



**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE VOLINIKU  
2007. AASTA TEGEVUSE ÜLEVAADE**

**TALLINN 2008**

## SISUKORD

I	Sissejuhatus	3
II	Voliniku vastused isikute pöördumistele	4
	2.1. Sugude ebavõrdne kohtlemine tööelus	5
	2.1.1. Sugude ebavõrdne kohtlemine tööle värbamisel	5
	2.1.2. Sugude ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel	14
	2.1.3. Sugude ebavõrdne kohtlemine töökeskkonnas	15
	2.2. Sugude ebavõrdne kohtlemine hariduses	18
	2.2.1. Ebavõrdne kohtlemine kutsekvalifikatsiooni omistamisel	18
	2.2.2. Soorollid õppematerjalides	24
	2.3. Sugude ebavõrdne kohtlemine teenuste pakkumisel	26
	2.3.1. Ebasoodsam kohtlemine pereürituse korraldamisel	26
	2.3.2. Ebasoodsam kohtlemine transpordivahendisse pääsemisel	27
	2.4. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega	28
	2.4.1. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse § 35 - tööd, millel on keelatud naiste rakendamine	28
	2.4.2. Soodustingimustel vanaduspensioni määramine naisele, keda on rakendatud tervistkahjustaval tööol	29
	2.5. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine	30
	2.5.1. Voliniku arvamuse andmisest keeldumine	30
III	Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel	31
	3.1. Volinik Margit Sarve publikatsioonid aastal 2007	31
	3.2. Voliniku ettekanded avalikel üritustel	32
IV	Olulised arengud soolise võrdõiguslikkuse küsimustes	33
	4.1. Vanemahüvitise seaduse muutmine	33
	4.2. Sünnitoetuse taotlemise regulatsiooni muutmine Tallinnas	36
	4.3. Isapuhkuse tasustamine	37
	4.4. Naiste tööjõu kasutamist puudutavate ILO konventsioonide denonsseerimine	38
	4.5. Valik soolise võrdõiguslikkuse teemalisi publikatsioone aastal 2007	39
	LÜHENDID	40

## I Sissejuhatus

Hea lugeja, Teie ees on soolise võrdõiguslikkuse voliniku 2007. aasta tegevuse ülevaade, mis on järjekorras teine. Loodetavasti annab siia kaante vahele kogutu põhjalikuma pildi voliniku erinevatest tegevustest ja ettevõtmistest.

Üks olulisemaid lõike voliniku senises töös, mis ka avalikkuses on ikka enam tähelepanu pälvinud, on volinikule laekunud pöördumised seoses diskrimineerimiskahtlusega. Seetõttu algabki ülevaade mõningate juhtumite tutvustamisega, mis võiksid laiemat huvi pakkuda ning mis kõige paremini aitavad sisustada, milles sugude ebavõrdne kohtlemine võib seisneda.

Lisaks isikute avaldustele reageerimisele, sätestab soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 16 aga veel rea ülesandeid, mida volinik peab täitma ning millele ta möödunud aastal senisest enam ka rõhku pani.

Nii on voliniku pädevuses muuhulgas ka analüüsida seaduste mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas; teha ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohalikele omavalitsustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta; nõustada ja teavitada Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohalike omavalitsusüksuste asutusi soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist puudutavates küsimustes ning võtta tarvitusele meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

Just soolise võrdõiguslikkuse edendamise ülesannet ning kohalike omavalitsuste nõustamiskohustust silmas pidades, sai eelmisel aastal teoks projekt "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes".

Koostajad: Margit Sarv, Mall Muidre ja Mari-Liis Sepper

## **II Voliniku vastused isikute pöördumistele**

Ülevaate perioodil laekus volinikule kokku 78 pöördumist. Neist 24 olid kaebused seoses diskrimineerimisega. Ülejäänud võib liigitada selgitustaotlusteks, märgukirjadeks ja teabenõueteks soolist võrdõiguslikkust puudutavates küsimustes, sh Riigikogu liikmetelt, kohaliku omavalitsuse esindajatelt ja kolleegidelt teistes riikides.

Diskrimineerimisega seotud avaldustest 13 juhul leidis volinik, et tegemist on sugude võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega. Kuuel juhul volinik rikkumist ei tuvastanud. Kolme avalduse kohta ei olnud volinikul võimalik oma arvamust anda, kuna andmed avalduses olid puudulikud. Kaks avaldust võeti tagasi enne arvamuse andmise menetluse lõppu.

## 2.1. Sugude ebavõrdne kohtlemine tööelus

Sugude ebavõrdne kohtlemine tööelus on kõige täpsemalt lahti seletatud EV töölepingu seaduses (edaspidi TLS) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses. Viimatimainitud seadust kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades, st seadus laieneb ka töösuhetele.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 3 alusel leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Sama sätte alusel on otsene sooline diskrimineerimine ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega. Soo tõttu otsese ebavõrdse kohtlemise mõiste on sarnaselt sõnastatud ka TLS § 10<sup>2</sup> lõikes 2.

Tööelus loetakse vastavalt SoVS § 6 lg 2 punktile 1 diskrimineerimiseks muuhulgas seda, kui tööandja jätab tööle valikul kõrvale teise isiku mõne soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu.

Euroopa Liidu direktiivi 2006/54/EÜ<sup>1</sup> artikli 2 lg 2 punkti a põhjal peetakse sooliseks diskrimineerimiseks ka ahistamist. Vastavalt kõnealuse direktiivi art 2 lg 1 punktile c leiab ahistamine aset, kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Transsoolise all peetakse üldjuhul silmas isikut, kes soovib jäädavalt muuta või on muutnud oma väliseid sootunnuseid ning elab või soovib elada vastassoo rollis. Seega on transsoolisus isiku sooga seonduv asjaolu ning soovahetusest tuleneva diskrimineerimise korral kohaldatakse soolise võrdõiguslikkuse seaduses võrdset kohtlemist käsitlevaid sätteid. Ka Euroopa Kohus on otsustanud, et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldatakse muuhulgas isiku soovahetusest tuleneva diskrimineerimise korral.<sup>2</sup>

Töölesoovi sooline diskrimineerimine on TLS § 10<sup>2</sup> lg 1 ning SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud. Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral võib kannatanu tulenevalt TLS § 10<sup>3</sup> lõikest 1 ning SoVS § 13 lõigetest 1 ja 2 nõuda varalise ja mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

### 2.1.1. Sugude ebavõrdne kohtlemine tööle värbamisel

#### 2.1.1.1. Ebasoodsam kohtlemine seoses transsoolisusega tööle värbamisel

Voliniku poole pöördus isik, kelle arvates oli teda kahes ettevõttes töölevõtmise protsessis sooliselt ebavõrdselt koheldud. Avaldaja kandideeris ettevõtete poolt välja kuulutatud konkurssidel müüja ja klienditeenindaja ametikohtadele, kuid ei osutunud valituks. Avaldaja pidas tema kõrvalejätmise põhjuseks asjaolu, et ta on transsooline. Ta kaebas ka soolise ahistamise üle, kuna suheldes mõlema ettevõtte esindajatega koheldi teda väidetavalt halvustavalt ja solvavalt.

#### **Voliniku arvamus**

Avaldaja hinnangul jäeti ta müüja ning klienditeenindaja ametikohale valikul kõrvale tema transsoolisuse tõttu. Soolise võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamus

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine). Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:ET:HTML> (10.09.2008).

<sup>2</sup> Ibid., preambuli p 3.

Euroopa Kohtu 30.04.1996 otsus asjas nr C-13/94 (P v S ja Cornwall County Council). Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=37309/C+13\\_94.pdf](http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=37309/C+13_94.pdf) (10.09.2008).

andmiseks hinnatakse, kas nimetatud ametikohtadele valikul kohtlesid ettevõtte avaldajat soovahetuse tõttu ebasoodsamalt võrreldes teiste isikutega samalaadses olukorras. Antud juhul olid võrdlusisikuteks seega valituks osutunud kandidaadid.

Tööandjal on õigus valida tööle kõige kompetentsem ja sobivam isik. Oma valikut peab tööandja suutma põhjendada erinevate kvalifikatsiooni tõendavate näitajate abil nagu tööstaaž, haridus, töökogemus ja tööks vajalikud oskused ning muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused.<sup>3</sup>

Tööandja ei tohi aga toimida diskrimineerivalt, st jätta valiku tegemisel kõrvale teist kandidaati tema soo või soolise kuuluvusega seotud asjaolude tõttu. Kui töölesoovija valimata jätmise tuleneb asjaolust, et ta on oma sugu vahetanud või kavatab seda teha, st arvesse tuleb tema soovahetus ning tähelepanuta jäetakse tema oskused ja võimed pakutavat tööd teha, siis on vastavalt SoVS § 3 lg 1 punktile 3 ning § 6 lg 2 punktile 1 tegemist soolise diskrimineerimisega.

Hinnangu andmiseks, kas käesoleval juhul rikuti soolise võrdse kohtlemise põhimõtet, võrdles volinik avaldaja ja valituks osutunud kandidaatide kvalifikatsiooni ja muid valikul olulisi omadusi, lähtudes kandidaatide vastavusest konkursil esitatud tingimustele. Võrdluse aluseks olid kandidaatide poolt konkursile esitatud CV-d. Lisaks arvestati nii avaldaja kui ettevõtete poolsete selgitustega.

### **Müüja töölevõtmine**

Võrdlusandmed avaldaja ja valituks osutunud kandidaadi kohta on kokkuvõtlikult esitatud alljärgnevas tabelis:

	Konkursi tingimused	Avaldaja	Valituks osutunud kandidaat
Tööstaaž		3 aastat (2001-2002; 2006) <sup>4</sup>	7 aastat (2001-2007)
Töökogemus	Eelnev töökogemus müüjana rõivakaupluses	Puudub	Puudub
Muud selged eelised	Soov olla klienditeenindaja	Klientide teenindamist nõudval alal töötanud 3 aastat	Klientide teenindamist nõudval alal töötanud 6 aastat
	Huvi moe ja riiete vastu		Tegutsenud stilistina 5 aastat
Tööks vajalikud oskused	Arvuti kasutamise oskus	MS Word, Adobe Acrobat, Windows 2000 XP	CorelDraw, MS Word, MS PowerPoint, MS Excel
	Hea eesti ja vene keele oskus	Eesti keel – emakeel Vene keel – keskmine (kogemus 3 aastat)	Vene keel – emakeel Eesti keel – hea (kogemus 12 aastat)
Haridus		Keskharidus	Kõrgharidus reklaami ja imagoloogia erialal

Ehkki mõlemal kandidaadil puudus eelnev müügikogemus rõivakaupluses, mis oli konkursiteates esitatud nõudmiseks, on nad mõlemad olnud seotud klientide teenindamisega. Viimase osas ilmnevad andmete võrdlemisel aga valituks osutunud isiku eelised avaldaja ees – tööle võetud isik

<sup>3</sup> Vt SoVS § 7 lg 1.

<sup>4</sup> Kuivõrd klienditeenindajana tööle võetud isiku elulookirjelduses ei olnud töökogemus märgitud kalendrikuulise täpsusega, siis arvestasin kõikide võrdlusisikute tööstaaži täisaastates.

oli klientide teenindamisega seotud seitse aastat, samas kui avaldajal oli taolisi kogemusi kolm aastat.

Töökuulutuses eeldati kandidaatidelt ka huvi moe ja riiete vastu, mida mõlemad kandidaadid omavad. Samas valitud kandidaadil oli antud huvi konkreetseks väljundiks kogemus stiilinõustajana, mida ettevõtte rõhutas oma valiku põhjendustes. Nii ettevõtte selgituste kui CV andmete kohaselt oli valituks osutunud isik tegelenud viis aastat hobikorras stilistikaga, aidates oma personaalklientidel valida neile sobivaid riideid.

Lisaks pidas ettevõtte sobiva töötaja puhul vajalikuks head eesti ja vene keele oskust. Müüjaks valitud isik vastas nendele nõudmistele paremini kui avaldaja. CV andmete alusel valdas avaldaja küll eesti keelt emakeelena, ent oskas enda hinnangul vene keelt keskmisel tasemel. Samas valdas valitud isik emakeelena vene keelt ning pidas oma eesti keele oskust heaks. Lisaväärtusena tõstis ettevõtte esile valitud kandidaadi väga head inglise keele oskust kõnes. Sama oskust hindas avaldaja enda puhul keskmiseks.

Veel üheks tööle võtmise eelduseks nimetas tööandja arvuti kasutamise oskust. Töökuulutusest nähtuvalt pidi müüja töötama kassaprogrammiga. Taolise tarkvara tundmist ei märkinud kumbki võrreldavast kohataotlejast. Küll aga oli müüjaks valitud isikul rohkem kogemusi arvuti kasutamises. Kui avaldaja oli arvuti kasutamisega seotud olnud kolm aastat ning tema oskused piirdusid peamiselt kontoritarkvara kasutamisega, siis valituks osutunud kandidaat oli kasutanud kontoritarkvara kümme aastat ning tal oli kaheaastane kogemus ühe graafikaprogrammi kasutamisel.

Lõpetuseks oli ka hariduse osas valitud isikul avaldajaga võrreldes eeliseid. Nimelt oli esimesel kõrgharidus reklaami ja imagoloogia erialal ning avaldajal keskharidus.

Seega ilmnes kandidaatide CV-de võrdlemisel, et müüjaks valitud isikul oli avaldajast kõrgem kvalifikatsioon nii töökogemuse kui tööks vajalike oskuste osas. Samuti oli valitud kandidaadil muid selgeid eeliseid ning tema tööstaaz oli pikem kui avaldajal ja haridustase kõrgem.

### ***Klienditeenindaja töölevõtmine***

Eeltoodule sarnaselt on alljärgnevas tabelis esitatud kokkuvõtlikult võrdlusandmed avaldaja ja klienditeenindajaks valitud isiku kohta:

	Konkursi tingimused	Avaldaja	Valituks osutunud kandidaat
Tööstaaž		3 aastat (2001-2002; 2006)	10 aastat (1996-1997; 1999-2000; 2002-2007)
Töökogemus	Müügitöö kogemus	1 aasta (2006)	8 aastat (1996-1997; 1999-2000; 2002-2005)
Muud selged eelised	Huvi, kogemus ja soov ennast täiendada kosmeetika ja parfümeeria alal	* Osalenud meigikoolitusel (lõpetamata); * Isiklikud kogemused kosmeetikavahenditega.	* Töötanud 6 aastat iluteenindust pakkuvates ettevõtetes; * Läbinud grimmikooli kursuse; * Osalenud mitmetel (sh kunstküün- ja müügi-) koolitustel.
Haridus	Vähemalt keskharidus	Keskharidus	Keskharidus

Ka selles tabelis toodud andmete võrdlemisel ilmneb valituks osutunud isiku paremus avaldaja ees – eelkõige töökogemuse osas, aga ka muude selgete eelistega seoses.

Ettevõtte seadis üheks kandidaadile esitatud nõudmiseks eelneva müügitöö kogemuse. Nimetatud tingimusele vastasid mõlemad kandidaadid, ent kui avaldajal oli üheaastane otsene müügitöö kogemus, siis valitud isikul oli vajalikke oskusi rakendanud kaheksa aasta jooksul. Arvestamata ei saa jätta ka asjaolu, et tööstaaži oli avaldajal kokku kolm aastat, valituks osutunud isikul aga üksteist aastat.

Kuigi ettevõtte ei nõudnud tööpakkumises töökogemust kosmeetika vallas, soovisid nad oma selgituste kohaselt klienditeenindajana näha "[...] oma töövaldkonnast huvituvat ja end kosmeetika/parfümeeria alal "kodus tundvat" ja täiendada soovivat isikut", mida võib lugeda muuks eeliseid andvaks põhjenduseks. Ses osas vastas elulookirjelduste põhjal ettevõtja ootustele paremini valituks osutunud kandidaat. Viimane oli töötanud viimased kuus aastat iluteenindust pakkuvates ettevõtetes ning tema viimases töökohas tegeleti põhiosas jumestamis- ja grimeerimisteenuste osutamisega. Avaldajal oli klientide teenindamise osas küll kolmeaastane kogemus, ent see oli seotud teenindusega toidlustusasutustes ning tööstuskaupade müügiga. Kosmeetikatoodetega seoses avaldajal töökogemusi ei olnud.

Valitud isiku huvi kosmeetikatoodete vastu ja soovi ennast selles valdkonnas täiendada näitas ka mitmetel asjassepuutuvatel koolitustel osalemine. Ehkki konkursiteate alusel eeldati kandidaadilt üksnes keskharidust, millele vastasid mõlemad töökoha taotlejad, erines nende kvalifikatsioon täiendkoolituse osas. Klienditeenindajaks valitud isik oli täiendanud end mitmetel koolitustel, millest olulisimaks oli aastane õpe grimmikooli kursusel, samuti oli ta läbinud müügi- ning kunstküün- koolitused. Avaldaja kosmeetikaalased teadmised põhinesid peamiselt tema isiklikel kogemustel, millele lisaks oli ta käinud ka meigikoolitusel, mis jäi aga lõpetamata. Seega oli valitud kandidaadil laiemad teadmised kosmeetika ja parfümeeria alal, samuti näitas mitmete koolituste läbimine tema suuremat valmidust enda teadmisi täiendada.

Lisaks eeltoodule mainis ettevõtte avaldaja tööle mittevõtmise põhjusena töölesoojija enda eelistusi – avaldaja märkis oma elulookirjelduses soovitud ametikoha esimeseks eelistuseks turismi või hotellinduse ning teiseks valikuks info või meedia. Samuti kirjeldas ta ideaalsena klientide teenindamist hotellis, baaritööd või tööd mäenedžerina. Ettevõtte eeltoodud selgitus ei ole antud juhul asjakohane, kuna oma kandideerimisavaldusega näitas avaldaja huvi kosmeetikakaupluse klienditeenindaja töö vastu. Ettevõtte kutsus ta töövaldkonna eelistustest



hoolimata töövestlusele ning kaupluse tegevdirektor tunnistas oma seletustes, et "[...] [ avaldajal oli] küll suur soov kliente teenindada [...]". Sellele lisaks ei võimaldanud valitud kandidaadi teistsuguses vormis esitatud CV teha järeldusi tema esmaste ja teiseste eelistuste kohta.

