



Riigikogu sotsiaalkomisjon
sotsiaalkomisjon@riigikogu.ee

27.05.2026 nr 1-9/1902-1

**Muudatusettepanekud Riigikogu
menetluses olevale töölepingu seaduse
muutmise ja sellega seonduvalt teiste
seaduste muutmise seaduse eelnõule**

Austatud Riigikogu sotsiaalkomisjon

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium teeb Riigikogu menetluses olevale töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse 837 SE eelnõule järgmised muudatusettepanekud. Aluseks on võetud teise lugemise eelnõu tekst.

1. Muuta eelnõu § 1 punkte 7 ja 8 ning esitada need ühe muutmiskäsuna punktina 7 (muutes vastavalt järgmiste punktide numeratsiooni) järgmises sõnastuses:

„7) paragrahvi 11 täiendatakse lõigetega 2¹ ja 2² järgmises sõnastuses:

„(2¹) Tööandja ei tohi küsida töölesoovijale varasema või praeguse töötasu kohta.

(2²) Tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha töötasu või selle vahemiku kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Kui täiendavad töötasu tingimused tulenevad kollektiivlepingust, esitab tööandja töölesoovijale teabe ka nende tingimuste kohta.“;“.

Selgitus: muudatused tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Eelnev sõnastus polnud piisavalt täpne, kuna ei keelanud ühemõtteliselt varasema või praeguse töötasu kohta küsimist, vaid sisaldas endas eelduspõhist lähenemist. See tähendab, et eelnev sõnastust tekitas küsimuse, kas töötasu küsimise keeld on absoluutne või ümberlükatav. Seetõttu on keeld nüüd lisatud eraldi sättena (lõige 2¹).

Lõikega 2² lisatakse töötasu või töötasu vahemiku teabe jagamise juurde kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi nõue, et tagada teabe esitamise viisi selgus. Lisaks asendatakse „eeldatav töötasu“ „töötasuga“ arvestades tagasisidet, et termin „eeldatav“ sobib kirjeldama kogu tasu ootust, mis sätte mõte pole. Selle muudatusega seoses sätte mõte ei muutu.

Selguse huvides toome välja ka uue sätte 2² selgitused tervikuna.

Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse TLS-i § 11 lõikega 2², sätestades, et tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha töötasu või selle vahemiku kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Lisaks, kui asjakohasele töökohale kohaldatakse kollektiivlepingust tulenevaid töötasu tingimusi, peab tööandja

esitama töölesoovijale vastava teabe nende tingimuste kohta. Muudatus on vajalik, et tagada vastavus direktiivi artikli 5 lõikele 1 eesmärgiga tagada läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle. Direktiivis ettenähtud eesmärgi saavutamiseks tuleb töötasu või töötasuvahemiku info avaldada viisil ja vormis, mis tagab kandidaadile võimaluse osaleda töötasu läbirääkimistel teadlikult ja ette valmistatult. Vorminõue on määratud, et tööandjatele ja tööle soovijatele oleks selge, mis viisil teave esitatud peab saama. Seega aitab vorminõue vähendada arusaamatuste riski. Lisaks hakkab Tööinspeksioon vastavalt eelnõukohasele seadusele antud sätte üle järelevalvet tegema, mis ei oleks vorminõudeta võimalik. Kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tähendab, et seda võib teha näiteks e-kirja teel, veebi üles laetud töökuulutuses, paberkandjal või sõnumina. Töötasu või töötasuvahemiku peab avaldama piisavalt varakult enne töövestlust, et kandidaadil oleks võimalik pidada läbipaistvat ja informeeritud viisil töötasu üle läbirääkimisi. Nõue kehtib kõigi värbamiste puhul, sh sihtotsingute ja organisatsioonisisest kandidaatide puhul, et tagada sisuline palgaläbirääkimise võimalus.

Töötasuna käsitletakse töökoha põhitöötasu. Töötasu või töötasuvahemik ei pea sisaldama lisatasusid (kui need ei tulene kollektiivlepingust). Tööandja võib soovi korral avaldada ka lisatasude või muude hüvede info, aga sellist kohustust ei seata.

