

## TÖÖLISKAADRI KVALIFIKATSIOONI TÖSTMISE ÕIGUSLIKKE PROBLEEME

I. Orgo

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmisel on rahvamajanduses erakordselt suur tähtsus. Sellele on juhitud tähelepanu NLKP XXIV kongressi direktiivides ja reas valitsuse määrustes.<sup>1</sup>

Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmise parema korraldamise vajadus on tingitud eelkõige sellest, et kvalifikatsiooni tõusuga suureneb töövõime, millega seostub töölise töötasu suurenemine; see omakorda süvendab ka rahulolu oma kutseala ja tööga ning muudab tööliskaadri ettevõtetes ning organisatsioonides püsivaks. Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmine on järelikult üks tingimusi, mis aitab vältida tööjõu voolavust. Tööjõu voolavuse suur kahju rahvamajandusele on tõendatud paljude uurimustega. Tööjõu voolavuse tagajärjel lähevad kaduma miljonid inimpäevad.<sup>2</sup>

Tööjõu voolavusest tingitud kahjud ei piirdu ainuüksi saamata jäänud toodanguga töövaheaegade arvel ühest ettevõttest teise üleminekul, vaid rahvamajandusele toob kahju ka see, et enamik töökohti vahetavatest isikutest vahetab ka eriala.

Seega järgneb töökohta vahetusele uue eriala õppimine, sellega harjumine ning alles siis pärast teatud perioodi hakkab tööline täitma töönorme.

On avaldatud arvamust, et üheks tööjõu voolavuse põhjuseks on töötajate omal soovil lahkumise võimalus, millega töötaja seisukohalt ei kaasne mitte mingisuguseid ebasoodsaid tagajärgi, sest omal soovil töölt lahkumisel säilib pidev tööstaaž, töövõime- tustoetust saab uuel töökojal tööleasumisel esimestest päevadest

---

<sup>1</sup> Eesti NSV Ministrite Nõukogu 5. juuni 1968. a. määrus «Abinõude kohta töölise paremaks ettevalmistamiseks ja kvalifikatsiooni tõstmiseks vahetult tootmises.» — ENSV ÜVT, 1968, nr. 25, art 178; EKP Keskkomitee ja Eesti NSV Ministrite Nõukogu 14. veebruari 1967. a. määrus «Töövõimekasv edasise kasvu tagamise abinõude kohta vabariigi tööstuses ja ehituses». — ENSV ÜVT, 1967, nr. 11, art. 57.

<sup>2</sup> E. C. Pycанов. Распределение и использование трудовых ресурсов СССР. М., 1971, стр. 110.

alates jne. Arvatakse, et paljud töötajad kasutavad omal soovil lahkumise võimalust lihtsalt «pika rubla» saamiseks. Mõned majandusjuhid leiavad isegi, et omal soovil töölt lahkumine tuleks üldse ära keelata.

Sellistele seisukohtadele aga räägivad vastu sotsioloogiliste uurimuste tulemused,<sup>3</sup> mis näitavad, et «jooksikuid» ja «pika rubla» kütte on meie töötajate hulgas üpris vähe. Töölt omal soovil lahkumine on enamikel juhtudel tingitud objektiivsetest põhjustest.<sup>4</sup> Sedalaadi põhjusteks võivad olla perspektiivitus kutsealal, raske füüsiline töö, madal töötasu, halvad olmetingimused jne. Paljud omal soovil töölt lahkuvad lähevad teistesse ettevõtetesse ja organisatsioonidesse sellepärast, et leida võimalusi oma kvalifikatsiooni tõstmiseks.

