

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde
Lisa

Märkused ja ettepanekud eelnõule

Eelnõu kohta esitasid märkuseid või arvamuse:

- 1) Rahandusministeerium
- 2) Siseministeerium
- 3) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
- 4) Maaeluministeerium
- 5) Haridus- ja Teadusministeerium
- 6) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik
- 7) Eesti Naiste Koostöökett/Eesti Naisliit
- 8) Eesti Naisteühenduste Ümarlaud
- 9) Eesti Kaubandus-Tööstuskoda
- 10) Tööandjate Keskliit
- 11) Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus
- 12) Eesti Ametiühingute Keskliit
- 13) Andmekaitse Inspeksioon
- 14) Tööinspeksioon
- 15) Eesti Linnade ja Valdade liit
- 16) AS Hoolekandeteenused
- 17) Eesti Energia

Märkus	Vastus märkusele
Rahandusministeerium	
Rahandusministeerium kooskõlastab soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu järgmiste märkuste arvestamisel: 1) Eelnõu punktis 2 toodud seaduse § 3 lg 2 punkti 12 sõnastuse kohaselt ei kuulu töötajate hulka, kellele tehakse esmane palgaandmete analüüs isikud, kellele laieneb riigisaladuse kaitse. Seletuskirjas on riigisaladuse kaitse võrdsustatud asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud teabega. Juhime teie tähelepanu sellele, et asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud teave ei ole samal ajal ka riigisaladus. Tegemist on erineva tasemega juurdepääsupiiranguga teabele ja neid ei saa omavahel võrdsustada. Seletuskirjas on öeldud, et riigisaladuse kaitse laieneb esiteks neile, kelle kohta on tehtud märge asutusesiseseks kasutamiseks ning nende andmete jagamine ei ole seega lubatud. Seletuskirjast ei nähtu, kus see märge tehtud peab olema. Kui on mõeldud riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogu, siis nimetatud andmekogu riigisaladust ei sisalda ning seega ei ole ka õige väita, et neile andmetele laieneb riigisaladuse kaitse. Palume nimetatud aspekti eelnõus ja seletuskirjas täpsustada.	Arvestatud. Eelnõu ja seletuskirja on vastavalt täiendatud ja muudetud. Riigisaladusega seotud ametikohti silmas pidades on eelnõusse lisatud erisused paragrahv 1 punkt 3 ning punkt 6 (paragrahv 11¹ lõige 2) näol.
2) Eelnõu seletuskirjast nähtub, et seaduse § 3 lg 2 lisatava punktiga 3 soovitaks hõlmata neid riigi ja KOV osalusega äriühinguid, kus riigil on 100% osalus ehk riik on ainuaktsionär. Seaduse eelnõu tekst seda mõtet aga ei toeta, kuna on sõnastatud lihtsalt "osalusega", mis hõlmaks ka 0,1% osalusega ühinguid. Ka ei ole täpsustatud seaduse tekstis, et mõeldud on Eestis registreeritud ühinguid - riigil ja KOV-idel võib olla osalusi ka teistes riikides registreeritud ühingutes, millele ei ole võimalik eelnõu regulatsiooni kohaldada. Lisaks tuleks kaaluda selles punktis nimetatud organisatsioonide tüarettevõtete hõlmamist, kuna on mitmeid juhtumeid, kus 100% riigi või KOV osalusega ühikul on 100% osalusega tütarühinguid. Teoreetiliselt võib olla ka olukord, kus riik ja KOV on ühisomanikud, siis on otstarbekam osaluse määr sõnastada läbi valitseva mõju mõiste. Ettepanek sõnastada punkt järgimiselt: "3) avaliku sektori tööandja on lisaks käesoleva lõike punktis 2 nimetatud riigi- või kohaliku omavalitsuse asutusele ka Eestis registreeritud riigi ja kohaliku omavalitsuse valitseva mõjuga äriühing, riigi ja kohaliku omavalitsuse asutatud sihtasutus ja mittetulundusühing ning avalik-õiguslik juriidiline isik ja nende tööandjatega samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad äriühingud, sihtasutused ning mittetulundusühingud;"	Arvestatud osaliselt. Selgitame, et eelnõu seletuskirja kohaselt ei nähtu, et hõlmatakse vaid 100%-lise osalusega ühinguid, vaid kõiki riigi osalusega ühinguid. Eelnõu on täiendatud ja lisatud, et mõeldakse Eestis registreeritud riigi osalusega ühinguid.
3) Eelnõus kasutatakse termineid „võrdse palga audit“ ja „esmane palgaandmete analüüs“. Mõistel	Arvestatud.

"audit" on täna spetsiifiline väljakujunenud tähendus nii finants- kui siseauditi kontekstis. Selleks, et vältida terminoloogilist segadust teeme ettepaneku asendada eelnõus kasutatav termin "esmane palgaandmete analüüs" terminiga "esmane palgaandmete võrdlus" ja termin "võrdse palga audit" omakorda terminiga "võrdse palga analüüs".	„Esmane palgaandmete analüüs“ on asendatud terminiga „palgaandmete soopõhise võrdlusega“ ja „võrdse palga audit“ on asendatud terminiga „palgaandmete soopõhine analüüs“.
4) Eelnõu punktis 4 toodud seaduse § 11 lõike 1 punkti 6 sõnastuses on kasutatud mõistet „ametigrupp“. Juhime teie tähelepanu asjaolule, et avaliku teenistuse seadus (ATS) kasutab mõistet „teenistusgrupp“. ATS § 8 lg 2 kohaselt on teenistusgrupp valdavas osas sarnaste teenistus- või tööülesannetega teenistuskohdade grupp, mis on jaotatud tasemeteks vastavalt täidetavate ülesannete iseloomule. ATS-i kohaselt on ministeeriumid, nende valitsemisalas olevad ametiasutused, Riigikantselei ja soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik kohustatud liigitama asutuse teenistuskohad teenistusgruppidesse. Teenistuskohdade liigitamine teenistusgruppidesse on soovituslik ka Riigikogu Kantseleile, Vabariigi Presidendi Kantseleile, Riigikontrollile, Õiguskantsleri Kantseleile, kohtuasutustele ja kohaliku omavalitsuse üksustele. Riigi ametiasutuste teenistusgrupid on määratletud teenistuskohdade klassifikaatoris, mis on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 08.11.2012 määruse nr 92 Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord Lisas 4. Seega eeldades, et eesmärgiks ei ole riigi ametiasutuste teenistuskohdade uus liigitamine uutel alustel, soovitame eelnõus kasutada mõiste „ametigrupp“ asemel mõistet „teenistusgrupp“. Erasektoris on teenistusgrupiga samaväärne mõiste „tööpere“. Teenistusgrupid riigi ametiasutustes ja tööpered äriühingutes on üldjoontes omavahel võrreldavad, kuna nende määratlemisel on kasutatud sarnast metoodikat. Eeldusel, et äriühingud liigitavad töökohad pigem tööperedesse, siis oleks mõistlik kasutada mõlemat mõistet „teenistusgrupp või tööpere“.	Arvestatud. Lisatud eelnõusse ja seletuskirja terminid tööpere, ameti- ja teenistusgrupp.
5) Eelnõuga lisatakse seadusesse § 11¹. Selle lõige 3 sätestab Maksu- ja Tolliameti kohustuse tagada Tööinspektsioonile juurdepääs esmase palgaandmete analüüsi andmetele. Maksu- ja Tolliameti õigused ja kohustused seoses tema kogutud andmetega sätestab maksukorralduse seadus. Soolise võrdõiguslikkuse seadus ei ole kohane õigusakt, millega Maksu- ja Tolliametile viidatud kohustusi seada. Suur osa andmeid, millele viidatakse, kogutakse töötamise registri vahendusel (vt ka menetluses	Arvestatud osaliselt. Eelnõu muudetud (andmeandjad tuuakse vastava andmekogu põhimääruses)

olevat MKS jt seaduste muutmise eelnõud EISis: https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/44d3b0ce-c55b-49e6-a548-e31762fb3e7d). Töötamise registri pidamise eesmärk on tagada mitmele asutusele, sh Tööinspeksioonile, nende seadusest tulenevate ülesannete täitmiseks vajalikud andmed (MKS § 25.1 lg 1). Tööinspeksioon on teiste asutuste hulgas ka selle registri volitatud töötleja (MKS § 25.1 lg 2). Eelnõust jääb arusaamatuks, kuidas olemasolev maksukorralduse seaduse regulatsioon ei ole piisav, et Tööinspeksioon vajalikke andmed kasutada saaks. Seega andmete osas, mis on töötamise registrist kättesaadavad, on põhjendamatu korrata soolise võrdõiguslikkuse seadusega seda, mis on maksukorralduse seaduses juba kirjas. Eraldi küsimus puudutab andmeid, millele Tööinspeksioon töötamise registri vahendusel täna juurde ei pääse. Maksukorralduse seaduse § 26 lõige 1 seab maksusaladuse kaitse kogu teabele ja kõikidele teabekandjatele, mis Maksu- ja Tolliameti valduses on. Maksumenetluses kehtib kaasaaitamise kohustus, mis tähendab, et karistuse ähvardusel peab maksumaksja esitama maksuhaldurile väga palju erinevaid andmeid. Selleks, et seda kohustust veidi tasakaalustada, lubab maksuhaldur saadud teavet avaldada teistele vaid erandjuhul ja ainult seaduses sätestatud piires. Maksusaladuse avaldamise kohustuse (!) panemine eriseadusega on seega kohatu ning sellisel normil puudub õigusjõud. Maksusaladuse avaldamine saab olla lubatav vaid maksukorralduse seadusega sätestatud alustel ja ulatuses. Vastasel juhul kaotaks maksusaladuse kaitse põhimõtte igasuguse mõtte. Seega, kui on põhjendatud vajadus laiendada Tööinspeksiooni võimalusi andmete saamiseks, tuleb esmalt laiendada Maksu- ja Tolliameti õigust vastavaid andmeid üldse avaldada ilma maksumaksja nõusolekuta. Selleks on õige koht MKS § 29. Viidatud põhjustel tuleb § 11.1 lõige 3 eelnõust välja jätta kui õigusloomeliselt põhjendamatu ning asjatult õigusruumi koormav. Eelnõuga kavandatud maksukorralduse seaduse § 29 punkti 18 muudatust toetame. Juhime teie tähelepanu ka asjaolule, et töötamise registris ei ole andmeid töökoha väärtuse kohta teenistuskohade klassifikaatori järgi. Riigiasutuste osas on teenistuskoha teenistusgrupp ja selle tase olemas riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogus, mille vastutav töötleja on Riigi Tugiteenuste Keskus.	Selgitame: vastav säte - maksusaladuse osas – on eelnõus juba toodud (vt § 2). Vt eelnev selgitus. Arvestatud. Selgitame: antud juhul on lähtutud planeeritavatest täiendustest registris, kuna klassifikaator lisatakse vastava andmekogu koosseisu (vt rakendussätet). Vastav informatsioon on Rahandusministeeriumiga omavahelisel kohtumisel kinnitust leidnud.
Siseministeerium	
Siseministeerium kooskõlastab soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise ja teiste seaduste	Arvestatud.

muutmise seaduse eelnõu järgmiste märkustega. 1. Eelnõu punkti 2 kohaselt ei tehta esmast palgaandmete analüüsi ja võrdse palga auditit mh isiku suhtes, kellele laieneb riigisaladuse kaitse. Õigusselguse huvides ja arvestades riigisaladuse ja salastatud välisteabe seaduse sõnastust teeme ettepaneku eelnõu punktis 2 kasutada lauseosa „ega isik, kellele laieneb riigisaladuse kaitse“ lauseosaga „ega isik, kes töötab asutuses, mille koosseis, koondandmed või konkreetsed tööülesanded on riigisaladus“.	Eelnõu ja seletuskirja on vastavalt täiendatud ja muudetud. Riigisaladusega seotud ametikohti silmas pidades on eelnõusse lisatud erisused paragrahv 1 punkt 3 ning punkt 6 (paragrahv 11¹ lõige 2) näol.
2. Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse seadust §-dega 11¹ ja 11² ning esitatakse esmase palgaandmete analüüsi ja võrdse palga auditi regulatsioon. Eelnõu § 11¹ lõike 1 kohaselt teeb Tööinspeksioon (TI) üks kord aastas esmase palgaandmete analüüsi töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel asutatud töökeskkonna andmekogus. Analüüs tehakse automatiseeritult. Lõikes 3 sätestatakse, et Maksu- ja Tolliamet tagab TI-le juurdepääsu § 11¹ lõikes 2 nimetatud andmetele. Andmed on kättesaadavad töötamise registris (TÖR) ja maksudeklaratsioonide kaudu. TÖR-ist on kättesaadavad sugu (isikukoodi kaudu), väärtus ametikoha klassifikaatori järgi, kokkulepitud tööaeg ja asutus. Maksudeklaratsioonidest on laekunud maksude kaudu kättesaadavad töötasud ja põhipalk ning muud töötamisega seoses makstavad tasud. Eelnõu ja seletuskirja kohaselt ei tehta palgaandmete analüüsi ja võrdse palga auditit isiku kohta, kellele laieneb riigisaladuse kaitse. Riigisaladuse kaitse laieneb esiteks neile, kelle kohta on tehtud märge asutusesiseseks kasutamiseks ning nende andmete jagamine ei ole seega lubatud. Asutusesiseseks kasutamiseks märkega „teenistuskohdade kehtestamise õiguslikud alused“ on järgmised: 1) politsei ja piirivalve seaduse § 4 lõige 5; 2) avaliku teabe seaduse § 35 lõige 3¹. Lisaks on riigisaladusega kaitstud: 1) Politsei- ja Piirivalveameti tunnistajakaitse struktuuriüksuse struktuuri, koosseisu ja ülesandeid kajastav teave, välja arvatud teave, mille avalikuks tulek ei kahjusta Eesti Vabariigi julgeolekut (RSVS § 8 punkt 4); 2) julgeolekuasutuse struktuuriüksusi, koosseisu ja nende ülesandeid kajastav teave, välja arvatud teave, mille avalikuks tulek ei kahjusta Eesti Vabariigi julgeolekut (RSVS § 9 punkt 6). <u>Maksudokumentide registri põhimäärus</u> § 13⁴ lg 2 kohaselt märgitakse Kaitseministeeriumi ja	Arvestatud. Eelnõu ja seletuskirja on vastavalt täiendatud ja muudetud. Riigisaladusega seotud ametikohti silmas pidades on eelnõusse lisatud erisused paragrahv 1 punkt 3 ning punkt 6 (paragrahv 11¹ lõige 2) näol.

Siseministeeriumi valitsemisalasse kuuluvast valitsusasutusest või hallatavast riigiasutusest tööd tegeva isiku töötamise registrisse kandmisel tööd võimaldavaks isikuks ministeerium, kelle valitsemisalasse kuulub valitsusasutus või hallatav riigiasutus, kus tööd tegev isik töötab. Selle erisuse eesmärk on tagada riigisaladuse kaitse. Kui TI hakkab kasutama TÖR-i andmeid, siis kuidas neid andmeid töödeldakse ja analüüsitakse, kui arvestada, et Siseministeeriumi nime all on TÖR-is kõik ministeeriumi valitsemisala asutuste töötajad, ning kuidas tagatakse riigisaladuse kaitse? Oleme vajadusel valmis võimalike andmete töötlemisega seotud probleemide ennetamiseks ja lahenduste leidmiseks valmis vajadusel ka kokku saama.	
3. Normitehnilise märkusena, et kehtiva seaduse § 3 lg 2 koosneb punktidest 1 ja 2, kuid puudub punkt 1¹. Eelnõu punkti 2 kohaselt täiendatakse paragrahvi 3 lõiget 2 punktiga 1².	Arvestatud.
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	
SoVSi lisatava § 11 lg 3 mõte jääb arusaamatuks, arvestades lg 1 ja 2 sisu. MTA ei saa tagada juurdepääsu töökeskkonna andmekogus olevatele andmetele, kuna ta ei ole selle andmekogu vastutav ega volitatud töötleja. Tõenäoliselt on silmas peetud seda, et lg 2 loetletud andmed saadakse X-tee andmevahetuse teel MTA andmekogust, mis tuleks sätestada kas SoVSi või TTOSis.	Arvestatud.
Eelnõu § 1 punktiga 5 ja 6 muudetakse SoVSi § 11 lõiget 2 ning lisatakse lõiked 3 ja 4, kuid muudatusi arvestades ei ole need vajalikud. Miks peab tööandja statistilisi palgaandmeid koguma ja säilitama enda juures, kui need andmed on kättesaadavad MTA andmekogu kaudu ning SoVSi lisatava § 11¹ lg 4 ja eelnõu § 3 alusel on talle kättesaadav ka andmete põhjal tehtav esmane analüüs?	Mittearvestatud. Statistiliste tööalaste palgaandmete kogumine on juba kehtiva SoVS-i § 11 lõike 2 järgi tööandjate kohustus. Käesolev seaduse muudatus seda kohustust ei täienda ega muuda, vaid täpsustab, milliseid andmeid tööandja koguma peab. Antud andmete olemasolu igal ajahetkel on eelkõige vajalik tööandjale endale SoVS-i § 11 täitmiseks.
Arusaamatu on ka see, miks antakse võrdse palga auditi ülesanne Tööinspeksioonile (elnõu § 1 lg 7 alusel lisatav § 11² ning lg 8 ja 9), kui SoVS § 15 alusel on sellise sisuga ülesanne juba soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikul. Pigem tuleks võimaldada palgaandmete analüüsile	Mittearvestatud. Kuna Tööinspeksioon teeb riiklikku

anda juurdepääs volinikule.	järelevalvet töösuhtes ning kohaldab riiklikku sundi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses juba teiste töötingimuste üle, omab Tööinspeksioon kõige enam järelevalve tegemiseks vajalikku kompetentsi, piirkondlikku kaetust ja tugistruktuuri.
Eelnõu § 1 lg 7 alusel lisatav § 11 ² lõike 1 sõnastus on ebaselge, kuivõrd sõna „teha“ on topelt. Ettepanek eemaldada neist viimane.	Arvestatud.
Eelnõu § 1 lg 7 alusel lisatav § 11 ² lõike 3 punktis 1 ja lõikes 5 sõna „põhjalik“ on subjektiivselt sisustatav ja tuleks kaaluda selle sõna kas asendamist või eemaldamist.	Arvestatud. Lõige on ümber sõnastatud.
SoVS kehtib nii era- kui avalikule sektorile võrdselt. Ometi suurendatakse eelnõuga üksnes avaliku sektori töötajate õiguste kaitset. Eelnõu seletuskirjas on rõhk tööandjate kohustustele, kuid nimetatud tööandjatele mõeldud kohustuste paneku eesmärgiks on ennekõike just töötajate võrdne kohtlemine. Eelnõu välistab erasektori kaitse võrdselt avaliku sektoriga. Samas vajab just erasektori töötajaskond suuremat ja tõhusamat kaitset läbi Tööinspeksiooni järelevalve, sest avaliku sektori palgad on avalikud, erasektoris mitte. Erasektori osakaal on 75%, avalikul sektoril üksnes 25% (seletuskiri, lk 22, 3. lõik). Lisaks moodustavad avaliku sektori kõikidest töötajatest kokku naised 67% ehk 2/3 (seletuskiri, lk 22, 3. lõik). Eelnõu seletuskirjast ei leia analüüsi, miks ei kohaldata tõhusat järelevalvet kõikidele tööandjatele nii era- kui avalikus sektoris võrdselt. Miks seadusandja eelistab avaliku sektori töötajaid erasektorile? Seletuskirjas põhjendatakse erasektori töötajate kaitse välistamist sellega, et eelnõuga suureneb halduskoormus, mis ei meeldi erasektori tööandjatele (seletuskiri, lk 5, 3. lõik ning lk. 24 „Mõju Eesti tööandjate halduskoormusele“).	Mittearvestatud. Käesolev seadusemuudatus annab Tööinspeksioonile järelevalve õiguse küll vaid avalikus sektoris, kuid erasektori tööandjatel on võimalus vabatahtlikult palgaandmete soopõhise võrdluse automaatset arvutamist ning järgmisteks võimalikeks sammudeks Tööinspeksiooni kompetentse kasutada. Juhime ka tähelepanu, et kehtiva SoVSi teise peatüki kohaselt on juba olemas soolise diskrimineerimise keeld ning § 11 sätestab kõigile tööandjatele kohustuse soolist võrdõiguslikkust edendada. Oluline on ka see, et avalik sektor näitab ülejäänud tööandjatele palgalõhe vähendamisel eeskuju.

