

TÖÖTAJATE

tööturu- ja palgauuringu kokkuvõte

TALV 2022



Kuidas on muutunud **põhipalgad**?

Millised on **palkade prognoosid**?

Milliseid **soodustusi pakutakse**?

Mida ootavad töötajad tööandjalt?

Kes on **aktiivsemad tööotsijad**?

TÖÖTAJATE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU TULEMUSED SÜGISTALVEL 2021–2022

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2021. aasta novembris ja detsembris toimunud **töötajate ning tööotsijate tööturu- ja palgauuringu tulemuste** kokkuvõte.

Küsitleme töötajaid ja tööotsijaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel. Sel korral olid lisaks töötasude muutustele vaatluse all ka soodustuste kasutamine ja ootused tööandjale, samuti tööturukäitumine ja motiveeritus.

E-väljaandeid saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt.

Täna kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid!

Töötajate küsitluse korraldamisel oli abiks **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**, mis aitas osalejaid uuringusse kaasata.

Töötajate küsitlust toetasid auhindade ja sooduspakkumistega ergonoomiliste toodete e-kaubamaja **OÜ Ergoway**, käsitöö pulgajäätiste tootja **OÜ Jäämari**, Lõuna-Eestis loodusmatku korraldav **OÜ Loodustaju**, samuti **Prisma Peremarket** ja **Viking Line** ning **ajakirjad Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2022. aasta mais. Loodan, et leiate võimaluse osaleda! Töötasude kõrval on tähelepanu all töötajate rahulolu, motiveeritus ja seotus organisatsiooniga.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

Väljaandja: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja, www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066
Toimetaja: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja
Kaanekujundus: Mats Leis, OÜ Spring Design

SISUKORD

AGENTSUURI UURINGUD	4
KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
TÖÖTASUDE MUUTUSED	8
TÖÖTASU OSAD	11
TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA	15
SOODUSTUSED	20
RAHULOLU JA SEOTUS TÖÖGA	24
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE	27
TÖÖTURUKÄITUMINE	29
TÖÖTASU OOTUS	36
OOTUSED TÖÖANDJALE	39
KOKKUVÕTE	44

AGENTUURI UURINGUD

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes palkade ja tasustamise analüüse nii tööandjatele kui ka töötajatele. Agentuur küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 400–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–9000 inimest.

Töötasude analüüsid

2021. aasta kevadest pakub Palgainfo Agentuur põhjalikku **ametite palgastatistikat** ja ise enam detailseid töötasude andmeid ei kogu.

Töötasude andmed ostetakse igas kvartalis statistikaametist, mis koostab need töötamise registri ning tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonide (TSD-de) põhjal.

Andmed sisaldavad **kõigi täistööajaga** töötajate andmeid, kokku üle **400 000 töötaja** kohta.

Valikus on üle **1500 ametinimetuse** (ametite klassifikaatori 8-kohalise koodi järgi).

Väljavõtteid saab teha erinevate **taustatunnuste** järgi, näiteks

- töökoha asukoht maakonna täpsusega,
- organisatsiooni töötajate arv,
- tegevusala, sh EMTAK-i 2-kohalise koodiga.

Töötasude analüüsides avaldatakse vastava ameti koodiga töötajaid registreerinud organisatsioonide arv, täistööajaga töötajate arv vastavas ametis, töötasu keskmine ja mediaan. Samuti avaldatakse töötasude vahemikud: 10. ja 90. protsentiil ning 1. ja 3. kvartiil, mis näitavad töötasu varieeruvust.

Agentuuri kodulehelt saab alla laadida Exceli faili ametite loetelu, näidiste ja tellimise juhistega.

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Organisatsioonisisised küsitlused

Suuremahulised üle-eestilised töötajate küsitlused on andnud agentuurile hea kogemuse küsitluste korraldamisel. Selle pinnalt on välja arendatud organisatsioonisisese **töötajate tagasiside küsitluse** teenus.

Agentuuri küsitluste **metoodika** on välja töötatud eri teooriate põhjal, mis käsitlevad motivatsiooni ja tööga rahulolu. Metoodikas eeldatakse, et tööandja ootab töötajalt teatud **käitumist** – organisatsiooni eesmärkide nimel pingutamist, osalemist ja lojaalsust, mitte kergekäelist puudumist, samuti töö kvaliteeti, tootlikkust ja tähtaegadest kinni pidamist.

Töötaja käitumist nii organisatsioonis kui ka tööturul mõjutab tema **suhtumine** oma töösse ja organisatsiooni. Töötajate tagasiside küsitluses vaadatakse nii töötajate rahulolu kui ka rahulolematust erinevate teguritega ehk mida **töötaja töö koge**b. Samuti uuritakse suhtumist oma töösse ja organisatsiooni, motiveeritust ning lojaalsust tööandjale.

Uurides töötajate suhtumist ja teades suhtumise mõju käitumisele, saab juhtimises tähelepanu pöörata kitsaskohtadele.

Üle-eestilises küsitluses osalejate suur arv ja küsitluste regulaarne korraldamine annavad hea **võrdlusmaterjali** organisatsioonisisestest küsitluste **tulemuste hindamiseks** – kas meie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

Agentuur on korraldanud küsitlusi erinevate tegevusalade ja erineva suurusega organisatsioonides. Küsitluste põhjalikku metoodikat ja näidishinnakirja saab vaadata agentuuri veebilehelt. Samuti saab näidisküsimustikku testida eesti, vene ja inglise keeles.

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

KÜSITLUSELE VASTAJAD

Töötajate ja töötajate uuring tehakse veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uurin-
gus osalevad. Töötajaid ja töötajaid kaasatakse
uuringsusse Palgainfo Agentuuri kontaktide
kaudu, kes on peamiselt varasemad vastajad.
Tööportaali CVKeskus.ee kaudu tuleb
uuringsusse rohkem aktiivseid töötajaid.
Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes
ei kasuta oma töös igapäevaselt arvutit. See
mõjutab suurema meeste osatähtsusega
ametirühmade, nagu oskustöötajad ja
käsitöölised ning seadme- ja masina-
operaatorid, esindatust uuringus.

Kokku vastas 2021. aasta sügisel toimunud
küsitlusele **7412 inimest**. Aasta tagasi oli
vastajaid 9733. Kuna Palgainfo Agentuur ise
enam töötasude andmeid ei kogu, siis ei ole ka
eesmärk maksimaalselt suur vastajate arv.

Vastajatest **82% oli uuringu ajal tööga
hõivatud**, 15% ei töötanud ja 3% ei töötanud,
kuid neil oli kehtiv töösuhe.

Sooline ja vanuseline jaotus

Vastajate seas on tavaliselt rohkem naisi (sel
sügisel 64%), kes on aktiivsemad veebiküsit-
lustele vastajad. Naiste osakaal on ka
varasemates uuringutes sama suur olnud.

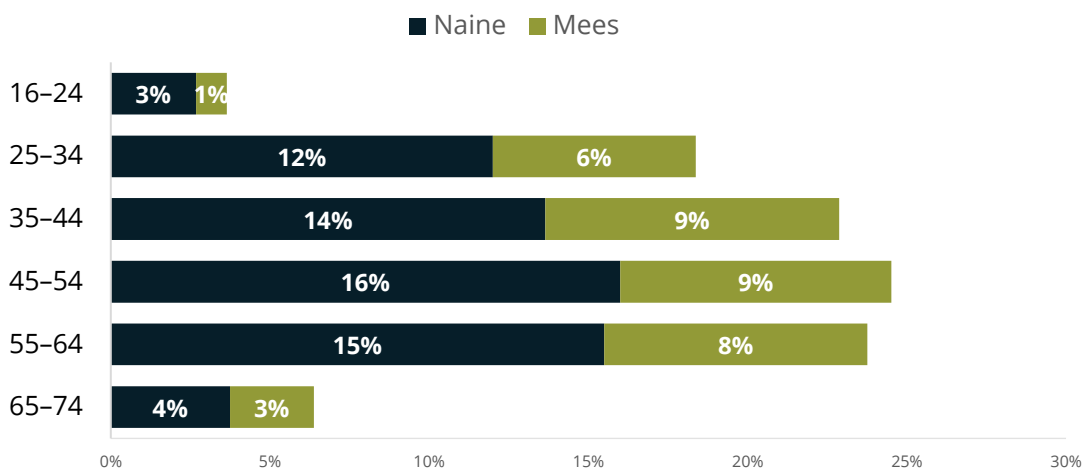
Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas,
seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate
suhteliselt suure osakaalu tõttu.

Vanuserühmade lõikes oli sel korral uuringus
osalenute seas 25–34-aastaseid (18%),
35–44-aastaseid (23%), 45–54-aastaseid (25%)
ning 55–64-aastaseid (24%). Kuna küsitlus on
suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on
vastajate seas rahvastikustatistika andmetega
võrreldes mõnevõrra vähem 16–24-aastaseid
noori (4%), kellest suurem osa veel õpib.
Võrreldes eelmise aastaga oli küsitlusele
vastajate seas veidi vähem alla 34-aastaseid,
mis tuleb peamiselt sellest, et tööportaali
CVKeskus.ee kaudu tuli vähem vastajaid.

Ankeedile vastamise keel

Ankeedile sai vastata eesti, inglise ja vene
keeles. Inglise keeles vastajaid oli üksikuid.
83% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti
keeles ja 17% vene keeles. Mõnevõrra võib
venekeelsete vastajate osatähtsus olla
alahinnatud, kuna vastajate poolt pärast
ankeedi täitmist jäetud kontaktandmete põhjal
võib arvata, et osa vene keelt emakeelena
kõnelevatest vastajatest täitis ankeedi eesti
keeles.

Uuringus osalejad vanuserühma ja soo järgi, sügis 2021



Vastajate haridustase ja erialane kogemus

Küsitluses osalenud töötavate ja mittetöötavate inimeste seas oli haridustasemete lõikes rohkem magistrikraadiga inimesi (24%). Bakalaureusekraad oli 16% ja üldkeskharidus 15% vastajatel. Vähem oli põhiharidusega ja pärast põhikooli kutsehariduse omandanud.

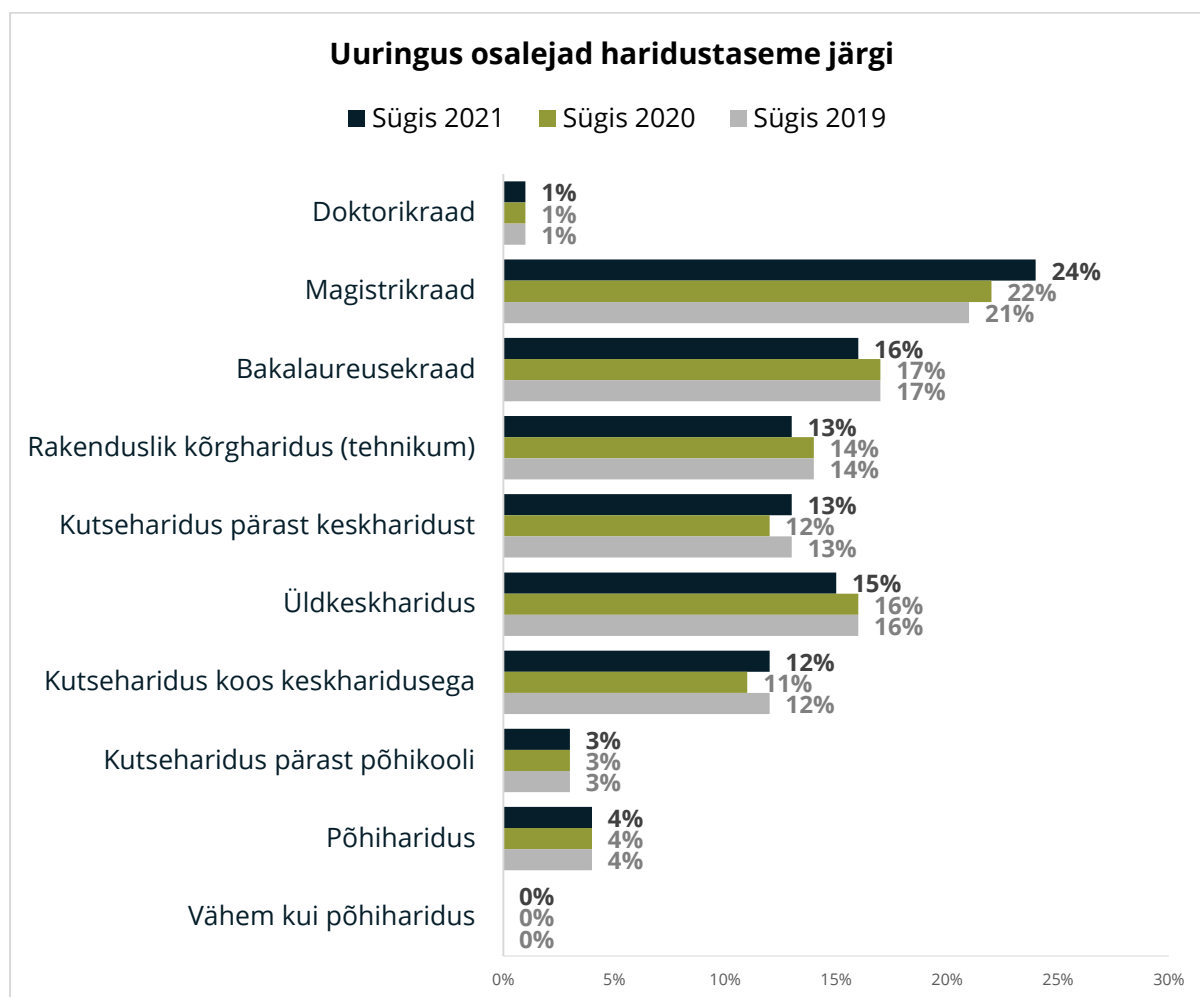
Vastajate seas, kes olid oktoobris 2021 tööga hõivatud, oli rohkem magistrikraadiga (25%) ja bakalaureusekraadiga (17%) töötajaid. Mitte-hõivatute seas oli kõige enam üldkeskharidusega (19%) vastajaid, aga ka magistrikraadiga (18%) inimesi.

Üle pooled (53%) hindasid, et nende erialane ettevalmistus vastab täielikult põhiametikoha nõuetele. 16% leidis, et see ületab nõudeid, ning 20% töötajatel vastab erialane ettevalmistus osaliselt ametikoha vajadustele.

Kümneaastast või pikemat erialast kogemust omasid üle pooled (48%) vastajad. 5–9-aastane erialane kogemus oli üle viiendikul (21%). 8% märkis, et neil on alla aastane erialane kogemus. Ülejäänute erialane kogemus jäi 1–4 aasta piiresse.

Ligi kolmandik (30%) uuringus osalenutest oli oma praeguse tööandja juures töötanud kümme või rohkem aastat, ligi viiendik (19%) 5–9 aastat. Alla aastase staažiga töötajaid oli vastajate seas 16%. Ülejäänute tööstaaž oli 1–4 aastat.

Vastajate jaotus haridustasemete lõikes ja nende hinnangud oma erialasele kogemusele on sarnased varasemate uuringute vastajate omadele. Mõnevõrra mõjutab vastajate jaotust haridustaseme ja tööstaaži järgi nooremate osalejate väiksem osatähtsus.



Organisatsiooni tüüp

Üle poole töötajate uuringus osalejatest (60%) töötas eraettevõtetes, 12% oli riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arv

Küsitluses osalejate seas oli veidi vähem väiksemate organisatsioonide töötajaid – alla 10 töötajaga organisatsioonis töötas 12% vastajatest. Ülejäänud vastusevariantide puhul oli jagunemine üsna võrdne: 10–49 töötajaga organisatsioonis töötas 27%, 50–249 töötajaga 27% ning 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonis 29% vastajatest. 6% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu. Vastajate jaotus organisatsiooni suuruse järgi on väga sarnane eelmise aasta uuringus osalejate omale.

Organisatsiooni tegevusala

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (17%), kaubandusest (15%) ja haridusest (10%).

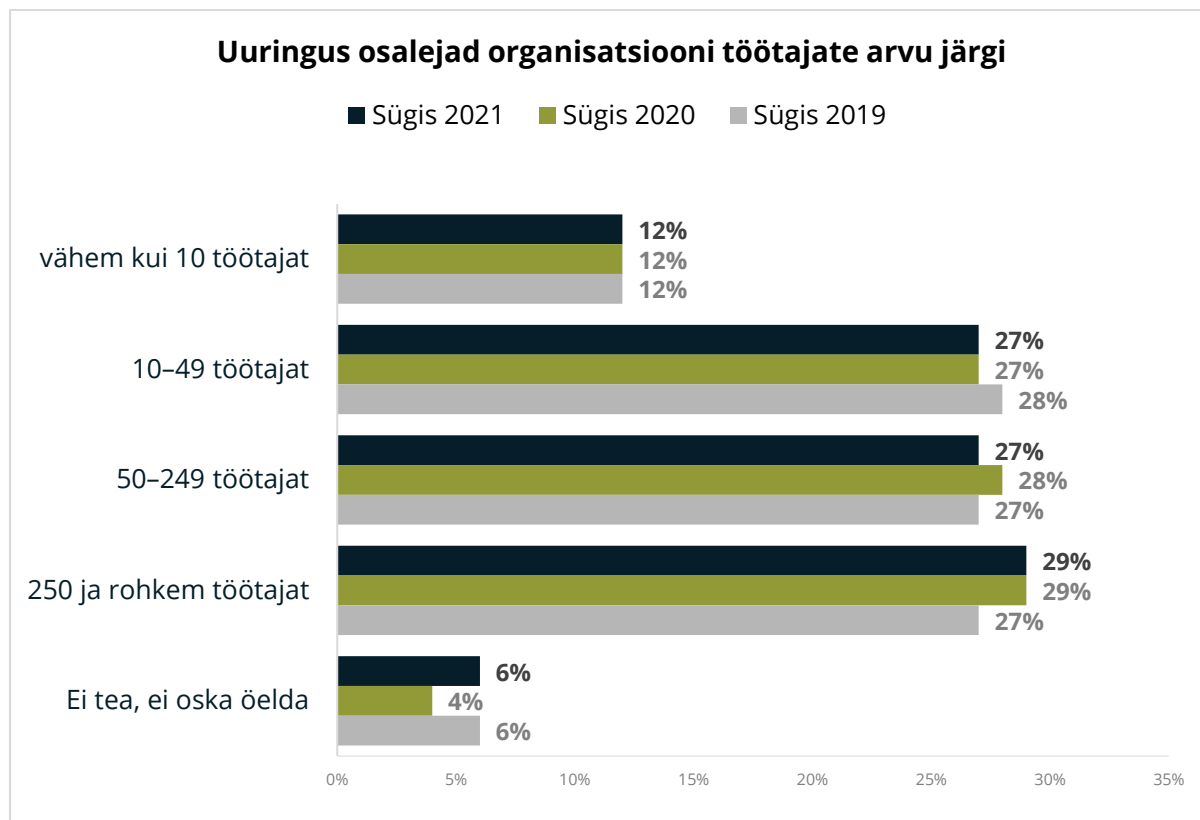
Enamik (87%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, tähtajalise lepinguga töötas 5% vastajatest ning ettevõtlusega tegeles 5% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jm vormis.

Oktoobris oli põhiametikoht enamikul (96%) uuringus osalenud töötajatest, 2% töötas erinevatel ametikohtadel.

Elu- ja töökoha asukoht

Enamik (98%) uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. Välisriikides töötajatest oli kõige enam osalejaid Soomest. Töökoha asukohta ja elukoha järgi oli üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

Rohkem kui kaks kolmandikku töötajate uuringus osalejatest on osalenud ka varasemates Palgainfo Agentuuri uuringutes. Seega on vastajate taustaandmed uuringust uuringusse sarnased ning andmed võrreldavad. Siiski peab andmete tõlgendamisel vastajate struktuuri arvestama. Põhjalikuma pildi annavad töötajate gruppide lõikes koostatud eriväljavõtted.



TÖÖTASUDE MUUTUSED

Kolmandikul töötajatest on aasta jooksul töötasu tõusnud

Töötajatelt küsiti, kas nende põhipalk, igal kuul makstavad lisatasud ja kogu töötasu on aasta jooksul muutunud.

Üle kolmandikul (34%) küsitluses osalenud töötajatest oli töötasu aastaga tõusnud, ligi pooltel (49%) see muutunud ei olnud. 7% vastajatest märkis, et nende töötasu on langenud, 5% ei saanud töötasu muutust hinnata, kuna ei töötanud aasta tagasi ning 4% ei osanud vastata.

Aasta tagasi oli rohkem (11%) neid, kelle töötasu oli langenud, ning vähem (31%) neid, kelle töötasu oli tõusnud.

