

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seadus

§ 1. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine

Soolise võrdõiguslikkuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 3 lõiget 2 täiendatakse punktidega 3–5 järgmises sõnastuses:

„3) avaliku sektori tööandja on riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus, Eestis registreeritud riigi või kohaliku omavalitsuse valitseva mõjuga äriühing, sihtasutus ja mittetulundusühing ning avalik-õiguslik juriidiline isik;

4) palgaandmete soopõhine võrdlus on naiste ja meeste keskmise palga, töötasu ja muu tööga seonduva tasu võrdlus, millega selgitatakse välja organisatsiooni nais- ja meestöötajate keskmise tunnitasu erinevus ehk organisatsiooni sooline palgalõhe;

5) palgaandmete soopõhine analüüs on palgaandmete analüüs, millega selgitatakse välja sama tööandja juures töötavate sama või võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste palga või töötasu ning muu töötamise eest makstava tasu erinevuse olemasolu või puudumine ning erinevuste ilmnemise korral nende põhjused.“;

2) paragrahvi 3 täiendatakse lõikega 3 järgmises sõnastuses:

„(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud võrdväärseks tööks loetakse eelkõige sellist tööd, mis on hinnatav võrdväärseks töö keerukuse, vastutuse, raskuse, tingimuste ja saavutatava tulemuse poolest.“;

3) paragrahvi 11 lõike 1 punkt 6 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„6) andma vähemalt üks kord kahe aasta jooksul töötajatele või nende esindajatele asjakohast teavet naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks rakendatud meetmetest. Nimetatud teave peab muu hulgas sisaldama üldistatud võrdlust nais- ja meestöötajate keskmise palga või töötasu ning tööga seondult makstava tasu ja hüvitise ning antava hüve kohta organisatsiooni tööperede, ameti- või teenistusgruppide kaupa. Kui organisatsioonis ei ole töökohti tööperedesse, ameti- või teenistusgruppidesse jaotatud, esitatakse üldistatud võrdlus ametikohtade kaupa.“;

4) paragrahvi 11 täiendatakse lõikega 1¹ järgmises sõnastuses:

„(1¹) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 6 nimetatud kohustust täidavad Kaitseministeeriumi ja Siseministeeriumi valitsemisala täidesaatva riigivõimu asutus ja avalik-õiguslik juriidiline isik ulatuses, mis ei lähe vastuollu riigisaladuse ja salastatud välisteabe seadusega.“;

5) paragrahvi 11 lõige 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(2) Tööandja säilitab seitse aastat tööalaseid andmeid viisil, mis võimaldab tööandjal endal ja vajaduse korral asjaomastel institutsioonidel jälgida ning hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte ja soolise võrddiguslikkuse edendamise kohustuse järgimist töösuhetes.“;

6) paragrahvi 11 täiendatakse lõikega 3 järgmises sõnastuses:

„(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud soopõhised andmed on järgmised:

- 1) personali sooline koosseis organisatsiooni eri tasanditel ja tööperedes, ameti- või teenistusgruppides;
- 2) palk või töötasu ning muu töötamisega seoses makstav tasu, hüvitis ja antav hüve, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab;
- 3) teenistussuhte või lepingu liik ja kokkulepitud tööaeg.“;

7) seadust täiendatakse 3¹. peatükiga järgmises sõnastuses:

„3¹. peatükk

Palgaandmete soopõhine võrdlus ja palgaandmete soopõhine analüüs

§ 11¹. Palgaandmete soopõhine võrdlus

(1) Tööinspeksioon teeb töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel asutatud andmekogus üks kord aastas avaliku sektori tööandja palgaandmete soopõhise võrdluse. Võrdlus tehakse automatiseeritult ja selle tulemustest teavitatakse tööandjat.

(2) Kaitseministeeriumi ja Siseministeeriumi valitsemisalas teevad palgaandmete soopõhise võrdluse täidesaatva riigivõimu asutus ja avalik-õiguslik juriidiline isik. Ministeerium esitab Tööinspeksioonile avalik-õiguslike juriidiliste isikute ja asutuste kaupa palgaandmete soopõhise võrdluse tulemuse, mis kantakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmekogusse.

(3) Palgaandmete soopõhise võrdluse alusandmed on järgmised:

- 1) sugu;
- 2) ametikoha klassifikaator;
- 3) töötasu töölepingu seaduse tähenduses ja põhipalk avaliku teenistuse seaduse tähenduses;
- 4) muu töötamisega seoses makstav tasu;
- 5) kokkulepitud tööaeg;
- 6) asutus.

