

INVALIIDIDE TÖÖLEPAIGUTAMISEST JA TÖÖTINGIMUSTEST

Õigustead. kand. I. Orgo
Riigi- ja haldusõiguse kateeder

Nõukogude sotsialistlikus ühiskonnas on igal kodanikul õigus tööle. See on Nõukogude kodanike konstitutsiooniline põhiõigus, mis kehtib eranditult kõigi kodanike suhtes, sõltumata nende rahvusest, rassist või soost. Kuid Nõukogude kodanikul on mitte ainult õigus tööle, vaid ka kohustus töötada. Töötamise kohustus lasub aga mitte kõigil, vaid ainult töövõimelistel kodanikel. Neile, kes on kaotanud töövõime, see kohustus ei laiene. Seega on invaliididel nõukogude sotsialistlikus ühiskonnas küll õigus tööle, kuid nad ei ole kohustatud töötama. Töötamise kohustusest ei saa kõnelda isegi mitte invaliidide suhtes, kel on töövõime osaliselt säilinud.

Seega sõltub konstitutsiooniga tagatud õiguse tööle realiseerimine täielikult invaliidide endi soovist. Kui invaliidid aga soovivad realiseerida oma õigust tööle, siis on riiklikud organid kohustatud leidma võimalusi nende võimetekohaseks töölerakendamiseks.

Invaliidide töölerakendamine rahvamajandusse toimub kas vahetult töölepingu alusel või töölepaigutamise vormis.

Töölepaigutamine riiklike organite ja ühiskondlike organisatsioonide vahendusel on Nõukogude riigis rahvamajanduse plaani-pärase tööjõuga varustamise üks peamisi vorme ja samal ajal ka üks täiendavaid garantiisid õiguse tööle realiseerimisel. Nõukogude tööõigusteaduses mõistetakse töölepaigutamise all abinõude süsteemi, mis on suunatud teatud kategooria kodanike abistamiseks nende kindlustamisel tööga vastavalt nende erialale ja kvalifikatsioonile.¹

Töölepaigutamise osatähtsus rahvamajanduse kaadriga varustamisel ja kodanike õiguse tööle realiseerimisel on pidevalt tõus-

¹ К. П. Уржинский. Трудоустройство граждан в СССР Изд. «Юридическая литература». М., 1967, стр. 17; — Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. Изд. «Наука». М., 1966, стр. 27.

nud. Kui varem riiklikud organid vahendasid põhiliselt ainult keskeri- ja kõrgemate õppeasutuste ning kutsekoolide lõpetanute töölepaigutamist, siis käesoleval ajal saab kogu elanikkond kasutada riiklike organite vahendust töökoha leidmiseks. Elanikkonna rakendatuse probleemidega tegelevad käesoleval ajal tööjõuressursside kasutamise komiteed ja nende kohapealsed organid volinike näol. Ka Eesti NSV-s on moodustatud Eesti NSV Ministrite Nõukogu Riiklik Tööjõuressursside Kasutamise Komitee, kelle ülesandeks on koos ministeeriumide, keskasutuste ja ettevõtetega välja töötada ja ellu rakendada abinõud tööliste ümberkvalifitseerimiseks ettevõtete, ehituste, tööstusharude ja rajoonide vahel vastavalt vajadustele, elanikkonna informeerimine ettevõtete ja organisatsioonide kaadrialastest vajadustest, tööliste organiseeritud värbamise korraldamine jne.²

Tööjõuressursside kasutamise komitee ja selle kohapealsete organite kõrval tegelevad käesoleval ajal töölepaigutamise ja teised riiklikud organid. Näiteks alaealiste ja keskkoolilõpetanute töölepaigutamine toimub alaealiste asjade komisjonide vahendusel.³ Noorte töölepaigutamise tegelevad ka haridus- ja kutseharidusorganid. Kõigi eespool märgitud organite tegevusest võtavad osa ka tööjõuressursside kasutamise komitee esindajad, et kindlustada töölepaigutamisel ametkondadevaheline koordineeritus.

Invaliidide töölepaigutamise tegelevad Eesti NSV-s linnade ja rajoonide töörahva saadikute nõukogude täitevkomiteede sotsiaalkindlustuse osakonnad, kelle ülesandeks on invaliidide tööle suunamine ettevõtetesse ja asutustesse.

