

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse nädal

**ON AËG
TEHA PÖÖRE**

COHORTS

Palkade läbipaistvuse direktiiv: mida oodata ja kuidas valmistuda?

Evert Kraav

05.11.2025



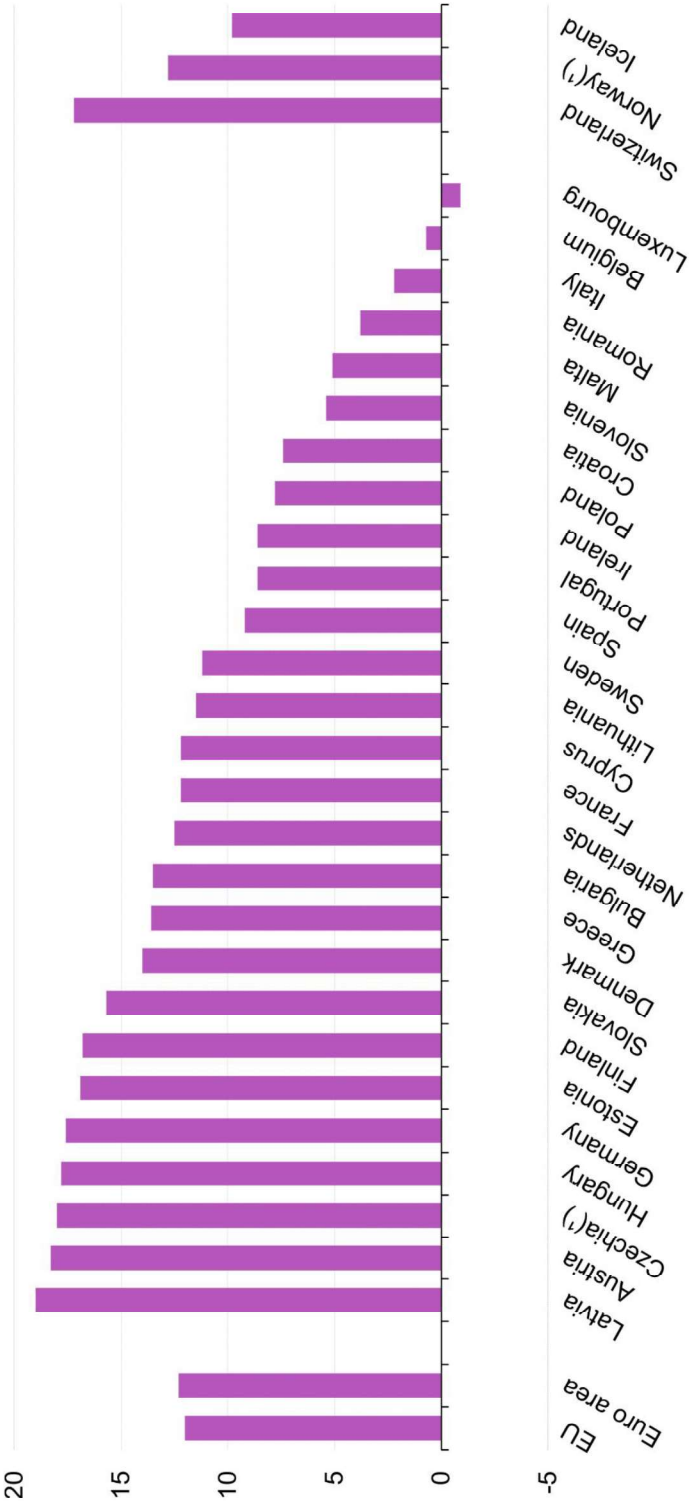
Evert

Minu taust:

- **Valdkonnad:** Tasustamine, palgasüsteemid, konsultatsioonid ja koolitamine
- **Töökogemus:** Figure Baltic (end. Fontes), Swedbank, Testlio, **Bolt**, Mainor, Cohorts
- [Evert Kraav | LinkedIn](#)



The unadjusted gender pay gap, 2023
 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees
 as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees,
[Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat](#)

EL-i direktiivist



Eesmärk: tugevdada **meeste ja naiste võrdset tasustamist**, kehtestades tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismid.

Liikmesriigid peavad kõigepealt uuendama kohalikke seadusi. Hetkel pole seda lõplikult teinud veel ükski riik.

Tähtaeg: **07. juuni 2026**
Ootame ka Eesti eselnõud.

