

DISKRIMINEERIMIST ON LIHTNE ENNETADA

Ebavõrdse kohtlemise ehk diskrimineerimise ennetamine on lihtne, kui vaid teada, kuidas tööandjana käituda ning millest hoiduda



TEKST: **MARI-LIIS SEPPER**
võrdõigusvolinik

Ebavõrdne kohtlemine saab sageli alguse eelarvamustest endast erinevate inimeste suhtes, tihsti seda üldse teadvustamata. Näiteks kiputakse juhtkonda teiste juhtide värbamisel eelistama endaga sarnase haridusega, samast soost ja samast rahvusest inimesi.

Tööandja peab aga oma sisetunde ning isiklike eelistuste asemel lähema seadustest, mis näevad ette, et kõigi tööellu puutuvate otsuste puhul, olgu selleks kellegi töölevõtmine, edutamine, koolitusele saatmine või palk, tuleb lähtuda töötaja tööalastest oskustest ja kogemustest, mitte inimese muudest omadustest. Kui määravaks saavad töösse mittepuutuvad omadused, nagu inimese vanus või sugu, rahvus või seksuaalne sättumus, on tegu seadusevastase käitumise ehk diskrimineerimisega.

EELARVAMUSED AJENDAVID DISKRIMINEERIMA

Oluline osa tööalasest diskrimineerimisest leiab aset just värbamisel ja eelkõige värbamise algetapis ehk CV-de läbivaatamisel. Pikema mõtlemiseta võivad tööandjad jätta kõrvale võõrapärase nimega kandidaadi, üle

50-aastase tööle soovija või alaealisi lapsi kasvatava naise, hoolimata sellest, milline on nende kandidaatide tegelik sobivus pakutavale töökohtale. Tööandjad sageli ei varjagi seda, et nad ei soovi oma kollektiivi naisi, kel on väiksed lapsed, väites, et niikuinii on laps kogu aeg haige ja naine viibib töölt eemal. See on aga märk teatavast mõtterutiinist, mis näeb naisi ühetalilise grupina ega hinda inimeste professionaalsust, individuaalset motivatsiooni ja oskusi tööd teha. Samuti unustatakse seejuures, et hea töötaja võib ettevõttesse jääda kümneks aastaks, sageli kauemaks. Tartu ülikooli majandusteaduskonna vanemteadur Ott Toomet tegi eelmisel aastal eksperimendi, saates erinevatele tööpakkumistele tuhat ühesugust CV-d, pooled eesti ja pooled vene nimega. Tulemused ei erine Saksamaa ja Rootsi uurin-gutes tõdetust: vene nimega töötajal tuli saata ligi 30% rohkem elulookir-jeldusi, et saada kutse töövestlusele. Eelarvamuslike hoiakutega nii vane-maealiste, noorte naiste kui ka vähe-musrahvuste suhtes olen ka voliniku töös korduvalt kokku puutunud. See-pärast pöördusin selle aasta jaanuaris internetipõhiste töövahendusportaali-de poole, tuues esile, et on seadusevas-tane lubada otsingukriteeriumidena kasutada kandidaatide isikuandmeid, nagu kandideeri- ja sugu, vanust, rah-vust, emakeelt, laste olemasolu ja ar-

vu. Igasuguste filtrite kasutamine värbamisel, kus juba dokumendivoorus jäetakse kõrvale teatud vanuses või soost inimesed või ka näiteks väike-laste emad, on diskrimineeriv ja tau-nimisväärne.

Üks lihtne meetod, kuidas eelarva-muste mõju värbamisotsustele vähen-dada ja võimalikku diskrimineerimist ennetada, on valiku tegemine isikusta-mata kandideerimisdokumentide põh-jal, st isikuandmed jäävad CV-de läbi-vaatajatele ja hindajatele nähtamatuks. Näiteks nii, et kandideerimisvormides puuduvad küsimused kandideeri- ja isikuandmete kohta (CV-d võiksid olla ilma märketa vanuse, soo, perekonna-seisu ning rahvuse kohta) või siis katab tööandja dokumentidel enne hindajale

Seadusevastane on
lubada otsivalikutes
kasutada kandidaadi
isikuandmeid, nagu
sugu, vanus, rahvus,
emakeel, laste
olemasolu ja arv

üleandmist isikuandmed kinni. Hilise-mas valikuprotseduuris, töövestlusel, saab kandideeri- ja identiteet tööand-jale küll teatavaks, kuid anonüüm-set kandideerimist katsetanud riikide kogemus on näidanud, et oluline on just esimesest sõelast läbipääsemine. Rootsis, Suurbritannias ja Saksamaal tehtud katseprojektid ja uuringud on toonud välja, et selline värbamisviis

aitab tõepoolest vähendada diskrimineerimist, mis tähendab, et tööturul ebasoodsamas positsioonis olevasse gruppi kuuluvad inimesed saavad sel viisil sagedamini kutse töövestlusele ja osutuvad enam ka tööle valituks. Saksamaal hiljuti kaheksas suures ettevõttes ja asutuses aasta jooksul tehtud katseprojekt osutus ka ettevõtete endi silmis nii edukaks, et mitu projektis osalenud asutust rakendas värbamisel anonüümset valikutegemist ka pärast projekti lõppu. Nimelt oli anonüümne valikuprotseduur viinud sedavõrd kvaliteetsete värbamisotsusteni. On ju tööandja huvi parimate töötajate leidmine sõltumata töötajate soost, rahvusest või vanusest.