Samas ei muuda viimane asjaolu avaldaja valimata jätmist ebaseaduslikuks, kuna nii tööstaaži, töökogemuse kui muude eeliseid andvate põhjenduste alusel ilmneb klienditeenindajaks valitud isiku paremus avaldaja ees.

### ***Väidetav sooline ahistamine***

Avaldaja sõnul käitusid ettevõtted temaga solvavalt. Oma suulistes selgitustes väitis avaldaja, et ühe ettevõtte esindaja ei soovinud teda nähes isegi töövestlust alustada, kuna teda tööle võttes võiks firma oma kliendid kaotada. Samuti käitus avaldaja arvates temaga halvasti teise ettevõtte kaupluse juhataja, kes leidis, et avaldaja transsoolisus võib olla tööle võtmisel takistuseks ning seda peab juhtkonnas arutama.

Euroopa Liidu direktiivi 2006/54/EÜ art 2 lg 1 punkti c määratluse kohaselt võib taolist tegevust – sooga seotud soovimatut käitumist, mis loob solvava õhkkonna – käsitleda kui ahistamist. Sama direktiivi artikli 2 lg 2 punkti a ning art 14 lõike põhjal loetakse ahistamist sooliseks diskrimineerimiseks ja keelatuks.

Samas eitasid ettevõtted oma vastuskirjades ahistamist. Üks neist väitis, et tööle võtmata jätmise põhjusi avaldajale, nagu ka teistele kandidaatidele, ei öeldud. Teine esindaja märkis oma vastuskirjas, et avaldaja "[...] võimalikust transsoolisusest juttu ei olnud, ehkki mõninga sellekohase vihje ta ise andis".

Seega olid poolte ütlused võimaliku ahistamise osas vastuolulised. Muid tõendeid ühe või teise poole ütluste kinnituseks või ümberlükkamiseks ei ole. Seega ei olnud volinikul võimalik seisukohta võtta, kas ahistamine leidis aset või mitte.

Kokkuvõttes leidis volinik, et ettevõtted ei ole töölevõtmise protsessis soolise võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud. Tõendamist ei leidnud ka avaldaja ahistamine antud ettevõtete poolt.

### **2.1.1.2. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega**

Voliniku poole pöördunud isik palus hinnangut seoses kirjaga, milles väljendati muret naiste ebavõrdse kohtlemise üle tööturul. Kirja autor oli kahe lapse ema, kes otsis uut ja tasuvat töökohta. Tööd oli aga raske leida, kuivõrd avaldaja sõnul koheldakse väikeste lastega naist kui puudega inimest. Mitmes töökohas öeldi talle otse, et ehkki ta on tugev kandidaat, on töölevõtmisel takistuseks tema väiksed lapsed. Kirja autor leidis, et tööandjate suhtumist tuleks muuta ning ootas ka sellesuunalisi tegevusi.

### ***Voliniku seisukoht***

Volinik leidis, et väikelaste vanemaks olemise tõttu halvem kohtlemine võib olla sooline diskrimineerimine SoVS ja TLS järgi.

SoVS § 3 lg 1 p 3 alusel leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Sama sätte järgi on otsene sooline diskrimineerimine ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses lapsevanemaks olemisega. Vastavalt TLS § 10 lõigetele 1 ja 3 ning SoVS § 6 lg 1 ja lg 2 punktile 1 loetakse diskrimineerimiseks tööelus, kui tööandja jätab tööle valikul kõrvale teise isiku

seoses perekondlike kohustuste täitmisega. Töölesoovija otsene diskrimineerimine on TLS § 10<sup>2</sup> lg 1 ning SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud.

Seega, kui tööandja jätab tööle värbamisel isiku kõrvale tema väikeste laste pärast, on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega, mis seaduse järgi on keelatud. Keelu rikkumise korral võib kannatanu nõuda SoVS § 13 alusel lisaks varalise kahju korvamisele ka moraalse kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

Lisaks sätestab SoVS § 11 lg 1 p 3 tööandja positiivse kohustuse tõhustada töö- ja pereelu ühitamist.

Volinik lisan kirjale juurde kokkuvõtte ühest sarnasest voliniku poolt antud hinnangust ning leidis, et ka kirja autor võiks piisavate faktiliste tõendite olemasolu korral pöörduda voliniku poole.

### **2.1.1.3. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel soo tõttu**

Avaldaja edastas volinikule asutuse konkursiteate, milles oli märgitud, et võrdse kompetentsusega kandidaatide puhul eelistatakse konkursil meessoost kandidaati. Pöörduja arvates võib selline kuulutus rikkuda soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.

#### ***Voliniku seisukoht***

Volinik rõhutas seda, et SoVS mõtte kohaselt peab tööandja reeglina eelistama parima kvalifikatsiooniga töölesoovijat. Kui ta jätab kandidaadi tööle võtmata tema soo, raseduse, lapsevanemaks olemise või muude sooga seotud asjaolude pärast, on vastavalt SoVS § 3 lg 1 punktile 3 tegemist otsese soolise diskrimineerimisega. Eeltoodust tulenevalt on SoVS § 6 lõikes 1 sätestatud, et tööelus loetakse diskrimineerivaks juhtumeid, kui tööandja valib või võtab tööle või ametikohale ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku. Diskrimineeriv on ka tööpakkumine, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele (SoVS § 8).

Samas on tööandja kohustatud edendama naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning tegutsema nii, et vabadele töökohtadele võetakse tööle mõlemast soost isikuid võimalikult võrdsel määral (SoVS § 1 lg 2 p 2 ja § 11 lg 1 punktid 1 ja 2). Seega võrdse kvalifikatsiooni korral on tööandjal kohustus eelistada töölevõtmisel alaesindatud soo esindajaid ning aidata seeläbi vähendada soolist ebavõrdsust.

Asutuse kodulehel olevatest kontaktandmetest nähtuvalt töötab kõnealiolevas osakonnas üks mees ning kaksteist naist. Samuti on kogu kantselei struktuuris naissoost samal ametikohal olijaid kolm korda rohkem kui mehi. Sellise soolise jaotuse korral peab tööandja eelistama võrdse kompetentsusega kandidaatide puhul meesterahvast. Hindamise aluseks on ennekõike kvalifikatsioon ning ainult sel juhul, kui kandidaatide hariduse, kogemuste, teadmiste ja muude tööks vajalike nõuete osas ei ole erinevusi, mängib rolli sugu. Seega ei olnud küsimusalune töökuulutus meessoost kandidaadi eelistamise kohta võrdse kompetentsuse puhul diskrimineeriv ning asutus ei rikkunud soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.

Eelkirjutatust hoolimata nõustus volinik avaldajaga ses osas, et märgitud lause konkursiteates oli eksitav. Sellisest sõnastusest võib jääda mulje, et töölesoovija sugu on töökoha saamisel esmatähtis ning mõjuda ametikohast huvitatud naisterahvastele tõrjuvalt. Kuigi tööpakkumine ei olnud suunatud üksnes meessoost isikutele ja ei olnud seega diskrimineeriv SoVS § 8 tähenduses, võis see ikkagi mõjuda vastupidiselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgile, mis innustaks kandideerima mõlemast soost isikuid. Seetõttu võiks sarnaste tööpakkumiste sõnastus olla neutraalsem, märkides nt, et töölevõtmisel järgitakse soolise võrdse kohtlemise põhimõtteid ning kandideerima on oodatud nii mehed kui naised, vms.

Volinik on seisukohal, et tööandja tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel peab toimuma süsteemselt, eesmärgipäraselt, soopõhistel tööalastel statistilistel andmetel põhineva analüüsi alusel kogu organisatsiooni ja kõikide ametikohtade lõikes, mitte ühekordse aktsioonina. Soolist tasakaalu tuleb silmas pidada nt ka edutamisel, juhtivatele ametikohtadele värbamisel, samalaadse töö puhul palkade võrdlusel, jne.

Tulenevalt avaldusest pöördus volinik konkursi korraldanud asutuse poole ning osutanud tema tähelepanu eelmainitud soovitudele. Seoses pöördumisega teavitas asutus, et kõnealusel konkursil oli mõlemast soost kandidaate ning valituks osutusid naisterahvad.

#### **2.1.1.4. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel seoses soo, lapsevanemaks olemise ning perekondlike kohustuste täitmisega**

Voliniku poole pöördus väikese lapse ema, kelle kinnitusel oli teda töölevärbamise protsessis sooliselt ebavõrdselt koheldud. Avaldaja kandideeris konkursil kultuurikeskuse juhataja kohale ning oli üks parimatest kandidaatidest. Konkursikomisjon valis aga ühehäälselt kultuurikeskuse juhatajaks avaldajast madalama kvalifikatsiooniga mehe. Pöörduja järelepärimise peale teatas üks komisjoni liikmetest, et otsustavaks valiku tegemisel sai avaldaja väike laps, kuna pakutava ameti pidamisega võiksid kannatada tema lapse huvid. Juhtkonnale meeldis ka valituks osutunud kandidaadi rõhuasetus keskealiste vanusegrupi kultuuri- ja seltsielu ülessoojendamisele.

##### ***Voliniku arvamus***

Avaldaja palus hinnangut, kas teda koheldi kultuurikeskuse juhataja töölevõtmise protsessis lapsevanemaks olemise tõttu halvemini kui valituks osutunud kandidaati. Võrdlulisikuteks on seega naisterahvas, kellel on väike laps (avaldaja) ning meesterahvas, kellel ei ole lapsi (valituks osutunud kandidaat).

Tööandjal on õigus valida tööle kõige kompetentsem ja sobivam isik. Seejuures ei tohi tööandja toimida diskrimineerivalt, st jätta valiku tegemisel kõrvale teist kandidaati tema soo, lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Oma valikut peab tööandja suutma põhjendada erinevate kvalifikatsiooni tõendavate näitajate abil nagu tööstaaž, haridus, töökogemus, tööks vajalikud oskused ning muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused. Kui valiku tegemisel on aga otsustavaks töölesoovija sugu, lapsevanemaks olemine või perekondlike kohustuste täitmine, siis tulenevalt SoVS § 3 lg 1 punktist 3 ning § 6 lõikest 1 ja lg 2 punktist 1 on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega.

##### ***Ebavõrdne kohtlemine soo tõttu***

Hinnangu andmiseks, kas antud juhul rikuti soolise võrdse kohtlemise põhimõtet, võrdles volinik avaldaja ja valituks osutunud kandidaadi kvalifikatsiooni ja muid valikul olulisi omadusi, lähtudes mõlema kandidaadi vastavusest konkursil esitatud tingimustele.

Võrdluse aluseks võeti kandidaatide poolt konkursile esitatud avaldused ja CV-d. Kultuurikeskuse juhataja konkursi komisjoni koosoleku protokollist ei ilmne tööle võetud isiku valituks osutumise põhjendused. Samuti ei põhjendanud valikut tööandja oma vastuses volinikule. Küll andis aga võrdlevaid selgitusi konkursikomisjoni liige kirjalikus vastuses avaldajale, mida on ka arvestatud hinnangu andmisel.

	Tööstaaž	Haridus	Töökogemus	Muud tööks vajalikud oskused
Konkursi tingimused		Kultuuritöö või lähedase haridus	alane sellele eriala kultuuri juhtimise valdkonnas	Eelnev töökogemus või meeskonnas töötamise oskus
Avaldaja	19 aastat	Muusikaalane kõrgharidus	Eelnev töökogemus mõlemas valdkonnas (juhtimiskogemus 5 aastat)	Vastab nõudmistele
Valituks osutunud kandidaat	15 aastat	Muusikaalane kutsekeskharidus	Eelnev töökogemus kultuuri valdkonnas, juhtimiskogemus puudub	Vastab nõudmistele

Kandidaatide elulookirjelduste võrdlusel ilmnas, et ehkki mõlemad kandidaadid vastasid konkursil esitatud nõudmistele, oli avaldajal kõrgem kvalifikatsioon kui valituks osutunud isikul nii hariduse kui töökogemuse osas.

Avaldajal oli kõrgem haridustase, kuna tal oli muusikaalane kõrgharidus, samas kui valituks osutunud kandidaadil vaid muusikaalane kutsekeskharidus. Antud juhul on tähelepanuväärne asjaolu, et algselt otsis tööandja kultuurikeskuse juhatajaks kultuuritöö alase kõrgharidusega isikut. Nimetatud nõue oli märgitud veel veebruari kuus ilmunud konkursiteates. Kandideerimisavalduse esitamise ajal valituks osutunud isik seega tööandja poolt esitatud nõuetele ei vastanud, ent juba päev pärast seda otsustati kõrghariduse nõudest loobuda.<sup>5</sup> Kuigi avaldaja vastas ka konkursi esialgsetele kõrgematele haridusnõuetele, ei osutunud ta juhataja ametikohale valituks.

Avaldajal oli ka pikem tööstaaž (19 aastat) kui valituks osutunud kandidaadil (15 aastat). Valituks osutunud isik on tegutsenud lisaks erinevate kooride kunstilise juhina, ent tema enda selgitustest nähtuvalt on see kogemus pigem isetegevuslikku laadi, mida on võimalik teha põhitöö kõrvalt ning ei ole seega käsitatav osana üldisest tööstaažist.

Avaldajal oli töötanud kultuuri valdkonnas ja tal oli ka viieaastane juhtimiskogemus. Juhatajana tööle võetud isikul asutuse juhtimise kogemused puudusid. Kuigi konkursi tingimustes oli nõutud eelnevat töökogemust kas kultuuri või juhtimise valdkonnas, siis kogemus mõlemas vallas andis avaldajale kvalifikatsiooni osas eelise, kuna vastavalt kultuurikeskuse põhimäärusele eeldatakse juhatajalt vastutust nii kultuurilise kui administratiiv-majandusliku tegevuse eest. Juhataja tööülesannetena on sätestatud näiteks keskuse personali värbamine, tööjaotuse määramine, tehingute sõlmimine, eelarveprojekti koostamine ning varade ja eelarve täitmise eest vastutamine, mille täitmine sujus tõenäoliselt paremini isikul, kelle on eelnev töökogemus personalijuhi ja tegevdirektorina.

Lisaks hariduse ja töökogemuse alastele eeldustele, oodati konkursikuulutuse kohaselt kandidaatidelt veel head suhtlemis- ja meeskonnas töötamise oskust. Elulookirjeldustest nähtuvalt

<sup>5</sup> Istungi protokollist nähtuvalt leidis üks komisjoni liikmetest, et esitatud on kõrged tingimused ning kõrgema kultuurihariduse korral on [juhatajat] raske leida.

oli nii avaldaja kui tööle valitud isik töötanud suures kollektiivis ning väljendasid ka kandideerimise avaldustes valmisolekut meeskonnatööks. Konkursikomisjoni liikme kirjast selgus, et isiksuseomaduste ja vestlusvooru tulemuste põhjal pidas komisjon mõlemaid sobivaks juhataja kohale ning avaldaja suhtlusoskus jättis suurepärase mulje.

Tööandja kodulehel olnud konkursikuulutus oli eeldusena märgitud ka valmidus töötada aeg-ajalt õhtuti ja nädalavahetuseti. Antud valmidust väljendas avaldaja kandideerimise avalduses mainides, et ta on harjunud töötamisega õhtusel ajal ja nädalavahetustel. Kokkuvõttes ei selgu seega ühegi konkursi tingimuse osas valitud isiku paremus.

Põhjendused ühe kandidaadi eelistamisel teisele võivad tuleneda ka teistest selgeid eeliseid andvatest oskustest või muudest argumentidest. Mõningaid põhjendustena võetavaid plusse ja miinuseid tõi konkursikomisjoni liige välja oma vastuses avaldajale. Valitud isiku puhul pidas komisjon huvitavaks tema nägemust keskealiste vanusegrupi kultuuri- ja seltsielu ülessoojendamise kohta, miinuseks aga hõivatust erinevate esinemiste ja projektidega. Kuna aga antud osas ei olnud nõudmisi konkursi tingimustes ning selle visiooni abil ei põhjendanud valikut ka tööandja oma vastuses volinikule, ei kaalu see argument üles avaldaja kõrgemat kvalifikatsiooni ja sellest tulenevat paremat sobivust antud ametikohale.

Seega valiti kultuurikeskuse juhataja ametikohale meesterahvas ning jäeti kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga naisterahvas, mida vastavalt SoVS § 6 lõikele 1 loetakse diskrimineerimiseks soo tõttu.

### ***Ebavõrdne kohtlemine lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu***

Otsustavaks põhjenduseks kahe kandidaadi vahel taolise valiku tegemisel oli konkursikomisjoni ühe liikme sõnul avaldaja väike laps. Tema kinnitusel valitses komisjoni liikmete hulgas üksmeel, kes "ei kujutanud ette, kuidas on võimalik pidada seda (piisavalt suure koormusega) ametit, ilma et laps kannataks". Kuna tuginedes eeltoodud selgitustele pidas komisjon märkimisväärseks üksnes avaldaja pisikest last, siis koheldi valiku tegemisel avaldajat ebavõrdselt ka lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Vastavalt põhiseaduse § 27 lõikele 3 ning perekonnaseaduse §-dele 49 ja 50 on vanematel, st nii emal kui isal, laste kasvatamisel ja nende eest hoolitsemisel võrdsed õigused ja kohustused, tehes seda kooskõlas lapse õiguste ja huvidega. Ei ole teada, kas mehe puhul oleks konkursikomisjon pidanud kandideerija väikest last töölevõtmist takistavaks asjaoluks. Kui komisjon lähtus hinnangu andmisel just naise võimekusest lapse kõrvalt töötada, põhineb see soolistel stereotüüpidel, mis ei arvesta vanemate ühist vastutust lapse kasvatamisel ning on vastuolus soolise võrdse kohtlemise põhimõttega.