Töötasu on kasvanud peamiselt seepärast, et töötaja põhipalk on tõusnud, märksa harvem on töötasu kasvu taga olnud lisatasude suurene-

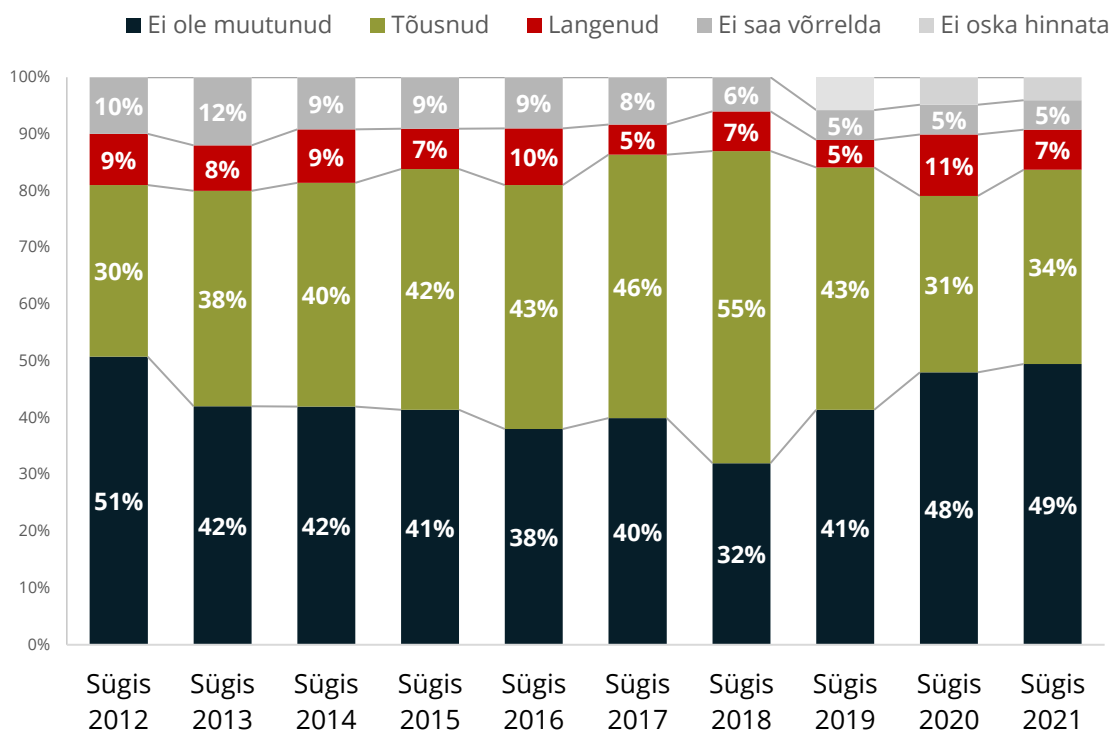
mine. Sagedamini märgitud põhipalga kasv oli 5–10%, langus jäi 11–20% piiridesse. Küsitluse tulemused olid sarnased ka aasta tagasi.

Töötajaid, kelle töötasu oli aastaga kasvanud, oli rohkem info ja side, panganduse ja kindlustuse ning tervishoiu valdkonnast. Töötasu on langenud sagedamini majutuse ja toitlustuse ning muude teenindavate tegevusalade töötajatel.

Ametirühmadest on töötasu sagedamini tõusnud juhtidel, tipp- ja keskastme spetsialistidel, harvem lihttöölistel ja teenindajatel. Seega on töötasud tõusnud eelkõige üle mediaani teenivatel töötajatel.

Üle 250 töötajaga organisatsioonide töötajatest märkis 43%, et nende töötasu on kasvanud, alla 10 töötajaga ettevõtetest on töötasu aastaga suurenenud aga vaid veerandil (26%).

Töötajate töötasu muutus aasta jooksul



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Palgatõusu sagedasem põhjus on kõigi töötajate palkade muutmise

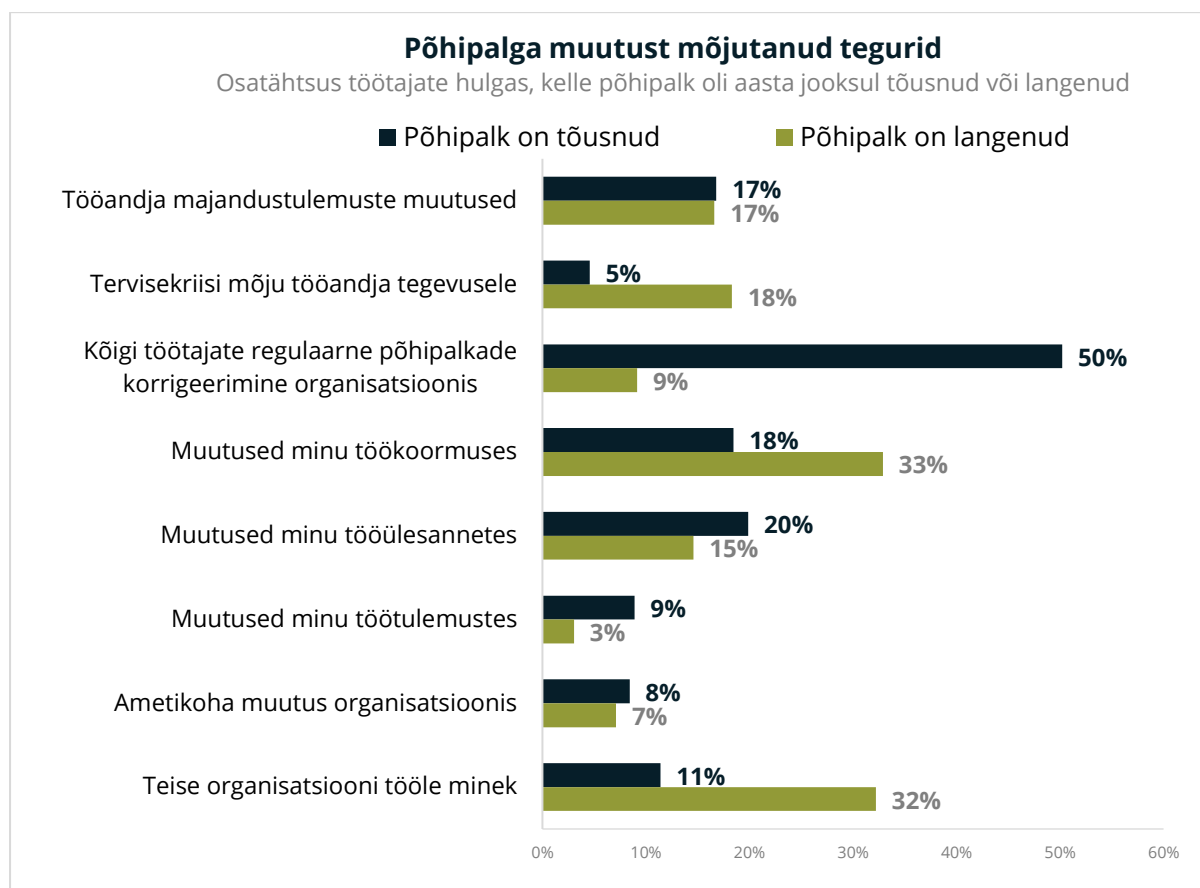
Pooled (50%) töötajad, kelle põhipalk on aasta jooksul tõusnud, nimetasid üheks palgatõusu põhjuseks kõigi töötajate põhipalkade regulaarset korrigeerimist organisatsioonis.

Viiendiku (20%) töötajate hinnangul on põhipalga tõusu põhjus tööülesannete muutus ja pea sama paljude (18%) hinnangul koormuse muutus.

Kui aasta tagasi oli üle kolmandiku töötajate hinnangul nende põhipalga languse põhjus

tervisekriisi mõju tööandja tegevusele ja/või tööandja majandustulemuste muutused, siis sel aastal on languse taga eelkõige töökoormuse muutus. Samuti võib teise organisatsiooni tööle minek kaasa tuua põhipalga languse.

2019. aasta sügisel nimetati põhipalga kasvu põhjuseks samuti kõige sagedamini kõigi töötajate regulaarset põhipalkade korrigeerimist. Veerand töötajatest märkis oma põhipalga kasvu mõjutajana ära ka tööandja algatusel sõlmitud individuaalse kokkuleppe. Neil vähestel, kelle põhipalk oli langenud, oli sagedamini märgitud põhjus teise organisatsiooni tööle minek.



Üle veerandi töötajatest arvab, et nende põhipalk tõuseb lähiajal

Üle veerandi (27%) töötajatest arvab, et nende põhitöötasu tõuseb lähema kuue kuu jooksul. Üle kolmandiku (35%) hinnangul nende põhipalk lähiajal ei muutu ning 37% ei oska arvata, kas palk muutub.

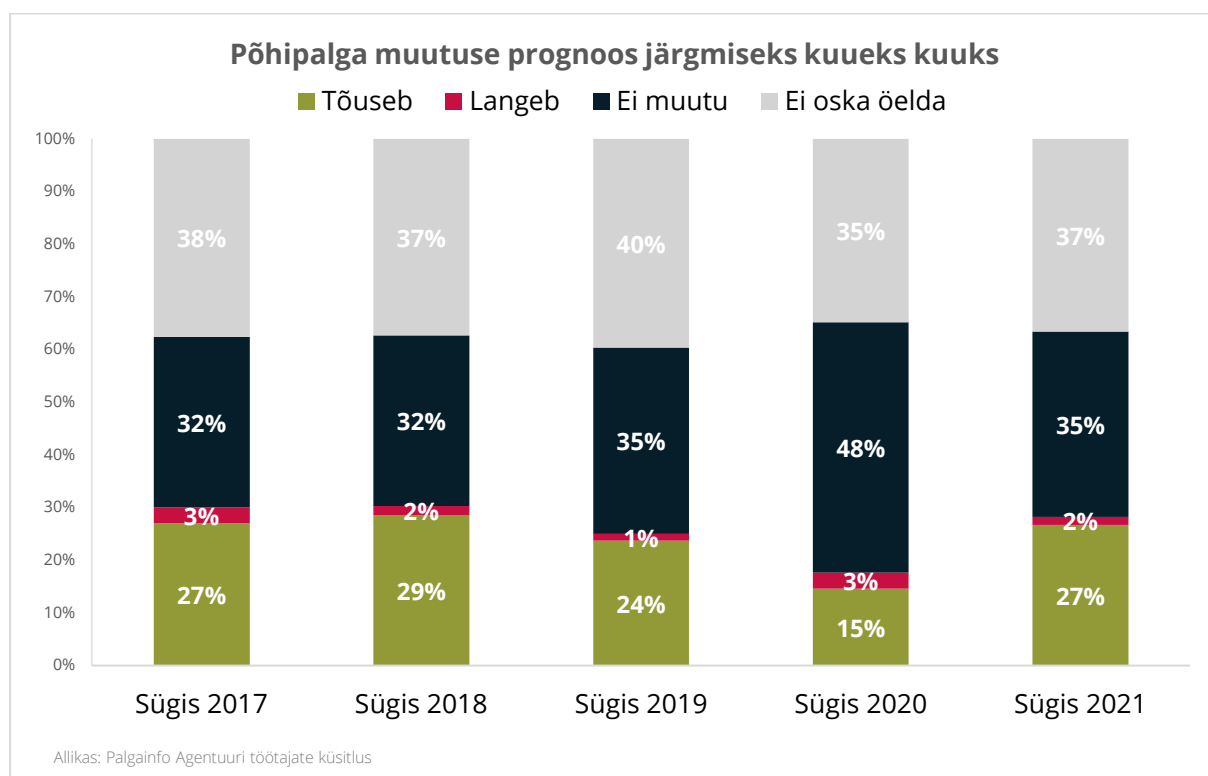
2020. aasta sügisel ei prognoositud ligi pooled (48%) uuringus osalenud töötajatest oma põhipalga muutust. Palgatõusu lootis vaid 15% vastajatest, mis oli ilmselt seotud tervisekriisist põhjustatud ebakindla tööturuolukorra ja palgatõusu külmutamisega.

Seega oli 2021. aasta sügisel töötajate optimism palgatõusu osas taastunud.

Info ja side, panganduse ja kindlustuse ning kinnisvara tegevusalal oli rohkem neid töötajaid, kes arvasid, et nende põhipalk lähiajal tõuseb. Haldus- ja abitegevuste ning majutuse ja toitlustuse tegevusala töötajatest loodavad palgatõusu saada aga vähesed.

Juhtide ja tippspetsialistide ning kõrgema palgaga töötajate seas on rohkem palgatõusu osas optimistlikke töötajaid.

Töötajatelt küsiti ka, kui suurt palgatõusu nad endale järgmise kuue kuu jooksul prognoosivad. Pooled (50%) töötajad, kes arvasid, et nende palk kasvab, ennustasid endale põhipalga tõusu 5–10% võrra. Aasta tagasi prognoosis endale sarnast palgatõusu 44% vastajatest, sagedamini märgiti oodatavaks palgatõusuks samuti 5–10%.



TÖÖTASU OSAD

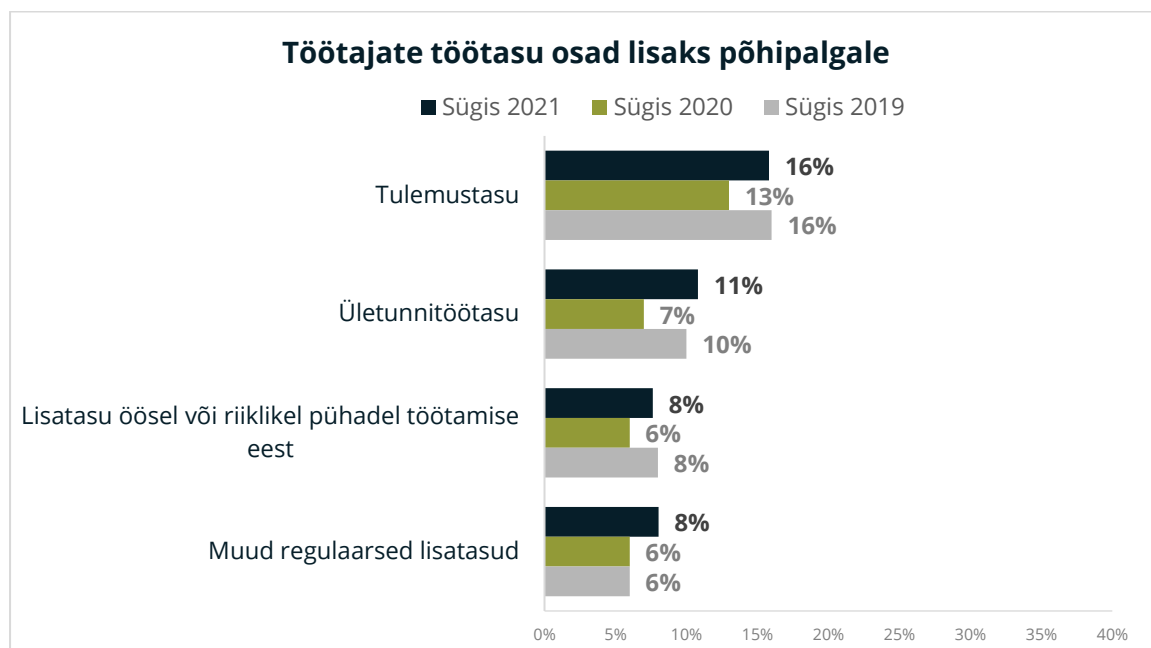
Ligi kolmandik töötajatest sai oktoobris lisatasusid

Töötajate tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, millistest osadest koosnes nende oktoobri töötasu. 71% vastajatest ütles, et nende töötasu koosnes ainult põhipalgast ja/või juhatuse liikme tasust. 29% töötajatest sai oktoobris ka lisatasusid. Aasta tagasi ja ka kaks aastat tagasi sai lisatasusid veerand (25%) töötajatest.

Lisatasudest märgiti sagedamini tulemustasu (16%) ja ületunnitöötasu (11%), nagu ka varasematel aastatel. Kui 2020. aastal vähenes tulemustasude ja ületunnitasude saajate osatähtsus, siis 2021. aasta sügisel oli see samal tasemel kahe aasta taguse ajaga.

Rohkem oli lisatasude saajaid seadme- ja masinaoperaatorite (60%), müügi- ja teenindus- töötajate (51%) ning klienditeenindajate (51%) seas. Kontoriametnikest sai aga lisaks põhipalgale erinevaid lisatasusid vaid viiendik (20%). Sagedamini maksti ületunnitöötasu ja lisatasu öösel töötamise eest seadme- ja masinaoperaatoritele ning mootorsõiduki või liikurmasinate juhtidele. Tulemustasusid said sagedamini müügi- ja teenindustöötajad.

Regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus töötajate töötasus on 20%. Ületunnitöö ja lisatasu öösel töötamise eest moodustab tavaliselt alla 20% töötasust, tulemustasu võib aga ületada ka 40% piiri.



Lisatasude saajate osatähtsus ametirühmades, sügis 2021

Lisatasude osatähtsus töötasus töötajatel, kes said lisatasusid, sügis 2021



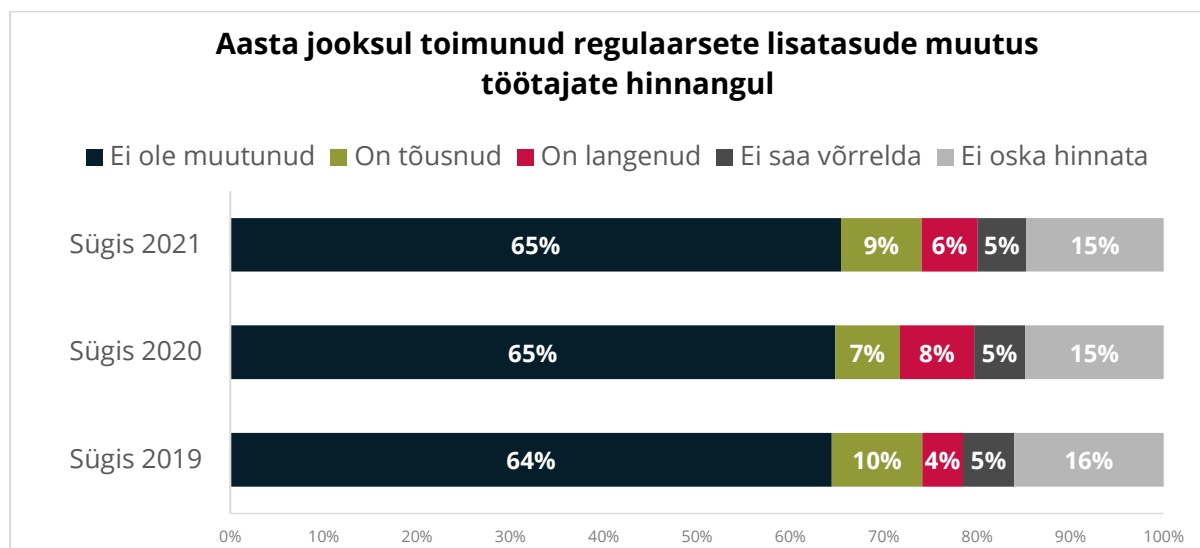
Üle pooltel töötajatel ei ole lisatasud aasta jooksul muutunud

Töötajatelt küsiti, kas neile igal kuul makstavad lisatasud on aasta jooksul muutunud.

Üle pooled (65%) vastajad märkisid, et nende lisatasud ei ole aasta jooksul muutunud. Ka aasta varem ei olnud ligi kahel kolmandikul vastajatest lisatasud muutunud.

Eelmise aastaga võrreldes oli aga veidi suurem nende töötajate osatähtsus, kelle lisatasud olid tõusnud, ning väiksem nende osatähtsus, kelle lisatasud olid vähenenud.

Lisatasude tõus võib olla seotud töömahtude suurenemisega, samuti ületundide vajaduse kasvuga ning ettevõtete majandustulemuste muutustega. Üle kolmandiku (34%) töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga kasvanud.



TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA

Töötajate toimetulek töötasuga on paranenud

Töötajate toimetulek oma töötasuga on aasta-aastalt paranenud. Kui 2014. aasta sügisel oli oma töötasuga kehvasti või väga kehvasti toimetulijaid 41%, siis 2021. aasta sügisel oli neid 15%.

Oma töötasuga tulid keskmiselt toime rohkem kui pooled (57%) töötajad, hästi või väga hästi sai hakkama üle veerandi (27%).

Võrreldes 2020. aasta sügisega on väga hästi või hästi toimetulevate töötajate osatähtsus veidi väiksem ning keskmiselt toimetulijate oma pisut suurem, mida võib mõjutada 2021. aasta sügisel alguse saanud hindade kasv.

