (3 a.)
- 10) Soolte ümbertöötamise tööala (2 a.)

XIII. Muusikariistadetööstus.

- 1) Muusikariistad:
 - a) klaveri tööala (4 a.)
 - b) oreli tööala (4 a.)
 - c) keelpillide tööala (3½ a.)
 - d) puhkpillide tööala (3½ a.)

XIV. Aiatööstus.

- 1) Aedniku tööala (4 a.)
- 2) Aed- ja puuviljakonservi tööala (4 a.)

6. Käsitööstuskoda.

Käsitööstuse alal tegutsevate isikute kutseesinduseks on Käsitööstuskoda. Käsitöösturite huvide kaitseks arendab koda järgmist tegevust:

1) esindab käsitööstureid, selgitab käsitööstuse seisukorda ja tarvidusi ning teeb riigi-, omavalitsuse- ja teistele asutistele ettepanekuid käsitööstuse huvides ja avaldab arvamist käsitööstusse puutuvate seaduste kohta;

2) arendab käsitöölisi, korraldades selleks kursusi, loenguid, näitusi, käsitööstusepäevi, ja korraldab oma liikmetele nõuannet;

3) peab käsitöösturite registrit ning annab välja käsitöösse puutuvaid teateid ja tunnistusi;

4) valvab kutse-eetiliste kommete üle ning asutab vahekohtuid ja lepituskomisjone käsitöösturitesse puutuvate vaidluste lahendamiseks;

5) kutsub ellu asutisi ja loob fonde koja alla kuuluvate isikute kindlustamiseks haiguse, töötaolu, invaliidsuse ja vanaduse vastu.

Käsitööstuskoja alla kuuluvad:

1) isikud, kes on omandanud meistri, tehniku või oskustöölise kutse, kui nad on seesuguste tööstusettevõtete omanikud või kaasomanikud, millel ei ole üle 10 töölise, ja

2) iseseisvad tööstusettevõtete pidajad nendelt tööstusaladelt, mis on arvatud Tööstusliku kutseoskuse seaduse alla.

Kõik isikud, kes kuuluvad koja alla, on kohustatud ennast koja juhatuses registreerima hiljemalt kahe kuu jooksul ettevõtte tegut-

sema hakkamisest või meistri, tehniku või oskustöölise kutse omandamise päevast arvates.

Kuna koja alla kuulub umbes sada erinevat tööala, on üksteisele lähedasemad tööalad koondatud eri sektsioonidesse. Kojal on järgmised sektsioonid:

1) metallitööstuse-sektsioon, kuhu kuuluvad elektritööstus, metallitööstus ja peenmehaanikatööstus;

2) ehitustööstuse-sektsioon, kuhu kuuluvad ehitustööstus, klaasitööstus, maalritööstus ja puutööstus;

3) toiduainetetööstuse-sektsioon, kuhu kuuluvad toidu- ja maitseainetetööstused;

4) juuksetööstuse-sektsioon, kuhu kuuluvad juukse- ja muu puhastustööstus ning naharavitööstus;

5) tekstiilitööstuse-sektsioon, kuhu kuulub kehakattetööstus;

6) nahatööstuse-sektsioon, kuhu kuulub nahatööstus ühes pintsli- ja harjatööstusega;

7) graafikatööstuse-sektsioon, kuhu kuulub graafikatööstus.

Koda koosneb 77 liikmest. Nendest valib iga sektsioon salajase hääletuse teel koja alla arvatud valimisõigusega isikute hulgast 10 liiget, kuna 7 liiget valib koja täiskogu nende isikute seast, kelle kaastöö osutub kojale kasulikuks.

Valimisõigus on kõigil koja alla arvatud isikuil, välja arvatud need, kes on alla 24 aastat vanad, kes on jäetud ilma hääleõigusest kohaliku omavalitsuse valimistel, kes on tunnistatud maksujõuetuks ja need tööstusliku äritunnistuseeta töötavate käitiste pidajad, kes on teetsenud omal alal alla 2 aastat.

Koja organiteks on täiskogu, nõukogu, juhatus, revisjonikomisjon ja sektsioonide kogud ning bürood.

Täiskogu koosneb kõigist koja liikmeist. Täiskogu võimkonda kuulub koja nõukogu ja juhatuse esimeeste valimine ja ametist vabastamine; koja tegevuskava, aasta-aruande ja eelarve vastuvõtmine, koja kohalikkude osakondade ja esinduste asutamise ja sulgemise otsustamine; koja heaks võetavate maksude määramine ja erifondide loomine ja muud küsimused, mida ei saa juhatus või nõukogu lahendada.

Koja nõukogu koosneb täiskogu poolt valitud nõukoguesimehest ja iga sektsiooni poolt määratud kolmest liikmest. Nõukogu tähtsaimaks ülesandeks on juhendite andmine juhatusale ja seisukohavõtmine koja tegevuses üleskerkivais põhimõttelisis küsimusis.

Juhatus koosneb täiskogu poolt valitud juhatuse esimehest ja iga sektsiooni ühest esindajast. Juhatuse ülesandeks on asjaajamise korraldamine, koja tegevusse kuuluvate ülesannete ja küsimuste la-

hendamine, täiskogu otsuste täitmine ning koja varade valitsemine. Juhatuse asukoht on Tallinnas.

Revisjonikomisjoni koosseisu kuulub iga sektsiooni esindaja. Komisjoni ülesandeks on koja tegevuse kontrollimine.

Sektsioonide organiteks on sektsiooni kogu ja büroo.

Sektsiooni kogu koosneb koja valimistel valitud kümnest liikmest ja ühest täiskogu poolt valitud liikmest. Sektsiooni kogu tähtsamaks ülesandeks on seisukohavõtmine neis küsimustes, mis puutuvad sektsiooni tegevusalasse. Sektsioonide tegevust juhivad sektsioonide büroo, kuhu valib sektsiooni kogu kaks liiget.

Käsitööstuskoja tuluallikateks on tulud koja ettevõttest, kojale antavad toetused ja koja heaks võetavad maksud.

7. Töövahetalitus.

Töönõudmise ja tööpakkumise korraldamiseks asutavad oma-valitsused tööbörsid. Tööbörsid arendavad oma tegevust kahes suunas:

1) aitavad töölistel, kes soovivad tööbörsi vahetalitust, leida oma erialalist tööd või vahetada olevat tööd kohasema vastu, ja

2) paigutavad tööle töötuid, kes vajavad tööd, kuid ei ole ise suutelised seda leidma.

Tööbörsil registreerivad tööandjad oma tööpakkumisi — tööliste saamiseks tööbörsi vahetalitusel.

Vahetalituse otstarbel võivad endid tööbörsil registreerida kõik isikud, kes soovivad leida tööd tööbörsi vahetalitusel. Tööpakkumiste puhul teatab tööbörs sellest soovijale ja aitab kaasa töölepingute sõlmimisel. Kuni töösaamiseni on registreeritud tööotsija kohustatud iga kuu möödumisel avaldama soovi nimekirja edasijäämiseks; vastasel korral kustutatakse ta töösoovijate nimekirjast.

Töösaamise otstarbel registreeritakse tööbörsil töötuid, kes on 16 kuni 60 aastat vanad ja ei oma sissetulekuid varandustest ega muudest allikatest ning ei ole õigustatud saama ülalpidamist teistelt isikutelt ja on elanud tööbörsi tegevuspiirkonnas vähemalt 2 aastat. Registreeritud töötü, kes veel on tööle paigutamata, on kohustatud iga kahe nädala möödumisel avaldama soovi nimekirja edasijäämiseks, mille mittetäitmisel ta nimekirjast kustutatakse.

Iga registreeritud töötü, kellele tööbörs pakub tööd, on kohustatud selle vastu võtma. Pakutud töö vastuvõtmisest võib ära ütelda ainult mõjuvaid põhjusil, mida asjaosaline on kohustatud tarbe korral tõestama. Kui töötü mõjuva põhjuseta keeldub temale pakutud tööst või antud nõusolekust hoolimata ei ilmu temale määratud tööle või

rikub töödistsiipliini, kustutatakse ta töötute nimekirjast kuni 2 aastaks. Töötuid, kes mõjuvate põhjusteta pakutud tööd vastu ei võta, võib jaoskonnakohtuniku otsusega mõista ka töölaagrisse sunduslikkudele töödele ühest kuni kuue kuuni. Töölaagris olevaile töösunduslastele maksetakse töötasu tükitöö alusel vastavalt töö edukusele.

