

Veera Poska
Õigusteadusnõunna Kogu
otsus 17 apr. 1939 a.
"Tööstuse võtte ja and. reaktiivimiseks"
prof D.-T. Keimanni le.
18 II 39.
Asjatundja S. Tõidik

Veera Poska - Grüntal.

E. V.
TARTU ÜLIKOOLI
ÕIGUSTEADUSKONN
1. aprillil 1939
257a
TARTU 1938

Diss. Tart. 280510

Tööõiguslik

N O O R T E K A I T S E .

A.A.
2408

Tartu 1939.

28. 10 1939. *kuu* *õigusteaduslik*
õigusteadus *magistri* *õigustead.*
õigustead.

S i s u k o r d.

1. peatükk. Tööõigusliku noortekaitse asend õiguse süsteemis.	lk. 4
§ 1. Noorteõiguse mõiste ja lii- gid. Tööõigusliku noortekaitse asend noorteõiguses.	lk. 4
§ 2. Tööõiguse mõiste ja süsteem. Tööõigusliku noortekaitse mõiste ja liigitus.	lk. 14
2. peatükk. Tööõigusliku noortekaitse ajalooline areng.	lk. 26
§ 3. Tööõigusliku noortekaitse eraõiguslik aegjärg.	lk. 26
§ 4. Tööõigusliku noortekaitse avalikõiguslik aegjärg.	lk. 36

3. peatükk. Tööõiguslik noortekaitse <i>dogaatiline problemistik.</i>	lk. 41
§ 5. Tööõigusliku noortekaitse õiguse allikad.	lk. 41
§ 6. Tööõigusliku noortekaitse õiguse subjekte.	lk. 55
§ 7. Tööõigusliku noortekaitse õigussuhe.	lk. 63
§ 8. Tööõigusliku noortekaitse haldusõigus.	lk. 76
4. peatükk. Tööõiguslik noortekaitse Eestis .	lk. 85
§ 9. Tööõiguse arengu ajalooline ülevaade .	lk. 85
§ 10. Kehtiv tööõiguslik noorte- kaitse.	lk. 97
Kirjanduse loetelu .	lk.122

1. p e a t ü k k .

T ö ö ö i g u s l i k u n o o r t e - k a i t s e a s e n d ö i g u s e s ü s t e e m i s .

§ 1. Noorteõiguse mõiste ja liigitus.

Tööõigusliku noortekaitse asend noorte- õiguses.

Selleks, et fikseerida noortekaitse tööõigus-
likkude normide asendit üldises normide süstee-
mis, on vaja konstateerida, et siin on tegemist
normidega, mis osalt pärit noorteõigusest ja osalt
tööõigusest.

Sellest järgneb tarvidus määrata nii noorteõiguse, kui ka tööõiguse mõistet ja süsteemi ning nende kaudu selgitada noortekaitse tööõiguslikkude normide mõiste.

Noorte õigus on alles kujundamisel ¹⁾ ja nagu iga õigusteaduse haru, mis sellises aegjärgus, koosneb ta sisuliselt väga erivatest normidest.

Et need mitmekesised normid on siiski arenemas eriliseks õiguse haruks - noorteõiguseks - on tingitud sellest, et noortel, kes esinevad ühiskonnas õigussubjektidena on rida omadusi mis täiskasvanutel puuduvad ja mis põhjustavad noorte erilist seisukohta õiguslikkudes vahekordades.

Noortesse puutuvate normide ühendatavaks tunnusemärgiks on see, et nende sihiks on noorte huvide eriline kaitse, mis tingitud sellest, et

1. W. Arthur W e g n e r , Jugendrecht,
Berlin - Leipzig 1929, lk. 1.

õiguse subjektidena esinevad siin 14 - 18 aastased alaealised.

Noorte õigusse kuuluvate normide analüüs on seotud raskustega ja seda järgmistel põhjustel:

Seadusandlustes esinevad noortesse puutuvad normid harilikult laiali pillatuna: neid leidub perekonnaõiguses, kriminaalseaduslikus, hoolekande seadustes, administratiiv määrustes j.n.e. See tõsiasi kehtib suurema osa välisseadusandluse, kui ka Eesti seadusandluse kohta.²⁾

Ühenduses sellega käsitab ka vastav kirjandus noorteõigusse puutuvaid küsimusi katkenditult, kus juures sellised küsimused on harilikult käsitatud omaette probleemina, ilma, et oleks selgitatud nende side noorteõigusega.

Sageli käsitatakse neid vaid pedagoogili-

2. Vt. Günter K a u f m a n n und Hans B u r m a n n , i. Handbuch des gesamten Jugendrechts, Berlin 1938, lk. I.

sest psüholoogilisest, sotsioloogilisest seisukohast, jättes täitsa varju nende normide juriidilist külge.

Ometi on selge, et ainult selgitades noorteõigusse kuuluvate normide juriidilist iseloomu, on võimalik luua sellistest erialalistest normidest noorte õiguse süsteemi, kus esinevad normide üldised tunnusmärgid, mille kaudu nad ühelt poolt erinevad teistest normidest ja teiselt poolt moodustavad omavahel ühtlast normide kompleksi.

Et sellist noorteõiguse süsteemi luua pole küllaldane kirjeldada ühe teatud maa noortesse puutuvat seadusandlust ja siis saadud tulemusi üldistada, vaid siin on tarvis abstraherida olemas olevatest seadusandlustest, mis erinevad nii aja kui ka koha poolest, üldiseid põhimõtteid, neid klassifitseerida ning sel viisil konstrueerida noorteõiguse süsteemi.

Tähelepannes rida mitmekesiseid noorteõiguse puutuvaid norme leiame, et neid ühendavad järgmised tunnusmärgid.

Ühiseks tunnusemärgiks formaalses mõttes on asiolu, et õigussubjektidena esinevad 14 - 18 a. alaealised; selle välise momendi järgi on need normid kergesti teistest lahutatavad.

Ühiseks tunnusemärgiks materiaalses mõttes on see, et need normid sisaldavad alati noorte alatist kaitset, mis tingitud noorte sõltuvast olukorrast täisealiste suhtes.³⁾

See eriline kaitse, mis iseloomustab noorte õigusse kuuluvaid norme, puudutab erialasid ja see tõttu võib norme jaotada nende alade järgi.

Tarvis märkida, et õigusliikudes vahekordades, kus kindlustatakse õigussubjektile suurendatud kaitset, võib sageli tähelepanna, et ühes suurendatud kaitsega leiab aset kaitstud isiku õiguste vähendamine, mille kaudu saavutatakse tasakaalu õiguste ja kohuste vahel.

³ Vt. H. W e b l e r , Systematik des Jugendrechts, i. Zentralblatt für Jugendrecht und Jugendwohlfahrt 1931, lk.106.

Sellist nähet võib näiteks tähelepanna perekonna õiguses naise juriidilise olukorra muutmises abiellumise puhul, kus naine omandab suurendatud kaitset - nagu ülespidamise õiguse mehelt nõudmise näol, kunas sellele vastab naise teguvõime ja õigusvõime piiramine.

Samuti noortekaitstes - noortel on rida õigusi vanemate või hooldajate suhtes - sealjuures on noorte isikuõigused piiratud - vastutusvõime kitsendamine kriminaalseadustikus, teguvõime piiramine tsiviilseaduses, rida kitsendusi isikulistest avalikõigustes, nagu - valimisõigustes, organiseerimise õiguses, j.n.e.

Nende kitsenduste kaudu on arenenud rida noortesse puutuvaid norme, mis moodustavad üht osa noorteõigusest ja võib nimetada ⁴⁾ n o o r t e i s i k u õ i g u s e k s .

Norme, mis pakuvad noortele erilist kaitset kasvatuses, moodustavad n o o r t e k a s -

⁴⁾ Vt. W e b l e r, op.cit., lk.708.

v a t u s õ i g u s t; kasvatuskohustused kuuluvad harilikult vanematele, ehk nende puudumisel, või vanemate võimu lõpetamisel, on ettenähtud vanemate võimu asendusinstituuti - nagu hooldamine, eestkostete, siia kuulub ka noorte kohtute selline tegevus, mille sihiks on mitte noorte karistamine, vaid noorte kasvatus.

N o o r t e ü l e s p i d a m i s õ i g u s on harilikult fikseeritud perekonnaõiguses; selle põhjal on vanemad kohustatud omi alaealisi lapsi s.o. ka noori toitma, vanemate või lähemate sugulaste puudumisel läheb see kohustus üle avalikule võimule.

Noorteõigusse kuulub ka n o o r t e k a i t s e õ i g u s. See jaguneb mitmesse liiki, selle järgi millist sihti noortekaitse taotleb: kas noorte vaimlist või füüsilist tervishoidu.

Siia kuuluvad kriminaalseaduse normid kuritegevuse puhul alaealiste vastu, tööõiguse normid noorte tööpäeva pikkuse, öötöö ja üldse töötingimuste suhtes, mille sihiks on eestkätt noorte tervise kaitse.

Viimasel ajal on arenenud eriliseks osaks noorte organiseerimist puudutavad normid.

Eelpool öeldud kokkuvõttes võib graafiliselt kujundada noorte õiguse süsteemi järgmiselt. ⁵⁾

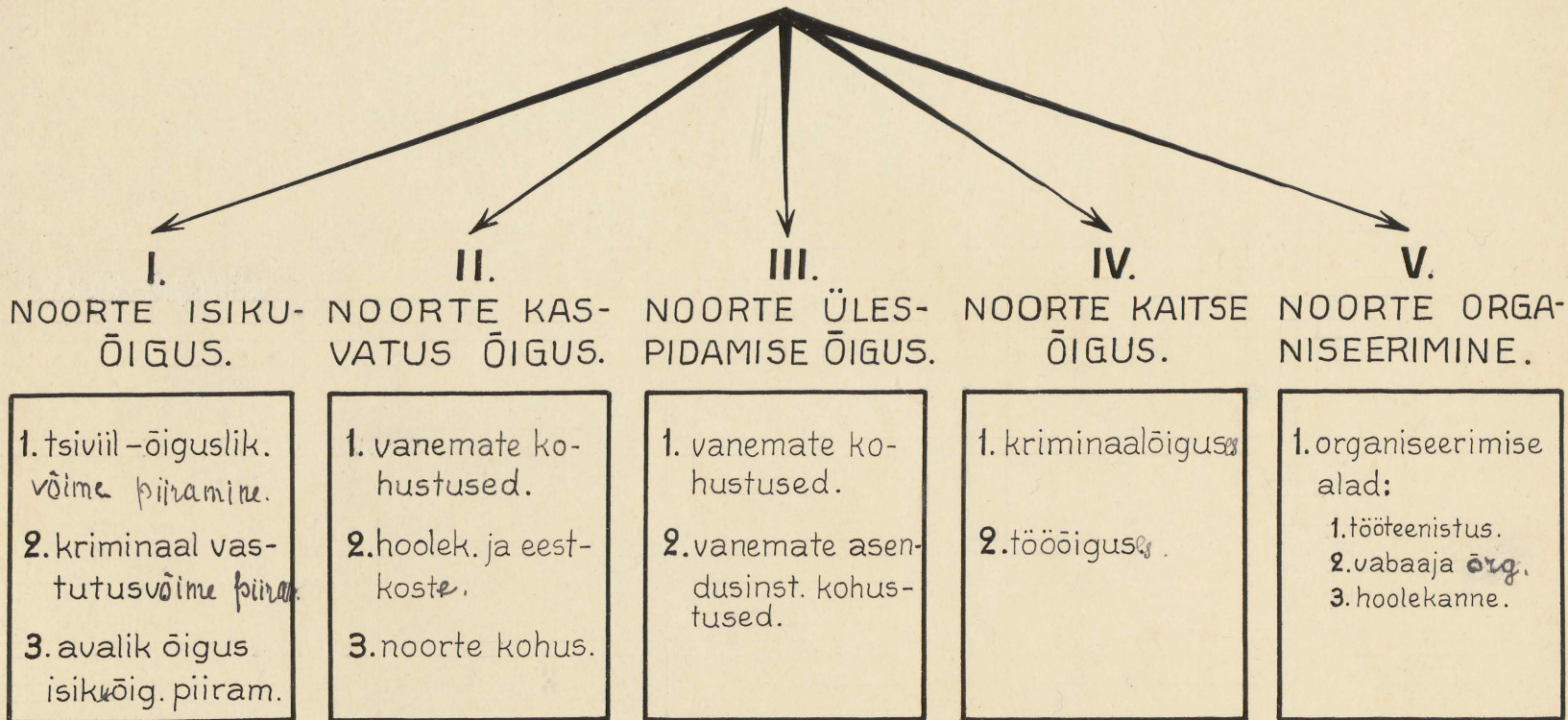
Üksikutes seadusandlustes on üks või teine ala rohkem arenenud, kuid eeltoodud normide jaotuse alused on rakendatavad iga maa seadusandluse analüüsimisel.

Seda sama ei saa öelda neil juhtudel, kui normide süstematiseerimise aluseks võetakse ühe maa noorteõiguse seadusandlust, sest siis võib juhtuda, et normide tunnusmärgid üldistakse ka sel juhul, kui nende olemasolu tingitud ajast ja kohast, mitte normi enda iseloomust.

Näiteks, kui püüda iseloomustada noorteõigust Saksa õiguse järgi, siis võib jõuda tulemusele, et noorteõiguse aluseks on riigi huvide kaitse, mitte

5) Vt. Tabel I. infra lk.12.

NOORTE ÕIGUS.



noorte eneste omad; kui vaadata Prantsusmaa seadusandlust noorteõiguse osas siis võib jääda mulje, et kogu noorteõigus piirdub vaid perekonna ja töökaitse normidega.

On arusaadav, et noorteõiguse definitsioon, mis on kohaldatav mitmesuguste süsteemide ja maa-de suhtes võib pakkuda ainult üldjooni noorteõiguse mõistest, kuid nendes üldjoontes väljendatud tunnusmärgid on omased kõigile noorteõiguse kuuluvatele normidele.

See definitsioon kõlaks järgmiselt:

" N o o r t e õ i g u s e k s n i m e t a -
t a k s e n o r m i d e k o g u , m i l l e
s i h i k s o n s e a t u d 14 - 18 a. a l a -
e a l i s t e h u v i d e k a i t s e . "

Ettetoodud tabelist selgub tööõigusliku noortekaitse asend noorteõiguse süsteemis ja nimelt ta on paigutatud sinna ossa, mis näeb ette alaealiste tervise kaitset töötegemisel, s.o. tööõiguses.

Järgmine peatükk selgitab lähemalt noortekaitse tööõiguslikuse mõistet.

§ 2. Tööõiguse mõiste ja süsteem.

Tööõigusliku noortekaitse mõiste ja
liigitus.

Tööõigus omandas kindlat ilmet alles käesoleva sajandi algul.

Sellele on kaasa aidanud tööõigusliku seadusandluse areng üle ilma, samuti vastavad teoreetilised ~~uuring~~umused.