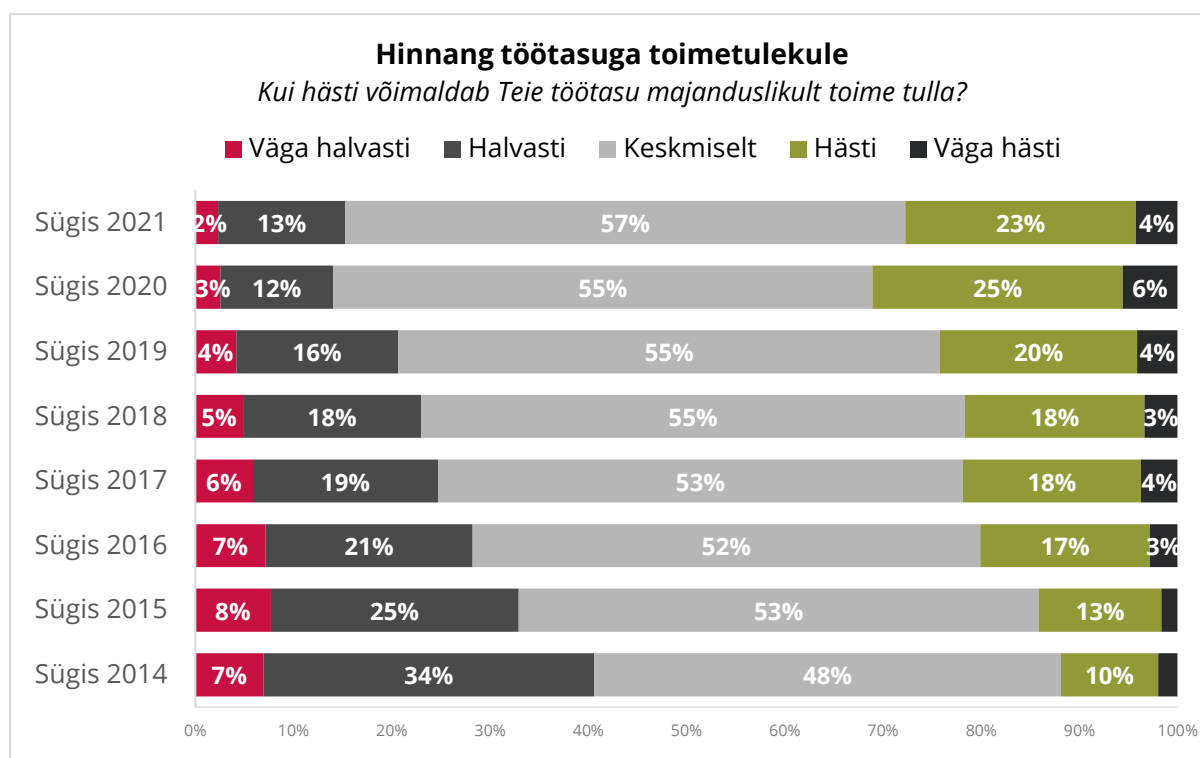
Ühelt poolt sõltuvad hinnangud toimetulekule töötajate ootustest oma elukvaliteedile – millist toimetulekut peetakse heaks, millist kehvaks. Samuti sellest, kellega end võrreldakse. 2020. aasta tervisekriis võis mõjutada osade töötajate ootusi oma toimetulekule – keerulistes oludes

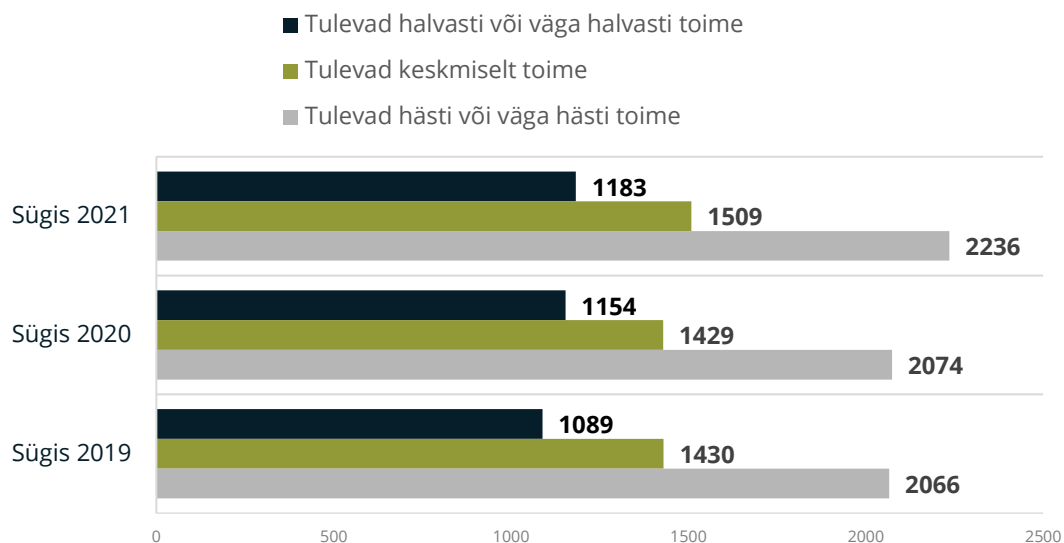
oldi tänulikud töökoha säilimise eest ja vähemnõudlikud palga suhtes.

Töötajad, kes tulevad kehvasti toime, teenivad keskmiselt 1183, keskmiselt toimetulijad 1509 ja hästi või väga hästi toimetulevad töötajad 2236 eurot brutotöötasu. Aasta varem teenisid kehvasti toimetulijad 1154, keskmiselt hakkama saavad 1429 ning hästi või väga hästi toime tulevad töötajad 2074 eurot brutotöötasu. Seega on koos palkadega tõusnud ka summad, millega töötajad enda hinnangul keskmiselt või hästi toime tulevad.

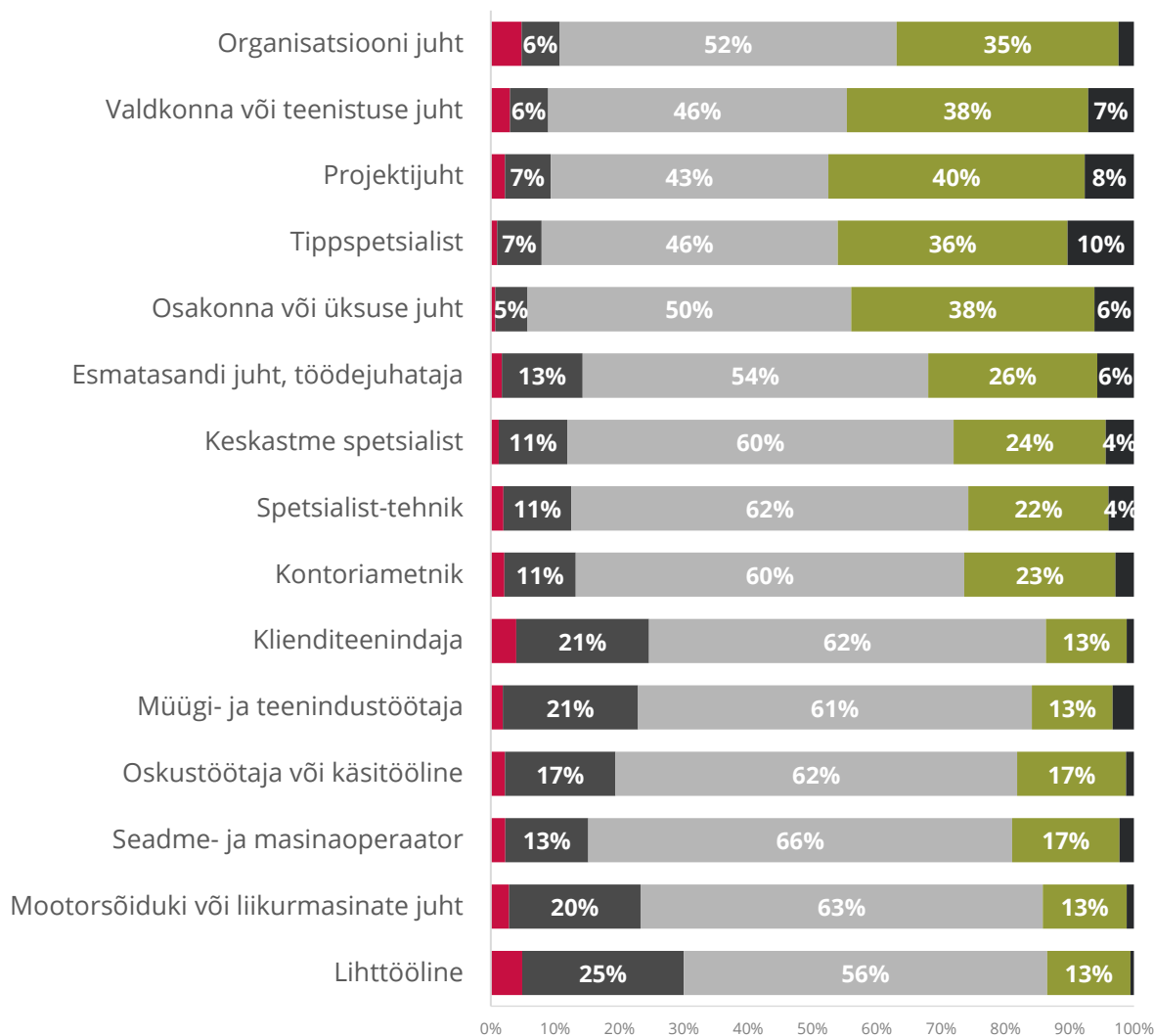
Ametirühmade lõikes tulevad töötasuga ootuspäraselt paremini toime kõrgema palgaga töötajad, nagu juhid ja tippspetsialistid. Kehvasti toimetulijaid on rohkem lihttöölise, klienditeenindajate ning müügi- ja teenindustöötajate seas.

Kui hästi toimetulevad tippspetsialistid teenivad keskmiselt üle 2500 euro brutotöötasu, siis müügi- ja teenindustöötajad ning lihttöölised, kes enda hinnangul hästi toime tulevad, teenivad veidi üle 1100 euro.



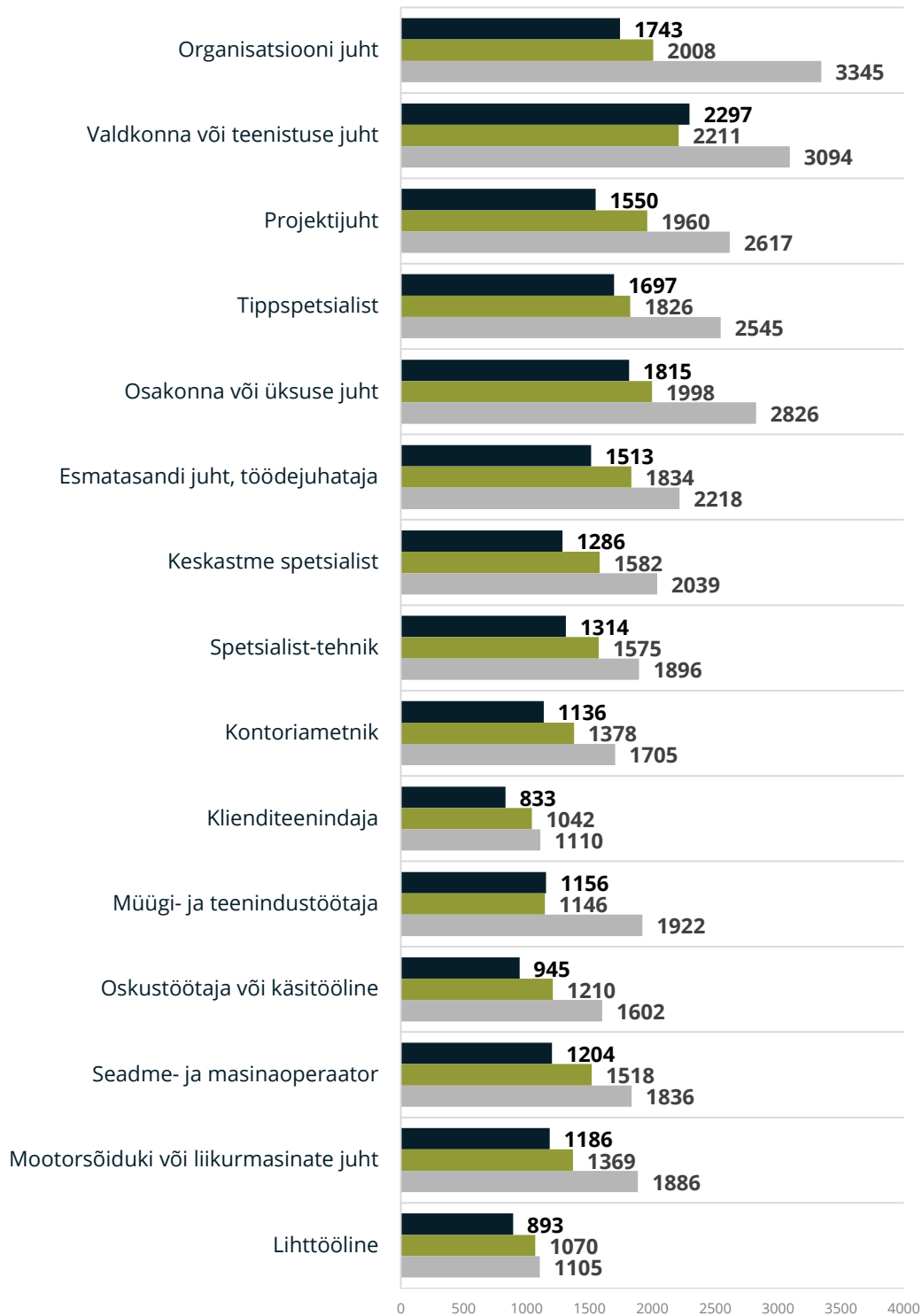
Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi**Hinnang toimetulekule ametirühmade järgi***Kui hästi võimaldab Teie töötasu majanduslikult toime tulla?*

■ Väga halvasti ■ Halvasti ■ Keskmiselt ■ Hästi ■ Väga hästi



Keskmine brutotöötasu toimetuleku ja ametirühma järgi, sügis 2021

- Tulevad halvasti või väga halvasti toime
- Tulevad keskmiselt toime
- Tulevad hästi või väga hästi toime



Töötasuga rahulolevate töötajate osatähtsus on veidi vähenenud

Kuigi palkade kasv on taastumas, ei ole töötajate rahulolu oma töötasuga suurenenud.

2021. aasta sügisel uuringus osalejatest 6% oli oma töötasuga täiesti rahul ja 28% pigem rahul. Täiesti rahulolematud olid 13% vastajatest. Võrreldes varasemate uuringutega on rahulolevaid töötajaid veidi vähem ja rahulolematuid rohkem.

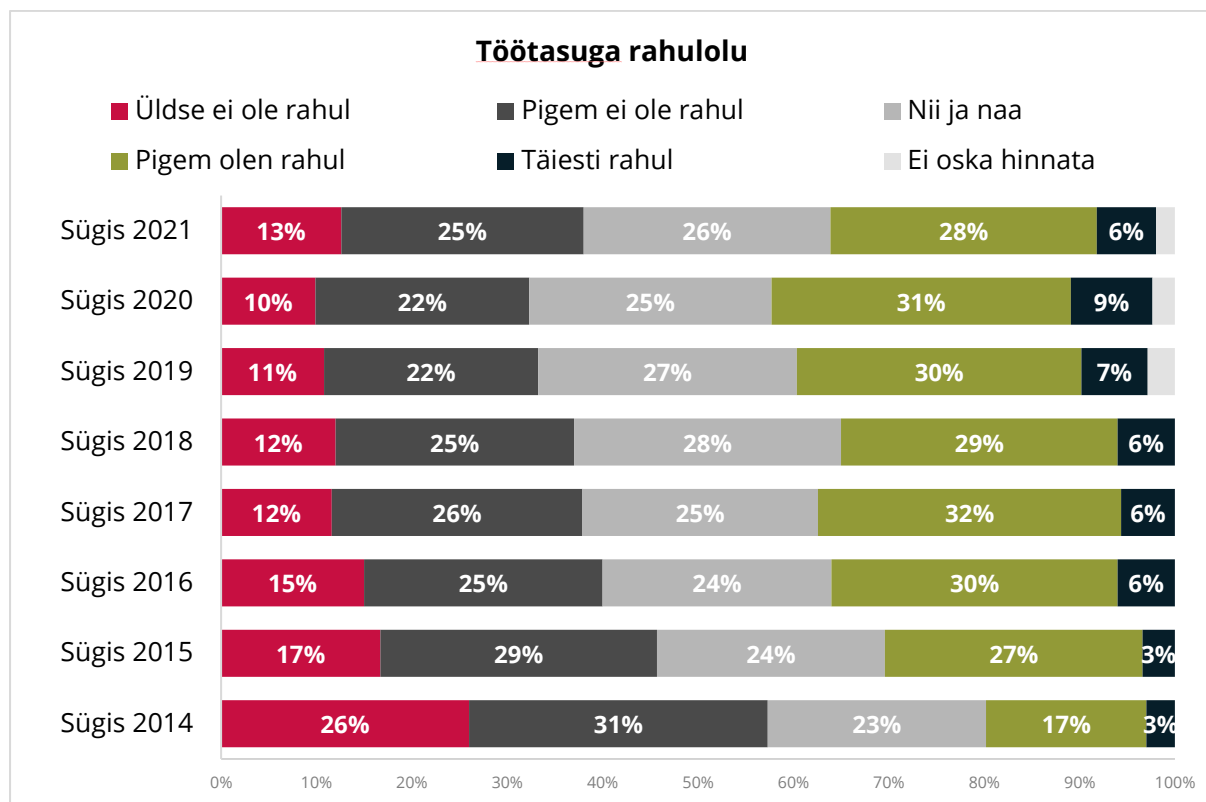
Töötasuga rahulolu mõjutab töötasu suurus ja toimetulek töötasuga. Töötajad, kes tulevad oma töötasuga toime, on sellega ka reeglina rahul. Ja vastupidi: töötajad, kes oma töötasuga majanduslikult toime ei tule, ei ole sellega ka rahul. Väga halvasti toimetulevatest töötajatest 84% ei olnud oma töötasuga rahul. Väga hästi

toimetulevatest töötajatest 86% oli oma töötasuga rahul.

Rahulolu töötasuga mõjutab ka see, kas töötasu on muutunud. Töötajatest, kelle töötasu oli aasta jooksul tõusnud, olid üle pooled (51%) oma töötasuga rahul. Töötajatest, kelle töötasu ei olnud aasta jooksul muutunud, olid tasuga rahulolematud ligi pooled (48%). Samuti olid rahulolematud need, kelle töötasu oli langenud.

Lisaks toimetulekule, töötasu suurusele ja selle muutustele mõjutab töötasuga rahulolu ka see, kui õiglasena seda tajutakse. Töötajad võrdlevad oma panust ja saadud töötasu, samuti võrdlevad nad töökaaslaste panust ja tasu oma töötasuga. Kui võrdluseks ei ole piisavalt infot, siis mõeldakse see välja, et anda hinnang töötasu õiglusele.

Töötasuga rahulolevad töötajad teenivad keskmiselt veidi üle 2100 brutotasu.



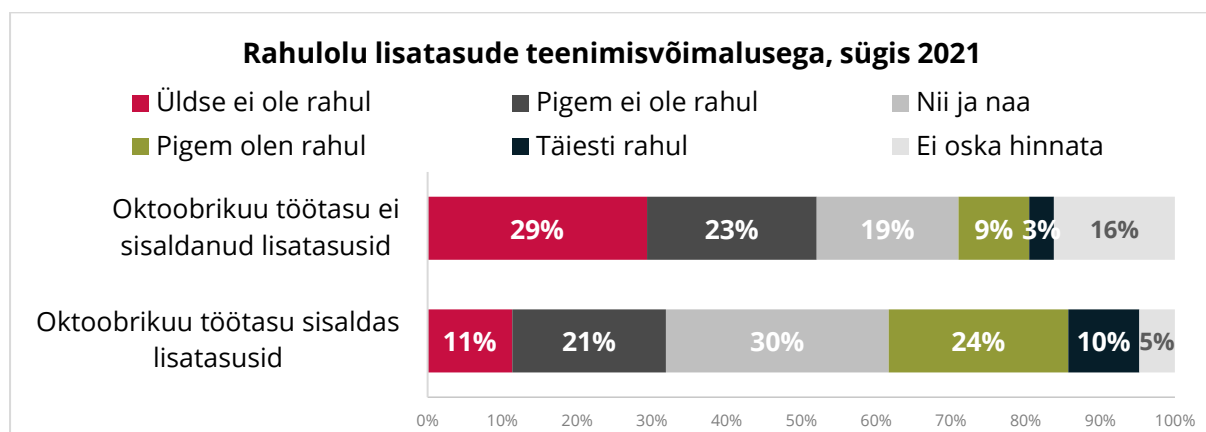
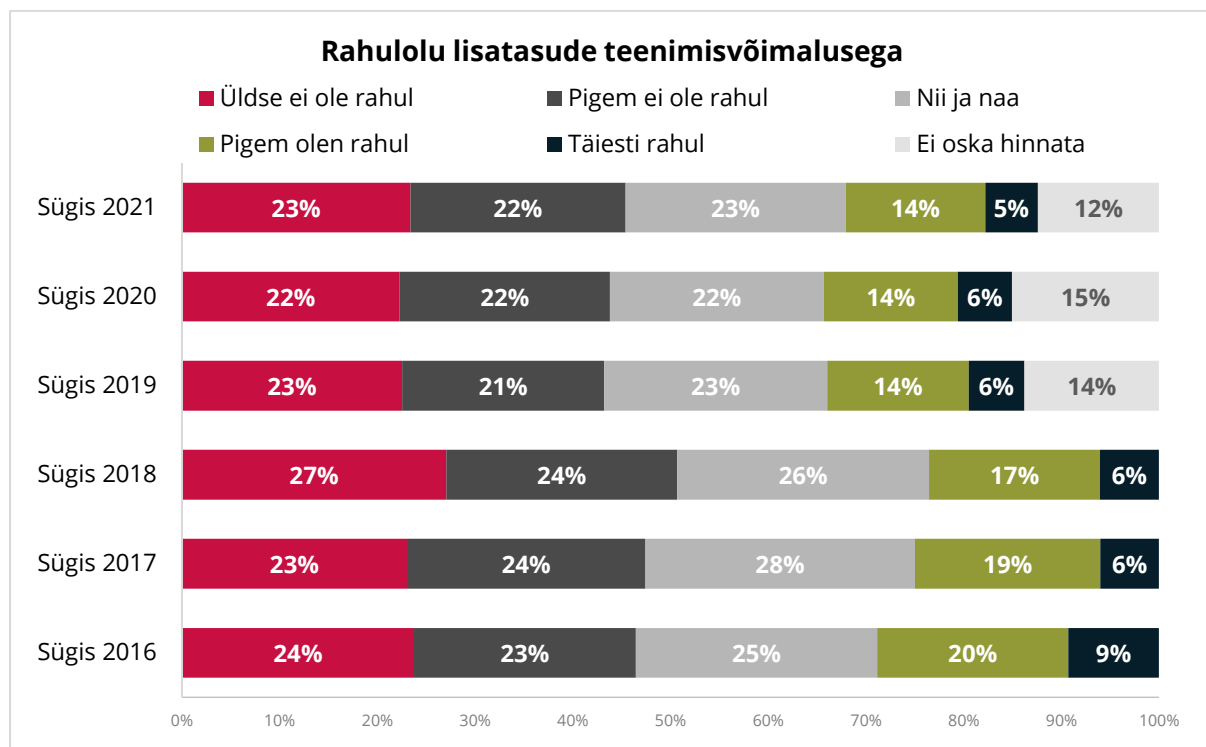
Ligi pooled töötajad ei ole rahul lisatasude teenimisvõimalusega

Töötajate küsitluste tulemused näitavad, et töötasu osadest – põhipalgast, lisatasudest, soodustustest ja kogu töötasust – on rahulolematu lisatasude teenimisvõimalusega kõige suurem. 2021. aasta sügisel korraldatud küsitluses osalejatest ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul ligi pooled (45%).

Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate osatähtsus on peaaegu samal tasemel (19%), mis kahel eelneval aastal. Võrdlust veel varasemate küsitlustega mõjutab küsimuse vastusevariantidele „ei oska hinnata“ lisamine.

Rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega mõjutab see, kas töötajal on võimalus lisa teenida. Rahulolematuid töötajad oli rohkem nende seas, kelle töötasu ei sisaldanud oktoobris lisatasusid. Sama on näidanud ka varasemate uuringute tulemused.

Küsitluse tulemused näitavad, et lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate lisatasud moodustavad tavaliselt üle 20% töötasust. Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevad töötajad teenisid keskmiselt üle 2000 euro brutotöötasu.



SOODUSTUSED

Üle pooltele töötajatele pakuti soodustusi

Töötajate tööturu- ja palgauuringus küsiti vastajatelt, kas nende põhitöökohas pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid. Millised need soodustused on, küsiti ainult nendelt töötajatelt, kellele nende hinnangul soodustusi pakutakse.

Töötajate vastuseid soodustuste pakkumise kohta võib mõjutada see, kuivõrd nad mingeid hüvesid soodustustena tajuvad ja kui teadlikud nad pakutavatest soodustustest on.

Üle poole (54%) 2021. aasta sügisel uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende põhitöökohas pakutakse töötajatele soodustusi. Aasta tagasi ütles 53% ja kaks aastat tagasi 55% töötajatest, et neile pakutakse soodustusi.

Töötajatelt küsiti ka, kas nad on viimase aasta jooksul kasutanud tööandja pakutavaid soodustusi või hüvesid, mis olid küsitluses loetletud. Märkida sai, kas tööandja pakub või ei paku soodustust ning kas töötaja on seda kasutanud.

Kõige rohkem (71%) oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega (59%) ning kodus töötamise võimalust (52%). Kodus töötamise võimaluse

kasutamine on 2019. aastaga võrreldes kõige enam kasvanud. See on seotud koroonaviiruse levikuga, mis sundis tööandjad märksa enam kaugtööd lubama.

Kõige vähem oli töötajaid, kes olid saanud preemiat uue töötaja soovitamise eest, samas on kasvanud tööandjate osatähtsus, kes sellist soodustust pakuvad. Ka huvihariduse kulude hüvitamist ja optsoone soodustingimustel said kasutada vähesed töötajad. Samas on just nende soodustuste kasutajate keskmine rahulolu soodustustega kõige suurem.

Võrreldes 2019. aastaga oli vähem neid töötajaid, kes olid osalenud erialastel täienduskoolitustel ja tööandja korraldatud ühisüritustel. Sama näitasid ka tööandjate küsitluse tulemused, et neid soodustusi pakuti vähem.

Keskmine soodustustega rahulolu on suurem nendel töötajatel, kes on kasutanud pigem haruldasi soodustusi, mida laialdaselt ei pakuta. Näiteks huvihariduse kulude hüvitamine või optsoonid soodustingimustel. Rahulolu on väiksem nendel töötajatel, kelle tööandjad ei paku enamlevinud soodustusi, nt erialased täienduskoolitused või tasuta joogivesi.

Tabelis on toodud töötajate osatähtsus, kellele tööandjad vastavat soodustust pakkusid.

Soodustuste pakkumine töötajatele

Soodustuste nimekirja on igal aastal veidi täiendatud, seepärast on osad lahtrid tühjad.

Rahalised preemiad, toetused ja kingitused	Sügis 2021	Sügis 2020	Sügis 2019
Toetused isiklike sündmuste puhul	58%	59%	58%
Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel	57%	59%	60%
Tööjuubeli preemia või kingitus	52%	50%	50%
Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms	38%	33%	36%
Preemia uue töötaja soovitamisel	37%	29%	
Puhkusetoletus lisaks puhkusetasule	10%	8%	11%
Tööandja tehtavad maksed töötaja pensioni III sambasse	9%	8%	7%
Opsioonid soodustingimustel	9%	9%	9%
Erialase arengu ja haridusega seotud soodustused			
Erialaste täiendkoolituste kulude katmine	65%	67%	69%
Lisaoskusi arendavate koolituste kulude katmine	42%	44%	47%
Tasemehariduse kulude katmine või hüvitamine	33%	35%	38%
Huvihariduse kulude katmine	9%	9%	10%
Spordiga seotud soodustused			
Spordiga seotud kulude hüvitamine teatud summa piires	61%	62%	61%
Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Sport-ID)	44%	42%	38%
Spordiüritustel osalemise kulude hüvitamine teatud summa piires	37%	40%	42%
Tasuta sportimisvõimalused tööandja valikul	37%	37%	39%
Terviseiga seotud soodustused			
Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine	70%	69%	65%
Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamine (nt täiendavad tervisekontrollid, hambaravi, vaksineerimine vms)	53%	51%	48%
Esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielik või osaline säilitamine	40%	36%	34%
Tasuta või soodustingimustel massaaži võimaldamine	39%	41%	40%
Tööandja tervisekindlustus lisaks kohustuslikule ravikindlustusele	19%	13%	
Toitlustusega seotud soodustused			
Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine	75%	75%	73%
Tasuta tervisliku toidu pakkumine (nt puuviljad, värsked köögiviljad vms)	30%	32%	33%
Toitlustus (lõunasöök vm) soodustingimustel	30%	33%	32%
Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused			
Jõulupakid töötajate lastele	79%	78%	78%
Ühisüritused, sh koos töötajate peredega	59%	60%	66%
Vajadusel vaba(d) päevad keskmise palga säilitamisega	38%	38%	37%
Tasuta või soodustingimustel firma sümboolikaga vaba aja riietus	33%	31%	28%
Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega (nt talvepuhkus vms)	29%	29%	27%
Kultuuriürituste tasuta piletite võimaldamine	12%	13%	15%
Transpordiga seotud soodustused			
Tasuta parkimine või parkimiskulude hüvitamine	43%	46%	42%
Tööl käimisega seotud transpordi korraldamine või hüvitamine	31%	30%	29%
Kütusekulude hüvitamine	29%	30%	30%
Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine	20%	20%	19%
Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine	17%	17%	17%
Töökorraldusega seotud hüved			
Paindlik tööaeg	67%	69%	64%
Kodus töötamise võimalus	65%	64%	52%
Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid	57%	60%	54%
Sidekulude (telefon, internet) hüvitamine	44%	46%	46%
Ergonoomiline kodukontori sisustus	22%		

Soodustuste kasutamine ja keskmine rahulolu soodustustega, sügis 2021

Keskmine skaalal 1 – üldse ei ole rahul, 5 – täiesti rahul

Rahalised preemiad, toetused ja kingitused	Vastajate osatähtsus		Keskmine rahulolu soodustustega		Tööandja ei paku
	Ei ole kasutanud	Olen kasutanud	Ei ole kasutanud	Olen kasutanud	
Toetused isiklike sündmuste puhul	36%	22%	3,29	3,40	2,99
Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodsalt	13%	44%	3,14	3,46	2,97
Tööjuubeli preemia või kingitus	28%	24%	3,35	3,35	2,99
Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms	4%	33%	3,61	3,33	3,06
Preemia uue töötaja soovitamisel	33%	4%	3,27	3,43	3,11
Puhkusetoletus lisaks puhkusetasule	3%	7%	3,23	3,44	3,15
Tööandja tehtavad maksed töötaja pensioni III sambasse	4%	5%	3,47	3,58	3,14
Opsioonid soodustingimustel	5%	4%	3,42	3,80	3,11
Erialase arengu ja haridusega seotud soodustused					
Erialaste täiendkoolituste kulude katmine	26%	39%	3,42	3,29	2,94
Lisaoskusi arendavate koolituste kulude katmine	24%	17%	3,53	3,49	2,97
Tasemehariduse kulude katmine või hüvitamine	19%	14%	3,46	3,47	3,05
Huvihariduse kulude katmine	6%	3%	3,72	3,82	3,11
Spordiga seotud soodustused					
Spordiga seotud kulude hüvitamine teatud summa piires	29%	33%	3,14	3,45	3,01
Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Sport-ID)	18%	26%	3,33	3,47	3,02
Spordiüritustel osalemise kulude hüvitamine	25%	12%	3,39	3,46	3,04
Tasuta sportimisvõimalused tööandja valikul	22%	15%	3,21	3,47	3,11
Terviseiga seotud soodustused					
Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine	44%	26%	3,26	3,28	2,99
Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamine	15%	38%	3,27	3,39	2,98
Esimestel haiguspäevadel keskmise palga säilitamine	22%	17%	3,42	3,37	3,03
Tasuta või soodustingimustel massaaži võimaldamine	23%	16%	3,36	3,50	3,02
Tööandja tervisekindlustus	7%	12%	3,44	3,71	3,06
Toitlustusega seotud soodustused					
Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine	4%	71%	3,01	3,30	2,89
Tasuta tervisliku toidu pakkumine	2%	28%	3,33	3,46	3,05
Toitlustus (lõunasöök vm) soodustingimustel	4%	26%	3,27	3,35	3,11
Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused					
Jõulupakid töötajate lastele	45%	34%	3,16	3,25	3,10
Ühisüritused, sh koos töötajate peredega	16%	43%	3,18	3,42	2,93
Vajadusel vaba(d) päevad keskmise palga säilitamisega	10%	28%	3,37	3,48	2,99
Firma sümboolikaga vaba aja riietus	8%	26%	3,49	3,56	3,00
Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega	6%	23%	3,31	3,41	3,08
Kultuuriürituste tasuta piletite võimaldamine	5%	7%	3,48	3,60	3,10
Transpordiga seotud soodustused					
Tasuta parkimine või parkimiskulude hüvitamine	13%	30%	3,28	3,42	3,05
Tööl käimisega seotud transpordi hüvitamine	11%	20%	3,23	3,41	3,10
Kütusekulude hüvitamine	10%	19%	3,29	3,51	3,07
Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine	9%	11%	3,40	3,63	3,09
Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine	10%	6%	3,39	3,69	3,10
Töökorraldusega seotud hüved					
Paindlik tööaeg	7%	59%	3,33	3,41	2,81
Kodus töötamise võimalus	8%	56%	3,26	3,34	2,96
Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid	9%	48%	3,44	3,39	2,93
Sidekulude (telefon, internet) hüvitamine	8%	36%	3,45	3,38	3,01
Ergonoomiline kodukontori sisustus	10%	12%	3,60	3,65	3,06

Soodustustega rahulolu on vähenenud

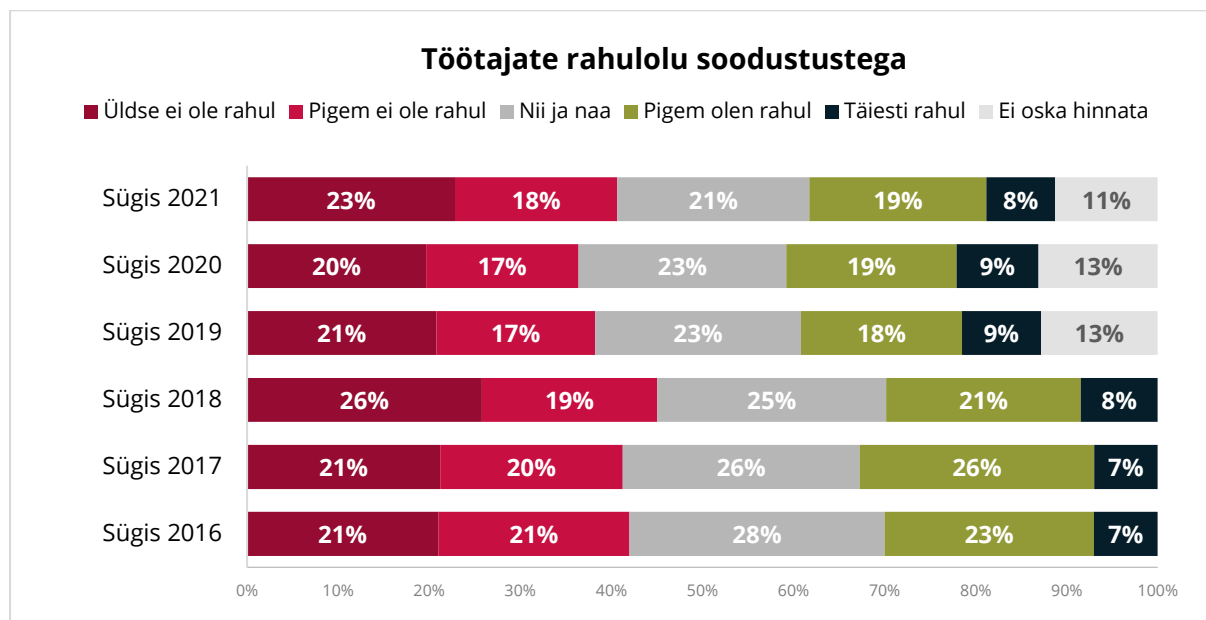
Eelmise ja üle-eelmise aastaga võrreldes on veidi rohkem neid töötajaid, kes ei ole pakutavate soodustustega rahul. 23% ei ole üldse rahul ja 18% pigem ei ole rahul. 8% on soodustustega täiesti rahul ja 19% pigem rahul.

Rahulolu soodustustega mõjutab see, kas töötajate arvates pakutakse neile üldse mingeid soodustusi või mitte. Töötajad, kellele pakuti soodustusi, olid soodustustega märksa rohkem rahul – 13% oli täiesti rahul ja 31% pigem rahul.

Soodustustega ei olnud rahul alla veerandi (24%) töötajatest, kellele soodustusi pakuti.

Töötajatest, kelle hinnangul neile soodustusi ei pakutud, ei olnud 43% soodustustega üldse rahul ja 21% ei olnud pigem rahul. Sarnased olid tulemused ka aasta varem, kuigi soodustustega rahulolematute töötajate osatähtsus on veidi suurenenud.

Soodustustega rahulolu võib mõjutada ka tervisekriisist põhjustatud olukord, kus mitmete soodustuste, nt ühisüritused, sportimine või koolitused, kasutamine on olnud piiratud.



RAHULOLU JA SEOTUS TÖÖGA

Enamik töötajaid on oma tööga rahul

Töötajatel paluti küsitluses hinnata oma tööga rahulolu ja motiveeritust, samuti emotsionaalset seotust oma tööga. Motiveeritust näitavad väited „pingutan iga päev parema tulemuse nimel“ ja „olen motiveeritud oma tööd hästi tegema“. Emotsionaalset seotust oma tööga kirjeldavad väited „mulle meeldib mu töö“, „olen oma töö üle uhke“. Väga tugevat seotust tööga näitab nõustumine väitega „mu töö on mu kutsumus“. Rahulolu tööga iseloomustab nõustumine väitega „üldiselt olen oma tööga rahul“.

Tööga rahulolu on seotud tööturukäitumise ja lojaalsusega – tööga rahulolevad töötajad hindavad kõrgemalt oma tööandjat ja on vähem aldis töökohta vahetama.

Seotus tööga iseloomustab töötajate suhtumist oma töösse. Kui töö ei meeldi, siis ei teki ka sisemist motivatsiooni oma tööd hästi teha.

Suuremale osale töötajatest (67%) nende töö meeldib ja nad on sellega rahul (64%).

Kutsumuseks peavad oma tööd alla pooled (46%) töötajatest – seda on näidanud ka varasemad küsitlused, et kõigi jaoks ei ole töö

nende kutsumus. Kutsumusega töötajad on sageli lojaalsemad oma erialale ja mitte niivõrd tööandjale.

Töötajate motiveeritus näitab seda, kuivõrd on töötajad valmis iga päev paremate tulemuste nimel pingutama.

Üle pooled töötajatest (62%) hindasid, et nad on motiveeritud ja pingutavad iga päev parema tulemuse nimel (64%). Samas ei ole üle kolmandiku töötajatest oma motiveerituses nii veendunud.

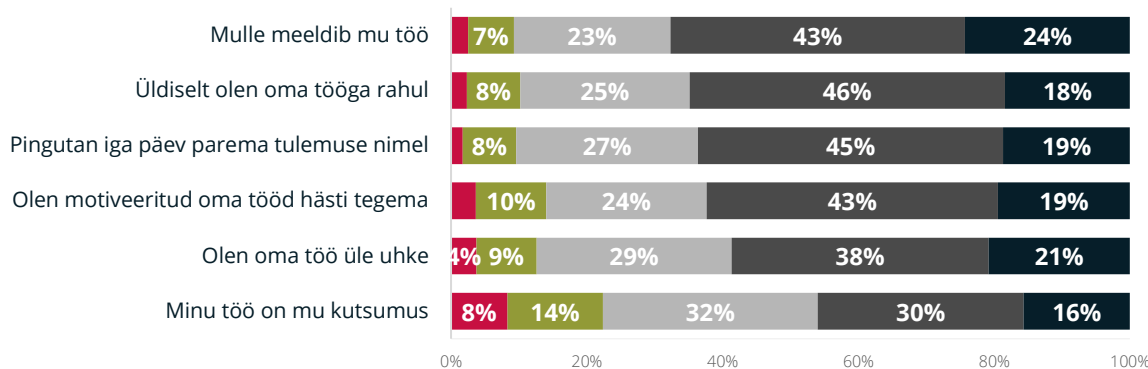
Kõige kõrgemalt hindasid oma rahulolu, motiveeritust ja tööga seotust organisatsioonide juhid, mis on ka ootuspärane. Tööga seotus on tugevam tippspetsialistidel ja nõrgem lihtsama töö tegijatel.

Tööga rahulolu on seotud ka palgatasemega – madalama palgaga töötajad on tavaliselt oma tööga vähem rahul.

Osade erialade töötajad peavad oma tööd sagedamini kutsumuseks kui teised. Näiteks tervishoiu, sotsiaaltöö, hariduse ja teadusega seotud tööde tegijad on oma tööga emotsionaalselt rohkem seotud kui teiste erialade esindajad.

