MUUTUSED **TÖÖTURUL** JA **PALKADES** 2023



Organisatsioonide küsitluse tulemused

PÕHJALIKKU **10** AASTAT KOGEMUST

- Kuidas on **põhipalgad** muutunud ja millised on prognoosid?
- Millised on tööandjate **värbamisplaanid**?
- Keda on tööturul **lihtsam**, keda **keerulisem leida**?
- Kuidas on muutunud **värbamistrendid**?
- Milliseid **uusi tehnoloogiaid** kasutatakse personaliotsingul?

PALGAINFO *Targalt tangetatud otsused*

CVKESKUS.ee
EESTI POPULAARSEIM TÖÖPORTAAL

TÖÖANDJATE KÜSITLUSE TULEMUSTE

KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2023

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2023. aasta kevadel korraldatud **tööandjate küsitluse tulemuste kokkuvõte.**

See annab ülevaate põhipalkade muutustest viimastel kuudel ja kavandatavatest palgamuudatustest. Samuti uurisime, kuidas hindavad tööandjad tööturu olukorda ja millised on värbamisplaanid.

Tänan kõiki tööandjaid, kes küsitlusele vastasid! Kokku osales küsitluses 402 tööandjat, kes annavad tööd hinnanguliselt 50 000 töötajale. Esindatud olid eri tegevusalade ja suurusega organisatsioonid, kuid ülekaalus on suurema töötajate arvuga tööandjad.

Küsitlusse aitas tööandjaid kaasata **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**.

Kõik vastajad said jätta oma kontaktid tasuta kiirtulemuste saamiseks, samuti alla laadida 397 ameti töötasude mediaanid ja keskmised 2022. aasta IV kvartali kohta.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised ajakirjad **Imeline Ajalugu**, **Imeline Teadus** ja **National Geographic**, Lõuna-Eestis loodusmatku korraldav **OÜ Loodustaju** ja seminariruume pakkuv **Kolga Seltsimaja**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: kolm **Viking Line'i** kinkekaarti, kolm **Loodustaju** kinkekaarti ja kolm raamatut **Äripäeva raamatuklubilt**: Daniel Kahneman, Olivier Sibony, Cass R. Sunstein „Müra. Otsustusvigade põhjustest".

Järgmine kord kogume andmeid septembris 2023. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuuri juht

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED	11
PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED	17
AASTAPREEMIAD JA TOETUSED	19
TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	21
HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE	28
VÄRBAMISPRAKTIKAD	37
KOKKUVÕTE	49
AGENTUURI TEENUSED	50

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

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 8000–10 000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

Andmed sisaldavad **kõigi täistööajaga** töötajate töötasude 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 vastaval ametil, 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

Organisatsioonisisesed küsitlused

Suuremahulised üle-eestilised töötajate küsitlused on andnud agentuurile hea kogemuse küsitluste korraldamisel. Selle põhjal 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, 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 tööl kogeb**. 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** organisatsioonisiseste küsitluste **tulemuste hindamiseks** – kas teie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

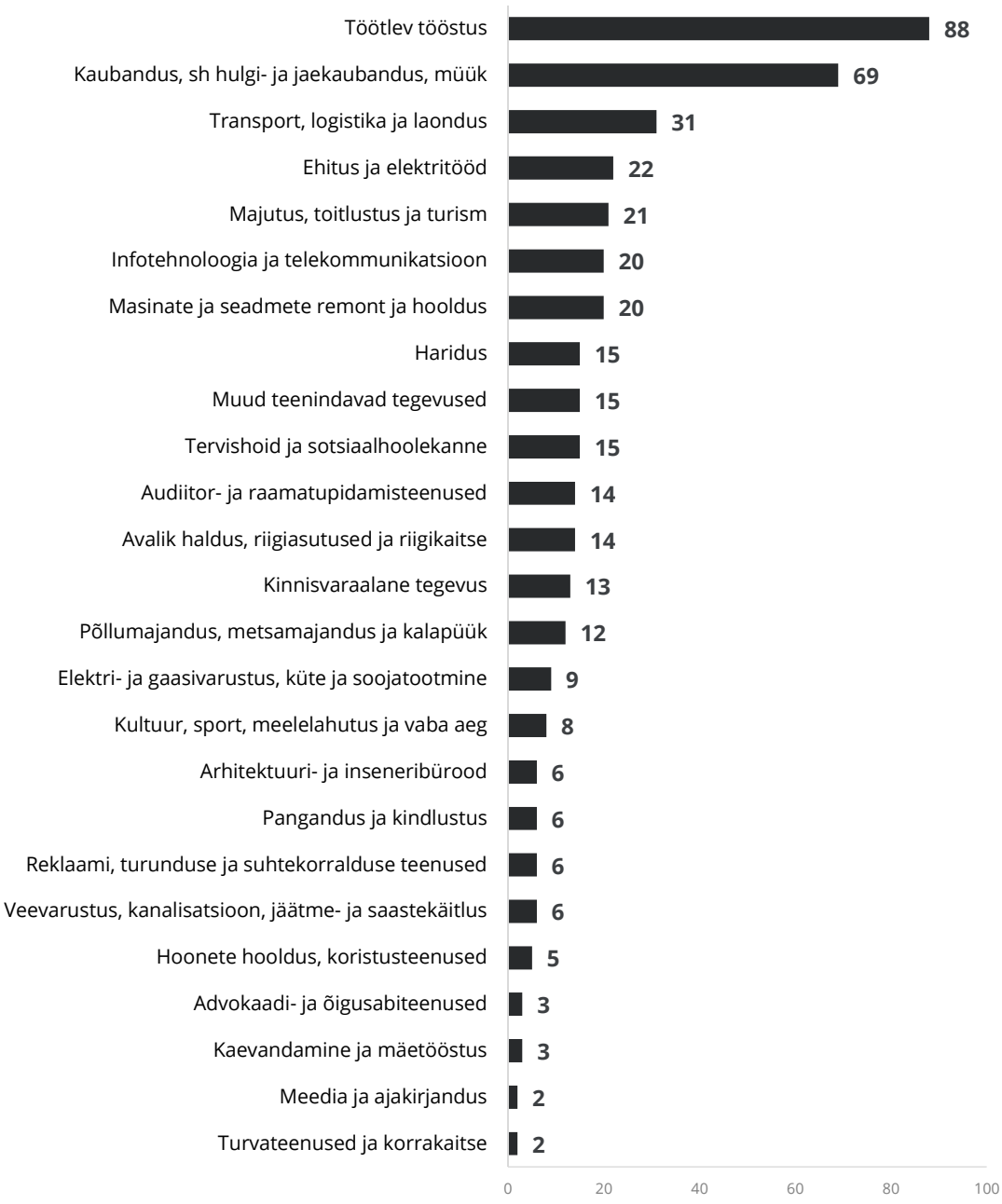
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Tööandjate küsitlus korraldati 2023. aasta märtsis ja aprillis. Sellele vastas **402 tööandjat**, mida on mõnevõrra rohkem kui eelmisel aastal, mil vastas 377 tööandjat.

Tegevusalad. Rohkem vastajaid oli tööstuse, kaubanduse, transpordi, ehituse, hariduse ning majutuse ja toitlustuse valdkonnast. Tegevusalade esindatus on olnud sarnane ka varasemates küsitlustes.

Vastajate arv organisatsiooni tegevusala järgi

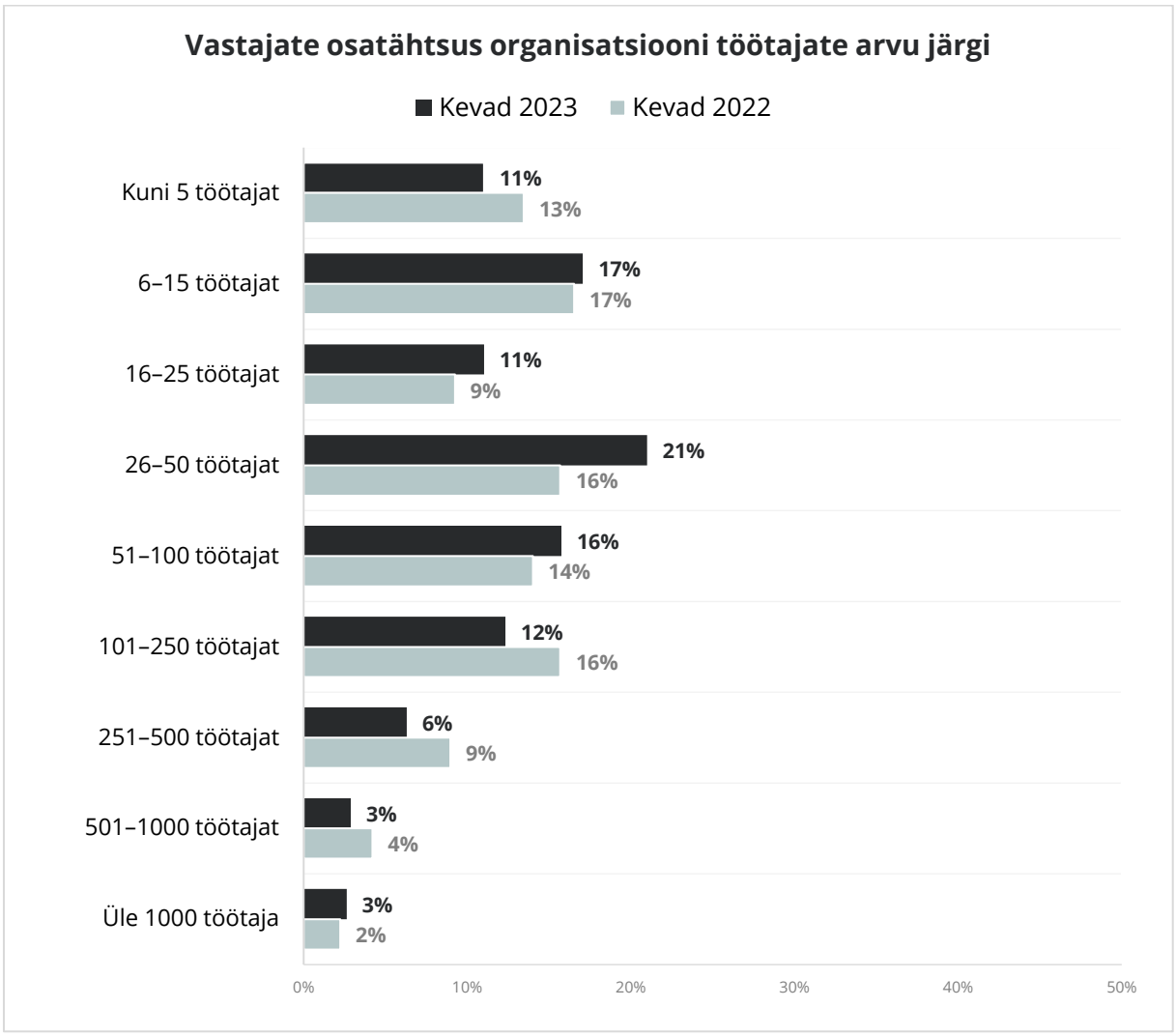
Märkida sai mitu tegevusala



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate arv. Üle pooltes (60%) uuringus esindatud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes rohkem kui 50 töötajat. Võrreldes eelmise aastaga on küsitluses osalejate seas sel korral veidi rohkem alla 50 töötajaga organisatsioone. Varasematel aastatel on selliste organisatsioonide osatähtsus olnud sarnane selle aasta omaga.

Üle 50 töötajaga organisatsioonide arv küsitluses sarnaneb varasemate uuringute omaga ehk suurem vastajate arv tuleb eelkõige alla 50 töötajaga organisatsioonide aktiivsemast osalemisest küsitluses.



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

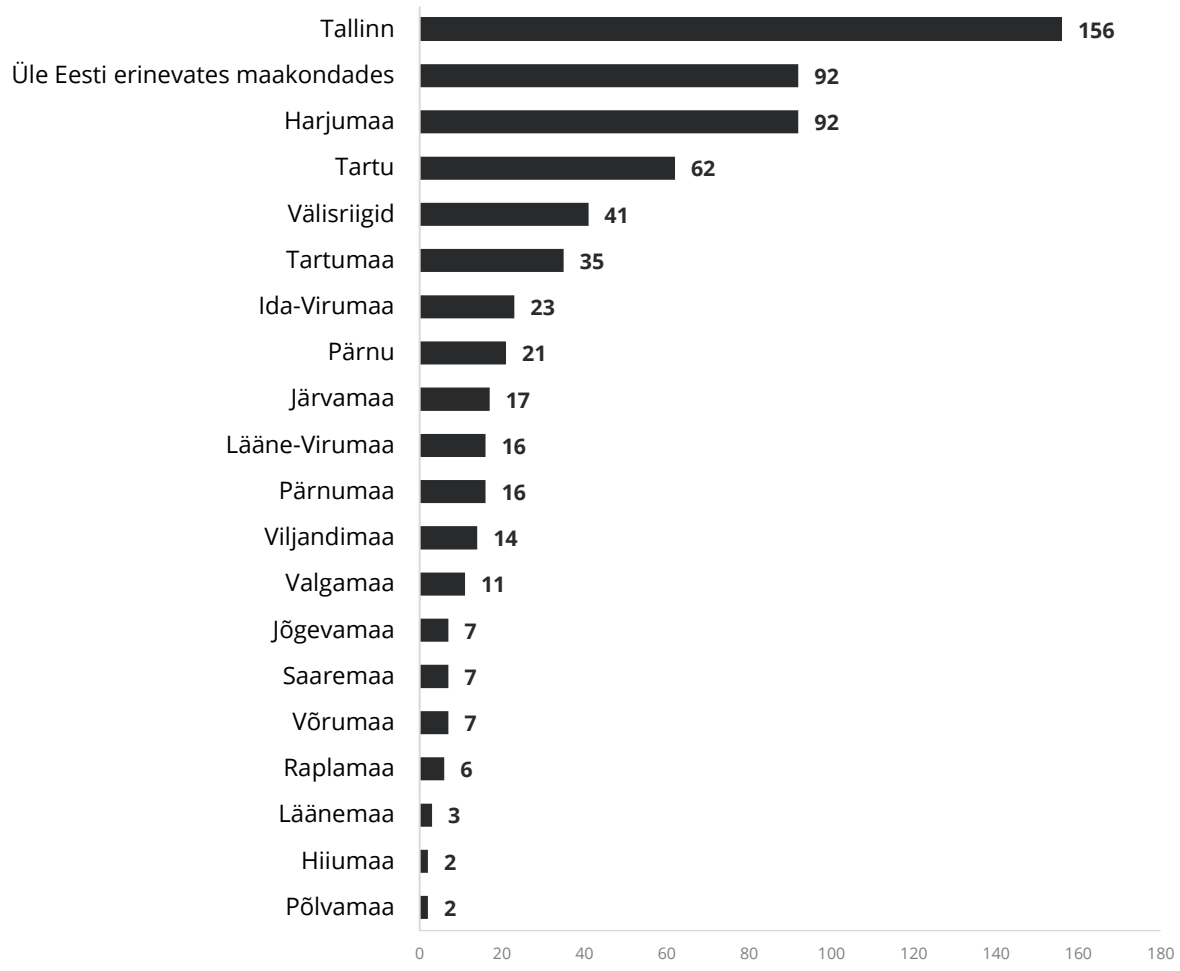
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuse piirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Üle Eesti erinevates maakondades tegutses üle veerandi (27%) tööandjatest, 32% tegutses Harjumaal ja/või Tallinnas. Tartus ja/või Tartumaal tegutses 9% vastajatest. Võrreldes varasemate küsitlustega on vastajate tegevuspiirkonna jaotus sarnane.