Eelnõu väljatöötamisel kasutatud ja viidatud analüüsid ei võimalda eristada statistilisi andmeid era- ja avaliku sektori vahel. Seletuskirjas (lk. 4, punkt 2, 4. lõik) nähtuvad põhjused, miks kehtivat regulatsiooni ei saa pidada piisavaks. Loetletud põhjustest ei ole võimalik aru saada, kas nimetatud põhjused käivad kogu Eesti töötajate kohta, tööandjate kohta ning kas era- või avaliku sektori kohta.	Arvestatud. Seletuskirja vastavalt täiendatud.
Seaduse eelnõu jõustumine on määratud 1. juulile 2020. Seevastu eelnõuga kehtestatavad rakendusaktid 1. jaanuaril 2020. Rakendusaktide hilisema jõustumisega tekib eelnõus seatud kohustuste üle järelevalve poolteist aastat hiljem. Seletuskirjas puudub rakendusaktide hilisema jõustamise kohta selgitus.	Arvestatud. Rakendusaktide kuupäevaks on 1. juuli 2020.
Maaeluministeerium	
Maaeluministeerium kooskõlastab soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (edaspidi eelnõu) järgmiste märkustega. Mõistame eelnõu ettevalmistajate soovi tagada sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste palgalõhe vähendamise kaudu, ent leiame, et kavandatav muudatus seab esiplaanile üksnes ühe diskrimineerimise vormi kaotamise, arvestamata näiteks asjaolu, et tööandja võib maksta sama töö eest uutele töötajatele suuremat palka kui olemasolevatele, sest vajaliku tööjõu leidmine on keeruline ning vahendeid kõigi töötajate palgatõusuks ei ole.	Mittearvestatud. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Selgitame, et SoVS ei puuduta kõiki, s.o soost mittetulenevaid diskrimineerimisvorme. Samuti ei saa käesoleva seaduse muudatusega lahendada kõiki tööelu puudutavaid probleeme, kuid muudatus aitab lahendada soolise palgalõhe kui ühe soolise ebavõrdsuse ilmingut tööturul, mis loodetavasti parandab ka üldist töökultuuri.
Arusaamatuks jääb ka seaduse rakendamiseks kavandatav võrdse palga kompetentsikeskuse arendamine selle asemel, et kasutada Riigi Tugiteenuste Keskuse kompetentsi. Samuti, kuivõrd eelnõu on suunatud avalikule sektorile, jääb eksitav mulje, et naiste ja meeste palgalõhe vähendamise kaudu soolise võrdõiguslikkusega tagamisega tuleb tegeleda ainult avalikus sektoris ja erasektoris sellega probleeme ei ole.	Mittearvestatud. Riigi Tugiteenuste Keskuse (RTK) põhiülesandeks on riigi raamatupidamise ja personali- ja palgaarvestuse korraldamine. RTK ei teosta riiklikku järelevalvet, kuigi on teretulnud, kui RTK oma teenuste osutamise

	käigus võrdse palga põhimõtte olulisusele tähelepanu juhib. Kuna Tööinspeksioon teeb riiklikku järelevalvet töösuhtes ning kohaldab riiklikku sundi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses juba teiste töötingimuste üle, omab Tööinspeksioon kõige enam järelevalve tegemiseks vajalikku kompetentsi, piirkondlikku kaetust ja tugistruktuuri. Samuti kehtestab juba kehtiv SoVS soolise diskrimineerimise keelu ning seab edenduskohustused kõigile tööandjatele.
Haridus- ja Teadusministeerium Kooskõlastame soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu märkusega. Leiame, et eelnõu punktides 4 ja 5 toodud muudatused on asutusele ja ettevõttele liigset halduskoormust põhjustavad. Eelnõu kohaselt muudetakse seaduse § 11 lõike 1 punkti 6 ja täiendatakse kohustusega anda vähemalt kord aastas töötajatele ja nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest ning § 11 lõike 2 muudatusega peab tööandja koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajaduse korral võimaldavad tööandjal endal ja asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Vastavate andmete kogumine stabiilselt nõuab eelduslikult ka muudatusi raamatupidamisprogrammides, sest vastasel juhul tuleb andmeid hakata koguma käsitsi.	Selgitame. Kehtiva SoVSi § 11 lõige 1 punkt 6 näeb juba täna ette tööandja kohustuse anda regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Eelnõuga täpsustatakse ja ühtlustatakse selle kohustuse täitmise regulaarsust. SoVS § 11 lõige 2 näeb juba täna ette kohustust koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid. Eelnõu täpsustab kogutavate andmete loetelu. Seega käesoleva seadusmuudatusega mitte ei kehtestata uut, vaid täpsustatakse juba kehtivat seadusnormi, piiritledes minimaalsed andmed, mida tööandja koguma peaks.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik	
Suur tänu võimaluse eest avaldada arvamust soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta. Leiame, et avaliku sektori eeskuju soolise palgalõhe vähendamisel on hädatarvilik – lisaks tuleneb see juba kehtivast õigusruumist. Soolise palgalõhe vastu võitlemine on väga oluline küsimus. Samas on volinikul ülesanne analüüsida erinevate eelnõude mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas. Konkreetse eelnõu asemel annaks kohese ja suurema mõju avalikus sektoris palgaauditite kohene tegemine, vähemalt valitsusasutustes, ning tehtud töö ja tulemuste analüüsimine. Kordame seega oma varasemat ettepanekut: avalikus sektoris ühe ja sama või samaväärse töö raames soo tõttu ebavõrdse palga määramise tuvastamiseks on vajalik palgaerisuste tuvastamisega juba täna alustada ja selleks ei ole tingimata vajadust seadusi muuta. Põhjendame järgnevalt, miks see ettepanek on jätkuvalt asjakohane ning annaks kiiremini parema lõpptulemuse. Ka teistes riikides on esmalt katsetatud mehhanismi toimimist vabatahtlikult. Avalikus sektoris, millega eelnõu piirneb, piisab piltlikult öeldes ministri korraldusest oma pädevusvaldkonnas olevate valitsusasutuste kohta soovitud palgaauditi tegemiseks. Rõhutan, et ministeeriumitel ja teistel valitsusasutustel on SoVS § 9 lg 1-2 kohaselt eriliselt suur vastutus kõrvaldada kõik takistused naiste ja meeste võrdse kohtlemise teelt, mõistagi elimineerides soo tõttu ebavõrdse palga maksmise sama või võrdväärse töö eest. Selles tegevuses on abiliseks Sotsiaalministeeriumi avaldatud konkreetsed juhised ja soovitused (SoVS § 22 lg 1 kohaselt). Juhul, kui valitsuse liikmed peavad oma haldusalas palgaauditideid olulisteks, siis saab nende tegemisega ministri korralduses valitsusasutustest koheselt pihta hakata.	Selgitame. Nõustume kommentaaridega, et palgaerisuste tuvastamisega peaks tegelema juba täna kehtiva õiguse järgi, samas näitavad uuringud, et tööandjad ei pea sellest kinni ning seega on vajadus tõhusamate rakendusmeetmete järgi. Eelnõu puudutab laiemalt avalikku sektorit, kui vaid ministeeriumid ja nende allasutused, vaid nt ka haridusasutused ja riigi äriühingud, seega ei piisa üksnes ministri korraldusest.
Palgalõhe põhjused on palju laiemad, kui eelnõus toodud sama või samaväärse töö eest soo tõttu erineva palga maksmine. Selle eelnõu tuumküsimusega tegeleb juba voliniku kantselei. Soolise palgalõhe suuremad põhjused asuvad väljaspool selle eelnõu katvusala – näiteks naiste väheses edutamises ja takistuses, miks naised ei jõua kõrgemapalgalistele ametikohtadele, samuti ka tööturu segregatsioonis. Seaduseelnõus pakutud kujul probleemi lahendamine on ressursimahukas, ent tõenäoliselt ei lahenda struktuursemaid probleeme. Samas on rida probleeme võimalik lahendada	Teadmiseks võetud. Nõustume, et palgalõhe taga on väga mitmeid erinevaid põhjuseid. Käesoleva eelnõuga on eesmärk eelkõige pöörata tähelepanu nendele aspektidele, mida tööandja saab teha ning

avaliku sektori palgajuhendite ja palgakorralduse normdokumentide abil, millist võimalust pole piisavalt kasutatud.	tõhustada seaduse rakendamist. Paralleelselt jätkub töö ka segregatsiooni vähendamisega ning hoolduskoormuse võrdse jagunemisega.
Eelnõus on tehnilisi parandamisvõimalusi, millest tõsisemaks peame diskrimineerivaks kvalifitseeruvat erinevat palga suurust võrdväärse töö eest olenevalt töösuhte liigist. Eelnõus on läbivalt kasutatud sõnastust „palk või töötasu“. Need sõnad on sama tähendusega. Seetõttu jääb arusaamatuks, miks kasutatakse sünonüümide puhul väljendit üks või teine.	Selgitame. Eelnõu sätestab, et võrreldakse sama või võrdväärse töö palka või töötasu, mis hõlmab endas ka töösuhte liiki. Õigusselguse huvides TI järelevalve raames soovime need mõisted eraldi välja tuua. Mõlemad terminid on kasutuses ka mõistes endas (vt võrdlus ja analüüs).
SoVS § 11¹ lg 2 p 3 kohaselt on palgaandmete analüüsi andmeteks muuhulgas töötasu töölepingu seaduse tähenduses ja põhipalk avaliku teenistuse seaduse tähenduses. Sellest jääb mulje, et ametnike puhul võetakse analüüsi algandmeteks põhipalk, aga töölepingu alusel töötajatel põhipalk + lisatasud, sest TLS § 5 p 5 kohaselt peab töölepingus olema märgitud töötasu, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu.	Selgitame. Ametnike puhul muud töötamisega seoses makstavad tasud on hõlmatud eelnõuga lisatavas SoVS § 11¹ lg 3 punktis 4.
Teiseks täiendatakse seaduseelnõu kohaselt SoVS-i §-ga 14¹, mille kohaselt Tööinspeksioon teeb järelevalvet SoVS-i § 11² üle. SoVS § 11² sisaldab eelnõu kohaselt 6 lõiget, nendest 3 lõiget (lõiked 1, 5 ja 6) räägivad Tööinspeksiooni õigustest ja tegevusest. Sellest järeldeb, et Tööinspeksioon teeb järelevalvet iseenda tegevuse üle.	Arvestatud. Eelnõu on muudetud, vt eelnõu § 1 p 8: „§ 14¹. Riiklik ja haldusjärelevalve (1) Sama või võrdväärse töö eest võrdse palga, töötasu ja muude tööga seonduvate tasude maksmise nõude täitmise üle teostab järelevalvet Tööinspeksioon käesoleva seaduse 3¹ peatükis sätestatud korras.“

Toetades küll igati Tööinspekttsiooni täiendavat rahastamist inspekttsiooni väga vastutusrikaste ja ühiskonnale väga vajalike ülesannete täitmisel, kordame siinkohal varasemaltki esile toodut, et Tööinspekttsiooni uue, nõustamisega tegeleva võrdse palga kompetentsikeskuse rajamine ja selleks töötajate koolitamine tähendaks juba neljandat väga sarnase ülesandega riigistruktuuri. Avaliku sektori tervikliku palgapoliitikaga, sealhulgas juhendmaterjalide ja soolise palgalõhega tegelevad täna Rahandusministeerium (riigiasutuste palgapoliitika vastutusvaldkond, vt https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika); Avaliku teenistuse aastaraamatud, soolise palgalõhe peatükid), naiste ja meeste võrdse kohtlemisega ja sellealase nõustamisega valitsusasutustes tegeleb Sotsiaalministeeriumi võrdõiguslikkuse struktuuriüksus (SoVS §§ 22-23) ning nõustamise, edendamise ja diskrimineerimise tuvastamisega ka kasvõi terves asutuses ja omal algatusel (st ilma pöördumiseta) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei (SoVS § 15 ja VõrdKS § 16 pp 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9).	Selgitame. Kuna Tööinspekttsioon teeb riiklikku järelevalvet töösuhtes ning kohaldab riiklikku sundi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses juba teiste töötingimuste üle, omab Tööinspekttsioon kõige enam järelevalve tegemiseks vajalikku kompetentsi, piirkondlikku kaetust ja tugistruktuuri. Tööinspekttsioonile antakse riikliku järelevalve ülesanded, mida mainitud teemaga tegelevatel asutustel hetkel ei ole.
Erasektoris on mõned vabast tahtest sündinud positiivsed näited, mida avalik sektor saaks koheselt kopeerida. Soolise palgalõhe analüüsi käigus kirjeldas üksainus ettevõtte Eestis – Swedbank – omaettevõttes tervelt 350 erinevat tööd, rõhutades sealjuures praktikas ilmnenud vajadust osa töökohti iga-aastaselt või üle aasta ümber kirjeldada seoses tööelu kiirete muutustega. Väärtuslikuks tuleb pidada Swedbank'i kogemust ka selles osas, mis puudutab mitte ainult sama töö tegijate vahelist tehnilist võrdlust, vaid kogu juhtimise muutmist naiste karjääriredelil edasiliikumise toetamiseks – alates panga juurde loodud lastehoiust ja lõpetades sihikindla ja eraldi rahastatud karjäärinõustamisteenuse sisseviimisega.	Teadmiseks võetud.
Eelnõu seletuskirjast ei ilmne rahaliste mõjude arvestuse osas, millises mahu ja milliste mehhanismide abil kavandatakse tõsta riigieelarvest töötajate palkasid selliselt, et sooline palgalõhe kaotada. Eelnõus ei ole palkade tõstmiseks ja avaliku sektori asutuste ja ettevõtete naissoost töötajate palkade tõstmiseks ette nähtud ühtegi eurot kuni aastani 2022 (seletuskiri, ptk 7)	Selgitame. Võimaliku palkade tõstmise kulu ei ole eelnõus välja toodud, kuna palkade korrigeerimise vajadus selgub organisatsioonipõhiselt palgaandmete soopõhise analüüsi tulemusena. Sel juhul näeb eelnõu ette tegevuskava koostamise, koos vajalike tegevustega ka

	palkade korrigeerimiseks. Tegevuste läbiviimiseks vajaliku eelarve ja nende katmise planeerib tööandja. Nagu märkuses endaski on välja toodud, peaks tööandja juba täna tagama, et naised ja mehed saavad võrdväärse töö eest võrdset tasu.
Soolise palgalõhe alusel diskrimineerimise tuvastamiseks on Euroopa Liidu võrdõigusvolinikel kasutada keskselt valminud metoodika (veebis leitav: http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay). Näeme oma töös juhendit kasutades, et juhul, kui avaliku sektori tööandja peab hakkama selgitama asjaolusid, miks pealtnäha sarnast tööd tegeva mehe ja naise palk on erinev, siis ei ole tööandja esimeseks reaktsiooniks diskrimineerimise omaksvõtt. Pigem vastupidi – tööandja hakkab leiutama selgitusi, miks ühe või teise töö või töötaja väärtus on tegelikkuses ikkagi kõrgem, toetudes kasvõi avalikus sektoris praegu eksisteerivatele sama punktiväärtusega tööde palgavahemikele või asjaolule, et tööde klassifikaator eeldab üksnes osalist töö vastavust klassifikaatorile. Sel moel aga kahjuks tsementeerib tööandja tegelikult väiksema palga saaja staatuse – olles nii põhjalikult kirjeldanud, miks tolle palk vääriski väiksem olema, on raske aasta pärast kannapööret teha ja sama töötajat teistega võrdseks tõsta. See väiksema palga saaja olukorda kokkuvõttes halvendav “kahvel” on põhjuseks, miks ka teistes riikides on esmalt aastaid katsetatud vabatahtlikkuse põhimõttel ettevõtte või asutuse sisest juhtimise muutmist – eesmärgiga jõuda õiglase palkade ja õiglase töökeskkonnani. Et ennetada neid võimalikke negatiivseid kaasmõjusid, on Palgalõhe Vastu!plaan (vt ühinenenud organisatsioonid ja ettepanekud siit: https://humanrights.ee/2017/04/allkirjastasime-palgalohe-vastuplaani) toetanud vabatahtlikke auditeid. Avalikus sektoris võib ka ilma igasuguse IT-tööriistata teha ära näiteks 20 esimest auditit ja seejärel analüüsida saadud kogemusi, liikudes seejärel sihikindlalt edasi naiste palkade tõstmise suunas. Juhul, kui soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleil oleks ressursi rohkem, saaksime tõhusalt ka omalt poolt kaasa aidata, kuna valdkondlikud ekspertteadmised on tänu üle-Euroopalistele vastavasisulistele koolitustele kantseleis olemas.	Selgitame. Edastatud seisukoht selles osas, et tööandjad hakkavad kindlasti õigustama ebavõrdse tasu maksmist, ei ole meie hinnangul paratamatult tõsi. Eelnõu koostajatel ei ole põhjust eeldada tööandjatelt pahatahtlikkust. Pigem on kavandatava regulatsiooniga võimalik tööandjal informeeritumalt ja teadlikumalt, saades samuti nõustamist Tööinspeksioonilt, oma organisatsioonis soolist võrdõiguslikkust edendada. Teadmiseks võetud.
Lisaks teeme ettepaneku, et praegu arutluse all olevasse riigieelarve strateegiasse viiakse sisse selge eesmärk tõsta palgataset seni alarahastatud, peamiselt naiste hõivega valdkondades ja tõsta palku	Ei puuduta käesolevat eelnõu.

