



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

Justiitsministeerium

Urmas Reinsalu

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muudatustest

22.05.2018

Justiitsministeeriumile on kooskõlastamiseks saadetud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu. Oleme Eesti Naisteühenduste Ümarlauaga esitanud sotsiaalministeeriumile selle kohta üksikasjaliku kriitilise arvamuse (lisatud). Samuti on eelnõu suhtes kriitilised olnud mitmed teised naisorganisatsioonid, võrdõigusvoliniku kantselei, Eesti Kaubandus-Töökuskoda, Töandjate Keskliit, Eesti Linnade ja Valdade Liit.

Oleme seisukohal, et sellisel kujul ei tohiks eelnõu Riigikokku jõuda, sest võib tekitada arusaama, nagu peegeldaks sooline palgalõhe organisatsioonis naiste ja meeste võrdse kohtlemise normi rikkumist töandjate poolt. Ükski rahvusvaheline ega siseriiklik õigusakt ei sätesta mingit universaalset kohustust maksta naistele ja meestele ühesugust palka.

Eelnõu kohaselt loodava veebipõhise kontrollimeetmega, mis keskendub nais- ja meestöötajate keskmiste tunnitaskude ehk nn soolise palgalõhe mõõtmisele avaliku sektori organisatsioonide tasandil ei ole võimalik tagada, et võrdse töö eest makstaks nais- ja meestöötajatele võrdset tasu. Ühtlasi ei aita see kaasa isikute põhiõiguse – mitte olla ebasoodsamalt koheldud soo alusel, kaitsmisele.

Palgalõhe arvukatest keerukatest ja omavahel seotud põhjustest (varasemad haridus- ja kutsevalikud, ühiskonnas väljakujunenud stereotüüpsed eelarvamused, hoiakud ja soorollid jms.) üks võib olla küll see, et sama või võrdväärse töö eest ei maksta naistele ja meestele võrdset palka, aga see asetab põhiküsimuse eelkõige töö võrdsuse või erinevate tööde võrdväärseuse hindamisele, tööde võrdlemisele.

Seletuskirja mõjude analüüsiga pole eelnevalt välja selgitatud kui paljudes avaliku sektori organisatsioonides on selliseid nais- ja meestöötajate grupe, kelle keskmisi tunnitaskusid ametialade klassifikatsioonide lõikes oleks rahvusvahelistele standarditele tuginedes võimalik võrrelda. Takistuseks võib kujuneda tugevalt sooliselt segregeerunud tööjõuturg.

Praegu ei ole eelnõu väljatöötajad teadvustanud tööde võrdlemisega kaasnevat riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste asutuste ning avalik-õiguslike institutsioonide suurt halduskoormust, vähemalt ei käsitleta seda eelnõu seletuskirjas. Samuti puudub seletuskirjas igasugune analüüs, kui palju võiks avalik sektor vajada lisaraha, et tõsta naistöötajate poolt täidetavate töökohtade tasusid.

Meie arvates pole õigustatud organisatsioonide soolise palgalõhe näitajate arvutamisel välja jätta kõik need isikud, kes avalikus sektoris töötavad töövõtu- või käsunduslepingutega, kelleks sageli on näiteks raamatupidajad, tervishoiuteenuste osutamise lepingute alusel töötajad, lektorid, õpetajad. Enne selle seadusesätte sisseviimist peaks põhjalikumalt analüüsima, kas niisugune lähenemine pole kaudselt naisi diskrimineeriv. Näeme selget ohtu, et palgalõhe kaotamise sisuliste meetmete rakendamise asemel toob selline lepinguvormi alusel vahetegemine kaasa lihtsalt teenuselepinguga töötajate arvu olulise kasvu.

Kuna organisatsioonide sooliste palgaerinevuste väljatoomine riiklikult kogutavate andmete alusel on võimalik juba olemasoleva Statistikaameti ühendandmebaasi põhjal, ei ole otstarbekas tekitada Tööinspeksiooni juurde uut elektroonilist andmekogu, kuhu koondatakse veelkord andmed, mida kõigilt, sh ka erasektori töandjatelt juba riiklikult kogutakse.

Samuti pole otstarbekas luua Tööinspeksiooni alluvusse kõrgepalgalisi ametikohti järjekordsetele uutele ametnikele, kulutades selleks kõigeiks 4 aasta jooksul 1,6 miljonit eurot. Soolise palgalõhe vähendamisele ja naiste majandusliku olukorra parandamisele aitaks kindlasti rohkem kaasa, kui suunata see raha eelarves otse sotsiaalministeeriumi haldusalas olevate hooldekodude katastroofiliselt alatasustatud naistöötajate palga tõstmiseks.

Eelkõige peaks sotsiaalministeerium täitma oma SoVS sätestatud ülesande, avaldades oma veebilehel detailsed soovitusel / juhised töandjatele, kuidas hinnata igas organisatsioonis kõigi ametikohtade töö väärtust, et seejärel vajadusel vastavalt muuta oma palgasüsteemi.

Eesti Naisteühenduste Ümarlaua Sihtasutus
Estonian Women's Associations Roundtable Foundation

Narva mnt 25 Tallinn 10120 Eesti
Reg.nr 90009329
enu@enu.ee
www.enu.ee



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

Enne sunnimeetmete laiendamist kõigile üle 10 töötajaga avaliku sektori asutustele peaks sotsiaalministeerium palgaandmete soopõhist analüüsi ja tegevuskavade koostamist kõigepealt oma asutuses piloteerima, samuti tuleks see protsess läbi teha vähemalt ühes ministeeriumi haldusala suures riigiasutuses, näiteks Sotsiaalkindlustusametis. Seejärel tuleks pilootprojekti laiendada ka vähemalt kahele eri suurusega kohalikule omavalitsusele ja nende allasutustele. Piloteerimisest saadud kogemused oleksid väärtuslikuks sisendiks kõigile teistele avaliku sektori tööandjatele. Avaliku sektori tööandjate kogemusi saaks edaspidi rakendada ka erasektoris.

Palgaandmete soopõhist analüüsi ja tegevuskavade koostamist tuleks alustada avalikust teenistusest, kus selleks on vajalikud andmed juba täna olemas. Kui laiendada seda teistele avaliku sektori organisatsioonidele, tuleb vastavaks tööks anda piisavalt aega. Protsessi saaks kiirendada, kui võtta teiste riikide eeskujul kasutusele veebipõhiseid tööriistu, mida on kirjeldatud eelnõu seletuskirjas.

Loodame, et Justiitsministeerium omalt poolt analüüsib eelnõu sisuliselt ega soostu saatma Riigikokku eelnõud, mille ettevalmistamisel ei ole analüüsitud muid alternatiive soovitud eesmärkide saavutamiseks ja mille juures puudub nõuetekohane mõjude analüüs.

Lugupidamisega

Harda Roosna,

Eesti Naisteühenduste Ümarlaua eesistuja

Eha Reitelmann,

Eesti Naisteühenduste Ümarlaua peasekretär