Organisatsiooni tüüp. Nii sel kui ka eelmistel aastatel korraldatud uuringutes osalenud organisatsioonidest enamik (86%) olid eraomanduses olevad äriühingud. Kohalikke omavalitsusi, sh allasutusi ja hallatavaid üksuseid, oli uuringus osalejate seas 5%, riigiasutusi 2%, mittetulundusühinguid ja sihtasutusi 4%.

Enamik (81%) organisatsioone oli tegutsenud üle 10 aasta.

Vastajate arv organisatsiooni tegevuspiirkonna järgi

Märkida sai mitu

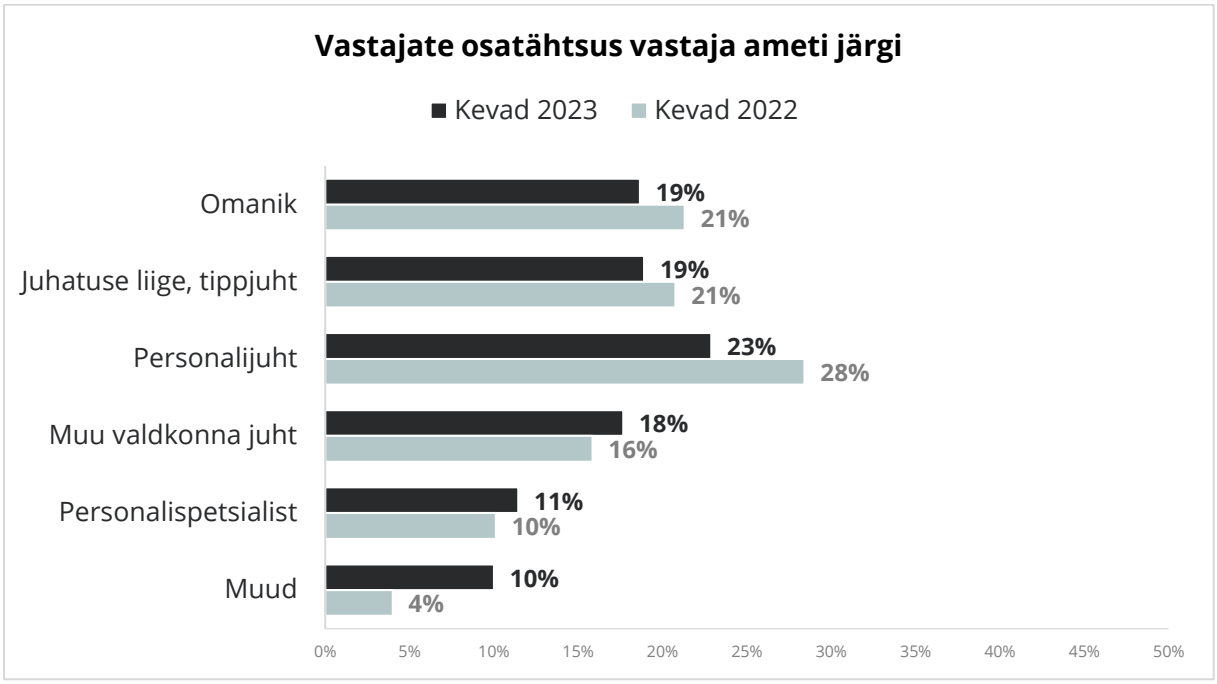


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. 19% vastajatest olid organisatsioonide omanikud, sama palju oli juhatuse liikmeid. Personalijuhte oli vastajate seas 23%. Ülejäänud vastajad töötasid muudes ametites, nt personalispetsialistide, finantsjuhtide või muude üksuste juhtidena.

Varasemate küsitlustega võrreldes on vastajate ametikohtade jaotus üsna sarnane. Tervisekriisi ajal oli vastajate seas rohkem omanikke ja vähem personalijuhte.

Vanus ja sugu. Sel aastal küsiti tööandjate küsitluses esmakordselt ka vastaja sugu ja vanust. 66% vastajatest olid naised ja üle kolmandiku (35%) vastajatest olid 45–54-aastased.



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

PÕHIPALKADE MUUTUSED

Suurem osa tööandjatest on viimase kuue kuu jooksul töötajate põhipalku tõstnud

Kaks kolmandikku (66%) tööandjatest on viimase kuue kuu jooksul tõstnud töötajate põhipalkasid.

Eelmisel kevadel oli põhipalkasid tõstnud veidi rohkem tööandjaid – 72%. 2022. aastal tehti tasa kahel eelneval aastal tervisekriisi tõttu ära jäänud palgatõus ja mõnes sektoris ka palkade langus.

2021. aasta kevadel oli põhipalkade tõstjaid kaks korda vähem ehk vaid kolmandik (34%) ja tervisekriisi esimesel, 2020. aastal vaid 14%.

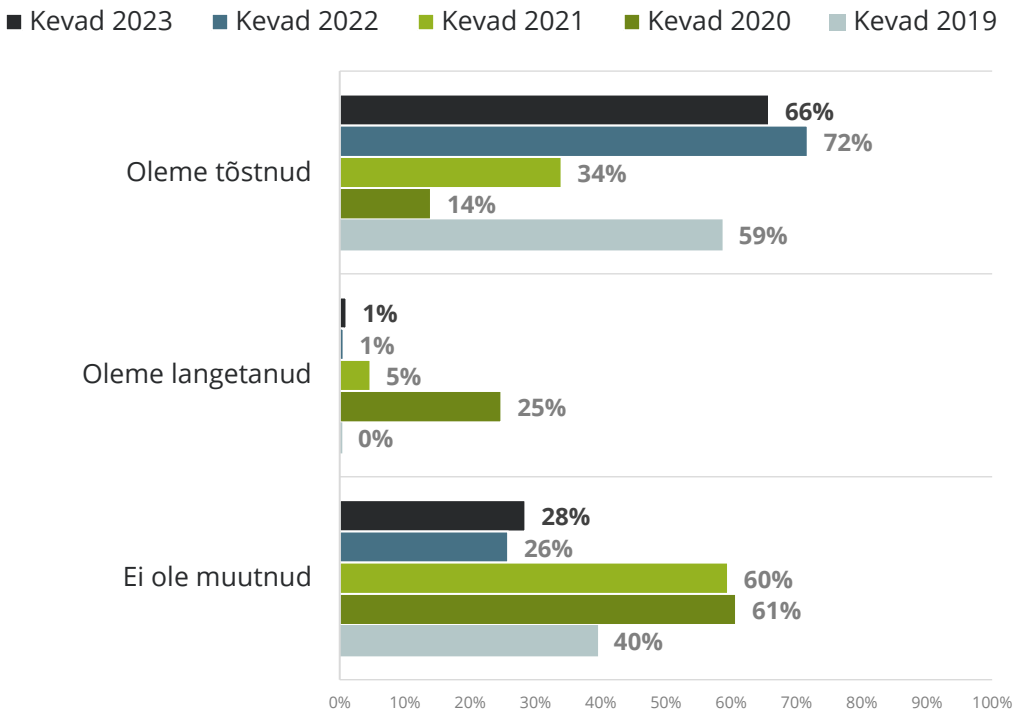
Veerand tööandjatest (25%) hoopis langetas palkasid.

Enne tervisekriisi, 2019. aasta kevadel, oli palkade tõstjaid samuti vähem kui sel kevadel – veidi üle poole (59%) küsitluses osalenud organisatsioonidest.

Tänavu tõsteti põhipalkasid peamiselt jaanuaris – 38% põhipalka tõstnud organisatsioonidest korrigeeris just sel kuul töötasusid.
7% vastajatest oli töötasusid muutnud 2022. aasta septembris ja 10% käesoleva aasta märtsis.

Rohkem oli põhipalkade tõstjaid ka nende tööandjate seas, kes hindasid oma töötasude taset konkurentide omast kõrgemaks.

Põhipalkade muutus viimase kuue kuu jooksul



2020. aastal korraldati tervisekriisi tõttu kaks küsitlust ja muutuste kohta küsiti viimaste kuude kohta. Graafikul on esitatud 2020. aasta aprillis tehtud küsitluse tulemused.

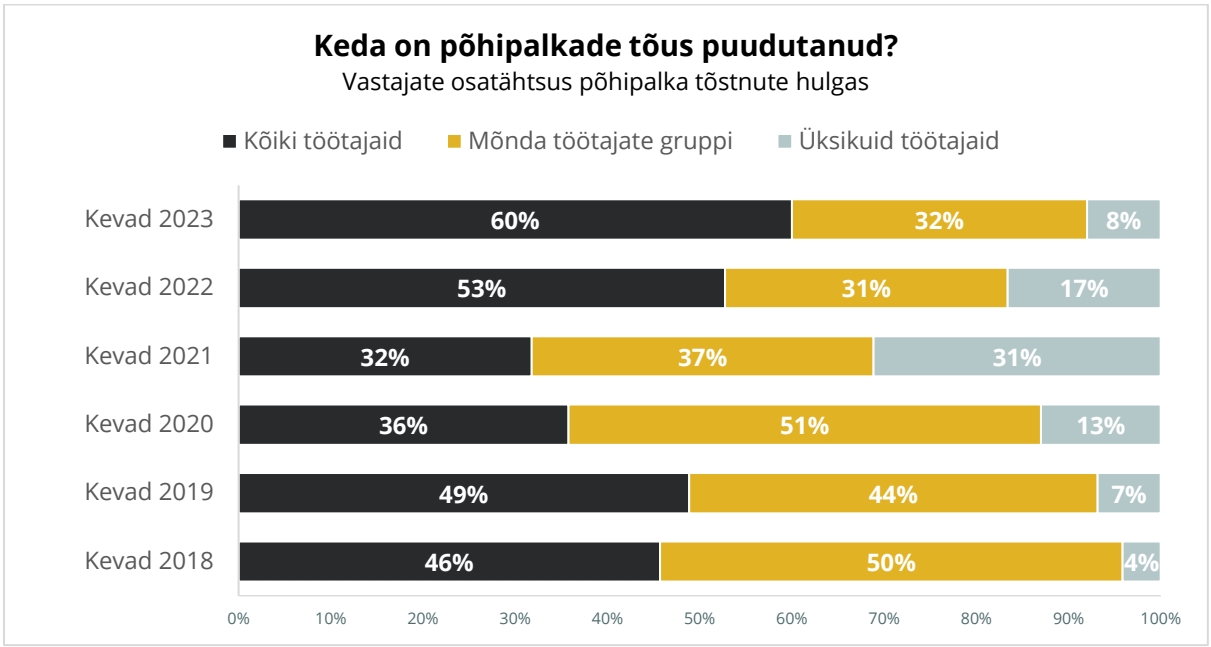
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

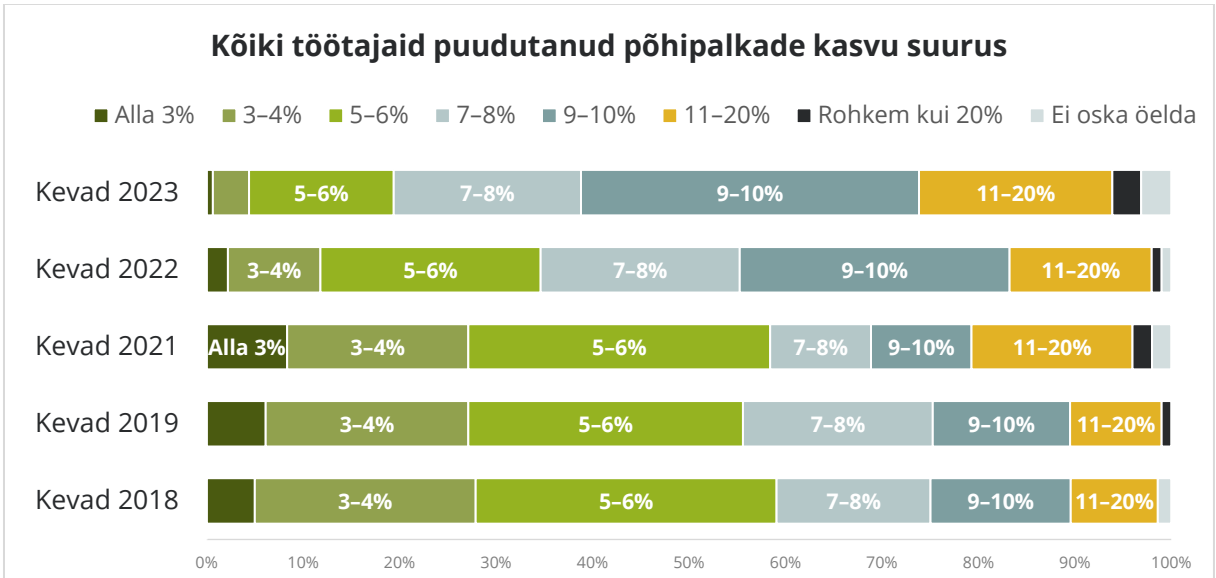
Põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid rohkem kui pooltes organisatsioonides

Üle pooltes (60%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palkade kasv kõiki töötajaid ning jäi sagedamini 9–10% piiresse.