Tööbörssi kaasabi töösaamisel on tasuta.

B. Sotsiaalkindlustus.

I

1. Sotsiaalkindlustuse mõiste ja otstarve.

Teenistuskoha kaotamisel ähvardab töölist aineiline puudus, sest tavaliselt ei oma keegi töölistest kuigi suuri tagavarasid, milledest siis katta jooksvaid kulusid elatusvahendite peale. Tööline võib jääda tööta peamiselt kahel põhjusel — tööpuuduse ja töövõimetuse puhul.

Vanuse järgi töövõimelise inimese ajutise või jäädava töövõimetuse põhjuseks on sagedasti vigastused töö juures. Tööõnnetuse põhjuseks võib olla lihtsalt õnnetusjuhtum, kus juhtunud õnnetuses ei saa süüdistada kedagi; õnnetusi võivad põhjustada ka puudulikud tööabinõud ja ebakohased töötingimused. Töölist võib tabada ka haigus, mis sunnib teda teatud ajaks töölt ära jääma. Aga samuti ka haiguse võib tööline töö juures saada, töötades tervisevastastes töötingimustes. Poleks õiglane, kui töö juures juhtunud õnnetuste, vigastuste ning haiguste tagajärjed jääksid ainuüksi tööliste kanda, juba selgi põhjusel, et töövõimetuse ajal puuduvad töölisel tulud, milledest katta enda arstimise ja perekonna ülalpidamise kulud. Pealegi iga ettevõtte on seotud teatud riisikoga, mida iga käitise valdaja juba ette peab arvestama. Töö juures juhtuvaid õnnetusi võib sama riisiko hulka arvata, mispärast tööliste vigastuse ja haiguse korral käitise valdaja peaks olema teatud määral aineliselt vastutav ja kohustatud tööliste majanduslikke kahjusid tasandama. Ning lõppeks ei jää need kulutused tööandja kanda, vaid kalkuleeritakse käitise saaduste omahinna hulka.

Riiklik võim on leidnud tarvilikuks ühiskonna huvides maksmata panna seadusandlikul teel korraldused, mis kindlustavad töölisele ja ta perekonnale õiguse rahalisele toetusele juhtudel, kus tööline ja ta perekond on sattunud raskesse majanduslikku seisukorda töövõime või töövõimaluste kaotamise tõttu. Kõiki neid korraldusi mõistetak-

segi sotsiaalkindlustuse all. Sotsiaalkindlustuse eesmärk on seega tööliste ainelise seisukorra kindlustamine töötasu kaotamise puhuks. Kuna töötasu kaotamise põhjused võivad olla väga mitmesugused, näiteks haigus, tööõnnetus, tööpuudus, vanadus jne., siis vastavalt neile põhjustele liigitatakse sotsiaalkindlustust haiguskindlustuseks, õnnetuskindlustuseks, kindlustuseks tööpuuduse vastu, vanaduskindlustuseks jne.

Sotsiaalkindlustuse ulatus üksikuis riikides on erinev. Mitmed kindlustuse vormid on kasutusel ainult üksikuis riikides, kuid paljud on pandud maksma rahvusvaheliste konventsioonide abil kõigis kultuurriikides. Näib nii, et sotsiaalkindlustuse ulatus laieneb igas riigis ja uued sotsiaalkindlustuse liigid saavad aja jooksul eluõiguse. Et aga iga kindlustus on seotud suurte rahaliste kulutustega, siis on olemas sotsiaalkindlustuse laiendamine suurel määral ka iga riigi jõukusest ja majanduslikust kandevoimest.

Harilikult teostatakse kindlustust sellekohastes kindlustusühingutes. Kindlustusühing on organisatsioon vastastikuseks abiandmiseks, mille juures teatud õnnetuse tagajärjel tekkinud ainelised kahjud võtab ühing enda kanda. Selleks tarvilikkude summade saamiseks määratakse juba varem kindlaks iga üksiku osaniku rahalised kohustused ühingu vastu. Sel kombel isiklik vastutus on asendatav kollektiivse vastutusega, kusjuures üksikul osanikul tuleb pidevalt tasuda iga-aastast väikest kindlustusmaksu, kuid selle eest võimalikkude õnnetuste puhul tasub kindlustusühing sagedasti väga suuri kahjutasusid.

Üldiselt võib kindlustus olla vabatahtlik või sunduslik. Vabatahtliku kindlustuse korral on iga isiku enese asi, kas ta kindlustab ennast võimalikkude õnnetuste vastu või mitte — näiteks hoonete kindlustamine tule vastu. Vastandina seesugusele vabatahtlikule kindlustusele on sotsiaalkindlustuse aladel kindlustus sunduslik, s. t. riiklik võim määrab seadusandlikul teel kindlaks need rahvakihid, kes peavad kindlustatud olema teenistuse kaotamise vastu, hoolimata sellest, kas vastavad isikud kindlustamist soovivad või mitte. Ühtlasi määravad vastavad seadused kindlaks kindlustatavate isikute õigused ja kohustused, asutised, millede kaudu kindlustust teostatakse, ja muud korraldused. Suurema osa Eesti tööstuslike kätiste töölised on sunduslikult kindlustatud haiguste ja tööõnnetuse vastu, kuid siiski osas vähemates kätistes püsib veel kätise valdaja isiklik vastutus õnnetuste puhul, mida ei saa aga soovitavaks pidada kätise valdaja kui ka tööliste seisukohalt.

Muudel sotsiaalkindlustuse aladel, nagu vanaduse, tööpuuduse, haigusest tingitud töövõimetuse (invaliidsuse) jne. vastu sunduslikku kindlustust käesoleval ajal ei ole, kuid arvatavasti teostatakse see

edaspidi. Sotsiaalkindlustuse probleemide otstarbekohane lahendamine on keeruline ülesanne. Vastavate aeganõudvate kalkulatsioonide ja muude eeltööde tegemine ei luba seesuguseid laiaulatuselisi ja suuri rahalisi väljaminekuid nõudvaid küsimusi päevapealt otsustada. Neil sotsiaalkindlustuse aladel, millel pole lähemal ajal ette näha sunduslikku kindlustust, on tööliste kutseühingutel võimalus omavahelist vabatahtlikku kindlustust organiseerida. Säärastele tööliste omaabi-algatustele võib loota riigivõimu ja tööandjate heatahtlikku suhtumist ja võib-olla ka materiaalsel toetust.

Sundusliku sotsiaalkindlustuse puhul lasub osa kindlustusega seotud kulused töölistel, kuid suurema osa kuludest tasuvad tööstuslikkude käitiste valdajad omal arvel.

Sotsiaalkindlustusel on tööliste suhtes väga suur tähtsus, sest see annab töölistele õiguse toetusesaamiseks töövõimetuse korral. Haiguse ja tööõnnetuse puhul pole töölistel tarvis karta ainelist puudust, sest sotsiaalkindlustus võimaldab töölistele elatusvahendeid ka siis, kui ta neid oma tööga ei ole võimeline teenima. Sotsiaalkindlustus ei ole mitte hoolekandeline abi, vaid õigus arstiabile ja rahalisele toetusele, mille tööline on omandanud kindlustuse alla arvatud käitise teenistusse astumisega ja kindlustusmaksu tasumise läbi.

Riigiasutiste töölistel ei kuulu allpoolkirjeldatud sotsiaalkindlustuse seaduste eeskirjade alla, sest nende kindlustamine toimub eriliste seaduste ja määruste põhjal. Üldiselt on riigitöölised paremas seisukorras erakäitiste töölistega võrreldes, sest riigitöölised on kindlustatud mitte üksi haiguste ja tööõnnetuste vastu, vaid ka vanaduse ja haigustest tingitud kestva töövõimetuse puhuks. Töölise surma korral maksetakse pensioni ka tööliste perekonnaliikmetele. Pensioni suurus on 35 kuni 85% tööliste aastapalgast, olenevalt töötatud aastatest.