ning parandada oluliselt karjääri- ning töö- ja pereelu kvaliteetse ühitamise võimalusi alaesindatud soole kõikides avaliku sektori juba kõrgema palgavahemikuga valdkondades.	
Eesti Naiste Koostöökett/Eesti Naisliit	
Eesti Naiste Koostööketi liikmena esitame Eesti Naisliidu arvamuse Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise eelnõule. Tervitame Sotsiaalministeeriumi tahet kaasajastada täienduste kaudu Soolise võrdõiguslikkuse seadust pühendudes soolise palgalõhe vähendamise/kaotamise meetmetele. Palgalõhe on keerukas ja kompleksne ja on kõige üldisem indikaator, mis näitab naiste ja meeste, nende poolt tehtavate tööde erinevat väärtustamist ühiskonnas. Toetades ettevõtetut põhimõtteliselt, on Naisliidul siiski mõned eriarvamused ja ettepanekud esitatud eelnõule.	
1. Eelnõu paragrahv 1 p.1 (SOVs par.3 lg1 p.7) Nimetatus sättes esitatakse "sama või võrdväärse töö mõiste, tehes seda nende võrdsustamise kaudu, e. nad lihtviisil ühendades ning täiendades mõistet veel "töötulemuse" arvestamise nõudega. Selline lähenemine on vastuolus nii EL õiguse kui ILO konventsiooniga 100 (ratifitseeritud ka Eestis). Nii sama kui ka võrdväärse töö mõisted on Euroopa Kohus alati sisustanud konkreetsete juhtumite põhjal ja seda enamasti isikute kaebuse alusel. Otsuse langetamisel võrreldakse mitmeid töö aspekte - hinnatakse võrreldavate isikute töökohti ja tegevust, selgitatakse töötasu koostisosad ning milline neist tingib ebavõrdse tasu jms. Vastavalt Euroopa Kohtu praktikale tuleks selle hindamiseks, kas töötajad teevad sama või võrdväärset tööd, määrata kindlaks kas töötajaid saab lugeda võrreldavas olukorras olevaiks, võttes arvesse mitmeid tegureid, sh. töö iseloomu, töötingimusi, koolitust. Ükski klassifikatsioonisüsteem ei ava tehtavate tööde sisulist sarnasust organisatsioonide tasandil, kuna sama töö sisuga ametikohti võidakse nimetada erinevalt ja seega võivad võrdväärset tööd tegevad töötajad sattuda klassifikaatori erinevatesse rühmadesse. Tööde samasuse, sarnasuse ja/või võrdväärse üle tuleb otsustada ilma, et arvesse võetaks konkreetsete töötajate töötulemusi. Euroopa Parlamendi ja ELNõukogu direktiivides ei ole õigusnormina sätestatud võrdväärset tööd ega ka ühtseid hindamiskriteeriume eri tööde võrdlemiseks. Eelnõus toodud mõistemääratlus piirab nii isikute võimalusi oma põhiõigust kaitsta	Arvestatud osaliselt. Eelnõu ja seletuskirja on muudetud. Muudetud eelnõu selgitab, milliseid kriteeriume tuleb arvestada tööde võrdväärse hindamisel. Kriteeriumide loetelu puhul on eeskujuks võetud rahvusvahelised soovitused ja teiste riikide näited.

kui ka kohtute vabadust otsustada, mille alusel töid võrrelda.	
2. Eelnõu par.1 lg 3 p.4, ja järgnevalt nt. par.1 lg 7 p.2 ja p.4 nimetatute osas tekitab küsitavust indikatsioon "esmane palgaandmete analüüs". Eelnõu teistest sätetest ei selgu, et käsitlemist ning osundamist leiaks järgnevad (teine, kolmas jne.) palgaandmete analüüsid. Sellises sõnastuses on nimetatud mõiste sissetoomine küsimusi tekitav.	Arvestatud. Eelnõu ja seletuskirja on muudetud. Sõna „esmane“ on kustutatud. „Esmane palgaandmete analüüs“ on asendatud terminiga „palgaandmete soopõhine võrdlus“.
3. Eelnõu par.1 lg 3 p.5 - määratlus - "võrdse palga audit on põhjalik palgaandmete analüüs" on õiguslikus tähenduses püüd "idem per idem" kaudu õigust luua. Meie õiguses on auditil/auditeerimisel kindel tähendus olemas. Tundub, et eelnõu käsitleb võrdse palga auditit pelgalt kui põhjalikku palgaandmete analüüsi, samas aga selle sisu avamata. Samaseks tegevuseks ei saaks pidada ka palgaandmete analüüsi ja sooliste palgaerinevuste põhjuste väljaselgitamist. Seaduse rakendamises võib selline sõnastus tuua kaasa erinevad tõlgendusvõimalused ega teeni seadusega taotletavat eesmärki. Teeme ettepaneku "võrdse palga audit" asemel kasutada eelnõus läbival EL õiguses kasutatavat mõistet "palgakaardistus" avades konkreetsete parameetritega ka selle sisu ja taotletav eesmärk.	Arvestatud osaliselt. Eelnõu ja seletuskirja on täiendatud. Termin „Võrdse palga audit“ on asendatud terminiga „palgaandmete soopõhine analüüs“.
4. Eelnõu osas, milles käsitletakse palgaandmete analüüsi (par.11') tuleks arvestada, et enamus riiklikke andmebaase peaksid võimaldama riskasutust ning seetõttu oleks vajalik konkreetselt määratleda andmekogu olemus ja selle ühildatavus SOVs eesmärkidega. Halduskoormuse ebamõistlik tõus koostööd ei soodusta. Tulenevalt Tööinspeksioonile järelevalveõiguse andmisega peab tal olema võimalus seda õigust ka sisustada ning kasutada kõiki selleks vajalikke andmebaase. Naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte rakendamisel ja jõustamisel tuleks Tööinspeksioonile anda õigus/kohustus kontrollida ka töökohal sõlmitud lepinguid, töökorraldust jms. See ettepanek tingib Töölepinguseaduse vastava muudatuse.	Selgitame. Tööinspeksioon teeb järelevalvet töösuhete üle, kuid mitte ainult Töölepinguseaduse täitmise üle. Seega on ekslik arusaam, et Tööinspeksiooni järelevalve volitused tuleb sätestada TLS-is. Tööinspeksiooni volitused tulenevad erinevatest seadustest, nt ka TTOS-ist. Kehtiv TLS ei näe ette võrdse palga maksmise kohustust. Seega ei ole vaja TLS-i muuta ega selles vastavat Tööinspeksiooni pädevust sätestada. TLS § 3 ütleb üheselt, et „Tööandja peab

	tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.“ Eelnõuga sätestatakse SoVS-is võrdse palga maksmise kohustus ning Tööinspektsiooni vastav järelevalvepädevus.
1.mail 2004.a. jõustunud Soolise võrdõiguslikkuse seaduse paragrahv 11 lg.2 nägi ette Vabariigi Valitsuse määrusega loetelu kehtestamise, milliseid soopõhiseid töölaseid andmeid peab tööandja koguma. 14 aastat on möödunud aga seadusega pandud kohustus seni täitmata ning tööandjad ei tea siiani, millised töösuhete aspektid on naiste ja meeste võrdse kohtlemise seisukohalt olulised. Eesti Naisliidu ettepanek on kaaluda võimalust Vabariigi Valitsuse määruse eelnõu (teatavasti põhimõtteliselt olemas) lülitamist käsitletavasse seaduseelnõusse.	Arvestatud. Eelnõu punkt 5 näeb ette, et SoVSi paragrahvi 11 täiendatakse lõigetega 3 ja 4, kus toodud andmete loetelu puhul on aluseks võetud määruse eelnõu.
Eesti Naisteühenduste Ümarlaud	
Eesti Naisteühenduste Ümarlaud (ENÜ) tänab võimaluse eest avaldada arvamust soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta. Alljärgnevalt esitame oma tähelepanekud ja seisukohad eelnõu ja selle seletuskirja kohta. 1. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise eelnõus valitud lähenemisviis ei võimalda saavutada kahte erinevat asja korraga – vähendada soolise palgalõhe näitajaid ja tagada inimeste põhiõiguste kaitse töösuhetes.	
2. Eelnõu ei vasta valitsuse tegevuskavas kirjas olevale eesmärgile – “anda Tööinspektsioonile volitused järelevalve tegemiseks naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest tööandja poolt makstavate palkade ja hüvitiste üle”, sest eelnõus puudub vastav parandusettepanek töölepinguseadusesse, kus on nimetatud need paragrahvid ja sätted, mille üle on tööinspektsioonil õigus kontrolli teostada. Sõnastus ei luba ka välja lugeda seda, et piirduda tuleb avaliku sektoriga.	Selgitame. Kehtiv TLS ei näe ette võrdse palga maksmise kohustust. Seega ei ole vaja TLS-i muuta ega selles vastavat Tööinspektsiooni pädevust sätestada. TLS § 3 ütleb üheselt, et „Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning

	edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.“ Eelnõuga sätestatakse SoVS-is võrdse palga maksmise kohustus ning Tööinspektsiooni vastav järelevalvepädevus. VV tegevusprogramm näeb ette tegevuspunkti 3.13 „vähendame soolist palgalõhet“, mille all on ülesannetena nii SoVSi analüüsi ja muutmise ettepanekud kui avaliku teenistuse asutusepõhisele analüüsile tuginevate soolise palgalõhe vähendamise meetmete ettepanekud. 8. veebruaril 2018 kiitis Vabariigi Valitsus kabinetinõupidamisel heaks ettepanekud soolise palgalõhe vähendamiseks avalikus sektoris, mille kohaselt suurendatakse palkade läbipaistvust avalikus sektoris ja luuakse senisest tõhusamad võimalused soolise palgalõhe analüüsimiseks. Ettepanekutega antakse tööinspektsioonile volitused teostada soolise palgalõhe järelevalvet avaliku sektori tööandja, sealhulgas riigi osalusega äriühingu tööandja üle.
3. Eelnõu koostamisel ja sätete rakendamistähtaja määramisel pole arvesse võetud ei Eesti ühiskondlikku ja sotsiaalset konteksti laiemalt ega ka rahvusvahelist kogemust. Kahjuks ei selgu seletuskirjast, miks tehti selline valik, mis ei toetu teiste riikide samalaadsetele õigusaktidele ja nende rakendamise kogemustele, kus väga pikka aega on tegeletud nii naistele ja meestele sama või võrdväärse töö võrdse tasustamise küsimustega ning tööandjate koolitamise, toetamise ja abistamisega nende kohustuste täitmisel.	Selgitame. Märkusest ei selgu täpselt, miks tähtaega sobimatuks peetakse. 2020 juuli tähtajaga jäetakse aega nii palgalõhe spidomeetri välja töötamiseks, kui ka TI ja tööandjate koolituseks. Samuti on ette nähtud teavituskampaania.

4. Sooline palgalõhe kui näitaja, mis arvutatakse nais- ja meestöötajate keskmiste brutotunnipalkade alusel, peegeldab sotsiaalseid norme, üldist ebavõrdsust nais- ja meestöötajate poolt tehtud töö väärtustamises, harjumuspärast suhtumist naiste ja meeste oskuste erinevasse väärtustamisse, tööturu horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni, aga on oma olemuselt täiesti erinev naistele ja meestele sama, võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise normist, mis kehtib igale konkreetsele tööandjale tema ettevõttes või organisatsioonis.	Selgitame. Käesoleva eelnõuga on eesmärk palgalõhet vähendada. Kuna palgalõhe taga on ka teisi põhjuseid, rakendatakse ka teisi meetmeid (nt segregatsiooni vähendamiseks). TI eesmärk on eelkõige abistada tööandjaid juba kehtivast õigusest tulenevaid kohustuste täitmisel.
5. Põhimõtteline lähenemine, kus seaduses ettenähtud kahe normi – tööandjate poolt naiste ja meeste võrdset kohtlemise (ehk mittediskrimineerimist) ja soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse täitmist ning sotsiaalpoliitilise eesmärgi – soolise palgalõhe vähendamist, püütakse lahendada tööinspektsiooni ettekirjutuste, kontrollimise ja võimaliku karistuse abil, ei aita meie hinnangul kaasa soovitud muutustele.	Selgitame. Tööinspektsiooni järelevalve roll seisneb tänapäeval ettekirjutuste tegemise kõrval suures osas pigem nõustamises ja abistamises, milles näeme ka käesoleva regulatsiooni keset.
6. Eelnõus kavandatud muudatused SOVS-i ei tõsta meie hinnangul tööandjate motivatsiooni tegeleda oma organisatsioonis soolise ebavõrdsuse ilmingutega ja viia sisse muudatusi naiste ja meeste võrdsema kohtlemise tagamiseks, soostereotüüpidest ja eelarvamustest vabanemiseks. Õigem lähenemine oleks selline, mis motiveeriks tööandjaid töötasusid oma organisatsioonis soo lõikes hindama ning vajadusel palgasüsteeme selliselt muutma, et need oleksid sooliselt tasakaalus, arvestaks soolise võrdõiguslikkuse edendamiskohustusi ja koostaksid endile vastavad tegevuskavad. Sellise lähenemisviisi puhul on vaja eelnevalt välja töötada spetsiifilised juhised, selgitades, millist kasu võib organisatsioonisisese õigluse saavutamisest saada, luua reaalsed võimalused sooaspekti arvestamiseks organisatsioonitasandi personali- ja palgapoliitikate kujundamisel. Eelkõige peaks keskenduma meetmetele, millega suurendatakse tasustamise läbipaistvust.	Selgitame. Lisaks kavandatud SoVSi muudatustele on enne ja pärast seaduse jõustumist ette nähtud nii teavitus- kui toetustegevused. Muuhulgas koostatakse seaduse rakendamise toetamiseks tööde hindamist ja võrdlemist käsitlev juhendmaterjal, mille sihtrühmaks on eelkõige tööinspektorid ja tööandjad.
7. Eelnõus kavandatu võib seada avaliku sektori tööandjad väga raskesse olukorda, sest neilt nõutakse nende organisatsiooni üldise palgalõhe näitaja alusel palgade analüüsi läbiviimist, et TI	Selgitame.

saaks kontrollida, kas samade ja võrdväärsete tööde puhul saavad nais- ja meestöötajad võrdset tasu. Kuna tööandjale on eelnõu kohaselt ette nähtud andmete kogumine ainult personali struktuuri, töötasude, lepingute liigi ja kokkulepitud tööaja kohta ehk siis täpselt samad andmed, mille alusel TI teeb oma nn esialgse statistilise analüüsi, on tööandja keerulises olukorras, kui peab samade andmete alusel välja selgitama võimalike palgalõhede põhjused, sest muid andmeid personali- ja palgapoliitika kohta pole ette nähtud koguda. Samade ja võrdväärsete tööde väljaselgitamine iga konkreetse organisatsiooni kontekstis on äärmiselt ressursi- ja ajamahukas töö ning seda pole ilmselt suuremates avalik-õiguslikes institutsioonides võimalik ühe aasta jooksul läbi viia.	Palgaandmete soopõhine analüüs on tööandjapõhine naiste ja meeste palkade, töötasude ja muude tööga seonduvalt makstavate tasude (edaspidises selgituses viidatud koos kui „palk“) ning nende maksmise korralduse ja praktika analüüs, mis aitab tuvastada ja kaotada sama ja võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste palkade ebavõrdsuse süsteemsed põhjused ning vähendada soolist ebavõrdsust. Analüüsi käigus selgitatakse välja sama või võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste palgaerinevuste põhjuseid. Analüüsida tuleb palgaandmete võrdluses kasutatavate andmete kõrval ka kasutatavaid palgasüsteeme ja palgaastmestikke, ametikohtade klassifikatsiooni aluseid, ametinimetuste kasutamist, tööalase hindamise süsteeme, lisatasude määramise põhimõtteid, kollektiivlepinguid jms. Muu hulgas tuleb üle vaadata lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajatele palga määramise regulatsioon ja praktika. Analüüsi eesmärk on selgitada välja, kas palgaandmete võrdlusel tuvastatud palgaerinevustel on objektiivsed ja sooga mitteseotud põhjused.
8. Eelnõu kehtima hakkamise aeg on ebarealistlik, sest nii lühikese aja jooksul on võimatu suurendada kõigi tööandjate võimet ja oskust hinnata oma organisatsiooni ametikohtade väärtusi, et tuvastada võrdväärset tööd ning tagada oma tegevuse vastavus seadusele. Seni pole sama ja võrdväärse töö kui erinevate tähendusega mõistete üle peetud ühiskonnas mingit diskussiooni ja nagu näitab eelnõus	Mittearvestatud. Märkusest ei selgu täpselt, miks tähtaega sobimatuks peetakse. Kavandatud üleminekuajal on sõltuvalt seaduse

toodud määratlus, pole nende erinevust mõistnud ka eelnõu koostajad. Üleminekuajaks, mille käigus töötatakse välja juhendid ja käsiraamatud, selgitatakse sama, sarnase ja võrdväärse töö mõistet võiks olla vähemalt kolm aastat ning esimesi tegevuskavu oleks reaalne hakata nõudma veel vähemalt aasta hiljem. Suuremate avaliku sektori organisatsioonide puhul võiks lubada tegutsemist allüksuste kaupa.	vastuvõtmise kuupäevast eeldatavalt vähemalt kaks aastat. Seaduse jõustumine 2020 juuli tähtajaga, jätab aega nii palgalõhe spidomeetri, vajalike juhendite välja töötamiseks, kui ka TI ja tööandjate koolituseks. Samuti on ette nähtud laiem teavituskampaania.
9. Ainuüksi ametinimetuste ja statistikas kasutatavate klassifitseerimissüsteemide lõikes välja selgitatud erinevused naiste ja meeste töötasudes ei võimalda võrrelda, milline on töö konkreetne sisu, rääkimata tööde võrdväärsusest. Sama töö võib olla varjatud näiteks naiste ja meeste erinevate ametinimetustega, võrdväärsed tööd kuuluda erinevatesse ametiklassifikatsioonidesse jne. Soolise diskrimineerimise kahtlustus pole alati põhjendatud, kui ilmneb, et naistöötajate ja meestöötajate keskmised palgad, mis arvutatakse individuaalseid palku summeerides, on erinevad. Töötasude erinevusele on arvukaid põhjuseid. See tähendab, et asutuse/ettevõtte üldine palgalõhe või horisontaalne palgalõhe ei võimalda hinnata, kas selles organisatsioonis sama ja sarnast tööd või võrdväärseid töid tegeva naise ja mehe puhul on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet tasustamisel.	Selgitame. Käesoleva seaduse muudatusega loodavad regulatsiooni järgi toimub palgasüsteemide läbi vaatamine kahes etapis. Esimeses automaatselt palgaandmete soopõhise võrdlusena ja seejärel kahtluse korral palgaandmete soopõhise analüüsina. Viimane on põhjalikum ning selles on võimalik arvestada märkuses välja toodud detailidega. Samuti oleme nõus, et palgaerinevused ei pruugi alati tähendada diskrimineerimist, kuid oluline on, et nii tööandjad kui töötajad oleksid teadlikud ja kokku leppinud, millest need võimalikud erinevused tulenevad.
10. SoVS on inimõiguste kaitsmisega seotud termineid sisaldav üldakt ja igal terminil on seetõttu oluline õiguslik tähendus. Esitatud eelnõu ei ole kooskõlas rahvusvahelise õiguse üldtunnustatud põhimõtete terminite ja normidega. Igal rahvusvahelise õiguse kontekstis väljakujunenud mõistel peab olema naiste ja meeste võrdse kohtlemise normide seisukohalt oluline juriidiline tähtsus. Sellisteks terminiteks ei saa olla näiteks eelnõu § 1 toodud uued määratlused praeguses sõnastuses (sama või võrdväärne töö, töötaja ja avaliku sektori tööandja, esmane palgaandmete analüüs, võrdse palga audit). ENÜ on seisukohal, et SoVS muudatusettepanekud ei tohiks piirata ühegi inimese õigust pöörduda oma põhiõiguse kaitseks kohtusse või töövaidluskomisjoni, olenemata sellest, millise	Arvestatud osaliselt. Oleme eelnõu termineid muutnud ja täpsustanud.