Põhiõigustena on põhiseaduse §-s 26 sätestatud igaühe õigus perekonna- ja eraelu puutumatusel ning §-s 29 õigus valida vabalt tegevusala, elukutset ja ametikohta, mis kehtivad võrdselt isikutele, kellel on lapsed ja kellel neid ei ole. Otsus, kas väikelapse kõrvalt tööle asumine on mõistlik või mitte, on töölesoovija teha. Seega eraelulised põhjendused tööandja poolt isiku ametikohale valikul on asjakohatud ning väikese lapse olemasolu ei saa olla takistuseks isiku töölevõtmisel.

Vastupidi, tööõiguses on sätestatud mitmed garantiid töötava lapsevanema kaitseks (nt seoses lähetustega, ületunnitööga, töötamisega ööajal, vanemapuhkustega, jne), et vanemate töötamise kõrvalt ei kannataks lapse huvid. Samuti on tööandjal SoVS § 11 lg 1 punktist 3 tulenevalt positiivne kohustus tõhustada soolise võrdõiguslikkuse edendamisel töö- ja pereelu ühitamist ning arvestada töötajate vajadusi. Seega väikelapsega töötaja värbamise välistamise asemel oleks tööandja kohuseks kaaluda töötaja ja lapsevanema rollide parema ühitamise võimalusi antud ametikohal (nt paindliku tööaja, kaugtöö vms abil).

Lapsevanemana kultuurikeskuse juhataja ametikohale kandideerides leidis avaldaja, et ta on võimeline väikese lapse kõrvalt oma töökohustusi täitma. Samuti lisas ta kandideerimise avalduses, et on harjunud töötamisega õhtuti ja nädalavahetustel, mis antud ametikohal vajalikuks võib osutuda. Konkursikomisjoni hinnang tema võimetele töötada juhatajana oleks pidanud lähtuma üksnes tema erialastest, hariduslikest ja muudest kvalifikatsiooni iseloomustavatest näitajatest, aga kindlasti mitte eraelulistest teguritest (st väikelapse emaks olemisest).

### **Sooline diskrimineerimine**

Avaldajal olid võrreldes valituks osutunud kandidaadiga paremad eeldused lähtudes haridusest, eelnevast töökogemustest ning ametialastest oskustest. Tööandja ei esitanud dokumente või põhjendusi, mis oleksid esile toonud muid selgeid eeliseid kinnitamaks tööle võetud isiku paremust. Sellegipoolest otsustas konkursikomisjon, et ta sobib paremini kultuurikeskuse juhatajaks. Tema kasuks ja avaldaja kahjuks valiku tegemisel oli määravaks avaldaja väike laps.

Eeltoodud faktid annavad kogumina alust järeldada, et kultuurikeskuse juhataja konkursil avaldaja kui kõrgema kvalifikatsiooniga kandidaadi kõrvale jätmisel olid määravaks tema sugu, lapsevanemaks olemine ja perekondlikud kohustused. Sellist tegevust loetakse otseseks sooliseks diskrimineerimiseks, mis on keelatud.

Seega leidis volinik, et tööandja rikkus kultuurikeskuse juhataja konkursi komisjoni otsusele tuginedes juhataja töölevärbamise protsessis soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.

#### **2.1.2. Sugude ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel**

Voliniku poole pöördunu ei olnud rahul tööandja käitumisega, kes maksis talle kui naisele kolmest meeskolleegist kolmandiku võrra väiksemat palka. Avaldaja sõnul põhjendas ettevõtte madalama palga maksmist sellega, et töötaja oli oma rasedusele ja alla pooleteise aastasele lapsele viidates loobunud õhtustest-õistest valvekordadest ja tööst nädalalõppudel.

#### **Voliniku arvamus**

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 2 p 3 ning PaLS § 51 lg 1 järgi loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab ühest soost töötajale ebasoodsamad palgatingimused kui sama või võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale. Palgatingimustena arvestatakse siinjuures lisaks töötasule ka makstavaid lisatasusid ja hüvitisi ning sotsiaalse tagatisena saadavaid soodustusi.

Töötasu erisused võivad olla õigustatud, kui eeliste andmine on tingitud objektiivsetest soost sõltumatutest teguritest (nt kvalifikatsioon, kogemused). Töö samasuse või võrdväarsuse kindlakstegemisel lähtutakse objektiivsetest kriteeriumitest, kasutades klassifitseerimissüsteeme (ametite klassifikaator) või töö olemuse alusel hindamist, mis ei ole ühe soo suhtes diskrimineerivad.<sup>6</sup>

Seega, kui avaldaja kutseoskused, tööpanus ja muud objektiivsed kriteeriumid on kõiki asjaolusid arvestades meeskolleegidega võrdsed, kuid palk on sellegipoolest nende omast madalam, siis võib olla tegemist otsese soolise diskrimineerimisega, mis on soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi keelatud.

---

<sup>6</sup> Seletuskiri Palgaseaduse muutmise seaduse eelnõu juurde.

Vastavalt töö- ja puhkeaja seaduse § 4 lõikele 1 on tööaja üldine riiklik norm 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas. Tööaja summeeritud arvestuse korral võib arvestusperiood olla ka mingi muu ajavahemik. Üle eeltoodud tööajanormi töötamine on ületunnitöö, mille eest PalS § 14 kohaselt lisatasu maksmine või hüvitamine vaba aja andmisega määratakse kindlaks poolte kokkuleppel, kuid lisatasu ei tohi olla väiksem kui 50% töötaja tunnipalga määrast.

Vastavalt TPS § 21 lõikele 2 võib katkematu tööprotsessi või elanike teenindamise vajaduse tõttu anda puhkepäevad muudel üksteisele järgnevatel nädalapäevadel kui laupäev ja pühapäev, kui nii nähakse ette kollektiiv- või töölepingus või vahetuste ajakavas. Kui töö nädalavahetustel on aga graafikuväline töö, st töötamine kokkulepitud puhkepäevadel ja üle tööajanormi, siis PalS § 15 alusel peab tööandja selle hüvitama kas rahas või vaba aja andmisega ning hüvitamisel rahas peab lisatasu olema vähemalt 50% töötaja palga määrast.

Töö puhul õhtusel ajal (kella 18-st kuni 22-ni) või öösel (kella 22-st kuni 6-ni) ei olene lisatasu maksmise kohustus sellest, kas töö on graafikuväline või mitte. Tööandja peab PalS § 17 kohaselt sellistel juhtudel maksma töötajale lisatasu või suurendama palka vastavalt poolte kokkuleppele ning mitte vähem kui 10% töötaja tunnipalga määrast õhtusel ajal ja mitte vähem kui 20% öösel.

Seega võib meeskollegide kõrgem palk tuleneda sellest, et neil on rohkem töötunde ning nad teevad tööd ajal, mil kehtib kõrgem töötasu.

Täpsemat hinnangut ei olnud siinjuures võimalik anda, kuivõrd selleks oleks vaja tutvuda tööaja- ning palgakorraldusega tööandja juures (sisekorraeeskirjade, kollektiiv- või töölepingute põhjal), ent avaldaja ei soovinud voliniku pöördumist tööandja poole.

### **2.1.3. Sugude ebavõrdne kohtlemine töökeskkonnas**

#### **2.1.3.1. Ebasoodsam kohtlemine töögraafikute koostamisel**

Voliniku poole pöördunu palus arvamust ühe kinnipidamisasutuse töökorralduse kohta. Avaldaja sõnul võimaldati meesvalvuritele 24-tunniseid vahetusi, naisvalvurid pidid aga leppima 12-tunniste valvekordadega. Tööandja on vihjamisi sellist korda põhjendatud asjaoluga, et mehi on tööl vähe ning taoline soodustus motiveerib neid asutuses töötama.

#### ***Voliniku arvamus***

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 2 p 4 alusel loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötajad on vastassoost töötajatega võrreldes halvemas olukorras. Selline tegevus on SoVS § 5 lõikest 1 tulenevalt keelatud.

Vanglaametniku töö- ja puhkeaeg on sätestatud vangistuseseaduse §-s 137. Antud sätte lg 4 esimese lause alusel võib justiitsminister kehtestada vangla ööpäevaringselt töötavatele vanglaametnikele vahetuse kestuseks kuni 24 tundi. Eraldi piirangut naisametnike suhtes ei ole. Seega oleks hinnangu andmiseks vajalik tutvuda aktidega, mille alusel võimaldati vanglas 24-tunniseid vahetusi ja nais- ja meestöötajatele seati erinevad valvekorratingimused.

Kahjuks ei selgunud kirjast, millised on 24-tunnise vahetuse eelised võrreldes 12-tunnise vahetusega – nt kas pikem vahetus võimaldas oma töö- ja puhkeajaga paremini planeerida või sõltus sellest ka töötasustamine. Kui erinevad töögraafikud mõjutasid muuhulgas valvurite sissetulekut, siis loetakse SoVS § 6 lg 2 p 3 alusel diskrimineerivaks ka töötingimused, mis on ebasoodsamad tasustamise suhtes sama või võrdväärse töö eest.

Samas ei tarvitse tegemist olla soolise diskrimineerimisega, kui erineva pikkusega vahetuste põhjendus tuleneb muust kui soolisest kuuluvusest, nt erinevustest tööülesannetes. Seetõttu on oluline võrrelda nais- ja meestöötajate ametijuhendeid või muid alusdokumente, mis sätestavad tööülesanded, kvalifikatsiooni jms.

Kui aga leiab kinnitust, et meesvalvuritele võimaldati 24-tunnist valvekorda meestöötajate vähesuse tõttu vanglas ning sooviti nii nende hulka suurendada, on vaja hinnata, kas selline tegevus võiks olla põhjendatud kui soolist ebavõrdsust vähendav meede. Vastavalt SoVS § 5 lg 2 punktile 5 ei loeta diskrimineerimiseks soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust. Sellised meetmed peavad aga olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga, st sobivad, vajalikud ja mõõdukad (teisistõnu, kas erinevate valvegraafikute koostamine on parim ja samas kõige vähem naistöötajate õigusi riivav lahendus). Samuti peab sarnaste meetmete rakendamine põhinema eelneval analüüsil (sh statistikal, kui palju valvurite hulgas on mehi ja naisi ning kas pikad valvekorrad on tööle kandideerimiseks motiveerivad), olema dokumenteeritud (nt vangla tegevuskavas, arengustrateegias vms) ning planeeritud tähtajalisena.

Töötajad palusid voliniku arvamust ühele asutuses ringelnud sisesõnumile. Asutuse suvepäeval osalemise üleskutses räägiti registreerunud viiest mehest, unustati aga mitukümmend naist, kes samuti olid oma osalemissoovist juba teada andnud.

### ***Voliniku arvamus***

Tööl peaksid ennast hinnatuna (ja antud juhul oodatuna) tundma nii naised kui mehed. Töökeskkond, mis on meeldiv kõigile töötajatele, tõhustab ka töö kvaliteeti. Rahulolevad töötajad on ka paremini motiveeritud oma töös. Töötingimuste kujundamine sobivaks nii meestele kui naistele on soolise võrdõiguslikkuse edendamisel üks tööandja ülesannetest vastavalt SoVS § 11 lg 1 punktile 3.

Kui arvestada, et meestöötajad olid suvepäevadele registreerunute hulgas alaesindatud, siis võib seda sõnumit võtta kui soolist võrdõiguslikkust edendavat erimeedet, millega sooviti vähendada soolist ebavõrdsust. Sellist tegevust ei loeta SoVS § 5 lg 2 punkti 5 alusel diskrimineerivaks. Sõnumi eesmärk võis olla julgustada rohkemaid mehi üritusel osalema. Samas võis sõnum mõjuda pärssivalt naiste osavõtule, mitte ainult seetõttu, et nende osalust ei peetud sõnumis märkimisväärseks, vaid ka seetõttu, et vastassugupoole seltsi nii vähe prognoositi. Tõenäoliselt leidsid sõnumis kajastamist siiski parimad meeskolleegid, kes võiksid ka naisi üritusele juurde meelitada.

### **2.1.3.2. Ebasoodsam kohtlemine töötingimuste seadmisel**

Voliniku poole pöördus isik, kes leidis, et tööandja käitus temaga kui rasedaga diskrimineerivalt. Avaldaja töö asukohaks oli töölepingus märgitud Tallinn ning enne esimest lapsehoolduspuhkust töötas ta Tallinnas. Lapsehoolduspuhkuse ajal täitis ta tööandjale mõningaid Tartuga seotud tellimusi ja sai selle eest honorari. Avaldaja sõnul oli neil enne tööle naasmist tööandjaga suuline kokkulepe töö asukoha muutmise osas, ent töötaja teistkordsest rasedusest teadasaamisel ei täitnud ettevõtte lubatut. Tartusse töökohta ei loodud ning enne uuesti puhkusele jäämist pidi töötaja tegema tööd Tallinnas.

### ***Voliniku arvamus***

Töölepingu sõlmimist ning selle muutmisega seonduvat reguleerib kõige üksikasjalikumalt TLS, lepingutega seonduvat võlaõigusseadus. Viimatimainitud seaduse § 11 lõigete 1 ja 2 järgi võib seadus osade lepingute puhul ette näha kohustusliku vormi ning lepingut ei loeta sõlmituks enne, kui sellele ei ole antud seaduses ettenähtud vormi. TLS § 28 sätestab töölepingutele kohustusliku



kirjaliku vormi ning seaduse § 26 töölepingu kohustuslikud tingimused ja andmed. Muuhulgas tuleb töölepingusse märkida töö asukoht. Kui muudetakse töölepingus sisalduvat, siis seaduse analoogiat rakendades peavad ka muudatused olema kirjalikult fikseeritud.

Avaldaja selgitas, et jõudis tööandjaga suulisele kokkuleppele töö asukoha muutmise suhtes. Töötaja rasedusest teadasaamise järgselt otsustas tööandja aga mõni kuu varem tehtud kokkuleppes loobuda ning töölepingu muudatused jäid kirjalikult vormistamata. Seega ei olnud töötaja ja tööandja vahel veel lepingut sõlmitud, mistõttu suusõnalised kokkulepped tulevikus toimuva kohta ei too tööõigussuhte pooltele kaasa juriidilisi tagajärgi. Sarnasele seisukohale on asunud ka Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 13.12.1999 kohtulahendis.<sup>7</sup>

Tõenäoliselt võiks tõstatatud vaidluse lahendada vastupidiselt, kui tööandja on töö asukohta tegelikkuses muutnud ning töötaja asunud faktiliselt teise piirkonda tööle. TLS § 28 lg 2 järgi on tööandja poolt tegelikult tööle lubamine võrdsustatud töölepingu sõlmimisega, sõltumata töölepingu vormistamisest. Töö asukohta on sellega muudetud ning muudatused on mõlema poole jaoks siduvad, hoolimata sellest, et töölepingus vastavad parandused puuduvad. Poolte kokkulepet töö asukoha muutmise osas on sel juhu I võimalik tõendada muude tõenditega. Tartu Ringkonnakohtu 13.11.2000 otsuses nr II-2-251/2000 olid tõenditeks näiteks käskkirjad, poolte seletused, töötaja poolt tööandjale esitatud pretensioon ning töötaja poolt faktiliselt täidetud tööülesanded.<sup>8</sup>

Avaldaja kirjast aga selgub, et lapsehoolduspuhkuse ajal Tartu piirkonnas täidetud tellimuste eest maksti avaldajale honorari ning töölepingu järgset tasu ta ei saanud. Tulenevalt TLS § 55 lg 1 punktist 3 töölepingu puhkuse ajaks peatub, st vastavalt TLS § 54 lõikele 1 vabaneb töötaja ajutiselt kohustusest teha tööd ning tööandja kohustusest kindlustada töötaja tööga. Seega ei tähendanud lapsehoolduspuhkuse ajal tellimuste täitmine töölepingu faktilist muutmist. Töölepingu kohaselt oli avaldaja töökoht ikkagi Tallinnas, kuhu ta ka peale lapsehoolduspuhkuse katkestamist uuesti tööle asus.

Tööandja on SoVS § 11 lg 1 p 3 järgi kohustatud tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades seejuures töötajate vajadusi. Tööandjapoolse tegevusena nähakse eelkõige töötajate vajadustest lähtuvate paindlike töögraafikute koostamist, osalise tööajaga töötamise võimaldamist, koosolekute toimumisaegade planeerimisel lapsevanemate võimaluste arvestamist, jne. Töö- ja pereelu ühitamiseks ei saa aga ettevõttelt nõuda uue töökoha loomist väljaspool töö asukohta.

Eeltoodu alusel leidis volinik, et tööandja ei rikkunud avaldaja töö asukohta muutmata jättes sugude võrdse kohtlemise põhimõtteid.

### **2.1.3.3. Seksuaalne ahistamine töökeskkonnas**

Voliniku poole pöördus ajakirjanik isiku nimel, kes soovis infot abi saamise võimaluste kohta. Pöördujale saadetud kirja autor töötas riigiasutuses. Ta keeldus oma ülemuse tunnetele vastamast ning oli langenud seetõttu ülemuse seksuaalse ahistamise ohvriks. Vastupanu tõttu avaldas ülemus töötajale survet tehtava töö kritiseerimisega, tekitades nii kirja autoris kartuse vallandamise ees. Pideva stressi tõttu tekkisid töötajal ka terviseprobleemid.