Võrreldes varasemate aastatega on sel kevadel rohkem neid organisatsioone, kus on tõstetud kõikide töötajate töötasusid ja kus töötasude kasv on olnud 9–10% või ka 11–20%.

Töötajate gruppidest puudutas põhipalkade tõus sagedamini spetsialiste, oskustöölisi ja esmatasandijuhte. 11–20% suuruse palgatõusu saanute seas oli rohkem esmatasandijuhte, aga ka lihttöölisi. Kui enamiku töötajate gruppide palgad kasvasid peamiselt 9–10%, siis klienditeenindajate palgatõus jäi pigem 5–6% piiresse.





Graafikul ei ole avaldatud 2020. aasta kevadel toimunud küsitluse tulemusi, kuna seoses tervisekriisiga muudeti küsimusi ja töötasude muutuste vahemikke.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED

Ligi kolmandik tööandjatest plaanib põhipalku tõsta

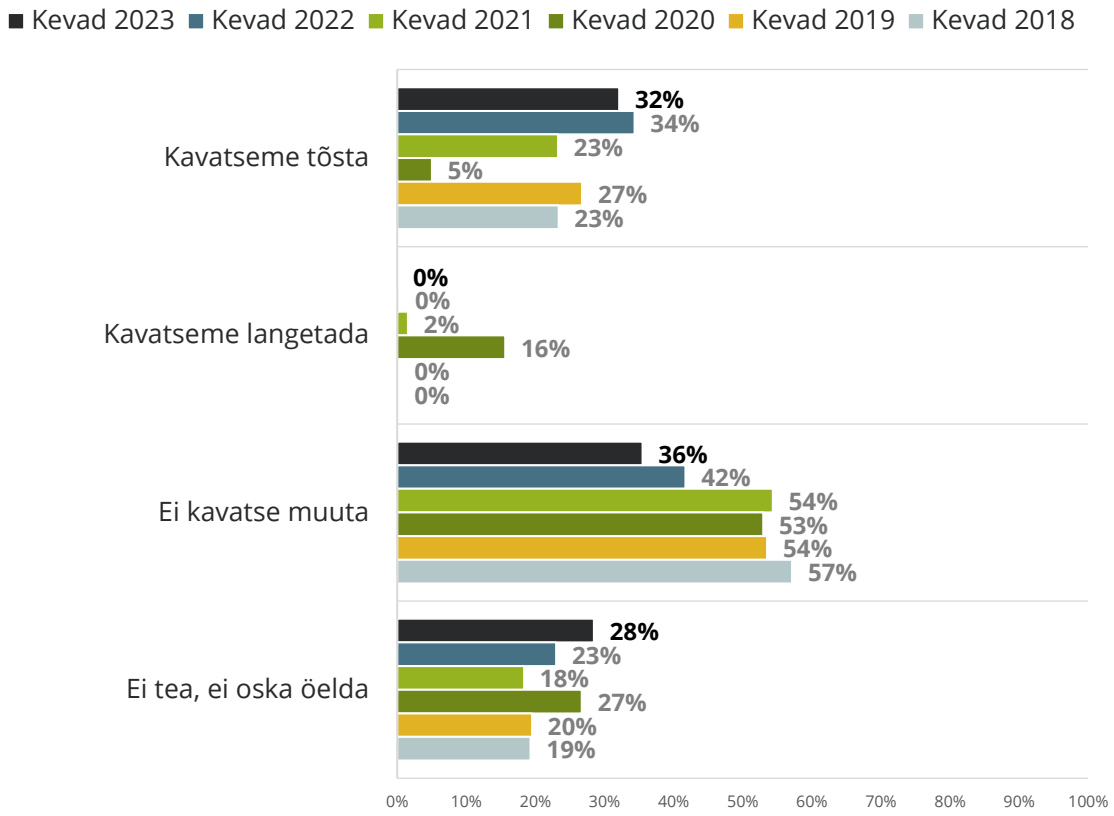
Järgmise kuue kuu jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta alla kolmandiku (32%) tööandjatest, mida on veidi vähem kui eelmise aasta kevadel, aga rohkem kui 2019. ja 2018. aasta kevadel.

Kui vaadata nii toimunud kui ka kavandatavaid palkade muutusi, siis vaid kümnendik (10%) tööandjatest ei ole põhipalkasid muutnud ega plaani seda ka teha. Sama näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused.

Tavapäraselt muudetaksegi palkasid aasta alguses ja vähem on neid organisatsioone, kus ka ülejäänud aasta jooksul töötasusid planeeritult muudetakse.

Üle veerandi (28%) tööandjatest ei osanud kevadel veel öelda, kas põhipalkasid lähikuudel muudetakse. Üle kolmandiku (36%) olid kindlad, et lähemal ajal töötajate põhipalkasid ei muudeta.

Põhipalkade kavandatud muutus järgmiste kuude jooksul



2020. aasta kevadel küsiti muutusi järgmistel kuudel ehk aprillist juunini 2020.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Pea pooled tööandjad plaanivad põhipalkasid tõsta kõikidel töötajatel

Uuringus osalejatelt, kes kavatsesid põhipalkasid järgmise kuue kuu jooksul tõsta, küsiti, kas nad plaanivad tõsta kõikide töötajate, osade töötajate gruppide või üksikute töötajate põhipalkasid.

Kõikide töötajate põhipalkasid plaanivad tõsta pea pooled (49%) palgatõusu kavandavad organisatsioonid.

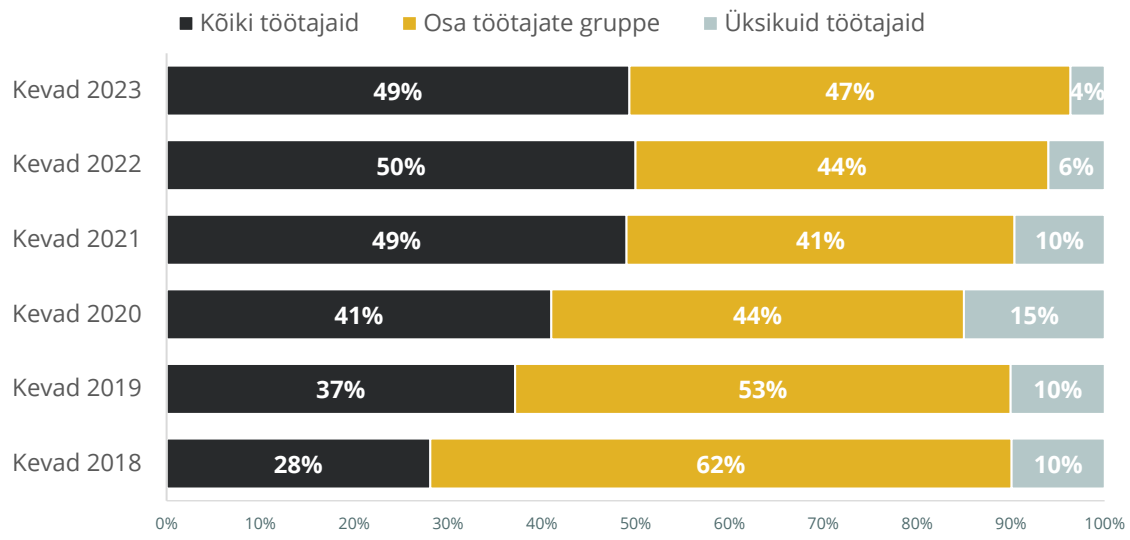
Eelmisel kevadel oli organisatsioone, kus kõikide töötajate põhipalkasid tõsta plaaniti, enamvähem sama palju (50%).

Tervisekriisi ajal tõstsid palkasid väga vähesed tööandjad, kuid ka siis puudutas kavandatud palgatõus pea pooltel juhtudel kõiki töötajaid.

2019. aastal puudutas põhipalkade kavandatud tõus üle kolmandikus (37%) organisatsioonides kõiki töötajaid.

Nagu ka eelmistel aastatel, on ka tänavu rohkem organisatsioone, kus kavatsetakse tõsta spetsialistide ja tippspetsialistide palkasid, samuti klienditeenindajate, oskustööliste ja lihttööliste töötasusid. Vähem on organisatsioone, kus plaanitakse kontoritöötajate palgatõusu.

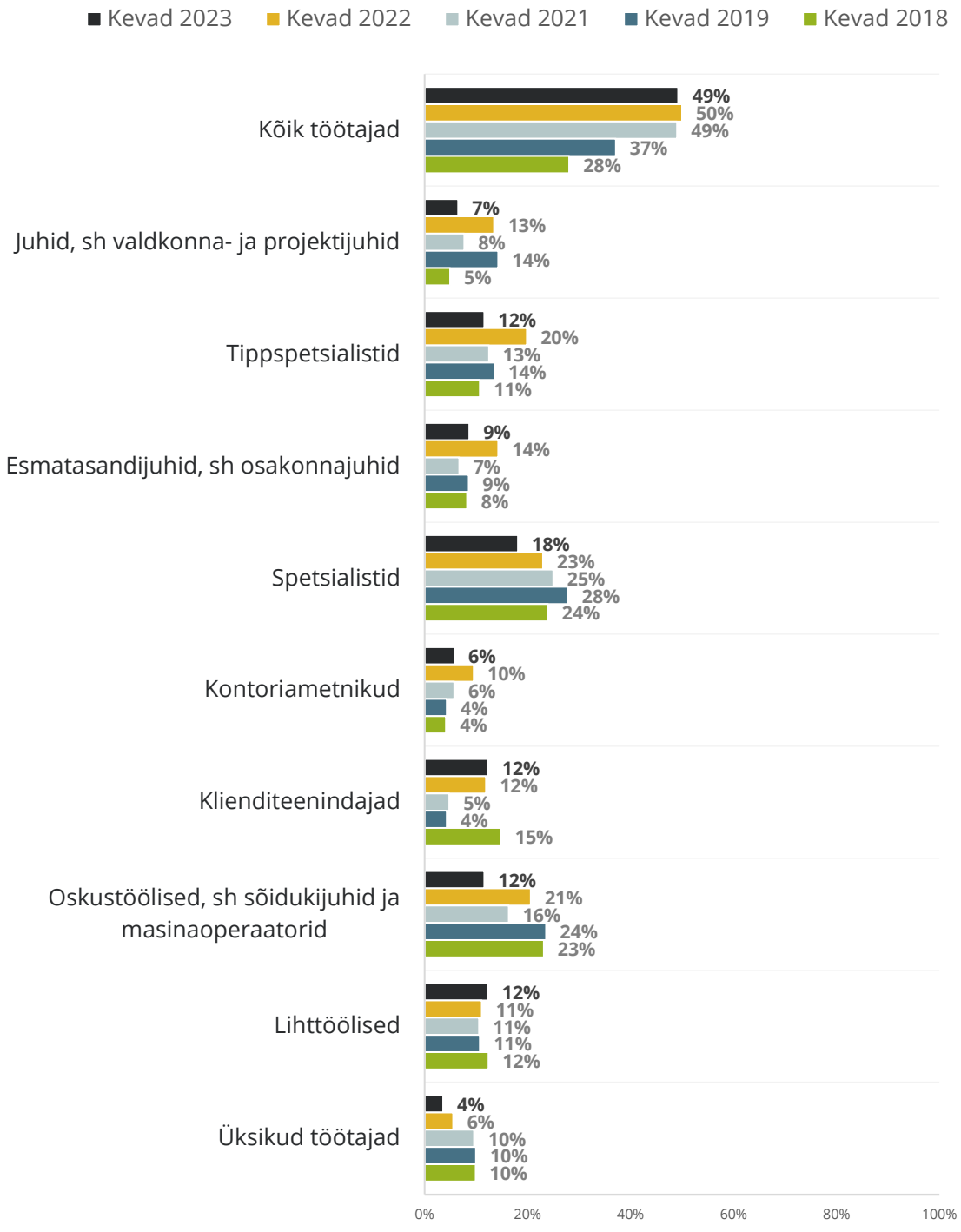
Keda kavandatud põhipalkade tõus puudutab?
Vastajate osatähtsus põhipalku tõsta plaanijate hulgas



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Ametirühmad, mille põhipalkade tõusu plaanitakse

Osatähtsus põhipalkasid tõsta kavatsevatest tööandjatest



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

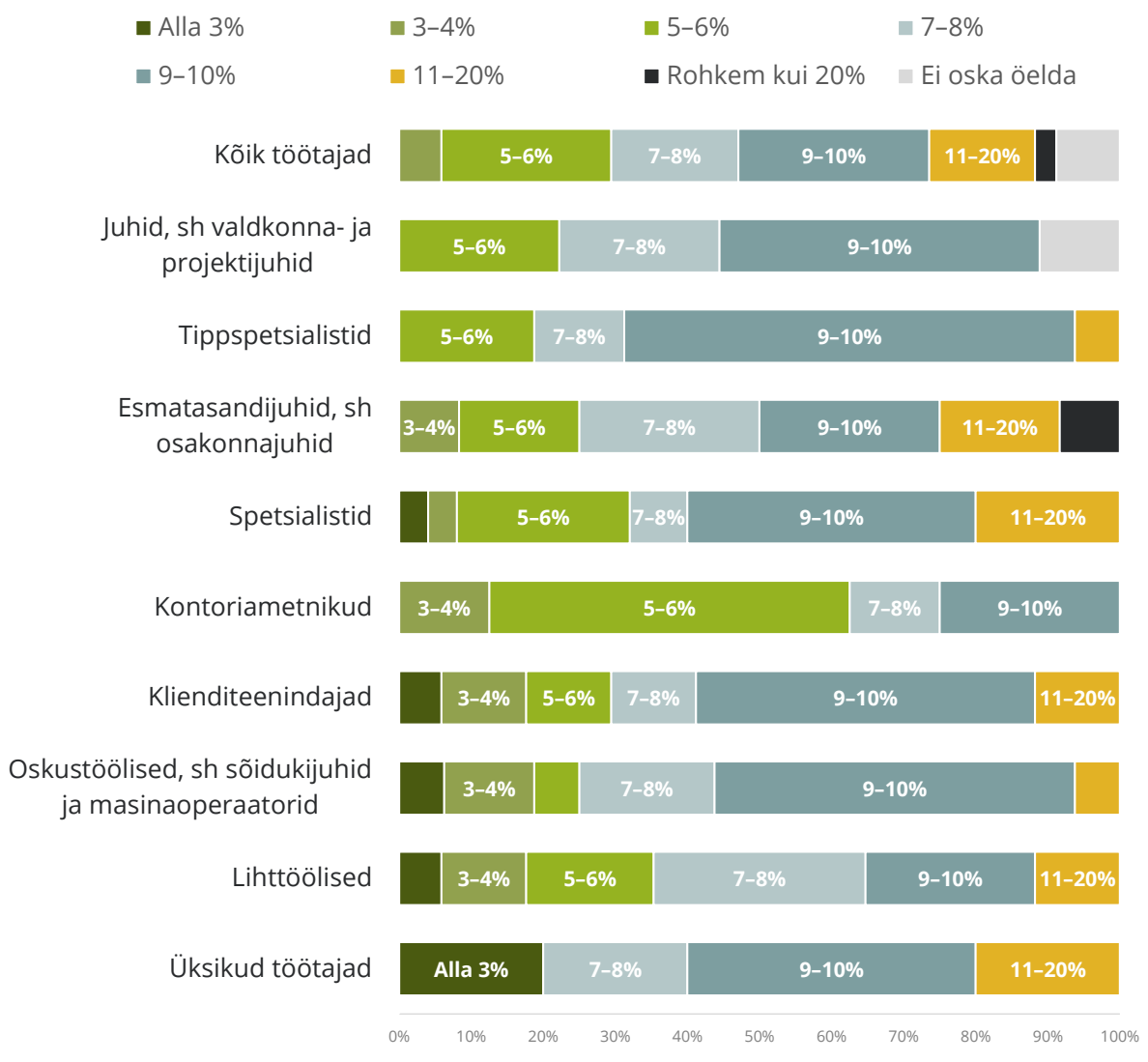
Kõiki töötajaid puudutav kavandatav põhipalkade tõus jääb 9–10% ringi

Küsitlusele vastajatel paluti hinnata, kui suurt põhipalkade tõusu nad plaanivad kõikidel töötajatel ja erinevates ametirühmades.