2. Järelevalveasutised.

Sotsiaalkindlustuse seaduste elluviimine ja nende seaduste täitmise järelevalve lasub kindlustusnõukogul (kinnituspõhise nõukogul), kindlustusametitel (kinnituspõhise ametitel) ja tööinspektoritel.

Kindlustusnõukogu on sotsiaalkindlustuse alal kõrgemaks asutiseks. Tema ülesandeks on sotsiaalkindlustuseseaduste täitmise kõrgem järelevalve ja nende seaduste täitmiseks tarvilikkude seletuste ning juhtnõuete andmine.

Kindlustusnõukogu asub Sotsiaalministeeriumi juures. Tema koosseisu kuuluvad juhatajana Töökaits- ja Sotsiaalkindlustuseosakonna direktor ja liikmetena sotsiaalkindlustuse juhataja, vanem tööinspektor, 1 Tervishoiu- ja Hoolekandevalitsuse, 2 Majandusministeeriumi, 1 Kohtuministeeriumi, 1 Põllutööstusministeeriumi esindaja, 1 Arstidekoja esindaja, 5 esindajat kindlustuse alla kuuluvate töö-

liste poolt ja 2 tööandjate esindajat. Tööliste esindajate valimiseks korraldab Töökaitse- ja Sotsiaalkindlustuseosakond haigekassade esindajate koosoleku, kus ka tööliste esindus kindlustusnõukogusse valitakse. Tööandjate esindajad valitakse tööliste kindlustusühingute peakoosolekuil, kummaltki Eestis tegutsevalt ühinguult üks esindaja. Tööliste ja tööandjate esindajate volitused kestavad kolm aastat.

Kindlustusnõukogu lahendab asju üldkoosolekul ja kolmes osakonnas. Osakonna koosolek koosneb kahest valitsuse, ühest tööliste ja ühest tööandjate esindajast.

Esimesele osakonnale allub kindlustusametite otsuste läbivaatamine, muutmise ja tühistamine; teisele osakonnale allub haiguskindlustuse ala ja kolmandale tööliste kindlustamine õnnetusjuhtumite vastu. Kõik muud küsimused ning määruste ja juhtnõõride andmine sotsiaalkindlustuse alal kuulub üldkoosoleku ülesannetesse. Kui kindlustusnõukogu otsus asjaosalisi ei rahulda, on neil õigus edasi kaevata Riigikohtusse ühe kuu jooksul, arvates otsuse teadaandmise päevast. Riigikohtu otsus on lõplik.

Kindlustusametid asuvad igas tööinspektori jaoskonnas. Kindlustusameti esimeheks on jaoskonnakohtunik ringkonnakohtu määramisel, ning liikmeteks tööinspektor, kohaliku omavalitsuse esindajad, kaks tööandjate ja neli tööliste esindajat.

Tööliste esindajate valimiseks kutsub tööinspektor tema jaoskonda kuuluvate haigekassade esindajate koosoleku kokku. Haigekassad saadavad valimiskoosolekule volinikke võrdeliselt kassa liikmete arvule. Tööandjate esindajate valimiseks kutsub tööinspektor haigekassade alla arvatud käitise valdajate koosoleku kokku. Neil koosolekuil kindlustusameti liikmeteks valitud tööliste ja tööandjate esindajate volituste kestus on kaks aastat.

Kindlustusametite tähtsamaiks ülesandeiks on:

1) sotsiaalkindlustuse seaduste ja -määruste ning kindlustusnõukogu ettekirjutuste ja otsuste elluviimine;

2) tööinspektori korralduste vastu tõstetud kaebuste läbivaatamine;

3) haigekassade tegevuse üldine juhtimine, asjaajamise korraldamine, järelevalve ja revideerimine;

4) kaebuste läbivaatamine haigekassa peakoosoleku otsuste vastu, põhikirja rikkumise ja korravastaste valimiste üle ning tarbe korral haigekassa juhatusliikmete ametist tagandamine ja nende kohtulikule vastutusele võtmine.

Kindlustusameti otsuste vastu võib kindlustusnõukogus kaebust tõsta ühe kuu jooksul, arvates otsuse teadaandmise või maksmapaneku päevast.

Kindlustusnõukogu ja -ametite liikmed — tööliste esindajad — saavad koosolekuist osavõtmise või nende peale pandud eriülesannete täitmise eest tasu. Tööandjal pole õigust nimetatud tööliste esinda-

jatega töölepingu lõpetamist nõuda, kui töölise töölt ärajäämine ole-
nes kindlustusnõukogu või -ameti liikme kohuste täitmisest.

Sotsiaalkindlustuse-eeskirjade täitmise otsene järelevalve on töö-
inspektorite ülesandeks. Ühtlasi revideerivad nemad oma jaoskonnas
asuvate sotsiaalkindlustusasutiste tegevust ja esitavad revideerimis-
aktid kindlustusnõukogule või kindlustusametile. Tööinspektori
otsuste ja korralduste peale sotsiaalkindlustuse alal võivad asjaosali-
sed kaebust tõsta kindlustusameti ees kahe kuu jooksul, arvates
otsuse või korralduse teadasaamise päevast.

II

1. Haiguskindlustuse eesmärk ja ulatus.

Haiguskindlustuse eesmärk on anda töölistele toetust ajal, millal
tööline haiguse tõttu on töövõimetu.

Haiguskindlustuse alla kuuluvale isikule antakse haiguse puhul
arstiabi ja abiraha. Arstiabi antakse käitise valdaja arvel, kuna abi-
raha tasub haigekassa. Abiraha eesmärk on kindlustada haigele töö-
lisele tulusid perekonna ülalpidamiseks ka sel ajal, kui tööline haiguse
tõttu on töövõimetu.

Sundusliku haiguskindlustuse alla kuuluvad soost ja vanusest
hoolimata kõik töölisel ja teenijad, kes teenivad töölepingu põhjal
neis tööstusliikudes käitistes ja käsitöökodades, kus alatiselt töö on
mitte vähem kui 5 isikut ja töö kestab üle ühe nädala. Haiguskind-
lustuse määruste alla ei kuulu ainult need isikud, kes on palgatud
säärasteks juhuslikkudeks töödeks, mis ei kesta üle ühe nädala.
Seega haigekassa liikme õiguse omandamiseks pole sugugi tähtis
asjaolu, kui kaua keegi on töötanud või kui kauaks tööline on palga-
tud; tähtis on vaid asjaolu, et tööline oleks palgatud säärase iseloo-
muga tööle, mis kestab üle nädala.

Sunduslikku haiguskindlustust on võimalik laiendada ka nende
tööstusliikude käitiste peale, kus alatiselt töötavate isikute arv on
alla viie. Seesuguste vähemate käitiste arvamine haiguskindlustuse
alla toimub kindlustusameti sellekohaste otsustega.

Kuna haigekassa liikmeks olemine on sunduslik kõigile isikuile,
kes teenivad sundusliku haiguskindlustuse alla arvatud käitises, on
käitise valdaja kohustatud haigekassale teateid saatma käitises teh-
tavate tööde, tööliste ja ametnikkude arvu, töötasu suuruse ja selle
maksmise tähtaegade, uute tööliste palkamise ning töölt vallandamise
aja kohta. Saadetatavate teadete tõepärasuse kontrollimise võimalda-
miseks on käitise valdaja kohustatud pidama sellekohaseid raamatuid.
Nende raamatute revideerimise õigus on tööinspektoril ja haigekassa

juhatuse poolt määratud kassa juhatusliikmetel või ametnikkudel. Valeteadete andmise eest ähvardab käitise juhatajat karistus vangimajaga kuni kuus kuud. Käitise raamatute revideerimise õiguse kurjasti tarvitamisel võib tööinspektor haigekassale kontrollimise hoopis keelata.

2. Haigekassad.

Ü l d e e s k i r j a d h a i g e k a s s a d e k o h t a .

