

***Naistöötajate
õiguste ja soolise
võrdõiguslikkuse ABC***

ILO

Tõlge eesti keelde.

ABC of women workers' rights and gender equality

Geneva, International Labour Office, 2000

ISBN 92-2-813312-0

Copyright © International Labour Organization, 2000

Sisukord.

Eessõna Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC uuele väljaandele	7-8
Sissejuhatus:	
Naistöötajate õigusi ning soolist võrdõiguslikkust edendavad tööstandardid	9
1. Kuidas juhendit kasutada	9
2. Sooline võrdõiguslikkus ILO mandaadis	10
3. Rahvusvahelised töökonventsioonid ja soovitus	11
4. Naistöötajate õigusi ning soolist võrdõiguslikkust edendavate standardite kehtestamise ajalugu	12
5. Sooline võrdõiguslikkus kui põhiline inimõigus	13
6. Rahvusvahelised tööstandardid, riikideülene õigus ning siseriiklik õigus	14
7. Siseriiklikul tasandil toimuv seaduste rakendamine ja jõustamine	14
8. ILO standardikehtestus ning teised tegutsemisvahendid	16
A	17
Ahistamine ja surve (heidutamine, allasurumine)	17
Ametijuhend	17
Ametiühingud	18
Arvutite kasutamine	19
B	20
Benseen	20
D	21
Diskrimineerimine	21
Distiplinaarmed	22
E	23
Eksporditööstuse tsoonid	23
Emaduse kaitse	24
F	26
Füüsilisest isikust ettevõtjad	26
G	27
Globaliseerumine	27
H	28
Haridus	28
Hügieen töökohal	28
Hüvitised ja sanktsioonid	29
I	30
Inimressursside arendamine	30
Invaliidsustoetus	31
Istandustöötajad	31

J		32
	Juurdepääs tööle	32
K		32
	Kaebusprotseduurid	32
	Karjäärivõimalused	33
	Katseaeg	34
	Kaudne diskrimineerimine	35
	Kemikaalid	36
	Kiirguskaitse	36
	Kiiritus	37
	Klaaslagi	37
	Kodutöö	38
	Kollektiivläbirääkimine	39
	Kooperatiivid	40
	Kultuurilise identiteedi austamine	41
	Kutsenõustamine	42
	Kutseõpe	42
L		43
	Lapsehooldus- ja pereteenused ning hooldeasutused	43
	Lapsehoolduspuhkus	44
	Laste töö	45
M		46
	Majanduslik aktiivsus	46
	Majapidamistööd	47
	Majateenijad	47
	Mitteametlik sektor	48
	Mittetraditsiooniline töö	49
N		50
	Naisest perekonnapeaga leibkonnad	50
	Noorte tööhõive	51
O		52
	Osaajatöö	52
P		53
	Pension (vanadustoetus)	53
	Perekondlike kohustustega töötajad	54
	Perekonnaseis	55
	Peretoetus	55
	Piiriskus	56
	Puuetega inimesed	56
	Põetajad ja hooldajad	57
	Põhiprintsiibid ja -õigused tööl	58
	Põlis- ja hõimurahvad	59
	Põllumajandus- ja teised maatöötajad	59

R		60
	Rasedate ja äsjasünnitanute rahalised ning meditsiinilised hüvitised	60
	Rasedate ja äsjasünnitanute tervise kaitse	61
	Rasedus- ja sünnituspuhkus	62
	Ravikindlustus	63
	Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood	63
	Rinnaga toitvad töötajad	64
S		65
	Seksuaalne ahistamine	65
	Sooline ebavõrdsus	66
	Sooline võrdõiguslikkus	66
	Soolise võrdõiguslikkuse analüüs	67
	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine	67
	Sooline üheõiguslikkus	69
	Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse	69
	Struktuurne tööpuudus	71
	Sugupool ja areng ning naised ja areng	71
	Sugupool	72
		72
T		72
	Tasuline õppepuhkus	72
	Teadmised	73
	Tinavalge (maalritööd)	74
	Toitjakaotuspension	74
	Tõendamiskohustus	74
	Tööaeg	75
	Töölaline segregatsioon	76
	Töö allmaakaevandustes	77
	Tööandjate organisatsioonid	78
	Tööde klassifitseerimine ja hindamine	79
	Tööhaldus	80
	Töö hindamine ja tööde klassifikatsioon	81
	Tööhõivepoliitika ja tööhõive edendamine	81
	Tööinspeksioon	82
	Tööjaotus	83
	Töökuulutused	84
	Töölt vabastamine (töösuhete lõpetamine)	85
	Töömahukad ettevõtteprogrammid	86
	Tööolme ja -vahendid	87
	Töostatistika	87
	Töötaja	88
	Töötajate nõuded tööandja maksejõuetuse korral	89

	Töotervishoiuteenistused	89
	Töötingimused ning tööst saadavad hüved	90
	Töötustoetus	90
	Töövabastus pereliikme haiguse tõttu	91
	Töövigastustoetus	91
	Tütartlastest töötajad	92
V		93
	Valikutestid ja -intervjuud	93
	Võrdne tasu	93
	Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööl	95
	Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed (positiivsed meetmed)	95
	Võõrtöötajad	97
Õ		99
	Õpetajad	99
Ö		100
	Öötöö	100
	Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus	101
	Raamatus viidatud ILO konventsioonide ja soovitude loetelu	103
	Terminid inglise ja eesti keeles	108

Eessõna.

Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC uuele väljaandele.

Mul on väga hea meel esitleda *Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC-d*, mis, ma lootan, on töökohtadel väärtuslikuks infoallikaks nii naistele kui ka meestele, kuid samuti kõigile neile, kes tunnevad huvi soolise võrdõiguslikkuse küsimuste vastu. Käesoleva juhendi koostamisel peeti eelkõige silmas akadeemilise taustata ning eelteadmisteta lugejaskonda, kelle sooviks on täiendada oma juriidilisi ja sotsiaal-majanduslikke teadmisi. Käesolev raamat kujutab endast eelmise väljaande kaasajastatud, täiendatud ning tublisti laiendatud kordustrukki.

Keskendudes võrdsetele õigustele töö valdkonnas, käsitleb raamat ka olulisi sotsiaal-majanduslikke arenguid. Mõningatest edusammudest hoolimata näitab statistika tohutu lõhe püsimist naistöötajatele seadustega antud õiguste ning naiste tegeliku olukorra vahel.

Naistöötajate õiguste laiendamisel ning nende järgimisel on saavutatud küll märkimisväärset edu, kuid naiste positsioon oli ja on meestega võrreldes tunduvalt ebakindlam. Naised teevad enamjaolt mittestandardset ning kesiseid oskusi nõudvat, madalapalgalist ning nappide sotsiaalkindlustushüvitistega tööd, mis ei võimalda iseseisvat toimetulekut. Naised on tugevasti alaesindatud nii kõrgematel ametikohtadel kui ka otsustustasandil. Enamikes ühiskondades domineerib mudel, kus mehele omistatakse leivateenija roll, kuigi perekonna struktuur on muutunud ning üksikemad on tihti pere ainsaks ülalpidajaks. Ilmselt tuleb veel väga palju teha juriidilise ning tegeliku soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks.

Käesoleva juhendi eelmine väljaanne ilmus 1994. aastal. Vahepealsetel aastatel on soolise võrdõiguslikkuse edendamine tänu 1995. aastal Pekingis toimunud ÜRO IV ülemaailmsele naiste konverentsile suure sammu edasi astunud. Tegevusplatvormis toodi naiste õiguste edendamine välja kui kiiret sekkumist nõudev valdkond. ILO on Pekingi konverentsile järgnenud tegevuses asetanud rõhu kaasabi osutamisele ILO aluskonventsioonide üldisele ellurakendamisele ning naistöötajate teadlikkuse ning juriidilise kirjaoskuse tõstmisele.

Uut väljaannet on tublisti laiendatud, et paremini arvestada viimase aja olulisi sotsiaal-majanduslikke arenguid ja soolise võrdõiguslikkuse aspekti. Uued teemad on leidnud kajastamist märksõnade all *eksporditööstuse tsoonid, sugupool, soolise võrdõiguslikkuse analüüs, sooline võrdõiguslikkus, sooline üheõiguslikkus, sooline ebavõrdsus, sugupool ja areng ning naised ja areng, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine, tütarlastest töötajad ning klaaslagi*.

Lisatud on *kollektiivlääbirääkimise, ühinemisevabaduse ja organiseerumiseõiguse ning tööhalduse* peatükid.

Raamatusse on lülitatud ka rahvusvahelise õiguse viimased arengud kas uue iseseisva peatükina või eelmise väljaande peatükkide sees märksõnade all *laste töö, perekondlike kohustustega töötajad, põhiprintsiibid ja -õigused töö, kodutöö, öötöö, osajatöö, riiklikud tööturuteenused ning eratööhõivebürood ning töö allmaakaevandustes*. Samuti käsitletakse riiklike ning riikideülese taseme suundumusi, näiteks sissejuhatuses ning selliste märksõnade all, nagu *töendamiskohustus, lapsehoolduspuhkus ning hüvitised ja sanktsioonid*.

Uus ABC sisaldab konventsioonides nr 175 (1994) ning nr 177 (1996) käsitletavaid osajatöö ning öötöö sätteid, mille eesmärgiks on tagada võrdsed õigused ja võrdne kohtlemine osajaga ning öötöö tegijaile, kelle enamuse moodustavad naised. Öötööd ja kaevanduste ohutust ning töötervishoidu käsitlevates konventsioonides nr 171 (1990) ning nr 176 (1995) ei välistata naiste töötamist nimetatud tegevusalal, nagu seda tehti varem, vaid räägitakse *kõikide* töötajate kaitsest. Selline lähenemine aitab propageerida võrdsed võimalusi kõikides tegevusvaldkondades ning vältida negatiivset mõju naiste olukorrale tööturul.

Rahvusvahelise Töökonverentsi 1998. aastal toimunud 86. istungjärgul võeti vastu *ILO deklaratsioon põhiprintsiipide ja -õiguste kohta töö ning nende järgimismehhanism*. Deklaratsioonis rõhutatakse, et kõik liikmesriigid on kohustatud neid põhiprintsiipe austama, sõltumata sellest, kas nad on vastavad konventsioonid ratifitseerinud või mitte. Sellega toetatakse võrdõiglikkuse standardite ellurakendamise alaseid siseriiklikke ning rahvusvahelisi jõupingutusi.

Naiste õiguste vähesele tundmisele kui ühele probleemsele valdkonnale juhiti tähelepanu ka Pekingi tegevusplatvormis. *Naiste õiguste ABC* kriitiline läbivaatamine ning täiendatud variandi väljaandmine kujutavad endast ILO panust Pekingi konverentsi järgsesse tegevusse ning ÜRO peaassamblee erisistungjärgul 2000. aastal arutatud Pekingi tegevusplatvormi suuniste elluviimist kajastava raporti ettevalmistamisse. Lisainformatsioon on huvitatuile kättesaadav märksõna *teadmised* all.

Lõpuks tahaksin tänada Ingeborg Heidet Saksamaa Tööministeeriumist juhendi läbivaatamise ning tema kaasajastamiseks tehtud sisutiheda töö eest. Samuti olen tänulik tehnilistele osakondadele, regionaalsetele büroodele ning Torinos paiknevale ILO Rahvusvahelisele Koolituskeskusele kaasabi eest uue väljaande ettevalmistamisel. Tänan väärtuslike märkuste ning ettepanekute eest ka Simonetta Cavazzat, Mara Steccazzinit ning Petra Ulshoferit. Minu tänusõnad ning siiras tunnustus Caroline Chaigne-Hope'ile põhjaliku korrektuuri eest.

Jane Zhang

Rahvusvahelise Tööstööbüroo

soolise võrdõiglikkuse büroo direktor

Sissejuhatus.

Naistöötajate õigusi ning soolist võrdõiguslikkust edendavad tööstandardid

Ingeborg Heide¹

Rahvusvahelise Töübüroo võrdõiguslikkuse büroo

1. Kuidas juhendit kasutada

ILO asetab üha suuremat rõhku juriidilise harituse tõstmisele sooliste küsimuste valdkonnas. Kui soolise võrdõiguslikkuse õiguslikku raamistikku on nii siseriiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil pidevalt täiustatud, siis *de jure* tagatud õiguste ning tegeliku olukorra vahel valitseb endiselt lõhe. Kõige täiuslikumatestki seadusesätetest pole kasu, kui neid ei teata ning ei rakendata. Diskrimineerimisvastaseks võitluseks ning sugupoolte tasakaalustatuma esindatuse saavutamiseks kõikidel tasustatud ning tasustamata töödel ning tööd puudutavate otsuste langetamisel on vaja tunda seadustega antud õigusi ning nende jõustamismehhanismi.

Käesoleva praktilise juhendi eesmärgiks on nimetatud lõhe ületamine. Juhendis on teemad esitatud tähestikulises järjekorras. Põhirõhk on asetatud riikide või tööandjate kohustustele ning töötajate õigustele ILO rahvusvahelistest tööstandarditest (konventsioonidest ja soovitustest) tulenevates soolise võrdõiguslikkuse küsimustes. Juhendis kajastatakse samuti rahvusvahelise õiguse (nt ÜRO juriidiliste dokumentide), riikideülese õiguse (nt Euroopa Ühenduse direktiivide), siseriiklike õigusaktide ning tavade teisi olulisi arenguid ja suundumusi.

Lisaks käsitletakse mitmeid poliitilisi, õiguslikke ning sotsiaal-majanduslikke mõisteid, kuna nad on muutunud laialdaste arutelude objektiks või seetõttu, et nad omavad erilist tähtsust naistöötajate ning soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Siia kuuluvad näiteks võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed, eksporditööstuse tsoonid, tütarlastest töötajad, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ning klaaslagi. Juhendist leiame ka seaduse jõustamise mehhanisme ning selliseid protseduurireegleid ja märksõnu, nagu tõendamiskohustus, hüvitised ja sanktsioonid. Mõisted ning sõnaühendid, mille sisu pole esmapilgul mõistetav, on antud koos definitsioonide ning selgitustega.

Kõikide konkreetset teemat puudutavate märksõnade puhul esitatakse ülalmainitud dokumentide sätete kokkuvõte ning viidatud dokumentide loetelu.²

¹ Võrdõiguslikkuse büroo, Rahvusvaheline Töübüroo.

² Rahvusvaheliste töökonventsioonidele viidatakse kui "KONVENTSIOON 88: Tööturuteenused, 1948". See tähendab tööturuteenuste konventsiooni (nr 88), mis võeti vastu 1948. aastal. Soovitustele viidatakse analoogselt: "SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975".

Rahvusvaheliste tööstandardite puhul kasutatakse spetsiifilisi sõnu ning sõnaühendeid, kajastamaks konkreetse sätte siduvat iseloomu. Sõnastused, nagu näiteks “Iga liikmesriik kohustub...” või “Iga töötaja peab saama...” tekitavad tavaliselt juriidilise kohustuse ja/või juriidilise õiguse. Juriidiline jõud tekib üldjuhul ainult seoses ratifitseerimisega, kuigi eksisteerivad teatud põhiprintsiibid, mida võib pidada siduvaks rahvusvaheliseks õiguseks sellest hoolimata, kas nad on ratifitseeritud või mitte.

Need liikmesriigid, kelle jaoks juriidiline dokument *pole* siduv, kuna nad pole konkreetset dokumenti ratifitseerinud, peaks selle eesmärgi ning sisu võtma poliitika kujundamise juhtnõörina. Käesolevas juhendis on kõikjal järjekindlalt kasutatud väljendeid, nagu “peaks”, “tuleks”, viitamaks sellele, et kirjeldatud sätted võivad olla siduvad need ratifitseerinud riikide ning mittesiduvad teiste riikide suhtes. Erandeid tehakse põhiprintsiipide ja -õiguste osas töö, mida tuleb austada ja edendada kõikides ILO liikmesriikides (vt ptk 5) ning mingi spetsiifilise normi sisu kirjeldamisel.

Seal, kus seda on vajalikuks peetud, on märksõna lõpus toodud ristviited teistele käsitletud märksõnaga seonduvatele teemadele.

2. Sooline võrdõiguslikkus ILO mandaadis

Üleüldist ning püsivat rahu on võimalik saavutada ainult sotsiaalse õigluse tingimustes. Seda deklareeritakse 1919. aastal vastu võetud ILO põhikirja sisesejuhatavas osas. Isegi tol ajal, s.o vahetult pärast I maailmasõda, rõhutati *naiste kaitsmise ning võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet* kui valdkonda, millega tuleks viivitamatult tegelema hakata. 1944. aasta Philadelphias toimunud Rahvusvahelisel Töökonverentsil võeti vastu praegu põhikirja lisas sisalduv deklaratsioon, mis kuulutab, et “kõigil inimestel, sõltumata rassist, usutunnistusest või soost, on õigus taotleda nii materiaalselt heaolu kui vaimset arengut vabaduse ning väärikuse, majandusliku turvalisuse ning võrdsete võimaluste tingimustes”. Deklaratsioon sätestab lisaks, et “vaesus, kus ta ka ei esineks, kujutab endast kõikjal ohtu õitsengule.”

Naistöötajate õigused kujutavad endast ILO sotsiaalse õigluse edendamise mandaadi tuumikväärtuste, -põhimõtete ning -eesmärkide lahutamatu koostisosa. ILO on nimetatud eesmärgi kõrvalekalduvatult järginud, samas on aga tema lähenemisenurk meeste ja naiste rollide teisenemise tulemusena tugevasti muutunud. Arusaamad “traditsioonilistest” proportsioonidest tasustatud töö ning pere hüvanguks tehtava tasustamata töö või pere eest hoolitsemise vahel on põhjalikult muutunud ning muutuvad edaspidigi. ILO pole nendele ühiskondlikele muutustele mitte ainult reageerinud, vaid on võtnud endale ka liidri rolli võrdõiguslikuma tuleviku kujundamisel töö valdkonnas.

3. Rahvusvahelised töökonventsioonid ja soovitud

Rahvusvahelised tööstandardid kirjutavad ette minimaalsed töötingimused ning diskrimineerimisest hoidumise selle paljudes ilmingutes, ning on tavaliselt suunatud *kõigile* töötajale soost sõltumata.

Konventsioon kujutab endast liikmesriikide poolt vabaks ratifitseerimiseks välja töötatud rahvusvahelist kokkulepet. Ratifitseerimine tähendab seda, et riik võtab endale kohustuse rakendada ratifitseeritud konventsiooni sätteid nii seaduses kui ka praktikas ning alluda sätete rakendamisel rahvusvahelisele järelevalvele. Ratifitseerinud riikidel tuleb esitada ILO-le regulaarseid aruandeid konventsiooni elluviimiseks astunud sammude kohta, samuti peavad nad nõustuma ILO-poolse kontrolliga. Kui mingi konventsioon on liikmesriigi poolt veel ratifitseerimata, kujutab ta endast eesmärki, mille poole püüelda. Tegelikus elus võivad töötajad ILO konventsioonidest mõjutatud siseriiklikest õigusaktidest isegi juhul, kui konventsioonid on (veel) riigi poolt ratifitseerimata.

Soovitud annavad mittedividuud juhtnõore siseriikliku poliitika ja praktika väljatöötamiseks, mida võib kasutada nii ideede kui ka inspiratsiooni allikana. Nad võivad täiendada sama küsimust käsitleva konventsiooni sätteid.

ILO konventsioonid ning soovitud võetakse vastu iga-aastase Rahvusvahelise Töökonverentsi poolt. Iga aasta juunis saavad valitsuste, töötajate ja tööandjate organisatsioonide esindajad Genfis kokku, et arutada ning vastu võtta tööalaseid konventsioone ning teostada järelevalvet nende rakendamise üle.

Konventsiooni ratifitseerinud riik peab konventsiooni ka ellu viima. Riik peaks tühistama kõik seaduste sätteid ning ära muutma kõik konventsiooniga vastuolus olevad administratiivsed ettekirjutused või protseduurid. Konventsiooni ratifitseerinud riigi valitsus annab regulaarselt aru, kuidas konventsiooni seaduses ja praktikas ellu rakendatakse. Informatsiooni andmise õigus on ka töötajate ja tööandjate organisatsioonidel. Kolmepoolse konventsiooni nr 144 (1976) ratifitseerinud riikides tuleks enne valitsuse vastuste, ettepanekute või aruannete esitamist ILO-le konsulteerida kõigi sotsiaalpartneritega. Sõltumatu organi Konventsioonide ning Soovitude Rakendamise Ekspertkomisjoni aruanne vaadatakse ning arutatakse läbi kolmepoolses Standardite Rakendamise Komisjonis Rahvusvahelisel Töökonverentsil, kus tuuakse välja puudused ning palutakse valitsusi need kõrvaldada.

4. Naistöötajate õigusi ning soolist võrdõiguslikkust edendavate standardite kehtestamise ajalugu

Mõned standardid on konkreetset orienteeritud naistöötajate kaitsmisele ning võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamisele töö valdkonnas. 20. sajandi esimestel aastakümnetel vaadeldi naisi meestest õrnemate olenditena nii füüsilises kui ka sotsiaalses mõttes, mistõttu nad ei oleks tohtinud teha teatud liiki töid. Peamiseks eesmärgiks oli kaitsta töötavate naiste tervist eriti seoses laste sünnitamisega. Seetõttu olid esimestena vastu võetud dokumentide hulgas *sünnitus- ja raseduspuhkuse ja sünnitoetuse* miinimumstandardid. 1950-ndate alguses nihkus põhirõhk naiste ja meeste võrdsusele *töökohal* ning uuema arenguna arusaamale, et võrdsus tähendab ka *perekondlike kohustuste jagamist* naiste ja meeste vahel.

Sünnituseelset ja -järgset ajavahemikku hõlmav "Emaduse kaitse konventsioon" (nr 3) võeti vastu 1919. aastal ning vaadati läbi 103. konventsioonina 1952. aastal; järgmine läbivaatamine on kavandatud 2000. aastasse. 89. konventsioon, mis keelustab tööstuses töötavate naiste öötöö, võeti vastu 1948. aastal (järgnedes varasematele 1919. ning 1934. aasta konventsioonidele). Konventsioon muudeti paindlikumaks 1990. aasta protokolliga. Uus "Öötöö konventsioon" (nr 171) ning soovitus (nr 178), mis kaitseb mõlemaid, nii naisi kui mehi, öötöö negatiivsete mõjude eest, võeti vastu 1990. aastal.

1951. aastast pärinevad 100. konventsioon ning 90. soovitus esitasid mõlemale sugupoolele *võrdväärse töö eest võrdse tasu* maksmise põhimõtte. 1958. aastal võeti vastu 111. konventsioon ning 111. soovitus, millega kehtestati diskrimineerimise keeld muu hulgas soolisel pinnal, arvestades seejuures ligipääsu tööalasele koolitusele ja töökohtadele ning töötingimusi.

1965. aastal võeti vastu *perekondlike* kohustustega naisi puudutav soovitus nr 123, mis käsitleb meetmeid, mida tuleks rakendada selleks, et võimaldada *naistöötajail* täita kõiki oma kohustusi tasakaalustatult ning vabana diskrimineerimisest. Hiljem võitis populaarsust seisukoht, mille järgi naiste traditsiooniliste soorollide mis tahes muutustega peaksid kaasnema muutused meeste rollides, mis peaksid kajastuma meeste suuremas osalemises pereelus ning majapidamistöodes. "Perekondlike kohustustega töötajate konventsioon" (nr 156) ning sellega kaasnev soovitus (nr 165) võeti vastu 1981. aastal. Nimetatud dokumendid puudutavad nii mehi kui ka naisi, kellel on ülalpeetavaid lapsi või teisi pereliikmeid. Eesmärgiks on soodustada naiste ja meeste töötamist, ilma et neid mingilgi moel isiklike kohustuste tõttu diskrimineeritaks.

1994. aastal vastu võetud "Osajatöö konventsioon" (nr 175) ning soovitus (nr 182) on suunatud *täis- ja osajaga töötajate* võrdse kohtlemise tagamisele, arvestades, et osajaga töötajatest moodustavad enamiku naised.

1996. aastal vastu võetud “Kodutöö konventsioon” (nr 177) ning soovitus (184) aitavad kaasa miljonite *kodus töötavate inimeste*, valdavas enamuses naiste, olukorra parandamisele. 182. konventsioonis ning 190. soovitusel, mille eesmärgiks on *lapsele sobimatu töö* keelustamine ning kaotamine, sisaldub samuti sooline aspekt, mis kutsub üles arvestama tütarlaste eripära.

5. Sooline võrdõiguslikkus kui põhiline inimõigus

ILO on kindlaks määranud 8 põhiprintsiipi ning -õigusi sisaldavat konventsiooni. Kahel neist on spetsiifiline soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärk: 1951. aasta “Meestele ja naistele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise konventsioonil” (nr 100) ning 1958. aasta 111. konventsioonil, mis mõlemad käsitlevad diskrimineerimise keeldu töö- ja kutseala suhtes.

Rahvusvahelise Töökongressi poolt 1998. aastal vastu võetud ILO “Deklaratsioon põhiprintsiipide ja -õiguste kohta tööl ning selle järgimismehhanism” fikseerib järgmised valdkonnad, mida tuleks edasi arendada:

- (a) *ühinemisvabaduse* ning *kollektiivse läbirääkimisõiguse* tunnustamine;
- (b) kõigi *sunni- või kohustusliku töö* vormide kaotamine;
- (c) *lapsele sobimatu töö* kaotamine;
- (d) *diskrimineerimise* kaotamine *töö- ja kutseala suhtes*.

See tähendab, et kõigil ILO liikmesriikidel on nende liikmeks olekust tulenev kohustus austada, edendada ning rakendada nimetatud konventsioonide objektiks olevaid põhiõigusi puudutavaid printsiipe.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kaitsmine ning edendamine on rahvusvaheliste inimõiguste aluseks olevad põhikontseptsioonid, nagu seda on ka sellised ÜRO dokumendid, nagu *Inimõiguste ülddeklaratsioon* (1948); *Rahvusvaheline kodaniku- ja poliitiliste õiguste pakt* ning *Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvaheline pakt* (1966); *Naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsioon* (1979), *Lapse õiguste konventsioon* (1989), *Kõigi võõrtöötajate ning nende perekondade õiguste kaitse rahvusvaheline konventsioon* (1990) ning *Pekingi deklaratsioon ning tegevusplatvorm* (1995). Nende sätted on siduvad ka riikidele, kes ei ole ILO vastavaid spetsiifilisi juriidilisi dokumente ratifitseerinud, küll aga on ratifitseerinud nimetatud üldisemad rahvusvahelised normid.

6. Rahvusvahelised tööstandardid, riikideülene õigus ning siseriiklik õigus

Käesolev juhend keskendub naistöötajate ning *rahvusvahelisest õigusest* tulenevatele soolise võrdõiguslikkusega seotud õigustele (vt punktid 2-5). Rahvusvahelised tööstandardid võivad kirjeldada selliseid üldisi põhimõtteid, nagu võrdne tasu, naiste ja meeste võrdsed võimalused ning võrdne kohtlemine ja/või miinimumstandardid. Üksikud riigid võivad kaugemale minna ning pakkuda suuremat kaitset, nagu pikem rasedus- ja sünnituspuhkus jne. Üksikjuhtumil rakendatav õigus võib seetõttu tuleneda nii rahvusvahelisest kui ka siseriiklikust õigusest.

Lisaks võib tähtsat rolli etendada ka *riikideülene õigus*. *Euroopa Ühendus* on vastu võtnud rea direktiive, mis puudutavad võrdset palka, naiste ja meeste võrdset kohtlemist töökohal, riiklikku sotsiaalkindlustust, ametipensionide skeeme, emaduse kaitset, lapsehoolduspuhkust, osaajatööd ning tõendamiskohustust soolise diskrimineerimise korral. Euroopa võrdõiguslikkusealane õigus on siseriikliku õiguse suhtes ülimuslik ning kehtib kõikides *Euroopa Liidu* liikmesriikides. Sama kehtib ka suure hulga *Euroopa Kohtu* otsuste kohta naiste ja meeste võrdõiguslikkuse valdkonnas. Seega on tegemist soolise võrdõiguslikkuse alase õiguse kolme eri tasandi vastastikuse mõjuga.

Muud regionaalsed või subregionaalsed algatused võivad lisaks juriidiliselt siduvatele dokumentidele mõjutada õiguslikke arenguid siseriiklikul tasandil. Kariibi mere piirkonnas on näiteks vastu võetud rida Kariibi Ühenduse (CARICOM) naiste ja meeste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist puudutavaid tüüpseadusi; nimetatud seadusi kasutatakse õigusreformi alusmaterjalina. Lõuna-Aasias arutab Lõuna-Aasia Regionaalse Koostöö Assotsiatsioon (SAARC) naiste ja lastega kaubitsemise konventsiooni eelnõu üle.

7. Siseriiklikul tasandil toimuv seaduste rakendamine ja jõustamine

Varem võtsid paljud riigid vastu spetsiifilisi diskrimineerimist keelavaid ning töö sfääris võrdõiguslikkust edendavaid õigusakte. Praegu rõhutatakse üha enam seaduste jõustamist juriidiliste, administratiivsete ning edendavate meetmete kaudu, et ületada seaduse ning selle rakendamise vahelist lõhet.

Naistöötajad puutuvad tegelikkuses sageli kokku seaduste või kollektiivlepingute pealtnäha neutraalsetest sätetest tingitud negatiivsete tagajärgedega. See võib viidata kaudsele diskrimineerimisele. Diskrimineerimine võib olla *otsene* – sugupoolte vahel *selgepiirilist* vahet tegev – või *pealtnäha neutraalne*, kuid tegelikkuses ebavõrdsust tekitav ning seetõttu *kaudselt diskrimineeriv*. Mõlemad diskrimineerimise juhtumid jäävad vastavate konventsioonide regulatsioonialasse. Säärane eristamine on olulise tähtsusega, kuna otsese diskrimineerimise juhtumeid näib üha vähemaks jäävat, kaudse diskrimineerimise

juhtumite arv, mida on raskem avastada ning tõestada, tundub aga pidevalt kasvavat.

Enamikes riikides teostab võrdõiguslikkusealaste seadusandlike aktide elluviimise järelevalvet tööinspeksioon, kes kinnitab töökohtade ning dokumentatsiooni inspekteerimise kaudu, et tema järelevalve all olevad ettevõtted järgivad seaduse sätteid. Tööinspeksioonid annavad tööandjaile ning töötajale teavet ning nõu mooduste kohta, kuidas õigussätteid kõige efektiivsemalt järgida. Tööinspektorid võivad olla volitatud edastama kaebusi vastavatele instantsidele ning algatama kohtumenetlusi.

Naiste staatuse tõstmisega tegelevate siseriiklike institutsioonide osana on mitmed riigid loonud täitevasutusi, kes vaatavad diskrimineerimiskaebused läbi ning jälgivad diskrimineerimisvastaste meetmete ellurakendamist. Nimetatud asutused saavad kaasa aidata hagi esitamisele ning selle lahendamisele. Mõnedes riikides on nõude esitamine võrdõiguslikkuse komisjonile mis tahes tööalast diskrimineerimist puudutava kaebuse menetlusse võtmise eeltingimuseks.

Töökohtutel või teistel pädevatel organitel tuleb riigis kehtivast süsteemist sõltuvalt järgida siseriiklikke või rahvusvahelisi norme. Mõningaid ILO konventsioone võib pidada iserakenduvateks (kuuluvad rakendamisele täiendavate seadusteta), kuid üldjuhul tuleb konventsioone ellu viia seadusandluse kaudu. Pärast rahvusvahelise õiguse siseriiklikku seadusandlusse sisseviimist või kollektiivlääbirääkimiste kaudu jõustamist viidatakse tavaliselt siseriiklikule seadusesättele.

