

Lugupeetud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Edastatud: [info.mkm@mkm.ee](mailto:info.mkm@mkm.ee)

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE MTÜ annab tagasisidet töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta.

Toetame palkade läbipaistvuse suurendamise eesmärki ning peame oluliseks naiste ja meeste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte tõhusamat rakendamist. Samas leiame, et eelnõu praegune sõnastus jääb mitmes olulisel küsimuses ebaselgeks, mis võib tekitada nii tööandjatele kui ka töötajatele märkimisväärset ebakindlust.

### **Samaväärse töö mõiste ja hindamise alused**

Eelnõust ei selgu piisava täpsusega, millistel alustel hinnatakse samaväärset tööd. Tegemist on keske küsimusega, millele toetub kogu võrdse tasustamise loogika. Direktiivist tulenevalt tuleb samaväärsuse hindamisel lähtuda töö sisust, sealhulgas vajalikest oskustest ja kvalifikatsioonist, vastutuse ulatusest, töö keerukusest ja mõjust ning töötingimustest. Ametnimetus või tasemetähis ei ole piisav alus tööde võrdsuse hindamiseks. Näiteks ei saa automaatselt eeldada, et IT- ja personalivaldkonna spetsialistide tööd on samaväärsed pelgalt ametinimetuse põhjal. Samaväärsus selgub tööde sisulise hindamise kaudu. Palume täpsustada, kas samaväärse tasu hindamine peab toimuma organisatsiooniülesele erinevate tööperede või valdkonnasiselt ning millisel määral tuleb arvesse võtta tööturu olukorda ja rollide turuväärtust.

### **Palgapeegli ja TÖR koodide kasutamise piirangud**

Peame oluliseks rõhutada, et kuigi palgapeegel on väärtuslik tööriist, kaasnevad selle kasutamisega piirangud. Palgapeegel tugineb TÖR ametikoha koodidele, mis on üldistatud ega kajasta sageli organisatsioonide tegelikku struktuuri. Praktikas võib see põhjustada olukordi, kus juhtivad rollid on kodeeritud spetsialisti tasemele või vastupidi, sama ametikoha sisu ja vastutus erinevad organisatsiooniti märkimisväärselt ning hübriidrollid ei sobitu olemasolevatesse koodidesse. Sellest tulenevalt võivad võrdlused olla moonutatud. Teeme ettepaneku kaaluda ametikohtade klassifikaatori arendamist, mõistes samas, et tegemist on rahvusvahelise süsteemiga ning muudatused on ajamahukad.

### **Töötasu või töötasuvahemiku esitamine enne tööintervjuud**

Eelnõus sätestatud nõue esitada töötasu või töötasuvahemik enne tööintervjuud vajab täpsustamist. Ebaselgeks jääb, mida loetakse tööintervjuuks olukorras, kus

valikuprotsessi esimene etapp ei ole klassikaline intervjuu. Samuti ei ole defineeritud töötasu vahemiku mõiste ega selle mõistlik ulatus. Täpsustamist vajab, kas nõue kehtib ka organisatsioonisiseste kandidaatide puhul. Praktikas esineb olukordi, kus ühtne lähenemine ei ole rakendatav, näiteks sihtotsingu puhul, kus töötasu kujuneb läbirääkimiste käigus, mitmes asukohas tehtava töö korral, kus tasu varieerub piirkonniti, või sisekonkursside puhul, kus tööandjal on olemas info töötaja kehtiva töötasu kohta. Samuti vajab selgitust, kas töötasu info esitamine peab toimuma kirjalikult või piisab suulisest teavitamisest.

### **Varasema sissetuleku küsimise keeld ja palgaootus**

Peame põhjendatuks keeldu küsida kandidaadi varasema töötasu kohta. Samas on oluline üheselt sätestada, et tööandjal on õigus küsida kandidaadi palgaootuse kohta, kuna see on värbamisprotsessi tavapärane ja vajalik osa.

### **Tasustamise süsteemi käsitlus**

Eelnõu tekitab vastuolu: ühelt poolt ei ole tasustamissüsteemi loomine ja töötajatele jagamine otseselt kohustuslik, kuid teiselt poolt eeldatakse tööandjalt tööde hindamist samaväärsuse määramiseks ning palgavahemike loomist ja nende jagamist. Selline lähenemine eeldab sisuliselt toimiva tasustamissüsteemi olemasolu. Palume seda käsitlust täpsustada ja ühtlustada.

### **Töötajate õigused ja tööandja kohustused**

Eelnõus jääb ebaselgeks, millised on töötaja õigused saada infot samaväärsete tööde tasustamise kohta ning millised on tööandja kohustused sellise info esitamisel. Samuti ei ole selgelt kirjeldatud vaidluste lahendamise korda. Nende küsimuste täpsustamine on vajalik õigusselguse tagamiseks ja vaidluste ennetamiseks.

### **Rakendamise ajakava ja tervikvaade**

Eelnõu puhul ei ole selge, millal kavandatavad muudatused jõustuvad ega millises ajakavas on kavas üle võtta direktiivi ülejäänud sätteid. Leiame, et töölepingu seaduse osalised muudatused ei saa asendada direktiivi terviklikku ja õigeaegset ülevõtmist. Killustatud lähenemine suurendab ebakindlust ning võib tuua kaasa täiendavaid kulusid.


### **Terminoloogia täpsustamine**

Teeme ettepaneku asendada eelnõus kasutatud termin „sissetulek“ terminiga „töötasu“. Töötaja sissetulek võib hõlmata ka töölepingu väliseid tulusid, mille kohta tööandjal ei ole õigust ega vajadust infot küsida.

Kokkuvõttes toetame eelnõu eesmärke, kuid peame vajalikuks selle täpsustamist, et tagada selgus, proportsionaalsus ja praktiline rakendatavus.

Lugupidamisega

Kai Saard, PARE tegevjuht  
PARE tööelu töörühm

A decorative blue gradient shape is located in the bottom right corner of the page.