Kõik tööstuslikud käitised ja käsitöökojad, millede töölised alluvad haiguskindlustuse seadusele, peavad kuuluma haigekassa alla. Haigekassa avatakse üksiku käitise juurde või ühiselt mitme käitise kohta.

Haigekassa asutatakse eraldi üksiku käitise juurde, kui selles käitises alatiselt töötavate isikute arv ei ole vähem kui viissada ja kui selle käitise töölised mingisugusel põhjusel ei soovi liituda mõne juba tegutseva haigekassaga. Nende käitiste jaoks, kus alatiselt töötavate tööliste arv igas üksikus käitises on vähem kui viissada, asutatakse ühine haigekassa või liidetakse käitis mõne tegutseva haigekassa juurde.

Küsimuse otsustamine, missuguse tegutseva haigekassaga käitis liitub või kas asutada oma käitise juurde eraldi-haigekassa, on selle käitise tööliste lahendada. Soovitav oleks, et asutatavad käitised arvataks mõne tegutseva haigekassa juurde, sest üks suurearvulise liikmeskonnaga kassa on palju teguvõimsam, kui mitu väikest.

Haigekassa lõpetab tegevuse, kui käitis, mille juurde kassa on asutatud, oma tegevuse lõpetab, või kui haigekassa ühineb vabatahtlikult mõne teise kassaga. Haigekassa liikmete arvu langemisel alla 500 liidetakse kassa mõne teise haigekassaga.

H a i g e k a s s a l i i k m e d .

Haigekassa liikmeteks on kõik töölised, teenijad ja ametnikud, kes töölepingu alusel on mõne haiguskindlustuse alla arvatud käitise teenistuses. Haigekassa liikmeks arvamisel pole selleks tarvis vastava isiku nõusolekut, sest see on seadusega sunduslikuks tehtud kõigi eelmainitud isikute kohta. Haigekassa liikmeks olemine algab tööleastumise päevast (mitte töölepingu sõlmimise või palgaraamatu väljaandmise päevast). Haigekassa liige kaotab liikme õigused ühe kuu möödumisel peale töölepingu lõppemist. Selle ühekuulise tähtaja alguseks loetakse töölt ärajäämise päev, s. t. päev, millal lõpetati haigekassamaksude maksmine. Töölt lahkuval kassaliikmel on kõik haigekassa liikme õigused ja haiguse korral annab kassa talle selle

ühe kuu vältel abiraha ja ka arstiabi, kui haigeid ravib haigekassa. Kui aga kassa liige lahkub käitise teenistusest haigena, antakse talle arstiabi ja abiraha samade tähtaegadeni kui haigekassa liikmeile. Töölt lahkunu arvamisel mõne teise haigekassa liikmeks enne selle tähtaja möödumist kaotab ta teise haigekassa liikmeks astumisega liikmeõigused endises haigekassas.

Haigekassa tegevuse juhtimine.

Haigekassa töötab põhikirja alusel, milles on ette nähtud kassa juhtimise, asjaajamise, arvepidamise ja aruandmise kord. Eriti peab põhikirjas näidatud olema liikmemaksude võtmise kord ja rahaliste väljaminekute alused, sest igasuguste kulutuste tegemine, mis põhikirjas ei ole ette nähtud, on lubamatu.

Haigekassa asju ajavad peakoosolek ja juhatus. Kassa peakoosoleku moodustavad kassaliikmete volinikud, kes valitakse üksikuis käitistes haigekassa põhikirjas ettenähtud arvul ja viisil kassa liikmete poolt nende eneste hulgast. Kuna haigekassa asju peavad ajama ausad ja korralikud isikud, seepärast ei või peakoosoleku volinikkudeks ja juhatusliikmeteks olla isikud, kes kohtu poolt on süüdi mõistetud varguses, kelmuses, liigkasuvõtmises, väljapressimises või teistes sellesarnastes süütegudes.

Peakooosolek on otsusevõimeline, kui vähemalt pooled volinikud on koos. Kui volinikke on kokku tulnud vähem, kutsutakse kahe nädala jooksul kokku uus koosolek, mis kokkutulnud volinikkude arvust hoolimata on otsusevõimeline. Peakooosoleku võimupiiri kuuluvad juhatus ja revisjonikomisjoni valimine, aastaaruande läbivaatamine ja kinnitamine, juhatusetegevuseks juhtnõõride andmine, juhatusetegevuse peale esitatud kaebuste läbivaatamine, juhatusliikmete vastutuselevõtmine ja ametist tagandamine, põhikirja muutmine, kassa tegevuse lõpetamine ning muud küsimused, mida juhatus ei ole õigustatud lahendama. Peakooosoleku otsuste peale võib kindlustusameti ees kaebustega esineda.

Haigekassa juhatusliikmed valitakse peakoosoleku liikmete hulgast põhikirjas ettenähtud arvul. Juhatusliikmete vanuse alammäär on 21 aastat. Juhatusete ülesandeks on haigekassa asjade valitsemine ja abirahade määramine kassa liikmeile. Juhatusete otsuse peale võib haigekassa peakoosolekule edasi kaevata. Vastutus selle eest, et kõik väljamaksud oleksid seadusepärased, lasub samuti juhatusel. Haigekassa raha ja varanduse teadlikult kulutamise eest otstarveteks, mis ei ole põhikirjas ette nähtud, karistatakse juhatusliikmeid vangistusega kuni 3 aastat. Vähematel seaduse ja põhikirja rikkumistel tagandab kindlustusamet juhatusliikmed ametist.

Haigekassa tegevust revideerib peakoosolekul valitud revisjonikomisjon, kuhu käitise valdajal on õigus oma esindajat nimetada. Ühise haigekassa revisjonikomisjoni valivad haigekassa alla kuuluvate käitiste valdajad ühise esindaja. Peale revisjonikomisjoni võivad

haigekassa varanduslikku seisukorda, juhatuse asjaajamist, arvepidamist ja aruandeid revideerida ka tööinspektor, kindlustusamet ja sotsiaalministri poolt nimetatud ametnikud. Kassa tegevuse lähemaks jälgimiseks on haigekassad kohustatud saatma tööinspektorile igas kuus teateid kassa seisukorra üle.

H a i g e k a s s a m a k s u d .

Haigekassa tähtsamaks tuluallikaks on kassaliikmete liikmemaksud ja käitiste valdajate juurdemaksud. Lisatuludeks on tulud kassa varandustest, toetused, kingitused ja muud juhuslikud tulud.

Liikmemaksu suuruse määrab kindlaks kassa peakoosolek ühe kuni kahe protsendini töötasu summast.

Liikmemaksu arvutatakse kõigilt tasudelt, mida töölistele maksetakse töölepingu alusel; juhuslikud preemiad ja muud tasud haigekassamaksu alla ei käi.

Kassaliikmete liikmemaksudele maksab käitise valdaja omalt poolt juurdemaksu niisama suures summas. Liikmemaksu suurus peab olema arvestatud nii, et kassa suudaks täita kõik tema peale pandud kohustused.

Kassaliikmete liikmemaksud arvatakse käitise valdaja poolt palgamaksimisel maksmisele kuuluvast tasust maha ja saadetakse ühes juurdemaksuga haigekassale ühe nädala jooksul.

Kassaliige, kes haiguse tagajärjel on töövõimetu, vabaneb liikmemaksust kogu selle aja vältel, kus temale abiraha maksetakse. Samuti on ka käitise valdaja seesugustel juhtudel vastava juurdemaksu maksmisest vaba. Nende kassaliikmete liikmemaksud, kelle teenistustasu on väiksem kui $\frac{2}{3}$ lihttöölise päevapalgast, maksab käitise valdaja omal arvel. Lihttöölise keskmise päevapalga määrab igal aastal kindlaks kindlustusamet ning kuulutab sellest „Riigi Teatajas“.

3. Arstiabi haiguse puhul.

Töölise haigestumisel on kohustatud arstiabi andma käitise valdaja. Arstiabi antakse järgmisel kujul:

- 1) esimest abi äkiliste haigestumiste ja õnnetusjuhtumite korral;
- 2) ambulatoorset arstimist;
- 3) haiglas ravimist ühes haige täieliku ülalpidamisega ja
- 4) sünnitusabi.