Nii on aja jooksul selgunud tööõiguse eritunnused, mis moodustavad tööõiguse mõiste.

Tööõiguse mõiste määramine oleneb sellest mida võetakse õiguslikku vahekorra määramise aluseks, mis tekib tööandja ja töövõtja vahel töö tegemise puhul.

Aluseks on võetud kas töötegijat ennast, töö suhet, töö iseloomu ja selle kaudu on tööõigust väga erilaadselt defineeritud.

Tööõiguseks on nimetatud: "üheks eriõigu-

seks, mis kuulub teatud ühiskonna gruppile!"⁶⁾ kusjuures see teatud ühiskonna kiht võib olla, kas ühise kutsetegevusega seotud inimeste hulk, või töövõtjate kiht üldse, iseloomustavaks jooneks sellisele gruppile on see, et ta kuulub majandusliselt kehvade inimeste hulka.

Peab tähendama, et tööõiguse normide keh-
tivus ainult teatud inimeste suhtes, ei selgi-
ta üksinda tööõiguse juriidilise laadi ja see-
tõttu on pööratud tähelepanu mitte ainult töö
lepingu sõlmivate isikutele, vaid töö lepingu-
le endale, püüdes välja tõsta neid erinevusi,
mis sel lepingul on, võrreldes teiste lepingu-
tega.⁷⁾

6) Vt. Walter K a s k e l, Arbeitsrecht,
Berlin 1928, lk. 2.

7) Vt. Erwin J a k o b i, Grundlehren
des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk. 45.

See erinevus esineb tööandja võimus nõuda töövõtjalt töö tegemist ja sõnakuulmist, mille kaudu ta sunnitud käskusid täitma.

Paistab, et nii ühel kui ka teisel seisukohal on õigus, kuid iga üks neist üksikult ei suuda iseloomustada tööõiguslike normide juriidilist omapärasust.

Tõsiasiaks jääb, et töö tegemine allub isesugustele juriidilistele reeglitele, sellest järgneb, et tööõiguse defineerimisel on tarvis kindlaks määrata töö mõistet. Töö mõiste võib isesugune olla selle järgi milline teadus seda mõistet tarvitab.

Tööõiguslike vahekordades iseloomustatakse tööd kui inimeste tegevust, teiseks tunnuseks on see, et seda tööd tehakse teise inimese jaoks ja selle eest töötegija saab vastavat tasu.

See töö on sealjuures sõltuv, see tähendab, et tööandjal tekivad teatud õigused töövõtja

isikule töötegemise aja ja viisi suhtes.

Töötasu sealjuures peab niivõrd küllaldata-
ne olema, et võimaldada töövõtjale ülespida-
mist ja tervise alalhoiu.

Kuna töövõtjal on tööjõud ainukeseks
ülespidamise allikaks, siis on ta võimetu töö-
tingimiste nõudeid ülesseada, vaid peab leppi-
ma sellega, mis temale pakutakse.

Kokkuvõttes võib tähendada, et tööõigus-
likkude normide iseloomustamisel on mõõttandev
töö mõiste, sellest siis järgmine definitsioon:

" T ö ö õ i g u s o n s ö l t u v a t
t ö ö d k o r r a l d a v õ i g u s e
e r i h a r u " .

Tööõigusel on oma harud olemas. On mitme-
suguseid aluseid, mille järgi moodustakse töö-
õiguse liigitamine. Neid on tarvis siin kaalu-
da selleks, et põhjendada tööõigusliku noorte-
kaitse liigitust, mis üldjoontes ühtub tööõigu-
se liigitusega.

Raskused liigitamisel on osalt tingitud

sellest, et tööõiguses võib tähelepanna nii eraõiguslikke, kui ka avalikõiguslikke momente.

Kui suurem osa õigusteadlasi leiab, et tööõiguse arengut iseloomustab eraõigusliku momendi asendamine avalikõiguslikuga, nii et tänapäeval kuulub tööõigus pea täielikult avalikõigusele, siiski on olemas juriste ⁸⁾, kes leiavad, et tööõiguses esinevad nii eraõiguslikud, kui ka avalikõiguslikud momendid praegugi, ja mitte segunenud kujul, vaid osa norme kuulub täielikult eraõigusse ja osa avalikõigusse, sellest järgneb, et tööõigus jaotatakse: eraõiguslik tööõigus ja avalikõiguslik tööõigus ⁹⁾. Need jagunevad oma vahel nii, et era-

8) Erwin J a k o b i, op.cit., lk.427.

9) Lutz R i c h t e r, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, Leipzig - Erlangen 1923, lk.25.

õiguslikku tööõigusse kuulub tööleping mitmesugusel kujul, üksikute riikide õiguse järgi, ka kollektiiv leping, kuna tööõiguse avalikõiguslikku ossa kuulub - töökaitse, sotsiaalkindlustused, töötuisse puutuvad normid, tööõigusliku protsessi normid.

Peab tähendama, et tööõiguse normide analüüs näiteks töölepingute suhtes, näitab, et seadus seab piirid ette poolte vabale teotsemisele. Sellest järgneb, et vastavad suhted pole ainuüksi eraõiguslikud, vaid ühtlasi ka avalikõiguslikud. Sel põhjusel on võimatu tööõiguse normide liigitamise aluseks võtta kuuluvust kas eraõigusse või avalikõigusse.

On püütud jaotuse aluseks kindlaks määrata tööõiguse ajaloolist arengut ¹⁰⁾ .

On teada, et tööõiguse algastet moodustab tööleping, siis järgnevad töökaitse normid, hil-

10) J a k o b i, op.cit., lk.428.

jem lisandub sotsiaalkindlustus ja lõpuks rida tööõiguslikke protsessinorme ning rahvusvaheline tööõigus.

See süsteem ei võimalda tööõiguslikkude normide ülevaatlikust sest materjal on koostatud ajalisest järgnevusest kinnipidades, tähelepanemata jättes normide süstematiseerimist nende juriidiliste omapärasuste järges.

Otstarbekohane on konstrueerida tööõiguse normide süsteemi, kasutades need alused, mis ka teistes õigusteaduse harudes tarvitatakse.

Selle järgi kujuneks tööõiguse normide süsteem järgmiselt: ¹¹⁾

Tööõiguse allikad - kusjuures erilise tähelepanu osaliseks on eest-

11) J a k o b i , op.cit., lk.433 jj.

kätt tööõiguses ettetulevad õiguse allikad.

Tööõiguse subjektid -
siin on tarvilik iseloomustada tööandja ja
töövõtja vahet.

Tööõiguslik suhe - see
on õpetus töölepingust kogu tema mitmekesi-
duses.

Tööõiguslik haldus -
õigus - siia kuuluvad normid töökaitse,
sotsiaalkindlustuse j.s.t. normid.

Tööõiguslik protsess -
si õigus - eriti väljatõstes erine-
vust tsiviilprotsessiga ja kriminaalprotses-
si põhimõtetega.

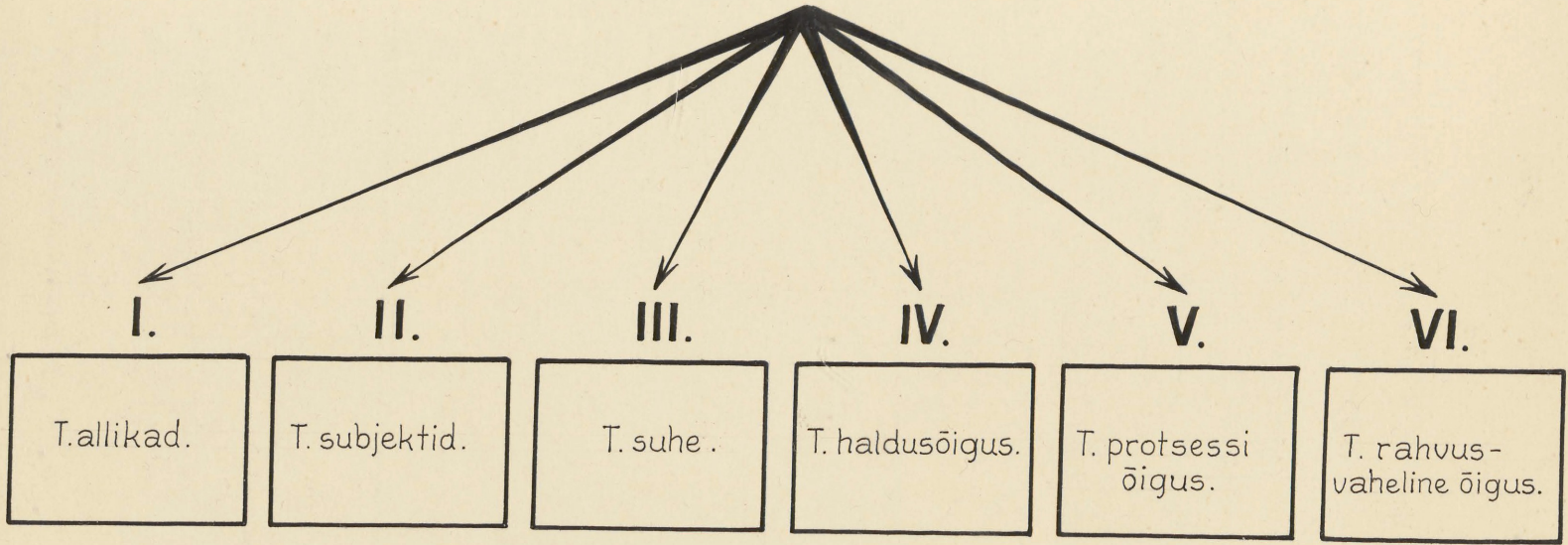
Tööõiguslik rahvusva-
heline õigus - mis väljendatud rah-
vusvahelistes konventsioonides kui ka nende
alusel arendatud oma maa õiguses.

Käesolevas kirjutises on tarvitatud nimelt
selline tööõiguslike normide süsteem. ¹²⁾

12)

Vt. Tabel 2. infra, lk. 22.

TÖÖÕIGUSE SÜSTEEM.



Sama süsteem on tarvitatud edaspidi tööõigusliku noortekaitse normide liigitamisel, sealjuures on aga silmas peetud tööõiguse ja tööõigusliku noortekaitse erinevust.

Nagu eelpool tähendatud on noortekaitse osa noorteõigusest ¹³⁾, see tähendab, et ta puudutab 14-18 a. alaealisi ja sellepoolest erineb tööõigusest.

Tööõigusega ühist on tööõiguslikul noortekaittsel niipalju, et ta puudutab noori, kes töötavad vastavalt tööõiguse mõistele ¹⁴⁾.

Sellest järgneb järgmine tööõigusliku noortekaitse definitsioon:

13) Vt. supra, lk. 10.

14) Vt. supra, lk. 17.

"Tööõiguslik noorte-
kaitse on normide kogu-
mille sihiks on seatud
14-18 a. sõltuvat tööd sam-
mastavate alaealiste
huvide kaitse".

Vastavalt ettetoodud mõistele on tõm-
matud käesoleva kirjutise piirid nii noorte-
õiguse kui ka tööõiguse suhtes.

Noorteõiguse suhtes niipalju, et nad kä-
sitavad üht osa noorteõigusest, nimelt selle
osa mille sihiks on alaealiste kaitse töö-
õiguslike normide alusel.

Tööõiguslike normide suhtes peab tä-
hendama, et oli ettetoodud nende juriidiline
iseloom ja süsteem selleks, et lähemalt mää-
rata ka tööõigusliku noortekaitse mõiste
juriidilist iseloomu ja asendit tööõiguses.

Loomulikult on tööõiguse mõiste jurii-
diline iseloom sama: kas teda kohaldada

täiskasvanute või alaealiste suhtes - siin on mõõttandev sõltuva töö tegemise mõiste.

Tööõigus erineb tööõigusliku noortekaitsest normide kogu poolest, ja nimelt: tööõiguslikku noortekaitse on võetud need normid, mis puudutavad ainult 14- 18 a. alaealisi; välja jäetud on need normid, mis mõlemile ühised, nagu näiteks tööõigusliku protsessi normid, samuti need normid, mis ainult täisealisi töövõtjaid puudutavad, nagu : kutseühingusse kuuluvust, j. s. t.

Sel viisil piiriteldatuna on noorte kaitse käsitletud järgnevates peatükkides: nii ajaloolises ülevaates, kui ka teoreetilisest käsitluses ning seadusandluses.

2. p e a t ü k k .

T ö ö õ i g u s l i k u n o o r t e -
k a i t s e a j a l o o l i n e
a r e n g .

§ 3. Tööõigusliku noortekaitse era- õiguslik aegjärk.

Tööõiguslik noortekaitse koosneb nii töö-
õiguslikkudest kui ka noorteõiguslikkudest nor-
midest, nagu eelpool ¹⁵⁾ tähendatud.

15) Vt. supra, lk. 23.

Iseseisva haruna esineb tööõiguslik noortekaitse alles XIX sajandil, nimelt aastal 1802, mis ajal ilmub Inglismaal esimene tööõiguslik noortekaitse seadus ¹⁶⁾.

Enne seda on võimalik noortekaitse ajaloolist arengut jälgida ainult tööõiguse, kui ka noorteõiguse arengu kaudu.

Tööõiguse ajaloolise osa käsitlemisel on tarvitatud väga mitmekesiseid viise.

See viis oleneb sellest, kuidas käsitletakse tööõiguse mõistet üldse. Kui, näiteks, kirjeldatakse ainult ühe teatud maa tööõiguse süsteemi, siis piirdatakse ajaloolises osas selle maa tööõigusliku seaduse

16) Vt. La réglementation du travail des enfants et jeunes gens, B.I.T.

Geneve 1935, lk. 3.

Vt. John J. Clarke, Social administration, London 1935 lk. 413 jj.

dusandluse käigu kirjeldamisega ühes tähtsamate seaduste iseloomustamisega ¹⁷⁾.

See viis pole kohaldatav seal, kus tööõiguse normid püütakse analüüsida juriidilisest seisukohast.

Käesolevas kirjutises on tööõiguse mõiste defineeritud juriidiliste üldtunnuste kaudu, kusjuures analüüsi aluseks on võetud töö mõiste ¹⁸⁾.

Sellest järgneb, et ka ajaloolises ülevaates käsitatakse neid momente, mis iseloomustavad töö tegemisel inimeste vahel tekkinud õiguslikke vahekordi mitmesugustel aegjärkudel ning mis väljenduvad erilistes töölepingutes.

17) Walter K a s k e l, Arbeitsrecht, Berlin 1928.

18) Erwin J a k o b i, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.

Vanal ajal olid töötegijad orjad;

tööorja omanik võis temaga ümberkäia nagu igasuguse muu esemega, mille suhtes tal oli omandusõigus. Nii oli ori ka ostu-müügi objektiks ja selliselt esineb ka tema tööjõud. O s t - m ü ü k on esimene juriidiline instituut sõltuva töösuhte alal.