Rahulolu, motiveeritus ja tööga seotus

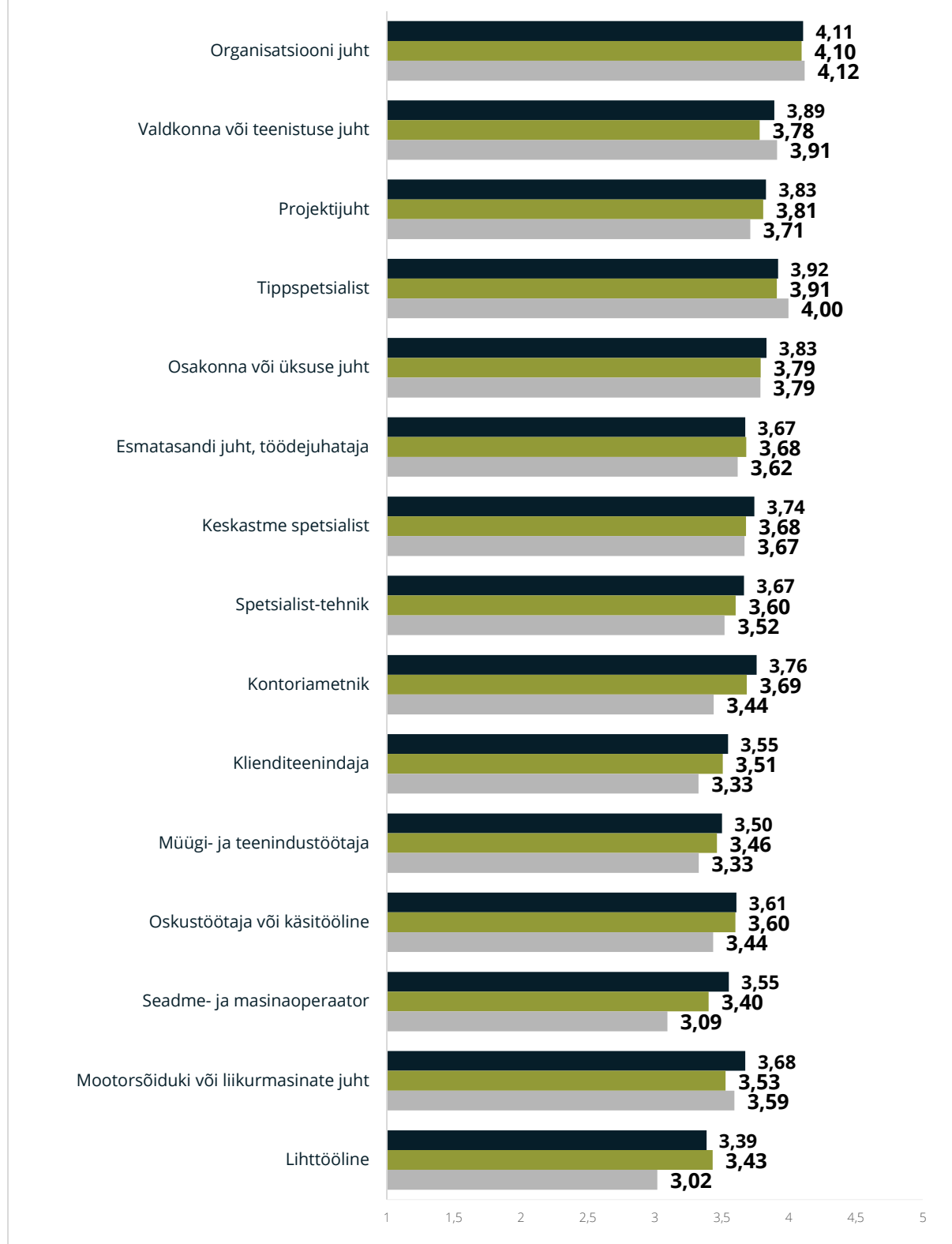
■ Üldse ei nõustu ■ Pigem ei nõustu ■ Nii ja naa ■ Pigem nõustun ■ Nõustun täiesti



Tööga rahulolu, motiveeritus ja emotsionaalne seotus ametirühmade järgi

keskmine skaalal 1 – üldse ei nõustu, 5 – nõustun täiesti

■ Tööga rahulolu ■ Motiveeritus ■ Tööga seotus



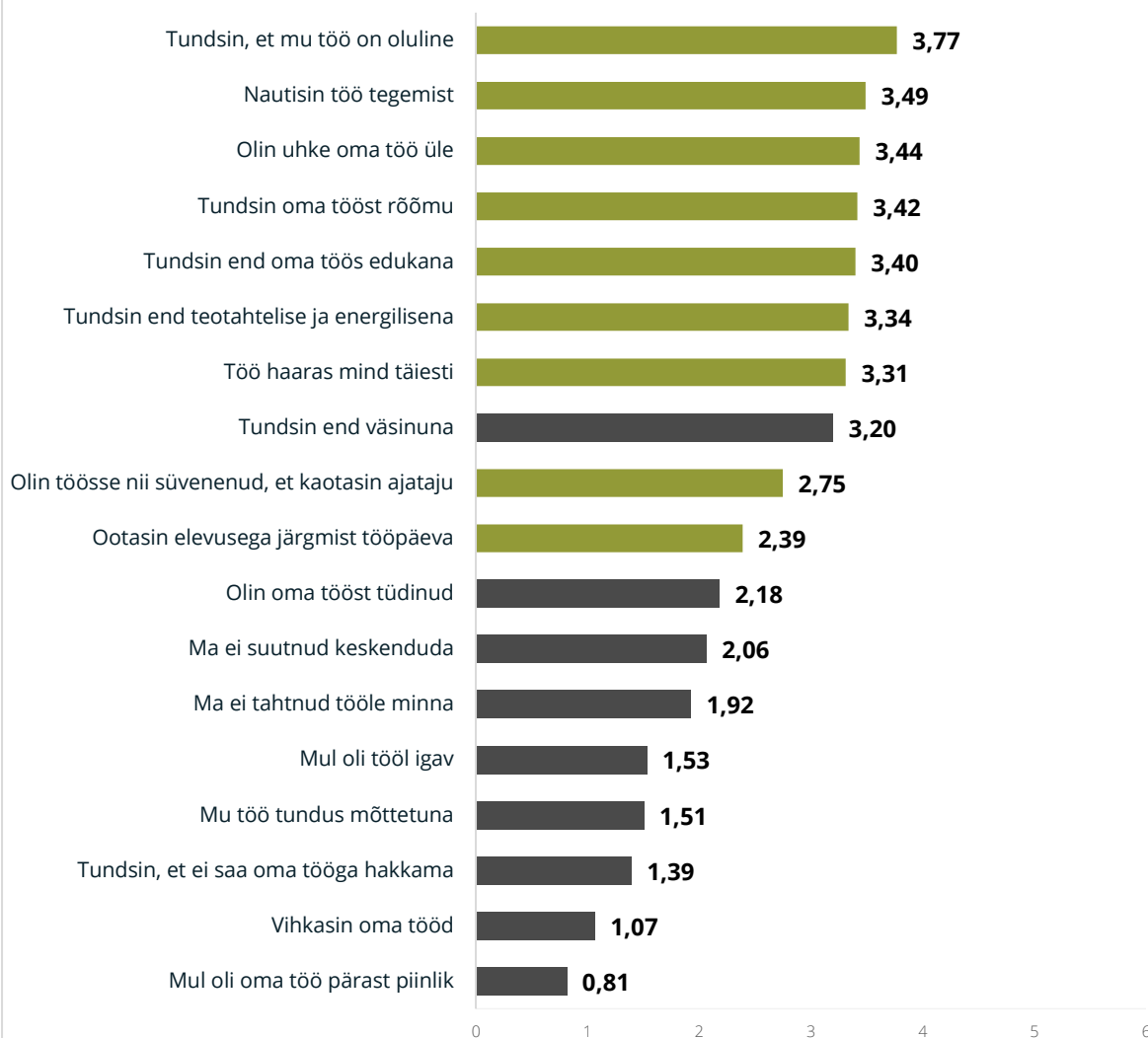
Töötajad tunnetavad oma töö tähtsust

Töötajatelt küsiti ka, milliseid tundeid ja olukordi on nad viimase nädala jooksul seoses tööga tundnud. Tööl igapäevaselt kogetu on tihedalt seotud sellega, milline on töötajate üldine rahulolu, motiveeritus ja tööturukäitumine. Tööl sagedasti meeldivaid emotsioone kogevad töötajad on oma tööga rohkem rahul, neile meeldib nende töö ja nad on motiveeritud seda hästi tegema.

Ebameeldivate tunnete kogemine tööl vähendab aga rahulolu ja motiveeritust ning paneb mõtlema töökoha vahetamise peale.

Vastusevariantides loetletud tunnetest kogesid küsitluses osalenud töötajad kõige sagedamini, et nende töö on oluline. Samuti nauditi oma töö tegemist ja oldi selle üle uhke. Eeldatavasti ebameeldivatest olukordadest tunti kõige sagedamini väsimust – seda on näidanud ka varasemad küsitluste tulemused. Vähesed töötajad kogevad oma tööga seotud viha- ja häbitunnet.

Viimase nädala jooksul tööl kogetud tunded ja olukorrad keskmine skaalal 0 – mitte kunagi, 6 – alati



TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

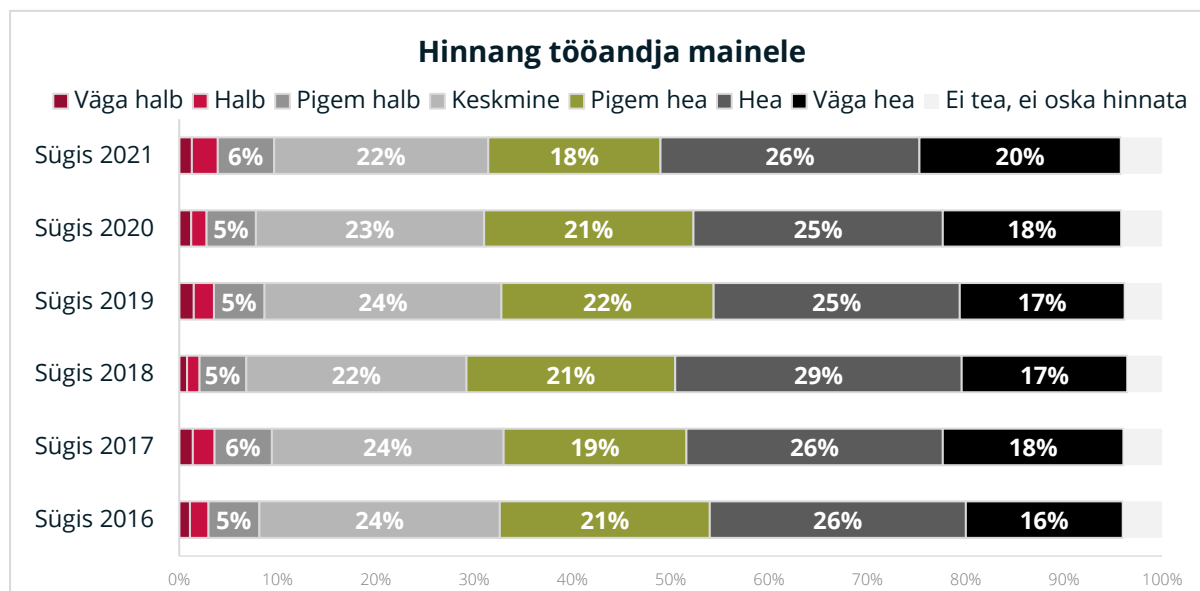
Üle pooled töötajad hindavad tööandja mainet heaks

Küsitluses palutakse töötajatel hinnata tööandja mainet. Hinnang tööandja mainele näitab ühelt poolt töötaja emotsionaalset seotust organisatsiooniga ja on teisalt seotud ka sellega, kui tõenäoliselt soovib töötaja oma tööandja juures töötamist tuttavale.

Üle pooled (64%) töötajatest hindavad oma tööandja mainet heaks, viiendik (20%) väga heaks. Tulemused on üsna sarnased eelmiste aastate küsitluste tulemustega.

Hinnang tööandja mainele on seotud ka töötasu suurusega. Madalama palgaga töötajad hindavad tööandja mainet keskmiselt madalamalt kui kõrgema palgaga töötajad. Nii on ka suurema palgaga tegevusaladel hinnangud tööandja mainele kõrgemad.

Ametirühmade lõikes hindavad tööandja mainet heaks või väga heaks organisatsioonide juhid ja tippspetsialistid. Müügi- ja teenindustöötajad, oskustöölised ja lihttöölised hindavad tööandja mainet keskmiseks ja pigem heaks.



Oma tööandjat soovitab suure tõenäosusega veerand töötajatest

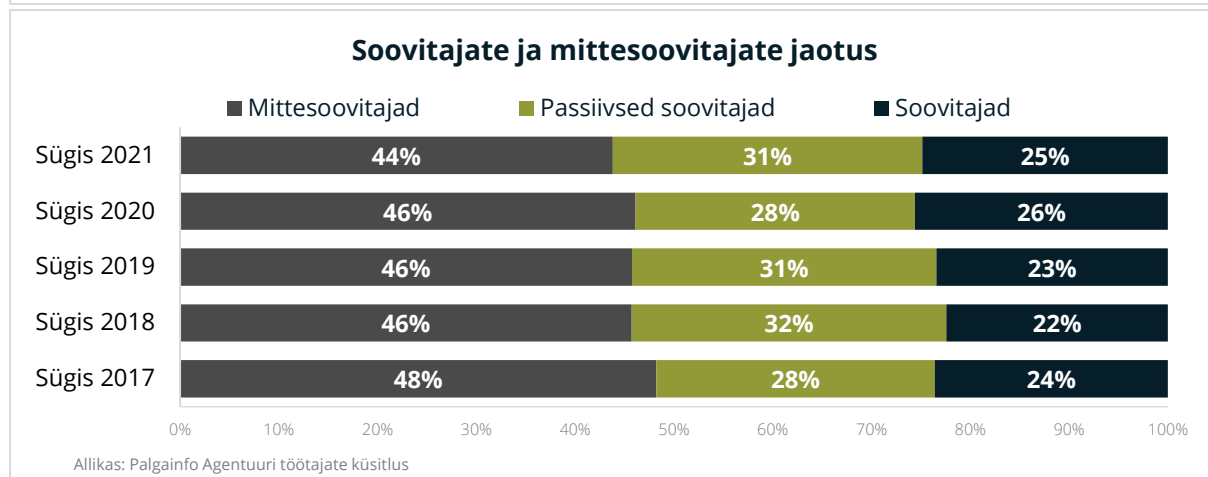
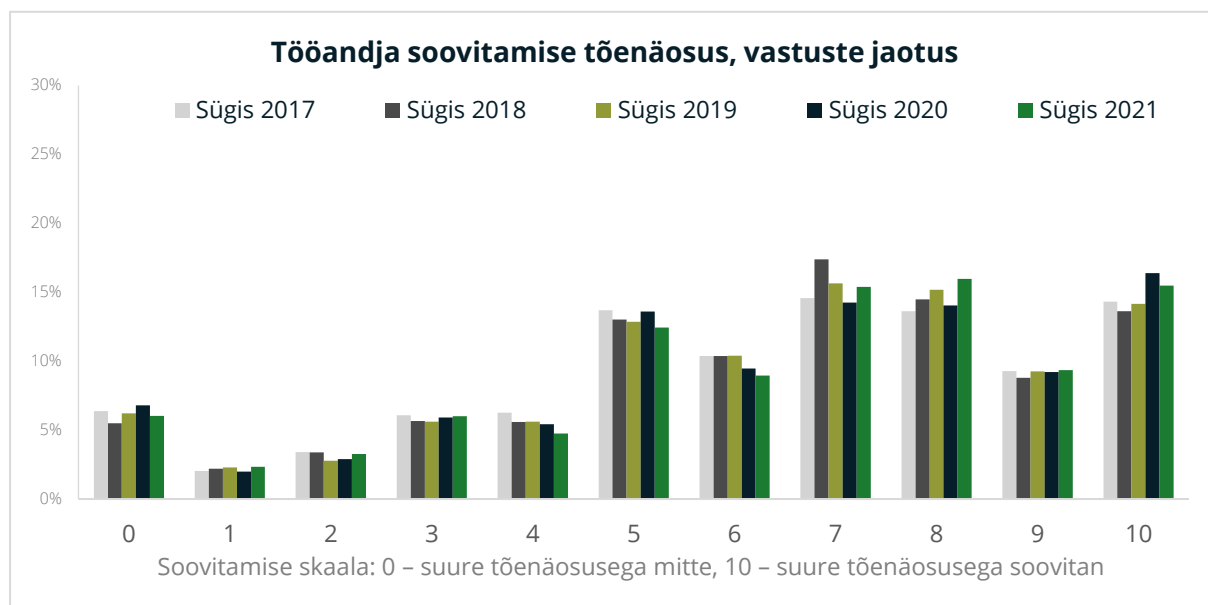
Tööandja soovitamine iseloomustab samuti töötajate seotust organisatsiooniga, mida mõjutavad oluliselt nii tööga rahulolu kui ka hinnangud juhtimiskvaliteedile. Kui töötajad on tööandja soovitamisel aktiivsed, aitab see vähendada tööandja värbamiskulusid ja tuua kandideerijaid juurde. Töötajad, kes tõenäoliselt ei soovi oma organisatsioonis töötamist, on vähem lojaalsed ja töötühtlusele aktiivsemad.

Agentuuri küsitlustes palutakse töötajatel hinnata, kui suure tõenäosusega nad soovitaks oma tööandja juures töötamist tuttavale. Hinnangud palutakse anda skaalal 0–10, kus 0 tähendab, et suure tõenäosusega ei soovitaks, ning 10 tähendab, et suure tõenäosusega soovitaks.

Soovitajateks loetakse hinnanguskaalal 9–10 palli märkinud vastajad, 7–8 märkinud vastajad on neutraalsed ehk passiivsed soovitajad ja mittesovitajateks loetakse 0–6-pallise hinnangu andnud vastajad.

Võrreldes viiel järjestikkusel aastal korraldatud uuringute tulemusi, on vastuste jaotus skaalal ning soovitajate ja mittesovitajate osatähtsus väga sarnane. Oma tööandja juures soovitaks töötamist suure tõenäosusega 25%, 31% on neutraalsed ehk passiivsed soovitajad ning 44% suure tõenäosusega ei soovitaks oma tööandjat.

Juhid ja tippspetsialistid soovivad oma tööandjat suurema tõenäosusega kui lihtsamate tööde tegijad. Müügi- ja teenindustöötajate seas oli kõige enam neid, kes märkisid soovitamise skaalal nulli.



TÖÖTURUKÄITUMINE

Üle viiendiku töötajatest mõtleb sageli töökoha vahetamisele

Töötajate aktiivsus tööturul on seotud nende lojaalsusega oma tööandjale, mida mõjutavad mitmed organisatsioonisisised ja töötaja suhtumisega seotud tegurid, näiteks rahulolu töö ja palgaga, emotsionaalne seotus oma töö ja organisatsiooniga, hinnang tööandja mainele jms. Samuti mõjutavad töötajate lojaalsust organisatsioonivälised tegurid ja tööturul toimuv – kui aktiivsed on teised tööandjad töötajate värbamisel, milliseid töötajaid otsitakse ning milliseid töid ja millise palgaga pakutakse.

Töötajate aktiivsust tööturul hinnatakse agentuuri uuringutes mitme küsimusega: kui sageli ollakse mõelnud töökoha vahetamise peale, kui aktiivne ollakse tööotsingul, kas ollakse saanud kutseid tööle kandideerimiseks ning kas on ka kandideeritud tööle.

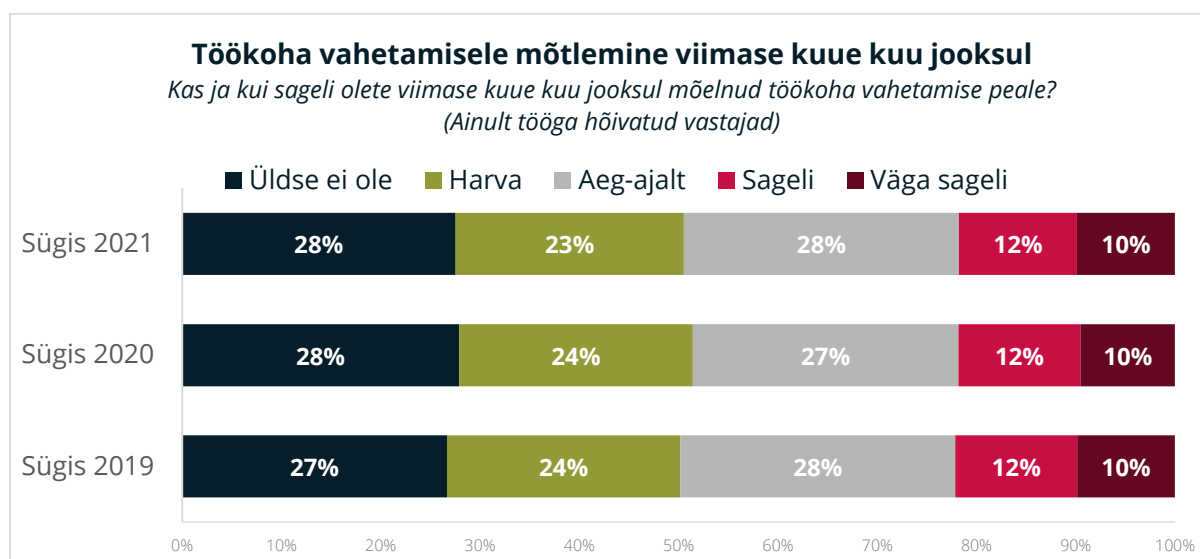
2021. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemustest selgus, et 22% töötajatest oli viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale sageli või väga sageli. Aasta tagasi olid sama paljud töötajad mõelnud

töökoha vahetamisele. Ka nende vastajate osatähtsus, kes üldse ei olnud töökoha vahetamise peale mõelnud, on sama. Sagedamini on töökoha vahetamise peale mõelnud nooremad vastajad ning müügi- ja teenindustöötajad.

Töötajatelt küsiti ka, kui kaua võtaks neil aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmine, kui nad peaksid lähiajal töökohta vahetama.

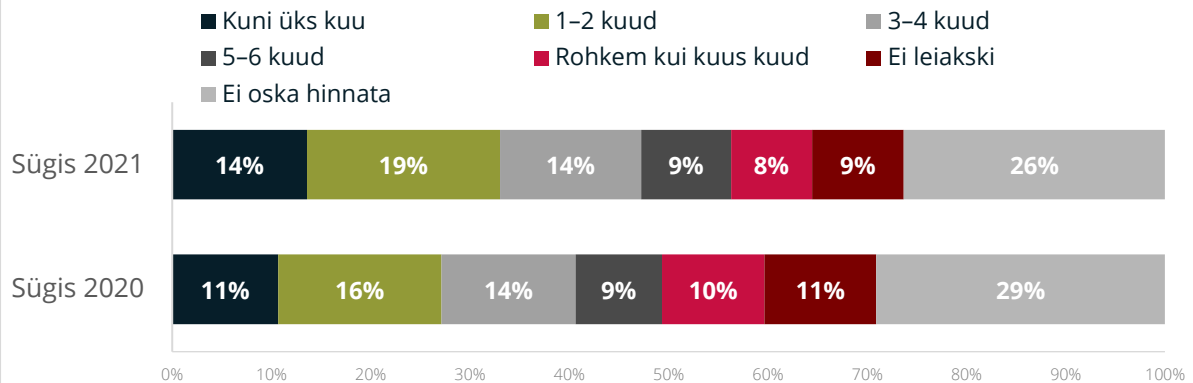
26% vastajatest ei osanud sellele küsimusele vastata. 14% arvas, et nad leiaks uue samaväärse töökoha kuni ühe kuuga, 19% pakkus vastuseks üks kuni kaks kuud. 8% hinnangul läheks neil rohkem kui kuus kuud uue töökoha leidmiseks ning veidi rohkemate (9%) hinnangul ei leiakski nad samaväärset töökohta. Võrreldes 2020. aastaga on töötajate enesekindlus uue töökoha leidmise osas veidi suurenenud.

Võrreldes nooremate ja vanemate vastajate hinnaguid, arvavad nooremad, et neil kulub uue samaväärse töökoha leidmisele vähem aega. Samuti on uue töökoha leidmise osas optimistlikumad oma tööandja juures lühemat aega töötanud vastajad.

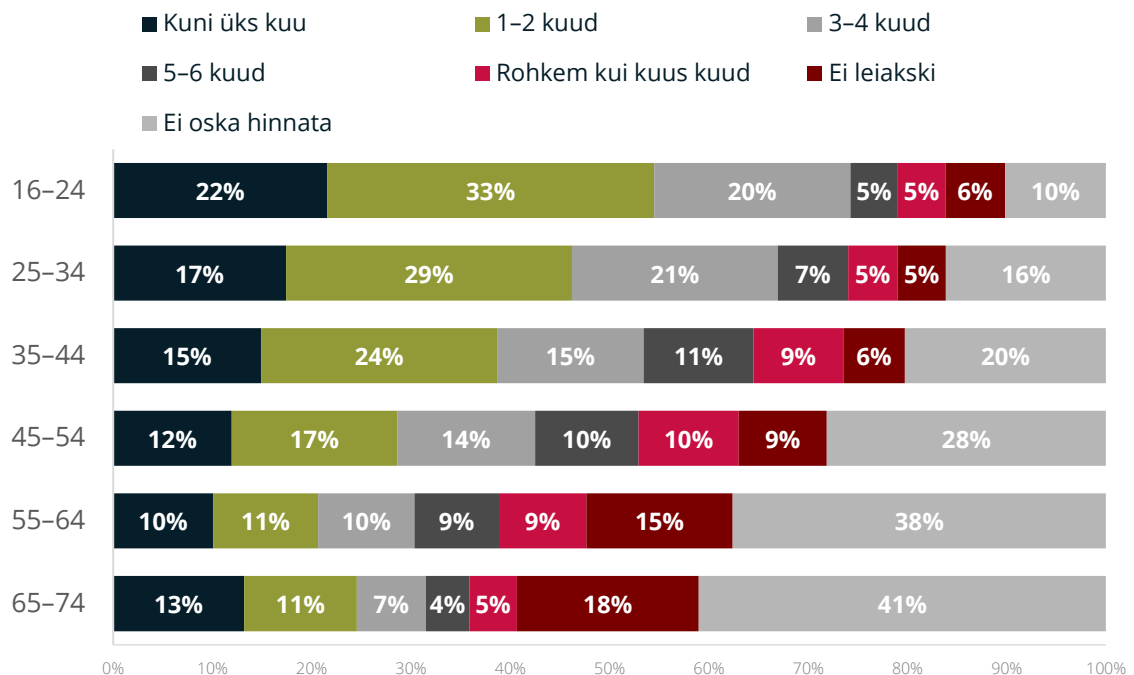


Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg

Kui kaua Teil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui peaksite lähiajal töökohta vahetama? (Ainult tööga hõivatud vastajad)

**Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg vanuserühmade järgi, sügis 2021**

Kui kaua Teil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui peaksite lähiajal töökohta vahetama? (Ainult tööga hõivatud vastajad)



Kaks kolmandikku töötajatest on avatud pakkumistele või jälgivad töökuulutusi

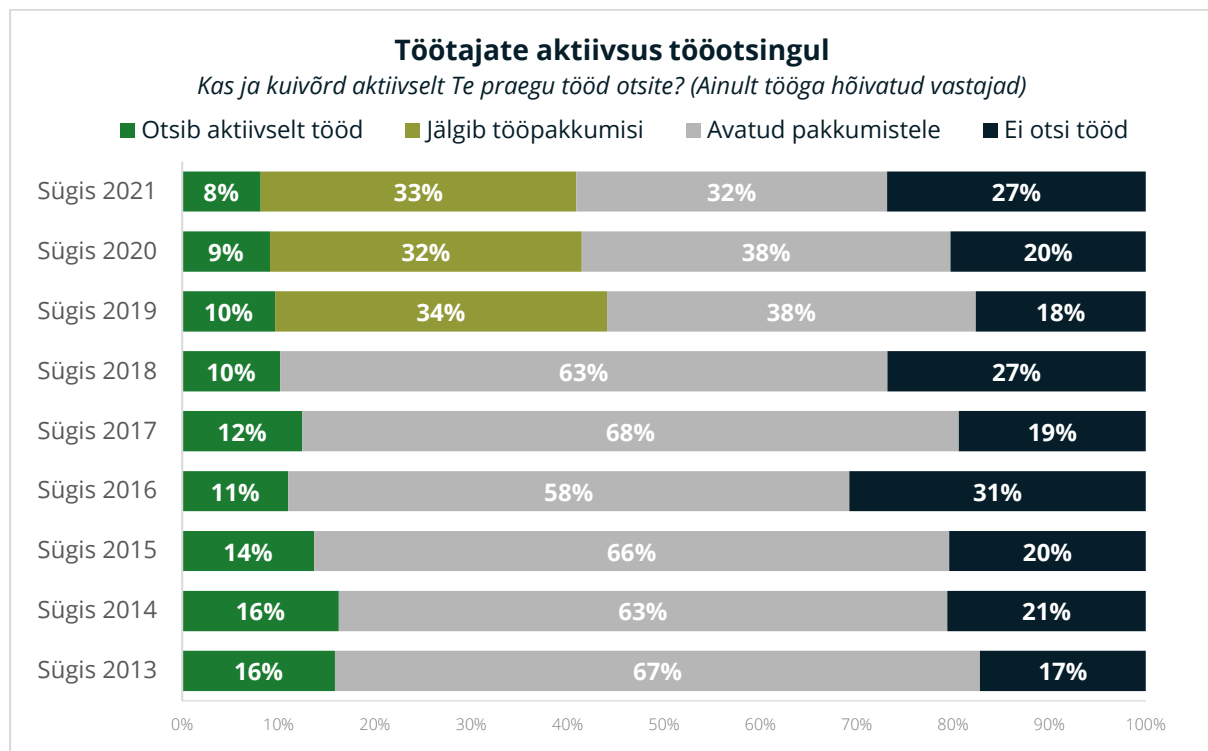
Küsitluse tulemusi töötajate tööturuaktiivsuse osas mõjutab see, kui palju vastajaid tuleb tööportaali CVKeskus.ee kaudu. Tööportaali kaudu tulnud vastajad on tavaliselt tööotsingul aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaasatud vastajad.

Kõigist küsitluses osalenud töötajatest otsis aktiivselt tööd 8% ja üle veerandi (27%) ei otsinud üldse tööd. Kaks kolmandikku (65%) jälgis tööpakkumisi või oli avatud pakkumistele. Tööportaali kaudu kaasatud töötajatest otsis

aktiivselt tööd 15% ja üldse ei otsinud tööd 18%.

Aasta tagasi otsis aktiivselt tööd 9% töötajatest. Üldse ei otsinud tööd viiendik (20%) töötajatest.

Mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul on märksa suurem kui töötajatel – neist otsis aktiivselt tööd üle kolmandiku (38%). Aasta tagasi oli aga mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul oluliselt suurem, siis otsis neist tööd üle poole (54%). 2019. aasta sügisel oli mittetöötavatest vastajatest aktiivseid tööotsijaid alla poole (44%). 2020. aastal võis mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul olla suurem, kuna mitmed olid kaotanud töö üsna hiljuti.



Kutseid tööle kandideerimiseks on saanud 45% töötajatest

Lisaks töötajate enda aktiivsusele tööotsingul, mõjutab nende tööturukäitumist ka tööandjate värbamisaktiivsus.

Töötajate ja tööotsijate uuringus osalejatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks.

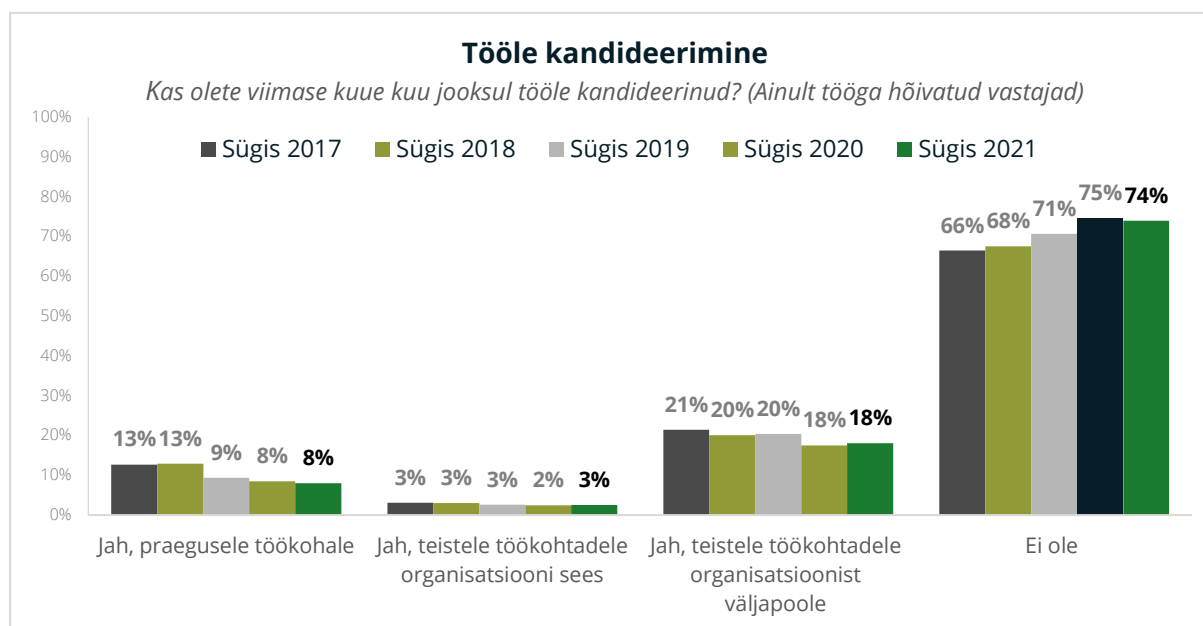
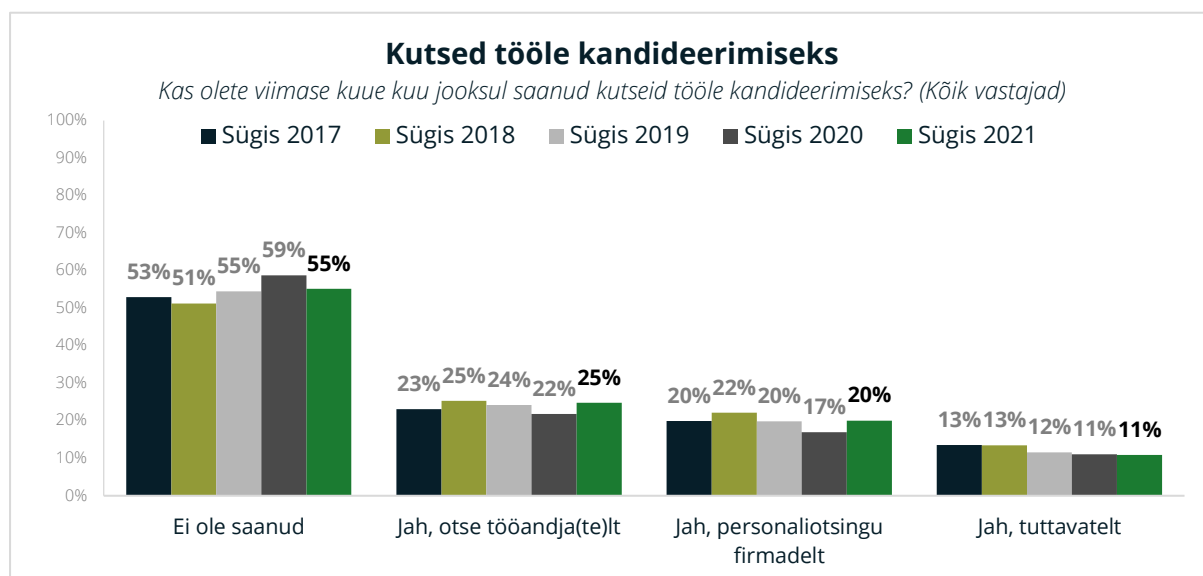
45% märkis, et nad on saanud kutseid tööle kandideerimiseks. Veerand (25%) oli saanud kutse tööle kandideerimiseks otse tööandjalt, 20% personaliotsingu firmadelt ja 11% tuttavatelt.

Võrreldes 2020. aasta sügisega oli tööle kandideerimise kutseid saanud veidi rohkem

vastajaid, 2019. aastaga võrreldes on tulemused praktiliselt samad.

Sagedamini olid tööle kandideerimise kutseid saanud juhid ja tippspetsialistid, harvem kontoritöötajad, klienditeenindajad ning lihttöölised.

Viimaste kuude jooksul oli tööle kandideerinud 26% vastajatest, aasta tagasi oli neid veerand (25%). Veidi suurem oli nende vastajate osatähtsus, kes on kandideerinud oma praegusele töökohale ja/või organisatsioonisiselt teistele ametikohtadele. Organisatsioonist väljapoole kandideerinute osatähtsus oli sama, mis eelmisel aastal – 18% küsitluses osalejatest.



Üle poole töötajatest ei plaani lähiajal töökohta vahetada

Töötajate aktiivsust tööturul iseloomustab ka töökohta vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul. Uuringus osalenud töötajatelt küsiti, kas nad kavatsevad lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada.

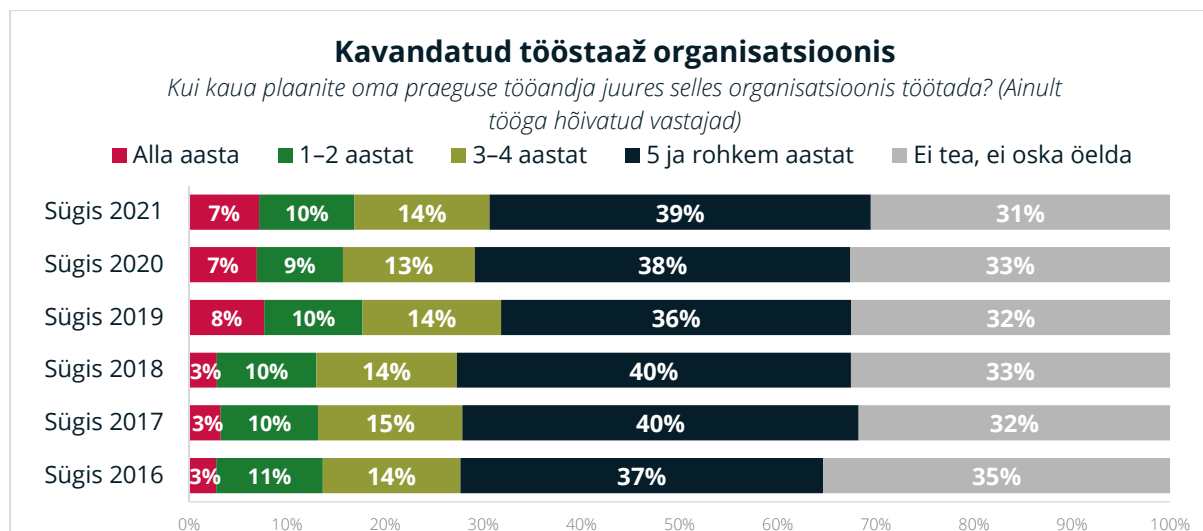
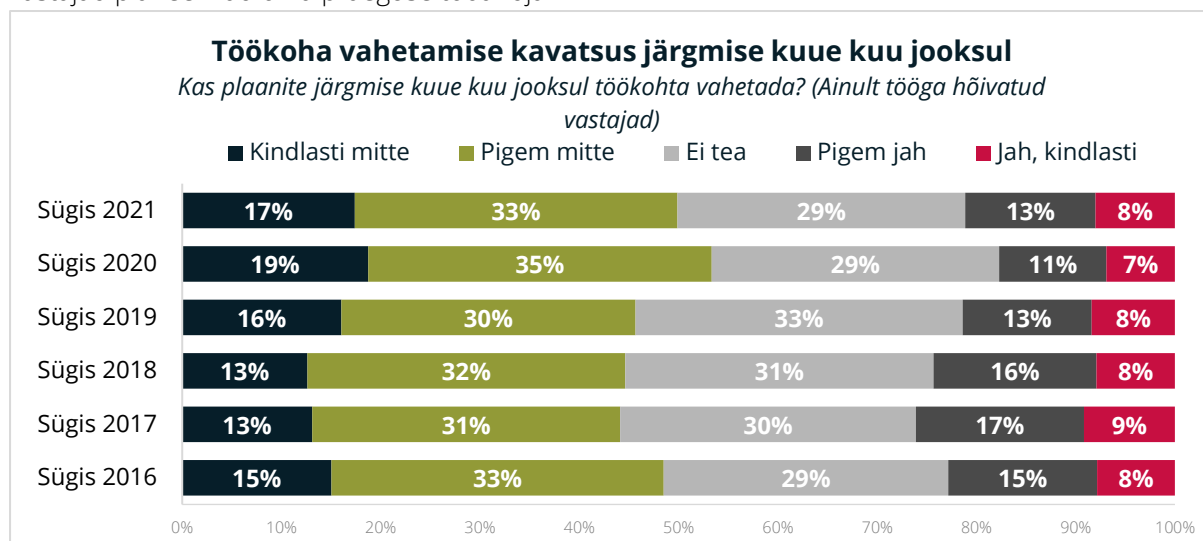
Pooled (50%) töötajatest lähiajal töökohta vahetada ei plaani, veidi üle viiendikul (21%) aga on see kavatsus. Võrreldes eelmise aastaga on veidi rohkem neid töötajaid, kes plaanivad töökohavahetust. See iseloomustab ka töötajate enesekindluse kasvu tööturul.

39% töötajatest plaanib oma tööandja juures töötada viis või rohkem aastat. Veidi vähem kui kolmandik (31%) ei osanud öelda, kui kaua nad oma organisatsioonis veel töötavad. Nooremad vastajad planeerivad oma praeguse tööandja

juures lühemat tööstaaži. Samuti on rohkem valmis töökohta vahetama müügi- ja teenindustöötajad, kelle seas on ka rohkem nooremaid vastajaid.

Tulemusi võib mingil määral mõjutada vastusevariantide muutmine. Alates 2019. aasta sügisest sai kavandatud staaži pikkuseks valida 5–9 aastat ning 10 ja rohkem aastat. 2021. aastal arvas 19% töötajatest, et nad töötavad oma praeguse tööandja juures 10 või rohkem aastat, aasta varem oli neid 21% ja 2019. aastal 18%.

Varasemates uuringutes küsiti kavandatud tööstaaži kohta ainult nendelt vastajatelt, kes ei plaaninud lähikuudel töökohavahetust, alates 2019. aasta sügisest küsiti seda kõigilt. Sel põhjusel on alla aastast tööstaaži kavandavate vastajate osatähtsus viimase kolme aasta uuringute andmetel suurem.



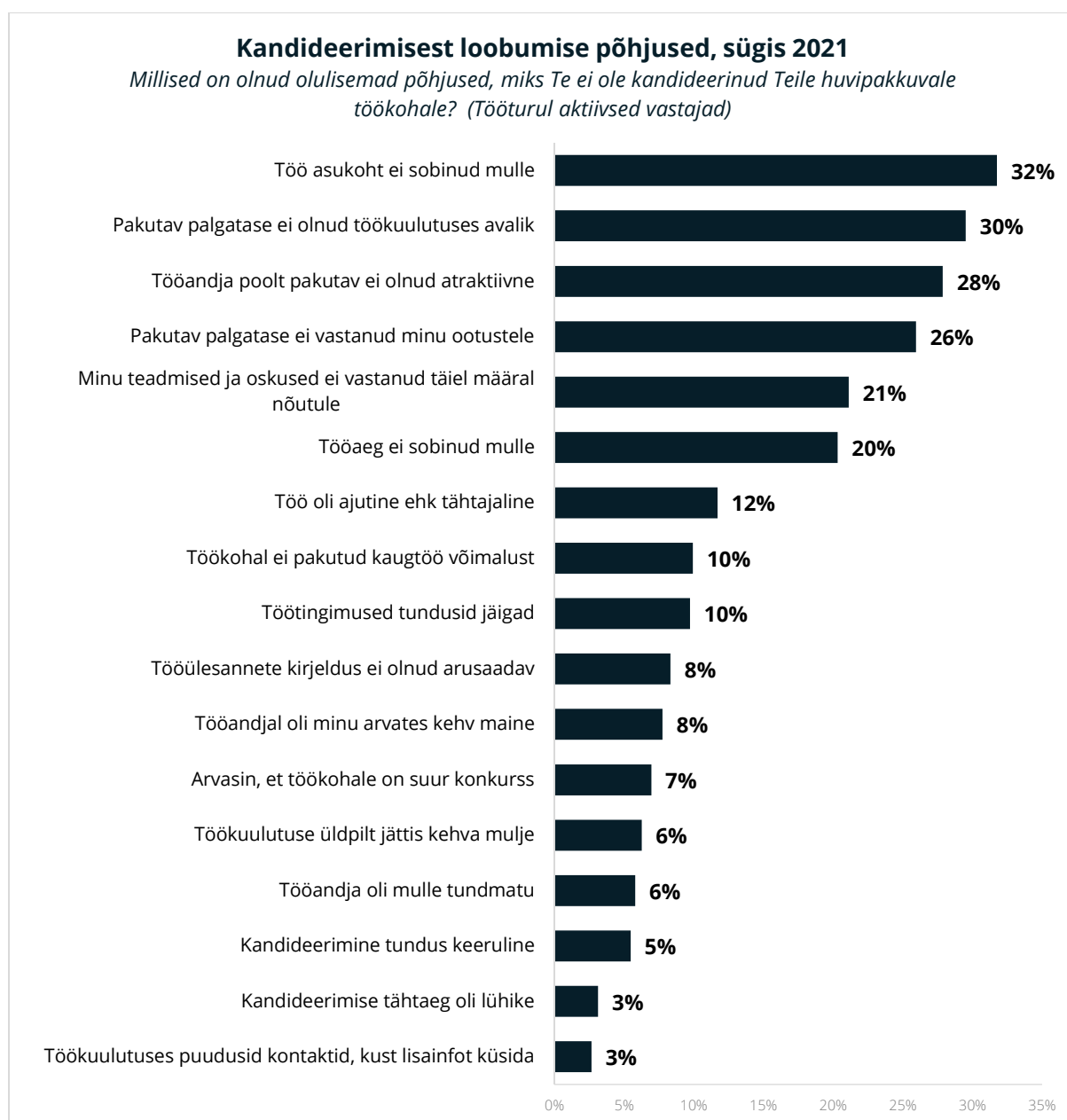
Kandideerimisest loobutakse sagedamini töö asukoha ja palgapakkumise pärast

Vastajatelt küsiti, millised on olnud olulisemad põhjused, miks nad ei ole kandideerinud huvipakkuvale töökohale.

Ligi kolmandik (30%) küsitluses osalenutest märkis, et nad ei ole pidanud loobuma kandideerimisest. Ülejäänud olid kandideerimisest loobunud ja seda sagedamini ebasobiva töö asukoha pärast. Sama näitasid ka 2014. aastal korraldatud küsitluse tulemused, kus 31% vastajatest ei reageerinud töökuulutusele, kuna töö asukoht ei sobinud.

Veidi alla kolmandiku (30%) vastajatest ei ole kandideerinud, kuna töökuulutuses ei ole avaldatud palgataset, 28% on jättnud kandideerimata ebaaktraktiivse pakkumise pärast ning üle veerandi (26%) pakutava palgataseme tõttu.

2014. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemused näitasid sarnaseid tendentse – üle viiendiku (21%) ei kandideerinud, kuna tööandja poolt pakutav ei olnud motiveeriv. Pea pooled vastajad, kes olid saanud tööpakkumise, loobusid sellest, kuna pakutav palk ei vastanud ootustele.



Tööotsingu kanalina eelistatakse tööportaali CVKeskus.ee

Töötajatel paluti küsitluses järjestada tööotsingu kanalid selle järgi, mida rohkem kasutatakse. Vastajatele etteantud kanalite järjestus oli suvaline ja varieerus vastajate seas. See tähendab, et igale vastajale anti ette erinev otsingukanalite järjekord.

40% töötajatest ja tööotsijatest seadis esikohale tööportaali CVKeskus.ee. Aasta varem seadis CV Keskuse esikohale 45%. CV-Online'i järjestas esimeseks 17% uuringus osalejatest, 2019. aasta sügisel 18%.

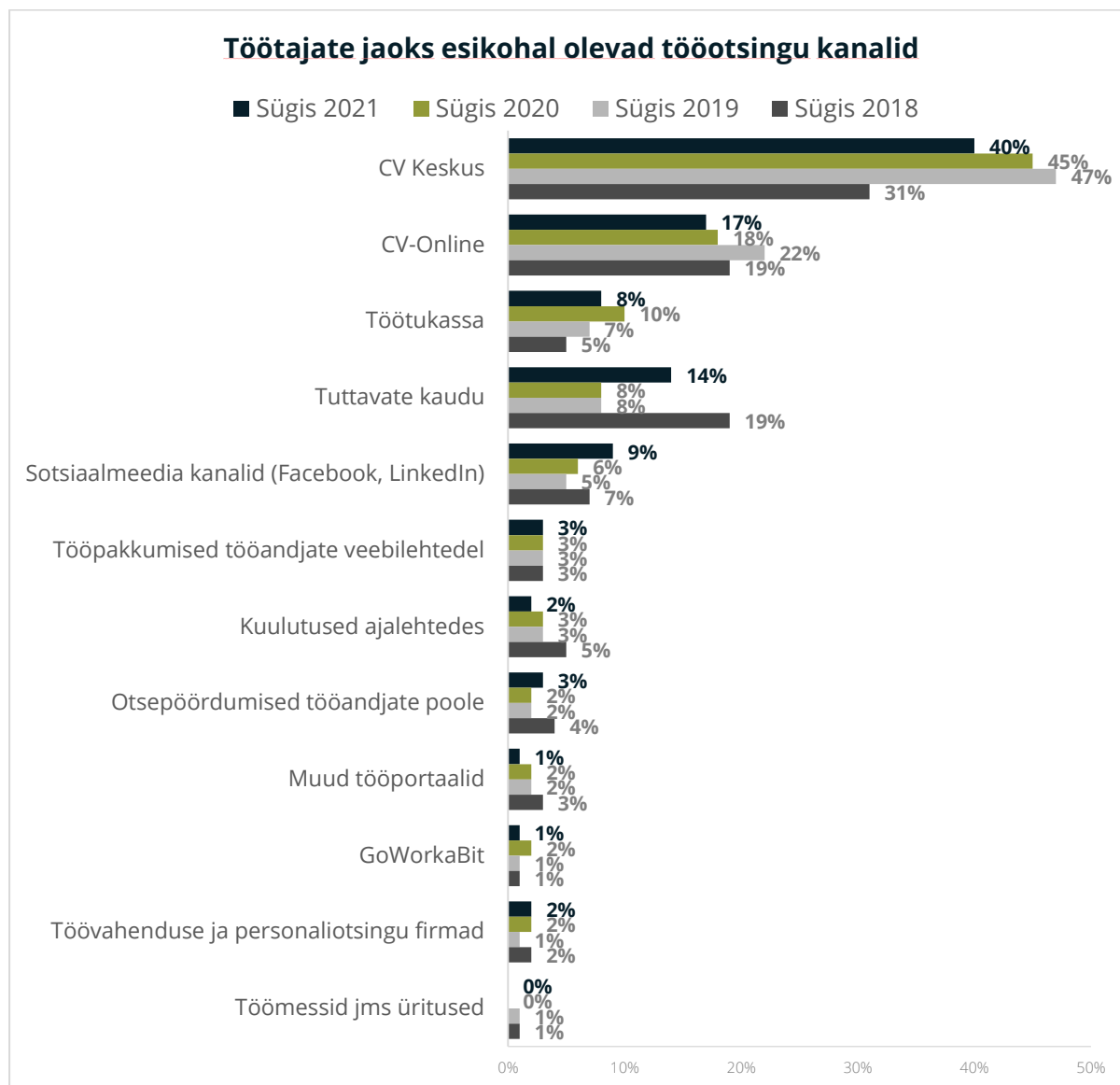
Paari aasta jooksul on kõige enam muutunud esmajärjekorras tuttavate kaudu tööotsingut

eelistavate vastajate osatähtsus. Kui 2019. ja 2020. aasta sügisel eelistas tuttavate kaudu tööd otsida vaid 8% vastajatest, siis 2021. aasta sügisel oli neid 14%. Sagedamini eelistati tuttavate ja sotsiaalmeedia kanalite kaudu töö otsimist kolmandas järjekorras pärast tööportaale.

Kõige sagedamini esinenud tööotsingu kanalite eelistus oli:

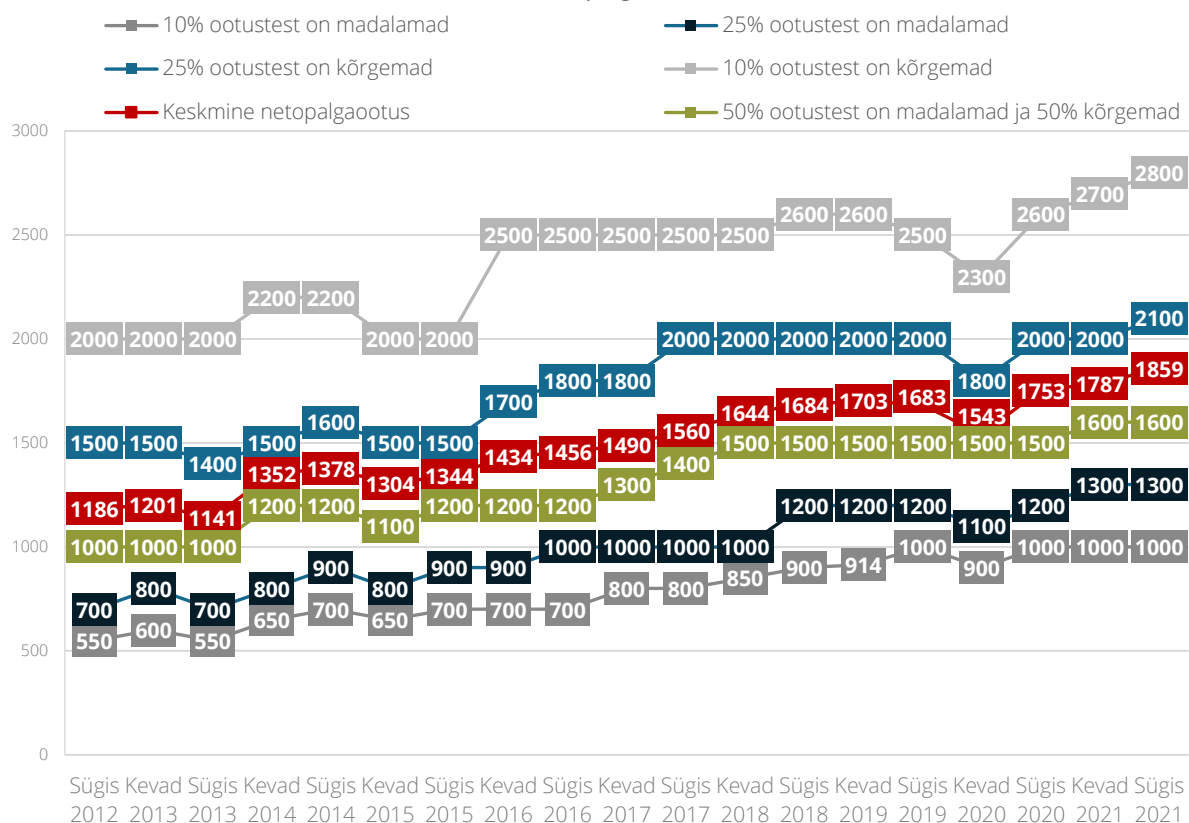
1. CV Keskus.
2. CV-Online.
3. Tuttavate kaudu / sotsiaalmeediakanalid.

Töötajate vastuseid mõjutab see, et töötajate küsitlust on levitatud tööportaali CVKeskus.ee kaudu.

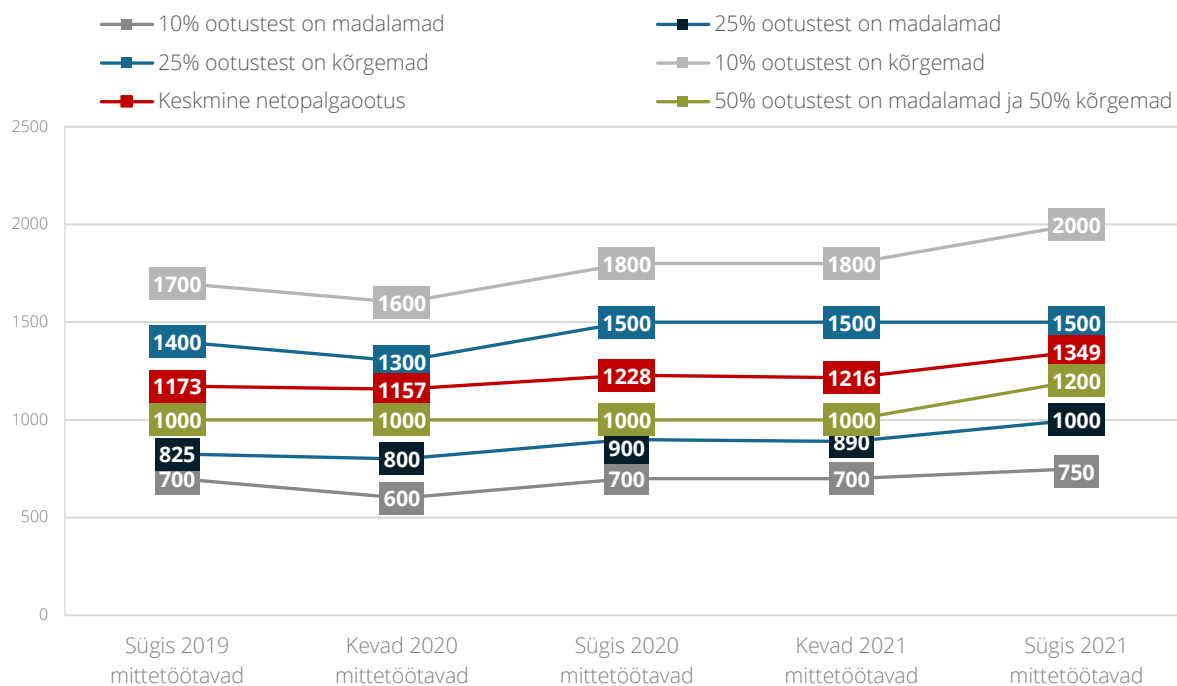


Töötajate netotöötasu ootus töökoha vahetamisel

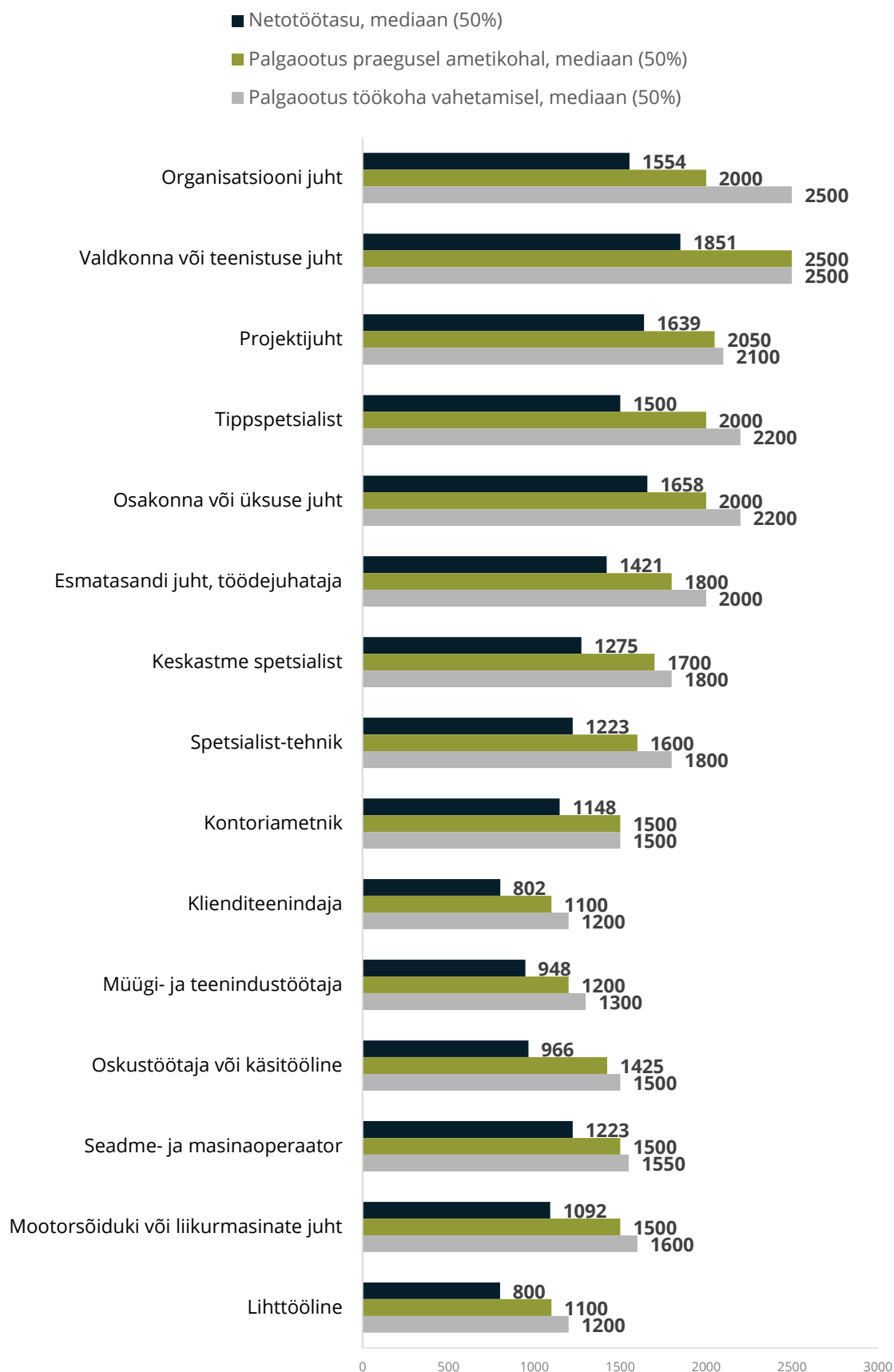
(Kuni 2019. aasta kevadeni küsiti palgaootust soovitud ametikohtadel)



Töötajate netotöötasu ootus, mittetöötavad vastajad



Netotöötasu ja palgaootus ametirühmade järgi, sügis 2021



OOTUSED TÖÖANDJALE

Tööandja valikul on oluline juhtide usaldusväärsus

Töötajate uuringus osalejatelt küsiti, millised tegurid on nende jaoks olulised tööandja kasuks otsustamisel, kui neil on võimalus valida.

Suurem osa (79%) 2021. aasta sügisel korraldatud küsitluses osalejatest pidas tööandja valikul väga oluliseks, et juhtkonna sõnad ja teod oleks kooskõlas ning et tööandja peaks alati kinni seadustest (70%). Sama paljude (70%) jaoks on tähtis, et tööandja kohtleks kõiki töötajaid võrdselt. Veel peeti oluliseks, et organisatsioon oleks stabiilne ja kindel tööandja

(67%) ning et ebaeetilist käitumist ei sallitaks (64%). Aasta varem olid väga olulised tegurid üsna sarnased.

Vähem oluliseks peeti, et tööandja toetaks heategevust, huviharidusega tegelemist ja kultuuritarbimist, kuigi ka nende tegurite puhul oli vastajaid, kes neid tegevusi väga oluliseks pidasid.

Võrreldes möödunud aastaga ei ole väga olulised tegurid tööandja valikul kuigi palju muutunud. Rohkem oli neid töötajaid, kes pidasid oluliseks mugavat töökeskkonda.

Väga olulised tegurid tööandja valikul

Organisatsiooni maine	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Organisatsioon on stabiilne ja kindel tööandja	67%	64%	3%
Organisatsioonil on stabiilselt head majandustulemused	46%	44%	2%
Organisatsioonil on tööandjana hea maine	42%	39%	3%
Organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul	38%	39%	-1%
Saan olla uhke, et töötan selles organisatsioonis	28%	26%	2%
Mulle meeldivad organisatsiooni tooted ja/või teenused	24%	24%	0%
Organisatsioon on avalikkuses laialdaselt tuntud	15%	15%	0%

Soodustused ja hüved	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Tööandja investeerib kaasaegsetesse töövahenditesse	58%	55%	3%
Tööandja on loonud mugava töökeskkonna	53%	50%	3%
Tööandja säilitab esimestel haiguspäevadel keskmise palga	42%	42%	0%
Tööandja toetab töötajate tervise edendamist	41%	38%	3%
Tööandja katab tööle ja töölt koju sõidu kulud	29%	27%	2%
Tööandja panustab lisamaksetega töötaja pensionisse	28%	26%	2%
Tööandja toetab spordiga tegelemist	27%	27%	0%
Tööandja pakub soodustingimustel toitlustust	20%	20%	0%
Tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust	15%	15%	0%
Tööandja toetab kultuuritarbimist	15%	13%	2%

Väärtused	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Juhtkonna sõnad ja teod on kooskõlas	79%	76%	3%
Tööandja peab alati kinni seadustest	70%	68%	2%
Ebaeetiline käitumine ei ole tööandja juures sallitud	64%	63%	1%
Oma ärieesmärkide saavutamisel lähtub tööandja headest tavadest ja üldtunnustatud ärieetikast	49%	48%	1%
Tööandja väärtustab töötaja- ja peresõbralikkust	48%	47%	1%
Organisatsioonis pingutatakse klientide rahulolu nimel	40%	41%	-1%
Tööandja väärtustab keskkonnahoidu	31%	33%	-2%
Tööandja pingutab uute töökohtade loomise nimel	27%	27%	0%
Organisatsioon on majandustulemustele orienteeritud	23%	24%	-1%
Organisatsiooni tegevusel on laiem ühiskondlik tähendus	14%	16%	-2%
Tööandja panustab heategevusse	11%	11%	0%

Meeskond	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Tööandja kohtleb kõiki töötajaid võrdselt	70%	67%	3%
Organisatsioonis töötavad oma ala professionaalid	47%	47%	0%
Töötajad on kaasatud otsustusprotsessidesse ja nende arvamus loeb	40%	39%	1%
Organisatsioonis on ühised traditsioonid ja tavad	25%	24%	1%
Organisatsioonis töötades leiab uusi tutvavaid ja sõpru	22%	21%	1%
Organisatsioonis korraldatakse ühisüritusi, sh koos perelega	21%	19%	2%

Töökorraldus	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks	58%	57%	1%
Töökorralduses arvestatakse, et töö oleks huvitav ja arendav	43%	43%	0%
Vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest	42%	43%	-1%
Olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel	40%	38%	2%

Uuenduslikkus	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Organisatsioon on arenev	48%	49%	-1%
Organisatsioonis väärtustatakse uusi ideid ja algatusi	41%	41%	0%
Saan rakendada oma loomingulisust	33%	34%	-1%

Õppimine ja areng	Sügis 2021	Sügis 2020	Erinevus
Tööandja väärtustab töötajate erialast arengut	53%	54%	-1%
Tööandja toetab organisatsioonisisest karjääri	42%	42%	0%
Organisatsioonis toetatakse tasemehariduse omandamist	39%	39%	0%
Tööandja pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi	18%	18%	0%

Töötajad soovivad töötada keskmiselt 34 tundi nädalas

Muude tööga seotud aspektide kohta küsiti töötajatelt, millist tööaja korraldust nad eelistaksid, millist tüüpi ja kui suures organisatsioonis ning millises riigis nad sooviksid töötada. Samuti küsiti, millist meeskonda vastajad eelistaksid.

Üle pooled (52%) vastajatest sooviksid töötada tavapärase täistööajaga esmaspäevast reedeni. Ligi viiendik (18%) eelistaks osalise ajaga töötamist ja veidi üle kümnendiku (11%) lühendatud tööaega. Vahetustega töö graafiku järgi sobib 13% vastajatele ja määratlemata tööaeg 12% vastajatele. Öhtuti, öösel või nädalavahetustel sooviks töötada väga vähesed inimesed. 7% märkis aga, et neil ei ole vahet, milline on tööaja korraldus.

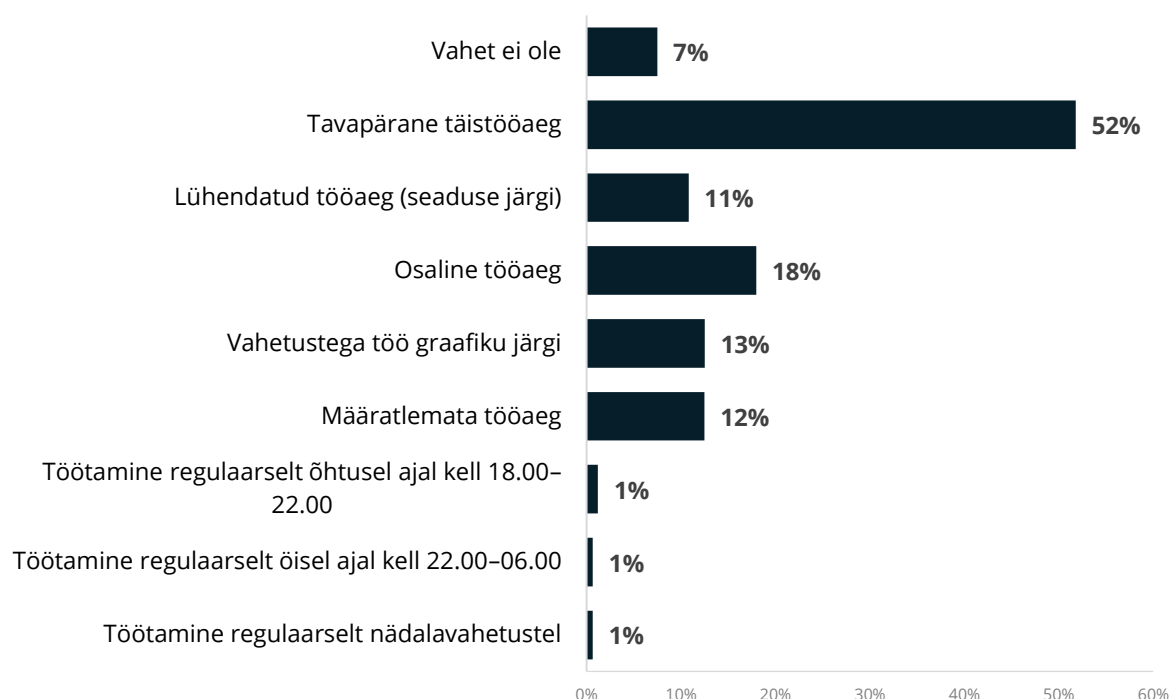
Nooremate (16–24-aastaste) vastajate seas on rohkem (34%) neid, kes sooviks töötada osalise

tööajaga, graafiku alusel oleks valmis töötama ligi veerand (23%). Ka vanematest (65–74-aastastest) inimestest üsna paljud (33%) eelistaksid osalist tööaega. Nooremate (kuni 34-aastaste) seas on ka rohkem neid, kes eelistaksid määratlemata tööaega.

Küsitluses osalejatelt küsiti lisaks, mitu tundi nad sooviksid nädalas keskmiselt töötada, kui neil oleks võimalik oma tööaega valida. Küsimuses oli ära toodud ka tavapärane tööaeg nädalas, mis on 40 tundi.

Üle pooled (57%) vastajatest sooviks töötada nädalas vähem kui 40 tundi, 40 tundi sooviks töötada 39% ja rohkem kui 40 tundi 5%. Keskmiselt sooviti töötada 34 tundi nädalas. Sama näitasid ka 2014. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemused, et töötajad sooviks võimalusel tavapärasest normtööajast vähem töötada.

Eelistatud tööaja korraldus, sügis 2021



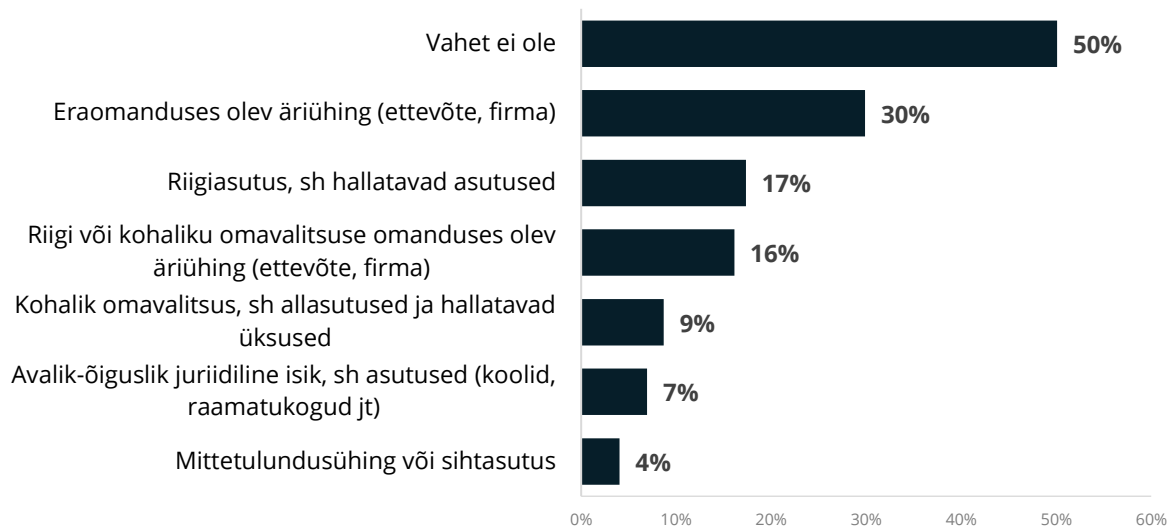
Töötajad eelistavad väiksemaid eraettevõtteid

Poolte (50%) töötajate jaoks ei ole tähtis, mis tüüpi organisatsioonis nad töötavad. Ligi kolmandik (30%) eelistaks töötada eraettevõttes, 17% riigiasutuses ja 16% riigi või

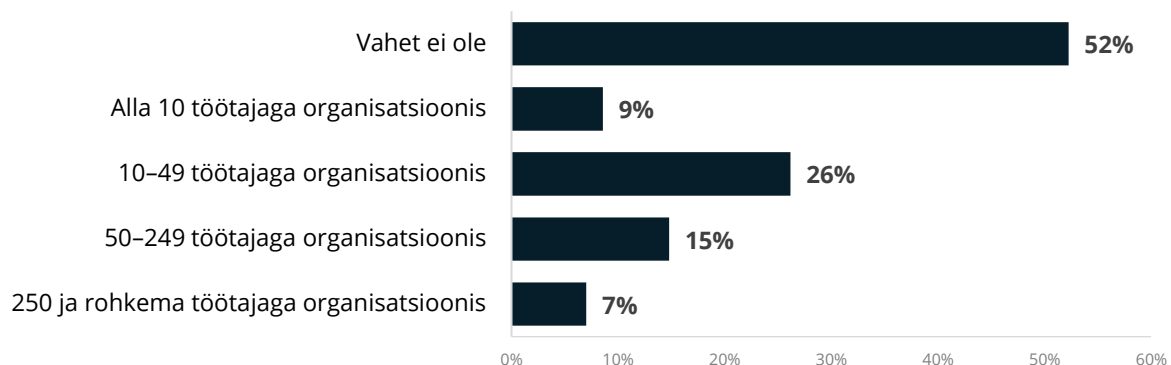
kohaliku omavalitsuse omanduses olevas äriühingus.

Üle pooltel (52%) töötajatel ei ole eelistusi organisatsiooni suuruse järgi. Üle veerandi (26%) eelistaks aga töötada 10–49 ja 15% 50–249 töötajaga organisatsioonis.

Eelistatud organisatsiooni tüüp, sügis 2021



Eelistatud organisatsiooni töötajate arv, sügis 2021



Noorte seas on rohkem välisriikides töötada soovijaid

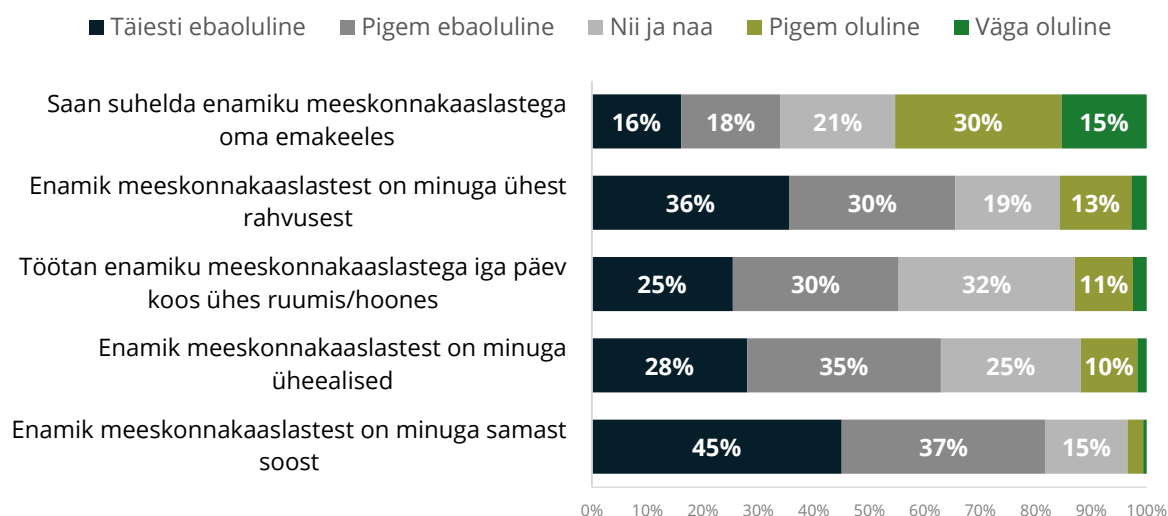
Meeskonna koosseisu osas on peaaegu pooltele (45%) töötajatele oluline, et nad saaksid enamiku meeskonnakaaslastega suhelda oma emakeeles.

Nooremate vastajate seas on rohkem neid, kelle jaoks on tähtis, et enamik meeskonnakaas-

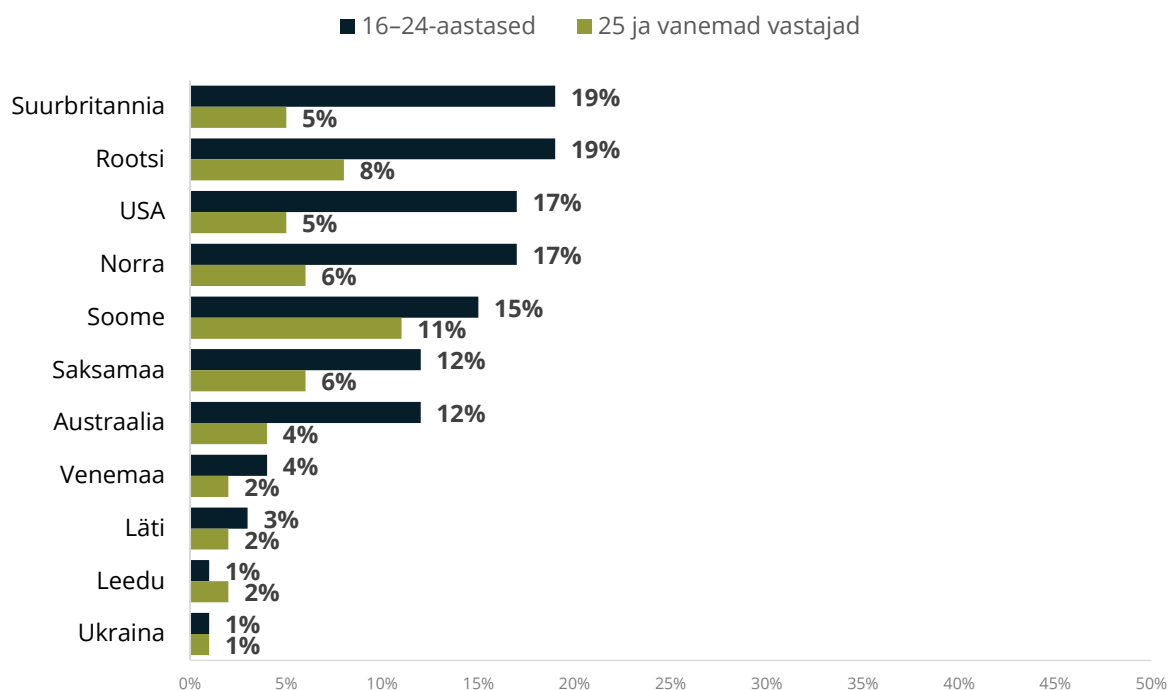
lastest oleks nendega ühekeelised. Samas on suurema osa noorte jaoks ebaoluline, et meeskonnakaaslastel oleks samast rahvusest.

Eelistatud töö asukohaks märkis enamik vastajaid Eesti. Rohkem (11%) oli neid vastajaid, kes sooviks töötada ka Soomes. Noorte seas oli märksa enam neid, kes sooviksid töötada mõnes välisriigis.

Eelistatud meeskonna koosseis, sügis 2021



Välisriigid, kus sagedamini töötada soovitakse, sügis 2021



KOKKUVÕTE

2021. aasta sügisel korraldatud töötajate küsitlusele vastas kokku **7412** inimest, aasta tagasi oli vastajaid 9733 ja 2019. aasta sügisel 10 085. Vastajate arv on langenud mitmel põhjusel: küsitluste korraldajaid on turul arvukalt ja osalejatele vastu pakutavat palgainfot on samuti üsna palju saadaval. Langenud on eelkõige tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud uute vastajate arv, Palgainfo Agentuuri kaudu kaasatud töötajate arv on enam-vähem samaks jäänud.

Küsitluse tulemused näitavad, et 2020. aastal pidurdunud palgakasv hakkas 2021. aastal taas hoogu koguma. Kuigi ligi pooltel uuringus osalenud töötajatel ei olnud palk aasta jooksul muutunud, siis üle kolmandikul oli see suurenenud. Sagedamini märgitud põhipalga kasv oli **5–10%**, langus jäi 11–20% piiresse.

Võrreldes 2020. aastaga on töötajate optimism oma palgakasvu suhtes taastunud. Kui aasta tagasi arvas 15% uuringus osalenutest, et nende põhipalk kasvab lähema kuue kuu jooksul, siis 2021. aasta sügisel oli samal arvamusel üle veerandi (27%) vastajatest.

Töötajate keskmine **palgaootus** on 2020. aasta kevadisest langusest taastunud ja eelmise sügisega võrreldes 4,9% tõusnud. Töötajad sooviksid teenida oma praegusel ametikohal keskmiselt 1773 eurot eurot kätte, mida on 84 eurot enam kui möödunud sügisel. Töökoha vahetamisel on töötajate palgaootus keskmiselt 100 euro võrra kõrgem.

Kuigi palgad on üsna paljudel kasvanud, on töötasuga hästi või väga hästi toimetulevate töötajate osatähtsus veidi vähenenud. Samuti on kahanenud oma töötasuga rahulolevate töötajate osatähtsus ja kasvanud rahulolematute osakaal. Selle põhjus võib olla ühelt poolt sügisel alguse saanud hindade kasv, teisalt ka see, et töötajad tunnetavad oma paremat positsiooni tööturul ja ei ole enam nii leplikud.

Üle pooltele töötajatele pakutakse nende põhitöökohas **soodustusi**. Soodustusi saavate töötajate osatähtsus on praktiliselt samal tasemel, mis kahel varasemal aastal. Kõige rohkem oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega ning kodus töötamise võimalust. Kodus töötamise võimaluse kasutamine on 2019. aastaga võrreldes kõige enam kasvanud ja see on seotud koroonaviiruse levikuga.

Soodustustega rahulolu on veidi vähenenud, mis võib olla põhjustatud sellest, et tervisekriisi ajal on olnud mitmete soodustuste, nt ühisüritused, koolitused jms, kasutamine takistatud.

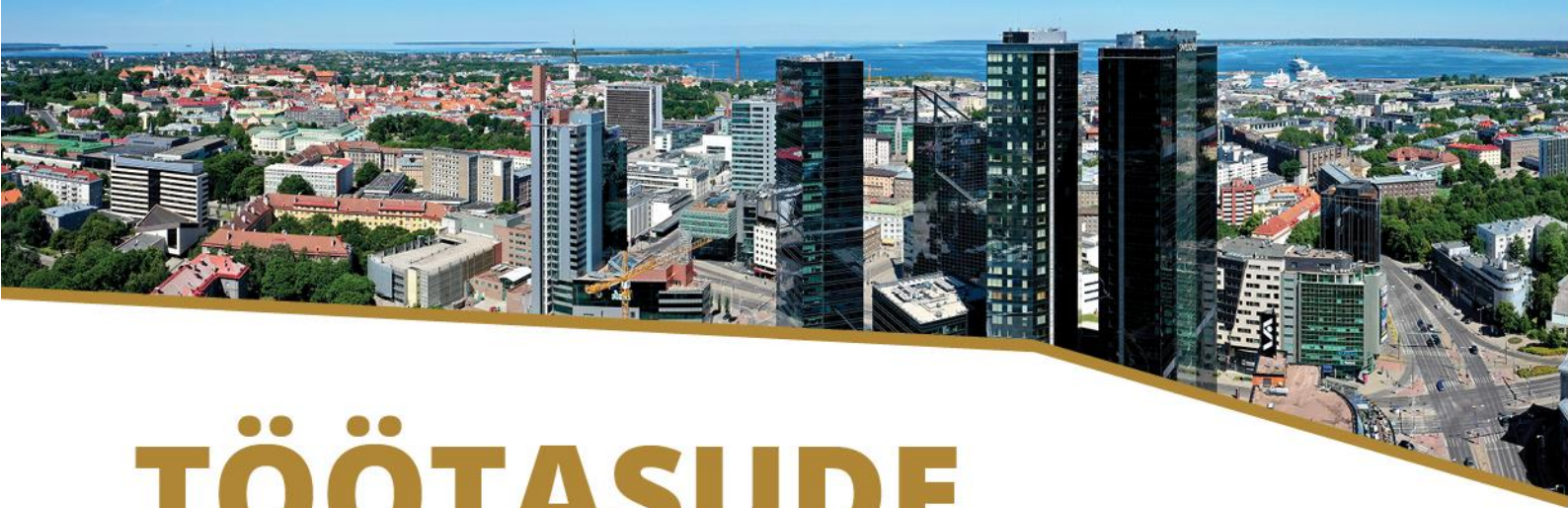
Küsitluse korraldamise ajal otsis **aktiivselt tööd** 8% töötajatest. Üldse ei otsinud tööd viiendik (27%) töötajatest. Võrreldes eelmiste aastatega on töötajate aktiivsus tööotsingul veidi väiksem ja üldse mitte tööd otsivate vastajate osatähtsus suurem. Seda mõjutab ka tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud väiksem vastajate arv.

Tööandja valikul **olulised kriteeriumid** ei ole aasta jooksul väga palju muutunud. Suurem osa (79%) 2021. aasta sügisel korraldatud küsitluses osalejatest pidas tööandja valikul väga oluliseks, et juhtkonna sõnad ja teod oleks kooskõlas ning tööandja peaks alati kinni seadustest (70%). Sama paljude (70%) jaoks oli tähtis, et tööandja kohtleks kõiki töötajaid võrdsest.

Oma tööandja juures **soovitaks** töötamist suure tõenäosusega 25%, 31% on neutraalsed ehk passiivsed soovitajad ning 44% suure tõenäosusega ei soovitaks oma tööandjat.

Põhjalikke väljavõtteid töötajate küsitluse tulemustest saab tellida Palgainfo Agentuurist.

Palgainfo Agentuur tänab kõiki uuringus osalejaid ja koostööpartnereid ning ootab kõiki osalema kevadel toimivas järgmises uuringus.



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

- Üle 1500 ametinimetuse
- Kõik organisatsioonid
- Kõik maakonnad
- Kõik tegevusalad

**NÄIDISED,
HINNAD
JA TELLIMINE**

 **PALGAINFO**
Turgu langevatel ettevõtetel



Töötajate **TAGASISIDE KÜSITLUSED**

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

Põhjalik kogemus

Läbimõeldud metoodika

Testitud küsimused

Eesti, vene ja inglise keeles

Toimivad tehnilised lahendused

Elektrooniliselt ja paberkandjal

Kiire andmetöötlus

Lai tulemuste võrdlusandmebaas

Visualiseeritud analüüs

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Tärgalt, targalt, tulemusel