

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine Eesti töandjate seas

Pirjo Turk, Mõttekoda Praxis 22.01.2016

Mida uurisime?

Enamasti soovisid õigusteid kindralt rakendada Eesti era- avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid soolise võrdõiguslikkuse seadust ringi näides ja mees- võrdse kohtlemise põhimõtteid. Selleks uuriti

- milline on töandjate teadlikkus SoVSt;
- millised on töandjate SoVSt peamised teadmised teadlastest;
- millised on töandjate korraldused teadmiste ja personalipraktikate seaduse rakendamiseks?

Peamisteks leitud tulemusteks SoVSt paragrahvidele:

- paragrahvi 2.1 e SoVSt e diskrimineerimise leitud;
- paragrahvi 3.11 SoVSt e võrdõiguslikkuse edendamiseks.

Kuidas ja keda uurisime?

- Kvantitatiivsed uurimismeetodid:**
- Töandjate teadlikkus:**
- uurimiseks valitud 100 Eesti era- avaliku ja kolmanda sektori organisatsiooni; valitud töandjate kogumik moodustas 1000 Eesti organisatsiooni juhtivat spetsialisti;
- Valitud representatiivseuse kriteeriumid:**
- organisatsioonide suurus; ettevõtte tüüp; regioonid; organisatsioonide vanus; ja sugu.
- Kvalitatiivsed uurimismeetodid:**
- 6 fookusgruppide (FG) intervjuud töandjatega

90% teadlikust SoVSt

Töandjate enesehinnanguline õigusteadlikkus on madal

- 8% ei ole SoVStist kuulnud
- 46% on kuulnud, kuid ei tea selle sisu

Teadlikkus on parem avaliku sektori töandjate ja eesti keelsele ankeedile vastanute seas (iga neljas vene keeles vastanu pole seadusest kuulnud)

68% töandjatest on seda meelt, et töandjad ise on need, kes saavad vähendada soolist ebavõrdsust tööturul.

81% töandjatest ei saanud vastata küsimusele, kas SoVSt on rakendatud nende organisatsioonis

Õigusteadlikkus soolise diskrimineerimise välistamisest vähenenud on madal

Töandjate seas on peaaegu 40% töandjate arvamus, et SoVSt ei ole rakendatud nende organisatsioonis. Selle põhjal võib oletada, et SoVSt ei ole rakendatud enam kui 40% Eesti organisatsioonides. See on suurem osa Eesti organisatsioonidest, mis on SoVSt rakendamisele kohustatud. See on suurem osa Eesti organisatsioonidest, mis on SoVSt rakendamisele kohustatud.

- Hooldus:**
- 46% nõustusid nõustuma sellise otsusega
 - Rõhkum nõustuda (62% vs 43%) vene keeles ankeedile vastanud
- Õigusteadlikkus:**
- Iga teine (50%) vastaja ei tea, kas see olukord on seadusega kooskõlas
 - Teadlikkus parem suurematel organisatsioonidel

Õigusteadlikkus oli kõrgem olukorrajärgiduste puhul, mis kattusid TLSt sätetega

Olukorrajärgiduste	Hooldus	Õigusteadlikkus	Õigusteadlikkus	Õigusteadlikkus	Õigusteadlikkus
1. Põhiline eesmärk on tagada võrdõiguslikkus mehed ja naised tööturul, hoides ära diskrimineerimise riski	81%	46%	79%	46%	46%
2. Töandjad peavad tagama võrdõiguslikkuse, kui see on ligipääsetav ja mõistatav, ning tagama, et mehed ja naised saavad võrdväärtiselt kasutada kõiki võimalikke karjäärivõimalusi	73%	7%	44%	46%	46%
3. Mehed saavad jätta tööturul võrdõiguslikkuse, kui see on ligipääsetav ja mõistatav, ning tagama, et mehed ja naised saavad võrdväärtiselt kasutada kõiki võimalikke karjäärivõimalusi	81%	4%	64%	46%	46%