Aja jooksul võrsub sõltuva töö korraldamisel veel teine lepingu liik, s.o.: "m a n - d a t u m", ehk ülesande leping, mille alusel üks isik kohustub teisele sooritama mingi toiminguga või täitma mingi ülesande. Esiotsa oli "mandatum" tasuta tööleping, kuid hiljem esineb tasu honorariumi näol.

Kehaliste tööde suhtes tarvitatakse

"l o c a t i o" ehk üürilepingut, mille alusel üks isik annab oma tööjõu teisele kasutada teatud tasu eest.

Keskaeg tunneb peale vanast ajast üle-

toodud töölepingute vorme veel n.n. t r u u -
d u s e h k s õ p r u s l e p i n g u t .

See nimetus tuleb sellest, et sellise lepin-
gu osalised kohustuvad olema teine teise vastu
kõige pealt truud, nad pidid tegutsema nagu üks
mees.

Truudusleping lõpes ainult sel teel, et
leping tuli murda, ehk siis, kui teine lepingu
osaline suri.

Üleminekul keskajast uute aegjärku kasu-
takse töövahetuskordade korraldamisel harilikke
lepingute vorme, mis kehtivad tolleaegsetes
tsiviilseadustes .

Nende lepingute peomadus - s.o., et
lepinguosalised teotsevad suvaliselt lepingu-
sõlmimisel - saab ka töölepingu peomaduseks.

Sellisest suvalisusest järgneb asiolu,
et ka lepingu vorm allub poolte tahtele.

Sellisel viisil korraldatud töölepin-
gud kuuluvad täielikult eraõigusse.

Tööstuse arengu mõjul, samuti majandus-
lise korra muutmisel, esinevad töövahekorda-
des rida uusi momente, nagu: 1) tööaja piken-
dus, 2) töötempo kiirenemine, 3) naiste ja
laste tööjõu rakendamine seni olemata ulatu-
ses, 4) haigestumiste ja õnnetujuhtumite ar-
vu tõus töötegijate seas.

Tööõiguslikkudes töölepingutes ettenäh-
tud poolte vabadus jääb ainult näiliseks,
tõelist vahekorda töövõtja ja tööandja vahel
määrab tegelik jõudude vahekord, mis muutub
järk järgult töövõtja kahjuks, sest töövõtja
ainukeseks ülespidamise allikaks on ta töö-
jõud, mida ta peab realiseerima neil tingi-
mustel, mis tööandja poolt ettepanud.

Avaliku võimu vahelesegamisel, seatakse
seadusandlisel teel garantiid töövõtja pal-
ga ja töötingimiste suhtes, - nii algab töö-
õiguse avalikõiguslik aegjärk.

Kuna töövõtja raske seisukorra tagajärjed ilmnesid eestkätt kõige nõrgematel töövõtjatel, s.o. alaealiste suhtes, siis on arusaadav, et tööõiguslike normide avalikõiguslik aegjärk algab noorte tööolude parandamisega, s.o. normidega, mis kuuluvad tööõiguslikku noortekaitse, mida pikemalt käsitame allpool. ¹⁹⁾

Tööõiguse kõrval, mille juures ulatuvad kaugesse minevikku, on tööõiguslike noortekaitsele iseloomustav noorteõiguse areng.

Asudes noorteõiguse arengu iseloomustamisele on tarvis ka siin äramärkida, millist mõistet siin vaatluse aluseks võetud.

Vastavalt ²⁰⁾ noorteõiguse definitsioonile, kuulub uurimisele küsimus, kuidas arenes

19) Vt. infra, lk. 63 jg.

20) Vt. supra, lk. 24.

aja jooksul noorte huvide kaitse²¹⁾.

Noorte olukord vanal ajal leiab käsitamist ainult perekonnaõiguslikkudes normides.

Nagu teada, on siin iseloomustavaks jooksiks - perekonna pea piiramata võim perekonnaliikmete suhtes, s.o. ka noorte suhtes; perekonna pea arusaamine noorte huvidest on täitsa jäetud tema enda korraldada.

Keskajal on kirikuvõimul teatud ülesanded, peamiselt hoolekandelist abi vajavate noorte suhtes, kuid noorte huvide kaittsel puudub riigi võimu vahelesegamine.

21) Vt. La réglementation du travail

des enfants et jeunes gens., B.I.T., Geneve
1935, lk.1-14.

Vt. Arthur Wegner, Jugendrecht,

Berlin - Leipzig 1929, lk.1 jj.

Noored töötavad oma vanemate juures nii põllumajanduses, kui ka linnades meistrite juures, kuid ka see vahekord kannab täitsa perekondlist laadi - s.o. noorte huvide kaitse teostatakse vanemate äranägemisel, ehk nende isikute tahtmise järgi, kellele vanemad noori usaldanud.

Prantsuse revolutsiooni vaim avaldab oma mõju ka esimestele tsiviilõiguse koodeksitele, mis ilmuvad XIX. sajandi algul.

Vabaduse põhimõtte leiab omapärast lähendust ka perekonna õiguses - vanemate vabades kasvatada lapsi ilma et kirik end saaks vahele segada.

Kiriku asemel on siiski ettenähtud riigivõimu õiguste maksmapanemist neil juhtudel, kus vanemad ei täida omi kohuseid laste vastu.

Need juhud, kus avalikul võimul vahelesegamise õigus, aegamööda kasvavad nii arvu, kui ka ulatuse poolest ja nii kaotab noorte huvide

kaitse aja jooksul kitsast perekonnaõiguslikku juriidilist alust ning astub avaliku võimu ülesannete piirkonda.

Nii on see näiteks noorte koolitamise küsimusega, mis areneb ajajooksul sundusliku alghariduse andmise seaduseks.

Nii võib noorteõiguses tähelepanna nähet, et eraõiguslike normide kõrval, mis kuuluvad perekonnaõigusse, arenevad noortesse puutuvad avalikõiguslikud normid. Nende normide arenemine tööõiguslikul alal käsitatakse järgmises osas.

§ 4. Tööõigusliku noortekaitse
avalikõiguslik aegjärk.

Kokkuvõttes võib avalikõiguslikku aegjärku, tähelepanes eelpoolöeldud iseloomustada järgmiselt:

Töövahekordades pole enam mõõtanud poolte tahe (alaealise suhtes tema loomuliku eestkostja tahe), - vaid siin on tarvis arvestada tööõiguse normidega.

Vormi poolest erinevad töölepingud endistest sel viisil, et vormi vabaduse asemel on ettenähtud teatud ettekirjutatud vormi täitmine.

Noorte huvide kaitse, mis ennemalt oli usaldatud vanematele kuulub nüüd avalikule võimule ja väljendub seadustes, mis võimaldavad sõltuvat tööd tegevale alaealisele tööjõu säilitamist võimalikult täielikuna ja võimalikult kaua.

1801.a.ilmub Inglismaal esimene seadus, mida võib arvata tööõigusliku noortekaitse hulka, see on: "Act for the Preservation of the Health and Morals of Apprenties and Others employed in Cotton and other Mills".

Selles esimeses seaduses ilmnevad need alad, mille korraldamisest eestkätt on avalik võim huvitatud: see on tööpäeva pikkuse kindlaksmääramine, öötöö keeld.

Järgnevas seaduses (1819.aastal Inglismaal) käsitatakse ka alaealiste vanus tööle võtmisel ning laiendatakse seaduse rakendamise alasid.

1833.aastal seatakse ametlik järelvalve tööõiguslike kude normide täitmise järgi, luues tööinspektsiooni.

Järgnevate seaduste ülesandeks oli mitmekülgne alaealiste huvide kaitse tööõiguslikul alal, mille peajooned ettetoodud allpool.²³⁾

22) vt. *infra*, lk. 39.

Olgu siin veel märgitud, et Saksamaal ning Prantsusmaal arenes noorte töökaitse hiljem, kui Inglismaal, sest tööstuse areng algas neil maail ka hiljem.

1841. aastal avaldakse Prantsusmaal esimene noorte töökaitse seadus. Selle aluseks on Inglismaa seaduste eeskuju²⁴⁾. "Loi de 1841 sur le travail des enfants, employes dans la manufacture".

See seadus puudutab nii alaealiste vanust, tööpäeva pikkust, öötöö keeldu, inspektiooni küsimusi.

Saksamaa asub eriseaduste väljaandmisele mis puudutavad ainult tööõigusliku noortekaitset. "Das Gesetz, betreffend Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben", mis kehtis muutmatult 1925. aastani.

See seadus sisaldab samuti noorte huvide kaitset, nagu vanuse alammäära, tööpäeva pikkust j.n.e.

24)

" Vt. La réglementation du travail des enfants et jeunes gens, B.I.T. Genève 1935, lk. 6 jj.

Need erimaades ning eriaegadel ilmunud

seadused avaldavad ühiseid tendentse, mida võib kokkuvõttes iseloomustada järgmiselt:

1. Alaealiste tööle võtmise vanuse

tõus,

2. Tööpäeva lühendamine,

3. Öötöö keeld,

4. Tööõiguslike normide kehtivuse

ulatuse laienemine tööalade suhtes,

5. Tööinspektsiooni seadmine.

Kui võrrelda tööõiguslike noorte-

kaitse normide ilmumisaega üldise tööõiguse

normide ilmumisajaga, siis võib tähelepanna, et

töövõtjate huvide kaitse seadusandlisel teel

algab harilikult alaealiste huvide kaitsest.

Sellest järgneb tööõiguse ja tööõigus-

liku noortekaitse tihe side, mis pole ainult

formaalset laadi, vaid sisuliselt ka on nen-

de arenemise alused ühtlased. See tingib oma-

korda ka analüüsimise meetodi ühtlust, mis
 ka järgmises peatükis teostatud.

3. p e a t ü k k .

T ö ö õ i g u s l i k n o o r t e
k a i t s e *dogmaatiline probleemistik.*

§ 5. Tööõigusliku noortekaitse
õiguse allikad.

Õiguse allikat defineeritakse õiguse üld-
õpetuses kui "vormi, mille kaudu avaldub posi-
tiivse õiguse muutmine, s.o. ta üksikute nor-
mide tekkimine, muutmine ja lõppemine."

Sellest järgneb, et tööõigusliku noorte-

kaitse õiguse allikad on need vormid, mille kaudu tekkivad, muutuvad ning lõppevad tööõigusliku noortekaitse normid.

Õiguse allikate liigitamine võib sündida mitmet viisi. Üksikute liigitamise aluste hinnang ning võrdlus kuulub üldõpetuse probleemide hulka ning seetõttu ei saa käesolev kirjutis peatuda selle juures, vaid piirdub ainult ühe õiguse allikate süsteemi juures, mille iseloomustavamaks jooneks on universaalsuse omadus, mille tõttu seda süsteemi võib rakendada kogu õiguse normide suhtes, ükskõik millisesse õiguse harusse nad kuuluvad, see tähendab ka tööõiguslike normide suhtes.

Selle süsteemi aluseks on normide liigitus nende juriidilise jõuastenduse järgi ²⁵⁾.

25) Vt. A.-T. K l i i m a n, Administraatiivakti teooria, Tartu 1932, lk.166.

Esimesel astmel seisavad jõu poolest Põhiseaduse normid, nendele järgnevad normid, mis otse alluvad põhiseadusele, s.o. seadused dekreedid ja rahvusvahelised konventsioonid ning lõppastmel seisavad määrused ja üldsobimused, sest nad on alluvuse vahekorras seadusega.

Igal kõrgemal jõuastmel seisval õiguse allikal on derogatsiooni jõud madalamal astmel seisva õiguse allika suhtes ²⁶⁾.

Asudes tööõigusliku noortekaitse allikate vaatlemisele, on tarvilik esiteks formuleerida üksikute õiguse allikate mõiste ning siis põhjendada miks just üks või teine õiguse allika liik on iseloomustav tööõigusele ja seega ka tööõiguslikule noortekaitsele.

P õ h i s e a d u s - jõu poolest esi-

26)

Vt. Adolf M e r k l, Allgemeines Verwaltungsrecht, Wien-Berlin 1927, lk. 113.

mesel kohal seisev õiguse allikas - sisaldab norme, mis käsitlevad riigikorra olulisemaid küsimusi²⁷⁾.

Põhiseaduse tähtsus tööõiguse allikana on alles hilisema aja saavutus²⁸⁾.

²⁷⁾vt. K l i i m a n, op.cit., lk.68.

²⁸⁾vt. Weimari Põhiseadus, § 165.

Vt. E.V.Põhiseadus 1938.a.28.juulist.

§ 27: " Töö on iga töövõimelise kodaniku au ja kohus.

Iga kodaniku õigus ja kohus on ise soetada endale tööd. Riik aitab töö võimaldamiseks kaasa.

Töö on riigi kaitse all. Töötülide lahendamise, ka streigi teel, korraldatakse seadusega. "

Sotsiaalkindlustuse küsimuse puudutab

§ 28: " Abivajaja eest hoolitsemine lasub eestkätt perekonna liikmel.

Seaduse alusel korraldatakse kodanikele vanuse, töövõimetuse või puuduse puhul abi sot-

Tööõigusliku noortekaitse normide rakendamise sünnib harilikult üldiste tööõiguslike normide alusel, sest veel harvemini kui tööõigust ennast käsitletakse põhiseadustes tööõigusliku noortekaitset. Erandit võib siiski leida, näiteks Poola end. Põhiseaduses 1921. a. art. 118.

Etse põhiseadusel põhjenevad järgmised õiguse allikad:

- 1) seadus,
- 2) dekreet,
- 3) rahvusvahelised konventsioonid.

siaalkindlustuse või hoolekande korras. Vabatahtlikku hoolekannet soodustatakse.

Tööpõlgajaid, perekonna liikmena hoolitsemisekohuse mittetäitjad ja ühiskonnale kahjulikke abivajajaid võidakse seaduse alusel võtta sundhooldamisele. "

Seadus on õiguslik norm, mis väljaantud põhiseaduses määratud korras²⁹⁾.

Jättes kõrvale seaduse eriliigid, mis varieeruvad selle järgi, millist ulatust seadusele põhiseadused määravad, peab tähendama, et seaduse tähtsus õiguse allikana näitab sama suuna, mis teistesgi õigusharudes märgata on - see on - alalist tõusu.

Tööõiguslikus noortekaitstes esineb seadus siiski veel vähesel arvul - Tööõigusliku noortekaitse normid esinevad praegu veel sageli teiste töökaitse seaduste osana: kui tööõiguslikud normid moodustavad omaette koodeksi, nagu näiteks Prantsusmaal³⁰⁾, või

29) Vt. Erwin Jakob i, Grundlehre des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk. 81 jj.

30) Vt. Code du travail (Dalloz), Livre I. Des conventions relatives au travail du contrat

SSSR'is ³¹, siis on harilikult noorte töökaitsele pühendatud üksikud paragrahvid.

Erandina esineb Brasiilia noorte koodeks 1927.a., kuhu koondatud kogu noorteõigusse puutuvad normid.