Üldiselt on nii töökohtute kohtunike, advokaatide kui ka teiste kohtuprotsessis osalejate teadlikkus soolise diskrimineerimise küsimustes kasvanud. Esineb nii kriitikat kui ka tõendusmaterjali selle kohta, et õigusemõistmise süsteemid, kus domineerivad mehed, kes võrdõiguslikkuse küsimust ei mõista, võivad võrdõiguslikkuse printsiipide elluviimisele takistuseks saada. Soolise diskrimineerimise juhtumite kohtuliku lahendamise hõlbustamiseks on otstarbekas kasutada õigusabi kui tõendamiskohustuse modifikatsiooni (vt märksõna *tõendamiskohustus*) ning surveabinõudevastast kaitset.

8. ILO standardikehtestus ning teised tegutsemisvahendid

Rahvusvahelised töökonventsioonid ning soovitused etendavad võrdõiguslikkuse edendamisel tähtsat osa, sest nad kujutavad endast rahvusvaheliselt ning kolmepoolselt kokku lepitud miinimumstandardeid. Kui need standardid puudutavad üldjuhul nii nais- kui ka meestöötajaid, siis mõned neist on suunatud konkreetselt naistöötajatele ning soolise võrdõiguslikkusega seotud õigustele ning neid tuleks võtta aluseks ja järgida kõikides ILO programmides. Nagu juba mainitud, tegelevad need standardid võrdse töötasuga, naiste ja meeste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemisega tööl, emaduse kaitse, perekondlike kohustustega töötajate, osaaaja- ning kodutööga.

Naiste ja meeste tööalase võrdõiguslikkuse kontseptsioon ei tähenda seda, et mehed ja naised oleksid identsed. Arvesse tuleks võtta bioloogilisi ja sotsiaalseid erinevusi ning ka erinevaid vajadusi. Meeste ja naiste rollid ning positsioon erinevad suurel määral kõikides ühiskondades ning ajaloolises lõikes. Vastavalt võivad erineda ka nende vajadused. Kui mitte just kõigis, siis enamikes ühiskondades tuleb naistel täita spetsiifilisi rolle ema, koduhoidja ning pere esmavajaduste eest hoolitsejana. See tähendab sageli seda, et naised on meestega võrreldes ebasoodsamas olukorras, kui tegemist on töölevõtmise, koolituse või palgaga, õigusega maale ning kapitalile. Et saavutada meeste ja naiste võrdsuse taotlemisel edu, tuleb kõik programmid ning projektid kavandada selliselt, et nad tegeleksid ebavõrdsuse ületamisega.

Oulisteks elementideks on standardite kehtestamine ja tehniline koostöö. Nende vahendusel aitab ILO kaasa sotsiaalse õigluse saavutamisele. Rahvusvaheliste tööstandarditega määratakse ära sotsiaalpoliitika spetsiifilised eemärgid, vahendid ning lähenemisviisid, tehnilise koostööga osutatakse aga kaasabi sotsiaalse õigluse saavutamisele tegelikkuses. ILO liikmesriikide palvel on tehniline koostöö seotud rahvusvaheliste tööstandardite ning inimõiguste igakülgse ning kompleksse edendamisega.

Standardite kehtestamine ning tehniline koostöö peavad tuginema süstemaatilistele uurimustele ning nende dokumenteerimisele. Seetõttu on ILO seotud arvukate uurimusprogrammidega ning sooküsimusi puudutavate andmete kogumise ning analüüsiga. Väljaannete, elektrooniliste andmebaaside, kohtumiste ja seminaride kaudu on sellekohane informatsioon kättesaadav nii liikmesriikidele kui ka huviliste laiale ringile.

* * *

ILO väljendab lootust, et käesolevas uues *Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABCs* sisalduv informatsioon aitab omakorda kaasa huvi tekitamisele soolise võrdõiguslikkuse küsimuste ning vastavate teadmiste süvendamise vastu ning julgustab naisi, kes tunnevad, et nende õigusi on rikutud, enda kaitseks välja astuma.

A

Ahistamine ja surve (heidutamine, allasurumine)

Töö juures ei tohiks esineda mingit psüühilist vägivalda, tagakiusamist või kellegi süüdlaseks tegemist. Mitte ühtegi töötajat – naist ega meest – ei tohiks ühegi töötingimuse osas ahistada või talle survet avaldada. Eriti lubamatu on seksuaalne ahistamine. Tööülesanded tuleks jaotada võrdselt ning objektiivsetest kriteeriumidest lähtuvalt. Kõigi töötajate töötulemusi tuleks hinnata objektiivselt. Töötajale ei tohiks teha takistusi tööülesannete täitmisel ning neilt ei tohiks nõuda täiendavate kohustuste või tööülesannete täitmist nende soost tulenevalt. Ahistamise ning surveavalduste ohvreid tuleks kaitsta kättemaksu või distsiplinaarmeetmete rakendamise eest asjakohaste ennetus- ning hüvitusmeetmetega.

Töökohal asetleidev ahistamine ning surveavaldused võivad esineda ründava iseloomuga käitumise kujul. Niisugust käitumist iseloomustavad üksikisiku või rühma vastu suunatud füüsilised või psüühilised surveavaldused, mis on tavaliselt ettearvamatud, põhjendamatud ning ebaõiglased.

Üha enam hakatakse mõistma, et ahistamine ja surve töökohal pole üksikisiku probleem, vaid et nende põhjused peituvad laiemas sotsiaalses, majanduslikus, organisatsioonilises ja kultuurilises kontekstis. Uurimused näitavad, et ahistamise tagajärjed on kulukad nii töötajale, ettevõttele kui ühiskonnale tervikuna ning et nendega tuleb tegelda, rakendades selleks sobivaid meetmeid.

KONVENTSION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

Vt ka **Kaebusprotseduurid ja Seksuaalne ahistamine**

Ametijuhend

Ametijuhendis tuuakse ära töö põhisisu, kirjeldatakse tööülesandeid ning esitatakse töö sooritamiseks vajalikud kvalifikatsiooninõuded.

Ametijuhend peaks olema koostatud kindla vormi kohaselt ning teda tuleks hinnata ühtse standardi järgi. Ametijuhendi vormis peaksid sisalduma näiteks sellised plokid, nagu ametinimetus, alluvusvahekorrad, tööalased suhted, peamiste ülesannete kirjeldus ning iga ülesande täitmiseks vajaminev aeg; samuti nõuded haridusele, eelnevale kogemusele ning oskustele.

Vt ka **Võrdne tasustamine (palk)**

Ametiühingud

Ametiühingud on töötajate organisatsioonid, mis on loodud mõlemast soost töötajate majandusliku ja sotsiaalse seisundi kaitsmiseks ja/või parandamiseks kollektiivse tegevuse kaudu.

Ametiühingud, nende esindajad ning liikmed peaksid juhtkonnaga tehtava koostöö kaudu tagama võrdse tasustamise, võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise printsiibi edendamise ning austamise. Et neid eesmärke ellu viia, tuleks neil tegelda alljärgnevate võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise saavutamise strateegiatega:

- julgustada juhtkonda tarvitusele võtma soolise võrdõiguslikkuse edendamise meetmeid valdkondades, kus need veel puuduvad ning pidada läbirääkimisi olemasolevate strateegiade laiendamise osas;
- pidada läbirääkimisi kollektiivlepingutesse võrdseid võimalusi, diskrimineerimisvastast kaitset, peresõbralikke ning positiivseid meetmeid käsitlevate sätete lisamiseks;
- teha juhtkonnaga koostööd ning osutada kaasabi võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise strateegiade väljatöötamisel, elluviimisel ning kontrolli teostamisel.

Ametiühingu esindajad ja liikmed peaksid tagama võrdsed võimalused ja võrdse kohtlemise ka ametiühingus endas. Selleks peaksid nad:

- kutsuma töökohal kõikide gruppide ja mõlemast soost töötajaid üles astuma ametiühingu liikmeks; siia võivad lisanduda positiivseid erimeetmeid naiste ametiühingu liikmeks astumise toetamiseks;
- julgustama alaesindatud gruppide ja alaesindatud soo hulgast esindajate valimist; naiste võrdse osaluse tagamiseks otsuste tegemisel tuleks rakendada erimeetmeid;
- julgustama kõiki töötajaid osalema ametiühingu tegevuses, eriti selles osas, mis puudutab võrdõiguslikkuse edendamiseks vajaliku teadlikkuse ning suutlikkuse alast haridust ja koolitust;
- andma kõigile ametiühingu liikmetele informatsiooni võrdse rolli kohta, mida ametiühingus, tema protseduurides ja struktuuris etendatakse; samuti kollektiivlepingutest, asjakohasest seadustest, muudest seadussätetest ja tööeeskirjadest tulenevate õiguste ja kohustuste kohta;
- toetama nõustamise, hariduslike meetmete, teabe ning, kus vajalik, ka esindamisega neid ametiühingu liikmeid, kes väidavad, et neid töökohal diskrimineeritakse.

Töötajad peaksid olema kaitstud diskrimineerimise eest ametiühingusse kuulumise või ametiühingu liinis tegutsemise tõttu.

KONVENTSIOON 87: Ühinemisvabadus ja organiseerumisõiguse kaitse, 1948

KONVENTSIOON 98: Organiseerumisõigus ja kollektiivne läbirääkimisõigus, 1949

Vt ka **Kollektiivläbirääkimine, perekondlike kohustustega töötajad, ühinemisvabadus ja organiseerumisõiguse kaitse** ning **Põhiprintsiibid ja -õigused tööl**

Arvutite kasutamine

Arvutite või kuvarite massilise juurutamisega töökohtadel reguleeritakse nende kasutamist üha enam spetsiaalsete reeglite, kollektiivläbirääkimiste, valitsuste ning tööandjate ja töötajate organisatsioonide ning arvutitootjate ettekirjutuste ja otsustega.

Suurem osa ekspertidest nõustub, et ülemäärane arvutitega töötamine võib mõjutada töötajate tervist, eriti kui töövahendid ning -keskkond pole arvutitega töötamiseks õigesti kohandatud. Ühisele arusaamale pole jõutud aga selles, kas mõju tuleneb ainult arvutitega töötamisest või on see omane igasugusele samalaadsele pingelisele tööle.

Arvutiga töötamise negatiivsete tagajärgede hulka kuulub otsene mõju silmadele; mõningad kaudsemad mõjud näivad olevat seotud stressiga. Küsimus sellest, kas kuvariga töötamine võiks põhjustada nurisünnitusi ning sünnikahjustusi, on veel lõpuni välja selgitamata, kuid näib, et kiirgustase endast ohtu ei kujuta. Mitmed valitsused, tööandjad ning ametiühingud lähenevad asjale ettevaatlikult ning on välja töötanud kokkulepped naiste teistele töödele üleviimiseks raseduse perioodil.

Arvutiga töötavate inimeste tervise kaitseks soovitatakse järgmisi meetmeid:

- korrapärased vaheajad (tavaliselt 15 minutit iga kahe tunni tagant) ning maksimaalselt lubatud töötundide arv arvutitega töötamisel (üldjuhul 4 tundi päevas);
- arstlikud läbivaatused (nägemise, neuroloogiline ning ortopeediline kontroll) enne tööülesande määramist; niisuguseid läbivaatusi tuleks korrata regulaarselt (vähemalt kord aastas). Kui läbivaatusel selgub, et töötajale arvutiga töötamine ei sobi, tuleb talle pakkuda samaväärse tasuga analoogset tööd ning tööandja ei tohi töötajat nimetatud põhjusel töölt vabastada;

- seadmete kujundus peaks vastama ettenähtud (riiklikele või kollektiivlepingus sätestatud) standarditele ja parameetritele, sealhulgas elektrisüsteemide ja energiavarustuse ning ka hoolduse osas (mis muuseas tähendab kuvarite ioniseeriva ja mitteioniseeriva kiirguse perioodilist kontrollimist);
- töökeskkond, kaasa arvatud lauad, toolid, ruumikujundus, valgustus, niiskus ja temperatuur ning teised füüsilised tegurid (näiteks müratase) tuleks paika panna ergonoomiliste kriteeriumide alusel;
- arvutikasutajaid tuleb õpetada mitte ainult arvutit kasutama, vaid nägema ka tagajärgi, mida arvuti kasutamine tervisele, tööohutusele ning ergonoomikale kaasa toob.

Arvutitega tööd, eriti selle uuemates vormides (nagu näiteks kaugtöö), teevad peamiselt naised.

KONVENTSIOON 155: Tööohutus ja -tervishoid, 1981

SOOVITUS 164: Tööohutus ja -tervishoid, 1981

Vt ka **Töötervishoiuteenistused**

B

Benseen

Rasedate ning rinnaga lapsi toitvate emade kokkupuudet benseeniga tuleks vältida.

SOOVITUS 144: Benseen, 1971

Vt ka **Rinnaga lapsi toitvad töötajad; Kemikaalid ja Emaduse kaitse**

D

Diskrimineerimine

Diskrimineerimist defineeritakse 1958. aastast pärinevas (töö- ja kutsealase) diskrimineerimise konventsioonis (nr 111) kui mistahes vahetegemist, tõrjumist või eelistamist rassi, nahavärvuse, soo, usutunnistuse, poliitiliste tõekspidamiste, rahvusliku kuuluvuse või sotsiaalse päritolu alusel, mis muudab olematuks või kahjustab töö- või kutsealaset võrdset kohtlemist või võrdsid võimalusi. Ametiühingutevastase diskrimineerimise eest pakub kaitset “Organiseerumisõiguse ning kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon” (nr 98) aastast 1949.

Enamikes riikides on sooline diskrimineerimine seadusega keelatud. Praktikas kogeavad aga nii arengumaade kui ka kõrgeltarenenud riikide naised tööelus tihti ühes või teises vormis aset leidvat diskrimineerimist.

Teised tunnused, mille alusel diskrimineerimine on keelatud, võivad sisalduda riigi seadustes või määrustes. Mõnedes riikides on tööalane diskrimineerimine keelatud näiteks füüsilise või vaimse puude, perekonnaseisu, emaduse, seksuaalse sättumuse, materiaalse seisundi või HIV-viirusega nakatuse tõttu.

Diskrimineerimine võib olla otsene või kaudne. Otsese soolise diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naiste ja meeste ebavõrdne kohtlemine tuleneb otseselt seadustest, ettekirjutustest või tavapraktikast, mis tõmbavad selge piirjoone naiste ja meeste vahele (nt seadused, mis ei luba naistel lepingutele alla kirjutada). Kaudne diskrimineerimine sisaldab endas ettekirjutusi ning käitumistavasid, mis on küll näiliselt sooliselt neutraalsed, kuid mis tegelikkuses avaldavad kahjustavat mõju eelkõige ühele sugupoolele. Niisugused nõuded, mis on vaadeldava töö suhtes ebaolulised ning mida suudavad üldjuhul täita vaid mehed, nt nagu teatud pikkus ja kaal, kujutavad endast kaudset diskrimineerimist. Siinjuures pole oluline, kas diskrimineerimine oli kavatsuslik või mitte.

Diskrimineerimine võib toimuda *de jure*, mis tähendab diskrimineerimise olemasolu seadustes või *de facto*, mis tähendab diskrimineerimise asetleidmist tegelikkuses või praktikas. Töökoodeksi ettekirjutust, mis sätestab, et naised saavad meestega võrreldes väiksemat tasu, peetakse *de jure* diskrimineerimiseks, samas kui naistele meestega võrreldes väiksema tasu maksmine praktikas oleks *de facto* diskrimineerimine.

Kui otsese ning *de jure* soolise diskrimineerimise juhtude arv on vähenenud, siis kaudse ning *de facto* diskrimineerimise juhud jätkuvad ning ilmutavad kasvutendentsi. Seega on soolisel pinnal toimuva diskrimineerimise kindlaks-tegemiseks soovitatav heita pilk mitte ainult eeskirjades ning käitumises kajastuvale kavatsusele või eesmärgipärasusele, vaid ka tegelikele tagajärgedele.

Tööalast käitumist ei peeta diskrimineerivaks, kui see tuleneb konkreetse töökoha tegelikest ning reaalistest nõuetest või kui selle eesmärgiks on edendada positiivsete meetmete kaudu võrdõiguslikkust või kaitsta naisi näiteks emaduse tõttu. Kui töökohal on tegemist diskrimineerimisega, peaks naistel ning nende esindajatel olema võimalik nõuda riikliku tööinspektsiooni sekumist või esitada avaldust vastavaks otstarbeks ellukutsutud kompetentsele organile või kohtule.

KONVENTSIION 98: Organiseerumisõigus ning kollektiivne läbirääkimisõigus, 1949

KONVENTSIION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIION 117: Sotsiaalpoliitika (põhieesmärgid ja -normid), 1962

Vt ka **Töendamiskohustus, Töehaldus** ning **Tööinspektsioon**

Distsiplinaarmed

Distsiplinaarmed hõlmavad tööandja poolt töötaja suhtes rakendatavaid karistusmeetmeid vastusena töötajapoolsele kohustuste mittetäitmisele. Distsiplinaarmedeteks võivad olla hoiatus, ajutine töölt eemaldamine, teisele töökohale või madalamale ametiaastmele üleviimine.

Vastu tuleks võtta sellised käitumisstrateegiad ning protseduurireeglid, mis tagaksid, et distsiiplinaarmed ei kasutataks meelevaldselt või diskrimineerivalt. Distsiplinaarmede kasutamise alused tuleks täpselt kindlaks määrata objektiivsetest kriteeriumidest ning konkreetsele tööle esitatavatest nõuetest lähtudes.

Distsiplinaarmed peaksid järgima reegleid, mis hõlmavad:

- üksteisele järgnevaid distsiiplinaarmed;
- distsiiplinaarmede rakendamise õigust omavate inspektorite määramist;
- töötajate kirjalikku informeerimist distsiiplinaarkaristuse määramise alustest ning vastuvõetud otsuse töötajapoolse vaidlustamise õigusest;

- protseduuride iga etapi ajaliste piiride paikapanekut;
- koostööd töötajate esindajaga, tavaliselt enne distsiplinaarmeetme rakendamist või, kus see pole otstarbekas, esindajaga nõupidamist võimalikult kiiresti pärast meetme rakendamist;
- kõigi töötajate informeerimist põhjustest, mis annavad aluse distsiplinaarmeetme kasutamiseks ning protseduuridest, mida tuleb rakendamisel järgida.

Distsiplinaarmeetmeid puudutavaid käitumisreegleid ning protseduure tuleks rakendada võrdsel alustel; ühegi töötaja suhtes ei tohiks rakendada distsiplinaarmeetmeid, mis on tingitud tööülesannete sellisest täitmisest või käitumisest, mida teiste töötajate puhul peetakse aktsepteeritavaks.

KONVENTSIOON 158: Töösuhte lõpetamine, 1982

SOOVITUS 166: Töösuhte lõpetamine, 1982

Vt ka **Töölt vabastamine (töösuhte lõpetamine)**

E

Eksportitööstuse tsoonid

Eksportitööstuse tsoone (ETT) võib määratleda kui tööstuspiirkondi, kus rakendatakse erilisi stiimuleid välisinvesteeringute ligimeelitamiseks ning kus toimub imporditud materjalide teatud töötlemine enne nende uuesti ekspordi suunamist.

Seoses globaalse konkurentsi intensiivistumisega töökohtadele ning investeeringutele on ka ETT-de arv kõikjal maailmas kiiresti kasvanud. Eksportitööstuse tsoone omavates riikides on nad oluliseks ülemaailmsesse tootmisse lülitumise kanaliks, mille kaudu saadakse nii investeeringuid, uusi töökohti kui oskusteavet. Kuigi ETT-d loovad juurde suurema osa uutest töökohtadest, jäävad töösuhted ning inimressursside arendamine seal piisava tähelepanuta.

ETT-de töötajast moodustavad enamiku (90%) nooremad naised, kuigi see erineb riikide ning majandussektorite lõikes. ETT-d on naistele oluliseks formaalsesse sektorisse tööleasumise võimaluseks, samas jäävad aga paljud neist otsese või kaudse diskrimineerimise tõttu vähe kvalifitseeritud ning madalal palgalistele töödele. Seetõttu peaksid ettevõtted tegema erilisi jõupingutusi tagamaks, et naised ei diskrimineeritaks ei palga ega koolitusele ning karjäärivõimalustele ligipääsu suhtes.

Naistöötajaid tuleks kaitsta emaduse korral; neile tuleks anda rasedus- ja sünnituspuhkust, tagada töökoha säilimine nii raseduse kui rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, võimaldada vaheaegu lapse toitmiseks ning tagada toitmiseks sobivate kohtade olemasolu. Tuleks rakendada naiste töö- ja perekohustuste ühitamist toetavaid meetmeid (tuleks piirata ületunni- ja öötööd, tagada lastehoiuõimalused jne). Tuleks tagada tegevuskavade ning protseduuride olemasolu, et vältida naiste seksuaalset ahistamist ning võimaldada ahistamisjuhtumitega tegelemist. Töötingimuste parandamisel ETT-des on oluline roll täita töötajate iseseisvatel, tugevatel ja esinduslikel organisatsioonidel.

Vt ka **Diskrimineerimine, Põhiprintsiibid ja -õigused tööl, Globaliseerumine, Inimressursside arendamine, Emaduse kaitse, Võõrtöötajad, Lapsehoolduspuhkus, Seksuaalne ahistamine ning Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Emaduse kaitse

Töötavate naiste emaduse kaitse on võrdsete võimaluste oluliseks osaks. Üheks esimeseks tööstandardiks, mis 1919. aastal vastu võeti, oli naiste sünnituseelset ja -järgset töötamist puudutav konventsioon nr 3. Konventsioon sätestas emaduse kaitse põhiprintsiibid:

- õigus puhkusele;
- õigus meditsiinilisele hüvitisele;
- õigus sissetuleku saamisele puhkuse ajal.

Puhkusele omatavat õigust tugevdati töölt vabastamise selgesõnalise ärakeelamisega ajal, mil naine on töölt eemal seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega või juhul, kui vabastusteatise tähtaeg langeb rasedus- ja sünnituspuhkuse ajale. Töökoha säilimist käsitleti seega kui olulist osa emaduse kaitsest.

“Emaduse kaitse konventsioon” (nr 103) 1952. aastast järgis samu põhimõtteid (st õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, meditsiinilised ja rahalised hüvitised), kuid nende soodustuste kättesaadavaks tegemise viis ja vahendid olid üksikasjalikumalt välja toodud:

- 12-nädalane minimaalne puhkuseperiood pidi sisaldama kohustuslikku vähemalt kuuenädalast sünnitusjärgset puhkust; arstitõendiga kinnitatud rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse korral tuli enne või pärast sünnitust anda lisapuhkust;

- meditsiiniline hüvitis pidi katma kvalifitseeritud ämmaemandate või meditsiinitöötajate poolt pakutavat sünnituseelset, -aegset ja -järgset hoolitsust ning vajadusel haiglasse paigutamist; austama pidi ka arsti ning riikliku või erahaigla vaba valikut;
- rahaliste hüvitiste osas tuli naisele maksta hüvitist, mis moodustaks vähemalt kaks kolmandikku tema eelnevast sissetulekust sotsiaalkindlustuse kaudu saadavate hüvitiste puhul; palkadelt tuli sotsiaalkindlustusmaksleid tasuda töötajate koguarvust lähtudes, ilma et nende töölevõtmise osas soo tõttu mingeid vahesid tehtaks.

Ena ja lapse tervise ning töötavate naiste tööalaste õiguste kaitseks vastuvõetud siseriiklikud õigusaktid on väljapaistval kohal peaaegu kõigi ILO liikmesriikide seadusandluses. Mis puudutab aga sotsiaalse kaitsega hõlmata tuse ulatust ning kaitse määra, kehtivate skeemide ülesehitust ning riigi ja tööandjate kohustusi rahaliste hüvitiste maksmisel, siis siin esineb riigiti suuri erinevusi.

Lihtne sotsiaalse kaitse pakett sisaldab tööõigusaktidest tulenevalt tavaliselt sünnituseelse ja -järgse puhkuse võimaldamist, millega sageli kaasnevad rahalised hüvitised, mida makstakse kas tööandja poolt, riiklikest vahenditest või mõlemaid võimalusi kombineerides. Seadusevastaseks on kuulutatud tööandjapoolne töövabastusteatis andmine rasedus- ja sünnituspuhkuse või selle pikendamise ajal või ajal, kui teatise tähtaeg langeb sellisele perioodile. Imetavatel emadel on lapse rinnaga toitmiseks õigus võtta vaheaegu, sageli ilma palga vähendamiseta.

Täiuslikumates pakettides sisalduvad samad tingimused edasiarendataval kujul pikema rasedus- ja sünnituspuhkuse, suuremate rahaliste hüvitiste ning pikema perioodi mõttes, mille vältel naisele on tagatud töökoha säilimine. Nad sisaldavad sageli mitmeid naise ja veel sündimata lapse tervise kaitse meetmeid, näiteks nagu öö- või ületunnitöö piiramist või kaotamist. Samuti ka õigust siirduda teisele tööle, kui olemasolev töö võib avaldada rasedusele ebasoodsat mõju kas töö ohtliku iseloomu või mittesoovitavuse tõttu naise tervislikku seisundit arvestades. Rasedate naiste tervise kaitsele suunatud abinõud kehtivad sageli ka imetavate emade kohta.

Edumeelsematele skeemidele on iseloomulik selgesõnaliselt esitatud kaitse diskrimineerimise eest. Euroopa Liidus peetakse igasugust rasedusega seotud ebavõrdset kohtlemist otseseks diskrimineerimiseks soo alusel. Üha enam on riike, kus võetakse omaks lapsevanematest lähtuv lähenemine. Niisuguste skeemide puhul nähakse emale ette rasedus- ja sünnituspuhkuse aeg pikema puhkuseperioodi jooksul, mida võib võtta üks kõik kumb lapsevanem või ka mõlemad vanemad.

Kuna lapsekasvatamise kõrvalt töötavate naiste arv jätkuvalt kasvab ning veelgi enam on naised, kes sünnitusjärgselt tööle naasevad, on hakatud arutama uute võimalike emaduse kaitset puudutavate rahvusvaheliste standardite üle. Oluliste momentidena tuleb arvestada kaitse laiendamist kõigile töötavatele naistele, paremat kaitset vallandamise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ning tööle naasmise järgselt ning abinõusid, mis ei lubaks emadust kasutada diskrimineerimise ettekäändena. Uute standardite vastuvõtmist oodatakse 2000. aastal.

KONVENTSIOON 3: Emaduse kaitse, 1919

KONVENTSIOON 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

SOOVITUS 89: Öötöö (naised) (läbi vaadatud), 1948 (ja protokoll, 1990)

KONVENTSIOON 171: Öötöö, 1990

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

SOOVITUS 116: Tööaja lühendamine, 1962

KONVENTSIOON 127: Piiriskus, 1967

SOOVITUS 128: Piiriskus, 1967

KONVENTSIOON 136: Benseen, 1971

SOOVITUS 144: Benseen, 1971

SOOVITUS 114: Kiirguskaitse, 1960

KONVENTSIOON 110: Istandused, 1958 (ja protokoll, 1982)

SOOVITUS 157: Pöetuspersonal, 1977

Vt ka **Benseen, Rinnaga toitvad töötajad, Rasedate ja äsjasünnitanute rahalised ja meditsiinilised hüvitised, Rasedus- ja sünnituspuhkus ning Rasedate ja äsjasünnitanute tervise kaitse**

F

Füüsilisest isikust ettevõtjad

Füüsilisest isikust ettevõtjad osutavad lepingu alusel tasulisi teenuseid olemata lepingupartneriga alluvussuhetes. Neid nimetatakse ka ettevõtjaks või vabakutselisteks, iseseisvaiks töötajaks või iseendale töödandjaks. Füüsilisest isikust ettevõtjad võivad olla ka käsitöenduslike või väikeettevõtete ühenduste liikmed. Füüsilisest isikust ettevõtjad arvatakse sageli mikroettevõtete hulka ning nad tasuvad sotsiaalkindlustusmaksed ise.

Füüsilisest isikust ettevõtjana toimitakse vaid juhul, kui tööd tehakse omal riisikol ning oma vahenditega ilma lepingupartneri sekkumiseta ning kui saadav tasu ei sõltu mitte töö kestusest, vaid tulemusest.

Tegelikkuses pole füüsilisest isikust ettevõtjat varjatud töösuhetest kerge eristada. Tööga seotud juriidiliste kohustuste vältimiseks võidakse tõeline töötaja-tööandja suhe peita "iseendale töö andmise" sildi taha, kuigi õigupoolest pole tegu iseseisva töötegijaga (nt mõnede kodutöötajate puhul, kes on enamjaolt naised). Niisuguse "maskeeritud" töö suhtes rakenduksid "tõelisi" töösuheteid reguleerivad õigussätted.

Kogu maailmas hakkavad naised üha enam tegema isemajandavat tööd. See on tingitud väga erinevatest põhjustest, sh üldtunnustatud "klaaslae" eksisteerimisest, mis takistab naiste karjääritegemist, meeste-naiste palkade erinevusest, raskendatud ligipääsust hästtassustatud töödele ning vajadusest ühitada majanduslik tegevus ja perekondlikud kohustused.

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

KONVENTSIOON 168: Tööhõive edendamine ja töötuse kaitse, 1988

Vt ka **Mitteametlik sektor** ja **Kodutöö**

G

Globaliseerumine

Globaliseerumisel ja töö ümberkorraldamisel on kogu maailmas olnud olulisel tagajärjed sooliste küsimuste ja võrdõiguslikkuse poliitikale. Investori- tel ning multinatsioonasetel ettevõtetal on olnud märksa suurem vabadus paigutada kapitali ühest riigist teise, millega käib kaasas uute töökohtade loomine odavama tööjõuga maades ning olemasolevate töökohtade kaotamine kallima tööjõuga riikides.

Naised on enamasti esimesed, kes tunnetavad omal nahal niisuguste protsesside nii positiivset kui ka negatiivset mõju, kuna rahvusvahelist kapitali investeeritakse eelkõige töömahukasse tootmisse, kus kalduvad domineerima naised, sest neile makstakse väiksemat palka. Naiste osalus tasustatud töödel on seoses globaliseerumisprotsessiga oluliselt kasvanud. Naiste tööturule integreerumisega pole aga kaasas käinud samaväärne ligipääs hüvedele, sest tööturg on jätkuvalt tugevasti segregeeritud.

Paljud riigid on niisugustele majanduslikele protsessidele vastanud muudatuste sisseviimisega õigussätetesse ja haldusküsimustesse. Nende eesmärgiks on olnud liberaliseerida siseriiklikke tööstandardeid ja töötingimusi ning muuta neid paindlikumateks. Eriti just rahvusvahelistes arutlustes on väljendatud kasvavat muret seoses sellega, et majanduslikule globaliseerumisele tuleb anda “inimlik nägu” ning sellega peavad kaasnema sotsiaalsed miinimumstandardid. Vaja on tegelda globaliseerumisprotsessis ilmneva sotsiaalsete ning tööstandardite allapoole viimise tendentsiga. Poliitilised, äri- ning ametiühingute juhid peavad võtma ühise vastutuse ning pöörama tähelepanu rahvusvahelistele tööstandarditele, aidates sellega kaasa nii naiste kui meeste töötingimuste parandamisele.

Vt ka **Põhiprintsiibid ja -õigused tööl** ja **Eksporditööstuse tsoonid**

H

Haridus

Naiste ja tütarlaste hariduses ja koolituses osalemist piiravad tõkked, mis tulenevad nende sooliselt determineeritud rollidest (majapidamistööd, pereliikmete eest hoolitsemine, varased abielud ning laste sünnitamine) tuleb ületada. Kutseharidus, nõustamine ning koolitus ei peaks algharidusest peale mitte ainult naistele ja meestele võrdselt ligipääsetavad olema, vaid poisse ning tüdrukuid tuleb kasvatada sellises vaimus, et nad mõistaksid sooliste eelarvamuste survet ning püüdleksid selliste elukutsete ning karjääritegemise võimaluste poole, mis ei lähtu soolistest stereotüüpidest. Selline haridus ei oma poiste jaoks väiksemat tähtsust kui tüdrukute jaoks.