Printsiip „väliste tüü väline tase“ pole töandjate poolt üheselt mõistetav

Õigusteadlikkus on kõrgem olukorrajärgiduste puhul, mis kattusid TLSt sätetega

- Õigusteadlikkus:**
- Iga viies vastaja (20%) ei teadnud, et selline olukord on seadusega kooskõlas
 - Peaaegu (92%) vastaja ei tea, kas selline olukord on seadusega kooskõlas

Õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks on madal

Kõigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks on madal

- Holak:**
- 45% ei nõustu sellise töandja otsusega

Õigusteadlikkus:

- 23% vastajatest teab, et selline olukord on seadusega kooskõlas
- 53% ei oska öelda, kas selline olukord on seadusega kooskõlas

Õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks on madal

Teadlikkus töandjate vastutusest diskrimineerimise vähendamise eest on vähenenud

73% töandjatest teab, et töandjad vastutavad diskrimineerimise vähendamise eest, kui töandjad loevad teadlikkuse rakendamiseks

Mida uurisime?

Eesmärk: saada ülevaade, kuid võrd rakendavad Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid soolise võrdõiguslikkuse seadust ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtteid. Selleks uuriti:

- milline on tööandjate **teadlikkus** SoVSist;
- millised on tööandjate SoVSi põhimõtetega seonduvad **hoiakud**;
- millised on tööandjate konkreetsed tegevused ja **personalipraktikad** seaduse rakendamiseks?

Peamiselt keskenduti uuringus SoVSi paragrahvidele:

- peatükk 2, § 6 Soolise diskrimineerimise keeld;
- peatükk 3 § 11 Soolise võrdõiguslikkuse edendamine.

Kuidas ja keda uurisime?

Kvantitatiivsed uurimismeetodid:

Tööandjate veebiküsitlus:

- Küsitlusele vastas 505 Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsiooni, milles küsitluse alguse seisuga töötas vähemalt 5 palgatöötajat.

Valimi representatiivsuse huvides võeti arvesse:

- organisatsioonide juriidilist tüüpi
- tegevusala;
- organisatsiooni suurust;
- regiooni.

Kvalitatiivsed uurimismeetodid:

6 fookusrühma (FG) intervjuud tööandjatega

Tööandjate enesehinnanguline õigusteadlikkus on madal

- 8% ei ole SoVSist kuulnud
- 46% on kuulnud, kuid ei tea selle sisu

Teadlikkus on parem avaliku sektori tööandjate ja eesti keeles ankeedile vastanute seas (iga neljas vene keeles vastanu pole seadusest kuulnud)

68% tööandjatest on seda meelt, et tööandjad ise on need, kes saavad vähendada soolist ebavõrdsust tööturul.

FG intervjuudest selgus probleemina, et tööandjad ei osanud seostada seaduse kasutamist oma igapäevatöoga, tööalaselt ei oldud seadusega kokku puutunud ega osatud ka arvata, millistel puhkudel SoVSist abi otsida võiks.

Õigusteadlikkus soolise diskrimineerimise vältimisest värbamisel on madal

Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandideerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati – üks mees, teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi.

Hoiak:

- 46% nõustusid tööandja sellise otsusega
- Rohkem nõustusid (65% vs 43%) vene keeles ankeedile vastanud

Õigusteadlikkus:

- Iga teine (51%) vastaja ei tea, kas see olukord on seadusega kooskõlas
- Teadlikkus parem suurematel organisatsioonidel

Sooline diskrimineerimine värbamisel on levinud praktika

- 20% selgitab alati välja tööle kandideerija perekonnaseisu, laste olemasolu ja arvu (22%).
- 36% tööandjatest selgitab välja tööle kandideerija tervisliku seisundi.

Sooline diskrimineerimine värbamisel on levinud praktika

- 20% selgitab alati välja tööle kandideerija perekonnaseisu, laste olemasolu ja arvu (22%).
- 36% tööandjatest selgitab välja tööle kandideerija tervisliku seisundi.