Seetõttu peavad tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmise küsimused olema kõigis ettevõtetes ja organisatsioonides tähelepanu keskpunktis.<sup>5</sup>

Erialases kirjanduses mõistetakse kvalifikatsiooni all teadmiste, oskuste ja võimete kogumit, mis on vajalik tööks kindlaksmääratud erialal.<sup>6</sup> Töölise kvalifikatsiooni tõstmisena vaadeldakse aga tehniliste ja majanduslike teadmiste taseme tõstmist, mis võimaldab kasutada eesrindlikku tehnikat, tööd teaduslikult organiseerida ning teostada kõrgemaliigilisi töid.<sup>7</sup> Seejuures kvalifikatsiooni tõstmisena ei saa vaadelda mitte ainult töölise kvalifikatsiooni kategooria tõstmist, vaid ka teadmiste ja oskuste süvendamist, ühe ja sama kvalifikatsioonikategooria raames, mille tulemusena tõuseb tööviljakus ja paraneb töö kvaliteet.<sup>8</sup>

Kvalifikatsiooni tõstmise mõistet on püüdnud veelgi avaramalt määratleda A. F. Trošin ja J. P. Orlovski. A. F. Trošini arvates tuleb kvalifikatsiooni tõstmisena käsitleda ka kaaskutseala omandamist, kuna see võimaldab oma kutseala profiili laiendada.

---

<sup>3</sup> Е. С. Русанов. Распределение и использование трудовых ресурсов СССР. М., 1971, стр. 112.

<sup>4</sup> Н. Кроон. Тööjõu liikumise põhjustest Eesti NSV rahvamajanduses. Tallinna Polütehnilise Instituudi Toimetised. Seeria B, nr. 33, Tln., 1971, lk. 26.

<sup>5</sup> В. Н. Артемова. Повышение квалификации рабочих и служащих. М., 1972, стр. 6.

<sup>6</sup> Экономика труда в СССР. Под ред. А. С. Кудрявцева. Профиздат, 1961, стр. 539.

<sup>7</sup> М. Панкин. Подготовка и повышение квалификации рабочих непосредственно на производстве. — «Социалистический труд», 1969, № 11, стр. 143.

<sup>8</sup> Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955, стр. 95.

mist.<sup>9</sup> J. P. Orlovski lülitab kvalifikatsiooni mõistesse veel teise kutseala omandamise.<sup>10</sup>

Kvalifikatsiooni tõstmise mõiste selline sisustamine on ilmselt õigustatud, sest teise ja kaaskutseala omandamine võimaldab praktikas kutsealasiid ühendada, ratsionaalsemalt kasutada seadmeid ja tööaega. Teise ja kaaskutseala omandamine aitab seega kaasa töölise tööpäeva tihendamisele ning kindlustab tootmisprotsessi katkematus.

Kokkuvõtlikult võiksime kvalifikatsiooni tõstmist määratleda kui kõrgema kvalifikatsioonikategooria või täiendava kutseala omandamist või olemasoleva kutseala ja kvalifikatsioonikategooria raames toimuvat teadmiste ja oskuste süvendamist.

Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmise peamiseks eesmärgiks ettevõtetes ja organisatsioonides on tutvustada tööliste teadusi ja tehnika uusi saavutusi, eesrindlikke töökogemusi ning õpetada neile omandatud teadmiste ja kogemuste praktikasse rakendamise oskust. Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmine võimaldab ettevõtetel ja organisatsioonidel tõsta tööviljakust, parandada toodangu kvaliteeti ja alandada toodangu omahinda.

Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmine on reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Kutsehariduse Komitee ja Üleliidulise Ametiühingute Kesknõukogu poolt 18. oktoobril 1968. a. kinnitatud tüüppõhimäärusega.<sup>11</sup>

Tüüppõhimääruse kohaselt toimub tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmine järgmistes vormides:

- 1) tootmistehnilistel kursustel;
- 2) tööliste teise ja kaaskutseala õpetamise kursustel;
- 3) sihtotstarbelistel kursustel;
- 4) eesrindlike töömeetodite tundmaõppimise koolides;
- 5) meistrite koolides.

Töötaja kvalifikatsiooni tõstmise vorm ühes või teises ettevõttes valitakse sõltuvalt ettevõtte vajadusest ja töötajate kvalifikatsiooni tasemest.

Tootmistehnilisi kursusi organiseeritakse ettevõtetes ja organisatsioonides kahel põhjusel. Esiteks selleks, et viia tööliste tootmisalased oskused ja tehnilised teadmised vastavusse nende poolt faktiliselt tehtava tööga ja teiseks selleks, et tõsta tööliste kvalifikatsioonikategooriat.

Töölisele teise või kaaskutseala õpetamisel lähtutakse tootmise vajadusest tööliste kutsealase profiili laiendamiseks, kutse- ja eri-

<sup>9</sup>А. Ф. Трошин. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962, стр. 51.