Vt ka **Tütarlastest töötajad, Klaaslagi, Tööalane segregatsioon ja Noorte tööhõive**

Hügieen töökohal

Kõikidel riikliku kui erasektori töökohtadel tuleks järgida ning rakendada järgmisi töökohtadele esitatavaid hügieeninõudeid:

- Töökohti ning seadmeid tuleks õigesti hooldada ning puhtana hoida.
- Eelistada tuleks loomulikku valgustust, kunstlik valgustus peaks vastama töökoha vajadustele.

- Tuleks säilitada sobilik temperatuur, kõikidel töökohtadel peaks olema tagatud loomulik või tehisventilatsioon.
- Sanitaarsõlmed peaksid olema arvult piisavad, sobivad ning neid tuleks pidevalt korras hoida. Töötajale tuleks tagada pesemisvõimalused. Naistele ja meestele peaks olema eraldi sanitaarsõlmed, välja arvatud asutustes, kus töötajate arv ei ületa viit või kui töötajateks on ainult tööandja perekonnaliikmed.
- Muude alternatiivsete puhkeruumide puudumisel tuleks töötajate käsutusse anda ruumid, kus nad saaksid töö ajal puhata, pidades siinjuures silmas just naistöötajate vajadusi.
- Töötajaid tuleks sobivate meetmete abil kaitsta ebatervislike, toksiliste või kahjulike ainete, protsesside ja tehnoloogiate eest.

KONVENTSIOON 120: Hügieen (äri ja bürood), 1964
SOOVITUS 120: Hügieen (äri ja bürood), 1964

Vt ka **Tööolme ja -vahendid** ja **Töötervishoiuteenistused**

Hüvitised ja sanktsioonid

Hüvitis on tekitatud ebaseeldivuse või kahju heastamise või parandamise viis; sanktsioon on kriminaal- või tsiviilkorras kohaldatav trahv kui karistus vastuvõetamatu käitumise eest. Nii hüvitised kui sanktsioonid kujutavad endast õigussüsteemi efektiivse toimimise tagamise ning seadusevastase käitumise ärahoidmise moodust.

Võrdse tasustamise, võimaluste ja kohtlemise siseriiklikud õigusaktid on olulised, samas ei taga nad veel iseenesest seadustes ja praktikas rakendumist. Diskrimineerimist tuleks efektiivsete meetmetega tõkestada ning diskrimineerimise ohvreid tuleks õiglaselt kompenseerida. Seaduste elluviimise tagamisel on tähtis, et diskrimineerimisjuhtumite puhul oleks võimalik kasutada hüvitisi ja/või sanktsioone.

Praegu on täheldatav suund hüvitiste ning sanktsioonide tõhustamisele. Paljudes riikides tuginetakse rohkem sanktsioonidele kui hüvitistele. Efektiivsema rakendamise huvides ühitatakse mitmetes riikides juriidilisi sanktsioone hüvitistega. Hüvitised ja sanktsioonid muutuvad üha tähtsamaks ka töösuhetes asetleidva seksuaalse ahistamise ennetamisel ja ahistamisvastases võitluses. Euroopa Liidus on Euroopa Kohus mitmete otsustega rakendanud senisest tõhusamaid hüvitisi ja sanktsioone seksuaalse ahistamise juhtude korral.

Vt ka **Diskrimineerimine** ja **Seksuaalne ahistamine**

Inimressursside arendamine

Sügavalt juurdunud arusaamasid naiste ja meeste töödest peetakse suuri- maks takistuseks soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel. Inimressursside arendamine peaks niisuguste traditsiooniliste hoiakutega tegelema teadlikkuse tõstmise ning naistesse kui inimkapitali investeerimise kaudu, millega tõstetakse ka naiste konkurentsivõimet tööturul.

Avalikkust, lapsevanemaid ja tööandjaid tuleb informeerida ning panna mõistma, et traditsioonilised hoiakud on vaja asendada uute arusaamadega tööst ja soolisest võrdõiguslikkusest. Inimressurssse on vaja arendada ka ettevõtte tasandil, kaasates sellesse töötajaid endid. Vastavad strateegiad ja programmid tuleks välja töötada ja juurutada sellistes valdkondades nagu:

- kutsenõustamine ja kutseõpe, mis on tihedalt seotud töölesaamise võimalustega;
- juhtide ja füüsilisest isikust ettevõtjate koolitus;
- majandustegevuse konkreetsetele valdkondadele ja harudele, samuti teatud elanikkonna gruppidele suunatud programmid;
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine koolituses ja tööelus;
- võõrtöötajate koolitus;
- töötajaskonna koolitamine kutsenõustamise ja kutseõppe, uurimuste ja haldusküsimuste valdkonnas ning nende ettevalmistamine esindusorganites osalemiseks.

Kutseõpe ja kutsenõustamine etendavad äärmiselt tähtsat osa naiste kutsevalikute mitmekesistamisel ning aitavad naistel saada paremini tasustatavat ning suuremat iseseisvust nõudvat tööd, hõlbustavad nende ligipääsu juhtivatele kohtadele ning ettevõtlusele.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutsela), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 117: Sotsiaalpoliitika (põhieesmärgid ja -normid), 1962

KONVENTSIOON 140: Tasuline õppepuhkus, 1974

KONVENTSIOON 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

Vt ka **Juurdepääs tööle, Tööalane segregatsioon, Kutseõpe**

Invaliidsustoetus

Töötajad peaksid olema kaitstud võimetuse korral teha tulutoovat tööd, kui töövõimetus on ilmselt püsiv või võib jätkuda pärast haigustoetuse maksmise perioodi lõppemist. Invaliidsustoetus peaks olema korrapäraselt makstav summa, mis on tagatud inimesele, kes on teinud ettenähtud sissemaksed sotsiaalkindlustussüsteemi või töötanud ettenähtud arvu aastaid. Ülejäänud juhtudel võidakse maksta ka väiksemat toetust.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

KONVENTSIOON 128: Invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotustoetused, 1967

SOOVITUS 131: Invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotustoetused, 1967

Vt ka **Töövigastustoetus** ja **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Istandustöötajad

Istandus on suur maavaldus, mida kasutatakse müügiks ning sageli ka ekspordiks minevate põllukultuuride kasvatamiseks. Naistöötajad moodustavad olulise osa istanduste töötajaist. Nende õigused on kirjas istanduste konventsioonis (nr 110) aastast 1958.

Istandustöötajatel peaks olema õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Nagu teistegi töötajate puhul, peaks nende rasedus- ja sünnituspuhkus kestma vähemalt 12 nädalat, millest vähemalt kuus nädalat tuleb võtta pärast lapse sündi. Puhkust peaks olema võimalik pikendada lapse prognoositust hilisema sünni või haiguse korral. Rasedus- ja sünnituspuhkuse saamiseks võidakse kehtestada ajavahemik, mil naine peab olema eelnevalt töötanud. See ei tohi ületada 150 tööpäeva ühe ja sama tööandja juures 12 kuu vältel enne lapse sündi.

Üheltki last ootavalt naiselt ei tohiks nõuda mis tahes tööülesande täitmist, mis võiks kahjustada tema tervist. Ema ja lapse täielikuks ning tervise nõuetele vastavaks ülalpidamiseks tuleks maksta rahalist hüvitist. Meditsiinilised hüvitised peaks katma nii sünnituseelset, -aegset kui -järgset hoolitsust ning vajadusel ka haiglaravi.

Naissoost istandustöötajat ei tohiks töölt vabastada raseduse, rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise või rinnaga toitmise tõttu. Tal peaks olema õigus teha lapse imetamiseks vaheaegu.

KONVENTSIOON 110: Istandused, 1958 (ja protokoll 1982)

SOOVITUS 110: Istandused, 1958

Vt ka **Põllumajandus- ja teised maatöötajad, Rinnaga toitvad töötajad, Tööl vabastamine (töösuhete lõpetamine), Emaduse kaitse ja Rasedus- ja sünnituspuhkus**

J

Juurdepäas tööle

Mõlemast soost töötajale tuleb tagada võrdsed võimalused töölevõtmise eel ning ajal. Tööhõiveametid peaksid edendama võrdseid töölesaamise võimalusi,

- julgustades kõiki sellest huvitatud töötajaid, nii mehi kui ka naisi, esitama avaldusi töökoha saamiseks, ning vaadates kriitiliselt läbi töölevõtmisega seotud dokumendid;
- lükates tagasi potentsiaalsete tööandjate diskrimineerivad nõuded ning informeerides neid võrdsete võimaluste alastest õigusaktidest ning riigi vastavast poliitikast;
- teavitades töökoha taotlejaid nende õigustest.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

KONVENTSIOON 88: Tööturuteenused, 1948

KONVENTSIOON 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

KONVENTSIOON 181: Eratööhõivebürood, 1997

SOOVITUS 188: Eratööhõivebürood, 1997

Vt ka **Töökuulutused ja Valikutestid ja -intervjuud**

K

Kaebusprotseduurid

Igal töötajal, kes individuaalselt või koos teistega leiab, et tal on põhjust kaevata halva kohtlemise üle töökohal, peab olema kaebuse esitamise õigus. Samuti peab tal olema õigus nõuda, et kaebus vaadatakse läbi ettenähtud protseduuride kohaselt, ilma et ta eelarvamuste tõttu mingilgi moel kannatama peaks.

Töökohal tuleks kehtestada tööga seonduvate diskrimineerivate tavade ja diskrimineeriva kohtlemise kohta esitatatud kaebuste läbivaatamise kord, mis peab olema kõigile kättesaadav ning kehtima ühtmoodi kõigi töötajate suhtes. Mõned kaebusprotseduurid algavad mitteformaalse või formaalse lepitamisega, mille eesmärgiks on aidata poolltel lahendust leida. Tööandja, töötajate või nende esindajate poolt tuleks välja töötada ning juurutada kõikehõlmavad kaebusprotseduurid. Protseduurid peaksid sisaldama:

- töötajate ja juhtkonna esindajatest koosnevat komisjoni, mis teostab järeelvalvet süsteemi toimimise üle, vaatab läbi kaebused, kogub asjasepuutuvat informatsiooni, teeb nõutavaid faktilisi järelejärmisi, otsustab tulemuste üle ning rakendab otsuseid;
- diskrimineerivaid tavasid puudutavate kaebuste esitamise korda ning selgitusi, mis tehakse teatavaks kõigile töötajatele ja töökoha taotlejatele;
- diskrimineerimist puudutava kaebuse esitamise alust, mis ei tohi olla piiratud ühe grupi või soo esindajatega;
- objektiivsetel kriteeriumidel põhinevat standardprotseduuri kaebuste hindamiseks ja lahendamiseks;
- tõhusate sanktsioonide ning vastavate rakendusprotseduuride kogumit, mida kohaldatakse nende isikute suhtes, kes vastutavad diskrimineerivate tavade ja diskrimineeriva kohtlemise eest.

Kaebuste menetlemise protseduurid peaksid olema erapooletud ning võimaldama asja kiiret lahendamist. Töötajaid tuleb kaebusprotseduuridest teavitada ning neid tuleb julgustada diskrimineerimisjuhtude korral kaebusi esitama. Samuti peaksid olema kättesaadavad apellatsioonimenetlused. Täie tõsidusega tuleb võtta konfidentsiaalsuse nõuet.

SOOVITUS 92: Vabatahtlik lepitus ja vahekohus, 1951

SOOVITUS 130: Kaebuste läbivaatamine, 1967

Karjäärivõimalused

Kõiki töötajaid soost sõltumata tuleks informeerida edutamise-, üleviimise- ning koolitusvõimalustest ning innustada neid sobivaid võimalusi ära kasutama. Iseäranis tuleks tagada, et:

- kõiki töötajaid informeeritaks vakantsetest töökohtadest süstemaatiliselt ning igasuguse vahetegemiseta;

- üleviimise, edutamise ja koolitusprogrammide avaldustele esitatavad nõuded ning protseduurid oleksid selgelt sõnastatud ning neid järgitaks, ning et nende kohta käiv informatsioon oleks kõigile töötajatele kättesaadavaks tehtud;
- tavaks saanud ning praktikas juurdunud kokkulepetest või korraldustest eemaldataks kitsendused, kui nende tõttu jäetakse ühe sugupoole esindajad ilma edutamise-, üleviimise- või koolitusvõimalustest või kui nad mõjutavad sugupooli erinevalt;
- juurutatakse edutamiskava, millega teavitatakse kõikidest edutamisevõimalustest, et stimuleerida kõigi, kuid eriti nende töötajate osavõttu, kes on edutamisest traditsiooniliselt kõrvale jäetud;
- üleviimise võimalused oleks tehtud kättesaadavaks kõigile töötajatele vältimaks segregatsiooni töökohtadel;
- töötatakse välja ning vaadataks korrapäraselt läbi koolitusprogrammid, et aidata töötajail, eriti naistel, ületada tõkkeid, mis takistavad nende tööalast arengut, eriti kohanemist struktuursete muudatuste ning tehnoloogiliste uuendustega juhtimis- ning teiste oskuste tõstmise eesmärgil.

Lisaks võib pakkuda ka teisi mitteformaalseid naiste karjääriedenduse võimalusi, nagu näiteks mentori kasutamist.

KONVENTSION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSION 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 122: Tööhõivepoliitika, 1964

KONVENTSION 88: Tööturuteenused, 1948

SOOVITUS 83: Tööturuteenused, 1948

KONVENTSION 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

Vt ka **Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed (positiivsed meetmed)**

Katseaeg

Katseaeg on koolitus- või töötamisperiood, mille eesmärgiks on hinnata inimese sobivust konkreetsele ametikohale. Katseaega tuleks ühetaoliselt kohaldada kõigile uutele töötajatele ning selle tingimused tuleks täpsemalt määratleda koostöös ametiühingutega. Katseaja kestus peaks sõltuma konkreetse töö iseloomust ning ajast, mis kulub vajaliku vilumuse saavutamiseks.

Kaudne diskrimineerimine

Kaudne diskrimineerimine kujutab endast diskrimineerimist, mis pole esmapilgul nähtav, vaid tuleb ilmsiks alles pärast strateegiate või seadussätete faktiliste tagajärgede analüüsimist. Seadus, määrus, strateegia või tavad võivad küll näida “neutraalsetena”, kuid võivad siiski teha vahet meeste ja naiste vahele, kuid mille tulemuseks võib olla teatud omadustega inimeste ebavõrdne kohtlemine. “Kaudseks diskrimineerimiseks” on igasugune kohtlemine, mis asetab tegelikkuses ühe või teise soo esindajad ebasoodsamasse olukorda, juhul, kui negatiivne mõju ei lähtu otseselt töö iseloomust tulenevatest nõuetest.

Kaudse diskrimineerimisega võib olla tegu juhul, kui töökuulutuses esitatud kriteeriumid pole töö sooritamise suhtes olulised. Näitena võiks tuua tööle esitatavad nõuded või töö tasustamise kriteeriumid, mis tunduvad esmapilgul neutraalsed (nagu miinimumpikkus ja -kaal), kuid mis tegelikkuses kitsendavad oluliselt paljude naiste töövõimalusi. Kui võrd stereotüüpne lähenemine lahterdab tööd “meeste” ja naiste” töödeks, kannatavad kaudse diskrimineerimise all just naised ning seda eelkõige sellistes valdkondades, nagu ligipääs tööle ning tööalasele koolitusele. Iseäranis puudutab see tehnilisi alasid ja karjääri tegemist. Nimetatud stereotüüpide vastu tuleb võidelda, rakendades selleks sobivaid vahendeid.

Teisteks olulisteks elementideks on:

- muutused töökorralduses ning tööülesannete jaotamises vältimaks nende negatiivset mõju naiste kohtlemisele ja arengule;
- meetmete (nt kõigile töötajale ühtmoodi kättesaadavad sotsiaalsed teenused) kasutuselevõtt, et võimaldada meestel ja naistel võrdsemalt jagada pere- ja töökohustusi.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

SOOVITUS 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

Vt ka **Positiivsed meetmed, Diskrimineerimine, Mittetraditsiooniline töö, Tööalane segregatsioon ja Õpetajad**

Kemikaalid

“Kemikaal” tähendab keemilisi elemente ja aineid ning nende looduslikke või sünteetilisi ühendeid. Kemikaalidest põhjustatud haiguste ning vigastuste vältimiseks või esinemissageduse vähendamiseks tuleks töökohtadel tarvisele võtta vastavad meetmed.

Paljudel riikidel on üksikasjalikud ettekirjutused kemikaalide klassifitseerimise süsteemide, kemikaalide tähistamise ning märgistamise, nende ohutu kasutamise, tarnijate ja tööandjate vastutuse kohta, näiteks sellistes valdkondades nagu kemikaalide kindlaksmääramine, transportimine ja kasutamine ning töötajate kemikaalidega kokkupuutumine. Töötajad peaksid järgima kõiki vajalikke ohutusabinõud, neil on õigus saada kemikaalide ohutu kasutamise alast informatsiooni ja väljaõpet ning õigus eemalduda ohtlikest tingimustest.

Tööstuslike ainete hulgas on benseen (tööstuses laialdaselt kasutatav tooraine) kindlasti üks ohtlikumaid. Seetõttu ei tohiks rasedaid ja rinnaga toitvaid naisi ning mõlemast soost alla 18-aastasi isikuid võtta tööle kohtadesse, kus tööprotsessis puututakse kokku benseeni ning benseeni sisaldavate toodetega.

KONVENTSIOON 136: Benseen, 1971

SOOVITUS 144: Benseen, 1971

KONVENTSIOON 170: Kemikaalid, 1990

SOOVITUS 177: Kemikaalid, 1990

Vt ka **Benseen**

Kiirguskaitse

Kiirguse piirmäär, millega naistel on lubatud tööalaselt kokku puutuda, üldjuhul ei eksisteeri. Arvestades aga sünnituseas naiste spetsiifilisi meditsiinilisi probleeme, tuleks teha kõik selleks, et naised ei teeks tööd, kus valitseb suur kiiritusohu. Loote tõenäoliselt suurema kiirgustundlikkuse tõttu tuleb rasedate töötajate puhul kaaluda täiendava kontrolli ja ettevaatusabinõude rakendamist.

Naistöötaja peaks tööandjat rasedusest teavitama, et vajadusel tema töötingimusi muuta. Rasedusest teadaandmine ei tohiks olla naise diskrimineerimise ega töölt kõrvaldamise põhjuseks.

Tööandjad peaksid tegema kõik võimaliku, et pakkuda töötajatele sobivaid alternatiivseid töötamise võimalusi, juhul kui on kindlaks tehtud, et töötaja ei saa tervislikel põhjustel jätkata töötamist kohal, kus tuleb kiirgusega kokku puutuda.

Tööandja peaks kohaldama töötingimusi, mis sisaldavad tööalaselt kiiritusega kokkupuutumist nii, et embrüole või lootele tagataks sama suur kaitse, kui kõigile ühiskonna liikmetele.

SOOVITUS 114: Kiirguskaitse, 1960

SOOVITUS 157: Põetuspersonal, 1977

Rahvusvahelised peamised ohutusstandardid kaitseks ioniseeriva kiirguse eest ja kiirgusallikate ohutustamiseks. Ohutussari nr. 115-1. (Ühiselt toetavad ILO, FAO, IAEA, OECD, WHO). Rahvusvaheline Aatomienergiaagentuur, Viin, 1994

Vt ka **Emaduse kaitse ja Rasedate ja äsjasünnitanute tervise kaitse**

Kiiritus

Vt **Kiirguskaitse**

Klaaslagi

Mõistega “klaaslagi” kirjeldatakse nähtamatut barjääri, mis on tekkinud keerukast struktuurikogumist meeste poolt juhitud organisatsioonides, ning mis takistab naiste jõudmist organisatsiooni hierarhia tippu nii juhtimis- kui administratiivtasandil. Tegemist on üldlevinud nähtusega vaatamata sellele, et nii naiste oskuste tase kui tööalane suutlikkus on tõusnud. Klaaslae olemasolu tõestavad nii läbiviidud uurimused kui statistilised näitajad ning see on vähemalt osaliselt tingitud naiste jätkuvast tööalasest diskrimineerimisest.

Sotsiaal-majanduslike põhjuste hulgast võib välja tuua alljärgnevad:

- Naiste tipp-positatsioonidele jõudmist takistab nende karjääriredelil edasiliikumise viis. Naised paigutuvad enamjaolt mittestrateegilistesse sektoritesse, eelkõige personalitöö ning administreerimise valdkonda, mitte aga kohtadele, kust kulgeb tee tippu.
- Naistel on halvem ligipääs koolitusele, nad on ära lõigatud formaalsetest ja informaalsetest võrgustikest, mis on olulised ettevõttesiseseks karjääritegemiseks.
- Naistöötajad kannavad jätkuvalt meestest suuremat perekohustuste ning ka tasustatud ning tasustamata töö koormat; nende topeltkoormus pärsib tõusu karjääriredelil.

Naiste karjääri edendamisele võivad kaasa aidata järgmised tegevused:

- seadusandluse täiustamine soolise diskrimineerimise kaotamiseks;
- teadlikkuse tõstmine kohustustest ja õigustest, sealhulgas soolisest võrdõiguslikkusest;
- positiivsete meetmete, vabatahtlike nõustajate ja järelevalve rakendamise;
- paindliku töötaja ning lühendatud tööpäeva kasutamine, samuti sobivate lastehoiu- ja vanurite hooldusasutuste asutamine, mis võimaldaksid mõlemal vanemal paremini karjääri ja pereelu ühitada;
- parema ligipääsu tagamine ärikoolitusele ning ettevõtluse arendamisele, et aidata naistel äri rajada ja juhtida;
- naiste ligipääsu parandamine koolitusele, eriti tehnilistes ning juhtimise valdkondades;
- inimressursside arendamise praktika ülevaatamine mõistmaks ebatraditioonilise karjääritegemise potentsiaalset väärtust ning hõlbustamiseks naiste ligipääsu juhtivatele kohtadele;
- naiste senisest sagedasem paigutamine strateegilistesse sektoritesse ning kohtadele, kus neile avanevad paremad karjääriväljavaated;
- strateegiate väljatöötajate ning tööandjate teadlikkuse tõstmine sooküsimustest, mis võimaldaks luua sellist sotsiaal-majanduslikku keskkonda, kus valitseb võimaluste ja kohtlemise võrdsus nii ettevõtte sees kui ka sellest väljaspool;
- seisukoha omaksvõtmine, et naistesse investeerimine on majanduslikult tulus.

Vt ka **Positiivsed meetmed, Diskrimineerimine, Haridus ja Tööalane segregatsioon**

Kodutöö

Kodutöö kujutab endast kodus või töötaja valitud paigas tehtavat tasustatavat tööd, mille tulemuseks on tööandja tellitud toode või teenus. Iseseisvat ning mitteiseseisvat kodutöötajat eristab tema vabaduse ning majandusliku iseseisvuse aste.

Kodutööde valdkonnas tuleks välja töötada, juurutada ning korrapäraselt üle vaadata riiklik poliitika, et võimalikult suures ulatuses edendada kodutöötajate võrdväärset kohtlemist teiste palgatöötajatega võrreldes ning parandada nende olukorda, arvestades seejuures eriti:

- ühinemisvabadust;
- diskrimineerimisvastast kaitset;

- võrdset tasustamist võrdväärse töö eest;
- riiklikku sotsiaalkindlustust;
- tööohutust ja töötervishoidu;
- vanuse alammäära nõuet ja emaduse kaitset;
- juurdepääsu koolitusele.

Varjatud iseloomu ja erinevate avaldumisvormide tõttu võib kodutööd olla raske määratleda ning statistikasse lülitada. Uurimused näitavad, et valdav enamus kodutöötajatest on naised ning eriti väikelaste emad (umbes 90% maailma keskmisest). Kodutöodes on esindatud disproportsionaalselt ka puuetega naised. Niisugust ülekaalukalt naiste poolt tehtavat tööd iseloomustavad pikad tööpäevad ja madal töötasu, piiratud ligipääs sotsiaalkindlustusele, hoolekandele ning analoogsetele hüvedele, ohutus- ja terviseprobleemid, isoleeritus ning sellest tulenevad raskused ühinemisel ning tõhusate kollektiivlâbirâäkimate pidamisel.

KONVENTSIION 177: Kodutöö, 1996

SOOVITUS 184: Kodutöö, 1996

Kollektiivlâbirâäkimine

Enamikes riikides kujutab kollektiivlâbirâäkimine endast töötingimuste üle peetavate lâbirâäkimate peamist vahendit, mistõttu ta võib olla ka tähtsaks instrumendiks meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamisel töö valdkonnas.

Kui kollektiivlâbirâäkimine on ellu kutsutud kõigi töötajate vajaduste ja huvide esindamiseks, siis naistele erihuvi pakkuvad või neile rohkem muret valmistavad küsimused on sageli jäänud kas tähelepanuta või on neid peetud ebaolulisteks. Seetõttu on tekkinud vajadus võtta sooküsimused kollektiivlâbirâäkimistes erilise tähelepanu alla, eriti selles osas, mis puudutab ebavõrdset palka ning naiste ligipääsu karjäärivõimalustele ja tööalasele koolitusele. Kollektiivlâbirâäkimistel ei tuleks sooküsimustele mitte ainult tähelepanu pöörata, vaid soolisest aspektist tuleks ümber hinnata ka kõik traditsioonilised lâbirâäkimate objektid.

On küsimusi, mis pakuvad rohkem huvi just naistele, kas nende reproduktiivse rolli, pere ja kodu eest hoolitsemisel ettekirjutatava rolli või varasema diskrimineerimise tõttu. Samas ei saa selliseid küsimusi piirata ainult naistega. Ka mehed vajavad oma reproduktiivse funktsiooni tõttu teatud kaitset. Lisaks on meetmed vajalikud selleks, et teha nii naistele kui ka meestele võimalikuks perekohustuste jagamine (nt lapsehoolduspuhkus, painedlik tööaeg ning osa-ajatöö kättesaadavamaks tegemine).

Kollektiivlābirāākimiste kāigus ei tegelda sookūsimustega piisavalt, kuna naised on ametiūhingute otsustusstruktuurides ning lābirāākimisdelegatsioonides alaesindatud. Pōhjuseks vōib olla naiste topeltkoormus, mis ei jāta neile piisavalt aega ametiūhingute tōos osalemiseks, enesekindluse, enesekehtestamisoskuste ning koolituse vajakus vōi asjaolu, et ametiūhingutes domineerivad mehed, kes ei suuda naiste vajadusi nāha. On vaja rōhutada naistōotajate esindatuse tāhtsust kollektiivlābirāākimiste struktuurides.

KONVENTSIOON 98: Organiseerumisōigus ning kollektiivne lābirāākimisōigus, 1949

KONVENTSIOON 154: Kollektiivlābirāākimine, 1981

SOOVITUS 163: Kollektiivlābirāākimine, 1981

Vt ka **Ühinemisevabadus ja organiseerumisōigus, Lapsehoolduspuhkus ning Ametiūhingud**

Kooperatiivid

Kooperatiiv kujutab endast inimeste ūhendust, kes on vabatahtlikult liitunud selleks, et saavutada ūhiseid eesmärke demokraatliku organisatsiooni moodustamise ning vōrdse osa panustamise kaudu nōutavasse kapitali, kandes ōiglast osa liikmete aktiivsel osavōtul elluviidava ūrituse riskidest ning omandades ōiglaste osa hūvedest. Kooperatiivid on majanduslike ning inimressursside ūhendamise ning sotsiaalsete hūvede hankimise efektiivseks organisatsiooniliseks vahendiks. Kooperatiivid vōivad olla oluliseks vahendiks naiste ōiguste ja vōimaluste edendamisel ning olukorra saavutamisel, kus valitseb naiste ja meeste vōrdōiguslikkus.

Kooperatiivi pōhimōtteid ūhendav koodeks on juhendmaterjaliks, mille kaudu ūlemaailmne kooperatiivide liikumine oma vārtused ellu viib. Kooperatiivide olemust puudutav avaldus vōeti vastu 1995. aastal Suurbritannias Manchesteris toimunud Kooperatiivide Rahvusvahelise Alliansi (ICA) 100. konverentsil. Kooperatiivide esimene pōhimōte seisneb vabatahtlikus ning avatud liikmelisuses ning see rōhutab, et kooperatiivid on avatud kōikidele inimestele, kes on suutelised kooperatiivi teenuseid kasutama ning on nōus kandma liikmeksolekuga seotud vastutust, ilma et kedagi sooliselt diskrimineeritaks.

Kooperatiivides tuleb sellele vaatamata sugupoolte kūsimustega tegelda. Peamisteks sooga seonduvaiks kūsimusteks on naiste vāhene aktiivsus kooperatiivides ning nende napp esindatus otsustustasandil. Mōlemad asjaolud on tingitud mitmetest majanduslikest ning sotsiaal-kultuurilistest teguritest, soolistest eelarvamustest ning ōiguslikest ja poliitilistest tingimustest. Suurimateks takistusteks, mis piiravad naiste osalemist kooperatiivide tōos ning nende otsustustasandile jōudmist, on nāhtavasti naiste traditsioonilised rollid

ühiskonnas. Naised etendavad segakooperatiivides meestega võrreldes tihti passiivsemat osa, mehed aga kalduvad võtma liidrirolli ning ilmutavad naistega vastutuse jagamise suhtes vastumeelsust.

Kooperatiive puudutavad seadused ning kooperatiivide põhikirjad ei diskrimineeri naisi, kuna nad järgivad vaba liikmeksoleku ning liikmete võrdsete õiguste põhimõtet, kuid nad võivad diskrimineerida kaudselt segakooperatiivi liikmeks astumise tingimuste kaudu. Näiteks võtavad mitmed põllumajanduskooperatiivid liikmeks ainult maaomanikke, samas kui paljudes riikides pole naistel seadusega lubatud maad omada ja seda isegi juhul, kui naised harivad pere valduses olevat põldu.

Naiste kooperatiivide peamiseks panuseks on säästud ja krediit. Ent kui naisuguste kooperatiivide liikmed ongi enamuses naised, siis kooperatiivide administratiivaparaadis töötavad mehed.

Paljudes ühiskondades, eriti neis, kus tehakse selgepiirilist vahet meeste ning naiste tegevusvaldkondade vahel, eelistavad naised moodustada ainult naistest koosnevaid kooperatiive. Selliste kooperatiivide põhieeliseks on asjaolu, et naised juhivad ise kooperatiivi majandustegevust ning saavad sellega võimaluse omandada liidri- ja juhikogemusi ning tõsta enesekindlust. Samas tuleb öelda, et ainult naistest koosnevad kooperatiivid pole üldjuhul suutnud naisi allasurutud ühiskondlikust seisundist vabastada ega kaasata neid kooperatiivide arengu peahoovusesse. Seetõttu tuleb elujõulisi naiste kooperatiive integreerida teisesse või edukalt töötavatesse organisatsioonidesse või ka nendega liita tagamaks naiste osalemist otsustusprotsessis ning nende esindatust juhtimistasandil.

SOOVITUS 127: Kooperatiivid (arengumaad), 1966

Vt ka **Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööl**

Kultuurilise identiteedi austamine

Töötajate kultuurilist identiteeti, religioosseid tavaid, keelt, rahvuslikku päritolu, poliitilisi tõekspidamisi või muid omadusi tuleb tunnustada ning seal, kus see on otstarbekas, ka vajalikku abi pakkuda.

Töötajate kultuurilised, usulised ning analoogsed vajadused tuleks kindlaks teha ning tuleks vastu võtta sellised poliitikad, mis lubaksid tööalase diskrimineerimise vältimise nõuet arvestades:

- pidada usupühaid ning võtta aega palvetamiseks või mediteerimiseks;
- leinata ettenähtud aja sugulase surma puhul;

- järgida toitumise erirezhiimi ning ravitsemise tavasid;
- kanda traditsioonilisi rõivad, habet ning soengut.