Invaliidide töölepaigutamise parandamiseks kinnitas Eesti NSV Ministrite Nõukogu 1965. a. 9. aprillil kutsealade ja ametikohtade loetelu, millele tuleb eelisjärjekorras tööle võtta invaliide.⁴ Nimeetatud loetelu haarab 119 vähemat jõukulu ja füüsilist pingutust nõudvat kutseala ja ametikohta, kus võiksid tööülesannete täitmisega tulla toime ka invaliidid. Sellesse loetelusse kuuluvad näiteks majandusjuhataja, arveametniku, kantseleijuhataja, raamatupidaja, ökonomisti, telefonisti, normeerija, sekretäri jt. ametikohad. Loetelusse on võetud ka rida kvalifitseeritud tööliste kergemaid kutsealasid.

² EKP Keskkomitee ja Eesti NSV Ministrite Nõukogu 14. veebruari 1967. a. määrus «Tööviljakuse edasise kasvu tagamise abinõude kohta vabariigi tööstuses ja ehituses» (ENSV ÜVT 1967, nr. 11, art. 57).

Eesti NSV Ülemnõukogu Presiidiumi 8. aprilli 1967. a. seadlus «Eesti NSV Ministrite Nõukogu Riikliku Tööjõuressursside Kasutamise Komitee moodustamise kohta» (ENSV ÜVT 1967, nr. 17, art. 129).

³ Alaealiste asjade komisjonide põhimäärus (ENSV ÜVT 1967, nr. 51, art. 435).

⁴ ENSV MKK 1965, nr. 15, art. 64.

Loetelus toodud kutsealadele ja ametikohtadele on kõik ettevõtted ja asutused kohustatud eelisjärjekorras tööle võtma invaliide olenemata nende ettevõtete ja asutuste alluvusest.

Alates 1965. aastast hakati Eesti NSV-s invaliidide töölepaigutamise parandamise eesmärgil välja töötama invaliidide töölevõtmise plaane. Invaliidide töölevõtmise plaani projektid töötab välja Eesti NSV Plaanikomitee kooskõlastatult Eesti NSV Sotsiaalkindlustuse Ministeeriumiga, arvestades invaliidide töölepaigutamise vajadust planeeritava perioodil. Invaliidide töölevõtmise (töökohtade broneerimise) plaanid kinnitab Eesti NSV Ministrite Nõukogu koos Eesti NSV rahvamajanduse arendamise aastaplaaniga.⁵ Plaaniülesanded kinnitatakse rahvamajandusharude lõikes ja tehakse teatavaks keskasutustele ja ministeeriumidele. Ministeeriumid ning keskasutused kinnitavad omakorda invaliidide töölevõtmise ülesanded oma alluvatele ettevõtetele ning asutustele. Nende andmete alusel teeb Sotsiaalkindlustuse Ministeerium teatavaks invaliidide töölevõtmise ülesanded linnade ja rajoonide lõikes vastavate linnade ja rajoonide töörahva saadikute nõukogude täitevkomiteede sotsiaalkindlustuse osakondadele, kes saadud plaanide alusel tegelikult invaliide ettevõtetesse ja asutustesse tööle paigutavad.

Vastavalt Eesti NSV Ministrite Nõukogu 11. oktoobri 1965. a. määrusele suunatakse broneeritud töökohtadele eelkõige Isamaasõja invaliide. Praktikas suunatakse broneeritud töökohtadele ka teisi invaliide, kes vajavad töölepaigutamist.

Seoses kutsealade ja ametikohtade loetelu kinnitamisega, kuhu ettevõtted ja asutused on kohustatud eeliskorras tööle võtma invaliide, ning invaliidide töölepaigutamiseks töökohtade broneerimisega tõusetub küsimus, kas loetelus toodud ametikohtadele ja kutsealadele on ettevõtted ja asutused kohustatud tööle võtma invaliide ainult juhul, kui neile on kinnitatud invaliidide töölevõtmise ülesanded, või on nad kohustatud neile kutsealadele ja ametikohtadele võtma tööle invaliide ka siis, kui vastavaid ülesandeid neile kinnitatud ei ole või on broneeritud kohad juba täidetud invaliididega. Toodud küsimusele ei leia me vastust kehtivast seadusandlusest ega ka erialasest kirjandusest.

