



Sotsiaalministeerium

4.05.2020

ENÜ seisukohad Euroopa Komisjoni liikmesriikidele suunatud konsultatsioonis palgade läbipaistvuse suurendamise meetmete osas

ENÜ liikmesorganisatsioonid arutasid seoses Sotsiaalministeeriumi algatatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse muudatusettepanekuga 2018. aastal põhjalikult soolise palgalõhe ja võrdse palga temaatikat. Oleme koostanud ja avaldanud ka teemakohased infomaterjalid "Mis on ja mida näitab sooline palgalõhe?" ja "Mida tähendab võrdse töö eest võrdne palk?"

Tulenevalt väga lühikesest tähtajast ei suuda me esitada põhjalikku vastust ja lähtume vastamisel 2018.-2019. aastal liikmesorganisatsioonidega toimunud aruteludes Sotsiaalministeeriumile ja Riigikogu põhiseaduskomisjonile esitatud arvamustest.

Nagu siseriikliku eelnõu puhul, nii ka käesoleva konsultatsiooni raames on püütud koos käsitleda kaht erinevat teemade ringi- üksikisikute põhiõiguste kaitse tõhustamist ja soolise palgalõhe vähendamist kui sotsiaalpoliitilist probleemi. See on eksitav.

Konsulterimise peaküsimuseks on see, milline palgade läbipaistvuse meede organisatsioonis parandaks töötajate juurdepääsu sellisele palgateabele, mis võimaldaks neil kaitsta oma põhiõigust saada vastassoost töötajaga sama, võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu. Tegemist on individuaalsete põhiõiguste küsimusega, mille rikkumise või mitterikkumise saab otsustada ainult kohus.

Nais- ja meestöötajate keskmiste tunnipalkade erinevused e. palgalõhe ei näita tasude erinevusi samade või võrdväärsete tööde puhul.

EL tasandil puuduvad põhjalikud uuringud, mis analüüsiksid Euroopa Komisjoni 2014. aasta soovitustes ja käesolevas algatuses toodud meetmete tulemuslikkust ning nende võimaliku kohustusliku rakendamise mõjusid eri tüüpi organisatsioonides ja eri riikides. Euroopa Parlamendi tellimusel selle aasta alguses valminud uuring ei too välja mingeid selgeid argumente kohustuslike üleeuroopaliste miinimumstandardite kehtestamise toetuseks. Uuringust nähtub, et ka EIGE ei ole vastavat ametlikku seisukohta esitanud.

Eestis ei ole vastavaid uuringuid tehtud, seetõttu ei ole tõendus põhised võimalik vastata ka Komisjoni esitatud küsimustele erinevate meetmete ja nende kombinatsioonide tulemuslikkuse ja mõjude kohta. Eestis on avalikus teenistuses ametnike sooliste palgalõhede näitajad nii vertikaalselt kui horisontaalselt tööperede ja ametikohtade väärtuspunktide lõikes kõigile kättesaadavad, aga see pole kaasa toonud diskrimineerimisvaidluste kasvu.

Arvestades kaasajal töö vormides ja sisus toimuvaid ülikiireid muutusi ning liikmesriikide eripärasid on küsitav, kui võrd eelmisel sajandil rikastes lääneriikides eelkõige suurettevõtete baasil välja arendatud meetodid (palgasüsteemid, palgaauditid, kollektiivläbirääkimised jne) on tänapäeval sobilikud igat tüüpi organisatsioonides ja kõigis liikmesriikides kohustuslikuks rakendamiseks.

ENÜ ei toeta ülereguleerimist, sellega kaasnevat lisabürokraatiat ja tööandjate halduskoormuse suurendamist. Me ei näe vajadust ei võrdõigusvoliniku, tööinspeksiooni ega ühegi muu kontrollorgani võimupiiride laiendamiseks ja ametkondadele lisaressursside eraldamiseks. Raha võiks eriti praeguse kriisi tingimustes nii eraettevõtluses kui avalikus sektoris kulutada pigem alamakstud naistöötajate palga tõstmiseks.

Leiame, et vastustes tuleks kajastada Eestis olemasolevaid meetmeid ja seniseid positiivseid algatusi tööandjate poolt riigile esitatavate andmete analüüsimisel ja avaldamisel, mida on teinud Statistikaamet ja Rahandusministeerium.

Leiame, et eeskätt tuleks Eesti töötandjatele laialdasemalt tutvustada EK soovitusi ja teiste riikide häid praktikaid.



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

Kõik tööandjaid ja töötajaid abistavad ja palkade läbipaistvust suurendavad vabatahtlikult rakendatavad digilahendused on samuti väga teretulnud.

Kindlasti tuleks avaldada eestikeelseid soovitusi ja juhiseid, kuidas eri tüüpi organisatsioonides palga läbipaistvust paremini tagada.

Samuti peaks Statistikaamet andma tööandjatele soovi korral soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks vajalikke andmeid, mis põhinevad organisatsiooni poolt juba praegu kohustuslikult esitatavatel personali- ja palgastatistika andmetel. Soo lõikes analüüsitud personali- ja palgaandmete esitamine tööandjale võimaldab organisatsioonides käivitada arutelusid selle üle, milles naiste ja meeste erinev positsioon väljendub, milliste normide ja väärtuste järgi toimub töö- ja palgakorraldus jms.

Kõiki neid tegevusi võiks toetada EL eelarvest.

ENÜ ekspertide koostatud üksikasjalikumad vastused Komisjoni küsimustikule saame saata kolmapäevaks, 6. maiks.

Lugupidamisega

Harda Roosna
ENÜ eesistuja

Eha Reitelmann
ENÜ peasekretär