Seadusega ühel jõuastmel seisavad dekreedid.

D e k r e e t on administratsiooni seadusjõuline üldakt ³²⁾.

d'apprentissage; du contrat de travail; du salaire; du placement des travailleurs; des pénalités/

31) Vt. Kodeks zakonov o trude 1922

Moskva 1933, lk.35

32) Vt. K l i i m a n , op.cit., lk.166.

Jättes kõrvale dekreeidi eriliikide ise-
loomustamist, peab üldiselt tähendama, et dek-
reeidi tähtsus õiguseallikana on alatasa tõus-
mas kõigil neil aladel, mis nõuavad kiiremat
korraldamist, kui see võimaldab tavalise sea-
dusandluse käik, seega ka tööõiguses ³³⁾.

Õiguse allikana esinevad käesoleva sa-
jandi algusest arvates veel r a h v u s v a -
h e l i s e d k o n v e n t s i o o n i d ³⁴⁾.

Jõuastenduse teooria järgi kuuluvad rah-
vusvahelise õiguse normid õigussüsteemis esi-
kohale.

Kuid see teoreetiline vaatepunkt ei leia
kinnitust praegu kehtivate üksikute riikide
õigussüsteemis. Seal kehtib selline olukord, et
rahvusvahelised konvetsioonid omandavad keh-
tejõu sel viisil, et nad enda ligislatsiooni

33) Vt. Eesti tööõiguslik seadusandlus
viimase nelja aasta RT 1934-1938.

34) Vt. A. P i i p, Rahvusvaheline õigus,
Tartu 1935, lk. 361.

organi poolt vastuvõetud, nagu iga harilik seadus.

Rahvusvahelistel konventsioonidel on suur mõju tööõiguse arenemise käigus, sest enamik juhtudel on üksikute maade tööõiguslik seadusandlus arenenud rahvusvahelistes konventsioonides väljendatud põhimõtete kohaselt.

Tavaõiguse normid tekivad korduvalt sooritatud õiguslikult tähtsatest toimingutest.

Tavaõigus esineb peamiselt eraõiguses, kuna aga tööõiguslikud normid kuuluvad avalikku õigusse, siis on tavaõigus tööõiguses vähe rakendust leidnud.

Ainult mõnel alal, nagu töötülide lahendamise viisides (streik, boikott j.n.e) võib leida järgi kombeõigusest, mille alusel vanal ajal korraldatud meistrite ning õpilaste tülide lahendamine.

Võib tähelepanna tsiviilõiguslike kude normide kehtivust noorte suhtes neil aladel, kus noorte töötingimused veel seadusega normeeritud pole, nagu näiteks põllumajanduses.

Iseloomustavamateks õiguse allikateks tööõiguses on kujunenud määrused ning üldsobimused³⁵⁾.

Määruseks nimetatakse seadusele alluvaid eksekutsiooni üldakte³⁶⁾.

Määruse sobivus administratsioonile on esile tõstetud administratiivõiguse teoreetilistes käsitlustes³⁷⁾.

Tööõiguse normidel on õige mitmekesiseid ning eriilmeliseid vahetõrki korraldada,

35) Vt. M e r k l, op.cit., lk.124

36) Vt. K l i i m a n, op.cit., lk.177 jj.

37) Vt. M e r k l, op.cit., lk.123 jj.

pealegi muutuvad need vahekorrad alatasa tööstuse arengu ning töö protsessi muutmise mõjul.

Määruse paenduvus võimaldab kiirelt ja otstarbekalt korraldada alaliselt muutuvaid töövahekordi.

Seadusele alluv õiguse allikas on ka üldsobimus.

Ü l d s o b i m u s e k s nimetatakse mitmete administratiivorganite ühist leppelist üldakti³⁸⁾.

Tööõiguses esineb eriline üldsobimuste eriliik, mis tuntud kollektiivlepingu nime all. Kollektiivlepingu juriidiline iseloom, sisu ning liigitamine - need on küsimused, milledele suurt tähelepanu osutatud tööõiguslikkudes uurimustes³⁹⁾. Käesolevas kir-

Ex bibl. univ. Tart.

38)

Vt. K l i i m a n, op.cit., lk. 187 jj.

39)

Vt. näiteks sisukord: J a k o b i,

op.cit.

jutises on nad käsitatud pikemalt § 7, mis kannab pealkirja: "Tööõigusliku noortekaitse õigussuhe⁴⁰⁾."

Kuna kollektiivlepingutega on reguleeritud ka alaealiste töötajate olukord, siis on ka neil suur tähtsus käesoleva ala uurimisel.

Tööpäeva pikkus, öötöö reguleerimine, alaealiste töötajate töötingimuste korraldamine - kõik need küsimused on mitmel maal seadusandlikult reguleeritud just rahvusvaheliste konventsioonide eeskujul⁴¹⁾.

Õiguse allikate süsteem on ettetoodud tabelil⁴²⁾.

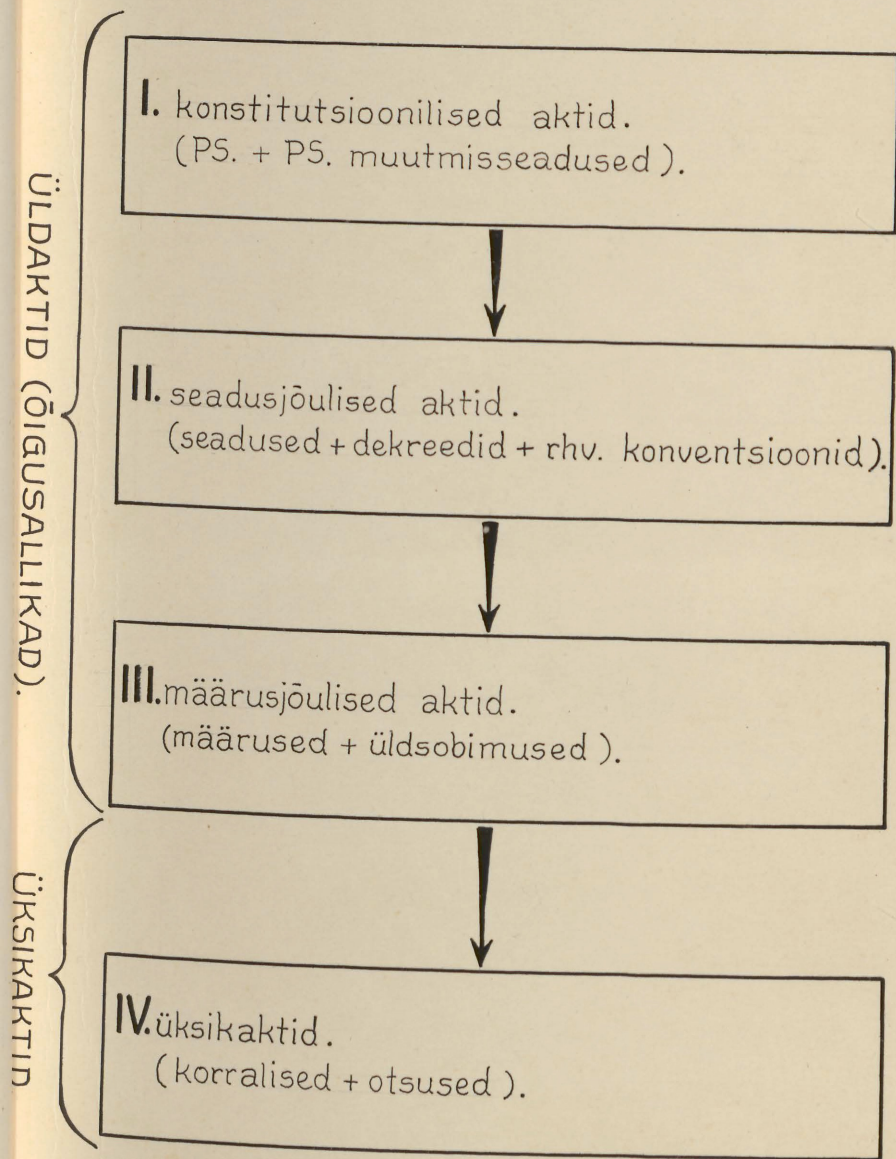
Kokkuvõttes võib tööõiguslike õiguse allikate suhtes eriti tööõiguslikus noortekaitstes märkida järgmist:

⁴⁰⁾Vt. infra, lk. 63 jj.

⁴¹⁾Vt. P i i p, op.cit., lk. 368 jj.

⁴²⁾ Vt. Tabel 3, infra, lk. 53.

ALLIKATE LIIGITUS JÕUASTENDUSE JÄRGI.



Käesolevas tabelis IV astmele järgnevail astmeil esinevad üksikaktid illustreerivad õigusallikate rakendumist vastavate korralduste ja otsuste abil.

Õiguse allikate põhiliigid on samad mis igas õiguse harus, kuna tööõigus on tihedalt seotud sotsiaalpolitikaga ja selletõttu ka haldusõigusega, siis esinevad tööõiguses eriti suurel määral õiguse allikana määrused, nagu haldusõiguses.

Tööõiguse iseloomustavaim õiguse allikas - üldsobimus - esineb kollektiivlepingu näol; et sellisel kujul üldsobimus on tööõiguses väljakujunenud eriliseks juriidiliseks instituudiks, siis on kollektiivlepingu juures peatatud veel allpool⁴³⁾.

43) Vt. infra, lk. 68 jj.

daniku alluvus riigivõimule.

Sellistel alustel tehtav töö ning töövahekorrad ei kuulu tööõigusele, ning sellistest vahekordadest tekkinud poolte õigused ja kohused ei kuulu siin analüüsimisele.

Isiklik sõltuvus võib küll ka tööõiguslikkudes vahekordades osa mängida, kuid ta ei saa olla töö tegemise aluseks, vaid võib esineda töölepingu sõlmivate subjektide s.o. tööandja ning töövõtja majanduslise sõltuvuse tulemusena.

Aluseks tööõiguslikkude vahekordade tekkimiseks on ja jääb sõltuva töö tegemise fakt.

Tööõiguse ajaloolise arengu kirjeldamisel ⁴⁶⁾ oli võimalik jälgida kuidas tööl põhjenevad õiguslikud vahekorrad muutusid järkjärgult eraõiguslikkudest avalikõiguslikkudeks

46)

Vt. supra, lk. 26 jj.

ning selle tõttu sisaldab tööõigus oma praeguses kujus nii era- kui ka avalikõiguse elemente.

Sellest on tingitud ka asiolu, et rääkides tööõiguse subjektidest võime tähelepanna, et nad esinevad kahel erineval õiguslikul alusel: normiisikud eraõiguse lähtekohast ning avalikõiguslikke normiisikuid.

Vaatamata õigusliku aluse erinevusele, jagunevad kõik tööõiguse normiisikud kahte pealiiki: töövõtjate ning tööandjate liiki.

Töövõtjad on sellised tööõiguse normiisikud, kes on mingiks tööks kohustatud.

Kogu tööõigus kontsentreerub töövõtjate ümber.

Töövõtjaid võib liigitada järgmiselt: töölised, teenijad ning ametnikud.

Töölised erinevad teenijatest ning ametnikkudest töö iseloomult, sest nad sammuvad

tööd reaalsemete juures⁴⁷⁾, nad töötavad vabrikutes, veonduses, kaevanduses, põllunduses j.n.ee.

Teenijad on sellised töövõtjad, kes teevad vaimlist tööd.

Ametnikud⁴⁸⁾ ei kuulu tööõiguse normiisikute hulka, sest nad on sellised isikud, kes on õigustatud andma teatud käske oma alluvaile isikuile.

Tööõiguslik noortekaitse normiisikute küsimusele üle minnes peab märkima, et alaealised töötajad kuuluvad kas tööliste või teenijate liikide hulka ning ei moodusta mingit erilist normiisikute liiki.

K o l l e k t i i v s e d n o r m i i s i -
k u d töövõtjate seas esinevad mitmel alal:
töökaitse aladel - esinevad ametasutised, käi-

47) Vt. Walter K a s k e l, Arbeitsrecht,
Berlin 1928, lk.68.

48) Vt. Erwin J a k o b i, Grundlehren des
Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk.5.

tisaladel - käitisesindused ning kutsealadel - kutseesindused.

Need kollektiivsed normiisikud on sarnased juriidiliste isikutega, nad on tuntud "juristische Teilpersonen" nime all ⁴⁹⁾.

Kollektiivsete normiisikute liikidel on ainult kaudne tähtsus tööõigusliku noortekaitse normiisikute suhtes, sest alaealised töötajad mingisugustes kollektiivides liikmeks olla ei saa, kuid nende kaasabil saavutatud töövõtja olukorra paremused mõjustavad samuti töötavate alaealiste olukorda, nii palju kui see pole juba korraldatud erinormistikudega.

Tööandja isik pole aga tööõiguses mõttandva tähtsusega, ta esineb subjektina, millega seotakse teised isikud, s.o. töövõtjad ⁵⁰⁾.

49) Vt. J a k o b i, op.cit., lk.292.

50) Vt. K a s k e l, op.cit., lk.66, 115 jj.

§ 6. Tööõigusliku noortekaitse
õiguse subjekte.

Tööõiguslike vahekordade tekkimine ongi tingitud kahe erisubjekti olemasolust, sest enda jaoks töö sooritamine ei tekita veel mingit tööõiguslikku vahekorda.

Vastavalt eelpool ⁴⁴ toodud tööõiguse definitsioonile on tööõiguslike normide iseloomustamisel mõõttandev töö mõiste.

Peab aga vahet tegema töö vahel, mida sooritatakse isikliku sõltuvuse põhjal ning tööõiguslikele normidele alluva töö vahel ⁴⁵⁾.

Isikliku sõltuvuse põhjal teevad näiteks lapsed tööd vanemate majapidamistes ning käitistes, kaitseväelaste töö aluseks on ko-

44) Vt. supra, lk.17: "Tööõigus on sõltuvat tööd korraldav õiguse eriharuh".

45) Vt. Lutz R i c h t e r, Arbeitsrechts als Rechtsbegriff, Leipzig - Erlangen 1923, lk.18 jj.

Tööandjaina võivad esineda igasugused füüsilised kui ^{ka} juriidilised isikud, eraisikud kui ka asutised.

Enne kui asuda töösuhte analüüsimisele, peab tähendama, et töölepingu sisule vaatamata on olemas üldised kohused ja õigused tööandjate ning töövõtjate suhtes, mis iseloomustavad nende kahe õigussubjektide erilisust.

T ö ö v ö t j a kohused sisaldavad:

1) töökohustist, 2) vaimsed kohustused, 3) vastutus kohustused.

T ö ö k o h u s t i s e k s nimetame seda kohustist, milleks töövõtja end kohustab vastava töölepingu põhjal, kuna tööleping sisaldab harilikult individuaalset kohustist, siis loomulikult sooritab seda tööd lepingu sõlmija töövõtja ise.