Kõiki töötajaid puudutav kavandatud põhipalkade tõus jääb sagedamini 9–10% ja 5–6% ringi.

Mitmes ametirühmas on kavandatud palkade kasv 9–10%, aga tõus võib küündida ka 11–20%-ni.

Järgmise kuue kuu jooksul kavandatud põhipalkade tõus ametirühmades, kevad 2023



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Palgatõus on laiapõhjalisem kui varem

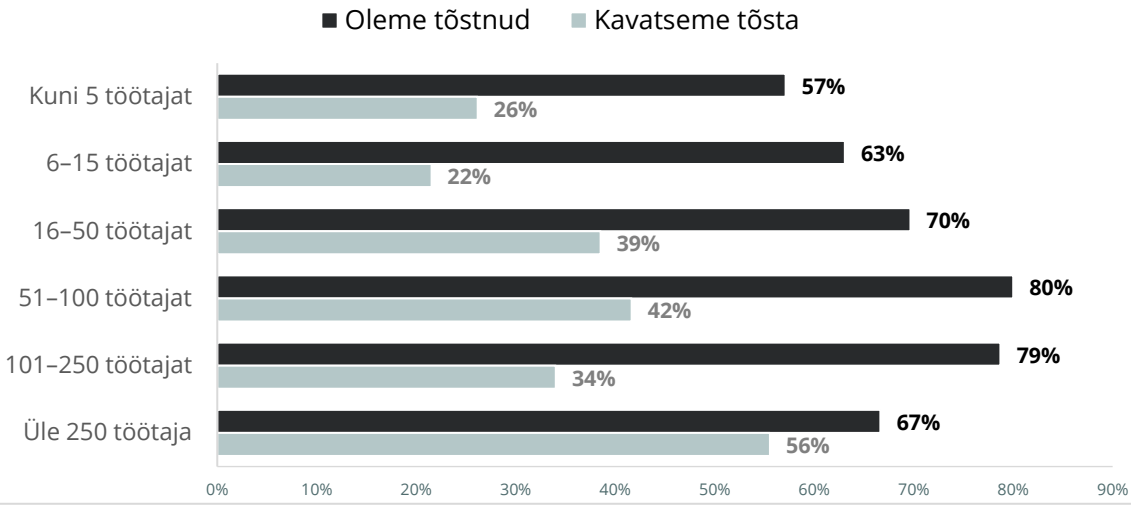
Küsitluses osalenud üle saja töötajaga organisatsioonidest olid peaaegu kõik töötajate põhipalkasid muutnud ja/või kavatsesid seda teha ning vaid 4% ei olnud põhipalkasid muutnud ega plaani ka seda.

Kuni viie töötajaga organisatsioonidest ei olnud 12% põhipalkasid muutnud ja ei kavandanud seda, 6–15 töötajaga organisatsioonide seas oli selliseid viiendik (20%).

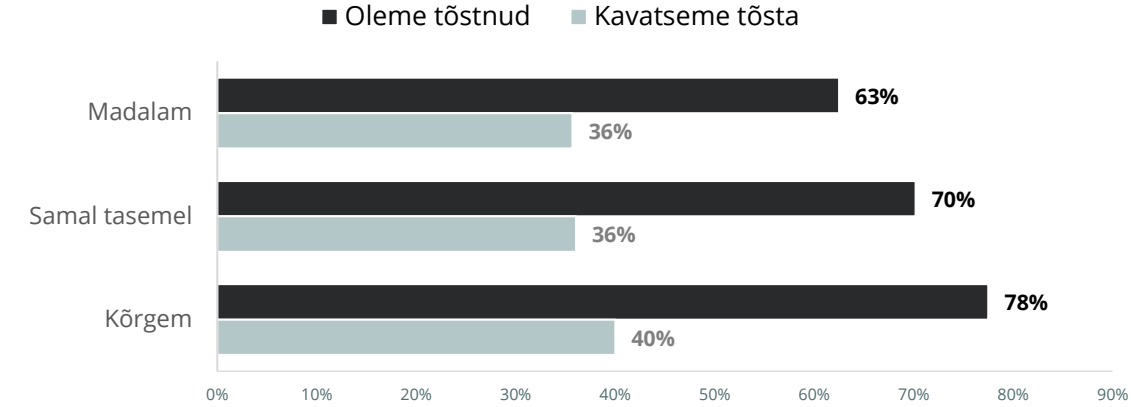
Palgatasemete järgi oli kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas rohkem neid, kus põhipalkasid oli tõstetud ja/või plaaniti seda teha. Madalama palgatasemega organisatsioonidest veidi üle kümnendiku (11%) ei olnud põhipalkasid tõstnud ja ei kavatsenud seda ka teha, aasta tagasi oli sama näitaja 20%.

Seega veavad palgatõusu küll kõrgema palgatasemega suuremad organisatsioonid, kuid samas on ka väiksema töötajate arvu ja madalama palgatasemega organisatsioonide seas sel kevadel rohkem neid, kes on palkasid tõstnud või plaanivad seda teha. Seega võib öelda, et palgatõus on laiapõhjalisem.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2023



Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus palgatasemete (konkurentidega võrreldes) järgi, kevad 2023



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Palgad kasvavad mitmes valdkonnas

Avaliku sektori töötajate palgatõus kajastub ka küsitluse tulemustes – kõigis küsitluses osalenud avaliku sektori organisatsioonides olid põhipalgad viimase kuue kuu jooksul tõusnud. Ka kultuuri, spordi ja meelelahutuse, samuti panganduse ja hariduse valdkonna organisatsioonides olid põhipalgad kasvanud.

Põhipalkasid ei olnud muutnud ja ei plaaninud seda ka teha üle veerandi (27%) põllumajanduse ja 23% kinnisvara vahendamise ja haldamisega tegelevatest ettevõtetest.

Üle pooled tervishoiu ja sotsiaalhoolduse valdkonna organisatsioonidest olid põhipalkasid tõstnud ja sama paljud plaanisid seda teha, mis on seotud ilmselt kollektiivlepinguga kokku lepitud uute palgaalammääradega.

Tööstusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 62% ja 41% plaanis seda teha.

Kaubandusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 73% vastanutest ja 26% plaanis seda teha.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus tegevusaladel, kevad 2023



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED

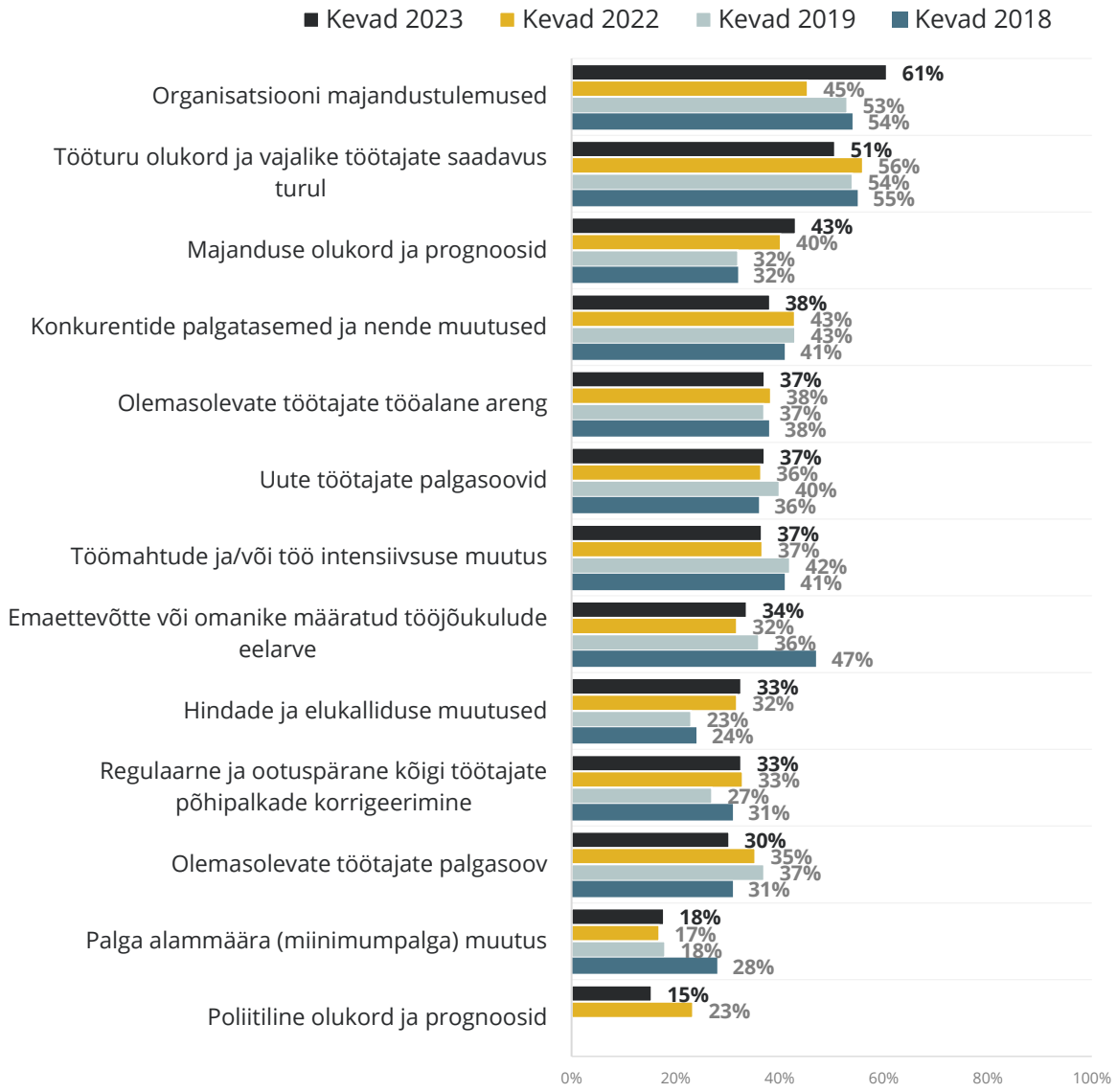
Põhipalkasid surub jätkuvalt üles töötajate puudus

Uuringus osalejatel paluti hinnata, mil määral mõjutavad erinevad tegurid nende põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsust.

61% küsitlusele vastanud tööandjatest märkis, et nende otsust põhipalkasid muuta või mitte muuta mõjutavad organisatsiooni majandus-tulemused. Üle poolte 51% jaoks on tähtis otsuse mõjutaja tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus turul.

Võrreldes varasemate aastatega on organisatsiooni majandustulemuste ning majanduse olukorra ja prognooside tähtsus veidi suurenenud ning tööturu olukorraga seotud tegurite tähtsus kahanenud, mida kinnitavad ka tööandjate hinnangud tööturu olukorrale (vt järgmist peatükki).

Põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsust väga suurel või suurel määral mõjutavad tegurid organisatsioonides



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kommentaarid palkade muutmise otsustele

Küsitluses osalejatel oli võimalus selgitada põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsuseid ka vabas vormis. Vastajad tõid välja, et hindade kasv ja elukalliduse tõus mõjutab oluliselt palkade muutmise otsuseid, samas kasvavad ka muud kulud.

Tervishoiusektoris on palkade tõusu mõjutanud kollektiivleping, mis kehtestas uued alammäärad 2023. aasta aprillist.

Nagu ka eelmisel aastal, olid mõned tööandjad tänavu muutnud palgasüsteemi paindlikumaks ja andnud töötajatele võimaluse teenida rohkem tulemustasusid.

Allpool toodud tööandjate vastuste kirjaviis muutmata.