#### ***Voliniku seisukoht***

Seksuaalse ahistamisega seonduv on sätestatud SoVS-s ja TLS-s. Seksuaalne ahistamine on SoVS § 3 lg 1 p 5 ja TLS § 102 lg 4 mõistes isikule soovimatu tahtlik sõnaline, mittesõnaline või

<sup>7</sup> Tööõiguse käsiraamat. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.eraamat.ee/Default.aspx>.

<sup>8</sup> Tartu Ringkonnakohtu 13.11.2000.a otsus nr II-2-251/2000. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/> (06.08.2012).

seksuaalse olemusega käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, mis loob häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Nii soolise võrdõiguslikkuse seaduse kui töölepinguseaduse tähenduses on seksuaalne ahistamine otsene sooline diskrimineerimine, mis on keelatud. Vastutus sellise tegevuse eest lasub tööandjal, kes SoVS § 6 lg 2 p 5 ja § 11 lg 1 p 4 kohaselt peab hoolitsema, et töötaja oleks töökeskkonnas kaitstud seksuaalse ahistamise eest ning rakendama ahistamise korral vajalikke meetmeid selle lõpetamiseks.

Eeltoodust tulenevalt peaks ohver esmalt rääkima toimuvast asutuse juhiga. Kui asutuse juht on ise süüdlane või on toimuvast teadlik, ent ei tee vajalikke samme olukorra lahendamiseks (nt distsiplinaarkorras või töötingimusi ümber korraldades), siis võiks järgmise sammuna pöörduda diskrimineerimist lahendava organi või soolise võrdõiguslikkuse voliniku poole.

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab töövaidluskomisjon, kohus või õiguskantsler. Kannatanul on SoVS § 13 alusel õigus nõuda lisaks kahju tekitava käitumise lõpetamisele ning varalise kahju korvamisele veel mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist. Volinikule teadaolevalt on töövaidluskomisjon lahendanud seksuaalse ahistamise juhtumeid, kus muuhulgas on süüdlaselt mõistetud välja hüvitis tekitatud kahju eest. Soolise võrdõiguslikkuse volinik saab anda hinnangu, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamus ei ole küll õiguslikult siduv, ent see annab isikule suurema selguse ja kindluse, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas oleks piisavalt alust pöörduda töövaidlust lahendava organi poole.

Ahistamist puudutavate juhtumite puhul on aga probleemiks tõendamine. Vaid kannatanu ütlustest võib jääda väheks, sest sellisel juhul oleks kaalumisel ühe osapoole sõna teise osapoole sõna vastu. Seepärast on oluline, et kannatanu märgiks juhtunu kuupäevaliselt ja kellaajaliselt üles. Kui toimuvat juhtuvad pealt nägema teised isikud, siis peaks ka selle igaks juhuks üles märkima, sest selliste situatsioonide korral võivad oluliseks tõendiks olla just pealtnägijate ütlused. Samuti on väga oluline säilitada ahistaja saadetud kirju, kaarte, e-maile, SMS-e jms, telefoni teel tülitamise korral tellida kinnitatud väljavõtted saabunud kõnedest, mis annavad kinnitust toimunud ahistamisjuhtumile.

Seejuures on oluline märkida, et tulenevalt SoVS § 6 lg 2 punktist 6 on isik kaitstud ka ohvrustamise eest. Kui isik esitab kaebuse või annab tunnistusi soolise diskrimineerimise, sh ahistamise asjus, ei tohi tööandja seetõttu halvendada tema töötingimusi või temaga töösuhet lõpetada.

Diskrimineerimisjuhtude tulemuslikumaks tõendamiseks on SoVS §-s 4 sätestatud jagatud tõendamiskohustuse põhimõte. Kui isik, kes arvab, et teda on diskrimineeritud, esitab piisavaid faktilisi asjaolusid sisaldava avalduse, peab see, kelle vastu hagi või kaebus on suunatud, selgitama oma käitumise ja langetatud otsuse põhjusi ja motiive. Kui viimane ei anna selgitusi, võrdsustatakse see käitumine isiku diskrimineerimise omaksvõtuga.

## **2.2. Sugude ebavõrdne kohtlemine hariduses**

### **2.2.1. Ebavõrdne kohtlemine kutsekvalifikatsiooni omistamisel**

Voliniku poole pöörduja palus kontrollida ühe eriala kutsekvalifikatsiooni omistamise korra (edaspidi kord) kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega. Avaldaja väitel seab kord lapsehoolduspuhkusel viibinud isikud halvemasse olukorda võrreldes teistega, nõudes kõrgemate kutsekvalifikatsiooni tasemete taotlemiseks pidevat ja katkestusteta erialast töötamist. Lisaks ei arvestata erialase töökogemusena lapsehoolduspuhkusel viibimise aega.

## Voliniku arvamus

### Asjasse puutuvad sätted ja tehioolud

Kutse omistamise regulatsioon on sätestatud kutseseaduses (edaspidi KutS). Vastavalt KutS §-le 4 kinnitab kutsenõukogu kutsestandardi haridus- ja teadusministri kehtestatud korrale,<sup>9</sup> mis määrab kindlaks kutsekvalifikatsioonist tulenevad nõuded teadmiste, oskuste, vilumuste, kogemuste, väärtushinnangutele ja isikuomadustele.

Kõnealuse kutsestandardi kinnitanud kutsenõukogu on kehtestanud taotlejaile järgmised IV ja V taseme kutsekvalifikatsiooni nõuded:

1. IV kutsekvalifikatsiooni taotlejaile erialase magistriõppe läbimine, 5-aastane erialane töökogemus, erialase täiendkoolituse läbimine ning tasemetöö.
2. V kutsekvalifikatsiooni taotlejaile erialase magistriõppe läbimine, 10 aastane töökogemus ja teaduslik metoodilise uurimistö avaldamine või erialane töökogemus vähemalt 10 aastat, erialase täiendkoolituse läbimine ja järgmistest punktidest vähemalt 3 tingimuse täitmine:
  - Juhendatud üliõpilaste erialapraktikat
  - Osalenud üle-eestiliselt kasutuses olevate õppematerjalide koostamisel
  - Osalenud erialasel koolitamisel maakonna või Eesti tasandil
  - Osalenud erialastes nõukogudes ja/või töörühmades
  - Propageerinud eriala meedias<sup>10</sup>

Vastavalt KutS § 6 lg 1 punktile 2 annab kutsenõukogu tegevusloa kutsekvalifikatsiooni omistavale organile (edaspidi KOO), kes lähtub kutsekvalifikatsiooni omistamisel kutsestandardist tulenevalt KutS § 9 lõikest 3 ning kehtestab KutS § 9<sup>4</sup> lg 2 alusel kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise korra.

Kõnealuse kutse KOO on kehtestanud kutsekvalifikatsiooni omistamise korras IV ja V taseme kutsekvalifikatsiooni taotlejatele järgmised nõuded:

1. IV kutsekvalifikatsiooni taotlejaile erialase magistriõppe läbimine, 5-aastane erialane töökogemus viimase 8 aasta jooksul, erialase täiendkoolituse läbimine viimase viie aasta jooksul vähemalt 6AP mahus ning tasemetöö esitamine.
2. V kutsekvalifikatsiooni taotlejaile:
  - 1) erialase magistriõppe läbimise, erialase töökogemuse vähemalt 10 aastat, kusjuures taotleja peab olema töötanud sellel erialal vähemalt viimased viis aastat ning teadusliku metoodilise uurimustöö avaldamise või
  - 2) erialase magistriõppe läbimise, erialase töökogemuse vähemalt 10 aastat, kusjuures taotleja peab olema töötanud sellel eriala vähemalt viimased viis aastat ning erialase täiendkoolituse läbimine viimase 5 aasta jooksul vähemalt 6 AP mahus ja järgmistest punktidest vähemalt 3 tingimuse täitmine:
    - Juhendanud üliõpilaste erialapraktikat
    - Osalenud üle-eestiliselt kasutuses olevate õppematerjalide koostamisel
    - Osalenud vähemalt 3-l korral koolitajana erialasel maakondlikul või üle-eestilisel seminaril, konverentsil vms.
    - Osalenud erialastes nõukogudes ja/või töörühmades
    - Propageerinud eriala meedias (esinenud erialase ettekande, intervjuu vms. raadios, TV-s vähemalt 3 korda ja/või avaldanud vähemalt 3 erialast artiklit üle-eestilises ajakirjanduses).

Erialase töökogemusena ei arvestata lapsepuhkusel viibimise aega.

[...]

Kutsekvalifikatsiooni kutsetunnistus kehtib viis aastat.

Kutsekvalifikatsiooni vastavat taset võib isik taotleda esitatud nõuete täitmisel või kutsetunnistuse aegumise korral. Kuna korra alusel on kutsetunnistus kehtiv viis aastat, siis igal juhul peab isik oma kvalifikatsiooni uuesti tõendama iga viie aasta tagant.

<sup>9</sup> Haridus- ja teadusministri 3.03.2004 määrus nr 16 "Kutsestandardite koostamise, muutmise, ülesehituse ja vormistamise kord".

<sup>10</sup> Lapsepuhkuse mõistet sellises sõnastuses nagu kutsekvalifikatsiooni omistamise korras õiguslikus regulatsioonis ei eksisteeri. Avaldaja selgituste kohaselt on punktis silmas peetud lapsehoolduspuhkust.

Nähtuvalt korrast on IV kutsekvalifikatsiooni taotlemisel nõutav viieaastane erialane töökogemus viimase kaheksa aasta jooksul ning V kutsekvalifikatsiooni puhul töötamine viimase viie aasta vältel. Korrast tulenevalt ei arvestata erialase töökogemusena lapsehoolduspuhkusel viibimise aega.

Avaldaja sõnul on eeltoodud korra regulatsioon probleemne isikute jaoks, kes on küll ametis olnud üle viie aasta, kuid ei saa kutsekvalifikatsiooni IV ja V taset taotleda, kuna nad on vahepeal viibinud lapsehoolduspuhkusel.

Avaldaja toob näiteks juhtumi, kus isik soovib käesoleval aastal taotleda kutsetunnistust. Antud isikul on erialast töökogemust kokku kaheksa aastat, viimase kaheksa aasta jooksul aga vaid neli, kuna on viibinud kahel korral lapsehoolduspuhkusel. Seega täidab antud isik küll kutsestandardis esitatud IV kutsekvalifikatsiooni taotlemise nõuded (viieaastane erialane töökogemus), aga mitte kutsekvalifikatsiooni omistamise korras esitatuid (viieaastane erialane töökogemus viimase kaheksa aasta jooksul).

Korra järgi eeldatakse viieaastast töökogemust katkematu perioodi vältel. Lapsehoolduspuhkusel olles loetakse aga erialane töökogemus katkenuks. Seega algab töökogemuse arvestus pärast lapsehoolduspuhkust uuesti nullist peale ning lapsehoolduspuhkusel viibinud isikutel on võimalus kutsekvalifikatsiooni V taset taotleda kõige varem viis aastat pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist, olenemata varasema töökogemuse kogupikkusest ning eelnevast kvalifikatsiooni tasemest.

Lisaks on eelnimetatud nõuded tekitanud olukorra, kus juba kutsekvalifikatsiooni V taset omavad isikud saavad lapsehoolduspuhkuse ajaks peatatud töösuhte tõttu järgmisel perioodilisel kutsekvalifikatsiooni omistamisel taotleda vaid kutse madalamaid tasemeid. Teisisõnu, kõrgema kvalifikatsiooniga kutsetunnistus kehtib küll pärast lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmist, ent kui selle viieaastane kehtivusaeg saab läbi, võib selle omanik taotleda vaid madalamat kvalifikatsiooni.

Avaldaja illustreeris eeltoodut näitega V kutsekvalifikatsiooni tasemega isikust, kes viibis aastatel 2005-2006 lapsehoolduspuhkusel ning kelle kutsetunnistus kaotab kehtivuse 2008. aastal. Kuigi pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist töötab ta kaks aastat V kvalifikatsiooniga, siis järgmisel aastal saab ta taotleda vaid kvalifikatsiooni IV taset. Hoolimata pikast töökogemusest, ei ole tal võimalik täita viie-aastast järjestikku töötamise nõuet, kuna lapsehoolduspuhkusel viibitud aja tõttu loetakse tema töökogemus katkenuks.

#### *Erinevused kutsestandardis ja kutsekvalifikatsiooni omistamise korras*

Eeltoodust nähtub, et kutsekvalifikatsiooni omistamine toimub kutsenõukogu poolt kehtestatud kutsestandardis määratud nõuete alusel. Kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise korra, mille kehtestab KOO, reguleerimisala on sätestatud KutS § 9<sup>4</sup> lõikes 1:

1. valdkonnad ja tasemed, mille puhul kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise konkreetne kord kehtib;
2. kutsekvalifikatsiooni tõendamine ja omistamine;
3. taotluste läbivaatamine;
4. kutsekvalifikatsiooni tõendamise vorm;
5. rahaliste vahendite kasutamise aruanne;
6. kutsekomisjoni liikmete tasustamine

Ka kõnealoleva kutsekvalifikatsiooni omistamise korras on kehtestatud, et kutsekvalifikatsioonide taotlejad peavad vastama kutseeaduse ja kutsestandardiga määratud nõuetele.

Samas on korras kehtestatud kutsekvalifikatsiooni taotlemiseks nõuded, mis on erinevad ja piiravamad kutsestandardis määratletust. Kas KOO võib kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise korras muuta või täiendada nõudeid, mis kutsenõukogu on kehtestanud

kutsestandardis (või on ta sellega ületanud oma kutseseadusest tulenevaid pädevuse piire), ei ole voliniku pädevuses öelda. Selles küsimuses tuleb pöörduda vastava kutsenõukogu poole.

Kutsenõukogu teostab järelevalvet KOO tegevuse üle KutS § 11<sup>2</sup> alusel. Sellele lisaks tuleb kutsenõukoguga eelnevalt kooskõlastada ka kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise kord ja selle muutmine tulenevalt KutS § 9 lõikest 3. Samuti on kutsenõukogu poole õigus pöörduda vaidega isikul, kes leiab, et tema õigusi on rikutud või vabadusi piiratud kutsekvalifikatsiooni tõendamise läbiviimisel vastavalt KutS § 11<sup>1</sup> lõikele 1. Kui kutsenõukogu ei täida talle seadusega pandud järelevalve teostamise kohustust, võib nõukogu tegevust kontrollida riikliku järelevalve korras Haridus- ja Teadusministeerium vastavalt KutS §-le 11<sup>3</sup>.

#### *Kutsekvalifikatsiooni omistamise korra koosõla soolise võrdse kohtlemise põhimõttega*

Soolise võrdõiguslikkuse volinik jälgib vastavalt SoVS §-le 15 soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist ning annab vastavalt SoVS § 16 punktile 2 ja §-le 17 arvamusi võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise kohta. Seega hoolimata eelnevas punktis esile toodud kutsekvalifikatsiooni omistamise korra võimalikust vastuolust kutseadusega, annan hinnangu antud korra koosõlale soolise võrdse kohtlemise põhimõttega.

Kutsekvalifikatsiooni omistamise korra punktis 2.6 on kehtestatud, et erialase töökogemusena ei arvestata lapsepuhkusel viibimise aega. Ühtegi teist puhkuse liiki või muud töösuhte peatumise olukorda kord töökogemust välistavana ei loetle.

Puhkuseaduse (edaspidi PuhS) § 2 lg 2 loetleb puhkuse liikidena põhipuhkuse, lisapuhkuse, vanemapuhkuse ja palgata puhkuse. Vanemapuhkuse liikidena on PuhS 5. peatükis loetletud rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsendaja puhkus, lapsehoolduspuhkus, täiendav lapsepuhkus ja täiendav palgata lapsepuhkus. Täiskasvanute koolituse seadus (edaspidi TäKS) nimetab ühe puhkuse liigina lisaks õppepuhkust. Puhkuse ajaks PuhS § 2 lõikest 1 ja TäKS § 8 lõikest 2 tulenevalt töösuhte peatub.

Lisaks puhkusele võib töösuhte peatuda ka mitmetel muudel juhtudel, mis on loetletud EV töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-s 55 (nt poolte kokkuleppel, ajutise töövõimetus ajaks, jne). Kõikidel eelnevalt toodud juhtudel ei ole tööandjal TLS § 54 lõikest 1 tulenevalt kohustust kindlustada töötajat tööga ning töötaja vabaneb kohustusest teha tööd. Peatumise aluste äralangemisel töösuhte jätkub.

Lapsehoolduspuhkusel oleva isiku seisund on võrreldav nii põhipuhkusel oleva kui ajutiselt töövõimetu isiku olukorraga. Hoolimata võrdsetest situatsioonidest ei arvestata korra p 2.6 alusel üksnes lapsehoolduspuhkusel viibimise aega erialase töökogemusena, samas muu puhkus ja töövõimetuslehel viibimine ei mõjuta töökogemuse arvestust, olenemata töösuhte peatumise kestusest. Seega seab kord lapsehoolduspuhkusel viibinud isikud kutsekvalifikatsiooni taotlemisel teistest halvemasse olukorda.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 3 alusel leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Sama sätte alusel on otsene sooline diskrimineerimine ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega. Isiku otsene diskrimineerimine on SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud.

Lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu soolise diskrimineerimise tuvastamiseks ei pea võrdlusisikud, kellega võrreldes isikut ebasoodsamalt koheldakse, olema vastassoost, vaid nendeks võivad olla ka isikud, kes ei ole lapsevanemad (või antud juhul, kellel ei ole väikelapsi ja kes ei ole lapsehoolduspuhkusel).