lepingu alusel ta tööandjale tööd teeb või millises ametis töötab. SoVS üldsätete paragrahvi, mis avab olulised põhimõisted, et tohiks tuua sisse selliseid mõisteid, mis ei kehti kõigi naiste ja meeste võrdse kohtlemise normide kohta kõigis eluvaldkondades.	
11. Eelnõu ei pruugi tegelikkuses aidata kaasa soolise palgalõhe vähenemisele, vaid võib hoopis formaalsete nõuete kehtestamise tõttu tsementeerida soolisi palgaerinevusi, kui tööandjad hakkavad muutma näiteks ametikohtade tööülesannete kirjeldusi selleks, et põhjendada mõnede töötajategruppide nais- ja meestöötajate erinevat tasustamist. Formaalsel lähenemisel on oht, et viiakse läbi selline ametikohtade hindamine, mis suudab õigustada organisatsioonis/ettevõttes seni rakendatavat personalipoliitikat, sest ametikohti kirjeldavate tegurite määratlemisel ja ametikohtade hindamisel on alati teatav subjektiivne hinnang ja ainuüksi sõnastuse muutmise võimalus, mida saab soovi korral ära kasutada nais- ja meestöötajate töötasude erinevuste põhjendamiseks. ENÜ näeb ohtu, et tööandjad ei hakkagi sellise seadusemuudatuse tulemusena tähelepanu pöörama oma teistele soolise võrdõiguslikkuse edendamise küsimustele, vaid esitavad ainult oma töötasude erinevuste põhjendused.	Selgitame. Palgaandmete soopõhine analüüs (kooskõlastusringil olnud eelnõu versioonis „võrdse palga audit“) on põhjalik palgaandmete analüüs, milles avaliku sektori tööandja selgitab välja palgaerinevuste põhjused. Analüüsi lähtepunktiks on palgaandmete soopõhise võrdluse tulemus, mis näitab soolist palgalõhet organisatsioonis tervikuna. See tähendab, et ka analüüsis ilmnevad laiemad soolise ebavõrdsuse põhjused.
12. Eelnõus tehtud paranduste puhul ei ole kavandatud muudatused paigutatud süsteemselt ega ülevaatlikult ning mõned sätted, mis on toodud üldisesse mõistete paragrahvi 3, võivad võimaldada valesti tõlgendamist isikute põhiõiguste kaitsmise puhul.	Teadmiseks võetud.
13. ENÜ toetab eelnõu põhimõttelist eesmärki anda Tööinspeksioonile volitused järelevalve tegemiseks naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest tööandja poolt makstavate palkade ja hüvitiste üle. Palk on üks töötingimuste osa ja peakski Põhiseaduse § 29 kohaselt olema riigi kontrolli all, aga TLS paragrahvis 3 viidatud soolise võrdõiguslikkuse seadusele ja selles kehtestatud tööandja kohustusele maksta sama või võrdväärse töö eest nais- ja meestöötajatele võrdset palka, on seni riiklik järelevalve puudunud. Toetame naiste ja meeste võrdse kohtlemise alaste normide järelevalveks vajalike kompetentside väljakujunemist Tööinspeksioonis, sest selle alla kuuluvad ka töövaidluskomisjonid, kuhu isikud saavad individuaalse töövaidluse puhul pöörduda, kui arvavad, et tööandjate poolt on rikutud naiste	Teadmiseks võetud. Selgitame, et kuna Tööinspeksioon teeb riiklikku järelevalvet töösuhtes ning kohaldab riiklikku sundi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses juba teiste töötingimuste üle, omab Tööinspeksioon kõige enam järelevalve tegemiseks vajalikku kompetentsi, piirkondlikku kaetust ja tugistruktuuri.

ja meeste võrdse kohtlemise norme. Kahtleme aga Tööinspektsiooni juurde täiendavate ametikohtade ja võrdse palga kompetentsikeskuse loomise otstarbekuses. Kuna soolise palgalõhe puhul on tegemist oluliselt laiema ja keerukama sotsiaalpoliitilise küsimusega, mis on vahetult seotud kõigi soolise ebavõrdsuse vähendamisele suunatud meetmetega, on oluline, et kompetentsikeskus, mis tegeleks mitte ainult võrdse palga vaid laiemalt soolise palgalõhe problemaatikaga, asuks sotsiaalministeeriumi juures, kes kehtiva SoV seaduse kohaselt on nõuandvaks asutuseks ja juhendite väljatöötajaks.	Sotsiaalministeerium soolise võrdõiguslikkuse poliitika kujundajana panustab ka kõnealuste juhendite väljatöötamisse.
14. Leiame, et esitatud eelnõu ja seletuskirja sõnakasutus on eksitav. Esiteks on vää kahe mõiste “naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmine” ja “sooline palgalõhe” kasutamine ühesuguses tähenduses, teiseks ei selgu seletuskirjast, mille üle täpselt tööinspektsioon hakkab järelevalvet tegema. Näiteks nimetatakse seletuskirjas loodavat järelevalvet täiesti erinevalt: soolise palgalõhe järelevalve (SK lk 1, 2), järelevalve naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest makstava palga võrdsuse põhimõtte üle avalikus sektoris (SK lk 1), järelevalve võrdse palga maksmise kohustuse täitmise üle (lk 1), järelevalve avaliku sektori palgaandmete analüüsi üle. Järelevalve sisu on kord “keskenduv eelkõige töötasustamise põhimõtete õiguspärasuse kontrollile, mitte üksikjuhtumite lahendamisele”, kord “võrdse palga auditi kaudu tehtav“, kord „registritel põhinev“. Nn palgalõhe ning naiste ja meeste võrdne tasu sama, võrdse või võrdväärse töö eest ehk “võrdne tasu” on kaks täiesti erineva olemuse ja tähendussisuga mõistet. Seega on ekslik eelnõu seletuskirjas nimetada naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest makstava võrdse tasu põhimõtte järgimise järelevalvet avalikus sektoriks “soolise palgalõhe järelevalveks”. Näitaja/indikaatori üle ei saa kehtestada riiklikku järelevalvet.	Arvestatud osaliselt. Eelnõu ja seletuskirja teksti on muudetud ja täiendatud.
15. Seletuskirjas puudub mõjude analüüs selle kohta, millist halduskoormust võib tekitada avaliku sektori asutustele TI nn palgaauditi tegemise ettekirjutuse täitmine või ainuüksi põhjenduste väljatoomine statistilise horisontaalse või vertikaalse palgalõhe põhjuste avamiseks avaliku sektori tööandjatele. Ligikaudseltki välja arvestamata on kui palju vajavad avaliku sektori tööandjad lisaressursse praegu madalamalt tasustatud, peamiselt naiste poolt täidetavate töökohtade palkade tõstmiseks. Avaliku sektori asutused on piiratud riigieelarveliste ressurssidega ja neilt ei saa nõuda, et	Selgitatud. Võimaliku palkade tõstmise kulu ei ole eelnõus välja toodud, kuna nagu märkuses endaski on välja toodud, peaks tööandja juba täna tagama, et naised ja mehed saavad võrdväärse töö eest võrdset tasu.

nad automaatselt tõstaks palka näiteks naiste poolt domineeritud madalapalgalistel töökohtadel.	
16. Seletuskirjast ei selgu, miks on vaja luua selline andmekogu, mis osaliselt kattub juba olemasolevatega, dubleerides avaliku teenistuse kohta kogutavaid personali- ja palgaandmeid ning lisades, lisaks avalik-õiguslikele institutsioonidele ka nt teatrite, muuseumide, koolide ja kohaliku omavalitsuse asutatud valla või linna ametiasutuse hallatavaid asutusi, mis ei ole juriidilised isikud (nt lasteaiad), andmed. Kokkuvõtlikult on Eesti Naisteühenduste Ümarlaud seisukohal, et antud eelnõud ei tohiks sellisel kujul mingil juhul kiirustades seadusena vastu võtta. Mõistlik oleks eelnõu põhimõttelised lähenemisviisid veelkord põhjalikult läbi arutada ning läbi analüüsida ka kõik võimalikud mõjud, nagu nõuab hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. Selleks tuleks kokku kutsuda laiapõhjaline töögrupp, kaasates eksperte vähemalt kõigist neist organisatsioonidest, kellele eelnõu kooskõlastamiseks või arvamuse avaldamiseks on saadetud. Lisame siinkohal meie soolise võrdõiguslikkuse ekspert Ülle-Marika Pappi poolt koostatud eelnõu põhjaliku analüüsi koos soovitusetega. https://delta.sm.ee/dhs/n/compoundWorkflowNodeRef/28a3b7f8-bfd9-4966-a7a2-96da7c9cf315	Teadmiseks võetud.
Eesti Kaubandus-Tööstuskoda	
Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (edaspidi: Eelnõu) ja seletuskirja kohta. Järgnevalt esitame oma seisukohad Eelnõu kohta.	
1. Tööandjate kohustus teavitada töötajaid meeste ja naiste võrdsest kohtlemisest. Eelnõu § 1 punktiga 4 muudetakse soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lg 1 p 6 ja sõnastatakse järgmiselt: „(1) Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades: 6) andma vähemalt üks kord kahe aasta jooksul töötajatele ja nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Nimetatud teave peab muu hulgas sisaldama nais- ja meestöötajate keskmise palga või töötasu ning tööga seonduvalt makstavate hüvitiste ja antavate hüvede võrdlust organisatsiooni ametigruppide kaupa. Kui organisatsioonis ei ole töökohti ametigruppidesse jaotatud, esitatakse informatsioon ametikohtade kaupa.”	Selgitame. Eelnõuga täpsustatakse, mille osas ja kui tihti peab tööandja töötajaid teavitama, seega aitab see luua selgust. Varasemalt on proovitud ka teisi meetmeid suunata tööandjaid SOVSist tulenevaid kohustusi täitma, kuid see ei ole olnud edukas. Nt koolitati aastate eest välja spetsiaalsed

Kehtivas soolise võrdõiguslikkuse seaduses (§ 11 lg 6 p 1) on kirjas, et tööandja peab andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Eelnõu seletuskirja kohaselt ei taga praegune regulatsioon piisavalt tihedat informeerimist ega tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse edendamise vajadusele organisatsioonides. Seletuskirjas on viidatud küsitluse tulemustele, mille kohaselt on vaid 6 protsenti tööandjatest andnud töötajatele infot meeste ja naiste olukorra kohta organisatsioonis. Kaubanduskojale jääb arusaamatuks, kuidas aitab plaanitav muudatus seda protsenti suurendada. Kaubanduskoja hinnangul tuleb välja selgitada põhjused, miks ei täida paljud tööandjad seda kohustust. Seejärel on võimalik hinnata, kas ja millist regulatiivset või mitteregulatiivset muudatust on vaja teha. Võimalik, et üheks teavitamiskohutuse mittetäitmise põhjuseks on asjaolu, et tööandjad ja töötajad ei ole teadlikud sellest kohustusest. Sellisel juhul ei ole abi seaduse muutmisest, vaid vaja on panustada nii töötajate kui ka tööandjate teadlikkuse tõstmisele. Teiseks põhjuseks võib olla asjaolu, et tööandjad ei tea täpselt, millist teavet tuleb töötajatele esitada ehk kuidas tuleb seda kohustust täita. Sellisel juhul võiks riik olla abiks tööandjatele. Näiteks võiks riik tööandjaid senisest rohkem nõustada ja anda juhiseid kohustuse täitmiseks. Kolmandaks põhjuseks võib olla see, et kohustuse täitmise kaaskasutaja- ja rahakulu ei ole proportsionaalne kohustuse täitmisest saadavaga kasuga. Sellisel juhul peab riik mõtlema, kas ja milliste muude meetmetega on võimalik sama eesmärgi täita. Neljandaks põhjuseks võib tõenäoliselt olla see, et keskmine Eestis tegutsev ettevõtte (kus on töötajaid) on lihtsalt nii väike (ca 7 töötajat), kus palgad lepitakse kokku ilma ametigruppe või isegi konkreetseid ametikohti määramata ja grupeerimata ning kahte sarnaseid ülesandeid täitvat töötajat ei pruugigi ettevõttes olla, keda omavahel oleks kohane võrrelda. Sellisel juhul tuleks enne üleüldise täiendava kohustuse panemist teha selgeks, milliste karakteristikutega ettevõttes on sellised meetmed üldse teoreetiliselt mõjusad ning, kus need ilmselt mingitki mõju ei avalda, kuid tekitavad juurde bürokraatiat ja süvendavad seeläbi veelgi vastumeelust nõuete täitmisele. Eelnevast tulenevalt on Kaubanduskoda sellele muudatusele vastu, sest kui asendada regulaarne teavitamiskohustus kohutusega anda teavet vähemalt üks kord kahe aasta jooksul, siis see ei lahenda tänast probleemi ehk ei pane senisest rohkem tööandjaid teavitamiskohustust täitma. Kaubanduskoda ei pea mõistlikuks ka muudatust, mille kohaselt peab töötajatele esitatav teave muu hulgas sisaldama nais- ja meestöötajate keskmise palga või töötasu ning tööga seonduvalt makstavate hüvitiste ja antavate hüvede võrdlust organisatsiooni ametigruppide või nende puudumise korral ametikohtade kaupa. Kaubanduskoda näeb selle muudatuse juures mitmeid	konsultandid, kes olid valmis tasuta tööandjaid soolise võrdõiguslikkuse edendamisel nõustama, kuid tööandjate huvi selle vastu oli leige. Eelnõu laieneb vaid enam kui 10 inimesega organisatsioonidele. Näiteks on Statistikaameti andmetel kuni 10 töötajaga riigi ja kohaliku omavalitsuse üksusi üle 900 ning üle 10 töötajaga üle 1600 organisatsiooni.
---	---

negatiivseid mõjusid:	
Muudatuse rakendamisel ei kohelda kõiki töötajaid võrdselt. Näiteks kui ühte ametigruppi kuulub üksteist töötajat, kelle hulgas on üks naine ja kümme meest, siis on naise töötasu organisatsiooni siseselt kõigile teada, kuid meestöötajate kohta on avaldatud vaid kümne töötaja keskmine palk. Kindlasti leidub ka näiteid, kus on avalik vaid ühe meestöötaja töötasu. Kui ettevõttes ei ole moodustatud ametigruppe, siis võib sama olukord tekkida ka ametikohtade puhul. Lisaks on Eestis palju organisatsioone, kus ühel ametikohal töötab vaid üks inimene. Kaubanduskoja hinnangul võib muudatuse tulemusena kümnete tuhandete kui mitte sadade tuhandete töötajate töötasu muutuda organisatsiooni sees avalikuks. Paraku ei ole sellist mõju ning selle mõju ulatust Eelnõu koostajad üldse analüüsinud.	Selgitame. Oleme eelnõu teksti muutnud selgemaks. Kuna tegemist on esitatava „võrdlusega“, siis peab esmalt vaatama, kas eksisteerivad võrreldavad kohad, teiseks tuleb tagasiside anda kujul, mis ei võimalda otsest tuvastamist. Seetõttu on eelnõu täiendatud ja sõnastatud selgemalt: <i>„Kui organisatsioonis ei ole töökohti tööperedesse, ameti- või teenistusgruppidesse jaotatud, esitatakse <u>üldistatud võrdlus</u> ametikohtade kaupa.”</i>
Leiame, et väga paljudes organisatsioonides ei ole täiendava teabe esitamisest kasu, sest töötajaid, kes kuuluvad ühes organisatsioonis samasse ametigruppi või neil on sama ametikoha nimetus, ei pruugi väga palju olla. Isegi kui mitu töötajat on samas ametigrupis või samal ametikohal, ei pruugi andmete avaldamisest kasu olla, kui seda tööd teevad vaid ühe soo esindajad. See tähendab, et andmete töötajatele avaldamise korral ei ole paljudel juhtudel võimalik ühe ametigrupi või ühe ametikoha lõikes meeste ja naiste töötasu võrrelda. Seega ei täida muudatus oma peamist eesmärki ehk ei aita kaasa naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest võrdse palga maksmise nõude rakendumisele.	Selgitame. Palgaandmete soopõhine automatiseeritud võrdlus arvutab üldise soolise palgalõhe organisatsioonis. See annab võimaluse tööandjale tuvastada tema organisatsiooni soolise palgalõhe, aga sh ka nt segregatsiooni ulatust ning seejärel rakendada tema organisatsiooni jaoks sobivaimaid meetmeid, et võimalikku soolist ebavõrdsust vähendada ja soolist võrdõiguslikkust edendada.
Juhime tähelepanu sellele, et keskmises Eesti ettevõttes töötab ca 7 töötajat. Reeglina ei ole keskmisele ettevõttele iseloomulik see, et kõik töötajad teevad sama tööd ehk on ühel ametikohal või ühes ametigrupis. Seetõttu pole avaldatavad töötasu andmed võrreldavad ning tekitaksid lihtsalt segadust.	Selgitame. Eelnõu ei laiene väiksematele kui 10 inimesega organisatsioonidele.
Muudatusega kaasneb ettevõtjatele täiendav halduskoormus, sest täna puudub tööandjal kohustus	Teadmiseks võetud.