- *Meil on viimasel aastal palgad kasvanud ja kuna **majandustulemus** on hea, siis saame oma palkasid vähekene kergitada.*
- *Tõstame, kui **majandustulemused** seda võimaldavad.*
- *Seoses **elukalliduse** tõusuga suurendati palkasid.*
- *Oleme **ühtlustanud tükitöö hindu** ja paremini organiseerinud töökohti.*
- ***Palgasurve** on väga tugev, aga tööd ei taha keegi teha.*
- *Väga keeruline on tööstusettevõttes palkasid tõsta kui tulenevalt **muude sisendkulude** (energia, materjalid, transport) tõusust on toote hind juba ületamas lõppklientide taluvuse piiri ja **palga tõusuks** vajaliku **hinnatõusu** jaoks ruumi lihtsalt ei jää.*
- ***Ootused** palga kasvatamiseks on suured. Kes arvet ei pea, jookseb rahast tühjaks ja peab lõpetama.*
- *Elame näeme, millised **seadused** vastu võetakse. Kas üldse oleme suutelised toimetama.*
- *Eesmärk on hoida põhipalgad madalad ja võimaldada rohkem **teenida läbi tulemustasude**.*
- *Püüame kasutada rohkem **tulemus** ja **tükitöö** süsteemi.*
- *Viisime läbi üldise **palgareformi**, kus muutsime kardinaalset töötaja hinnastamise põhimõtet. Maksame töötajatele nende **oskuste põhist** töötasu.*
- *Töötaja peab saama **oma panusele väärilist palka**, aga tootmises, kus meil on konkreetne süsteem, siis kõrgem palk tähendab ka siis nende tööoskuste reaalset kasutamist, mitte lihtsalt oskust. Uus töötaja peab ikkagi **meie palgasüsteemi sobima**, mitte me ei muuda tema soovide järgi palka, see poleks aus seniste töötajate osas.*
- *Kuna **hinnad** pidevalt tõusevad siis oleme töötajatelt kuulnud, et **palgatõusu on raske võtta kui "palgatõusu"**, sest tegelikult aitab see kuidagi moodi hinnatõusudega hakkama saada, kuid elu nii öelda paremaks ei muuda (ehk siis töötaja ei saa rohkem raha säästa või endale lubada rohkem luksuskaupa/luksuslikumat elu).*
- ***Ärikriitiliste ametikohtade** töötasude tõstmine toob juurde palju kandidaate otsitud kohtadele.*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

AASTAPREEMIAD JA TOETUSED

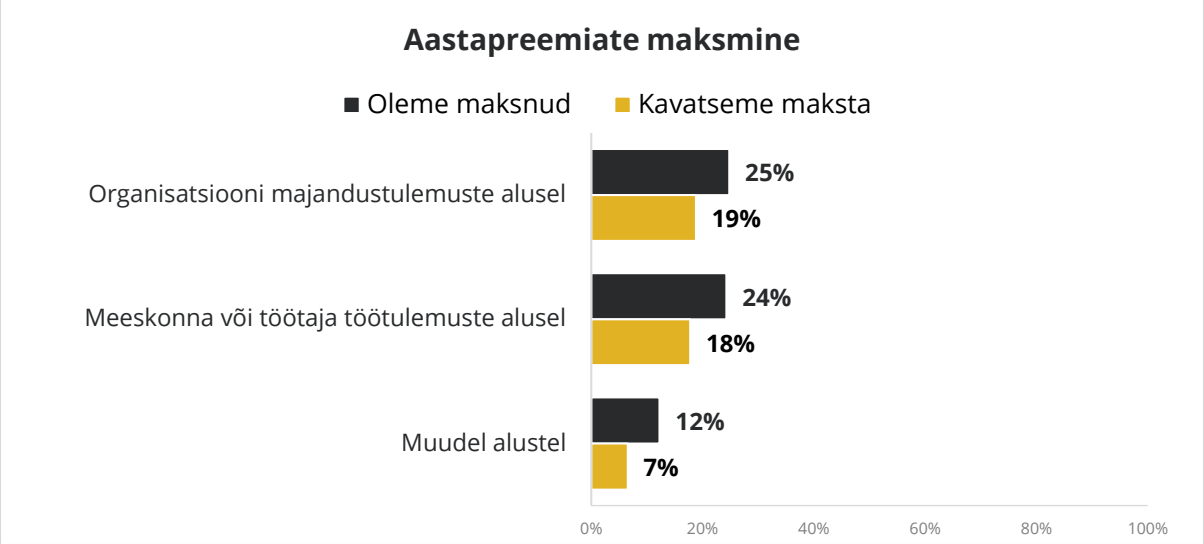
Rohkem kui pooled tööandjad on maksnud aastapreemiaid

Üle pooled (51%) tööandjad on töötajatele viimase aasta jooksul (aprill 2022 – märts 2023) maksnud preemiaid organisatsiooni majandustulemustest lähtuvalt, meeskonna või töötaja töötulemuse alusel või muudel põhjustel. Küsimust aastapreemiate maksmise kohta sellisel kujul varem ankeedis ei ole olnud.

Suurem osa maksis preemiaid aasta lõpul detsembris. Oli aga ka neid, kes maksid preemiaid selle aasta veebruaris ja märtsis.

Sel aastal kavatseb töötajatele preemiaid maksta veidi üle kolmandiku (35%) tööandjatest, 28% ei oska veel öelda, kas preemiaid makstakse. Üle pooltel juhtudel on preemiate maksmine kavandatud aasta lõppu, detsembrisse.

Kui preemiad makstakse välja detsembris või ka jaanuaris, siis mõjutab see eelkõige I kvartali töötasude statistikat, mis põhineb tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonidel.



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Üle veerandi organisatsioonidest pakub töötajatele toimetuleku parandamiseks hüvesid

Küsitluses osalejatelt uuriti, kas nende organisatsioonis on viimase aasta jooksul hakatud pakkuma töötajatele mingeid hüvesid või soodustusi majandusliku toimetuleku parandamiseks ja elukalliduse tõusuga kohanemiseks.

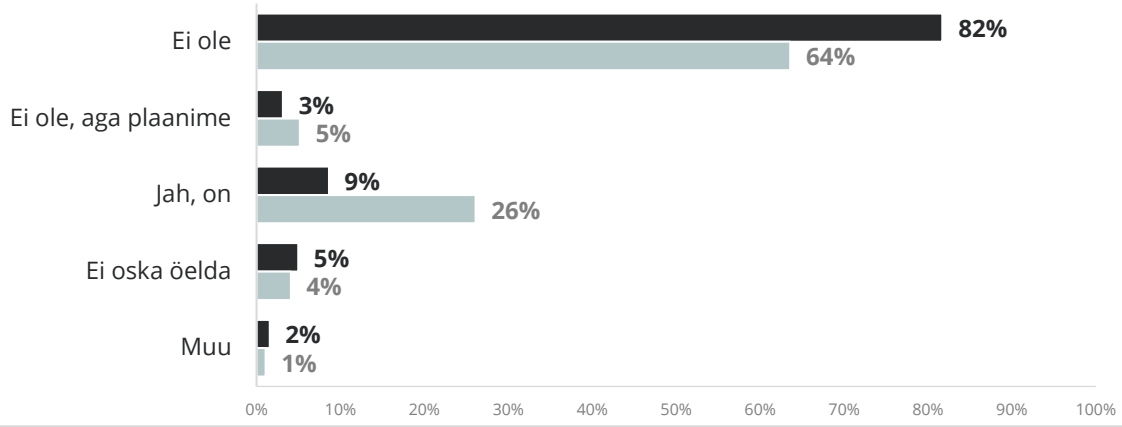
Ligi kümnendik (9%) märkis, et töötajatele on mingeid toetusi pakutud, 3% ei ole pakkunud, aga plaanib seda teha.

Eelmisel aastal oli üle veerandi (26%) neid, kes märkisid, et töötajatele on toetusi pakutud, kuid vabas vormis toodi esile peamiselt tavapäraseid soodustusi, nagu spordiga tegelemise toetus, tervisekindlustus, toitlustuse ja transpordiga seotud soodustused. Samuti oli mainitud paindlikku tööaega, kodus töötamise võimalust, tasustatud vabasid päevasid jms. Otseselt energia või elukalliduse toetusi ei nimetatud.

Sel kevadel nimetasid tööandjad pigem elukalliduse tõusuga seotud soodustusi ja toetusi, mis viitab sellele, et küsimuse eesmärgist saadi paremini aru.

Toetused töötajate majandusliku toimetuleku parandamiseks

Kas Teie organisatsioonis makstakse töötajatele toetusi või pakutakse mingeid soodustusi majandusliku toimetuleku parandamiseks ja elukalliduse tõusuga kohanemiseks?



- *2022 viimases kvartalis maksime kõikidele töötajatele **energiatoetust** summas 100-150 eurot.*
- *Aitame maksuameti **tulumaksu juurdemakseid** kompenseerida.*
- ***Igakuine inflatsioonitoetus** kõikidele töötajatele.*
- ***Inflatsiooni toetus.***
- *Veebruaris maksime kõigile madalamapalgalistele **100€ toimetulekutoetust**.*
- *Kõigile töötajatele maksti **elukalliduse toetust** detsember 2022 summas **600 €.***
- *Maksime kolmel **talvekuul toetusi** suurenenud energiahindade toimetulekuks nendele töötajatele, kelle tasud jäävad alla Eesti keskmise palga.*
- *On makstud **energiatoetust 145 €** kuus alates september 2022 kuni märts 2023.*
- *Oleme maksnud **inflatsioonitoetust** mõned korrad.*
- *Meie töötajad **tulevad toime** oma töötasuga.*
- *Maksta head palka, käia ajaga kaasa, töötaja peab **ise siis toime tulema**.*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

Tööandjad värbavad jätkuvalt aktiivselt

Tööandjate tööturukäitumist on uuritud nii igakevadise ja -sügisese tööturu- ja palga-uuringu küsitlusega kui ka värbamispraktikate küsitlusega märtsis aastatel 2018–2021. 2022. aastast enam eraldi värbamispraktikate uuringut ei korraldatud ja see ühendati tööturu- ja palgauuringu küsimustikuga.

Tööandjatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul võtnud tööle uusi töötajaid. Suurem osa (73%) küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud. Aasta tagasi oli uusi töötajaid tööle võtnud 76% vastajatest.

Sagedamini (59%) oli uusi töötajaid palgatud ära läinud töötajate asendamiseks. Uutele töökohtadele oli töötajaid tööle võtnud üle kolmandiku (36%) küsitluses osalenud tööandjatest.

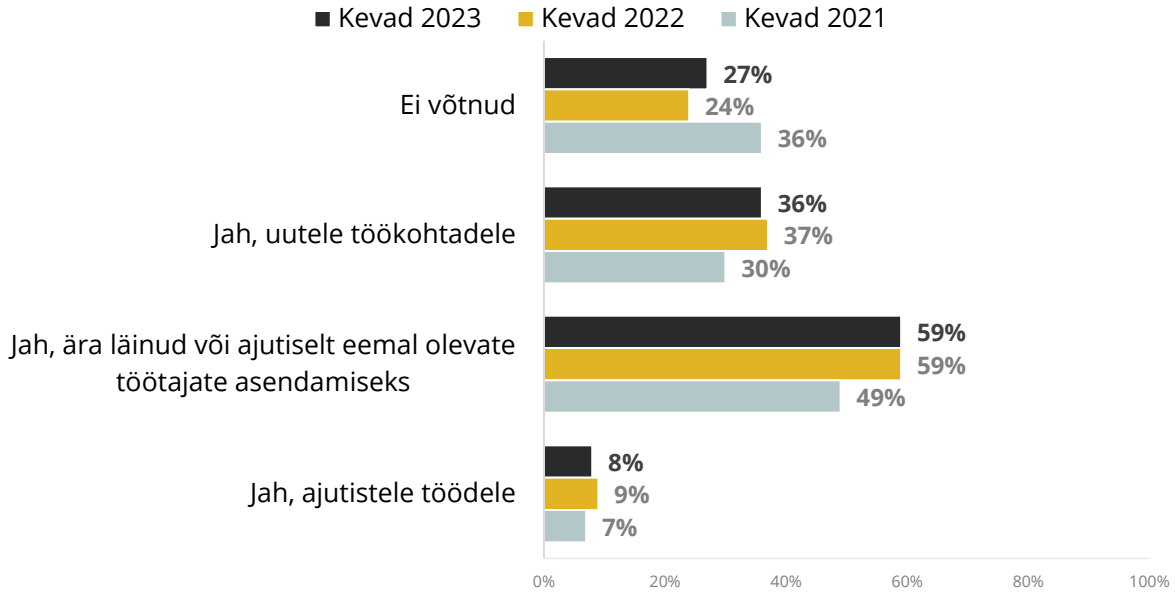
Töötajad liiguvad rohkem suuremates organisatsioonides, väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas on vähem neid, kes on uusi töötajaid tööle võtnud, ja ka neid, kes on töösuhteid lõpetanud.

Ka varasemad uuringud on näidanud, et tööandjad on värbamisel aktiivsed, välja arvatud 2020. aasta kevadel ja suvel tervisekriisi ajal, mil värbamisplaanidele tõmmati järsult pidurit.

2021. aasta kevadel oli tööandjate värbamisaktiivsus juba mõnevõrra taastunud.

Uute töötajate töölevõtmine

Kas Teie organisatsioon on võtnud viimaste kuude jooksul tööle uusi töötajaid?
Osatähtsus vastajate hulgas, jah-vastuse korral sai märkida mitu



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

65% tööandjatest plaanib värvata uusi töötajaid

Küsitluses osalejatelt küsiti, kas nad plaanivad järgmise kuue kuu jooksul võtta tööle uusi töötajaid. Suurem osa tööandjatest (65%) märkis, et nad plaanivad uusi töötajaid tööle võtta. Eelmisel aastal plaanis uusi töötajaid tööle võtta 75% vastajatest.

Ligi kolmandik (31%) kavatseb värvata töötajaid uutele töökohtadele ja veidi alla poole (47%) kavatseb töötajaid tööle võtta ära läinud või ajutiselt eemal olevate töötajate asendamiseks. Ajutistele töödele värbab töötajaid alla kümnendiku (8%) küsitluses osalenud tööandjatest.