Ühes arstiabiga antakse ka tasuta rohte, sidematerjale ja teisi tarvilikke arstimisvahendeid.

Esimest arstiabi ja ambulatoorset ravi on töölised õigustatud igal juhul saada. Haiglas ravimist töölistele seadusega kindlustatud ei ole, vaid ses suhtes on töölised asetatud teiste kohalikkude elanik-

kudega ühesugusesse olukorda, s. t. kui lähemas ümbruses puudub haigla, ei ole haige tööline õigustatud nõudma enese paigutamist mõnda kaugemal asuvasse haiglasse.

Haigekassa liikmele käitise valdaja arvel arstiabi andmise kestus on leib haiguse kestusest. Arstiabi antakse:

1) haiguse korral, millele ei järgne töövõimetus — kuni haigestunu on haigekassa liige, ja

2) haiguse korral, millega kaasas käib töövõimetus — kuni tervenemiseni, kuid mitte kauem kui 26 nädala jooksul; korduvalt haigusjuhtudel kokku mitte kauem kui 30 nädala jooksul aastas. Haigestunud töölise töölt vallandamine ei õigusta tööandjal ravimise katkestamist enne nimetatud tähtaja möödumist.

Tähendatud arstiabiandmise kestus ei käi õnnetusjuhtumite läbi vigasaanute kohta, vaid neile antakse arstiabi kuni tervenemiseni või jäädava töövõimetuse kindlaksmääramiseni.

Äkiliste haiguste või õnnetusjuhtumite puhul esimese abi andmiseks peab iga käitis varustatud olema vajaliku arvu arstimisvahenditega (sidumise, verd seismapanevate jm.), mille nimestiku koostab käitise arst. Esimese arstiabi andmiseks peab käitises määratud olema sellekohane koht.

Haigekassal on õigus kassa liikmeile arstiabiandmist käitise valdaja käest enda kätte võtta peakoosoleku sellekohasel otsusel. Sel juhul vabaneb käitise valdaja kassaliikmete ravimise kohustusest, kuid peab maksma haigekassale erilist tasu, mis ei või olla suurem kui 2% kassaliikmeile maksetavast palgast. Tähendatud maks tasutakse haigekassa liikmemaksuga ühel ajal. Kui haigekassa on võtnud arstiabiandmise oma korraldusse, siis on ta kohustatud arstiabi andma ka õnnetusjuhtumil vigasaanule, kui viimane selleks kassa poole pöördub.

Haigekassa võib haigete liikmete arstimiseks asutada oma ambulatooriume ja haigemaju ning võib ses suhtes ka lepingusse astuda teiste asutiste ja arstidega. Haigekassa võib oma liikmeilt nõuda, et need käiksid ainult tema poolt näidatud arstide juures või asutistes haigekassa kulul ravimisel. Kui haigekassa ei saa mingisugusel põhjusel arstiabi anda, tasutakse kassaliikmele tema ravimiskulud sellekohase taksi järgi. Haigekassa tasub arstikulud ka erakorralistel juhtumitel, kui haigekassa-arsti poole pöördumine on aeganõudev ja arstiabiandmise edasilükkamine on kardetav.

Arstiabiandmist kassaliikmete ülalpidamisel olevaile perekonnaliikmetele seadus haigekassadele kohuseks ei tee, kuid võimaldab ka neile haigekassa arvel arstiabi andmist.

4. Abiraha haiguse puhul.

Haigekassale maksetud liikmemaksu tasuks on kassa liikmeil õigus haiguse ajal saada haigekassalt abiraha. Haigekassa peakoos-

olekul on õigus abirahast ilma jätta ainult neid kassaliikmeid, kes ei täida arsti korraldusi või rikuvad põhikirja või kassa korda.

Abiraha maksetakse:

- 1) haiguse või õnnetusjuhtumi läbi tekkinud vigastuse puhul;
- 2) sünnituse korral;
- 3) surma korral.

Abiraha maksetakse ainult säärase haiguste ja vigastuste puhul, millega kaasas käib töövõimetus. Haigekassa liikmeil, kelle haigus on enda poolt meelega sünnitatud või saadud kohtulikult karistatavast vägivallategudest või kaklustest osavõtmise läbi, ei ole õigust haigekassast abiraha saada.

Haiguse või vigastuse tõttu töövõimetuile kassaliikmeile antava abiraha suurus määratakse haigekassa peakoosoleku poolt ette kindlaks. Abiraha suurus kõigub poole kuni kahe kolmandiku haigeksjäänud kassaliikme teenistuse piirides ning oleneb kassaliikme perekonnaseisust ja kassa rahalisest seisukorrast. Kassaliikme haiglasse paigutamisel võib peakoosolek abiraha suurst vähendada alla eespool näidatud alammäära. Abiraha suurus arvutatakse selle palga järgi, mille järgi kassaliikmelt liikmemaksu saadud.

Haigekassast abiraha saamise kestus oleneb töövõimetus põhjusest:

1) haiguse korral — hiljemalt neljandast haiguse päevast alates kuni tervekssaamiseni, kuid mitte kauem kui 26 nädala jooksul; korduvate haiguste puhul kokku mitte kauem kui 30 nädala jooksul aastas;

2) vigastuse korral — õnnetuse vastu kindlustamata kassaliikmeile niisama kaua kui haiguse puhul; õnnetuse vastu kindlustatud kassaliikmeile — õnnetusjuhtumi päevast kuni tervenemiseni, kuid mitte kauem kui 13 nädala jooksul. Pärast nimetatud tähtaegade möödumist tasub abiraha käitise valdaja või kindlustusühing. Õnnetuse puhul maksab haigekassa abiraha kindlustusühingu või käitise valdaja arvel.

Abiraha saamise õigus on haigestunud kassaliikmel ka siis, kui ta haiguse kestel töölt vallandatakse. Abiraha saamiseks pole sugugi tarvilik, et kassaliige arstiks ennast haigekassa-arsti juures. Arstiabi saamiseks võib haige omal kulul pöörduda iga arsti poole, kelle poolt väljaantud haigusleht on tõenduseks kassast abiraha saamiseks. Surnud kassaliikmel saamata jäänud abiraha maksetakse surnu pärijatele.

Surma korral antava abiraha suurus määratakse kindlaks peakoosoleku otsusega surnud kassaliikme 20—30-kordse päevase teenistuse piirides. See abiraha on määratud matusekulude katteks ja antakse välja sellele, kes surnu maha mattis.

Kassaliikmele sünnituse puhul antava abiraha suurus määratakse kassaliikme poole kuni terve töötasu suuruses. Seda abiraha maksetakse kahe nädala jooksul enne sünnitamist ja nelja nädala jooksul pärast sünnitamist tingimusel, et abiraha saaja selle aja kestel ei tee palgalist tööd.

Haigekassal on õigus kassa liikmeile ka nende leibkonnaliikmete haiguse, sünnituse või surma korral abiraha anda.

III

1. Õnnetuskindlustuse eesmärk ja ulatus.

Õnnetuskindlustuse eesmärgiks on elatusvahendite võimaldamine neile töölistele, kes tööõnnetuse läbi on saanud vigastada ja töövõime kaotanud ajutiselt või jäädavalt.

Tööõnnetuse puhul on vigasaanul õigus saada arstiabi ja kahjutasu. Kahjutasu maksetakse abiraha ja pensioni näol. Tööõnnetusel saadud vigastuste puhul on töölisel õigus alati saada kahjutasu ja kõik lepingud tühistatakse, mis õnnetusjuhtumi eel on sõlmitud selleks, et kahjutasumaksmise kohustusest vabaneda või kahjutasu suurust vähendada. Kui õnnetuse tagajärjeks on vigasaanu surm, maksetakse kahjutasu surnu perekonnaliikmeile. Vigasaanu ja tema perekonnaliikmed kaotavad igasuguse õiguse kahjutasunõudmiseks ainult ühel juhul, ja nimelt siis, kui selgub, et õnnetuse põhjuseks oli vigasaanu enda kuritahtlikkus või meelega tekitatud vigastus. Kindlustus käib ainult seesuguste õnnetusjuhtumite kohta, mis on saadud käitise töö juures või ühenduses nende töödega.

