



07.07.2016 nr 3.1/042

Voliniku arvamus diskrimineerivatest töökuulutustest

1. KOKKUVÕTE

Töökuulutus ei tohi olla suunatud üksnes naistele või meestele või teatud vanuses kandidaatidele, välja arvatud üksikutel seadustest tulenevatel juhtudel. Juhul, kui töökuulutus sisaldab seadustest mittetulenevalt vanuse alam- või ülempiiri või vanusevahemikku või nõudeid kandidaadi soole või seksuaalsele sättumusele, on tegemist diskrimineeriva töökuulutusega. Diskrimineeriv kuulutus rikub seadust, alavääristab paljusid inimesi ega aita tööandjal ka kuidagi leida parimat võimalikku töötegitjat. Tööle kandideerijal, kes ei vasta töökuulutuses toodud diskrimineerivatele nõuetele, on selles olukorras seadusega tagatud õigus tööle kandideerida. Kui töötaja jäetakse värbamata diskrimineerival põhjusel, on töösoovijal õigus nõuda talle tekitatud kahju hüvitamist võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrdõiguslikkuse seaduses ettenähtud korras. Selline võrdseid võimalusi toetav seadusruum on loodud eesmärgiga tagada kõikidele inimestele, kes soovivad ja sobivad töötama, võimalus tööd teha ja võrdsetel alustel tööle kandideerida. Põhjendamatu osade sobivate inimeste välistamine töökuulutuses halvendab inimeste ligipääsu tööturule ning ei võimalda tööandjal leida sobivaimat kandidaati. Lisaks süvendab inimesest endast mitte sõltuvatel asjaoludel osade rühmade eraldamine ühiskonna lõhenemist ning tekitab tõrjutud inimestel ebamuugavus- ja kibestumustunnet.

2. ASJAOLUD

2016. aasta mai- ja juunikuu jooksul on minu poole pöördunud diskrimineeriva töökuulutuse tõttu kuuel korral seonduvalt viie erineva töökuulutusega: munitsipaalasutus (spordikeskus) otsib 18-30-aastast naist, kaubandusettevõtte (erootikatoodete kauplus) eeldab, et kandidaat oleks 23-50-aastane naine või gay mees, kaubandusettevõtte (alkoholikauplus) seab tingimuseks kandidaadi vanuse ülempiiri, otsides üksnes alla 35 aasta vanuseid müüjaid, sihtasutus otsib suveks noorte rühmajuhte, kellele seatakse vanusepiir alates 20. eluaastast ning puhastusteenuseid pakkuv ettevõtte nõuab, et kandideerija oleks naisterahvas. Munitsipaalasutuse kuulutusest kõrvaldati hiljem vanuse ning soo nõue, puhastusteenuste osutaja kuulutusest soo nõue. Kõik kuulutused on olnud või on senimaani avalikult kättesaadavad.

3. ÕIGUSNORMID

3.1. Põhiseaduse §-s 12 sätestatud diskrimineerimise keeldu on täpsustatud mitmes seaduses, kõige põhjalikumalt võrdse kohtlemise seaduses (**edaspidi VõrdKS**) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses (**edaspidi SoVS**).

3.2. VõrdKS § 2 lg 1 p 1 ja lg 2 p 1 kohaselt on keelatud isikute diskrimineerimine vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu töö saamise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel.

3.3. VõrdKS § 9 lg 2 lubab erandina töö valdkonnas vanuse alusel isikuid erinevalt kohelda, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat või tööturgu hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

3.4. VõrdKS § 10 lg 1 lubab erandina töö valdkonnas vanuse (või muu seaduses nimetatud tunnuse alusel) isikuid erinevalt kohelda, kui vanus (või muu tunnus) on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne.

3.4. SoVS § 8 keelab töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele.

3.5. SoVS § 5 lg 2 p 4 lubab erandina tööle saamiseks või koolituse võimaldamisel soo alusel isikuid erinevalt kohelda, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne eesmärgiga.

4. VOLINIKU ARVAMUS

4.1. Töökuulutuses ühe grupi välistamine soo, vanuse või muu seaduses sätestatud tunnuse alusel (rahvus, nahavärvus, puue, seksuaalne sättumus, usutunnistus või veendumused) on otsene diskrimineerimine ja seega keelatud. VõrdKS § 2 lg 1 p 1 ja lg 2 p 1 keelab diskrimineerimise töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel. SoVS § 8 keelab töö- ja koolituspakkumiste suunamise üksnes ühest soost isikutele.

4.2. Tööandja õigus ja kohustus on uue töötaja valikul lähtuda kvalifikatsiooni tõendavatest näitajatest nagu tööstaaž, haridus, töökogemus, tööks vajalikud oskused ja isikuomadused ning teistest selgeid eeliseid andvatest oskustest. Need on kõik omadused, mida iga inimene saab endas ise arendada sõltumata soost, vanusest või seksuaalsest sättumusest. Muude, tööga mitteseonduvate asjaolude nagu vanus ja sugu arvesse võtmine on üldjuhul keelatud ning loetakse VõrdKS-ist ja SoVS-ist tulenevalt diskrimineerimiseks. Igal inimesel peab olema töökas ja sidusas ühiskonnas võimalus ennast oma võimete ja oskuste raames teostada ilma, et teda takistaks temast endast mitte sõltuvad asjaolud. Ühiskonnas, kus inimestel on motivatsiooni pingutada parimate töötulemuste nimel, sünnib suurem rikkus ja ei teki tööturult tõrjutud rühmasid, keda töötaval elanikkonnal tuleb tõstetud maksukoormusega ülal pidada. Motivatsioon tööalaselt pingutada ja ennast arendada sõltub aga tunnetatud võrdsetest võimalustest. Kui osasid inimesi peetakse liiga noorteks või liiga vanadeks, ei motiveeri see neid ennast arendama ja tööalaselt maksimaalselt panustama, kuna inimest ei hinnata mitte tema panuse, vaid temast sõltumatute tunnuste järgi.