Samuti tuleks kindlaks teha keeleoskuse arendamise vajadused ning rakendada meetmeid, mis võimaldaksid vajadusel osaleda keelekursustel, saada abi suulise või kirjaliku tõlke vormis, eriti mis puututab:

- personalipoliitikat ja kaebusprotseduure;
- kasutajajuhiseid, instruktsioone ning teisi töös vajaminevaid materjale;
- hoiatusmärke ning ohutusalast informatsiooni.

KONVENTSIION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

Vt ka **Diskrimineerimine ja Põlis- ja hõimurahvad**

Kutsenõustamine

Kutsenõustamise eesmärk on teavitada inimesi õppe-, koolitus- ja töövõimalustest ning osutada kaasabi karjääri planeerimisel. Mõiste hõlmab kutsealast suunamist ja nõustamist. Kutsenõustamine võib toimuda koolides, koolituskeskustes, spetsiaalsetes büroodes või asutustes.

Kutsenõustamine võib mängida olulist rolli tüdrukute ja naiste võrdsete võimaluste edendamisel töökoha-, kutseõppe ja kutsevaliku osas. Nõustamisteenuste puhul tuleks tagada, et antavad nõuanded poleks mõjutatud stereotüüpide või eelarvamustest, mis suunavad naisi kindlatesse sektoritesse ja tegevusvaldkondadesse.

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

Vt ka **Inimressursside arendamine, Töölane segregatsioon ja Kutseõpe**

Kutseõpe

Kutseõpe hõlmab tegevusi, mille eesmärgiks on oskuste ja teadmiste andmine ning hoiakute kujundamine, mis on vajalikud teatud kutsealal, omavahel seotud kutsealadel või mis tahes majandustegevuse valdkonnas töötamiseks. Naiste ja meeste koolitus- ja tööalaste võrdsete võimaluste edendamise abinõud peaksid sisaldama:

- koolitust, et julgustada naisi ja mehi etendama võrdset osa traditsiooniliste hoiakute muutmisel;
- kutsenõustamist, mis võimaldaks tüdrukutel ja naistel kasutada kutseõppe võimalusi ning mis laiendaks koolituse haaret, mida ei tohiks piirata tüüpiliste “naiste” tegevusaladega (kodumajandus, kudumine-õmblemine, keetmine-küpsetamine, hooldamine jne);
- tüdrukute ja naiste võrdset juurdepääsu hariduse ja kutseõppe kõigile suundadele ning edasist koolitust tagamaks nende isiklikku arengut ja edasiminekut;
- päevakodusid ja muid hooldeasutusi perekondlike kohustustega töötajatele, et võimaldada neile juurdepääs tavakutseõppele;
- kutseõppeprogramme tavalisest tööleasumisest vanematele naistele ja meestele ning neile, kes soovivad pärast lapse/laste kasvatamist tööle tagasi pöörduda.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

Vt ka **Inimressursside arendamine, Tööalane segregatsioon ja Kutsenõustamine**



Lapsehooldus- ja pereteenused ning hooldeasutused

Hoolitsus laste ning perekonna eest on avarad mõisted, mis sisaldavad nii riiklike, era-, individuaal- kui ka kollektiivsete teenuste osutamist vanemate ja laste või lähima pereringi vajaduste rahuldamiseks.

Kõikidel töötajatel peaks nende soost sõltumata olema võimalus ühitada palgatööd laste ning teiste pereliikmete eest hoolitsemisega. Töötajatele tuleks teha kättesaadavaks piisavad lastehooldus- ja pereteenused ning neid osutavad asutused, et lastega peredega töötajatel oleks võimalik rakendada töökoha vaba valiku õigust. Nimetatud teenused ning asutused peaksid olema küllaldaselt paindlikud võimaldamaks eri vanuses laste ja teiste hoolt vajavate pereliikmete eest hoolitsemist.

Niisuguste teenuste ning asutuste kasutamine peaks toimuma tasuta või mõistliku, töötajate maksujõudu arvestava hinnaga.

Selleks seatud ametiasutused peaksid koguma ning avaldama usaldusväärseid statistilisi andmeid tööd otsivate või töötavate perekondlike kohustustega inimeste, nende laste ning teiste hoolitsust vajavate ülalpeetavate arvu ning vanuse kohta. Sellisest tegevusest selgunud vajadused ja eelistused tuleks kindlaks määrata. Vastavad ametiasutused peaksid edendama vajadustele vastava ning asjakohase laste- ja perehooldussüsteemi plaanipärast, järjekindlat väljaarendamist.

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

Vt ka **Perekondlike kohustustega töötajad, Lapsehoolduspuhkus**

Lapsehoolduspuhkus

Lapsehoolduspuhkus on ükskõik kummale vanemale lapse eest hoolitsemiseks antav puhkus. Tavaliselt järgneb lapsehoolduspuhkus rasedus- ja sünnituspuhkusele, millele on õigus ainult emal. Mõnedes riikides antakse lapsehoolduspuhkust ka lapsendamise korral. Lapsehoolduspuhkus erineb "isapuhkusest", mis kujutab endast lapse sünni ajal isale antavat puhkust.

Ükskõik kummal vanematest peaks olema võimalus saada puhkust lapse eest hoolitsemiseks:

- rasedus- ja sünnituspuhkusele järgneval perioodil;
- ülalpeetava lapse haiguse korral;
- muudel lapse kasvatamisega seotud põhjustel.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks on üha rohkem riike võtnud vastu erinevates vormides ja erinevatel tingimustel antavat lapsehoolduspuhkust puudutavaid õigusakte, kusjuures osad neist näevad ette puhkuse ajal rahaliste hüvitiste maksmist. Euroopa Liidus võeti uus riikideülene lapsehoolduspuhkust reguleeriv juriidiline dokument vastu 1996. aastal.

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

Vt ka **Perekondlike kohustustega töötajad, Sünnitus- ja raseduspuhkus ja Õpetajad**

Laste töö

Laste töö kindlaksmääramise üldisteks kriteeriumideks on lapse vanus ning töö iseloom. Peamiseks põhimõtteks on nõue, et töö ei tohiks segada hariduse omandamist ning takistada lapse täielikku vaimset ja füüsilist arengut. Vanus on otsustavaks teguriks, kuna teatud vanuseni peaks lapse peamiseks tegevuseks olema hariduse omandamine ning muude normaalseks arenguks vajalike tegevuste harrastamine, sealhulgas mängimine. Lisaks mõjutab töö lapsi teistmoodi ning intensiivsemalt kui täiskasvanuid – mida noorem on laps, seda kergem on teda ohtu seada. Olulisteks kriteeriumideks on ka töö ohtlikkus ning töötingimused.

Laste töö mõjutab otseselt naiste õigusi, kellel tuleb emadena ning pere eest hoolitsejatena tegelda väärkohtlemise tagajärgede heastamise ning korvamisega. See on inimressursi arengu küsimus – laste töötamine jätab naised ja mehed ilma tööst, mida nad võiksid teha lastest tunduvalt paremini, samuti ei lase laste töö naistel ja meestel täisikka jõudmisel oskusi omandada ning töölaseid õigusi kaitsta. Õeldu takistab seega ka võrdõiguslikkuse printsiibile rajanevate tööhõivepoliitika ning programmide väljatöötamist.

ILO on 1919. aastal asutamisest alates suunanud oma jõupingutused laste töö kaotamisele. Sel eesmärgil on vastu võetud rida konventsioone ning soovitusi.

Laste töö vastu suunatud siseriiklike sammude eesmärgiks peab olema probleemi ennetamine, laste ohtlikelt töodelt kõrvaldamine ja alternatiivide pakkumine. Rakendada võiks etapilist ning mitmeid sektoreid hõlmavat strateegiat, mis sisaldaks järgmisi samme:

- paljusid erinevaid partnereid liitva ühenduse ellukutsumine laste töö kui probleemi tunnistamiseks ning selle vastu võitlemiseks;
- laste töölase olukorra analüüsimine riigis;
- laste töö kaotamisele suunatud siseriikliku poliitika väljatöötamine ning elluviimine;
- olemasolevate organisatsioonide tugevdamine ning vajalike institutsionaalsete mehhanismide loomine;
- probleemi üleriigiline teadvustamine nii kogukondades kui töökohtadel;
- lapsi kaitsvate õigusaktide väljatöötamise ning nende rakendamise stimuleerimine;
- otseste sekkuvate meetmete rakendamine (potentsiaalsete) lapstöötajate hulgas;
- edukate projektide kordamine ning laiendamine;
- laste töö probleemi lülitamine sotsiaal-majanduslikesse strateegiatesse, programmidesse ja eelarvetesse.

KONVENTSIION 29: *Sunniviisiline töö, 1930*

KONVENTSIION 138: *Vanuse alammäär, 1973*

KONVENTSIION 182: *Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamine, 1999*

Vt ka **Tütarldest töötajad**

M

Majanduslik aktiivsus

Mõisted “tööjõud”, “majanduslikult aktiivne elanikkond”, “majanduslik aktiivsus” ja “osalemine majanduselus” viitavad kõik samale “majanduslikult aktiivse elanikkonna” rahvusvahelisele definitsioonile. Statistikas kasutatakse pigem mõistet “majanduslik aktiivsus” kui “töö”.

Majandusliku aktiivsuse definitsiooni on aastate jooksul laiendatud nii, et see hõlmaks tööjõu pakkumist kaupade ja teenuste tootmiseks, nagu seda määratletakse ka Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni rahvamajanduse arvepidamise süsteemis (ÜRO RAS). Majanduslikult aktiivse elanikkonna hulka kuuluvad nii isikud, kes toodavad kaupu ja teenuseid, kui ka need, kes tahavad ning on vabad neid tootma, kuid kes seda tegelikkuses ei tee. ÜRO RAS liigitab antud mõiste alla turule suunatud kaupade ja teenuste tootmise ning oma tarbeks kaupade tootmise majapidamistes, kuid jätab välja majapidamistes oma tarbeks tasuta toodetavad teenused. Niisugustele teenustele viidatakse tavaliselt kui “majapidamistöödele”, kuhu kuuluvad sellised tegevused, nagu toidu valmistamine, koristamine ning laste ja teiste pereliikmete eest hoolitsemine.

ILO defineerib majanduslikku aktiivsust kui “igasugust tasu eest või tulu eemärgil tehtavat tööd” ning täpsustab, et majanduslike kaupade ning teenuste tootmise alla kuulub põllumajandussaaduste tootmine ja töötlemine ning muude kaupade tootmine oma tarbeks.

Kuigi majanduslikult aktiivsete naiste osakaal on viimastel aastakümnetel kasvanud, on kõikides maailma regioonides naiste osalus majandustegevuses olnud ning on ka praegu suuresti alahinnatud ning ei hõlma mitte mingil juhul tasustamata majapidamistoid.

Vt ka **Majapidamistööd ja Tööstatistika**

Majapidamistööd

Majapidamistöid teevad kõikjal eelkõige naised. Isegi kui naistel on majanduslikke kohustusi kodus või väljaspool kodu, jäetakse suur enamus majapidamistöödest nende ühiskondlikust rollist tulenevalt naiste ja tüdrukute kanda. Sellist tööd üldjuhul seadustega ei reguleerita ega kaitsta ning ta pole tasustatav.

Enamikes riikides pole koduperenaisel individuaalset õigust pensionile, kuigi mõnedes riikides on võimalik teha vabatahtlikke pensionimakseid. Kui koduperenaine on abielus, on tal üldiselt õigus saada sotsiaalseid hüvitisi (pensioni, peretoetusi, raviteenuseid) töötava abikaasa kaudu. Naiste juhitud majapidamiste arvu kasv koos piiratud ligipääsuga tasulisele tööle ning sotsiaalkindlustusskeemidele on oluliseks põhjuseks “vaesuse feminiseerumisele”.

Vt ka **Tööjaotus, Majanduslik aktiivsus, Naisest perekonnapeaga leibkonnad ja Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Majateenijad

Majateenijad on isikud, kes ei kuulu pereliikmete hulka, kuid teevad majapidamistöid pereliikmete koduse elu korraldamise ning nende isiklike vajaduste paremaks rahuldamiseks. Suurem osa majateenijatest on naised ning üha sagedamini naistest võõrtöötajad. Avalike ning eravalduslike hoonete koristajad ei kuulu kõnealusesse töötajate gruppi.

Majateenijate tööd võib teha kas täisajaga (kas alalise või mittealalise elanikuna), osajaga või tunnitööna. Põhimõtteliselt tuleb majateenijatele tagada töötasu ning sotsiaaltoetused, nagu pensionimaksed, sünnitus- ja raseduspuhkus ning haiguspuhkus, iganädalased puhkepäevad ning tasuline puhkus riigis kehtivate seaduste kohaselt. Tasu tuleb maksta vastavalt tehtud töö mahule ning kvaliteedile, seda võib maksta kuu-, nädala- või päevapalga vormis; võõrtöötajatele makstav tasu peab olema võrdne kohalikele makstava tasuga.

Mõned ILO konventsioonid sisaldavad sätteid, mis arvavad majateenijad oma regulatsioonialasse selgelt sisse või sealt välja, kuid pole ühtki konventsiooni, mis tegeleks ainult majateenijatega. Üldjuhul saab teiste töötajate kategooriate suhtes rakendatavaid ILO standardeid rakendada ka majateenijate suhtes. See kehtib iseäranis nende õiguste osas võrdsetele võimalustele ning võrdsele kohtlemisele, kollektiivlääbirääkimistele, ühinemisele, ravikindlustusele ning vanuse alammääradele. Teised konventsioonid sisaldavad paindlikku lähenemist võimaldavaid sätteid, mis lubavad ratifitseerinud maadel välja jätta teatud töötajate kategooriad või asutused; see kehtib näiteks majateenijate töötuskindlustuse, emaduse kaitse ning noorte öötöö piirangute kohta.

Majateenijate probleemideks on üldjuhul pikad tööpäevad, suur töökoormus, väike palk, väljajätetus ravikindlustussüsteemidest ning ilmajätetus rahalisest toetusest või vallandamisvastasest kaitses emaduse puhul, tööküsimustega tegelevate institutsioonide poolse järelevalve ning seaduste jõustamise kontrolli puudumine, nõrk positsioon kollektiivlääbirääkimistes, tööandjapoolne tugev kontroll. Kohapeal elavate majateenijate puhul on täiendavateks probleemideks isoleeritus, organiseerumisraskused, jäigalt ettekirjutatud elustiil, kehvad elamistingimused, ebapiisav toit ning privaatsuse puudumine. Laialt levinud ohuks, millega majateenijad silmitsi seisavad, on ka füüsiline või psüühiline töövägivald.

KONVENTSIION 95: Palkade kaitse konventsioon, 1949

SOOVITUS 85: Palkade kaitse konventsioon, 1949

KONVENTSIION 100: Võrdne tasustamine, 1951

SOOVITUS 90: Võrdne tasustamine, 1951

KONVENTSIION 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

Vt ka **Põhiprintsiibid ja -õigused tööl; Emaduse kaitse; Võõrtöötajad ning Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Mitteametlik sektor

Mitteametliku sektori üldaktsepteeritud definitsiooni pole olemas. Tavaliselt kasutatakse seda mõistet niisuguste majandusüksuste kirjeldamiseks, mis tegutsevad kas osaliselt või täielikult väljaspool formaalset, institutsionaliseeritud majandustruktuuri. Mitteametlikule sektorile on sageli iseloomulikud sellised tunnused nagu perekondlik omandivorm, väike tegutsemismaht, töömahuka kohaldatud tehnoloogia kasutamine, sõltuvus kohapealsetest ressurssidest. Mitteametlik töö võib toimuda väga erinevates vormides nagu isemajandavad väikeettevõtted, pereettevõtted, jaekaubandus; tänavakaubandus, kodutöö ja teatud alltöövõtu vormid.

Mitteametlikke tegevusi põhjustavates protsessides, nende funktsioneerimismehanismis ning riigi majandusse sobitumises võib täheldada sügavate muutuste märke. Enam ei tooda mitteametlik sektor kaupu ja teenuseid ainult kohalikuks tarbimiseks väikese sissetulekuga majapidamistes. Võib kindlalt väita, et alltöövõtu kaudu toimivad sidemed ametliku sektori ettevõtete ning rahvusvaheliste turgudega on kasvanud.

Mitteametlikus sektoris töötab proportsionaalselt rohkem naisi ning nende arv üha kasvab. Niisugune töö on paljudele ametialase segregatsiooni, töötuse ning vaeghõive all kannatavatele naistele ning nende perekondadele töö ja sissetuleku saamise allikaks.

Nad on põhiliselt hõivatud töödega mittekaubalises põllumajandussektoris või mitteametliku tegevusega uutes kaubandussektorites. Kuigi naised maksavad kinni mitteametliku tegevuse alustamisega seotud kulud, ei oma nad otsustamisõigust teenitud kasumi üle, mille võivad omastada meessoost sugulased.

Üldjuhul on mitteformaalses sektoris tehtav töö formaalse sektoriga võrreldes märksa ebakindlam ning halvemini tasustatud. Mitteametliku sektori töötajad jäävad välja tavalistest sotsiaalkindlustusskeemidest. Töö tootlikkuse tõtmisel ning ametlikku sektorisse naamisel on tõsiseks probleemiks piiratud ligipääs ressurssidele, informatsioonile, toodetele, turgudele, krediidile, infrastruktuurile, koolitusvõimalustele, tehnilistele teadmistele ning täiustatud tehnoloogiatele. Mitteametliku sektori arendamiseks vajalik strateegia peaks seetõttu hõlmama:

- tootlikkuse, töökohtade loomise ning sissetuleku teenimise alase suutlikkuse tõstmist ligipääsu kaudu krediidile, koolitusele ning tehnoloogiale;
- reguleerimismehhanismi loomist koos vastavate sotsiaalse kaitse vormidega;
- mitteametliku sektori töötajate organiseerumise toetamist;
- elanikkonna kõige vaesemate gruppide hoolekandesüsteemide täiustamist;
- kõikide töötajate põhiõiguste tagamist, kaasa arvatud sooküsimuste probleemidega tegelemist.

KONVENTSIOON 168: Tööhõive edendamine ja töötuse kaitse, 1988

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

KONVENTSIOON 177: Kodutöö, 1996

SOOVITUS 184: Kodutöö, 1996

Vt ka **Kodutöö** ja **Tööalane segregatsioon**

Mittetraditsiooniline töö

Naisi kohtab mittetraditsioonilistel töödel, eriti teaduses ja tehnilistel aladel endiselt harva. Naised on kõikjal maailmas koondunud suhteliselt vähestesse majandustegevuse harudesse, eelkõige sotsiaal-, kaubandus- ja teenindussfääri. Naiste tegevusvaldkondade piiratus aitab kaasa stereotüüpide tekkimisele ning naiste kõrvalejätmisele hästitasustatud töödest.

Seega tuleks kõikidel riikidel üle vaadata töö- ja hariduspoliitika tagamaks, et kõikidele alg- ja keskkooli õpilastele õpetatakse tehnilisi aineid, suurendamaks naiste arvu tehniliste ainete õpetajate hulgas, soodustamaks naiste vastuvõttu polütehnilistesse ning kutseõppeasutustesse, julgustamaks neid õppima

mittetraditsioonilisi aineid ülikoolis ning stimuleerimaks naiste töötamist teaduse ja tehnika sektoris.

KONVENTSIOON 168: Tööhõive edendamine ja töötuse kaitse, 1988

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

KONVENTSIOON 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

Vt ka **Inimressursside arendamine, Töölane segregatsioon ja Õpetajad**

N

Naisest perekonnapeaga leibkonnad

Naisest perekonnapeaga leibkonnad on majapidamised, milles kas lahutuse, lahkuminek, migratsiooni, vallalisuse või lestemise tõttu puuduvad täiskasvanud mehed või kus mehed on küll faktiliselt olemas, kuid nad ei anna oma panust pere sissetulekutesse haiguse või puude, alkoholismi jne tõttu.

Tänapäeval on paljudes riikides naiste sissetulek pere toimetulekuks eluliselt tähtis. Naisest perekonnapeaga leibkondade arv on märgatavalt kasvanud. Kujunenud olukord on väljakutseks traditsioonilisele arusaamale, mille kohaselt perekonnapea roll peab kuuluma mehele. Maailma statistika kohaselt teenivad umbes 30% leibkondades peamise sissetuleku naised. Kujunenud reaalsust tuleb eriti arvestada sotsiaalkindlustuse (pensionid, töötustoetus, peretoetused) sätete muutmisel tagamaks, et sellesse gruppi kuuluvate inimeste vajadused oleksid rahuldatud. Naisest perekonnapeaga leibkondade mõiste tuleks niisuguste majapidamiste arvu ning osakaalu kindlaksmääramise eesmärgil ka riiklikku statistikasse lülitada.

Naisest perekonnapeaga leibkondi ähvardab mehest perekonnapeaga leibkondadega võrreldes suurem vaesusesse langemise oht. Selle põhjuseks on naiste halvem ligipääs hästiasustatavatele töökohtadele, varadele, krediidile, haridusele ja kutseõppele; oluliseks teguriks on ka soodustava keskkonna puudumine, nt lastehoiuasutuste ebapiisavus.

Vt ka **Majapidamistööd ja Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Noorte tööhõive

Noorte tööhõive, olgu tegemist noorte meeste või naistega, tekitab poliitikate ja tegevuskavade väljatöötajatele üha suuremat muret kogu maailmas. Seejuures ületab paljudes riikides noorte naiste töötuse ning vaeghõive määr noorte meeste vastavaid näitajaid. Töökohtade nappuse tingimustes kalduvad just noored naised töötuks registreerimise asemel tööjõu hulgast välja langema või siis täiskohaga töö puudumisel osajaga tööle asuma.

Noorte naiste korraliku töö saamise võimalused on sageli kehvemad kui noortel meestel. Enamikes arenenud riikides võib veidi üle kahekümnene noor naine valida hariduse jätkamise, koolituse või tööleasumise vahel, kuigi tema valikud ja nende tagajärjed võivad soostereotüüpidest tingituna olla mõneti piiratud. Paljudes arengumaades võib tema eakaaslane selleks ajaks olla juba abielus, tal võib olla üks või mitu last, ta võib olla kirjaoskamatu või koolist juba aastate eest lahkunud olla ning ta võib meeleheitlikult otsida suvalist tööd, et ennast ja lapsi ära elatada. Koolitusele ja ametlikule tööturule ligipääsu takistavad sageli traditsioonid või piirab seda sooline diskrimineerimine.

Kuigi riikide lõikes kohtab suuri erinevusi, on mõned korraliku töö saamise takistused ühised kõigile noortele naistele. Nad pole vastuvõtutingimuste, valikuprotsessis asetleidva diskrimineerimise ning soostereotüüptide tõttu sageli suutelised koolitusvõimalusi ära kasutama. Stereotüüpidest dikteeritud lähene-mist kohtab iseäranis kutsenõustamise ja suunamisega tegelevate pedagoogide ning tööhõivebüroode töötajate hulgas. Noori naisi innustatakse õppima pigem kodumajanduse ja hooldamisega seotud aineid, samas kui noori mehi julgus-tatakse valima tiptasemel oskusi andvaid kutsealasid ning kaasaja tehnoloogiale rajanevaid kursusi ning töökohti. Selle tulemusena lõpetabki enamik noori naisi vähekvalifitseeritud ning madalalpalgalistel töödel, kus karjääritegemise võimalused on kesised.

Poliitikate ja tegevuskavade väljatöötajad peaksid tegelema spetsiifiliste takistustega, millega noored naised silmitsi seisavad ning:

- tagama noortele naistele kutsenõustamise kättesaadavuse ning kavanda-ma noorte naiste vajadustele ja võimetele vastavaid nõustamis- ja töökohta leidmise teenuseid;
- hõlbustama juurdepääsu väljaõppele ja koolitusele;
- julgustama noori naisi valima sellist tööalast koolitust, mis tagaks pikaajalises perspektiivis paremad sissetulekud ning karjäärivälja-vaated;
- koguma sootundlikku statistikat ning parandama tööturu infosüs-teeme.

KONVENTSIOON 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

Vt ka **Haridus, Tööhõivepoliitika ja tööhõive edendamine, Töölane segregatsioon, Kutsenõustamine ja Kutseõpe**

O

Osaajatöö

Osaajaga töötaja on selline töötaja, kelle normaalne töötundide arv on väiksem kui sama tüüpi teenistussuhtega või samas tegevusvaldkonnas samalaadset tööd tegeva täisajaga töötaja omad. Üleminek täisajaga töölt osaajatööle või vastupidi on vabatahtlik. Kõigil tasanditel tuleks tarvitusele võtta abinõud, et kindlustada osaajaga töötajatele samasugune kaitse, nagu see on ette nähtud täistööajaga töötajaile sellistes valdkondades, nagu:

- ühinemisvabadus ja kollektiivläbiääkimised;
- tööohutus ja töötervishoid;
- diskrimineerimise puudumine.

Riiklikke poliitikaid tuleks kujundada ja ellu viia nii, et osaajaga töötajatele oleks tagatud täistööajaga töötajatega võrdväärne kohtlemine ka sellistes valdkondades, nagu:

- töö tasustamise;
- tööga kindlustatus;
- emaduse kaitse;
- riiklik sotsiaalkindlustus;
- töötingimused, sealhulgas pühad ja haiguspuhkus.

Enamik osaajaga töötajaist on naised, kelle olukorda iseloomustavad väike palk, napp sotsiaalkindlustus ja -kaitse ning kesised võimalused tööalase olukorra parandamiseks. Viimastel aastatel on loodud palju osaajaga töökohti, mida naised on varmamad vastu võtma kui mehed. Niisugused töökohad on aga ebakindlad ning ei paku küllaldast iseseisvat sissetulekut, ei arvesta tööõigusega ega taga sotsiaalset kaitset.

Osaajaga töötamine pole naiste puhul sageli vaba valiku küsimus, vaid kahekordsest töökoormast, st kodu- ja palgatöö tegemisest tulenev sund; samuti pole täisajaga töö neile kättesaadav. Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks töö on soovitatav tagada isadele ja emadele ettenähtud lapsehoolduspuhkus, piisaval hulgal lastehoiuvõimalusi ja painedlikumad töötingimused.

KONVENTSIOON 175: Osaajatöö, 1994

SOOVITUS 182: Osaajatöö, 1994

Vt ka **Lapsehooldus- ja pereteenused ning hooldeasutused, Perekondlike kohustustega töötajad ja Õpetajad**

P

Pension (vanadustoetus)

Kõik töötajad peaksid olema kaitstud nii töötajate kui tööandjate sisse-maksetest finantseeritava pensionisüsteemiga. Pension kujutab endast korra-pärast tasu, mida makstakse teatud eakünnise ületanud töötajatele. Eakünnis ei tohiks ületada 65. eluaastat.

Pension on tagatud isikutele, kes on selleks ettenähtud aastate vältel (tava-liselt 30 aastat sisse-makseid või teenistust) andnud oma panuse. Vähemalt 15 aastat sisse-makseid või teenistust võivad anda isikule õiguse saada vähen-datud pensioni. Vähen-datud pensioni võidakse teatud tingimustel maksta ka isikutele, kes pole nõuetekohaseid sisse-makseid teinud ega ettenähtud arvu aastaid töötanud. Kui isik asub tasulisele tööle, võidakse pensioni maksmine ajutiselt peatada või pensioni suurust vähendada.

Riikides, kus naistel on võimalik varem pensionile jääda, peaks neil olema võimalus otsustada meestele ettenähtud pensionieani töötamise kasuks. Vas-tavalt Euroopa Kohtu poolt alates 1986. aastast väljatöötatud pretsedendiõi-gusele ei anna pensioniskeemi kehtestatud minimaalse pensionieani jõudmine tööandjale õigust töötajat töölt vabastada.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

KONVENTSIOON 128: Invaliidsus, vanadus- ja toitjakaotustoetused, 1967

Vt ka **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalne kaitse**

Perekondlike kohustustega töötajad

Perekondlikud kohustused hõlmavad ülalpeetavate laste ning teiste pereliikmete eest hoolitsemist ning nende toetamist. Riiklikud poliitikad peaksid olema suunatud sellele, et tagada võrdsed võimalused ja kohtlemine nii nais- kui mees-, nii perekohustustega kui perekohustusteta töötajaile.

Kõigil töötajail, nii meestel kui naistel, peaks olema võimalus asuda tööle ilma diskrimineerimiseta ning – nii palju, kui vähegi võimalik – ilma, et nende töö- ja perekohustused vastuollu satuksid. Nende suhtes ei tohiks töötamiseks valmistumisel, tööle asumisel, majandustegevuses osalemisel ega majandustegevuse arendamisel rakendada perekondlikest kohustustest tulenevaid piiranguid.

Perekondlike kohustustega töötajate vajadusi tuleks iseäranis arvestada sotsiaalteenuste nagu lastehoiu- ja pereteenused ja -asutused planeerimisel, väljaarendamisel ja edendamisel. Niisuguste töötajate olukorra tutvustamiseks tuleks korraldada nii teavitus- kui haridusprogramme. Töötingimuste ja sotsiaalkindlustuse paindlikkust tuleks edendada alljärgnevate tegevuste kaudu:

- töötundide ja nõutava ületunnitöö järk-järguline vähendamine;
- töögraafikute, puhke- ja puhkuseaegade paindlikumaks muutmise;
- abikaasa töölesaamise ning laste õppimisvõimaluste arvestamine töötaja üleviimisel ühest geograafilisest kohast teise;
- osaaajaga, ajutiste ning kodus töötavate inimeste töötingimuste reguleerimine ning järelvalve: kõik töötingimused, sealhulgas ka sotsiaalkindlustus, peavad olema samasugused, nagu on ette nähtud täisajaga ning alalistele töötajatele;
- perekondlike kohustuste arvestamine mõjuva põhjusena tööpakkumise keeldumisel (töötushüvitise maksmise peatamisest tulenevate kahjude vältimiseks).

Aastakümneid on “tööd” ja “perekonda” peetud kaheks täiesti erinevaks maailmaks, kus meestel ja naistel on tulnud – ning mõnedes kultuurides tuleb jätkuvalt – täita erinevaid rolle. Meeste osalemisest palgalisel tööol on saanud nende elu keskne telg, ning ettevõtted on kujundanud pikki töötunde väärtustava töökultuuri. Naiste pühendumist palgatööle peetakse tasuta tehtavate hoolitsus- ja hooldustööde suhtes sekundaarseks ning nende poolt piiratuks.

Viimasel ajal on levimas arusaam, et naistele meestega võrdsete tööalaste võimaluste tagamiseks tuleb muuta meeste traditsioonilist rolli organisatsioonis. Sellist seisukohta kajastavad 1981. aasta “Perekondlike kohustustega töötajate konventsioon” (nr 156) ning siseriiklike õigusaktide vastavad sätted. Ka Euroopa Liidus võeti 1996. aastal vastu lapsehoolduspuhkust puudutav direktiiv.

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

KONVENTSIOON 158: Töösuhete lõpetamine, 1982

SOOVITUS 166: Töösuhete lõpetamine, 1982

Vt ka **Lapsehooldus- ja pereteenused ning hooldeasutused** ja **Lapsehoolduspuhkus**

Perekonnaseis

Perekonnaseisu alusel jagatakse elanikud vallalisteks, abielus olevaiks, leskedeks ning lahutatuiks. Perekonnaseis ei tohiks üksikisiku tööalast olukorda mingilgi moel mõjutada.

Töölevõtmist puudutavaid otsuseid ei tohiks siduda inimese perekonnaseisuga. Informatsiooni hankimisel töökoha taotleja kohta ei tohiks temalt nõuda perekonnaseisu avalikustamist. Onupojapoliitika vältimiseks võib enne tööle võtmist erandkorras lubada info küsimist teiste pereliikmete töötamise kohta firmas.