<sup>10</sup>Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966, стр. 132.

<sup>11</sup> Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 267.

alade ühitamiseks, töö organiseerimise parandamiseks ja seadmete paremaks kasutamiseks.

Eristada tuleb seda kvalifikatsiooni tõstmise vormi tööliste ümberkvalifitseerimisest. Ümberkvalifitseerumise korral tööline omandab uue kutseala ja asub sellel kutsealal tööle, teise või kaaskutseala omandamise puhul jätkab tööline töötamist endisel kutsealal, kuid kasutab teist või kaaskutseala ainult tööpäeva tihendamise huvides.

Sihtotstarbelised kursused on kvalifikatsiooni tõstmise kõige painduvamaks vormiks. Sihtotstarbelised kursused võimaldavad operatiivselt reageerida tootmise konkreetsetele vajadustele uue tehnika, täiustatud tehnoloogia, konkreetse ökonomika ja muude küsimuste tundmaõppimiseks. Kursuste temaatika töötatakse välja ettevõtete ja organisatsioonide organisatsioonilis-tehniliste abinõude ja uue tehnika juurutamise plaani alusel.

Eesrindlike töömeetodite tundmaõppimise koolide eesmärgiks on levitada eesrindlike tööliste ja brigaadide töökogemusi kogu jaoskonnas, tsehhis või ettevõttes.

Meistrite koolid moodustatakse tavaliselt töölisnoorte keskkoolide juures eesmärgiga anda pikaajalise tööstaaziga ja kvalifitseeritud töölistele ja meistritele-praktikutele võimalus omandada keskharidus ning ühtlasi tõsta ka tootmisalast kvalifikatsiooni.

Tööliskaadri kvalifikatsiooni tõstmisega seotud õiguslike probleemide juurde asudes on eelkõige tarvis peatuda kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplekteerimise korral.

Tüüpohimäärus käsitleb kursuste komplekteerimist küllalt pealiskaudselt. Tüüpohimääruse p. 16 kohaselt tuleb kvalifikatsiooni tõstmise kursustele suunata eeskätt töölisel, kellel on selles ettevõttes või organisatsioonis pikem erialane tööstaaz, kes on saavutanud paremaid näitajaid töös ja ilmutanud loominguulist aktiivsust ratsionaliseerimis- ning leiutustegevuses. Tüüpohimääruse kohaselt tuleb komplekteerimisel arvesse võtta ka tööliste üld- ja kutsehariduslikku taset.

Nimetatud põhieeldustest lähtudes on mõningates rahvamajandusharudes välja töötatud üksikasjalikud kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplekteerimise eeskirjad. Näiteks kergetööstuses on ministri käskkirjaga kehtestatud kord, mille kohaselt võidakse kvalifikatsiooni tõstmise kursustele suunata ainult neid töölisi, kes on kutseala omandanud kas kutsekoolis või vahetult tootmises individuaalse, brigaadilise või kursuseviisilise väljaõppe vormis. Peale selle peavad need töölisel olema töötanud kutsealal vähemalt ühe aasta.

Paljudes ettevõtetes ja organisatsioonides aga selliseid täpsustatud eeskirju kehtestatud ei ole ning kursuste komplekteerimine ei vasta ka nõuetele.

On arusaadav, et kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplektee-

rimisel tuleb lähtuda ettevõtte või organisatsiooni tööliste kvalifikatsiooni tõstmise plaanist. Kvalifikatsiooni tõstmise plaanide väljatöötamisel on aluseks uue tehnika juurutamise, uute materjalide kasutuselevõtu vajadused, tehnoloogiliste protsesside muudatused jne. Seega on kvalifikatsiooni tõstmise plaanide koostamisel aluseks ettevõtte või organisatsiooni tootmisalasest tegevusest tulenevad vajadused.