Võttes arvesse, et invaliidide töölevõtmiseks töökohtade broneerimise kord kehtestati pärast vastava ametikohtade ja kutsealade loetelu kinnitamist, tuleks asuda seisukohale, et ettevõtted ja asutused on kohustatud invaliide tööle võtma loetelus toodud kutsealadele ja ametikohtadele broneeritud kohtade ulatuses.

Invaliidide töölevõtmiseks töökohtade broneerimise eesmärgiks ongi ühelt poolt luua võimalused invaliidide organiseeritud korras töölepaigutamiseks, teiselt poolt aga jaotada invaliidide töölevõt-

⁵ Eesti NSV Ministrite Nõukogu 11. oktoobri 1965. a. määrus «Invaliidide tööga kindlustamise parandamise kohta» (ENSV MKK 1965, nr. 36, art. 158).

mise ülesanded ettevõtete ja asutuste vahel, arvestades nende töö iseloomu ja invaliidide rakendamise võimalusi. Kui asuksime seisukohale, et loetus toodud kutsealadele ja ametikohtadele on ettevõtte kohustatud eelisjärjekorras tööle võtma invaliide ka siis, kui broneerimisplaaniga ettenähtud kohad on juba täidetud, siis võiks tekkida olukord, et üks ettevõtte on kohustatud rakendama tööle plaanis ettenähtud arvust suurema arvu invaliide, teine ettevõtte aga ei täida broneeritud kohtigi.

Invaliidide töölesuunamine üle broneeritud kohtade võib meie arvates toimuda ainult ettevõtte või asutuse administratsiooni nõusolekul.

Invaliidide töölesuunamine ettevõtetesse ja asutustesse toimub neile vastava lähetuskirja väljaandmise teel sotsiaalkindlustuse osakondadest. Lähetuskirjade väljaandmisel on sotsiaalkindlustusorganid kohustatud arvestama invaliidisuse astet, Arstliku Tööekspertiisi Komisjoni (ATEK) poolt antud töösoovitust, invaliidi endist kutseala, tema enda soove ja huvialasid. Invaliidi töölesuunamine võib toimuda ainult tema enda nõusolekul.

Lähetuskirja saamine annab invaliidile võimaluse tööle asuda vastavasse ettevõttesse või asutusse, kuid selle kasutamine ei ole invaliidile kohustuslik. Ta võib loobuda tööleasumisest vaatamata sellele, et talle on lähetuskiri välja antud. Teistsuguse õigusliku tähendusega on lähetuskiri ettevõtete ja asutuste suhtes. Viimastele on lähetuskiri täitmiseks kohustuslik, s. t. et ettevõtted ja asutused, kellele lähetuskiri on adresseeritud, on kohustatud invaliidi tööle võtma.⁶ Nimetatud kohustus lasub ettevõtetel ja asutustel sel juhul, kui lähetuskiri on välja antud kõrgemalseisva organi poolt kinnitatud töölevõtmise plaani alusel. Kui lähetuskiri on välja antud üle broneeritud kohtade arvu, siis on selle täitmine vastava ettevõtte või asutuse võimalustest.

Kuivõrd lähetuskiri garanteerib invaliidile võimaluse tööleasumiseks tema soovi korral, vajab lahendust küsimus, kas sotsiaalkindlustuse osakonnad on kohustatud lähetuskirjad välja andma kõigile invaliididele, kes selleks soovi avaldavad.

Kehtiva korra kohaselt toimub invaliidide töölepaigutamine olenemata sellest, kas nad riikliku sotsiaalkindlustuse või sotsiaalhoolduse korras on materiaalselt kindlustatud või mitte. Järelikult võivad invaliidid nõuda sotsiaalkindlustuse osakondade kaudu enda töölepaigutamist sõltumata sellest, kas nad invaliidisus- või vanaduspensioni saavad või mitte. Töölepaigutamist sotsiaalkindlustuse osakondade kaudu võivad nõuda ka pimedad ja kurtumad, samuti kodanikud, kes oma tervisliku seisundi tõttu võivad töötada ainult ATEK-i poolt soovitatud töötingimustes.

⁶ В. В. Караваев, Я. Л. Киселев. Трудовые права инвалидов. — «Социальное обеспечение», 1956, № 3, стр. 29.