Õigusteadlikkus oli kõrgem olukorrakirjelduste puhul, mis kattusid TLSi sätetega

Olukorra kirjeldus	Otsust tauniv hoiak	Seadusega kooskõlas	Pole seadusega kooskõlas	Ei tea, kas on kooskõlas
1. Poolteist aastat lapsehoolduspuhkusel viibinud naise töölepingut ei pikendata, kuna tööandja hinnangul tuleb asendaja tööga paremini toime	81%	4%	71%	24%
2. Tööandja pakub 4-aastase lapse emale, kes on lapse kroonilise haiguse avastamise tõttu katkendlikult tööl käinud, töötamist osalise tööajaga. Kuna naine ei nõustu, otsustab tööandja töölepingu üles öelda.	75%	7%	49%	43%
3. Mees soovib jääda lapsehoolduspuhkusele. Tööandja lubab töösuhte lõpetada ja mehe lahti lasta, kui ta puhkusele jääb.	84%	4%	67%	30%

Printsiip „võrdse töö eest võrdne tasu“ pole tööandjate poolt üheselt omaks võetud

Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib.

Hoiak:

- 68% vastajatest ei nõustu sellega, et tööandja pakub tagasihoidliku sooviga uuele töötajale madalamat palka.
- Tööandja otsusega nõustus 31% vastajatest. Rohkem nõustusid (47% vs 29%) vene keeles ankeedile vastanud tööandjad.

Õigusteadlikkus:

- Iga viies vastaja (20%) on seda meelt, et selline olukord on seadusega kooskõlas
- Pooled (50%) vastajad ei tea, kas selline olukord on seadusega kooskõlas

Personalipraktikad töötasu osas

- 20% tööandjatest kogub soopõhiselt töötasu kohta andmeid
- 12% tööandjatest on läbi viinud ametikohtade hindamise
- töötasustamise põhimõtted on reguleeritud 64% organisatsioonides
- 33% organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus

Personalipraktikad töötasu osas

- 20% tööandjatest kogub soopõhiselt töötasu kohta andmeid
- 12% tööandjatest on läbi viinud ametikohtade hindamise
- **töötasustamise põhimõtted on reguleeritud 64% organisatsioonides**
- **33% organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus**

Õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse edendamisesest on madal

Kauplusesse otsitakse tööle müüjaid. Kandidaatide hulgast kerkib esile kaks võrdselt head kandidaati, kelle vael on väga keeruline valida. Tööandja otsustab valida meeskandidaadi, sest meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem kui naisi.

Hoiak:

- 45% ei nõustu sellise tööandja otsusega

Õigusteadlikkus:

- 23% vastajatest teab, et selline olukord on seadusega kooskõlas
- 53% ei oska öelda, kas selline olukord on seadusega kooskõlas

Õigusselgus soolise võrdõiguslikkuse edendamisesest on madal

Seadussäte (SoVS § 5 lg 2 p 5): "otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta (muuhulgas): ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust."

Seadussäte polnud mõistetav tööandjatele



Õigusselgus soolise võrdõiguslikkuse edendamisesest on madal

Seadussäte (SoVS § 5 lg 2 p 5): "otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta (muuhulgas): ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust."



Seadussäte polnud mõistetav
tööandjatele

Soolise võrdõiguslikkuse edendamises ei nähta eesmärki

- Tööandjad ei pea vajalikuks soolise segregatsiooni vähendamist oma organisatsioonis
- Samuti ei nähta vajadust soopõhiste tööalaste statistiliste andmete kogumiseks
- Ligikaudu pooled tööandjad on võimaldanud oma töötajatele kaugtöö tegemist
 - Osalise tööajaga töötamist on võimaldanud meestele 28% ning naistele 39% tööandjatest

Teadlikkus tööandja vastutusest ahistamisolukorra lahendamise puhul on võrdlemisi hea

"Kas tööandja vastutab olukorra lahendamise eest, kui töötaja kogeb töökohal seksuaalset ahistamist?"



73% tööandjatest leidis, et tööandja vastutab
... sh olid kõrgema teadlikkusega tööandja vastutusest eesti keeles vastanud tööandjad.

91% tööandjatest arvas, et nende organisatsioonil on olemas vajalikud teadmised soolise või seksuaalse ahistamise olukordade ära tundmiseks