Palkade läbipaistvuse direktiiv: mida oodata

Evert Kraav

12.02.2026



Evert

Minu taust:

- **Valdkonnad:** Tasustamine, palgasüsteemid, konsultatsioonid ja koolitamine
- **Töökogemus:** Figure Baltic (end. Fontes), Swedbank, Testlio, **Bolt, Mainor, Cohorts**

- Evert Kraav | LinkedIn

EL-i direktiivist

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

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

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

Directive - 2023/970 - EN - EUR-Lex
Palkade läbipaistvus | MKM

Oluline:

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

Põhilised muudatused

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

Palgainfo avalikustamine - tööandjad peavad enne töövestlust jagama infot palgataseme kohta (alates… või vahemikuna). Võib lisada info töökuulutusse, aga see pole kohustuslik

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

Kehtib eeldatavasti alates juunist.

Tasustamise põhimõtete jagamine

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

Palgainfo jagamine töötajatele

Töötajatel 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 teha avalikuks
- Samas ei tohi keelata töötajal jagamast oma palka teistega
- Samuti ei tohi panna lepingusse keeldu palkade salastatuse kohta

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

Mida infoga pihta hakata?

Inimestele makstakse erinevate palka praegu ja seda tehakse ka tulevikus.

Oluline on, et tasu määratakse objektiivselt ja oleks selge, mille alusel palka tõstetakse.

On normaalne, et erinevad ettevõtted maksavad sama või sarnase töö eest erinevat tasu.

Arvamused

~~Kõikide töötajate palgad muutuvad avalikuks~~
Palgasüsteem peab olema selge ja läbipaistev

~~Kõik hakkavad saama sama palka~~
Palgaerinevused peavad olema põhjendatud

Direktiiv lisab ~~ainult~~ tööd ja koormust
Lisab, aga ka selgust, õiglust, läbipaistvust, usaldust

COHORTS

Aitäh!

evert@cohorts.work