Praktikas esineb juhtumeid, et invaliidid asuvad tööle sotsiaalkindlustuse osakondade poolt väljaantud lähetuskirja alusel, peatselt aga lahkuvad töölt omal soovil, taotledes samal ajal töölesuunamist mõnda teise ettevõttesse või asutusse. Tekib küsimus, kas sotsiaalkindlustuse osakond on kohustatud tööle paigutama ka neid invaliide, kes sageli ilma mõjuva põhjuseta on vahetanud töökohti. Kuigi seadusandluses ja erialases kirjanduses on nimetatud küsimus jäänud lahendamata, on Eesti NSV Sotsiaalkindlustuse Ministeerium meie arvates asunud täiesti õigele seisukohale, et invaliidi korduva ilma mõjuva põhjuseta töökohtade vahetamise korral võib sotsiaalkindlustuse osakond keelduda tema töölesuunamisest.⁷ Sellistel juhtudel on invaliid ise kohustatud enesele töökohta leidma ja tööle asuma kokkuleppel ettevõtte või asutuse administratsiooniga.

Invaliidide töölepaigutamiseks vajalike operatiivandmete saamiseks on sotsiaalkindlustuse osakondadel kohustus pidada täpset arvestust tööleasumiseks soovi avaldanud invaliidide kohta. Sellega seoses on sotsiaalkindlustuse osakond kohustatud ülalnimetatud invaliidide osas välja selgitama invaliidsuse põhjuse ja grupi, tervisliku seisundi ja ATEK-i töösoovituse, nende endise ning uue kutseala, millele invaliid soovib tööle asuda või ümber kvalifitseeruda. Töölepaigutamist vajavate invaliidide kohta sotsiaalkindlustuse osakondades peetav arvestus peab olema pidev ning andma töölepaigutamise vajaduste kohta täieliku ülevaate. Sotsiaalkindlustuse osakondadel lasub samuti kohustus kontrollida ettevõtetes ja asutustes invaliidide kutsealase väljaõppe ning töölerakendatuse olukorda.

Eesti NSV Ministrite Nõukogu 11. oktoobri 1965. a. määruse⁸ järgi on ettevõtete ja asutuste juhatajad kohustatud invaliide lähetuskirjade alusel tööle võtma, kindlustama nende kutsealase väljaõpetamise või ümberkvalifitseerimise tootmistöö käigus või kursustel. Samuti on nad nimetatud määruse alusel kohustatud vajaduse korral leidma täitevkomiteede taotlusel täiendavaid võimalusi invaliidide töölevõtmiseks üle broneeritud kohtade arvu ning teatama töölepaigutamise tegelevatele organitele vajalikud andmed invaliidide töölesuunamiseks.

Kuivõrd alates 1965. a. toimub invaliidide töölepaigutamine põhiliselt töölevõtmise plaanide alusel, s. t. broneeritud kohtade arvel, vajab selgitust küsimus, kas broneeritud kohtade täitmise õigus kuulub ainult sotsiaalkindlustuse osakondadele või võivad neile kohtadele invaliide tööle võtta ka ettevõtted ja asutused oma initsiatiivil.

⁷ Eesti NSV sotsiaalkindlustuse ministri 24. detsembri 1965. a. käskkirja nr. 126 juures toodud lisa 1 «Metoodilised juhised invaliidide töölesuunamiseks lähetuskirjade alusel», p. 4.

⁸ ENSV MKK 1965, nr. 36, art. 158.

Erialases kirjanduses on avaldatud arvamust, et invaliide võivad tööle võtta ka ettevõtted ja asutused oma initsiatiivil, teades sellest sotsiaalkindlustuse osakonnale.⁹ Meie arvates peaks invaliidide töölepaigutamine toimuma üldreeglina siiski organiseeritud korras sotsiaalkindlustuse osakondade vahendusel, kuna viimastel lasub ka kohustus kontrollida invaliidide rakendatust vastavalt nende tervislikule seisundile ja ATEK-i töösoovitustele. Erandjuhtudel võiks invaliide tööle võtta ka ettevõtte või asutus, kuid meie arvates ei tohiks see toimuda broneeritud kohtade arvel. Broneeritud töökohad on kehtiva seadusandluse kohaselt mõeldud sotsiaalkindlustuse osakondade töö kergendamiseks invaliidide töölepaigutamisel, mistõttu nende kohtade täitmine peaks toimuma ainult sotsiaalkindlustuse osakonna korraldusel. Vastupidisel juhul ei oleks sotsiaalkindlustuse osakondadel võimalik invaliide organiseeritud korras tööle paigutada.

