

Palkade läbipaistvuse meetmed (direktiivi järgi peaksid hakkama kehtima alates 2026. aasta juunist)

Eva Kliiman

november 2025



MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM

Miks võeti direktiiv vastu?

- + Eestis on **sooline palgalõhe** jätkuvalt **kõrge** - 2024. a oli see **13,2%**
- + Sooline palgalõhe on **ühiskonna üldise soolise võrdsuse indikaator**
- + Palkade läbipaistvuse meetmed vähendavad just seda soolise palgalõhe osa, mis tekib **ebavõrdsest kohtlemisest** – u **50% Eesti soolisest palgalõhest**

Direktiiv:

- + Direktiiviga tugevdatakse **meestele ja naistele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet ja diskrimineerimise kaitset**
- + Ülevõtmise tähtaeg: 7.06.2026
- + Direktiiv on kättesaadav ELi Teatajas, lühikokkuvõtte peamistest muudatustest MKM kodulehel

- Võrdse tasustamise tagamine
- Töötajale vajaliku info hõlpsasti kättesaadavaks ja teabe jagamine
- Palgalõhe aruandlus suurtele tööandjatele
- Järelevalve

§ Tööandja tagab sama või võrdväärse töö võrdse tasustamine

+ Mis on **sama või võrdväärne töö**?

- Sama või võrdväärne töö, mis hõlmab samu või võrdväärseid **oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi**.

+ Mis on **võrdne tasustamine**?

- Võrdne tasustamine tähendab, et sama või võrdväärset tööd tasustatakse samaväärselt, välja arvatud juhul, kui tasu erinevustel on objektiivsed ja sooneutraalsed põhjused.

Võrdväärne töö = töötajate kategooria

Kuidas tagada võrdne tasustamine

- + **Tuleb kehtestada töötasustruktuur**, mis on tööde väärtuse hindamise põhjal loodud süsteem, kus organisatsiooni töökohad on jaotatud erinevatesse palgaastmetesse või palgagruppidesse.
- + Töötasustruktuur peab põhinema **objektiivsetel ja sooneutraalsetel kriteeriumitel**:
 - mille abil on võimalik hinnata töötajate olukorra võrreldavust tööde väärtuse seisukohast;
 - mis hõlmavad **oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi** ning asjakohasel juhul muid konkreetse töö- või ametikoha puhul olulisi tegureid.
 - näiteks võivad need olla seotud käibega, töökoha mõjuga organisatsiooni tulemustele või töö olemust iseloomustavate näitajatega nagu asutuse sisse suunatud tegevus (siseteenus) versus asutusest välja suunatud tegevus

Töötasu info jagamine töötajatega (1)

+ Mis on **töötasu**?

- Direktiivi järgi on töötasu kogu tasu, mida töötaja saab rahas või erisoodustusena
- Soodustuste või hüvede arvestusest võib välja jätta hüved, mida saavad kõik töötajad

+ Meie ettepanek on raporteerimises siiski **arvestada vaid rahalist töötasu**.

Töötasu info jagamine töötajatega (2)

- + **Kandideerijale** antakse **hiljemalt töövestluseks** info töötasu või töötasuvahemiku kohta
- + Töötajat ei või piirata oma töötasu avaldamast
- + Töötaja ei või jagada kolleegide töötasu infot (mida ta on saanud läbi palkade läbipaistvuse meetme), välja arvatud iseenda võrdse tasustamise õiguse tagamiseks
- + Töötajale on kättesaadavad **kriteeriumid, mida kasutatakse töötasutasemete ja töötasutõusu määramiseks**
 - Väiksed tööandjad (alla 50 töötaja) ei pea töötasutõusu kriteeriumeid kättesaadavaks tegema, kuid need peavad olema olemas

Töötasu info jagamine töötajatega (3)

- + Töötajale peab andma päringu peale infot **tema töötasutaseme ja keskmiste töötasutasemete kohta meeste ja naiste lõikes tema töötajate kategoorias**
- + Tööandja **teavitab kord kalendriaastas** töötajaid nende õigusest teavet taotleda