Töövestluseks tuleks üldjuhul pidada tööandja või tema esindaja ja konkreetse töölesoovija vahelist suhtlust, sõltumata sellest, kas see toimub kirjalikult, telefoni või videokõne teel või füüsilisel kohtumisel, kui suhtluse eesmärk on hinnata töölesoovija sobivust pakutavale töökohale või arutada töö tegemise tingimusi. Iga kontakt potentsiaalse tööandjaga ei ole töövestlus. Näiteks ei ole töövestlus tehniline telefonikõne vestluse aja kokkuleppimiseks ega selline proovitöö või eeltest, mille eesmärk on sõeluda välja kandidaadid, kes kutsutakse seejärel töövestlusele.

Avaldatav töötasu või vahemik ei ole lõpuni siduv. See tähendab, et näiteks värbamise protsessis võib selguda, et on objektiivseid ja sooneutraalseid asjaolusid, miks töötasu peaks algselt antud numbrist erinema. Siiski on oluline, et samale tööle kandideerijatele antakse sama infot, et tagada läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle.

Töölesoovija peab saama töötasu või töötasuvahemiku info piisavalt varakult, et tagada võimalus end läbirääkimisteks ette valmistada (või vajadusel töövestlus ära öelda). Mida „piisavalt varakult“ tähendab, sõltub olukorrast, eriti sellest, kui palju aega jääb töövestluse kokkuleppimise ja toimumise vahele. Seetõttu ei ole mõistlik seaduses sõnastada minimaalset perioodi, kuivõrd seaduse eesmärk ei ole fikseerida töövestluse toimumise ja kokkuleppimise vahelist aega. See ei oleks ei tööandjate ega töötsijate huvides. Kui töövestlus lepitakse kokku toimuma ülehommel, siis tähendab piisavalt varajane ette teatamine, et töötasu või töötasuvahemiku info antakse kokku leppimise hetkel või vahetult pärast seda.

Töötasu info jagamine on ühelt poolt tarvilik, et anda kandideerijatele adekvaatset infot ja leida sobilikud kandidaadid ning säästa nii tööandja kui ka tööle kandideerijate aega. Teisalt on see oluline, et ühtlustada töötasu läbirääkimise positsioonid potentsiaalse tööandja ja töölesoovija vahel. Kui tööle kandideerija teab, mis on antud töökohal tavaline töötasu või selle vahemik, siis on tal parem võimalus end läbirääkimisteks ette valmistada. Samuti võimaldab töötasuvahemiku osas varakult info saamine kandidaadil soovi korral loobuda töövestlusel osalemisest, hoides kokku nii enda kui tööandja aega. Läbipaistvat töötasu infot põhinevad läbirääkimised aitavad ennetada diskrimineerimist töötasudes, kus töötasu määratakse objektiivsete kriteeriumite alusel, mitte kandidaadi läbirääkimisvõime järgi. See aitab vähendada ka soolist palgalõhet, kuna uuringud näitavad, et naised küsivad samaväärse kvalifikatsiooni korral keskmiselt meestest madalamat tasu. Lisaks aitab see tööle kandideerijaid, kelle läbirääkimispositsioon on nõrk, sealhulgas mõnel objektiivsel põhjusel, näiteks seetõttu, et piirkonnas on vähe töövõimalusi või kuna kandideerija sissetulekust sõltub terve leibkond.

Töökohale kohalduvad kollektiivlepingutingimused, mis tasustamist puudutavad, on näiteks öötöö, ületunnitöö või riigipühäl töötamise seaduses paika pandud määrast

kõrgemalt tasustamine või kollektiivlepingus kehtestatud lisatasud.

2. Muuta eelnõu § 1 punkt 10 (eelmisest muudatusettepanekust lähtuvalt uues numeratsioonis 9) ja sõnastada see järgmiselt:

„9) paragrahvi 29 täiendatakse lõikega 6¹ järgmises sõnastuses:

„(6¹) Tööandja peab tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“;

Selgitus: muudatus tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Nimelt sisaldas eelmine sõnastust mõtet, et tööandja määrab töötasu. See oli ebatäpne, kuna töötasu on kokkulepe. Seetõttu on sõnastust muudetud.

Säte kirjeldab tööandja kohustust tagada töötasu kokku leppides naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine – see tähendab, et keelatud on meestele ja naistele, kes teevad sama või võrdväärset tööd, erinev tasustamine, välja arvatud juhul, kui selleks on objektiivne ja sooneutraalne põhjus. Selliseks põhjuseks võib olla näiteks töö tulemuslikkus või tõendatud tööjõupuudus antud töökohal, mis muudab värbamise keeruliseks. Tööde sama või võrdväärsetust peaks hindama tööde väärtuse seisukohast võttes arvesse tööks vajalikud oskusi, pingutust, vastutust ja töötingimusi ning vajaduse korral teisi kriteeriume. Siiski ei pane see säte tööandjale kohustust läbi viia tööde väärtuse hindamist või luua palgasüsteem. TLSi tuuakse vaid SoVSist tulenev kohustus konkreetse isiku töötasu kokku leppides tagada naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine.

3. Asendada eelnõu § 1 punktis 14 (eelmistest muudatusettepanekutest lähtuvalt uues numeratsioonis 13) tekstiosa „2¹“ tekstiosaga „2²“.

Selgitus: eraldi lõike lisamise tõttu muutus numeratsioon.

4. Muuta eelnõu § 3 ja sõnastada see järgmiselt:

„§ 3. Avaliku teenistuse seaduse muutmise

Avaliku teenistuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 13 täiendatakse teise lausega järgmises sõnastuses:

„Ametiasutus peab tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“;

2) paragrahvi 18 täiendatakse lõikega 1¹ järgmises sõnastuses:

„(1¹) Ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne värbamisvestlust.“;

3) seaduse normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist (ELT L 132, 17.05.2023, lk 21–44)“.

Selgitus: esimeses punktis välja toodud muudatus tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Uus säte kehtestatakse sarnaselt TLSi § 29 lõikega 6¹. Muudatus ei ole uus regulatsioon, samasisulise keelu sätestab täna juba soolise võrdsõiguslikkuse seaduse § 2 lõike 2 punkt 3. Ametnike ja töötajate ühetaolise kohtlemise tagamiseks ametiasutustes on otstarbekas ja vajalik samasugune regulatsioon sätestada ka avaliku teenistuse seaduses. Palga all on antud sättes mõeldud nii põhi- kui muutuvpalka. Lisatasude puhul on nende määrad täna avaliku teenistuse

seaduses kehtestatud ja seal ametiasutusel paindlikkust ei ole (v.a valveaja lisatasu, mis peab moodustama vähemalt 1/10 põhipalgast).

Teises punktis lisatakse kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi nõue sarnaselt TLSi sättele.

Kolmandas punktis on tegemist numeratsiooni muutusega.

5. Muuta eelnõu § 5 ja sõnastada see järgmiselt:

„§ 5. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise

Soolise võrdõiguslikkuse seadust täiendatakse §-ga 11¹ järgmises sõnastuses:

„§ 11¹. Palgapeegel

(1) Palgapeegel on tööandjatele suunatud vabatahtlik digiteenus, mille eesmärk on võimaldada tööandjal seirata oma organisatsiooni soolise palgalõhe näitajaid.

(2) Soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks võib Statistikaamet tööandja taotlusel töödelda töösuhte, töötasu ja ajutiselt töölt eemalviibimisega seotud andmeid maksukohustuslaste registrist, Tervisekassa andmekogust, sotsiaalkaitse infosüsteemist ning andmeid, mille tööandja on Statistikaametile esitanud riikliku statistika tegemiseks. Ajutise töövõimetuse, lapsepuhkuse ja puudega lapse vanema puhkuse andmeid töödeldakse üksnes eemalviibimise aja ja liigi ulatuses.

(3) Tööandja saab tutvuda Statistikaameti koostatud organisatsiooni soolise palgalõhe näitajatega töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel loodud töökeskkonna andmekogu kaudu.

(4) Soolise palgalõhe näitajaid töökeskkonna andmekogusse ei salvestata.“.“.

Selgitus: muudatus tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Uues sättes sõnastatakse täpsemalt, et palgapeegel on tööandjatele vabatahtlikult kasutamiseks. Niisamuti on uude sättesse lisatud andme allikate loend ja ajutise töövõimetuse, lapsepuhkuse ja puudega lapse vanema puhkuse andmete kasutamise piirang.

