

# **Euroopa sotsiaalharta**

## **Euroopa sotsiaalõiguste komitee praktika (case-law) kokkuvõte**

Euroopa sotsiaalharta, juuli 2001

*Kokkuvõtte on koostanud  
Euroopa sotsiaalharta sekretariaat ning see ei ole Euroopa sotsiaalõiguste  
komiteele siduv*

Sotsiaalministeeriumi tellimusel  
inglise keelest tõlkinud Ester Rahi

## Tänuõnad ja selgitused

Euroopa sotsiaalharta, mis avati allakirjutamiseks 1961. aastal, eesmärgiks on kaitsta inimõigusi majanduslike ja sotsiaalsete õiguste osas. 1996. aastal avati allakirjutamiseks sotsiaalharta kaasajastatud variant – parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta.

Eesti on ühinenud parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta; Riigikogu võttis parandatud ja täiendatud sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse vastu 31. mail 2000. aastal. Ratifitseerimise seadus ja harta tekst on avaldatud Riigi Teatajas (RT II 2000, 15, 93), mis on kättesaadav ka Internetis aadressil <http://www.riigiteataja.ee>.

Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta jõustus Eesti suhtes täielikult 1. novembrist 2000. Esimene aruanne tuleb esitada 2003. aasta kevadel ja see peab hõlmama aastaid 2001-2002.

Sotsiaalharta juriidilise tõlgendamise õigus on ainult Euroopa sotsiaalõiguste komiteel. Tõlgendused on väga olulised, sest need avavad harta tegeliku sisu. Et parandatud ja täiendatud sotsiaalharta ajalugu on alles lühike, siis on ka selle tõlgendamise aeg olnud lühike. Sotsiaalharta 1961. aasta versiooni põhjal on aga väljakujunenud mahukas *case-law*. Käesolev dokument on nimetatud harta 1961. aasta versiooni 40-aastase *case-law* kokkuvõtte, mille avaldamise peamiseks eesmärgiks on aidata kaasa Eesti esitatava esimese aruande koostamisele. Dokumenti on täiendatud viidetega nendele parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta sätetele, mis erinevad varasemas versioonis sätetest.

Käesolev *case-law* tõlge sai teoks tänu Euroopa Nõukogu Inimõiguste Direktoraadi Sotsiaalharta sektsiooni töötajate toetusele. Siinkohal eriline tänu sektsiooni juhatajale hr Régis Brilhat' le, kelle abi Eestile sotsiaalharta ratifitseerimise ettevalmistamisel, ja nüüd ka esimese aruande koostamisel, on olnud väga oluline.

Sotsiaalharta kohta on võimalik saada täiendavat informatsiooni Euroopa Nõukogu koduleheküljelt Internetis aadressil <http://www.humanrights.coe.int>, Euroopa Nõukogu Tallinna Infotalituse koduleheküljel Internetis on <http://www.coe.ee>.

Merle Malvet,  
Sotsiaalministeeriumi  
sotsiaalkindlustuse ja toetuste osakonna juhataja

## Sisukord

### **Euroopa sotsiaalõiguste komitee praktika (case-law) kokkuvõte**

Faktid C - 1: Artikkel 1 - Õigus tööle.....	5
Faktid C - 2: Artikkel 2 - Õigus õiglastele töötingimustele.....	8
Faktid C - 3: Artikkel 3 - Õigus töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes.....	12
Faktid C - 4: Artikkel 4 - Õigus õiglasele töötasule.....	16
Faktid C - 5: Artikkel 5 - Õigus ühineda.....	20
Faktid C - 6: Artikkel 6 - Õigus pidada kollektiivläbirääkimisi.....	23
Faktid C - 7: Artikkel 7 - Laste õigused - Noorte kaitse.....	27
Faktid C - 8: Artikkel 8 - Õigus emaduse kaitsele - Naiste töötingimused.....	33
Faktid C - 9: Artikkel 9 - Õigus kutsenõustamisele.....	37
Faktid C - 10: Artikkel 10 - Õigus kutseõppele.....	38
Faktid C - 11: Artikkel 11 - Õigus tervise kaitsele.....	41
Faktid C - 12: Artikkel 12 - Õigus sotsiaalkindlustusele.....	44
Faktid C - 13: Artikkel 13 - Õigus sotsiaal- ja meditsiiniabile.....	48
Faktid C - 14: Artikkel 14 - Õigus saada hoolekandeteenuseid	51
Faktid C - 15: Artikkel 15 - Puuetega isikute õigus kutseõppele, rehabilitatsioonile ja sotsiaalsele integratsioonile.....	53
Faktid C - 16: Artikkel 16 - Perekonna õigus sotsiaalsele, õiguslikule ja majanduslikule kaitsele.....	56
Faktid C - 17: Artikkel 17 - Emade ja laste õigus sotsiaalsele ja majanduslikule kaitsele.....	58
Faktid C - 18: Artikkel 18 - Õigus olla hõivatud tulundustegevusega teiste lepingupoolte territooriumil.....	<b>60</b>
Faktid C - 19: Artikkel 19 - Võõrtöötajate ja nende perekondade õigus kaitsele ja abile.....	63

Faktid C - 20: Artikkel 20 - 1988. a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 1 - Õigus võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutsealastes küsimustes soost sõltumata.....	69
Faktid C - 21: Artikkel 21 - 1988.a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 2 - Õigus saada informatsiooni ja konsultatsiooni ettevõtte majandus- ja finantsolukorra kohta.....	72
Faktid C - 22: Artikkel 22 - 1988. a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 3 - Õigus kaasa rääkida töö- ja töökeskkonna tingimuste kindlaksmääramisel ja parandamisel.....	74
Faktid C - 23: Artikkel 23 - 1988. a lisaprotokolli (protokoll nr. 1) artikkel 4 - Eakate õigus sotsiaalsele kaitsele.....	76
Faktid C - 24: Tööinspeksioon.....	78
Faktid C - 25: Hartaga tagatud õiguste piirangud.....	79
Faktid C - 26: Harta teatud sätete rakendamine valdava enamuse suhtes (80% reegel).....	80

## **Faktid C - 1**

### **Artikkel 1 - Õigus tööle**

Et rakendada tulemuslikult õigust tööle, kohustuvad lepingupooled:

- 1 pidama üheks oma esmaseks ülesandeks ja kohustuseks võimalikult kõrge ja stabiilse tööhõive taseme saavutamist ja hoidmist eesmärgiga jõuda täieliku tööhõiveni;
- 2 kaitsma tõhusalt töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal;
- 3 looma või säilitama kõigile töötajatele tasuta tööturuteenused;
- 4 pakkuma või edendama sobivaid kutsenõustamise, kutseõppe ja kutserehabilitatsiooni võimalusi.

#### **LISA**

#### **Artikli 1 lõige 2**

Seda sätet ei või tõlgendada kui ametiühingute mis tahes turvaklauslit või -praktikat keelavana või lubavana.

Õigus tööle omab kesksel kohtal sotsiaalsõltumatus mitte ainult selle tõttu, et see on iseenesest tähtis õigus, vaid ka sellepärast, et mitmed käesoleva dokumendiga kaitstud põhiõigused on seotud töötamise või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisega.

Õigus tööle ei tähenda harta mõistes siiski, et riik peab kindlustama töö igapäevase, kes seda soovib, sest sellist sätet poleks kindlasti võimalik täita. Töökohtade pakkumine sõltub tööturu olukorrast ja sellest, kas töötajate oskused vastavad tööturu nõudmistele. Harta artikli 1 lõige 1 kohustab lepingupooli seadma oma majanduspoliitika esmaseks eesmärgiks täieliku tööhõive saavutamise. Lõiked 2-4 sisaldavad veel kolme konkreetsemat kohustust.

#### **Lõige 1 - Täielik tööhõive**

Harta artikli 1 lõike 1 kohaselt kohustuvad lepingupooled "pidama üheks oma esmaseks ülesandeks ja kohustuseks võimalikult kõrge ja stabiilse tööhõive taseme saavutamist ja hoidmist eesmärgiga jõuda täieliku tööhõiveni".

Riigid peavad teostama majanduspoliitikat, mis on suunatud selle eesmärgi, s.o täieliku tööhõive, saavutamisele. Nad peavad selle eesmärgi saavutamiseks võtma tarvitusele vastavad abinõud, ja nende aruanded Euroopa sotsiaalõiguste komiteele peavad sisaldama piisavat informatsiooni selliste abinõude mõju hindamiseks.

Komitee vaatab erinevaid näitajaid, nagu majanduslikult aktiivsete isikute osakaal; tööga hõivatus majandusharude, soo, täis- ja osalise tööajaga töötamise ning lepingu liikide (tähtajatu, tähtajaline jne) lõikes; suundumused töö iseloomus; riskirühmade olukord tööturul (naised, noored, pikaajalised töötud, rahvusvähemustest sisserändajad) ning neile töö leidmiseks tarvitusele võetud abinõud; kulutused tööhõivepoliitikale abinõude ja programmide kaupa, näidates seejuures ära aktiivsete abinõude (töökohtade loomine, koolitus jne) ja passiivsete abinõude (rahaline hüvitis jne) suhtelise osakaalu tööhõivepoliitika kogukuludest.

## **Lõige 2 - Töötajate õigus teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal**

Selle lõike kohaselt kohustuvad lepingupooled "kaitsma tõhusalt töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal".

Komitee tõlgenduses tähendab see säte, et tuleb kõrvaldada tööalane diskrimineerimine ning keelustada sunniviisiline töö.

### *A. Tööalase diskrimineerimise kõrvaldamine*

Artikli 1 lõige 2 kohustab lepingupooli kõrvaldama tööalase diskrimineerimise mistahes vormis.

Järgimaks artikli 1 lõikes 2 sätestatud sugude võrdõiguslikkuse nõuet, peavad lepingupooled kõrvaldama kõik õiguslikud takistused, mis ei võimalda naistel teatud tööaladel töötada. Samuti peavad lepingupooled vastu võtma ja rakendama õigusakte, mis keelavad soolise diskrimineerimise töö. Need ei pruugi tingimata olla eraldi õigusaktid, piisab üldisest seadusandlusest. Diskrimineerimise keeldu peab toetama terve rida tagatisi: kollektiivlepingu või individuaalses töölepingu iga sätet, mis on vastuolus võrdõiguslikkuse põhimõttega, peab saama tühistada, samuti peavad eksisteerima sanktsioonid, ja neid tuleb diskrimineerimise ilmnemisel kohaldada.

Töölt vabastamine võrdse kohtlemise nõudmise tõttu peab olema keelatud, ja igaüks, kes on sel põhjusel töölt vabastatud, tuleks reeglina tööle ennistada.

Lisaprotokolli (nr 1) artikkel 1, mis käsitleb üksnes soolist diskrimineerimist, paneb riikidele rohkem kohustusi kui artikli 1 lõige 2.

Artikli 1 lõige 2 keelab lisaks soolisele diskrimineerimisele ka diskrimineerimise muudel alustel, nagu ametiühingusse kuulumine, rass, nahavärv, religioon, poliitilised veendumused, rahvuslik päritolu, etnilisse vähemusse kuulumine, sotsiaalne päritolu ja tervislik seisund.

### *B. Sunniviisilise töö keeld*

Mitmete riikide kaubalaevandust reguleerivate õigusaktide puhul on leitud, et need rikuvad sunniviisilise töö keeldu, kuna meremeeste suhtes võib kohaldada kriminaalkaristust, kui nad ei täida oma kohustusi ka olukorras, mis ei ohusta alust või pardalolijate elu ja tervist. Asjaolu, et õigusakte tegelikult ei

rakendata, ei muuda nende vastuolu hartaga. Kuna need õigusaktid kehtivad, tähendab see, et neid võib igal ajal kohaldada.

Sunniviisilise töö keeluga on näiteks vastuolus veel järgmised olukorrad: armee ohvitseride errumineku keeld kuni 25 aasta või koguni määramata aja jooksul; avalike teenistujate või isegi kogu elanikkonna rekvisitsioon olukordades, mis jäävad väljapoole harta artiklis 31\* sätestatud; töölt lahkumine üksnes juhtkonna nõusolekul jne.

### **Lõige 3 - Tasuta tööturuteenused**

Selle lõike kohaselt kohustuvad lepingupooled: "looma või säilitama kõigile töötajatele tasuta tööturuteenused".

See säte kohustab riike asutama tööhõivetalitusi ning tagama, et need töötaksid tõhusalt kogu riigi territooriumil. Tööhõivetalituste peamiseks ülesandeks on tööotsijate töölerakendamine. Töövahendusteenused peavad olema tasuta nii töötajatele kui tööandjatele. Tasulised eratööhõivetalitused võivad samuti tegutseda, eeldusel et vastavad tasuta teenused on olemas kõigis majandusharudes.

Avalik-õiguslike tööhõivetalituste efektiivsuse hindamisel huvitab komiteed eelkõige tööle rakendatud inimeste arv, vakantsete töökohtade arv, ning vastavalt avalik-õiguslike ja eraõiguslike teenuste turuosa. Kui avalik-õiguslike tööhõivetalituste tulemuslikkus osutub nende kriteeriumide valguses väga kehvaks, ei vasta selline olukord harta nõuetele.

Viimaseks, artikli 1 lõike 3 nõude kohaselt peavad mõlemad tööturu osapooled osalema tööturuteenuste korraldamises ja administreerimises.

### **Lõige 4 - Kutsenõustamine, kutseõppe ja kutserehabilitatsioon**

Selle lõike kohaselt kohustuvad lepingupooled "looma või edendama sobivaid kutsenõustamise, kutseõppe ja kutserehabilitatsiooni võimalusi".

Artikli 1 lõige 4 sätestab üldise nõude. Kuna artikli 1 eesmärgiks on tagada tulemuslikult õigus tööle, kohustab lõige 4 riike looma kutsenõustamise ja kutseõppe, samuti ümberõppe võimalusi, ja kindlustama neile teenustele juurdepääsu kõigile soovijatele, sealhulgas hartaga ühinenud teiste riikide kodanikele ja puuetega inimestele.

Artikli 1 lõiget 4 laiendavad artiklid 9, 10 ja 15, mis sisaldavad detailsemaid kohustusi kutsenõustamise ja kutseõppe osas (vt Faktid C - 9, C - 10 ja C - 15).

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel G.

## Faktid C - 2

### Artikkel 2 - Õigus õiglastele töötingimustele

Et rakendada tulemuslikult õigust õiglastele töötingimustele, kohustuvad lepingupoole:

- 1 tagama mõistliku igapäevase ja -nädalase tööaja; lühendama töönädalat järkjärguliselt niivõrd kui tootlikkuse kasv ja teised asjakohased tegurid seda võimaldavad;
- 2 tagama tasustatud riiklikud pühad;
- 3 tagama iga-aastaselt vähemalt kaks nädalat tasustatud puhkust;\*
- 4 tagama ohtlikel või tervistkahjustavatel kutsealadel hõivatud töötajatele lühendatud tööaja või tasustatud lisapuhkuse vastavalt ettekirjutustele;\*
- 5 tagama iganädalase puhkeaja, mis niivõrd kui võimalik langeks kokku selles riigis või regioonis traditsiooniliselt puhkepäevaks peetava päevaga.

#### Lõige 1 - Mõistlik tööaeg

Harta artikli 2 lõike 1 eesmärk "kaitsta töötajate tervist ja ohutust - seega nende elusid" on otseselt seotud õigusega elule.

See säte nõuab riikidelt piirangute kehtestamist igapäevasele ja -nädalasele tööajale, kaasaarvatud ületunnitööle seaduste, määruste, kollektiivlepingute või teiste siduvate abinõudega. Pädev ametiasutus peab teostama järelevalvet nende meetmete üle, tagamaks piirangutest kinni pidamise tegelikkuses.

Ületunnitöö tegemist ei tohi jätta lihtsalt tööandja või töötaja otsustada. Ületunnitöö põhjendus ja ulatus tuleb õiguslikult reguleerida.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas:

3. tagama iga-aastaselt vähemalt neli nädalat tasustatud puhkust;
4. kõrvaldama ohtlikele või tervistkahjustavatele kutsealadele omaseid ohtusid, ja kui neid ohtusid pole veel võimalik kõrvaldada või piisavalt vähendada, tagama sellistel kutsealadel hõivatud töötajatele lühendatud tööaja või tasustatud lisapuhkuse;

Lisaks kaks uut lõiget:

6. tagama, et töötajaid võimalikult peatselt pärast töösuhte algust, kuid mitte hiljem kui kaks kuud pärast seda, informeeritaks kirjalikult töölepingu või töösuhte olulistest külgedest;
7. tagama, et öötöötajate suhtes rakendataks soodustusi, mis arvestavad nende töö eripära.



Harta ei määratle üheselt mõistlikku tööaega. Mõistlikuks ei loeta siiski väga pikki tööpäevi (üle 16 tunni ühel tööpäeval) ja nädalaid (üle 60 tunni ühes töönädalas), ning selline tööaeg on hartaga vastuolus.

Viimastel aastatel on paljud riigid vastu võtnud õigusakte, mis võimaldavad paindlikku tööaega ning keskmise tööaja arvutamist mitmekuulise vaatlusperioodi alusel. Selline regulatsioon ei ole iseenesest vastuolus harta põhimõtetega.

Sellise iseloomuga regulatsiooni võib lugeda harta põhimõtetele vastavaks, kui:

- a. Ülaltoodud maksimaalset igapäevast ja iganädalast tööaega ei ületata.
- b. Paindlikud tööajagraafikud on koostatud seaduslikul alusel. Kui need on kehtestatud kollektiivlepingutega, siis teeb komitee kindlaks, millisel tasemel need kollektiivlepingud on alla kirjutatud. Kui paindlik tööaeg on kehtestatud firmasisesel kollektiivlepinguga, nõutakse täiendavaid tagatiseid.
- c. Keskmise tööaja arvutamise aluseks olev periood ei tohi ületada nelja kuni kuut kuud. Erandlikes olukordades võib aktsepteerida kuni üheaastaseid perioode.
- d. Kaitsmaks töötajate era- ja perekonnaelu, tuleb neid informeerida kõigest nende tööaja muudatustest üheselt mõistetavalt ja õigeaegselt.
- e. Vajalik kaitse tuleb tagada osalise tööajaga töötajatele, valveajaga töötavatele ajutistele töötajatele ja ebareeglipärase tööajaga töötajatele.
- f. Harta nõuetele vastavuse hindamisel vaadeldakse tööinspektsiooni järelevalvet tööaega reguleerivate õigusaktide ja kokkulepete täitmise üle.

Artikkel 33\* kehtib selle sätte kohta: see tähendab, et vähemalt 80% töötajatest peab olema tagatud artikli 2 lõikes 1 sätestatud õigus. Siiski, iga seadus, mis ei vasta ülaltoodud kriteeriumidele ja kehtib potentsiaalselt kõigi töötajate suhtes, on lõikega 1 vastuolus – ning seda isegi siis, kui puudub tegelikult vähem kui 20% töötajatest.

Artikli 2 lõige 1 nõuab, et lepingupooled vähendaksid järkjärguliselt iganädalast tööaega niivõrd, kui tootlikkuse kasv ja teised asjakohased tegurid seda võimaldavad. "Teised asjakohased tegurid" võivad olla töö iseloom ning turvalisuse- ja terviseriskid, millega töötajad kokku puutuvad. Artikli 2 lõikes 1 sätestatud kohustus on tihedalt seotud tööaja mõistlikkuse või muu tööajaga seonduvaga. Alla 40-tunnise töönädala ulatuslik kehtestamine on tunduvalt vähendanud vajadust töönädalat lühendada.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas artikkel I lõige 2.

## **Lõige 2 - Tasustatud riiklikud pühad**

Lepingupooled peavad lisaks iganädalasele puhkeajale ja iga-aastasele puhkusele tagama tasustatud puhkuse ka riiklikel pühadel. Riiklikud pühad võidakse kindlaks määrata õigusaktides või kollektiivlepingutes.

Harta ei sätesta, kui palju peab olema riiklikke pühi. Ükski riik pole kunagi lõiget 2 rikkunud, kuna riiklike pühi on lihtsalt liiga vähe. Käesoleval ajal ulatub riiklike pühade arv eri riikides 6-17 päevani aastas.

Töötamine riiklike pühade ajal on lubatud erijuhtudel; samas kehtib iganädalase puhkeaja võimaldamise nõue (vt allpool) ning riiklikel pühadel töötamine tuleb hüvitada vähemalt sama pika puhkeajaga.

Artikkel 33\* kehtib selle sätte kohta: see tähendab, et vähemalt 80% töötajatest peab olema tagatud artikli 2 lõikes 2 sätestatud õigus. Siiski, iga seadus, mis ei vasta ülaltoodud kriteeriumidele ja kehtib potentsiaalselt kõigi töötajate suhtes, on lõikega 2 vastuolus – ning seda isegi siis, kui puudutab tegelikult vähem kui 20% töötajatest.

## **Lõige 3 - Iga-aastane tasustatud puhkus**

Riigid peavad tagama vähemalt kahenädalase iga-aastase tasustatud puhkuse.

Iga-aastast puhkust ei või asendada rahalise hüvitisega ning töötajal ei ole lubatud loobuda iga-aastasest puhkusest.

Lubatud on nõue, et töötajad peavad olema töötanud kaksteist kuud, enne kui neil tekib õigus iga-aastasele tasustatud puhkusele.

Töötajatel, kes haigestuvad või saavad vigastada oma iga-aastase puhkuse ajal, on arstitõendi esitamisel õigus "kaotatud" päevade arvelt võtta puhkust muul ajal, nii et nende iga-aastane puhkus oleks hartas nõutud kaks nädalat.

Artikkel 33\* kehtib selle sätte kohta: see tähendab, see tähendab, et vähemalt 80% töötajatest peab olema tagatud artikli 2 lõikes 3 sätestatud õigus. Siiski, iga seadus, mis ei vasta ülaltoodud kriteeriumidele ja kehtib potentsiaalselt kõigi töötajate suhtes, on lõikega 3 vastuolus – ning seda isegi siis, kui puudutab tegelikult vähem kui 20% töötajatest.

## **Lõige 4 - Lühendatud tööaeg või tasustatud lisapuhkus ohtlikel või tervistkahjustavatel kutsealadel töötajatele**

Riigid on kohustatud koostama ohtlike või tervistkahjustavate kutsealade nimekirja, mille vaatab läbi komitee.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

Majandusharusid, nagu mäetööstus, kaevandamine, terasetööstus ja laevaehitus, on alati peetud ohtlikeks ja tervistkahjustavateks ning nii jääb see ka tulevikus. Lõige 4 kehtib ka kutsealade kohta, mis hõlmavad näiteks ioniseeriva kiirgusega kokkupuutumist, äärmuslikel temperatuuridel või müra käes töötamist, arvutiga töötamist jms. Teaduse areng on toonud ilmsiks uusi tervise- või muid riske, nagu näiteks stress, millele varem tähelepanu ei pööratud.

Tööaja lühendamise või lisapuhkuse võimaldamise asemel püüavad mõned riigid kõrvaldada riske töökohal. Kuna üldine tööaja lühendamine puudutab kindlasti ka ohtlikes või tervistkahjustavates majandusharudes töötajaid, võib tööaja ulatuslikum vähendamine tunduda mittevajalik. Majandusharudes, kus ei ole aga võimalik riske täielikult kõrvaldada, tuleb siiski töötajatele ette näha lühem tööaeg või anda neile lisapuhkust. Üksnes riskide vähendamine ei ole piisav abinõu, täitmaks artikli 2 lõike 4 nõudeid; samuti ei piisa töötajatele kõrgema palga või lisatasude maksmisest, kui muid abinõusid tarvitusele ei võeta.

Artikkel 33\* kehtib selle sätte kohta, kuid sätestuse "asjaomaste töötajate rõhuv enamus" (80%) all mõeldakse enamust ohtlikel ja tervistkahjustavatel kutsealadel töötajatest, mitte kõigist töötajatest.

### **Lõige 5 - Iganädalane puhkeaeg**

Artikli 2 lõige 5 paneb riikidele kaks kohustust: tagada iganädalane puhkeaeg ning, kus võimalik, selles riigis või regioonis traditsiooniliselt või tavaliselt puhkepäevaks peetaval päeval, milleks on kõigis seni harta ratifitseerinud riikides pühapäev.

Iganädalast puhkeajaga ei ole lubatud asendada rahalise hüvitisega ning töötajatel ei ole õigust iganädalasest puhkeajast loobuda.

Kuigi puhkeaeg peaks olema "iganädalane", võib seda edasi lükata järgmisesse nädalasse tingimusel, et ükski töötaja ei töötaks järjest rohkem kui kaksteist päeva ilma kahepäevase puhkeajata.

Töötamine pühapäeval on teatud asjaoludel lubatud, kuid pühapäeval töötanud isik peab saama kompensatsiooniks vähemalt sama pika puhkeaja.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

**Faktid C - 3**  
**Artikkel 3 - Õigus töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes**

Et rakendada tulemuslikult õigust töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes, kohustuvad lepingupooled\*:

- 1 kehtestama tööohutuse ja tervishoiu alaseid eeskirju;
- 2 tagama järelevalvemeetmete abil nende eeskirjade täitmise;
- 3 konsulteerima vajadusel tööandjate ja töötajate organisatsioonidega tööohutust ja -tervishoidu tõhustavate meetmete üle

Sotsiaalharta artikkel 3, mis kohustab lepingupooli tagama õiguse töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes, kaitseb üksikisiku õigust füüsilisele ja vaimsele heaolule töökohas. Seega on see seotud õigusega elule.

**Lõige 1 – Tervisekaitse ja ohutuse eeskirjad**

Riiklikud tervisekaitse ja ohutuse eeskirjad peavad tagama ennetavad ja kaitsvad abinõud enamiku riskide vastu, mis on määratletud rahvusvahelistes tehnilistes referentstandardites, s.o asjakohastes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonides ja Euroopa Ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse direktiivides.

Ennetavaid ja kaitseabinõusid tuleb rakendada oluliste eranditeta: kõik töötajad - nii töötajad kui ka füüsilisest isikust ettevõtjad - peavad olema kaitstud, sõltumata kutsealast ja tegevusvaldkonnast. Määrava tähtsusega tegurid on ka: eeskirjade täpsus, asjaomaste kutsealade suhteline tähtsus riigi majanduses ning neil kutsealadel hõivatud inimeste arv; samuti, mil määral kajastavad eeskirjad kaasaegseid arusaamu, nii nagu need on sätestatud rahvusvahelistes referentstandardites.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas artikkel 3:

Et rakendada tulemuslikult õigust töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes, kohustuvad lepingupooled, konsulteerides tööandjate ja töötajate organisatsioonidega:

1. sõnastama kavakindla riiklikku tööohutuse, tervishoiu ja töökeskkonna parandamise poliitika, seda rakendama ja perioodiliselt läbi vaatama. Selle poliitika esmane eesmärk on parandada tööohutust ja -tervishoidu ning vältida tööst tulenevaid, sellega seotud või selle käigus juhtuvaid õnnetusi ja tervisekahjustusi, vähendades eelkõige niipalju kui võimalik töökeskkonna ohutegureid;
2. välja andma tööohutuse ja -tervishoiu eeskirju;
3. tagama järelevalvemeetmete abil nende eeskirjade täitmise;
4. soodustama kõigile töötajatele mõeldud tervishoiualaste profülaktika- ja nõustamisteenuste järkjärgulist arengut.

Lisaks raamseadustele, mis panevad tööandjatele ja töötajatele üldisi kohustusi, peavad riigid kehtestama regulatsioone mis näevad ette abinõusid riskide ja ohtude vähendamiseks vastu teatud aladel, mille loetelu võib muutuda, eelkõige seoses tehnoloogiliste uuendustega, kuid mis on käesoleval ajal järgmised:

a. Töökohad - töövahendid:

- masinatega seotud kaitsevahendid;
- koormuste käsitsi teisaldamine,
- suurim lubatud raskus,
- õhu saastatus, müra ja vibratsioon,
- isiklikud kaitsevahendid,
- ohu ja/või terviseohu hoiatusmärgid töökohtades,
- arvutiekraanid.

b. Ohtlikud mõjurid ja ained:

- keemilised, füüsikalised ja bioloogilised mõjurid, kaasa arvatud pliivalge (maalritööd), benseen, asbest ja ioniseeriv kiirgus.

c. Teatud tegevusaladega seotud riskid:

- dokitööd,
- ehitustööstus,
- mäe- ja kaevandamistööstus,
- laevad ja kalapüügilaevad,
- suurte tööõnnetuste ennetamine tööstuses.

d. Riskid, mis on seotud teatud riskirühmade töötajatega\* :

Ebakindlas töösuhtes olevad isikud (ajutised või tähtajalise töölepinguga töötajad ning füüsilisest isikust ettevõtjad) puutuvad kokku kuhjuvate tervise- ja turvalisuse riskidega neile pakutava töö iseloomu (sageli ehituses või tööstuses) ja nende staatuse tõttu. Seetõttu on vaja kehtestada eraldi reeglid, tagamaks neile töökohal teiste töötajatega samal tasemel tervisekaitse.

e. Spetsiifilised riskid

---

\* Sotsiaalharta artiklis 7 on sätted erimeetmete kohta laste ja noorukite tervise ja ohutuse kaitseks juhtudeks, kui neil on lubatud töötada (vt. Faktid C - 7).

## *i. Asbest*

### - Suurim lubatud kokkupuude

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioon nr 162 ja Euroopa Ühenduse direktiiv 83/477, mida on muudetud direktiiviga 91/382, nõuavad asbestiga kokkupuute võimalikult ulatuslikku vähendamist ning seavad asbestiga kokkupuutele piirangud. Direktiiv kehtestab järgmised piirangud: 0,6 kiudu cm<sup>3</sup> kohta krüsoliidid puhul (ribakiud, mida ei peeta eriti ohtlikuks) ja 0,3 kiudu cm<sup>3</sup> kohta teiste asbestiliikide puhul. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooni kohaselt tuleb neid piiranguid regulaarselt üle vaadata ja ajakohastada vastavalt teaduse ja tehnika arengule.

Artikli 3 lõike 1 kohaselt peavad kokkupuute piirangud olema direktiivis sätestatud piirangutega võrdsed või neist madalamal tasemel.

### - Keelustavad meetmed

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioon ja Euroopa Ühenduse direktiiv keelavad igat liiki asbesti pihustamise. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioon nõuab samuti, et vajaduse ja tehnilise teostatuse korral tuleb seadusega ette näha asbesti asendamine teiste vähem toksiliste ainetega või asbesti kasutamine osaliselt või täielikult keelustada. Igal juhul tuleb keelata asbesti ühe kõige kahjulikuma vormi - kroküdoliidi kasutamine.

Artiklis 3 ei ole nõutud asbesti täielikku ära keelamist, kuigi komitee on arvamisel, et see tagaks artikli 3 lõikes 1 sätestatud õiguse tõhusama kaitse.

- Lisaks tuleb astuda samme selleks, et oleks ülevaade saastunud ehitistest ja materjalidest.

## *ii. Ioniseeriv kiirgus*

Rahvusvahelise Kiirguskaitsekomisjoni 1990. aastal kehtestatud suurimatest lubatud kiirgustasemetest tuleb kinni pidada.

## **Lõige 2 - Tööohutuse ja -tervishoiu eeskirjade täitmise järelevalve**

Komitee jälgib selle nõude täitmist, võttes arvesse tööõnnetuste ja haigestumiste esinemise trende, ning tõhusate kontrollimeetmete kehtestamist ja edendamist.

### a. Tööõnnetused ja haigestumised

Komitee võtab arvesse õnnetuste koguarvu ja esinemise sagedust (õnnetuste arv saja töötaja kohta). Kui aruanne ei sisalda kogu vajalikku informatsiooni, siis kasutatakse ILO või Eurostati andmeid.

Ilmselt probleemsetel juhtumitel järeldeb komitee, et artikli 3 lõike 2 nõuded ei ole täidetud.

#### b. Tööinspeksiooni tegevus

Komiteed huvitab firmade arv, kelle tegevuse üle on tööinspeksioon järelevalvet teostanud, samuti neis töötavate inimeste hulk, korraldatud kontrollreidide ja nendega hõlmatud töötajate arv. Tõhus kontrollisüsteem eeldab, et regulaarselt korraldatakse minimaalne arv kontrollreide, millega tagatakse maksimaalsele hulgale töötajatele artiklis 3 sätestatud õigus.

Inspektoritel peaks olema õigus kasutada surveabinõusid, kui nende hinnangul kujutab olukord töötajate tervisele või turvalisusele otsest ohtu. Tööandjate suhtes rakendatavad sanktsioonid peavad tagama töötajate tervise ja ohutuse piisava kaitse.

### **Lõige 3 - Tööandjate ja töötajate organisatsioonidega konsulteerimine tööohutuse ja -tervishoiu küsimustes**

Kohustus konsulteerida sotsiaalpartneritega kehtib kõigis majandusharudes, kaasa arvatud avalikus sektoris. Konsultatsioonidel tuleb põhitähelepanu pöörata tööohutust ja -tervishoidu tõhustavatele abinõudele; konsultatsioonid peavad toimuma alati, kui selleks tekib vajadus, eriti kui kavas on eeskirjade muutmine.

Lepingupooled peavad tagama riiklikul tasandil mehhanismi ja protseduurid kutseorganisatsioonide ja ametiasutuste vahelisteks konsultatsioonideks. Sel eesmärgil loodud institutsioon võib tegutseda pidevalt või *ad hoc* institutsioonina. Piirkondlikke konsultatsioone viiakse läbi vastavalt vajadusele. Kutseorganisatsioonidega tuleb konsulteerida ka ettevõtte tasandil.

**Faktid C - 4**  
**Artikkel 4 - Õigus õiglasele töötasule**

Et rakendada tulemuslikult õigust õiglasele töötasule, kohustuvad lepingupoole:

- 1 tunnustama töötajate õigust saada töötasu, mis tagab neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme;
- 2 tunnustama töötajate õigust saada suuremat tasu ületunnitöö eest, välja arvatud erijuhtudel;
- 3 tunnustama mees- ja naistöötajate õigust saada võrdse töö eest võrdset tasu;
- 4 tunnustama kõigi töötajate õigust mõistlikule etteteatamise ajale töösuhte lõpetamisest;
- 5 lubama palgast mahaarvamisi üksnes riigi õigusaktide või kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega määratud tingimustel ja ulatuses.

**LISA**

**Artikkel 4 lõige 4**

See säte ei keela tõsise üleastumise korral koheselt töölt vabastada.

**Artikkel 4 lõige 5**

Lepingupool võib võtta endale selles lõikes sätestatud kohustuse, kui valdaval enamusel töötajatel, välja arvatud selle kaitsega hõlmamata isikutel, ei ole palgast mahaarvamine õigusaktide, kollektiivlepingute ega vahekohtu otsustega lubatud.

Sotsiaalharta artikkel 4 sisaldab põhilisi palgaga seotud tagatise. Kõigi nende tagatiste, eelkõige aga palgatasemega seotud tagatiste aluseks on õigluse printsiip.

**Lõige 1 - Õiglane töötasu**

See säte garanteerib õiglase (või "väärilise") töötasu. Õiglane palk artikli 4 lõike 1 tähenduses ei tohi olla oluliselt väiksem riigi keskmisest palgast. Komitee on kehtestanud lubatud piiriks 60% riigi keskmisest palgast. Igal juhul peab palk ületama vaesuspiiri antud riigis.

Artikkel 4 lõike 1 mõttes loetakse töötasuks tasu (kas rahalist või loonustasu), mida tööandja maksab töötajale tehtud töö eest. Lisatasude ja muude juurdemaksete olemasolul arvestatakse ka need töötasu hulka.



Komitee arvestused põhinevad netosummadel, see tähendab tasul, mis töötajal jääb kätte pärast maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete mahaarvamist. Sotsiaalsed siirded (näiteks sotsiaalkindlustushüvitised või sotsiaaltoetused) võetakse arvesse ainult siis, kui need on palgaga otseselt seotud.

Täistööajaga töötaja keskmine netopalk riigis arvutatakse kogu tööturu suhtes või, kui see pole võimalik, siis kõige esinduslikuma majandusharu, näiteks töötleva tööstusesuhtes. Kui riigis on kehtestatud miinimumpalk, siis võrreldakse selle netoväärtust keskmise netopalgaga. Muudel juhtudel võetakse võrdluse aluseks kollektiivlepinguga kindlaksmääratud miinimumpalk või kõige madalam tegelikult makstud palk.

Harta tähenduses ei loeta koheselt ebaõiglaseks netopalka, mis jääb allapoole lubatud piirnormi, s.o 60% riigi keskmisest palgast. Kui palk jääb 50% ja 60% vahele riigi keskmisest palgast, võib komitee lasta riigil tõestada (näiteks andes üksikasjalikku informatsiooni elatusaseme kohta riigis), et sellisel tasemel palk kindlustab töötajale inimväärse elatusaseme. Siiski loetakse ebaõiglaseks ning artikli 4 lõikes 1 sätestatule mittevastavaks netopalka, mis on väiksem kui pool riigi keskmisest netopalgast.

## **Lõige 2 - Suurem tasu ületunnitöö eest**

See lõige on sisuliselt seotud artikli 2 lõikega 1, mis käsitleb igapäevast ja iganädalast tööaega. Töötajad, kellelt nõutakse ületunnitöö tegemist, peavad saama tavalisest kõrgemat tunnitasu. Harta ei määratle siiski täpselt, kui palju peaks ületunnitöö puhul tunnitasu minimaalselt suurendama.

Ületunnitööd võidakse hüvitada tööst vaba aja andmisega, kuid sel juhul peab vaba aeg ületama töötatud ületunnid. Teiste sõnadega, sellest ei piisa, kui anda töötajatele tehtud ületundide eest samavõrra vaba aega.

See säte kehtib kõigi töötajate kohta, erijuhtumid välja arvatud. Komitee on juhtinud tähelepanu, et neid erandeid, mis võivad puudutada teatud avalikke teenistujaid ja juhtivtöötajaid, tohib rakendada väga harva.

Euroopas on üldiseks tavaks võtta töötundide arvutamisel aluseks nädala keskmine töötundide arv mitmekuulise perioodi vältel. Seega võib vaadeldaval perioodil igal üksikul nädalal tegelikult töötatud tundide arv varieeruda minimaalse ja maksimaalse näitaja vahel, ilma et tõstatuks küsimust ületunnitööst ja suuremast töötasust. Selline töötaja arvestus ei ole iseenesest vastuolus artikli 4 lõikega 2, kui samas järgitakse artikli 2 lõikes 1 sätestatut (vt Faktid C - 2).

## **Lõige 3 - Võrdne tasu nais- ja meestöötajatele**

Mees- ja naistöötajate õigus saada võrdse töö eest võrdset tasu peab olema selgesõnaliselt tagatud siseriiklike õigusaktidega.

Siseriiklik seadusandlus peab tagama, et kõik töölepingute või kollektiivlepingute sätted, mis rikuvad võrdse tasustamise printsiipi, on õigustühised. Kohtul peab olema õigus neid tühistada.

Töötajaid, kes nõuavad õigust saada võrdset töötasu, tuleb seadusega kaitsta tööandjate surveavalduste eest. Töölt vabastamine sel põhjusel peab olema keelatud. Tagakiusatud töötajad peavad saama hüvitist, mis on piisavalt suur, et korvata töötajatele tekitatud kahju ning panna tööandjat hoiduma selliste sammude tegemisest tulevikus. Õiguslik vastuabinõu töölt vabastamise puhul peaks siin reeglina olema tööle ennistamine. Erandjuhul, kui tööle ennistamine on võimatu või asjaomane isik ei soovi seda, võidakse selle asemel välja mõista kahjutasu.

#### **Lõige 4 – Mõistlik töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaeg**

See säte on lisatud töötasu käsitlevasse artiklisse, sest mõistliku etteteatamistähtaja nõude peamine eesmärk on anda asjaomasele isikule aega uue töökoha otsimiseks enne, kui tema töösuhe lõpeb, see tähendab ajal, mil ta veel töötab ja saab sissetulekut. Sel põhjusel on lubatud etteteatamise asemel maksta ka hüvitist tingimusel, et makstav summa on võrdne palgaga, mida töötaja oleks saanud vastava etteteatamisaja kulgemise jooksul.

Õigus töölepingu lõpetamisest mõistliku etteteatamise ajaga teada saada on kõigil töötajatel, sealhulgas tavapäratul alusel töötavatel isikutel. Säte kehtib ka katseajaga töötamisel. Et ükski töötaja ei jääks kaitseta, peab siseriiklik seadusandlus peab siin olema piisavalt laiahaardeline.

“Mõistlik” etteteatamistähtaeg ei ole hartas defineeritud. Komitee lähtekoht on olnud, et iga riik peab määratlema, milliseid etteteatamistähtaegu ei pea ta mõistlikeks. Põhikriteeriumiks on tööstaaži pikkus, mis on määravaimaks õiguslikuks kriteeriumiks enamiku riikide seadusandluses. Komitee järelduste kohaselt ei vasta harta nõuetele näiteks järgmised etteteatamise tähtajad:

- ühenädalane etteteatamistähtaeg esimese tööaasta jooksul;
- alla ühekuune etteteatamistähtaeg vähemalt aastase tööstaaži korral;
- 30-päevane etteteatamistähtaeg vähemalt viieaastase tööstaaži korral;
- kuuenädalane etteteatamistähtaeg 10-15-aastase tööstaaži korral;
- kaheksanädalane etteteatamistähtaeg üle 15-aastase tööstaaži korral.

Noortel töötajatel peab olema õigus saada töösuhte lõpetamisest teada niisama pika etteteatamistähtajaga kui teistel töötajatel.

Etteteatamistähtaja arvestus algab töösuhte lõpetamise otsuse tegemist ning selle hulka ei loeta otsusele eelnenud toimingutele kulunud aega (distsiplinaarmenetlus avalikus teenistuses või ametiühinguga konsulteerimine).

Artikli 4 lõige 4 ei kehti ainult töölt vabastamise, vaid kõigi töösuhte lõppemise juhtude kohta (näiteks pankroti, õigustühise tegevuse või tööandja surma tõttu).

Harta lisa lubab kohest töölt vabastamist (st etteteatamiseta) tõsiste üleastumiste korral. Seda erandit tõlgendatakse väga rangelt.

Töötajatele peab andma vaba aega uue töö otsinguteks etteteatamistähtaja kulgemise jooksul.

### **Lõige 5 - Palgast mahaarvamiste piiramine**

See säte kohustab riike tagama, et töötaja palgast toimuksid mahaarvamised üksnes õigusaktides (seadus, määrus, kollektiivleping või vahekohtu otsus) väga täpselt määratletud juhtudel ja mõistlikus ulatuses. Kättesaadav töötasu peab kindlustama töötaja ja tema ülalpeetavate toimetuleku.

Sätte kohaldamisel võetakse arvesse kõik mahaarvamised, kaasa arvatud ametiühingu liikmemaks, trahvid, elatis, tagasimaksed või avansid jne. Vaadeldakse ka palgast mahaarvamisega seotud toiminguid nagu töötajate esindajatega kooskõlastamine, töötaja õigus ära kuulamisele ja õigus esitada kaebus sõltumatule ametiinstituatsioonile.

## Faktid C - 5

### Artikkel 5 - Õigus ühineda

Et tagada või edendada töötajate ja tööandjate vabadust moodustada oma majandus- ja sotsiaalhuvide kaitseks kohalikke, üleriigilisi ja rahvusvahelisi organisatsioone ning nende organisatsioonidega ühineda, kohustuvad lepingupooled tagama, et siseriiklikud õigusaktid ja nende rakendamine ei kitsendaks seda vabadust. Selles artiklis ette nähtud kaitse ulatus politsei suhtes peab olema määratletud siseriiklikus seadusandluses. Siseriiklikes seadustes või õigusaktides tuleb samuti sätestada, millistel põhimõtetel ja ulatuses kohaldatakse neid tagatise relvajõududesse kuuluvate isikute suhtes.

Sotsiaalharta artikkel 5 tagab töötajatele ja tööandjatele õiguse ühineda.

See õigus hõlmab järgmisi õigusi ja vabadusi:

#### 1. Ametiühingute moodustamise vabadus

a. *Nõuded registreerimise, liikmemaksu ja minimaalse liikmeskonna kohta ning teised haldusnõuded*

Ametiühingu registreerimise kohustus ei ole vastuolus artikliga 5, kui:

- on olemas piisavad garantiid, tagamaks, et ei kuritarvitata õigust keelduda ametiühingute registreerimisest;
- registreerimistasud on mõistlikud;
- minimaalse liikmeskonna nõuded on samuti mõistlikul tasemel.

b. *Ametiühingu õigus valida oma liikmeid ja esindajaid*

Artikliga 5 ei ole kooskõlas:

- ükski õigusakt, mis piirab isikute ametiühingust väljaarvamise või väljaheitmise aluseid, kuna see vähendab tunduvalt ametiühingute õigust valida oma liikmeid;
- ükski õigusakt, mis seab ametiühingu esindajaks olemise sõltuvusse kodakondsusest või elukohast.

c. *Ametiühingu õigus korraldada oma tegevust ja sisemist juhtimist*

Ametiühingud peavad saama tegutseda vabalt ilma valitsuse sekkumiseta. Iga õigusakt, mis püüab detailselt reguleerida ametiühingute sisemist tegevust, kujutab endast tõsist sekkumise ohtu ja on seega artikliga 5 vastuolus.

d. *Liikmeskond*

Töötajad ja tööandjad peavad saama vabalt moodustada kohalikke, üleriigilisi või rahvusvahelisi organisatsioone. See tähendab, et riigid ei või piirata töötajate ühinemise tasandit ja ulatust. Riigid peavad samuti lubama üleriigilistel organisatsioonidel ühineda rahvusvaheliste organisatsioonidega.

## 2. Õigus ühineda või mitte ühineda ametiühinguga

Siseriiklik seadusandlus peab tagama või kaitsma õigust ühineda ametiühinguga ja inimesed peavad olema ka tegelikult täiesti vabad ühinema enda valitud ametiühinguga.

Sama kehtib mitteühinemise õiguse kohta, mis peab olema tagatud seadustega (või õigusliku praktikaga) ning mida tuleb tegelikkuses järgida. Harta nõuetega on vastuolus mistahes seadusega kehtestatud kohustuslik ühingusse kuulumine. Artikliga 5 on vastuolus ka kokkulepped (enne või pärast töölevõtmist) ametiühingusse kuulumise kohustuse kohta. Sellised kokkulepped ei või olla lubatud õigusaktidega ega ka praktikas.

## 3. Ametiühingute tegevus

### a. Kollektiivlääbirääkimised

See õigus on ametiühingute põhiõigus ja seda tunnustavad harta artiklid 5 ja 6.

### b. Töökohale juurdepääs ja koosolekuõigus

Harta artikkel 5 tagab ametiühingute juurdepääsu firmadesse, et seal oma tegevusi läbi viia. Samas tuleb arvesse võtta tööandjate õigusi ja huvisid. Artikkel 5 kaitseb ka ametiühingute õigust korraldada oma liikmete koosolekuid. Komitee jälgib selle õiguse tagamist nii avalikus kui erasektoris.

### c. *Kaitse ametiühingu liikmete diskrimineerimise ja ametiühingulise tegevuse eest rakendatavate surveabinõude vastu*

Artikli 5 kohaselt peavad töötajad olema kaitstud nii seadusega kui ka tegelikult igasuguse ametiühingu liikmelisuse või ametiühingulise tegevuse alusel diskrimineerimise vastu nende tööle võtmisel, töölt vabastamisel ja ametialasel edutamisel.

## 4. Artikliga 5 kaitstud isikud

### a. Avalikud teenistujad

Artikkel 5 keelab piirata avalike teenistujate õigust ühineda. Riigid ei tohi piirata ühinemisõigust, lubades näiteks avalikel teenistujatel astuda üksnes avalikest teenistujatest liikmetega ametiühingutesse. Harta artikkel 31 tulenevalt on siiski mõned ühinemisvabaduse piirangud teatud kategooria avalikele teenistujatele kooskõlas artiklis 5 sätestatuga.\*

---

\* Il osas sätestatud õiguste ja põhimõtete efektiivse teostamise suhtes ei tohi "kehtestada mingeid piiranguid ega kitsendusi, mis ei ole ette nähtud nendes osades, välja arvatud seadusega ette nähtud ja demokraatlikus ühiskonnas teiste ühiskonnaliikmete õiguste ja vabaduste, ühiskonna huvide, riigi julgeoleku, rahva tervise ja moraali kaitseks vajalikud piirangud".

*b. Politsei*

Artikkel 5 lubab riikidel piirata politseiametnike õigust ühineda, kuid ei luba seda siiski täielikult ära keelata. Politseiametnikel võidakse lubada moodustada organisatsioone ja ühineda organisatsioonidega, mille liikmeks on ainult politseinikud. Sellistel organisatsioonidel peavad siiski olema teatud ametiühingute eelisõigused, näiteks õigus pidada läbirääkimisi teenistustingimuste ja töötasu üle ning õigus korraldada koosolekuid. Liikmelisus ei tohi olla kohustuslik.

*c. Relvajõud*

Artikkel 5 lubab lepingupooltel piirata relvajõududesse kuuluvate isikute ühinemisvabadust või koguni keelata neil ühineda.

*d. Välismaalased*

Vastavalt lisas sätestatule kehtivad harta nõuded ainult nende välismaalaste suhtes, kes on hartaga ühinenud riikide kodanikud ja elavad või töötavad seaduslikult selles riigis. Piirangud välismaalaste suhtes, kes on ametiühingute tegev- või asutajaliikmed, on vastuolus artikliga 5.

Komitee järelduste kohaselt on artikliga 5 samuti vastuolus kollektiivlepingus ametiühingu tegevliikmetele kodakondsuse nõude seadmine. See artikli 5 aspekt on tihedalt seotud artikli 19 lõikega 4b, mis kohustab riike tagama võörtöötajatele oma kodanikest töötajatega võrdse kohtlemise ametiühingu liikmelisusega ning kollektiivläbirääkimiste hüvedega seotud küsimustes.

## **Faktid C - 6**

### **Artikkel 6 - Õigus pidada kollektiivläbirääkimisi**

Et rakendada tulemuslikult õigust pidada kollektiivläbirääkimisi, kohustuvad lepingupooled:

- 1 soodustama töötajate ja tööandjate ühiskonsultatsioone;
- 2 soodustama, kus vajalik ja kohane, mehhanismide loomist tööandjate või tööandjate organisatsioonide ja töötajate organisatsioonide vabatahtlikeks läbirääkimisteks eesmärgiga reguleerida töösuhteid ja töötingimusi kollektiivlepingutega;
- 3 soodustama sobiva lepitus- ja vabatahtliku vahekohtumehhanismi loomist töövaidluste lahendamiseks;

ja tunnustama:

- 4 töötajate ja tööandjate õigust korraldada huvide konflikti korral kollektiivseid aktsioone, sealhulgas õigust streikida, järgides kohustusi, mis tulenevad eelnevalt sõlmitud kollektiivlepingutest.

#### **LISA**

#### **Artikli 6 lõige 4**

Lepingupool võib streigiõiguse kasutamist seadusega reguleerida eeldusel, et mistahes piirangud on põhjendatavad artikli 31 sätetega.

Sotsiaalharta artikkel 6 tagab õiguse pidada kollektiivläbirääkimisi nende laiemas tähenduses.

Selle artikli eesmärgiks on tagada, et nii tööandjatel kui töötajatel on õigus pidada kollektiivläbirääkimisi. Artikli neli lõiget hõlmavad erinevaid aspekte tööandjate ja töötajate ning nende organisatsioonide vahelistes suhetes, samuti meetmeid, mida tuleks kasutada nende suhete arendamiseks.

#### **Lõige 1 - Ühiskonsultatsioonid**

Artikli 6 lõikes 1 on sätestatud kohustus soodustada ühiskonsultatsioone. Kui osapooled konsulteerivad üksteisega piisavalt, ei ole riigil vajadust sekkuda. Kui see aga nii ei ole, peab riik astuma samme selliste konsultatsioonide edendamiseks.

Kõnealuste ühiskonsultatsioonide all mõeldakse töötajate ja tööandjate või neid esindavate organisatsioonide vahelisi konsultatsioone. Artikli 6 lõige 1 ei kehti valitsuste ja töötajate ja/või tööandjate või nende organisatsioonide vaheliste konsultatsioonide kohta. Kui konsultatsioonid toimuvad valitsuse juhitud institutsioonis, kus töötajad ja tööandjad on võrdselt esindatud, rahuldab see siiski artikli 6 lõikes 1 sätestatud nõuet.

Konsultatsioon peab hõlmama kõiki vastastikku huvipakkuvaid teemasid, eelkõige neid, mis puudutavad tootlikkust, efektiivsust, töötervishoidu ja tööohutust, töötajate heaolu, samuti teisi tööalaseid küsimusi (töötingimused, kutseõpe jne), majanduslikke ja sotsiaalprobleeme (sotsiaalkindlustus, sotsiaalhoolekanne jne).

Konsultatsioonid peavad toimuma mitmel tasandil: üleriigilisel, piirkondlikul ja firma tasandil.

Artikli 6 lõige 1 ei kehti ainult erasektori töötajate, vaid - vajalike mugandustega - ka avalike teenistujate kohta, kaasa arvatud need, kelle suhtes on kehtestatud erieeskirjad.

### **Lõige 2 - Vabatahtlikud läbirääkimised**

Lõige 2 kohustab lepingupooli mitte ainult tunnustama seadusandluses, et tööandjad ja töötajad võivad oma suhteid reguleerida kollektiivlepinguga, vaid ka soodustama nende lepingute sõlmimist, kui seda ei tehta iseenesest-mõistetavalt, ja tagama eelkõige, et mõlemad osapooled oleksid valmis teisega kollektiivläbirääkimisi pidama.

Artikli 6 lõike 2 kohaselt vaatlleb komitee riigi sekkumist kollektiivläbirääkimistesse ja kohustusliku vahekohtumenetluse kasutamist: riigi otsene sekkumine kollektiivläbirääkimiste lõpetamiseks, nõudes näiteks, vahekohtumenetlust osapoolte nõusolekuta, on lubatud ainult harta artiklis 31 sätestatud piirides.\* Veelgi enam, selline tegevus võib kesta ainult nii kaua, kui see on vajalik normaalse olukorra taastamiseks, misjärel tuleb koheselt taas täiel määral respektierida kollektiivläbirääkimiste õigust.

Artikli 6 lõige 2 on tihedalt seotud artikliga 5. Kui kollektiivläbirääkimistega seotud küsimuse arutamine artikli 5 alusel viib otsuse edasilükkamiseni või komitee leiab, et olukord on artiklis 5 sätestatuga vastuolus, kehtivad need samad järeldused ka artikli 6 lõike 2 kohta.

Artikli 6 lõige 2 kehtib koos vajalike mugandustega ka avalike teenistujate suhtes. Eelkõige selles osas, et avalikel teenistujatel peab olema teatud määral õigus kaasa rääkida oma töötingimuste määratlemises.

### **Lõige 3 - Lepitus ja vahekohus**

Artikli 6 lõige 3, nagu ka artikli 6 lõige 4, kehtib ainult huvide konflikti kohta. Teisisõnu, seda ei kohaldata õiguslike vaidluste (näiteks kollektiivlepingute tõlgendamise küsimuses) ega poliitiliste vaidluste suhtes.

---

\* Il osas sätestatud õiguste ja põhimõtete suhtes ei tohi "kehtestada mingeid piiranguid ega kitsendusi, mis ei ole nendes osades ette nähtud, välja arvatud seadusega ette nähtud ja demokraatlikus ühiskonnas teiste ühiskonnaliikmete õiguste ja vabaduste, ühiskonna huvide, riigi julgeoleku, rahva tervise ja moraali kaitseks vajalikud piirangud".



Lepitus- ja vahekohtutoiminguid võib alata seaduse või kollektiivlepingu alusel või tööstuses levinud praktikast lähtuvalt. Näiteks, kui kollektiivlepingus sätestatud vahekohtumehhanism on piisavalt efektiivne, ei ole mingit vajadust selliseid toiminguid seadusega reguleerida.

Kõik vahekohtusüsteemid peavad olema sõltumatud ja vahekohtu otsus ei tohi olla ette kindlaks määratud seadusandlike kriteeriumidega.

Artikli 6 lõige 3 hõlmab ka kohustuslikku vahekohtumenetlust. Vahekohtumenetlust osapoolte nõusolekuta võib lugeda harta nõuetele vastavaks üksnes artiklis 31\* sätestatud piirides.

Lepitus- ja vahekohtumenetluse kasutamise võimalus peab olema ka avalikus teenistuses.

#### **Lõige 4 - Kollektiivsed aktsioonid**

Artikli 6 lõige 4 tagab töötajate ja tööandjate õiguse korraldada kollektiivseid aktsioone, sealhulgas streikida. Õigus streikida on küll üheselt nimetatud, kuid see on ainult üks võimalikest aktsioonidest, mida töötajad võivad korraldada.

Lõige 4 lubab kollektiivseid aktsioone ainult huvide konflikti korral.

Ent isegi huvide konflikti korral ei ole õigus streikida absoluutne; riigid võivad reguleerida selle õiguse teostamist tingimisel, et kõik kitsendused jääksid harta artiklis 31\* ettenähtud piiridesse.

Komiteel on tulnud hinnata järgmisi piiranguid ja ettekirjutusi:

- seaduses nõutud streigieelsete lepitustoimingutega seotud etteteatamistähtajad ja nn aja maha võtmise perioodid on kooskõlas hartaga eeldusel, et need on mõistliku kestusega;
- kollektiivlepingutega kehtestatud streigiõiguse piirangud on kooskõlas artikli 6 lõikega 4 eeldusel, et need kehtivad ainult antud lepinguga hõlmatud teemade ja töötajate kohta;
  - nõue, et streigi eesmärgiks peab olema kollektiivlepingu sõlmimine, on vastuolus artikli 6 lõikega 4;
  - nõue, et streigi peavad välja kuulutama ja seda juhtima ametiühingud, rikub samuti artikli 6 lõikes 4 sätestatud, kuna streigiõigust võib kasutada igasugune töötajate ühendus;
  - teatud kategooriate avalike teenistujate (näiteks, politsei, relvajõud, kohtunikud) streigiõiguse piiramine ei ole vastuolus hartaga eeldusel, et kitsendused jäävad artiklis 31\* sätestatud piiridesse. Avalike teenistujate streikimise täielik keelamine on vastuolus artikli 6 lõike 4 nõuetega;

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel G.

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel G.

- õigusaktid, mis täielikult või osaliselt keelavad oluliste avalike teenuste osutajatel streikida, võivad olla kooskõlas hartaga, sellised piirangud jäävad artiklis 31\* sätestatud piiridesse.

Streigi mõjud on artikli 6 lõike 4 kohaselt samuti olulised. Kui streikimine viib töölepingu lõpetamisele, on see hartaga vastuolus. Kui aga streikijad tegelikult ennistatakse pärast streigi lõpetamist tööle, ilma et nad kaotaksid eelnevalt tööga omandatud õigusi (nt pension, puhkus, ametijärk), siis ei ole formaalne töölepingu lõpetamine vastuolus harta nõuetega.

Kõik mahaarvamised, mis tehakse streikijate palgast, peavad olema rangelt vastavuses streigi kestusega.

Kui valitsused sekkuvad, rakendades streigi lõpetamiseks seadusandlust või kohustuslikku vahekohtumenetlust, uurib komitee iga konkreetset juhtumit eraldi, otsustamaks, kas artikli 31 nõudeid on tegelikult järgitud.

### *Töösulg*

Artikli 6 lõige 4 tunnustab ka tööandjate õigust korraldada kollektiivseid aktsioone, mis tavaliselt kujutavad endast töösulgu. Riikidel ei ole siiski kohustust käsitleda seadusandluses võrdväärset streigiõigust ja töösulu väljakuulutamise õigust.

**Faktid C - 7**  
**Artikkel 7 - Laste õigused - Noorte kaitse**

Et rakendada tulemuslikult laste ja noorte õigust olla kaitstud, kohustuvad lepingupoolel:

- 1 kehtestama vanuse alampiiriks töösuhte alustamisel 15 aastat, tehes erandi lastele, kes teevad kindlaksmääratud kergemat tööd, mis ei kahjusta nende tervist, moraali ega hariduse omandamist;
- 2 kehtestama kindlaksmääratud ohtlike või tervistkahjustavate tööde puhul vanuse alampiiriks töösuhte alustamisel 18 aastat;\*
- 3 tagama, et koolikohustuslikke isikuid ei võeta niisugusele tööle, mis ei võimalda neil saada täielikku haridust;
- 4 piirama alla 18-aastaste isikute tööaega vastavalt nende üldise arengu vajadustele ning esmajoonelise kutseõppe vajadustele;\*
- 5 tunnustama noorte töötajate ja õpipoiste (praktikantide) õigust saada õiglasi palka või muud kohast hüvitist;
- 6 tagama, et noortel käsitletakse tavaliste töötundide vältel tööandja nõusolekul kutseõppele kulutatud aega tööpäeva osana;
- 7 tagama, et alla 18-aastased töötajad saaksid aastas vähemalt neli nädalat tasustatud puhkust;\*
- 8 tagama, et alla 18-aastaseid isikuid ei võeta öötööle, välja arvatud, kui on tegemist siseriiklikes õigusaktides määratletud erandlike kutsealadega;
- 9 tagama, et siseriiklikes õigusaktides määratletud kutsealadel töötavad alla 18-aastased isikud läbiksid regulaarselt arstliku kontrolli;
- 10 tagama lastele ja noortele erilise kaitse füüsiliste ja moraalsete ohtude eest, eelkõige otseselt või kaudselt nende tööst tulenevate ohtude eest.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta:

2. kehtestama kindlaksmääratud ohtlike või tervistkahjustavate tööde puhul vanuse alammääraks töösuhte alustamisel 18 aastat;
4. kehtestama alla 18-aastaste isikute tööajale piirangud lähtuvalt nende üldise arengu ning esmajoonelise kutseõppe vajadustest;
7. tagama, et alla 18-aastased töötajad saavad aastas vähemalt neli nädalat tasustatud puhkust;

## **LISA**

### **Artikkel 7 lõige 8**

Lepingupool saab võtta endale selles lõikes sätestatud kohustuse, kui ta selle kohustuse olemusest lähtuvalt tagab seadusega, et valdavat enamust alla 18-aastastest isikutest ei võeta ootööl.

Sotsiaalharta artikkel 7 keelab laste töötamise (lõiked 1, 2 ja 3) ja reguleerib mitmeid noorte töötingimustega seotud aspekte (lõiked 4, 5, 6, 7, 8 ja 9). Eesmärgiks on kaitsta laste ja noorte tervist ning õigust saada täiel määral kasu kohustuslikust haridusest ja kutseõppest.

Artikli 7 lõige 10 sätestab, et lapsi ja noori tuleb kaitsta füüsiliste ja moraalsete ohtude, seda esmajoones, kuid siiski mitte ainult töökeskkonnas (vt samal teemal Faktid C - 17).

### **Lõige 1 - Laste töö keeld**

Lepingupooltel tuleb kehtestada vanuse alampiiriks töösuhte alustamisel 15 aastat. Sellest vanusepiirist tuleb ka tegelikult kinni pidada.

Alla 15-aastaste laste töötamise keeld kehtib kõigis majandusharudes, sealhulgas põllumajanduses, ja kõigil töökohtadel, kaasa arvatud töötamine pereettevõtetes ja eramajapidamises. Samuti laieneb see keeld kõigile majandustegevuse vormidele, olenemata töötaja staatusest (töötaja, füüsilisest isikust ettevõtja, palgata koduabiline vms).

Harta lubab teha erandi kerge töö korral, s.o töö, mis ei ohusta lapse tervist, moraali või hariduse omandamist. Siseriiklik seadusandlus võib sätestada nimekirja tööülesannetest, mida lastel on lubatud täita, või määratleda töö liigid, mida võib harta tähenduses pidada kergeks tööks.

Ühtegi tööd ei saa pidada kergeks, kui tööaeg on liiga pikk.

### **Lõige 2 - Kõrgem vanuse alampiir teatud kutsealadel töösuhte alustamisel**

Lepingupooled peavad kehtestama kõrgema vanuse alampiiri töösuhte alustamiseks kindlaksmääratud ohtlikel ja tervistkahjustavatel kutsealadel. Riikidel peab olema potentsiaalselt ohtliku töö määratlemiseks adekvaatne seadusandlus, kus on ära näidatud sellised ohtlikud töövormid või töö käigus ilmnedavad riskide liigid (füüsilised, keemilised, bioloogilised). Riigid peavad kõigi selliste tööde puhul täpselt sätestama nõutava vanuse alampiiri.

Sarnaselt üldise tervishoiu ja tööohutuse alase seadusandlusega (vt Faktid C-3), aitavad ka siin tööandja teostatud riskide hindamine ja sellest lähtuvalt kasutusele võetud tõhusad ennetusabinõud tagada noortele töötajatele harta käesolevas sättes ettenähtud kaitse.

Põhimõtteliselt tuleb keelata noorte töötamine väga ohtlikel töödel (näiteks, kus tuleb kokku puutuda benseeniga). Kui aga selline töö on oluline kutse omandamiseks, võib noortel lubada seda teha, kuid ainult spetsialisti range järelevalve all ja üksnes nii kaua, kui see on vajalik.

### **Lõige 3 - Õigus täielikule kohustuslikule haridusele**

See säte keelab võtta koolikohustuslikke lapsi tööle, mis võib jätta neid võimaluseta täielikku haridust omandada.

See säte lubab siiski võtta kooliõpilasi kergele tööle. Nagu ka artikli 7 lõike 1 puhul, loetakse tööd kergeks, kui see ei kujuta endast ohtu lapse tervisele, moraalsele ega hariduse omandamisele.

Artikli 7 lõikes 3 pööratakse olulist tähelepanu ka tööajale. Õppeaja kestel peab laste lubatud tööaeg olema piiratud, nii et töötamine ei segaks nende koolis käimist, õppimist ja koduste ülesannete tegemist. Liigseks on peetud lubada lastel töötada kuni kolm tundi päevas. Teisalt, kuni 2 tundi tööd päevas ja kuni 17 tundi tööd nädalas õppeaja vältel jääb komitee hinnangul käesoleva sätte piiridesse. Laste töö lubamine hommikuti enne koolitöö algust läheb põhimõtteliselt vastuollu artikli 7 lõikega 3. Kui siseriiklik seadusandlus seda siiski lubab, peavad riigid tõendama, et tarvitusele on võetud piisavad abinõud, mis võimaldavad ametiasutustel (tööinspeksioon, sotsiaal- ja haridusametid) kaitsta lapsi sellise töö tegemise eest, mis jätaks nad võimaluseta täielikku haridust omandada.

Pikemat tööaega võib lubada suvisel koolivaheajal. Kuni 7-tunnine tööpäev ja kuni 35-tunnine töönädal vastab harta käesoleva sätte nõuetele. Tagamaks lastele enne uue õppeaasta algust piisavalt puhkust ja meelelahutust, ei tohi neil siiski lubada töötada rohkem kui poole suvisest koolivaheajast\*. Vanemate, s.o üle 15-aastaste laste puhul on loetud harta nõuetele vastavaks ka 8-tunnist tööpäeva ja 40-tunnist töönädalat, kuid ainult siis, kui ka neile on tagatud puhkus vähemalt poole suvisest koolivaheaja ulatuses.

### **Lõige 4 - Alla 18-aastaste isikute tööaeg**

Lepingupoold peavad piirama nende 15- ja 16-aastaste noorte tööaega, kes ei ole enam koolikohustuslikud.

Komitee ei ole siin kehtestanud kindlat tööaja piirangut, kuid peab lõikega 4 vastuolus olevaks iga õigusakti, mis lubab alla 16-aastastel noortel töötada 8 tundi päevas või 40 tundi nädalas.

Kuna artikkel 33\*\* kehtib ka artikli 7 lõike 4 kohta, siis võivad riigid lugeda selle kohustuse täidetuks, kui sätet kohaldatakse vähemalt 80% alla 18-aastaste noorte töötajate suhtes.

---

\* Euroopas kestab suvine koolivaheaeg 6 - 12 nädalat.

\*\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

## **Lõige 5 - Õiglane töötasu noortele töötajatele ja õpipoistele**

Artikli 7 lõige 5 kohustab lepingupooli tunnustama noorte töötajate ja õpipoiste (praktikantide) õigust saada õiglast palka või muud kohast hüvitist.

Komitee hindab seda, võrreldes noorte töötajate töötasu täiskasvanutele (18-aastased ja vanemad) töösuhte alguses makstava palga või miinimumpalgaga. Sarnaselt artikli 4 lõike 1 puhul kasutatava meetodikaga võtab komitee ka siin arvesse töötasu, mis jääb töötajale kätte pärast maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete mahaarvamist.

Noorte töötajate palk võib olla väiksem kui täiskasvanutele esialgselt makstav palk, kuid vahe peab olema mõistlik ja see peab kiiresti tasanduma. Harta mõistes on vastuvõetav, kui 15-16-aastaste palk on 30% võrra madalam kui täiskasvanute palk töösuhte alguses. 16-18-aastaste puhul ei tohi palgaerinevus täiskasvanutega ületada 20%.

Täiskasvanute referentspalk peab olema igal juhul piisav, rahuldamiseks harta artikli 4 lõike 1 nõudeid. Kui referentspalk on liiga madal, siis võib küll olla nõutud proportsioone järgitud, kuid noore töötaja palka ei saa siiski õiglaseks pidada.

Õpipoistele võib maksta madalamat palka, sest arvesse tuleb võtta ka töökohal saadava väljaõppe väärtust. Praktika süsteem ei tohi siiski oma eesmärgist kõrvale kalduda ning seda ei tohi kasutada noortele töötajatele madalama palga maksmiseks. Järelikult ei tohi tööpraktika aeg kesta liiga kaua ning koos oskuste lisandumisega tuleb ka tasu järk-järgult suurendada: tööpraktika alguses peaks tasu olema vähemalt kolmandik, tööpraktika lõpus vähemalt kaks kolmandikku täiskasvanud töötajale esialgselt makstavast palgast või miinimumpalgast.

Lepingupooled ei ole kohustatud tingimata vastu võtma õigusakte lõike 5 nõuete täitmiseks, kuid nad peavad suutma tõestada, et kollektiivlepingute ja teiste meetmetega on kõigile noortele töötajatele ja õpipoistele (praktikantidele) tagatud õiglane töötasu.

## **Lõige 6 - Kutseõppele kulutatud aja arvamine tööaja hulka**

Noorte puhul tuleb tavaliste töötundide vältel kutseõppele kulutatud aega käsitleda tööpäeva osana. Põhimõtteliselt peab selline õpe toimuma tööandja nõusolekul ja olema seotud noore inimese tööga.

Õppeaega tuleb seega tasustada nagu tavalist tööaega, ega tohi nõuda selle tasa tegemist, mis suurendaks oluliselt töötundide koguarvu.

Kuna artikkel 33\* kehtib artikli 7 lõike 4 kohta, siis täidavad riigid antud sätte nõudeid, kui kollektiivlepingute ja muude mitteseadusandlike meetmetega on tagatud selle kohaldamine vähemalt 80% asjaomaste noorte töötajate suhtes.

### **Lõige 7 - Iga-aastane tasustatud puhkus alla 18-aastastele isikutele**

Alla 18-aastastele töötajatele peab andma vähemalt kolm nädalat iga-aastast tasustatud puhkust.

Siin kehtivad samad reeglid, mis täiskasvanute iga-aastase tasustatud puhkuse korral (artikkel 2 lõige 3, vt Faktid C - 2).

Artikkel 33\* kehtib lõike 7 kohta, mistõttu võib seda rakendada mitteseadusandlike meetmetega tingimusel, et need hõlmavad vähemalt 80% asjaomastest noortest inimestest.

### **Lõige 8 - Öötöö keeld alla 18-aastastele isikutele**

Lepingupooled peavad tagama, et alla 18-aastaseid isikuid ei rakendataks öötööle, välja arvatud, kui on tegemist siseriiklikes õigusaktides määratletud erandlike kutsealadega.

Vastavalt harta lisale võivad lepingupooled täita seda kohustust, tagades seadusandlusega, et valdavat enamust alla 18-aastaseid isikuid (vähemalt 80%) ei rakendata öötööle.

Mõiste "öötöö" defineeritakse siseriiklikes õigusaktides või eeskirjades.

Hartaga ei ole kooskõlas see, kui öötöö keeld kehtib vaid tööstuses.

### **Lõige 9 - Alla 18-aastaste töötajate regulaarne arstlik jälgimine**

Lepingupooled peavad tagama regulaarse kohustusliku arstliku läbivaatuse alla 18-aastastele isikutele, kes töötavad vastavatel siseriiklikes õigusaktides määratletud kutsealadel.

Läbivaatused peavad olema kohandatud vastavalt noorte töötajate spetsiifilisele olukorrale ja riskidele, millega nad kokku puutuvad. Arstlikku kontrolli võivad läbi viia töötervishoiuteenistused, kui neid on selleks eraldi instrueeritud.

See kohustus hõlmab täielikku arstlikku läbivaatust tööle võtmisel ja hilisemaid regulaarseid tervisekontrolle. Kuigi säte ei täpsusta läbivaatuste sagedust, ei tohi vaheaegad nende vahel olla liiga pikad. Näiteks on kahe- või kolmeaastast vaheaega noorte meremeeste puhul peetud liiga pikaks.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

Arstlikud läbivaatused peavad olema kohustuslikud ja hõlmama ka tegelikkuses kõiki asjaomaseid töötajaid.

### **Lõige 10 - Laste ja noorte eriline kaitse neid ohustavate füüsiliste ja moraalsete ohtude eest**

Lepingupooled peavad kaitsma lapsi ja noori kõigi füüsiliste ja moraalsete ohtude eest, millega nad puutuvad kokku töökohas ja mujal.

Lepingupooled peavad võtma tarvitusele erimeetmed, et keelustada laste seksuaalne ärakasutamine ja võidelda selle mistahes vormis esinemise vastu. Lepingupooled peavad eelkõige keelama laste kaasamise seksitööstusesse. Selle keeluga peavad kaasnema adekvaatne järelevalvesüsteem ja sanktsioonid.

Samuti tuleb keelata laste abil kerjamine ja mistahes muus vormis ekspluateerimine, mis väärab laste heaolu, ning rakendada meetmeid sellise tegevuse ennetamiseks.



**Faktid C - 8**  
**Artikkel 8 - Õigus emaduse kaitsele - Naiste töötingimused**

Et rakendada tulemuslikult töötavate naiste õigust kaitsele, kohustuvad lepingupoolel:

- 1 tagama tasustatud puhkuse, piisavate sotsiaalkindlustushüvitiste või riiklike toetustega, et töötavad naised saavad enne ja pärast sünnitust võtta kokku vähemalt 12 nädalat puhkust;
- 2 tunnistama ebaseaduslikuks, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, või teatab talle töösuhte lõpetamisest nii, et etteteatamistähtaeg lõpeb rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel;
- 3 tagama, et oma lapsi rinnaga toitvad emad saavad selleks piisavalt vaba aega;
- 4 a reguleerima naistöötajate öötööd tööstuses;  
b keelama naistöötajate töö allmaakaevandustes ning vastavalt vajadusele ka kõigil muudel töödel, mis on naistele ebasobivad ohtliku või tervistkahjustava loomu või füüsilise raskuse tõttu.

Harta artikkel 8 sätestab naiste õiguse emaduse kaitsele, ning see kehtib ka öötöö ning ohtliku, ebatervisliku või füüsiliselt raske töö suhtes.

Harta käesolev säte kehtib kõigi palgalistel naistöötajate, sealhulgas avalike teenistujate suhtes. Välja arvatud on ainult füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevad naised.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 8:

Et rakendada tulemuslikult töötavate naiste õigust emaduse kaitsele, kohustuvad lepingupoolel:

1. tagama kas tasustatud puhkuse, piisavate sotsiaalkindlustushüvitiste või riiklike toetustega, et töötavad naised saavad enne ja pärast sünnitust võtta kokku vähemalt 14 nädalat puhkust;
2. tunnistama ebaseaduslikuks, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest pärast tööandjale rasedusest teatamist ning enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, või kui tööandja teatab naistöötajale töösuhte lõpetamisest nii, et etteteatamistähtaeg lõpeb rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel;
3. tagama, et oma lapsi rinnaga toitvad emad saavad selleks piisavalt vaba aega;
4. reguleerima rasedate, äsjasünnitanud ja rinnaga toitvate emade töötamist öösiti;
5. keelama rasedate, äsjasünnitanud ja rinnaga toitvate emade töö allmaakaevandustes ning muudel töödel, mis on oma ohtliku või tervistkahjustava loomu või füüsilise raskuse tõttu neile ebasobivad, ning rakendama abinõusid nende naiste tööalaste õiguste kaitsmiseks.

## **Lõige 1 - Rasedus- ja sünnituspuhkus**

Artikli 8 lõige 1 paneb lepingupooltele kaks kohustust:

### *a. Õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele*

Seadusega peab olema tagatud õigus vähemalt 12-nädalasele rasedus- ja sünnituspuhkusele. Siseriiklik seadusandlus võib lubada naisel otsustada lühema rasedus- ja sünnituspuhkuse kasuks. Kõigil juhtudel peab siiski olema tagatud vähemalt 6-nädalane kohustuslik puhkus.

### *b. Õigus rahalisele toetusele*

Artikli 8 lõige 1 näeb ette 12-nädalase tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkuse, mis kaetakse vastavalt lepingupoolle valikutele kas sotsiaalkindlustus-maksetest või riiklikest vahenditest.

See kohustus on täidetud ainult siis, kui jätkatakse palga maksmist või makstakse palgaga võrdset või peaaegu võrdset hüvitist. Komitee on näiteks lugenud ebapiisavaks hüvitist, mis moodustab 70% palgast (Lisa lõpp-järeldustele XI-1, lk 31). Harta artikli 8 lõikega 1 ei ole iseenesest vastuolus see, kui rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal makstavat hüvitist kõrgepalgaliste puhul märgatavalt vähendatakse. Hindamaks olukorda ja tagamaks, et tasu vähendamine jääb mõistlikesse piiridesse, vaatleb komitee erinevaid aspekte, nagu näiteks hüvitise arvutamise aluseks olev maksimumpalk, selle suhe üldisesse palgatasemesse ning sellest piirist kõrgemat palka saavate naiste arv. Kuigi õiguse hüvitisele võib seada sõltuvusse sissemaksete ja/või töötamise minimaalsest ajast, jätab komitee endale õiguse hinnata selliste tingimuste põhjendatust.

## **Lõige 2 - Ebaseaduslik töölt vabastamine**

Artikli 8 lõike 2 kohaselt ei või tööandja teatada naistöötajale töölepingu lõpetamisest rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või nii, et etteteatamistähtaeg lõpeb rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel.

Kaitse töölt vabastamise eest kehtib võrdselt rasedus- ja sünnituspuhkuse kestusega, millele naisel on õigus, seega mitte üksnes artikli 8 lõikega 1 garanteeritud 12 nädalat. Keeld teatada töösuhte lõpetamisest nii, et etteteatamistähtaeg lõpeb rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel, tähendab, et töösuhet ei tohi selle puhkuse ajal lõpetada.

See reegel ei ole absoluutne. Sellest võib mööda minna teatud asjaoludel: kui töötava naise süüline käitumine õigustab töösuhte lõpetamist või kui ettevõtte lõpetab tegevuse või kui tähtajalise töölepinguga töötaja lepingu tähtaeg lõpeb ettenähtud kuupäeval.

See säte kehtib võrdselt nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepinguga töötavate naiste suhtes.

Kui naise töölt vabastamisel on rikutud harta käesolevat sätet, siis tuleks naine reeglina tööle ennistada. Erandjuhtudel, kui see on võimatu (näiteks, ettevõtte lõpetab tegevuse) või asjaomane naine ise ei soovi seda, tuleb maksta piisavat hüvitist. Siseriiklikud õigusaktid ei tohi takistada kohtutel (või teistel pädevatel organitel) välja mõista hüvitisi suuruses, mis on piisav selleks, et edaspidi tööandjate sarnast tegevust ära hoida ning samuti korvata töölt vabastatud isikule talle tekitatud kahju.

### **Lõige 3 - Vaba aeg last rinnaga toitvale emale**

Käesoleva lõike kohaselt kohustuvad lepingupooled andma lapsi rinnaga toitvatele emadele selleks vaba aega.

Rinnaga toitmiseks antavat vaba aega tuleb käsitleda kui tööaega ja seda tuleb ka vastavalt tasustada.

Kuna hartas ei ole täpsustatud vaba aja kestust ega ka perioodi, mille jooksul seda tuleb anda, siis hindab komitee iga konkreetset juhtumit eraldi. Definitsioonist lähtuvalt tuleb vaba aega anda tööaja vältel; puhkuse pikendamine või osalise tööajaga töötamise võimaldamine ei ole piisav, täitmaks artikli 8 lõikes 3 sätestatud kohustust.

Artikli 8 lõike 3 nõuetele vastavaks on loetud näiteks seadusandlust, mis näeb lapse rinnaga toitmiseks ette aasta jooksul iga päev kaks vaheaega, või pooltunnised vaheajad, kui tööandja võimaldab lastetoa või eraldi ruumi rinnaga toitmiseks, või iga päev ühetunnised vaheajad alla aastaste laste rinnaga toitmiseks.

### **Lõige 4 - Öötöö reguleerimine ning ohtliku, tervistkahjustava ja füüsiliselt raske töö keelustamine**

#### *a. Öötöö reguleerimine tööstuses (artikkel 8 lõige 4a)*

Käesolev säte kehtib tööstuses töötamise kohta üksnes selle väga kitsas tähenduses. Tööstuses on ka töid, mis ei ole otseselt tööstusliku tootmisega seotud, ja nende suhtes käesolev säte ei kehti:

- vastutusrikastel juhtimis- või tehnilistel ametikohtadel töötavad naised;
- tervishoiu- või hoolekandeteenistustes töötavad naised, kes tavaliselt ei tee füüsilist tööd.

Artikli 8 lõige 4a nõuab riikidelt mitte naiste öötöö keelamist, vaid selle reguleerimist. Reguleerimised võivad olla üldised ja kehtida mõlemast soost töötajate suhtes. Need peavad:

- lubama öötöö eeskirjades üksnes piiratud hulga erandeid ning neid võib teha üksnes tootmise erivajadustest lähtudes ja pöörates nõuetekohast tähelepanu töötingimustele ja töö organiseerimisele antud ettevõttes;

- kehtestama naiste öötöö tingimused, näiteks eelnev kooskõlastamine tööinspektsiooniga (kui see on asjakohane), ettenähtud tööaeg, vaheajad, puhkepäevad pärast öötööd, õigus lasta end üle viia päevasele tööle;
- eeskirjades tuleb samuti arvesse võtta rasedate naiste, äsja sünnitanud naiste ja last rinnaga toitvate naiste olukorda.

Erieeskirju naiste öötöö kohta ei nõuta juhul, kui üldeeskirjad öötöö kohta tagavad nõutava kaitse.

*b. Naiste teatud liiki töödel töötamise range keeld (artikli 8 lõige 4b)*

Artikli 8 lõige 4b keelab kaht asja:

- naiste töötamise allmaatööl kaevandustes. See kehtib tegelike kaevandamistöölde kohta, kuid mitte naiste kohta, kes:
  - töötavad juhtivatel ametikohtadel ja ei tee füüsilist tööd,
  - töötavad tervishoiu- ja hoolekandeteenistustes,
  - veedavad lühikesi koolitusperioode kaevanduste maa-alustes osades.

See keeld peab olema ette nähtud õigusaktidega.

- naiste töötamise "kõigil muudel töödel, mis on oma ohtlikkuse, ebatervislikkuse või füüsilise raskuse tõttu ebasobivad". See keeld kehtib ainult vajaduse korral, eelkõige selleks, et kaitsta emasid raseduse, sünnituse ja sünnitusjärgsel ajal ja samuti, et kaitsta tulevasi lapsi.

Tuleb keelata teatud tegevused, milliste puhul puututakse kokku plii, benseeni, ioniseeriva kiirguse, kõrgete temperatuuride, vibratsiooni ja viirushaiguste tekitajatega.

## **Faktid C - 9**

### **Artikkel 9 - Õigus kutsenõustamisele**

Et rakendada tulemuslikult õigust kutsenõustamisele, kohustuvad lepingupooled vastavalt vajadusele tagama kõigile, kaasa arvatud puuetega inimestele, teenused, mis aitavad lahendada kutsevaliku ja karjääriga seotud probleeme, arvestades seejuures inimese isikuomadusi ja sellest tulenevalt kutse valiku võimalusi. Selline abi peaks olema tasuta kättesaadav nii noortele, sealhulgas koolilastele, kui ka täiskasvanutele.

Harta artikli 9 kohaselt kohustuvad lepingupooli osutama kõigile, kaasa arvatud puuetega inimestele, teenuseid, mis aitavad lahendada kutsevaliku ja karjääriga seotud probleeme, või soodustama selliste teenuste osutamist. Selline abi peaks olema tasuta kättesaadav nii noortele, sealhulgas kooliõpilastele, kui ka täiskasvanutele.

Artikkel 9 on tihedalt seotud artiklis 1 sätestatud õigusega tööle.

Et tagada tööjõu rahuldav oskuste ja erialase ettevalmistuse tase, peavad lepingupooled kindlustama kutsenõustamise nii koolis (informatsioon kutse omandamise võimaluste kohta) kui ka tööturul (koolitus ja ümberõpe, lähtudes vakantsetest töökohtadest ning õppijate karjäärisoovidest).

Komitee hindab käesoleva sätte nõuete täitmist erinevate kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumide alusel, näiteks:

- kutsenõustamise kulude osakaal SKP-st;
- kutsenõustajate arv ja kvalifikatsioon;
- nõustamise geograafiline kättesaadavus mõlemat liiki nõustamise puhul, mis peaksid olema tasakaalus;
- informatsiooni kättesaadavus ja informatsiooni levitamise vahendid; eesmärgiks on, et see jõuaks võimalikult paljude inimesteni;
- nõustatavate inimeste arv, vanus ning haridus/väljaõpe.

Artikkel 9 nõuab, et kutsenõustamine oleks tasuta.

Nagu harta ülejäänud sätetes, nii on ka siin põhiprintsiibiks kõigile võrdsete võimalust tagamine.

Seega jälgib komitee, mida lepingupooled on teinud selleks, et tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused saada kutsenõustamist ja koolitust, samuti vaadatakse programme, mis kindlustavad puuetega inimestele juurdepääsu neile teenustele. Diskrimineerimise vältimiseks tuleb samuti tagada, et lepingupool kohtleks oma riigis elavaid ja töötavaid teise lepingupooli kodanikke võrdselt oma riigi kodanikega.

**Faktid C - 10**  
**Artikkel 10 - Õigus kutseõppele**

Et rakendada tulemuslikult õigust kutseõppele, kohustuvad lepingupooled:

1 konsulteerides tööandjate ja töötajate organisatsioonidega tagama või edendama vastavalt vajadusele kõigile, sealhulgas puuetega inimestele, tehnilise ja kutsealase väljaõppe võimalusi, ning tagama juurdepääsu rakenduslikule kõrgharidusele ja ülikooliharidusele üksnes sõltuvalt individuaalsetest võimetest.

2 looma või edendama õppepraktika süsteemi või korraldama muul moel noormeeste ja neidude väljaõpet erinevatel tööaladel;

3 vastavalt vajadusele looma või edendama:

a küllaldaselt ja hõlpsasti kättesaadavaid koolitusvõimalusi täiskasvanud töötajatele;

b täiskasvanud töötajatele ümberõppe võimalusi seoses tehnoloogia arengu või tööturu uute nõudmistega;

4 toetama sobivate meetmetega loodud võimaluste täielikku ärakasutamist, näiteks:

a vähendades või kaotades mis tahes sellekohaseid tasusid või makse;

b makstes teatud juhtudel rahalisi toetusi;

c arvates töötundide hulka aja, mille töötaja kulutab tööandja nõudmisel tööajast täiendõppele;

d tagades tööandjate ja töötajate organisatsioonidega koostöös piisava järelevalve abil noortele töötajatele tulemusliku tööpraktika ja muud väljaõppe võimalused, ning noorte töötajate piisava kaitse.\*

Artikliga 10 tagatud õigus kutseõppele on eelduseks teistest hartas tagatud õigustest, eelkõige õigusest tööle osasaamiseks (artikkel 1). Seos õiguse kutseõppele ja õiguse tööle vahel kajastub artikli 1 lõikes 4, mis kohustab lepingupooli "tagama või edendama kohaseid kutsenõustamise, kutseõppe ja rehabilitatsiooni võimalusi".

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta on endine lõige 4 uus lõige 5, lisatud on uus lõige 4 järgmises sõnastuses:

4. kehtestama või edendama erimeetmeid pikaajaliste töötute ümberõppeks ja taasintegreerimiseks;

Artikliga 10 hõlmatud isikud:

i. Füüsilisest isikust ettevõtjad on kaitstud mõningatel asjassepuutuvatel juhtudel (nt artikkel 10 lõige 3).

ii. Välismaalased on kaitstud, kui nad on teiste lepingupoolte kodanikud, kes seaduslikult elavad või töötavad antud riigis. Välismaalaste võrdne kohtlemine peab olema sätestatud mitte ainult seaduses, vaid see peab olema tagatud ka praktikas ja kõigi artikli 10 aspektide suhtes.

iii. Komitee vaatab puuetega inimeste kutseõpet artikli 15 valguses nende riikide puhul, kes on tunnustanud mõlemat sätet.

Artikli 33\* kohaselt täidavad lepingupooled endale võetud kohustusi juhul, kui vähemalt 80% asjaomastest isikutest on tagatud artiklis 10 sätestatud õigused.

### **Lõige 1 - Rakenduslik ja kutsealane väljaõpe - Võimalused rakendusliku kõrghariduse ja ülikoolihariduse omandamiseks**

Käesolev säte kohustab lepingupooli tegema kahte asja:

a. *Edendama rakenduslikku ja kutsealase väljaõpet kõigile inimestele*

Komitee vaatab riigi üldist kutsehariduspoliitikat ja kohustuslikule üldharidusele järgneva kutseõppesüsteemi ülesehitust, sealhulgas juhtkonna ja töötajate osa koolituse planeerimisel ja teostamisel. Komitee tunneb erilist huvi kutsealase algõppe vastu koolides, kus see ei ole osa õppepraktikast, mis on tagatud lõikega 2 (vt allpool).

Selle sättega kooskõla hindamisel on põhinäitajateks kulutused kutseharidusele, kutseharidussüsteemi koguvõimsus (eelkõige õppekohtade ja õppida soovijate suhtarv), kutseõppeasutuse lõpetanud noorte inimeste osakaal, kutseharidussüsteemi geograafiline haare.

b. *Tagama juurdepääsu rakenduslikule kõrgharidusele ja ülikooliharidusele üksnes individuaalse võimekuse alusel*

Komitee kaalub kõiki kõrgharidusele juurdepääsu võimalusi, välja arvatud üliõpilastele rahaline toetamine (seda käsitleb lõige 4, vt allpool). Komitee ei käsitle kõrghariduspoliitikat ja selle üldist rakendamist üldiselt, vaid tunneb huvi selle vastu, kas kõrghariduse omandamise võimalused sõltuvad üksnes igaühe individuaalsest võimekusest. Komiteed on eriliselt huvitanud meetmed, mis soodustavad kandidaatide ülikooli ja rakenduslikku kõrgkooli sisseastumise soodustamise vastu seeläbi, et võtavad arvesse nende erialast ettevalmistust ja kutsealast kogemust.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel I lõige 2.

## **Lõige 2 - Noorte õppepraktika ja muud väljaõppe võimalused noortele**

Lõige 2 puudutab õppepraktikat ja "muud süsteemset väljaõppe korraldamist noormeestele ja neidudele mitmesugustel töödel". Seda laadi väljaõppe peab ühendama teoreetilise ja praktilise väljaõppe ning õppeasutustel peab olema tihe side tegeliku tööeluga.

Käesoleva lõike nõuete täitmist hinnatakse järgmiste näitajate alusel: väljaõpet saavate noorte arv, õppepraktika võimaluste kättesaadavus kõigile soovijatele, õppepraktika läbinud noorte osakaal ja geograafiline hõlmatus.

## **Lõige 3 - Täiskasvanute kutse- ja ümberõpe**

Lõige 3 kohustab riike looma ja edendama võimalusi täiskasvanute kutseõppeks.

Käesoleva sätte nõuete täitmist hinnatakse järgmiste näitajate alusel: tööturul kättesaadavad täiskasvanute hariduse ja väljaõppe liigid (eelkõige töötute kutse- ja ümberõpe), koolitusmeetmed teatud isikute rühmadele, nagu näiteks naised, väljaõppes osalevate isikute arv, riigi kulutuste trendid ja rakendatud abinõude mõju - seda eelkõige tööhõivele.

## **Lõige 4 - Väljaõppe võimaluste täielikku ärakasutamist soodustavad meetmed**

Käesolev sätte paneb riikidele järgmised neli konkreetset kohustust nii riigi kodanike kui hartaga kaitstud välismaalaste suhtes:

- vähendada või ära kaotama mis tahes sellekohased tasud või maksed;
- maksma teatud juhtudel rahalist toetust;
- arvama töötajal tööaja sisse tööandja nõudmisel töö ajal täiendõppele kulutatud aja;
- koostöös tööandjate ja töötajate organisatsioonidega jälgima noorte õppepraktika ja muude väljaõppe skeemide tõhusust.

Komitee vajab informatsiooni kõigi ülalmainitud nõuete täitmiseks rakendatud meetmete kohta, kuid praktikas on seni eelkõige jälgitud, kas teiste lepingupoolte kodanikke koheldakse võrdselt rahalise toetuse maksmisel (näiteks õppetootused, stipendiumid, laenud jne.). Sellega seoses tuleb märkida, et järelevalve etapis XIV-2 otsustas komitee edaspidi käsitleda kõiki rahaliste toetustega seotud küsimusi ainult artikli 10 lõige 4 alusel.



## Faktid C - 11

### Artikkel 11 - Õigus tervise kaitsele

Et rakendada tulemuslikult õigust tervise kaitsele, kohustuvad lepingupooled kas otseselt või koostöös avalik-õiguslike ja eraõiguslike organisatsioonidega võtma tarvitusele kohaseid abinõusid, mille eesmärgiks on muuhulgas:

- 1 võimaluste piires kõrvaldada haigestumise põhjused;
- 2 luua terviseedenduseks ja omavastutuse tõstmiseks tervise eest nõustamis- ja väljaõppevõimalusi;
- 3 hoida niivõrd kui võimalik ära epideemilisi, endeemilisi ja muid haigusi.\*

Sotsiaalharta on rida sätteid, mis kas otseselt või kaudselt kutsuvad üles kaitsma tervist. Artikliga 2 tagatud õigused (õigus õiglastele töötingimustele) tuginevad vajadusele kaitsta inimeste tervist. Artikkel 3 sätestab töötervishoiu ja -ohutusega seonduvad kohustused. Artikkel 7 käsitleb erinevaid laste ja noorte tervise ja heaolu aspekte. Artikkel 8 kaitseb rasedate naiste tervist ning artiklid 12 ja 13 on pühendatud vastavalt sotsiaalkindlustusele ja arstiabile. Tervise küsimused on samuti olulised seoses võõrtöötajate õiguste, eriti perekonna taasühinemisega. Lisaks nimetatud sätetele hõlmab artikkel 11 õigust tervise kaitsele rahvatervise seisukohast selle kõige laiemas mõistes, välja arvatud selle õiguse üksikud eriaspektid.

#### **Lõige 1 - Haigestumise põhjuste kõrvaldamine**

##### a. Elanikkonna tervislik seisund

Riigid peavad tagama elanikkonna parima võimaliku terviseseisundi vastavalt kaasaegsetele arusaamadele. Olukorra hindamisel tugineb komitee rahvatervise seisundi üldistele statistilistele näitajatele - eluea pikkus, peamised surmapõhjused - ja otsib kinnitust sellele, et need näitajad paranevad ega jää maha Euroopa keskmistest näitajatest. Hindamisel on oluline vastsündinute ja emade suremuse tase, mis peab olema võimalikult nullilähedane.

##### b. Tervishoiusüsteem

Tervishoiuteenused peavad olema kõigile kättesaadavad. See tähendab:

- tervishoidu tuleb rahastada kollektiivselt;
- kulutused ei tohi olla üksikisikute jaoks liiga koormavad;
- arstiabi peab olema kättesaadav liigse viivitusega;
- tervishoiuasutuste personal ja varustus peavad olema piisavad.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta on lisatud artikli 11 lõikesse 3 "ning õnnetusi".

## **Lõige 2 - Nõustamis- ja väljaõppevõimalused**

### a. Omavastutuse tõstmine

Tervisekasvatus koolides ja avalikkuse teavitamine, eelkõige läbi rahva teadlikkust tõstvate kampaaniate, peab olema tervishoiupoliitika prioriteediks. Komitee järelevalve keskendub põhiliselt ebatervislike eluviiside ärahoidmisele. Seejuures aitab omavastutuse tõstmine otseselt kaasa tubaka, alkoholi ja narkootikumide tarbimise ennetamisele, tervislikule toitumisele, seksuaalkasvatusele. Tervisekasvatus peaks toimuma kogu kooliaja vältel ja moodustama osa kooli õppekavast.

### b. Konsultatsioonid ja läbivaatused

Rasedatele naistele ja lastele peavad olema tagatud regulaarsed arstlikud konsultatsioonid ja läbivaatused. Koolides peaksid olema kättesaadavad meditsiiniteenused ning kogu kooliaja vältel tuleb läbi viia regulaarseid arstlikke läbivaatusi. Kõrget enneaegset suremust põhjustavate haiguste puhul tuleb teostada läbivaatusi võimalikult regulaarselt.

## **Lõige 3 - Haiguste ennetamine**

### a. Tervislik keskkond

Keskkonnakaitse tuleb tagada seadusandlusega, mis on piisaval tasemel ja piisavalt spetsiifiline, ning küllaldaste riigieelarveliste vahenditega. Hindamiskriteeriumid on sätestatud järgmistes valdkondades:

- Õhu saastatus. Mis puutub kohaliku õhu saastatusse, siis tuleb linnades kinnitada õhu kvaliteedi normid ja piirväärtused ning tarvitusele võtta meetmed nende kontrollimiseks ja elanikkonna teavitamiseks. Tulemuste hindamisel lähtutakse sellest, kuidas suudetakse hoida kontrolli all õhu kvaliteeti halvendavate klassikaliste saasteainete eraldumist välisõhku. Globaalse saastatuse seisukohast vaatab komitee, kuidas kontrollitakse saasteainete eraldumist välisõhku, lähtudes Rio kliimamuutuste konventsiooniga võetud kohustustest ja Kyoto konverentsi otsustest.

- Tuumaseadmete läheduses elamisega seotud riskid. Kehtestatud piirdoosid peavad vastama Rahvusvahelise Radiatsioonikomisjoni 1990. aasta soovitudele. Hindamine võib olla erinev sõltuvalt sellest, millises ulatuses baseerub energia tootmine tuumaenergial. Kõigil riikidel on kohustus kaitsta elanikkonda välismaal aset leidnud tuumaõnnetuste tagajärgede eest.

- Asbestiga seotud riskid. Seadusandlus peab keelama asbesti kasutamise või vähemalt piisaval määral piirama selle turustamist, kasutamist ja tootmist; samuti panema eramajade omanikele ning avalike hoonete puhul kohustuse kontrollida asbesti kasutamist ja, kus võimalik, sellised hooned lammutada, ning sätestama ettevõtete kohustused jäätmekäitluse osas.

- Toiduainete ohutus. Riigid peavad siseriiklike õigusaktidega kehtestama teadusuuringutele põhinevad toiduhügieeni standardid, ning kontrolli-mehhanismi standardite täitmise tagamiseks kogu toiduainete käitlemise ahela ulatuses; süstemaatiliselt tuleb arendada, rakendada ja kaasajastada preventiivseid meetmeid, seda eelkõige toiduaineid märgistades, samuti jälgides toiduga edasikantavate haiguste esinemist.

b. Tubakas, alkohol ja psühhotroopsed ained

Komitee hindab, kas ennetavad abinõud on tõhusalt suunatud alkoholi ja tubaka pakkumisele, reguleerides nende tootmist, levitamist, reklaami, hinna kujunemist jne. Ennetavate abinõude efektiivsust hinnatakse tubaka ja alkoholi tarbimise statistiliste näitajate alusel. Vaadatakse ka narkomaania ennetamist.

c. Immunisatsioon ja epidemioloogiline jälgimine

Riigid peavad tõestama, et nende vaksineerimisprogrammid on laialt kättesaadavad. Võimalikult laiahaardeline vaksineerimine tuleb tagada mitte ainult haigestumise vähendamiseks, vaid ka viirusekolde neutraliseerimiseks, aidates sellega saavutada Maailma Tervishoiuorganisatsiooni seatud eesmärki –mitmete nakkushaiguste väljajuurimine.

Komitee uurib samuti, kuidas riigid on suutelised nakkushaigustega toime tulema: tähelepanu all on haigustest teatamise ja teavitamise kord, AIDS-i haigete eriravi, erakorralised meetmed epideemiade korral jne.

**Faktid C - 12**  
**Artikkel 12 - Õigus sotsiaalkindlustusele**

Et rakendada tulemuslikult õigust sotsiaalkindlustusele, kohustuvad lepingupooled:

- 1 looma või säilitama sotsiaalkindlustussüsteemi;
- 2 tagama sotsiaalkindlustussüsteemi toimimise vähemalt tasemel, mis on vajalik Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni sotsiaalkindlustuse miinimumstandardite konventsiooni (nr 102) ratifitseerimiseks\*;
- 3 püüdma järk-järgult tõsta sotsiaalkindlustussüsteemi taset;
- 4 astuma samme, sõlmides asjakohaseid kahe- ja mitmepoolseid kokkuleppeid või võttes tarvitusele muid abinõusid, tagamaks neis kokkulepetes sätestatud tingimuste kohaselt:
  - a oma kodanike ja teiste lepingupoolte kodanike võrdse kohtlemise sotsiaalkindlustusõiguste osas, kaasa arvatud sotsiaalkindlustusalasest seadusandlusest tulenevate hüvitiste säilimine, sõltumata kaitstavate isikute mis tahes liikumisest lepingupoolte territooriumide vahel;
  - b sotsiaalkindlustusõiguste andmise, säilitamise ja taastamise niisugusel viisil nagu iga lepingupool õigusaktide alusel täidetud kindlustus- ja tööperioodide liitmine.

**LISA**

**Artikkel 12 lõige 4**

Selle lõike sõnad "kokkulepetes sätestatud tingimuste kohaselt" tähendavad muuhulgas, et mis tahes sissemaksetest sõltumatu hüvitise puhul võib lepingupool selle määramiseks teiste lepingupoolte kodanikele nõuda kindlaksmääratud aja elamist antud riigis.

Sotsiaalkindlustust ja sotsiaalabi on käsitletud kahes erinevas artiklis (12 ja 13), mis sätestavad erinevad kohustused.

Komitee on määratlenud kriteeriumid hüvitiste ja toetuste klassifitseerimiseks sotsiaalkindlustuse või sotsiaalabina eesmärgiga tõlgendada artikleid 12 ja 13 ning teostada järelevalvet nende täitmise üle. Hüvitiste ja toetuste klassifikatsioon siseriiklikus seadusandluses ei pruugi seejuures olla määrav.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharu artikkel 12 lg 2:

2. tagama sotsiaalkindlustussüsteemi toimimise vähemalt sellisel tasemel, mis on vajalik Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi ratifitseerimiseks;

Sotsiaalkindlustus, mis hõlmab nii universaalseid kui kutsealaseid sotsiaalkindlustusskeeme, sisaldab artikli 12 tähenduses osamakselisi, mitteosamakselisi ja kombineeritud hüvitisi, mis on seotud teatud olukordadega (haigus, töövõimetus, emadus, perekondlikud kohustused, töötus, vanadus, surm, lehestumine, tööõnnetused ja kutsehaigused), kuid nende eesmärgiks ei ole leevendada puudust, mis võib tuleneda sellistest olukordadest.

Sotsiaalabi hõlmab artikli 13 tähenduses põhiliselt vastavalt individuaalsele vajadusele makstavaid hüvitisi, kusjuures hüvitise saamise tingimuseks ei ole sotsiaalkindlustusskeemiga hõlmatus, tööga hõivatus ega osamaksete tasumine. Abi antakse juhtumitel, kui puudub sotsiaalkindlustushüvitis, mis tagaks konkreetsele isikule piisavad elatusvahendid.

### **Lõige 1 - Sotsiaalkindlustussüsteemi loomine või säilitamine**

Sotsiaalkindlustussüsteem lõike 1 tähenduses on olemas, kui see:

- sisaldab mõne üheksast traditsioonilisest sotsiaalkindlustusskeemist. Lähtudes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonist nr 102 sotsiaalkindlustuse miinimumstandardite kohta, on need järgmised: arstiabi, haigushüvitis, töötushüvitis, vanadushüvitis, hüvitis tööõnnetuse või kutsehaigestumise korral, peretoetus, sünnitushüvitis, invaliidsushüvitis ja toitjakaotushüvitis);

- tagab piisavad hüvitised võrrelduna elukalliduse ja sissetulekute tasemega;

- hõlmab olulist osa elanikkonnast;
- on kollektiivselt rahastatud.

Komitee hindab kogu sotsiaalkindlustussüsteemi ja selle vastavust eeltoodud tingimustele tervikuna.

### **Lõige 2 - Sotsiaalkindlustussüsteemi tagamine vähemalt tasemel, mis on vajalik Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni nr 102 ratifitseerimiseks**

Artikli 12 lõige 2 kohustab riike looma ja säilitama sotsiaalkindlustussüsteemi, kus vähemalt kolm skeemi vastavad miinimumnõuetele, mis on sätestatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 102 sotsiaalkindlustuse miinimumstandardite kohta. Seejuures peab üks neist skeemidest puudutama töötushüvitist, vanadushüvitist, tööõnnetuse või kutsehaigushüvitist, invaliidsushüvitist või toitjakaotushüvitist.

Artikli 12 lõike 2 nõuete täitmist kontrollib komitee olenemata sellest, kas antud riik on ratifitseerinud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooni nr 102 või mitte.

Kui riik on ratifitseerinud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooni nr 102 või Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi, võtab komitee

artikli 12 lõike 2 nõuetele vastavuse hindamisel arvesse nende kahe lepingu rakendamise üle järelevalvet teostava ILO ekspertide komitee vaatlusi.

### **Lõige 3 - Sotsiaalkindlustussüsteemi järkjärguline täiustamine**

See säte kohustab riike tagama, et sotsiaalkindlustussüsteemis tehtavad muudatused oleksid suunatud selle süsteemi parendamisele. See puudutab skeemide hõlmatuse laiendamist, kaitset uute riskide vastu ja hüvitiste suurendamist enamal määral kui elukalliduse tõus.

Otsustamaks, kas selline areng, mis iseenesest ei muuda sotsiaalkindlustussüsteemi paremaks, on kooskõlas artikli 12 lõikega 3, küsib komitee antud riigilt selgitusi abinõude rakendamise põhjuste, majandusliku ja sotsiaalse olukorra ning saavutatud tulemuste kohta.

Majanduslike eesmärkide taotlemine iseenesest ei ole probleem. Riiklike vahendite konsolideerimise meetmeid võib pidada vahendiks, mis aitab kaasa sotsiaalkindlustus-süsteemi jätkusuutlikkusele.

Ükski muudatus ei tohi siiski vähendada kõigi ühiskonna liikmete tõhusat sotsiaalset kaitset sotsiaalsete ja majanduslike riskide vastu ega teha sotsiaalkindlustussüsteemist elementaarset sotsiaalabisüsteemi.

See piirang tähendab, et riigid peavad säilitama põhilise kohustusliku sotsiaalkindlustussüsteemi, mis on piisavalt laiahaardeline, sest see on ainsaks tõhusaks garantiiks isikute erineva kohtlemise vastu, mis on omane vabatahtlikele kindlustusskeemidele. Kohustusliku sotsiaalkindlustuse kollektiivne rahastamine maksete ja/või maksude maksmisega on selle tagatise puhul võtmeelemendiks, kuna võimaldab riskide jagamist.

### **Lõige 4 - Teiste lepingupoolte kodanike võrdne kohtlemine sotsiaalkindlustuses**

Artikli 12 lõike 4 kohaselt võtavad riigid endale järgmised kohustused:

*Tagada võrdne kohtlemine (artikkel 12 lõige 4a)*

Riikidel on kohustus kõrvaldada oma sotsiaalkindlustusalasest seadusandlusest igasugune teiste lepingupoolte kodanike diskrimineerimine.

Siseriiklik seadusandlus ei tohi piirata sotsiaaltoetuste maksmist ainult oma kodanikele ega kehtestada lisatingimusi või piiranguid üksnes välismaalastele, välja arvatud mitteosamakseliste hüvitiste puhul antud riigis teatud aja elamise nõue. Komitee veendub, kas nõutav riigis elamise aeg on proportsionaalne taotletava eesmärgiga.

Siseriiklik seadusandlus ei või kehtestada sotsiaalkindlustushüvitiste saamiseks tingimusi, mis küll ei viita otseselt kodakondsusele, kuid mida on välismaalastel raskem täita ja mis seega neid enamal määral mõjutavad.

#### *Tagada omandatud õiguste säilimine (artikkel 12 lõige 4a)*

Komitee peamine eesmärk on leida kinnitust, et õigus invaliidsushüvitisele, vanadushüvitisele, toitjakaotushüvitisele, tööõnnetuse või kutsehaigus-hüvitisele, mis on omandatud vastavalt ühe riigi seadustes sätestatud tingimustele, säilib hüvitise saajate liikumisel ühest riigist teise.

#### *Tagada lisanduvate õiguste säilimine (artikkel 12 lõige 4b)*

Samuti ei tohi panna teistest halvemasse olukorda isikut, kes läheb tööle teise riiki, kus ta ei ole veel töötamis- või kindlustusperioodi, mis vastavalt selle riigi seadusandlusele on nõutav hüvitise saamiseks ja selle suuruse kindlakstegemiseks. Selle sätte rakendamine eeldab, et vajadusel liidetakse välismaal töötamise aeg; pikaajaliste hüvitiste puhul lähtutakse nii hüvitisele õiguse kindlakstegemisel kui ka hüvitise suuruse arvutamisel ja selle maksimisel proportsionaalsuse (*pro rata*) põhimõttest.

#### *Rakendamise vahendid*

Võrdse kohtlemise tagamine artikli 12 lõike 4 tähenduses nõuab riikidelt mis tahes vormis diskrimineerimise kõrvaldamist sotsiaalkindlustusalasest seadusandlusest.

Teiste koordineerimisprintsiipide osas võivad riigid valida järgmiste instrumentide vahel: mitmepoolne konventsioon, kahepoolne leping, või muud vahendid, näiteks ühepoolsed, seadusandlikud või administratiivsed meetmed.

Kui kahe riigi vaheline ränne on väike, võidakse lugeda piisavaks ühepoolsete meetmete rakendamist administratiivkorras või iga olemasoleva ja tulevase üksikjuhtumi eraldi lahendamist.

Kui on aga tegemist suure arvu eri riikide kodanikega, siis rakendatakse ülaltoodud printsiipe enamasti rahvusvahelise mitmepoolse või kahepoolse instrumendi ratifitseerimisega, kus on sätestatud praktilised ja tehnilised aspektid. Euroopa sotsiaalkindlustuse konventsiooni ratifitseerinud riikide puhul eeldatakse, et nad on teinud juba piisavalt pingutusilisanduvate õiguste säilimise tagamiseks.

## **Faktid C - 13**

### **Artikkel 13 - Õigus sotsiaal- ja meditsiiniabile**

Et rakendada tulemuslikult õigust sotsiaal- ja meditsiiniabile, kohustuvad lepingupooled:

1. tagama, et iga piisavate elatusvahenditeta isik, kes pole ise suuteline oma tegevusega või muudest allikatest, eelkõige sotsiaalkindlustushüvitiste abil, selliseid vahendeid hankima, saab küllaldast abi, ning haigestumise korral oma seisundile vastavat põetust;
2. tagama, et sellise abi saajate poliitilisi või sotsiaalseid õigusi abi saamise tõttu ei kitsendataks;
3. sätestama, et igaüks võib saada asjaomaste avalik-õiguslike või eraõiguslike talituste kaudu niisugust nõustamist või isiklikku abi, mis on vajalik ennetamiseks, kõrvaldamaks või leevendamaks tema või tema perekonna elamist puuduses;
4. rakendama käesoleva artikli lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatut võrdselt oma kodanike ja seaduslikult oma territooriumil viibivatele teiste lepingupoolte kodanike suhtes kooskõlas 11. detsembril 1953 Pariisis alla kirjutatud Euroopa sotsiaal- ja meditsiiniabi konventsioonist tulenevate kohustustega.

#### **LISA**

#### **Artikkel 13 lõige 4**

Valitsused, kes ei ole seotud Euroopa sotsiaal- ja meditsiiniabi konventsiooniga, võivad ratifitseerida harta käesoleva lõike tingimusel, et nad tagavad teiste lepingupoolte kodanike kohtlemise selle konventsiooni sätete kohaselt.

Sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalabi erinevust harta tähenduses on selgitatud artiklit 12 käsitleva Faktid C-12 sissejuhatavates kommentaarides.

#### **Lõige 1 - Puudustkannatavate isikute õigus küllaldasele sotsiaal- ja meditsiiniabile**

Selle sätte kohaselt on kõigil kodanikel, samuti harta lisaga hõlmatud välismaalastel (vt allpool), kel puuduvad piisavad elatusvahendid, individuaalne õigus küllaldasele sotsiaal- ja meditsiiniabile.

Selle sätte kohaldamisel hõlmab sotsiaalabi nii rahalisi toetusi kui ka teenuseid, mida antakse eelkõige vastavalt vajadusele. See säte kehtib nii üldiste kui eritoetuste kohta, mis on ette nähtud ainult teatud toetusesaajate rühmale. Meditsiiniabi hõlmab tasuta või subsideeritud tervishoiuteenuseid või rahalist toetust, mis võimaldab isikul tasuda temale vajalike teenuste eest.



Kuna tegemist on õigusega, siis tuleb tagada ka selle rakendamine. See õigus peab olema täpselt määratletud seadusandluses ja põhinema objektiivsetel kriteeriumidel. Selle õiguse tagamist ei või seada sõltuvusse mingisugustest tingimustest ega eelarvelistest võimalustest.

Isikutel, kellele keeldutakse andmast sotsiaalabi, peab olema õigus esitada kaebust. Apellatsioonorgan peab olema sõltumatu ja pädev hindama vaidlustatud otsuse asjaolusid. Kui appellatsioonorganiks ei ole kohus, siis peab selle organi sõltumatus olema tagatud teatud institutsionaalsete reeglitega (näiteks, kuidas ja kui kauaks nimetatakse liikmed, nende õigusalsed teadmised jne). Et sotsiaalabi taotlejad saaksid tulemuslikud kasutada edasikaebamise, peab neile olema kättesaadav õigusabi.

Antava abi tase ei tohi olla ilmselges mittevastavuses antud maa elukalliduse ja/või elatusmiinimumiga. Komitee annab olukorrale üldise hinnangu, vaadates kõiki osutatava abi liike (rahalised toetused või teenused, eritoetused vähemkindlustatud rühmadele jne).

Kuna artikli 13 lõikes 1 on ainukeseks kriteeriumiks abivajadus, siis on harta nõuetega vastuolus kõik sellise abi saamist piiravad tingimused. Hartaga ei ole kooskõlas näiteks madalam vanuse alampiir (nt 25 aastat). Käesoleva sättega ei ole aga siiski vastuolus maksta väiksemat toetust noortele täiskasvanutele, kellel pole ülalpeetavaid. Sotsiaalabi peab olema õigus saada kuni seda vajatakse. Sotsiaalabi andmise sidumine valmisolekuga otsida tööd või omandada kutset ei lähe siiski hartaga vastuollu, kui sellised tingimused on mõistlikud ja vastavad eesmärgile - isiku probleeme tegelikult lahendada (vt allpool, lõige 3). Siin peab samuti olema tagatud õigus edasi kaevata.

Harta lisa kohaselt on kõigil lepingupoolte kodanikel, kes elavad või töötavad seaduslikult teise lepingupoole territooriumil, õigus sotsiaal- ja meditsiiniabile samadel tingimustel nagu antud riigi kodanikel. Käesoleva sättega ei ole kooskõlas selles riigis teatud aja elamise või muu elamiskohaga seotud nõue, kuna nii jääksid paratamatult abita inimesed, kes vajavad sotsiaalabi teatud perioodil. Sellised piirangud mõjutavad tõenäoliselt välismaalasi rohkem kui teisi ja kujutavad seega endast kaudset diskrimineerimist.

Seni, kui teise lepingupoole territooriumil seaduslikult elavatel ja töötavatel teiste lepingupoolte kodanikel on kehtivad elamis- ja tööload, ei tohi neid riigist välja saata üksnes sel põhjusel, et nad on puuduses ja vajavad sotsiaalabi.

## **Lõige 2 - Mitte kitsendada sotsiaal- või meditsiiniabi saavate isikute poliitilisi või sotsiaalseid õigusi**

See säte kohustab lepingupooli tagama, et ükski siseriiklik õigusakt ei jätaks inimesi sotsiaalsete või poliitiliste õigusteta seetõttu, et nad saavad sotsiaal- või meditsiiniabi. Käesoleva sätte rikkumise näidete hulka kuuluvad piirangud, mis keelavad sotsiaalabi saavatel isikutel asuda avalikku teenistusse.

Sotsiaalabi taotlejatelt kindla elukoha aadressi nõudmine võib äärmuslikel juhtudel jätta isiku ilma õigusest sotsiaalsele kaitsele.

Lepingupoolte kodanikud, kes elavad või töötavad seaduslikult teise lepingupoole territooriumil, on samuti käesoleva sättega hõlmatud, kuid arvestades Euroopa Nõukogu liikmesriikides tavaliselt kehtivaid piiranguid välismaa kodanike poliitiliste õiguste suhtes.

### **Lõige 3 - Talitused, mis aitavad ennetada, kõrvaldada või leevendada isiku või tema perekonna puudust**

Käesolevas sättes viidatud talitused on oluline osa artikli 13 lõikega 1 tagatud sotsiaal- ja meditsiiniabist. Mõlema sätte eesmärgiks on kindlustada, et inimesed oleksid täielikult informeeritud oma õigustest, ning võimaldada neil raskustest üle saada ja ise toime tulla, mitte toetustest sõltuvusse sattuda.

Asjaomased riiklikud talitused peavad selle eest hoolt kandma. Komitee hinnang põhineb real kriteeriumidel:

- asjaomased talitused, nende koosseis, geograafiline paiknemine ja tegevusvaldkond;
- personal (kaasa arvatud vabatahtlikud), nende kvalifikatsioon ja kohustused;
- nende talituste tegevuse rahastamine;
- hindamise meetoodika.

Need talitused peavad paiknema üle kogu riigi ja olema samavõrd kättesaadavad ka teiste lepingupoolte kodanikele, kes elavad või töötavad seaduslikult selles riigis.

### **Lõige 4 - Lepingupoolte kodanike, kes viibivad seaduslikult, kuid ei ela teise lepingupoole territooriumil, õigus sotsiaal- ja meditsiiniabile**

Käesolev säte kehtib teiste lepingupoolte kodanike kohta, kes viibivad seaduslikult teise lepingupoole territooriumil, kuid ei ela ega tööta seal alaliselt. Kuna nende kohalviibimine on ajutine, siis vajalik sotsiaal- ja arstiabi ei pea tingimata sisaldama kogu üldiselt osutatavat abi. Piisab vältimatust abist hädaolukorras (toit, peavari, riietus, vältimatu arstiabi). Sellistel juhtudel tuleb abi osutada sõltumata kohalikest või riiklikest rahalistest võimalustest.

Käesoleva sättega hõlmatud isikuid võib kodumaale tagasi saata, kuid igal juhul tuleb järgida 1953. aasta Euroopa sotsiaal- ja meditsiiniabi konventsiooni sätteid.

**Faktid C - 14**  
**Artikkel 14 - Õigus kasutada hoolekandeteenuseid**

Et rakendada tulemuslikult õigust kasutada hoolekandeteenuseid, kohustuvad lepingupooled:

- 1 edendama või osutama teenuseid, mis sotsiaaltöö meetodeid kasutades suurendavad nii üksikisikute kui ühiskonnagruppide heaolu, soodustavad nende arengut ja kohanemist sotsiaalse keskkonnaga;
- 2 toetama üksikisikute ning vabatahtlike või muude organisatsioonide osalust selliste teenuste loomises ja pakkumises.

**Lõige 1 - Kohustus osutada hoolekandeteenuseid**

Tunnustades harta artikli 14 lõiget 1 kohustuvad lepingupooled looma sotsiaalteenuste võrgustiku, aidata inimestel üle saada sotsiaalse kohanemise probleemidest, olgu nende probleemide põhjused ja tagajärjed isiklikud, perekondlikud, tööalased, füüsilised või psühholoogilised.

See kohustus hõlmab järgmist:

*a. Hoolekandeteenuste osutamine kõigile sotsiaalsetele rühmadele, kes neid tõenäoliselt vajavad*

Hoolekandeteenused võivad artikli 14 kohaselt olla universaalsed või suunatud teatud kindlatele gruppidele. Oluline on, et neid teenused oleksid tegelikkuses kättesaadavad sotsiaalsetele rühmadele, kes on oma olemuselt haavatavad - lapsed, eakad, puuetega inimesed, noored õigusrikkujad, vähemused (migrandid, mustlased, pagulased jt), kodutud, alkoholi- ja narkosõltlased, perevägivalda ohvrid ja vanglast vabanenud.

*b. Hoolekandeteenustele tegeliku juurdepääsu tagamine*

Komitee veendub, et õigus nendele teenustele on tegelikkuses tagatud, otsides kinnitust järgmisele:

- isikutel, kes soovivad hoolekandeteenuseid kasutada, on neile teenustele õigus, ning nad saavad ebaõiglase keeldumise korral kaebuse esitada;
- mistahes rahalise omaosaluse nõudmine on proportsionaalne teenuste taotleja sissetulekuga;
- teenuste geograafiline hõlmatavus on piisavalt ulatuslik;
- teenuste osutamisega ei sekkuta inimeste eraellu;
- teenused on diskrimineerimiseta kättesaadavad teiste lepingupoolte kodanikele, kes elavad seaduslikult või töötavad pidevalt kõnealuses riigis.

c. *Hoolekandeteenuste efektiivsus*

Hoolekandetalitustel peavad olema nende ülesannetele vastavad ja teenuste kasutajate muutuvaid vajadusi arvestavad vahendid, st:

- inimressurss: piisaval arvul vastava kvalifikatsiooniga töötajaid;
- institutsionaalsed ressursid: otsustuse tegemise üksused, mis asuvad kasutajatele võimalikult lähedal (kohustuste ja vastutuse detsentraliseerimine, ülesannete delegeerimine kohalikele omavalitsustele);
- rahalised ressursid, mis võimaldavad neil teha oma tööd nõuetekohaselt ja dünaamiliselt.

**Lõige 2 - Toetada üksikisikute ja organisatsioonide osalust hoolekandeteenuste loomises ja pakkumises**

Tunnustades artikli 14 lõiget 2 kohustuvad lepingupooled:

a. *Toetama vabatahtlikke ühendusi, kes soovivad osutada hoolekandeteenuseid*

Artikkel 14 ei näe ette kindlat mudelit, riigid võivad ülaltoodud eesmärki saavutada erinevatel viisidel: nad võivad soodustada sotsiaalteenuste pakkumist avalik-õiguslike institutsioonide, erafirmade ja vabatahtlike ühenduste koostöös või jätta teatud teenuste osutamise täielikult vabatahtlikule sektorile.

Lõikes 2 viidatud "üksikisikud ja vabatahtlikud või muud organisatsioonid" hõlmab vabatahtlikku sektorit, eraisikuid, ametiühinguid, tööandjate organisatsioone, erafirmasid jt.

Komitee vaatab kõiki toetamise vorme, nii rahalisi (toetused või maksusoodustused) kui ka mitterahalisi. Komitee otsib kinnitust sellele, et lepingupooled tagavad efektiivsed ja kõigile kättesaadavad teenused vastavalt ülaltoodud kriteeriumidele. Lepingupooled peavad eelkõige tagama, et avalik-õiguslikud ja erateenused on nõuetekohaselt koordineeritud ja efektiivsus ei kannataks teenuste osutajate arvu tõttu.

b. *Julgustada üksikisikuid ja organisatsioone teenuseid pakkuma*

Komitee jälgib, mida tehakse kodanikuühiskonnaga dialoogi tõhustamiseks sotsiaalpoliitika valdkondades, mis on seotud hoolekandeteenustega. Siia alla käib eri tarbijarühmade esindatuse soodustamine riigi osalusega organites, samuti tarbijatega konsulteerimine erinevate sotsiaalteenuste korraldamise ja abi osutamisega seotud küsimustes.

**Faktid C - 15**  
**Artikkel 15 - Puuetega inimeste õigus**  
**kutseõppele, rehabilitatsioonile ja sotsiaalsele integratsioonile**

Et rakendada tulemuslikult füüsiliste või vaimsete puuetega inimeste õigust kutseõppele, rehabilitatsioonile ja integratsioonile, kohustuvad lepingupooled:\*

1 võtma tarvitusele piisavaid abinõusid väljaõppe võimaluste, kaasa arvatud vajadusel spetsialiseeritud avalik-õiguslike või eraõiguslike institutsioonide loomiseks;

2 võtma tarvitusele piisavaid abinõusid puuetega inimeste tööle rakendamiseks, nagu näiteks spetsialiseeritud tööhõivekeskuste ja toetatud töökohtade loomine ning julgustama tööandjaid puuetega inimesi värbama.

Artikli 15 eesmärgiks on tagada puuetega inimestele teistega võrdsed töövõimalused. Lepingupooled kohustuvad võtma kasutusele erimeetmeid puuetega inimeste kutsealases väljaõppes (lõige 1) ja tööhõives (lõige 2) eesmärgiga parandada nende väljavaateid tööd leida. Artikkel 15 on üks neist kolmest harta sättest, mis rakendavad konkreetsemalt artikli 1 lõikega 4 sätestatud üldprintsipi. Käesolev artikkel erineb teisest kahest - artiklist 9 (õigus kutsenõustamisele) ja artiklist 10 (õigus kutseõppele) – selle poolest, et paneb lepingupooltele ulatuslikumad kohustused, sealhulgas kohustuse positiivselt tegutseda.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 15:

**Artikkel 15. Puuetega isikute õigus iseseisvale elule, sotsiaalsele integratsioonile ning õigus võtta osa ühiskonna elust**

Et rakendada tulemuslikult puuetega inimeste õigust iseseisvale elule ja sotsiaalsele integratsioonile ning õigust võtta osa ühiskonna elust, sõltumata vanusest ning puude põhjusest ja laadist, kohustuvad lepingupooled eelkõige:

1. võtma tarvitusele meetmeid, et puuetega inimesi nõustada, koolitada ja kutsealaseltselt välja õpetada üldiste süsteemide raames, või kui see pole võimalik, siis spetsialiseeritud avalik-õiguslike või eraõiguslike struktuuride kaudu;

2. suurendama nende tööhõivet meetmete abil, mille eesmärk on julgustada tööandjaid palkama ja hoidma puuetega isikuid tööl tavalises töökeskkonnas, ning kohandama töötingimusi vastavalt puuetega inimeste vajadustele, või kui see puude laadi tõttu võimalik ei ole, kohandama või looma puude raskusastmele vastavaid toetatud töökohti. Teatud juhtudel võib selliste meetmetega kaasneda vajadus spetsialiseeritud tööhõive- ja toetavate teenuste järele;

3. edendada nende täielikku sotsiaalset integreerumist ning osavõttu ühiskondlikust elust meetmete abil (kaasa arvatud tehnilised abivahendid), mille eesmärk on suhtlemis- ja liikumistakistuste ületamine ning transpordi, eluaseme ja kultuuritegevuse ning vaba aja veetmise võimaluste kättesaadavaks tegemine.

\*\* Vt Faktid C-1 artikli 15 ja artikli 1 lõike 4 vaheliste seoste kohta.

Artiklit 15 kohaldatakse füüsiliste ja/või vaimsete puuetega inimeste suhtes.

### **Lõige 1 - Puuetega inimeste õigus kutseõppele**

Puuetega inimeste kutseõpet käsitletakse pideva protsessina, mis hõlmab põhiõpet koolis, praktilist väljaõpet ametliku kvalifikatsiooni saamiseks ning tööõnnetuse tagajärjel või kutsehaiguse tõttu puude omandanud isikute ümberõpet.

Selle protsessiga peab tingimata kaasnema puuetega isikute kutsealaste võimete regulaarne hindamine, kusjuures eesmärgiks on töötada nende nõusolekul välja vajadusi ja võimeid arvestav rehabilitatsiooniprogramm.

Pingutused väljaõppe korraldamiseks ei tohi piirduda üksnes plaani koostamisega: artikkel 15 nõuab, et sobivad ja küllaldased väljaõppe võimalused oleksid ka tegelikkuses olemas. See tähendab:

- puuetega inimestele vajalike võimaluste loomist väljaõppeprogrammides osalemiseks normaalsetel tingimustel (õppematerjalid, juurdepääs hoonetele jne);
- instruktorite koolitamist: kogu personal, kes osaleb puuetega isikute kutsealases rehabilitatsioonis või, varasemas etapis, nende kutsealaste võimete hindamises, peab saama selleks vastava väljaõppe;
- rahalise abi osutamist puudest tingitud lisakulude katmiseks.

### **Lõige 2 - Puuetega inimeste õigus tööle**

Artikkel 15 ei nõua, et lepingupooled teostaksid puuetega inimeste tööle rakendamises ja tööhõives erilist poliitikat. Eeldusel, et lepingupooled järgivad teatud nõudeid, mille eesmärgiks on tagada puuetega inimeste tegelik ja teistega võrdne osalus majanduselusel, on neil meetmete valikul vabad käed.

Artikli 15 lõige 2 ei kohusta lepingupooli looma puuetega inimestele spetsiaalseid tööhõivetalitusi. Rakendada võib normaalseid tööhõivetalitusi, kui neid on piisavalt ja nad suudavad puuetega inimesi tavalisse tööellu integreerida. Kui on olemas nii spetsialiseeritud kui ka universaalsed tööhõivetalitused, siis nõuab artikkel 15, et nad teeksid koostööd.

Artikli 15 lõike 2 kohaselt ei tohi puuetega inimestele suunatud tööhõivepoliitika piirduda tööle rakendamisega, vaid peab eesmärgiks seadma nende püsiva integreerimise, näiteks meetmetega, mis aitavad puudega inimesel töökohta hoida. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleb tööandjail täita nii positiivseid (rehabilitatsioon) kui negatiivseid (ühtki töötajat ei või töölt vabastada tema puude tõttu) kohustusi.

Toetatud töökohad on viimane abinõu, mida kasutatakse ainult siis, kui puuetega inimeste rakendamine tavalises töökeskkonnas osutub võimatuks, samuti peaks lõppeesmärgiks olema nende isikute üleviimine tavalistele töökohtadele. Isikutele, kes töötavad kaitstud töökohtadel, kus peamiseks tegevuseks on tootmine, peavad olema tagatud kõik tööseadusandlusega ette nähtud tavalised hüved, eelkõige aga õigus saada tehtud tööle vastavat tasu.

**Faktid C - 16**  
**Artikkel 16 - Perekonna õigus**  
**sotsiaalsele, õiguslikule ja majanduslikule kaitsele**

Et tagada vajalikud tingimused perekonna kui ühiskonna aluse täielikuks arenguks, kohustuvad lepingupooled edendama perekonnaelu majanduslikku, õiguslikku ja sotsiaalset kaitset sotsiaal- ja peretoetuste, maksukorralduse, peredele eluaseme kindlustamise, äsjaabiellunute toetuste ning teiste asjakohaste meetmete kaudu.

Sotsiaalharta kaitseb eriliselt perekonda kui "ühiskonna alust". Artikkel 16, mis sätestab perekondade õiguse sotsiaalsele, õiguslikule ja majanduslikule kaitsele, kohustab lepingupooli rakendama erinevate vahenditega tõest perepoliitikat.

Käesolev artikkel hõlmab väga laia valdkonda, ulatudes perekonnaõiguse rangelt tsiviilõiguslikest aspektidest teatud sotsiaal- ja maksualaste seadusteni (so perepoliitikani).

### **1. Perekondade võrdsed õigused**

Mõistel "perekond" võib eri kohtades ja erinevatel aegadel tähendada erinevaid asju - seetõttu viitab harta siseriiklikus seadusandluses kasutatavatele definitsioonidele. Komitee pole kunagi teinud vahet erinevate perekonnamudelite vahel, välja arvatud see, et suurem kaitse oleks tagatud teatud enam haavatavamatele perekonnavormidele, näiteks üksikvanemaga peredele.

### **2. Abikaasade võrdõiguslikkus ja laste õigused**

Harta sätete kohaselt peavad abikaasad olema võrdsed; see puudutab eelkõige abikaasade vastastikuseid õigusi ja kohustusi (abielulised õigused, omand, vara haldamine ja kasutamine jne) ning õigusi ja kohustusi laste suhtes (põlvnemine, lapsendamine, vanemate autoriteet, lapse vara haldamine).

Artikli 16 kohaselt peavad lepingupooled looma erinevaid peredele mõeldud lepitusteenistusi vaidluste lahendamiseks ja perekondade kaitseks. Kui perekond puruneb, siis kaitseb artikkel 16 eelkõige lapsi. Riigid peavad seetõttu eestkoste korraldamisel lähtuma laste huvidest ning võimaldama lastel väljendada oma arvamust neid puudutavates toimingutes.

### **3. Perepoliitika ja sotsiaalsete sidemete kaitse**

Artikkel 16 ei esita perepoliitika instrumentide ammendavat loetelu. Järgides teatud miinimumnõudeid, võivad lepingupooled vabalt valida neile sobivad meetmed järgmiste eesmärkide saavutamiseks:



#### *a. Perekondadele küllaldase elatustaseme tagamine*

Artikkel 16 nõuab lepingupooltelt peretoetuste süsteemi olemasolu. Artiklis 16 peretoetuste suhtes sätestatud kohustused on seega konkreetsemad kui artikli 12 nõuded (vt Faktid C-12). Toetused peavad hõlmama suuremat osa perekondi ning olema piisavalt suured, et kindlustada küllaldane sissetuleku lisa. Toetuste suurusi tuleb regulaarselt ümber vaadata, et need peaksid sammu inflatsiooniga.

Sarnaselt artikli 12 lõikes 4 sätestatuga tuleb teiste lepingupoolte kodanikel tagada võrdne kohtlemine artikli 16 kõigi osade suhtes. Kuna peretoetused on üldiselt mitteosamakselised hüvitised, siis võib nende saamise tingimuseks seada teatud aja elamise antud riigis tingimusel, et see kvalifikatsiooni-perioodi nõue:

- kehtib ainult toetust saavate laste vanemate, mitte laste kohta;
- pole liiga pikk;
- ei kehti ainult või suhteliselt enam välismaalaste kohta.

Sarnaselt peretoetustele võivad ka maksusoodustused aidata lastega peredel oma elustandardit säilitada. Kuigi artikkel 16 ei kohusta vastavaid meetmeid rakendama, on need siiski käesoleva artikli mõttega täiesti kooskõlas.

Samuti lasub lepingupooltel kohustus rakendada erimeetmeid üksikvanemaga perede ja väikese sissetulekuga perede suhtes.

#### *b. Peredele sobiva eluaseme ehitamine*

Artikli 16 kohaselt peavad lepingupooled aitama rahastada peremajade ehitamist ja tagama piisavalt peredele sobivaid subsideeritud eluasemeid.

Samuti peavad lepingupooled andma peredele eluaseme soetamisel rahalist abi.

Viimaks, lepingupooled peavad tagama, et eluasemepoliitika vastab perede vajadustele (piisavalt avarad ja vajalike ruumidega varustatud eluasemed).

#### *c. Sobivad lastehoiu võimalused peredele*

Lastehoiuteenuseid, eriti väikelastele, peab olema piisavalt, rahuldamiseks perede vajadusi; need teenused peavad olema kõrge kvaliteediga ning kõigile kättesaadavad.

**Faktid C - 17**  
**Artikkel 17 - Emade ja laste õigus**  
**sotsiaalsele ja majanduslikule kaitsele**

Et rakendada tulemuslikult emade ja laste õigust sotsiaalsele ja majanduslikule kaitsele, võtavad lepingupooled selle eesmärgi saavutamiseks tarvitusele kõik asjakohased ja vajalikud meetmed, kaasa arvatud vastavate institutsioonide või teenuste loomine või säilitamine.\*

Võttes arvesse üldisi arenguid laste kohta käivates siseriiklikes ja rahvusvahelistes õigusaktides ja vältimaks kattumist artikli 7 lõikega 10, on

Tsükli XV-2 artikli 17 rõhuasetust on muudetud, võtmaks arvesse lapsi puudutavas siseriiklikus ja rahvusvahelises seadusandluses toimunud arenguid ning vältimaks kattumist artikli t lõikega 10. Nüüd on artikli 17 keskmes:

- Põlvnemise tuvastamine ja lapsendamine
- Riiklikul hooldusel olevad lapsed
- Laste kaitse väärkohtlemise eest
- Lapsed ja õigus, sealhulgas noored õiguserikkujad

#### **1. Põlvnemise tuvastamine ja lapsendamine**

Komitee uurib olemasolevaid protseduure emaduse ja isaduse tuvastamiseks, pöörates erilist tähelepanu olukordadele, kus emaduse ja isaduse tuvastamine ei ole võimalik.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 17:

#### **Artikkel 17. Laste ja noorte õigus sotsiaalsele, õiguslikule ja majanduslikule kaitsele**

Et tagada tulemuslikult laste ja noorte õigust kasvada üles keskkonnas, kus neil oleksid võimalused oma isiksuse ning füüsiliste ja vaimsete võimete täielikuks arenguks, kohustuvad lepingupooled otseselt või koostöös avalik-õiguslike ja eraõiguslike organisatsioonidega rakendama kõiki asjakohaseid ja vajalikke meetmeid eesmärgiga:

1. a) tagada eelkõige vastavate institutsioonide ning teenuste loomise ja säilitamisega, et lastel ja noortel, arvestades nende vanemate õigusi ja kohustusi, oleks võimalik saada vajalikku hooldust, abi, haridust ja väljaõpet;
  - b) kaitsta lapsi ja noori hooletussejätmise, vägivalla ja ekspluateerimise eest;
  - c) tagada riigipoolne kaitse ja eriabi lastele ja noortele, kes ajutiselt või alaliselt on ilma jäänud oma perekonna toetusest;
2. tagada lastele ja noortele tasuta alg- ja keskharidus ning soodustada nende regulaarset kooliskäimist.

## **2. Riiklikul hooldusel olevad lapsed**

Mis tahes piirangud ja kitsendused vanemate eestkosteoigusele peavad olema määratletud seadusandluses ega tohi minna kaugemale, kui see on vajalik lapse ja tema parimate huvide kaitseks ja perekonna rehabiliteerimiseks. Laste pikaajaline hooldus väljaspool kodu peab esmajärjekorras toimuma lapse üleskasvatamiseks sobivates kasuperedes, ja ainult siis, kui vajalik, institutsioonides.

Institutsioonides elavatele lastele peavad olema küllaldaselt tagatud nende põhiõigused ja -vabadused, nagu õigus enesemääratlemisele, privaatsusele, varale, lähedaste inimestega kohtumisele.

Siseriiklik seadusandlus peab võimaldama edasi kaevata otsust, millega piirati vanemlikke õigusi, anti laps riigi hooldusele või piirati lähisugulaste õigust lapsega kohtuda. Samuti peab olema kehtestatud kord, kuidas esitada kaebusi hoolduse ja kohtlemise kohta asutustes.

Laste hoolekande süsteemi, eriti asjaomaste asutuste üle peab olema küllaldane järelevalve.

## **3. Laste kaitse väärkohtlemise eest**

Laste väärkohtlemine peab olema kriminaalkorras karistatav. Laste kaitseks ja nende väärkohtlemise ärahoidmiseks peavad olema spetsiaalsed asutused ja teenused.

Artikli 17 kohaselt tuleb õigusaktidega keelata igasugune vägivald (kaasa arvatud kehaline karistamine) laste suhtes, olgu koolis, hoolekandeades, oma kodus või mujal.

## **4. Lapsed ja õigus**

Harta artikkel 17 keelab registreeritud ja registreerimata kooselust sündinud laste erineva kohtlemise, näiteks ülalpidamiskohustuste ja pärimisõiguste osas.

Noored õiguserikkujad

Kriminaalvastutuse iga ei tohi olla liiga madal. Lapsi ja noori isikuid puudutav kriminaalmenetlus peab olema nende eale kohandatud. Alaealisi võib ainult erandjuhtudel raskete kuritegude eest pidada eeluurimise ajal vahi all ning sellisel juhul peavad nad olema täisealistest eraldatud.

Noorte õiguserikkujate suhtes tuleb vanglakaristust kohaldada ainult erandjuhtudel. Karistus peab olema lühiajaline ja selle kestvus kohtu määratud. Noored õiguserikkujad ei tohi kanda oma karistust koos täisealiste vangidega.

**Faktid C - 18**  
**Artikkel 18 - Õigus olla hõivatud tulundustegevusega teiste lepingupoolte territooriumil**

Et rakendada tulemuslikult õigust olla hõivatud tulundustegevusega teiste lepingupoolte territooriumil, kohustuvad lepingupooled:

- 1 rakendama olemasolevaid õigusakte liberaalselt;
- 2 lihtsustama formaalsusi ning vähendama või kaotama võõrtöötajate või nende tööandjate makstavaid lõive ja muid makse;
- 3 individuaalselt või kollektiivselt liberaliseerima võõrtöötajate tööhõivet käsitlevaid õigusakte;

ja tunnustama:

- 4 oma kodanike õigust riigist lahkuda, et tegeleda tulundustegevusega teiste lepingupoolte territooriumil.

Selle sätte eesmärgiks on tagada, et "end hartaga sidunud riikide kodanike olukord kujuneks järk-järgult võimalikult sarnaseks selle riigi oma kodanike olukorraga" (Lõppjärelused II, lk 60), saavutamaks täielikku võrdsust.

*Materiaalne hõlmatas*

Artikkel 18 ei kehtesta võõrtöötajatele õigust saada tööd harta lepingupoolte territooriumil, kuid sätte eesmärgiks on hõlbustada töö leidmist lõigetes 2 ja 3 sätestatud meetmete abil. Need lõiked käsitlevad vastavalt (i) lihtsustatud formaalsusi ja vähendatud lõive ning (ii) paindlikumaid õigusakte. Seega panevad need kaks lõiget kohustusi meetmete osas, esimeses lõikes sätestatud kohustus on aga seotud tulemuse saavutamisega.

Euroopa Ühenduse õigusaktides on sätteid, mis suures ulatuses vastavad käesolevas artiklis sätestatud kohustustele. Järelikult keskendutakse artikli 18 kohaldamise kontrollimisel eeskätt nende lepingupoolte kodanike olukorrale, mis ei ole Euroopa Liidu liikmesriigid ega Euroopa Majandusühenduse leppe osapooled.

*Käesoleva sätte lisa* sätestab, et artikkel 18 ei reguleeri lepingupoolte territooriumile sisenemise küsimust ega piira 13. detsembri 1955 Euroopa asutamiskonventsiooni sätteid. See konventsiooni sisaldab riikidesse sisenemise ja külastuste kohta käivaid sätteid, mille kohaselt lepingupooled lihtsustavad teiste lepingupoolte kodanike ajutist ja pikemaajalist viibimist lepingupoolte territooriumil. Konventsioonis on samuti sätted tulutoova tööga hõivatuse kohta, mille kohaselt teiste lepingupoolte kodanikel on õigus tegelda mis tahes tulutoova tegevusega võrdsetel alustel selle riigi kodanikega, kui ei ole mingeid olulisi majanduslikke või sotsiaalseid põhjuseid sellise loa andmisest keeldumiseks.

## *Hõlmatud isikud*

Artiklit 18 kohaldatakse nende töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes, kes on harta lepingupoole kodanikud. Käesolev artikkel hõlmab samuti nende perekonnaliikmeid, kes on lubatud riiki perekonna taasühinemise alusel.

Artikkel 18 hõlmab mitte ainult asjaomase lepingupoole territooriumil töötavaid isikuid, vaid ka neid, kes on oma päritoluriigis. Selles seisneb artikli 18 sätete tõhusus.

Käesolev artikkel hõlmab ka võõrtöötajaid, kes on saanud töö, kuid hiljem selle kaotanud.

### **Lõige 1 - Olemasolevate õigusaktide liberaalne rakendamine**

Komitee hinnang liberaalsuse astmele olemasolevate õigusaktide rakendamisel põhineb töölubade andmisest keeldumise juhtumite arvul (vt küsimus B blanketil). Seetõttu peavad need andmed olema esitatud riikide kaupa, kusjuures eraldi tuleb ära näidata keeldumised esmakordsete ja korduvate taotluste puhul.

### **Lõige 2 - Formaalsuste lihtsustamine ja lõivude ning muude maksude vähendamine**

Formaalsused ja lõivud ning muud maksud on üks artikliga 3 reguleeritud, töötajate tööhõive eeskirjade aspekte, kuid käesolev säte käsitleb seda konkreetsemalt.

Formaalsuste täitmise osas on käesoleva sätte nõuetele vastamise eelduseks, et selliseid formaalsusi on võimalik täita nii sihtkoha- kui ka päritolumaal ning elamis- ja tööloa on võimalik taotleda ja saada samaaegselt ning ühe taotluse alusel. Samuti tähendab see, et vajalikud dokumendid (elamis- ja tööloa) väljastatakse mõistliku aja jooksul.

Kõnealuste lubade eest nõutavad lõivud ja maksud ei tohi olla ülemäära kõrged ega tohi mitte mingil juhul ületada nende väljaandmisega seotud administratiivkulusid.

### **Lõige 3 - Eeskirjade liberaliseerimine**

Riigid on kohustatud perioodiliselt liberaliseerima võõrtöötajate tööhõivet reguleerivaid eeskirju järgmistes valdkondades:

- *Juurdepääs riigi tööturule*

Tingimused, mis on kehtestatud võõrtöötajatele antud riigis töötamiseks, ei tohi sisaldada ülemääraseid piiranguid, eriti töökohtade osas, millele võõrtöötajad võivad kandideerida, samuti ei piirata geograafiliselt, kus antud tööd võib teha, ja milliseid nõudmisi tuleb täita.

Artikli 18 kohaselt peab kodakondsuse nõude esitamine teatavate töökohtade puhul olema mõjuvalt põhjendatud. Igal juhul peab selliste töökohtade loetelu olema piiratud.

- *Õigus olla tööga hõivatud*

Isikul, kes on seaduslikult elanud teatud aja teise lepingupoole territooriumil, peavad olema samasugused õigused kui antud maa kodanikel. Seetõttu tuleb algselt töötamise õigusele seatud piirangud järk-järgult kaotada (selliseid piiranguid võib aktsepteerida üksnes juhul, kui need ei ole ülemäärased).

- *Õigused töö kaotamise korral*

Töö kaotamine ei tohi kaasa tuua elamisloa kehtetuks tunnistamist, mis sunniks töötajat riigist esimesel võimalusel lahkuma. Sellistel juhtumitel nõuab artikkel 18 elamisloa kehtivusaja pikendamist, et oleks piisavalt aega uue töökoha leidmiseks.

Komitee ei ole seni veel tegelenud küsimusega, kas võõrtöötajate suhtes rakendatav kvoodisüsteem on artikli 18 lõikega 3 kooskõlas.

#### **Lõige 4 - Kodanike õigus oma maalt lahkuda**

Käesoleva sätte tunnustamisega kohustuvad riigid mitte piirama oma kodanike õigust maalt lahkuda, et tegeleda tulutoova tööga harta teiste lepingupoole riikides.

Ainsana on lubatud piirangud, mis on sätestatud harta artiklis 31\*, so piirangud, mis on "seadusega ette nähtud ja demokraatlikus ühiskonnas teiste ühiskonnaliikmete õiguste ja vabaduste või avalike huvide, riigi julgeoleku, rahva tervise või moraali kaitseks vajalikud".

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel G.

## Faktid C - 19

### Artikkel 19 - Võõrtöötajate ja nende perekondade õigus kaitsele ja abile

Et rakendada tulemuslikult võõrtöötajate ja nende perekondade õigust kaitsele ja abile mis tahes teise lepingupoole territooriumil, kohustuvad lepingupoole:

1 tagama või hoolitsema selle eest, et tagataks võõrtöötajate abistamiseks, tasuta teenused, eelkõige adekvaatse informatsiooni jagamine, ning kooskõlas siseriiklike õigusaktidega võtmatarvitusele võimalikke meetmeid emigratsiooni ja immigratsiooni kohta käiva eksitava propaganda vastu;

2 võtma oma jurisdiktsiooni piires tarvitusele meetmeid, et lihtsustada selliste töötajate ja nende perekondade maalt lahkumist, reisimist ja saabumist, ning tagama oma jurisdiktsiooni piires vajalikud tervishoiuteenused, arstiabi ja head hügieeningimused teekonna vältel;

3 edendama vastavalt vajadusele emigratsiooni- ja immigratsiooniriikide avalik-õiguslike ja eraõiguslike sotsiaaltalituste koostööd;

4 kindlustama niisugustele oma territooriumil seaduslikult viibivatele töötajatele ulatuses, mil määral sellised küsimused on reguleeritud siseriiklike õigusaktidega või kuuluvad administratsiooni pädevusse, oma kodanike kohtlemisega samaväärse kohtlemise järgmises:

- a töötasu ning muud tööhõive- ja töötingimused;
- b ametiühingu liikmelisus ja kollektiivlääbirääkimistest tulenevad hüved;
- c eluase;

5 kindlustama niisugustele oma territooriumil seaduslikult viibivatele töötajatele oma kodanikega võrdse kohtlemise töötajate maksustamise, töötamisega seotud lõivude või maksete osas;

6 võimaluste piires hõlbustama oma territooriumil seaduslikult viibiva võõrtöötaja perekonna taasühinemist;

7 tagama oma territooriumil seaduslikult viibivatele võõrtöötajatele käesolevas artiklis viidatud küsimustega seotud juriidilistes toimingutes oma kodanikega võrdväärse kohtlemise;

8 tagama, et oma territooriumil seaduslikult viibivaid töötajaid ei saadeta maalt välja, välja arvatud juhul, kui nad ohustavad riigi julgeolekut või riivavad avalikke huve või moraali;

9 lubama niisugustel töötajatel kooskõlas seaduses sätestatud piirangutega osa oma sissetulekutest ja säästudest soovikohaselt üle kanda;

10 laiendama käesolevas artiklis ette nähtud kaitset ja abi eraettevõtjatest võõrtöötajatele niivõrd, kuivõrd need meetmed on nende puhul rakendatavad.\*

## LISA

### Artikkel 19 lõige 6

Selle sätte rakendamisel tuleb mõiste "võõrtöötaja perekond" all mõista vähemalt töötaja naist ja alla 21-aastaseid ülalpeetavaid lapsi.\*\*

Artikli 19 eesmärgiks on parandada sisserändajate ja nende perekondade õiguslikku ja sotsiaalset olukorda, tagamaks neile antud riigi kodanikega võrdväärne kohtlemine.

Artikkel kehtib teise lepingupoole kodanike kohta, kes seaduslikult elavad või alaliselt töötavad teiste lepingupoole territooriumil.

Nõuetele vastavuse hindamisel võtab komitee arvesse sisserände voogude erisusi.

### Lõige 1 - Tasuta informatsiooni- ja abistavad teenused; meetmed emigratsiooni ja immigratsiooni kohta käiva eksitava propaganda vastu

Lepingupoole kohustuvad looma tasuta informatsiooni- ja muid abistavaid teenuseid kodanikele, kes soovivad emigreeruda, ning teiste harta lepingupoole kodanikele, kes soovivad immigrereeruda, andmaks neile usaldusväärset ja objektiivset informatsiooni nõutavate formaalsuste ning elu- ja töötingimuste kohta vastaval maal (kutsenõustamine ja kutseõpe, sotsiaalkindlustus, ametiühinguliikmelisus, eluase, sotsiaalteenused, haridus ja tervishoid).

Käesolevat sätet tunnustanud riigid peavad võtma tarvitusele abinõusid emigratsiooni ja immigratsiooni kohta käiva eksitava propaganda vastu. Sellised meetmed peavad ära hoidma eksitava informatsiooni edastamise maalt lahkuvatele kodanikele ning riiki sisenemist taotlevatele välismaalastele.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta uued lõiked 11 ja 12:

11. edendada ja soodustama vastuvõtva riigi riigikeele, või kui neid keeli on mitu, siis neist ühe õpetamist võõrtöötajatele ja nende perekonnaliikmetele;

12. võimaluste piires edendada ja soodustama võõrtöötajate emakeele õpetamist nende lastele.

\*\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta lisas:

### Artikli 19 lõige 6

Selle sätte rakendamisel tuleb termini "võõrtöötaja perekond" all mõista vähemalt töötaja abikaasat ja vallalisi lapsi, seni kuni neid peetakse vastuvõtvas riigis alaealisteks ning nad on võõrtöötaja ülalpidamisel.



Tõhusaks tegevuseks eksitava propaganda vastu tuleb kasutada nii õiguslikke kui ka praktilisi meetmeid rassismi ja ksenofoobia vastu. Sellised kogu elanikkonnale suunatud meetmed on vajalikud, kummutamaks stereotüüpseid arusaamu, nagu kaasneksid migrantidega kuritegevus, vägivald, narkomaania või haiguste levik.

## **Lõige 2 - Meetmed võõrtöötajate ja nende perekondade maalt lahkumise, reisimise ja vastuvõtmise hõlbustamiseks**

Käesolev lõige kohustab lepingupooli võtma tarvitusele meetmed migrantide maalt lahkumise, reisimise ja vastuvõtmise hõlbustamiseks. Sisserändajate riiki saabumisel tuleb neid abistada töökoha leidmisel ja tööellu integreerumisel, samuti muude probleemide lahendamisel, nagu ajutise majutuse leidmine, haigus või rahapuudus. Samuti kuulub siia kohustus osutada küllaldast arstiabi.

## **Lõige 3 - Emigratsiooni- ja immigratsiooniriikide sotsiaaltalituste koostöö**

Käesolev sätte ei kehti ainult migrantide, vaid ka nende kodanike suhtes, kes on emigreerunud teise lepingupoole riiki.

Käesoleva sätte kohaselt tuleb luua kontaktid ja vahetada informatsiooni emigratsiooni- ja immigratsiooniriikide avalik-õiguslike ja eraõiguslike sotsiaaltalituste vahel. Formaalsed meetmed ei ole vajalikud, eriti juhul, kui migratsioon on tagasihoidlik. Vajaduse korral piisab tegelikust koostööst. Selline koostöö on vajalik näiteks juhtudel, kui oma perekonna kodumaale jätnud võõrtöötajal ei õnnestu raha kodumaale saata või tema perekond soovib saada temaga ühendust, või kui võõrtöötaja on naasnud kodumaale, kuid peab välja nõudma töökohamaal saamata jäänud töötasu või toetusi või lahendama seal muid erinevaid probleeme.

## **Lõige 4 - Migrantide võrdne kohtlemine töötingimuste, ametiühingu-liikmelisuse ja eluaseme küsimustes**

Lepingupooled on kohustatud kõrvaldama igasuguse õigusliku või *de facto* diskrimineerimise järgmistes küsimustes:

- a. töötasu ja muud tööhõive- ja töötingimused, kaasa arvatud täiendõpe ja edutamine;
- b. ametiühinguliikmelisus ja kollektiivläbirääkimiste hüvede kasutamine, kaasa arvatud võimalus olla ametiühingus administratiiv- ja juhtival kohal;
- c. võimalus saada avalikus või eraomandis eluase. Seadusandlusega ega *de facto* ei tohi piirata eluruumi ostmist, võimalust soetada subsideeritud eluase või saada eluaseme soetamiseks laenu või muid toetusi.

Lisaks võrdsusele seaduse ees tuleb tagada, et praktikas ei esineks otsest ega ka kaudset diskrimineerimist.

## **Lõige 5 - Migrantide võrdne kohtlemine töötamisega seotud maksude, lõivude või toetuste osas**

Käesoleva lõike kohaselt tuleb nii seadusandluses kui ka praktikas tagada täielikult võrdne kohtlemine kõigis nimetatud küsimustes.

## **Lõige 6 - Perekonna taasühinemine**

Riigid peavad võimaldama nende territooriumil seaduslikult viibivate võõrtöötajate perekondadel taas ühineda. Kui perekonna taasühinemisel on laste puhul vanusepiiriks alla 21. eluaasta, vaatab komitee tegelikku olukorda, paludes vastava statistika esitamisega tõestada, et praktikas on ka 18- kuni 21-aastastele tagatud õigus perekonnaga ühineda.

“Ülalpeetavad” lapsed on need, kes on sõltuvad perekonnast esmajoones majanduslikel või tervislikel põhjustel või kes ei saa õppimise ajal tasu.

Perekonna taasühinemise tingimused ja piirangud:

### a) *Keeldumine tervisliku seisundi alusel*

Perekonna taasühinemise juhtudel ei või riik keelata võõrtöötaja pereliikme sisenemist oma territooriumile tervisliku seisundi tõttu. Keelduda võib üksnes teatud haiguste puhul, mis võivad ohustada rahva tervist. Need on haigused, mille puhul tuleb kehtestada karantiin vastavalt Maailma Tervishoiu-organisatsiooni 25. mai 1951. aasta rahvusvahelisele sanitaareeskirjale nr 2, või muud kergesti levivad või nakkavad haigused nagu tuberkuloos või süüfilis. Väga tugev narkosõltuvus või psüühikahaigus võivad olla perekonna taasühinemise keelamise põhjuseks, kuid ainult juhul, kui pädevad organid teevad iga üksiku juhtumi puhul eraldi kindlaks, et konkreetne seisund kujutab endast ohtu avalikule korrale või julgeolekule.

### b) *Elamisaja pikkus*

Võõrtöötajatelt võib nõuda, et nad on elanud teatud aja antud riigis enne, kui nende perekond võib nendega ühineda. Nõutav aastane periood ei ole vastuolus harta nõuetega. Kolmeaastane periood on vastuolus harta käesoleva sättega.

### c) *Elamistingimused*

Komitee uurib, kas perekonna või teatud perekonnaliikmete majutamiseks piisava ja sobiva eluaseme olemasolu nõudmine võib saada takistuseks perekonna taasühinemisele.

### d) *Vahendite olemasolu nõue*

Komitee kontrollib, kas perekonna või teatud perekonnaliikmete sissesõiduks nõutavate vahendite tase ei takista perekonna taasühinemist.

## **Lõige 7 - Migrantide võrdne kohtlemine juriidilistes toimingutes**

Riigid peavad tagama, et sisserännanutel oleks võimalik pöörduda kohtusse, kasutada advokaati ja saada õigusabi antud riigi kodanikega võrdsetel tingimustel. See kohustus kehtib kõigi juriidiliste toimingute kohta, mis on seotud artikliga 19 tagatud õigustega.

## **Lõige 8 - Kaitse maalt väljasaatmise vastu**

Käesolev säte nõuab, et lepingupooled keelustaksid seadusandluses oma territooriumil seaduslikult töötavate võõrtöötajate maalt väljasaatmise, välja arvatud juhul, kui nad ohustavad riigi julgeolekut, rikuvad avalikku korda või riivavad moraali.

Rahva tervisega seotud riskid ei kujuta iseenesest ohtu avalikule korrale ega või olla maalt väljasaatmise aluseks, välja arvatud juhul, kui asjaomane isik keeldub vajalikust ravist.

Sotsiaalabi taotlemine ei ohusta samuti avalikku korda ega või seega olla väljasaatmise aluseks.

Kriminaalkorras süüdi mõistetud isiku viibimine riigis ei ohusta iseenesest riigi julgeolekut ega avalikku korda ja moraali ega või olla automaatselt riigist väljasaatmise aluseks. Kui mõned muud asjaolud viitavad siiski pidevale tõsisele ohule, võib riigist väljasaatmine olla artikli 19 lõikega 8 kooskõlas.

Oluline on, et isikutel, kellele teatatakse riigist väljasaatmisest, oleks õigus see otsus apelleerida kohtus või mõnes muus sõltumatus organis isegi juhul, kui kaalul on riigi julgeolek, avalik kord või moraal.

## **Lõige 9 - Sissetulekute ja säästude ülekandmine**

Käesolev säte nõuab, et lepingupooled ei seaks ülemääraseid piiranguid võõrtöötajate õigusele kanda sissetulekuid ja sääste üle kas nende riigis viibimise ajal või sealt lahkumisel.

Võõrtöötajatel tuleb lubada üle kanda raha nii oma kodumaale kui ka mistahes teise riiki.

## **Lõige 10 - Kaitse ja abi laiendamine eraettevõtjatest võõrtöötajatele**

Lõigetes 1 - 9 sätestatud kaitse ja abi peab laienema eraettevõtjatest võõrtöötajatele.