[Directive - 2023/970 - EN - EUR-Lex](#)
[Palkade läbipaistvus | MKM](#)

Oluline:

**Palkade läbipaistvus ei tähenda,
et ma pean teadma oma kolleegi palka**

Põhilised muudatused

C

Palgainfo jagamine värbamisel

Tasustamise põhimõtete jagamine

Palgainfo ja põhjenduste jagamine

Regulaarne raporteerimine

Läbivalt: sooneutraalsed kriteeriumid diskrimineerimise vältimiseks

Tulemus:
Tööandjatel on
objektiivne palgasüsteem,
mis on selge ja läbipaistev

Palgainfo jagamine värbamisel

C.

Palgainfo avalikustamine - tööandjad peavad, kas töökuulutuses **või** enne töövestlust jagama infot palgataseme kohta (alates... või vahemikuna).

Palga-ajaloo küsimise keeld - tööandjatel on keelatud küsida kandidaatidelt küsimusi nende varasema või praeguse palga kohta, et vältida varasemate palgaerinevuste edasikandumist.

Soovitus: enne töökuulutustesse palgavahemike lisamist tuleb kõigepealt ettevõtte sees infot jagada, et olemasolevad töötajad ei saaks uut infot väljastpoolt

Tasustamise põhimõtete jagamine

C.

Töötajatele peab olema kergelt kättesaadav materjal, mis selgitab, **mille alusel** tööandja töötajatele palka määrab, **kui tihti** ning **millistel alustel** seda üle vaadatakse ja tõstetakse ning kuidas selle käigus **tagatakse objektiivsus**.

See võib olla ametlik tasupoliitika või tasustamise põhimõtete kirjeldus.

Näited: [Tallinna Linnavalitsus](#), [Luminor Pension](#), [Tuleva](#), [Kliimaministeerium](#)

Soovitus: pange kirja ning jagage oma tasude määramise ja ülevaatamise protsess (põhimõtted, allikad, regulaarsus, ajastus)

Palgainfo jagamine töötajatele

C.

Töötajatel (ja nende esindajatel) on õigus küsida ja saada kirjalikult teavet **oma individuaalse palgataseme** ja samuti nendega **võrdväärset tööd** tegevate töötajate keskmise palgataseme kohta (eraldi meeste ja naiste kohta).

- Kellegi individuaalset palka ei tohiks tööandja *tõenäoliselt* teha avalikuks
- Samas me ei tohi keelata töötajal jagamast oma palka teistega
- Samuti ei tohi panna lepingusse keeldu palgade salastatuse kohta

Soovitus: tehke selgeks kuidas te defineerite võrdse ja võrdväärse töö

Regulaarne raporteerimine



Vähemalt **100 töötajaga** organisatsioonidel tuleb hakata analüüsima palgalõhe näitajaid ja neid oma töötajatele avalikustama.

NB! Juriidilise isiku tasemel.

Kui ilmneb üle 5% palgalõhe, mis pole selgitatav objektiivsete kriteeriumitega (nt erinevatel ametikohtadel töötamine), siis tuleb kuue kuu jooksul olukorda parandada.

Raporteerimiskohustus:

Ettevõtte suurus	Sagedus	Esimene raport
250+	Igal aastal	2027
150-249	Iga 3 aasta tagant	2027
100-149	Iga 3 aasta tagant	2031

Aruandluse osad



Tööandjad peavad esitama aruande järgmiste elementide kohta:

- keskmine ja mediaan sooline palgalõhe
- keskmine ja mediaan sooline palgalõhe täiendavate või muutuvtasu puhul
- täiendavat või muutuvtasu saavate nais- ja meestöötajate osakaal
- nais- ja meestöötajate osakaal igas palgakvartiilis
- töötajate sooline palgalõhe töötajate kategooriate kaupa tavalise põhipalga ja täiendavate või muutuvtasu lõikes.

Soovitus: tehke kindlaks, kas te suudate neid erinevusi mõõta ning hakake kohe seda regulaarselt tegema

Kokkuvõte



1. Direktiiv jõustub 2026. aastal ja puudutab kõiki tööandjaid – varajane ettevalmistus säästab kiirustamisest ja vigadest.
2. Palkalõhe mõõtmine ja läbipaistvad tasupõhimõtted on kohustuslikud, mitte valik – ilma objektiivsete kriteeriumideta tekivad probleemid.
3. Kõige olulisem on kommunikatsioon – juhid peavad suutma selgitada tasude loogikat ja vastata töötajate küsimustele.

Kokkuvõtlikud soovitused



- Alustage kohe - juhendite, töölepingute, palgasüsteemi ja palgalõhe ülevaatamisega ning juhtide ettevalmistamisega
- Andke oma plaanist töötajatele teada - see seab ootused ja hoiab ära kuulujutud ning võib vähendada rahulolematust
- Muutke palgaerinevustega tegelemine regulaarseks ja teiste protsessidega integreeritud osaks (sh värbamine, edutamine jne)

COHORTS

Aitäh!

evert@cohorts.work