Enamikel juhtudel on kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplekteerimisel võimalik ettevõtete ja organisatsioonide juhtkonnal teha valikut ühe ja sama kutseala paljude töötajate hulgast. Valiku hõlbustamiseks ning objektiivsuse tagamiseks tuleks kehtestada kõigis ettevõtetes ja organisatsioonides kursuste suunamise tingimused. Nende tingimuste kindlaksmääramine ei ole vajalik mitte ainult administratsiooni töö kergendamiseks, vaid veelgi rohkem selleks, et töölistel teaksid, millistel juhtudel neil tekib õigus ja võimalus oma erialase kvalifikatsiooni tõstmiseks.

Eespool nimetatud tingimused tuleks välja töötada erinevate rahvamajandusharude lõikes arvestades harukondlikke iseärasusi.

Kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplekteerimise eeskirjade väljatöötamisel harukonniti tuleks eelkõige kindlaks määrata kvalifikatsiooni tõstmiseks nõutava erialase tööstaaži pikkus ja üldhariduslik tase. Kõrgemate kvalifikatsioonikategooriate taotlemisel peaks töölisel olema pikem erialane tööstaaž ning kõrgem üldhariduslik tase.

Käesoleval ajal on rahvamajanduses tööliste tarifiitsemisel aluseks põhiliselt 6-järguline tariifivõrk. V ja VI kvalifikatsioonikategooria omistamise võiks sõltuvusse seada keskhariduse olemasolust töölisel. Kuid seda nõuet ei saa kehtestada kõigi tööliste suhtes. Ettevõtetes ja organisatsioonides töötab praegu veel küllalt palju eakaid, suurte töökogemustega ning pika erialase staažiga töölisi, kel puudub keskharidus ning selle omandamine ei ole enam võimalik ea või perekondlike tingimuste tõttu. Nende tööliste osas võiks arvestada ka erialase tööstaaži pikkust.

Erialases kirjanduses on avaldatud arvamust, et 2,5—3 aastat erialast tööstaaži vastab ühele klassile üldhariduslikus koolis.<sup>12</sup>

Otstarbekohane oleks kehtestada harukondlikud kvalifikatsiooni tõstmise kursuste komplekteerimise eeskirjad, mille kohaselt noorte tööliste (kuni 25. või 30. eluaastani) kvalifikatsioonikategooria tõstmine seataks sõltuvusse üldhariduslikust tasemest, kusjuures kõrgemad kvalifikatsioonikategooriad (V, VI) võidakse omistada ainult keskhariduse olemasolul. Eakamate tööliste kvalifikatsiooni tõstmisel tuleks aga lähtuda eelkõige erialase tööstaaži pikkusest.

<sup>12</sup> I. K ü l a o t s. Töötajate kvalifikatsioon ja palk, Tln., 1970, lk. 26.

Sellise korra kehtestamine on väga oluline seoses üleminekuga üldisele keskharidusele. Oma eesmärgi saavutab see aga ainult juhul, kui vastavad tingimused määratakse kindlaks kõigis (või enamikes) rahvamajandusharudes. Ükikutes rahvamajandusharudes nimetatud tingimuste kehtestamine kvalifikatsiooni tõstmisel võib endaga kaasa tuua isegi tööjõu voolavuse suurenemise, sest töölisel valguvad neisse ettevõtetesse ja organisatsioonidesse, kus kvalifikatsiooni tõstmine on lihtsam.

Oppuste läbiviimine kvalifikatsiooni tõstmiseks ning kvalifikatsiooni tõstmise kursustest osavõtivate tööliste nimekiri kinnitatakse tavaliselt ettevõtte või organisatsiooni direktori käskkirjaga. Kirjalikku lepingut kvalifikatsiooni tõstmise kohta ei sõlmita, vaid töötajatega lepitakse suuliselt kokku, et ta asub oma kvalifikatsiooni tõstmise ühes või teises kvalifikatsiooni tõstmise vormis.

Erialases kirjanduses on avaldatud arvamust, et tööliste kvalifikatsiooni tõstmise kohta tuleks sõlmida ettevõtetes ja organisatsioonides kirjalik leping, kus määratakse kindlaks üksikasjalikult mõlema poole (töölise ja ettevõtte või organisatsiooni) õigused ning kohustused.<sup>13</sup>

Kirjaliku lepingu sõlmimise vajadus on tingitud sellest, et tööseadusandlus kvalifikatsiooni tõstmise küsimusi üksikasjalikult ei reguleeri ning paljud küsimused vajaksid täpsustamist pooltevahelise kokkuleppe korras.