saata töötajatele teavet mees- ja naistöötajate keskmise töötasu kohta ametigruppide või ametikohtade lõikes. Kuigi ettevõtjatel on vajalikud andmed olemas, kaasneb täiendav ajakulu nende andmete süstematiseerimise ja koondamisega. Eelnõu koostajad ei ole aga halduskoormuse kasvu hinnanud. Kaubanduskoda on seisukohal, et enne iga muudatuse sisseviimist, millega kaasneb ettevõtjatele halduskoormuse kasv, tuleb mõju hinnata. Praegusel juhul oleksid võinud Eelnõu koostajatel kasutada halduskoormuse mõõtmiseks standardkulu mudelit. Kaubanduskoda on edaspidi valmis Eelnõu koostajaid aitama halduskoormuse hindamisel. Eelnevast tulenevalt teeme ettepaneku jätta Eelnõust välja § 1 p 4. See tähendab, et kehtima jääb tänane seadusesäte, mille kohaselt tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.	Mõju tööandjate halduskoormusele on seletuskirjas mõjude all välja toodud.
2. Soopõhiste andmete kogumine Eelnõu § 1 punktidega 5 ja 6 muudetakse soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lg 2 ning täiendatakse lõigetega 3 ja 4 järgmises sõnastuses: „(2) Tööandja peab koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajaduse korral võimaldavad tööandjal endal ja asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmed on järgmised: 1) personali koosseis organisatsiooni eri tasanditel ja ametigruppides; 2) palk või töötasu ning muud töötamisega seoses makstavad tasud ja hüved, mida töötajad tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saavad; 3) teenistussuhte või lepingu liik ja kokkulepitud tööaeg. (4) Tööandja säilitab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud andmeid seitse aastat.“ Kaubanduskoda toetab lõike 2 sõnastuse muutmist, millega jäetakse sättest välja volitusnorm Vabariigi Valitsuse määrusele, millega on võimalik kehtestada tööandja poolt kogutavate soopõhiste tööalaste statistiliste andmete loetelu. Kaubanduskoja hinnangul puudub vajadus reguleerida seadusega või määrusega, milliseid soopõhiseid andmeid peab tööandja koguma. Juhime tähelepanu sellele, et juba täna peavad tööandjad koguma ning erinevatele riigiasutustele esitama infot, mis võimaldab tööandjal ja ka asjaomasel institutsioonil hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Seetõttu ei pea me vajalikuks soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 täiendamist lõigetega 3 ja 4.	Mittearvestatud. Loetelu on vajalik õigusselguse tagamiseks.

Kõik tööandjad annavad iga kuu TSD-vormil Maksu- ja Tolliametile teada, kui suur on töötajate töötasu. TSD-l märgitakse ka töötajate töökoormus. Lisaks peavad tööandjad enne töötaja tööle asumist tegema kande töötamise registrisse, kuhu tuleb muu hulgas märkida töötamise liik. Kaubanduskojale teadaolevalt tehakse peagi õigusaktides ka muudatus, mille kohaselt tuleb tööandjal iga töötaja kohta töötamise registrisse kanda ka ametikoht. Seega on nii tööandjal kui ka riigil olemas kõik vajalikud soopõhised tööalased statistilised andmed, millele on viidatud lõikes 3. Kaubanduskojale jääb seetõttu arusaamatuks, miks on vaja see loetelu seaduses välja tuua. Eelnõu § 1 punkti 7 kohaselt hakkab Tööinspeksioon edaspidi iga tööandja kohta läbi viima palgaandmete analüüsi, mille tulemused edastatakse ka vastavale tööandjale. Kui palgaandmete analüüsi tulemused sisaldavad täpselt samasid andmeid, mida tööandja peaks tulevikus ise koguma, siis järelikult koguvad tööandjad juba täna neid andmeid ning puudub vajadus muudatuse järele. Kaubanduskoja hinnangul on Eelnõu § 1 p 6, millega kehtestatakse soopõhiste andmete loetelu, puhul tegemist ülereguleerimisega. Kaubanduskojani ei ole jõudnud teavet selle kohta, et tööandjad vajavad riigipoolset loetelu soopõhiste andmete kohta, mida nad peavad kindlasti koguma.	
3. Esmase palgaandmete analüüsi mõiste. Eelnõu § 1 punktiga 3 lisatakse soolise võrdõiguslikkuse seadusesse esmase palgaandmete analüüsi mõiste järgmises sõnastuses: „4) esmane palgaandmete analüüs on töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 241 alusel asutatud andmekogus sisalduv naiste ja meeste palkade, töötasude ja muude tööga seonduvate tasude analüüs, milles hinnatakse, kas naised ja mehed saavad sama tööandja juures sama või võrdväärse töö eest võrdset tasu.“ Kaubanduskoda juhib tähelepanu asjaolule, et esmase palgaandmete analüüsi mõiste on eksitav, sest analüüsi algandmete põhjal ei ole võimalik kindlaks teha, kas mehed ja naised teevad sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd. Eelnõu § 1 punkti 1 kohaselt on sama või võrdväärne töö töö, mis on sama või võrdväärse keerukuse, vastutuse ja raskusega ning mida tehakse samades või võrdväärsetes tingimustes ja saavutades sama või võrreldava töötulemuse. Eelnõu § 1 punkti 7 kohaselt kasutatakse analüüsi tegemisel muu hulgas töötaja ametikoha klassifikaatorit, kuid selle abil ei ole võimalik järeldada, kas ühe ametikoha töötajad teevad sama või võrdväärset tööd. Võimalik, et ühel ametikohal töötavate inimeste töö on sama või võrdväärne, kuid samas võib nende vastutus, tööülesannete keerukus ja töötulemused erineda märkimisväärselt. See tähendab, et vale on eeldada, et sama ametikoha	Arvestatud osaliselt. Eelnõu ja seletuskirja teksti on muudetud ja täiendatud.

töötajad teevad sama või võrdväärset tööd. Samuti võib esineda ka lihtsalt olukordi, kus ametikoha klassifitseerimisel on eksitud, kuivõrd ametikoha klassifitseerimine ei ole üldiselt levinud ja paljudes ettevõtetes seda ei kasutata või ei lähtuta standardiseeritud klassifikaatorist. Eelnevast tulenevalt palume muuta palgaandmete analüüsi mõistet ja sõnastada see järgmiselt: „4) esmane palgaandmete analüüs on töotervishoiu ja tööohutuse seaduse § 241 alusel asutatud andmekogus sisalduv naiste ja meeste palkade, töötasude ja muude tööga seonduvate tasude analüüs, milles hinnatakse, kas naised ja mehed saavad sama tööandja juures samal ametikohal võrdset tasu.	
4. Palgaandmete analüüsi tulemused Eelnõu § 1 punktiga 7 lisatakse soolise võrdõiguslikkuse seadusesse põhimõtte, et Tööinspeksioon viib üks kord aastas automatiseeritult läbi esmase palgaandmete analüüsi, mille tulemustele tagatakse juurdepääs ka asjakohasele tööandjale. Kaubanduskoja hinnangul on väga positiivne, et riik ei hakka tööandjatelt uusi andmeid koguma, vaid kasutab erinevates registrites olevaid andmeid palgaandmete analüüsimiseks. Samas jääb meile ebaselgeks, millisel kujul näidatakse igale organisatsioonile palgaandmete analüüsi tulemusi. Kas analüüsis tuuakse välja andmed iga töötaja kohta või on andmed ametikohapõhiselt välja toodud või kuvatakse tulemusi mõnel muul viisil? Kaubanduskoja hinnangul võivad palgaandmete analüüsi tulemused tekitada segadust ja arusaamatust. Peamiseks põhjuseks on asjaolu, et riiklikest registritest ei ole võimalik saada andmeid töö keerukuse, vastutuse ja töötulemuste kohta. See tähendab, et võrrelda saab meeste ja naiste töötasu ainult ametikohal. Kui meeste ja naiste töötasu ühel ametikohal ei ole võrdne, siis see ei tähenda automaatselt, et tegemist on ebavõrdse kohtlemisega, vaid põhjuseks võib olla see, et mees ja naine ei tee sama või võrdväärset tööd samal ametikohal ja samas asukohas. Kui Sotsiaalministeerium ei pea võimalikuks Eelnõust välja jätta palgaandmete analüüsi puudutavaid sätteid, siis peame väga oluliseks, et Sotsiaalministeerium koostöös Tööinspeksiooniga annaks edaspidi töötajatele ja tööandjatele selge sõnumi, et palgaandmete analüüsi tulemuste abil ei ole võimalik automaatselt kindlaks teha, kas meestele ja naistele makstakse sama või võrdväärse töö eest võrdset tasu. Näeme palgaandmete analüüsi tulemuste avalikustamise puhul olulist rolli Tööinspeksioonil, et töötajad ja laiem avalikkus ei tõlgendaks tulemusi valesti. Palgaandmete analüüsi osas näeme ühe kitsaskohana veel asjaolu, et paljudes organisatsioonides ei tööta ühel ja samal ametikohal palju töötajaid, mis tähendab, et ametikohtade lõikes ei ole paljudel juhtudel võimalik tulemusi võrrelda. Isegi kui ühel ametikohal töötab mitu inimest, siis ei pruugi nad	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja on selgitustega täiendatud.

olla erinevast soost. See tähendab, et palgaandmete tulemusi saab võrrelda ühe organisatsiooni sees vaid väga väikese hulga töötajate puhul.	
5. Võrdse palga audit avalikus sektoris. Eelnõu § 1 punktiga 7 lisatakse seadusesse põhimõtte, et kui Tööinspeksioonil tekib avaliku sektori tööandja suhtes esmase palgaandmete analüüsi andmete alusel kahtlus, et avaliku sektori tööandja ei maksa sama või võrdväärse töö eest naistele ja meestele võrdset tasu, on Tööinspeksioonil õigus teha kümne ja enama töötajaga avaliku sektori tööandjale ettekirjutus teha võrdse palga audit. Kaubanduskoda soovib tänada Sotsiaalministeeriumi selle eest, et olete arvesse võtnud Kaubanduskoja varasemat ettepanekut, mille kohaselt ei kehtestata võrdse auditi koostamise kohustust erasektorile ning Tööinspeksioon ei hakka teostama järelevalvet erasektori tööandjate üle. Siiski teeb Kaubanduskoda ettepaneku vabastada Tööinspeksiooni järelevalve alt ka avaliku sektori äriühingud. Kaubanduskoja hinnangul oleks võinud riik eelnevalt testida, kui aja ja ressursimahukas on võrdse palga auditi koostamise kohustus ning kas ja milliseid tulemusi see annab. Näiteks oleks võinud Sotsiaalministeerium seda lähenemist testida mõnes oma valitsemisala asutuses. Praegusel juhul soovitakse uut lähenemist katsetada kõikide avaliku sektori tööandjate peal, kus on vähemalt kümme töötajat, kuid meie hinnangul piisab ka oluliselt väiksemast nõ testgrupist. Kokkuvõtteks toetame igati põhimõtet, et sama või võrdväärse töö eest tuleb meestele ja naistele maksta võrdset töötasu. Meie hinnangul ei ole aga sooline palgalõhe Eestis tingitud soolisest diskrimineerimisest, vaid põhjused peituvad mujal. Soolise palgalõhe peamise põhjusena näeme ühiskonnas väljakujunenud hoiakuid ja soorolle, mis omakorda tekitavad näiteks soolist segregatsiooni tööturul, mõjutavad haridusvalikuid ja takistavad töö- ja pereelu ühildamist. Kaubanduskoja hinnangul peaks riik rohkem tähelepanu pöörama eelnevalt väljatoodud probleemidele ning mitte liigselt keskendumale ja lootma vaid regulatiivsetele lahendustele. Eelnõu seletuskirjas võiks sisalduda näiteks laiem vaade soolise palgalõhe vähendamisele ning loetelu meetmetest, mida riik plaanib või on juba ellu viimas soolise palgalõhe vähendamiseks. Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja ettepanekuid arvesse võtta.	Mittearvestatud. Ettepanekutega antakse Tööinspeksioonile volitused teostada võrdse palga põhimõtte järelevalvet avaliku sektori tööandja, sealhulgas riigi osalusel äriühingu tööandja üle. Eesmärk on tagada, et avalik sektor tervikuna näitaks võrdse palga põhimõtte rakendamisel eeskuju. Selgitame: oleme nõus, et sooline palgalõhe on kompleksne teema ja põhjustatud erinevatest teguritest. Lisaks käesolevale regulatsioonile jätkab valitsus võrdse palga põhimõtte järelevalve kehtestamisel avalikule sektorile ka seniste teavitus- ja toetavate meetmete rakendamist, mis tegelevad nii konkreetsemalt sama või võrdväärse töö eest naistele ja meestele makstava palga võrdsuse nõude kui ka Eesti soolise palgalõhe põhjustega laiemalt (sh haridusvalikud ja tööturu sooline

	segregatsioon, töö ja pereelu ühitamise võimalused, soolise võrdõiguslikkuse edendamine organisatsioonides, soostereotüübid, õigusteadlikkus jne.
Tööandjate Keskliit	
Eesti Tööandjate Keskliit on seisukohal, et on õige alustada palgalõhe analüüsi ja järelevalvega just avalikust sektorist nagu näeb ette soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (Eelnõu). Samas ei pea me õigeks eelnõu laienemist koheselt ka riigi osalusega äriühingutest tööandjatele, kuna sellised ettevõtted tegutsevad samas konkurentsikeskkonnas eraõiguslike juriidiliste isikutega. Kuna eelnõuga kaasneb halduskooruse kasv, siis seatakse riigi osalusega tööandjad ebasoodsamatesse tingimustesse võrreldes konkurentidega, kellele planeeritav seadusemuudatus ei kohalduks. Äriühingute (sh riigi osalusega äriühingute) eesmärk on efektiivsus ja tõhus toimimine. Eelnõu toetab vastupidist lähenemist, kuna suureneb halduskoormus raporteerimisel ja seadusega kooskõlas toimimise tõendamisel. Töötasu määramisel ja maksmisel võtab tööandja arvesse iga töötaja tööpanust. Seda ei saa automatiseeritult analüüsida teadmata töötajat ning tema tööülesandeid. Võrrelda saab võrreldavaid näitajaid, seega ametikohale määratud tasu e põhitöötasu (võrrelda ei saa tulemustasusid, kuna neid makstakse individuaalsete eesmärkide täitmise eest ning töötaja enda panusest lähtuvalt). Sellest tulenevalt näeme, et tehtavad muudatused toovad äriühingule kaasa ebamõistliku halduskoormuse ja tõendamiskohustuse ning võimaliku surve või kohustuse tööjõukulude kasvaks riigi osalusega äriühingutes. Teeme ettepaneku Eelnõu sätteid <u>rakendada esialgu ainult avalikule sektorile (jättes välja äriühingud)</u> ning mõne aja pärast hinnata kas üldse ja milline mõju vastavatel muudatusel palgalõhe vähendamisel on olnud. Ühtlasi teeme ettepaneku kirjeldada, millal tulemusi hinnatakse ja edasiste sammude üle otsustatakse, milliseid parameetreid jälgitakse ja mille alusel otsustatakse edasised tegevused.	Mittearvestatud. Selgitame: ettepanekutega antakse Tööinspektsioonile volitused teostada võrdse palga põhimõtte järelevalvet avaliku sektori tööandja, sealhulgas riigi osalusega äriühingu tööandja üle. Eesmärk on tagada, et avalik sektor tervikuna näitaks võrdse palga põhimõtte rakendamisel eeskujut. Halduskoormuse hinnang on toodud välja seletuskirjas seaduse mõjude osas.
Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus	

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskusel on heameel tõdeda, et Sotsiaalministeerium on astunud otsustava sammu, et viia ellu Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2016–2019 punkt 3.13, mille kohaselt antakse Tööinspeksioonile volitused järelevalve tegemiseks naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest töandja poolt makstavate palkade ja hüvitiste üle, millega loodetakse ühtlasi vähendada ka soolist palgalõhet.

ENUTil on heameel selle üle, et üks punkt tegevusprogrammist on täidetud ja avaliku teenistuse 2017. a. aastaaruandes on juba toodud asutuspõhine ülevaade soolisest palgalõhest. See puudutab küll väikest osa kogu avalikust sektorist, on aga siiski konkreetne samm nii palkade läbipaistvuse kui probleemi tunnistamise seisukohalt. Ootame huviga Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammis nimetatud kolmanda punkti jõudmist avalikkuseni, mis sisaldaks ettepanekuid soolise palgalõhe vähendamiseks avalikus teenistuses.

Viimastel aastatel on põhjalikumalt tegeletud eelkõige avaliku teenistuse palkade läbipaistvuse ja võrreldavuse parandamisega. Läbi on viidud uuringuid ja töötatud välja juhendeid. Kuigi need piirduvad vaid avaliku teenistusega, saab Rahandusministeeriumi iga-aastasest avaliku teenistuse personali- ja palgastatistika andmekorje senisest tegevusest ja tulemustest palju kogemusi üle võtta ka Tööinspeksioon. Üheks esmaseks ülesandeks on näiteks kehtivate klassifikaatorite sooliste mõjude analüüsi läbiviimine ja ametikohtade hindamise juhendite väljatöötamine, arvestades eri valdkondade spetsiifikat analoogiliselt avalikule teenistusele suunatud juhenditega.

Arvestades e-riigi arengut, muutub igasugune andmekorje üha tõhusamaks ja töandjate halduskoormus väheneb, kui töandjad saavad oma palga- ja tööjõuküsimustiku andmed edastada vahetult oma infosüsteemist Statistikaametile.

ENUT on enam kui tosin aastat tundud muret, et kunagine kavandatud valitsuse määrus, mis oleks suunanud töandjaid võrdlema oma nais- ja meestöötajate olukorda, on jäänud vastu võtmata ning jätnud Eesti töandjad võrreldes teiste riikidega ebasoodsamasse olukorda. Nagu hiljutisest uurimisest selgus, on vaid 6% töandjatest mõistnud, et tegelemine organisatsioonisisese õigluse küsimusega on oluline. Seadusega on paremini kursis avaliku sektori organisatsioonid ja ka enam kui 50 töötajaga töandjad.

Käesoleva eelnõuga ettenähtud muudatused puudutavad küll laiemat töandjate ringi – kogu avalikku sektorit, aga jätavad kahjuks välja erasektori, kus töandjate teadlikkus oma kohustustest on niigi madalam.