Alaealiste töötajate suhtes esineb lepingu poolena ~~loomulik~~ ~~töövõtja~~ tema vanem, või vanema asetäitja.

Tööandja suhtes pole asendusküsimus täh-

tis, sest töövõtja teeb tööd käitisele mitte aga käitise omanikule.

Töökohustistega ühenduses olevat palga, tööaja j.n.e.küsimused kuuluvad arutamisele allpool ühes töölepingu analüüsimisega ⁵¹⁾.

V a i m s e t e k o h u s t i s t e hulka kuulub töövõtja valmisolek alluda ülemuse direktüvidele, millises kohustises avaldub töö sõltuvuse iseloom.

Sõltuvuse moment on eriti mõõtandev alaealiste töökohustiste täitmisel.

V a s t u t u s k o h u s t i s harilikult korraldatakse tsiviilõiguse alusel. Töövõtjalt võib tööandja kahjutasu nõuda harilikus kohtus nõude korras.

Alaealiste töövõtjate kaudu tekitatud kahjude eest vastutavad nende eestkostjad.

Nende töövõtjate kohustustel põhjenevad

51) Vt. infra, lk. 64

tööandjate õigused ja kohustused: palgamaks-
mise ning direktiivide andmise kohustused j.n.e.

Töövõtjate ning tööandjate õiguste ning
kohustuste kompleks moodustab töölepingu sisu.
Töölepingut mõiste ning liigid käsitletakse
järgmises paragrahvis.

§ 7. Tööõigusliku noortekaitse
õigussuhe.

Tööõiguslik õigussuhe väljendub töölepingus.

Töölepingul on olnud ja on praegugi põhjanev tähtsus tööõiguses.

Tööõiguse ajaloolise arengu käsitlemisel on juba tähendatud, et töölepingu aremiskäigus peegeldub kogu tööõiguse arenemine⁵²⁾.

Töölepingu instituudi käsitlemine sünnib praeguses kirjutises järgmiselt: eestkätt esitatakse töölepingu mõiste ja definitsioon ning liigid ja siis puudutakse töölepingu sisu peapunkte, s.o. töövõtjate ning tööandjate kohustused ning õigused, erilist tähelepanu pöörates õpelepingute erilisusele.

Vastavalt varem ettetoodud tööõiguse mõiste-

52) Vt. supra, lk. 27.

le on võimalik töölepingut järgmiselt defineerida:

"Tööleping on selline leping, mille alusel kohustatakse sammama käitise pärast sõltuvat palgalist tööd" ⁵³⁾.

Üksikult analüüsides töölepingu tunnused, mis käesolevas definitsioonis ettetoodud, võib konstrueerida töölepingu mõistet.

Üheks tunnuseks esineb töölepingus töötasulisus.

Töötasulisus esineb ka tsiviilõiguslikudes töölepingutes, nii ei saa seepärast seda omadust pidada töölepingu eritunnusmärgiks ⁵⁴⁾.

53) Vt. supra, lk.17: Tööõigus on sõltuvat tööd korraldav õiguse haru".

54) Vt. Walter K a s k e l, Arbeitsrecht, Berlin 1928, lk.82. - Erwin J a k o b i, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk.45.

Teine tunnus - t ö ö s ö l t u v u s
 esineb peale tööõiguslike lepingute veel
 sellistes töösooritamistes, kus töötegemise alu-
 seks on töötegija perekondlik või muu sõltuvus
 teise isiku võimust⁵⁵⁾.

Oluliseks tunnuseks mis võimaldab tööõi-
 gusliku lepingu eraldamist teistest töölepin-
 gutest on k ä i t i s e p ä r a s u s .

Käitisepärasus tähendab seda, et töölepin-
 gut võib sõlmida vaid nende isikutega, kes sam-
 mavad tööd käitistes.

Käitisepärase töö on selline, ilma milleta
 käitis on kujuteldamatu. Peale käitisepärast
 tööd tuntakse veel tuhu tööd.

Tuhu töö on aga igasugune töö, mis käi-
 tistes juhuslikku ilmet kannab ning mis käiti-
 se iseloomu ei mõjusta.

55)

Vt. Lutz R i c h t e r, Arbeitsrecht
 als Rechtsbegriff, Leipzig - Erlangen 1923, lk.14.

Käitise mõiste (Betrieb, établissement) on esialgselt teoreetiliste uurimuste põhjal võimaldanud laiendada tööõiguslike normide rakendamist palju laiemale alusele, kui see oli võimalik ennemalt, kus tööõiguslikud normid kehtisid vaid ettevõtete suhtes.

Alles hiljuti on meil Eestis käitise mõiste asendatud ettevõtte mõistega, olgugi, et prof. A.-T. Kliiman seda ammuagi nõudis⁵⁶⁾.

Sel viisil on ka Eestis laienenud tööõiguslike normide rakendamine neile aladele, mis seisid enne väljaspool tööõigust.

Iseloomustavaks tunnuseks tööõiguslike lepingule võrreldes tsiviilõigusliku lepinguga on kirjaliku vormi nõudmine.

Kõik tööõiguslikud lepingud võib liigitada lepingute ulatuse järgi töövõtjate suhtes järgmiselt⁵⁷⁾:

⁵⁶⁾ vt. A.-T. K l i i m a n, Käitis ja ettevõtte, Tartu 1931.

⁵⁷⁾ Vt. Tabel 4, infra, lk. 67

TÖÖÕIGUSLIKKUDE LEPINGUTE LIIGITUS.

I.
INDIVIDUAALSED
TÖÖLEPINGUD.

1. harilikud
töölepingud.

2. õppelepingud.

II,
KOLLEKTIIVSED
TÖÖLEPINGUD.

1. tariiflepingud

2. sisekorra
määrused.

I. I n d i v i d u a a l s e d t ö ö -
l e p i n g u d - need on lepingud, mis keh-
tivad ainult ühe töövõtja suhtes

II. K o l l e k t i i v s e d t ö ö -
l e p i n g u d, mis kehtivad töövõtjate ^{või nende} kol-
lektiivi ühelt poolt ning tööandjate või
nende kollektiivi teiselt poolt.

Individuaalsete töölepingute suhtes keh-
tivad kõik seisukohad, mis eelpool ette~~h~~oodud ⁵⁸⁾.

Nende seas erilist seisukohta omab töö-
õiguslikku noortekaitssesse kuuluv õppeleping.

Õppelepingus määratakse kindlaks alaeali-
se töötaja ning tööandja vahel, mis peale
harilikus töölepingus ettenähtud vastastikku-
seid õigusi ning kohustusi sisaldab veel ame-
tiõppimisega seotud erireegleid.

Need reeglid määravad õpilase erikohustu-
si ning õigusi, mis tingitud tema alaealisusest

58) Vt. supra, lk. 656 jj.

ning mis allpool üksikasjaliselt analüüsitakse.

Kollektiivlepingud omakorda jagunevad kahte suurte liiki: tariiflepingug ning sisekorra määrused⁵⁹⁾.

Kollektiivne leping sõlmitakse individuaalsete töölepingute sisu ja ulatuse piiritlemiseks.

Tariiflepingud erinevad sisekorra määrustest jällegi oma ulatuse poolest, olgugi et juriidiline iseloom on neil ühtlane - nad kuuluvad mõlemad administratsiooni üldaktide hulka.

T a r i i f l e p i n g u t e ulatus on laiem, sest temas väljendatud tingimused kehtivad teatud tööala kõikide töötajate ning tööandjate suhtes.

⁵⁹⁾ Vt. J a k o b i, op.cit., lk.153.

K ä i t i s e s i s e k o r r a
m ä ä r u s e d kehtivad ainult selle käiti-
se töövõtjate ning tööandjate suhtes kus si-
sekord vastuvõetud⁶⁰⁾.

Kollektiivlepingute kaudu kehtima pan-
dud töötingimused rakendatakse kõikidele tea-
tud alal või käitises töötavate isikutele, ka
alaealistele nii palju kui need töötingimused
on kooskõlas alaealistesse puutuva erinormis-
tikuga.

Töölepingu sisu puudutab rida küsimusi,
milledest tähtsamad:

- 1) t ö ö a j a k ü s i m u s (tööpäeva
pikkus, töönädala pikkus, puhkeae), öötöö keeld⁷⁾,
- 2) p a l g a k ü s i m u s (palga arves-
tamise viisid ning suurus),
- 3) t ö ö t i n g i m u s e d (~~töötöö-keeld~~,
ohtlikkude vältimine j.n.e.).

60)

Vt. J a k o b i, op.cit., lk.314 jj.

Eelpool ⁶¹⁾ oli juba vahe tsivilistliku ning tööõigusliku lepingu vahel piiritletud ja nimelt: tsivilistliku töölepingu sisu määravad suvaliselt pooled ise. Mis puudutud tööõiguslikku lepingusse, siis esineb siin rida kitsendusi, milledest pooled peavad kinni pidama; need kitsendused puudutavad lepingu peaküsimusi, nagu tööaja pikkus, tööpalga j.n.e.

Tööaja pikkuse suhtes on üldiselt tunnustatud 8-tunniline tööpäev, välja arvatud mõned tööalad, nagu põllumajandus ning alad, kus tööiseloom ei võimalda seda normi täpselt rakendada.

Alaealiste töötajate päeva pikkus on harilikult veelgi lühendatud.

Puhkeaja küsimus pole praegu veel rahuldavalt lahendatud, kuid mõnes seadusandluses

61) vt. supra , lk. 31 jj.

(SSSR, Saksamaa) on töötajatel iseäranis noortel töötajatel kindlustatud palgaline puhkeaeg, mitte ainult üksikutel päevadel aastas, vaid pikem suvepuhkus (2 nädalat).

Töötasu küsimus on püütud lahendada mitmel viisil - küll tunnitöö, küll tükitöö alusel. Peatulemuseks mis üldiselt tunnustatud palga maksmise viisi suhtes on see, et palk kuulub väljamaksmisele rahas, mitte natuuras, palga kinnipidamine tööandja poolt on viidud miinimumini ning palga maksmise tähtajad on täpselt fikseeritud palgaraamatus, võlgu jäänud palga pealt on tööandjal määratud nii suured protsendid, et need iseenesest juba sunnivad palka õigel ajal maksta.

Palga taseme stabiliseerimisele ning ühtlustamisele on palju kaasa aidanud tariifilepingud.

Alaealiste töötasu reguleerimine õppelepingu alusel on alles kujunemisel, hariliku töölepingu alusel töötavad noored saavad ül-

diselt vähemat töötasu kui täiskasvanud mitte ainult seepärast, et nende tööpäev lühem, vaid nende vähema tööõime pärast ning ka seetõttu, et tööandjatel on erikohustused töötingimiste suhtes, mis puudutavad ainult alaealisi.

Töötingimuste hulka, mis ei allu poolte suvalisusele kuulub öötöö ning töö teatud aladel, mis tervisele ohtlikud ning kus töö võib toimuda ainult seaduses ettenähtud tingimustel.

Noorte suhtes on öötöökeeld absoluutne, samuti on seadusandliselt fikseeritud tööde nimestik, mis alaealised sooritada ei saa.

Mis puutub lepingu vormi⁶²⁾, siis on vormi normide seas tarvis vahet teha ehtsate ning ebaehtsate vorminormide vahel.

Ehtsad on sellised vorminormid, mille puudumisel vastav toiming muutub tühiseks, ebaeht-

62) Vt. K a s k e l, op.cit., lk 108 jj.

sad vorminormid on sellised, millest mittekin-
nupidamine ei tühista veel vastavat toimingut,
kuid asjaosalised langevad karistuse alla.

Ehtsa vorminõudena esineb lepingu kirja-
likkus. See ei tähenda veel, et nõuetav oleks
mingisugune kindel lepingu vorm, vaid ainult
seda, et leping peab olema fikseeritud nähta-
valt.

Harilikult on lepingu sisu fikseeritud
palgaraamatus ning see peab alati olema töö-
võtja käes.

Õppelepingu suhtes kehtib samuti kirja-
likkuse nõue.

Õppelepingu kaudu loodetakse luua ühtla-
sed tingimised ametiõppimisele, piirates ühelt
poolt tööandjate suhtes ametiõpetamise aja,
teiselt poolt kindlustades ametiõppijaile töö-
tasu miinimumi.

Õppelepingu iseäralisus võrreldes teiste
töölepingutega on ametiõpetamise kohustus
tööandja poolt, ning seetõttu on tööandja ning

töövõtja vahetõttu teisiti kujunenud kui harilikus töölepingus.

See suhete erisus on perekondlist laadi ja seetõttu on raske neid kindlapiiriliseltselt fikseerida.

Noortekaitse normid alaealiste töölevõtmise eeskohta, koolisunduse normid aitavad osaliselt alaealise töötaja olukorra reguleerimisele, kuid üldiselt on tööleping täisealiste tööliste suhtes palju kindlam töökaitsese abinõuks väljakujunenud, kui noortele õppeleping.

§ 8. Tööõigusliku noortekaitse
haldusõigus.

Tööõigusliku lepingu alusel tekkivad õiguslikud vahekorrad mitte ainult lepingu poolte vahel, kuid samal ajal tekkivad poolte õiguslikud suhted avaliku võimuga, administratsiooni näol.

Seda liiki õigussuhted kuuluvad tööõiguslikku haldusõigusse⁶³.

Tööõiguslik haldusõigus jaguneb mitmesse harru, siia kuulub:

1) t ö ö k a i t s e õ i g u s - kus määratakse kindlaks töövõtja õigused tema tervise, töö, tasu, teenistuse j.n.e. k a i t s e alal⁶⁴.

⁶³⁾ Vt. Erwin J a k o b i, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk. 436.

⁶⁴⁾ Vt. Walter K a s k e l, Arbeitsrecht, Berlin 1928, lk. 193.

2) sotsiaalkindlustuse alal - kus töövõtjale kuulub õigus olla kinnitatud õnnetu juhtude, haiguste, vanaduse j.n.e. vastu ning õigus saada tööd.

3) koalitsiooni õiguskus töövõtjatele kuulub õigus ühineda kutseühingutesse ühiste sihtide saavutamiseks, eriti majanduslikkude sihtide taotlemiseks.

Alaealiste töötajate suhtes on tähtsus töökaitse ning sotsiaalkindlustuse normidel, kuna koalitsiooni õigus kehtib ainult täisealiste suhtes.

Töökaitse õiguse normide sihiks on töötajate tervist ning tööjõudu võimalikult kaua alles hoida. Seda sihti saavutatakse seeläbi, et seadusega kindlustatakse töötajatel tervishoidlisi töötingimisi töökohas, mis erinevad vastavalt tööaladele. See osa töökaitse õigusest puudutab esijoones käitist ennast ja see-

tõttu on tuntud "käitise kaitse" nime all⁶⁵⁾, ning teostub harilikult peale vastavate seaduste veel käitise sisekorra määruste kaudu.

Järgmiseks kaitse alaks on tööaja seadusandlik reguleerimine ning võib nimetada "tööaja kaitseks"⁶⁶⁾.