Lepinguga tuleks eelkõige kindlaks määrata, millises vormis tööline asub kvalifikatsiooni tõstmise, õppuste kestus, edutamise tingimused pärast kvalifikatsiooni tõstmist. Lepingus võib fikseerida ka muid lepingu pooli huvitavaid tingimusi. Kvalifikatsiooni tõstmise kohta lepingu sõlmimisel tuleb aga silmas pidada, et lepingusse võetud tingimused ei oleks vastuolus kehtivate õigusnormidega.

V. N. Artjomova on arvamusel, et juhul, kui üks või teine tingimus on fikseeritud kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitud lepingus, muutub see tingimus pooltele täitmiseks kohustuslikuks.

Kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitavas lepingus tuleks kindlaks määrata täpsemalt ka kvalifikatsiooni tõstva töölise õiguslik seisund kvalifikatsiooni tõstmise ajal. See küsimus on ainult üldjoontes reguleeritud nii tüüppõhimääruses tööliste ettevalmistamise ja kvalifikatsiooni tõstmise kohta vahetult tootmistööl kui ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse alustes ning vabariigi töökoodeksis.<sup>14</sup>

Tööseadusandluses ei ole ette nähtud soodustusi kvalifikatsiooni

<sup>13</sup> В. Н. Артемова. Основания возникновения правоотношений по повышению квалификации. — «Правоведение», 1969, № 6, стр. 123.

<sup>14</sup> Eesti NSV TööK §-d 191—195.

töstvale töölisele ei ületunnitööle rakendamise, teisele tööle üleviimise ega ka muudes küsimustes.

Kvalifikatsiooni tõstmine toimub aga mitte üksnes töölise isiklikes huvides, vaid see toob kasu kogu ühiskonnale ning seetõttu oleks vaja kvalifikatsiooni tõstmist stimuleerida täiendavate soodustuste kehtestamise teel. Neid soodustusi on otstarbekohane kindlaks määrata just poolte vahel sõlmitavas lepingus.

Eesti NSV töökoodeksi § 56 kohaselt võib administratsioon töötajaid rakendada ületunnitööle seaduses ettenähtud erandjuhtudel. Kuna kvalifikatsiooni tõstev tööline on kvalifikatsiooni tõstmise perioodil täiendavalt koormatud kvalifikatsiooni tõstmise kursustest osavõtmisega (toimuvad ju õppused reeglina väljaspool tööaega), siis oleks küll otstarbekohane võtta lepingusse tingimus, mille kohaselt administratsioon kohustub töölisi kvalifikatsiooni tõstmise ajal ületunnitööle mitte rakendama. Kvalifikatsiooni tõstvate tööliste töölerakendamine puhkepäevadel ei ole samuti soovitatav. Ka sellekohane tingimus võiks olla sõlmitavas lepingus.

Eesti NSV töökoodeksi § 29 kohaselt võib administratsioon tootmishädavajaduse juhtudel töölisi ja teenistujaid üle viia ajutiselt teisele tööle ilma nende nõusolekuta. Tootmishädavajaduse tõttu lubatakse töötajaid üle viia näiteks loodusõnnetuste või tootmisvariide ärahoidmiseks, likvideerimiseks või nende tagajärgede viivitamatuks kõrvaldamiseks. Tootmishädavajaduse tõttu üleviimine on lubatud veel muudelgi seaduses ettenähtud juhtudel, nagu äraoleva töötaja asendamise vajaduse korral jne.

Kvalifikatsiooni tõstvate tööliste osas peaks administratsioon tegema erandi ning loobuma õigusest neid üle viia tootmishädavajaduse tõttu, eriti äraoleva töötaja asendamiseks, teisele tööle. Erandi tegemise vajadus on tingitud asjaolust, et uute tööülesannetega tegelemine kahjustab paratamatult kvalifikatsiooni tõstmise käiku.