Soolise võrdõiguslikkuse seadus laieneb vastavalt seaduse § 1 lõikele 1 kõikidele ühiskonnaelu valdkondadele ning keelustab soolise diskrimineerimise vastavalt seaduse § 1 lg 2 punktile 1 nii era- kui avalikus sektoris. Seega hõlmab soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenev soolise võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise kohustus ja soolise diskrimineerimise keeld ka kutse- ja erialaühendusi. Lisaks on ka Euroopa Ühenduse Nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ art 3 p 1 alapunktis a sätestatud, et võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et otsesest ja kaudset soolist diskrimineerimist ei esine muuhulgas seoses kutsealale pääsemise tingimustega.<sup>11</sup>

Eeltoodust tulenevalt on ühe konkreetse puhkuse liigi, ehk lapsehoolduspuhkuse, mis on seotud lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega, töökogemusena arvestamata jätmise ja sellega seoses kutsealal tegutsemise piiramine sooliselt diskrimineeriv ning seadusega keelatud.

Tulenevalt korrast on IV kutsekvalifikatsiooni taotlemisel nõutav viieaastane erialane töökogemus viimase kaheksa aasta jooksul ning V kutsekvalifikatsiooni puhul töötamine viimase viie aasta vältel. Avaldaja seadis küsimuse alla töökogemuse pikkuse nõude sõltuvusse seadmise teatud ajalise perioodiga, millest tulenevalt peavad IV ja V kutsekvalifikatsiooni taotlejad tõendama oma töökogemust just viimaste aastate jooksul.

Antud punktid on kehtestatud sooliselt neutraalselt, sätestades ühtsed nõuded kõikidele kutsekvalifikatsiooni taotlejatele, mis on põhjendatud ajakohase erialase kogemuse hindamise vajadusega. Avaldaja selgituste kohaselt tingis töökogemuse nõude ajalise täpsustamise probleem, et kutsekvalifikatsiooni said eelmise regulatsiooni alusel taotleda isikud, kes tegelikkuses antud erialal (enam) ei töötanud.

Samas loob aga kord kutsekvalifikatsiooni omistamisel takistusi hoopis isikutele, kes lapsehoolduspuhkusest hoolimata kutsealal aktiivselt tegutsevad, nagu nähtub avaldaja toodud konkreetsetest näidetest. Kõnealused isikud, kellel ei ole lapsehoolduspuhkuse ja seega peatunud töösuhte tõttu kõrgemate kutsetasemete taotlemiseks korras nõutud katkematut töökogemust, on sellegipoolest lapsehoolduspuhkuse ajal läbinud täiendkoolitusi, osalenud nii Eesti kui Euroopa kutseühenduse töös, õpetanud tudengeid ning töötanud kutsealal vabatahtlikuna.

Niisiis erinevad kehtestatud ühtsed nõuded vaid lapsehoolduspuhkusel viibinute töökogemuse arvestamisel ning selline vahetegemine on sooliselt diskrimineeriv. Seega vajaliku erialase töökogemuse pikkuse nõuded ei ole iseseisvalt võetuna otseses vastuolus soolise võrdse kohtlemise põhimõttega, kuid on seda koostoimes lapsepuhkusele viitava punktiga

#### *Kutsekvalifikatsiooni omistava organi kohustus tegutseda mittediskrimineerivalt*

Vastavalt KutS § 9 lg 1<sup>1</sup> punktile 3 peab KOO olema võimeline tegutsema mittediskrimineerivalt. Antud nõue on üheks põhitingimuseks, mis peab olema täidetud, et juriidiline isik või asutus võiks tegutseda KOO-na. Selle üle, kas KOO täidab kutseaduse nõudeid, teostab järelevalvet kutsenõukogu, kelle sellekohane pädevus ja õigusrikkumistele reageerimise võimalused on sätestatud KutS §-s 11<sup>2</sup>. Lisaks võib kutsenõukogu vastavalt KutS § 9<sup>2</sup> lg 1 punktile 2 tunnistada kutsekvalifikatsiooni omistamise tegevusloa kehtetuks, kui KOO ei vasta esitatavatele põhitingimustele.

Nagu eelmises osas mainitud, on antud olukorras pädev reageerima kutsenõukogu. Teistes arvutivõrgus kättesaadavates vastava valdkonda ja nõukogu kontrolli alla kuuluvates kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja omistamise kordades ei ole sätet, mis teeks kitsendusi

<sup>11</sup> Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML\(09.08.2007\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML(09.08.2007)).

lapsehoolduspuhkusel viibinutele. Eelöeldud kutsete puhul ei ole oluline ka erialase töökogemuse järjepidevus ja nõue töötada erialal teatud perioodi vältel katkematult.

### ***Voliniku soovitused***

Igati õigustatud on kutseühingu eesmärk motiveerida erialase väljaõppega inimesi töötama sellel erialal, arendada jätkuvalt nende kutseoskusi, hinnata nende kvalifikatsiooni püsimist ning hoida ära heade spetsialistide siirdumist teisele tööle. Selle eesmärgi nimel ei ole aga lubatud teha piiranguid, mis on diskrimineerivad, puudutades üksnes lapsehoolduspuhkusel viibinuid. Vaja on leida muud kriteeriumid, mis oleks võrdsed või võrdväärased kõikide kutsekvalifikatsiooni taotlejate suhtes, olenemata nende perekondlikest kohustustest.

Kas töösuhte peatumise aega (puhkuse, töövõimetuse vms tõttu) peaks lugema töökogemuse hulka, ei ole volinik pädev hindama. Antud küsimusele peab vastuse andma Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutus (Kutsekoda), kes 31.01.2001 kinnitatud põhikirja 2. peatükis sätestatud eesmärkide kohaselt aitab kaasa ühtse ja korrastatud kutsekvalifikatsioonisüsteemi loomisele ja arendamisele.<sup>12</sup>

Samas osutas volinik, et kui võrdsustada töökogemus tööstaažiga, siis puhkusel, sh lapsehoolduspuhkusel, viibitud aeg arvatakse TLS § 19 alusel nii pideva tööstaaži hulka kui riikliku pensionikindlustuse seaduse § 28 lg 1 p 7 alusel pensioniõigusliku staaži hulka.

Korra kooskõlla viimiseks soolise võrdse kohtlemise põhimõttega, on põhimõtteliselt kaks võimalust. Esiteks on võimalik sätestada korras sätestatu mitte-diskrimineerivalt, et töökogemusena ei arvestata ühelgi puhkusel (olenemata liigist) viibimise aega. Samas, korra viie-aastast peatumatut töösuhet säilitades, ei oleks V kutsekvalifikatsiooni omistamine üldse võimalik ning ka seda sätet peaks muutma.

Üldisel puhkuse arvestamata jätmisel töökogemusena, oleks oluliselt raskendatud ka töökogemuse pikkuse dokumentaalne tõendamine ja korrektne arvestamine, kuna kutsekvalifikatsiooni omistamise protsessis peaks taotleja esitama ja kutsekomisjon hindama lisaks muule kõiki puhkustega seonduvaid dokumente.

Teine võimalus on arvestada erialase töökogemusena ka lapsehoolduspuhkusel viibitud aega, nii nagu toimub see töö- ja pensioniõigusliku staaži arvestamisel.

Kutsekvalifikatsioon ehk antud kutsealal nõutav kompetentsuse tase nagu see on sätestatud KutS § 3 lõikes 3 on oluliselt laiem kogum kui üksnes töökogemus. Vastavalt KutS § 4 lõikele 1 hõlmab kutsestandard nõudeid nii teadmiste, oskuste, vilumuste, kogemuste, väärtushinnangutele kui isikuomadustele, mille hindamisel töökogemus on vaid üheks kriteeriumiks.

Nagu nähtub ka kutsestandardist ja kutsekvalifikatsiooni omistamise korrast, ei ole käsitletava kompetentsi juures oluline üksnes praksis, vaid ka teaduslik töö ning muud nõuded lisaks töökogemusele. Nii on IV kutsekvalifikatsiooni taotlemisel vajalik ka erialase täiendkoolituse läbimine 6 AP mahus ja tasemetöö esitamine. V kvalifikatsioonitaseme taotlemisel on vajalik kas teaduslik-metoodilise uurimistöö avaldamine või selle asemel väärtustatakse erialase täiendkoolitusele läbimisele 6 AP mahus lisaks ka üliõpilaste juhendamist, koolitustegevust või õppematerjalide koostamist, osalemist erialastes töörühmades ja eriala propageerimist meedias.

Töökogemusele lisaks loetletud tingimused näivad olevat piisavalt põhjalik alus üldise kvalifikatsiooni hindamiseks ja välistavad kutse omistamise isikutele, kes antud erialal aktiivselt ei tegutse. Ajal, mil isiku töösuhe on peatunud (sh lapsehoolduspuhkuse tõttu), tõendavad tema

<sup>12</sup> Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/178> (03.08.2007).

kutseks vajalike teadmiste, oskuste, vilumuste jms omandamist ja säilitamist teaduslik ja pedagoogiline töö, täiendkoolituste läbimine, tasemetöö jne. Lisaks võib kutsekomisjon korra alusel nõuda taotlejalt kutseeksami sooritamist.

Eeltoodu huvides võiks aga korras täpsustada ja ühtlustada, milliste nõuete täitmine on vajalik erialase kompetentsuse aktuaalsuse ja uuendamise tõendamiseks (st erialane tegevus nt viimase viie aasta jooksul)<sup>13</sup> ning kas ja mis osas need nõuded erinevad kutsekvalifikatsiooni(de) esmakordsel ja korduvtaotlemisel.

Kokkuvõttes leidis volinik, et kutseomistamise korra punkt, mille alusel ei arvestata erialase töökogemusena lapsepuhkusel viibimise aega, on vastuolus soolise võrdse kohtlemise põhimõttega ning antud sätte kehtestamisega on rikutud SoVS § 5 lõikes 1 sätestatud soolise diskrimineerimise keeldu. Korra punktid, mis kehtestavad erialase töökogemuse pikkuse nõuded, ei ole iseseisvalt võetuna otseses vastuolus soolise võrdse kohtlemise põhimõttega, kuid on seda koostoimes punktiga, mille alusel ei arvestata erialase töökogemusena lapsepuhkusel viibimise aega. Korra kooskõlla viimiseks soolise võrdse kohtlemise põhimõttega tuleb konkreetse kutsekvalifikatsiooni taseme kõikide taotlejate suhtes kehtestada võrdsed või võrdväärased nõuded, olenemata nende perekondlikest kohustustest.

### **2.2.2. Soorollid õppematerjalides**

Voliniku poole pöördunud isik palus hinnangut töövihikule, milles kergemate ülesannete kirjeldamiseks kasutatakse tüdruku, raskemate juures aga poisi kujutist. Avaldaja arvates ei ole õppematerjal kooskõlas SoVS §-ga 10, samuti soodustab selline ülesannete jaotus poiste ja tüdrukute ebavõrdset kohtlemist.

Õppematerjali väljaandnud kirjastuse selgituste kohaselt ilmus töövihiku esmatrükk 1997. aastal ning 2001. aasta kordustrükki sisuliselt ei muudetud. Töövihiku mõlemad osad olid 2007. aasta sügiseks läbi müüdud ning uut kordustrükki enam ei kavandatud. Kirjastuse sõnul kasutatakse nüüd ülesannete diferentseerimiseks teistsuguseid märke.

#### ***Voliniku arvamus***

Volinikul oli hea meel kodanikualgatuse üle, mis aitab soolist võrdõiguslikkust paremini edendada, sh traditsioonilisi soorolle õppekirjanduses vältida. Samuti tegi rõõmu kirjastuse kohene selgitus ning, et tõstatatud probleem sai teadvustatud tänu avaldaja ja kirjastuse omavahelisele suhtlusele.

Kirjeldatud pilt matemaatika töövihikus, mis tüdrukute ja poiste võimekust eelarvamuslikult eristas, võis muuta selle õppematerjali kasutajatel raskemaks hariduse valdkonnas soolise võrdõiguslikkuse edendamise. Avaldaja viitas ka asjakohaselt SoVS §-le 10, mis puudutab muuhulgas õppematerjali rolli naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisel.

Samas märkis volinik, et kirjastus ei ole SoVS §-s 10 nimetatud haridus- või teadusasutus ning koolituse korraldamisega tegelev institutsioon ning seega ei olnud kirjastajal ka seadusest tulenevat soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustust. Soolist võrdõiguslikkust arvestavate õppematerjalide kasutamise vastutus lasub ennekõike koolidel, ülikoolidel, koolitusfirmadel, jne ning Haridus- ja Teadusministeeriumil, kelle pädevuses on hariduse korraldamine.

Põhikooli ja gümnaasiumi osas peab õpetaja lähtuma õppematerjalide valikul haridus- ja teadusministeeriumi määrusega igaks õppeaastaks kinnitatud loetelust (põhikooli- ja

<sup>13</sup> Nt kas V kutsekvalifikatsiooni taotlemisel peaks lisaks töökogemusele ja täiendkoolitusele ka teaduslik-metoodilise uurimustöö avaldamine või viiest tingimusest kolme täitmine olema toimunud viimase viie aasta jooksul.



gümnaasiumiseaduse § 23 lõiked 4 ja 5). Loetelus nimetatud materjalid peavad vastama kehtestatud nõuetele, millest üheks on, et õpikute, töövihikute ja tööraamatute tekstid ja illustatsioonid väldiksid sooliste eelarvamuste õhutamist.<sup>14</sup>

Nõuetele vastavust hindab (retsensentidele toetudes) ja kontrollib Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus (edaspidi REKK). Kui mõne õppematerjali suhtes on alust väita, et see ei vasta nõuetele, võib asjast huvitatud isik esitada REKK-le sellekohase avalduse. Kui avaldus on põhjendatud, võib REKK teha ettepaneku kirjastusele puuduste kõrvaldamiseks või haridus- ja teadusministrile õppematerjali väljaarvamiseks ministri poolt heaks kiidetud õppekirjanduse loetelust.<sup>15</sup>

Avaldaja mainitud töövihikut 2007/2008 õppeaastaks kehtestatud õppematerjalide loetelus ei olnud.<sup>16</sup> Tõenäoliselt oli tegemist eelkooliealistele lastele suunatud materjaliga. Alushariduse puhul ei ole kehtestatud sellist õppematerjalide loetelu ning nõudeid nagu põhikooli ja gümnaasiumiastmel. Sellegipoolest peavad ka koolieelsete lasteasutuste pedagoogid materjalide valikul silmas pidama SoVS § 10. Kui antud töövihikut on lasteaedades ka kasutatud, siis kirjastuse ning e-raamatupoodide andmetel oli „Väikeste laste matemaatika” töövihiku mõlemad osad 2007/2008 õppeaastal läbi müüdud ning seega oli kõnealuse töövihiku edaspidise kasutamise võimalus väike.<sup>17</sup>

Kuigi kirjastustel ei ole otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustust, siis soovi korral arvata oma trükised nõuetele vastava ning põhikoolis ja gümnaasiumis kasutatava õppekirjanduse loetellu, peavad nad neis vältima soolisi eelarvamusi õhutavaid stereotüüpe. Sellele tähelepanu juhtimiseks pöördus volinik ka kirjastuse poole, pakkudes neile konsulteerimise võimalust, kui peaks tekkima raskusi tasakaalustatud õppekirjanduse koostamisel. Lisaks soovitas volinik kirjastajal tutvuda Tartu Ülikooli Pedagoogika osakonna väljaandega „Soorollid õppekirjanduses”<sup>18</sup>, milles on toodud välja Eesti koolides kasutatavate õpikute puudused ning antakse juhiseid õpikute analüüsimiseks.

---

<sup>14</sup> Haridus- ja teadusministri 16.10.2007 määruse nr 65 „Õpikute, töövihikute, tööraamatute ja muu õppekirjanduse riiklikule õppekavale vastavuse kinnitamise tingimused ja kord ning nõuded õpikutele, töövihikutele, tööraamatutele ja muule õppekirjandusele” § 2 lg 4, § 3 lg 2 ja § 4. Sarnane nõue on kehtinud alates 16.10.2005.

<sup>15</sup> ] Ibid. § 11 ja § 14.

<sup>16</sup> Haridus- ja teadusministri 27.08.2007 määrus nr 53 „Riiklikule õppekavale vastavate õpikute, töövihikute ja tööraamatute loetelu 2007/2008. õppeaastaks”.

<sup>17</sup> Vt arvutivõrgus: <http://www.raamatukoi.ee/cgi-bin/raamat?134364;http://www.koolibri.ee/book.php?mclid=1&scid=109?&nid=7&type=subjects>; <http://www.apollo.ee/category.php/154,5> (08.02.2008).

<sup>18</sup> Arvutivõrgus kättesaadav: [www.enut.ee/lisa/soorollid.pdf](http://www.enut.ee/lisa/soorollid.pdf) (08.02.2008).

## 2.3. Sugude ebavõrdne kohtlemine teenuste pakkumisel

### 2.3.1. Ebasoodsam kohtlemine pereürituse korraldamisel

Voliniku poole pöördus isik, kes osutas üritusele nimega "Poiste päev". Ürituse kohta saadetud pressiteate järgi avati sellel päeval näitus „Ühe poisi mängud”, tutvustati mänguautodega seonduvat ning meisterdati juhendajate abil sõidukeid. Pressiteate pealdiseks oli märgitud "üritus kõigile väikestele ja suurtele poistele".

#### **Voliniku arvamus**

Volinik mõistis ning toetas muuseumi häid kavatsusi korraldada poistele üks põnev ja uuelaadne päev. Samas osutas ta mõningatele aspektidele, kuidas selline ühele sugupoolele suunatud üritus võib kaasa aidata ühekülgsede soorollide taastootmisele ühiskonnas, mis ei pruugi peegeldada tegeliku elu mitmekesisust, ning võib olla seeläbi naiste ja meeste võrdseid võimalusi piirav.