KUIDAS VORMISTADA TÖÖKUULUTUST

Kui võtta veel samm tagasi, siis tuleb diskrimineerimisest hoidumiseks alustada töökuulutusest. Tööpakkumisse tuleb panna arusaadavalt ja piisava detailsusega kirja, millised on nõudmised kandidaadile. Seejuures peavad nõudmised tulenema töö sisust, mitte tööandja subjektiivsetest eelistustest või arvamusest selle kohta, kes tavapäraselt mingit tööd teeb. Ei ole lubatud otsida sekretäritööle ainult naisi või elektrikule ametisse ainult mehi. Töölesoovijaid tohib hinnata üksnes kuulutuses esitatud nõudmistele alusel. Näiteks ei ole lubatud hinnata keeleoskust, kui kuulutuses sellist nõudmist ei olnud. Kui tööandja värbamise ja valikutegemise protsess on läbipaistev ja läbi mõeldud, on ta käitunud seaduspäraselt ning taganud ühtlasi selle, et tema konkursil osaleb võimalikult palju häid kandidaate ja valituks osutub sobivaim.


Kui valiku tegemisel on jõutud intervjuuvooruni, siis on oluline varem läbi mõelda, millised on kriteeriumid, mille alusel intervjuu tegijad tööle soovijaid hindavad. Samuti peab olema ühtne hindamiskaala. Näiteks võib olla tööandja soov hinnata vestlusel kandidaadi motivatsiooni, mille kohta saab aimu tema ettevalmistusest

intervjuule, kui võrd on inimene viinud end kas või kurssi organisatsiooni tegevuse ja ajalooga. Saab hinnata ka suulist väljendusoskust või võõrkeelte suulist väljendusoskust. Kõik intervjueritavad peavad aga läbi tegema sama sisuga vestluse ning hindamiskaala peab olema kõigile sama.

Tööandjad ei peaks mitte ainult hoiduma diskrimineerimisest, vaid soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist ka edendama. Edendamise all tuleb mõista näiteks seda, et tööandja toetab nii naiste kui ka meeste kandideerimist vabadele töökohtadele, teeb töötajale võimalikuks ja toetab tööd ja pereelu ühitamist, julgustab puudega inimesi tööle kandideerima, olles valmis töökohta puudega inimesele kohandama.

Kui olen rääkinud ettevõtjatele võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisest, kuuleb aga sageli arvamust, et jutt on ilus, kuid ettevõtte peab ennekõike kasumit teenima. Tegelikult ei ole alust kartusel, et võrdse kohtlemise ja mitmekesisuse edendamine on tohutult kulukas ja aeganõudev. Ka puudega inimesele töökohta kohandamine võib teinekord vajada pigem mõtteviisi muutust kui suuri kulutusi. Sageli piisab väikesest tehnilisest abivahendist või uuendusest, et puudega töötaja saaks mugavalt tööd teha. Tuleb pöörata tähelepanu näiteks sellele, et lävepakud poleks liiga kõrged, ukсед avaneksid õigele poole või uue büroomööbli soetamisel kasutatakse universaalsidaini, mida on mugav kasutada kõigil. Võrdsest kohtlemisest võivad kõik, eriti aga tööandjad. Eri taustaga inimesed toovad ettevõttesse uusi vaatenurki ning oskavad näha erinevate klientide soove ja vajadusi. Näiteks Suurbritannias seadis British Telecom sisse info numbri, mis oli mõeldud Aasia päritolu klientidele. Mõte tuli firma Aasia päritolu töötajatelt, kes nägid sellise teenuse järele vajadust. Praegu on see uuendus osutunud väga populaarseks ja toonud ettevõttele sisse miljoneid. Mitmekesisid ja ühetaolisi kollektiiv

ve uurinud teadlased on leidnud, et kui lühiajaliselt võivad homogeenised kollektiivid olla produktiivsemad, siis aja jooksul sünnib ettevõtjale rohkem kasu mitmekesisest töötajaskonnast.

On rõõmustav, et ka Eestis on viimasel ajal hakatud rohkem rääkima ettevõtete mõjust ühiskonnale laiemalt ja vastutustundlikust ettevõtlusest. Paljud ettevõtjad ise tunnetavad vastutust ühiskonna ees ning tegutsevad selle nimel, et ettevõtte looks väärtusi ja tegevuse mõju ühiskonnale oleks võimalikult positiivne. 

- Tööpakkumise avaldamine peab olema ajendatud soovist leida sobivaim töötaja.
- Värbamise ettevalmistamisel tuleb esmalt läbi mõelda, millised on oskused ja teadmised, mida on edukaks tööks tarvis. Alles seejärel saab koostada töökuulutuse.
- Soovitame töökuulutusse kirjutada konkreetset ja üheselt mõistetavat nõudmist kandidaadile. Näiteks magistriraad ja kolm aastat töökogemust samas valdkonnas. Keeleoskus tasub märkida keeleoskustasemetena (B2, C2 vms). Nõudmised peavad tulenema töö sisust, mitte soovist värvata teatud tunnustele vastavat inimest (nt teatud vanuses või soost inimest).
- Töökuulutusse ei tohi kirjutada, mis soost või millises vanuses töötajat otsitakse.
- Selleks, et valiku tegemine oleks võimalikult objektiivne, soovitame kasutada anonüümsete CV-de jt kandideerimisdokumentide hindamist. Sel juhul lähtub hindaja üksnes töökuulutuses kirjeldatud nõudmistest. Sellega tagatakse, et hindajat ei mõjuta see, mis vanuses kandidaat on, kas ta on naine või mees, eestlane või venelane ning kas ta on abielus või mitte.