

Soolisest võrdõiguslikkusest Eestis

29.09.2006

Margit Sarv

Soolise võrdõiguslikkuse volinik

Loengu ülesehitus

- Õiguslik ruum ja institutsioonid
- Arvamused ja hoiakud
- Kuidas tagada võrdset kohtlemist ning mida teha diskrimineerimise korral
- Näiteid avaldustest volinikule

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Eesmärk

tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

- Täpsustab soolise diskrimineerimise mõistet
- Loob aluse soolise võrdõiguslikkuse edendamisele
- Reguleerib vaidluste lahendamise korda
- Sätestab soolise võrdõiguslikkuse voliniku, sotsiaalministeeriumi, võrdõiguslikkuse nõukogu pädevuse

Soolise võrdõiguslikkuse volinik...

... on iseseisvalt tegutsev soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist jälgiv ja teisi käesoleva seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kelle nimetab ametisse sotsiaalminister viieks aastaks ja kelle tegevust finantseeritakse riigieelarvest.

Sotsiaalministeeriumi ülesanded

Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel:

- 1) annab soovitusi riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisel:

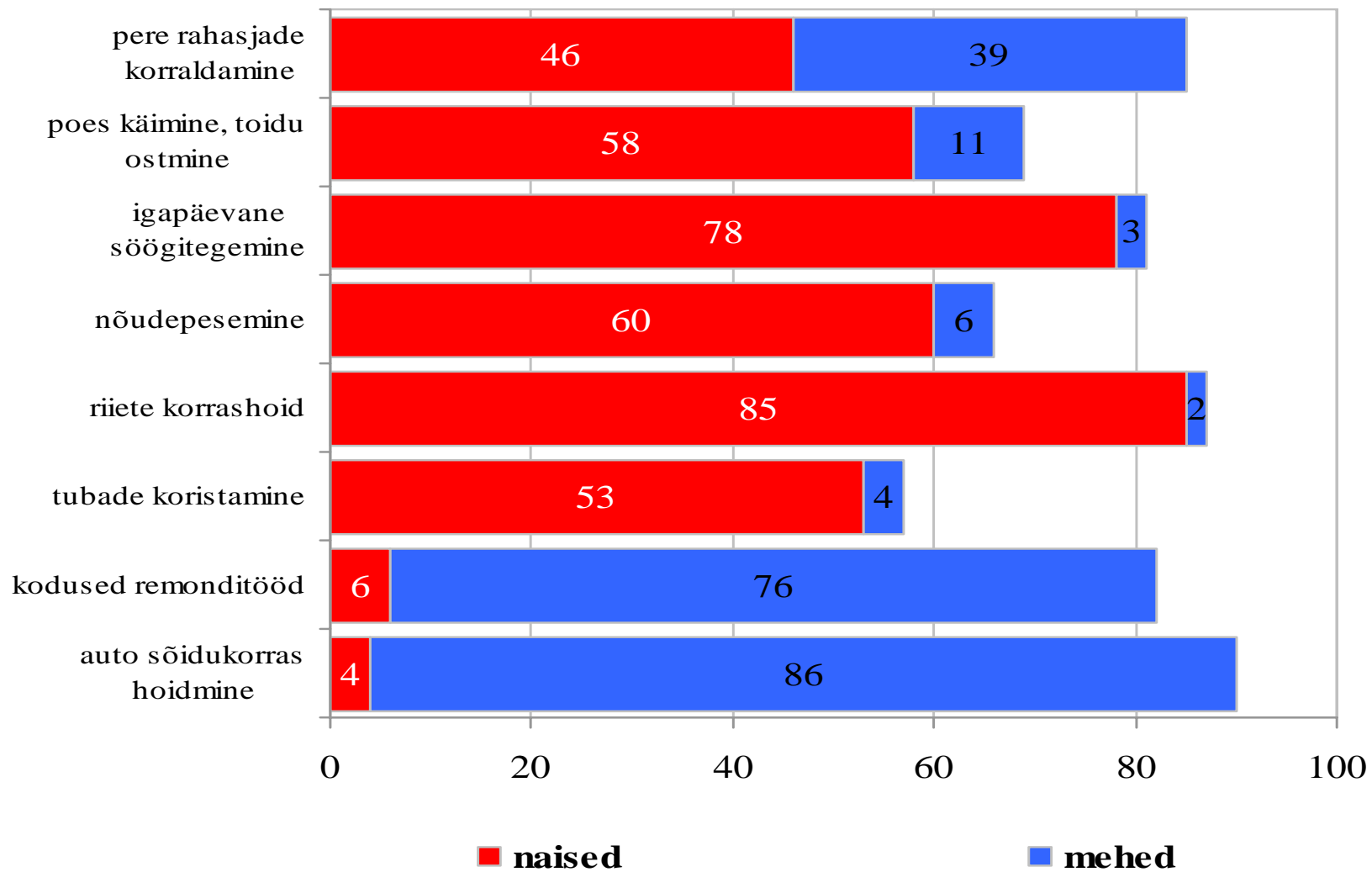
- nõustab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega seotud küsimustes ning annab juhiseid käesoleva seaduse rakendamiseks;
- analüüsib seaduste ja õigusaktide mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas;
- avaldab aruandeid naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta.