Volinik selgitas, et nais- või meessoole omistatavad omadused ja soorollid on sotsiaalselt konstrueeritud, st ühiskond dikteerib, millised peavad olema naised ja millised mehed. Soorollid on sotsiaalselt õpitud käitumisviisid, mis määravad ära, milliseid tegevusi, töid ja kohustusi tajutakse meestele ja naistele omastena. Sotsiaalselt konstrueeritud soorollid on aga ajas muutuvad seoses muutuvate majanduslike või poliitiliste oludega, samuti seoses ühiskonna sotsiaalse arenguga. Seejuures on eriti oluline, et soorollid ei takistaks inimeste vaba eneseteostust.

Soorollidest lähtuv on ka arusaam nagu huvitaksid autod ning tehnikaga seonduv vaid poisse ning nukud vaid tüdrukuid. Lastel on olenemata soost väga mitmekülgsed ja individuaalsed huvid, mida erinevaid võimalusi ja valikuid pakkudes saab avardada. Kui aga varakult sisendada lastele arvamist, et on mängud, mis neile sobivad ja mis mitte, vastavalt sellele, kas nad on tüdrukud või poisid, mõjutab taoline piiratud rollidesse surutus nende võrdseid võimalusi laiemalt ja ka palju hiljem.

Kindlasti on ka tüdrukute hulgas tehnikahuvilisi, kes sooviksid rohkem teada iseliikuvatest mudelautodest ning meisterdada ise mänguautosid. Kuulda suuremate inimeste kogemustest millegi kogumisel on innustav ja hariv nii poistele kui tüdrukutele. Käelise peenmotoorika arendamine meisterdamise abil on samuti kasulik kõikidele lastele, olgu oma kätega valmistamisel siis buss või liblikas.

Kuigi volinikule saadetud vastuses olid korraldajate sõnul üritusele oodatud nii poisid kui tüdrukud, siis nii ürituse pealkiri, kutse kui kirjeldus andsid mõista, et ettevõtmine oli suunatud poistele ning tüdrukuid, keda toimuv samuti võis huvitada, ei olnud kutses märgitud. Ürituse pealkirjast tulenev poistekesksus võimendus muudes kanalites veelgi: nt ürituse kutse edastuse järgi said just "pisemad *mehepojad* meisterdada tikutopsidest autosid ja paberist busse". Seega kui ürituse kutse edastajad mõistsid seda üheselt kui poistele mõeldut, tegid seda ka potentsiaalsed ürituse külastajad (sh ka voliniku poole pöördunu).

Korraldajate sõnul osales üritusel poiste kõrval ka palju tüdrukuid, kelle juures ei olnud märgata mingit kompleksi, nagu poleks neil oma soo tõttu õigust seal olla. Samas ei tea me, kui palju tüdrukuid oleks tahtnud osaleda, kuid jätsid tulemata kutse sõnastuse ja ürituse suunitluse tõttu. Usun, et korraldajate eesmärk ei olnud tekitada tõrjutud tunnet, kuid selline võis poisteürituse mõju siiski paratamatult olla.

Paralleelse näitena võiks tuua töökuulutuse, kus otsitakse meestöötajat. Kui tööandja ka kinnitab, et tegelikult olid kandideerima oodatud nii mehed kui naised, konkursil osales ka naised ning töötaja valikul hinnati samaväärselt nii mees- kui naiskandidaate, siis sellest hoolimata oleks konkurss sooliselt ebavõrdselt üles ehitatud ning diskrimineeriv, kuna paljud pädevad naised ei tarvitse sellisele välistavale kuulutusele reageerida.

Seega hoolimata korraldaja kinnitusest, et üritusele „Poiste päev” olid oodatud ning sellel ka osalesid nii poisid kui tüdrukud, siis ürituse eelnev tutvustus seda ei väljendanud ning on seetõttu käsitletav suunatuna ühest soost isikutele, st poistele.

Nii öelda poisteürituse korraldamine oleks õigustatud ja seaduse alusel lubatud erimeetmena andmaks eeliseid alaesindatud soole ja vähendamaks soolist ebavõrdsust, kui faktilised andmed kinnitaksid nt, et seni korraldatud üritustel on käinud oluliselt rohkem tüdrukuid või et poisid ei ole üritustega piisavalt rahul olnud. Korraldaja sõnul ei saa aga väita, et poisid oleksid alaesindatud soopool, kelle kohale meelitamine nõuab erimeetmeid ning poiste ja tüdrukute jaotuse kohta külastajate hulgas ei ole arvestust peetud. Ilma vastava analüüsi ja põhjendusega on ühest soost isikutele suunatud üritus ja ürituse sellisel kujul reklaamimine soolise võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine.

Loomulikult on oluline, et korraldatavad üritused oleksid huvitavad nii poistele kui tüdrukutele. Suurema huvi äratamine korraldaja tegevuse vastu ning tehniliste mänguasjade laiem tutvustamine on head mõtted, ent kindlasti on nende teostamiseks viise, mis ei ole ega mõju samas tüdrukuid tõrjuvalt või välistavalt. Kasvõi pealkirjad "Mänguautode päev" või "Mudellennukite päev" annaksid mõista, millele nende ürituste raames keskendutakse, kuid samas oleks otsesõnu oodatud nii tehnikahuvilised poisid kui tüdrukud.

Tõenäoliselt on poistel kodus oluliselt rohkem mudelaautosid ja mehaanilisi sõiduriistu, mistõttu vajaksid just tüdrukud enam julgustust masinaid tutvustavatel üritustel osaleda. Tüdrukute selgesõnaline kaasamine tehniliste mänguasjade maailma aitaks pikemas perspektiivis murda ka kutse- ja kõrghariduses ning tööturul valitsevat soolist segregatsiooni (nt erinevatel tehnilistel erialadel on mehed üle-esindatud ja naised ala-esindatud), näidates seeläbi, et nende võimalikud valikud on tegelikkuses hulga laiemad kui traditsioonilistest soorollidest tulenevad ootused lubaksid.

Avaram lähenemine, mis ei liigita mänguasju soo järgi, on ka poiste huvides, kellel ei teki nii arusaama nagu võiksidki nad vaid ratastel mänguasjadega tegeleda ning nagu peaksid nad nukkudest kui tüdrukute pärusmaast eemale hoidma. Kui mitte muul põhjusel, siis vähemalt tulevaste isadena oleks poistel kasulik ka nukkudega tutvust teha.

### **2.3.2. Ebasoodsam kohtlemine transpordivahendisse pääsemisel**

Voliniku poole pöördunud isik ei olnud nõus ettevõtte infotulbal oleva juhisega, mille kohaselt lubati tulemasina transpordivahendisse võtta vaid taskus või naiste käekotis. Avaldaja leidis, et tal ei ole kohustust omada taskuid ja ka mehena on tal vabadus omada (käte)kotti. Seega peaks tal olema naistega võrdne õigus transpordivahendisse sisenemisel hoida tulemasinat käekotis.

Ettevõtte õigustas soolist vahetegemist infotulbal tuleohutuse tagamise vajadusega. Tema sõnul võttis kõneallosalev tekst kokku kergestisüttivate esemete veoks välja töötatud tunduvalt pikemad ja üksikasjalikumad juhised ning teade pandi infotulbale vaid juhiste lühidalt edasiandmiseks. Oluline on seejuures, et tikke ega tulemasinaid ei paigutataks pagasisse. Ettevõtte selgituste kohaselt lubatakse tikkude ja tulemasinate vedu käekotis või taskus (ingl. kasutatakse ka väljendit "on passenger"), kuna sel juhul saab reisija süttinud tulele varmselt jaole eralduva kuumuse ja suitsu tõttu.

## ***Voliniku arvamus***

Voliniku arvates seadis kõnealusel infotulbal olev nõue mehed naistest ebasoodsamasse olukorda, kuna erinevalt naistest pidid mehed tulemasina pardale ühes võtmiseks kandma reisi ajal taskutega riideid. Tõenäoliselt on aga reisijate seas ka selliseid mehi, kes sigaretisüütaja taskus kandmise asemel peavad mugavamaks kanda seda näiteks vöökotis või randmekotis. Ka sel juhul on reisijal võimalik tuleallikale kiirelt jaole saada. Teiselt poolt võivad naiste käekotid olla nii suured, et tuld süütava eseme leidmine osutub üsna keeruliseks. Seega tuleohutust arvestades võiks piirangud seada pigem koti suuruse kui selle kandja soo alusel. Volinik avaldas lootust, et tegelikkuses suhtub ettevõtte oma klientidesse mõistvalt ning lubab transpordivahendisse ka mehe, kellel tulemasin või tikud tasku puudumise tõttu väiksemas kotis.

Olemasoleva teabe põhjal näis siiski, et tegemist on ennekõike eksitava tekstiga infotulbal, millest ei tulenenud tegelikkuses naiste ja meeste erinevat kohtlemist. Nagu ettevõtte vastuses mainis, oli teade vaid üksikasjalike juhiste lühidalt edasiandmiseks, mis hoiaks ära kergestisüttavaid esemete sattumise pagasisse. Seega oleks voliniku hinnangul asjakohane ka eksitava teksti muutmine infotulbal.

## **2.4. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega**

### **2.4.1. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse § 35 - tööd, millel on keelatud naiste rakendamine**

Soolise võrdõiguslikkuse voliniku poole pöördus isik, kes oli õppinud korstnapühkijaks ning soovis selles ametis töötada. Samas kehtivate õigusaktide järgi oli temal kui naisel valitud ametikohal töötamine keelatud. Avaldaja leidis, et seadusi ja määrusi peaks muutma selliselt, et tal oleks võimalik töötada korstnapühkija ametis, milleks ta oli saanud väljaõppe ja mis talle meeldis.

## ***Voliniku arvamus***

Naistel korstnapühkijana töötamise keeld tuleneb TLS §-st 35, millega on keelatud tööle võtta ja rakendada naisi rasketel ja tervistkahjustavatel töödel ning allmaatöödel. Antud sätte alusel on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 22.07.1992 määrus nr 214 "Eesti Vabariigi töölepingu seaduse rakendamise otsuse täitmise kohta", mille lisa 3 "Rasketel ja tervistkahjustavate tööde loetelu, kus naiste töötamine on keelatud, ning sanitaar- ja olmeteenindamisega seotud allmaatööde loetelu, kus naiste töötamine on lubatud" toob ära enam kui 30 tootmisvaldkonna tööd ja ametid, kus naiste töötamine on keelatud. Punktist 34 tulenevalt naistel keelatud töötada korstnapühkijana.

Riigi kohustus kaitsta naiste tervist, eriti seoses emadusega, tuleneb nii Eestile siduvatest rahvusvahelistest lepingutest kui ka siseriiklikest aktidest. Eesti on liitunud mitme Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooniga, mis seavad piiranguid naiste kaitseks tervistkahjustavatel töödel, kuid mis samas käsitlevad vaid öötöid ja allmaatöid.<sup>19</sup>

Muud rahvusvahelised õigusaktid, mis on Eestile siduvad, keskenduvad veelgi kitsamalt rasedate, hiljuti sünnitanute ning rinnaga toitvate naiste erikaitsele. Näiteks Euroopa Sotsiaalharta art 8 töötavate naiste emaduse kaitse õiguse kohta puudutab rasedaid, äsjasünnitanuid ja rinnaga

<sup>19</sup> Lisaks on RTO konventsiooni nr 41 "Naiste öötööst" kõrvale pannud kui vananenud lepingu, mis ei vasta tänapäevastele vajadustele. Konventsiooni nr 45 "Naiste tööjõu kasutamisest allmaatöödel" 97-st ratifitseerinud riigist on selle tänaseks denonsseerinud 13, sh Soome, Rootsi, Iirimaa, Holland ja Ühendkuningriik.

toitvaid emasid. Ka Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ käsitleb rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist.<sup>20</sup>

Siseriiklikes aktides on samuti sätted rasedate ja rinnaga toitvate naiste kaitseks: TLS § 51 lõikes 2, §-s 63, § 67 lõikes 4; töö- ja puhkeaja seaduse § 8 lg 1 punktis 1, § 11 lg 1 punktis 1, §§-s 17 ja 18; samuti tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10 lõigetes 1 ja 2. Viimatimainitud seaduse § 10 lg 6 alusel on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 07.02.2001 määrus nr 50 "Tervishoiu ja tööohutusenõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks".

Nii Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ<sup>21</sup> art 2 p 7 kui soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 p 1 ei loe sooliseks diskrimineerimiseks naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega.

08.12.2003 Riigikogule esitatud töölepingu seaduse eelnõus, mis 09.05.2005 tagasi võeti, ei olnud enam sätet tervistkahjustavate tööde kohta, kus naised on keelatud rakendada.<sup>22</sup> Ülaltoodut arvestades pöördus volinik sotsiaalministri poole, kus selgitas oma seisukohti ning palus teavet, kas ministeerium on kaalunud eelnõu, mis muudaks TLS § 35, või määruse eelnõu, mis muudaks Vabariigi Valitsuse 22.07.1992 määruse nr 214 lisa nr 3 ning kas ministri arvates on põhjendatud laiaulatuslik loetelu töödest, mille osas kehtib absoluutne keeld naiste rakendamise kohta?

Vastuses volinikule tõdeti, et TLS § 35 ning selle alusel kehtestatud tööde loetelu on aegunud ning olemuselt diskrimineeriv. Ühtlasi mainiti, et Sotsiaalministeerium on algatanud töölepingu seaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõu, millega kavatakse eelnimetatud seadusesäte kehtetuks tunnistada. Pärast seaduse muudatuse vastuvõtmist tunnistatakse kehtetuks ka Vabariigi Valitsuse 22. juuli 1992 määrus nr 214 lisa 3.

#### **2.4.2. Soodustingimustel vanaduspensionide määramine naisele, keda on rakendatud tervistkahjustaval töö**

Voliniku poole pöördusid kaks pensionit taotlevat naist. Nende sõnul on nad pikka aega töötanud dokker-mehhanisaatorina, mis on seaduse järgi tervistkahjustav töö ning mille tegijatel on õigus saada soodustingimustel vanaduspensionile. Kuivõrd aga sellel töö on senini kehtivate õigusaktide kohaselt naiste rakendamine keelatud, oli töölepingus märgitud nende ametiks kraanajuht. Avaldajad soovisid jääda soodustingimustel vanaduspensionile, ent kuna töölepingus oli nende ametikoht märgitud valesti, tekkisid neil pensioni saamise puudlustes raskusi.

#### **Voliniku seisukoht**

Esitatud avaldused tõestavad taas, et töösuhteid puudutavates õigusaktides on sätteid, mis võimaldavad naiste ja meeste ebavõrdset kohtlemist ning see mõjutab nende võrdseid võimalusi ka palju hiljem. Samas ei ole soolise võrdõiguslikkuse volinikul võimalik oma pädevust ületamata sekkuda vanaduspensionide määramisse. Kui pensioniamet on seisukohal, et tööraamatu kanded on ebaõiged ja seal puuduvad märged, mis viitavad õigusele sooduspensionide saamiseks, siis peaks avaldaja pöörduma pensioniameti juures asuva pensionikomisjoni poole.

<sup>20</sup> Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses 19. oktoober 1982. Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:348:0001:006:ET:HTML> (08.02.2007).

<sup>21</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML> (08.02.2007).

<sup>22</sup> Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/plsql/motions.show?assembly=10&id=212&t=E> (08.02.2007).

Lisaks avaldusele peaksid pensioni taotlejad komisjonile esitama dokumendid (töö- ja kollektiivlepingu, töötasulehe, tööloigu kaardi vms), mis tõendavad, et avaldajate ametinimetused on küll kraanajuht, ent tegelikkuses täitsid dokker-mehhanisaatori tööülesandeid. Siinjuures tuleb silmas pidada, et vastavalt soodustingimustel vanaduspensionide seaduse § 1 kolmandale lõikele ei arvata soodustingimustel vanaduspensionile õigust andva staaži hulka tervistkahjustavatel töodel osalise tööajaga töötamise aega.

Pensionikomisjon annab esitatud dokumentidele õigusliku hinnangu ning teeb otsuse avalduse rahuldamise või rahuldamata jätmise kohta. Komisjoni otsusega mittenoostumisel on õigus riikliku pensionikindlustuse seaduse § 40 lõikele 1 tuginedes pöörduda halduskohtusse, kus saab lisaks kirjalikele dokumentidele arvestada ka tunnistajate ütlustega.

Kohtud on mitmel puhul lahendanud isikute avaldusi soodustingimustel vanaduspensionioigusliku staaži tuvastamiseks. Näiteks on Tartu Halduskohus 09.04.2007 kohtuasjas nr 3-07-188 tunnistanud, et avaldaja töötas tervistkahjustaval tööl puittoodete viimistlejana. Sarnaseid lahendeid on võimalik leida avalike kohtulahendite registrist veelgi.<sup>23</sup>

Mis puudutab TLS §-s 35 sätestatud keeldu tööle võtta ja rakendada naisi rasketel ja tervistkahjustavatel töodel ning Vabariigi Valitsuse 22.07.1992 määrust nr 214, mille lisa 3 loetleb naistele keelatud tööd, siis volinik pöördus mainitud sätete vajalikkuse kohta selgituste saamiseks sotsiaalministri poole. Oma vastuses volinikule tõdes minister, et nimetatud sätted on olemuselt diskrimineerivad ning ministeerium on algatanud eelnõu, millega tunnistatakse TLS § 35 kehtetuks.

EV töölepingu seaduse § 35 piirangu kehtivusest hoolimata ei saa see säte olla takistuseks soodustingimustel vanaduspensionimääratamisel. Piirangud naistele teatud tööde tegemiseks on vastuolus nii Euroopa Liidu Nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ art 3 p 1 alapunkti a kui SoVS § 1 lõike 1 põhimõtete, mille järgi tuleb tagada sugude võrdne kohtlemine.<sup>24</sup>

EV töölepingu seaduse § 35 keelab tööandjal tööle võtta ja rakendada naisi rasketel ja tervistkahjustavatel töodel. Tulenevalt TLS § 113 lõikest 4 vastutab töötaja tööeeskirjade rikkumise eest vaid siis, kui ta on teadlikult esitanud ebaõigeid andmeid. Seega, isegi juhul, kui TLS § 35 sätestatud piirangud on õiguspärased, ei too nende rikkumine töötajale kaasa negatiivseid tagajärgi.