Eespool kirjeldatud tingimuste suhtes on pooltevaheline kokkulepe täiesti võimalik, kuna need tingimused ei ole vastuolus tööseadusandlusega. Töötajate rakendamine üksikutel juhtudel ületunnitööle, tööle puhkepäevadel, aga samuti ka ajutine üleviimine teisele tööle tootmishädavajaduse tõttu on administratsiooni õiguseks, kuid mitte kohustuseks. Administratsioon võib töötaja kvalifikatsiooni tõstmise huvides neist õigustest loobuda ning garanteerida kvalifikatsiooni tõstmiseks kõige soodsamad tingimused. Kui kvalifikatsiooni tõstva töötaja ja administratsiooni vahel selline kokkulepe on sõlmitud, siis peavad pooled seda kokkulepet ka täitma. Järelikult töötaja võib keelduda ületunnitöö tegemisest, töötamisest puhkepäevadel ja teisele tööle asumisest seoses tootmishädavajadusega.

Tööliste kvalifikatsiooni tõstmist reguleeriva tüüpõhimääruse

eeskirjade kohaselt toimub tööliste kvalifikatsiooni tõstmine enamikel juhtudel väljaspool tööaega. Väljaspool tööaega on organiseeritud teoreetilised õppused, aga sageli ka praktiliste oskuste omandamine. Edukas teadmiste omandamine on võimalik siis, kui tööline korralikult võtab osa kõigist kvalifikatsiooni tõstmiseks korraldatud õppustest. Töölised avaldavad sageli soovi kvalifikatsiooni tõstmiseks ning astuvad kvalifikatsiooni tõstmise kursustele, aga õppustest võtavad osa lohakalt, puuduvad sageli jne. Praktikas on tõusetunud küsimus, kas sellist töolist saab karistada distsiplinaarkorras õppedistsipliini rikkumise eest.

Kvalifikatsiooni tõstmist käsitlev seadusandlus seda küsimust ei reguleeri.

Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide tööliste ja teenistujate töösisekorra tüüpeeskirjade<sup>15</sup> kohaselt võib administratsioon karistada distsiplinaarkorras töötajaid töödistsipliini rikkumise eest. Tekib küsimus, kas kvalifikatsiooni tõstmiseks organiseeritud õppustelt põhjuseta puudumist ja muid õppedistsipliini rikkumisi saab vaadelda ühtlasi ka töödistsipliini rikkumisena ja kas selle eest saab töötajat distsiplinaarkorras karistada.

Selle küsimuse lahendamisel tuleks eelkõige lähtuda kvalifikatsiooni tõstmise õppuste läbiviimise ajast. Kui õppused töölistele viiakse läbi töö ajal ja töölised rikuvad neil õppustel distsipliini, siis võiks õppedistsipliini rikkumise eest töölisi karistada distsiplinaarkorras üldistel alustel. Enamikel juhtudel toimub kvalifikatsiooni tõstmine aga väljaspool tööaega. Väljaspool tööaega toimunud üleastumiste eest distsiplinaarkaristuste määramist õigeks pidada ei saa. Õppedistsipliini kindlustamise huvides on otstarbekohane rakendada rohkem ühiskondliku mõjutamise vahendeid. Lisaks sellele tuleks kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitavasse lepingusse võtta tingimus, mis annab administratsioonile õiguse töötaja kvalifikatsiooni tõstmise kursustelt välja arvata, kui ta rikub õppedistsipliini. Sellise tingimuse võtmine lepingusse peaks oluliselt parandama õppedistsipliini olukorda ettevõtetes ja organisatsioonides.

Ei ole lahendatud ka tootmistehnilistest kursustest osavõtivate tööliste edaspidise edutamise küsimus.

Edutamise all mõistetakse ettevõttega töösuhtes oleva isiku üleviimist kvalifitseeritumale tööle vastavalt tema kvalifikatsioonile ja kogemustele. M. I. Baru on arvamusel, et igal töötajal on õigus nõuda enda edutamist, kui ta on omandanud kõrgema kvalifikatsiooni ja sellele vastab administratsiooni kohustus paitutada töötaja tema võimetele vastavale tööle.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Eesti NSV ÜVT, 1972, nr. 47.

<sup>16</sup> М. И. Бару. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966, стр. 86.