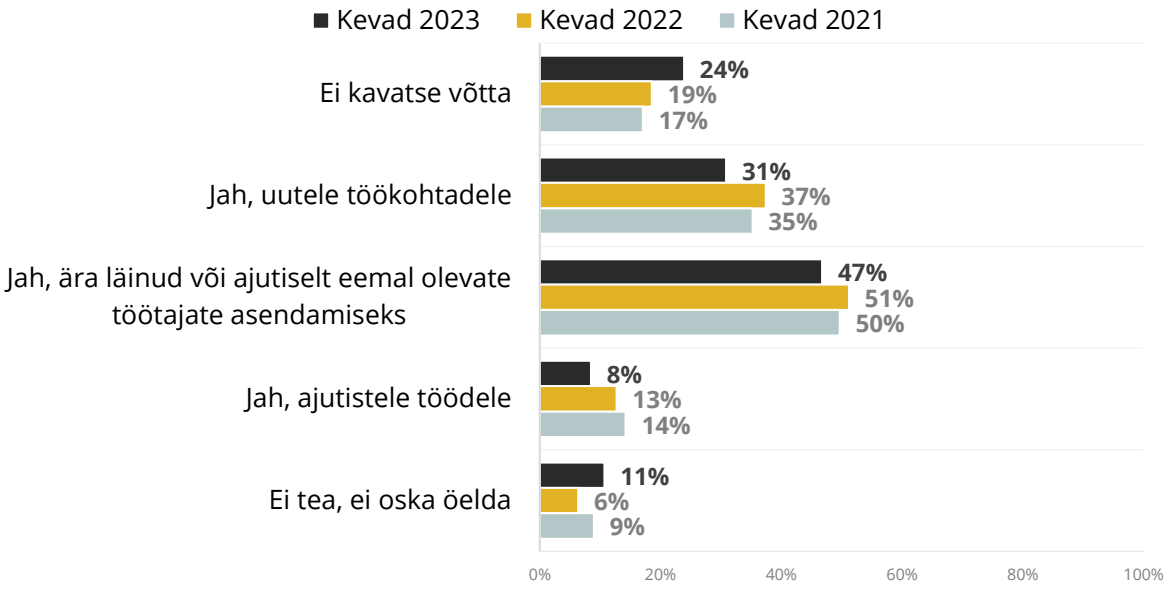
Selliseid organisatsioone, kus ei olnud uusi töötajaid tööle võetud ja ka ei plaanitud seda teha, oli vastajate hulgas 12%. Samas peab arvestama, et osalejate seas oli suhteliselt vähe väikeettevõtteid, mis ei ole tööturul nii aktiivsed kui suuremad ettevõtted.

Uutele töökohtadele ja töötajate asendamiseks kavatsetakse sagedamini tööle võtta 1–2, ajutistele töödele 3–10 uut töötajat.

Töötajate töölevõtmise kavatsus

Kas Teie organisatsioon kavatseb võtta tööle uusi töötajaid?

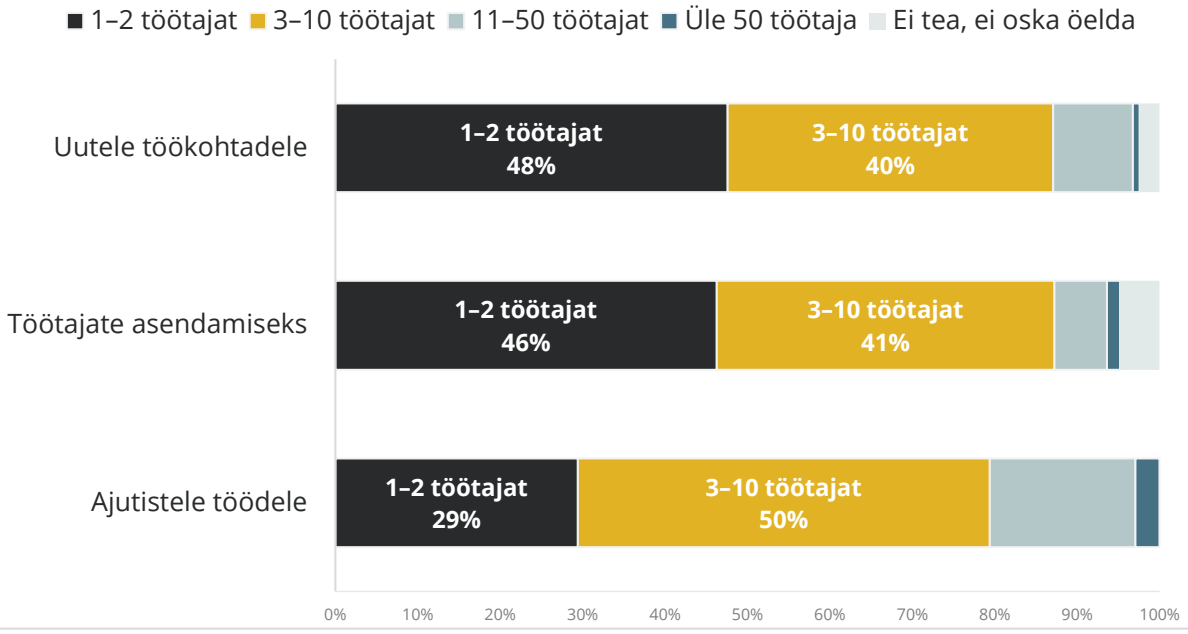
Vastajate osatähtsus, jah-vastuse korral sai märkida mitu



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Plaanitav uute töötajate arv, kevad 2023

Kui palju uusi töötajaid kavatsetakse Teie organisatsiooni lähema kuue kuu jooksul tööle võtta?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Värbamisel on aktiivsemad suuremad organisatsioonid

Üle 50 töötajaga organisatsioonidest olid peaaegu kõik uusi töötajaid tööle võtnud ja/või kavatsesid seda teha. Kuni viie töötajaga ettevõtetest suurem osa ei ole uusi töötajaid tööle võtnud ega plaani seda ka teha.

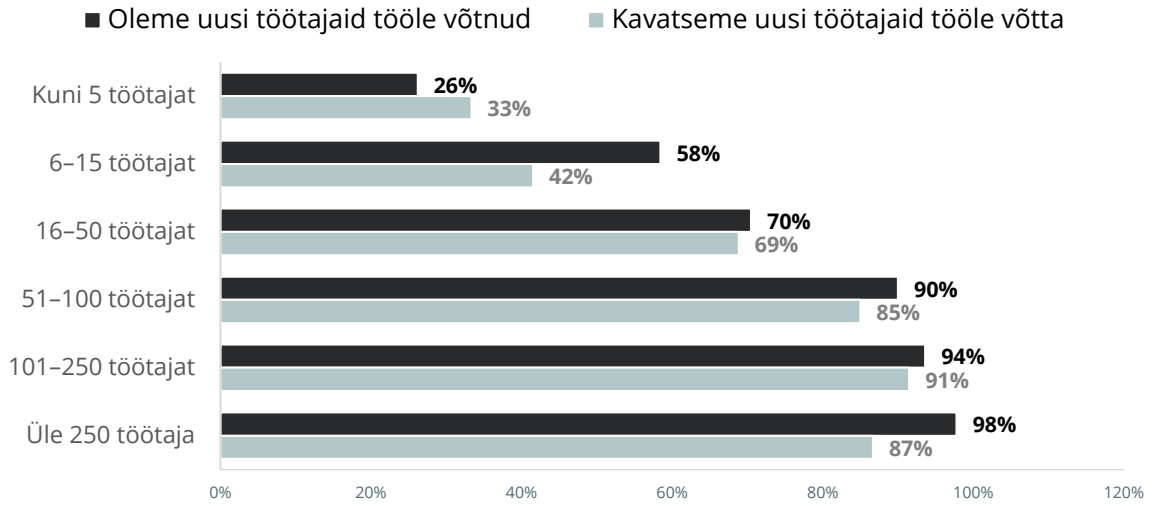
Palgatasemete järgi on tööturul aktiivsemad oma töötasude taset konkurentidest kõrgemaks hindavad tööandjad.

IKT-valdkonna ettevõtete seas on jätkuvalt kõige enam neid, kus töötajaid on värvatud uutele töökohtadele ja plaanitakse seda ka lähikuudel teha.

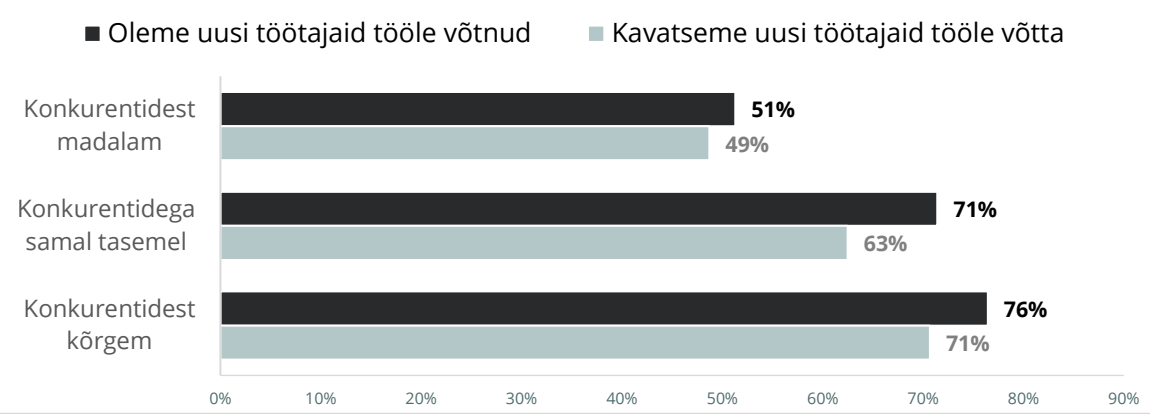
Avaliku halduse ning majutuse ja toitlustuse valdkonnas oli aga kõige enam neid tööandjaid, kes on töötajaid tööle võtnud ära läinud või ajutiselt eemalolevate töötajate asendamiseks.

Ajutistele töödele plaanis töötajaid värvata kõige enam kultuuri ja meelelahutuse ning majutus- ja toitlustusvaldkonna ettevõtteid.

Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2023



Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus palgataseme järgi, kevad 2023



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus tegevusaladel, kevad 2023



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine

Üle kahe kolmandiku (71%) tööandjatest on viimase kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetanud, peamiselt on seda tehtud muudel põhjustel kui koondamine. Sagedamini lõpetatakse töösuhteid töötajate algatusel ja poolte kokkuleppel. 18% vastanud tööandjatest oli töötajaid koondanud, mida on mõnevõrra rohkem kui aasta tagasi.

Suurem osa vastajatest (56%) järgmise kuue kuu jooksul töötajaid koondada ei plaani. Siiski on ka neid (5%), kes kavatsevad töötajaid koondada. Mõned küsitluses osalenud panganduse ja kindlustuse valdkonna tööandjad märkisid, et neil on koondamisplaanid.

Ligi veerand tööandjatest (24%) ei oska veel öelda, kas nad lõpetavad töösuhteid.

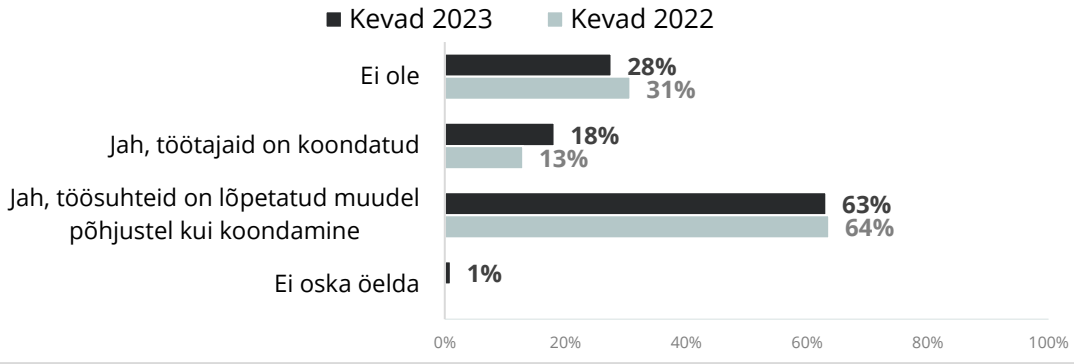
Enamik kuni viie töötajaga organisatsioonidest (71%) ei olnud töötajatega töösuhteid lõpetanud ja suurem osa ei plaaninud seda ka teha. Enamikus suurema töötajate arvuga organisatsioonides on töösuhteid lõpetatud ja ilmselt tuleb seda teha ka edaspidi.

Koondamisplaanid, samuti muudel põhjustel töösuhete lõpetamine, puudutavad sagedamini 1–2 töötajat.

Kui koondamist võib ette planeerida, siis muudel põhjustel, sh töötaja algatusel töösuhte lõpetamist on keeruline ette näha ja seetõttu ei kajastu see ka tööandjate plaanides.

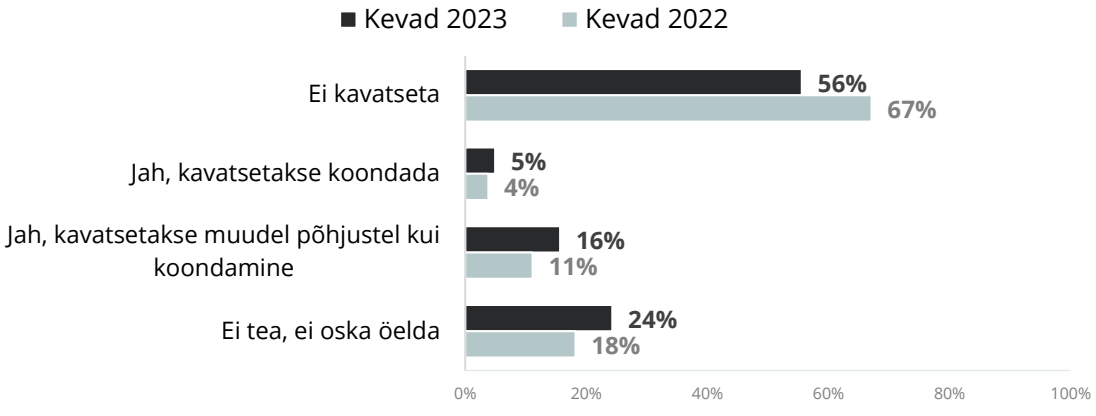
Töösuhete lõpetamine

Kas Teie organisatsioonis on viimase kuue kuu jooksul töösuhteid lõpetatud?



Töösuhete lõpetamise kavatsus

Kas Teie organisatsioonis kavatsetakse lähema kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Välisriikide kodanikke töötab nii töötajate kui ka renditöötajatena

Välisriikide kodanikke töötas 41% küsitlusele vastanud organisatsioonides, renditöötajatena töötas neid 8% organisatsioonides.

Aasta tagasi töötas välisriikide kodanikke üle kolmandikus (37%), 2021. aastal veerandis (25%) ja 2020. aastal pea kolmandikus (32%) uuringus osalenud organisatsioonides.