Eelnõu „Soolise võrdsuslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse“ kohaselt on ette nähtud luua mehhanism, mis võimaldaks riiklikult kogutavate statistiliste andmete alusel ühe

tööandja juures tuvastatud naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade erinevuse põhjal teha Tööinspeksioonil ettekirjutus organisatsioonisiseseks tööde tasustamise ja selle aluseks olevate süsteemide analüüsimiseks. Selline lähenemine annab aluse loota, et koolituste ja rahvusvaheliste kogemuste najal kujuneb välja sooteadlik spetsialistide koosseis, kes vahetul suhtlemisel tööandjatega saavad selgitada naiste ja meeste võrdse kohtlemise norme töösuhetes, aidates kaasa õiguskindluse ja inimõiguste kaitstuse tagamisele ning sellele, et tööandjatel tekiks vajalik teadmine ja oskus analüüsida oma organisatsioonide sees soolise võrdõiguslikkuse teemasid ning töötasusid mõjutavaid tegureid. Oleme tutvunud esitatud parandusettepanekutega ning peame vajalikuks märkida järgmist:	
A. Tööinspeksiooni staatuse ja tegevuse regulatsioon. 1. Toetame väga, et Tööinspeksioon saaks õiguse teha järelevalvet töötajate tasustamise kohta, analüüsida töölepinguid ja tööde tasustamise süsteeme. Näeme aga ohtu, et praegu kehtivat õiguslikku lünka käesolev eelnõu ei paranda ja tööinspeksioonile lisanduv õigus keskenduda organisatsioonide palgalõhede, pole olemuslikult seotud järelevalvega SoVS-is kehtestatud normide üle. Töölepinguseaduse paragrahvis 115 on nimetatud, millistes paragrahvides ja lõigetes sätestatud normide üle Tööinspeksioonil riiklik järelevalveõigus on. See, millistel tingimustel ja korras järelevalve toimub, on kirjas töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. (RT I 10.02.2012,1). Kuna kummaski pole viidet TLS paragrahvile 3 ega ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse konkreetsetele normidele, on meie arvates vaja normistikud antud eelnõu menetlemise käigus ühtlustada. Töölepinguseaduse paragrahvide ja lõigete hulka, mille üle võib tööinspeksioon järelevalvet teostada, ei kuulu TLS § 3 , milles on viidatud mitte ainult diskrimineerimiskeelule vaid ka soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustusele, mis on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses. Seega puudub kehtiva õiguse kohaselt igasugune järelevalve TLS § 3-s viidatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses kehtestatud tööandja kohustusele maksta sama või võrdväärse töö eest nais- ja meestöötajatele võrdset palka, kuigi EV Põhiseaduse § 29 kohaselt on töötingimused riigi kontrolli all. Eelnõus kavandatud maksukorralduse seaduse § 29 punkti 18 täpsustamine, et Tööinspeksioonile lubatakse juurdepääs ka haldusjärelevalve tegemiseks tööalaste õigusaktide täitmise üle, jääb samuti	Selgitame. Kehtiv TLS ei näe ette võrdse palga maksmise kohustust. Seega ei ole vaja TLS-i muuta ega selles vastavat Tööinspeksiooni pädevust sätestada. TLS § 3 ütleb üheselt, et „Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.“ Eelnõuga sätestatakse SoVS-is võrdse palga maksmise kohustus ning Tööinspeksiooni vastav järelevalvepädevus.

ebaselgeks, kui näiteks töölepingute palgakokkulepped jms selliste dokumentide alla ei kuulu. SoVS paragrahvis 6 on toodud normid, mille rikkumist töandja poolt saab kohus tuvastada soolise diskrimineerimisena tööelus. Oleme seisukohal, et Tööinspeksioon ei saa oma järelevalveõigust kasutada, kui tal pole õigust analüüsida ei töölevõtmise tingimusi, tööülesannete jaotamist, koolitamist ega ms. Kahtleme ka riigiorganite vahelise sunniraha sätestamise ettepanekus. Kuna kooskõlastamisele saadetud eelnõust võib välja lugeda, et Tööinspeksioon saab teha ettekirjutuse teha võrdse palga audit ning saab praeguse eelnõu kohaselt järelevalveõiguse ainult oma ettekirjutuste täitmise üle, ei saaks seda nimetada üheskoos SoVS 4. peatükis toodud soolise diskrimineerimise vaidluste lahendamisega, mis kehtib kõigi võimalike diskrimineerimisjuhtumite puhul kõigis eluvaldkondades. Leiame, et selline, põhimõtteliselt järelevalve oma korralduste täitmise üle tuleks sõnastada eraldi osana ja paragrahvina.	Selgitame. Vastavalt asendustäitmise ja sunniraha seaduse § 5-le ei saa sunniraha rakendada riigiasutuse suhtes. Käesoleva regulatsiooniga on aga hõlmatud palju laiem ring avaliku sektori töandjaid. Arvestatud. Eelnõu on ümber struktureeritud.
2. Juhime tähelepanu, et sooline palgalõhe ei saa olla aluseks diskrimineerimiskahtlustusele ja vastupidi – ka nendes organisatsioonides, kus ei ilmne kuigi suurt naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade erinevust, võib esineda otsest ja kaudset diskrimineerimist naiste ja meeste tasustamisel sama, sarnase või võrdväärse töö eest. Pealegi on igal töötajal õigus otsustada, kas ta tunnetab soo alusel palgas ebasoodsamat kohtlemist kellegagi võrreldes ja pöörduda oma põhiõiguste kaitseks tööinspeksiooni või kohtu poole. Ka olematu palgalõhe organisatsiooni tasandil ei tohiks saada takistavaks barjääriks või mõjuteguriks indiviidi otsusele. Selle üle, kas on tegemist naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega, saab otsustada ainult kohus või mõni muu selleks volitatud institutsioon, kusjuures kohtutel on näiteks EL õiguses suur otsustusulatus ka selles osas, mida pidada samaks, sarnaseks või võrdväärseks tööks, millised olukorrad on võrreldavad ja mis alustel. Näiteks võivad kohtud võrdväärseks hinnata sekretäri ja laotöötaja tööd, kooli meditsiiniõe ja kohaliku omavalitsuse ehitustehniku tööd, sööklatöötajate ja kantseleitöötajate tööd, meditsiiniõe ja haiglainseneri tööd.	Selgitame. Palgaandmete soopõhise võrdluse, mille tulemusena selgub organisatsiooni üldine sooline palgalõhe, eesmärk ei ole üks-üheselt tuvastada, kas tegemist on diskrimineerimisega. Nii, nagu kehtiva seaduse kohaselt, on inimestel võimalik diskrimineerimiskahtluse korral pöörduda kohtu või töövaidluskomisjoni poole.

4. Kuna üldine teadlikkus soolisest ebavõrdsusest ja kihistumisest on madal, ei tohiks palgalõhe küsimusi ja põhjuseid siduda tööandja poolt nais- ja meessoost töötaja(te)le sama või võrdväärse töö eest makstavate töötasude võrdsuse/ebavõrdsuse e. soolise diskrimineerimise küsimustega. Sooline palgalõhe, mida arvutatakse nais- ja meestöötajate keskmiste või mediaanpalkade alusel ja mis toetuvad statistiliste andmekorjete klassifikaatoritele, ei võimalda võrrelda samu, sarnaseid või võrdväärseid töid. Soolise palgalõhe näitajad saavad olla aluseks erinevate soolist ebavõrdsust vähendavate meetmete rakendamiseks ühiskonna ja organisatsiooni tasandil, nais- ja meestöötajatele võrdse töö eest võrdse tasu maksmine on õigusnorm, mille alusel isikud saavad oma põhiõigust – mitte olla diskrimineeritud – töö tasustamisel kaitsta. Vahetut ja otsest seost palgalõhe ja tööandjate poolt naiste ja meeste võrdse kohtlemise normi rikkumise vahel pole kuigi suureks seaduspärasuseks peetud ja hinnanguliselt saab diskrimineerimisega põhjendada 5–15 % selgitamata palgalõhest . See ei tähenda, et oma edendamiskohustuste raames ei peaks tööandja tähelepanu pöörama palgasüsteemide ja töötasustamise põhimõtete läbipaistvusele ning kaudselt diskrimineerivate tegurite muutmisele.	Arvestatud osaliselt. Eelnõud ja seletuskirja on muudetud ja täiendatud.
4. Palgalõhe näitajad, mida saab arvutada Statistikaameti iga-aastase palgauuringu ja perioodiliselt läbiviidava töötasude struktuuri uuringu alusel ka iga organisatsiooni kohta, jäävad liiga üldiseks ja ei saa olla põhjenduseks, miks tööandja peaks kohe tegema „palgaauditi“. Eelnõus puudub võimalus, et tööandja esitab organisatsiooni horisontaalse või vertikaalse, sh üksuste tasandil ilmneva soolise palgalõhe kohta täpsemaid andmeid või näiteks kõik dokumendid, mille alusel palga- ja personalipoliitika on kujundatud.	Arvestatud osaliselt. Eelnõud ja seletuskirja on muudetud ja täiendatud. Nii kehtivas kui muudetavas SoVSiS on vastutus oma organisatsioonis soolist diskrimineerimist vältida ja soolist võrdõiguslikkust edendada tööandjal endal. Käesoleva regulatsiooniga ei suurendata ega laiendata neid juba aastast 2004 kehtivat kohustusi tööandjale mitte kuidagi. Ka ei ole käesoleva regulatsiooni kese mitte andmete

	esitamine ja järelevalve, vaid pigem tööandjate kohustuste lihtsustamine, töötades välja digitaalse lahenduse, mis arvutab välja organisatsiooni palgalõhe ning Tööinspektsiooni tugi, mis nõustab tööandjaid võimaliku palgaandmete soopõhise analüüsi ja tegevuskava koostamisel. Märkuses nimetatud horisontaalse ja vertikaalse palgalõhe analüüsimine ongi juba osa sellest.
5. Leiame, et praegune Tööinspektsiooni poolt ainuüksi palgalõhenäitajate alusel nõutud analüüs vajab inim-,teadmis- ja finantsressursse, mis võivad olla ülejõu väiksematele organisatsioonidele. Arvestada tuleb ka Eesti konteksti, kus senini soolisust seostatakse pigem bioloogilise tunnuse kui sotsiaalse kategooriana. Selline täpsemate andmete esitamise nõudmine nais- ja meestöötajate tasustamise kohta, mis võib jätta mulje, et kedagi kahtlustatakse diskrimineerimises, ei pruugi mõjuda positiivselt kogu soolise võrdõiguslikkuse mitmetahulise olemuse mõistmisele. Tuleks kaaluda, kas organisatsioonide suurust ei peaks rohkem arvestama. Rahvusvahelise kogemuse põhjal on nn palgakaardistused kohustuslikud valdavalt alates 30 töötajaga organisatsioonides (Soome, Taani), Rootsis kehtib nõue alates 10 töötajaga organisatsioonidele. Soolise võrdõiguslikkuse, naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdse palga plaane on kohustatud koostama ja palku (sh tööde hindamise ja palgasüsteeme, klassifikatsioonisüsteeme jms) analüüsima pea kõikide EL liikmesriikide tööandjad. Nn palgalõhe seire ei saa meie arvates olla Tööinspektsiooni andmebaasis olevate isikute töötasuandmete analüüs, mis võimaldaks hinnata diskrimineerimise olemasolu või puudumist ühe või teise tööandja poolt. Palgaauditi (mille käigus tuleb läbi viia ametikohtade väärtuste hindamine ja võrdlemine, palgasüsteemide ja -poliitikate sooneutraalsuse hindamine, nais- ja meestöötajate palkade erinevuse põhjuste väljaselgitamine kõigi töötasude komponentide lõikes) nõudmine tööandjatelt, kellel puuduvad teadmised soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidest, on neile täitmiseks liiga keeruline. Võrdse palga audit ei saa toetuda hierarhiliste klassifikatsioonisüsteemide ametigruppide, tööperede ega ametirühmade nimetustele, vaid eeldab tööde kirjeldamist, hindamist ja võrdlemist neid läbivalt. Pealegi pole veel vastavaid juhendmaterjale ega ka laialdast diskussiooni tööandjate kohustuste ja vastutuse üle soolise ebavõrdsuse vähendamisel.	Arvestatud osaliselt. Eelnõud ja seletuskirja on muudetud ja täiendatud.

Soovitame kaaluda palgakaardistuse läbiviimist, mis annaks lisateavet Statistikaametisse laekuvatele andmetele. Selliseid palgakaardistusi saab nõudma hakata alles siis, kui vajalikud juhendmaterjalid on kättesaadavad ja testimise läbinud. Selline mõne sätte rakendumise aeg tuleks eelnõus ette näha. Toetame väga seda, et Tööinspeksioonis asutataks üksus, mis hakkab tegutsema tööandjate abistamiseks sooliselt diskrimineerivate palga- ja hindamiskriteeriumide avastamiseks ning meeste ja naiste tööde võrdseks väärtustamiseks, samuti enesehindamise vahendite väljatöötamiseks. Ainult tööandja saab oma organisatsiooni sees analüüsida ja otsustada, millised tööd on võrdväärsed, millised samad ja millised sarnased. Juhtumipõhiste lähenemiste puhul on selliseks otsustajaks ainult kohus.	
B. Õigusterminoloogilised küsimused Eelnõu ettepanekud muuta kehtivas SoVS-is toodud „töötaja“ ja „tööandja“ põhimõisteid, mis on kooskõlas EL õigusega ja võrdse kohtlemise seadusega ning peavad võimaldama igal inimesel oma õigusi kaitsta, ei sobi seaduse üldossa juriidiliste terminitega. Samuti ei vasta rahvusvahelisele õigusele nn sama või võrdväärse töö definitsioon ning nende sidumine töötulemustega. Kohtutel on EL õiguse kohaselt õigus juhtumipõhiselt otsustada sama, võrdse ja võrdväärse töö sisustamise üle. Viimaste Equineti andmete kohaselt pole neid EL liikmesriike kuigi palju, kus mõisted väga täpselt sisustatud oleksid. Soovitame ka meetmete kirjeldused (nt „esmane palgaandmete analüüs“, „võrdse palga audit“) avada vastavate peatükkide all, kus rakendusmehhanisme on kirjeldatud, arvestades rahvusvaheliselt levinud määratlusi.	Arvestatud osaliselt. Eelnõud ja seletuskirja on muudetud ja täiendatud.
C. Täiendavad muud küsimused Palgakaardistuse (eelnevalt võrdse palga audit) osade kirjeldamisel on soovitatav kontrollida, millised andmed on juba infosüsteemides olemas, sh millised on olemas riikliku statistika iga-aastase palgaaruande ja regulaarse tööjõu struktuuri aruande alusel kogutavas andmekogus ning riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogus. Teeme ettepaneku lisada eelnõusse väljajäetava VV määruse asemele volitusnorm sotsiaalministrile määruse väljaandmiseks, millega määratakse kindlaks palgakaardistuse eesmärgid ja etapid, ja juhendiks, mis aitaks läbi viia enesehindamist, et kontrollida SoVS-is sätestatud soolise	Arvestatud osaliselt. Palgaandmete soopõhises võrdluses, mida viiakse läbi automaatselt tehnilise lahenduse abil, kasutatakse andmeid, mida tööandja juba praegu riigile erinevate registrite kaudu esitab. Palgaandmete soopõhise analüüsi läbiviimiseks koostatakse juhendid ja abimaterjalid

võrdõiguslikkuse edendamiskohustuse täitmist. Teeme ettepaneku koondada eelnõus toodud muudatused, mis puudutavad tööinspektsiooni õigusi ja kohustusi, võimalikult ühe peatüki, näiteks kuuenda peatüki alla, sest SoVS § 11 puudutab tööandjate kohustusi soolise võrdõiguslikkuse edendajatenä. Soovitame lühendada ja täpsustada eelnõuga kaasnevat seletuskirja, avades eelnõu mõju avaliku sektori tööandjatele, mitte kõigile võimalikele ettevõtetele. Erasektori tööandjatele kehtib soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus kehtiva SoVS alusel.	tööandjale, samuti on ette nähtud teavitustegevused ning kogu protsessi toetab Tööinspektsioon oma nõustamise ja toega. Seletuskirja on tulenevalt eelnõu muutmisest täiendatud ja parandatud.
Eesti Ametiühingute Keskliit Täna, et võimaldasite esitada arvamust soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse kohta. EAKL põhimõtteliselt tervitab antud seadusemuudatust ning usume, et see aitab kaasa Eesti soolise palgalõhe vähenemisele ning naiste võrdsele kohtlemisele avalikus sektoris ja ka tööturul tervikuna. Esitaks teeme ettepaneku, et iga avaliku sektori asutus peab avalikustama oma nais- ja meestöötajate palgalõhe (keskmine sooline palgalõhe % üle kõigi oma asutuse töötajate). Teiseks, palgalõhe tuvastamisel (10% ja rohkem), peavad vastavad asutused koostama ja avalikustama tegevusplaani palgalõhe vähendamiseks, konkreetsete tegevuste (nt karjääriprogrammide sisseadmisega) ja tähtaegadega.	Arvestatud.
Andmekaitse Inspektsioon Täna, et esitasite mulle arvamuse avaldamiseks soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu. Seoses esitatud eelnõuga on mul järgnevad märkused ja tähelepanekud.	
1. Eelnõu seletuskirjas on lk 7 alguses viidatud avalikuteabe seaduse (AvTS) § 35 lg 1 punktile 31, kuid tuleks viidata punktile 3¹.	Arvestatud.
2. Eelnõu 1 punkt 4 (SoVS § 11 lg 1 p 6 sõnastuse muutmine) 2.1. On tervitatav, et astutakse samme, et muuta vähemalt avalikus sektoris läbipaistvamaks nii ametnikele kui ka töötajatele erinevate makstavate tasude osas. Samas juhin tähelepanu võimalikule murekohale selle konkreetse muudatusega seonduvalt. 2.2. Muudatuses on öeldud: „andma vähemalt üks kord kahe aasta jooksul töötajatele ja nende	Arvestatud.

