

## Soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus

### § 1. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine

Soolise võrdõiguslikkuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 3 lõiget 1 täiendatakse punktiga 7 järgmises sõnastuses:

„7) sama või võrdväärne töö on töö, mis on sama või võrdväärse keerukuse, vastutuse ja raskusega ning mida tehakse samades või võrdväärsetes tingimustes ja saavutades sama või võrreldava töötulemuse.“;

2) paragrahvi 3 lõiget 2 täiendatakse punktiga 1<sup>2</sup> järgmises sõnastuses:

„1<sup>2</sup>) töötajaks, kelle töötasu kohta tehakse esmane palgaandmete analüüs ja võrdse palga audit käesoleva seaduse §-de 11<sup>1</sup> ja 11<sup>2</sup> tähenduses, ei ole teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, avaliku teenistuse seaduse § 2 lõikes 3 nimetatud isik, tööle või teenistusse soovija ega isik, kellele laieneb riigisaladuse kaitse;“;

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

„3) avaliku sektori tööandja on lisaks käesoleva lõike punktis 2 nimetatud riigi- või kohaliku omavalitsuse asutusele ka riigi ja kohaliku omavalitsuse osalusega äriühing, riigi ja kohaliku omavalitsuse asutatud sihtasutus ja mittetulundusühing ning avalik-õiguslik juriidiline isik;

4) esmane palgaandmete analüüs on töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24<sup>1</sup> alusel asutatud andmekogus sisalduv naiste ja meeste palkade, töötasude ja muude tööga seonduvate tasude analüüs, milles hinnatakse, kas naised ja mehed saavad sama tööandja juures sama või võrdväärse töö eest võrdset tasu;

5) võrdse palga audit on põhjalik palgaandmete analüüs ehk ilmnunud sooliste erinevuste põhjuste väljaselgitamine ja vajaduse korral tööandja poolt tegevuskava väljatöötamine tuvastatud erinevuste vähendamiseks ja kaotamiseks.“;

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

„6) andma vähemalt üks kord kahe aasta jooksul töötajatele ja nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Nimetatud teave peab muu hulgas sisaldama nais- ja meestöötajate keskmise palga või töötasu ning tööga seonduvalt makstavate hüvitiste ja antavate hüvede võrdlust organisatsiooni ametigruppide kaupa. Kui organisatsioonis ei ole töökohti ametigruppidesse jaotatud, esitatakse informatsioon ametikohtade kaupa.“;

5) paragrahvi 11 lõige 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(2) Tööandja peab koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajaduse korral võimaldavad tööandjal endal ja asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes.“;

6) paragrahvi 11 täiendatakse lõigetega 3 ja 4 järgmises sõnastuses:

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

- 1) personali koosseis organisatsiooni eri tasanditel ja ametigruppides;
- 2) palk või töötasu ning muud töötamisega seoses makstavad tasud ja hüved, mida töötajad tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saavad;
- 3) teenistussuhte või lepingu liik ja kokkulepitud tööaeg.

(4) Tööandja säilitab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud andmeid seitse aastat.“;

7) seadust täiendatakse §-dega 11<sup>1</sup> ja 11<sup>2</sup> järgmises sõnastuses:

### **„§ 11<sup>1</sup>. Palgaandmete analüüs**

(1) Tööinspeksioon viib üks kord aastas töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24<sup>1</sup> alusel asutatud andmekogus läbi esmase palgaandmete analüüsi. Analüüs viiakse läbi automatiseeritult.

(2) Esmase palgaandmete analüüsi andmed on järgmised:

- 1) sugu;
- 2) väärtus ametikoha klassifikaatori järgi;
- 3) töötasu töölepingu seaduse tähenduses ja põhipalk avaliku teenistuse seaduse tähenduses;
- 4) muud töötamisega seoses makstavad tasud;
- 5) kokkulepitud tööaeg;
- 6) asutus.

(3) Maksu- ja Tolliamet tagab Tööinspeksioonile juurdepääsu käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmetele.

(4) Tööandjale tagatakse juurdepääs üks kord aastas uuendatavatele esmase palgaandmete analüüsi tulemustele tema organisatsiooni kohta. Juurdepääs esmase palgaandmete analüüsi tulemustele tagatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24<sup>1</sup> alusel asutatud andmekogus.

(5) Avaliku sektori tööandja avalikustab esmase palgaandmete analüüsi tulemused isikustamata kujul oma kodulehel.

### **§ 11<sup>2</sup>. Võrdse palga audit avalikus sektoris**

(1) Kui Tööinspeksioonil tekib avaliku sektori tööandja suhtes esmase palgaandmete analüüsi andmete alusel kahtlus, et avaliku sektori tööandja ei maksa sama või võrdväärse töö eest naistele ja meestele võrdset tasu, on Tööinspeksioonil õigus teha kümne ja enama töötajaga avaliku sektori tööandjale ettekirjutus teha võrdse palga audit.

(2) Ettevõtte töötajate arvu määramisel tuleb juhendada töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõikest 2, mille järgi võtab tööandja töötajate arvu määramisel arvesse kuue kuu keskmise

töötajate arvu esmase palgaandmete analüüsi tulemuste andmekogus kättesaadavaks tegemisest arvates.

(3) Avaliku sektori tööandja koostatava võrdse palga auditi osadeks on:

- 1) põhjalik palgaandmete analüüs ehk ilmnenu sooliste erinevuste põhjuste väljaselgitamine;
- 2) objektiivsete põhjusteta palgaerinevuste ilmnemise korral tegevuskava ja meetmed tuvastatud erinevuste vähendamiseks ja kaotamiseks.

(4) Tööandja viib käesoleva paragrahvi lõike 3 punktis 2 nimetatud meetmed ellu mõistliku aja jooksul, kuid hiljemalt ühe aasta möödudes. Objektiivsete asjaolude esinemise korral võib tööandja tegevuskava elluviimise tähtaega veel ühe aasta võrra pikendada.

(5) Kui avaliku sektori tööandja ei ole põhjalikku palgaandmete analüüsi teinud või kui tegevuskava on puudlik või puudub, on Tööinspeksioonil õigus teha tööandjale ettekirjutus.

(6) Avaliku sektori tööandja puhul, kes on järelevalve tegemisele eelneva 12 kuu jooksul teinud Tööinspeksiooni poolt kohustatuna või omal algatusel võrdse palga auditi, võtab Tööinspeksioon järelevalve tegemisel aluseks nimetatud auditi.“;

8) seaduse 4. peatüki pealkiri muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„4. peatükk  
SOOLISE DISKRIMINEERIMISE VAIDLUSTE LAHENDAMINE NING RIIKLIK  
JA HALDUSJÄRELEVALVE“;**

9) seadust täiendatakse §-dega 14<sup>1</sup> ja 14<sup>2</sup> järgmises sõnastuses:

**„§ 14<sup>1</sup>. Riiklik ja haldusjärelevalve**

(1) Käesoleva seaduse §-s 11<sup>2</sup> sätestatu täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon.

(2) Tööinspeksioon võib käesolevas seaduses sätestatud riikliku järelevalve tegemiseks kohaldada korrakaitseseaduse §-des 30, 31, 32, 49 ja 50 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid.

**§ 14<sup>2</sup>. Sunniraha**

Ettekirjutuse täitmata jätmise korral on Tööinspeksioonil õigus rakendada sunniraha kuni korrakaitseseaduse § 23 lõikes 4 sätestatud ülemmäära ulatuses.“.

**§ 2. Maksukorralduse seaduse muutmise**

Maksukorralduse seaduse § 29 punkt 18 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„18) Tööinspeksioonile tööalaste õigusaktide täitmise üle riikliku ja haldusjärelevalve teostamiseks;“.

**§ 3. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise**

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24<sup>1</sup> täiendatakse lõikega 3<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

„(3<sup>1</sup>) Tööinspeksioon võimaldab tööandjale juurdepääsu andmekogus sisalduvale esmasele palgaandmete analüüsile.“

§ 4. Käesolev seadus jõustub 2020. aasta 1. juulil.

Eiki Nestor  
Riigikogu esimees

Tallinn, „...“ „.....“ 2018. a.

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

(allkirjastatud digitaalselt)

.....  
.....