Kuni käesoleva ajani broneeritakse kohad invaliidide töölepaigutamiseks kalendriaasta kohta, kusjuures paljudele ettevõtetele ja asutustele on kinnitatud küllaltki väikesed ülesanded invaliidide töölepaigutamise osas, näiteks 1—4 inimest aasta jooksul.

Kuigi ülalmärgitud korras broneeritud kohad täidetakse üldiselt invaliididega, võib siiski praktikas kujuneda olukord, et on vaja need kohad täita töövõimeliste töötajatega, sest ettevõtte administratsioon ei tea ju, kas mõni invaliid soovib sellesse ettevõttesse antud aastal tööle asuda või mitte. On aga täiesti arusaadav, et broneeritud kohti ei ole võimalik vakantsetena hoida, kuni invaliid vastavale kohale suunatakse.

I. M. Fljaster on asunud seisukohale, et juhul kui lähetuskirjaga invaliide broneeritud kohtadele ei ole suunatud, võib ettevõtte või asutuse administratsioon täita need kohad ka täieliku töövõime säilitanud töötajatega. Seejuures ta väidab, et juhul kui invaliid hiljem tööleasumiseks soovi avaldab, peab administratsioon broneeritud koha arvel tööle võetud töötaja teisele tööle üle viima või üleviimisest keeldumise korral ta vallandama.¹⁰ Kehtiv seadusandlus aga ei näe ette sellist vallandamise võimalust.

Meie arvates oleks õigem kehtestada teatud tähtaeg, mille jooksul ettevõtte või asutuse administratsioon on kohustatud lähetuskirja esitanud invaliidi tööle võtma sel juhul, kui lähetuskirja esitamise momendil puudub võimalus tema töölerakendamiseks. Otstarbekohane võiks olla näiteks ühekuuline tähtaeg. Kuu aja jooksul leiab iga ettevõtte või asutus võimalusi invaliidi töölerakendamiseks vabanevatele kohtadele töötajate edutamise, lahkumise ja vallandamise tagajärjel.

Lahtiseks on jäänud küsimus ka lähetuskirja kehtivuse ajast. Kehtiva korra kohaselt on sotsiaalkindlustuse osakonna poolt välja-

⁹ И. М. Флястер. Трудовые права инвалидов, стр. 29.

¹⁰ Samas.

antud lähetuskiri ettevõtte või asutuse administratsioonile täitmiseks kohustuslik, kuid seejuures ei ole ette nähtud selle kohustuse ajalise kehtivuse piire. Kuivõrd käesoleval ajal kehtestatakse töölevõtmise plaanid kalendriaasta kohta, siis võiks arvata, et ka lähetuskirjad on täitmiseks kohustuslikud kogu kalendriaasta jooksul. Võttes arvesse, et lähetuskiri ei kohusta invaliidi tööle asuma, oleks töölepaigutamise organiseerimise tagamise seisukohalt otsustavkohasem kehtestada võimalikult lühemad tähtajad, sest vastupidisel korral ei saaks ettevõtte või asutuse administratsioon täita broneeritud kohti ka teiste töötajatega. Lähetuskirjade kehtivuse ajaks võiks samuti kehtestada ühekuulise tähtaja. Juhul kui invaliid kuu aja jooksul lähetuskirja esitanud ei ole, kaotaks see kehtivuse. Kui invaliid siiski soovib tööle asuda, peaks ta uuesti pöörduma sotsiaalkindlustuse osakonna poole, teatama põhjused, miks ta tööle ei asunud ning taotlema uue lähetuskirja väljaandmist. Eespool märgitud tähtaegade kehtestamine võimaldaks operatiivsemalt lahendada invaliidide töölepaigutamise seotud küsimusi, aga samuti annaks ka ettevõtetele ja asutustele võimalusi paremini organiseerida oma tööd.