NÄIDE

Töötajate
kategooria:
nõunikud, juristid
(kokku 22
ametikohta)

MEHED:
Keskmine põhipalk
2900€
Keskmine lisatasu
aastas 1400€



nõunik

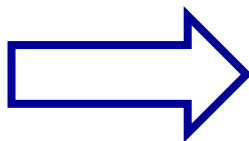
2600-3000€

NAISED:
Keskmine põhipalk
2700€
Keskmine lisatasu
aastas 1400€

Soolise palgalõhe aruandlus (1)

- + Direktiivi järgi:
 - + 150 ja enam töötajat - al 2027
 - + 100-149 töötajat al 2031
- + 100-249 töötajat iga kolme aasta tagant
- + 250 ja enam töötajat iga aasta
- + Näitajad 1-6 avalikustatakse

Aruande näidis – töötajate kategooriate nimed ja hulga valib tööandja



Näitaja	Aastane näitaja	Tundidega taandatud näitaja
1) Sooline palgalõhe	12%	8%
2) Sooline palgalõhe lisa- ja muutuvtasudes	-2%	
3) Sooline palgalõhe mediaantasus	10%	6%
4) Sooline palgalõhe lisa- ja muutuvtasude mediaanis	-1%	
5) Lisa- ja muutuvtasu saavate nais- ja meestöötajate osakaal	Meestest - 63%; naistest 46%	
6) Nais- ja meestöötajate osakaal igas tasukvartiilis	Madalamast K1 (61,0% naised; 39,0% mehed), K2 (48,8%; 51,2%), K3 (36,6%; 63,4%); K4 (9,8%; 90,2%)	
7) Töötajate kategooria	Sooline palgalõhe põhitöötasult	Sooline palgalõhe lisa- ja muutuvtasudes
Strateegiline juhtimine	4,0%	16,7%
Valdkonna juhtimine	4,8%	25%
Spetsialiseeritud projektijuhtimine	7,8%	33,3%
Tehnilised spetsialistid ja haldurid	5,1%	33,3%
Kliendi- ja teenindusrollid, oskustöölised	3,1%	20%
Tugipersonal ja abitööd	3,7%	20%

Soolise palgalõhe aruandlus (2)

- + Kui tööandja kasutab tarkvara, mis on liidestatud Statistikaameti andmepõhise aruandlusega ([lisainfo](#)), siis **saab aruande koostada STAT** (tööandja soovil).
 - + See tähendab, et **tööandja peab aruandluseks edastama lisaks ainult töötajate kategooriate andmed** (kes teevad võrdväärset tööd).
 - + **Aruande koostab STAT** ja edastab selle Tööinspektsiooni iseteenindusse.
- + Kui tööandja ei kasuta tarkvara, mis on liidestatud STATi andmepõhise aruandlusega, siis **koostab ta aruande ise ja esitab Tööinspektsiooni iseteenindusse**.



Soolise palgalõhe aruandlus (3)

- + Kui mõni palgalõhe on 5% või suurem, siis tuleb osata seda selgitada
- + **Selgitused peavad olema objektiivsed ja sooneutraalsed**
- + Selgitusi võivad küsida oma töötajad, aga ka Tööinspektsioon või volinik

Objektiivne ja sooneutraalne põhjendus =
nt individuaalsed töö tulemused, tööjõupuudus
ametis või turuolukord

