



Arvamuse esitamine soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Signe Riisalo!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) esitas võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu kohta arvamuse 14.06.2024, kuid kuna ettevõtete poolt on laekunud eelnõu kohta täiendavat tagasisidet, siis esitab Kaubanduskoda järgnevalt täiendavad seisukohad eelnõu kohta.

1. Voliniku pädevus

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu § 28 lg 1 p 6 kohaselt on volinikul pädevus pöörduda põhjendatud juhul diskrimineeritud isiku õiguste kaitseks tema nõusolekul ja nimel kohtusse. Seletuskirjast võib järeldada, et silmas on peetud võimalust, et volinik saab ise olla lepinguline esindaja tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) § 218 tähenduses. Menetlusõiguslikult oleks vajalik, et seadusest tuleks selgelt välja, et volinikul on õigus isikut esindada TsMS § 218 lg 1 p 6 tähenduses.

Volinikule sellise pädevuse andmine on siiski küsitav, kuna sisuliselt on tegemist ühes valdkonnas tavapärasest erinevatel tingimustel riigi õigusabi andmisega. Samas, kui seadusandja leiab, et just selles valdkonnas ei piisa üldtingimustel antavast riigi õigusabist ja seda tuleks anda, st ka rahastada lihtsamatel tingimustel, siis tundub ikkagi ebamõistlik selleks volinikule isikliku eripädevuse andmine, mis võimaldab tal olla kohtus lepinguline esindaja. Eelnevalt tulenevalt leiame, et eelnõu § 28 lg 1 p-s 6 sätestatud võimalus tuleks eelnõust välja jätta.

Kaubanduskoda teeb ettepaneku jätta eelnõust välja § 28 lg 1 p 6 sätestatud võimalus pöörduda põhjendatud juhul diskrimineeritud isiku õiguste kaitseks tema nõusolekul ja nimel kohtusse.

2. Eelnõu vajalikkus

Kaubanduskoja hinnangul ei ole hetkel selge, millist probleemi eelnõuga lahendatakse. Hetkel jääb seletuskirjast mulje, et peamisteks lahendamist vajavateks probleemideks on a) asjaolu, et kehtib kaks seadust (soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) ja võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS)), mille kohaldamisalad ja regulatsiooni detailsus erinevad (lk 1) ning b) et võrdsusvoliniku poole pöördunud isikute arv on viimastel aastatel kahanenud, mistõttu on vaja voliniku ja tema kantselei pädevust laiendada (lk 61). Mõistagi vajab laienev pädevus ka täiendavaid ressursse ja lisaraha. Eelnõu



seletuskirjas on välja toodud, et pädevuse laiendamise tõttu on riigieelarvest alates 2026. aastast vaja 404 784 eurot aastas, millega kaetakse viie ametikoha ning lisanduvate tegevuste kulu. Juhime tähelepanu, et sellised plaanid mõjuvad riigieelarve praeguses olukorras ja kärbete valguses küsitavatena ning ei paista asjakohased. Leiame, et Eesti ei peaks praegustel kriisiaegadel tegelema eksperimentidega õigusvaldkonnas. Lisaks märkimisväärsetele lisaressursside vajadusele tooks seadusemuudatus kaasa veelgi suurema lõhestatuse meie ühiskonnas. **Kaubanduskoda soovib teada, millist probleemi aitab lahendada see, et kaks olemasolevat seadust kokku liidetakse? Lisaks teeme ettepaneku veelkord kaaluda, kas praeguses olukorras on sellised muudatused, mis muu hulgas toovad kaasa täiendava rahalise koormuse niigi pingelisele riigieelarvele, tõesti vajalikud.**

3. Tööandja mitmekesisuse, soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendajana

Eelnõu § 11 lg 2 punktis 5 on sätestatud tööandjale kohustus võtta eri töö- ja ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagada neile soost ja vanusest sõltumata tööalaseks arenguks võrdsed võimalused. Eelnõu sõnastusest ja seletuskirjast ei selgu, millisel juhul saab väita, et tööandja ei ole oma kohustust täitnud. Palju on tegevusalasid, kus on emb-kumb sugu rohkem esindatud ning sellisel juhul on tavapärane, et parimate oskuste ja kogemustega kandidaat on pigem selles valdkonnas rohkem esindatud soost. Seega, kui mingis töötajate grupis ei ole võrdselt erinevatest sugudest pärit töötajaid, siis see ei pruugi olla tingimata tööandja diskrimineeriva värbamispoliitika tagajärg. Näiteks C ja CE kategooria autojuhilubade ja kutsetunnistusega professionaalseid autojuhte on Eestis hinnanguliselt 200 mehe kohta 1 naine.

Kaubanduskoda palub eelnõud ning seletuskirja täiendada selliselt, et oleks selge millisel juhul saab väita, et tööandja ei ole eelnõu § 11 lg 2 p 5 kohustust täitnud.

4. Tööandja diskrimineeriv tegevus

Eelnõu § 15 lg 2 punkt 1 kohaselt loetakse tööandja tegevus diskrimineerivaks ka siis, kui ta jätab töötaja kaitstud tunnuse tõttu kõrvale või seab selle tunnuse põhjal töötaja ebasoodsamasse olukorda järgmisi otsuseid tehes: valides isiku tööle või ametikohale, võttes tööle või tööpraktikale, edutades, valides väljaõppele või ülesande täitmiseks või saates koolitusele jätab kõrvale vastassoost või kaitstud tunnusel põhinevalt vähemusrühma kuuluva kõrgema kvalifikatsiooniga isiku, välja arvatud juhul, kui selleks on käesoleva seaduse § 16 punktide 4 või 5 tulenev põhjus, või juhul, kui see tuleneb selle tunnusega mitteseotud asjaoludest. Kaubanduskoda näeb käesoleva sätte puhul mitmeid probleeme. Esmalt sellises sõnastuses on ka praktika ja järelkasvu programmid diskrimineerivad, sest need on suunatud juba idee tasandil väiksema kvalifikatsiooniga ja sageli ka noorematele inimestele. Teiseks tuleb värbamisel sageli ette, et ametikohale kandideerivad ka inimesed, kes on positsiooni jaoks üle kvalifitseeritud. Selliste inimeste mitte valimine, kes on olnud olnud nt ettevõtte või suure osakonna juhid ning nüüd kandideerivad spetsialisti ametikohale, on väga levinud ja sageli ka põhjendatud, sest



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

kõrgemat kvalifikatsiooni ei saa värbamise kontekstis võrdsustada ametikohale parema (parima) sobivusega.

Kaubanduskoja hinnangul on eelnõu § 15 lg 2 p 1 sõnastus liiga lai ning ei ole kooskõlas tegeliku tööandja praktikaga. Oleme seisukohal, et eelnõu § 15 lg 2 p 1 võib panna tööandja ebasoodsasse olukorda ning säte annab võimaluse liigseid tööandja tegevusi lugeda diskrimineerimiseks.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Peadirektor

Ireen Tarto ireen.tarto@koda.ee