Selguse huvides toome välja ka uue sätte selgitused tervikuna.

Eelnõu § 5 täiendatakse SoVSi §-ga 11¹ sätestamaks õiguslik alus palgapeegli teenusele¹ ehk tööandja juurdepääsule soolise palgalõhe näitajatele. Palgapeegel on digiteenus organisatsioonide palgalõhede seiramiseks, pakkudes tööandjate tema enda poolt riigile esitatud või kinnitatud andmetele tuginevaid näitajaid, suurendades seeläbi tööandjate teadlikkust ning toetades õiglaste palgasüsteemide arendamist ja rakendamist. Palgalõhe näitajate all mõeldakse palgapeegli teenuses Statistikaameti arvutatud statistilisi näitajaid, mis kirjeldavad naiste ja meeste keskmise või mediaantöötasu erinevust organisatsioonis tervikuna ning vajaduse korral selle alarühmades, näiteks ametikoha, töötajate rühma või muu metoodikas määratud tunnuse lõikes. Palgalõhe näitajad võivad hõlmata muu hulgas soolist palgalõhet kogutöötasu alusel, samuti soolist töötajate jaotust ja meeste ja naiste jaotumist tasukvartiilidesse. Täpne näitajate koosseis ja arvutusloogika kirjeldatakse Palgapeegli metoodikas.

Palgapeegli algatus tuleneb oma olemuselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustusest vastavalt soolise võrdõiguslikkuse seadusele. SoVS § 11 lõike 2 järgi on tööandjal kohustus koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise

¹ [Palgapeegel | Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium](#)

põhimõtte järgimist töösuhetes. Tööandjatel on loomulikult ülevaade enda töötajatest, palkadest ja muudest tasudest, kuid soopõhine analüüs eeldab eraldi ressursi (näiteks metoodika selgeks tegemist või võrreldavate andmete koondamist). Kuna riik kogub muude ülesannete tarbeks töötasuga seotud andmeid, siis loodi palgapeegli teenus, et läbi automaatanalüüsi pakkuda tööandjale sooliste palgalõhede seiramise võimalust.

Kavandatava SoVS § 11¹ eesmärk on luua palgapeegli teenusele selge õiguslik alus. Palgapeegli teenuse puhul on töötajate isikuandmete töötlemise aluseks seaduses sätestatud avalikes huvides oleva ülesande täitmine Isikuandmete kaitse üldmääruse (edaspidi IKÜM) artikli 6 lõike 1 punkti e tähenduses. Kavandatav säte määrab kindlaks töötlemise eesmärgi, lubatud andmetöötlemise ulatuse ning andmeallikad, millest Statistikaamet võib tööandja taotlusel soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks andmeid töödelda. Tööandja taotlus on teenuse kasutamise ja päringu käivitamise tingimus. Riikliku statistika seaduse § 35 põhimõtetest lähtudes kuvatakse tööandjale üksnes statistilised näitajad ning töötajate individuaalandmeid Tööinspektsiooni iseteeninduses ei avaldata. Selline regulatsioon tagab töötlemise läbipaistvuse ning annab tööandjale, töötajale ja Statistikaametile selge arusaama töötlemise eesmärgist ja lubatud ulatusest.

Seega on palgapeegel teenus, mis on suunatud tööandjatele ja mille kasutamine on vabatahtlik, kuid kus avalik sektor võimaldab päringu tegemist, mis tähendab, et tuvastatakse tööandja esindaja (seda tehakse läbi töökeskkonna andmekogu) ning tagatakse andmetöötlemise toimimine (Statistikaameti poolt), et tööandja soovitud näitajad sel ajahetkel kuvada (läbi töökeskkonna andmekogu). Palgapeegli kaudu on võimalik tööandjal pärida soolise palgalõhe näitajaid, mis põhinevad andmetel, mille ta on ise riigile esitanud. Seejuures tuleb rõhutada, et riik ei võta kohustust statistilisi andmeid koguda, vaid eesmärk on tööandjat palgalõhede seiramise toetada ja tõsta tööandjate teadlikkust palgalõhe olemasolu ning seiramise vajalikkusest. Andmed, mida palgapeegli jaoks töödeldakse on Statistikaametile edastatud riikliku statistika tegemiseks. Tööandja toetamiseks on palgapeegel sobivaim lahendus, millega riik on loonud tööandjate endi poolt esitatavate andmete põhjal tööandjatele seireteenuse ning töötanud välja analüüsimudelid. Edaspidiseks luuakse selge alus, kus Statistikaametil on ülesanne ja õigus andmetöötlust SoVSis sätestatud eesmärkidel teostada, sh töödelda isikuandmeid, kuid teenuse käivitamine ehk päring, toimub vaid juhul, kui tööandja seda võimalust kasutab. Statistiline tulemus kustutatakse töökeskkonna andmekogust teabega tutvumise lõppedes. Korduval kasutamisel tehakse uus päring, toimub uus automatiseeritud andmete töötlemine ning andmed kustutatakse uuesti teenuse sulgemisel.

Palgapeegli teenusega ei looda Statistikaametis eraldi andmekogu ega säilitata konkreetse päringu tulemusena koostatud Palgapeegli väljundit kauem kui teenuse osutamiseks ehk näitajate edastamiseks tehniliselt vajalik. Statistikaamet kasutab arvutuseks andmeid, mis on talle seadusest tulenevalt kättesaadavad, ning korduval kasutamisel tehakse uus automaatarvutus metoodikas määratud andmeseisu põhjal.

Lõikes 1 sätestatakse, et palgapeegel on tööandjatele suunatud vabatahtlik digiteenus, mille eesmärk on võimaldada tööandjal seirata soolise palgalõhe näitajaid. See tähendab, et tööandja võib vabalt valida, kas ta palgapeeglit kasutab või mitte. Kui tööandja palgapeeglit ei kasuta, siis andmete töötlemist ei toimu.

Palgapeegli näitajad on statistilised, st andmeid otseselt isikute kohta ei esitata. Kui organisatsioonis töötab vähem kui kolm meest ja kolm naist, siis teenust ei pakuta. Niisamuti ei kuvata tulemusi juhul, kui mõnes grupis on vähem kui kolm meest ja kolm naist (näiteks ei kuvata ametikohapõhiseid andmeid juhul, kui seal on vähem kui kolm meest ja kolm naist). Palgapeegli jaoks ei kehtestata tööandjale uut andmete esitamise kohustust ega koguta tööandjalt eraldi lisaandmeid.

Ükski palgapeegli näitaja ei ütle otseselt, kas organisatsioonis esineb diskrimineerimist või mitte. Näitajad võivad tööandjale viidata vajadusele andmetesse täpsemalt sisse vaadata. Näiteks, kui ametikohapõhised soolised palgalõhed on suured, siis peaks esmalt

üle vaatama, kuidas on töötamise registrisse ametikohad registreeritud ja siis analüüsima, kas palkade erinevused on põhjendatud või põhjendamata. Näiteks ei pruugi igas organisatsioonis kõikidele ametikohtadele, sobivaid ISCO koodi² leiduda, mistõttu võivad eri töökohad kajastuda sama ISCO koodi ehk ametikoha all. Lisaks võivad arvestatud palku ja palgalõhesid mõjutada ka erinevad lisatasud, mida ei ole võimalik maksukohustuslaste registri andmete pealt põhipalgast eristada.

Lõikes 2 sätestatakse, et soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks võib Statistikaamet tööandja taotlusel töödelda töösuhte, töötasu ja ajutiselt töölt eemalviibimisega seotud andmeid maksukohustuslaste registrist, Tervisekassa andmekogust ja sotsiaalkaitse infosüsteemist ning andmeid, mille tööandja on Statistikaametile esitanud riikliku statistika tegemiseks. Ajutise töövõimetuse, lapsepuhkuse ja puudega lapse vanema puhkuse andmeid töödeldakse üksnes eemalviibimise aja ja liigi ulatuses. Selle sättega pannakse paika töödeldavad andmed ja andmeallikad.

Säte sõnastatakse mitte kui „töödeldakse“ vaid „võib töödelda“, kuna palgapeedli teenuse jaoks ei koguta andmeid, siis peab meetoodika kohanema olukorras, kus kogutavate andmete koosseisud muutuvad. Näiteks juhul, kui poliitikamuudatuste tõttu ei koguta enam maksukohustuslaste registris samal kujul ametinimetusi, siis peab palgapeedli näitajate arvutamise meetoodika sellega kohanema. Lisaks kui tööandjad hakkavad Statistikaametile esitama masin-masin liidese kaudu palga- ja tööjõukulude andmeid, on võimalik kasutada ka tunnipalga andmeid, millega on võimalik saavutada näitajate suurem võrreldavus. Masin-masin liidese kaudu palga- ja tööjõukulude andmete esitamine otse Statistikaametile võimaldab täpsemat töötaja koormuse arvestust.

Palgapeedli näitajate jaoks kasutatavad andmete on Statistikaametil juurdepääs RStS-i §-s 16 sätestatud riikliku statistika programmi raames. Seega ei eelda palgapeedli näitajate arvutamine uut andmete kogumist. Andmeallikad on maksukohustuslaste register, sotsiaalkaitse infosüsteem, Tervisekassa andmekogu ja otse riikliku statistika programmi raames Statistikaametile edastatud andmed. Kõik kasutatavad andmed on seotud töösuhtega – tasutud maksud, tasud ja liik aga ka ajutise töövõimetuse algus ja lõpp, samuti lapsepuhkuse algus ja lõpp. Palgapeedli näitajate arvutamiseks ei töödelda diagnoosi ega tervises seisundi sisulist kirjeldust, vaid üksnes eemalviibimise aega ja liiki töökoormuse arvestamiseks. Kõiki neid andmeid esitab või kinnitab tööandja ja need andmed on tööandjale teada, sealhulgas kasutatakse ka ajutise töövõimetuse ja lapsepuhkuste andmeid ulatuses, mis on tööandjale teada. Ajutise töövõimetuse algust ja lõppu, samuti lapsepuhkuse algust ja lõppu kasutatakse, et arvestada töötaja reaalselt töökoormust – neid arvestamata ei ole võimalik tegelikku töökoormust, mis töötasu mõjutab, arvestada. Statistikaametil on nendele andmetele juurdepääs riikliku statistika raames ning ettevõtet soovitakse säästa samade andmete uuesti esitamisest. Kuna andmete töötlemise tulemus on statistiline (soolise palgalõhe näitajad), siis individuaalandmeid endid Statistikaamet kuhugi ei edasta, edastatakse vaid soolise palgalõhe näitajad. Seega võib pidada seaduse sõnastust piisavalt raamituks.

Täpsem andmete loetelu ja andmete töötlemine, mida näitajate arvutamiseks kasutatakse, on kättesaadav palgapeedli meetoodikas³, mis on avalik. Meetoodikas lähtutakse rangelt põhimõttest, et kasutatakse ainult andmeid, mis tööandjale on teada ja mille on tööandja esitanud või tööandja kinnitatud.

Lõikes 3 sätestatakse, et tööandja saab tutvuda Statistikaameti koostatud organisatsiooni soolise palgalõhe näitajatega töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel loodud töökeskkonna andmekogu kaudu. Töökeskkonna andmekogus on võimalik tööandjal end identifitseerida, sisse logida ja esitada soolise palgalõhe näitajate päring Statistikaametile. Päring liigub läbi X-tee. Statistikaametis viiakse läbi automaattöötlus ja näitajad edastatakse X-tee kaudu tööandjale. Juurdepääs

² [Ametite klassifikaator. Statistikaamet](#)

³ [Palgapeedli meetoodikaraport - Statistikaamet.pdf](#)

näitajatele on ainult tööandjal (tema määratud esindajal) ja ühelgi kolmandal isikul näitajatele juurdepääsu pole. Soovi korral võib tööandja tulemust ise töötajatega jagada. X-tee turvaserverisse jäävad logid küll päringute fakti kohta, mis üle X-tee liiguvad, kuid need ei sisalda saadud vastuse sisu. Logisse jääb vaid päringu tegemise fakt. Tööinspeksioon tagab töökeskkonna andmekogus tööandjale tehnilise ligipääsu ja kasutaja autentimise, kuid andmekogus ei teostata analüüsi ega näitajaid salvestata, seega on Tööinspeksiooni poolne andmete töötlus väga piiratud.