(4) Avaliku sektori tööandjale võimaldatakse juurdepääs käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud palgaandmete soopõhisele võrdlusele ja selle alusandmetele.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud soopõhise võrdluse ehk organisatsiooni soolise palgalõhe avalikustab avaliku sektori tööandja oma kodulehel.

(6) Iga tööandja võib omal algatusel teha päringu palgaandmete soopõhise võrdluse saamiseks.

§ 11². Palgaandmete soopõhine analüüs avalikus sektoris

(1) Kui tekib põhjendatud kahtlus, et avaliku sektori tööandja ei maksa sama või võrdväärse töö eest objektiivse põhjuseta naistele ja meestele võrdset tasu, võib Tööinspeksioon küsida

tööandjalt selgitusi ning kümne ja enama töötajaga avaliku sektori tööandjalt palgaandmete soopõhist analüüsi.

(2) Objektiivsete põhjusteta palgaerinevuste ilmnemise korral koostab avaliku sektori tööandja tegevuskava tuvastatud erinevuste vähendamiseks ja kaotamiseks ning alustab tegevuskava meetmete rakendamist hiljemalt aasta pärast objektiivsete palgaerinevuste puudumise ilmnemist. Objektiivsete asjaolude esinemise korral võib tööandja tegevuskava meetmete rakendamise tähtaega ühe aasta võrra pikendada.

(3) Avaliku sektori tööandja puhul, kes on järelevalve tegemisele eelneva 12 kuu jooksul teinud Tööinspeksiooni poolt kohustatuna või omal algatusel palgaandmete soopõhise analüüsi, võtab Tööinspeksioon järelevalve tegemisel aluseks nimetatud analüüsi.

§ 11³. Palgaandmete soopõhise võrdluse ja palgaandmete soopõhise analüüsi kohaldatavus

Palgaandmete soopõhine võrdlus ja palgaandmete soopõhine analüüs ei hõlma andmeid järgmiste isikute kohta:

- 1) teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik;
- 2) avaliku teenistuse seaduse § 2 lõikes 3 nimetatud isik;
- 3) julgeolekuasutuse teenistuses olev isik;
- 4) isik, kelle töö- või ametikoht, töö- või teenistusülesanded, andmed töötasu või palga kohta on riigisaladus;
- 5) Politsei- ja Piirivalveameti struktuuriüksuses teeniv isik, kelle andmete üle ei peeta arvestust riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogus.“;

8) seadust täiendatakse 4¹. peatükiga järgmises sõnastuses:

„4¹. peatükk RIIKLIK JA HALDUSJÄRELEVALVE

§ 14¹. Riiklik ja haldusjärelevalve

Sama või võrdväärse töö eest võrdse palga või töötasu ja muu tööga seonduva tasu maksmise nõude täitmise ja otstarbekuse üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon käesoleva seaduse 3¹. peatükis sätestatud korras.

§ 14². Riikliku järelevalve meetmed

Tööinspeksioon võib käesolevas seaduses sätestatud riikliku järelevalve tegemiseks kohaldada korrakaitseseaduse §-s 30, § 31 lõigetes 1-3 ning §-des 32 ja 50 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid.“;

9) seaduse 8. peatükki täiendatakse §-ga 24¹ järgmises sõnastuses:

„§ 24¹. Käesoleva seaduse 3¹. peatüki järelhindamine

(1) Sotsiaalministeerium analüüsib hiljemalt 2024. aasta detsembriks käesoleva seaduse 3¹. peatükis sätestatud palgaandmete soopõhise võrdluse ja palgaandmete soopõhise analüüsi rakendamise mõju ja tulemuslikkust.

(2) Vabariigi Valitsus esitab Riigikogule käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud analüüsi ja vajaduse korral ettepaneku käesoleva seaduse 3¹. peatüki muutmiseks.“.

§ 2. Maksukorralduse seaduse muutmine

Maksukorralduse seaduse § 29 punkt 18 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„18) Tööinspeksioonile tööalaste õigusaktide täitmise üle riikliku ja haldusjärelevalve teostamiseks ning palgaandmete soopõhiseks võrdluseks;“.

§ 3. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ täiendatakse lõikega 3¹ järgmises sõnastuses:

„(3¹) Tööinspeksioon võimaldab tööandjale juurdepääsu tema esitatud ja tema kohta koostatud andmetele andmekogu põhimääruses sätestatud ulatuses.“.

§ 4. Seaduse jõustumine

Käesolev seadus jõustub 2020. aasta 1. juulil.

Eiki Nestor
Riigikogu esimees

Tallinn, „...“ „.....“ 2018. a.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2018. a.

(allkirjastatud digitaalselt)

.....
.....