Sundusliku õnnetuskindlustuse alla kuuluvad soost ja vanusest hoolimata kõik isikud, kes teenivad ettevõtteis inimeste ja asjade veoks maanteedel ja tänavail, ning kõik töölised, kes töötavad neis tööstuslikkudes käitistes, kus alatiselt tööl mitte vähem kui 5 inimest. Õnnetuskindlustuse määruste alla kuuluvad ka need töölised, kes on palgatud juhuslikkudeks töödeks.

Kindlustusnõukogul on õigus arvata sundusliku õnnetuskindlustuse alla ka neid käitisi, kus on tööl alla 5 palgalise, kuid kus kasutatakse masinaid ja mehaanilisi abinõusid. Jaoskonna tööinspektor võib vahetult arvata õnnetuskindlustuse alla ka neid alla 5 töölisega ettevõtteid, millele valdajad avaldavad sellekohast soovi.

Õnnetuste vastu kindlustamist teostatakse tööõnnetuste kindlustuse ühingute kaudu. Kõik tööliste kindlustamisega seotud kulud tasub käitise valdaja omal arvel, nii et töölistel seoses kindlustamisega ei ole mingisuguseid kulusid.

Kui töölised on õnnetuste vastu kindlustamata, siis peab õnnetuste puhul käitise valdaja ise maksma kahjutasu vigasaanuile või

surma korral nende perekonnaliikmeile. Neis väikekäitistes, kus kasutatakse mehaanilist jõudu, on töölise elu samuti hädaohus nagu suuremais käitistes. Seepärast on iga käitise valdaja huvides, et tema töölised oleksid kindlustatud õnnetuste vastu mõnes kindlustusühingus, sest töölise vigastuse puhul, mis seotud suurema tööjõukaotusega, on käitise valdajal väga raske maksta vigasaanud töölisele eluaegset pensioni või töölise surma puhul pensioni tema perekonnaliikmeile, nagu seadus seda nõuab. Töölise kindlustamisega seotud iga-aastased kulud on ka väiketööstustele jõukohased ja nende tasumine ei tohiks ühelegi käitisele raskusi tekitada.

Tööõnnetuste vähendamiseks tuleks igas käitises õnnetusi põhjustavate masinate ja töövahendite juures tarvitusele võtta kaitseabinõud, mis võimaldaksid hädaohutut tööd. Samuti tuleks iga õnnetusjuhtumi põhjust igakülgsest uurida ning siis kasutamisele võtta abinõud seesuguste õnnetuste ärahoidmiseks tulevikus. Kuigi töölised on õnnetuste vastu kindlustatud, on õnnetuste arvu vähendamine siiski ka tööandjate huvides, sest tööõnnetuste kahjutasu maksimisest võtavad osa kõigi sundusliku õnnetuskindlustuse alla arvatud käitiste valdajad: mida rohkem tööõnnetusi, seda kõrgemad on ka kindlustusmaksud.

2. Tööõnnetuste kindlustuse ühingud.

Tööõnnetuste kindlustuse ühingute eesmärgiks on vabastada käitise valdajaid neist suurtest kuludest, mida nad paratamatult oleksid sunnitud kandma võimalikkude õnnetuste puhul käitise töolistega. Õnnetuste puhul tasuvad kahjutasu ja arstimiskulud nimetatud ühingud.

Kõik käitised, mis on arvatud sundusliku õnnetuskindlustuse alla, peavad olema ühe tööõnnetuste kindlustuse ühingu liikmeks. Käitise arvamine kindlustusühingu liikmeks või liikmete nimekirjast kustutamine toimub tööinspektori korraldusel, kes sellest teatab käitise valdajale ja vastavale kindlustusühingule. Tööinspektori korralduse üle võib ühe kuu jooksul edasi kaevata kindlustusametile. Kui käitis on arvatud kindlustusühingu liikmeks, langevad tööõnnetuse puhul kõik ainelised kohustused vigasaanu vastu vastava kindlustusühingu kanda.

Kindlustusühingud tegutsevad „Riigi Teatajas“ avaldatud põhikirja alusel, milles on ette nähtud ühingu juhtimise, asjaajamise ja arvepidamise kord. Ühingu tegevust juhivad peakoosolek või liikmete volinikkude kogu, juhatus ja revisjonikomisjon.

Ühingu peakoosolekul on õigus õnnetusjuhtumite vältimiseks määrusi anda, millede täitmine on kohustuslik ühingu liikmeile.

Määruste täitmise üle valvavad ühingu volinikud, kellel on õigus käitisi revideerida. Peakosolekul on ka õigus anda autasusid õnnetusjuhtumitest päästmise ja abinõude leiutamise eest, mis aitavad õnnetusi ära hoida.

Suurema osa kindlustusühingute tuludest moodustavad liikmeile määratavad iga-aastased kindlustusmaksud. Osanikkude iga-aastaste maksude suuruse määrab kindlaks ühingu juhatus peakosoleku poolt määratud korras nii, et nende maksude ja ühingu varandustega saaksid kaetud kõik ühingu kulud ja kohustused. Olenevalt üksikute käitiste või neisse kuuluvate tööalade kardetavusest on kindlustusmaksude tariif mitmeastmeline ja kõigub suurtes piirides (3—150 tuhandendikku töölise palgast). Ühingu liikmed on kohustatud maksud tasuma põhikirjas määratud tähtaegadel. Vastasel korral nõutakse maksud võlglaselt politsei kaudu sisse ühes viivitusrahaga 1% kuus. Kui ühingu kapitalidest ei jätku kohustuste täitmiseks, vastutavad ühingu liikmed solidaarselt nende tasumise eest.

Liikmed on kohustatud ühingule maksude suuruse väljaarvutamiseks teateid andma. Saadetud teadete töepärasust on ühingu volinikkudel õigus kontrollida käitiste algdokumentide ja raamatute põhjal.

Tööõnnetuste kindlustuse ühinguid on Eestis kaks: „Eesti Töölise Kindlustusühing“ — eraisikute ja ühingute töölise kindlustamiseks õnnetuste vastu, ja „Ühisoma“ — ühistegeliste ja omavalitsusasutiste ettevõtete töölise kindlustamiseks. Mõlema ühingu juhatuse asupaik on Tallinnas ja tegevuspiirkonnaks kogu Eesti Vabariik.

3. Arstiabi õnnetuste puhul.

Arstiabiandmise kohustus õnnetusjuhtumitel vigasaanutele lasub tööandjal või haigekassal, kui viimane kassaliikmete ravimise oma korraldusse on võtnud. Õnnetuste vastu kindlustatud töölise ravimiskulud tasub vastav kindlustusühing hiljem tagasi. Kuid kindlustusühingutel on õigus tööõnnetuste läbi vigasaanute arstimist käitise valdajate või haigekassade käest enda peale võtta kindlustusnõukogu poolt määratud korras.

Vigasaanu võib ka mitte kasutada temale võimaldatud tasuta ravimist ja arstida ennast omal kulul. Sel juhul maksab kindlustusühing vigasaanule tagasi tööõnnetuse läbi saadud haiguse või vigastuse arstimise tegelikud kulud kindlustusameti poolt ühe aasta peale ette kindlaks määratud ja „Riigi Teatajas“ avaldatud taksi järgi.

Arstiabiandmine tööõnnetuse puhul kestab tervenemiseni või jäädava töövõimetuse puhul pensionimääramiseni. Arstikulud, mis

vigasaanul on olnud pensionimääramise päevast alates, tagasimaks-
misele ei kuulu.

Vigasaanu on kohustatud igal juhul ennast ravima kas omal
kulul või kasutama temale võimaldatud tasuta arstiabi. Vastasel
korral võib kindlustusühing ta täielikult või osaliselt ilma jätta abi-
rahast ja pensionist. Kirurgilisest lõikusest äraütlemist ei loeta arsti-
abi tagasilükkamiseks.