Eeltoodust tulenevalt peaks pensionikomisjon lähtuma avalduse lahendamisel tegelikust olukorrast. Kui isik on faktiliselt seaduses nimetatud aja jooksul töötanud dokker-mehhanisaatorina, siis peaks tal olema ka õigus soodustingimustel vanaduspensionile.

## 2.5. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine

### 2.5.1. Voliniku arvamuse andmisest keeldumine

Voliniku poole pöördunu palus hinnangut ühe ettevõtte personalipoliitika ja töölevärbamise osas. Avaldaja väitel saadeti ettevõtte töötajale teade nende võimalusest kandideerida vahetusvanema ja vahetusvanema abi ametikohale. Kandideerimisel öeldi naistöötajatele, et tegelikult soovitakse

<sup>23</sup> Arvutivõrgus on kohtulahendid kättesaadavad aadressil: <http://www.kohus.ee/kohtulahendid/index.aspx> (13.07.2007).

<sup>24</sup> Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML> (08.02.2007).

tööle meest. Voliniku poole pöördunu pidas end oma uurimistöödele ja aastatepikkust kogemusi arvestades isikuks, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.

### **Voliniku seisukoht**

Avaldaja kirjeldatud juhtumi puhul võis olla tegemist soolise ebavõrdse kohtlemisega, kuid ilma isiku faktilistel tõenditel põhineva avalduseta ning selle põhjal vastustajalt nõutud teabeta ei olnud võimalik soolise diskrimineerimise toimumise kohta arvamust anda.

Arvamuse andmiseks oli vaja üksikasjalikumalt infot toimunud konkursi ja sellel kandideerimise kohta. Olulist abi võinuks anda nt konkursi puudutavate kirjalike materjalide (tööpakkumise SMS-kuulutused, ametiülesannete kirjeldus, kandidaatidele esitatavad nõudmised, avaldaja kandideerimisdokumendid, vastus kandidaadile, vms) lisamisest. Avaldaja kirjust ei selgunud, mis vormis öeldi naistöötajatele, et tegelikult soovitakse tööle meesterahvast – kas suuliselt või kirjalikult. Kui seda tehti kirjalikult, oluks vastus kandideerijale oluliseks tõendiks diskrimineerimise tuvastamisel. Vajalik oli ka täpsem teave kandideerija kohta – kes ta oli, millisele ametikohale ja millal kandideeris, millal sai eitava vastuse, milline oli tema kvalifikatsioon, jne.

Tulenevalt SoVS § 17 lõikest 2 on voliniku arvamuse eesmärgiks hinnangu andmine, kas konkreetsetes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Ilma ühegi eeltoodud tõendita, ei olnud piisavalt konkreetsele õigussuhtele viitavaid asjaolusid, millele oleks võinud juhtumi analüüsimisel toetuda ning mille alusel pöörduda konkursi korraldanud ettevõtte kui vastustaja poole.

Kõneallosel kuulutus oli sooliselt neutraalne. Kui kandidaadile antud vastust meesterahva eelistamise kohta ei oleks olnud võimalik dokumentaalselt tõendada, pidanuks diskrimineerimise tuvastamiseks võrdlema teda samalaadses olukorras olnud isikutega, st vahetuse ülemaks või ülema abiks valitud töötajatega. Andmeid võimalike võrdlusisikute (sh nende kvalifikatsiooni) kohta oleks võinud nõuda aga vastustajalt vaid piisavalt põhjendatud kahtluse korral. Samuti ei olnud võimalik ilma vastustaja selgitusteta välistada, et antud juhul ei olnud tegemist SoVS § 5 lg 2 punktis 5 lubatud erimeetmega või SoVS § 11 lg 1 punktides 1 ja 2 tuleneva soolist võrdõiguslikkust edendava otsusega.

Vastavalt SoVS § 17 lõikele 1 annab volinik arvamuse diskrimineerimise läbi kannatanud isikule ja isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist. Tõhusama kaitse pakkumiseks võimaliku soolise diskrimineerimise ohvrile on soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigus arvamuse saamiseks ka õigustatud huviga isikul. Ent nii nagu on sätestatud EL direktiivi 2002/73/EÜ<sup>25</sup> art 6 punktis 3, et õigustatud huviga ühendused, organisatsioonid ja muud juriidilised isikud võivad kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks ning nagu eeldab sõna 'ja' SoVS § 17 lõikes 1, on õigustatud huviga isikul võimalik esitada avaldus volinikule arvamuse saamiseks diskrimineerimist kahtlustava isiku volitusel.

Eeltoodust tulenevalt keeldus volinik täiendava teabeta juhtumi kohta oma arvamust andmast.

## **III Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel**

### **3.1. Volinik Margit Sarve publikatsioonid aastal 2007**

<sup>25</sup> Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML> (06.08.2012).

"Mitmekesisus tugevdab demokraatiat." Eesti Vabariigi naisministrid. Koguteos naistest poliitika tipus. Tartu: 2007.

"Võrdsusõiguste kaitse, diskrimineerimise keeld ja võrdse kohtlemise edendamine." *Sotsiaaltöö* 2007, nr 4.

### 3.2. Voliniku ettekanded avalikel üritustel

08.01.2007	Kohtumisel Estonia Seltsiga
08.03.2007	Mis on muutunud viimase aasta jooksul Eestis soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas? Naisühingu Tiina soolise võrdõiguslikkuse teemalise kogumiku "Kitsas king või seitsmepenikoormasaapad" esitlusel <a href="http://www.page.ee/tiina/naistepaev2007.htm">http://www.page.ee/tiina/naistepaev2007.htm</a>
21.03.2007	Sooline võrdõiguslikkus Eesti Punase Risti Tallinna seltsi noorte konverentsil "Inimõigused"
21.03.2007	Kõik soolisest võrdõiguslikkusest Kohtumisel korp! Amicitia vilistlaskogu liikmetega
28.03.2007	Eesti Naisüliõpilaste Seltsi ja Tartu Ülikooli eetikakeskuse korraldatud vestlusringis "Kuidas läksid valimised? Arutelu poliitikateaduse, meedia ja sotsioloogia vaatenurgast"
29.03.2007	Võrdsete võimaluste ombudite töökohtumisel
30.03.2007	Võrdsusõiguste kaitse, diskrimineerimise keeld ja võrdse kohtlemise edendamine Euroopa võrdsete võimaluste aasta avakonverentsil <a href="http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1673">http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1673</a>
02.-03.04.2007	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" I koolitusseminaril
22.05.2007	Euroopa Komisjoni algatatud "Truck Tour 2007" mitmekesisuse ja võrdsete võimaluste teabepäeval
07.06.2007	Soolise võrdõiguslikkuse edendamine Eesti tööelus ja naise olukord Eesti ühiskonnas <i>Toimistohenkilöstö</i> kevadseminaril
08.06.2007	<i>Gender Equality in Estonia: situation and challenges</i> Naiskoolituse Keskuse seminaril " <i>Parental Leave Experiences &amp; Skills for Enterprises and Society</i> "
02.-03.07.2007	Võrdlevalt statistikast Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" IV koolitusseminaril



30.-31.08.2007	Tartu Filmifestivali tARTuFF raames toimunud konverentsil "Religioonitolerants – võimalus, kohustus, vastutus"
25.10.2007	Soolisest võrdõiguslikkusest Eestis Vantaa linna linnakodaniku teeninduse komisjoni ( <i>asukaspalvelulautakunta</i> ) liikmetele
25.-26.10.2007	<i>The Challenges Ahead</i> Euroopa Komisjoni konverentsil "50 years of EU gender equality law" Brüsselis
31.-31.10.2007	Õigus soolisele võrdsele kohtlemisele peab olema tagatud ka meestele Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL seminaril
19.-20.11.2007	<i>In-country experiences in promoting gender mainstreaming in municipalities</i> Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" rahvusvahelisel konverentsil "Gender Equality in Municipalities: Facts, Tools, Perspectives" Vilniuses
24.11.2007	Sooline võrdõiguslikkus – seadus ja volinik. Teised võrdse kohtlemise alused Naiskogu Kadri seminaril
30.11.2007	Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine Eestis "Sotsiaalfoorumil – õigus võrdsele kohtlemisele Eestis" <a href="http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1798">http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1798</a>
06.12.2007	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsuses. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise meetodid Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" ümarlaul Tallinnas
07.12.2007	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsuses Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" ümarlaul Tartus
10.12.2007	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsuses Projekti "Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kohalikes omavalitsustes" ümarlaul Pärnus

## **IV Olulised arengud soolise võrdõiguslikkuse küsimustes**

### **4.1. Vanemahüvitise seaduse muutmine**

Vanemahüvitise osas hakkasid 01.09..2007 sätted, millega muudetakse muuhulgas piirangut hüvitise maksmise osas isadele. Enne muudatuste jõustumist kehtiva seaduse § 2 lõikes 2 oli sätestatud, et enne lapse kuue kuu vanuseks saamist on õigus hüvitisele üksnes emal ja mitte isal. Samas sättes olid ka erandid üldisest ema õigusest hüvitisele – juhul, kui lapse ema on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või kui hüvitisele on õigus lapsendajal, eestkostjal või hooldajal. Seaduse muudatusega asendati lapse kuue kuu vanusepiirang lapse 70-päevase vanusepiiranguga.

Vanemahüvitise õiguse andmine lapse esimese kuue elukuu jooksul üksnes emale ei ole kooskõlas naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõttega. Teisisõnu, isasid, kes sooviksid saada vanemahüvitist lapse kasvatamise eest enne tema kuue kuuseks saamist ning kelle puhul ei kehti vanemahüvitise seaduse (edaspidi VHS) § 2 lõikes 2 toodud erandid, kohtleb seadus soo alusel ebavõrdselt. Mehed on antud olukorras seatud halvemasse olukorda võrreldes naistega.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus kohaldub kõikidele ühiskonnaelu valdkondadele, hõlmates niisiis ka sotsiaalkindlustust. Tänu samale seadusele on Eesti õigusruumis sisustatud ka otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine. Vastavalt antud seaduse § 3 lg 1 punktile 3 leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.

Vanemahüvitise maksmine vaid emale võib olla õigustatud tulenevalt õigusaktides toodud eranditest – naiste eriline kaitse seoses raseduse ja sünnitamisega kui ka lapse õiguste ja huvide esikohale seadmine – kuid kehtival kujul ei ole see proportsionaalne ega eesmärgipärane.

Vastavalt SoVS § 5 lg 2 punktile 1 ei loeta otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks sätteid, mis sisaldavad naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega. Ka ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta art 4 punkti 2 alusel ei loeta diskrimineerivaks eriabinõusid emaduse kaitseks. Kuna rasedus ja sünnitus on loomumane üksnes naistele, oleks antud põhjustel halvemini kohtlemine igal juhul seotud nende sooga ja seega diskrimineeriv. Kaitsmaks naiste tervist seoses raseduse ja sünnitamisega ning muutmaks üldist ühiskondlikku olukorda, kus naised langevad diskrimineerimise ohvriks tihti just seoses emadusega, on naiste eriline kaitse enne ja pärast sünnitust õigustatud. Vastava erikaitse puudumine võiks vastupidiselt viidata võimalikule kaudsele ebavõrdsele kohtlemisele, olles näiliselt küll neutraalne, kuid mõjutades üksnes naiste olukorda.

Vaieldav on aga, kui pikale sünnitusjärgsele ajale peaks laienema naiste ja emaduse eriline kaitse. Töölastes suhetes sätestavad Euroopa Liidu direktiivid<sup>26</sup> rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitse sünnituspuhkuse vältel. Sünnitusjärgse aja arvestamine sünnituspuhkuse perioodile vastavalt on mõistlik, aga lapsehoolduspuhkuse pikemas ulatuses oleks diskrimineeriv isa võimaluste suhtes osaleda lapse kasvatamises.

Kuna Eestis eristatakse sünnitushüvitist ja vanemahüvitist, ei saa diskrimineerivaks lugeda üksnes esmalt mainitud hüvitisliigi maksmist emale. Kui sünnitushüvitist makstakse raseduse ja sünnituse tõttu saamata jäänud tulu eest, siis vanemahüvitist lapse kasvatamise eest. Ravikindlustuse seaduse alusel makstakse emale sünnitushüvitist kokku 140 päeva enne ja pärast sünnitust, hüvitades nii sünnitusest tingitud ajutise töövõimetusega seotud saamata jäänud tulu. Antud kulud on osa tervishoiukulutustest, mida finantseeritakse ravikindlustuse vahenditest. Vanemahüvitise puhul soo alusel vahetegemine ei ole aga enam õigustatud, kuna hüvitatakse vanemale juba lapse kasvatamisega seoses töölt kõrvale jäämine ja saamata palk.

Teatud juhtudel võib emal, kellel ei olnud õigust sünnitushüvitisele, olla õigus vanemahüvitisele, mida hakatakse sel juhul maksuma alates lapse sünnist. See on ka põhjenduseks, miks kavandatud muudatuses on jäetud siiski 70-päevane periood, mille vältel on õigus vanemahüvitisele üksnes emal. Kui emal on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või sünnitushüvitisele, tekib reeglina õigus vanemahüvitisele peale lapse 70 päeva vanuseks saamist. 70-päevane õigus hüvitisele ainult emadel on oluline juhtudel, kus emal ei ole õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele ning vanemahüvitist hakatakse maksuma alates lapse sünnist.

<sup>26</sup> Direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega; direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.

Kuue kuulise piirangu seadmist isadele vanemahüvitise saamisel põhjendati seaduse vastuvõtmisel lapse õiguste ja huvidega. Nii Eesti Vabariigi lastekaitse seaduse § 3 kui ÜRO lapse õiguste konventsiooni art 3 punkt 1 sätestavad põhimõtte seada kõikides last puudutavates küsimustest esikohale lapse huvid. Usaldades erialaspetsialiste, arvestas seadusandja Eesti Lastearstide Liidu ettepanekut kehtestada lapse esimeseks kuueks elukuuks vanemahüvitise saamise õigus ainult emale. Lapse huvidest lähtuvalt peeti oluliseks vähemalt kahte asjaolu: imiku sünnitusjärgse stressi vältimine, säilitades füüsilist lähedust emaga, kelle südamelööke, häält jne laps on harjunud tunnetama üheksa kuu vältel enne sündi; ning rinnaga imetamine, mis on oluline lapse tervisekaitse, immuunsüsteemi arendamise jm seisukohalt.

Selle asemel aga, et seadusesätte abil edendada lapse ja ema vahelist esmast kontakti ning tähtsustada imetamist, oleks mõjusam tõsta lapsevanemate teadlikkust antud väärtuste olulisusest läbi vastava meditsiinilise ja perenõustamise. Seadusega ei sunni emasid imetama, küll saab aga ema ja isa suhtes võrdsema vanemahüvitise õigusega tagada lapsevanematele võimalused valida, mis on nende lapse ja pere seisukohast parim lahendus lapse eest hoolitsemiseks.

Riigi usaldus vanemate suhtes täita lapsevanema rolli peaks seisnema ka võimaluse andmises neil ise otsustada, kas lapsega jääb koju ema või isa. Nii põhiseaduse § 27 kolmandast lõigust kui perekonnaseaduse §§-st 49 ja 50 tulenevalt on vanematel võrdsed õigused ja kohustused oma lapse eest hoolitseda ja teda kasvatada, tehes seda kooskõlas lapse õiguste ja huvidega. Seetõttu on riigi patroniseeriv ja suunav tegutsemine läbi seadusetähe vanemahüvitise piirangute seadmisel küsitav ning ei ole kooskõlas liberaalse kodanikukeskse riigi põhimõtetega.

Seda enam, et puhkuseseaduse § 29 lg 1 alusel on emal või isal võrdne õigus saada lapsehoolduspuhkust lapse sünnist kuni 3-aastaseks saamiseni. Samuti on riiklike peretoetuste seaduse § 6 alusel õigus lapsehooldustasule ühel vanematest, piiramata seda lapse esimese kuue elukuu jooksul üksnes emale. Ka vanemahüvitise seaduses ei välista seadusandja võimalust, et esimese kuu jooksul pärast sündi on lapse eest võimeline hoolitsema keegi muu peale ema ning see on lapse huvides. Nii on VHS § 2 lg 2 sätestatud erandid, mille puhul võib vanemahüvitist maksta ka kellelegi teisele peale ema, sealhulgas kui ema on surnud, ei täida vanema kohuseid või kui vanema ülesandeid täidab lapsendaja, eestkostja või hooldaja. Samuti võimaldab VHS § 3 lg 7 saada paralleelselt nii vanemahüvitist kui töötada, seda ka lapse esimese kuue elukuu jooksul. Ema töötamise ajal hoolitseb lapse eest tõenäoliselt keegi kolmas isik. Töötamise korral on ema võimalus last imetada tagatud tööõiguse vastavate sätetega (töö- ja puhkeajaseaduse § 18 "Vaheajad lapse toitmiseks"). Seadus välistab aga võimaluse, et sellises olukorras saaks hüvitist hoopis isa. Seega enne vanemahüvitise seaduse vastuvõtmist ei olnud seadusandja ega ka erialaspetsialistid pidanud oluliseks rõhutada ema ja lapse kontakti emale eraldatavate toetuste abil.