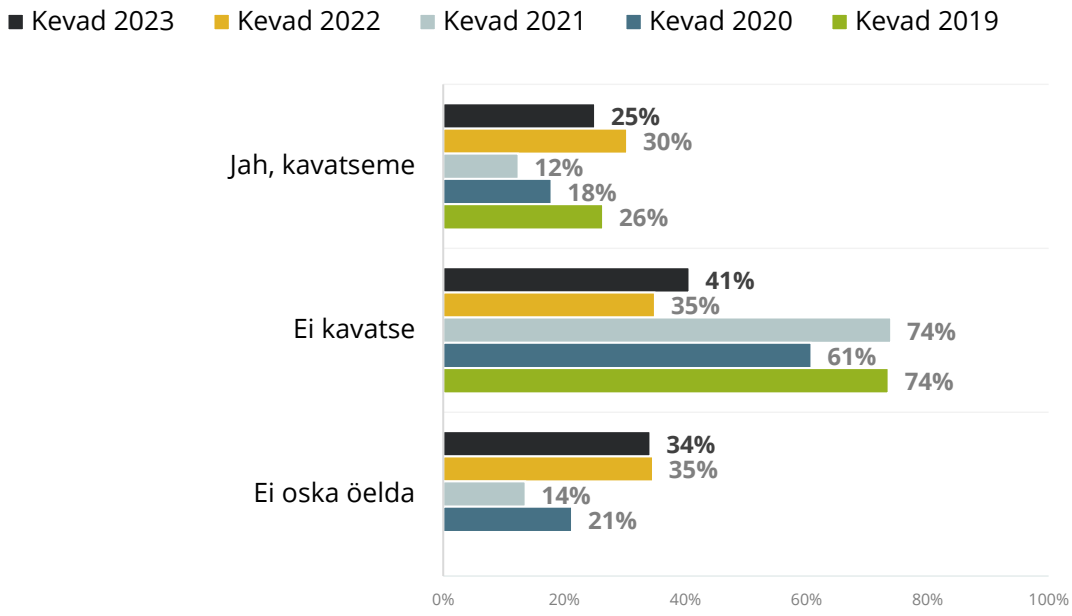
2023. aastal plaanib välisriikidest, peamiselt Ukrainast, töötajaid värvata ligi kolmandik (25%) tööandjatest, 2022. aasta kevadel plaanis seda teha 30% tööandjatest, 2021. aastal aga vaid 12%. Neli aastat tagasi, 2019. aastal, oli välisriikidest värbamise huvi sarnasel tasemel – siis plaanis seda teha üle veerandi (26%) vastajatest.

2020. ja 2021. aastal vähendasid tööandjate huvi välisriikidest värbamise vastu tervisekriis ja viiruse levikust põhjustatud liikumispiirangud.

Välisriikide kodanikke töötas rohkem põllumajanduse, majutuse ja toitlustuse ning tööstuse valdkonna ettevõtetes.

Välisriikidest värbamise kavatsus

Kas Teie Eestis asuvasse organisatsiooni kavatsetakse värvata uusi töötajaid välisriikidest?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

Enamiku tööandjate hinnangul on vajalikke töötajaid puudu

Küsitluses osalejatel paluti hinnata, milline on olukord tööjõuga nende organisatsiooni tegevusvaldkonnas.

Sel kevadel oli küsitluses osalejate seas eelmise kevadega võrreldes vähem (65%) neid, kelle hinnangul on vajalikke töötajaid puudu. Oli ka neid, kes märkisid, et töötajate gruppide lõikes on olukord erinev.

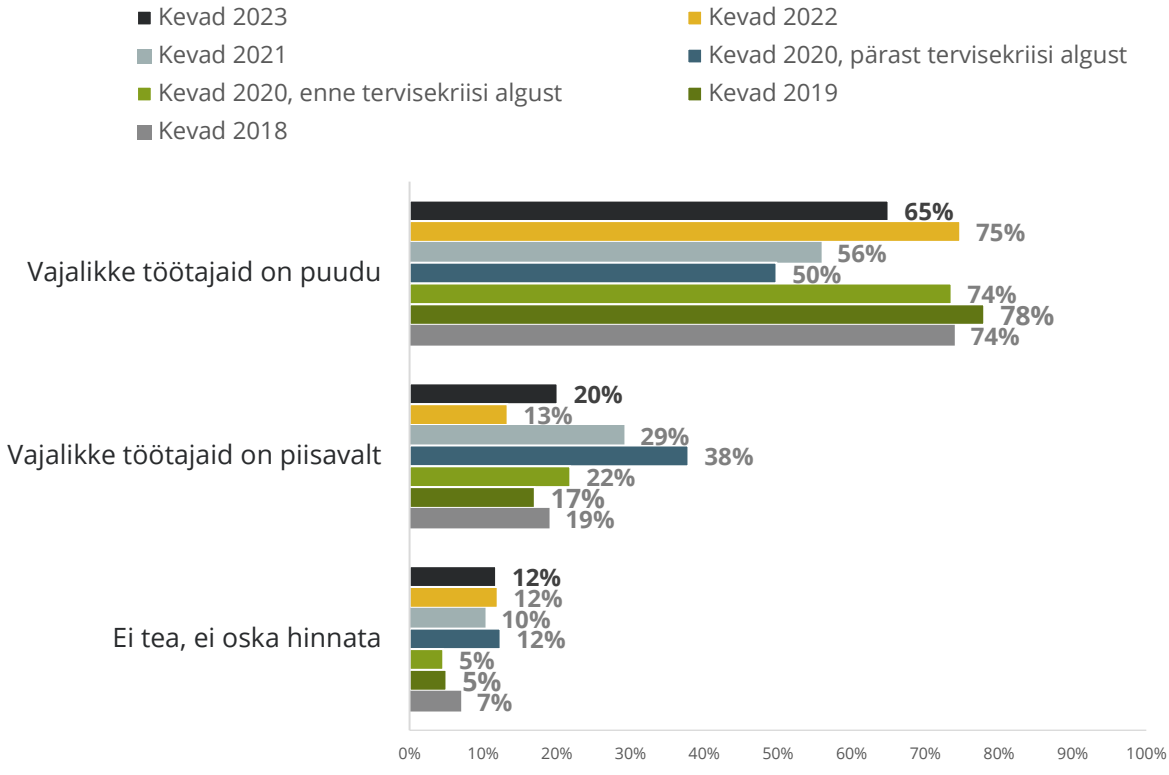
Viiendiku (20%) vastajate arvates on nende organisatsiooni seisukohalt vajalikke töötajaid piisavalt.

Tööandjate hinnangud vajalike töötajate piisavusele on aastate lõikes erinevad. 2022. aasta tulemused on sarnased 2019. ja 2018. aasta kevadel ja 2020. aastal enne tervisekriisi antud hinnangutega. Tervisekriis leevendas mõneks ajaks töötajate puudust, kuid juba 2021. aastal oli rohkem neid tööandjaid, kes kurtsid vajalike töötajate puuduse üle. Selle aasta kevadel tundub mõnede tööandjate jaoks olevat olukord leevenenud.

Rohkem tunnetavad töötajate puudust põllumajanduse ja tervishoiu valdkonna tööandjad.

Hinnang tööturu olukorrale

Kuidas Te hindate, kas Teie organisatsiooni seisukohalt on tööturul saadaval piisavalt Teile vajalikke töötajaid?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate leidmine ei ole väga palju keerulisemaks muutunud

Uuringus osalejatelt küsiti, kuidas on nende hinnangul muutunud vajalike töötajate leidmine viimase aasta jooksul: kas see on muutunud lihtsamaks, keerulisemaks või jäänud samaks.

Aastate lõikes on tööandjate hinnangud töötajate leidmise keerukusele üsna palju muutunud.

Tervisekriisi ajal muutus osade tööandjate jaoks töötajate leidmine lihtsamaks või jäi samaks. Eelmise aasta hinnangud sarnanesid pigem tervisekriisi eelse ajaga.

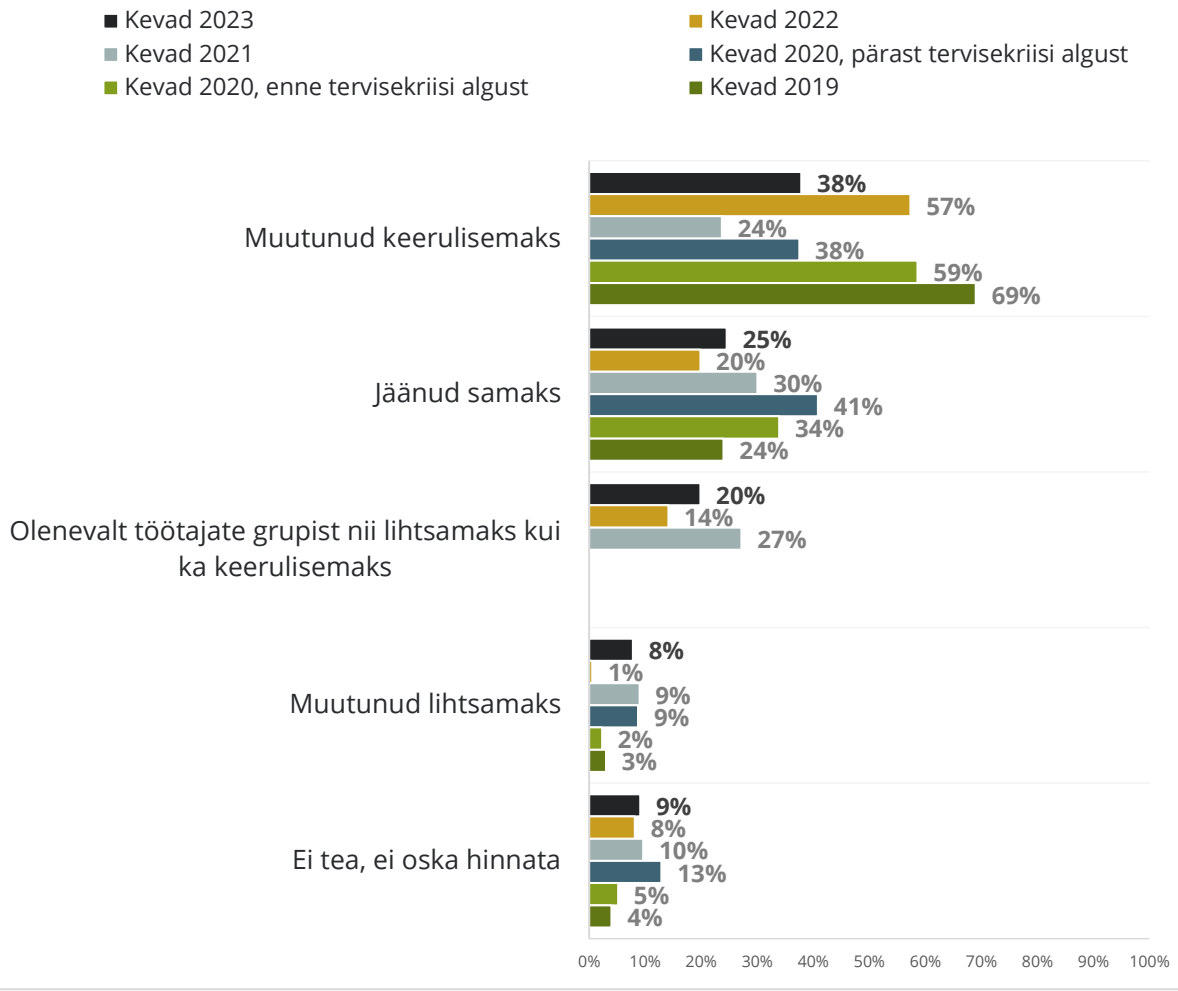
Sel kevadel tundub olukord leevenenud olevat, mida võib mõjutada tööotsijate arvu kasv turul.

Kui eelmisel aastal ütlesid üle pooled (57%) vastajad, et töötajate leidmine on aasta jooksul keerulisemaks muutunud, siis sel kevadel oli neid märksa vähem – 38%. Veerandi (25%) jaoks on olukord samaks jäänud ja 20% hinnangul sõltub värbamise keerukus töötajate grupist.

Tööandjaid, kelle jaoks töötajate leidmine on keerulisemaks muutunud, on rohkem tervishoiu valdkonnas.

Hinnang töötajate leidmise keerukusele

Kuidas on muutunud Teie organisatsioonile vajalike töötajate leidmine viimase aasta jooksul?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Keerulisem on leida tippspetsialiste ja oskustöölisi

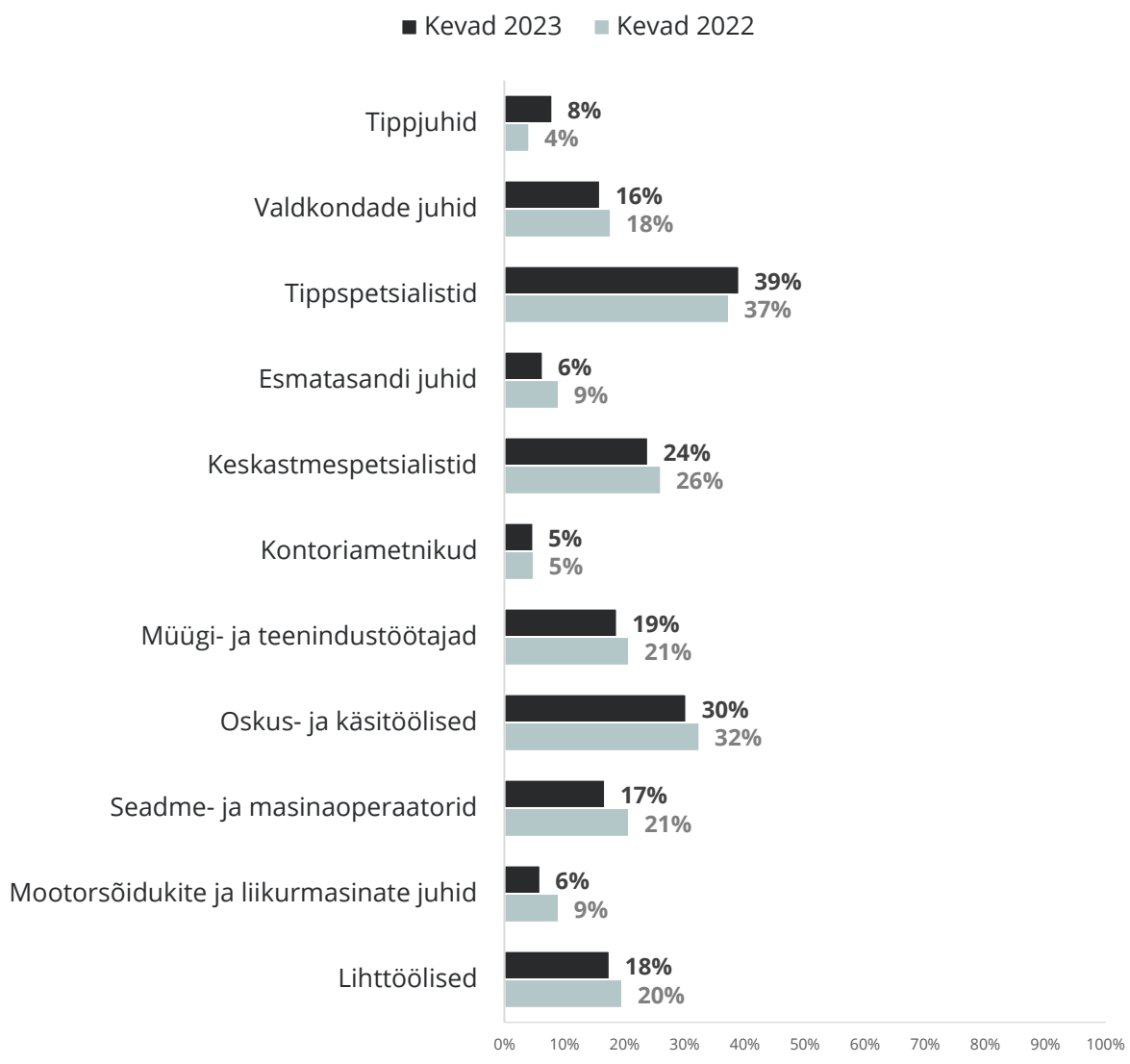
Tööandjatelt küsiti, keda on nende hinnangul tööturult keerulisem ja keda lihtsam leida.