Lõpuks tuleks nimetada veel töötaja majandusliku huvikaitset, mis teostub palga miinimumi normeerimises.

Juba eespool⁶⁷⁾ sai tähendatud, et töökaitse teostamine alustati nende töötajate seas, kes kõige rängemalt korraldamata töötingimuste tõttu kannatasid - see on alaealistest.

⁶⁵⁾ Vt. J a k o b i, op.cit., lk.200.

⁶⁶⁾

Vt. J a k o b i, op. cit., lk. 209.

⁶⁷⁾ Vt. supra, lk. 39.

Need vahendid, mis alaealiste tervist ning tööjõu tõstsid, osutusid tarvilikuks ka täiskasvanute töövõime tõstmiseks ning säilitamiseks.

Praegu võib tähelepanna, et oma alustes töökaitse normid on ühtlased kõikide töötajate suhtes, ainult et alaealiste suhtes on kaitse nõudmised kõrgendatud.

Nii näiteks kui pöörata tähelepanu "käitiskaitse" alale, siis näeme, et teatud hädaohtrikkude alade suhtes nagu maaalune töö, ehk töötamine mürgiste ainetega on täisealiste töötajate suhtes ettenähtud rida tehnilisi kaitse abinõud, mis hädaohtu vähendavad, alaealiste suhtes aga kehtib selliste hädaohtrikkude tööde suhtes peaaegu absoluutne keeld⁶⁸⁾.

Töötaja kaitse küsimus, mis eelpool osali-

68) Vt. La réglementation du travail des enfants et jeunes gens, B.I.T., Genève 1935, lk. 19 jj.

selt puudutatud, on alaealiste suhtes lühema tööpäeva seadnud, kui täisealistele ning absoluutselt keelanud meile töötamist öösel ka neil aladel kus teistel töötajatel erandina lubatud töötada.

Selle kõrgendatud kaitse eest tasub alaealine sellega, et ta saab madalat töötasu, mida ei saa panna ainuüksi ta nõrgema töövõime arvele, vaid osalt on tingitud sellest, et kõrgendatud kaitse nõuab tööandjalt suuremaid kulusid, ning need kulud teeb ta tasa alaealiste tööjõu madalate palkade kaudu.

Et alaealiste töötasu on harilikult kõrvalallikaks perekonna ülespidamisele ning alaealissel enamik juhtudel kattab oma töötasuga ainult osa oma ülespidamise kulusid, siis pole peetud alaealiste palgaküsimust nii kibedate võitluste ja vääriliseks kui täisealiste palgaküsimust.

Sellega on seletatav, et alaealiste töötasu küsimus pole kaugeltki nii otstarbekalt lahendatud seadusandluses kui teised töökaitse alad ning

alles viimasel ajal on hakatud ka alaealiste - le teatud palga miinimumi kindlustama õppelepingute ning kollektiivlepingute kaudu.

Tööinspektoril lasub ülesanne kogu töökaitse normide rakendamist jälgida ning tarbekorral nõuda selle teostamist.

Selleks, et alaealiste töötajate huvide kaitse teostuks, on ülesseatud nõudmine, et iga käitise juures peetakse eraldi alaealiste töötajate nimestik.

Sotsiaalkindlustus näeb ette töötajate abistamist niisuguste sündmuste puhul nagu see on haigus, õnnetu juhtum töö juures, invaliidsus j.n.e., see on sündmuste puhul mille tagajärjed samad töötaja eale vaatamata.

Ainult üks ala sotsiaalkindlustuse alal omab erilist seisukohta noorte suhtes - ning see on noorte töötuite kindlustamise probleem.

Noorte töötuite arv, kogu töötute arvuga

võrreldes on võrdlemisi suur, nimelt 1/4 kõigist töötulist, keskmiselt ⁶⁹⁾.

Täiskasvanute töötuite kindlustuse viisid nagu abiraha maksmine ning ühiskonnale kasulikkude tööde läbiviimine pole võimalik noorte suhtes rakendada ning noorte töötuite probleemi lahendamise katsed on esile kutsunud hoopis uusi töötuite kindlustamise viise, nagu näiteks see on tööteenistuse instituut.

Tööteenistus on arenenud vastavalt sihtidele, mis ülesseati. Nende sihtide järgi võib tööteenistust jaotada kolme liiki ⁷⁰⁾.

1) Tööteenistus, kui kriisiaegne ja seega ajutine abinõu noorte töötuite abistamiseks,

2) Tööteenistus, mille sihiks on riigi majanduslise jõu tõstmine niisuguste tööde kaudu, mis on ülskasulikud ning mille läbiviimine on võimalik odava tööjõu kaudu,

69) Vt. Chomage des jeunes gens, B.I.T., Geneve 1935, lk.19.

70) Vt. op.cit., lk.114 jj.
Vt. Arbeitsdienst in 13 Staten, Zürich -Leipzig 1937.

3) tööteenistus, mille sihiks on peamiselt noorte töötuite mõjustamine kasvatuslikult.

Tööteenistus sealjuures on kujunenud kas sunduslikuks, või vabatahtlikuks. Sunduslikku vastu tuuakse ette, et sel viisil kujuneb tööteenistus militarismi kasvatamise abinõuks; teiseks vastuväiteks osutub kartus, et sunduslik tööteenistus vähendab täiskasvanute töövõimalusi.

Vabatahtliku tööteenistuse juures on need pahed kergemini välditavad.

Tähtsamaks küsimuseks ka tööteenistuse sisseseadmise korral asutub asjaolu - mil viisil suunata tööteenistust sooritanud noori tööle, mis neile ülespidamist võimaldaks, sest tööteenistus lükkab edasi noorte töötuite küsimuse lahendamist, kuid ise lahendada ei suuda, kuna tööteenistus harilikult kestab lühikest aega - kõige rohkem üks aasta.

Töövõimaluste eest hoolitsemisel noortele on peale tööteenistuse sisseseadmist veel kaa-

lutud ning osalt ka läbiviidud : sundusliku kooliskäimise aja pikendamine ning vastavalt sellele ka noorte tööle asumise ea kõrgendamine. Teiselt poolt on püütud üldiselt lühendada tööpäeva, samuti tõusis päevakorrale pensionile mineku ea alandamise küsimus.

Nagu eelpool öeldust selgub, on noorte töötuite probleemi lahendamine käinud oma rada, mis erineb harilikust sotsiaalkindlustusest, sest peale majanduslist kindlustust on siin silmas peetud noorte ärahoidmine töötaoleku laastavast mõjust kasvatuslikkude abinõude kaudu.

Ka Eesti töölepingu ajaloolise arengu
vaatlemisel on tarvilik tähelepanna töölepingu
ga kajundamisele viia.

Samaal ajal teistes riikides on tööõiguse
likkude lepingute eelkäijateks need kollektiiv-
likud teenistustulepingud.

Nad asinevad Eesti Eraseaduse, mis Eesti
Eriseaduse poolt kumuleeritud tead. teaduse
järgmise pealkirjaga.

4. p e a t ü k k .

T ö ö õ i g u s l i k n o o r t e -
k a i t s e E e s t i s .

§ 9. Tööõiguse arengu ajalooline ülevaade.

Tööõiguse ajaloolise osa käsitlemine sün-
dis käesolevas kirjutises t ö ö l e p i n g u
instituudi arengu vaatlemise kaudu ⁷¹⁾ .

71) Vt. supra, lk. 28

Ka Eesti töölepingu ajaloolise arengu vaatlemisel on tarvilik tähelepanna töölepingu kujundamise käiku.

Samuti nagu teistes maades on tööõiguslike lepingute eelkäijateks meil tsivilistlikud teenistuslepingud.

Nad esinevad Balti Eraseaduses, mis Carl Erdmanni poolt kommenteeritud tema teoses ⁷²⁾ järgmise pealkirja all:

"Die auf Arbeitsleistung gerichteten Obligationen!"

Mainitud teenistuslepingud omavad samu tunnuseid, mis iseloomulikud tsivilistlikul lepingul üldse - s.o. - e s i t e k s : lepingu pooled teotsevad suvaliselt lepingu sõlmimisel; t e i s e k s - lepingu vormi suhtes valitseb vabadus.

72) Vt. Carl Erdmann, System des Privatrechts, IV.1894, lk. 380-401.

Balti Eraseadus teeb vahet t e e n i s -
t u s l e p i n g u ⁷³⁾ ja p e r e l e p i n -
g u ⁷⁴⁾ vahel.

Pereleping erineb teenistuslepingust töö-
alalt ning tasumaksmise viisist, nimelt : pere-
lepinguga võtab isik enesele kohustuse pikema
aja kestel teenida teise kodustel või majapi-
damise töödel, saades tasuks peale palga veel
korterit ja söögi ⁷⁵⁾. Seega oluline erinevus
teenistuslepingust ilmneb mitte ainult töö
iseloomus vaid ka tasu iseloomus.

Alaealised võivad perelepingu sõlmida
ainult vanemate või eestkostjate loal ⁷⁶⁾.

See lepingu vorm kehtib meil alaealiste
suhtes veel praegugi neil aladel, kus tööõiguse

⁷³⁾ Vt. BES § 4172 - 4191.

⁷⁴⁾ Vt. BES § 4192 - 4225.

⁷⁵⁾ Vt. BES § 4192

⁷⁶⁾ Vt. BES § 4194.

leppesuhete normide ulatus ei kehti, nagu näiteks alaealiste töötamisel põllumajanduses, metsanduslikus töönduses ja merenduses ^{*)}.

Peale teenistuse ning perelepingu tunneb Balti Eraseadus veel t ö ö v ö t t e l e p i n g u t . ⁷⁷⁾

Selle lepingu järgi kohustub töövõtja tellijale vastava tasu eest tegema mingi töö, täitma tellimise.

Õppelepingu vahekorrad lahendatakse enne Tööstuse töö seaduste normide kehtima panemist töövõtte lepingu alusel ⁷⁸⁾.

Ajaloolisest seisukohast on huvitav jälgida töövahekordi korraldatavaid lepinguid Talurahva seaduste järgi, mis kaotasid kehtivuse seisuste kaotamise seadusega 1920.aastal.

77)^{vt.} BES §§ 4226 - 4253.

78)^{vt.} BES §§ Ob učeničestve § 4226.

^{*)} ^{1/4} RT 1936, 83, 663, § 4. Tööliste töölepingu seadus.

Liivimaa Talurahvaseadustik⁸⁰⁾ ning
 Eestimaa Talurahva seadustik⁸¹⁾ sisaldavad
 rida eeskirju eestkätt põllutöölise suhtes.

Teenistuse lepinguna mõistetakse siin
 igat lepingut, millega üks pool on enesele
 võtnud kohustuse täita teise jaoks mingisugu-
 seid isiklike toid, sõltumata sellest, kas ta-
 sumine selle eest toimub rahaga, produktidega
 või vastava maatükki kasutamisega⁸²⁾.

Baltia Eraseaduses on töövahekordi korral-
 datav leping täielikult eraõiguslik instituut,
 Talurahva seadustes omab töövahekordade kor-
 raldamine omapärast joont, milles võib ära
 tunda avalikõiguslikke elemente, olgugi, et tei-
 ses suunas kui tööõiguses, kus nad seatud töö-

80) Vt. §§ 349 - 394.

81) Vt. §§ 431 - 507.

82) Vt. LTS § 350; ETS § 432.

võtja kaitseks. Talurahva seadustes vallavalitsus ning valla politsei valvab selle järele et kõik töölised teeksid ning püsiksid korralikult teenistuskohadel.

Vallavalitsus võib mõjutada tööturgu sellega, et ei anna töölisele passe vallast lahkumiseks, samuti võib ta määrata päeva, millal tööandjad peavad palkama töölisi.

Teisest küljest võib konstateerida, et töövõtja seisukord oli mõnes suhtes kindlam, kui Balti Eraseaduse järgi. Teenistusleping sõlmiti harilikult kirjalikult, või kui suuliselt, siis kahe tunnistaja juuresolekul. Lepingus pidi täpselt märkima kokkuleppitud tasu suurust, teenistuse iseloomu ning ulatust - lühidalt tähtsamaid töötingimisi.

Balti Eraseaduse, kui ka talurahva seaduste normid töö sammamise kohta, püsisid tolleaegsete töövõtjate suhtes, kes töötasid kas põllumajanduslikul alal maal, ehk linnas käsitöölisena töövõtte lepingu alusel.

Käsitöölised töötasid harilikult üksinda või väheste arvu abilistega, kus meister oli ainus kaastöötaja oma abiliste kõrval, kus tööriistad kuulusid harilikult töötegijale endale ja kus sel viisil valmistatud esemed läksid otse tarvitaja kätte.

Tööstuse arenguga kaob endine patriarhaalne vahekord, kujuneb terav vahe töövõtjate ning tööandjate vahel.

Masinate tarvitamine võimaldab masina omanikul kiiret rikastumist ning teiselt poolt inimtööjõud läheb odavamaks, mis omakorda põhjustab töövõtjate elustandardi järjekindlat halvenemist.

Tekib tarvidus töövahekordade korraldamisel seada nõudmised, mis kindlustaksid töövõtjate minimaalset äraelamise võimalust, säilides nende tervist ning tööjõudu. See oli võimalik ainult avaliku võimu vahelesegamise kaudu tööõiguslike normide seadmise näol.

Võib tähelepanna igal maal sama nähet - s.o. koos tööstuse arenguga ning vastavalt kerkinud eriolukordadele luuakse tööõiguslikud normid, mis ajajooksul moodustavad selle maa tööõiguse süsteemi.

Eesti tööõiguse areng ei saanud käia seda harilikku teed et järk järgult ühes tööstuse arenguga areneksid ka vastavad tööõiguslikud normid; sest Eesti riigi tekkimise ajal kehtisid Eesti tööstusliku töö kohta Venest pärit seadused, mis olid arenenud vastavalt Vene tööstuse oludele, kus oli mõõttandev suur-⁸³⁾ tööstuse areng .

Need Venest pärit tööõiguslikud seadused olid kodifitseeritud Vene Seaduste Kogus XI k. II l. 1913.a.nime all: Ustav o promyslennom trude.

Nii võib Eesti tööõiguslike normide

⁸³⁾ Vt. Töökaitse Eestis 1927 a., E.V.Töö-

avalikõiguslikus arenemiskäigus tähelepanna kaks aegjärku: esimest, kus Eestis kehtivad peamiselt Venest pärit tööõiguslikud normid U s t a v i näol, ning teist, kus kooskõlastakse neid norme vastavalt Eesti enda töös-tuse arengule, ning arvestakse sealjuures rah-vusvahelisi kōõkonventsioone.

Kuna teine aegjärk kuulub kehtivasse tööõigusse, siis jääb ta välja ajaloolise osa käsitamisel, ning siia kuulub peamiselt töölepingu iseloomustamine nii nagu ta on tuntud Ustavi järgi.

