



# FEMINISTEERIUM

Erkki Keldo  
Majandus- ja tööstusminister  
05.05.2026  
[info@mkm.ee](mailto:info@mkm.ee)

## **Arvamus töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta**

Täname kutse eest avaldada arvamust. Peame oluliseks seaduse eelnõu eesmärki suurendada palkade läbipaistvust värbamisel. Suur sooline palgalõhe on Eesti naistele väga terav probleem, mille mõjud ulatuvad tunduvalt kaugemale kui vaid tööelu. See mõjutab kõiki hüvitisi, mis põhinevad palgal, muuhulgas näiteks naiste töövõimetushüvitist. Samuti mõjutab sooline palgalõhe naiste pensioneide ja ka seda, kui palju neid riigipoolse panuse ja maksusoodustuste kaudu vabatahtliku pensionikogumisega seoses toetatakse.

**Tervitame plaani töölepingu seadust täiendada, ent meie hinnangul on kindlasti vaja tervikuna ja õigel ajal üle võtta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2023/970. Peame seda väga oluliseks sammuks õiglasema tööturu suunas.**

1. *Eelnõu § 1 punktiga 1 täiendatakse TLS-i § 11 lõiget 21' sätestades, et "tööandja esitab töölesoojajale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust."*  
*Eelnõu § 2 punktiga 1 täiendatakse ATS-i § 18 lõiget 1' sätestades, et "ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutuses või muul viisil enne värbamisvestlust."*

Info töötasu kohta peab olema esitatud töökuulutuses või selle puudumisel taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks kirjalikult. Praegu jätab fraas "muul viisil enne töövestlust" võimaluse edastada info näiteks telefonivestluses või suuliselt füüsilisel kohtumisel, mis ei võimalda taasesitamist.

Palgavahemiku avaldamine töökuulutuses vähendaks tööandjate halduskoormust, kuna nad ei peaks individuaalsetele päringutele vastama ega tegelema kandidaatidega, kelle jaoks ei vasta oodatav palk pakutule. Töökuulutuses palgavahemiku avaldamine on elementaarne palkade läbipaistvuse meede, et juba samas organisatsioonis või valdkonnas töötavad inimesed teaksid, mis palgatasemega uusi kolleege värvatakse. Läbipaistvus vähendab diskrimineerimise riski, salatsemine suurendab seda.



# FEMINISTEERIUM

**Palume muuta TLS-i § 11 lg 21' sõnastust nii, et “tööandja esitab töölesooijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta töökuulutuses kirjalikult või kuulutuse puudumisel muul taasesitataval viisil enne töövestlust.” Vastav muudatus tuleb teha ka TLS-i § 115 lg 1.**

**Palume muuta ATS-i § 18 lg 1' sõnastust nii, et “ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta konkursikuulutuses või kuulutuse puudumisel muul taasesitataval viisil enne värbamisvestlust.”**

2. Toetame eelnõu § 2 punktidega 2-5 tehtavaid muudatusi TLS-i, mis lisaks diskrimineerimise ennetamisele suurendavad õigusselgust ja tõhustavad järelevalvet.

Lisaks TLS-i tugevdamisele **rõhutame jätkuva kommunikatsiooni vajadust**, mis kestaks projekti PALK lõpust (31.12.2026) kauem – eriti olukorras, kui direktiivi ei võeta kohe üle. Vaatamata projekti tegevustele ning MKM-i kodulehelt leitavatele abivahenditele, mis aitavad tööandjatel muuhulgas objektiivselt „samaväärset tööd“ hinnata, on meie hinnangul avalikkuses ikka veel enim eksiarmusi selle kohta, nagu peaks iga tööandja Eestis ainult oma jõududega seda mõistet sisustama hakkama.

Viimaks soovime juhtida tähelepanu sellele, et palkade läbipaistvuse direktiivi täielikust ülevõtmisest loobumine, eriti nii lühidalt enne tähtaega, murendab usaldust valitsuse vastu. Sellise käitumise üks esmaseid tagajärgi on legitiimsuse kriis: kui inimesed või organisatsioonid ei usu enam, et valitsus peab oma sõna, siis võidakse hakata kahtlema tema õiguses üldse otsuseid teha. Seetõttu rõhutame veel kord, et direktiiv tuleks üle võtta tervikuna ja õigel ajal, mitte valikuliselt ja trahviriskiga määramatus tulevikus.