Objektiivne ja sooneutraalne põhjendus $\neq$ küsis
rohkem/ vähem palka

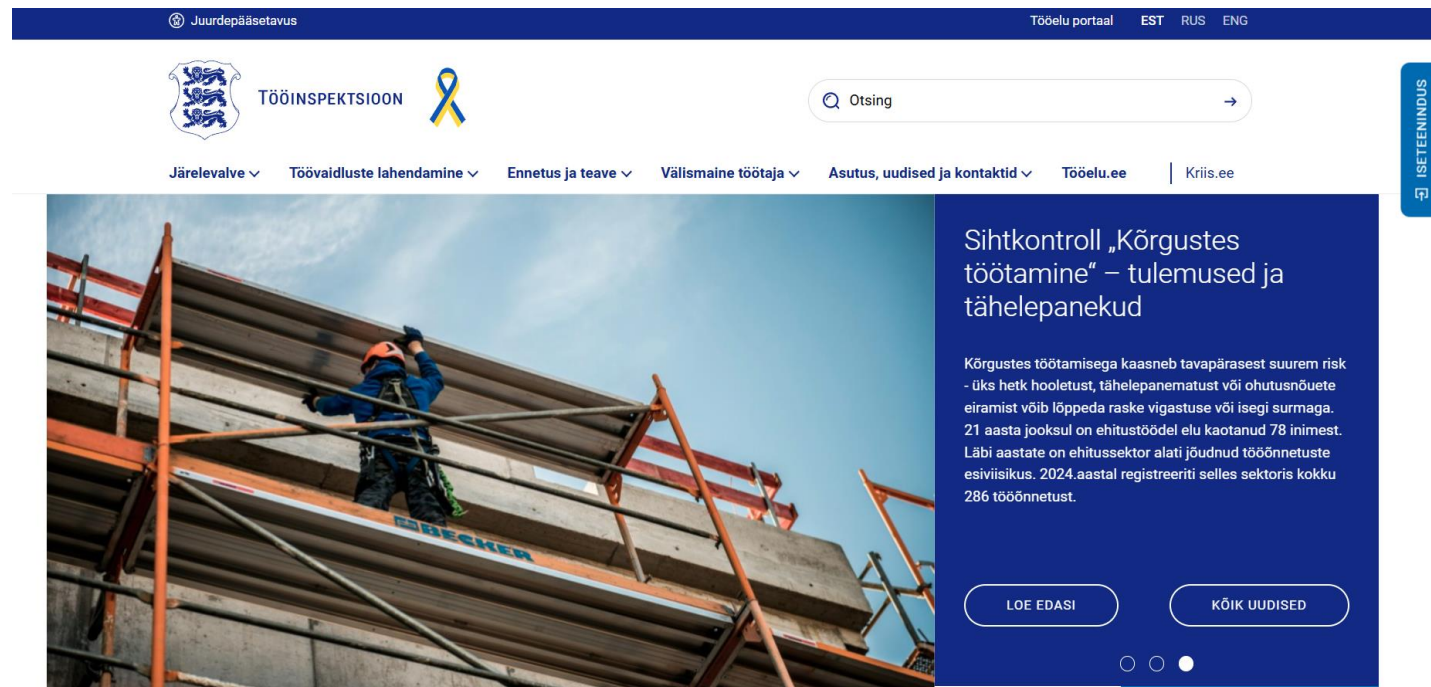
PEAB VASTAMA KA TÕELE

Töötasude ühine hindamine

- + **Töötasude ühise hindamise kohustus tekib, kui:**
 - töötajate kategooriate näitajas on mõni palgalõhe vähemalt 5%,
 - tööandja ei selgita palgalõhet objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumitega
 - tööandja ei korrigeeri õigustamata töötasude erinevusi
- + Viiakse läbi selleks, et **teha kindlaks, korrigeerida ja vältida nais- ja meestöötajate töötasuerinevusi, mis ei ole objektiivselt põhjendatavad**
- + Viiakse läbi koos töötajate esindajatega
- + Vastavalt tulemustele **korrigeeritakse põhjendamatud palgaerisused** mõistliku aja jooksul
- + Esitatakse Tööinspektsioonile

Järelevalve

- + Tööinspektsioon saab palkade läbipaistvuse meetmete üle järelevalve õiguse
- + Trahvid suurtele tööandjatele juhul, kui ei esitata soolise palgalõhe aruandlust või ei viida läbi töötasude ühist hindamist