Vastupidiselt tsivilistlikule lepingule on siin vormi suhtes ülesseatud kirjalik vorm, ning üksikasjalik töötingimuste loetlus märgitakse erilisse raamatusse, mis tuntud palgaraamatu nime all. ⁸⁴⁾

84) Ustav § 48.

Töötingimistes on märgitud tööliigid, ning töötasu maksmise kord⁸⁵⁾. Töötasu asjas esineb juba nõue, et seda peab väljamaksetama rahas.

Töölepingu sõlmimise kord⁸⁶⁾ ning lõpetamine⁸⁷⁾ on seadusega kindlaks määratud.

Tööpäeva pikkus on reguleeritud erinevalt töötajate liikide järgi.

Esimene tööõiguslik seadus Venemaal on pärit juba 1785. aastast ning käib käsitöölis- te tööpäeva pikkuse kohta, normeerides selle 12 tunnile⁸⁸⁾.

Tööstustöölise tööpäeva pikkus on fik-

85) Vt. Ustav § 56.

86) Vt. Ustav §§ 51 - 53 .

87) Vt. Ustav §§ 61 - 63

88) Vt. Ustav § 392.

seeritud Ustavis ⁸⁹⁾ $11\frac{1}{2}$ tunnile harilikul ajal töötavail, ning neil, kes töötavad osalt öösiti, on tööpäeva pikkus fikseeritud 10-tunniseks.

Ajaloolise osa käsitlemisel on tarvis veel märkida, millist osa on Ustavil olnud tööõigusliku noortekaitse suhtes.

Noorte tööaja piiramine sündis 1. juuni 1882. aasta seadusega. Samal ajal oli seatud ka vastav tööinspektsioon ⁹⁰⁾.

13. juuni 1884. a. seadusega kindlustati noortele kooliskäimise võimalust ⁹¹⁾.

3. juuni 1885. aasta seadusega teostati noorte suhtes öötöö keeld ⁹²⁾.

890) Vt. Ustav §§ 193 - 201.

90) Vt. Ustav §§ 72 - 76.

91) Vt. Ustav §§ 77 - 83

92) Vt. Ustav § 64

Rida seadusi keelab noortele töötamist hädaohtlikkudel aladel.

Õppelepingu tingimused on samuti fikseeritud Ustavis⁹³⁾. Selle järgi määratakse ametiõppimise aega 3-5 aasta peale, vastavalt erialadele ning nõutakse meistrit, et ta isalikult õpilasega käituks ning ametit kätte õpetaks. Õpilane on kohustatud sõnakuulmisele ning töötama vastavalt meistri korraldustele.

Kokkuvõttes võib tähendada, et Vene Ustavis on puudutatud kõik tähtsamad noortekaitse küsimused, nagu

- 1) Noorte tööle võtmise vanuse alammäär.
- 2) Noorte tööaja piiramine.
- 3) Noorte öötöö keeld.
- 4) Hädaohtlikkudel tööaladel töötamise keeld.
- 5) Noorte koolisundus.
- 6) Noorte tööinspeksioon.

93) Vt. Ustav §§ 66-67.

§ 9. Kehtiv tööõiguslik
noortekaitse.

Kehtiva tööõigusliku noortekaitse vaatlemine sünnib käesolevas peatükis sama korra järgi, mis tarvitati tööõigusliku noortekaitse üldosa käsitlemisel, s.o. 1) tööõigusliku noortekaitse õigusallikad; 2) tööõigusliku noortekaitse õiguse subjektid; 3) tööõigusliku noortekaitse õigussuhe ja 4) tööõigusliku noortekaitse haldusõigus.

Kehtivate tööõigusliku noortekaitse õigusallikate suhtes Eestis võib tähelepan-na sama nähet, nagu mujal - s.o. - ainult vähesel arvul on esitatud õigusallikate seas sellised seadused, mis peamiselt noortesse puutuvad, enamjaolt on tööõigusliku noortekaitse normid laiali pillatud üksikutes seadustes, kus ai-

nult mõni üksik paragrahv käsitleb tööõigusliku noortekaitset.

Tööõigusliku noortekaitse õigusallikana esinevad eestkätt järgmised seadused:

1. Seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes ⁹⁴⁾.

⁹⁴⁾ Vt. RT 1924, 68, 31; RT 1929, 95, 634
RT 1936, 22, 150; RT 1937, 101, 824.

See seadus on täiendatud järgmiselt:

1. Korraldus töötegemise korra ja töötin-
gimuste kohta tööstuskoolides ja õppetöökoda-
des (RT 1929, 17, 118).

2. Töö- Hoolekandeministri määrus alla
18 a. alaealistel kütjana ja söetöölisena
töötamise keelduse kohta (RT 1925, 29/30).

2. Meistrite, õppinud tööliste ja tööstus-
õpilaste seadus. Antud dekreedina 3. juulil
1935. a. ⁹⁵⁾

⁹⁵⁾ Dekreedi eelkäijaks on "Meistrite, õp-
pinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus"
(RT 1931, 38).

Meistrite, õppinud tööliste ja tööstus-
õpilaste seadus on täiendatud järgmiselt:

1. Tööoskusametite asukohtade ja tegevus-
piirkondade määrus (RT 1936, 64, 553).

2. Meistrite, õppinud tööliste ja tööstus-
õpilaste seaduse alla arvatud tööalade nime-
kiri (RT 1932, 7, 134).

3. Tööstusõpilaste pidamise määrus
(RT 1937, 87, 722).

4. Tööstusliku kutseosakuse nõukogu juht-
nõörid tööoskusametite õpilaste arvu määramine
üksikutes ettevõtetes (RT 1933, 5, 42).

5. Hariduse- ja sotsiaalministri korraldus
meistri ja õppinud tööliste eksamite korra kohta
(RT 1936, 5, 35 ja RT 1938, 9, 59).

3. Kutsehariduslikkude õppeasutiste seadus⁹⁶⁾.

6. Tööstuskooli lõpetajate meistri kutse omandamise korraldus (RT 1936,27,172 ja RT 1936,22,150).

7. Käitiste ja ettevõtete tegelikelt juhatajailt kutsetunnistuse nõudmise määrus (RT 1936,52,445 ja RT 1937,58,521).

96) vt. RT 1937,53,470.

1. Õppetähtsuste ja põllumajandusliku praktika korraldamise määrus (HMT 5,1938).

2. Meieri kutsetunnistuste andmise määrus (HMT 3,1938).

3. Õppekodude tunnustamise ja neis praktiseerimise korraldamise määrus (HMT 25,1937).

Suurem osa tööõiguslikku noortekaitse sättest esineb laiali pillatuna üksikutes tööõiguslike seadustes, nagu näiteks:

1. Tööinspektsiooni seadus⁹⁷⁾.
2. Tööliste töölepingu seadus⁹⁸⁾.
3. Meremeeste seadus⁹⁹⁾.
4. Pagaritööstustes öötöö keelu seadus¹⁰⁰⁾.
5. Põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus¹⁰¹⁾.
6. Äride ja kontorite töökorralduse seadus¹⁰²⁾.
7. Töbörside ja riiklike, kogukondlike kude ning ühiskondlike tööde korraldamise seadus¹⁰³⁾.

97) Vt. RT 1936, 77, 622 § 14.

98) Vt. RT 1936, 83, 613 § 13.

99) Vt. RT 1928, 28, 145 § 10.

100) Vt. RT 1936, 99, 794 § 4 p.1.

101) Vt. RT 1921, 102, 194 ja RT 1936, 22, 150

Praegu nimetatud seadustes on tööõigusliku noortekaitse erireeglid sissetoodud Eesti poolt vastuõetud rahvusvaheliste töökonventsioonide alusel ning selle tõttu võib ka neid konventsioone arvata meie tööõigusliku noortekaitse õigusallikate hulka.

Balti Eraseaduse normid, mis käsitlevad noorte töövahekordade korraldamist peamiselt õppelepingu kaudu ¹⁰⁴⁾ ei kuulu tööõigusliku noortekaitse õigusallikate hulka, sest Balti Eraseaduse normid on vastolus tööõiguslikus noortekaitstes väljendatud põhimõtetega ning neid rakendatakse aladel, kus tööõiguslikud nor-

102) Vt. RT 1938, 42, 400 § 15.

103) Vt. RT 1934, 56, 495 ja RT 1937, 90, 737

§ 6.

104) Vt. BES §§ 4226 jj.

mid veel ei kehti, kuid mitte tööõiguslike kude normide täiendamiseks.

Õiguse allikaks esinevad veel Haridusministeeriumi määrused.

Tööõigusliku noortekaitse õigussubjektide suhtes on tähelepanu pööratud töövõtjale, nagu üldises tööõigusesgi.

Alaealised töövõtjad jagunevad kahte liiki: lapsed, kelleks peetakse alaealisi harilikult 14. eluaastani, siis kui sunduslik algkool läbi, ning noored 14. - 18. eluaastani.

Tööõiguslik noortekaitse, mis väljendatud mainitud allikates käsitab pea eranditult noori 14. - 18. eluaastani, kuna üldiselt kehtib põhimõte, et algkooli kooliealisi, s.o. kuni 14. eluaastani ei tohiks tööle käitistes rakendada.

Väljavõte on tehtud põllutöölise seaduses, 105)

kus on öeldud "Lapsi alla 12 aasta on keelatud põllutöölisena tarvitada" ning edasi "Koolisunduse alla kuuluvate alaealiste tööjõudu võib tarvitada ainult koolitöö vahe ajal".¹⁰⁶⁾

Tööõigusliku noortekaitse õigussubjektid, nagu eelpool nimetatud, kuuluvad 14.- 18. eluaastate hulka. Vanuse alammäär ühele või teisele tööle võtmiseks oleneb töö iseloomust ning sellele tõttu võivad erinevused esineda.

Mööttandvaks on põhimõte, et kui töö toimub ebatervishoidlikutes tingimustes, siin on vanuse alammäär kõrgem ja ümberpöörduvalt.

Nii näiteks ütleb Meremeeste seadus¹⁰⁷⁾, et on keelatud palgata laeva teenistusse isikuid alla 14. eluaasta, kütjaid ja söekandjaid ning kõiki naisteeni- ja alla 18. eluaasta¹⁰⁸⁾.

106) L.cit., § 3.

107) Vt. RT 1928, 28, 145.

108) L.cit., § 10.

Tööõiguslik noorte-
kaitse õigussuhe väljendub
töölepingus, mis esineb kõige sagedamini
õppelepingu näol¹⁰⁹⁾.

Eestis on suurem osa töölasiid noortele
veel korraldamata nii nagu see on, näiteks
põllumajanduse alal, kaubanduse ja äri alal,
kodumajanduse j.n.e. aladel.

Viimasel ajal võib siiski tähelepanna
muudatus[†], mis tingitud peamiselt hariduse suu-
namisest kutseharidusele. Kutsehariduse oman-
damine käib kõikides maades ning ka Eestis
kas koolide kaudu, ^{✓ või/} tegeliku töötamise kaudu
kätitistes õppelepingu alusel, kus töötamise
aja hulka arvatakse ka tööstuskoolis käimist
paar konda nädalas õhtustel tundidel.

Põllumajanduslikul alal püütakse noorte
töötamist korraldada põllumajandusliku prak-

109) vt. supra, lk. 72 jj.

tika kaudu, kodumajanduse alal samal vii-
 110)
 sil .

Väljatöötamisel on Majandusliku kutseos-
 kuse seadus, mille sihiks on õppinud ärijuhti-
 de, kauplejate, majandusõpilaste kutsealane
 ettevalmistamine 111) .

Kehtiv Meistrite, õppinud tööliste ja töös-
 tusõpilaste seadus, mis praegu kujundab enesest
 tähtsaima seaduse õppelepingu suhtes, on praegu
 muutmisel ning ühesineb vastavas eelnõus Tööstus-
 liku kutseoskuse seaduse nime all 112) .

110) Vt. Õppetalundite ja põllumajandusliku
 praktika korraldamise määrus (HMT 5, 1938) ja õp-
 pekodude tunnustamise ja neis praktiseerimise
 korraldamise määrus (HMT 25, 1937).

111) Vt. Majandusliku kutseoskuse seadus.
 7.II.1939. - Riigivolikogu Rahvakasvatuse ja
 kultuuri komisjoni ettepanek.

112) Vt. Tööstusliku kutseoskuse seadus.
 15.XII.1938. - Riigivolikogu redaktsiooni ko-
 misjoni ettepanek.

Mõõttandev selle muutmise juures on see, et seadus eelnõu on väljatöötatud Haridusministeeriumi kutseoskuse osakonna poolt ning püüab hõlmata kõik tööalad, nagu näha üldeeskirjadest.

Seal öeldakse, et käesoleva seaduse alla võidakse arvata ka neid otseselt mitte tööstuslikku tööalasi, kus Haridusministeeriumi kutseoskuse korraldamise käesoleva seaduse alusel vajalikuks ja otstarbekaks tunnustab¹¹³⁾.

Kuna Kehtivas Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seaduses on tööalade suhtes tarvitada käitiste loendus, mille kohta seadus kehtib,

Teine oluline vahe kehtiva seaduse suhtes on järgmises sättes, mis määrab selle seaduse kehtkonda. Seal öeldakse, et käesoleva seaduse alla arvatud tööaladel ei ole lubatud pidada

113) vt. l.cit., 61.

tööala õppijatena alaealisi ilma õppelepingut
 114)
 sõlmimata .

Et see säte ei mõjuks vähendavalt õpilaste arvule, siis on uues seaduses ettenähtud nõudmine, mis kõlab järgmiselt:

"nende käitiste nimekirjade koostamine, kus Tööstusliku kutseoskuse Nõukogu nõudel tööstusõpilaste ja neid õpetama õigustatud kutseoskusega isikute pidamine on kohustuslik" 115).

Mästri ning õpilase vahekorrad kannavad kehtivad seaduses samuti eelnõus osalt sama perekondlist laadi, mistõttu need lepingud erinevad teistest töölepingutest: meister on kohustatud õpetama ja kasvatama tööstusõpilasi isaliku hoolega 116) ning õpilane on kohustatud täitma talle antud ülesanded sõnakuuleli-

114) Vt. L.cit., § 27.

115) Vt. L.cit., § 2 p. 9.

116) Vt. L.cit., § 32

kult ja kohusetruult.

Kehtiv seadus näeb ette lepingu sõlmimisel, et käitise valdaja annab õpilasele testaaramatu, kuhu meister märgib õpilase igakuise õppekäigu.

Uues eelnõus on ettenähtud, et õpilase käitumise hindamine toimub tööstusliku kutseoskuse ametite või nende esindajate poolt Haridusministri poolt antud juhtnõu¹¹⁷⁾ride kohaselt.

Meistrite käitumise suhtes on ka muudatud olemas võrreldes kehtiva seadusega ja nimelt¹¹⁸⁾ :
 meistrit või oskustööliselt, kes ei ole suuteline õpilasi õpetama, võib Haridusminister Tööstusliku Kutseoskuse Nõukogu ettepanekul kuni 3 aastaks ära võtta meistri või oskustöölise kutse või registreerimistunnistusega seotud õigused tööstusõpilaste õpetamise alal.