<i>esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Nimetatud teave peab muu hulgas sisaldama nais-ja meestöötajate keskmise palga või töötasu ning tööga seonduvalt makstavate hüvitiste ja antavate hüvede võrdlust organisatsiooni ametigruppide kaupa. Kui organisatsioonis ei ole töökohti ametigruppidesse jaotatud, esitatakse informatsioon ametikohtade kaupa. “</i> 2.3. Arusaadavalt soovitakse läheneda sellele nii, et ametnikele ja töötajatele antakse üldistatud ning statistilist teavet erinevate makstud tasude kohta, sh võrdlust ametigruppide kaupa. Samas, kui organisatsioon ei ole töökohti ametigruppidesse jaotanud, siis esitatakse informatsioon ametikohtade kaupa. 2.4. Kas ametikohtade kaupa antakse teavet sisuliselt organisatsioonisiseselt puhtalt nõ ametnike kaupa või on siin all ka mõeldud avaliku sektori töötajaid? Palun selles osas seletuskirja täpsustada, kuna meil on praktikas olnud juhtumeid (millede vaidlused on praegugi kohtus), et kas ning mis ulatuses on võimalik avaliku teabe seaduse kohase teabenõude korras avaliku sektori asutuselt välja küsida avalikus sektoris olevate töötajatele makstud töötasude jmt tasude maksmise kohta teavet. Jah, tegemist ei ole üks-ühele võrreldavad (ühel juhul antakse teavet organisatsioonist välja; ning kavandatav regulatsioon käsitleks organisatsioonisiseselt teabe avaldamist), kuid siiski võib tekkida probleem töölepinguseaduse § 28 lg 2 punktiga 13. Seetõttu tuleks eelnõu seletuskirja selles osas täiendada.	Arvestatud osaliselt. Oleme eelnõu teksti muutnud selgemaks. Kuna tegemist on esitatava „võrdlusega“, siis peab esmalt vaatama, kas eksisteerivad võrreldavad kohad, teiseks tuleb tagasiside anda kujul, mis ei võimalda otsest tuvastamist. Seetõttu on eelnõu täiendatud ja sõnastatud selgemalt: <i>„Kui organisatsioonis ei ole töökohti tööperedesse, ameti- või teenistusgruppidesse jaotatud, esitatakse <u>üldistatud võrdlus</u> ametikohtade kaupa.“</i>
2.5. Eeltoodu osas märgin, et avaldasin 16.04.2018 arvamuse nr 1.2.-4/17/2490 isikuandmete kaitse seaduse rakendamise seaduse eelnõu osas, milles tegin ka ettepaneku muuta avalikus sektoris olevate	Teadmiseks võetud.

töötajate töötasud avalikumaks –vt minu kirja punkti 4.2.1 3. Kavandatava SoVS § 11 lõikes 3 on toodud soopõhiste tööalaste statistika jaoks kogutavad andmete koosseisud. Samas ei ole eelnõu seletuskirjas selgitatud, mida konkreetsete koosseisude all on mõeldud - nt ei selgu, mida tähendab „muud töötamisega seotud hüved“; samuti ei ole selgitatud, mida tähendab, et see tasu või hüve saadakse tööandjalt „otsestelt või kaudselt“. Samuti juhin võimalikkusele, et kui personali koosseisu kohta kogutakse teavet organisatsiooni eri tasanditel ja ametigruppides, siis võib juhtuda nii, et kui ühe tasandi või grupi moodustab sisuliselt üks inimene, siis võib olla tegemist isikuandmetega, kuna inimene võib olla kaudselt tuvastatav.	Selgitame. SoVS ei sätesta eraldi töötasu ega hüve, tegemist on maksuandmetega (nt TLS § 5 lg 1 p 5 sätestab tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed; TLS § 29 lg 4 sätestab, et kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda; ATS § 69 lg 1 sätestab palgajuhendi, sh ametikohale vastav põhipalk või põhipalga vahemik, muutuvpalga maksmise tingimused ja kord, muude käesolevas seaduses sätestatud lisatasude ja hüvitiste maksmise tingimused ja kord ning palga maksmise aeg ja viis jne). Juba reguleeritud tasude osas toimub järelevalve võrdse kohtlemise aspektist.
4. Kavandatav SoVS § 11 lg 4 4.1. Kavandatava SoVS § 11 lg 4 kohaselt soovitakse säilitada kavandatava SoVS § 11 lõikes 3 märgitud andmeid seitse aastat. Seletuskirjas on märgitud, et „<i>Raamatupidamise seaduse § 12 punkti 1 kohaselt peab raamatupidamiskohustuslane raamatupidamise algdokumente säilitama seitse aastat alates selle majandusaasta lõpust, mil algdokument raamatupidamises kajastati.</i>“ 4.2. Selles osas juhin tähelepanu, et raamatupidamise seaduse § 7 lg 1 kohaselt on raamatupidamise algdokumenttõend, mille sisu ja vorm peavad vajaduse korral võimaldama kompetentsele ja sõltumatule osapoolle tõendada majandustehingutoimumise asjaolusid ja tõepärasust. 4.3. Ma väga kahtlen, et tööandja tehtav soopõhine statistiliste andmete kogumine on käsitletav majandustehinguna. Seetõttu leian, et eelnõu seletuskirjas ei ole kohaselt põhjendatud andmete	Selgitame. Toodud on vaid näited, viidates et suur osa samadest andmetest säilitatakse ka raamatupidamise käigus. Seetõttu on säilitamise tähtaeg jäetud sellega sarnaselt. Olulise osa moodustab andmestik just maksetega seonduva (tasu, muud hüvitised).

säilitamistähtaega.	
5. Kavandatav SoVS § 11¹ 5.1. Eelnõu seletuskirjas (lk 11) on selle paragrahvi osas märgitud, et Tööinspeksioon (TI) teostab üks kord aastas (kuigi eelnõus ega seletuskirjas ei täpsustata millal täpselt) automatiseerituna töökeskkonna andmekogus esmase palgaandmete analüüsi. „<i>TI hindab esmase palgaandmete analüüsi raames organisatsiooni töötasu andmeid riigi infosüsteemides olemas olevate andmete alusel ehk teeb sisuliselt tööandjaga kontakteerumata eelhinnangu ehk korrakaitseaduse tähenduses ohuproгноosi. Kui ohuproгноosi tulemusel tekib kahtlus, et tööandja tegevus on diskrimineeriv vastavalt SoVS § 6 lõike 2 punktile 3, võib TI sekkuda ja teha keskmiselt kümne ja enama töötajaga avaliku sektori tööandajale ettekirjutuse naiste ja meeste võrdse palga auditi läbiviimiseks (palgaaudit).</i>“ 5.1. Juhin Sotsiaalministeeriumi tähelepanu asjaolule, et korrakaitseadus ei võimalda teostada massandmetöötlust –sellele asjaolule olen ka mitmel korral kirjutanud. 2 Seetõttu ei poolda ma käsitlust, kus esmase palgaandmete analüüs toimuks korrakaitseaduse alusel, tehes massandmetöötlust andmekogude põhjal. Sel juhul tekib ka küsitavus, et kui korrakaitseaduse aluselt toimub massandmetöötlus kavandatava SoVS § 3 lg 2 punktis 3 märgitud „riigi ja kohaliku omavalitsuse osalusega äriühingu, riigi ja kohaliku omavalitsuse asutatud sihtasutuse ja mittetulundusühingu“ suhtes, siis kuidas õigustatakse muude, nõ puhtalt avaliku sektori asutuste osas toimuvat massandmetöötlust. Sel juhul toimub ju Vabariigi Valitsuse seaduse alusel haldusjärelevalvemenetlus, mitte korrakaitseaduse alusel „ohuproгноosi koostamine“. 1.2. Kavandatava SoVS § 11¹ lg 3 sõnastusest võib järeldada, et esmase palgaandmete analüüsiks saadakse andmed Maksu-ja Tolliametilt –seletuskirja kohaselt töötamise registrist ning maksudeklaratsioonide kaudu. Kuna selle muudatuste tõttu saadakse andmeid Maksu-ja Tolliametilt, siis on vaja teha ka vastavad muudatused töökeskkonna andmekogu põhimääruses (sh ka selle põhimääruse lisas, mis sätestab konkreetsemad andmete koosseisud), sh läbida ka kooskõlastusmenetlus riigi infosüsteemide haldussüsteemis(RIHA). Inspektsiooni teostatava kooskõlastuse kohta saate infot siit: http://www.aki.ee/et/avalik-teave/andmekogude-	Arvestatud osaliselt. Eelnõu ja seletuskiri muudetud. Tegemist on esmase andmete võrdlusega/analüüsiga andmete pinnalt, mille tööandja täna juba esitab. Seejärel viiakse läbi täiendav analüüs, kui see vajalikuks osutub. Eelnõu p 8 reguleerib nii haldus- kui ka riikliku järelevalve. Eelnõus nimetatud andmekoosseisud on juba tööandjate poolt maksuseaduse alusel asutatud registrisse kantud ning juba esitatud andmete osas toimub analüüs lihtsalt tehnilise vahendi abil. Eelnõu on selles osas muudetud, et TI ei algata päringuid erasektori töötamise osas (tehnilist võimalust seda kasutada võimaldatakse kuid selle tulemusi andmekogus ei säilitata). Lisaks ei ole kogu subjektide ring hõlmatud haldusjärelevalvega (nt riigi või KOVi osalus SA-s). Töötlemine toimub kindlate ja juba kogutavate andmete pinnalt. Järelevalvet toimub ka täna mitmete andmekogude lõikes (sh maksunduses nende samade, juba esitatud andmete alusel). MKS: § 1 lg 7: <u>Käesoleva seaduse alusel teostatavale riiklikule järelevalvele</u>

kooskõlastamine. Hetkel ei ole eelnõus näiteks seda põhimääruse lisa muutmist kavandatud.	<i>kohaldatakse korrakaitseseadust käesolevas seaduses sätestatud erisustega. Ka maksuhalduril on õigus MKS § 10 lg 2 p 1 alusel „jälgida,..“. Lisaks on riiklik järelevalve kehtiva õiguse alusel eelnõus nimetatud andmekogus juba sätestatud „riikliku ja haldusjärelevalve teostamisega seotud andmete ja kliendiportaali kaudu edastatud andmete töötlemine“.</i> Riiklike ülesannetega on andmetöötlus (sh ennetus) seotud mitmes andmekogus nagu (nt tolliseadus, nakkushaiguste ja ennetamise tõrje seadus jne, kus ka viimase toimub nt isikuandmete töötlus).
1.3. Kavandatava SoVS § 11¹ lg 5 kohaselt avalikustab avaliku sektori tööandja esmase palgaandmete analüüsi tulemused isikustamata kujul oma kodulehel. Selle kohustuse täitmisega seonduvalt võib tekkida probleem olukorras, kui inimene on kaudselt tuvastatav nende andmete alusel –samas ei ole eelnõus selgitatud, mida sel puhul tuleks ette võtta. Selle märkusega on seotud ka minu eelnevalt selle kirja punktis 2 toodud märkus avaliku sektori töötajate palgaandmete avalikkuse teema osas. Samuti ei ole seletuskirjas märgitud, kes teostab kontrolli selle nõude täitmist. 2. Kavandatava SoVS § 11² lg 1 sõnastusest ning seda selgitavast seletuskirjast ei ole üheselt aru saada, mis tingimustel ning millal tehakse see ettekirjutus –kas sisuliselt peale automaatse otsuse ehk esmase palgaandmete analüüsi toimumist olukorras, kus järelevalvatavalt pole tema seisukohti küsitud või toimub ka siin mingi järelevalvemenetlus. Soovitan seda täiendada eelnõu seletuskirjas.	Selgitame. Teabe avaldaja peab lähtuma õigusaktidest. St et teave tuleb avaldada viisil, mis ei võimalda isikut tuvastada (nii on ka eelnõus kirjas). Selleks avaldatakse üldised tulemused ning kavandatavad meetmed (kas on alust ebavõrdsusele, kui jah, mis on kavandatavad meetmed). TI kontrolli alt jääb välja isikuandmete töötlemise järelevalve. Tema enese töötlemise õigus tuleneb aga seadusest. Seletuskirja on menetluse osas täiendatud.
3. Töökeskonna andmekogule juurdepääs 3.1. Eelnõu § 3 muudatuste tulemusena antakse tööandjale juurdepääs töökeskonna andmekogus sisalduvale esmasele palgaandmete analüüsile. Seletuskirjas (lk 18-19) on märgitud, et „<i>Lisaks kavandatakse välja töötada tööandja võimalus sama andmekogu kaudu koostada vajaduse korral</i>	Arvestatud. Eelnõu täiendatud. Kuna p 3.1 esitatud selgitus lähtub kirjeldusest, mida tööandja ise koostab (ja saab sisestada –

<i>soolise palgalõhe auditeid ja välja töötada soolise palgalõhe vähendamiseks tegevuskava.</i>“ 3.2. Kavandatava SoVS § 11¹ lõike 4 kohaselt võimaldatakse tööandjale juurdepääs esmase palgaandmete analüüsi tulemustele tema organisatsiooni kohta. Eelnõule lisati ka kaks lisa, millest esimese ehk töökeskkonna andmekogu põhimääruse punkti 2 (§ 12 täiendamine lõikega 8) kohaselt tagab TI töökeskkonna andmekogus tööandja juurdepääsu „esmasele palgaandmete analüüsile ja võrdse palga auditile tema organisatsiooni kohta“. 3.3. Kui tööandjale soovitakse sellele andmekogule anda juurdepääs ka teistel eesmärkidel, siis tuleb ka vastavalt seda lõiget muuta või lisada mõni uus lõige, sest eelnõuga kavandatav töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ täiendamine lõikega 3¹ ning SoVS § 11¹ täiendamine lõikega 4, vähemalt välja pakutud sõnastuses, ei kata eelnõu seletuskirjas märgitud „kavandatavat andmetöötlust“ (mis ilmselt käib tööõnnetuse andmekogu kavandatava § 12 lõike 8 kohta).	ehk teha seda läbi veebi), lisaks kliendiandmetele võimaldatakse tutvuda ka esmase analüüsiga. Kuna kehtiv seadus ei sisalda eraldi tööandja juurdepääsu, on eelnõu selguse huvides sätet täiendatud alljärgnevalt: <i>„Tööinspeksioon võimaldab tööandjale juurdepääsu organisatsiooni palgaandmete soopõhisele võrdlusele ja selle alusandmetele“.</i> Seega on kaetud kõik eesmärgid.
4. Eelnõu soovitakse jõustada 2020 juulis ehk peale isikuandmete kaitse üldmääruse jõustumist. Seetõttu on vajalik eelnõus ka läbi viia andmekaitseliste mõjude analüüs (ennekõike andmesubjekti ning teda mõjutavate tegevuste osas) –hetkel ei sisalda eelnõu seletuskiri selle kohast analüüsi.	Arvestatud. Seletuskirja on andmekaitse mõjude osas täiendatud.
Tööinspeksioon Edastasite Tööinspeksioonile arvamuse avaldamiseks soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu koos seletuskirjaga. Tööinspeksioon on edastatud dokumendid läbi vaadanud ning allpool on esitatud meie märkused ja kommentaarid. Esmalt soovime märkida, et eelnõus kavandatavad muudatused, millega soovitakse Tööinspeksioonile anda järelevalveõigus vähemalt kümne töötajaga avaliku sektori tööandjate üle kontrollimaks, kas tööandja täidab võrdse palga tagamise kohustust (sh on läbi viinud palgaauditi ja koostanud tegevuskava soolise palgalõhe vähendamiseks), on tervitatav. Tööinspeksiooni vaates on muudatused olulised juba üldise töökeskkonna ja –tervishoiu edendamise vaates, kuna võrdne töötasu tähendab, et tööandjad väärtustavad sama või võrdväärse töö tegijaid nende soost sõltumata, mis vähendab kindlasti ka psühhosotsiaalse ohuteguri mõju töötajate töökeskkonnale.	

Eelnõu seletuskirja tervikuna lugedes aga võib avalikkusele jääda kavandatava seadusmuudatuse eesmärkidest vale mulje. Seletuskirjas on välja toodud järgmised näitajad: □ avaliku halduse ja riigikaitse ning kohustusliku sotsiaalkindlustuse tegevusalal oli palgalõhe 2015. aastal üks väiksemaid – 6,2% (seletuskirja lk 4); □ riigi ja kohaliku omavalitsuse organisatsioonidest on töötasustamise põhimõtteid käsitlevad dokumendid või juhised olemas 74%-l (seletuskirja lk 10); □ tõstavad töötaja palka lapsehoolduspuhkuselt naasmisel peamiselt avaliku sektori (71%) ja suurema töötajate arvuga tööandjad (näiteks pooled alates 50 töötajaga organisatsioonidest), vähem erasektori ja kuni 9 töötajaga tööandjad (vastavalt 30% ja 25% organisatsioonidest) (seletuskirja lk 11). Viidatud näitajate pinnalt võib teha järelduse, justkui avalikus sektoris ei ole sooline palgalõhe kuigi suur probleem ning kavandatavad seadusmuudatused vajalikud, sest avaliku sektori tööandjad ei riku võrdse töötasu maksmise kohustust samal määral, kui erasektori tööandjad ning seadusmuudatused puudutavad vaid väikest osa töötajaskonnast (Statistikaameti andmetel töötas 2017.a. ca 76,4% töötajatest erasektori tööandja juures). Seeläbi ei pruugi saabuda ka loodetud mõju töösuhetele ehk erasektori tööandjad ei pruugi mõista, et neil on soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevad kohustused, sh kohustus maksta sama või võrdväärse töö eest võrdset palka töötajale tema soost sõltumata, sest kohustavad mehhanismid vähemasti esialgu, nende osas puuduvad. Tänase olukorra jätkumine, kus Eestis on sooline palgalõhe suur, toob endaga kaasa töötaja nõrgema sotsiaalse kaitse tulevikus, nt täna sama või võrdväärset tööd tegevad naised, kes teenivad meestöötajatest väiksemat töötasu, saavad tulevikus ka madalamat pensionit. Lisaks märgime, et eelnõu seletuskirja mõjuanalüüsis on küll välja toodud sotsiaalse mõjuna mõjud töösuhetele ja sugude vahelistele suhetele, kuid võiks kaaluda ka pikemat mõjuanalüüsi tulevastele põlvkondadele (nn millenniumi-põlvkond), sest uuel põlvkonnal on töökohale ja tööle täiesti teistsugused nõudmised, kuid kelle jaoks võrdse kohtlemise tagamine töösuhtes on kindlasti väga oluline faktor tööandja valikul.	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja on täiendatud selgitustega selles osas, mis puudutab soolise palgalõhe probleemi nii avalikus- kui erasektoris. Teadmiseks võetud.
Seletuskirjas on märgitud, et eelnõu väljatöötamisel vaadati ka teiste riikide praktikat soolise palgalõhe vähendamiseks ning palkade läbipaistvuse suurendamiseks, kuid välja töötatud regulatsioon ei peegelda ühegi teise riigi regulatsioone üksühele. Kui Eesti läheb seda teed, et järelevalvet hakatakse teostama esmalt avaliku sektori tööandjate üle, siis võiks analüüsida ning seletuskirjas ka välja tuua, kas viidatud riikides teostatakse järelevalvet samuti vaid avaliku või	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja on täiendatud.

