Signe Riisalo Teie 23.05.2024 nr 2-2/1450-1

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Suur-Ameerika 1 Meie *kuupäev digitaalallkirjas* nr 1-3/83-1

15165 Tallinn

**Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu**

Austatud minister,

Tänan, et olete küsinud Eesti Tööandjate Keskliidu arvamust soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõule.

Tööandjad näevad nimetatud seaduse jõustumisel halduskoormuse kasvu ning paluvad selgitada või täpsustada järgmisi sätteid:

1. Eelnõu **§ 6 lg 6 punktis 3 tuuakse õiguskorda uus termin** „algoritmipõhine diskrimineerimine“ - mille puhul kasutatakse isiku suhtes otsuse tegemisel osaliselt või täielikult automatiseeritud süsteemi loodud väljundit, mis põhjustab või soodustab isikute põhjendamatut erinevat kohtlemist või avaldab isikule kaitstud tunnuse põhjal ebasoodsat mõju;

Palume täpsustada, kas sätestatud algoritmipõhine diskrimineerimine hõlmab ka personaliseeritud reklaami ja tootepakkumisi, näiteks teatud vanusele või soole suunatud reklaam.

1. Eelnõu **§ 11 lg p 1** kohaselt on tööandjal kohustus teavitada töötajat käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.

Toodud sõnastuses on tööandjal kohustus teavitada töötajat tervest seadusest, sh sätetest, mis ei ole seotud konkreetse töötaja töökoha ning õiguste ja kohustustega.

Teeme ettepaneku piirata teavitamise kohustus vastavalt töösuhtele (nt erisused töötamisel avalikus teenistuses, haridusasutuses, äriühingus jne).

1. 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 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.

Seejuures konkreetselt ühe ettevõtte näitel - tööl on ca 90 autojuhti ning ilmselgelt ei ole pooltele kohtadele võimalik naisi tööturult värvata.

1. Eelnõu **§ 11 lg 2 punktis 6** sätestatud kohustusega seostub lõikes 3 ette nähtud töötaja õigus taotleda tööandjalt paindlikke töötingimusi ning muid töö- ja pereelu ühitamise võimalusi.

Tööandjatel on seejuures küsimus, kust jookseb tööandja jaoks mõistlikkuse piir

Näiteks kui osakonnas töötab 10 inimest, kus kõik on lapsevanemad ja soovivad paindlikku tööaega töö- ja pereelu ühildamiseks.

Võib tekkida olukord, et keset tööpäeva ei ole tööl ühtegi inimest, sest kõigil on vaja pere tõttu eemal olla.

Kas sellisel juhul diskrimineerib tööandja kõiki korraga, mitte kellelegi seda lubades või diskrimineerib osasid sellega, et osadel lubab eemal olla ja teisel mitte?

1. Eelnõu **§ 11 lg 2 punkti 8** kohaselt peab tööandja tagama andmete olemasolu, mis võimaldavad tööandjal ja vajaduse korral asjaomastel institutsioonidel saada vähemalt kahe viimase kalendriaasta kohta soo ja vanuse lõikes statistiline ülevaade organisatsioonis töötavate naiste ja meeste võrdsuse ning eri vanuserühmades töötajate võrdsete võimaluste olukorrast, eelkõige seoses värbamise, tööalase edenemise, juhtimis- ja otsustustasandil esindatuse, töö tasustamise, töö ja pereelu ühitamise võimalustega ning kaitsega ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest.

Enamus nõutud andmeid on tööandjal organisatsioonis töötavate inimeste kohta olemas.

Kuid töötajate värbamisel paneb see tööandjale lisakohustuse hakata seirama ning koguma statistikat kandideerijate soo ja vanuse kohta – ehk 2 tunnust, mis käesoleva seaduse muu idee järgi ei tohiks olla aluseks, mille põhjal tööandja otsuseid teeb ning info mida paljud kandidaadid täna enam CV-sse üles ei märgi.

Sellega lisandub tööandjatele, kes ei kasuta mõnda kaasaegset värbamistarkvara, väga suur lisakohustus, mille sisuline kasu ei ole selge ega põhjendatud.

1. Eelnõu **§ 11 lõikes 3** on sätestatud „Töötajal on õigus taotleda tööandjalt paindlikke töötingimusi ning muid töö ja pereelu ühitamise võimalusi. Tööandja on kohustatud taotlusele mõistliku aja jooksul reageerima, arvestades ka käesoleva seaduse § 19 lõikes 4 sätestatud tähtaega.“

Teeme ettepaneku asendada mõiste „reageerima“ sõnaga „vastama“, kuna igas olukorras ei saa tööandja töötaja soovile mõistlikult vastu tulla.

1. 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 punktidest 4 või 5 tulenev põhjus, või juhul, kui see tuleneb selle tunnusega mitteseotud asjaoludest.

Toodud sätte sõnastus on problemaatiline järgmistel põhjustel:

1) Sellises sõnastuses on ka praktika ja järelkasvu programmid diskrimineerivad, sest need on suunatud juba idee tasandil väiksema kvalifikatsiooniga – ja reaalses elus sageli ka noorematele – inimestele.

2) Värbamisel tuleb sageli ette, et ametkohale kandideerivad ka inimesed, kes on positsiooni jaoks nö „ülekvalifitseeritud“.

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

3) Kust tuleb piir isikliku eelistuse vahel (nt eelistan tööd alustada kl 10.00 kella 8.00 asemel) ja kohustuste vahel (nt ma ei saa kuidagi tööd enne kella 10.00 alustada, sest pean enne viima lapsed lasteaeda).

Kui palju on tööandjal üldse õigus teada töötaja eraelu korraldamisest - ehk kui palju peab tööandja infot koguma, et saaks öelda, et paindlike töötingimuste pakkumise otsus on tehtud piisavalt objektiivsetel alustel, ilma, et see rikuks eraelu puutumatust.

Lugupidamisega

*/allkirjastatud digitaalselt/*

Arto Aas

Tegevjuht