4. Abiraha õnnetuste puhul.

Tööõnnetuse läbi vigasaanule maksab kindlustusühing abiraha.
Abiraha suurus on kaks kolmandikku töölise töötasust ja maksetakse
vigasaanule vähemalt kaks korda kuus haigekassa või käitise valdaja
kaudu. Kui vigasaanu on haigekassa liige, maksab abiraha esimese
13 nädala jooksul haigekassa kindlustusühingu arvel.

Abiraha maksetakse õnnetusjuhtumi päevast alates kuni tervene-
miseni või pensionimääramiseni.

Haigekassa võib tööõnnetuse abiraha maksta ainult neile töö-
õnnetuse läbi vigasaanuile, kellele on välja antud tööõnnetuse abi-
raha saamise leht, mis kannab käitise juhataja või tema voliniku
allkirja või on välja antud kindlustusühingu või ühingu esindaja poolt.

Tööõnnetuse abiraha saamise lehe võib välja anda ka haige-
kassa, kui vigasaanu esitab haigekassale kindlustusühingu voliniku
poolt väljaantud tööõnnetuse-tunnistuse või politseiprotokollil õnnetus-
juhtumi kohta.

Kui vigasaanu sureb kahe aasta jooksul, arvates õnnetusjuhtumi
päevast, või hiljem — kui arstimine kogu aja edasi kestis, maksab
kindlustusühing matusekulude katteks abiraha, mis on niisama suur
kui haigekassa-abiraha surma korral.

5. Pension.

Kui tööõnnetuse läbi vigasaanu terveks ei saa, vaid jääb kas
täielikult või osaliselt töövõimetuks, määrab kindlustusühing temale
pensioni.

Pensioni suurus oleneb töövõime kaotuse suurusest.

Täielikul töövõimekaotusel on aastane pensionisumma kaks kol-
mandikku vigasaanu aastapalgast, osalisel töövõimetusel vastav osa
täieliku töövõimetuse pensionist. Kui vigastuse tagajärjeks on nõdra-
meelsus, nägemise täielik kaotus, mõlema käe või jala kaotus või
täielik abituse, nii et vigasaanu vajab kõrvalise isiku abi, määratakse
pension täie aastapalga suuruses. Pensioni maksetakse töövõime
kaotuse jäädavaks tunnistamise päevast alates.

Vigasaanu surma korral määratakse pension tema perekonna-
liikmetele järgmistes osades surnu aastapalgast:

lesele (naisele) — $\frac{1}{3}$ osa eluaegselt või uuesti-abiellumiseni;
abiellumisel maksetakse lesele ühekordset toetusraha kolme-
kordse aastapensioni suuruses;

lastele, kasvandikkudele ja kasulastele kuni 15 aasta vanuseni
— igäühele $\frac{1}{6}$ osa, kui üks vanemaist on elus, ja $\frac{1}{4}$ osa, kui
mõlemad vanemad on surnud;

vanematele ja vanavanematele — igäühele $\frac{1}{6}$ osa eluaegselt;
vendadele ja õdedele, kui nende mõlemad vanemad on surnud —
igäühele $\frac{1}{6}$ osa kuni 15 aasta vanuseni.

Pensionisaamise õigus on lesel ainult siis, kui abielu oli sõlmitud
enne õnnetust, kasulastel ja kasvandikkudel — kui nad olid vastu
võetud perekonda enne õnnetust, ning vanematel, vendadel ja õde-
del — kui nad olid surmasaanu ülalpidamisel. Kõigile perekonna-
liikmeile maksetav pension ei või kogusummas suurem olla kui
 $\frac{2}{3}$ surmasaanu aastapalgast.

Pensioni suuruse määramisel aluseks võetav vigasaanu aastapalk arvutatakse
järgmiselt. Vigasaanu keskmine päevapalk korrutatakse 295-ga ja lisatakse saadud
summale juurde natuuras saadud tasu (korter, küte, valgustus jne.) kind-
lustusameti hindamise järgi. Keskmise päevapalga arvutamiseks jagatakse enne
vigasaamise päeva aasta jooksul teenitud summa tegelikult tööloldud päevade
arvuga. Sel viisil arvutatud keskmine päevapalk ei või olla väiksem kui kind-
lustusameti poolt igal aastal ette kindlaks määratud ja „Riigi Teatajas“ avaldatud
lihttöölise päevapalk. Kui vigasaanu käitisel mingit tasu ei saanud, loetakse
pensioni arvutamisel tema palgaks lihttöölise päevapalk.

Igale pensionisaajale annab kindlustusühing pensioniraamatu, kuhu tehakse
märkused maksetud pensioni kohta. Pensionimaksmise tähtajad määratakse
kindlaks poolte omavahelisel kokkuleppel. Kui kokkulepet ei saavutata, mak-
sab kindlustusühing pensioni kuuviisi ette. Pensionisaaja soovi korral saadetakse
pension talle posti kaudu koju kätte kindlustusühingu kulul.

Kui pensioni suurus on vähem kui 15% vigasaanu aastapalgast,
võib iga-aastast pensioni asendada ühekordse toetusmaksuga, mille
suurus võib tõusta kuni 10 aasta pensioni summani. Pensioni asen-
damine ühekordse maksuga on võimalik ainult pensionäri ja kindlus-
tusühingu omavahelisel kokkuleppel.

Kolme aasta jooksul, arvates pensioni määramise päevast, on
pensionisaajal kui ka kindlustusühingul õigus nõuda üks kord aastas
pensionäri arstlikku läbivaatust pensioni suuruse muutmise või maks-
mise katkestamise mõttes vastavalt pensionäri tegelikule töövõimele.
Pensioni suurendamist võib nõuda ainult siis, kui töövõime seisukorra
halvenemise põhjused on esialgse õnnetusjuhtumi läbi saadud keha-
lise vigastusega ühenduses. Pensioni alandamine võib toimuda ainult
poolte sellekohasel kokkuleppel või kohtuotsusel.

Pensionimaksmine katkestatakse pensionäri paigutamisel kindlustusühingu arvel ülalpeetavasse maksuta varjupaika või viibimisel välismaal üle ühe aasta.

6. Kahjutasunõudmise kord.

Kui tööõnnetusel vigasaanu tervislik seisukord vähegi lubab, on ta kohustatud õnnetusjuhtumi puhul sellest viibimata teatama käitise juhatajale. Viimane omakorda teatab juhtumist tööinspektorile, politseile ja vastavale kindlustusühingule.

Õnnetusjuhtumi põhjuste uurimiseks võib kindlustusühing kohale saata oma voliniku. Õnnetuse põhjuste tõendamiseks koostab volinik vastava tunnistuse. Nimetatud tunnistuse annab kindlustusühingu volinik vigasaanule enesele või tema perekonnaliikmetele.

Kui peale õnnetust 48 tunni jooksul nimetatud tunnistust välja antud ei ole, peab õnnetusjuhtumi kohta politseiametnik protokoll koostama. Vigasaanu enese või tema perekonnaliikmete nõudmisel koostatakse protokoll ka enne 48 tunni möödumist. Protokoll koostamise juurde kutsub politseiametnik vigasaanu, käitise juhataja, kindlustusühingu voliniku, arsti ja õnnetusjuhtumi pealtnägijad. Mõne nimetatud isiku mitteilmumine ei takista protokoll koostamist.

Vigasaanu arstlikuks läbivaatamiseks õnnetuse tagajärgede kui ka hilisema tervisliku seisukorra kindlaksmääramiseks võib vigasaanu ise või tema perekonnaliikmed ja kindlustusühing omal valikul arsti kutsuda. Koostatav arstitunnistus peab sisaldama kehalise vigastuse ja vigastatu tervisliku seisukorra kirjelduse. Vigastatu surma korral peab arstitunnistus andma vastuse, kas surm oli õnnetuse tagajärg. Kui vigasaanu kindlustusühingu soovil teostatavast arstlikust läbivaatusest ära ütleb, võib ühingu juhatus otsustada teda täielikult või osaliselt kahjutasust ilma jätta.

