

Pr Signe Riisalo

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Teie 23.05.2024 nr 2-2/1450-1

Meie 13.06.2024 nr 1306/2024

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõust

Esitasite arvamuse avaldamiseks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis välja töötatud soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu. Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon (EVEA) tänab võimaluse eest arvamust avaldada. Oleme seisukohal, et kehtivad seadused (soolise võrdõiguslikkuse seadus ja võrdse kohtlemise seadus) on piisavad ning puudub vajadus uue regulatsiooni järgi. Eelnõu vastuvõtmisel suureneb tööandjate halduskoormus ning see ei ole mõistlik.

Alljärgnevalt juhime tähelepanu eelnõus olevale probleemile seoses tööandjate kohustusega.

1. Põhiseaduse kohaselt on perekond kohustatud hoolitsema oma abivajavate liikmete eest. EVEA hindab seda, et eelnõus tähtsustatakse perekondlike kohustuste, sealhulgas märkimisväärse hooldamise või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise kohustuse täitmist. Arusaamatuks aga jääb, et miks hooldaja ja lapsevanema ebasoodsam kohtlemine on just sooline diskrimineerimine. **Tööandja töötajate puhul ei ole üldjuhul tegemist pereliikmetega ja tööandjal ei ole perekondlikku kohustust hoolitseda oma töötajate eest.** Perega seotud kohustusi ei saa automaatselt üle kanda tööandja kohustusteks.
2. Eelnõu järgi on tööandjal kohustus rakendada konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel tööle kandideerida, lisaks tööle pääsemise ja töös osalemise võimaldamisele. Arusaamatuks jääb, milliseid meetmeid seadusandja silmas peab. Selge on see, et paljusid töid ei ole puudega inimesed võimelised tegema. Seda, et tööandja ei välista töökohale kandideerimise tingimustes puudega isiku poolt kandideerimisavalduse esitamist, ei saa lugeda vajalikuks meetmeks. **Kui aga on vaja tegelik töökoht kohandada puudega inimese jaoks kas enne või pärast kandideerimisavalduse esitamist, siis selline nõue on tööandja jaoks ebamõistlikult koormav.** Eriti koormav on see siis, kui ei ole teada, kas tööle kandideerib puudega isik ja milline on tema puue ning selle raskusaste. Olukorra teeb keeruliseks asjaolu, et puudega seotud terviseandmed on delikaatsed isikuandmed ja

nende kohta saab tööandja infot ainult kandideerijalt. Puudub selgus ka selles osas, mida eelnõus mõeldakse konkreetse juhu all. Mõistlik lahendus oleks, et alles peale seda, kui on otsustatud puudega töötaja tööle võtta, on vaja tagada töökohale pääsemine ja töös osalemine, kui see ei too kaasa ebaproportsionaalselt suuri kulutusi.

Sotsiaalne vastutus on ettevõtluses oluline ja tööandjatel on võimalik anda oma panus, aidates puudega inimestel tööelus osaleda. Aga selline abi peab ka kokku sobima ettevõtja ärimudeliga, et ei kannataks ettevõtte jätkusuutlikkus. **Puudega inimeste tööle kandideerimist ei ole vaja eelnõus reguleerida.**

3. Eelnõu kohaselt hinnatakse puudega inimeste kasuks tehtavate kulutuste proportsionaalsust eraldi testiga, kus hinnatakse näiteks meetme tegemata jätmisega puudega inimesele tekkivat negatiivset mõju ja meetme abil saavutatavat üldist kasu puudega inimesele ning võrreldakse seda meetme hinnangulise maksumusega ning kohustatud isiku olemasolevate vahendite, netokäive, kasumi ja juriidilise isiku suurusega. Seda testi kohaldatakse ka tööandjale töökohtade kohandamisel puudega inimeste jaoks. Peamiseks probleemiks on siin, et selles testis kasutatakse lisaks kahekordsele hüve kirjeldusele ka mitteasjakohaseid majandusandmeid. **Selline asjatundmatult ja vastuoluliselt sõnastatud test tekitab ainult segadust ning ei võimaldu keskenduda sellele, kas vastavad kulutused on mõistlikud või ebaproportsionaalselt suured.** Kehtiva võrdse kohtlemise seaduse kohaselt rakendab tööandja asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduses on sätestatud, et tööandja rakendab töötervishoiuarsti ettepanekuid töökeskkonna ja töötingimuste parandamiseks ja töötajate tervise edendamiseks, kui sellega ei kaasne tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid. Samuti on sellist sõnastust kasutatud eelnõu seletuskirjas.
4. Kui eelnõu järgi ei pea eluruumi üürileandja puudega inimestele eluruumi kasutamiseks võrdsete võimaluste loomiseks tegema eluruumis ehituslikke parendusi või muudatusi ega nende eest tasuma, siis selline kohustus lasub aga äriruumi üürileandjal, kes on üürilepingu sõlminud avaliku pakkumise tulemusena. Ei ole selge, millised on konkreetset juhul asjakohased parendused. **Samuti ei ole selge, kas ja kuidas saab äriruumis tehtavate ehituslike parenduste või muudatuste tegemise kohustust jagada üürnikust tööandjaga, kellel on kohustus tagada töökohale pääsemine tema juures töötavatele puudega inimestele.**

Üksnes headest soovidest puudega inimesi toetada ei piisa, kui tegemist on selleks kohustatud isikute põhiõiguste riivega. Eelpool väljatoodud kohustused takistavad ettevõtjate lepinguvabaduse kasutamist ja riivavad ebaproportsionaalselt ettevõtjate omandipõhiõigust ja ettevõtlusvabadust. Samuti on nende kohustuste puhul puudu õigusselgusest. Eelnõud on vaja selles osas parandada. **EVEA hinnangul on otstarbekas jääda võrdse kohtlemise seaduses sätestatud vastava kohustuse piiridesse.**

Eelnõu vastuvõtmisega kaasneb tööandjatele täiendav selgitamis- ja edendamiskohustus mis tähendab arvestatavat halduskoormust. Tõenäoliselt lisandub hulgaliselt vaidlusi, kus mikro- ja väikeettevõtjad on ebavõrdses olukorras kuna pööratud tõendamiskoormuse tingimustes ei suuda nad end pahatahtlike diskrimineerimissüüdistuste vastu kaitsta.

Oleme seisukohal, et tegu on ülereguleerimisega ning soovitame jääda olemasolevate regulatsioonide juurde.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Ille Nakurt-Murumaa

EVEA president

Koostas: M. Sepp, marek@evea.ee