Niisugusid tööülesandeid nagu reisimine ja meelelahutus ning teisi väljaspool tööaega täidetavaid kohustusi ei tohiks kasutada perekonnaseisust tuleneva diskrimineerimise õigustamiseks. Kõigile töötajatele tuleb nende perekonnaseisust sõltumata tagada kõik tööga kaasnevad hüved.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

Vt ka **Diskrimineerimine** ja **Töölt vabastamine (töösuhete lõpetamine)**

Peretoetus

Peretoetus on summa, mida makstakse töötajale, kellel on laste ülalpidamise kohustus. See peaks olema perioodiliselt makstav summa, mis on ette nähtud igale peretoetusega kaetud isikule, kes vastab peretoetuse saamise nõuetele.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

Vt ka **Perekondlike kohustustega töötajad**

Piirraskus

Üheltki töötajalt ei tohiks nõuda või talle lubada kandamite tassimist, mille raskus seab tõenäoliselt ohtu töötaja tervise ja ohutuse. Naiste ja noorte töötajate puhul tuleks piirata käsitsi kandmist sisaldavate ülesannete andmist, välja arvatud väikeste raskuste puhul.

Kui täiskasvanud naistöötajad tassivad raskusi, peaks kandami lubatud maksimaalne kaal olema palju väiksem täiskasvanud meestele lubatud piir-raskusest. Kui vähegi võimalik, ei tohiks naistöötajaile anda töid, mis sisal-davad pidevat raskuste kandmist. Seal, kus see on vajalik, tuleks rakendada meetmeid asjade tõstmisele, kandmisele ning mahapanemisele kuluva aja vähendamiseks. Samuti tuleks keelata naistöötajate määramine teatud erilist pingutust nõudvatele töödele.

Üheltki naiselt ei tohiks nõuda raskuste kandmist raseduse ajal või kümme nädala jooksul pärast sünnitust, kui see võib arsti arvates kahjustada kas naise või lapse tervist.

Iga töötaja, kes (kasvõi ajutiselt) pannakse raskusi kandma – juhul, kui tegu pole kergete kandamitega – peab enne tööülesande täitmisele asumist läbima koolituse, kus õpetatakse õigeid meetodeid, et kaitsta töötaja tervist ning vältida õnnetusi. Mõlemast soost noortele töötajate jaoks on välja töötatud erisätted.

KONVENTSIOON 127: Piirraskus, 1967

SOOVITUS 128: Piirraskus, 1967

Vt ka **Emaduse kaitse**

Puuetega inimesed

Puuetega inimesed on isikud, kelle võimalused leida ning säilitada sobivat töökohta ning karjäärireedelil edasi liikuda on oluliselt piiratud nende arstlikult kinnitatud füüsilise või vaimse puude tõttu. Nimetatud inimestel peaks olema ligipääs sobivatele töökohtadele (sealhulgas ka kutsealasele nõustamisele ning väljaõppele) ning ühiskonda integreerumisele nende täieliku osalemise ning võrdõiguslikkuse tingimustes.

Puuetega naised on eriti ebasoodsas seisundis, kuna nad tunnevad sageli, et neid diskrimineeritakse topelt, nii seetõttu, et nad on naised kui ka seetõttu, et neil on puue.

Puuetega nais- ja meestöötajate võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist tuleb respektierida ning edendada. Erimeetmeid, millega puuetega töötajatele tagatakse võrdsed võimalused ning võrdne kohtlemine, ei tohiks käsitleda teisi töötajaid diskrimineerivatena.

SOOVITUS 99: Kutsealane rehabilitatsioon (puuetega inimesed), 1955
KONVENTSIOON 159: Kutsealane rehabilitatsioon ja tööhõive (puuetega inimesed), 1983
SOOVITUS 168: Kutsealane rehabilitatsioon ja tööhõive (puuetega inimesed), 1983

Vt ka **Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed (positiivsed meetmed)**

Põetajad ja hooldajad

Põetajate ja hooldajate hulka kuuluvad põetamis- ja hooldamisteenust pakkuvad inimesed. Põetajaile ja hooldajaile ettekirjutatavad nõuded peaksid olema sätestatud siseriiklike õigusaktidega. Põetamise ning hooldamisega peaks olema õigus tegelda ainult inimestel, kes vastavad nimetatud nõuetele. Kõik põetajad ja hooldajad peaksid saama töötada tingimustes, mis on vähemalt samaväärsed ülejäänud töötajate suhtes rakendatavate tingimustega töötundide (kaasa arvatud ületunnitöö), nädalase puhkeaja, iga-aastase palgalise puhkuse, õppepuhkuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse, haiguspuhkuse ning sotsiaalse kaitse osas. Põetajad ja hooldajad peaksid käima arstlikul läbivaatusel nii töökohale asumisel kui sealt lahkumisel ning kindlate ajavahemike tagant teenistusaja vältel.

Põetajaid ja hooldajaid tuleks kaitsta spetsiifiliste riskide eest. Kui riskiteguritega kokkupuutumist pole võimalik vältida, tuleks rakendada meetmeid riskiohu vähendamiseks ning minimeerimiseks. Erilised kaitseabinõud tuleb tarvitusele võtta eelkõige personali suhtes, kellel tuleb pidevalt kokku puutuda kiirituse, tuimestusvahendite, nakkus- ning vaimuhaigetega. Rasedad naised ja väikelaste vanemad, kelle tavapärased töökohustused võivad nende või nende laste tervist ohustada, tuleks viia üle sobivamate tingimustega tööle ilma naise õigusi kahjustamata.

Võimalike riskide vältimiseks tuleks teostada – ning aja möödudes korrata – uurimusi, millistega määratakse kindlaks erilised riskid, millega põetajad ja hooldajad kutsetöös kokku võivad puutuda. Järelevalve teostamiseks põetajate ja hooldajate tervise ja ohutuse kaitsmise sätete rakendamise üle tuleb kasutada vastavaid meetmeid. Nimetatud sätete efektiivseks rakendamiseks oleks vajalik põetajate ja hooldajate ning nende organisatsioonide koostöö.

Põetamine ja hooldamine on ametid, kus jäävad domineerima naised. Meestele tuleks põetamise ja hooldamise valdkonnas luua võrdsed võimalused ning neid tuleks julgustada antud kutsealal tööle asuma.

KONVENTSIOON 149: Põetuspersonal, 1977
SOOVITUS 157: Põetuspersonal, 1977

Vt ka **Rinnaga toitvad töötajad, Emaduse kaitse, Tasuline õppepuhkus, Tööaeg ja Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Põhiprintsiibid ja -õigused tööl

Tööd puudutavad põhiprintsiibid ning töötajate põhiõigused tulenevad ILO põhikirjas ja Philadelphia deklaratsioonis sätestatud põhimõtetest ja õigustest ning nad on fikseeritud mitmetes rahvusvahelistes tööd puudutavates aluskonventsioonides. Need printsiibid ja õigused puudutavad:

- ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste pidamise õigust;
- sunniviisilise või kohustusliku töö kaotamist;
- laste töö kaotamist;
- diskrimineerimise kaotamist töö ja kutseala suhtes.

1998. aastal võeti Rahvusvahelisel Töökonverentsil vastu "ILO deklaratsioon põhiprintsiipide ja -õiguste kohta tööl ning selle järgimismehhanism". Deklaratsiooni eesmärgiks on taaskord kinnitada kõigi ILO liikmesriikide ustavust põhiprintsiipidele ning -õigustele, mida kõik ILO liikmesriigid on kohustatud jälgima juba ILO-sse kuulumise tõttu, isegi juhul, kui nad pole ILO vastavaid konventsioone veel ratifitseerinud. Seega peavad kõik ILO 174 liikmesriiki¹ austama, ellu viima ja edendama diskrimineerimise keelustamise printsiipi töö ja kutseala suhtes, mis hõlmab meestele ja naistele võrdse tasu maksmist võrdväärse töö eest ning võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.

Deklaratsiooni järgimismehhanism koosneb kolmest osast: aastaaruanetest, mida peavad esitama riigid, kes pole vastavaid konventsioone veel ratifitseerinud; ülemaailmsetest aruannetest, mille koostab ühe eelpool nimetatud nelja valdkonna kohta ILO; ning lisaks määrab ILO Haldusnõukogu, tuginedes ülemaailmsete aruannete aruteludele Rahvusvahelisel Töökonverentsil, tehnilise koostöö prioriteedid, aitamaks liikmesriikidel deklaratsioonis sätestatud aluspõhimõtteid ja -õigusi ellu viia.

Ülemaailmsete aruannete järjekord on kindlaks määratud. Ühinemisvabadust käsitletakse 2000. aastal, sunniviisilist tööd 2001. aastal, laste tööd 2002. aastal ning tööalast diskrimineerimist 2003. aastal. Seejärel hakkab samasugune tsükkel korduma. Tehnilist abi, kus on tugevasti esindatud ka sooline ning arenguline moment, annavad ILO ja teised partnerid.

ILO deklaratsioon põhiprintsiipide ja -õiguste kohta tööl ning selle järgimismehhanism, 1998

¹ 30. oktoobri 1999 seisuga.

Põlis- ja hõimurahvad

Põlis- ja hõimurahvaste hulka kuuluvatel töötajatel on õigus naiste ja meeste võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele tööelus. Põlis- ja hõimurahvaste konventsioon 1989. aastast (nr 169) on ainsaks rahvusvaheliseks dokumendiks, milles on selgesõnaliselt sätestatud kaitse seksuaalse ahistamise eest. Põlis- ja hõimurahvastele peaksid olema tagatud täielikud inimõigused ja põhivabadused

Valitsustel tuleks põlis- ja hõimurahvaid kaasates välja töötada kooskõlastatud ning süstemaatilised tegevused nende õiguste kaitseks ning suveräänsuse austamiseks. Tuleks rakendada jõupingutusi, et põlis- ja hõimurahvad saaksid teistega võrdsetel alustel kasu õigustest ja võimalustest, mis on antud ülejäänud elanikkonnale seoses kõnealuste rahvaste sotsiaalse ja kultuurilise identiteediga, kuid ka nende tavade ja institutsioonidega. Põlis- ja hõimurahvaste vabalt väljendatud soove järgides tuleks rakendada erimeetmeid kaitsmaks nimetatud rahvaste üksikliikmeid, institutsioone, vara, tööd, kultuuri ja keskkonda.

KONVENTSIOON 107: Põlis- ja hõimurahvad, 1957

SOOVITUS 104: Põlis- ja hõimurahvad, 1957

KONVENTSIOON 169: Põlis- ja hõimurahvad, 1989

Vt ka **Seksuaalne ahistamine**

Põllumajandus- ja teised maatöötajad

Suurem osa maailma naistöötajatest on jätkuvalt koondunud maapiirkondadesse, kus nad tegelevad põhiliselt põllumajandusega, kuid tänapäeval üha sagedamini ka mittepõllumajanduslike tegevustega. Naiste tööjõus osalemise määr on sageli kõrgem kui enamikes teistes sektorites. See on vaid aga töökoralduse iseloomu peegelduseks neis sektoreis, mis koosnevad põhiosas perefarmidest ning muudest üksustest.

Kui kõigi maatöötajate töötingimusi iseloomustavad pikad tööpäevad, väike sissetulek ning tööohutuse ning tervishoiuga seotud riskid, siis eelkõige käib see naiste kohta, kuna just naised on ülekaalukalt esindatud juhu- ja hooajatöödel. Maatöötajate mõningaseks kaitsmiseks nimetatud ebasoodsate töötingimuste eest hõlmasid 1921. aastal ning hiljem 1975. aastal vastu võetud põllumajanduses ühinemisvabaduse õigust puudutavad tööstandardid kõiki maatöötajaid, keda määratleti kui põllumajanduse, käsitöö või muude maapiirkondades levinud kutsealadega hõivatud inimesi.

Tegelikkuses on pere- ja üksikisikust ettevõtjate farmide domineerimine koos kirjaoskamatus ja töötajate õiguste puuduliku tundmisega takistanud ametiühingute levikut maapiirkondades, välja arvatud mõningad üksikud istandused. Eriti käib see naiste kohta, kuna naiste hulgas on kirjaoskamatus tase kõrgem. Maapiirkondadele ette nähtud, peamiselt meestele orienteeritud tugiteenused ei tunnista põllumajanduses töötavaid naisi põhiliste tootjatena – sellised tugiteenused, nagu põllumajanduslik väljaõpe ning laenud, on naistele raskesti kättesaadavad. Järelikult pole naised arvestatavad läbirääkimispartnerid ning on sageli ilma jäetud juba töötajate põhiõigustestki. Maapiirkondades töötavatel naistel peaks olema õigus samasugustele töötingimustele kui teistes sektorites.

KONVENTSIION 11: Ühinemisõigus (põllumajandus), 1921

KONVENTSIION 141: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

SOOVITUS 149: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

Vt ka **Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus** ning **Istandustöötajad**

R

Rasedate ja äsjasünnitanute rahalised ning meditsiinilised hüvitised

1952. aastast pärit “Emaduse kaitse konventsioon” (nr 103) sätestab, et kui naine on rasedus- ja sünnituspuhkusel, on tal õigus saada rahalist hüvitist enda ning lapse täielikuks ning tervise nõuetele vastavaks ülalpidamiseks sobival elatusasemel. Tal on samuti õigus meditsiinilistele hüvitistele, sealhulgas sünnituseelsele ning -järgsele hooldusele ning vajadusel ka haiglahooldusele. Tal peaks olema võimalus valida vabalt arstide ning era- või riikliku haigla vahel.

Rahalisi hüvitisi tuleb anda kas kohustusliku sotsiaalkindlustuse või riiklike fondide kaudu. Kui rahalist hüvitist antakse kohustuslike sotsiaalkindlustussüsteemide kaudu ning töötasust lähtuvalt, ei tohiks see olla väiksem naise eelnevast töötasust, mis võetakse aluseks hüvitise suuruse arvutamisel. Hüvitistele minevad summad ei tohiks jääda ainult tööandja kanda.

KONVENTSIION 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

KONVENTSIION 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

KONVENTSIION 110: Istandused, 1958 (ja protokoll, 1982)

Vt ka **Sünnitus- ja raseduspuhkus, Emaduse kaitse** ja **Kiirguskaitse**

Rasedate ja äsjasünnitanute tervise kaitse

Emaduse kaitse soovitus (nr 95) aastast 1952 sätestab, et rasedatele ja imetavatele naistele tuleks keelata öö- ja ületunnitöö. Raseduse ajal ning vähemalt kolme kuu jooksul pärast sünnitamist ei tohiks naised teha tööd, mis võib kahjustada naise enda või lapse tervist. Eriti rangelt on rasedate ja imetavate naiste töötamine keelatud kohtadel, kus on tegemist:

- mis tahes raske tööga, mis nõuab suurte raskuste tõstmist; tõmbamist või lükkamist või suuri füüsilisi pingutusi, kaasa arvatud pikaajalist püstiseismist;
- erilist tasakaalu nõudvate töödega;
- vibratsiooni tekitavate masinatega.

Naisel, kes teeb tööd, mis on kuulutatud tervist kahjustavaks, peaks olema õigus lasta ennast üle viia tervist mittekahjustavale tööle, ilma et ta seejuures palgas kaotaks. Teisele tööle üleviimise õigus peaks olema ka naisel, kes esitab arstitõendi selle kohta, et niisugune üleviimine on vajalik tema enda ning lapse tervise huvides.

KONVENTSIOON 3: Emaduse kaitse, 1919

KONVENTSIOON 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

KONVENTSIOON 89: Öötöö (naised) (läbi vaadatud), 1948 (ja protokoll, 1990)

KONVENTSIOON 171: Öötöö, 1990

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

SOOVITUS 116: Tööaja lühendamise, 1962

KONVENTSIOON 127: Raskuse piirnorm, 1967

SOOVITUS 128: Raskuse piirnorm, 1967

KONVENTSIOON 136: Benseen, 1971

SOOVITUS 144: Benseen, 1971

SOOVITUS 114: Kiirguskaitse, 1960

KONVENTSIOON 110: Istandused, 1958 (ja protokoll, 1982)

SOOVITUS 157: Põetuspersonal, 1977

Vt ka Rinnaga toitvad töötajad, Emaduse kaitse, Piirriskus, Öötöö ja Kiirguskaitse

Rasedus- ja sünnituspuhkus

Rasedus- ja sünnituspuhkus on puhkus, mida naisel on õigus võtta katkematu perioodina enne ja pärast sünnitust. "Emaduse kaitse konventsioon" (nr 103) 1952. aastast näeb nii tööstusettevõtetes kui ka mittetööstuslikel ning põllumajanduslikel kutsealadel töötavatele, sealhulgas kodus palgatööd tegevatele naistele ette minimaalselt 12-nädalase puhkuse, millest vähemalt kuus nädalat tuleb võtta pärast lapse sündi.

Kui sünnitus toimub prognoositud ajast hiljem, pikeneb puhkus selle ajavahemiku võrra, mis jäi tegeliku ning prognoositud sünnituse vahele. Puhkus pikeneb ka rasedusest või sünnitusest tingitud haiguse puhul. Juhul, kui naise tervislik seisund seda nõuab ning kui seda on võimalik rakendada, näeb soovitus nr 95 ette sünnitus- ja raseduspuhkuse pikendamise neljateistkümnele nädalale. Arstitõendi esitamisel võib nimetatud perioodi veelgi pikendada. Tegelikuses näevad ametiühingute ja tööandjate vahelised kollektiivlepingud sageli ette pikema puhkuse.

Paljudes riikides nõutakse sünnitus- ja raseduspuhkuse saamiseks minimaalset töötamise aega ühe ja sama tööandja juures ning rasedus- ja sünnituspuhkuse võtmisest etteteatamist. Mõningates riikides võib puhkuse saamine sõltuda juba olemasolevate laste arvust peres, sündide sagedusest või mõlemast.

Konventsioon nr 103 sätestab, et naise töölt vabastamine rasedus- või sünnituspuhkuse ajal on seadusvastane. Märkimisväärne arv riike on laiendanud kaitset ka teatud perioodiks pärast seda, kui töötaja on rasedus- ja sünnituspuhkuse järgselt taas tööle asunud.

Enamikus riikides on ette nähtud rahalised hüvitised kompenseerimaks naistele osaliselt rasedus- ja sünnituspuhkusest tingitud sissetulekute vähenemist. Nende hüvitisteta ei saaks paljud naised endale rasedus- ja sünnituspuhkust lubada või oleksid sunnitud naasma tööle enne, kui tervis seda lubab.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ning töötavate perekondade vajadustele vastutulemiseks on paljud riigid ja Euroopa Liit võtnud vastu seadused, millega tagatakse ükskõik kummale lapsevanemale lapse sündimise järgne puhkus.

KONVENTSIOON 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

KONVENTSIOON 110: Istandused, 1958 (ja protokoll, 1982)

Vt ka **Rasedate ja äsjasünnitanute rahalised ning meditsiinilised hüvitised, Emaduse kaitse, Lapsehoolduspuhkus ja Õpetajad**

Ravikindlustus

Ravikindlustussüsteem peaks olema kohustuslik kõigile töötajatele, välja arvatud järgmised juhtumid:

- ajutine või juhutöö;
- kui palk või sissetulek ületab siseriiklike õigusaktidega kindlaksmääratud summa;
- kui tasu ei kujuta endast rahas makstavat palka;
- seadusega ettenähtud vanusepiirist vanemad või nooremad töötajad;
- tööandja pereliikmed.

Ravikindlustussüsteemi peaksid pädeva riigiorgani järelevalve all haldama mittetulunduslikud institutsioonid. Kindlustatud isikud ja tööandjad peaksid süsteemi finantskoormust jagama. Kindlustatud isikul on tervislikest põhjustest tuleneva töövõimetuse puhul õigus saada:

- rahalist hüvitist vähemalt töövõimetuse esimese 26 nädala jooksul;
- tasuta või osaliselt tasutud ravi, ravimeid või meditsiinilisi abivahendeid.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

KONVENTSIOON 130: Arstiabi ja haigustoetused, 1969

Vt ka **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalne kaitse**

Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebüroo

Iga riik peaks asutama ning ülal pidama tasuta riiklikku tööturuteenistust. See peaks seatama nõudeks tagamaks tööturu kui täieliku tööhõive saavutamise ja säilitamise riikliku programmi lahutamatu osa parimat võimalikku korraldust ning tootmisressursside arendamist ja kasutamist. Riikliku tööturuteenistuse ülesannete hulka kuuluvad: töövahendus, abi osutamine töökohta otsinguil; kutsealase ja geograafilise mobiilsuse soodustamine; informatsiooni andmine tööturu kohta; koostöö töötuskindlustuse ning teiste tööturuga kohandamise meetmete rakendamiseks.

Eratööhõivebüroode juriidiline staatus tuleks sätestada siseriiklike õigusaktide ja tavade ning pärast tööandjate ja töötajate kõige esinduslikemate organisatsioonidega konsulteerimist. Eratööhõivebüroode tegutsemisele seatavad tingimused tuleks sätestada litsentseerimis- või sertifitseerimissüsteemiga, välja arvatud juhtudel, kus need on muul viisil siseriiklike õigusaktide või tavadega reguleeritud.

Kõik tööturuteenistused peaksid edendama võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist nii töö saamisel kui ligipääsu tagamisel konkreetsetele ametikohtadele. Riikidel on kohustus tagada, et eratööhõivebüroodes ei esineks töötajate diskrimineerimist rassi, nahavärvuse, soo, usutunnistuse või poliitiliste veendumuste, rahvusliku kuuluvuse või sotsiaalse päritolu alusel, või mis tahes muud diskrimineerimist, mis on määratletud siseriiklike õigusaktide või tavadega; näiteks vanusest või puudest tingitud diskrimineerimist.

Naiste juurdepääsu parandamisel headele töökohtadele võivad kasulikuks osutada naiste vajadustele kohaldatud erilised nõustamisteenused.

KONVENTSIOON 88: Tööturuteenused, 1948

KONVENTSIOON 96: Tasulised tööhõivetalitused (üle vaadatud), 1949

KONVENTSIOON 181: Eratööhõivebürood, 1997

SOOVITUS 188: Eratööhõivebürood, 1997

KONVENTSIOON 160: Tööstatistika, 1985

SOOVITUS 170: Tööstatistika, 1985

Vt ka **Tööhaldus**

Rinnaga toitvad töötajad

1952. aastast pärit “Emaduse kaitse konventsiooni” (nr 103) ning sellega kaasaskäiva soovitus (nr 95) kohaselt peaks rinnaga last toitval töötajal olema õigus võtta kaks korda päevas pooltunnine vaheaeg lapse imetamiseks. Tal peaks olema õigus selleks töö katkestada. Nimetatud katkestused tuleks lugeda töötundide hulka ning neid tuleks vastavalt ka tasustada.

Rinnaga toitmiseks tehtavaid vaheaegu tuleks kokku pikendada vähemalt poolteise tunnini tööpäeva jooksul, kusjuures arstitõendi esitamisel on sellesse lubatud teha ka korrektiive. Sisse tuleks seada toitmiseks sobivad ruumid ning luua lastepäevakodud, mis nii sisseseade, hügieeni kui ka personali osas vastaksid kehtestatud nõuetele.

KONVENTSIOON 103: Emaduse kaitse (läbi vaadatud), 1952

SOOVITUS 95: Emaduse kaitse, 1952

Vt ka **Benseen ja Emaduse kaitse**

S

Seksuaalne ahistamine

Laiemas tähenduses peetakse seksuaalse ahistamise all silmas soovimatut seksuaalset lähenemist või seksuaalse alatooniga verbaalset või füüsilist käitumist, mille eesmärgiks või tagajärjeks on soovimatu sekkumine indiviidi töötegemisse või hirmutava, vaenuliku või ahistava töökeskkonna loomine. Seksuaalse ahistamise näidete hulka võivad kuuluda:

- seksuaalse alatooniga solvangud, märkused, naljad ja vihjed ning kohatud kommentaarid inimese riietuse, keha, vanuse või perekonnaseisu kohta;
- soovimatu ja õigustamatu füüsiline kontakt nagu puudutamine, kallistamine, näpistamine või ligitikkumine;
- riivavad märkused ja muu verbaalne ahistamine;
- himurad pilgud ja seksuaalsusele vihjavad zhestid;
- kompromiteerivad ettepanekud;
- seksuaalsete teenete nõudmine.

Seksuaalset ahistamist peetakse inimõiguste rikkumiseks ja diskrimineerimiseks ning turvatunde ja tervise küsimuseks. Konventsioonide ja Soovitude Rakendamise Ekspertkomisjon käsitleb seksuaalset ahistamist inimõiguste rikkumise ning eriti naiste diskrimineerimise küsimusena. Valitsused ning tööandjate ja töötajate organisatsioonid on hakanud seksuaalse ahistamise ärahoidmise ning kaotamisega töökohtadel üha aktiivsemalt tegelema; samas võib oletada, et seksuaalse ahistamise ohvreid on veel palju. Ohvrid pole sageli teadlikud oma õigustest ning kardavad kättemaksu või töökohta kaotamist.

Seksuaalne ahistamine riivab töötajate väärikust ja isikupuutumust. Seksuaalset ahistamist töökohtadel tuleks igati vältida; kui see aga kõigile jõupingutustele vaatamata ikkagi aset leiab, tuleks seda karistada ning ohvreid kaitsta. Seksuaalse ahistamise vastane kaitse on paljudes riikides sätestatud põhiseaduses, võrdsete võimaluste seaduses või tööõiguses, kriminaalkodeksis ja/või vastavates õigusaktides. Siseriiklikul tasandil pööravad kohtud üha suuremat tähelepanu tööandjate rolli tõhustamisele seksuaalse ahistamise ärahoidmisel ning selle tagajärgedega tegelemisele pretsedendiõiguse (töölepingute lõpetamisjuhtumitega tegelemise, hüvitiste ja sanktsioonide jms) kaudu.

Seksuaalne ahistamine kujutab endast potentsiaalset ohtu nii töötajatele kui ka ettevõttele. Siin on küsimuse all töötajate isikupuutumatus ja heaolu. Seksuaalses ahistamises nähakse sageli tööandja eesmärkide kahjustamist, kuna see nõrgestab administratsiooni ja töötajate vaheliste suhete alustalasid ning võib avaldada negatiivset mõju tööviljakusele. Ametiühingutel ja tööandjatel on terve ning töötajate väärikust austava töökeskkonna loomise kaudu täita äärmiselt oluline roll seksuaalse ahistamisel ärahoidmisel.

KONVENTSIION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIION 169: Põlis- ja hõimurahvad, 1989

Vt ka **Diskrimineerimine**

Sooline ebavõrdsus

Sooline ebavõrdsus kujutab endast naiste ja meeste erinevat seisundit mis tahes valdkonnas seoses nende osalemise määra, ressurssidele ligipääsu, õiguste, võimu ja mõjujõu, tööst saadava tasu ning hüvitistega. Naiste töö suhtes omavad erilist tähtsust naiste-meeste palgavahed, mis kajastavad erinevusi naiste ja meeste keskmise töötasus.

Vt ka **Võrdne tasustamine**

Sooline võrdõiguslikkus

Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdõiguslikkus sisaldab endas arusaama, et kõik inimesed, nii mehed kui ka naised on vabad arendama oma võimeid ning tegema valikuid ilma stereotüüpidest, jäikades soorollidest ning eelarvamustest seatud piiranguteta.

Sooline võrdõiguslikkus tähendab seda, et meeste ja naiste erinevat käitumist, püüdlusi ja vajadusi arvestatakse, väärtustatakse ning koheldakse võrdselt. See ei tähenda, et naised ja mehed peaksid muutuma ühesuguseks, vaid seda, et nende õigused, kohustused ning võimalused ei sõltu sellest, kas nad sünnivad nais- või meessoost olenditena.

Vt ka **Diskrimineerimine, Võrdne tasustamine (palk) ja Võrdsed võimalused ja kohtlemine tööl**

Soolise võrdõiguslikkuse analüüs

Soolise võrdõiguslikkuse analüüs on vahend naiste ja meeste erineva olukorra kindlaksmääramiseks nende spetsiifiliste tegevuste, tingimuste, vajaduste, ressurssidele ligipääsu ning ressursside üle omatava kontrolli, arengut stimuleerivate hüvede kättesaadavuse ning osalemise suhtes otsustamisel. Soolise võrdõiguslikkuse analüüsiga selgitatakse välja seosed nimetatud ning teiste laiema sotsiaalse, majandusliku ja poliitilise konteksti ning keskkonnaga seotud faktorite vahel.

Soolise võrdõiguslikkuse analüüs hõlmab eelkõige soopõhiste statistiliste andmete ning sootundliku informatsiooni kogumist elanikkonna kohta. Soolise võrdõiguslikkuse analüüs on esimene samm soolise võrdõiguslikkuse edendamisele suunatud sootundlikus planeerimises.

Vt ka **Sugupool** ja **Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine**

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine

Kuigi sellega tegeldi ka varem, formuleeriti soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kontseptsioon kui soolise võrdõiguslikkuse edendamise peamine ülemaailmne strateegia 1995. aastal Pekingsis toimunud IV ülemaailmsel naiste konverentsil. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine tähendab seda, et mis tahes valdkonnas või tasandil kavandatava tegevuse, sh seadusandluse, poliitika ja programmide hindamisse tuuakse sisse sooline perspektiiv analüüsimaks konkreetseid tagajärgi, mida nimetatud tegevused meestele ja naistele kaasa toovad. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on strateegia, mille abil naiste ja meeste huvid ning kogemused lülitatakse lahutamatu osana mis tahes poliitikate ja programmide väljatöötamisse, elluviimisse, järelevalvesse ja hindamisse kõikides poliitika, majandus- ja ühiskonnaelu valdkondades, et kaotada ebavõrdsus ning tagada ühtmoodi kasu nii naistele kui meestele.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ei ole eesmärk omaette, vaid soolise võrdõiguslikkuse saavutamise vahend. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ja naiste ja meeste soolise võrdõiguslikkuse edendamise sihipärased meetmed täiendavad üksteist. Sihipärased meetmed, mida rakendatakse soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks võivad olla suunatud kas ainult naistele, nii naistele kui meestele või ainult meestele. Nimetatud kaks strateegiat pole teineteisega vastuolus; vastupidi, sihipärast sekkumist peetakse soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise oluliseks osaks.

Soolise võrdõiguslikkuse analüüsile tuginev soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine hõlmab esmajoones:

- teadlikkuse ning suutlikkuse tõstmist;
- poliitikate ja programmide poolt naistele ja meestele avaldatava mõju arvestamist nende kavandamise, elluviimise, järelevalve ja hindamise etappidel;
- inim- ja finantsressursside õiget jaotamist;
- nii meeste kui ka naiste aktiivset osalust otsuste vastuvõtmisel kõikides tegevusvaldkondades ja kõikidel tasanditel.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine töö valdkonnas on vahend, mille abil toimub võrdõiguslikkuse küsimuste integreerimine kõikidesse strateegilistesse eesmärkidesse ja tegevustesse, edendamaks kõikide töötajate võrdõiguslikkust nende soost sõltumata. Peamisteks tähelepanu nõudvateks valdkondadeks on:

- tööalaste põhiprintsiipide ja -õiguste edendamine ja elluviimine, kindlustamiseks mittediskrimineerimise printsiibi täielikku elluviimist *de jure* ja *de facto*;
- paremate võimaluste loomine naistele ja meestele korraliku töökoha ja sissetuleku kindlustamiseks, mille kaudu saavutatakse inimväärne elatustase, sotsiaalne ja majanduslik integratsioon, eneseteostus ja sotsiaalne areng;
- kõikide inimeste ulatuslikuma ning tõhusama sotsiaalse kaitse tagamine, et parandada kõikide inimeste sotsiaalmajanduslikku kindlustatust, sealhulgas töötingimusi, ohutust ja tervishoidu puudutavate meetmete osas, ning et tagada neile sotsiaalne kaitstus; ja
- kolmepoolsuse põhimõtte ja sotsiaalse dialoogi edendamine, kindlustamiseks naiste ja meeste võrdset osalust, nii et nende huvid ja vajadused oleksid poliitikate väljatöötamises adekvaatselt kajastatud.