Arvestades isade üldist õigust lapsehoolduspuhkusele ja lapsehooldustasule, emadele imetamiseks loodud tagatise tööõiguses ning ka vanemahüvitise õiguse erandeid olukordades, kus lapse eest hoolitseb ema asemel keegi teine, on üldine reegel, et lapse esimese kuue elukuu jooksul on õigus vanemahüvitisele üksnes emal, liigselt range. Nii võib tekkida olukord, kus isal, kes oleks tahteline ja võimeline hoolitsema lapse eest juba esimese kuue kuu ajal, ei ole õigust vanemahüvitisele.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspektist on oluline pöörata tähelepanu naiste ja meeste võrdsemale osalusele pereelus, ühiskonnas kinnistunud soorollide muutmisele ning pere- ja tööelu ühitamisele. Nõnda peab riik ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta art 5 alusel rakendama vastavaid abinõusid, et muuta meeste ja naiste käitumise sotsiaalseid ja kultuurilisi mudeleid, et välja juurida eelarvamused sugude erinevast väärtustamisest ning stereotüüpsetest rollidest. Oluline on ka tagada, et kasvatus perekonnas tunnistaks meeste ja naiste ühist vastutust oma laste kasvatamise ja arengu eest. Konventsiooni art 11 p 2 alapunkt c kohustab riiki rakendama abinõusid, et vanematel oleks võimalik ühitada

perekondlike kohustuste täitmine tööga. Kõikide nende eesmärkide saavutamisele aitaks paremini kaasa lapsevanemate võrdne õigus vanemahüvitisele.

Mida varem on isal võimalus osaleda lapse kasvatamises ja tema eest hoolitsemises, seda kindlamalt kujuneb välja vanemate võrdne osalemine pereelus ning seda tasakaalustatumaks kujuneb väikese ilmakodaniku maailmapilt. Ema sunnimaistamine lapse eest hoolitsema esimese kuue kuu jooksul ning välistades selle võimaluse isalt ei aita muuta ühiskonnas levinud arusaama, et lapse eest hoolitsemine ongi vaid ema ülesanne ning isa ei saa sellega nagunii hakkama. Kui ühest küljest üritatakse vanemahüvitise seaduse abil toetada töö- ja pereelu ühitamist võimaldades sama-aegselt nii hüvitist saada kui töötada, siis teisest küljest hüvitise maksmine vaid emale lapse esimese kuue elukuu jooksul vähendab ema võimalusi osaleda tööelus ja isa võimalusi osaleda pereelus.

Nagu märgib seletuskiri vanemahüvitise seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, näitab kaheaastane praktika, et vanemahüvitise saajate hulgas on isasid umbes 1%. Seega võib eeldada, et jätkuvalt on väikelastega kodus emad, kuid eelnõuga on perel siiski vabamad valikud elukorralduseks ning töö- ja pereelu ühitamiseks.

## 4.2. Sünnitoetuse taotlemise regulatsiooni muutmine Tallinnas

Soolise võrdse kohtlemise küsimustega on 2006. aastal tegelenud ka õiguskantsler, kelle ettepanekul muutis Tallinna Linnavalikogu oma sünnitoetuse maksmise regulatsiooni, võimaldades toetust taotleda ka isadel.<sup>27</sup> Õiguskantsleri 2006. aasta tegevuse ülevaate kohaselt oli põhiküsimuseks, kas Tallinna linna eelarvest perekonna sissetulekust mittesõltuvate sotsiaaltoetuste maksmise korra punktid 3.1 ja 3.2 olid kooskõlas põhiseadusest (edaspidi PS) tuleneva võrdse kohtlemise nõudega.

3.1 Ühekordne lapse sünnitoetus määratakse lapse sünnitanud emale tingimusel, et ta on rahvastikuregistri andmetel Tallinna linna elanik enne lapse sündi ning vähemalt üks lapse vanematest on rahvastikuregistri andmetel elanud Tallinnas vähemalt aasta enne lapse sündi. Toetus määratakse Eesti Vabariigis väljastatud sünnitunnistuse ning raviastutuse või perearsti tõendi alusel tingimusel, et lapse sünnitanud ema oli võetud rasedusega arvele enne 12. rasedusnädalat ja olnud arsti regulaarsel jälgimisel. Laps peab rahvastikuregistri andmetel olema Tallinna linna elanik.

3.2 Lapse sünnitanud ema võib esitada avalduse toetuse saamiseks kuue kuu jooksul pärast lapse sündi. Toetus makstakse lapse sünnikuupäeval kehtinud korras ja määras.

[...]"

PS § 12 lg 1 sätestab võrdsuspõhiõigused, mille lause 1 järgi on kõik seaduse ees võrdsed, kujutab endast üldist võrdsuspõhiõigust. PS § 27 lg 2 sätestab erilise võrdsuspõhiõiguse – abikaasade võrdõiguslikkuse, sh laste kasvatusõigust, lahutusõigust. Ka inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni 7. lisaprotokolli art 7 järgi on abikaasadel võrdsed õigused ja kohustused nendevahelistes eraõiguslikes suhetes, samuti nende suhetes lastega abielu eel, selle ajal ja lahutuse järel. Teatud juhtudel on võimalik teha erandeid võrdsuspõhiõigusest, kuid iga ebavõrdse kohtlemise õigustamiseks peab olema mõistlik põhjus ning keelatud on ebaproportsionaalsed vaheteod.

<sup>27</sup> Tallinna Linnavalikogu 22.06.2006 määrus nr 44 „Tallinna Linnavalikogu 10. veebruari 2005 määruse nr 13 «Tallinna linna eelarvest perekonna sissetulekust sõltuvate sotsiaaltoetuste maksmise korra ja Tallinna linna eelarvest perekonna sissetulekust mittesõltuvate sotsiaaltoetuste maksmise korra kehtestamine» muutmise“.

PS § 27 lg 3 kehtestab vanemate õiguse ja kohustuse kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest. ÜRO lapse õiguste konventsioon rõhutab vajadust tunnustada põhimõtet, et mõlemad vanemad vastutavad ühiselt lapse üles kasvatamise ja arendamise eest. Sellised õigused ja kohustused laienevad peale abikaasadest vanemate ka vanematele, kes ei ole omavahel abielus.

Lisaks on Perekonnaseaduse § 49 järgi on vanematel oma laste suhtes võrdsed õigused ja kohustused. Sellised õigused ja kohustused hõlmavad eelkõige lapse kasvatamisega, tema eest hoolitsemisega ja lapse huvide kaitsmisega seonduvat.

Õiguskantsleri poolt esitatud teabe nõudmise vastuses juhtis Tallinna Linnavolikogu esimees tähelepanu sotsiaalhoolekande seaduse § 23 lõikele 1, mille kohaselt oli Tallinna linna volikogul õigus kehtestada täiendav sotsiaaltoetus sünnitoetuse näol ning samuti selle tingimused ja kord. Lapse ema ja isa ebavõrdne kohtlemine oli linnavolikogu esimehe sõnul põhjendatav sellega, et laps on eelkõige seotud emaga ning Eesti Vabariigi seadused tunnustavad ja tähtsustavad seda suhet. Samuti võttis volikogu esimees seisukoha, et toetuse maksmine vaid emale aitab saavutada soovitud eesmärki, kuna eeldatavasti elab laps koos emaga ja toetuse eesmärgipärane kasutamine on tõenäoline, aidates vältida isade poolt sotsiaaltoetuse oma vajaduste rahuldamiseks ära kasutamist.

Kantsleri sõnul on ebakohane eeldada, et lapse huve esindab tegelikkuses vaid ema, kui isa peamiseks huviks on vaid lapsega seotud õiguste (nagu õigus vanemapuhkusele, toetustele jne) omandamine. Isikute pahausksuse eeldamine ning sellise kriteeriumiga ebavõrdsuse loomise põhjendamine ei ole demokraatlikus riigikorralduses mõeldav ning lapsega seonduvate õiguste andmisel tuleks eelkõige lähtuda tavapärasest peremudelist, kus lapse kasvatamisel osalevad võrdse pühendumusega nii ema kui ka isa.

Õiguskantsler oli seisukohal, et lapse sünnitoetust peab lubama taotleda ka mehel, kui naine seda teha ei saa või pere soovib näiteks toetuse laekumist isa arvele ning määruse punktid 3.1 ja 3.2 (seisuga kuni 26.06.2006) olid vastuolus. Varasema regulatsiooni järgi ei olnud lapse isal õigust sünnitoetust taotleda isegi mitte siis, kui ema oleks olnud raskelt haige või oleks sünnitusel surnud.

### 4.3. Isapuhkuse tasustamine

12.detsembril 2007 võttis riigikogu vastu seaduse muudatuse, mille kohaselt hakkasid 2008 aasta 1. jaanuarist ka isad saama täiendava lapsepuhkuse ajal keskmise palga alusel puhkusetasu, mis aitab kaasa naiste ja meeste võrdsustamisele. Ühtlasi anti sisult erinevatele puhkustele eraldi nimetused, nimetades isadele antava täiendava puhkuse *isapuhkuseks*.

Alates 2001. a. augustist kuni 2008. aastani said isad Vabariigi Valitsuse määruse<sup>28</sup> alusel 66 krooni päevas täiendava lapsepuhkuse kasutamise eest, milleks oli 14 kalendripäeva ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Uue muudatuse kohaselt makstakse isale isapuhkuse võtmisel, 10 tööpäeva kas ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi, puhkusetasu tema keskmise palga alusel. Puhkuse tasu ei maksta rohkem kui seda on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk puhkuse kasutamise kuu eelmisele kvartalile eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel.

Isadele makstava keskmise palga arvutab ja maksab välja tööandja vastavalt Vabariigi Valitsuse 15.08.2001.a määrusele nr 275 „Keskmise palga arvutamise kord”, mille kohaselt keskmine palk

<sup>28</sup> Vabariigi Valitsuse 28. augusti 2001. a määrus nr 287 „Puhkusetasu ja hüvitise suurus ning maksmise kord riigieelarve vahenditest” § 2 lõike 2.

arvutatakse üldjuhul arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud palga kogusummast. Tööandjale hüvitatakse puhkusetasu riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu pensioniameti vahendusel.

Seadusemuudatus suurendab tõenäoliselt isade arvu, kes isapuhkuse päevad välja võtavad, kuna see ei ole enam perekonna majanduslikule seisule niivõrd kahjulik. Puhkepäevade välja võtmine võimaldab ka isal lapsega lähedasemaid suhteid luua ning vältida olukordi, kus ainult ema on omandanud praktilised oskused lapsega tegelemiseks või olukordi, mis võivad lõhkuda paarisuhted.

Isapuhkuse võtnud isad kergendavad olulisel määral emade olukorda, võimaldades emale puhkehetki ja aega iseenda jaoks, vältides seega stressi teket. Meeste suurem perele/lastele orienteeritus ning võrdsem osavõtt hoolitsuskohustuse täitmisest aitab kaasa ka naiste olukorra paranemisele tööturul vähendades ema koormust, mistõttu muutub ta ka tööandja jaoks vähem „problemaatiliseks”.

#### **4.4. Naiste tööjõu kasutamist puudutavate ILO konventsioonide denonsseerimine**

2007. aasta oktoobris võeti Riigikogus vastu Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) naiste öötöö ja igasugustes kaevandustes maa-alustel töödel naiste tööjõu kasutamise kohta käivate konventsioonide denonsseerimise seadus. Seadusega öeldi ära ILO 1934. aasta juunis Genfis ja 1935. aasta detsembris Eestis ratifitseeritud konventsioonist nr 41 naiste öötöö kohta ning 1935. a. juunis Genfis vastu võetud ja 1937. a. juunis Eestis ratifitseeritud konventsioonist nr 45.

Denonsseerimise aluseks oleva seaduse vastuvõtmisel lähtuti Põhiseadusse § 121 lg 5 tulenevast õigusest/kohustusest ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtetest, andes ka naistele võimaluse töötada meestega võrdselt maa all ja öösel.

Seda, et tegu oli aegunud ja praktikas tänapäeva õigusega ka juba vastuolus oleva regulatsiooniga kinnitasid ka Euroopa Kohtu otsused. Konventsiooni nr 41 puhul oli naiste öötöö üldine keelustamine tööstuses vastuolus Euroopa Ühenduse Nõukogu direktiiviga<sup>29</sup> meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (nt kohtulahendid C-197/96 komisjon v Prantsusmaa, C-207/96 komisjon v Itaalia).

Direktiivi 76/207/EMÜ põhiprintsiibiks on diskrimineerivate kaitsesätete kõrvaldamine, mis kajastub ka ILO 1990. aastal vastuvõetud konventsioonis nr 171 öötöö tingimuste kohta ning 1996. aastal vastuvõetud konventsioonis nr 176 tervishoiu ja ohutuse kohta kaevandustes, mis mõlemad austavad võrdse kohtlemise põhimõtet.

Konventsioon n 45, mis keelas üldiselt naiste tööjõu kasutamise allmaatöödel kajastas toleaja tööõiguses üldlevinud ”naiste kaitse” põhimõtet. Kohtuasjas C-203/03 komisjon v Austria jõudis Euroopa Komisjon järeldusele, et konventsioon on tänapäeval vastuolus teiste ühenduse õigusaktidega ning nägi vastuolu likvideerimise konventsiooni denonsseerimisega.

Euroopa Nõukogu täiendatud ja parandatud Euroopa sotsiaalharta artikkel 20 annab kõigile töötajatele õiguse võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutseküsimustes soost sõltumata. Sotsiaalharta artikli 8 punktid 4 ja 5 annavad õiguse naiste positiivseks diskrimineerimiseks oluliselt kitsamas vallas kui ILO konventsioonid nr 41 ja nr 45. Osundatud sotsiaalharta artiklid võimaldavad luua eeliseid naistele öötööl ning allamaakaevandustes ning

<sup>29</sup> Euroopa Ühenduste Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ.

muudel töödel, mis on naistele ebasobivad oma ohtlikkuse, ebatervislikkuse või füüsilise raskuse tõttu, üksnes emaduse kaitse eesmärgil rasedatele ja äsjasünnitanud naistele ning imetavatele emadele.

#### **4.5. Valik soolise võrdõiguslikkuse teemalisi publikatsioone aastal 2007**

Eesti Vabariigi naisministrid. Koguteos naistest poliitika tipus. Margit Sutrop jt (toim). Tartu: 2007.

Euroopa Puuetega Naiste Manifest. Euroopa Puuetega Inimeste Foorumi puuetega naiste töögrupp: 2007.

Inimkaubandus ja prostitutsioon – kutse- ja keskkooliõpilaste perspektiiv: uurimisaruanne. Socio Uuringukeskus: 2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Uurimisaruanne\\_Socio/\\$file/Uurimisaruanne\\_Socio.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Uurimisaruanne_Socio/$file/Uurimisaruanne_Socio.pdf))

Inimkaubanduse juhtumite uurimise metodoloogia. Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon. Tallinn: 2007.

Isad ja lapsehoolduspuhkus. Liina Järviste (koost). Sotsiaalministeeriumi toimetised 9/2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/9\\_2007\\_isad\\_ja\\_lapsehoolduspuhkus/](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/9_2007_isad_ja_lapsehoolduspuhkus/))

Isad ja lapsehoolduspuhkus: uuringuraport. Marre Karu jt. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS: 2007.

([http://www.praxis.ee/data/Karu\\_Kasearu\\_Biin\\_Isad\\_ja\\_lapsehoolduspuhkus\\_PRAXIS0.pdf](http://www.praxis.ee/data/Karu_Kasearu_Biin_Isad_ja_lapsehoolduspuhkus_PRAXIS0.pdf))

Mees sotsiaaluuringu subjektina. Dagmar Kutsar (toim). Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised\\_20072/\\$file/toimetised\\_20072.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised_20072/$file/toimetised_20072.pdf))

Naised Eesti mustlaskogukondades: uurimuse aruanne. Margaret Tali jt. Tallinna Ülikooli Eesti Humanitaarinstituudi Kodanikeühiskonna Uurimis- ja Arenduskeskus. Tallinn: 2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/NaisedEestimustlaskogukondades\\_uuringuraport/\\$file/Naised%](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/NaisedEestimustlaskogukondades_uuringuraport/$file/Naised%20)  
)

Prostitutsiooni varjatud pool: räägivad seksi ostjad. Katri Eespere. Sotsiaalministeeriumi toimetised 5/2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/5\\_2007Seksiostjad/\\$file/5\\_2007%20Seksiostjad.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/5_2007Seksiostjad/$file/5_2007%20Seksiostjad.pdf))

Töö ja pere - paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Berk Vaher ja Kadri Seeder (toim). Tallinn.

([http://www.praxis.ee/data/too\\_sisu\\_low0.pdf](http://www.praxis.ee/data/too_sisu_low0.pdf))

Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul: uuringuraport. Sten Anspal ja Epp Kallaste. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS: 2007.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Vahemusrahvustestnaisteolukordtooturul/\\$file/Vahemusrahvustest%](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Vahemusrahvustestnaisteolukordtooturul/$file/Vahemusrahvustest%20)  
)

Õppematerjal diskrimineerimisvastase regulatsiooni kohta. Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon. Helsingi: 2007.

([http://iom.fi/elearning/files/EE\\_Main\\_Causes\\_and\\_Forms\\_of\\_Discrimination.pdf](http://iom.fi/elearning/files/EE_Main_Causes_and_Forms_of_Discrimination.pdf))

## LÜHENDID

EL	Euroopa Liit
ENUT	Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus
KOO	kutsevalifikatsiooni omistav organ
KutS	kutseseadus
MTÜS	mittetulundusühingute seadus
PaIS	palgaseadus
RekS	reklaamiseadus
RPKS	riikliku pensionikindlustuse seadus
SoVS	soolise võrdõiguslikkuse seadus
TLS	Eesti Vabariigi töölepingu seadus
TPS	töö- ja puhkeaja seadus
Volinik	soolise võrdõiguslikkuse volinik
ÜRO	Ühinenud Rahvaste Organisatsioon



**Soolise võrdõiguslikkuse volinik**

Gonsiori 29  
15027 TALLINN

tel/faks 6269 259  
e-post [info@svv.ee](mailto:info@svv.ee)  
[www.svv.ee](http://www.svv.ee)