Nagu eespool juba öeldud, on sotsiaalkindlustusorganite poolt väljaantud lähetuskiri invaliidi töölepaigutamiseks ettevõttele või asutusele täitmiseks kohustuslik. Sellega seoses tõusetub küsimus, kas ka tööõiguslik suhe invaliidiga tekib vastava lähetuskirja alusel või on selleks vajalikud veel muud õiguslikud toimingud.

Sotsiaalkindlustusorganite poolt väljaantav lähetuskiri kujutab endast administratiivakti.¹¹ Lähetuskirja alusel sõlmib ettevõtte või asutuse administratsioon invaliidiga töölepingu, mille alusel tekib tööõiguslik suhe ühelt poolt invaliidi ja teiselt poolt ettevõtte või asutuse vahel.

Kuid invaliidid ei asu mitte alati kohe tööle, vaid enne seda nad suunatakse õppima kutseala, mis vastaks nende tervislikule seisundile. Invaliidide väljaõpetamine ettevõtetes ja asutustes toimub õpilaslepingu alusel. Seejuures tuleb invaliididega õpilaslepingu sõlmimisel arvestada eelkõige ATEK-i soovitusi, aga samuti ka invaliidi enda soove ühe või teise kutseala õppimiseks ning ettevõttes või asutuses töölerakendamise võimalusi.

Erialases kirjanduses on vaieldavaks küsimuseks õpilaslepingu juriidiline iseloom. Mõningad autorid on asunud seisukohale, et õpilasleping on nõukogude tööõiguse eeskirjadega reguleeritav iseseisev lepingu liik ja selle lepingu alusel tekkivaid suhteid ei saa vaadelda tööõiguslike suhetena, vaid suhetena, mis tekivad tootmistöö käigus töötajate väljaõpetamisel.¹² Selleks, et ettevõtte

¹¹ Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение. Госюриздат, 1948, стр. 251.

¹² О. В. Смирнов. Природа и сущность права на труд в СССР М., 1964, стр. 81—82; А. С. Пашков. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР М., 1961, стр. 84—85.

ja õpilase vahel tekiksid tööõiguslikud suhted, on selle seisukoha pooldajate arvates vaja sõlmida veel tööleping.

Selle seisukoha üheks pooldajaks on sisuliselt ka M. I. Fljaster. Ta väidab, et juhul, kui õpilaslepingu üheks pooleks on invaliid, ei saa selle lepingu alusel tööõiguslik suhe üldse tekkida, kuna invaliid ei ole kohustatud pärast väljaõppe lõppemist jätkama töötamist. Õpilasleping on tema järgi ainult tööõigusliku suhte tekkimise eelduseks. Tema arvates saab tööõiguslik suhe tekkida ainult töölepingu alusel, mis sõlmitakse invaliidiga pärast eriala omandamist. Oma arvamust põhjendab M. I. Fljaster sellega, et invaliidil ei ole üldse kohustust töötada, seega ka mitte ettevõttes, kus ta õpilaslepingu alusel on omandanud eriala.¹³

Eespool toodud seisukohaga ei saa nõustuda. Meie arvates tekib õpilaslepingu sõlmimisel tööõiguslik suhe poolte vahel ka siis, kui lepingu üheks pooleks on invaliid. Tootmistöö käigus teostatav väljaõpe organiseeritakse selleks, et õpilane omandaks eriala, õpiks töötama ning seejärel asuks iseseisvalt tööülesandeid täitma.¹⁴

Õige on M. I. Fljasteri väide, et invaliididel ei ole kohustust töötada, kuid see ei tähenda veel, et invaliidi ja ettevõtte vahel sõlmitud õpilaslepingu alusel ei saa tekkida tööõiguslikku suhet.

Õpilaslepingu alusel hakkab invaliid õppima kutseala ning pärast kutseala omandamist asub samas ettevõttes või asutuses tööle. Kui ta oma tervise halvenemise tõttu või mõnel muul põhjusel ei saa jätkata töötamist, siis ta võib ju lahkuda omal soovil üldistel alustel. Sellest, et õpilaslepingu alusel tekib tööõiguslik suhe, ei saa veel järeldada, et invaliidide suhtes kehtiks kohustus töötada sõltumata nende enda soovist.

Seega tuleks asuda seisukohale, et tööõiguslik suhe invaliidi ja ettevõtte või asutuse vahel tekib lähetuskirja alusel kas töölepingu või selle eriliigi — õpilaslepingu sõlmimisel.