Vt ka **Sooline võrdõiguslikkus, Sooline üheõiguslikkus ja Sugu ja areng ning naised ja areng**

Sooline üheõiguslikkus

Sooline üheõiguslikkus tähendab naiste ja meeste õiglast kohtlemist nende vajadustest lähtuvalt. See võib sisaldada võrdset kohtlemist või kohtlemist, mis on küll erinev, kuid mida peetakse õiguste, hüvede, kohustuste ja võimaluste poolest võrdseks.

Vt ka **Sooline võrdõiguslikkus** ja **Sooline ebavõrdsus**

Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse

Sotsiaalkindlustust võib tinglikult defineerida kui "kaitset, mida ühiskond pakub oma liikmetele majandusliku või sotsiaalse kitsikuse korral, mis võib vastasel korral tekkida sissetulekute peatumisest või märkimisväärsest vähenemisest haiguse, emaduse, töövigastuse, töötuse, invaliidsuse, vanuse või surma tõttu; kui arstiabi võimaldamist; ning kui lastega peredele toetuse maksmist".

Kontseptsiooni on laiendatud hõlmamaks sotsiaalset kaitset tervikuna, mis kujutab endast "ühesuguse esmase sotsiaalse kaitse tagamist igale kodanikule tema konkreetsest panusest või eelnevast tööstaažist sõltumata". See hõlmab näiteks mõningase sissetulekutoetuse maksmist inimestele nende vajadustest, mitte aga omandatud õigustest lähtuvalt ning arstiabi tagamist kõigile elanikele.

Kõikidele töötajatele tuleks kehtestada miinimumstandardid sotsiaalkindlustuse alljärgnevatel valdkondades:

- arstiabi;
- ravikindlustus;
- töötushüvitis;
- pensionid (vanadustoetus);
- abiraha töövigastuse puhul;
- peretoetus;
- emadustoetus;
- invaliidsustoetus;
- toitjakaotuspension.

Ravikindlustushüvitised, emaduse kaitse ning pensionid puudutavad kõiki tööstus- ja põllumajandustöötajaid, kaasa arvatud kodus palgatööd tegevaid naisi ning eramajapidamistes töötavaid majateenijaid. Sotsiaalkindlustushüvitised võivad olla proportsionaalsed hüvitise saaja sissetulekute või pere ülalpidamise kohustusega, olla kehtestatud ühtse ühesugune määrana või sõltuda toetuse saaja materiaalsest seisundist.

Riigil lasub üldine hüvitiste maksmise ning vastavate institutsioonide ülalpidamise kohustus.

Enamik sotsiaalkindlustussüsteeme töötati algselt välja “mehest leivateenija mudeli” põhjal. Mudel tugines arusaamale, et mees on perekonnapea, kes teenib perele elatist ning naine hoolitseb palka saamata kodu ja laste eest. Abielus naistele oli ette nähtud teatud sotsiaalne kaitse, mida oli võimalik saada mehe kaudu. Naiste ametialasest tegevusest saadavat teenistust peeti teisejärguliseks. Tänapäeva seadusandlus kaldub siiaamaani peegeldama algseid arusaamu, kuigi enamikes tööstusriikides on ebavõrdne kohtlemine kas kaotatud või tuntavalt vähenenud.

Naiste positsioon ning hoiakud perekonna struktuuri ja rollide suhtes ei vasta enam traditsioonilisele mudelile. Paljudes riikides valitseb olukord, kus kohustuste ebavõrdse jaotuse tõttu laste ning kodu eest hoolitsemisel jäävad naised paljudeks aastateks kas sissetulekuta või teenivad vähem. Ennetamaks lehestunud naiste vanemas eas vaesusesse langemist, tuleb riigil tasandil üle vaadata naiste juurdepääs sotsiaalkindlustus- ja pensioniskeemidele ning nendega kaetus. Sotsiaalkindlustussüsteemid võiksid püüda:

- kompenseerida koduste tööde ebavõrdset jaotust (nt pensioni jaotamisega);
- edendada võrdsemat jaotust (nt pakkudes nii isadele ja/või emadele mõeldud peretoetusi).

Naiste ja meeste võrdse kohtlemise vallas pööratakse praegu siseriiklikul ja rahvusvahelisel tasandil enim tähelepanu alljärgnevatele sotsiaalkindlustuse valdkondadele:

- toetuse saaja olukorra arvestamine hüvitistele omatavate õiguste rakendamisel ning niisuguste õiguste “individualiseerimine”;
- võrdne kohtlemine pensioniea suhtes;
- võrdne kohtlemine toitjakaotuspensionide suhtes;
- pensioniõiguste jagamine lahkumineku korral;
- perekondlike kohustustega lapsevanemate olukorra arvestamine toetuste suuruse arvutamisel või toetuste kättesaadavaks tegemisel.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

Vt ka **Tööõnnetushüvitis, Invaliidsustoetus, Sünnitus- ja raseduspuhkus, Emaduse kaitse, Pension (vanadustoetus), Tööalane segregatsioon ja Ravi-kindlustus**

Struktuurne tööpuudus

Struktuurse tööpuuduse mõistet kasutatakse tööpuuduse kirjeldamiseks, mis on tingitud tehnoloogilistest uuendustest esilekutsutud muutustest majanduse struktuuris või muudatustest tööjõu koosseisus. Naised on tavaliselt esimesed, kes struktuursete muutuste tõttu töökohta kaotavad.

Tehnoloogilist arengut suunavad poliitikad peaksid vastavalt majandusliku arengu tasemele kaasa aitama töötingimuste parandamisele ja tööaja vähendamisele ning sisaldama meetmeid töökohtade kadumise vältimiseks. Nimetatud abinõude hulka võiksid kuuluda:

- töötajate ümberõpe tehnoloogilistest muutustest tingitud uutele nõudmistele vastamiseks;
- töötajate ja nende esindajate kaasamine uute tehnoloogiate planeerimisse, juurutamisse ning kasutamisse;
- tööaja parem korraldus uute töökohtade loomiseks koos tootlikkuse kasvu ning elanikkonna kõigi põhivajaduste rahuldamisega.

KONVENTSION 168: Tööhõive edendamine ja töötuse kaitse, 1988

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

Vt ka **Tööhõivepoliitika ja tööhõive edendamine**

Sugupool ja areng ning naised ja areng

1970-ndate aastate alguses hakkasid teadlased üha aktiivsemalt analüüsima sool põhinevat tööjaotust ning tagajärgi, mida areng naistele kaasa toob. Niisugust lähenemist hakati tähistama mõistega “naised ja areng”, kuna see keskendus vajadusele integreerida naised elluviidavasse arengustrateegiasse. Naised ja areng kontseptsiooniga väljendati muret naiste ebavõrdse ning ebasoodsama positsiooni pärast meestega võrreldes ning taotleti naistevastase diskrimineerimise kaotamist.

1980-ndatel tekkis “naised ja areng” lähenemise aadressil tehtud kriitika tulemusena uus kontseptsioon “sugupool ja areng”. Uues kontseptsioonis ei ole tähelepanu keskmes mitte ainult naised, vaid meeste ja naiste vahelised sotsiaalsed erinevused ning sageli ebavõrdsed suhted. Sugu ja areng kontseptsioonis võetakse strateegilise ja arengulise planeerimise aluseks soolise võrdõiguslikkuse analüüs. See rõhutab nii meeste kui naiste panust arengu “näo” kujundamisse.

Vt ka **Soolise võrdõiguslikkuse analüüs ja Soolise võrdõiguslikkuse süvalaendamise**

Sugupool

“Sugupool” viitab meeste ja naiste sotsiaalsetele erinevustele ja suhetele, mis on õpitud, erinevad suuresti ühiskondade ja kultuuride lõikes ning muutuvad ajas. Mõiste “sugupool” (i.k *gender*) ei asenda mõistet “bioloogiline sugu” (i.k *sex*), mis viitab ainult bioloogilistele erinevustele meeste ja naiste vahel. Näiteks statistilisi andmeid esitatakse sugude lõikes. Mõistet “sugupool” kasutatakse naiste ja meeste rollide, vastutuse, piirangute, võimaluste ja vajaduste analüüsimiseks kõikides eluvaldkondades ning kõikides etteantud sotsiaalsetes kontekstides.

Soorollid kujutavad endast teatud ühiskonnas, kogukonnas või muus sotsiaalses grupis õpitud käitumisviise. Nad määravad ära, missuguseid tegevusi, töid ja kohustusi tajutakse meestele, missuguseid naistele omastena. Soorolle mõjutavad vanus, klassikuuluvus, rass, rahvus ja religioon, samuti geograafiline, majanduslik ja poliitiline keskkond.

Muutused leiavad soorollides sageli aset majanduslike, looduslike või poliitiliste tingimuste, sh arengusuundumuste, struktuurse kohandamise või muude siseriiklike või rahvusvaheliste mõjutegurite muutumise tõttu. Soorollid võivad teatud sotsiaalses kontekstis olla paindlikud või jäigad, sarnased või erinevad, üksteist täiendavad või üksteisega vastuolus olevad. Nii mehed kui ka naised on kaasatud reproduktiivsesse, tootlikku ja ühiskonna juhtimisega seotud tegevusse ning etendavad oma osa sotsiaalsetes ja poliitilistes rühmitustes. Nende kaasatus igasse üksikusse tegevusse kajastab soolist tööjaotust kindlas kohas ja kindlal ajal. Sooline tööjaotus peab kajastuma soolise võrdõiguslikkuse analüüsis.

Vt ka **Soolise võrdõiguslikkuse analüüs ja Sugu ja areng ning naised ja areng**

T

Tasuline õppepuhkus

Tasulist õppepuhkust antakse töötajatele õppimise eesmärgil kindla pikkusega perioodiks töötaja arvelt koos vastava rahalise kompensatsiooniga. Niisugust puhkust tuleks anda võrdsetel alustel kõigile töötajatele kedagi rassi, nahavärvi, soo, usutunnistuse või poliitiliste veendumuste, rahvusliku kuuluvuse või sotsiaalse päritolu alusel diskrimineerimata.

Tasulist õppepuhkust tuleks anda:

- mis tahes taseme koolituseks;
- üld-, ühiskonna- ja kodanikuõpetuseks;
- ametiühingukoolituseks.

See peaks võimaldama:

- kutse- ja tööalaste oskuste omandamist, täiustamist ja nõuetega vastavusse viimist;
- töötajate ja nende esindajate asjatundlikku ja aktiivset osalemist ühiskondlikus elus;
- töötajate isikuslikku, ühiskondlikku ning kultuurilist arengut;
- jätkuharidust ja -õpet.

Tasulise õppepuhkuse perioodi tuleks kõigi õiguste ning hüvede osas lugeda võrdväärseks tööajaga.

KONVENTSIOON 140: Tasuline õppepuhkus, 1974

SOOVITUS 148: Tasuline õppepuhkus, 1974

Vt ka **Haridus**

Teadmised

Erinevate riikide ja süsteemide võrdsete võimaluste ja mittediskrimineeriva praktika alast informatsiooni on võimalik hankida ILO infobaasist.

ILO Rahvusvaheline Koolituskeskus Torinos on naistöötajate õigusi puudutava informatsiooni välja andnud html-versioonina CD-ROM-il. Inglisekeelset materjali on võimalik hankida aadressil: Women in Development Programme, International Training Centre of the ILO, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italy, (faks: +39 11 6936 350; e-mail:WID@itcilo.it).

Täiendavat teavet on võimalik saada internetist ILO soolise võrdõiguslikkuse koduleheküljelt

- <http://www.ilo.org/public/english/140femme/index.htm>.

Rahvusvahelise Tööuuringute Instituudi poolt läbi viidud uuringuid ja tegevust kajastatakse aadressil

- <http://www.ilo.org/public/english/130inst/research/index.htm>;

õiguslaste küsimuste andmebaasid on saadavad aadressil

- <http://www.ilo.org/public/english/info.index.htm>, sealt leiate ILO konventsioone ja soovitusi sisaldava andmebaasi ILOLEX ning erinevate riikide tööõigust sisaldava andmebaasi NATLEX.

Tinavalge (maalritööd)

1921. aastast pärineva konventsiooni nr 13 kohaselt on tinavalge, teatud maalritöödel kasutatava valge pigmendi, anglesiidi ning kõigi neid pigmente sisaldavate toodete kasutamine sisemistel maalritöödel keelatud. Alla 18-aastaste noorte ja naiste töötamine tööstusliku iseloomuga maalritöödel, kus nimetatud tooteid kasutatakse, on keelatud. Kõik lubatud juhtumid peaks olema reguleeritud siseriiklike õigusaktidega ning neil puhkudel tuleks rakendada mitmesuguseid tervisekaitse abinõusid.

KONVENTSIOON 13: Tinavalge (maalritööd), 1921

Vt ka **Kemikaalid, Emaduse kaitse, Töötervishoiuteenistused ja Noorte tööhõive**

Toitjakaotuspension

Kõigil sotsiaalkindlustussüsteemidega kaitstud inimestel peaks olema õigus toitjakaotuspensionile. Naisel, kes oli abikaasa surmani mehe ülalpidamisel või lastel, kes pärast kindlustatud töötaja surma kaotasid toetuse, peaks olema õigus perioodiliselt makstavale hüvitisele. Lese õigus toetusele võib sõltuda tema võimetusest end ise ülal pidada. Toetust võib vähendada ning selle maksmist võib peatada, juhul kui isik asub tasulisele tööle. Toetuse maksmisel võidakse nõuda minimaalset sotsiaalkindlustusmaksete tegemise või töötamise aega. Juhul, kui lesel lapsi pole ning kui eeldatakse, et lesk pole ise suuteline ennast ülal pidama, võidakse tingimuseks seada teatud minimaalne abielu kestmise aeg.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

Vt ka **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalne kaitse**

Tõendamiskohustus

Tõendamiskohustus kujutab endast menetluskorda, millel on tõsised tagajärjed, kui väidetut ei toestata. Üldjuhul kehtib kord, et kui inimene esitab tsiviil- või töökohtule kaebuse, siis on tema enda ülesandeks kaebusega seotud fakte tõendada. Kui kaebaja ei pea tõendamiskohustusest kinni, siis ei pea vastaspool nõuet ka kaitsma.

Diskrimineerimisjuhtumite iseloom muudab aga tõendamise raskeks või võimatuks, sest kannatajal on tööandja kehtestatud firmapoliitikast ning sisekorra eeskirjadest vähe informatsiooni või puudub see hoopiski ning asja ratsionaalne olemus ei pruugi ilmsiks tulla.

Tavaliselt määravad tõendamiskohustuse määra siseriiklikud õigusaktid: kohustus võib olla kas suur (et ei jääks vähimatki alust kahtluseks) või ka väiksem (pigem tõenäoline kui ebatõenäoline). Õiguste paremaks kaitsmiseks diskrimineerimisjuhtudel on üha suuremal arvul siseriiklikke õigussüsteeme ning riikideülene Euroopa Liit muutnud üldist reeglit kannatanu kasuks: tõendamiskohustus langeb põhimõtteliselt sellele, kes väidab ennast diskrimineeritud olevat, kuid väidetavat tuleb põhjendada vaid väiksemal tõenäosuse astmel. Kui kaebaja on võimeline tooma teatud diskrimineerimisele viitavaid tõendeid ("esimesel pilgul tõenäoline"), siirdub tõendamise kohustus tööandjale, kes peab selle tõendi kas ümber lükkama või vastutõendid esitama. Vastavad sätted põhinevad faktil, et tavaliselt on tööandja see, kes on soodsamas seisus ning omab kõiki dokumente või muid vajalikke tõendusmaterjale; ning kui tegemist on tõepoolest usutava põhjusega asja eelarvamuslikuks käsitlemiseks, ei tohiks seda olla raske tõestada.

Tõendamise kohustuse siirdamine või ümberpööramine parandab ohvrite kohtuasjade võitmise võimalusi ning seda võib järelikult pidada efektiivseks vahendiks ebavõrdse tasu ning ebavõrdse kohtlemise vastu võitlemisel töökohal.

KONVENTSIOON 158: Töösuhete lõpetamine, 1982

Vt ka **Diskrimineerimine**

Tööaeg

Lühendatud tööpäeva või töönädalat tuleks eelkõige rakendada tööstusharudes ja ametites, mis nõuavad suuri füüsilisi ja vaimseid pingutusi ning võivad ohustada töötajate tervist, iseäranis siis, kui tegemist on naiste ja noortega.

Ületunnitöö osas tuleks arvestada naise seisundit raseduse ja rinnaga toitmise ajal. Niisuguses olukorras olevatelt naistelt ei tohiks nõuda ületunnitöö tegemist, kusjuures see ei tohiks mingil moel kahjustada naise karjääri. Mis puudutab rasedaid ning imetavaid naisi, siis nende töögraafikud tuleks koostada nii, et neile jääks küllaldaselt puhkeaega.

Tööstus- ja kaubandustöötajatele tuleks tagada igal nädalal vähemalt 24 tundi järjestikku kestev puhkeaeg. Võimude loal võib teha ka erandeid, nt ettevõtetes, kus töötavad ainult ühe pere liikmed. Iganädalast puhkeaega antakse igas riigis traditsioonide ning kommetega välja kujunenud päevadel.

Ajutiste erandite tegemisel peaks töötajal olema õigus saada kompensatsiooniks sama pikk puhkeperiood mõnel teisel ajal.

Kõikidel töötajatel peaks olema õigus vähemalt kolmenädalasele palgalisele puhkusele aastas. Vähem kui 12 kuud kestnud teenistuse korral antakse puhkust, mis on proportsionaalne teenistuse pikkusega. Riigipühasid, samuti tavadega seotud pühasid ei loeta iga-aastase minimaalse palgalise puhkuse hulka. Vallandamise puhul peaks töötajale andma palgalist puhkust vastavalt välja teenitud, kuid välja võtmata puhkusele või maksma kompensatsiooni, mis vastaks väljateenitud puhkuserahadele. Mõnikord võidakse tingimuseks seada ka eelnev töötamise aeg, mis ei tohiks ületada 6 kuud. Igasugused lepingulised kokkulepped, kus kompensatsiooni või muude hüvitiste saamise huvides loobutakse iga-aastasest tasulise puhkuse õigusest, on ebaseaduslikud ning ei kuulu täitmisele.

KONVENTSION 14: Iganädalane puhkus (tööstus), 1921

SOOVITUS 18: Iganädalane puhkus (kaubandus), 1921

KONVENTSION 101: Palgaline puhkus (põllumajandus), 1952

SOOVITUS 116: Tööaja lühendamise, 1962

KONVENTSION 132: Tasuline puhkus (läbi vaadatud), 1970

Vt ka **Põllumajandus- ja teised maatöötajad, Rinnaga toitvad töötajad, Töötingimused ja tööst saadavad hüved, Emaduse kaitse ja Istandustöötajad**

Töölane segregatsioon

Töölane segregatsioon kirjeldab nähtust, kus naised ja mehed on koondunud tegevusaladele ja töödele, mis erinevad oma tüübilt ja tasemelt, kusjuures naised töötavad piiratumal arvul kutsealadel (horisontaalne segregatsioon) ning teevad madalama järgu töid (vertikaalne segregatsioon).

Niisugune olukord on harva põhjustatud seadundluse kaudu toimuvast otsesest diskrimineerimisest, millega piiratakse naiste ligipääsu koolitusele ja tööle. Põhjused peituvad üldjuhul tavades, mis põhinevad stereotüüpsetele ja eelarvamuslikele arusaamadele naiste ja meeste rollidest ühiskonnas.

Võrreldes naisi ja mehi näeme, et naised töötavad piiratumal arvul kutsealadel. Tehnilistel aladel kohtab naisi harva, samuti on nad alaesindatud juhtimistasandil. Tervishoiu- ning haridussfääris, kus tegemist hoolitsemise ja hooldusega, on aga ülekaalus naised. Pedagoogilises töös tegutsevad naised eel- ja algkoolitasemel, kõrgkoolides on neid vähem. Meditsiinis domineerivad naised põetuses ja hoolduses, vähem on neid aga arstide hulgas. Kaubandus- ja teenindussfääris töötavad naised eelkõige sekretäride, müüjate ning koristajatena.

Erinev on ka naiste töökorraldus, mis omakorda halvendab nende karjääriväljavaateid. Riikides, kus paindlik tööaeg ja paindlikud töötingimused on tavapraktikasse juurdunud, moodustavad naised valdava enamuse osaajaga ning mittestandardsetes vormis töö tegijaist.

Segregatsiooni vähendamisele või kaotamisele suunatud abinõusid nimetatakse “desegregatsiooni meetmeteks”. Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmel on oluline osa tööalase segregatsiooni ületamisel. Võrdsemalt peaksid jaotuma ka tasustatud ja tasustamata tööd. Erilist tähtsust omavad abinõud, mis aitavad meestel ja naistel ühitada tööd ning pere- ja koduseid kohustusi.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 142: Inimressursside arendamine, 1975

SOOVITUS 150: Inimressursside arendamine, 1975

Vt ka **Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed, Inimressursside arendamine, Põetajad ja hooldajad ja Õpetajad**

Töö allmaakaevandustes

Kaevandused kujutavad endast maa peal või maa all asuvad kohti, kus toimub mineraalide uurimine, kaevandamiseks ettevalmistamine ning kaevandamine.

Naisi puudutava allmaatööde konventsiooni kohaselt (nr 45 aastast 1935) ei tohiks ükski naine vanusest sõltumata põhimõtteliselt allmaakaevandustes töötada. Uus kaevandusohutus- ja -tervishoidu käsitlev dokument, konventsioon nr 176, võeti vastu 1995. aastal eesmärgiga kaitsta kõiki (mees- ja naissoost) kaevandustöötajaid. See hõlmab suurel hulgal abinõusid, mida pädevad asutused ning sotsiaalpartnerid peavad ellu viima, sealhulgas:

- kaevanduste ohutuse ning tervishoiu järelvalvet ja kontrolli;
- surmaga lõppenud ning tõsistest avariidest, ohtlikest juhtumitest ning kaevandusõnnetustest ning nende uurimise tulemustest teatamist;
- avariide, kutsehaiguste ning ohtlike juhtumite statistika kogumist ja avaldamist;
- pädevate organite õigust peatada ning piirata kaevandamist ohutuse ja tervishoiu kaalutlustel;
- töhusate meetmete rakendamist, et töötajad ning nende esindajad saaksid efektiivselt kasutada oma õigust saada ohutus- ja tervishoiualast koolitust, informatsiooni ning konsultatsiooni.

Tööandjad peaksid rakendama kõiki abinõusid, et ära hoida ning maksimaalselt vähendada nende valduses olevate kaevanduste ohutusega seotud riske. See hõlmab ka tegevusplaanide väljatöötamist avariiolekordades käitumiseks, koolitust, informatsiooni ning töötajate kaitset.

Konventsioon nr 176 annab töötajatele õiguse teatada õnnetustest, ohtlikest juhtumitest ning ohtudest, nõuda inspekteerimist ja uurimist, saada informatsiooni tööalastest ohtudest, lahkuda ohtlikes olukordades töökohalt ning valida kollektiivselt esindajad ohutus- ja tervishoiu küsimustes. Töötajatel on kohustus abinõusid järgida, hoolitseda endi ja teiste ohutuse ja tervise eest, teatada riskidest ning teha koostööd tööandjaga, et viimane saaks talle pandud kohustusi täita.

Areng, kus standardikehtestuses minnakse spetsiifiliste töötajate gruppide kaitsmiselt üle kõigi töötajate kaitsmisele, on analoogne arengutega öötöö käsitlemisel.

Suurtes kaevandustes töötab naised vähe, kuid väikestes kaevandustes moodustavad naised töötajatest ligikaudu kolmandiku. Kaevandustest töötavate naiste osakaal ulatub vähem kui 10 protsendist (Aasias) 60 protsendini (mõningates Aafrika kaevanduspiirkondades). Paljud neist töötavad osaajaga, eriti ränkades tingimustes ning väikese palga eest.

KONVENTSIOON 45: Allmaatööd (naised), 1935

KONVENTSIOON 176: Kaevandusohutus ja tervishoid, 1995

SOOVITUS 183: Kaevandusohutus ja tervishoid, 1995

Vt ka **Tööinspektsioon ja Öötöö**

Tööandjate organisatsioonid

Tööandjatel on õigus omal valikul asutada organisatsioonid ning ühineda nendega oma õiguste edendamise ja kaitsmise eesmärgil. Ametivõimud peaksid hoiduma igasugusest käesolevat õigust kitsendavast sekkumisest.

Naised moodustavad vaid väikese osa tööandjatest ning juhtivtöötajatest, kuna nende võimalused on olnud piiratud puuduliku hariduse ja väljaõppe ning raskendatud ligipääsu tõttu rahalistele ressurssidele. Kuivõrd loetletud takistused eksisteerivad ning toimivad kultuurilises, sotsiaalses ja majanduslikus kontekstis, siis peaksid tööandjate organisatsioonid keskendumas:

- võrdõiguslikkuse edendamisele tööelus;
- naisjuhtide ja -ettevõtjate kaasatuse suurendamisele;
- tööalase koolituse ja kutseõppe võimaluste avardamisele, eriti hariduslikult ebasoodsamas olukorras olevatele inimestele;

- ligipääsu parandamisele konkurentsitingimustele ning perspektiivikaille ametikohtadele ja ametitele.

KONVENTSIOON 87: Ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse, 1948

KONVENTSIOON 98: Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse, 1949

SOOVITUS 189: Töökohtade loomine väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes, 1998

Vt ka **Kollektiivläbirääkimine ja Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus**

Tööde klassifitseerimine ja hindamine

Tööde klassifitseerimine ja hindamine tähendavad organisatsiooni töökohtade suhtelise väärtuse loogilist kindlaksmääramist palga suuruse kehtestamise ning edutamise eesmärgil.

Tööde hindamist ja klassifitseerimist tuleb teostada kindlate ajavahemike tagant kõigile teadaoleva kava alusel ning kõigi suhtes ühtmoodi rakendada, vältimaks naiste sagedasemat või põhjalikumat hindamist. Hindamiskriteeriumid peavad olema objektiivsed, tööülesannetega seotud ning kõigi töötajate suhtes võrdselt rakendatavad. Nii juhid kui töötajad peavad olema informeeritud tööde hindamise ning klassifitseerimise kriteeriumidest ning läbinud vastava koolituse.

Tööde klassifitseerimisel ja hindamisel kasutatakse erinevaid meetodikaid. Tööde analüütilise hindamise süsteemis võrreldakse tööd eelnevalt väljavalitud objektiivsete teguritega, nagu oskused, jõupingutuste määr, vastutus ning töötingimused. Järjest enam ollakse veendunud, et analüütiline töö hindamise meetodika on parim meetod võrdse tasu printsiibi rakendamisel praktikas.

Üsna sageli alahinnatakse töid, mida teevad peamiselt naised. Seetõttu tuleks tööde hindamise kriteeriumid kriitiliselt läbi vaadata ning täiendada naistöötajate otsese või kaudse diskrimineerimise vältimiseks. Valitud kriteeriumid peaksid olema piisavalt avarad ning sisaldama naiste ja meeste töö spetsiifikat adekvaatselt mõõta võimaldavaid faktoreid. Üldiselt ei tohiks hooldust ning õpetamist pidada näiteks füüsilist jõudu nõudvast tööst vähem väärtuslikuks.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 100: Võrdne tasustamine, 1951

SOOVITUS 90: Võrdne tasustamine, 1951

Vt ka **Võrdne tasu (palk)**

Tööhaldus

Tööhalduse süsteem kujutab endast institutsionaalset raamistikku, milles leiab aset riikliku tööpoliitika kujundamine, elluviimine, koordineerimine, kontrollimine ja läbivaatamine. Riiklik tööpoliitika hõlmab järgmisi valdkondi: tööhõive ja kutseõpe, töökaitse, töösuhted, uurimused ning tööturuinformatsioon.

Efektiivne tööhalduse süsteem eeldab:

- pädevate organite koordineeritud süsteemi;
- institutsioonilist struktuuri, milles osalevad aktiivselt mees- ja nais-töötajad, tööandjad ning nende asjassepuutuvad organisatsioonid;
- eraldi struktuure, mis vastutavad teenuste osutamise ning planeerimise, kontrollimise ja hindamise juhtimise eest;
- piisavaid inim-, rahalisi ja materiaalseid ressursse;
- kvaliteetseid teenuseid eelmainitud valdkondades (järelevalve, tööhõive, kutseõpe, tööturuinformatsioon).

Tööhalduse süsteemi peamiseks ülesandeks on tagada töötajate kaitse tööstandardite, sh töö sfääris võrdsust ja sotsiaalset õiglust edendavate seaduste ja määruste ettevalmistamise, väljatöötamise, vastuvõtmise ja läbivaatamise kaudu. Tööhalduse süsteem

- aitab kaasa siseriiklike tööstandardite väljatöötamisele ja läbivaatamisele;
- osutab teenuseid töötajatele, tööandjatele ja nende organisatsioonidele uute tööstandardite vastuvõtmiseks kollektiivläbirääkimiste kaudu, läbirääkimistel tekkida võivate raskuste silumiseks ning töövaidluste riski vähendamiseks;
- viib sotsiaalpartnereid kaasates ellu ning koordineerib töö- ja töötamise tingimuste, tööohutuse ja -tervishoiu standardite ettevalmistamist ning rakendamist;
- kontrollib tööinspektsiooni kaudu tööstandardite rakendamise efektiivsust.

Vaatamata naiste arvu pidevale kasvule palgatööjõu hulgas tunnetavad naised jätkuvalt, et neil on inimväärse töö saamine ning olukorra saavutamine, kus naise koheldakse võrdselt nii töö tasustamise kui edutamise suhtes, raskem kui meestel.

Eriti kannatavad diskrimineerimise all teatud naistöötajate kategooriad, nagu puuetega, sisserännanud ning nii maa- kui ka linnapiirkondade mitte-ametlikus sektoris töötavad naised, kes on sageli ilma jätetud esmastest res-

surssidest ning sotsiaalsest kaitsest. Tööhalduse süsteem peaks etendama tähtsat rolli diskrimineerimise tõkestamises, soolise võrdõiguslikkuse teadvustamises ning soolist võrdõiguslikkust edendava keskkonna loomises.

KONVENTSIOON 150: Tööhaldus, 1978

SOOVITUS 158: Tööhaldus, 1978

Vt ka **Tööinspeksioon ja Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood**

Töö hindamine ja tööde klassifikatsioon

Töö hindamine ja tööde klassifikatsioon kujutavad endast erinevate tööde võrdlemise süsteemi, millega luuakse alus töö kategooriate ning palgastruktuuri väljatöötamiseks. Mõiste põhisisuks on töö, mitte töötaja hindamine. Mitte-diskrimineeriv tööde hindamine peaks viima palgasüsteemini, kus võrdse väärtusega töö eest makstakse võrdset palka töötaja soost sõltumata.

Töö hindamise eesmärgiks on tööde astmestikus sisalduvate tööde väärtuse kindlaksmääramine sobiva palgastruktuuri väljatöötamiseks. Protsess seisneb ühe töö võrdlemises teiste töödega töö koostiselmentide kaalumise kaudu.

Tööde klassifikatsioon on kategooriate kogum, mida kasutatakse tööde klassifitseerimiseks mingis konkreetsetes ettevõttes või organisatsioonis. Tööde klassifikatsiooniskeemis määratakse kindlaks töö järk võrdluse baasiks võetava töö ning järgu kirjelduse alusel.