4.3. Töökuulutuses tuleb seega vältida sõnaselgeid kriteeriume ja eelistamisi, mis välistavad mõne inimeste rühma kandideerimise sõltumata nende sobivusest töökohale. Teatud vanuse või soo (aga ka teiste seaduses loetletud tunnuste) tingimuseks seadmine on lubatud ainult juhul, kui need isikuomadused on kutsetegevuse olemuse tõttu määravaks nõudeks (vt p 4.7.). Kuna töökuulutused on reeglina avalikud, siis on diskrimineeriva töökuulutuse mõju laiem – see annab üldiselt ühiskonnale signaali, et teatud rühmad pole justkui täisväärtuslikud.

4.4. Töökuulutused ei tohi olla ka kaudselt diskrimineerivad (SoVS § 3 lg 1 p 4, § 5 lg 1). Teisisõnu ei tohi töökuulutuses seada tingimuseks ebamõistlikke ja tööülesannetega mitte seonduvaid pikkuse või füüsilise jõu, katkematu töötamise või hoolduskohustuse puudumise nõudeid.

4.5. Vastavalt kaudse diskrimineerimise definitsioonile ei oleks keelatud selliste sooneutraalsete tingimuste kehtestamine, mis seavad küll ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, kuid mis on asjakohased ja vajalikud ning millel on objektiivselt põhjendatav ning õigustatud eesmärk (SoVS § 3 lg 1 p 4). Sotsiaalministri 27.02.2001 määrus nr 26 kehtestab raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Määruse lisa „Juhend terviseriski hindamiseks raskuste käsitsi teisaldamisel” sisaldab erinevaid massiskaalasid nais- ja meestöötajate terviseriski hindamiseks raskuste käsitsi teisaldamisel.

4.6. VõrdKS §-ist 7 ja SoVS §-ist 7 tulenevalt peab tööandja põhjendama oma personalivalikut kvalifikatsiooni tõendavate näitajate abil. Põhjendamisest keeldumine võrdsustatakse diskrimineerimise omaksvõtuga. Kui tööle kandideerija kahtlustab, et teda on värbamisprotsessis koheldud diskrimineerivalt ja soovib teada põhjust, miks teda kõrvale jäeti, siis peab tööandja andma talle kirjaliku seletuse, milles põhjendab oma värbamisotsust (SoVS § 7, VõrdKS § 7).

4.7. Teatud vanuse või soo (või teise seaduses loetletud tunnuse) tingimuseks seadmine on lubatud ainult juhul, kui see tunnus on *oluline ja määrav kutsenõue*, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest. Nõudel peab olema *õiguspärane eesmärk* ja nõue ise peab olema *proportsionaalne* (VõrdKS § 10 lg 1, SoVS § 5 lg 2 p4). Seadusega keelatud diskrimineerimiseks ei loeta näiteks seda, kui töö olemuse tõttu on tingimata vaja ühest või teisest soost töötajat. Selline olukord esineb näiteks juhul, kui teater otsib ühest või teisest soost osatäitjat etendusse või agentuur modelli naiste või meeste rõivaste esitlemiseks. Samuti võib isiklikuks hooldajaks või täisläbiotsimise läbiviijaks otsida endaga või kliendiga samast soost inimest.

Teiseks lubatud erandiks, mis kehtib ainult soo tunnuse puhul, on olukord, kui rakendatakse ajutisi erimeetmeid, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust (SoVS § 5 lg 2 p 5). Nii näiteks võib ettevõtja juhul, kui organisatsioonis töötab juhtivatel ametikohtadel naisi märkimisväärselt vähem kui mehi, luua just naistele suunatud koolitus- või mentorlusprogrammi. Ajutiste erimeetmete kasutamine peab olema alati selgelt põhjendatud ning ajutise iseloomuga.

4.8. Täiendavat infot tööandja ja töövõtja õiguste kohta tööle värbamisel leiab: <http://heatooandja.vordoigusvolinik.ee>; <http://www.vordoigusvolinik.ee/publikatsioonid/>

5. VOLINIKU ARVAMUSE ÕIGUSLIK TÄHENDUS NING DISKRIMINEERIMISVAIDLUSE LAHENDAMINE

- 5.1 VõrdKS § 17 lg 2 järgi on voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, mis võimaldaks hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.
- 5.2 Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule eksperthinnang, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas on alust pöörduda kohtusse või mõne teise diskrimineerimisvaidlusi lahendava organi poole.
- 5.3 Diskrimineerimisvaidlusi töösuhetes lahendavad kohus, töövaidluskomisjon ning lepitusmenetluse korras õiguskantsler.
- 5.4 Tulenevalt VõrdKS § 24 lõikest 1 on diskrimineerimise läbi kannatanul õigus nõuda diskrimineerijalt kahju hüvitamist pöördudes oma õiguste kaitseks individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 4 lg 2 alusel töövaidluskomisjoni või VõrdKS-i alusel kohtusse. Erinevalt muudest töövaidlustest on VõrdKS § 25 alusel diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamiseks aega üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama.

Täna arvamuse koostamisel oma nõunikku Merit Ulvikut.
Loodan, et sain abiks olla Eesti ühiskonna ühendamisel.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Liisa Pakosta
soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik