Tööandjate ja töötajate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Sissejuhatus

Mul on hea meel tuua Teieni 2025. aasta sügisel korraldatud organisatsioonide ning töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuringu tulemuste kokkuvõte.

Palgainfo Agentuur korraldab koostöös tööportaaliga CVKeskus.ee kaks korda aastas suuremahulisi tööandjate ja töötajate küsitlusi. Sisendi küsitlustesse on andnud ka Elisa Eesti ja Tartu Ülikool.

Seekord oleme koondanud mõlema küsitluse tulemused ühte andmefaili, mis annab ülevaate põhipalkade muutustest ja prognoosidest, hinnangutest tasustamise õiglusele, lisatasudest ja preemiatest, soodustustest, motiveeritusest ja tööandja soovitamisest ning tööturutrendidest.

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Küsitluste korraldamisel oli abiks Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee, mis aitas osalejaid uuringusse kaasata.

Uuringus osalejatele olid auhinnad välja pannud Viking Line, Äripäeva raamatuklubi ja CVKeskus.ee, Elisa Eesti, käsitöö pulgajäätiste tootja OÜ Jäämari.

Kadri Seeder
Palgainfo Agentuuri juht

Sisukord

Palkade muutused
- Millised on olnud põhipalkade muutused organisatsioonides?
- Milliseid põhipalkade muutusi organisatsioonides kavandatakse?
- Mis tegurid palkade muutmise otsuseid mõjutavad?
- Kuidas on muutunud töötajate põhipalgad?
- Milliseid palgamuutusi töötajad prognoosivad+
- Kuidas on muutunud töötajate palgaootused?

Tasustamise õiglus
- Kuidas hindavad tööandjad ja kuidas töötajad tasustamise õiglust organisatsioonis?
- Kus on peamised riskid ebavõrdseks tasustamiseks töötaja taustaandmete ja ametirühmade järgi?
- Kas ja kui põhjalikult on organisatsioonides analüüsitud tasustamise õiglust ja millised on selles osas plaanid?
- Kuidas hindavad töötajad oma toimetulekut ja kuidas see muutunud on?
- Millised on töötajate hinnangud tasustamise arusaadavusele, motiveerivusele ja õiglusele?
- Millised tegurid on töötajate jaoks tasustamisel tähtsad?

Lisatasud ja preemiad
- Milliseid lisatasusid sagedamini makstakse?
- Millistele töötajate gruppidele sagedamini lisatasusid makstake?
- Kui suur on lisatasude keskmine osatähtsus töötasus erinevates ametirühmades?
- Kui paljud organisatsioonid on maksnud aastapreemiaid ja kui paljud plaanivad seda teha?
- Kuidas on muutunud töötajate lisatasude suurus ja osatähtsus töötasus?
- Milline on töötajate rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega ja millest see sõltub?

Soodustused
- Milliseid soodustusi pakutakse organisatsioonides sagemini kõikidele töötajatele, milliseid osadele töötajatele?
- Kuidas on muutunud töötajate rahulolu soodustustega?
- Milliseid pakutavaid soodustusi on töötajad sagedamini kasutanud?
- Milliseid soodustusi töötajad sooviksid?

Motivatsioon ja soovitamine
- Kuidas on muutunud töötajate motiveeritus ja seotus tööga?
- Kuidas erineb motiveeritus palgagruppides?
- Millised on peamised motivaatorid?
- Millised on muutused töötajate meeleoludes ja enesetundes?
- Kuidas on muutunud töötajate seotus oma organisatsiooniga?
- Kui tõenäoliselt soovitavad töötajad oma tööandjat?

Tööturutrendid ja tööturukäitumine
- Millised on muutused organisatsioonide töötajaskonnas?
- Millised on tööandjate värbamis- ja koondamisplaanid?
- Kuidas on tööandjate hinnangul muutunud vabatahtlik voolavus ja töötajate aktiivsus tööle kandideerimisel?
- Kuidas hindavad tööandjad tööturu olukorda ja töötajate leidmise keerukust?
- Kui paljud töötajad on teinud lisa- ja kõrvaltöid ja mis ajenditel?
- Kuidas on muutunud töötajate aktiivsus tööotsingul?
- Milline on töötajate enesekindlus tööturul?
- Millise palgapakkumise pärast töökohta vahetataks?

Tööandjate küsitlusele vastajate taustaandmed

Töötajate küsitlusele vastajate taustaandmed

Tööandjate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Toimunud põhipalkade muutused

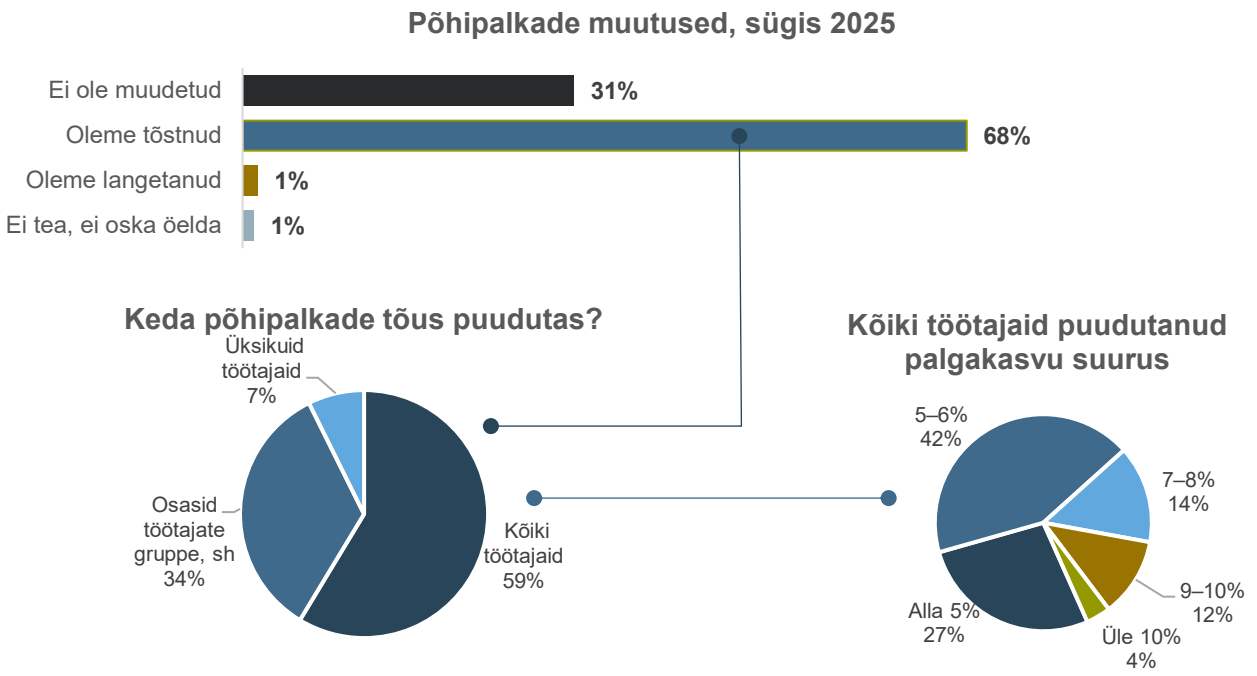
Vastajate arv sügisel 2025: 297 organisatsiooni esindajat, sh 281 organisatsiooni, kus oli palgalisi töötajaid

68% tööandjatest oli tõstnud töötajate põhipalkasid

- 31% vastajatest ei olnud 2025. aastal (jaanuar-oktoober) töötajate palkasid tõstnud.
  Aasta varem oli põhipalkade tõstjaid veidi vähem (64%), kaks ja kolm aastat tagasi aga veidi rohkem.

Kas Teie organisatsioonis on selle aasta jooksul töötajate põhipalkasid muudetud?

Muutuste all peame eelkõige silmas põhipalkade või palgagruppide tasemete korrigeerimist 2025. aastal.	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Ei ole muudetud	31%	34%	24%	21%
Oleme tõstnud	**68%**	**64%**	**73%**	**76%**
Oleme langetanud	1%	2%	2%	1%
Ei tea, ei oska öelda	1%	1%	2%	2%
Ei ole muutnud ja ei kavatse muuta	**16%**	**16%**		



Palgakasvu on vedanud suuremad ja kõrgema palgatasemega organisatsioonid

- Üle 250 töötajaga organisatsioonidest oli töötajate põhipalkasid tõstnud enamik (90%).
- Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest oli töötajate põhipalkasid tõstnud alla pooled (48%).
- Oma palgataset konkurentide tasemest samal tasemel või kõrgemaks hindavatest organisatsioonidest oli töötajate põhipalkasid tõstnud üle kahe kolmandiku.

Põhipalkasid tõstnud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Kuni 15 töötajat	48%	49%	57%	53%
16–50 töötajat	68%	62%	72%	75%
51–100 töötajat	85%	66%	83%	82%
101–250 töötajat	75%	78%	88%	90%
Üle 250 töötaja	90%	74%	89%	81%

Põhipalkasid tõstnud organisatsioonide osatähtsus palga taseme järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Madalam	58%	53%	55%	63%
Samal tasemel	73%	69%	77%	80%
Kõrgem	68%	63%	80%	78%

Enamasti tõsteti põhipalkasid jaanuaris või aprillis

Töötajate palkasid muutnud organisatsioonidest oli ligi veerand (24%) teinud seda jaanuaris, 17% aprillis.

Mis kuus sel aastal Teie organisatsioonis töötajate põhipalkasid muudeti?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Jaanuar	**24%**	**18%**	**26%**	**27%**
Veebruar	6%	8%	8%	9%
Märts	12%	13%	12%	12%
Aprill	17%	19%	17%	19%
Mai	11%	8%	11%	14%
Juuni	7%	10%	9%	12%
Juuli	8%	8%	8%	12%
August	9%	13%	10%	12%
September	12%	14%	12%	13%
Oktoober	9%			

Üle pooltel juhtudel puudutas põhipalkade tõus kõiki töötajaid

Organisatsioonides, kus oli töötajate põhipalkasid tõstetud, puudutas palgatõus üle pooltel (58%) juhtudel kõiki töötajaid.

Ülejäänud juhtudel puudutas palgatõus osasid töötajate gruppe (34%) või üksikuid töötajaid.

Milliseid töötajate gruppe on põhipalkade tõus puudutanud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kõiki töötajaid	**59%**	**56%**	**65%**
Osasid töötajate gruppe, sh	**34%**	**36%**	**30%**
Juhte, sh valdkonna- ja projektijuhte	12%	11%	7%
Tippspetsialiste	11%	11%	10%
Esmatasandijuhte, sh osakonnajuhte	12%	7%	5%
Spetsialiste	21%	19%	15%
Kontoriametnikke	8%	9%	5%
Klienditeenindajaid	8%	4%	6%
Oskustöölisi, sh sõidukijuhte ja masinaoperaatoreid	13%	12%	7%
Lihttöölisi	10%	9%	8%
Üksikuid töötajaid	**7%**	**8%**	**5%**

Põhipalkade tõus on 2025. a jäänud enamasti 5–6% ringi

Organisatsioonides, kus oli töötajate põhipalkasid tõstetud, jäi kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade tõus sagedamini (42% juhtudel) 5–6% piiresse. Üle veerandi (27%) juhtudel jäi see alla 5%.

Suurema töötajate arvuga organisatsioonides oli palgakasv sagedamini 5–6%, väiksema töötajate arvuga organisatsioonides jäi kolmandikul juhtudest alla 5%.

Kui suur on olnud põhipalkade keskmine tõus ametirühmades?	Alla 5%	5–6%	7–8%	9–10%	Üle 10%
Kõik töötajad	27%	42%	14%	12%	4%
Juhid, sh valdkonna- ja projektijuhid	4%	39%	26%	17%	13%
Tippspetsialistid	0%	35%	25%	20%	20%
Esmatasandijuhid, sh osakonnajuhid	5%	50%	9%	23%	9%
Spetsialistid	13%	36%	26%	15%	10%
Kontoriametnikud	0%	50%	31%	6%	13%
Klienditeenindajad	7%	40%	27%	13%	13%
Oskustöölised, sh sõidukijuhid ja masinaoperaatorid	17%	25%	17%	17%	21%
Lihttöölised	16%	26%	37%	16%	5%
Üksikud töötajad	0%	36%	29%	14%	21%

Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade keskmine tõus töötajate arvu järgi	Alla 5%	5–6%	7–8%	9–10%	Üle 10%
Kuni 15 töötajat	33%	24%	19%	14%	10%
16–50 töötajat	33%	38%	13%	13%	4%
51–100 töötajat	21%	54%	13%	8%	4%
101–250 töötajat	26%	43%	17%	13%	0%
Üle 250 töötaja	21%	53%	11%	11%	0%

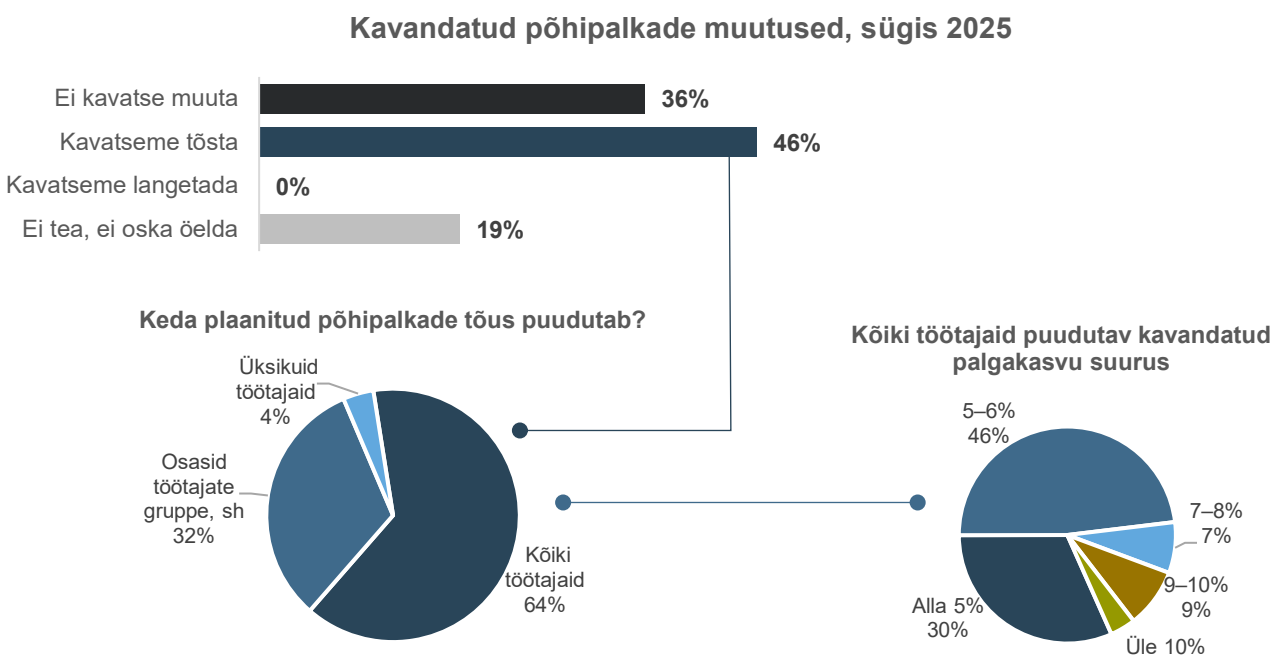
Kavandatud põhipalkade muutused

46% tööandjatest plaanib lähema 8 kuu jooksul põhipalkasid tõsta

- Üle kolmandiku (36%) organisatsioonidest töötajate põhipalkasid lähema 8 kuu jooksul muuta ei plaaninud. Varasematel aastatel on olnud sel ajal vähem neid tööandjaid, kes on kindlad, et töötajate põhipalkasid ei muudeta.

Kas Teie organisatsioonis kavatsetakse järgmise 8 kuu jooksul töötajate põhipalkasid muuta?

Muutuste all peame eelkõige silmas põhipalkade või palgagruppide tasemete korrigeerimist perioodil oktoober 2025 – mai 2026.	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Ei kavatse muuta	36%	26%	29%	17%
Kavatseme tõsta	46%	42%	44%	51%
Kavatseme langetada	0%	2%	1%	0%
Ei tea, ei oska öelda	19%	30%	26%	31%



Plaanitud palgakasvu veavad suuremad palgatasemega org-d

- Üle 250 töötajaga organisatsioonidest plaanib töötajate põhipalkasid tõsta 73%.
- Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest kavatseb töötajate põhipalkasid tõstnud alla kolmandiku (30%).
- Oma palgataset konkurentide tasemest kõrgemaks hindavatest organisatsioonidest plaanivad töötajate põhipalkasid tõsta üle pooled (51%).

Põhipalkasid tõsta kavatsevate org-de osatähtsus töötajate arvu järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Kuni 15 töötajat	30%	36%	30%	38%
16–50 töötajat	43%	38%	38%	49%
51–100 töötajat	51%	43%	57%	61%
101–250 töötajat	59%	56%	51%	56%
Üle 250 töötaja	73%	47%	66%	52%

Põhipalkasid tõsta kavatsevate org-de osatähtsus palga taseme järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Madalam	40%	34%	41%	58%
Samal tasemel	46%	40%	46%	48%
Kõrgem	51%	59%	44%	52%

Palkasid muudetakse enamasti jaanuaris

Üle veerandi (26%) palgatõusu plaanivatest organisatsioonidest kavatseb töötajate põhipalka tõsta jaanuaris, 10% aprillis.

Mis kuus kavatsetakse Teie organisatsioonis töötajate põhipalkasid muuta?

Märkige palun kuu(d), millest alates põhipalkade muutused rakenduvad.	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Selle aasta oktoobris		3%	1%	8%
Selle aasta novembris	2%	5%	3%	5%
Selle aasta detsembris	2%	3%	2%	4%
Järgmise aasta jaanuaris	26%	17%	21%	26%
Järgmise aasta veebruaris	5%	4%	5%	4%
Järgmise aasta märtsis	7%	7%	7%	5%
Järgmise aasta aprillis	10%	11%	11%	9%
Järgmise aasta mais	6%	3%	4%	4%

Enamikel juhtudel puudutab palgakasv kõiki töötajaid

Palgatõusu kavandavates organisatsioonides puudutab plaanitav palgakasv üle pooltel (64%) juhtudel kõiki töötajaid. Ülejäänud juhtudel puudutab see osasid töötajate gruppe (32%) või üksikuid töötajaid.

Milliseid töötajate gruppe kavandatud põhipalkade tõus puudutab?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Kõiki töötajaid	64%	63%	63%	69%
Osasid töötajate gruppe, sh	32%	30%	29%	28%
Juhte, sh valdkonna- ja projektijuhte	9%	11%	12%	9%
Tippspetsialiste	11%	14%	12%	12%
Esmatasandijuhte, sh osakonnajuhte	9%	8%	10%	10%
Spetsialiste	19%	18%	20%	18%
Kontoriametnikke	4%	6%	5%	7%
Klienditeenindajaid	5%	6%	7%	10%
Oskustöölisi, sh sõidukijuhte ja masinaoperaatoreid	9%	9%	11%	11%
Lihttöölisi	13%	8%	9%	9%
Üksikuid töötajaid	4%	7%	8%	4%

Kavandatud palgakasv jääb enamasti 5–6% ringi

Palgatõusu plaanivates organisatsioonides jääb kõiki töötajaid puudutav põhipalkade kasv sagedamini (46% juhtudel) 5–6% piiresse. Ligi kolmandikul (30%) juhtudel jääb see alla 5%.

Kui suur on põhipalkade kavandatud keskmine tõus?	Alla 5%	5–6%	7–8%	9–10%	Üle 10%
Kõik töötajad	30%	46%	7%	9%	4%
Juhid, sh valdkonna- ja projektijuhid	0%	33%	25%	17%	17%
Tippspetsialistid	0%	43%	14%	14%	14%
Esmatasandijuhid, sh osakonnajuhid	9%	55%	9%	9%	9%
Spetsialistid	12%	52%	16%	12%	4%
Kontoriametnikud	0%	40%	20%	0%	0%
Klienditeenindajad	17%	50%	0%	0%	0%
Oskustöölised, sh sõidukijuhid ja masinaoperaatorid	27%	27%	36%	9%	0%
Lihttöölised	12%	59%	0%	18%	12%
Üksikud töötajad	0%	80%	0%	20%	0%

Palkade muutust mõjutavad tegurid

Palkade muutmise otsust mõjutavad majandustulemused

60% tööandjate küsitluses osalenu hinnangul on palkade muutmise otsust mõjutanud suurel või väga suurel määral **organisatsiooni majandustulemused**

Viimastel aastatel on **vähenenud turutegurite** (konkurentide palgatasemed, vajalike töötajate saadavus) mõju palkade muutmise otsusele

Kuivõrd mõjutavad Teie organisatsioonis põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsust järgmised tegurid?

	Suurel või väga suurel määral mõjutavad tegurid			
	Sügis 2025	**Sügis 2024**	**Sügis 2023**	**Sügis 2022**
Palga alammäära (miinimumpalga) muutus	17%	18%	16%	17%
Organisatsiooni majandustulemused	**60%**	**63%**	**60%**	**51%**
Hindade ja elukalliduse muutused	34%	32%	39%	42%
Konkurentide palgatasemed ja nende muutused	39%	35%	41%	46%
Majanduse olukord ja prognoosid	35%	49%	49%	46%
Emaettevõtte või omanike määratud tööjõukulude eelarve	38%	42%	39%	35%
Palgauuringu või palgaturuanalüüsi tulemused	14%	11%		
Olemasolevate töötajate palgasoov	35%	32%	36%	36%
Olemasolevate töötajate tööalane areng	35%	36%	36%	34%
Regulaarne ja ootuspärane kõigi töötajate põhipalkade korrigeerimine	35%	36%	38%	35%
Töömahtude ja/või -intensiivsuse muutus	38%	36%	39%	34%
Tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus turul	42%	48%	49%	57%
Uute töötajate palgasoovid	31%	33%	37%	41%

Tööandjate hinnangul on töötajate palgaootused viimasel ajal suurenenud

69% tööandjate küsitluses osalenu hinnangul on **olemasolevate töötajate palgaootused** viimasel ajal suurenenud.

59% vastajatest märkis, et **tööle kandideerijate palgaootused** on suurenenud.

Kuidas on muutunud Teie organisatsiooni töötajate ja tööle kandideerijate palgaootused viimase kuue kuu jooksul?

Olemasolevad töötajad	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**
On suurenenud	69%	67%
Ei ole muutunud	27%	27%
On vähenenud	0%	1%
Ei oska hinnata	3%	4%

Tööle kandideerijad	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**
On suurenenud	59%	58%
Ei ole muutunud	22%	21%
On vähenenud	1%	3%
Ei oska hinnata	17%	17%

Töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

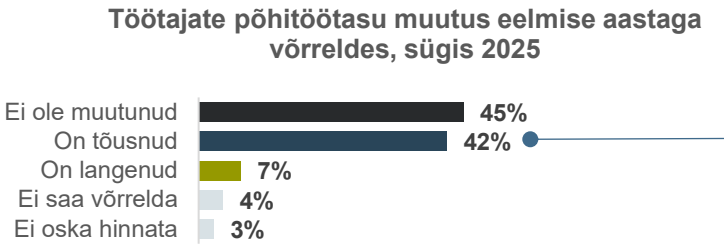
Töötajate põhipalkade muutused

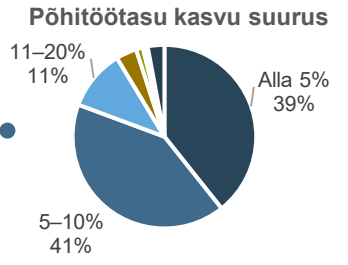
Vastajate arv sügisel 2025: 4520 inimest, kellest 3580 oli tööga hõivatud ja kellest 3388 oli põhitöökoht, millel töötas suurema osa oma tööajast.

42% töötajate küsitluses osalenu põhitöötasu oli aasta jooksul tõusnud

Võrreldes kolme eelmise aastaga on töötajate osatähtsus, kelle põhitöötasu on tõusnud, väiksem.
Pea iga teise (45%) töötaja põhitöötasu aasta jooksul muutunud ei ole.

Kas Teie põhitöötasu on võrreldes aastataguse ajaga muutunud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Ei ole muutunud	45%	43%	34%	34%
On tõusnud	42%	45%	54%	54%
On langenud	7%	5%	5%	4%
Ei saa võrrelda	4%	4%	5%	5%
Ei oska hinnata	3%	2%	2%	2%





Töötajate põhipalga kasv on olnud varasemate aastatega võrreldes tagasihoidlikum ja jääb sagedamini alla 5%

Üle kolmandiku (39%) töötaja põhipalga tõus jäi alla 5%.
41% töötaja põhipalga kasv oli 5–10%.

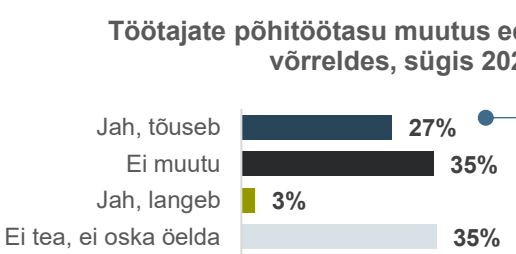
Kui palju on Teie põhitöötasu aastaga tõusnud?
Arvutuse aluseks võtke eelmise aasta september = 100%

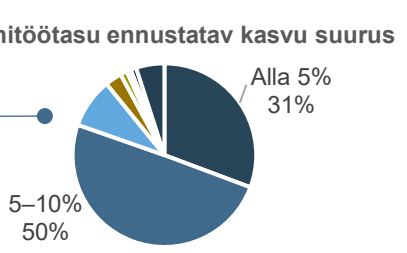
Põhitöötasu tõus	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Alla 5%	39%	30%	21%	22%
5–10%	41%	44%	45%	43%
11–20%	11%	14%	19%	18%
21–30%	4%	4%	6%	7%
31–50%	1%	2%	3%	3%
51–70%	1%	1%	1%	1%
Rohkem kui 70%	0%	1%	1%	1%
Ei oska öelda	3%	4%	5%	4%

Veidi üle veerandi töötajatest julgeb ennustada oma palgakasvu järgmiseks 8 kuuks

Üle kolmandiku (35%) töötajatest arvab, et nende põhipalk lähema 8 kuu jooksul ei muutu

Kuidas Te arvate, kas Teie põhipalk muutub lähema 8 kuu (oktoober – mai) jooksul.	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Jah, tõuseb	27%	24%	30%	35%
Ei muutu	35%	40%	34%	29%
Jah, langeb	3%	2%	2%	2%
Ei tea, ei oska öelda	35%	34%	35%	35%





Enamiku töötajate hinnangul jääb ennustatav palgakasv alla 10%

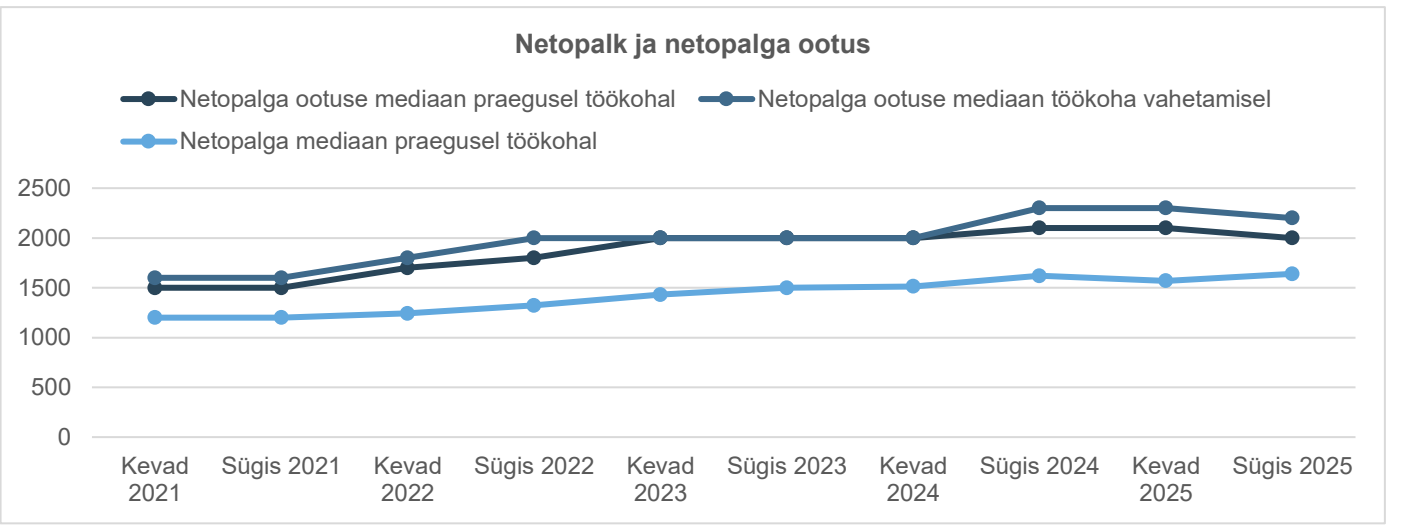
Kui palju Teie põhipalk tõuseb järgmise 8 kuu jooksul. *Selle aasta september = 100%*	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Alla 5%	31%	28%	24%	15%
5–10%	50%	48%	50%	49%
11–20%	9%	13%	15%	21%
21–30%	3%	3%	4%	6%
31–50%	1%	1%	1%	2%
51–70%	1%	1%	0%	0%
Rohkem kui 70%	1%	0%	0%	0%
Ei oska öelda	5%	5%	6%	6%

Töötajate palgaootuste muutused

Palgaootuse kasv on pidurdunud

Töötajate küsitluses osalejatel palutakse märkida nende palgaootus põhitöökohal ja töökoha vahetamisel töötamisel täistööajaga. Enne 2025. aasta küsitlust paluti töötajatel märkida oma palgasoov netos (raha kätte). Selle aasta sügisel muudeti küsimuse ülesehitust ja töötajad said valida, kas nad märgivad oma palgasoovi brutos ja/või netos. Vastuste analüüsil on näha, et osadel töötajatel on bruto ja neto mõiste olenemata selgitustest segamini. Seega võib oletada, et varasematel aastatel märkisid osad vastajad oma palgasoovi ka brutos ja see võis kergitada palgasoovi näitajaid. 2025. a sügisel brutos märgitud palgasoovid arvutati ümber netoks kehtivate maksumäärade alusel. Samas näitavad töötajate küsitluse tulemused, et töötajate enesekindlus tööturul on vähenenud, mis võib muuta palgasoovid sarnasemaks praegusele palgale.

Küsitluse periood	Netopalga ootuse mediaan praegusel töökohal	Netopalga ootuse mediaan töökoha vahetamisel	Netopalga mediaan praegusel töökohal	Palgasurve
Kevad 2021	1500	1600	1200	20%
Sügis 2021	1500	1600	1200	20%
Kevad 2022	1700	1800	1241	27%
Sügis 2022	1800	2000	1322	27%
Kevad 2023	2000	2000	1432	28%
Sügis 2023	2000	2000	1500	25%
Kevad 2024	2000	2000	1513	24%
Sügis 2024	2100	2300	1620	23%
Kevad 2025	2100	2300	1570	25%
Sügis 2025	2000	2200	1640	18%



Üle pooled töötajad ei pea soovitud palga saamist tõenäoliseks

Kui tõenäoliseks peate soovitud töötasu saamist järgmise kuue kuu jooksul?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Täiesti ebatõenäoliseks	27%	28%	27%	22%
Ebatõenäoliseks	37%	39%	38%	40%
Ei oska hinnata	17%	16%	18%	18%
Tõenäoliseks	15%	14%	14%	16%
Väga tõenäoliseks	4%	2%	3%	4%

Tööandjate ja töötajate küsitluse tulemuste võrdlus

Tasustamise õiglus

Seoses palkade läbipaistvuse direktiivi ülevõtmisega lisati ankeeti küsimused tasustamise õigluse kohta.

Tasustamise õigluse all peeti küsitluses silmas seda, et tasud kujunevad lähtuvalt ametikoha väärtusest ja töötulemusest sõltumata soost, vanusest, rahvusest või muudest isikuomadustest.

Tööandjad hindavad tasustamist õiglasemaks kui töötajad

Kuivõrd õiglane on tasustamine Teie organisatsioonis?	Tööandjate hinnangud	Töötajate hinnangud
0 – Üldse ei ole õiglane	1%	6%
1	0%	2%
2	0%	3%
3	3%	8%
4	3%	6%
5	7%	13%
6	8%	12%
7	24%	16%
8	22%	15%
9	15%	6%
10 – Täiesti õiglane	13%	5%
Ei oska hinnata	4%	7%
Kokku	100%	100%
Keskmine skaalal 0–10	7,37	5,75
Vastajate arv	281	3348

Töötajad näevad isiku taustatunnustes suuremaid riske ebavõrdseks tasustamiseks

Enamiku tööandjate hinnangul töötajate taustatunnused erinevat tasustamist sama töö eest ei mõjuta

Kuivõrd võivad töötaja taustatunnused mõjutada seda, et samaväärse töö eest tasustatakse töötajaid erinevalt?

Tööandjate hinnangud	Üldse mitte	Vähesel määral	Mõningal määral	Suurel määral	Ei oska öelda	Keskmine (1-4)
Sugu	82%	8%	6%	2%	2%	1,26
Vanus	76%	15%	6%	1%	1%	1,33
Rahvus või kodakondsus	91%	5%	2%	1%	1%	1,12
Lapsevanemaks olemine	91%	6%	3%	0%	1%	1,12
Erivajadused (tervisest vm tulenevad)	78%	11%	5%	1%	5%	1,26
Isiksuse eripärad (nt välimuses, käitumises, harjumustes)	81%	8%	7%	2%	3%	1,29
Maailmavaatelised või usulised eelistused	94%	3%	1%	1%	3%	1,06
Sooline või seksuaalne identiteet	95%	2%	1%	0%	2%	1,06

Töötajate hinnangud	Üldse mitte	Vähesel määral	Mõningal määral	Suurel määral	Ei oska öelda	Keskmine (1-4)
Sugu	28%	14%	30%	15%	14%	1,35
Vanus	30%	15%	25%	17%	12%	1,33
Rahvus või kodakondsus	41%	13%	19%	10%	17%	0,97
Lapsevanemaks olemine	45%	14%	17%	6%	18%	0,81
Erivajadused (tervisest vm tulenevad)	31%	14%	17%	15%	23%	1,22
Isiksuse eripärad (nt välimuses, käitumises, harjumustes)	36%	14%	22%	10%	18%	1,08
Maailmavaatelised või usulised eelistused	48%	13%	13%	4%	22%	0,65
Sooline identiteet või seksuaalne orientatsioon	50%	10%	10%	4%	27%	0,56

Suurem osa tööandjatest ei näe üheski ametirühmas riski ebavõrdseks tasustamiseks

Töötajad näevad sagedamini riske juhtide ja spetsialistide ametirühmades ebavõrdseks tasustamiseks saama töö eest

Millistes ametirühmades on suurem risk, et samaväärse töö eest tasustatakse töötajaid erinevalt?	Tööandjate hinnangud	Töötajate hinnangud
Mitte ühelgi tasemel	**60%**	**12%**
Juhid, sh valdkonna- ja projektijuhid	15%	40%
Tippspetsialistid	12%	34%
Esmatasandijuhid, sh osakonnajuhid	7%	31%
Spetsialistid	14%	41%
Kontoriametnikud	5%	25%
Klienditeenindajad ja müügitöötajad	4%	27%
Oskustöölised, sh sõidukijuhid ja masinaoperaatorid	2%	26%
Lihttöölised	2%	24%

Tööandjate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Organisatsioonisisene tasustamise õigluse

Üle poole tööandjatest on analüüsinud tasustamise õiglust põhjalikult või põgusalt

18% tööandjatest ei ole ega ka plaani analüüsida tasustamise õiglust:
Tööandjad, kes on analüüsinud tasustamise õiglust, hindavad seda keskmiselt õiglasemaks kui need, kes analüüsi teinud ei ole.

Kas Teie organisatsioonis on viimase aasta jooksul analüüsitud tasustamise õiglust ja/või plaanitakse seda teha lähema aasta jooksul?

Tasustamise õigluse analüüs	2025. a	2026. a plaan	Keskmine hinnang tasustamise õiglusele
Jah, põhjalikult	20%	21%	7,89
Jah, põgusalt	41%	35%	7,30
Ei ole	35%	27%	7,16
Ei oska öelda	4%	17%	7,13
Ei ole ja ei plaani		18%	

55% tööandjatest on küsinud töötajatelt tagasisidet tasustamise õigluse kohta

Tööandjad, kes on **küsinud töötajatelt tagasisidet tasustamise õigluse kohta**, hindavad tasustamist keskmiselt õiglasemaks kui need, kes tagasisidet küsinud ei ole.

Kas Teie organisatsioonis on küsitud töötajatelt tagasisidet tasustamise õigluse kohta?	Vastajate osatähtsus	Keskmine hinnang tasustamise õiglusele
Ei ole	45%	7,09
Jah, küsitlustega	19%	7,53
Jah, vestlustega	36%	7,70

Üle pooled tööandjad usuvad, et tasustamise õiglasemaks muutmine organisatsioonides aitab vähendada soolist palgalõhet

Kuivõrd aitavad järgmised tegevused kaasa soolise palgalõhe vähendamisele Teie hinnangul?	Üldse mitte	Pigem mitte	Nii ja naa	Pigem jah	Jah, kindlasti	Ei oska hinnata
Tasustamise õigluse analüüsimine organisatsioonides	12%	7%	14%	30%	25%	13%
Tasustamise õiglasemaks muutmine organisatsioonides	11%	5%	11%	28%	32%	13%
Töötasude turuvõrdluse tegemine	11%	5%	19%	34%	18%	13%
Palgapeegli rakenduse kasutamine	13%	9%	16%	21%	13%	29%
Suuremate organisatsioonide aruandluskohustus	15%	15%	16%	22%	11%	21%

Töötajate hinnangud tasustamisele

45% töötajatest ei ole oma töötasuga rahul, rahulolu töötasuga on langenud

Kuivõrd rahul olete kogu oma töötasuga?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Üldse ei ole rahul	17%	15%	13%	13%
Pigem ei ole rahul	28%	28%	26%	27%
Nii ja naa	24%	24%	26%	26%
Pigem olen rahul	24%	26%	28%	26%
Täiesti rahul	5%	6%	5%	6%
Ei oska hinnata	1%	1%	1%	2%
Keskmine (1-5)	2,71	2,80	2,86	2,84

Kehvasti toimetulevate töötajate osatähtsus on suurenenud

Kuidas Te majanduslikult toime tulete?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Väga halvasti	5%	4%	3%	3%
Halvasti	19%	18%	17%	15%
Keskmiselt	55%	57%	56%	58%
Hästi	18%	19%	20%	20%
Väga hästi	3%	3%	3%	3%

Kuigi suurem osa töötajatest tuleb oma töötasuga toime, on üle poolte toimetulek aasta jooksul kehvemaks muutunud

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Oluliselt kehvem	11%	9%	11%	10%
Kehvem	40%	40%	39%	39%
Sama	38%	39%	37%	37%
Parem	10%	11%	11%	11%
Oluliselt parem	2%	2%	2%	2%

Oma töötasu peab õiglaseks 30% töötajatest, 44% nii ei arva

Hinnangud töötasule ja tasustamisele: kuivõrd nõustute esitatud väidetega.	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti	Ei oska hinnata
Minu töö tasustamise põhimõtted on arusaadavad	5%	11%	18%	34%	32%	1%
Minu töötasu on õiglane	16%	28%	25%	21%	9%	1%
Minu töötasu on motiveeriv	22%	29%	24%	17%	7%	1%
Minu töötasu on tööturul konkurentsivõimeline	18%	25%	24%	20%	9%	4%
Olen oma töötasu üle uhke	30%	28%	21%	13%	7%	2%
Töötasu sõltub minu tööpanusest	33%	27%	21%	11%	7%	2%

Hinnangud tasustamisele brutotöötasu gruppide järgi	Alla 1500 euro	1500–2180 eurot	2181–2899 eurot	2900 ja rohkem eurot	Kõik vastajad
Rahulolu kogu töötasuga	2,03	2,47	2,93	3,43	2,71
Minu töö tasustamise põhimõtted on arusaadavad	3,40	3,72	3,92	4,12	3,79
Minu töötasu on õiglane	2,19	2,52	2,99	3,48	2,80
Minu töötasu on motiveeriv	1,93	2,29	2,79	3,38	2,59
Minu töötasu on tööturul konkurentsivõimeline	1,99	2,43	2,98	3,58	2,73
Olen oma töötasu üle uhke	1,67	2,06	2,58	3,25	2,38
Töötasu sõltub minu tööpanusest	2,00	2,00	2,34	2,72	2,29

Enamik töötajaid peab ametlikku ja õigel ajal laekuvat töötasu väga oluliseks

Kuivõrd olulised on järgmised tegurid Teie jaoks tasustamisel?	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline	Ei oska hinnata
Ametlik töötasu (tööandja tasub kõik maksud)	1%	1%	3%	18%	76%	1%
Õigel ajal laekuv töötasu	0%	2%	4%	24%	71%	0%
Tasustamise süsteemi arusaadavus	0%	1%	5%	24%	69%	1%
Töötasu muutused vastavalt inflatsioonile	0%	1%	4%	26%	68%	2%
Töötasu vastavus minu töökoormusele	1%	1%	7%	26%	64%	1%
Töötasu vastavus minu tööpanusele ja/või tulemustele	0%	1%	10%	28%	59%	2%
Töötasu muutused vastavalt minu tööalasele arengule	0%	1%	6%	32%	58%	2%
Töötasu vastavus minu erialasele ettevalmistusele ja kogemusele	1%	2%	11%	30%	55%	1%
Töötasu vastavus sarnast tööd tegevate kolleegide töötasule meie organisatsioonis	2%	3%	12%	31%	46%	5%
Töötasu vastavus sarnast tööd tegevate inimeste töötasule teistes organisatsioonides	2%	5%	15%	35%	38%	6%

Olulised tegurid tasustamisel brutotöötasu gruppide järgi	Alla 1500 euro	1500–2180 eurot	2181–2899 eurot	2900 ja rohkem eurot	Kõik vastajad
Ametlik töötasu (tööandja tasub kõik maksud)	4,66	4,71	4,71	4,76	4,69
Õigel ajal laekuv töötasu	4,58	4,68	4,70	4,63	4,63
Töötasu muutused vastavalt inflatsioonile	4,63	4,68	4,67	4,54	4,62
Tasustamise süsteemi arusaadavus	4,53	4,67	4,65	4,66	4,61
Töötasu vastavus minu töökoormusele	4,47	4,60	4,57	4,55	4,54
Töötasu muutused vastavalt minu tööalasele arengule	4,42	4,50	4,53	4,56	4,49
Töötasu vastavus minu tööpanusele ja/või tulemustele	4,41	4,52	4,46	4,48	4,46
Töötasu vastavus minu erialasele ettevalmistusele ja kogemusele	4,34	4,44	4,38	4,42	4,39
Töötasu vastavus sarnast tööd tegevate kolleegide töötasule meie organisatsioonis	4,20	4,32	4,26	4,21	4,23
Töötasu vastavus sarnast tööd tegevate inimeste töötasule teistes organisatsioonides	4,04	4,15	4,10	4,12	4,09

Tööandjate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Lisatasud ja preemiad

Vastajate arv sügisel 2025: 297 organisatsiooni esindajat, sh 281 organisatsiooni, kus oli palgalisi töötajaid

Enamikus organisatsioonides makstakse töötajatele mingeid lisatasusid

Kas ja milliseid lisatasusid Teie organisatsioonis töötajatele makstakse?

Jah, makstakse	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kõik vastajad	86%	83%	85%
Kuni 15 töötajat	71%	61%	71%
16–50 töötajat	87%	87%	87%
51–100 töötajat	98%	91%	94%
101–250 töötajat	98%	98%	94%
Üle 250 töötaja	97%	93%	94%

Sagedamini makstakse lisatasu lisaülesannete eest, ületunnitöö tasu ja aastapreemiad

Milliseid lisatasusid Teie organisatsioonis töötajatele makstakse?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Jrk nr sügis 2025
Mitte ühtegi loetletutest	14%	17%	15%	9
Igakuiselt arvestatav individuaalne tulemustasu	28%	29%	32%	5
Igakuiselt arvestatav meeskonna tulemustasu	13%	16%	17%	10
Mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav individuaalne tulemustasu	21%	19%	22%	8
Mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav meeskonna tulemustasu	10%	9%	8%	15
Aasta, poolaasta või muu perioodi preemia	37%	39%	37%	3
Kvaliteeditasu vigade või praagi puudumisel	10%	8%	9%	13
Sisekorraeeskirjadest ja/või muudest reeglitest kinnipidamise lisatasu	2%	3%	3%	17
Tükitöötasu	10%	11%	11%	12
Lisatasu lisaülesannete täitmise eest	46%	43%	43%	1
Lisatasu kvalifikatsioonitaseme või lisaoskuste eest	8%	9%	7%	16
Öösel töötamise lisatasu	22%	20%	24%	7
Riiklikel pühadel töötamise lisatasu	28%	32%	36%	4
Valveaja eest makstud tasu	13%	14%	13%	10
Ületunnitöö tasu	41%	47%	47%	2
Staažitasu	10%	11%	8%	13
Puuduva töötaja asendamise tasu	23%	21%	21%	6
Mitteametlik tasu	0%	0%	0%	18

Lisatasusid makstakse sagedamini müügitöötajatele ja oskustöölistele

Millistele töötajate gruppidele makstakse regulaarseid (igakuiseid) lisatasusid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kõikidele töötajatele	21%	18%	27%
Juhtidele, sh valdkonna- ja projektijuhtidele	7%	5%	5%
Tippspetsialistidele	7%	7%	5%
Esmatasandijuhtidele, sh osakonnajuhtidele	5%	5%	6%
Müügitöötajatele	18%	16%	18%
Spetsialistidele	12%	12%	13%
Kontoriametnikele	2%	0%	2%
Klienditeenindajatele	11%	9%	8%
Oskustöölistele, sh sõidukijuhtidele ja masinaoperaatoritele	17%	17%	15%
Lihttöölistele	13%	14%	16%
Üksikutele töötajatele	15%	13%	10%

Lisatasude keskmine suurus töötasus on sagedamini 5-10%, müügitöötajatel võib ulatuda aga ka üle 50%

Milline on regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus kuu töötasus?	Alla 5%	5–10%	11–20%	21–30%	31–50%	Üle 50%
Kõikidel töötajatel	27%	33%	14%	18%	2%	4%
Müügitöötajatel	7%	19%	19%	16%	21%	23%
Spetsialistidel	15%	26%	30%	19%	7%	7%
Klienditeenindajatel	7%	30%	33%	7%	7%	7%
Oskustöölistel, sh sõidukijuhtidel ja masinaoperaatoritel	13%	38%	23%	13%	3%	5%
Lihttöölistel	9%	41%	22%	9%	6%	9%

Prognoositud töötasude kasv tuleb peamiselt põhipalkade kasvust, mitte lisatasude suurenemisest

Kuidas on selle aasta jooksul muutunud lisatasud ja töötasud Teie organisatsioonis ja kuidas muutuvad need järgmise 8 kuu jooksul?	Toimunud muutused		Prognoositud muutused	
	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2025	Sügis 2024
Lisatasude suurused				
On vähenenud / Vähenevad	13%	14%	3%	8%
Ei ole muutunud / Ei muutu	63%	63%	69%	57%
On suurenenud / suurenevad	18%	17%	10%	13%
Ei oska öelda	6%	5%	17%	21%
Lisatasude osatähtsus töötasus				
On vähenenud / Väheneb	14%	18%	8%	11%
Ei ole muutunud / Ei muutu	67%	66%	68%	61%
On suurenenud / suureneb	12%	11%	7%	10%
Ei oska öelda	7%	6%	17%	19%
Töötasude suurused (põhipalk ja lisatasud kokku)				
On vähenenud / Vähenevad	6%	8%	3%	6%
Ei ole muutunud / Ei muutu	48%	46%	48%	45%
On suurenenud / suurenevad	41%	42%	32%	30%
Ei oska öelda	5%	3%	18%	19%

Ligi pooled organisatsioonid olid maksnud töötajatele aastapreemiaid

Kas Teie organisatsioonis on viimase aasta jooksul makstud töötajatele aastapreemiaid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
On maksnud aastapreemiaid	**47%**	**47%**	**51%**
organisatsiooni majandustulemuste alusel	30%	26%	28%
meeskonna või töötaja töötulemuste alusel	13%	18%	16%
muudel alustel	11%	11%	13%
Ei oska öelda	4%	2%	4%

Suurema töötajate arvu ja kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas on rohkem aastapreemiate maksjaid

Aastapreemiaid maksnud organisatsioonid töötajate arvu järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kuni 15 töötajat	40%	34%	45%
16–50 töötajat	41%	42%	45%
51–100 töötajat	59%	50%	70%
101–250 töötajat	52%	68%	51%
Üle 250 töötaja	63%	56%	60%

Aastapreemiaid maksnud organisatsioonid palgataseme järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Madalam	40%	36%	37%
Samal tasemel	48%	52%	55%
Kõrgem	56%	50%	62%

Aastapreemiaid makstakse peamiselt detsembris

Mis kuus aastapreemiaid maksti?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Käesoleva aasta oktoober*	2%		
Käesoleva aasta september	1%	1%	3%
Käesoleva aasta august	4%	2%	3%
Käesoleva aasta juuli	3%	0%	4%
Käesoleva aasta juuni	7%	4%	6%
Käesoleva aasta mai	3%	5%	2%
Käesoleva aasta aprill	8%	13%	8%
Käesoleva aasta märts	15%	11%	13%
Käesoleva aasta veebruar	8%	9%	10%
Käesoleva aasta jaanuar	11%	17%	13%
Eelmise aasta detsember	48%	45%	48%
Eelmise aasta november	4%	5%	6%
Eelmise aasta oktoober		0%	1%

**2025. aastal korraldati tööandjate küsitlus veidi hiljem (oktoobris ja novembris), sellest tuleb nihe kuudes.*

Üle pooltes organisatsioonides maksti aastapreemiaid kõikidele töötajatele

Millistele töötajate gruppidele aastapreemiaid maksti?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kõikidele töötajatele	59%	55%	62%
Juhtidele, sh valdkonna- ja projektijuhtidele	26%	25%	23%
Tippspetsialistidele	13%	12%	13%
Esmatasandijuhtidele, sh osakonnajuhtidele	10%	11%	8%
Müügitöötajatele	6%	11%	7%
Spetsialistidele	11%	11%	11%
Kontoriametnikele	7%	11%	7%
Klienditeenindajatele	4%	2%	2%
Oskustöölistel, sh sõidukijuhtidel ja masinaoperaatoritele	4%	3%	2%
Lihttöölistele	0%	4%	1%
Üksikutele töötajatele	2%	7%	4%

Juhtide preemiad moodustavad sagedamini üle poole või rohkem töötasust

Kui suure osakaalu moodustas aastapreemia töötaja kuutöötasust?	Alla 5%	5–10%	11–20%	21–50%	51%–100%	Üle 100%
Kõikidel töötajatel	10%	24%	15%	18%	23%	3%
Juhtidel, sh valdkonna- ja projektijuhtidel	0%	18%	18%	18%	24%	18%
Tippspetsialistidel	0%	13%	25%	13%	38%	6%
Esmatasandijuhtidel, sh osakonnajuhtidel	0%	33%	17%	0%	17%	25%
Spetsialistidel	0%	31%	31%	15%	15%	8%

Üle kolmandiku organisatsioonidest plaanib maksta aastapreemiaid

Kas Teie organisatsioonis kavatsetakse lähema aasta jooksul töötajatele aastapreemiaid maksta ?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kavatsetakse maksta, sh	38%	34%	39%
organisatsiooni majandustulemuste alusel	24%	21%	24%
meeskonna või töötaja töötulemuste alusel	12%	12%	13%
muudel alustel	6%	7%	8%
Ei kavatseta	36%	38%	30%
Ei oska öelda	26%	28%	31%

Suurema töötajate arvu ja kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas on rohkem neid, kes plaanivad aastapreemiaid maksta

Aastapreemiaid maksta kavatsevad organisatsioonid töötajate arvu järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kuni 15 töötajat	35%	33%	41%
16–50 töötajat	37%	34%	35%
51–100 töötajat	39%	32%	40%
101–250 töötajat	43%	39%	39%
Üle 250 töötaja	43%	35%	43%

Aastapreemiaid maksta kavatsevad organisatsioonid palgataseme järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Madalam	40%	36%	25%
Samal tasemel	48%	52%	41%
Kõrgem	56%	50%	55%

Töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Lisatasud ja preemiad

Vastajate arv sügisel 2025: 4520 inimest, kellest 3580 oli tööga hõivatud ja kellest 3388 oli põhitöökoht, millel töötas suurema osa oma tööajast.

Küsitluses osalenute lisatasude keskmine suurus ja osatähtsus töötasus on langenud

Vaatluskuul töötasu ja lisatasude saajad	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Töötasu saajaid küsitluses kokku* (vastajate arv = 100%)	3117	4510	5768
sh sai lisaks põhitöötasule erinevaid lisatasusid	21%	23%	25%
sh tulemustasu	11%	14%	15%
Küsitluses osalejate keskmine kogu töötasu	2 384 €	2 318 €	2 133 €
Lisatasude keskmine suurus	518 €	658 €	639 €
Lisatasude kesmine osatähtsus töötasus	18%	27%	26%

**Töötasu saajatena läksid arvesse põhitöökohaga vastajad, kes olid märkinud oma töötasu brutos või netos.*

Vaatluskuul lisatasude saajate ja keskmine lisatasude osatähtsus töötasus ametirühmade järgi	Osatähtsus ameti-rühmas	Osatähtsus töötasus
Organisatsiooni juht	9%	38%
Valdkonna või teenistuse juht	9%	15%
Projektijuht	20%	22%
Tippspetsialist	18%	16%
Osakonna või üksuse juht	22%	17%
Esmatasandi juht, töödejuhataja	31%	20%
Keskastme spetsialist	16%	17%
Spetsialist-tehnik	19%	19%
Kontoriametnik	9%	15%
Klienditeenindaja	31%	15%
Müügi- ja teenindustöötaja	31%	26%
Oskustöötaja või käsitööline	26%	18%
Seadme- ja masinaoperaator	42%	15%
Mootorsõiduki või liikurmasinate juht	34%	23%
Lihttööline	16%	17%

Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega on langenud

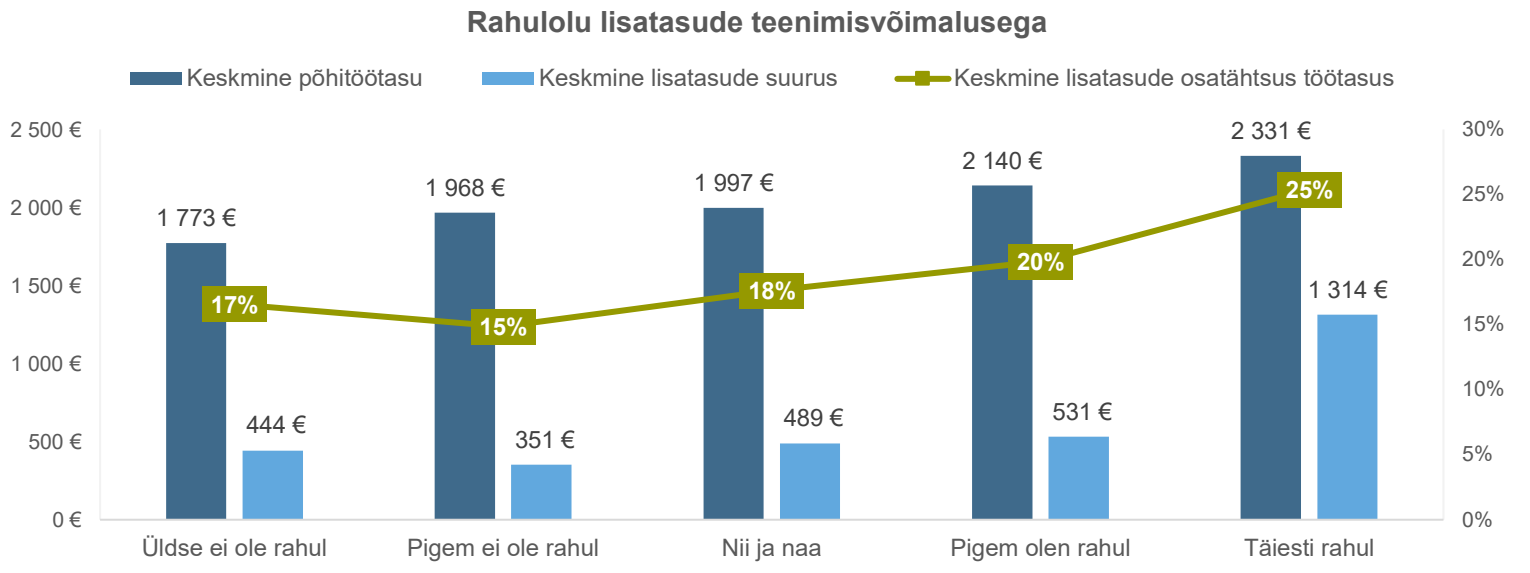
Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Üldse ei ole rahul	29%	26%	23%
Pigem ei ole rahul	22%	25%	26%
Nii ja naa	21%	22%	23%
Pigem olen rahul	12%	12%	14%
Täiesti rahul	4%	4%	5%
Ei oska hinnata	11%	12%	10%
Keskmine skaalal 1-5	**2,33**	**2,37**	**2,48**

Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega on langenud nii lisatasude saajate kui ainult põhipalka teeninud vastajate seas

Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega	Sai lisatasusid			Ei saanud lisatasusid		
	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Üldse ei ole rahul	16%	14%	12%	32%	29%	27%
Pigem ei ole rahul	24%	24%	23%	22%	25%	27%
Nii ja naa	28%	30%	29%	19%	20%	21%
Pigem olen rahul	22%	20%	24%	9%	9%	10%
Täiesti rahul	8%	8%	8%	4%	3%	4%
Ei oska hinnata	3%	4%	4%	13%	13%	11%
Keskmine skaalal 1-5	**2,80**	**2,81**	**2,91**	**2,19**	**2,21**	**2,31**

Lisatasude teenimisvõimalusega on rohkem rahul vastajad, kelle lisatasu moodustab 25% töötasust ja on üle 1000 euro

Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega sügis 2025	Üldse ei ole rahul	Pigem ei ole rahul	Nii ja naa	Pigem olen rahul	Täiesti rahul
Lisatasu saajad					
Keskmine põhitöötasu	1 773 €	1 968 €	1 997 €	2 140 €	2 331 €
Keskmine lisatasude suurus	444 €	351 €	489 €	531 €	1 314 €
Keskmine lisatasude osatähtsus töötasus	17%	15%	18%	20%	25%
Töötasu kokku	2 216 €	2 319 €	2 487 €	2 671 €	3 645 €
Ei saanud lisatasusid					
Keskmine töötasu	2 085 €	2 425 €	2 491 €	2 778 €	2 967 €



Kolmandik vastajatest on oli saanud aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiaid

Kas Te olete oma põhiametikohal saanud viimase aasta jooksul aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiaid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah	33%	33%	37%
Ei	65%	64%	60%
Ei tea, ei oska öelda	2%	3%	3%

Mis kuudel Teile aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiaid maksti?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Ei oska öelda	6%	7%	9%
Käesoleva aasta oktoober	12%		
Käesoleva aasta september	8%	9%	12%
Käesoleva aasta august	9%	8%	11%
Käesoleva aasta juuli	9%	11%	13%
Käesoleva aasta juuni	12%	12%	15%
Käesoleva aasta mai	9%	9%	10%
Käesoleva aasta aprill	17%	16%	18%
Käesoleva aasta märts	12%	11%	13%
Käesoleva aasta veebruar	9%	8%	9%
Käesoleva aasta jaanuar	11%	13%	14%
Eelmise aasta detsember	33%	38%	39%
Eelmise aasta november	8%	7%	9%

Preemiad moodustasid keskmiselt 77% kuu töötasust

Preemia osatähtsus kuu töötasus	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Keskmine	77%	70%	73%
Mediaan	50%	43%	50%

Soodustused ja hüved organisatsioonides

Vastajate arv sügisel 2025: 297 organisatsiooni esindajat, sh 281 organisatsiooni, kus oli palgalisi töötajaid

Enamikus organisatsioonides pakutakse töötajatele mingeid soodustusi või hüvesid

- Suurema töötajate arvu ja kõrgema palgatasemega organisatsioonidest pakub enamik mingeid soodustusi ja hüvesid, väiksema töötajate arvuga organisatsioonidest kaks kolmandikku.

Kas Teie organisatsioonis pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah, pakutakse	79%	79%	77%
Ei pakuta	19%	20%	20%
Ei tea, ei oska öelda	1%	1%	3%

Soodustusi pakkuvate organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kuni 15 töötajat	69%	62%	60%
16–50 töötajat	79%	76%	75%
51–100 töötajat	85%	82%	85%
101–250 töötajat	89%	93%	94%
Üle 250 töötaja	90%	98%	92%

Soodustusi pakkuvate organisatsioonide osatähtsus palga taseme järgi	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Madalam	75%	72%	67%
Samal tasemel	80%	81%	82%
Kõrgem	87%	89%	82%

Individuaalseid soodustuste pakette pakutakse vähestes organisatsioonides

- Soodustuste kasutamise võimalused võivad sõltuda ametipositsioonist ja/või töö iseloomust.

Kuidas iseloomustate soodustuste kasutamise võimalusi Teie organisatsioonis?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kõik töötajad saavad kasutada kõiki pakutavaid soodustusi	59%	45%	49%
Töötajad saavad kasutada soodustusi vastavalt oma ametipositsioonile	32%	41%	38%
Töötajad saavad kasutada soodustusi vastavalt oma töö iseloomule	39%	46%	45%
Töötajad saavad valida piiratud arvu soodustusi vastavalt oma eelistustele	8%	6%	6%
Igale töötajale pakutakse individuaalset soodustuste paketti	1%	3%	3%

Soodustuste pakettides suuri muutusi ei prognoosita

- Ligi veerandis organisatsioonides suurenesid 2025. aastal töötajate valikuvõimalused soodustuste kasutamisel ja/või soodustuste arv.

Kuidas on viimase aasta jooksul muutunud ja kuidas muutub lähema aasta jooksul soodustuste pakkumine Teie organisatsioonis?

Küsitluse periood	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Töötajate valikuvõimalused soodustuste	**Toimunud muutused**			**Prognoositud muutused**		
On vähenenud / Vähenevad	**4%**	8%	3%	**2%**	8%	3%
Ei ole muutunud / Ei muutu	**71%**	69%	65%	**76%**	68%	66%
On suurenenud / Suurenevad	**24%**	20%	28%	**7%**	10%	15%
Ei oska hinnata	**1%**	3%	3%	**15%**	14%	16%
Pakutavate soodustuste arv	**Toimunud muutused**			**Prognoositud muutused**		
On vähenenud / Väheneb	**5%**	9%	3%	**1%**	9%	4%
Ei ole muutunud / Ei muutu	**72%**	68%	66%	**77%**	65%	65%
On suurenenud / Suureneb	**23%**	21%	29%	**7%**	12%	15%
Ei oska hinnata	**0%**	1%	2%	**14%**	15%	16%

- 42% tööandja hinnangul kasvasid 2025. aastal organisatsiooni kulud soodustustele, järgmiseks perioodiks prognoosib kasvu üle veerandi (27%) vastajatest

Organisatsiooni kulud soodustustele	Toimunud muutused			Prognoositud muutused		
On vähenenud / Vähenevad	**5%**	8%	3%	**1%**	7%	4%
Ei ole muutunud / Ei muutu	**49%**	46%	41%	**57%**	52%	48%
On suurenenud / Suurenevad	**42%**	41%	51%	**27%**	25%	30%
Ei oska hinnata	**4%**	4%	5%	**15%**	15%	18%

Kõikidele töötajatele pakutakse sagedamini tasuta joogivett, kohvi või teed

Milliseid soodustusi Teie organisatsioonis töötajatele pakutakse?	Kõikidele töötajatele	Osadele töötajate gruppidele	Üksikutele töötajatele	Pakutakse kokku sügis 2025	Pakutakse kokku sügis 2024	Jrk nr pakkumise järgi
Rahalised preemiad ja toetused						
Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel	45%	0%	1%	45%	49%	**17**
Toetused isiklike sündmuste puhul (nt sünni-, matuse-, juubeli-, kooliminekutoetused jms)	52%	0%	2%	55%	63%	**13**
Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms	25%	1%	0%	27%	33%	**32**
Preemia uue töötaja soovitamisel	21%	4%	1%	27%	30%	**31**
Puhkusetoetus lisaks puhkusetasule	5%	0%	0%	6%	6%	**39**
Tööjuubeli preemia või kingitus	56%	0%	3%	59%	68%	**11**
Tööandja maksed töötaja pensioni III sambasse	1%	0%	1%	2%	2%	**42**
Optsioonid soodustingimustel	2%	1%	2%	5%	8%	**40**
Erialase arengu ja haridusega seotud soodustused						
Tasemehariduse kulude katmine või hüvitamine	15%	5%	14%	34%	36%	**26**
Erialaste täienduskoolituste kulude katmine	52%	9%	16%	78%	82%	**5**
Lisaoskusi (nt võõrkeeled, arvutikasutamine) arendavate koolituste kulude katmine	26%	8%	10%	44%	52%	**18**
Huvihariduse kulude katmine	1%	0%	2%	3%	8%	**41**
Toitlustusega seotud soodustused						
Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine	77%	6%	0%	83%	84%	**3**
Toitlustus (lõunasöök vm) soodustingimustel	17%	6%	0%	23%	26%	**35**
Tasuta tervisliku toidu pakkumine (nt puuviljad, värsked köögiviljad vms)	27%	5%	0%	32%	36%	**29**
Spordiga seotud soodustused						
Spordiga seotud kulude hüvitamine teatud summa piires	55%	2%	3%	60%	58%	**10**
Tasuta sportimisvõimalused tööandja valikul (nt ujula, spordisaal, jõusaal vms)	18%	3%	1%	22%	22%	**36**
Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Stebby kaudu)	33%	1%	0%	35%	42%	**25**
Spordiüritustel osalemise kulude hüvitamine teatud summa piires	30%	3%	5%	37%	37%	**23**
Tervisega seotud soodustused						
Tasuta või soodustingimustel massaaži võimaldamine	37%	1%	3%	41%	37%	**21**
Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine	62%	14%	5%	81%	82%	**4**
Esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielik või osaline säilitamine	28%	2%	1%	32%	36%	**29**
Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamine (nt täiendavad tervisekontrollid, hambaravi, vaktsineerimine vms)	32%	1%	0%	34%	36%	**28**
Töötaja tervisekindlustus lisaks kohustuslikule ravikindlustusele	23%	2%	0%	25%	32%	**34**
Töötajate vaimse tervise toetamine	31%	2%	2%	35%	39%	**24**
Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused						
Jõulupakid töötajate lastele	63%	3%	1%	67%	74%	**7**
Ühisüritused, sh koos töötajate peredega	58%	4%	0%	62%	61%	**8**
Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega (nt talvepuhkus vms)	28%	6%	0%	34%	35%	**27**
Vajadusel vaba(d) päevad keskmise palga säilitamisega	47%	3%	5%	55%	56%	**14**
Tasuta või soodustingimustel firma sümboolikaga vaba aja riietus	34%	5%	1%	41%	39%	**22**
Kultuuriürituste, nt teater, kontsert, kino vm, tasuta piletite võimaldamine	9%	1%	2%	12%	11%	**38**
Transpordiga seotud soodustused						
Tööl käimisega seotud transpordi korraldamine ja/või kulude hüvitamine	11%	20%	12%	43%	49%	**19**
Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine	8%	17%	22%	47%	53%	**16**
Tasuta parkimine või parkimiskulude hüvitamine	27%	16%	12%	55%	52%	**12**
Kütusekulude hüvitamine	10%	18%	21%	48%	53%	**15**
Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine	2%	6%	11%	19%	25%	**37**
Töökorraldusega seotud hüved						
Paindlik tööaja algus ja lõpp	33%	39%	12%	85%	81%	**1**
Määratlemata tööaeg – töötajad korraldavad oma tööaega ise, tööaja normist kinnipidamist ei kontrollita	13%	17%	12%	42%	45%	**20**
Kodus töötamise võimalus	27%	36%	21%	85%	87%	**1**
Ergonoomiline kodukontori sisustus	12%	10%	5%	27%	25%	**32**
Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid	26%	30%	12%	68%	76%	**6**
Sidekulude (telefon, internet) hüvitamine	15%	35%	11%	62%	69%	**9**

Töötajate hinnangud soodustustele

Vastajate arv sügisel 2025: 4520 inimest, kellest 3580 oli tööga hõivatud ja kellest 3388 oli põhitöökoht, millel töötas suurema osa oma tööajast.

Kolmandik töötajatest ütleb, et neile ei pakuta mingeid soodustusi ega hüvesid

Kas Teie põhitöökohas pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022	Sügis 2021
Jah, pakutakse	63%	60%	59%	57%	54%
Ei pakuta	33%	35%	36%	38%	39%
Ei tea, ei oska öelda	5%	5%	5%	6%	6%

Töötajate rahulolu soodustustega on langenud

Rahulolu soodustustega	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022	Sügis 2021
Üldse ei ole rahul	24%	20%	20%	20%	23%
Pigem ei ole rahul	19%	20%	20%	18%	18%
Nii ja naa	22%	23%	23%	23%	21%
Pigem olen rahul	20%	19%	21%	19%	19%
Täiesti rahul	7%	8%	7%	8%	8%
Ei oska hinnata	9%	9%	9%	12%	11%
Keskmine rahulolu	2,65	2,72	2,73	2,73	2,67

Soovitud soodustustest nimetati sagedamini tervise ja spordiga seotud hüvesid

Töötajatelt küsiti, milliseid soodustusi nad veel sooviksid. Vastuse sai anda vabas vormis.
Kõige sagedamini nimetati **spordi ja tervisega seotud soodustusi**, nt stebby või sporditoetus, massaaž, tervisekompensatsioon.
Teise teemana kerkis esile **puhkuse ja vaba aja teema**, nt lisapuhkepäevad, tasustatud vabad päevad, paindlik tööaeg.
Kolmanda teemana nimetati sagedamini **toitlustust, nt tasuta või kompenseeritud lõuna**, toidutoetus. Samuti nimetati ühisüritusi.

Mitmed töötajad ütlesid ka, et nad sooviks **rohkem palka ja ise otsustada**, kuidas seda kulutada, nt
„Ei oskagi muud soovida kui inimväärsemat palka.“
„Palk võiks olla suurem, siis poleks soodustusi vajagi“

Madalama palgaga töötajate kommentaarid puudutasid sagedamini töötasu ja selle suurust, soovitud soodustused olid seotud igapäevakulude katmise ja/või kompenseerimisega, nt toit, transport jms.
Kõrgema palgaga töötajad soovivad sagedamini paindlikumat tööaega, rohkem vaba aega ja puhkust, tervise ja spordiga seotud soodustusi nimetati nendes gruppides sagedamini.

*Tabelist on näha, milliseid soodustusi ja hüvesid töötajate hinnangul neile pakutakse (Tööandja pakub kokku), milliseid nad on kasutanud ja milliseid ei ole kasutanud. Vastuseid on võrreldud soodustustega rahuloluga. Nt kultuuriürituste pileteid pakutakse vähestele töötajatele, kuid need, kes on seda võimalust kasutanud, on soodustustega keskmiselt rohkem rahul. Töötajad, kellele ei pakuta erialaseid täienduskoolitusi, on soodustustega keskmiselt vähem rahul.

Kas olete viimase aasta jooksul kasutanud järgnevaid tööandja pakutavaid soodustusi või hüvesid?	Soodustuste pakkumine: Ei ole kasutanud	Soodustuste pakkumine: Olen kasutanud	Rahulolu soodustustega: Olen kasutanud	Rahulolu soodustustega: Tööandja ei paku seda	Tööandja pakub kokku: Sügis 2025	Tööandja pakub kokku: Sügis 2024
Rahalised preemiad, toetused ja kingitused						
Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel	15%	37%	3,35	2,84	52%	52%
Toetused isiklike sündmuste puhul (nt sünni-, matuse-, juubeli-, kooliminekutoetused jms)	37%	19%	3,26	2,81	56%	57%
Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms	4%	26%	3,19	2,98	30%	29%
Preemia uue töötaja soovitamisel	28%	4%	3,52	2,94	32%	36%
Puhkusetoetus lisaks puhkusetasule	3%	8%	3,16	3,01	11%	10%
Tööjuubeli preemia või kingitus	28%	22%	3,19	2,87	50%	51%
Tööandja tehtavad maksed töötaja pensioni III sambasse	6%	4%	3,46	2,99	10%	11%
Optsioonid soodustingimustel	5%	4%	3,49	2,99	9%	11%
Erialase arengu ja haridusega seotud soodustused						
Tasemehariduse kulude katmine või hüvitamine	20%	12%	3,20	2,91	32%	31%
Lisaoskusi (nt võõrkeeled, arvutikasutamine) arendavate koolituste kulude katmine	24%	14%	3,40	2,83	38%	40%
Erialaste täiendkoolituste kulude katmine	26%	37%	3,18	2,76	63%	62%
Huvihariduse kulude katmine	5%	2%	3,54	2,99	7%	9%
Spordiga seotud soodustused						
Spordiga seotud kulude hüvitamine teatud summa piires	26%	34%	3,26	2,80	60%	60%
Tasuta sportimisvõimalused tööandja valikul (nt ujula, spordisaal, jõusaal vms)	20%	15%	3,20	2,96	35%	34%
Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Sport-ID)	20%	33%	3,24	2,85	53%	51%
Spordiüritustel osalemise kulude hüvitamine teatud summa piires	28%	11%	3,45	2,89	39%	38%
Tervisega seotud soodustused						
Tasuta või soodustingimustel massaaži võimaldamine	23%	19%	3,34	2,83	43%	40%
Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine	44%	32%	3,09	2,80	76%	73%
Esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielik või osaline säilitamine	17%	15%	3,28	2,90	32%	32%
Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamine (nt täiendavad tervisekontrollid, hambaravi, vaktsineerimine vms)	16%	36%	3,28	2,78	52%	49%
Tööandja tervisekindlustus lisaks kohustuslikule ravikindlustusele	11%	21%	3,42	2,88	32%	31%
Vaimse tervise toetamine (nt nõustamise kulude katmine vms)	27%	8%	3,45	2,87	36%	35%
Toitlustusega seotud soodustused						
Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine	4%	70%	3,18	2,70	74%	76%
Toitlustus (lõunasöök vm) soodustingimustel	4%	23%	3,28	2,95	27%	28%
Tasuta tervisliku toidu pakkumine (nt puuviljad, värsked köögiviljad vms)	3%	31%	3,38	2,87	33%	35%
Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused						
Ühisüritused, sh koos töötajate peredega	14%	44%	3,32	2,74	58%	60%
Jõulupakid töötajate lastele	41%	30%	3,25	2,84	72%	71%
Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega (nt talvepuhkus vms)	5%	23%	3,24	2,94	28%	29%
Vajadusel vaba(d) päevad keskmise palga säilitamisega	10%	25%	3,30	2,88	35%	38%
Tasuta või soodustingimustel firma sümboolikaga vaba aja riietus	9%	26%	3,42	2,85	35%	38%
Kultuuriürituste, nt teater, kontsert, kino vm, tasuta piletite võimaldamine	5%	7%	3,50	2,98	12%	13%
Transpordiga seotud soodustused						
Tööl käimisega seotud transpordi korraldamine ja/või kulude hüvitamine	11%	18%	3,30	2,94	29%	29%
Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine	10%	10%	3,59	2,93	20%	19%
Tasuta parkimine või parkimiskulude hüvitamine	13%	31%	3,20	2,89	45%	45%
Kütusekulude hüvitamine	11%	18%	3,39	2,90	29%	29%
Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine	9%	7%	3,57	2,96	16%	16%
Töökorraldusega seotud hüved						
Paindlik tööaeg	7%	55%	3,29	2,68	62%	66%
Kodus töötamise võimalus	8%	54%	3,24	2,75	62%	64%
Ergonoomiline kodukontori sisustus	9%	11%	3,42	2,94	20%	22%
Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid	8%	43%	3,29	2,78	52%	52%
Sidekulude (telefon, internet) hüvitamine	8%	34%	3,28	2,84	42%	44%

Töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Motivatsioon ja suhtumine töösse

Vastajate arv sügisel 2025: 4520 inimest, kellest 3580 oli tööga hõivatud ja kellest 3388 oli põhitöökoht, millel töötas suurema osa oma tööajast.

Töötajate motiveeritus ja seotus tööga on langenud

Motivatsioon ja suhtumine töösse, vastuste jaotus sügis 2025	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
Olen oma tööga üldiselt rahul	4%	9%	27%	48%	13%
Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema	5%	10%	21%	44%	20%
Mul on töös piisavalt iseseisvust	2%	5%	18%	47%	29%
Mind tunnustatakse heade töötulemuste eest	11%	20%	31%	28%	11%
Mulle meeldib mu töö	2%	6%	22%	45%	25%
Minu töö on mu kutsumus	8%	16%	29%	29%	18%
Olen oma töö üle uhke	6%	9%	27%	37%	21%

Motivatsioon ja suhtumine töösse, keskmised skaalal 1-5	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Graafik
Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema	3,65	3,78	3,90	
Mul on töös piisavalt iseseisvust	3,96	4,11	4,01	
Mind tunnustatakse heade töötulemuste eest	3,09	3,17	3,26	
Mulle meeldib mu töö	3,84	3,87	3,94	
Minu töö on mu kutsumus	3,31	3,29	3,36	
Olen oma töö üle uhke	3,57	3,58	3,66	

Motivatsioon ja suhtumine töösse, keskmised brutopalga gruppide järgi sügis 2025	Brutopalga grupp				
	Alla 1500 euro	1500–2180 eurot	2181–2899 eurot	2900 ja rohkem eurot	Graafik
Olen oma tööga üldiselt rahul	3,31	3,56	3,73	3,81	
Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema	3,25	3,60	3,78	3,92	
Mul on töös piisavalt iseseisvust	3,76	3,90	4,01	4,21	
Mind tunnustatakse heade töötulemuste eest	2,75	3,01	3,14	3,48	
Mulle meeldib mu töö	3,68	3,89	3,91	3,98	
Minu töö on mu kutsumus	3,04	3,32	3,39	3,57	
Olen oma töö üle uhke	3,18	3,59	3,71	3,92	

Rahaliste tasude kõrval motiveerivad töötajaid toredad kolleegid ja töö sisu

Motivaatorid, vastuste jaotus, sügis 2025	Üldse mitte	Vähesel määral	Keskmiselt	Suurel määral	Väga suurel määral
Mil määral motiveerivad Teid töös järgmised tegurid?					
Rahalised tasud	4%	4%	16%	42%	33%
Töö sisu	3%	4%	22%	49%	23%
Töö olulisus organisatsiooni või ühiskonna tasandil	5%	9%	31%	40%	15%
Tööalased arenguvõimalused	6%	9%	30%	39%	16%
Iseseisvus töös	2%	4%	20%	49%	26%
Toredad kolleegid	2%	4%	17%	43%	34%
Vahetu juhi tagasiside ja tunnustus	5%	7%	25%	42%	21%
Organisatsiooni eesmärgid ja missioon	6%	12%	34%	35%	14%

Motivaatorid, keskmised (skaalal 1-üldse mitte, 5-väga suurel määral) **brutopalga gruppide järgi, sügis 2025**	Brutopalga grupp				
	Alla 1500 euro	1500–2180 eurot	2181–2899 eurot	2900 ja rohkem eurot	Graafik
Rahalised tasud	3,64	3,92	4,12	4,15	
Töö sisu	3,52	3,86	3,96	4,14	
Töö olulisus organisatsiooni või ühiskonna tasandil	3,25	3,55	3,62	3,75	
Tööalased arenguvõimalused	3,14	3,49	3,60	3,78	
Iseseisvus töös	3,69	3,90	4,02	4,14	
Toredad kolleegid	3,93	4,11	4,10	4,12	
Vahetu juhi tagasiside ja tunnustus	3,54	3,70	3,75	3,78	
Organisatsiooni eesmärgid ja missioon	3,22	3,41	3,39	3,51	

Üle kolmandiku töötajatest tunnistab töömotivatsiooni langust

Muutused meeleolus ja enesetundes, vastuste jaotus, sügis 2025	Oluliselt vähenenud	Vähenenud	Jäänud samaks	Suurenenud	Oluliselt suurenenud
Kuidas on muutunud viimaste kuude jooksul Teie meeleolu ja enesetunne?					
Tööga rahulolu	10%	27%	52%	9%	2%
Töömotivatsioon	11%	28%	50%	9%	2%
Optimism tuleviku suhtes	14%	35%	38%	11%	2%
Tööstress	3%	10%	42%	35%	10%
Väsimus	2%	8%	42%	37%	11%
Üldine heaolu	8%	30%	49%	11%	2%

Madalama palgaga töötajate väsimuse tunne on suurenenud, tööstress on kasvanud kõigis palgagruppides

Muutused meeleolus ja enesetundes brutopalga gruppide järgi (skaalal 1 - oluliselt vähenenud, 5 - oluliselt suurenenud) **sügis 2025**	Brutopalga grupp: Alla 1500 euro	1500–2180 eurot	2181–2899 eurot	2900 ja rohkem eurot	Graafik
Tööga rahulolu	2,52	2,60	2,71	2,80	
Töömotivatsioon	2,48	2,59	2,65	2,76	
Optimism tuleviku suhtes	2,34	2,44	2,56	2,68	
Tööstress	3,40	3,40	3,42	3,42	
Väsimus	3,54	3,52	3,49	3,46	
Üldine heaolu	2,54	2,64	2,72	2,81	

Töötajate seotus oma organisatsiooniga on nõrgenenud

Seotus organisatsiooniga, vastuste jaotus, sügis 2025	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
Mulle meeldib meie organisatsioonis töötada	3%	6%	28%	44%	20%
Minu jaoks on tähtis organisatsiooni hea käekäik	2%	3%	15%	49%	31%
Tunnen, et organisatsioonis hoolitakse minust	7%	16%	34%	31%	12%
Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis	7%	11%	36%	31%	16%

Seotus organisatsiooniga, keskmised	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022	Graafik
Mulle meeldib meie organisatsioonis töötada	3,71	3,74	3,82	3,79	
Minu jaoks on tähtis organisatsiooni hea käekäik	4,05	4,21	4,23	4,23	
Tunnen, et organisatsioonis hoolitakse minust	3,26	3,39	N/A	N/A	
Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis	3,37	3,51	3,67	3,65	

Hinnang tööandja mainele	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Väga halb	2%	1%	1%	1%
Halb	2%	2%	2%	2%
Pigem halb	5%	5%	4%	5%
Keskmine	24%	23%	20%	22%
Pigem hea	20%	18%	18%	18%
Hea	24%	26%	27%	27%
Väga hea	19%	21%	23%	23%
Ei tea, ei oska hinnata	4%	4%	4%	3%
Keskmine	**5,16**	**5,23**	**5,35**	**5,33**

Tööandja soovitamine	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, kas soovitaksite oma praeguse tööandja juures töötamist tuttavale.				
0 – suure tõenäosusega mitte	6%	6%	5%	5%
1	2%	2%	2%	2%
2	3%	3%	3%	3%
3	7%	5%	5%	5%
4	6%	5%	5%	5%
5	13%	12%	12%	13%
6	11%	10%	8%	9%
7	15%	16%	15%	16%
8	15%	16%	16%	16%
9	9%	10%	12%	11%
10 – suure tõenäosusega soovitan	13%	15%	17%	16%
Keskmine	**6,18**	**6,40**	**6,59**	**6,54**

Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures töötada?				
Alla aasta	7%	6%	6%	6%
1–2 aastat	11%	10%	11%	12%
3–4 aastat	14%	15%	16%	14%
5–9 aastat	17%	18%	19%	19%
10 ja rohkem aastat	21%	20%	22%	20%
Ei tea, ei oska öelda	31%	29%	27%	29%

Kavandatav tööstaaž organisatsioonis vanuserühmades, sügis 2025	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
Alla aasta	25%	13%	8%	6%	5%	6%
1–2 aastat	18%	15%	11%	10%	9%	13%
3–4 aastat	23%	16%	13%	9%	15%	25%
5–9 aastat	10%	17%	16%	15%	22%	12%
10 ja rohkem aastat	5%	12%	20%	25%	22%	15%
Ei tea, ei oska öelda	20%	26%	30%	35%	28%	29%

Tööandjate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Toimunud muutused töötajaskonnas

Vastajate arv sügisel 2025: 297 organisatsiooni esindajat, sh 281 organisatsiooni, kus oli palgalisi töötajaid

Uusi töötajaid on värvatud peamiselt asendamise vajadusest

Kas Teie organisatsiooni on viimase 6 kuu jooksul võetud tööle uusi töötajaid?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah, uusi töötajaid on tööle võetud, sh	**72%**	**77%**	**70%**
uutele töökohtadele	33%	34%	30%
ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	56%	55%	55%
ajutistele töödele	13%	14%	9%
Ei ole	**27%**	**23%**	**29%**

Uute töötajate tööle võtmine organisatsiooni töötajate arvu järgi sügis 2025	Kuni 15 töötajat	16–50 töötajat	51–100 töötajat	101–250 töötajat	Üle 250 töötaja
Jah, oleme uusi töötajaid tööle võtnud, sh	**36%**	**79%**	**90%**	**100%**	**100%**
uutele töökohtadele	16%	38%	41%	39%	50%
ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	20%	54%	73%	86%	93%
ajutistele töödele	4%	13%	7%	18%	37%
Ei ole	64%	21%	10%	0%	0%
Ei tea, ei oska öelda	0%	0%	0%	2%	0%

Uute töötajate tööle võtmine organisatsiooni palgataseme järgi sügis 2025	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Madalam	69%	69%	66%
Samal tasemel	72%	81%	73%
Kõrgem	78%	80%	70%

Kui palju uusi töötajaid on viimastel kuudel Teie organisatsiooni tööle võetud?	1–2 uut töötajat	3–10 uut töötajat	11–50 uut töötajat	Üle 50 uue töötaja	Ei tea, ei oska öelda
Uutele loodud töökohtadele	62%	33%	4%	0%	1%
Jah, ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	46%	39%	12%	2%	1%
Ajutistele töödele	33%	44%	17%	6%	0%

Töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine

Kas Teie organisatsioonis on viimase 6 kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetatud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah on lõpetatud, sh	67%	68%	67%
töötajaid on koondatud	23%	15%	17%
töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine	55%	61%	58%
Ei ole	32%	31%	32%
Ei tea, ei oska öelda	1%	1%	1%

Töösuhete lõpetamine organisatsiooni töötajate arvu järgi sügis 2025	Kuni 15 töötajat	16–50 töötajat	51–100 töötajat	101–250 töötajat	Üle 250 töötaja
Jah on lõpetatud, sh	35%	84%	83%	86%	93%
töötajaid on koondatud	4%	25%	37%	34%	43%
töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine	31%	66%	63%	68%	87%
Ei ole	64%	14%	17%	14%	7%
Ei tea, ei oska öelda	1%	1%	0%	0%	0%

Kui paljude töötajatega on Teie organisatsioonis viimastel kuudel töösuhteid lõpetatud?	1–2 töötajaga	3–10 töötajaga	11–50 töötajaga	Üle 50 töötajaga	Ei tea, ei oska öelda
Koondamise tõttu	59%	36%	5%	0%	0%
Muudel põhjustel kui koondamine	59%	33%	5%	2%	1%

Vabatahtlik voolavus on vähenenud üle veerandis organisatsioonides

Kuidas on muutunud vabatahtlik voolavus ehk töötajate omal soovil lahkumine Teie organisatsioonist viimaste kuude jooksul?	Oluliselt vähenenud	Vähenenud	Samaks jäänud	Suurenenud	Oluliselt suurenenud	Ei oska hinnata
Kõik vastajad	11%	19%	52%	6%	0%	13%
Hinnangud palgataseme järgi						
Madalam	11%	21%	45%	11%	0%	13%
Samal tasemel	13%	17%	55%	3%	0%	12%
Kõrgem	6%	24%	52%	8%	0%	10%
Hinnangud töötajate arvu järgi						
Kuni 15 töötajat	11%	9%	46%	3%	0%	30%
16–50 töötajat	13%	17%	61%	5%	0%	4%
51–100 töötajat	7%	29%	49%	10%	0%	5%
101–250 töötajat	16%	23%	50%	7%	0%	5%
Üle 250 töötaja	0%	31%	55%	7%	0%	7%

Ligi kolmandiku tööandjate hinnangul on töötajate aktiivsus tööotsingul suurenenud

Kuidas on muutunud tööotsijate aktiivsus enda tööle pakkumisel ja/või tööle kandideerimisel Teie organisatsiooni viimaste kuude jooksul?	Oluliselt vähenenud	Vähenenud	Samaks jäänud	Suurenenud	Oluliselt suurenenud	Ei oska hinnata
Kõik vastajad	1%	8%	43%	22%	10%	15%
Hinnangud palgataseme järgi						
Madalam	2%	15%	38%	26%	6%	13%
Samal tasemel	1%	8%	46%	18%	12%	16%
Kõrgem	2%	3%	43%	33%	10%	10%
Hinnangud töötajate arvu järgi						
Kuni 15 töötajat	1%	8%	35%	13%	15%	28%
16–50 töötajat	3%	9%	49%	19%	7%	14%
51–100 töötajat	0%	10%	48%	33%	5%	5%
101–250 töötajat	0%	7%	50%	25%	11%	7%
Üle 250 töötaja	0%	7%	37%	40%	10%	7%

Kavandatud muutused töötajaskonnas

Üle pooled tööandjad plaanivad värvata uusi töötajaid

Kas Teie organisatsiooni kavatsetakse lähema 6 kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtta?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah, kavatseme, sh	57%	60%	57%
uutele töökohtadele	26%	29%	29%
ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	37%	37%	37%
ajutistele töödele	7%	6%	6%
Ei kavatseta	33%	32%	33%
Ei tea, ei oska öelda	9%	8%	10%

Töötajate värbamisplaanid organisatsiooni töötajate arvu järgi	Kuni 15 töötajat	16–50 töötajat	51–100 töötajat	101–250 töötajat	Üle 250 töötaja
Jah, kavatseme, sh	38%	63%	51%	86%	90%
uutele töökohtadele	19%	36%	22%	25%	37%
ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	12%	37%	39%	68%	80%
ajutistele töödele	10%	4%	2%	5%	13%
Ei kavatseta	53%	28%	39%	7%	7%
Ei tea, ei oska öelda	9%	9%	10%	7%	3%

Kui palju uusi töötajaid kavatsetakse Teie organisatsiooni lähikuudel tööle võtta?	1–2 uut töötajat	3–10 uut töötajat	11–50 uut töötajat	Üle 50 uue töötaja	Ei tea, ei oska öelda
Uutele loodavatele töökohtadele	64%	25%	8%	0%	3%
Jah, ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks	48%	35%	6%	1%	9%
Ajutistele töödele	60%	25%	5%	10%	0%

Koondamisplaanid on veidi üle kümnendikul tööandjatest

Kas Teie organisatsioonis kavatsetakse lähema 6 kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Ei kavatseta	**52%**	**55%**	**52%**
Jah, kavatsetakse, sh	**22%**	**22%**	**24%**
koondada	12%	13%	11%
muudel põhjustel kui koondamine	11%	10%	15%
Ei tea, ei oska öelda	**26%**	**23%**	**24%**

Sobivaid kandidaate on rohkem ja värbamise keerukus sõltub töötajate grupist

Kas Teie organisatsiooni tööpakkumisele kandideerib tavaliselt piisavalt sobilikke kandidaate?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Täiesti ebapiisavalt	5%	4%	9%
Pigem ebapiisavalt	24%	33%	28%
Kuidas kunagi	37%	37%	41%
Pigem piisavalt	20%	19%	15%
Jah, täiesti piisavalt	12%	4%	5%
Ei oska hinnata	2%	3%	1%

Kuidas on muutunud töötajate leidmine viimase aasta jooksul? *	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Lihtsamaks	8%	14%	12%
Jäänud samaks	36%	28%	24%
Keerulisemaks	26%	31%	37%
Olenevalt töötajate grupist nii lihtsamaks kui ka keerulisemaks	28%	26%	24%
Ei tea, ei oska hinnata	1%	2%	3%

Kuidas muutub vajalike töötajate leidmine lähema aasta jooksul?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Lihtsamaks	3%	6%	9%
Jääb samaks	31%	31%	30%
Keerulisemaks	31%	28%	32%
Olenevalt töötajate grupist nii lihtsamaks kui ka keerulisemaks	24%	19%	15%
Ei tea, ei oska hinnata	12%	15%	14%

Värbamise muudavad keeruliseks tööotsijate suurenevad palgaootused

Miks töötajate leidmine keerulisemaks muutub?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Tööotsijate arvu vähenemine tööturul	24%	21%	26%
Tööjõuvajaduse kasv meie valdkonnas	23%	22%	21%
Noorte vähenev huvi meie tegevusalal töötamise vastu	49%	52%	55%
Töötajate vähenev huvi vahetada töökohta	12%	17%	17%
Tööotsijate kasvavad ootused töötingimustele	40%	44%	47%
Tööotsijate suurenevad palgaootused	76%	75%	88%
Suurenev konkurents töötajate pärast meie valdkonnas	45%	55%	49%
Konkureerivate tööandjate paremad / paranevad töötingimused	16%	21%	29%
Konkureerivate tööandjate suurenev värbamisaktiivsus	9%	8%	10%
Konkureerivate tööandjate paremad rahalised võimalused värbamisel	23%	27%	31%
Iduettevõtete kasvav aktiivsus värbamisel	2%	2%	4%

Tööotsijate arvu suurenemine tööturul muudab värbamise osades töötajate gruppides lihtsamaks

Miks töötajate leidmine lihtsamaks muutub?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Tööotsijate arvu suurenemine tööturul	64%	66%	70%
Ukraina põgenike kasvav hulk tööturul	16%	14%	11%
Tööjõuvajaduse vähenemine meie valdkonnas	13%	12%	20%
Kahanev konkurents töötajate pärast meie valdkonnas	11%	5%	15%
Noorte kasvav huvi meie tegevusalal töötamise vastu	15%	5%	12%
Töötajate suurenev valmisolek vahetada töökohta	13%	21%	21%
Meie organisatsiooni suurenev värbamisaktiivsus	16%	17%	12%
Meie organisatsiooni pakutavate töötingimuste paranemine	38%	34%	26%
Meie organisatsiooni paremad palgapakkumised	24%	21%	14%
Meie organisatsiooni head rahalised võimalused värbamisel	9%	2%	0%

Töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Lisa- ja kõrvaltööd

Vastajate arv sügisel 2025: 4520 inimest, kellest 3580 oli tööga hõivatud ja kellest 3388 oli põhitöökoht, millel töötas suurema osa oma tööajast.

Ligi kolmandik töötajatest oli teinud lisa- või kõrvaltöid peamiselt lisaraha teenimise eesmärgil

Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul teinud oma põhitöö kõrvalt muid töid või osutanud teenuseid?	Osatähtsus kõigist	Vastajate arv
Jah, olen, sh	30%	1003
Osatähtsus lisa- ja kõrvaltööde tegijate seas		
eraisikuna	49%	
oma või lähedase ettevõtte (OÜ vm) kaudu	34%	
tööampsud (nt GoWorkaBit)	9%	
FIE-na	4%	
ettevõtluskonto kaudu	3%	
renditöötajana	3%	
platvormitöötajana (nt Bolt, Wolt jt)	3%	

Millises valdkonnas olete lisa- või kõrvaltöid teinud?
Kokku nimetati üle 500 valdkonna, sagedamini
Raamatupidamine ja finantsteenused
Haridus ja koolitus
Konsultatsioon ja nõustamine
IT
Ehitus
Bolt
Kaubandus ja müük

Mis ajenditel olete lisa- või kõrvaltöid teinud?	Osatähtsus kõrvaltööde tegijate seas
Lisaraha teenimine	84%
Vaheldus põhitööst	34%
Õppimis- ja arenguvõimalus	24%
Heategevus ja missioonitunne	15%
Meelelahutus	12%

Milline on olnud Teie netosissetulek kõrvaltööde eest viimase 12 kuu jooksul kokku?	Osatähtsus kõrvaltööde tegijate seas
Sissetulekut ei olnud	9%
Vähem kui 1000 eurot	55%
1001–5000 eurot	27%
5001–10 000 eurot	6%
10 001–25 000 eurot	2%
Rohkem kui 25 000 eurot	1%

Kas sooviksite võimalusel teha lisa- või kõrvaltöid?	Vastajate osatähtsus
Jah	38%
Nii ja naa	30%
Ei	25%
Ei oska öelda	8%

Mis ajenditel sooviksite lisa- või kõrvaltöid teha?	Osatähtsus teha soovijate seas
Lisaraha teenimine	90%
Õppimis- ja arenguvõimalus	32%
Vaheldus põhitööst	31%
Heategevus ja missioonitunne	14%
Meelelahutus	12%

Tööturukäitumine

Töötajate aktiivsus tööotsingul on kasvutrendis

Kas ja kui sageli olete viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022	Sügis 2021	Sügis 2020
Üldse ei ole	20%	26%	28%	27%	27%	28%
Harva	22%	24%	24%	24%	23%	24%
Aeg-ajalt	31%	26%	26%	28%	28%	27%
Sageli	14%	13%	12%	12%	12%	12%
Väga sageli	12%	11%	10%	9%	10%	9%

Kas ja kuivõrd aktiivselt Te praegu tööd otsite?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Tööga hõivatud vastajad				
Otsin aktiivselt tööd erinevate kanalite kaudu	12%	12%	9%	10%
Jälgin tööpakkumisi, aktiivselt tööd ei otsi	37%	36%	32%	35%
Olen avatud pakkumistele, aga ise tööpakkumisi ei jälgi	34%	33%	32%	31%
Ei otsi üldse tööd ja ei ole huvitatud pakkumistest	18%	19%	28%	24%

Kas ja kuivõrd aktiivselt Te praegu tööd otsite?	Toimetulek				
Tööga hõivatud vastajad toimetuleku järgi	**Väga halvasti**	**Halvasti**	**Keskmiselt**	**Hästi**	**Väga hästi**
Otsin aktiivselt tööd erinevate kanalite kaudu	35%	21%	9%	6%	7%
Jälgin tööpakkumisi, aktiivselt tööd ei otsi	39%	42%	39%	29%	22%
Olen avatud pakkumistele, aga ise tööpakkumisi ei jälgi	22%	28%	35%	38%	34%
Ei otsi üldse tööd ja ei ole huvitatud pakkumistest	4%	9%	18%	26%	37%

Kas ja kuivõrd aktiivselt Te praegu tööd otsite?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Tööga mitte-hõivatud vastajad				
Otsin aktiivselt tööd erinevate kanalite kaudu	52%	51%	41%	45%
Jälgin tööpakkumisi, aktiivselt tööd ei otsi	22%	27%	29%	32%
Olen avatud pakkumistele, aga ise tööpakkumisi ei jälgi	13%	14%	17%	14%
Ei otsi üldse tööd ja ei ole huvitatud pakkumistest	12%	7%	13%	10%

Kutsed tööle kandideerimiseks ja tööle kandideerimine

Kas olete viimase kuue kuu jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Ei ole saanud	63%	59%	57%	53%
On saanud kutseid kandideerimiseks, sh	**37%**	**41%**	**43%**	**47%**
otse tööandja(te)lt	18%	21%	22%	27%
personaliotsingu firmadelt	16%	18%	19%	20%
tuttavatelt	8%	9%	11%	11%

Kas olete viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Tööga hõivatud vastajad				
Ei ole	72%	72%	73%	71%
On tööle kandideerinud, sh	**28%**	**28%**	**27%**	**29%**
praegusele töökohale	6%	8%	8%	10%
teistele töökohtadele organisatsiooni sees	3%	3%	3%	3%
teistele töökohtadele organisatsioonist väljapoole	22%	20%	18%	18%

Kas olete viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Tööga mitte-hõivatud vastajad				
Jah	**61%**	**60%**	**53%**	**54%**
Ei	39%	40%	47%	46%

Töötajate kindlustunne tööturul on vähenenud

Uue töökoha leidmiseks kuluv aeg

Palun hinnake, kui kaua Teil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui peaksite lähiajal töökohta vahetama.	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Kuni üks kuu	7%	9%	10%	15%
1–2 kuud	12%	17%	18%	20%
3–4 kuud	17%	16%	17%	14%
5–6 kuud	12%	11%	11%	8%
Rohkem kui kuus kuud	13%	12%	11%	8%
Ei leiakski samaväärset töökohta	11%	8%	9%	7%
Ei oska hinnata	28%	28%	25%	27%

Uue töökoha leidmiseks kuluv aeg vanuserühmade lõikes	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
Kuni üks kuu	5%	8%	7%	6%	8%	9%
1–2 kuud	15%	19%	17%	10%	8%	10%
3–4 kuud	38%	24%	21%	17%	11%	7%
5–6 kuud	20%	13%	13%	14%	7%	7%
Rohkem kui kuus kuud	5%	12%	12%	15%	15%	8%
Ei leiakski samaväärset töökohta	5%	6%	8%	9%	17%	19%
Ei oska hinnata	13%	19%	22%	30%	35%	40%

Kindlustunne tööturul

Palun hinnake, kui enesekindlalt Te end tööturul tunnete. *Enesekindluse all peame silmas kindlustunnet praeguse töökoha säilimisel, uue töökoha leidmisel ning enda soovide kehtestamisel töötingimuste ja palgaläbirääkimistel.*	Oma praeguses töökohas			Uue töökoha leidmisel		
	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Ebakindlalt	8%	6%	5%	15%	10%	11%
Pigem ebakindlalt	12%	11%	9%	23%	21%	22%
Nii ja naa	23%	21%	18%	29%	30%	25%
Pigem enesekindlalt	31%	32%	34%	20%	23%	23%
Enesekindlalt	22%	28%	32%	8%	11%	12%
Ei oska hinnata	4%	3%	1%	6%	5%	6%

Kindlustunne praeguses töökohas vanuserühmade järgi sügis 2025	Ebakindlalt	Pigem ebakindlalt	Nii ja naa	Pigem enesekindlalt	Enese-kindlalt	Ei oska hinnata
16–24	13%	10%	21%	27%	25%	4%
25–34	7%	13%	20%	33%	25%	3%
35–44	7%	11%	23%	31%	26%	2%
45–54	9%	13%	23%	33%	18%	4%
55–64	11%	12%	25%	27%	21%	4%
65–74	4%	14%	26%	30%	19%	7%
Kindlustunne uue töökoha leidmisel vanuserühmade järgi sügis 2025	**Ebakindlalt**	**Pigem ebakindlalt**	**Nii ja naa**	**Pigem enesekindlalt**	**Enese-kindlalt**	**Ei oska hinnata**
16–24	13%	37%	21%	15%	10%	4%
25–34	13%	23%	31%	23%	8%	1%
35–44	11%	21%	29%	26%	11%	3%
45–54	15%	23%	29%	20%	8%	5%
55–64	20%	25%	27%	14%	6%	8%
65–74	16%	23%	29%	9%	7%	16%
Kindlustunne praeguses töökohas soo järgi sügis 2025	**Ebakindlalt**	**Pigem ebakindlalt**	**Nii ja naa**	**Pigem enesekindlalt**	**Enese-kindlalt**	**Ei oska hinnata**
Naine	8%	12%	22%	32%	22%	4%
Mees	8%	11%	25%	30%	22%	4%
Kindlustunne uue töökoha leidmisel soo järgi sügis 2025	**Ebakindlalt**	**Pigem ebakindlalt**	**Nii ja naa**	**Pigem enesekindlalt**	**Enese-kindlalt**	**Ei oska hinnata**
Naine	17%	25%	27%	18%	7%	6%
Mees	11%	19%	31%	23%	11%	5%

Enamik töötajaid vahetaks parema palgapakkumise pärast töökohta, 41% teeks seda paremate töötingimuste pärast

Töökoha vahetamise ajendid

Kas ja millise töötasu pakkumise saamisel vahetaksite töökohta, kui muud töötingimused oleks praegusega võrreldes samad?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Ei vahetaks töökohta mitte mingi pakkumise korral	7%	8%	9%
Vahetaksin töökohta ka siis kui töötasu ei muutuks	8%	8%	7%
Suurem töötasu	4%	3%	3%
Ainult 11–20% suurem töötasu	20%	16%	13%
Ainult 21–30% suurem töötasu	29%	28%	27%
Ainult 31–40% suurem töötasu	15%	17%	18%
Ainult 41–50% suurem töötasu	8%	9%	10%
Ainult üle 50% suurem töötasu	10%	11%	13%

Kas Te vahetaksite töökohta, kui Teile pakutakse paremaid töötingimusi, aga töötasu suurus oleks praegusega võrreldes sama?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Jah, kindlasti	13%	14%	13%
Pigem jah	28%	25%	25%
Ei tea, ei oska öelda	25%	23%	21%
Pigem mitte	24%	28%	29%
Kindlasti mitte	9%	10%	11%

Kui tõenäoliseks peate praegusest parema töökoha saamist lähitulevikus?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Täiesti ebatõenäoliseks	13%	11%	9%
Ebatõenäoliseks	33%	28%	27%
Ei oska hinnata	37%	42%	42%
Tõenäoliseks	15%	16%	19%
Väga tõenäoliseks	2%	3%	4%

Parema töökoha saamise tõenäosus vanusrühmades sügis 2025	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
Täiesti ebatõenäoliseks	15%	9%	8%	10%	20%	24%
Ebatõenäoliseks	33%	33%	31%	32%	37%	31%
Ei oska hinnata	28%	30%	38%	40%	34%	38%
Tõenäoliseks	20%	22%	21%	15%	9%	6%
Väga tõenäoliseks	5%	5%	2%	2%	1%	1%

Tööandjate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Vastajate taustaandmed

Kas Teie organisatsioonis on palgalisi töötajaid?	Vastajate arv
Palgaliste töötajate all peame silmas juhatuse liikme lepingu, töölepingu, võlaõigusliku lepingu ja avaliku teenistuse seaduse alusel töötavaid inimesi.	
Jah	281
Ei	16

Milline on Teie organisatsiooni töötasude keskmine tase konkurentidega võrreldes?	Ei oska hinnata	Madalam	Samal tasemel	Kõrgem	Kokku
Sügis 2025	5%	17%	55%	22%	100%
Sügis 2024	6%	20%	53%	26%	100%

Organisatsiooni põhitegevusala	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Avalik haldus, riigiasutused ja riigikaitse	3%	5%	4%
Ehitus ja elektritööd	6%	6%	4%
Haridus	4%	7%	3%
Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon	6%	4%	6%
Infrastruktuuri ettevõtted	2%	1%	2%
Kaubandus, sh hulgi- ja jaekaubandus	17%	18%	17%
Kinnisvara vahendamine ja hooldus, turvateenused	4%	3%	4%
Kultuur, sport, meelelahutus ja vaba aeg	2%	2%	2%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	14%	6%	11%
Majutus, toitlustus ja turism	6%	5%	6%
Masinate ja seadmete remont ja hooldus	0%	2%	2%
Muud teenindavad tegevused	5%	7%	3%
Pangandus ja kindlustus	1%	2%	2%
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	2%	1%	3%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	3%	6%	5%
Töötlev tööstus	20%	22%	23%
Transport, logistika ja laondus	4%	4%	4%

Kui kaua on Teie organisatsioon sellel tegevusalal tegutsenud?	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Alla kahe aasta	0%	3%	2%
3–5 aastat	5%	7%	5%
6–10 aastat	6%	7%	8%
Üle 10 aasta	88%	83%	85%
Ei tea, ei oska öelda	0%	1%	1%

Organisatsiooni töötajate arv	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Kuni 15 töötajat	32%	32%	31%
16–50 töötajat	27%	27%	28%
51–100 töötajat	15%	15%	13%
101–250 töötajat	16%	16%	14%
Üle 250 töötaja	11%	11%	14%

Organisatsiooni tegevuspiirkonnad	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Märkida sai mitu			
Üle Eesti erinevates maakondades	24%	29%	29%
Harjumaa	19%	22%	21%
Tallinn	36%	32%	31%
Hiiumaa	0%	0%	1%
Ida-Virumaa	6%	5%	6%
Järvamaa	2%	2%	3%
Jõgevamaa	3%	2%	1%
Läänemaa	2%	3%	2%
Lääne-Virumaa	3%	3%	4%
Pärnumaa	4%	4%	5%
Pärnu	5%	6%	6%
Põlvamaa	1%	1%	1%
Raplamaa	1%	3%	2%
Saaremaa	3%	1%	2%
Tartumaa	6%	8%	8%
Tartu	14%	13%	13%
Valgamaa	3%	2%	3%
Viljandimaa	2%	3%	4%
Võrumaa	0%	2%	3%
Välisriigid	6%	9%	8%

Teie amet organisatsioonis	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023
Märkida sai mitu			
Omanik	24%	19%	21%
Juhatuse liige, tippjuht	35%	31%	33%
Personalijuht	29%	30%	26%
Personalispetsialist või värbamiskonsultant	10%	11%	10%
Finantsjuht	8%	7%	5%
Tootmisjuht	0%	1%	2%
Muu valdkonna juht	2%	3%	5%
Üksuse või osakonna juht	3%	4%	6%
Spetsialist	4%	7%	10%
Assistent ja/või juhiabi	4%	5%	4%

Teie vanus	Sügis 2025	Sügis 2024
24 ja noorem	0%	1%
25–34	6%	8%
35–44	15%	17%
45–54	33%	36%
55–64	31%	27%
65–74	11%	10%
75 ja vanem	2%	1%

Sugu	Sügis 2025	Sügis 2024
Mees	29%	26%
Naine	71%	74%

Töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuring sügisel 2025

Vastajate taustaandmed

	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Vastajate arv kokku	**4520**	8140	7987	8109

**Vastajaid on veebiankeedile vastama saada järjest keerulisem: e-kirjad kipuvad spämmi minema või üldse blokeeritakse, inimesed ei julge kirju avada ja linkidel klikkida, tasuta palgainfo ei ole pikale ankeedile vastamiseks enam piisav motivaator, kuna tasuta sarnast infot on palju.*

Vastamise keel	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Eesti keel	79%	81%	86%	85%
Vene keel	20%	19%	13%	12%
Inglise keel	0,84%	0,48%	1%	3%

Teie suhe töötamisega septembris	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, kas Te töötasite (olite töösuhtes, sh puhkusel, töövõimetuslehel, tegite ajutist või vabatahtlikku tööd, tegelesite ettevõtlusega vms).				
Töötasin	80%	80%	80%	78%
Ei töötanud	18%	18%	17%	19%
Ei töötanud, kuid oli kehtiv töösuhe (tööleping peatatud)	2%	2%	3%	3%

Põhiametikoht septembris	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, kas Teil oli septembris põhiametikoht, kus töötasite suurema osa oma tööajast.				
Jah	95%	95%	96%	95%
Ei, töötasin erinevatel ametitel	3%	3%	3%	3%
Teised	2%	2%	2%	2%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Juhtimine	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, kas Teie tööülesannete hulka kuulub teiste töötajate juhtimine.				
Jah	30%	30%	30%	29%
Ei	70%	70%	70%	71%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Tööstaaž	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, kui kaua olete praegusel põhiametikohal selles organisatsioonis töötanud.				
Alla aasta	13%	14%	14%	17%
1–2 aastat	18%	19%	19%	17%
3–4 aastat	19%	16%	15%	15%
5–9 aastat	21%	19%	20%	18%
10 ja rohkem aastat	30%	31%	32%	33%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Tööaja korraldus	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige, milline on Teie tööaja korraldus põhiametikohal.				
Tavapärane täistööaeg esmaspäevast reedeni 8 tundi päevas, 40 tundi nädalas	66%	67%	66%	63%
Lühendatud tööaeg (seadusjärgselt)	4%	4%	4%	3%
Osaline tööaeg	5%	5%	6%	6%
Vahetustega töö graafiku järgi	10%	9%	9%	10%
Vahetustega töö graafiku järgi ja summeeritud tööaja arvestusega	8%	8%	7%	8%
Määratlemata tööaeg	5%	6%	7%	7%
Teised	1%	1%	1%	1%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Teie põhiametikoha erialane valdkond	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Assisteerimine, sekretäri-, administraatori- jm kontoritöö	4%	6%	6%	6%
Ehitamine ja elektritööd	4%	4%	4%	4%
Elektrienergia ja soojuse tootmisega seotud tööd	1%	1%	1%	1%
Esindusorganisatsioonide ja muude MTÜ-de tegevusega seotud tööd	0%	0%	0%	0%
Finantsvaldkonna ja raamatupidamise tööd	6%	5%	5%	5%
Iluteenindusega seotud tööd	0%	0%	0%	0%
Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia tööd	8%	9%	7%	6%
Infotöötlemise, andmete kogumise ja sisestamise tööd	1%	1%	1%	1%
Juhtimise ja konsultatsiooni, analüüsi ja arendusega seotud tööd	4%	3%	3%	3%
Kaevandamisega seotud tööd	0%	0%	0%	0%
Kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd	12%	11%	12%	13%
Keskkonnahoiu ja jäätmekäitlusega seotud tööd	0%	0%	0%	0%
Kinnisvarahalduse, -hoolduse ja -vahendamisega seotud tööd	1%	1%	1%	1%
Koristus- ja puhastustööd	2%	2%	2%	2%
Korrakaitse ja päästeteenistuse tööd	2%	2%	2%	2%
Kunsti, kultuuri, ajakirjanduse ja humanitaarteadustega seotud tööd	2%	2%	2%	2%
Kvaliteedi- ja sisekontrolliga seotud tööd	1%	1%	1%	1%
Loodus- ja tehnikateaduste rakendamisega seotud tööd	1%	1%	1%	1%
Majutuse ja toitlustusega seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes	2%	2%	2%	2%
Panganduse ja kindlustuse valdkonna tööd	1%	2%	2%	2%
Personalitöö	2%	2%	2%	2%
Põllumajanduse, metsanduse ja kalandusega seotud tööd	1%	1%	1%	2%
Riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste tegevusega seotud tööd	4%	4%	4%	4%
Sotsiaaltöö ja hooldamine	3%	3%	3%	2%
Spordi, reisimise ja vaba aja korraldamisega seotud tööd	0%	0%	1%	0%
Tervishoiu ja meditsiinivaldkonna tööd	4%	4%	4%	5%
Transpordi, laonduse ja logistikaga seotud tööd, sh sõidukijuhid ja -hooldajad	7%	7%	7%	7%
Turunduse, reklaami, suhtekorralduse ja kommunikatsioonivaldkonna tööd	2%	2%	2%	2%
Tööstus ja tootmine	11%	11%	10%	12%
Veevarustuse ja kanalisatsiooniga seotud tööd	0%	0%	0%	0%
Õigusvaldkond	1%	1%	1%	1%
Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd	8%	8%	10%	9%
Teised	4%	0%	0%	0%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Teie põhiametikoha ametirühm	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Sõjaväelane	0%	0%	0%	0%
Organisatsiooni juht	2%	2%	2%	2%
Valdkonna või teenistuse juht	4%	4%	4%	3%
Projektijuht	4%	4%	4%	3%
Tippspetsialist	14%	14%	15%	13%
Osakonna või üksuse juht	9%	8%	8%	8%
Esmatasandi juht, töödejuhataja	3%	3%	3%	3%
Keskastme spetsialist	22%	24%	23%	22%
Spetsialist-tehnik	5%	5%	5%	5%
Kontoriametnik	6%	6%	7%	6%
Klienditeenindaja	9%	9%	9%	10%
Müügi- ja teenindustöötaja	3%	5%	4%	5%
Oskustöötaja või käsitööline	6%	6%	6%	8%
Seadme- ja masinaoperaator	2%	2%	2%	2%
Mootorsõiduki või liikurmasinate juht	3%	3%	3%	3%
Lihttööline	5%	5%	6%	6%
Teised	4%	1%	1%	1%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Organisatsiooni töötajate arv	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Vähem kui 10 töötajat	11%	11%	12%	13%
10–49 töötajat	25%	26%	26%	26%
50–249 töötajat	29%	29%	29%	28%
250 ja rohkem töötajat	31%	31%	29%	29%
Ei tea, ei oska öelda	3%	3%	4%	4%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Organisatsiooni tegevusvaldkond	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	2%	2%	2%	2%
Mäetööstus, kaevandamine	1%	1%	0%	0%
Töötlev tööstus, tootmine	15%	16%	16%	17%
Elektri- ja gaasivarustus	2%	2%	2%	2%
Soojatootmine, küte	1%	1%	1%	1%
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	1%	1%	1%	1%
Ehitus	4%	4%	4%	4%
Kaubandus, sh hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite hooldus	14%	13%	13%	14%
Veondus, laondus, logistika	5%	6%	6%	6%
Majutus ja toitlustus	3%	3%	3%	3%
Info ja side, IKT	8%	8%	7%	7%
Pangandus, kindlustus (finantsvahendus)	3%	4%	4%	3%
Kinnisvaraalane tegevus	1%	1%	1%	1%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, nt inseneribürood, reklaamibürood	2%	4%	4%	4%
Haldus- ja abitegevused, sh hoonete haldus, bürooteenused	1%	2%	2%	2%
Riigivalitsemine ja -kaitse, sh kohalik omavalitsus, sotsiaalkindlustus	8%	8%	8%	7%
Haridus	11%	10%	13%	11%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	8%	8%	8%	8%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2%	2%	3%	3%
Muud teenindavad tegevused, sh isikuteenindus, MTÜ-de tegevus	2%	3%	2%	2%
Muud	8%	1%	2%	1%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Organisatsiooni tüüp	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Eraomanduses olev äriühing	61%	62%	60%	62%
Riigi või kohaliku omavalitsuse omanduses olev äriühing	7%	6%	6%	6%
Mittetulundusühing või sihtasutus	4%	4%	4%	4%
Riigiasutus, sh hallatavad asutused	11%	11%	12%	12%
Kohalik omavalitsus, sh allasutused ja hallatavad üksused	6%	6%	7%	6%
Avalik-õiguslik juriidiline isik, sh asutused (koolid, raamatukogud jt)	5%	5%	5%	5%
Ei tea, ei oska öelda	3%	5%	4%	5%
Muud	1%	1%	1%	1%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Töö asukoht – riik	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Eesti	97%	98%	98%	98%
Välisriigid	3%	2%	2%	2%

Töö asukoht – maakond Eestis	Sügis 2025	Sügis 2024	Sügis 2023	Sügis 2022
Palun märkige maakonnad, kus Te töötate. Maakonnad on reastatud tähestiku järgi. Märkida sai mitu.				
Harjumaa	22%	23%	22%	22%
...Tallinn	45%	47%	44%	43%
Hiiumaa	1%	1%	1%	1%
Ida-Virumaa	7%	7%	6%	6%
Järvamaa	2%	3%	3%	3%
Jõgevamaa	2%	2%	2%	2%
Läänemaa	2%	2%	2%	2%
Lääne-Virumaa	4%	5%	5%	5%
Pärnumaa	7%	7%	7%	7%
Põlvamaa	2%	2%	2%	2%

Raplamaa	2%	2%	2%	3%
Saaremaa	2%	2%	2%	2%
Tartumaa	5%	6%	6%	6%
…Tartu	12%	12%	12%	12%
Valgamaa	2%	2%	2%	2%
Viljandimaa	3%	4%	4%	4%
Võrumaa	2%	2%	3%	3%

Sugu	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**	**Sügis 2023**	**Sügis 2022**
Naine	50%	61%	63%	63%
Mees	35%	39%	37%	37%
Märkimata	15%			
Kokku	100%	100%	100%	0%

Vanus	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**	**Sügis 2023**	**Sügis 2022**
15 ja noorem	0%	0%	0%	0%
16–24	2%	4%	3%	4%
25–34	11%	17%	17%	19%
35–44	26%	27%	26%	25%
45–54	27%	25%	24%	24%
55–64	25%	21%	22%	22%
65–74	8%	6%	7%	6%
75 ja vanem	1%	1%	1%	0%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Haridustase *Palun märkige, milline haridustase Teil on (mitme sobiva vastuse puhul märkige kõrgeim haridustase).*	**Sügis 2025**	**Sügis 2025**		**Sügis 2024**	**Sügis 2023**
		Töötasin	**Ei töötanud**		
Doktorikraad	1%	1%	1%	1%	1%
Magistrikraad	26%	27%	22%	25%	26%
Bakalaureusekraad	18%	19%	13%	18%	17%
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	12%	12%	12%	13%	13%
Kutseharidus pärast keskharidust	11%	11%	12%	12%	12%
Üldkeskharidus	14%	14%	17%	15%	15%
Kutseharidus koos keskharidusega	11%	11%	15%	10%	10%
Kutseharidus pärast põhikooli	2%	2%	3%	2%	2%
Põhiharidus	3%	2%	4%	4%	4%
Vähem kui põhiharidus	0%	0%	0%	0%	0%
Kokku	100%	100%	100%	100%	100%

Elukoht – riik	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**	**Sügis 2023**	**Sügis 2022**
Palun märkige oma peamine elukoht.				
Eesti	99%	99%	99%	97%
Välisriik	1%	1%	1%	3%

Elukoht – maakond Eestis	**Sügis 2025**	**Sügis 2024**	**Sügis 2023**	**Sügis 2022**
Palun märkige oma peamine elukoht maakonna täpsusega. Maakonnad on reastatud tähestiku järgi.				
Harju maakond	20%	21%	21%	20%
... Tallinn	34%	34%	31%	31%
Hiiu maakond	0%	0%	0%	1%
Ida-Viru maakond	8%	7%	6%	6%
Järva maakond	2%	2%	2%	2%
Jõgeva maakond	1%	1%	1%	2%
Lääne maakond	1%	1%	1%	1%
Lääne-Viru maakond	4%	4%	4%	5%
Pärnu maakond	6%	6%	6%	6%
Põlva maakond	1%	1%	2%	2%
Rapla maakond	2%	2%	2%	3%
Saare maakond	2%	1%	2%	2%
Tartu maakond	5%	6%	6%	6%
… Tartu	8%	8%	9%	9%
Valga maakond	1%	1%	1%	1%
Viljandi maakond	2%	2%	3%	3%
Võru maakond	2%	2%	2%	2%
Kokku	100%	100%	100%	100%