Vt ka **Võrdne tasustamine (palk) ja Ametijuhend**

Tööhõivepoliitika ja tööhõive edendamine

Tööhõivepoliitika põhieesmärgiks on tootliku ning vabalt valitud tööga hõivatuse kõrge taseme saavutamine ning säilitamine; tööhõive edendamise eesmärgiks on tööga hõivatute arvu suurendamine ning töötute arvu vähendamine.

Kõik, kes on vabad tööd tegema ning kes tööd otsivad, peaksid tööd saama; selline töö peaks olema võimalikult produktiivne ning iga inimene peaks saama töökohta vabalt valida. Kõikidel töötajatel, nii naistel kui meestel, peaksid olema maksimaalsed võimalused sobivaks tööks valmistumiseks ning valitud alal oskuste kasutamiseks. Diskrimineerimine, sealhulgas ka soo alusel, on keelatud.

Täistööajaga, tootliku ning vabalt valitud töö edendamiseks tuleks kavandada ning ellu viia aktiivset tööhõivepoliitikat. Selline poliitika peaks kaasa aitama majandusliku kasvu ja arengu stimuleerimisele, elatustaseme tõstmisele, isiklike vajaduste rahuldamisele ning tööpuuduse ja vaeghõive ületamisele. Elanikkonnale suunatud ning sotsiaalse suunitlusega programmid, mis on orienteeritud kõige kergemini haavatavatele gruppidele nagu naismigrandid, naistest perekonnapead ning noored rasedad naised, võivad paljude naiste olukorda veelgi parandada.

Tööhõivepoliitika peaks arvesse võtma majandusliku arengu etappi ja taset. Konsulterida tuleks meetmete mõjupiirkonda jäävate inimeste esindajatega, eriti tööandjate ja töötajate esindajatega.

KONVENTSION 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 122: Tööhõivepoliitika, 1964

SOOVITUS 169: Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused), 1984

Vt ka **Tööhaldus** ja **Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood**

Tööinspeksioon

Tööinspeksioon on riiklik teenistus, millega kontrollitakse töötajate kaitset puudutavate seadussätete järgimist. Seda tehakse töökohtade regulaarse inspekteerimise kaudu tööstuses, kaubanduses ja põllumajanduses; paljudes riikides ka mittekomertsslikus teeninduses tööandjate ja töötajate nõustamise ning neile info jagamise teel. Inspekteerimisel tuleks teha koostööd tööandjate ja töötajate organisatsioonidega. Tööinspeksioonil peaks olema piisavalt väljaõppinud töötajaid, sealhulgas vajalikul määral naisi.

Tööinspektoritel peab olema õigus siseneda vabalt ja igal ajal mis tahes töökohta, küsitleda tööandjaid ja töötajaid, tutvuda dokumentidega ning teha väljavõtteid, nõuda esinevate puuduste kõrvaldamist, masinate või töö seiskamist, hoiatada või anda nõu protseduuride osas.

Tööinspeksioon peaks etendama olulist osa töökohal asetleidva diskrimineerimise tõkestamises ja kaotamises. Iseäranis tuleks tagada, et:

- tööinspektoritele oleks tagatud juurdepääs töökohadele ning võimalus suhelda vabalt nii juhtkonna kui mõlemast soost töötajatega, vajadusel ka juhtkonna esindajate juuresolekuta;
- tööinspektorid tutvuksid töötajate koolitusprogrammide ja -kursustega nende töö kõikide, kuid eriti selliste aspektide osas, mis puudutavad diskrimineerimise kaotamist ning võrdseid töövõimalusi;

- töötajaid julgustatakse pöörduma tööinspeksiooni poole informatsiooni ja selgituste saamiseks tööigust puudutavates küsimustes tööalase diskrimineerimise ning edutamise probleemide tekkimisel;
- tööinspektoreid teavitatakse ning koolitatakse strateegiate ja protseduuride osas, mis puudutavad võrdseid töövõimalusi ning mittedis-krimineerivat kohtlemist, aga ka seksuaalset ahistamist;
- tööinspektoreid värvatakse mõlema soo esindajate hulgast; et töö-inspektorid oleksid teadlikud soolise võrdõiguslikkuse edendamise tähtsusest ning mõistaksid, kuidas see on seotud nende tööga; juhul, kui see osutub vajalikuks, peaksid naisinspektorid tegelema spetsiifiliselt naisi puudutavate küsimustega;
- inspekteerimise aruanded sisaldaksid materjale tööalase diskrimineerimise juhtude, diskrimineerimise heastamine abinõude või ettekirjutuste kohta.

KONVENTSION 81: Tööinspeksioon, 1947 ja protokoll, 1995

SOOVITUS 81: Tööinspeksioon, 1947

KONVENTSION 129: Tööinspeksioon (põllumajandus), 1969

SOOVITUS 133: Tööinspeksioon (põllumajandus), 1969

Vt **Tööhaldus** ja **Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood**

Tööjaotus

Üldjuhul on elu korraldatud vaikimisi paika pandud “ühiskondliku kokkuleppe” kohaselt. Selle kaks poolt, sugupoolte kokkulepe ning tööalane kokkulepe, määravad praeguse perekonna ning tööturu rollide jaotuse. “Sugupoolte kokkuleppe” kohaselt võtavad naised endale põhiosa pere eest hoolitsemise ning koduse majapidamisega seotud töödest, meeste vastutada jäävad aga pere majanduslik ning rahaline kindlustatus. “Tööalane kokkulepe” süvendab nimetatud tööjaotust veelgi, kirjutades pere ülalpidajale normina ette pideva, täisajaga ning elukestva töökoha. Ühiskondlik kokkulepe on vastuolus tänapäeval väljakujunenud uue reaalsusega.

Tööjaotus kujutab majandusteadlase seisukohast protsessi, mille kaudu töötægijad suunatakse aladele, kus nende tootlikkus on kõige suurem. See võib rajaneda:

- tehnilistele karakteristikutele, kui üks tootmisprotsess lahatakse tema koostisosadeks, kusjuures iga osa teostab erinev inimene või masin;
- sotsiaalsetele karakteristikutele, mille põhjal inimesed määratakse täitma spetsiifilisi ülesandeid nende füüsiliste või sotsiaalsete omaduste, nagu vanus, sugu, rass, usutunnistus, etniline päritolu või sotsiaalne klass alusel.

Sooline tööjaotus viitab seega pigem naiste ja meeste tasustatud ning tasustamata töö segregeeritusele era- ning avalikus elus. Nimetatud jaotus peegeldab naiste ja meeste rollide traditsioonilist jaotust ühiskonnas, mille tulemusena naiste töö on sageli nähtamatu ning seetõttu riiklikes aruannetes alakajastatud ja tööturul alaesindatud.

Vt ka **Kutsealane segregatsioon**

Töökuulutused

Töökuulutustes ei tohiks sisalduda mingeid vihjeid ühest või teisest soost töötajate eelistamisele, ilma et oleks selgelt põhjendatud, et see on tingitud töö iseloomust ning vajalik:

- tuleks vältida igasuguseid kujunduslikke elemente, mis võiksid viidata sellele, et töökoht on ette nähtud ainult meestele või naistele;
- tuleks nii naisi kui ka mehi julgustada töökohta taotlemise avaldusi esitama, kasutades näiteks lauseid, nagu “avaldusi ootame nii naistelt kui meestelt”. Spetsiifilistes majandussektorites või kutsealadel, kus naised on alaesindatud, võivad aidata sellised sõnastused, nagu “väga oodatud on naiste, kuid ka meeste avaldused” või “eriti oodatud on naiste avaldused”;
- töökuulutused peaksid näitama, et töölevõtja näol on tegemist asutusega, kus rakendatakse võrdsete võimaluste põhimõtteid;
- töökuulutused ei tohiks sisaldada töö suhtes ebaolulisi nõudeid, mis võiksid piirata naiste poolt avalduste esitamist;
- valikukriteeriumid peaksid olema objektiivsed, seotud tööle esitavate nõuetega ning neid tuleks kõigi töökohta taotlejate suhtes järjekindlalt rakendada; sellised kriteeriumid, nagu välimus ning füüsilised omadused, ei tohiks valikut mõjutada;
- töökuulutused peaksid jõudma võimalikult suure arvu potentsiaalsete töökohta taotlejateni; neid tuleks levitada näiteks kohtades, kus mõlemast soost inimesed kogunevad või kus nad vakantselt töökohast kuulevad;
- nõutavad kutseoskused peaksid rajanema olemasolevatele ametijuhenditele, kus on täpselt näidatud töö eesmärk ning sisu.

KONVENTSION 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958.

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958.

Vt ka **Juurdepäas tööle, Tööhaldus** ning **Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood**

Töölt vabastamine (töösuhte lõpetamine)

“Töölt vabastamine” kujutab endast töösuhte lõpetamist, kui see on algatatud tööandja poolt. Ühtki töösuhet ei tohiks lõpetada mõjuva põhjusega, mis on seotud töötaja suutlikkuse või käitumisega või tööle esitatavate nõudmistega. Töösuhet saab lõpetada juhul, kui see on tingitud töötaja rängast veast, ettevõtte sulgemisest või töölepingu lõppemisest. Sellistel puhkudel tuleb aga nõu pidada töötajate esindajaga.

Töötajaid ei tohiks töölt vabastada nende osalemise tõttu ametiühingute tegevuses või rassi, nahavärvuse, soo, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste, raseduse, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, rahvusliku kuuluvuse ja sotsiaalse päritolu, rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu töölt eemalviibimise, haiguse või vigastuse tõttu.

Naisele töölt vabastamise teatise andmine rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või ajal, kui teatises näidatud tähtaeg langeb rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodile peaks olema keelatud. Aega, mil naine on kaitstud töölt vabastamise eest enne ja pärast lapse sündi, tuleks pikendada selliselt, et see algaks kuupäevast, mil tööandjat teavitatakse arstitõendiga rasedusest, ning kestaks vähemalt üks kuu pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist.

Töösuhte lõpetamisel tuleks järgida kehtestatud korda, samuti tuleks tagada edasikaebamise õigus. Tööandja peab tõestama, et tal oli töölt vabastamiseks mõjuv põhjus ning töötajal peaks olema võimalus kaevata asi edasi pädevale organile.

Töötajal peaks olema õigus kas piisavalt pikale etteteatamisperioodile või kompensatsioonile, juhul, kui teda ei vabastata töölt tõsise üleastumise tõttu. Töösuhte lõpetamisel võib töötajal olla ka õigus töölt vabastamise hüvitisele, töötuskindlustusele või muudele hüvitistele. Neil juhtudel, kui mingi erapooletu organ (nagu kohus või töövaidluskomisjon) otsustab, et tegu oli põhjendamatu töölt vabastamisega, tuleb töötaja töökohale ennistada või maksta piisavat kompensatsiooni. Neil juhtudel, kui töölt vabastamine leidis aset diskrimineerivatel alustel, peaks tööle ennistamine olema põhiliseks heastusviisiks, juhul kui töötaja seda soovib.

Majanduslikel või struktuursetel põhjustel toimunud koondamise korral tuleks töötajatega nõu pidada ning neid tuleks informeerida sellest,

- kui suurel arvul, keda konkreetselt ning missuguseid töötajate kategooriaid koondamine ilmselt enim puudutab;
- milliseid valikukriteeriume kasutatakse otsustamisel, enne kui langetatakse lõplikud otsused koondamiste ja tööjõu kärpimise kohta. Tuleks tagada, et kasutatavad kriteeriumid ei avaldaks naistele ebasoodsamat mõju kui meestele.

SOOVITUS 95: *Emaduse kaitse*, 1952
KONVENTSIOON 103: *Emaduse kaitse (läbi vaadatud)*, 1952
KONVENTSIOON 110: *Istandused*, 1958 (ja protokoll, 1982)
KONVENTSIOON 111: *Diskrimineerimine (töö ja kutseala)*, 1958
SOOVITUS 111: *Diskrimineerimine (töö ja kutseala)*, 1958
KONVENTSIOON 156: *Perekondlike kohustustega töötajad*, 1981
SOOVITUS 165: *Perekondlike kohustustega töötajad*, 1981
KONVENTSIOON 158: *Töösuhete lõpetamine*, 1982
SOOVITUS 166: *Töösuhete lõpetamine*, 1982

Vt ka **Töendamiskohustus, Distsiplinaarmed, Perekonnaseis ja Emaduse kaitse**

Töömahukad ettevõtteprogrammid

Töömahukad ettevõtteprogrammid (TMEP) on riiklikest vahenditest finantseeritavad infrastruktuuri arendamise programmid (riiklike tööde programmid, mis on suunatud inimeste esmavajaduste rahuldamisele maa-, linna- ning linnalähistes piirkondades), mille eesmärgiks on töökohtade ning sissetulekuvõimaluste loomine ning säilitamine. TMEP-id aitavad vähendada vaesust ning rahuldada inimeste esmavajadusi suure tööpuuduse ning vaeghõivega piirkondades. Erilist tähelepanu tuleks pöörata töökohtade loomisele naistele, noortele ning teistele ebasoodsamas olukorras olevatele gruppidele.

Töötajaid võetakse TMEP-idesse tööle vabatahtlikkuse alusel, mitte ei tooda neid üle teistelt tootlikelt töödelt. Tingimused, mille alusel tööd pakutakse, peaksid olema kooskõlas siseriiklike õigusaktide ning praktikaga. TMEP-des tuleks tagada tööle juurdepääsu, tööaega, töötasu, palgalist puhkust, tööohutust, kutsehaigusi ja sotsiaalkindlustust reguleerivate seadusesätete järgimine ning võimalus osaleda kutseõppeprogrammides.

TMEP-de propageerimise, neist teavitamise ning suutlikkuse tõstmise programmide vahendusel tuleks teha erilisi jõupingutusi selleks, et vaestele naistele oleks tagatud võrdne ligipääs TMEP-esse ning et rakendataks võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise printsiipi. Tuleks võidelda nähtuse vastu, kus naiste "vabatahtlikku" tasustamata tööd käsitletakse kogukonna panuse loomuliku osana. Positiivseteks näideteks, mis aitavad stimuleerida vaeste naiste osavõttu TMEP-dest, on lasteaiakohtade võimaldamine ning transpordi korraldamine (kui tegu on pikkade vahemaadega).

SOOVITUS 169: *Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused)*, 1984

Vt ka **Töövigastustoetus, Peretoetus, Invaliidsuspensioon, Emaduse kaitse, Pension (vanadustoetus) ning Toitjakaotuspension**

Tööolme ja -vahendid

Kõik heaolu tagavad vahendid töökohal, nagu tervishoiu- ja toitlustusteenused, puhkeruumid ja töövahendid nagu kontroritarbed ning muu tööks vajalik, peaksid olema töötajatele võrdselt ja vabalt kättesaadavad. Tööolme ja -vahendid peaksid võimalikult suures ulatuses rahuldama kõigi töötajate, sealhulgas naiste, puuetega inimeste ning erinevate usu- ja kultuuriliste gruppide liikmete vajadusi. Kõikide töötajate hulgas tuleks võrdsel alusel levitada informatsiooni olemasolevate teenuste ja seadmete kohta.

SOOVITUS 102: Tööolme, 1956

KONVENTSIOON 155: Tööohutus ja -tervishoid, 1981

KONVENTSIOON 161: Töetervishoiuteenistused, 1985

KONVENTSIOON 148: Töökeskkond (õhu saastamine, müra ja vibratsioon), 1977

KONVENTSIOON 120: Hügieen (äri ja bürood), 1964

Vt ka **Hügieen töökohal**

Tööstatistika

Tööstatistika on tähtis baas, mille alusel toimub sotsiaalse ja majandusliku arengu planeerimine ja jälgimine nii kõrgelt arenenud riikides kui arengumaades. Eriti kehtib see tööalaste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise hindamise osas. Tööstatistikat tuleks koguda alljärgneva kohta:

- majanduslikult aktiivne elanikkond, tööhõive, töötus ja vaeghõive – vähemalt üks kord aastas;
- keskmine sissetulek ja töötundide arv – vähemalt üks kord aastas;
- majanduslikult aktiivse elanikkonna struktuur ja jagunemine, sealhulgas tööga hõivatuse iseloom (tööandja, füüsilisest isikust ettevõtja, tasustamata peretöö tegija, tootmiskooperatiivi liige) – kord kümne aasta tagant.

Niisugust statistikat tuleks esitada eraldi naiste ja meeste, ning kui vähegi võimalik, ka vanusegruppide ja majandusharude lõikes. Soolises lõikes esitatud andmed ja statistiline informatsioon annavad võimaluse võrrelda naiste ja meeste olukorda nii tööl kui ühiskonnas tervikuna.

Tööstatistika aitab näha, kus diskrimineerimine, eriti tema varjatum vorm, st kaudne diskrimineerimine, aset leiab.

KONVENTSIOON 160: Tööstatistika, 1985

SOOVITUS 170: Tööstatistika, 1985

Vt ka **Tööhaldus**

Töötaja

Töötaja on avalikus või erasektoris töötav isik, keda tasustatakse töölepingust tulenevalt ning kes töötab tööandja või viimase poolt määratud isiku juhtimise või järelevalve all. Töötajat eristatakse füüsilisest isikust ettevõtjast ning iseseisvast tööettevõtjast.

Sellist töösuhet reguleeritakse mitte üksnes rahvusvaheliste ning siseriiklike tööstandarditega, vaid paljudes riikides ka kollektiivlepingutega. Töötajal peaks lisaks oma majanduslikele õigustele (töötasu, sotsiaalkindlustusmaksed, toetused) olema veel mitmeid muid tema vabadust ja inimväärikust tagavaid õigusi:

- ametiühingutega seonduvad õigused;
- kodaniku- ja poliitilised õigused;
- õiglased ja rahuldavad töötingimused;
- eraelu austamine.

Tööandjal ei ole mingisugust õigust uurida töötajate eraelu, poliitilisi vaateid, usulist kuuluvust ega osalemist ametiühingute tegevuses.

KONVENTSIOON 87: Ühinemisvabadus ning organiseerumisõiguse kaitse, 1948

KONVENTSIOON 98: Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse, 1949

KONVENTSIOON 141: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

SOOVITUS 149: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

KONVENTSIOON 151: Töötajad (avalik teenistus), 1978

SOOVITUS 159: Töötajad (avalik teenistus), 1978

Rahvusvaheline kodaniku- ja poliitiliste õiguste pakt, 1966

Rahvusvaheline majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste pakt, 1966

Vt ka **Kollektiivläbirääkimine, Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus ning Ametiühingud**

Töötajate nõuded tööandja maksejõuetuse korral

Tööandja maksejõuetuse korral tuleks töötajate tööga seotud nõuded välja maksta tööandja vahenditest enne eesõigusteta kreditoride nõuete rahuldamist. Nimetatud eesõigus katab vähemalt:

- palganõudeid;
- puhkusetasu nõudeid;
- muid töölt eemalviibimisega seotud ning tasustamisele kuuluvaid juhtumeid puudutavaid nõudeid;
- töösuhte lõpetamise tõttu töötajale ettenähtud lahkumistoetuse nõudeid.

Töötajate nõuete väljamaksmine peaks olema tagatud garantiiasutuse kaudu, kui tööandja pole maksujõuetuse tõttu suuteline nõudeid rahuldama.

KONVENTSIOON 173: Töötajate nõuete kaitse (tööandja maksujõuetus), 1992

SOOVITUS 180: Töötajate nõuete kaitse (tööandja maksujõuetus), 1992

Töötervishoiuteenistused

Töötervishoiuteenistused on avalikud teenistused, millel on töötajate füüsilise ja vaimse tervise säilitamise seisukohalt ennetav funktsioon. Tavaliselt sisaldab see töömeetodite ja -tingimuste ning haigusi või vigastusi põhjustada võivate töökeskkonnategurite uurimist.

Töötervishoiuteenistused peaksid andma tööandjale nõu ohutus- ja hügieenimeetmete osas töövigastuste ja kutsehaiguste vältimiseks ning tagama, et ettekirjutatud abinõud ellu viiakse. Töötajate kaitse ning tööohutuse ja -tervishoiu parandamine on tööhalduse peamisi ülesandeid.

KONVENTSIOON 161: Töötervishoiuteenistused, 1985

SOOVITUS 171: Töötervishoiuteenistused, 1985

Vt ka **Tööhaldus** ja **Tööinspeksioon**

Töötingimused ning tööst saadavad hüved

Kõik töötingimused ning tööga kaasnevad hüved, sealhulgas töötasu, tuleks teha võrdsetel tingimustel kättesaadavaks kõigile töötajatele nende soost sõltumata. Iseäranis tuleb tagada, et:

- mõnele teatud kategooria töötajale ettenähtud tingimused ja hüved laieneksid kõigile sama või sarnase kategooria töötajale;
- kõigile töötajale oleks antud õigus võrdsetel alustel pensionile minna ning pensioniskeemides osaleda;
- töötingimused ning töökohad oleks kõigile töötajale võrdsetel alustel kättesaadavaks tehtud.

Kõik töötajad peaksid olema ühtmoodi informeeritud töötajale ettenähtud hüvedest ning nende saamise skeemidest teadete, infobülletäänide või teadaannete kaudu.

KONVENTSIOON 100: Võrdne tasustamine, 1951

SOOVITUS 90: Võrdne tasustamine, 1951

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö- ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö- ja kutseala), 1958

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952

Vt ka **Võrdne tasu, Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööl** ning **Pension (vanadustoetus)**

Töötustoetus

Töövõimelisele isikule, kes on vaba tööle asuma, tuleks sobiva töö mitteleidmisest tingitud sissetulekute peatumisel maksta korrapärast toetust. Toetuse maksmise perioodi pikkus peaks sõltuma tööhõive liigist ning sotsiaalkindlustüsteemi tehtud sissেমaksetest.

Viimastel aastakümnetel on naiste tööhõive enamikes riikides järjekindlalt kasvanud. Naiste töökohtade arv on suurenenud peamiselt töötlevas tööstuses ja teeninduses, st traditsioonilistes naiste ülekaaluga sektorites, kus makstakse väiksemat palka võrreldes sektoritega, kus töötavad valdavalt mehed. Viimastel aastatel on loodud suurel hulgal osalise tööajaga ning mittestandardseid töökohti. Niisugused töökohad on ebakindlad ning ei paku ei kindlustunnet, piisavat sissetulekut ega ole kaetud ka sotsiaalkindlustussüsteemidega. Enamikes riikides on naiste tööpuuduse ning vaeghõivatuse tase meeste omast kõrgem. Naiste traditsiooniliselt suurema töökoormuse tõttu laste ja majapidamise eest hoolitsemisel on neil sageli ka raskem koheselt tööle asuda.

Tööd otsiv või tööturule naasev naine peaks pöörduma tööhõivebüroo poole, et täita kõiki ettekirjutusi töötustoetuse saamiseks ning et informeerida tööhõivebürood oma valmisolekust tööle asuda.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952
KONVENTSIOON 168: Tööhõive edendamise ja töötuse kaitse, 1988

Vt ka **Töölane segregatsioon** ja **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Töövabastus pereliikme haiguse tõttu

Mees- ja naissoost töötajatel peaks olema õigus võtta töölt puhkust pere ülalpeetava liikme haigestumisel, kui viimane vajab nimetatud töötaja hoolitsust ning abi.

KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981
SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981

Vt ka **Perekondlike kohustustega töötajad**

Töövigastustoetus

Kõik töötajad peaksid olema kindlustatud tööga seotud õnnetuste või haiguste vastu. Töövigastustoetuste süsteem hõlmab:

- meditsiinilist abi töövõime säilitamiseks, taastamiseks ning parandamiseks;
- töövõimetust, millega kaasneb sissetulekute peatumine;
- püsiva iseloomuga täielikku või osalist sissetuleku teenimise võime kaotust;
- ülalpeetava toetuse kaotust surma korral.

Töövõimetuse, sissetuleku teenimise võime täieliku kaotuse või toitja surma korral tuleks maksta korrapäraselt toetust. Leskede puhul võib toetuse maksmine sõltuda tema võimetusest end ise ülal pidada.

KONVENTSIOON 102: Sotsiaalkindlustus (miinimumnormid), 1952
KONVENTSIOON 121: Töövigastustoetus, 1964
SOOVITUS 121: Töövigastustoetus, 1964

Vt ka **Invaliidsuspension** ja **Sotsiaalkindlustus/sotsiaalkaitse**

Tütarlakest töötajad

Laste töö hulka kuuluvad kõik tööga hõivatuse või töö vormid, mida teevad teatud vanusest nooremad lapsed. Eriti kahjulik on töö, mis avaldab negatiivset mõju lapse tervisele, healole ja arengule. Muret tekitavad kõik laste tööga seotud lapsed. Erilist tähelepanu tuleb aga pöörata tütarlastele, kuivõrd diskrimineerimine muudab tütarlapsed ekspuuteerimise, kuritarvituste ning nende õiguste eiramise suhtes eriti haavatavaks. Tõenäoline on, et tütarlapsed:

- hakkavad töötama varasemas eas;
- saavad samasuguse töö eest väiksemat palka;
- koonduvad sektoritesse ja tegevusaladele, kus makstakse väiksemat palka ning tehakse pikemaid tööpäevi;
- töötavad varjatud ning reguleerimata sektorites, mis muudab nad ekspuuteerimise ja kuritarvituste suhtes haavatavamaks;
- töötavad sektorites, kus valitseb kõrgendatud oht nende tervisele, ohutusele ja healole;
- kannatavad seksuaalse, füüsilise ja psüühilise väärkohtlemise all;
- jäetakse hariduseta;
- vastutavad majapidamistöode eest;
- kannatavad kodu-, kooli- ja palgatöö kolmekordset koormat.

Konventsioon nr 182 ja soovitus nr 190 aastast 1999, mis käsitlevad lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatut keelustamist, rõhutavad iseäranis vajadust “arvestada tütarlaste erilist olukorda”. Mõningaiks meetodeiks sellisel tegutsemisel oleks:

- pöörata kõikides laste töö kaotamisele suunatud tegevuskavades või programmides erilist tähelepanu tütarlastele kui konkreetsele sihtgrupile;
- võtta tähelepanu keskmesse majandussektorid, kuhu on koondunud palju tütarlapsi, st prostitutsioon, majateenijad, põllumajandus ja tootmine;
- tagada, et “nähtavat tööd tegevate poiste” projektides võetakse võimaluse korral tähelepanu alla ka “nähtamatut tööd tegevad tütarlapsed”;
- suunata tegevus kõige vaesematele (st naisest perekonnapeaga majapidamistele) ning kaasata emad koos isadega lapstöötajatega tegelevatesse projektidesse;
- liituda tütarlaste haridust edendavate ettevõtmistega;
- mobiliseerida naisorganisatsioone ja aktiviste.

KONVENTSIOON 182: Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamine, 1999

SOOVITUS 190: Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamine, 1999

Vt ka **Laste töö**

V

Valikutestid ja -intervjuud

Valikuteste ja -intervjuusid tuleks hinnata, et tagada nende seotus konkreetse töökohaga. Valikuteste ja -intervjuusid tuleks läbi viia kohtades, kuhu saab ühiskondliku transpordiga ning mis on kergesti ligipääsetavad. Kõigi kandidaatide puhul tuleks kasutada samu teste ning esitada samu küsimusi soolisel pinnal vahet tegemata. Vastuseid tuleks hinnata objektiivselt ja rohkem kui ühe isiku poolt.

Vt ka **Juurdepäas tööle ja Diskrimineerimine**

Võrdne tasu

Võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise printsiip tähendab, et tasu määrad ning liigid peaksid põhinema mitte töötaja sool, vaid tehtud töö objektiivsel hindamisel. See on naistöötajate põhiõigus, mida siseriiklikud õigussüsteemid laialdaselt tunnustavad ja rakendavad. Statistika ja uurimused näitavad aga meeste ja naiste palgaerinevuste püsimist, kusjuures viimastel aastatel on see vaid õige veidi kahanenud. Naiste tunnipalk moodustab maailmas keskmiselt 75% meeste tunnitasust.

Palgaerinevustel on mitmeid sügavaid põhjusi. Enamike naiste poolt tehtavad tööd liigitatakse madalama kategooria tööde hulka. Erinevused tulenevad oskustest ja kvalifikatsioonist, staažist ja sektorist, kus töötatakse. Naisi on meestest rohkem "paindlikel" töödel, nagu näiteks osaajatöö, tükitöö või ajutine töö, kus makstakse väikest palka. Naised teevad meestest vähem ületunnitööd. Ja lõpuks peetakse meeste-naiste palgaerinevuste seletamisel oluliseks faktoriks töö tasustamisel, töödele ligipääsul ning tööalasel edutamisel toimuvat diskrimineerimist.

Võrdväärse töö eest võrdse palga maksmise printsiipi võib ellu viia mõningate praktiliste meetmete abil:

- Tööde klassifitseerimise süsteemid ja palgastruktuurid peaksid põhinema objektiivsetel kriteeriumitel ning mitte sõltuma töötaja soost.
- Kõikidest tasustamise kriteeriumidest ja kollektiivlepingutest, palga- ja preemiasüsteemidest, palgakorraldusest, toetusskeemidest, arstiabiga kaetusest ning lisasoodustustest tuleks kaotada igasugused vihjed inimese soole.
- Mis tahes tasustamise süsteem ja struktuur, mille toimel ühe soo esindajad liigituvad spetsiifilisse töö kategooriasse ning palgatasemele, tuleks läbi vaadata ning korrastada, tagamaks, et teised töötajad ei teeks samaväärset tööd mingis muus tööde kategoorias ning palgatasemel.

Töökohtadel tuleks võrdse tasustamise printsiibi rakendamiseks vastu võtta tegevuskavad ja muud meetmed. Eriti tuleks tagada, et:

- iga kord, kui tuvastatakse ebavõrdse tasustamise juhtum, töötatakse välja ning rakendatakse korrektiivseid meetmeid;
- organiseeritakse spetsiaalseid koolitusprogramme informeerimaks personali, eriti kõigi astmete juhte vajadusest maksta palka töö väärtusest, mitte töö tegijast lähtudes;
- juhtkonna, töötajate esindajate ning naiste vahel, kes on mõjutatud konkreetse töökoha ebavõrdse tööde klassifitseerimise süsteemi või palgastruktuuris poolt, korraldatakse eraldi läbirääkimisi, mille objektiks oleksid ebavõrdse tasustamise küsimused.

Osaajaga ning tunnitasuulistele töötajatele tuleks kõikide tasustamise liikide puhul maksta palka võrdsetel alustel täisajaga töötajatega ja sõltuvalt töötatud tundide arvust.

Euroopa Liidus (EL) sätestati võrdse tasustamise põhimõtte 1956. aasta Rooma lepingus ning seda arendati edasi 1975. aastast pärineva nõukogu direktiiviga 75/117/EMÜ. Nende sätete kohaselt kehtib võrdse tasustamise printsiip palgade ning muude nii rahaliste kui mitterahaliste hüvitiste puhul, mida töötaja seoses tööga otseselt või kaudselt saab. Naistöötajate olukorrale on tugevat mõju avaldanud ka Euroopa Kohus, mille pretsedendiõigus on otseselt kohaldatav kõikides EL liikmesriikides. Mitmetes otsustes laiendas Euroopa Kohus võrdsuse kontseptsiooni seoses ligipääsuga ametipensionide skeemidele, neisse sissemaksetele ning neist väljamaksetele, ajutistele maksetele pärast töösuhte lõppemist, palga säilitamisele haiguse puhul, lahkuhüvitistele jne.

KONVENTSIOON 100: Võrdne tasustamine, 1951

SOOVITUS 90: Võrdne tasustamine, 1951

KONVENTSIOON 175 Osaajatöö, 1994

SOOVITUS 182: Osaajatöö, 1994

Vt ka **Tööde klassifitseerimine ja hindamine, Diskrimineerimine, Põhiprintsiibid ja -õigused tööl, Töölane segregatsioon ja Õpetajad**

Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööl

Tööga seonduvalt on olulised kaks võrdsuse aspekti – võimalused ja kohtlemine. Võrdsed võimalused tähendavad võrdseid šansse, et taotleda teatud töökohta, olla tööle võetud, osaleda kursustel ning koolituses, omada kvalifikatsiooni omandamise õigust, kandideerida kõikidesse ametitesse ning ametikohtadele ning olla edutatud, kaasa arvatud ametites ja ametkohtadel, kus valitseb meeste või naiste ülekaal. Võrdne kohtlemine viitab õigustele, mida töötaja omab töötasu, töötingimuste, tööga kindlustatuse jne osas.