Soodustused töötavatele invaliididele hõlmavad põhiliselt soodustusi töö- ja puhkeaja osas.

NSV Liidu Ülemnõukogu 7 mai 1960. a. seaduse kohaselt on kehtestatud ettevõtetes ja asutustes seitsmetunnine tööpäev, allmaatöödel töötavatele peamiste kutsealade töölistele aga mitte üle kuue tunni päevas.¹⁵ Seega on tööaja üldkohustuslikuks normiks nädalas vastavalt 41 või 36 tundi. Alaealistele 15 aasta vanuses on kehtestatud 4-tunnine ja 16—18 aasta vanuses 6-tunnine tööpäev. Vastavalt NLKP XXIII kongressi otsustele on käesoleval ajal ena-

¹³ М. И. Флястер. Трудовые права инвалидов, стр. 65.

¹⁴ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, стр. 140; Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих на промышленных предприятиях, стр. 106.

¹⁵ Tööseadusandlus. — Kehtivate normatiivaktide kogumik. Tln., 1966, lk. 179.

mik ettevõtteid ning asutusi üle viidud viiepäevasele töönädalale, säilitades varem kehtinud üldkohustusliku tööaja normi.

Kehtiva seadusandlusega on töötavate invaliidide osas nende tööaja reguleerimisel ette nähtud aga rida erandeid. Invaliidid — pimedad kasutavad kõigis ettevõtetes ja asutustes õigust töötada kuuetunnise tööpäevaga.¹⁶ Soodustused on ette nähtud ka nende invaliidide tööaja osas, kes on haigestunud tuberkuloosi. Neid invaliidide ei ole lubatud tööle rakendada öisel ajal ja neid ei või määrata kohustuslikus korras valvesse pärast tööpäeva lõppu. Isamaasõja invaliide ja teisi töötavaid invaliide ei või kohustada tegema ületunnitöid.

Ühe eriti olulise soodustusena on töötavate invaliidide osas ette nähtud nende tööaja lühendamise võimalus. Nii võidakse kehtiva seadusandluse kohaselt Isamaasõja invaliide tööle võtta mittetäieliku tööpäevaga, kusjuures nad saavad töötasu faktiliselt tehtud töö järgi. Mittetäieliku tööpäevaga töötavaid invaliide ei arvata seejuures ettevõtte või organisatsiooni arvulisse koosseisu. Mittetäieliku tööpäeva rakendamine on lubatud ka invaliidide suhtes, kes on invaliidistunud NSV Liidu kaitsmisel saadud haavade, põrutuse või vigastuse tõttu või muude sõjaväeteenistuskohustuste täitmisel või rindel viibimisega seotud haigestumise tagajärjel.¹⁷

Eespool märgitud invaliididel on kehtiva seadusandlusega õigus nõuda mittetäieliku tööpäeva rakendamist. Teiste töötavate invaliidide osas on lubatud mittetäieliku tööpäeva rakendamine ainult poolte vahelise kokkuleppe alusel.¹⁸ Mittetäieliku tööpäeva kohaldamine on administratsioonile kohustuslik neil juhtudel, kui see on otseselt ette nähtud ATEK-i otsuses.

Erandina on lubatud töötavate invaliidide osas ka lühendatud tööpäeva rakendamine. Kehtiva korra kohaselt on see lubatud invaliidide suhtes, kes töötasid varem tööndus- ja invaliidide kooperatsiooni artellides, mille liikmeil oli õigus lühendatud tööpäevale, kuid tööndus- ja invaliidide kooperatsiooni artellide likvideerimisel läksid üle tööle nende artellide baasil moodustatud ettevõtetesse, tsehidesse või jaoskondadesse.¹⁹

Ka puhkuste osas invaliididele antavad soodustused on seatud sõltuvusse sellest, millistes ettevõtetes või asutustes nad töötavad. Tööndus- ja invaliidide kooperatsiooni artellides kehtis kord, mille kohaselt töötavad invaliidid, kes olid puhkuse õiguse saamise päevaks 18-aastased, kasutasid puhkust 18 tööpäeva ulatuses. Alaealistele oli aga ette nähtud puhkus ühe kalendrikuu ulatuses, kuid

¹⁶ Распоряжение Совета Министров СССР от 14 января 1955 г. (Справочник по охране труда, 1957, стр. 58).