Samal seisukohal on V. N. Artjomova, kes on avaldanud arvamust, et kvalifikatsiooni tõstmise kursustest osavõtjate erialane edutamine peaks olema kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitud lepingu üheks tingimuseks.<sup>17</sup>

Kui selline tingimus on lepingusse sisse võetud, siis tema arvates on administratsioon kohustatud töötajat ka edutama. Kuidas on võimalik tagada nimetatud tingimuse täitmist praktikas, sellele küsimusele V. N. Artjomova oma artiklis tähelepanu ei pööra. Administratsiooni kohustus edutada kvalifikatsiooni tõstnud töötajat on aga reaalne ainult sel juhul, kui selle täitmine on tagatud võimalike sanktsioonide rakendamisega.

Meie arvates tuleks asuda seisukohale, et kui administratsioon on kohustunud töölisega sõlmitud lepingu kohaselt teda üle viima pärast kõrgema kvalifikatsioonikategooria omandamist kõrgemaliigilistele töödele ja seda kohustust ei täida, peab ta tööliselt välja maksma töötasu vahe tööliselt omistatud kõrgemale kategooriale vastavast tariifsest töötasumäärast lähtudes. Töötasu vahe väljamaksmist peaks töötajal olema õigus nõuda kuni faktilise edutamiseni kõrgemaliigilistele töödele.

Praktikas võib aga juhtuda, et administratsioon ei saa töötajat üle viia seetõttu, et kõrgema kvalifikatsioonikategooria omistamise momendil antud ettevõttes või organisatsioonis ei leidu kõrgemaliigilist tööd. Tööliste kvalifikatsiooni tõstmise kursustele suunamisel peab administratsioon küll arvestama nende edaspidise rakendamise võimalusi, kuid tööliste edutamise korras üleviimine päevapealt võib osutuda praktikas siiski raskeks. Seetõttu oleks meie arvates otstarbekohane võtta töölisega sõlmitavasse lepingusse kvalifikatsiooni tõstmise kohta tingimus tööliste edutamise kohta teatud aja jooksul. Näiteks ühe või kahe kuu jooksul pärast kvalifikatsioonikategooria omistamist. Kui administratsioon ei suuda kindlustada tööliselt kvalifitseeritumat tööd ka selle aja jooksul, siis on ta kohustatud töötajale välja maksma töötasu vahe kuni faktilise üleviimiseni.

Erialases kirjanduses on avaldatud arvamust, et kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitavasse lepingusse võib võtta tingimusi, mille kohaselt töötaja kohustub töötama antud ettevõttes või organisatsioonis teatud aja pärast kvalifikatsioonikategooria tõstmist ja kui ta lahkub enne tähtaja saabumist, siis kohustub kvalifikatsiooni tõstmisega seotud kulud tagasi maksma administratsioonile.

Selliste tingimuste lepingusse võtmine on meie arvates vastuolus kehtiva seadusandlusega. Tööliste kvalifikatsiooni tõstmine

---

<sup>17</sup> В. Н. Артемова. Основания возникновения правоотношений по повышению квалификации. — «Правоведение», 1969, № 6, стр. 124.

toimub üldreeglina väljaspool tööaega, s. t. eelkõige töölise enda vaba aja, entusiasmi ja huvitatuse arvel. Töölise kvalifikatsiooni tõstmine on rahvamajandusele kasulik ka siis, kui ta asub tööle mõnda teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni. Omandatud kvalifikatsiooni ei kasuta ta ainult enda huvides, vaid aitab ühtlasi kaasa rahvamajanduse arendamisele. Ei saa ka kutsekool nõuda tagasi õpilaselt tema peale tehtud kulutusi, kui õpilane pärast kooli lõpetamist ei asu tööle ettevõttesse või organisatsiooni, kuhu ta tööle suunati.