Kokkuvõtlikult: tööandja kohustused

+ **Tagab võrdse tasustamine**

- Kehtestab sooneutraalse ja objektiivse töötasustruktuuri
- Teeb kättesaadavaks kriteeriumid töötasutaseme ja töötasutõusu määramise kohta

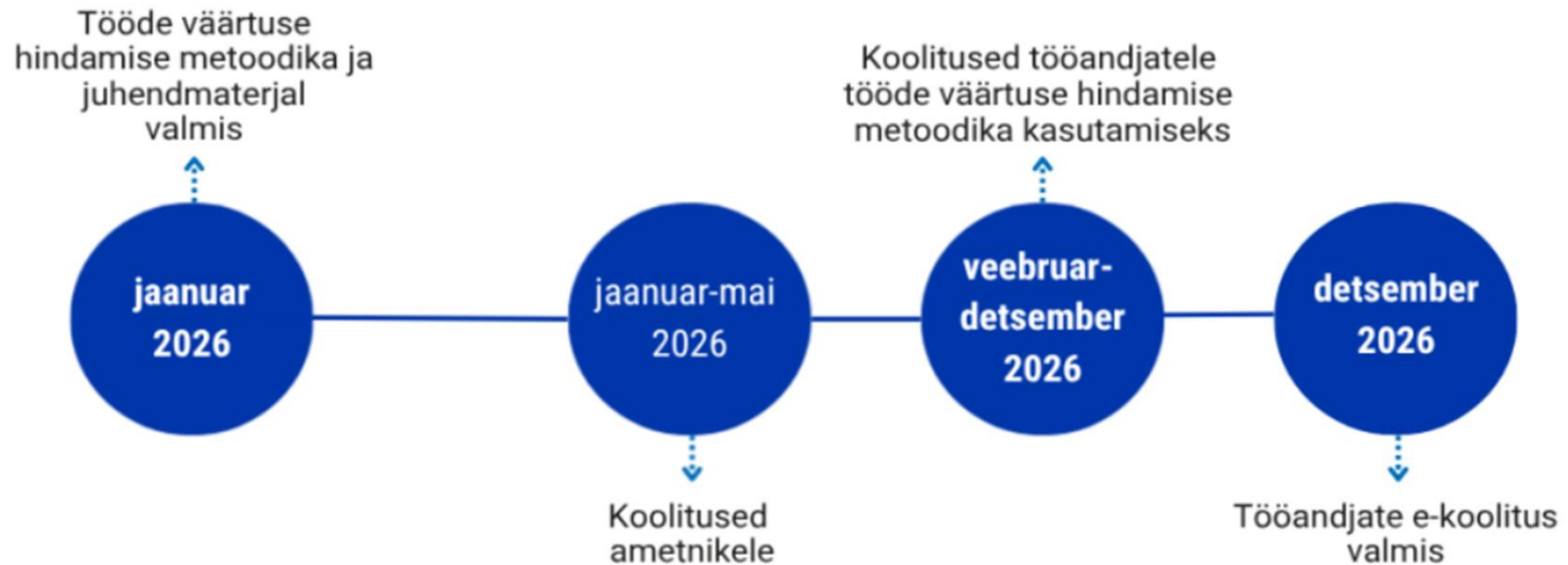
+ **Annab vajadusel teavet**

- Annab kandideerijale infot töötasu/töötasuvahemiku kohta enne intervjuud
- Annab töötajale infot tema töötajate kategooria keskmiste töötasutasemete kohta naiste ja meeste lõikes (ja teavitab sellest õigusest kord aastas)
 - selgitab erinevusi

+ **Soolise palgalõhe aruandlus suurtele tööandjatele: 100+ töötajat**

- Koostab ja edastab TI-le aruande või edastab STATile töötajate kategooriate andmed
- Selgitab vajadusel palgalõhede põhjuseid
- Viib läbi töötasude ühishindamise, kui ei selgita lõhesid objektiivselt ja erisusi ei korrigeeri

PALK projekt



Aitäh!

Eva Kliiman

eva.kliiman@mkm.ee



MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM