COHORTS

Eesti tööde hindamise metoodika

Evert Kraav

19.03.2026



Evert

Minu taust:

- **Valdkonnad:** Tasustamine, palgasüsteemid, konsultatsioonid ja koolitamine
- **Töökogemus:** Figure Baltic (end. Fontes), Swedbank, Testlio, **Bolt, Mainor, Cohorts**
- PALK projektis tasustamise ja ametikohtade hindamise ekspert, koos Civitta tiimiga
- Evert Kraav | LinkedIn

Projekt PALK

Tegevused, mida projekti raames läbi viiakse:

- tööde väärtuse hindamise metoodikate **võrdlusanalüüs** ✅
- analüüsi põhjal Eesti tööandjatele **sobiva metoodika väljavalimine ja kohandamine**, sh juhendmaterjali koostamine ✅
- tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistva palgasüsteemi loomise ja soolise palgalõhe aruandluse **koolituste läbiviimine** tööandjatele ja **e-koolituse väljatöötamine** - 2026 ⏳
- institutsionaalse võimekuse arendamine poliitikakujundajate ja soolise palgalõhe üle järelevalvet tegema hakkavate ametnike seas (sh koolitused, juhendmaterjalid, õppereis heade praktikate omandamiseks)

Projekt "PALK"

Riik toetab tööandjaid palkade läbipaistvuse tagamisel, et saavutada olukord, kus naistele ja meestele makstakse võrdväärse töö eest võrdset tasu ja et sooline palgalõhe Eestis jõudsalt väheneks. Riik teeb tööandjatele tasuta kättesaadavaks **tööde väärtuse hindamise metoodika** ja pakub **koolitusi** metoodika kasutusele võtmiseks. Nõnda saavad tööandjad valmistuda palkade läbipaistvuse nõuetele vastamiseks, mis hakkavad Eestis kehtima 7. juunil 2026. aastal.

Uute nõuete eesmärgiks on tõhustada naistele ja meestele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist. Selleks tuleb tööandjatel edaspidi palgakujundus ning **tööde väärtus oma organisatsioonis läbi mõelda** ja teha töötajatele kättesaadavaks **objektiivsed ja sooneutraalsed kriteeriumid**, mille alusel töötajate palk kujuneb.

Paljud tööandjad on juba loonud õiglase ja läbipaistvatel kriteeriumitel põhineva palgastruktuuri. Kui seda aga veel tehtud pole, siis tuleb seda nüüd tegema hakata. Nende tegevustega ei jää tööandjad üksi - riik aitab neil tööde väärtuse hindamise läbi mõelda ja oma organisatsiooni tegevustesse tõhusa tööriistana lõimida.

Selleks pakub riik tööandjatele Eesti oludesse sobiva tööde väärtuse hindamise metoodika koos juhendmaterjaliga, koolitused ning e-koolituse metoodika kasutusele võtmiseks.

Need tegevused viiakse ellu projektis "PALK", mis sisaldab:

- ✓ tööde väärtuse hindamise metoodikate võrdlusanalüüs

  Tööde väärtuse metoodika analüüs.pdf | 2.34 MB | pdf

- ✓ analüüsi põhjal Eesti tööandjatele sobiva metoodika väljavalimine ja kohandamine, sh juhendmaterjali koostamine

  Tööde hindamise metoodika juhendmaterjal.pdf | 1.28 MB | pdf

  Tööde hindamise tööriist_11.03.xlsx | 81.84 KB | xlsx

- ✓ tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistva palgasüsteemi loomise ja soolise palgalõhe aruandluse koolituste läbiviimine tööandjatele ja e-koolituse väljatöötamine

- ✓ institutsionaalse võimekuse arendamine poliitikakujundajate ja soolise palgalõhe üle järelevalvet tegema hakkavate ametnike seas (sh koolitused, juhendmaterjalid, õppereis heade praktikate omandamiseks)

[Palkade läbipaistvus | Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium]

Mis on tööde hindamine?

- Süstemaatiline viis hinnata ametikohtade suhtelist väärtust organisatsioonis
- Keskendub töö sisule (mitte inimesele)
- Tugineb objektiivsetele faktoritele: **oskused, pingutus, vastutus, töötingimused** - kõik neli on konkreetselt direktiivis välja toodud

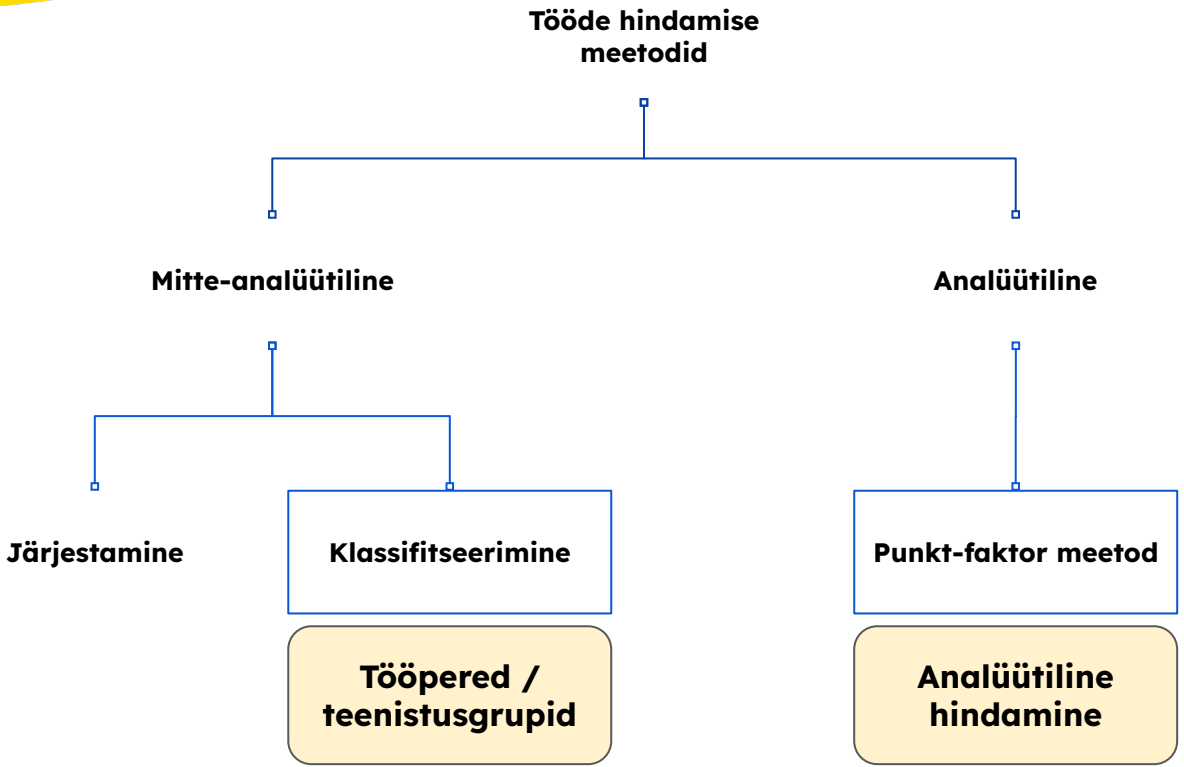
Töö väärtuse mõõtmine

Job evaluation and classification schemes are tools to determine the value of jobs by highlighting what they entail. They must be **free from gender bias** and **based on objective criteria** such as:

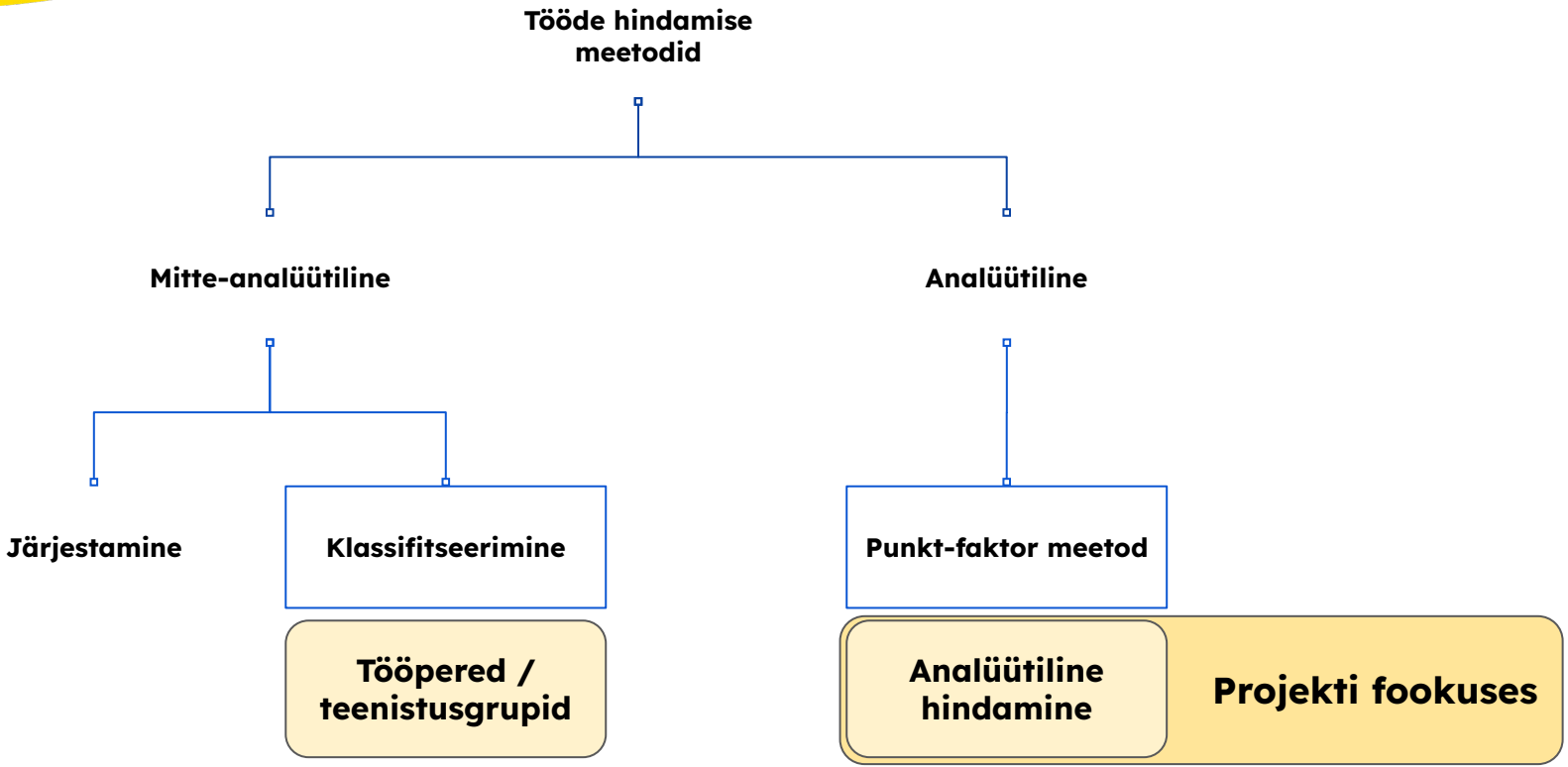
- **skills**, including education, training, experience, knowledge, interpersonal skills, problem solving, organisational skills;
- **effort**, including physical, mental and psycho-social effort;
- **responsibility**, including accountability, responsibility for people, goods and equipment, information or financial resources;
- **conditions of work**, including the nature of the tasks involved, organisational environment, physical, psychological or emotional environment skills, effort, responsibility and conditions of work.

Negotiating for Equal Pay for Work of Equal Value

Meetodid


Tööde hindamise meetodid
Mitte-analüütiline
Analüütiline
Järjestamine
Klassifitseerimine
Punkt-faktor meetod
Tööpered / teenistusgrupid
Analüütiline hindamine

Meetodid


Tööde hindamise meetodid
Mitte-analüütiline
Analüütiline
Järjestamine
Klassifitseerimine
Punkt-faktor meetod
Tööpered / teenistusgrupid
Analüütiline hindamine
Projekti fookuses

Miks hindamist vaja on?

- Toetab sisemist õiglust tasudes (võrdväärne töö = võrreldav tasu)
- Vähendab subjektiivsust ja kallutatust (sh sooline palgalõhe)
- Võimaldab läbipaistvaid ja põhjendatud tasuotsuseid
- Loob aluse palgasüsteemi ja karjäärimudelite kujundamiseks

Eesti metoodika taust

Loodud MKM-i tellimusel (Civittaga koostöös)

Põhineb peamiselt Kanada ja Portugali mudelitel

Vastab direktiivi nõuetele

Eesmärk: sooneutraalne ja objektiivne hindamine

Faktorid

Hinnatavad faktorid (12 alamfaktorit)

Iga ametikoht hinnatakse 12 alamfaktori kaupa, mis on jaotatud nelja gruppi. Igale alamfaktorile antakse tase 1–6 ja lõpptulemuseks on maksimaalselt **1000 punkti**.

1. Oskused	25–40%
1.1	Teadmised ja kogemus
1.2	Füüsilised võimekused
1.3	Koostöö ja suhtlemisoskused
1.4	Probleemide lahendamine

2. Pingutus	15–30%
2.1	Vaimne pingutus
2.2	Füüsiline pingutus
2.3	Emotsionaalne pingutus

3. Vastutus	25–40%
3.1	Vastutus otsuste eest
3.2	Vastutus inimeste eest
3.3	Vastutus ressursside eest

4. Töötingimused	5–15%
4.1	Füüsiline keskkond
4.2	Psühholoogiline keskkond

Igal alamfaktoril on **6 taset**, alates lihtsaimast (tase 1) kuni kõige keerulisemani (tase 6). Hindamisel vali tase, mis sobib ~80% ulatuses hinnatava ametikoha tegeliku sisuga.

Millal kaalusid muuta?

Kui organisatsioonis on selge prioriteet või vajadus mõne faktori osas (nt teadmistepõhised vs füüsilised tööd) OBJ

Mitte muuta varajases faasis – esmalt kasutada soovitatud kaalusid

Oluline: rakendada kaalusid kõigile rollidele ühtlaselt - tuleb arvestada, kas see on vajalik ja sobilik mõnele või kõikidele rollidele

Mida hindamise tulemustega teha?

1. Palgasüsteemi ehitamine

- Rollid > punktid > palgaastmed
- Palgaastmed > palgavahemikud

2. Sisemise õigluse analüüs

- Võrdväärsed tööd = võrreldav tasu
- Tuvastada ja selgitada palgaerinevused

3. Otsuste standardiseerimine

- Uute rollide hinnastamine
- Karjääri- ja arenguteed
- Värbamise alus

4. Riskide juhtimine ja compliance

- Vastavus EL direktiivile
- Auditite ja vaidluste vähendamine
- Soolise palgalõhe analüüs

5. Juhtimisotsuste tugi

- Organisatsiooni struktuuri ja rollide loogika
- Tasustamise kommunikatsioon ja läbipaistvus

COHORTS

Aitäh!

evert@cohorts.work