



Erkki Keldo
Majandus- ja tööstusminister
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie: 19.04.2026 nr 2-2/1421-1
Meie: 04.05.2026 nr 2-5/17_2026

Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu

Austatud minister Keldo

Esitasite kooskõlastamiseks ja arvamuse avaldamiseks töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste eelnõu. Teie selgituse kohaselt on eelnõu eesmärk palkade läbipaistvuse suurendamine eelkõige värbamisprotsessis ning sellega võetakse osaliselt üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970.

Nimetatud direktiivi eesmärk on tugevdada meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ning tõhusate õiguskaitsemehhanismide kaudu. Kahjuks tuleb tõdeda, et käesolev eelnõu ei aita piisavalt kaasa direktiivi eesmärkide saavutamisele.

Järgnevalt toon välja oma seisukohad, lähtudes eelnõu ülesehitusest.

§ 1. Töölepingu seaduse muutmise

1. Soovitan läbipaistvuse suurendamiseks ja hilisemate vaidluste vältimiseks sätestada kirjaliku teavitamise kohustuse. Kui teavitamine võib toimuda ka suuliselt, jääb tegelik kaitse nõrgaks ning see võib suurendada koormust õigussüsteemile. Samuti pean väga oluliseks, et teavitus eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta oleks tehtud juba töökuulutuses, kuivõrd sel juhul on mõju läbipaistvuse suurendamiseks laiem. Lisaks mõjule konkreetsele isikule, suurendab see tasustamise läbipaistvust ja läbi selle palgavõrdsust kogu organisatsioonis.
2. Kavandatav muudatus ei oma sisulist lisandväärtust, arvestades, et juba kehtiva töölepingu seaduse § 11 lõike 1 kohaselt on tööandjal



keelatud nõuda töölesoovijalt lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Eraldi küsimus on töölesoovija võimalused oma õiguste kaitseks väljaspool kohtumenetlust. Nimelt puudub Tööinspektsioonil pädevus teostada järelevalvet TLS § 11 lõike 2 üle (eelnõuga lisatakse järelevalvepädevus vaid TLS § 11 lõike 2¹ osas).

3. Sättel puudub iseseisev õigustloov sisu, kuna töötajal on juba kehtiva õiguse kohaselt õigus oma töötasu avalikustada.
4. Sättel puudub iseseisev õigustloov sisu, kuna sama sisu kandev norm on soolise võrdõiguslikkuse seaduses olemas (SoVS § 6 lg 2 p 3).
5. Toetan.
6. Toetan.

§ 2. Avaliku teenistuse seaduse muutmine

1. Vt märkus § 1 punkti 1 kohta.
2. Toetan.

§ 3. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine

1. Palgapeeglist võib kujuneda tööandjatele oluline tööriist soolise palgalõhe seiramiseks ning vajadusel vastumeetmete rakendamiseks. Samas jääb arusaamatuks, miks soolise palgalõhe näitajaid ei salvestata töökeskkonna andmekogusse. Ka seletuskiri ei anna selles küsimuses piisavat selgust. Selleks, et liikuda lähemale direktiivi (EL) 2023/970 eesmärkide saavutamisele, teen ettepaneku jätta soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11¹ lõige 3 eelnõust välja.

§ 4. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine

1. Toetan.
2. Toetan.

Kuigi keeld kehtestada ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töötasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele kehtib soolise võrdõiguslikkuse seaduses alates 2004 aastast (ja põhimõttena tuleneb Eesti Vabariigi põhiseadusest alates aastast 1992), siis palgalõhe on Eestis jätkuvalt tõsine probleem. Eesti on olnud pikka aega Euroopa Liidu riikide seas üks suurema soolise



palgalõhega riike. Kuigi viimastel aastatel on lõhe vähenenud, on see endiselt märkimisväärne. Palgalõhe mõjutab negatiivselt naiste elukvaliteeti ja majanduslikku sõltumatust. Veelgi enam, see kandub edasi pensionitesse, süvendades ebavõrdsust vanaduspõlves, mida omakorda võimendavad naiste ja meeste erinev eluiga.

Selleks, et täita nii eesti õigusest kui ka euroopa liidu õigusest tulenev kohustus maksta meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, on vaja tasustamise läbipaistvust ning tõhusaid õiguskaitsemehhanisme.

Õiglane tasu on tugevalt seotud inimväärikusega. Seetõttu loodan, et valitsus võtab Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2023/970 üle täies ulatuses.

Lugupidamisega,

Christian Veske

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik
/allkirjastatud digitaalselt/