¹⁷ СП СССР 1965 г., № 13, ст. 96.

¹⁸ Л. Я. Гинцбург. Правовое регулирование рабочего времени в СССР, изд. «Наука», 1966, стр. 301.

¹⁹ М. И. Флястер. Трудовые права инвалидов, стр. 190.

mitte vähem kui 24 tööpäeva. Invaliidid — pimedad (ning spetsiaalsetes tsehhides töötavad invaliidid) kasutasid õigust puhkusele 24 tööpäeva ulatuses. Peale korralise puhkuse oli töötavatel invaliididel õigus veel lisapuhkusele pideva töötamise eest. Lisapuhkust anti töötavatele invaliididele ka tervist kahjustava töö eest.

Pärast tööndus- ja invaliidide kooperasiionide likvideerimist ja nende ühendamist riiklike ettevõtetega säilitati eespool toodud soodustused puhkuste osas invaliididele, kes jätkasid töötamist riiklike organite alluvusse antud ettevõtetes, aga samuti ka tsehhides ja jaoskondades, mis iseseisvate tootmisüksustena anti üle riiklike ettevõtete koosseisu.

Töötavatele invaliididele ettenähtud soodustused puhkuste osas kehtivad Eesti NSV-s ka teatud süsteemi kuuluvates ettevõtetes. Nii näiteks kehtivad need Eesti NSV Kohaliku Tööstuse Ministeeriumi, Eesti NSV Pimedate Ühingu ja Eesti NSV Kurtide Ühingu ettevõtetes²⁰ olenemata sellest, kas invaliidid on sinna tööle asunud seoses reorganiseerimisega või hiljem. Teistes ettevõtetes ja asutustes töötavatele invaliididele neid soodustusi ei laiendata. Seetõttu on kujunenud olukord, kus invaliidid on asetatud täiesti erinevasse õiguslikku seisundisse olenevalt ettevõtte või asutuse kui juriidilise isiku alluvusest või nende tekkimise õiguslikest alustest.²¹

Soodustuste kohaldamise sõltuvusse seadmine ülalmärgitud asjaoludest on meie arvates täiesti väär ning vastuolus soodustuste kehtestamise tegelike eesmärkidega ning ülesannetega. Edaspidi tuleks kehtestada kord, mille kohaselt töötavate invaliidide erinevate kategooriate osas ettenähtud soodustused peaksid tulema kohaldamisele kõigi invaliidide suhtes, olenemata nende töökohaks oleva ettevõtte või asutuse alluvusest ja nende moodustamise õiguslikust vormist.

О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И УСЛОВИЯХ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

И. М. Орго

Резюме

В статье рассматриваются вопросы трудоустройства инвалидов, а также условия их труда и предоставляемые им льготы на предприятиях и организациях.

В первой части статьи анализируется порядок трудоустройства инвалидов в Эстонской ССР в том числе рассматриваются

²⁰ Vt. ka «Nõukogude Õigus», 1968, nr. 2, lk. 111.

²¹ М. И. Флястер. Правовое регулирование труда инвалидов в СССР. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 1962, стр. 21.

вопросы о бронировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, правах и обязанностях органов социального обеспечения и предприятий при трудоустройстве инвалидов. В этой части статьи автор выдвигает некоторые предложения о дополнении действующего законодательства для улучшения трудоустройства инвалидов.

Далее в статье рассматривается вопрос о возникновении трудового правоотношения между инвалидами и предприятиями. Анализируются высказанные в правовой литературе разные точки зрения по этому вопросу, в результате чего автор приходит к выводу, что трудовое правоотношение возникает между инвалидами и предприятиями как на основе трудового, так и на основе ученического договора.

Дальше автор анализирует действующий порядок предоставления льгот работающим инвалидам. По установленному порядку некоторые льготы предоставляются инвалидам не на всех предприятиях и не во всех организациях, в связи с чем большая часть работающих инвалидов лишена этих льгот. По мнению автора, действующий порядок предоставления льгот должен быть изменен в законодательном порядке и льготные условия работы должны быть установлены одинаково для всех работающих инвалидов, не зависимо от отрасли народного хозяйства и других несущественных причин. Автор находит также, что льготы для инвалидов должны быть расширены.