Palgapeegli näitajate arvutamiseks tehtavas isikuandmete töötlemises on vastutav töötleja Statistikaamet. Tööandja taotlus on teenuse käivitamise tingimus ega tähenda, et Statistikaamet töötleks andmeid tööandja volitatud töötlejana või tööandja juhiste alusel. Töökeskkonna andmekogu kaudu toimuvate tehniliste toimingute, sealhulgas autentimise, päringu vahendamise ja ajutise kuvamise eest vastutab Tööinspeksioon töökeskkonna andmekogu vastutava töötlejana.

Lõikes 4 sätestatakse, et töökeskkonna andmekogusse soolise palgalõhe näitajaid ei salvestata. Näitajad on tööandjale andmekogus kättesaadavad kuni akna sulgemiseni ning seejärel näitajad kustutatakse. Näitajad kuvatakse andmekogusse ajutiselt ilma püsiva salvestamiseta. Juhul, kui tööandja esitab uue päringu viiakse läbi uus automaatanalüüs. Töökeskkonna andmekogu süsteemilogis säilivad vaid päringu tegemise faktid, mitte vastus ise. Töökeskkonna andmekogus säilitatakse logisid kaks aastat.

6. Muuta eelnõu § 6 punkt 1 ja sõnastada see järgmiselt:

„1) paragrahvi 24¹ lõike 1 esimest lauset täiendatakse pärast sõna „tööohutust“ sõnadega „ja palkade läbipaistvust“;“.

Selgitus: tegemist on normitehnilise parandusega. Puudub vajadus kogu sätte ümber sõnastamiseks kui lõikesse lisatakse kolm sõna.

7. Täiendada eelnõu § 6 punktiga 3 ja sõnastada see järgmiselt:

„3) paragrahvi 24¹ täiendatakse lõikega 4¹ järgmises sõnastuses:

„(4¹) Soolise palgalõhe näitajaid andmekogus ei säilitata.““.

Selgitus: muudatus tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Uue lõikega sätestatakse selguse huvides analoogselt SoVS § 11¹ lõikega 4, et soolise palgalõhe näitajaid ei säilitata. Kuna andmekogu regulatsioon ja kõik muud andmekogus säilitatavate andmete säilitamise tähtajad on sätestatud TTOS-is, on selguse huvides antud säte vajalik lisada ka TTOS-i.

8. Täiendada eelnõu uue §-ga 7 (muutes vastavalt järgmise paragrahvi numeratsiooni) järgmises sõnastuses:

„§ 7. Maksukorralduse seaduse muutmine

Maksukorralduse seaduse § 29 täiendatakse punktiga 11¹ järgmises sõnastuses:

„11¹) Statistikaametile soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud ülesannete täitmiseks;““.

Selgitus: muudatus tehakse vastavalt eelnõule kooskõlastuses tulnud tagasisidele. Eelnõu §-ga 7 täiendatakse MKS-i § 29 punktiga 11¹, lisades Statistikaametile maksuandmete jagamise aluse hulka SoVS-is sätestatud ülesannete täitmise. Muudatus on vajalik, kuna seni on Statistikaamet saanud maksusaladusega kaetud andmeid riikliku statistika tegemiseks, kuid eelnõuga antakse Statistikaametile tööandja taotlusel soolise palgalõhe (palgapeegli) näitajate arvutamise ülesanne. Maksusaladusega kaetud andmeid vajab Statistikaamet lisaks riikliku statistika programmi ülesannete täitmisele ka soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks arvestades andmete ühekordse esitamise

printsiipi. See tähendab, et Statistikaamet kasutab andmeid, mida tööandja on juba esitanud Töötamise registrisse ja ei päri neid tööandjalt. Soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks ei kehtestata tööandjale uut andmete esitamise kohustust. Statistikaamet kasutab SoVS-is sätestatud ülesande täitmiseks talle seadusest tulenevalt kättesaadavaid maksukohustuslaste registri andmeid.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Erkki Keldo

majandus- ja tööstusminister

Lisa: Märkuste ja ettepanekute tabel

Eva Liina Kliiman
eva.kliiman@mkm.ee