117)

Vt. Eelnõu § 39.

118) Vt. L.cit. § 52.

Õpilaste huvides on piir ettenähtud õppe-
 aja kestuse kohta. Kehtivas seaduses on määra-
 tud, et õppeaeg ei või kesta üle 4 aasta ¹¹⁹⁾.

Uues eelnõus ¹²⁰⁾ on jäetud Tööstusliku
 Kutseoskuse Nõukogu hooleks õppeaja kestuse mää-
 ramine iga tööala kohta.

Kokkuvõttes võib tähendada, et tööõiguslik
 seadusandlus areneb õppelepingu alal täielikult
 noortekaitse sihis mitte ainult vastavate nor-
 mide sisu vaid ka ulatuse poolest.

Seaduses tööõigusliku noor-
 te kaitse haldusõiguse vaat-
 lemisele, tuleb arvestada eelpool ettetoodud
 seisukohti ¹²¹⁾, ja nimelt et tööõiguslik noorte-
 kaitse haldusõiguses moodustab erinormistiku
 töötingimuste peaküsimuste suhtes: tööaja kait-
 se ning kaitse kaitse, ~~sh~~ töötingimuste eest
 eriline hool tervishoiu seisukohast.

119) Vt. RT 1935, 60, 557. § 18

120) Vt. Eelnõu § 2 p. 2

121) Vt. supra, lk. 76 jf.

Töötaja kaitse väljendub meil kolmes nõudmises, mis kehtivas seaduses väljendatud ¹²²⁾.

H a r i l i k u 8- t u n n i l i s e t ö ö p ä e v a a s e m e l o n a l a e a l i s t e t ö ö p ä e v m ä ä r a t u d j ä r g m i s e l t :
Alaealistel kuni kuuteistkümnenda eluaastani ei tohi tööpäev tekstiiltööstuses üle 6 tunni ja teistel aladel üle $6\frac{1}{2}$ tunni kesta.

Ü l e t u n n i t ö ö k e e l a m i s e s .

Ö ö t ö ö k e e l d , m i s s e i s a b s e l l e s , e t
alla 18-aastaste alaealiste öötöö ei ole lubatud avalikkudes ja eratööslikkudes käitistes, ainult mõne eranditega.

Töötajate suhtes on alaealiste suhtes kehtima pandud keeld niisugustel aladel, mis tervisele kahjulikud, näiteks pikem loend keelatud tööalade kohta sisaldab sama seaduse § 4. ¹²³⁾

Sellekohaselt:

122) Vt. Seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes §§ 12, 13, 16.

123) Vt. L.cit. § 4.

Kuni viieteistkümne aastaste alaealiste tööjõu tarvitamine ei ole lubatud järgmistes käitistes ja nende osalistes töödes:

- 1) Linaharimise ja kanepiropsimise käitistes: ~~k~~etramise vabrikutes ropsimise ja lina, kanegi, puuvilla, villade, juute ning igasuguste takkude sugemise ja kraasimise masinate juures.
- 2) Käitistes, kus narmaid ja kaltsusid kiudeks ümber töötatakse.
- 3) Kudumise käitistes plüüsi puhastamisel ja pügamisel.
- 4) Vilditegemise käitistes.
- 5) Käitistes, kus harjaseid, hobusejõhve, karvu, sulgi, udusulgi, merirohtu ja niine ümber töötatakse.
- 6) Käitistes, kus vahariiet ja veekindlat kanepiriidet valmistatakse.
- 7) Lõuendi- ja linapleekimisi käitistes: värvimise, lehelises keetmise ja pleegitamise töö-
- 8) Puuvillaste kangaste ja lõnga pleegitamise käitistes kõrvetamise ja pleegitamise juures.

9) Kalevivabrikutes: vanutamise, riidekammimise (vorssimise) ja pügamise, niisama ka kleegitamise masinate juures.

Valtside ja raamide kandmine ei ole keelatud.

10) Sitsi trükkimise ja värvimise töökodades, värvide ja peitside valmistamisel, trükkimisel, aurutamisel, värvide elustamisel, kanga värvimisel ja rasvaplekkidest puhastamisel.

11) Paberivabrikutes: kaltsude puhastamisel ja sorteerimisel, katkumisel, lõikamisel, keetmisel, holländri peale peenendamisel ja pleegitamisel; tapeedi tööstuses kuivade värvide hõõrumisel ja segamisel.

12) Naha- ja pergamendikäitistes.

Villakiskumine pestud lambanahkadelt, purunoppimine, niisama ka kauba müügiks kordaseadmine, välja arvatud tinavalgega kaetud pergamendi kaapimine, ei ole keelatud.

13) Lakknaha käitistes, välja arvatud kauba müügiks kordaseadmine.

- 14) Laki- ja värnitsakäitistes, välja arvatud väikeste nõude täitmine, kauba etikettidega varustamine ja kastidesse pakkimine.
- 15) Kondipõletamise ja jahvatamise käitistes.
- 16) Nafta ümbertöötamise, igasugu muude süsivesinikkude ja terpentiini käitistes.
- 17) Peegli- ja klaasikäitistes massi kokkuseadmisel, peale liiva kuivatamise; klaasi valmistõõtamisel (klaasasjade puhumisel), peale torude võtmise ja massi valtsimise; graveerimisel ja kuival lihvimisel, saaduste põletamisel, amalgaami valmistamisel ja viimasega katmisel.
- 18) Savi-, fajansi- ja portselaanikäitistes massi valmistamisel, treimisel, lihvimisel, glasuurimisel ja põletamisel.
- Asjade vormimine fajansi- ja portselaanivabrikutes ei ole keelatud.
- 19) Lubja- ja alabastrikäitistes põletamise ja jahvatamise töös.
- 20) Käitistes, kus mineraalaineid ümber töötatakse; alabastri, kipsi, tsemendi, lubja jne. saagimisel, jah-

vatamisel, kuivalt pheenendamisel, sõelumisel, kuivalt poleerimise töödel ja veskikivide valmistamisel ja teritamisel.

21) Tinasulatamise käitistes: seatina ja tema segu sulatamisel, seatina hapendamisel siluks ja mennigiks.

22) Kummikäitistes: kummi sõtkumisel, sulatamisel ja vulkaniseerimisel, asjade lakeerimisel ja kuivatamisel.

23) Tina- ja tsinkvalge valmistamisel.

24) Metallil umbertöötamise käitistes metallil põletamisel ja lõikamisel masinaga, mis käib transmissiooni abil, auruhaamriga tagumisel, valtsimisel, augulöömisel ja käial lihvimisel.

25) Piirituse- ja viinavabrikutes: piirituse ajamisel ja söe elustamisel.

26) Keemiakäitistes, kus happeid, soolasid, vitriole, värve ja muid preparaate valmistatakse.

27) Suhkrutööstuses: peetide ja kurna-rätikute pesemisel; kurna-pressist saadud jätiste juures; suhkrumassi (utfel) valamisel.

28) Tuletikuvabrikutes.

Rootsi hädaohuta tuletikkude sorteeri -
jatena ja pakkijatena võivad töötada üle nel-
jateistkümneaastased alaealised tingimusel, et
töö sünniks ruumides, mis täiesti kaitstud kah-
julikkude aurude eest.

29) Töökodades, kus kulda ja hõbedat hapete abil
puhastatakse, tule abil ja galvanoplastilisel
teel kullatakse ja hõbetatakse, samuti ka kal-
lismetallisid sisaldavaid jäänuseid ümber töö-
tatakse.

30) Valgevase käitistes: valgevase valmistamisel
ja sulatamisel.

31) Puutööstuses kreis- ja lihtsaagide juures,
laudade ja palkide saagimisel.

32) Jahutööstuses, veskites, leiva- ja pagaritöö-
kodades.

Leiva ladumine ja kandmine ei ole keelatud.

33) Tubakavabrikutes.

34) Trükikodades, lito- ja tsinkograafiates.

Kuni kuueteistkümne aastaste alaealistele ei ole lubatud töötada tapamajades, loomanülgimise ja soolika tööstustes, samuti ei või neid jõumasinate juurde tööle lasta ning raskuste tõstmisel.

Kuni seitsmeteistkümne aastaste alaealistele ei ole lubatud transmissiooni juures töötada ohtlikud l töödel.

Püssirohu tehastes tööd ning maaalustes kaevandustes kehtib keeld kaheksateistkümne aastaste alaealiste suhtes.

Sama seaduse § 11 alusel võib Sotsiaalminister täiendada keelu alad¹²⁴⁾.

Kõik paremused, mis halduslik tööõigus pakub täiskasvanuile tööinspeksiooni, sotsiaalkindlustuste ja töökaitse näol, kehtib samuti alaealiste suhtes, kuid ei kuulu tööõiguslikku noortekaitse erinormistikku, mis kehtib ainult noorte, s.o. 14.- 18.aastaste töövõtjate suhtes.

¹²⁴⁾ Vt. L.cit. §§ 5, 6, 8, 9, 10, 11.

Tööõigusliku noortekaitse arenemisega on kaasas käinud alaealiste tööjõu tarvitamise ka-
hanemine tööstuses¹²⁵⁾, siiski on 1938.a. Eesti
tööstusõpilaste arv¹²⁶⁾ 1482, mis moodustab ligi
8% õppinud tööliste arvust (õppinud tööliste
arv 1938.a. - 20.750).

Praegu ei kehti veel tööõiguslikud nor-
mid põllumajanduslikul alal, majandusalal, meren-
duse alal töötavate alaealiste suhtes¹²⁷⁾.

Neil aladel töötab hulk noori, eriti põllu-
majanduslikul alal nii, et tegelikult on alaealis-
te töötajate arv palju suurem kui see meie amet-
likkudes teadaannetes tähendatud.

Seepärast on tööõigusliku noortekaitse

125) Vt. Töökaitse Eestis 1930 a. lk.12.

126) Vt. Registreeritud meistrite, õppinud
tööliste ja tööstusõpilaste arv tööalade järgi
31.III.1938.a. Tööoskuse ameti juures Tallinnas.

127) Välja arvatud vanuse alammäär, mis
fikseeritud.

tähtis ülesanne täita noorte tööjõu ning tervise säilitamise seisukohast.

Võib konstateerida, et võrreldes Eesti tööõiguslikku noortekaitset välismaa tööõigusliku noortekaitsega, võib leida palju ühist, sest kogu tööõiguslik noortekaitse on mõjustatud ühisest õigusallikast - rahvusvahelistest töökonventsioonidest.

Erinevus väljendub noorte töökaitse ulatuses. Ulatuse erinevust võib tähelepanna üksikute küsimuste lahendamise viisides.

Näiteks on pea igal maal tunnustatud, et vanuse piir tööle võtmisel peaks olema vähemalt 14 aastat, see on vanus, mil harilikult lõpeb koolisundus, kuid mõnel maal tarvitatakse alaealiste töökeeldu 14 aasta vanustele pea kõikid 1 aladel, teistes maades ainult õige kitsalt ¹²⁸⁾.

128)

Vt. La réglementation du travail des enfants et jeunes gens, B.I.T. Genève 1935, lk. 15 jj.

Eestis on seni noortel võimalik tööta-
da ka siis, kui nad pole 14. aasta vanused mit-
mel aladel, ka tööstustes kui ta töötab seal
perekonnaliikmena.

Noorte tööaja piiramise küsimus kuue
tunnile senise kaheksa asemel nagu see Eestis
läbi viidud, on mitmel maal veelgi lühendatud ¹²⁹⁾,
kuid siin esineb sama vahe erimaade suhtes, ja
nimelt: mõnel maal kehtib lühike tööpäev õige
mitmekesiste tööalade suhtes, Eestis peamiselt
tööstusli töö suhtes.

Töötaja küsimusega on seotud ka öötöö keelu
küsimus. See küsimus on enam vähem ühtlaselt la-
hendatud erimaades, olgugi, et väljavõtteid luba-
takse mõnel maal rohkemal arvul, teisel vähem ¹³⁰⁾.

Töö ohtlikus esineb tööõiguslikus noorte-
kaitses takistusena noorte tööle võtmisel, siin

¹²⁹⁾ Vt. op.cit., lk.53.

¹³⁰⁾ Vt. op.cit., lk.60.

on keelatud pea üldiselt raskuste tõstmine, töö maaalustes kaevandustes, tinavalge tarvitamisega ühenduses olevatel töödel j.n.e.

Kokkuvõttes võib väita, et Eesti tööõiguslik noortekaitse on arenenud laienemise ning süvendamise suunas. See areng sündis takistamatalt, sest tööstuslik töö noorte seas ei oma rahvamajandusliselt nii suurt tähtsust, kui industrialiseeritud maadel. Lähema tuleviku ülesandeks jääb aga tööõigusliku noortekaitse hüvede laiendamine aladele, kus noorte tööjõudu on võimalik praegu tarvitada tööandja äranägemise järgi.

Kirjanduse loetelu.

Arbeitsdienst in 13 Staaten,
Zürich - Leipzig 1937.

Closterman - Heller - Stephani,
Enzyklopädisches Handbuch des Kinder-
schutzes und der Jugendfürsorge,
Leipzig 1930.

Clarke, John I., Social admini-
station, London 1935 .

Chomage des jeunes gens, B.I.T.,
Genève 1935 .

Enseignement technique et pro-
fessionnel et Apprentissage, B.I.T.
Genève 1938 .

Erdmann, Carl, System des Privat-
rechts, IV. 1894 .

Jakobi, Erwin, Grundlehren des
Arbeitsrechts, Leipzig 1927,

Kaelas, A. Töökaitse seaduste ja määruste kogu Tartus 1928.

Kaskel, Walter, Arbeitsrechts, Berlin 1928.

Kaufmann, Günther und Burmann, Hans, I. Handbuch des gesammten Jugendrechts Berlin 1938.

Kliiman, A.-T. Administratiiv akti teooria, Tartu 1932

Kliiman, A.-T., Haldusprotsess, 1935
Tartu.

Kliiman, A.-T., Käitis ja ettevõte. Tartu 1931.

Kurvits, A., Eesti Rahvahariduse ja kultuurala korraldus, Tallinn 1938.

Le réglement du travail des enfants et jeunes gens, B.I.T. Genève 1935

Merkl, Adolf, Allgemeines Verwaltungsrecht, Wien-Berlin 1927.

Piip, A. Rahvusvaheline õigus Tartu 1935.

Richter, Lutz, Arbeitsrecht als
Rechtsbegriff, Leipzig- Erlangen 1923
(18)

Töökaitse Eestis a. 1927-1934,
1935-1937. E. V. Töö ja Hoolekandeminis-
teeriumi väljaanne, Tallinn 1928.

Webler, H., Systematik des Jugendrechts,
i. Zentralblatt für Jugendrecht und Ju-
gendwohlfahrt 1931.

Wegner, Arthur, Jugendrecht, Berlin-
Leipzig 1929.