Suurimad takistused soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel

- Soolise ebavõrdsuse mittemärkamine, selle normaalseks pidamine
- Stereotüüpsed ettekujutused naistele ja meestele sobivatest rollidest
- Usk, et sooline võrdõiguslikkus on juba saavutatud
- Madal juriidiline kompetentsus
- Sugupooltevaheliste suhete käsitlemine indiviidi tasandil, mitte sotsiaalse probleemina
- Soolise võrdõiguslikkuse edendamise tõlgendamine meeste ründamisena/süüdistamisena

Võrdsed võimalused tööturul

- Enamik Eesti inimesi ei usu, et naistel ja meestel on tööturul võrdsed võimalused.
- Üldised hoiakud (iseäranis meeste omad) ei soosi naiste tõusmist juhipositsioonidele
 - Mehed ei soovi endale naisülemust ja naised ei taha naisjuhtide all töötada.
 - Levinud stereotüübid, mis seostavad mehi autoriteediga ning naise allumisega.
 - Mehed, kes töötavad naiste otseses alluvuses või kelle asutuse juhtkonnas on rohkem naise, on märksa tolerantsemad oma ülemuse soo osas



Kuidas tagada parem õiguste kaitse

- Kohtuvälised kaebemehhanismid lisaks kohtusse pöördumise võimalusele (töövaidluskomisjonid, õiguskantsler, soolise võrdõiguslikkuse volinik)
- Isiku esindamise võimalus õigustatud huviga organisatsioonidel (ametiühingud, naiste ühendused, ohvriabi organisatsioonid)
- Jagatud tõendamiskohustus
- Mõistlik kahju hüvitis (SoVS § 13)
- Nn 'ohvristamise' keeld (SoVS § 6 lg 2 p 6)

Soolise võrdõiguslikkuse voliniku arvamus

SoVS § 17. Voliniku arvamus

- (1) Volinik annab arvamuse diskrimineerimise läbi kannatanud isikule ja isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.
- (2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvamuse eesmärk on anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes käesoleva seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ning muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Arvamuse taotleja esitab volinikule avalduse, milles on kirjeldatud soolisele diskrimineerimisele viitavad asjaolud.
- (4) Arvamuse andmiseks on volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kes võivad omada diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks vajalikku informatsiooni, ja nõuda kirjalikke seletusi oletatava soolise diskrimineerimise asjaolude kohta, dokumentide või nende koopiade esitamist tema määratud tähtaja jooksul.
- (5) Arvamus antakse kahe kuu jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud avalduse esitamisest arvates.

Plussid isikute õiguste kaitsel

- Kõik ühiskonnaelu valdkonnad (töö, haridus, teenused, sotsiaalkindlustus, jne)
- Arvamuse andmine ei sõltu vastustaja nõusolekust
- Kiire ja tasuta kohtuväline menetlus
- Õigus saada teavet diskrimineerimise asjaolude kohta (seletused, dokumendid)
- Pöördumise õigus ka isikutel, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist

Pöördumiste põhjused töövaldkonnas

- **Värbamine**
 - Rasedus
 - Perekondlikud kohustused
- **Palk**
 - Töögraafikud
 - Põhipalk ja lisatasud
- **Töötingimused**
 - Perekondlikud kohustused
 - Vahetustega töö

Tööle värbamine I

Kas raseduse tõttu tähtajalise töölepingu pakkumine on soo alusel diskrimineerimine?

- Isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega on sooline diskrimineerimine ja keelatud (SoVS § 3 lg 1 p 3, § 5 lg 1)
- Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui ta piirab raseduse tõttu töö kestust (SoVS § 6 lg 2 p 1)
- Töölepingu seaduses suletud kataloog, mil võib töölepingu sõlmida määratud ajaks (TLS § 27 lg 2)

Tööle värbamine II

Väikelastega ema kõrvalejätmine värbamisprotsessist

- Isiku ebasoodsam kohtlemine seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega on sooline diskrimineerimine ja keelatud (SoVS § 3 lg 1 p 3, § 5 lg 1)
- Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui ta jätab tööle või ametikohale valimisel kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga isiku mõne soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu (SoVS § 6 lg 1 ja lg 2 p 1)
- Soo alusel diskrimineerimise keeld töölevõtmisel tuleneb ka töölepingu seadusest (TLS §§ 10 ja 10(2))

Palk I

Töögraafikute koostamine (õhtune ja öine aeg ning ületunnitöö) mõjutab palka.

Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui ta:

- piirab soolise kuuluvuse tõttu töö kestust või selle ulatust (SoVS § 6 lg 2 p 1)
- kehtestab ühest soost töötajale ebasoodsamad töö tasustamise või muud tasuga seotud tingimused kui sama tööd tegevale teisest soost töötajale (SoVS § 6 lg 2 p 3)
- kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja on vastassoost töötajaga võrreldes halvemas olukorras (SoVS § 6 lg 2 p 4)

Võrdse tasustamise põhimõtte palgaseaduses

- Keelatud on palka suurendada või vähendada olenevalt töötaja soost, samuti on keelatud palka vähendada olenevalt perekonnaseisust ja perekondlikest kohustustest (PaIS § 5)
- Keelatud on kehtestada eri soost töötajatele sama või võrdväärse töö eest erinevaid palgatingimusi (PaIS § 5 (1))

Muud tasustamisega seotud tingimused

- Erinevad palgasüsteemid
- Ametikohtade klassifikatsioonid
- Töölase hindamise kriteeriumid

- Lisatasud
- Hüvitised
- Sotsiaalse tagatisena saadavad soodustused

Palk II

Ettevõttes muudeti töö tasustamise põhimõtteid, mis puudutas ainult naistöötajaid.

- Tööandjal on õigus tootmise või töö ümberkorraldamisel muuta töölepingus töötaja töötasustamise aluseid ja töörežiimi (TLS § 64 lg 1)
- Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui ta kehtestab ühest soost töötajale ebasoodsamad töö tasustamise või muud tasuga seotud tingimused kui sama tööd tegevale teisest soost töötajale (SoVS § 6 lg 2 p 3)
- Keelatud on kehtestada eri soost töötajatele sama või võrdväärse töö eest erinevaid palgatingimusi (PaIS § 5 (1))

Võrdväärne töö

- Kvalifikatsioon (teadmised ja oskused; haridus ja tööstaaž)
- Tulemused (nt tulemustasud, kvaliteeditasud)
- Tööülesanded (sh vastutus)
- Töötingimused (sh töökeskkond)

Tööandja kohustus anda teavet

- Tööandja on kohustatud teavitama töötajat tööle võtmisel võrdse tasustamise õiguslikust regulatsioonist (PaIS 5(1) lg 4)
- Tööandja on kohustatud andma töötaja soovil andmeid temale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva palga kohta (PaIS § 8 lg 1) ning andma elektroonilise teatise talle arvutatud palga koostisosade (põhipalga, lisatasude, preemia ja juurdemaksete), samuti tema palgast kinnipeetud summade, tema eest arvestatud sotsiaalmaksu ja tema nimel tehtud sissemaksete kohta (PaIS § 8 lg 2)
- Töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku tasustamist puudutavat teavet (SoVS § 7 lg 3, PaIS § (1) lg 2)
- Tööandja peab andma regulaarselt teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest (SoVS § 11 lg 1 p 6)
- Tööandja peab koguma soopõhiseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes (SoVS § 11 lg 2)

Palgasüsteemi avatus ja läbipaistvus ning palgasaladus

- Tööandja kehtestab palgamäärad vastavalt tööde erinevusele ja töötingimustele (PaIS § 9) ja palgasüsteemid (tehtud töö eest tasu arvutamise viisid) (PaIS § 11)
- Tööandjal ei ole õigust ilma töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta avaldada andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva palga kohta, samuti palgatingimuste kohta (PaIS § 8 lg 3)
- Tööandjal on õigus avaldada töötajate rühmade (mitte vähem kui viis töötajat) palgaandmeid (PaIS § 8 lg 4)

Perekondlike kohustustega töötajate erikaitse I

Avaldaja välistati ületunnitöö võimalusest juba eelduslikult seoses tema perekondlike kohustustega.

- Perekondlike kohustustega töötaja vajadustega tuleb arvestada töötingimuste määramisel ning teda võib ületunnitööle rakendada üksnes tema nõusolekul (Euroopa Sotsiaalharta I osa art 27, TPS § 8 lg 2)
- Ilma töötajaga konsulteerimata ei saa aga eeldada, et ta ei oleks tööalaste lisakohustustega nõus. Taoline tingimuslik kaitse ei tohi muutuda välistavaks teguriks tööalaste võimaluste kasutamisel.

Tingimuslik erikaitse töölepingu seaduses

Naist, kes kasvatab alla 3-aastast last võib tema nõusolekul saata töölähetusse (TLS § 51 lg 2)

Isikut, kes kasvatab alla 12-aastast või puudega last või hooldab töövõimetut isikut võib üksnes tema nõusolekul rakendada ületunnitööle, tööle ööajal või puhkepäeval (TLS § 8 lg 2, §11 lg 4, § 22 lg 4)

Perekondlike kohustustega töötajate erikaitse II

**Töögraafiku koostamisel ei arvestatud
töötaja perekondlike kohustustega.**

- Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades muuhulgas tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi (SoVS § 11 lg 1 p 3)

Töö- ja pereelu ühitamine

- Paindlik tööaeg
- Kaugtöö võimalused (internetiühendus)
- Lastehoiu võimalused töökohas
- Koosolekute aegade planeerimine
- Kvalifikatsiooni ja motivatsiooni ülalhoidmine eemalviibimise (nt lapsehoolduspuhkuse) korral

Margit Sarv
soolise vördõiguslikkuse volinik

e-post: info@svv.ee

telefon/faks: 6269 259

aadress: Gonsiori 29, 15027 Tallinn

kodulehekülg: www.svv.ee