Kahjutasunõudmine tuleb esitada vastavale kindlustusühingule. Nõudmise esitamise tähtajaks on kaks aastat: vigasaanule — õnnetuse päevast arvates ja surnu perekonnaliikmetele — vigasaanu surmapäevast arvates. Tähtaja möödalaskmisel kaob õigus kahjutasu nõudmiseks.

Kindlustusühing on kohustatud ühe kuu jooksul, nõudmise kättesaamise päevast arvates, nõudjale teatama oma esialgse otsuse kahjutasu määramise või nõudmise tagasilükkamise üle. Kui selle tähtaja jooksul ühingult vastust ei järgne, võib vigasaanu esitada kohtule kahjutasunõudmise. Kui kindlustusühingu otsus nõudjat ei rahulda, on tal õigus kahe kuu jooksul, arvates otsuse kättesaamise päevast, esitada kindlustusühingule vastuväiteid. Kui vastulauset ei esitata, loetakse ühingu esialgne otsus vastuvõetuks ja lõplikuks.

Vastulause saamisel määrab ühingu juhatus asja uuesti arutusele ühe kuu jooksul, kutsudes ühtlasi ka nõudja või tema voliniku asja arutusele seletuste andmiseks. Pärast asja teiskordset arutamist teeb kindlustusühing lõpliku otsuse. Kui ka lõplik otsus nõudjat ei rahulda, võib ta kuu kuu jooksul esineda kohtuliku nõudmisega. Kindlustusühingult määratud kahjutasu vastuvõtmine ei takista kohtuliku nõudmise esitamist.

7. Õnnetuskindlustus käitistes, mis ei kuulu kindlustusühingute alla.

Tööstuslikud käitised, kus töö on alla viie töölise, alluvad sunduslikule õnnetuskindlustusele ainult siis, kui need käitised on arvatud mõne tööõnnetuste kindlustuse ühingu liikmeks. On aga käitis sundusliku õnnetuskindlustuse alla arvamata, siis õnnetuste puhul neis käitistes on käitiste valdajad isiklikult vastutavad. Õnnetuste puhul on õigus kahjutasu saada kõigil käitise teenistuses seisvail isikuil, kes käitise tööde juures või nende tööde tagajärjel saadud kehalise vigastuse läbi on tööjõu kaotanud kauemaks kui kolmeks päevaks. Igasugused lepingud, mis on sõlmitud enne õnnetust tööandja ja tööliste vahel, loetakse maksvusetuiks, kui nende lepingute eesmärgiks on tööliste kahjutasunõudmise õiguse kitsendamine.

Kahjutasu makstakse abiraha ja pensioni näol. Vigasaanu surma korral on pensionisaamise õigus surnu perekonnaliikmetel. Tööline kaotab kahjutasusaamise õiguse, kui selgub, et õnnetuses on süüdi vigasaanu enda kuritahtlikkus või äärmine hoolimatus, mida töötgemise tingimustega ja olukorraga ei saa vabandada.

Üldiselt on tööliste õigused ja kahjutasu-määrad samad, mis sundusliku õnnetuskindlustuse puhul. Erinevusi on ainult mõningais üksikasjus.

Kui käitise valdaja vigasaanule tasuta arstiabi ei võimaldanud, tasub tööandja vigasaanu tegelikud arstimiskulud kohalikkude haiglate takside järgi.

Õnnetuse puhul teatab käitise valdaja sellest politseile ja tööinspektorile. Õnnetusjuhtumi üle koostab politseiametnik protokoll viibimata pärast õnnetusjuhtumist teadasaamist. Arstitunnistuse, mis sisaldab kehalise vigastuse ja tervisliku seisukorra kirjelduse ning tööjõukaotuse protsendi, peab koostama kohaliku omavalitsuse või politsei arst. Vigasaanu surma korral peab arstitunnistus andma vastuse küsimusele, kas surm oli õnnetuse tagajärjeks.

Kahjutasu suuruse ja maksmise viisi asjus vigastatu või tema perekonnaliikmed sõlmivad kokkuleppe käitise valdajaga. See kokkulepe tehakse kirjalikult ja esitatakse tõestamiseks vastava jaoskonna

tööinspektorile, kes kontrollib, kas leping on kooskõlas seadustega. Tõestatud kokkulepe jääb tööinspektori kätte, kuna pooltele antakse lepingu ära kirjad.

Kui pooled kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda tööinspektori poole, kes selgitab pooltele nende õigused ja kohused. Kui ka siis kokkulepet ei saavutata, koostab tööinspektor vastava akti ja vigasaanul on õigus esineda kohtuliku nõudega käitise valdaja vastu.

Kahjutasumaksimisest vabanemiseks võib käitise valdaja oma töölisel vabatahtlikult kindlustada mõnes kindlustusühingus, kusjuures kindlustamise tingimused ei tohi olla halvemad kui seaduses ettenähtud kindlustusmäärad.

Käitise tegevuse lõpetamisel on käitise valdaja kohustatud kindlustama ka edaspidist kahjutasusaamist tööõnnetuse läbi vigastada saanud töölistele ja nende perekondadele. Kindlustamine toimub kindlustusühingute kaudu või vastava kapitali sissemaksimisega pank.

Käitise ülemineku puhul pärijaile maksavad viimased pensioni edasi. Käitise vabatahtliku müügi korral tasub käitise uus omanik kahjutasu, kui müügilepingus on sellekohane tingimus olemas. Vastasel korral kindlustab käitise endine omanik kahjutasusaamist samal viisil, nagu käitise tegevuse lõpetamisel.

SISUKORD.

A Töökaitse.

I

1. Töökaitse mõiste ja otstarve	7
2. Rahvusvaheline töökaitse	9

II

1. Töökaitsekorraldus	10
Töökaitseaduste ulatus	10
Töökaitseasutised	11
Tööinspektsiooni ametnikkude ülesanded	12
Käitise vastutav juhataja	13
Karistused töökaitseaduste rikkumise eest	13
2. Tööliste tööleping	14
Töölepingu sõlmimine	14
Töölepingu tähtaeg	14
Töölepingu lõpetamine enne tähtaega	15
Töölepingu muutmine	17
Tööandja ja töölise kohused. Sisekorramäärused	17
Töötasu maksmine	18
Palgaraamat	20
3. Tööaeg	21
Normaalne tööaeg	21
Töö vaheaeg	22
Ületunnitöö	22
4. Puhkeaeg	24
Pühad ja puhkepäevad	24
Pühapäevadel ja pühadel lubatud töö	24
Palgaline puhkus	25
5. Laste ja naiste kaitse	26

III

1. Käitise tööliskonna esindus	27
Töölisnõukogu	27

	Töölisvanem	29
	Tööliste üldkogu	29
	Kaitse-eeskirjad	29
2.	Tööliskoda	30
3.	Tööliste kutseühingud	31
	Kutseühingute ülesanded	31
	Kollektiivlepingud	32
4.	Töötülide lahendamine	33
5.	Meistri ja oskustöölise kutse	35
	Kutseoskuse korraldus ja asutised	35
	Oskustöölised	35
	Meistrid	36
	Meistri ja oskustöölise kutseõigused	37
	Tööstusliku kutseoskuse seaduse alla arvatud tööalade nimekiri	37
6.	Käsitööstuskoda	41
7.	Töö-vahetalitus	43

B Sotsiaalkindlustus.

I

1.	Sotsiaalkindlustuse mõiste ja otstarve	45
2.	Järelevalveasutised	47

II

1.	Haigusekindlustuse eesmärk ja ulatus	49
2.	Haigekassad	50
	Üldeeskirjad haigekassade kohta	50
	Haigekassa liikmed	50
	Haigekassa tegevuse juhtimine	51
	Haigekassamaksud	52
3.	Arstiabi haiguse puhul	52
4.	Abiraha haiguse puhul	53

III

1.	Õnnetuskindlustuse eesmärk ja ulatus	55
2.	Tööõnnetuste kindlustuse ühingud	56
3.	Arstiabi õnnetuste puhul	57
4.	Abiraha õnnetuste puhul	58
5.	Pension	58
6.	Kahjutasunõudmise kord	60
7.	Õnnetuskindlustus käitises, mis ei kuulu kindlustusühingute alla	61

5-11425

Hind 90 senti.