Ettevõtted ja organisatsioonid on loomulikult huvitatud püsivast tööliiskaadrist ja eriti sellest, et kõrgema kvalifikatsiooniga töölised ei lahkuks pärast kvalifikatsiooni tõstmist. Sellest ka soov kohaldada töölistele pärast kvalifikatsiooni tõstmist konustuslikku töötamist teatud aja — kas aasta või paari — ulatuses. Käesoleval ajal kehtiva seadusandluse järgi selline kohustusliku töötamisaja rakendamine ette nähtud ei ole, välja arvatud ainult üksikud rahvamajandusharud (ehitus, teenindus), kus see on lubatud juhul, kui tööline on kvalifikatsiooni tõstnud tootmistöö katkestamisega. Nii näiteks on EKP Keskkomitee ja Eesti NSV Ministrite Nõukogu 3. aprilli 1968. a. määruse «Kapitaalehituse kaadriga varustamise abinõude kohta»<sup>18</sup> kohaselt ette nähtud tootmistöö katkestamisega ehituse ja montaažikutsealade õpetamine õppekombinaatides (tehnikakoolides, õppepunktides) õppeajaga kuni 6 kuud. Selle aja eest makstakse ehitajatele stipendiumi esimese kategooria töölise tariifimäära ulatuses. Kui töölised tootmistööd katkestades suunatakse kvalifikatsiooni tõstma, siis on ehitus- ja montaažorganisatsioonid kohustatud sõlmima nendega lepingu, mille üheks tingimuseks on kohustus töötada selles organisatsioonis vähemalt kaks aastat pärast kvalifikatsiooni tõstmise kursuste lõpetamist.

Kui kvalifikatsiooni tõstmine toimub tootmistöö kõrval, sel juhul töötamise kohustust teatud aja jooksul ükski eeskiri ette ei näe. Sellise eeskirja kehtestamine ei oleks ka otstarbekohane, sest kogu kvalifikatsiooni tõstmise ajal ju tööline töötab, vabal ajal täiendab aga oma erialaseid teadmisi. Siduda teda töötamise kohustusega pärast erialase kvalifikatsiooni tõstmist oleks isegi ebaõiglane. Kohustusliku töötamise tingimuse võiks administratsioon kvalifikatsiooni tõstmise kohta sõlmitavasse lepingusse sisse võtta üksnes juhul, kui kvalifikatsiooni tõstmine toimub tootmistööd katkestades. «Tüüppõhimäärus» sellise võimaluse ette näebki.

Neil kutsealadel, kus kvalifikatsiooni tõstmine tootmistöö kõrval ei ole küllalt efektiivne, tuleb kasutada viimati nimetatud võimalust ja suunata töölised oma kvalifikatsiooni tõstma põhitööst

<sup>18</sup> ENSV ÜVT, 1968, nr. 17, art. 121.

vabastamisega. «Tüüppõhimääruse» kohaselt võib töölise kvalifikatsiooni tõstmiseks vabastada kolmeks kuuks.

Kokkuvõttes tuleb märkida, et tööliste kvalifikatsiooni tõstmise õiguslik korraldus vajab üksikasjalikumat reguleerimist. Täpsustamist ja täiendamist vajavad õigusnormid, mis määravad kindlaks nii kvalifikatsiooni tõstvate tööliste kui ka administratsiooni õigused ja kohustused.

## **ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ КАДРОВ**

**И. М. Орго**

Резюме

В создании материально-технической базы коммунизма ведущая роль принадлежит рабочим кадрам. От уровня подготовки кадров, от повышения их квалификации в значительной мере зависят характер и темпы развития производительных сил. С повышением квалификации рабочих непосредственно связано повышение производительности труда.

В статье рассматриваются вопросы повышения квалификации рабочих кадров на предприятиях и в организациях. Анализируется порядок зачисления рабочих на курсы повышения квалификации, их правовое положение во время повышения квалификации, права и обязанности администрации при организации повышения квалификации рабочих кадров.

В результате обобщения практики в статье выражается мнение, по которому целесообразно установить по отраслям народного хозяйства единый порядок зачисления рабочих на курсы повышения квалификации. Зачисление рабочих на курсы повышения квалификации должно быть поставлено в зависимость от общеобразовательного уровня рабочих и от стажа по специальности.

В статье подробно рассматривается правовое положение рабочих, повышающих свою квалификацию. Автор останавливается на вопросах запрета привлечения рабочих, повышающих квалификацию, к сверхурочным работам, к работе в выходные дни, на вопросах временного перевода, выдвижения по специальности и на других вопросах, связанных с повышением квалификации рабочих.

Анализ этих вопросов позволяет автору сделать ряд предложений по уточнению и дополнению действующего трудового законодательства.