Võrdsuse edendamine nõuab pidevaid jõupingutusi ja konkreetsete meetmete rakendamist ning astub sammu kaugemale diskrimineerimise keelamisest ning kaotamisest.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958

Vt ka **Positiivsed meetmed, Tõendamiskohustus, Diskrimineerimine, Võrdne tasu, Põhiprintsiibid ja -õigused tööl, Hüvitised ja sanktsioonid ja Õpetajad**

Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed (positiivsed meetmed)

Võrdõiguslikkuse saavutamisele suunatud eri- (positiivsed) meetmed kujutavad endast ajutise iseloomuga spetsiaalseid või erilisi abinõusid, mille eesmärgiks on ületada varasema diskrimineerimise negatiivsed tagajärjed ning saavutada meeste ja naiste võrdsed võimalused ning võrdne kohtlemine praktikas. Nimetatud meetmed on suunatud konkreetsele sihtrühmale. Nende ülesandeks on kaotada ning ära hoida diskrimineerimist ning pakkuda kompensatsiooni ebasoodsate tagajärgede eest, mis on põhjustatud olemasolevatest hoiakutest, käitumisest ning struktuuridest, mis tuginevad stereotüüpsetele arusaamadetele meeste ja naiste sotsiaalsetest rollidest. Niisuguse poliitika omaksuvõtmine lähtub tähelepanekust, et diskrimineerimise seadusega ärakeelamine pole tööalase võrdõiguslikkuse saavutamisel piisavaks osutunud.

Naistele suunatud positiivseid meetmeid ei tuleks üleminekuperioodil pidada meestevastaseks diskrimineerimiseks. Kui minevikus asetleidnud diskrimineerimise negatiivsed tagajärjed on likvideeritud, tuleks erimeetmed kaotada, et vältida meestevastast diskrimineerimist. Positiivsed meetmed võivad hõlmata väga erinevaid tegevusi, sealhulgas ka selliseid abinõusid, nagu:

- sihttasemetele, eesmärkide või kvootide kehtestamine naiste kaasamiseks tegevustesse või sektoritesse või tasandele, kust naised olid varem kõrvale tõrjutud ning kus nad on jätkuvalt alaesindatud;
- naiste ligipääsu soodustamine laialdasematele haridus-, kutseõppe ning tööalastele võimalustele mittetraditsioonilistes sektorites ning kõrgematel vastutustasanditel;
- soolistes küsimustes väljaõppe saanud ning nii töötavate kui ka töötute naiste spetsiifilisi probleeme tundvate töötajate rakendamine töökoha-, kutsevaliku ning nõustamisteenuste osutamisel;
- tööandjate teavitamine ning motiveerimine selliselt, et nad oleksid huvitatud naiste töölevõtmisest ning edutamisest, eriti ülalmainitud sektorites, tegevusaladel ja tasanditel;
- stereotüüpide kaotamine;
- naiste otsustusorganitesse kaasamise stimuleerimine;
- töötingimuste kohandamine ning töökorralduse paindlikumaks muutmine perekondlike kohustustega töötajate vajaduste arvestamiseks;
- lepingute järgimise poliitika vastuvõtmine riiklike kulutuste valdkonnas;
- naiste ja meeste töö-, pere- ning sotsiaalsete kohustuste võrdsema jaotuse edendamine.

Positiivsed meetmed võivad anda paremaid tulemusi, kui nad töötatakse välja ning viiakse ellu valitsuse, tööandjate ning ametiühingute koostöös; kui nad sobivad töötajate ja tööandjate vajaduste ja võimalustega; kui nende üle teostatakse efektiivset järelevalvet ning kui neid toetatakse piisavate riiklike vahenditega. Riik peaks etendama juhtivat osa niisuguste programmide elluviimisel avaliku sektori töötajate hulgas.

Positiivsete meetmete rakendamisel tuleks arvestada, et paljud mehed on soolise võrdõiguslikkuse propageerimise ning edendamise seisukohast naistega võrdsed; lisaks võivad nad ilmutada erilisi oskusi teiste meeste kaasamisel.

KONVENTSIOON 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958
SOOVITUS 111: Diskrimineerimine (töö ja kutseala), 1958
KONVENTSIOON 156: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981
SOOVITUS 165: Perekondlike kohustustega töötajad, 1981
KONVENTSIOON 159: Kutsealane rehabilitatsioon ja tööhõive (puuetega inimesed), 1983
SOOVITUS 168: Kutsealane rehabilitatsioon ja tööhõive (puuetega inimesed), 1983

Vt ka **Tööhõivepoliitika ning tööhõive edendamine; Ametijuhend ja Tööalane segregatsioon**

Võörtöötajad

Võörtöötajateks on isikud, kes siirduvad ühest riigist teise töölesaamise ning mitte ettevõtjana tegutsema hakkamise eesmärgil. Võörtöötajaid puudutavad ILO juriidilised dokumendid ei kehti järgmiste juhtude kohta: piiritöötajad; vabakutseliste ja artistide lühiajaline riiki sisenemine; meremehed; spetsiaalselt hariduse ning koolituse eesmärgil riiki tulnud isikud; ning mingi riigi territooriumil tegutsevate organisatsioonide ja ettevõtete töötajad, kes on antud riiki lubatud ajutiselt tööandja palvel, et täita spetsiifilisi kohustusi või ülesandeid piiratud ning kindlaksmääratud ajaperioodil ning kes peavad kohustuste või ülesannete täitmise lõpetamisel riigist lahkuma.

Kõigil võörtöötajatel peaks olema õigus kohtlemisele, mis poleks ebasoodsam sellest, mida rakendatakse riigi teiste töötajate suhtes, sealhulgas ka selliste aspektide osas, nagu:

- töötasu (s.h peretoetused);
- tööaeg;
- ületunnitöö;
- palgaline puhkus;
- kodutöö piirangud;
- töölevõtmise vanuse alammäär;
- tööpraktika ja koolitus;
- naiste ja noorte töö;
- ametiühingute tegevus;
- kollektiivlääbirääkimistes osalemine ning neist tulenevate hüvede kasutamise;
- eluase ja sotsiaalkindlustus.

Kõrge ning püsiva tööpuuduse tõttu on mitmed riigid hakanud rakendama immigrantide arvu vähendamise poliitikat ning on sunnitud tegelema tavapärase erinevas situatsioonis olevate ja/või ebaseaduslikult tööle võetud võõrtöötajate probleemidega. Statistiliste tõendusmaterjalide puudusest hoolimata võib eeldada, et suur enamik naisi kuulub just sellesse kategooriasse.

Juba välismaal tehtava töö iseloomu enda tõttu võivad naised kodumaast eemal töötades haavatavasse olukorda sattuda. Naisi võidakse ekspuuteerida ning väärkohelda mitte ainult seetõttu, et nad töötavad välismaal ning jäävad väljapoole kodukohariigi õiguskaitse süsteemi, vaid ka seetõttu, et nad teevad sageli tööd, mis on halvasti kaitstud sotsiaalsfääri reguleerivate õigusaktidega (majateenijad, põllumajandustöötajad, vabriku- ja eksporditööstuse tsoonide töölised; ööklubide ja kabareede küllastajate teenindajad või meelelahutajad jne). Tihtipeale halvendavad võõrtöölised naiste olukorda veelgi nimetatud töödele omased iseseisvuse puudumine ning tugev alluvussuhe. Lisaks on need naised enamasti noored ja vaesed; nad elavad töökoha kaotamise hirmus ning on olnud sunnitud lahkuma kodumaal asuvast perekonnast. Nad ei oska töökohariigi keelt, pole teadlikud oma õigustest, mida rikutakse, ning ei tea, kuhu abi saamiseks pöörduda.

Enamik ILO võõrtöötajate kaitseks mõeldud õigussätteid kehtib immigrantide kohta, keda ILO liikmesriikide territooriumile regulaarselt vastu võetakse. 1975. aastast pärit Võõrtöötajate (täiendavad tingimused) konventsioon (nr 143) tähistas rahvusvahelise ülduse esimest katset asuda tegelema salajastest rändest ja sisserännanute ebaseaduslikust töölevõtmisest tulenevate probleemidega. Nimetatud juriidiline dokument muu hulgas:

- näeb ette kohustuse järgida kõigi võõrtöötajate põhilisi inimõigusi, olenemata sellest, kas nad saabusid riiki kehtestatud korras või mitte;
- garanteerib mitmeid eelnevast töötamisest tulenevaid õigusi (seoses töötasu, sotsiaalkindlustuse ja teiste hüvitistega) kindlustamaks, et ebaseaduslikult tööle võetud võõrtöötajaid ei jäetaks ilma tegelikult tehtava tööga seotud õigustest;
- tagab võõrtöötajatele kaebamise õiguse;
- kutsub kõiki liikmesriike üles võitlema salajase töörande ja ebaseadusliku töölevõtmisega ning karistama ebaseadusliku või salajase töörande organiseerijaid ja tööandjaid ebaseaduslikult riiki sisserännanute töölevõtmisel.

KONVENTSIOON 97: Tööränne (läbi vaadatud), 1949

SOOVITUS 86: Tööränne (läbi vaadatud), 1949

KONVENTSIOON 143: Võõrtöötajad (täiendavad tingimused), 1975

SOOVITUS 151: Võõrtöötajad, 1975

Õ

Õpetajad

Õpetamine on elukutse, kus töötavad traditsiooniliselt naised, kes on aga sellele vaatamata koondunud madalamatele ametikohtadele. ILO/UNESCO ühises õpetaja staatust käsitlevas soovituses aastast 1966 rõhutati, et õpetajate väljaõpe ja töölevõtmine peab toimuma igasuguse diskrimineerimiseta rassi, nahavärvuse, soo, usutunnistuse või poliitiliste veendumuste, rahvusliku või sotsiaalse päritolu või majandusliku olukorra alusel. Selle soovitusel kohaselt:

- ei tohiks abielus olemist pidada takistuseks naisõpetajate töölevõtmisel või töö jätkamisel; samuti ei tohiks abielus olemine mõjutada töötasu ega muid töötingimusi;
- peaks tööandjatel olema keelatud töölepingu lõpetamine seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega;
- kus vajalik, tuleks kaaluda lastesõimede ja lasteaedade rajamist, hoolitsemaks perekondlike kohustustega õpetajate laste eest;
- tuleks rakendada abinõusid, et võimaldada perekondlike kohustustega naisõpetajatel saada töökoht kodu lähedal ning anda õpetajatest abielupaaridele õigus õpetada samas kodulähedases piirkonnas või samas koolis;
- vastavate tingimuste olemasolul tuleks julgustada perekondlike kohustustega naisõpetajaid, kes on ametist lahkunud enne pensioniiga, õpetajatöö juurde tagasi pöörduma;
- tuleks soodustada osaajaga töötamist: osaajaga töötavad õpetajad peaksid saama täisajaga töötavate õpetajatega samaväärset tasu ning neil peaksid olema samaväärsed töötingimused, neile peaksid olema tagatud vastavad õigused ning õigus adekvaatselt ja piisavalt sotsiaalkaitsele, sealhulgas ka kaetus tööandja pensioniskeemidega;
- tuleks ellu rakendada 1919. aastast pärinevas “Emaduse kaitsekonventsioonis” (nr 3) ning 1952. aastast pärinevas uuesti läbi vaadatud “Emaduse kaitse konventsioonis” (nr 103) sätestatud standardid;
- tuleks lastega naisõpetajaid julgustada tööd jätkama, võimaldades neil soovi korral võtta täiendavat palgata puhkust kuni üheks aastaks pärast lapse sündi, säilitades neile töökoha ning tagades kõik tööst tulenevad õigused.

ILO/UNESCO ühine soovitus õpetajate staatuse kohta, 1966

Vt ka **Perekondlike kohustustega töötajad, Tööalane segregatsioon ja Kutseõpe**

Ö

Öötöö

Põllumajanduslikes ettevõtetes peaks naiste öötöö olema reguleeritud selliselt, et neile oleks kindlustatud vähemalt 9-tunnine pidev puhkeaeg.

Mis puudutab tööstuses töötavaid naisi, siis konventsioon nr 89 sätestab, et naistele peaks jääma vähemalt 11 tundi järjest vältav töövaba aeg, millest 7 peavad jääma öhtul kella kümne ja hommikul kella seitsme vahele. Konventsiooni regulatsioonialast jäävad välja:

- ettevõtted, kus töötavad ainult ühe pere liikmed;
- naised, kes töötavad vastutusrikastel amekohtadel juhtimises ja tehnilistel aladel;
- tervishoiu- ja hoolekandesüsteemis töötavad naised, kes tavaliselt ei tööta käsitsitööd nõudvatel kohtadel.

1990. aastal vastu võetud protokolliga muudeti konventsioon paindlikumaks. Nüüd on sätestatud, et "öö" pikkust võib muuta ning et valitsused võivad pärast tööandjate ja töötajate organisatsioonidega konsulteerimist teha erandeid konventsioonis sõnastatud keeldudesse. Sellistel juhtudel tuleks kaitsta rasedaid naisi ja väikelaste emasid.

1990. aastal võeti vastu uus Öötöö konventsioon (nr 171), mille kohaselt tuleks kõiki öötöö tegijaid nende soost sõltumata kaitsta spetsiaalsete abinõudega, mille hulka kuuluvad:

- tervisekaitse (esmaabivahendid, tervise kontroll);
- emaduse kaitse;
- sotsiaalteenused;
- võimalused tööalaseks karjääriks;
- täiendav kompensatsioon (tööaeg, töötasu või muud analoogsed hüvitised).

Konventsioon ei hõlma põllumajandus-, karjakasvatuse-, kalandus-, merendus-, transpordi- ja sisemaise veonduse sektoris hõivatuid ning öösiti töötavaid inimesi. "Ööd" määratletakse nüüd kui vähemalt seitset järjestikust tundi, mille sisse kuulub ajavahemik südaööst hommikul kella viieni.

Naistest öötöö tegijad tuleks üle viia päevasele tööle või pikendada sünnitus- ja raseduspuhkust enne ja pärast lapse sünni vähemalt 16 nädalani, millest vähemalt kaheksa nädalat tuleks võtta enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva.

Selle perioodi jooksul:

- ei tohiks naist töölt vabastada ega esitada talle tööst vabastamise teatist, välja arvatud juhul, kui selleks on raseduse või sünnitamisega mitteseotud ning õigustatud põhjus;
- naistele tuleks tagada sissetulek, mis võimaldaks tal ennast ja last ülal pidada;
- naiselt ei tohiks ära võtta tema staatust, teenistuslikku staaži ega karjääriredelil edasiliikumise võimalusi puudutavaid soodustusi, mis võivad tema öötöö tegemist nõudva tööga kaasneda.

Niisugune asjade käik näitab, et esialgselt kõigi naiste kaitsmise ideelt on üle mindud arusaamale, et kaitse, kui see on töö iseloomust tingituna vajalik, peaks olema põhimõtteliselt tagatud kõigile töötajatele.

Naiste öötöödelt eemalejätmine võib negatiivselt mõjutada nende võimalusi tööturul ning tänapäeval käsitletakse seda üha enam diskrimineerimisena (välja arvatud juhtudel, kus see on seotud emadusest tulenevate põhjustega). Mõned valitsused on 89. konventsioonist loobunud, väites, et selle sätted ei ole kooskõlas meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste põhimõttega. 1991. aastal kuulutas Euroopa Kohus selle konventsiooni Euroopa standarditega vastuolus olevaks, kuna konventsioon diskrimineerib otseselt naisi.

KONVENTSIOON 41: Öötöö (naised) (läbi vaadatud), 1934

KONVENTSIOON 89: Öötöö (naised) (läbi vaadatud), 1948 ja protokoll 1990

KONVENTSIOON 171: Öötöö, 1990

SOOVITUS 178: Öötöö, 1990

Vt ka **Töölt vabastamine (töösuhete lõpetamine)** ja **Sünnitus- ja raseduspuhkus**



Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus

Ühinemisvabadus ja organiseerumisõigus on põhiprintsiibid, mille eesmärgiks on töötajate ja tööandjate vabalt ja igasuguse vahetegemiseta elluvii-davad õigused organiseeruda oma huvide edendamiseks ja kaitseks.

Töötajatel ja tööandjatel on õigus omal äranägemisel organisatsioone asutada ning organisatsioonidesse astuda. Niisugustel organisatsioonidel peab olema õigus:

- koostada põhikirju ja kehtestada reegleid;
- valida vabalt esindajaid;
- korraldada tööd ja tegevust, töötada välja programme;
- olla vaba võimudepoolsest sekkumisest tegevuse lõpetamiseks või peatamiseks;
- moodustada föderatsioone ja konföderatsioone ja nendega ühineda.

Töötajaid tuleks kaitsta ametiühingutevastase diskrimineerimise eest. Eriti tuleks töötajaid kaitsta töölevõtmisest keeldumise eest nende ametiühingusse kuulumise või selle tegevuses osalemise tõttu.

Töötajate ja tööandjate organisatsioonid peaksid olema kaitstud vastastikuse sekkumise eest ülemvõimu, finantsdiktaadi või kontrollimise eesmärgil. Vabatahtlike kollektiivlääbirääkimiste kui töötingimuste reguleerimise vahendi arendamise ja kasutuselevõtu toetamiseks ja edendamiseks tuleks rakendada siseriiklike tingimustega kooskõlas olevaid meetmeid.

Paljud ametiühingud on aastate vältel aidanud toetada ja kaitsta nais-töötajate õigusi. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise seisukohast on äärmiselt oluline, et ametiühingud organiseeriks aktiivselt naistöötajaid ning kaitseksid kollektiivlääbirääkimiste kaudu nende huve.

KONVENTSIOON 87: Ühinemisvabadus ja organiseerumisõiguse kaitse, 1948

KONVENTSIOON 98: Organiseerumisõigus ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse, 1949

KONVENTSIOON 141: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

SOOVITUS 149: Maatöötajate organisatsioonid, 1975

KONVENTSIOON 151: Töötajad (avalik teenistus), 1978

SOOVITUS 159: Töötajad (avalik teenistus), 1978

ILO deklaratsioon põhiprintsiipide ja -õiguste kohta tööl ja selle järgimismehhanism, 1998

Vt ka **Kollektiivlääbirääkimised, Põhiprintsiibid ja -õigused tööl ja Ametiühingud**

Raamatus viidatud ILO konventsioonide ja soovitude loetelu

Nr	Nimetus	Aasta
3	Emaduse kaitse konventsioon	1919
11	Ühinemisõigus (põllumajandus) konventsioon	1921 RT 1922, 104-105/81
13	Tinavalge (maalritööd) konventsioon	1921 RT 1922, 104-105/81
14	Iganädalane puhkus (tööstus) konventsioon	1921 RT 1923, 132-133
29	Sunniviisilise töö konventsioon	1930 RT II 45, 201 1995
35	Sunniviisilise töö (kaudne sund) soovitus	1930
41	Öötöö (naised) konventsioon (läbi vaadatud)	1934 RT 1935
45	Allmaatööd (naised) konventsioon	1935 RT 1937 42/376
81	Tööinspektsiooni konventsioon	1947
81	Tööinspektsiooni soovitus	1947
87	Ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsioon	1948 RT II 26,76 1993
88	Tööturuteenuste konventsioon	1948
83	Tööturuteenuste soovitus	1948
89	Naiste öötöö konventsioon ja 1990. aasta protokoll 1948. a. naiste öötöö konventsiooni kohta (läbi vaadatud)	1948
96	Tasuliste tööhõivetalituste konventsioon (läbi vaadatud)	1949
97	Töörände konventsioon (läbi vaadatud)	1949
86	Töörände soovitus (läbi vaadatud)	1949
98	Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon	1949 RT II 26,76 1993

Nr	Nimetus	Aasta
100	Võrdse tasustamise konventsioon	1951 RT II 9/10,31 1996
90	Võrdse tasustamise soovitus	1951
92	Vabatahtliku lepitamise ja vahekohtu soovitus	1951
101	Palgalise puhkuse (põllumajandus) konventsioon	1952
102	Sotsiaalkindlustuse (miinimumnormid) konventsioon	1952
94	Ettevõtte tasandi koostöö soovitus	1952
103	Emaduse kaitse konventsioon (läbi vaadatud)	1952
95	Emaduse kaitse soovitus	1952
99	Kutsealase rehabilitatsiooni (puuetega inimesed) soovitus	1955
102	Tööolme soovitus	1956
105	Sunniviisilise töö kaotamise konventsioon	1957 RT II 45,201 1995
107	Põlis- ja hõimurahvaste konventsioon	1957
104	Põlis- ja hõimurahvaste soovitus	1957
110	Istanduste konventsioon	1958
110	Istanduste soovitus	1958
111	Diskrimineerimise (töö ja kutseala) konventsioon	1958
111	Diskrimineerimise (töö ja kutseala) soovitus	1958
115	Kiirguskaitse konventsioon	1960
114	Kiirguskaitse soovitus	1960
115	Töötajate eluaseme soovitus	1961
116	Tööaja lühendamise soovitus	1962
117	Sotsiaalpoliitika (põhiesmärgid ja -normid) konventsioon	1962
119	Masinate kaitseseadmetega varustamise konventsioon	1963
118	Masinate kaitseseadmetega varustamise soovitus	1963
119	Töösuhte lõpetamise soovitus	1963
120	Hügieeni (äri ja bürood) konventsioon	1964
120	Hügieeni (äri ja bürood) soovitus	1964
121	Töövigastushüvitiste konventsioon	1964
121	Töövigastushüvitiste soovitus	1964
122	Tööhõivepoliitika konventsioon	1964
122	Tööhõivepoliitika soovitus	1964

Nr	Nimetus	Aasta
127	Kooperatiivide (arengumaad) soovitus	1966
127	Raskuse piirnormi konventsioon	1967
128	Raskuse piirnormi soovitus	1967
129	Ettevõttesisese suhtlemise soovitus	1967
130	Kaebuste läbivaatamise soovitus	1967
128	Invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotustoetuste konventsioon	1967
131	Invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotustoetuste soovitus	
129	Tööinspektsiooni (põllumajandus) konventsioon	1969
133	Tööinspektsiooni (põllumajandus) soovitus	1969
130	Arstiabi ja haigustoetuste konventsioon	1969
134	Arstiabi ja haigustoetuste soovitus	1969
136	Noorte erisüsteemide soovitus	1970
132	Tasuliste puhkuste konventsioon (läbi vaadatud)	1970
135	Töötajate esindajate konventsioon	1971
		RT II 45,201
		1995
136	Benseeni konventsioon	1971
144	Benseeni soovitus	1971
138	Vanuse alammäära konventsioon	1973
139	Tööst tingitud vähi konventsioon	1974
147	Tööst tingitud vähi soovitus	1974
140	Tasulise õppepuhkuse konventsioon	1974
148	Tasulise õppepuhkuse soovitus	1974
141	Maatöötajate organisatsioonide konventsioon	1975
149	Maatöötajate organisatsioonide soovitus	1975
142	Inimressursside arendamise konventsioon	1975
150	Inimressursside arendamise soovitus	1975
143	Võõrtöötajate (täiendavad tingimused) konventsioon	1975
151	Võõrtöötajate (täiendavad tingimused) soovitus	1975
148	Töökeskkonna (õhu saastamine, müra ja vibratsioon) konventsioon	1977
156	Töökeskkonna (õhu saastamine, müra ja vibratsioon) soovitus	1977
149	Põetuspersonali konventsioon	1977
157	Põetuspersonali soovitus	1977
150	Tööhalduse konventsioon	1978

Nr	Nimetus	Aasta
158	Tööhalduse soovitus	1978
151	Töötajate (avalik teenistus) konventsioon	1978
159	Töötajate (avalik teenistus) soovitus	1978
154	Kollektiivlääbirääkimise konventsioon	1981
163	Kollektiivlääbirääkimise soovitus	1981
155	Tööohutuse ja -tervishoiu konventsioon	1981
164	Tööohutuse ja -tervishoiu soovitus	1981
156	Perekondlike kohustustega töötajate konventsioon	1981
165	Perekondlike kohustustega töötajate soovitus	1981
158	Töösuhete lõpetamise konventsioon	1982
166	Töösuhete lõpetamise soovitus	1982
159	Kutsealase rehabilitatsiooni ja tööhõive (puuetega inimesed) konventsioon	1983
168	Kutsealase rehabilitatsiooni ja tööhõive (puuetega inimesed) soovitus	1983
169	Tööhõivepoliitika (täiendavad tingimused) soovitus	1984
160	Tööstatistika konventsioon	1985
170	Tööstatistika soovitus	1985
161	Töötervishoiuteenistuste konventsioon	1985
171	Töötervishoiuteenistuste soovitus	1985
162	Asbesti konventsioon	1986
172	Asbesti soovitus	1986
168	Tööhõive edendamise ja töötuse kaitse konventsioon	1988
169	Põlis-ja hõimurahvaste konventsioon	1989
170	Kemikaalide konventsioon	1990
177	Kemikaalide soovitus	1990
171	Öötöö konventsioon	1990
178	Öötöö soovitus	1990
173	Töötajate nõuete kaitse (tööandja maksejõuetus) konventsioon	1992
180	Töötajate nõuete kaitse (tööandja maksejõuetus) soovitus	1992
175	Osaajatöö konventsioon	1994
182	Osaajatöö soovitus	1994
176	Kaevandusohutuse ja tervishoiu konventsioon	1995

Nr	Nimetus	Aasta
183	Kaevandusohutuse ja tervishoiu soovitus	1995
177	Kodutöö konventsioon	1996
184	Kodutöö soovitus	1996
181	Eratööhõivebüroode konventsioon	1997
188	Eratööhõivebüroode soovitus	1997
182	Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamise konventsioon	1999
190	Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamise soovitus	1999 RT II, 2001, 20, 109
189	Väike- ja keskmiste ettevõtete konventsioon	1998

Terminid inglise ja eesti keeles

A

Access to employment	Juurdepääs tööle
Advertising for workers	Töökuulutused
Affirmative (positive action)	Võrdõiguslikkuse saavutamise erimeetmed (positiivsed meetmed)
Agricultural and other rural workers	Põllumajandus- ja teised maatöötajad
Appraisal and evaluation	Tööde klassifitseerimine ja hindamine

B

Benzene	Benseen
Breastfeeding workers	Rinnaga toitvad töötajad
Burden of proof	Tõendamiskohustus

C

Career opportunities	Karjäärivõimalused
Cash and medical benefits for maternity	Rasedate ja äsjasünnitanute rahalised ning meditsiinilised hüvitised
Chemicals	Kemikaalid
Childcare and family services and facilities	Lapsehooldus- ja pereteenused ning hooldeasutused
Child labour	Laste töö
Claims of workers in cases of employers' insolvency	Töötajate nõuded tööandja maksejõuetuse korral
Collective bargaining	Kollektiivlääbirääkimine
Computers, use of	Arvutite kasutamine
Conditions and benefits of employment	Töötingimused ning tööst saadavad hüved
Cooperatives	Kooperatiivid

D

Disabilities, persons with	Puuetega inimesed
Disciplinary action	Distsiplinaarmedmed
Discrimination	Diskrimineerimine
Dismissal (termination of employment)	Töölt vabastamine (töösuhete lõpetamine)
Division of labour	Tööjaotus
Domestic workers	Majateenijad

E

Economic activity	Majanduslik aktiivsus
Education	Haridus
Employee	Töötaja
Employers' organisations	Töoandjate organisatsioonid
Employment injury benefit	Töövigastustoetus
Employment-intensive works programmes	Töomahukad ettevõtteprogrammid
Employment policy and promotion	Tööhõivepoliitika ja tööhõive edendamine
Equality of opportunity and treatment in employment	Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööl
Equal remuneration (pay)	Võrdne tasu
Export-processing zones	Eksportitööstuse tsoonid

F

Facilities and equipment	Töölme ja -vahendid
Family benefit	Peretoetus
Family responsibilities, workers with	Perekondlike kohustustega töötajad
Female-headed households	Naisest perekonnapeaga leibkonnad
Freedom of association and the right to organize	Ühinemisvabadus ja organiseerumisoigus
Fundamental principles and rights at work	Põhiprintsiibid ja -õigused tööl

G

Gender	Sugupool
Gender analysis	Soolise võrdõiguslikkuse analüüs
Gender equality	Sooline võrdõiguslikkus
Gender equity	Sooline üheõiguslikkus
Gender gap	Sooline ebavõrdsus
Gender and development and women in development	Sugu ja areng ning naised ja areng
Gender mainstreaming	Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise
Girl child labourers	Tütarlastest töötajad
Glass ceiling	Klaaslagi
Globalization	Globaliseerumine
Grievance procedures	Kaebusprotseduurid

H

Harassment and pressure (bullying, mobbing)	Ahistamine ja surve (heidutamine, allasurumine)
Home work	Kodutöö
Housework	Majapidamistööd
Human resources development	Inimressursside areng
Hygiene in the workplace	Hügieen töökohal

I

Indigenous and tribal peoples	Põlis- ja hõimurahvad
Indirect discrimination	Kaudne diskrimineerimine
Informal sector	Mitteametlik sektor
Injury benefit	Tööõnnetushüvitis
Invalidity benefit	Invaliidsustoetus

J

Job description	Ametijuhend
Job evaluation and classification	Töö hindamine ja tööde klassifikatsioon

K

Knowledge

Teadmised

L

Labour administration

Tööhaldus

Labour inspection

Tööinspeksioon

Labour statistics

Tööstatistika

Leave for illness in the family

Töövabastus pereliikme haiguse tõttu

M

Marital status

Perekonnaseis

Maternity leave

Sünnitus- ja raseduspuhkus

Maternity protection

Emaduse kaitse

Maximum weight

Piirraskus

Migrant workers

Võõrtöötajad

N

Night work

Öötöö

Non-traditional occupations

Mittetraditsiooniline töö

Nursing personnel

Põetajad ja hooldajad

O

Occupational health services

Töötervishoiuteenistused

Occupational segregation

Töölane segregatsioon

P

Paid educational leave	Tasuline õppepuhkus
Parental leave	Lapsehoolduspuhkus
Part-time work	Osajajatöö
Pension (old-age benefit)	Pension (vanadustoetus)
Plantation workers	Istandustöötajad
Probationary period	Katseaeg
Protection of health during maternity	Rasedate ja äsjasünnitanute tervise kaitse
Public employment services and private employment agencies	Riiklikud tööturuteenused ja eratööhõivebürood

R

Radiation protection	Kiirguskaitse
Remedies and sanctions	Hüvitised ja sanktsioonid
Respect for cultural identity	Kultuurilise identiteedi austamine

S

Selection tests and interviews	Valikutestid ja -intervjuud
Self-employment	Füüsilisest isikust ettevõtjad
Sexual harassment	Seksuaalne ahistamine
Sickness insurance	Ravikindlustus
Social security / social protection	Sotsiaalkindlustus / sotsiaalkaitse
Structural unemployment	Struktuurne tööpuudus
Survivors' benefit	Toitjakaotuspension

T

Teachers	Õpetajad
Trade unions	Ametiühingud

U

Underground work in mines	Töö allmaakaevandustes
Unemployment benefit	Töötustoetus

V

Vocational guidance
Vocational training

Kutsenõustamine
Kutseõpe

W

White lead (painting)
Working time

Tinavalge (maalritöö)
Tööaeg

X

X-rays, see Radiation protection

Röntgenikiirgus, vt kiirguskaitse

Y

Youth employment

Noorte tööhõive

Z

Zones, export-processing, see
Export-processing zones

Eksporditööstuse tsoonid