erasektori või mõlema üle, ning kas selline lähenemine on ennast õigustanud, s.t. avaldanud positiivset mõju ka erasektorile. Eelnõu seletuskirja lk-l 5 on kirjas järgmine: „Registritel põhinev järelevalve võimaldab TI-l tehniliste lahenduste olemasolul ka väiksema aja- ja inimressursi korral teha piisavalt laiaulatuslikku esmast palgaandmete automatiseeritud analüüsi selleks, et järelevalvel oleks lahendatavale probleemile ka reaalne mõju.“ Märgime, et reaalne mõju ei kaasne automatiseeritud järelevalvega, vaid esmase palgaandmete analüüsi tulemusena võib Tööinspeksioonil tekkida üksnes kahtlus, et avaliku sektori tööandja ei maksa sama või võrdväärse töö eest naistele ja meestele võrdset tasu. Kas tööandja ka realselt rikub võrdse palga maksmise kohustust, selgub alles sellele järgneva järelevalvemenetluse raames, mis võib päädida ka ettekirjutuse tegemisega, mis kohustaks tööandjat palgaauditit läbi viima või tegevuskava koostama.	
Seletuskirja lk 5 eelviimases lõigus on välja toodud, et sama või võrdväärse töö mõistega on hõlmatud ka sarnased tööd, kuigi seda definitsioonis eraldi nimetatud ei ole – sarnane töö loetakse kaetuks võrdväärse töö mõistega. Märgime, et Eesti Keele Instituudi sünonüümisõnastiku kohaselt „võrdväärne“ = „võrdne, samane, samaväärne“ kuid „sarnane“ = „lähedane, analoogne“ ehk tegemist pole samasisuliste mõistetega.	Arvestatud. Eelnõu ja seletuskirja on muudetud. Muudetud eelnõu selgitab, milliseid kriteeriume tuleb arvestada tööde võrdväärsuse hindamisel. Kriteeriumide loetelu puhul on eeskujuks võetud rahvusvahelised soovitusel ja teiste riikide näited.
Eelnõu § 1 punktiga 2 täiendatakse seaduse § 3 lõiget 2 punktiga 12. Hetkel kehtiv soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 3 lg 2 sisaldab kahte punkti (punktid 1 ja 2). Seega peab lisatav punkt kandma numbrit 11.	Arvestatud.
Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse seadust §-dega 111 ja 112. Kui kavandatava SoVS § 112 lg 5 kohaselt on Tööinspeksioonil õigus teha tööandjale ettekirjutus, kui avaliku sektori tööandja ei ole põhjalikku palgaandmete analüüsi teinud või kui tegevuskava on puudlik või puudub, siis sama sätte lg 1 puhul jääb selgusetuks, kas Tööinspeksioon võib kohe ettekirjutuse teha või peab enne veenduma (s.o pärast automatiseeritud analüüsi), et tööandja tõepoolest ei ole auditit läbi viinud. Ehk kas lg 1 puhul kohaldub analoogselt töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ette nähtud võimalus anda ettekirjutus ilma menetlusosalist ära kuulata ehk automatiseeritud kontrolli tulemusena tehakse	Arvestatud. Eelnõu on parandatud ja täiendatud.

tööandjale ka kohe ettekirjutus?	
Eelnõu § 1 punktiga 9 täiendatakse SoVS-i §-dega 14 ¹ ja 14 ² . Paragrahvi 14 ¹ lõikes 1 sätestatakse, et „käesoleva seaduse §-s 112 sätestatu täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon“. Kuna sätte pealkiri on „Riiklik ja haldusjärelevalve“, siis teeme ettepaneku vastav viide ka kavandatava SoVS § 141 lg-sse 1 lisada: „(1) Riiklikku ja haldusjärelevalvet käesoleva seaduse §-s 112 sätestatu täitmise üle teeb Tööinspeksioon.“	Arvestatud.
Eesti Linnade ja Valdade liit	
Eesti Linnade ja Valdade Liit tutvus esitatud eelnõu ja seletuskirjaga ning esitab alljärgnevad märkused. Oleme seisukohal, et võrdse töö tegijad peavad saama võrdselt tasustatud, olenemata soost. Seda nõuab ka kehtiv õigus. Kahtleme, kas eelnõukohased muudatused on proportsionaalsed ja eesmärgipärased. Kindlasti lisavad kavandatud muudatused bürokraatlikke toiminguid ja tegevusi. Kahetsusväärset ei ole eelnõu väljatöötamisele eelnenud väljatöötamiskavatsust, mis aitaks selgusele jõuda seniste uuringute ja/või andmete kogumise ja olemasolu ebapiisavusest. Samuti ei ole esitatud eelnõu ega seletuskirja põhjal võimalik hinnata, kas eesmärgi saavutamiseks on vältimatult vajalik muuta seadust või piisaks kehtiva seaduse alusel järelevalve praktika tõhustamisest. Seletuskirjas esitatud Statistikaameti kogutud statistikast ilmneb, et soopõhised palgaerisused ei ole suurimad avalikus sektoris vaid finants- ja kindlustussektorites. Tööandja, töötaja ja sama või võrdväärse töö eelnõukohane defineerimine viitab juba olemasolevate avalike andmete analüüsile, mis on võimalik läbi viia ka kehtivat seadust muutmata. Millistel põhjustel seni osapooli rahuldavate analüüsideni ei ole jõutud jääb seletuskirjas avamata. Mõistlikkuse printsiibist lähtudes võiks Sotsiaalministeeriumil katsetada eelnõukohaseid põhimõtteid pilootprojektina Sotsiaalministeeriumi või/ja haldusala organisatsiooni piires, et kinnitada või lükata ümber analüüsi tulemuste kvaliteedi paranemine soopõhiste palgaerinevuste anomaaliade adresseerimisel.	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja täiendatud. Oleme esitanud täiendavat statistikat ja selgitanud, et eelnõu eesmärk seisnebki järelevalve ülesannete andmises seaduse paremaks rakendamiseks.
Õigusakti eelnõu esitajal on kohustuslik eristada kohalike omavalitsuste poolt täidetavad riiklikud ülesanded, hindama ülesannete täitmiseks vajaminev ressurss ja tagama kulupõhise rahastamise riigieelarvest.	Selgitame. Eelnõuga ei anta kohalikele omavalitsustele

Eelnõuga kavandatud muudatus paneb valla- ja linnavalitsusele täiendavaid ülesandeid ning nõuab täiendavaid vahendeid nii riigi kui ka kohaliku omavalitsuse eelarvest. Eelnõu seletuskirja mõjude hindamine on ebapiisav, kohalike omavalitsuste tegevuse ja kulude hindamine on kajastamata. Kinnituseks taasesitame väljavõtte eelnõu seletuskirjast. „7. Seaduse rakendamise seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud Seaduse rakendamisega kaasnevad otsesed kulud eelkõige Sotsiaalministeeriumile (SoM), TI-le ja Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusele (TEHIK). Eelnõul on mõju riigieelarve kuludele. Esmase palgaandmete analüüsi ja võrdse palga audit läbi viimiseks on vajalik TI baasil võrdse palga kompetentsikeskuse arendamine (töötajate koolitamine ja kompetentsi tõstmine). Lisaks kaasnevad andmekogu arendamisega seonduvad kulud esmase palgaandmete analüüsi automatiseeritud läbi viimiseks. Eelnõus ette nähtud eesmärkide saavutamiseks on planeeritud ka teavitustegevused ja muud toetavad tegevused. TI võrdse palga kompetentsikeskuse arendamise kulu on hinnanguliselt 2020. aastal 413 000 eurot ja perioodil 2021-2022 350 000 eurot aastas. Andmekogu arenduseks tarvilikud kulud on hinnanguliselt 200 000 eurot. IT arendusteks on esitatud taotlus Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi avatud taotlusvooru („Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020” prioriteetsete suuna „Haldusvõimekus” meetme „Avalike teenuste pakkumise arendamine” tegevuse „Olemasolevate ja uute infosüsteemide nutikas arendamine (sh analüüs)” taotlusvoor). Andmekogu halduskulu TEHIK-le on aastas hinnanguliselt 30 000 eurot. Teavitustegevusteks ning muudeks toetavateks tegevusteks ette nähtud kulud on ligikaudu 165 000 eurot. Andmekogu halduskulude, teavitustegevuste ja TI tarbeks on esitatud RES 2019-2022 lisataotlus.“ Eelnõu seletuskirjas tuleb kindlaks määrata, kas eelnõuga valla- ja linnavalitsusele pandud ülesanded (näiteks TI ettekirjutus läbi viia võrdse palga audit) on omavalitsuslikud või riiklikud (vt. Riigikohtu üldkogu 16. märtsi 2010. a otsus asjas nr 3-4-1-8-09) ning tulenevalt sellest peaks eelnõus olema kirjeldatud seaduse rakendamise mõjud kohalike omavalitsuste eelarvetele ning esitatud muud kaudsete kulutuste prognoosid ja kulude rahastamise allikad.	riiklikke ülesandeid. Eelnõu täpsustab kohalike omavalitsuste kohustusi tööandjana.
AS Hoolekandeteenused	
Saatsite meile materjali tagasiside saamiseks võrdõiguslikkuse seaduse muutmise eelnõu kohta.	Teadmiseks võetud.

Materjali läbitöötamisel lähtusime sellest, kuidas tööandja poolelt antud teemat käsitleda. Meie ettevõttes on võrdsus ja õiglus ka töösuhetes üks põhiväärtustest ning seadusemuudatuse rakendamine oleks toetava iseloomuga kuna jälgime materjalis kirjeldatud väärtuseid juba täna. Antud seadusemuudatus aitab kindlasti ühtlustada lähenemisi ja kujundada töökultuuri üle Eesti. Tagasisidena: - mõiste “sama või võrdväärne töö” sissetoomine seadusesse on igati vajalik, et oleks võimalik anda võrdsel alusel hinnanguid. Ei saaks siiski eeldada, et kaks erinevat inimest teevad tööd ja jõuavad tulemuseni identsel viisil, kuid tulemus peab olema tööandja ootustele vastav. Leheküljel 5 on sellele antud sobiv selgitus. - Lahendus, kus tehakse esmane palgaandmete analüüs ja seejärel täiendav selgitav audit vajadusel, on toodud selgituses näidatud ametikohtade hindamise kõrval optimaalsem lahendus ja sobilik. - Andmete kogumisel oleks vajalik olemasolevates andmebaasides olevate andmete kasutus maksimaalselt, näiteks liiguvad meie töötajate andmed töötamise registris, e-statis, H-veebis, Majandustegevuse registris. Töötamise registrit mainib ka teie materjal, kuid võiks arvestada võimalusel veel ka teiste andmeaitadega, see oleks tööandjale äärmiselt oluline, et mitte suurendada halduskoormust juhul, kui rakendamisel tekib veel vajadusi andmete järele, mis tegelikult juba riiklikes andmebaasides olemas on. - Mainitud tööde hindamist ja võrdlemist käsitlev juhendmaterjal on vajalik, see võiks olla võimalusel kooskõlas ISCO või riigi poolt tellitava palgaturu uuringuga. See küll ei ole otseselt antud teemaga seotud, kuid kuna oli juttu töötasu andmete esitamisest, säilitamisest, siis vahemärkusena, et Statistikaametile esitatud andmed ei ole andmebaasis kättesaadavad tööandjale endale 7 aasta jooksul, hetkel saame tarbida 2 aasta taguseid andmeid. Selles osas oleks abiks, kui ka tööandjale endale oleks siiski töötajate kohta esitatavad andmed kättesaadavad pikemalt. Loodan, et antud tagasisidest on tuge ning võimalusi parendusteks.				
Eesti Energia				
Arvamus seoses soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise eelnõuga. Analüüs ebavõrdselt suure palgalõhe osas, on tehtud kogu Eesti osas. Seadus on kavas ellu viia avalikus sektoris. Jääb selgusetuks kui suur palgalõhe on tegelikult avalikus sektoris sarnast tööd	Selgitame. <table><tr><td>Käesolev</td><td>seadusemuudatus</td><td>annab</td></tr></table>	Käesolev	seadusemuudatus	annab
Käesolev	seadusemuudatus	annab		

tegevate meeste ja naiste vahel? Kui see lõhe tegelikult avalikus sektoris puudub (või on minimaalne), siis kas plaanitav seaduse muudatus lahendab palga probleemi sarnast tööd tegevate meeste ja naiste vahel. Kas süsteem planeeritakse ainult avalikus sektoris kasutamiseks? Kui ei, siis kas on analüüsitud mida see toob kaasa teistele sektoritele?	Tööinspeksioonile järelevalve õiguse küll vaid avalikus sektoris, kuid erasektori tööandjatel on võimalus vabatahtlikult palgaandmete soopõhise võrdluse automaatset arvutamist ning järgmisteks võimalikeks sammudeks Tööinspeksiooni kompetentse kasutada. Juhime ka tähelepanu, et kehtiva SoVSi teise peatüki kohaselt on juba olemas soolise diskrimineerimise keeld ning § 11 sätestab kõigile tööandjatele kohustuse soolist võrdõiguslikkust edendada. Oluline on ka see, et avalik sektor näitab ülejäänud tööandjatele palgalõhe vähendamisel eeskuju.
Eesti Energia (edaspidi EE) on konkurentsiturul tegutsev eraõiguslik juriidiline isik ja palgaandmete avalikustamine paneb EE ebasoodsamatesse tingimustesse võrreldes konkurentidega, kellele planeeritav seadusemuudatus ei kohalduks (s.t. ilma riigi osaluseta äriühingud) – nt annab sisendi konkurentidele töötajate üleostmiseks. EE eesmärk on efektiivsus ja tõhus toimimine. Seadusemuudatus toetab vastupidist lähenemist - suureneb halduskoormus raporteerimisel ja seadusega kooskõlas olemise tõendamisel. Töötasu on tasu töötajale tema tehtud töö eest. Seadusemuudatusega saab ehk selliselt võrrelda töötasusid avalikus sektoris, aga mitte eraõiguslikus äriühingus. Kas on teada, kui suure riigi osalusega äriühingud lähevad arvesse?	Selgitame. Seaduse muutmise eelnõu ei sisalda endas isikustatud palgaandmete avalikustamist. Avalikustatakse vaid organisatsiooni üldine sooline palgalõhe protsendina. Eelnõuga hõlmatakse kõik Eestis registreeritud riigi osalusega äriühingud.
Seaduse muutmise ettepanekuid arvestades ei lahendata ainult meeste ja naiste palgaerinevust, vaid kontrollitakse, kas kõikidele, kes töötavad sarnastel ametikohtadel on tagatud võrdne palk. Seadusemuudatus kohustab maksma kõikidele sarnasel ametikohal töötavatele töötajatele - sõltumata töötulemustest - võrdset tasu. Töötasu määramisel ja maksmisel võtab tööandja arvesse iga töötaja tööpanust. Seda ei saa automatiseeritult analüüsida teadmata töötajat ning tema tööülesandeid, kelle panus see oli. Võrrelda saab võrreldavaid näitajaid, seega ametikohale määratud tasu e põhitöötasu (võrrelda ei saa tulemustasusid, kuna neid makstakse individuaalsete eesmärkide	Selgitame. Palgaandmete soopõhine analüüs on põhjalik palgaandmete analüüs, milles avaliku sektori tööandja selgitab vajaduse korral välja palgaerinevuste põhjused ning viib seejärel ellu tegevuskava soolise palgalõhe vähendamiseks.

täitmise eest ning töötaja enda panusest lähtuvalt). Sellest tulenevalt näeme, et tehtavad muudatused toovad äriühingule kaasa ebamõistliku halduskoormuse ja tõendamiskohustuse ning võimaliku surve või kohustuse tööjõukulude kasvaks.	See etapp on vajalik, et tööandja saaks analüüsi kaudu faktidele tuginedes veenduda, et võimalikud palgaerinevused meeste ja naiste vahel ei tulene nende soost. Juhul, kui objektiivseid põhjusi ei leita, tuleb koostada tegevuskava erinevuste vähendamiseks. Seaduse rakendamise toetamiseks kavandatakse koostada ka tööde hindamist ja võrdlemist käsitlev juhendmaterjal ning kogu protsessis pakub tuge ja nõustamist Tööinspeksioon.
Seadusega on plaanis kehtestada ametikohtade hindamise meetoodika. Seega, kas avalikus sektoris saab kõigile olema üks hindamise meetoodika? Kui seadust laiendatakse erinevatele Eesti ettevõtjatele (vastavalt eelnõus märgitule), siis oleks Eestis üks heaks kiidetud ametikohtade hindamise meetoodika. Ei ole selge, milline on ametikohtade hindamise meetoodika, mida plaanikase kasutada ja kas selline meetoodika sobib ikka kõigile?	Selgitame. Käesoleva regulatsiooniga ei kehtestata ametikohtade hindamise meetoodikat. Kavandatud SoVSi muudatustele on enne ja pärast seaduse jõustumist ette nähtud nii teavitus- kui toetustegevused. Muuhulgas koostatakse seaduse rakendamise toetamiseks tööde hindamist ja võrdlemist käsitlev juhendmaterjal, mille sihtrühmaks on nii tööinspektorid kui tööandjad.
Kui tööandjal on endal ametikohad hinnatud (ettevõttes heaks kiidetud meetoodikast lähtuvalt), siis kes on need Tööinspeksiooni eksperdid, kes tööandjat konsulteerima (st nõu ja toe pakkumine) tulevad ja kuidas see toimub? Milline ettevalmistus on neil konsultantidel, st millise teadmise ja kogemusega nad on.	Selgitame. Lisaks kavandatud SoVSi muudatustele on enne ja pärast seaduse jõustumist ette nähtud nii teavitus- kui toetustegevused. Muuhulgas koostatakse seaduse rakendamise toetamiseks tööde hindamist ja võrdlemist käsitlev juhendmaterjal, mille sihtrühmaks on nii tööinspektorid kui tööandjad.

	Kuna Tööinspeksioon teeb riiklikku järelevalvet töösuhetes ning kohaldab riiklikku sündi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses juba teiste töötingimuste üle, omab Tööinspeksioon kõige enam järelevalve tegemiseks vajalikku kompetentsi, piirkondlikku kaetust ja tugistruktuuri.
Kas Tööinspeksiooni ettekirjutused on kohustuslikud täitmiseks või need on soovituslikud nõuded? Eelnõud lugedes on vastakad arusaamad st räägitakse nõustamisest, aga vastukaaluks on karistus (st trahv).	Selgitame. Tööinspeksiooni ettekirjutus on kohustuslik, kuid Tööinspeksioon hindab palgaandmete soopõhise võrdluse ning tööandja töötajate arvu põhjal (SoVS § 11² lg 4), kas täiendavaks analüüsiks on põhjust või mitte. Samuti pakub Tööinspeksioon nõustamise näol abi ja tuge kõigi tegevuste läbi viimisel.