Lepingupoolel peavad kindlustama, et seadusandluses ega praktikas ei esineks diskrimineerimist:

- ühelt poolt palgalistest ja eraettevõtjatest võõrtöötajate vahel. Ent isegi palgalistest ja eraettevõtjatest võõrtöötajate täieliku võrdsuse korral mõjutab artikli 19 üheksast esimesest lõikest ühe rikkumine artikli 19 nõuetele vastavust.
- teiselt poolt eraettevõtjatest võõrtöötajate ja eraettevõtjatest kodanike vahel.

**Faktid C - 20**  
**1988.a lisaprotokoll (protokoll nr 1) artikkel 1 - Õigus võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutsealastes küsimustes soost sõltumata\***

1 Et rakendada tulemuslikult õigust võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutsealastes küsimustes soost sõltumata, kohustuvad lepingupooled tunnustama seda õigust ning võtma tarvitusele meetmeid, tagamaks või edendamaks selle rakendamist järgmistes valdkondades:

- töö saamine, kaitse vallandamise vastu ja kutsealane taasintegreerumine;
- kutsenõustamine, kutseõpe, ümberõpe ja rehabilitatsioon;
- tööhõive- ja töötingimused, kaasa arvatud töötasu;
- karjäär, kaasa arvatud edutamine.

2 Naiste kaitset ning eriti rasedust, sünnitust ja sünnitusjärgset perioodi käsitlevaid sätteid ei peeta käesoleva artikli lõike 1 tähenduses diskrimineerimiseks.

3 Käesoleva artikli lõige 1 ei takista erimeetmete võtmist *de facto* ebavõrdsuse kõrvaldamiseks.

4 Kutsetegevuse, millega kas selle laadi või teostamise asjaolude tõttu saavad tegelda vaid ühest soost isikud, võib käesoleva artikli või mõne selle sätte rakendusala välja jätta.

## **LISA**

### **Artikkel 1**

Sotsiaalkindlustusküsimused, samuti ka muud töötus-, vanadus- ja toitjakaotushüvitisega seotud sätteid võib selle artikli rakendusala välja jätta.

### **Artikkel 1 lõige 4**

Seda sätet ei tõlgendata, nagu peaksid lepingupooled oma siseriiklikusse seadusandlusesse sisse viima kutsealade nimekirja, millel tegutsemine on töö laadi või selle teostamise asjaolude tõttu ette nähtud vaid ühest soost isikutele.

Lepingupooled kohustuvad tunnustama õigust võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutsealastes küsimustes soost sõltumata ning tegutsema asjakohaselt, tagamaks ja edendamaks võrdsust järgmistes valdkondades:

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 20.

- töö saamine, kaitse vallandamise vastu ja kutsealane taasintegreerumine;
- kutsenõustamine, kutseõpe, ümberõpe ja rehabilitatsioon;
- tööhõive- ja töötingimused, kaasa arvatud töötasu;
- karjäär, kaasa arvatud edutamine.

Artikli 1 tunnustamine kohustab lepingupooli:

- kehtestama õigusakte nimetatud õiguste kaitseks;
- võtma õiguslikke meetmeid nende tõhususe tagamiseks;
- looma ja rakendama samal eesmärgil aktiivseid strateegiaid.

Protokolli artiklis 1 sätestatud õigused ja kohustused täiendavad harta põhiteksti sätteid, eriti artikli 1 lõiget 2 ja artikli 4 lõiget 3. Ent protokolli artikli 1 rakendusala erineb nimetatud kahest harta artiklist: kui harta artikli 1 lõige 2 hõlmab diskrimineerimist ka teistel alustel, siis lisaprotokolli artikkel 1 käsitleb ainult soolist diskrimineerimist; ja kui harta artikli 4 lõige 3 puudutab võrdse töö eest saadavat võrdset tasu, siis protokolli töötasu käsitlev artikkel on laiahaardelisem.

Protokolli artikkel 1 paneb ka riikidele laiemad kohustused kui harta artikli 1 lõige 2 ja artikli 4 lõige 3 neile vastavates valdkondades.

Protokolli artiklis 1 piiritletud neljas valdkonnas on riigid kohustatud tagama kõigile palgatöötajatele seadusliku õiguse pöörduda kohtusse või muu pädeva organi poole: kohtuliku kaitse kättesaadavus on oluline käesoleva sättega tagatud õiguse tulemuslikuks kasutamiseks.

Teine oluline nõue on, et iga võrdse kohtlemise põhimõtet rikkuv kollektiivlepingu või töölepingu punkt peab lepingupoolte riikides olema õiguslikult kehtetu. Kohtul peab olema õigus peatada iga võrdse kohtlemise õiguslikku printsiipi rikkuva sätte kohaldamine.

Riigid peavad samuti võtma kasutusele meetmeid, hoidmaks ära, et tööandjad ei rakendaks, isegi juhul, kui nad sellest teadlikud pole, sätteid, mis tuleks tõenäoliselt kehtetuks tunnistada. Sel eesmärgil võiks:

- tunnistada sellised sätted õigusaktidega automaatselt kehtetuks;
- lubada kohtutel kuulutada need kehtetuks *erga omnes*;
- anda ametiühingutele õiguse pöörduda neis küsimustes kohtusse, sealhulgas õiguse olla kohtuvaidluse üheks osapooleks;
- lubada korraldada ühisaktsioone isikutel, kes on huvitatud selliste sätete kehtetuks tunnistamisest.

Samuti tuleb õigusaktidega kehtestada piisavad tagatised diskrimineerivate ja kättemaksvate meetmete vastu. Õigusaktidega tuleb ette näha kaebuse põhjustanud olukorra parandamine (tööle ennistamine vallandamise puhul) ja vahepealsel ajal tekitatud rahalise kahju hüvitamine. Kui selline lahendus pole võimalik, siis võib selle asemel aktsepteerida rahalist kompensatsiooni, kuid ainult juhul, kui sellega hoitakse ära tööandja vastav tegevus ja hüvitatakse töötajale tekitatud kahju. Õigusaktidega võib samuti ette näha sanktsioonid diskrimineerivate tööandjate suhtes.

Väidetavatel soolise diskrimineerimise juhtudel tuleb osaliselt muuta ka tõendamiskohustuse reeglit. Kui isik väidab, et temale ei tagatud käesoleva sättega ettenähtud võrdset kohtlemist, ja esitab kohtule või muule pädevale organile faktid, mille põhjal võib järeldada, et tegu on diskrimineerimisega, siis peab vastaspool näitama, et ilmne diskrimineerimine on tingitud objektiivsetest teguritest, millel pole mingit seost soolise diskrimineerimisega, ning võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole seega rikutud.

Lisaprotokolli artikli 1 lõige 3 nõuab üheselt mõistetavalt meetmete rakendamist *de facto* ebavõrdsuse kõrvaldamiseks. See tähendab, et siseriiklike õigusaktidega ei või välistada positiivset diskrimineerimist ühe soo eelistamiseks, kui olukord seda nõuab.

Lepingupooled on samuti kohustatud looma ja rakendama aktiivseid strateegiaid, kindlustamaks artikliga 1 tagatud õiguste järgimist praktikas.

Nagu teistegi harta sätete puhul, peavad lepingupooled astuma vajalikke samme, et seda valdkonda reguleerivaid siseriiklikke õigusakte praktikas asjakohaselt rakendataks.

## Faktid C - 21

### 1988. a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 2 - Õigus saada informatsiooni ja konsultatsiooni ettevõtte majandus- ja finantsolukorra kohta\*

1 Et rakendada tulemuslikult õigust saada ettevõttesisest informatsiooni ja konsultatsiooni, kohustuvad lepingupooled võtma tarvitusele ja toetama meetmeid, mis võimaldavad töötajatel või nende esindajatel kooskõlas siseriiklike õigusaktide ning praktikaga:

a saada korrapäraselt või sobival ajal ning arusaadaval viisil informatsiooni neile tööd andva ettevõtte majandus- ja finantsolukorrast, mõistes, et teatud informatsiooni andmisest võidakse keelduda või lugeda seda konfidentsiaalseks, kui selle avaldamine võiks kahjustada ettevõtte huve; ja

b saada enne töötajate huve oluliselt mõjutada võivate otsuste tegemist aegsasti konsultatsiooni, eriti otsuste puhul, millel võib olla suur mõju ettevõtte tööhõiveolukorrale.

#### LISA

#### Artiklid 2 ja 3

1 Nende artiklite rakendamisel tuleb termini "töötajate esindajad" all mõista isikuid, keda tunnistatakse siseriiklike õigusaktide või praktika kohaselt.

2 Mõiste "siseriiklikud õigusaktid ja praktika" tähendab sõltuvalt olukorrast lisaks seadustele ja teistele õigusaktidele ka kollektiivlepinguid, muid tööandjate ja töötajate esindajate vahelisi kokkuleppeid, tavasid ning asjakohast pretsedendiõigust.

3 Nende artiklite rakendamisel mõistetakse mõiste "ettevõtte" all materiaalsete ja mittemateriaalsete osade kogumit, mis, olles või mitte olles juriidiline isik, on loodud kaupade tootmiseks või teenuste osutamiseks tulu saamise eesmärgil ning mis määrab ise oma käitumist turul.

4 Usklike ühendused ja nende loodud institutsioonid võib isegi siis, kui need institutsioonid on lõike 3 tähenduses käsitletavad ettevõtetena, jätta nende artiklite rakendamisest välja. Asutused, mille tegevus on kantud teatud ideaalidest või mis juhinevad kindlatest riigi seadusandlusega kaitstud moraaliarusaamadest, ideaalidest ja kontseptsioonidest, võib jätta nende artiklite rakendusala välja sel määral, mis on vajalik selle asutuse suunitluse kaitseks.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 21.



5 Kui mõnes riigis kasutatakse artiklites 2 ja 3 sõnastatud õigusi erinevates ettevõtte üksustes, siis loetakse nendest sätetest tulenevad kohustused selle lepingupoole poolt täidetuks.

Lõige a kohustab lepingupooli andma töötajatele või nende esindajatele korrapäraselt või vajaduse korral informatsiooni neile tööd andvate ettevõtete majandus- ja finantsolukorra kohta.

Teine kohustus, mis on sätestatud lõikes b, nõuab, et töötajate või nende esindajatega konsulteeritaks aegsasti enne töötajate huve oluliselt mõjutada võivate otsuste tegemist, seda eriti otsuste puhul, millel võib olla suur mõju antud ettevõtte tööhõiveolukorrale. Need õigused tuleb efektiivselt tagada. Esmajoones peab töötajatel olema õiguslik kaitse, kui ei peeta kinni õiguste tagamise nõuetest. Samuti peavad olema sanktsioonid juhuks, kui ettevõtte ei täida oma käesolevas artiklis sätestatud kohustusi.

## Faktid C - 22

### 1988.a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 3 - Õigus kaasa rääkida töö- ja töökeskkonna tingimuste kindlaksmääramises ja parandamises\*

1 Et rakendada tulemuslikult töötajate õigust kaasa rääkida ettevõtte töö- ja töökeskkonna tingimuste kindlaksmääramisel ja parandamises, kohustuvad lepingupooled võtma ja toetama meetmeid, mis võimaldavad kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja praktikaga töötajatel või nende esindajatel aidata kaasa:

a töötingimuste, töökorralduse ja töökeskkonna tingimuste kindlaksmääramisele ja parandamisele;

b tervishoiu ja ohutuse tagamisele ettevõttes;

c sotsiaal- ja kultuuriteenuste ning vastavate võimaluste loomisele ettevõttes;

d neid küsimusi puudutavate õigusaktide täitmise järelevalvele.

2 Lepingupooled võivad käesoleva artikli lõiget 1 mitte rakendada ettevõtete puhul, mille töötajate arv on väiksem riigi õigusaktide ja praktikaga kindlaksmääratud.

## LISA

### Artiklid 2 ja 3

1 Nende artiklite rakendamisel tuleb termini "töötajate esindajad" all mõista isikuid, kes on nendeks tunnistatakse siseriiklike õigusaktide või praktikaga.

2 Mõiste "siseriiklikud õigusaktid ja praktika" tähendab sõltuvalt olukorrast lisaks seadustele ja teistele õigusaktidele ka kollektiivlepinguid, muid tööandjate ja töötajate esindajate vahelisi kokkuleppeid, tavaid ning asjakohast pretsedendiõigust.

3 Nende artiklite rakendamisel mõistetakse mõiste "ettevõtte" all materiaalsete ja mittemateriaalsete osade kogumit, mis, olles või mitte olles juriidiline isik, on loodud kaupade tootmiseks või teenuste osutamiseks tulu saamise eesmärgil ning mis määrab ise oma käitumisturul.

4 Usklike ühendused ja nende loodud institutsioonid võib isegi siis, kui need institutsioonid on lõike 3 tähenduses käsitletavad ettevõtetena, jätta nende artiklite rakendamisest välja. Asutused, mille tegevus on kantud teatud ideaalidest või mis juhinevad kindlatest riigi õigusaktidega kaitstud moraaliarusaamadest, ideaalidest ja kontseptsioonidest, võib jätta nende artiklite rakendamisest välja sel määral, mis on vajalik selle asutuse suunitluse kaitseks.

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 22.

5 Kui mõnes riigis rakendatakse artiklites 2 ja 3 sätestatud õigusi erinevates ettevõtte üksustes, siis loetakse nendest sätetest tulenevad kohustused selle lepingupoole poolt täidetuks.

### **Artikkel 3**

See säte ei mõjuta riikide volitusi ega kohustusi, mis on seotud tööohutuse ja tervishoiu eeskirjade vastuvõtmisega, ega nende rakendamise üle järelevalvet teostavate asutuste volitusi ja vastutust.

Termin "sotsiaal- ja kultuuriteenused ning vastavad võimalused" tähendab selliseid mõnes ettevõttes töötajatele pakutavaid sotsiaalteenuseid ja/või vaba aja veetmise võimalusi, nagu sotsiaalabi, spordiväljakud, rinnaga last toitvate emade toad, raamatukogud, laste puhkelaagrid jne.

Lisaprotokollis artikkel 3 nõuab, et lepingupoold kindlustaksid töötajatele õiguse osaleda ettevõtetes järgmistes valdkondades:

- töötingimuste, töökorralduse ja töökeskkonna tingimuste kindlaksmääramine ja parandamine (artikli 3 lõige 1a);
- tervishoiu ja -ohutuse tagamine (artikli 3 lõige 1b);
- sotsiaal- ja kultuuriteenuste ning vastavate võimaluste loomine ettevõttes (artikli 3 lõige 1c);
- neid küsimusi puudutavate õigusaktide järgimise järelevalve (artikli 3 lõige 1d).

Need õigused tuleb tulemuslikult tagada. Eelkõige peab töötajatele olema tagatud õiguslik kaitse juhul, kui neist nõuetest kinni ei peeta. Samuti peavad kehtima sanktsioonid ettevõtete suhtes, mis ei täida neile käesoleva artikliga pandud kohustusi.

**Faktid C - 23**  
**1988.a lisaprotokolli (protokoll nr 1) artikkel 4 - Eakate õigus**  
**sotsiaalsele kaitsele\***

Et rakendada tulemuslikult eakate õigust sotsiaalsele kaitsele, kohustuvad lepingupooled võtma tarvitusele või toetama otse või koostöös avalik-õiguslike või eraõiguslike organisatsioonidega asjakohaseid meetmeid, mille eesmärgiks on eelkõige:

1 võimaldada vanuritel jääda võimalikult kauaks ühiskonna täieõiguslikeks liikmeteks, tagades neile:

a piisavad vahendid, mis võimaldavad neil jätkata inimväärset elu ning osaleda aktiivselt avalikus, sotsiaal- ja kultuurielus;

b informatsiooni vanuritele mõeldud teenuste ja vahendite ning nende kasutamise võimaluste kohta;

2 võimaldada vanuritel vabalt valida eluviisi ning jätkata iseseisvat elu tuttavas ümbruses, kuni nad seda soovivad ja on selleks võimelised, tagades neile:

a vajadustele ning tervislikule seisundile sobiva elukoha või elukoha kohandamiseks piisava toetuse;

b seisundile hädavajaliku arstiabi ja muude teenuste osutamise;

3 austades nende eraelu, tagama hooldekodudes elavate vanurite vajaliku toetamise ja osaluse hooldekodu elutingimusi puudutavate otsuste langetamises.

**Lisa**

**Artikkel 4 lõige 1**

Selle lõike rakendamisel osutab mõiste "võimalikult kauaks" vanuri füüsilistele, psüühilistele ja vaimsetele võimetele.

Artikkel 4 kohustab lepingupooli välja töötama ja rakendama vastavaid meetmeid, tagamaks vanurite sotsiaalset kaitset käesoleva sättega hõlmatud valdkondades. Need meetmed peavad:

- võimaldama vanuritel jääda võimalikult kauaks ühiskonna täieõiguslikeks liikmeteks (artikli 4 lõige 1);

---

\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 23.

- võimaldama vanuritel vabalt valida oma eluviisi ning jätkata iseseisvat elu tuttavas ümbruses, kuni nad seda soovivad ja on selleks võimelised (artikli 4 lõige 2);
- austades nende eraelu, tagama hooldekodudes elavate vanurite vajaliku toetamise ja osaluse hooldekodu elutingimusi puudutavate otsuste langetamises (artikli 4 lõige 3).

## Faktid C - 24 Tööinspeksioon

Euroopa sotsiaalharta artikli 20 lõige 5 ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artikli A lõige 4 sätestavad, et:

"Iga lepingupool säilitab oma riigi oludele vastava tööinspeksioonisüsteemi".

Mitmete harta sätete kohaldamise praktika (*case-law*) osutab tööinspeksioonile ja sellele, kuidas tööinspeksioon peab osalema nende sätete kohaldamises. Eriti oluline on see:

- artikli 1 lõikes 2: diskrimineerimise keelamine tööhõives;
- artikli 2 lõikes 1 ja artikli 4 lõikes 2: vastuvõetav tööaeg ja suurem tasu ületunnitöö eest (eriti järelevalve libisevate tööajagraafikute üle);
- artikli 3 lõikes 2: järelevalve tööohutuse ja tervishoiu eeskirjade täitmise üle;
- artiklis 7: järelevalve alla 15-aastaste laste töötamise keelu ning 15-18-aastaste noorte töötamise eritingimuste järgimise üle;
- artiklis 8: rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal vallandamise keeld ja naiste töötamise teatud eritingimused;
- artiklis 15: puuetega isikute kutsealane integreerimine;
- artiklis 19: võõrtöötajate võrdne kohtlemine.

Oma ülesannete täitmiseks peavad tööinspeksiooni käsutuses olema sobivad meetmed:

- õigus juurdepääsuks töötamiskohtadele;
- õigus võtta koheselt tarvitusele meetmeid eeskirjade rikkumise korral (harta artikkel 3);
- õigus rakendada sanktsioone.

Tööinspeksioonis peab olema piisaval arvul kvalifitseeritud töötajaid, kes saavad regulaarselt täiendõpet.

Komitee hinnang tööinspeksioonide tõhususele tugineb muuhulgas sellistele näitajatele, nagu inspekteeritud ettevõtete arv, inspekteerimistega hõlmatud töötajate arv ja registreeritud õiguserikkumiste arv.

## Faktid C - 25 Hartaga tagatud õiguste piirangud

Harta artikkel 31 ning parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel G on sõnastatud järgmiselt:

"1 Kui I osas sätestatud õigusi ja põhimõtteid efektiivselt ellu viia ning neid tulemuslikult rakendada, nagu nähakse ette II osas, ei saa nende suhtes kehtestada mingeid piiranguid ega kitsendusi, mis pole neis osades ette nähtud, välja arvatud seadusega ette nähtud ja demokraatlikus ühiskonnas teiste ühiskonnaliikmete õiguste ja vabaduste, ühiskonna huvide, riigi julgeoleku, rahva tervise ja moraali kaitseks vajalikud piirangud.

2 Käesolevas hartas sätestatud õiguste ja kohustuste piiranguid, mida arta võimaldab, ei tohi rakendada mingil muul eesmärgil peale selle, milleks need on ette nähtud."

Selle harta sätte puhul on komitee pööranud erilist tähelepanu kollektiivläbirääkimiste õiguse (artikli 6 lõige 2) ja ühisaktsioonide korraldamise õiguse (artikli 6 lõige 4) piirangutele, eriti seoses sekkumisega streigiõiguse kasutamisel.\*

Komitee viitab samuti artiklile 31 teistes sätetes:

- artikli 1 lõikes 2 (sunniviisilise töö keeld): laeva meeskondade rekvisitsioon on õigustatud ainult juhul, kui on kaalul laeva või pardalolijate ohutus;
- artikli 19 lõikes 6 (perekonna taasühinemine): perekonna taasühinemise keelamine tervisliku seisundi alusel on õigustatud ainult juhul, kui põetav haigus kujutab endast ohtu rahva tervisele või avalikule korrale;
- artikli 19 lõikes 8 (garantii maalt väljasaatmise vastu): võõrtöötajate maalt väljasaatmine tervisliku seisundi alusel on õigustatud ainult juhul, kui asjaomane isik oma keeldumisega ravist ohustab avalikku korda.

---

\* Vt. näiteks: vahekohtumenetluse kasutamine ühisaktsiooni lõpetamiseks ilma poolte nõusolekuta on õigustatud ainult juhul, kui antud olukord vastab artikli 31 sätetele. Streigi ajal tagatavad minimaalsed teenused peavad olema piiratud selles artiklis sätestatud juhtumitega.

**Faktid C - 26**  
**Harta teatud sätete rakendamine valdava enamuse töötajate suhtes**  
**(80 % reegel)**

Harta artikli 33 lõige 1 ning parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikli 1 lõige 2 sätestab, et teatud harta sätetes ettenähtud nõuded loetakse täidetuks, kui nad kehtivad "valdava enamuse töötajate suhtes" osas. Komitee on seisukohal, et see tähendab vähemalt 80% asjaomastest töötajatest.

Käesoleva reegli kohaselt võib neid sätteid rakendada kas õigusaktide, kollektiivlepingute või muude vahenditega.

Sätted, mille suhtes käesolevat reeglit kohaldatakse:

- artikli 2 lõige 1
- artikli 2 lõige 2
- artikli 2 lõige 3
- artikli 2 lõige 4
- artikli 2 lõige 5
- artikli 7 lõige 4
- artikli 7 lõige 6
- artikli 7 lõige 7
- artikli 7 lõige 8 (harta lisa alusel)
- artikli 10 lõige 1
- artikli 10 lõige 2
- artikli 10 lõige 3
- artikli 10 lõige 4
- protokoll nr. 1 artikkel 2\*\*
- protokoll nr. 1 artikkel 3\*\*\*

Lepingupooled peavad andma komiteele kogu vajaliku informatsiooni 80% reeglist kinnipidamise kohta.

Iga õigusakt, mis on põhimõtteliselt vastuolus harta sättega ning kehtib potentsiaalselt kõigi töötajate suhtes, ei ole hartaga kooskõlas isegi siis, kui see puudutab tegelikkuses vähem kui 20% töötajatest. Üks näide sellest on tööaja kohta käivad õigusaktid (artikli 2 lõige 1).

Kui mõne ülaltoodud sättega tagatud õigusi rakendatakse kollektiivlepingutega, siis peavad pooled näitama, milliseid töötajate kategooriaid see hõlmab ja milliseid mitte, nii et komitee saaks veenduda, et 80% reeglist on kinni peetud.

---

\*\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas artikkel 21.

\*\*\* Parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas artikkel 22.