Vastustest selgus, et tööandjate hinnangul on keerulisem leida tippspetsialiste ja oskustöölisi. Ka varasemates uuringutes on hinnatud tippspetsialistide ja oskustööliste leidmist keerulisemaks.

Rohkem oli tööandjaid, kes märkisid, et lihtsamaks on aga muutunud lihttööliste ja kontoriametnike värbamine.

Ametirühmade töötajad, keda on keerulisem leida

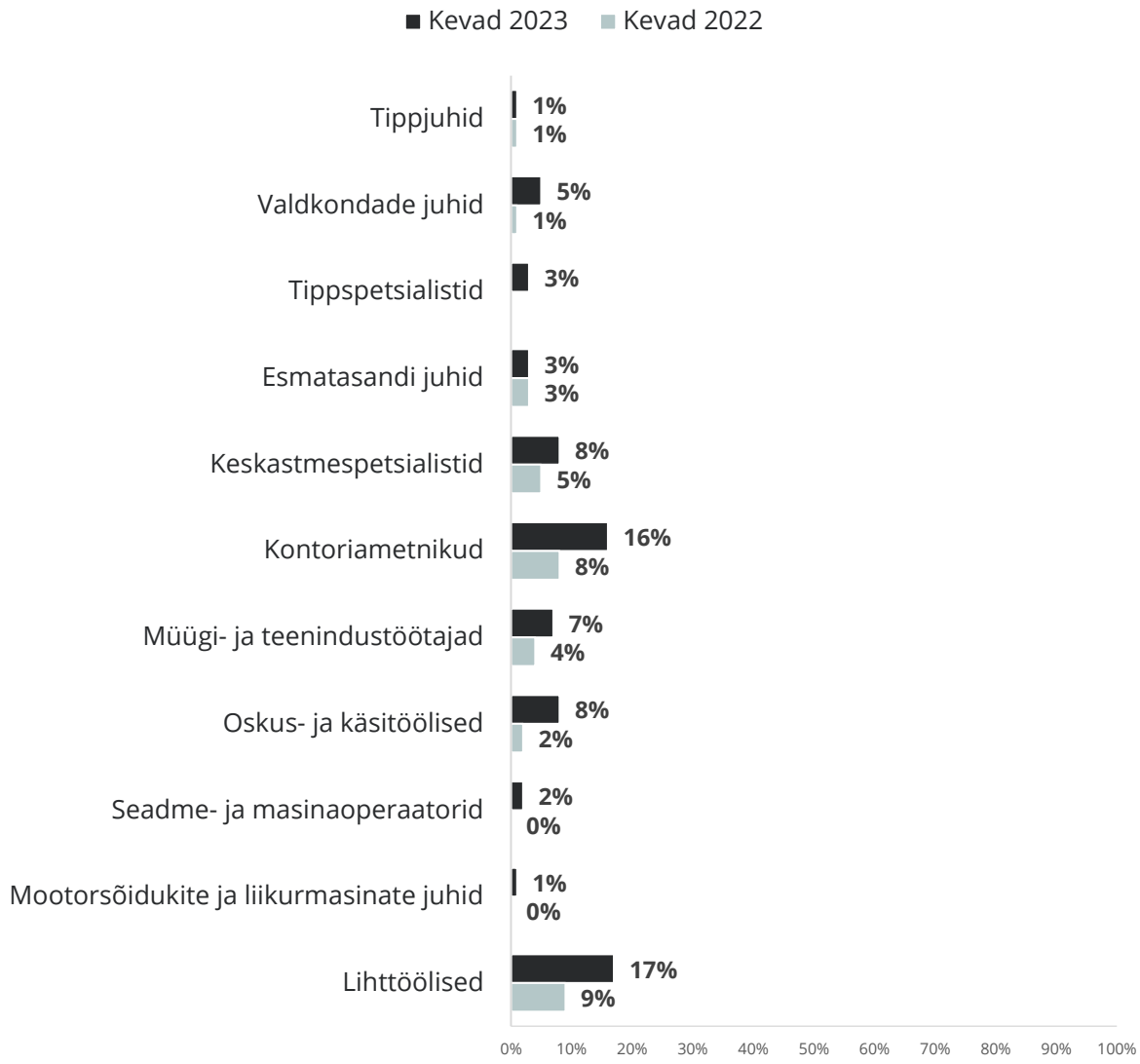
Vastajate osatähtsus nende hulgas, kes leidsid, et töötajate leidmine on kas lihtsamaks või keerulisemaks muutunud



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Ametirühmade töötajad, keda on lihtsam leida

Vastajate osatähtsus nende hulgas, kes leidsid, et töötajate leidmine on kas lihtsamaks või keerulisemaks muutunud



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Üle poole tööandjatest on tööjõuvajaduse leevendamiseks palka tõstnud

Hinnangud tööturu olukorrale on seotud ka sellega, kuivõrd peavad tööandjad pingutama ja erinevaid abinõusid tarvitusele võtma, et katta tööjõuvajadust. Enamik (83%) tööandjatest märkis, et nad on mingeid meetmeid tööjõu-vajaduse katmiseks rakendanud.

Kõige rohkem on tööandjate seas neid, kes on tööjõuvajaduse katmiseks tõstnud põhipalka – seda tegid üle pooled (59%). Aasta tagasi oli neid veidi rohkem – 61%. Paindlikke töötingimusi pakkusid ka üle pooled tööandjad.

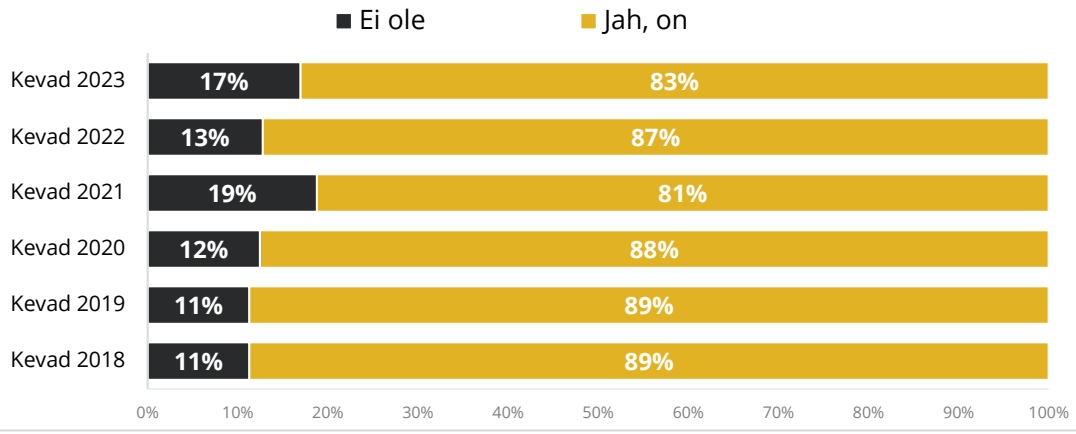
Võrreldes varasemate aastatega on vähemaks jäänud neid tööandjaid, kes on võtnud tööle ilma vajaliku ettevalmistuseta töötajaid. Samas on suurenenud nende osatähtsus, kes on võtnud tööle eesti keelt mitteoskavaid töötajaid ja töötajaid välisriikidest. See on seotud ilmselt Ukraina põgenike tööturule tulemisega, aga ka laiemalt välismaalaste värbamisega.

16% tööandjatest oli teinud otse tööpakkumisi teiste organisatsioonide töötajatele.

Riskirühmadest, sh puuetega inimesed ja pikaajalised töötud oli töötajaid tööle võtnud vaid 5% küsitluses osalenud tööandjatest.

Meetmete rakendamine tööjõuvajaduse katmiseks

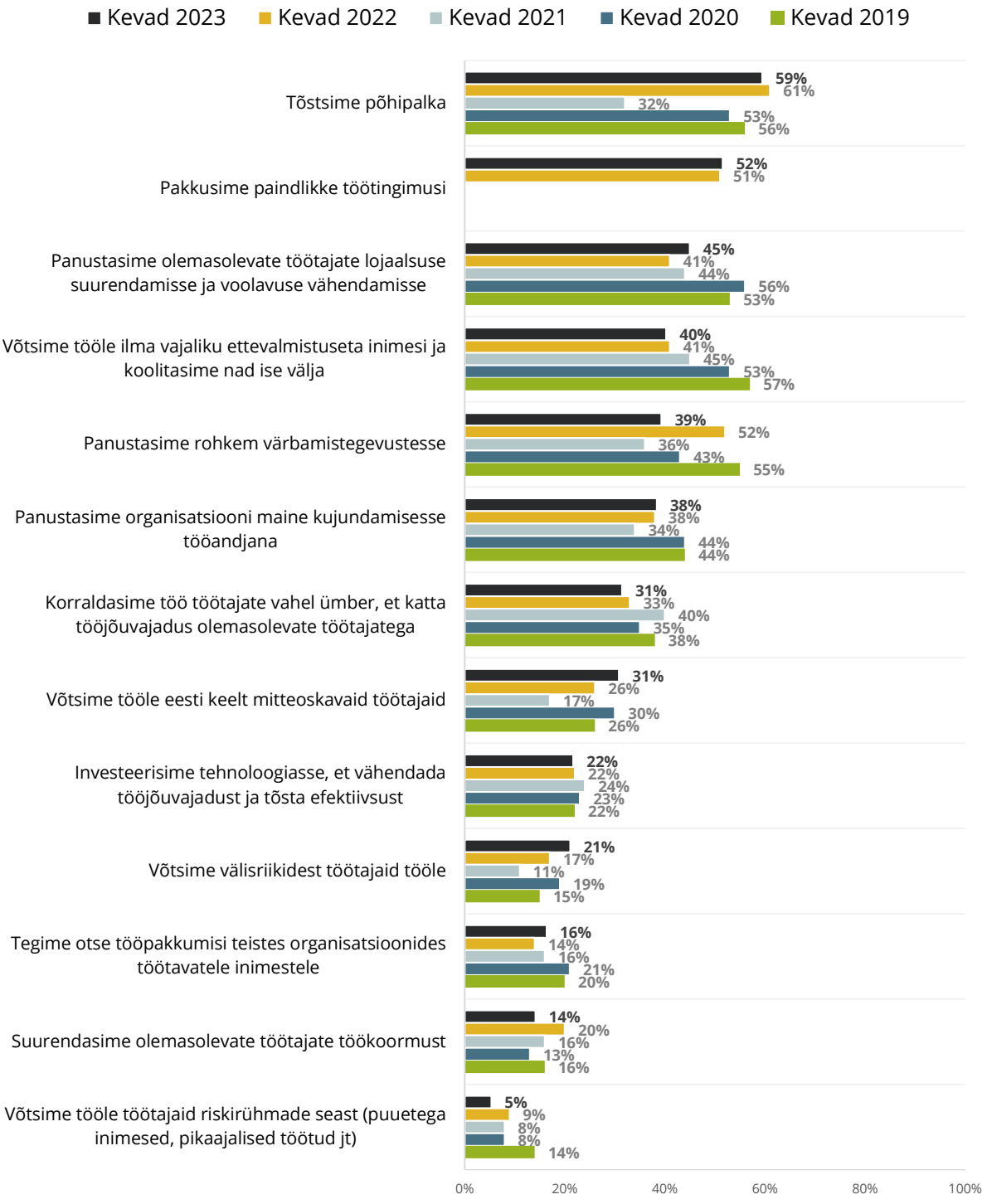
Kas Teie organisatsioonis on viimase aasta jooksul rakendatud mingeid meetmeid töötajate leidmise võimaluste parandamiseks ja tööjõuvajaduse katmiseks?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Meetmed tööjõupuudusega toimetulemiseks

Milliseid meetmeid on Teie organisatsioonis viimase aasta jooksul rakendatud töötajate leidmise võimaluste parandamiseks ja tööjõuvajaduse katmiseks?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate suurenevad palgaootused teevad värbamise keeruliseks

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub nende arvates töötajate leidmine 2023. aastal. Võrreldes eelmise aastaga on vähem (29%) neid tööandjaid, kelle hinnangul muutub töötajate leidmine keerulisemaks. 13% märkis, et olenevalt töötajate grupist võib töötajate leidmine muutuda nii keerulisemaks kui ka lihtsamaks.

34% küsitluses osalejatest arvas, et töötajate leidmise võimalused ei muutu ja jäävad samaks. 21% ei osanud hinnata, kuidas olukord muutuda võiks.

Vaid 3% tööandjatest arvas, et töötajate leidmine muutub 2023. aastal lihtsamaks.

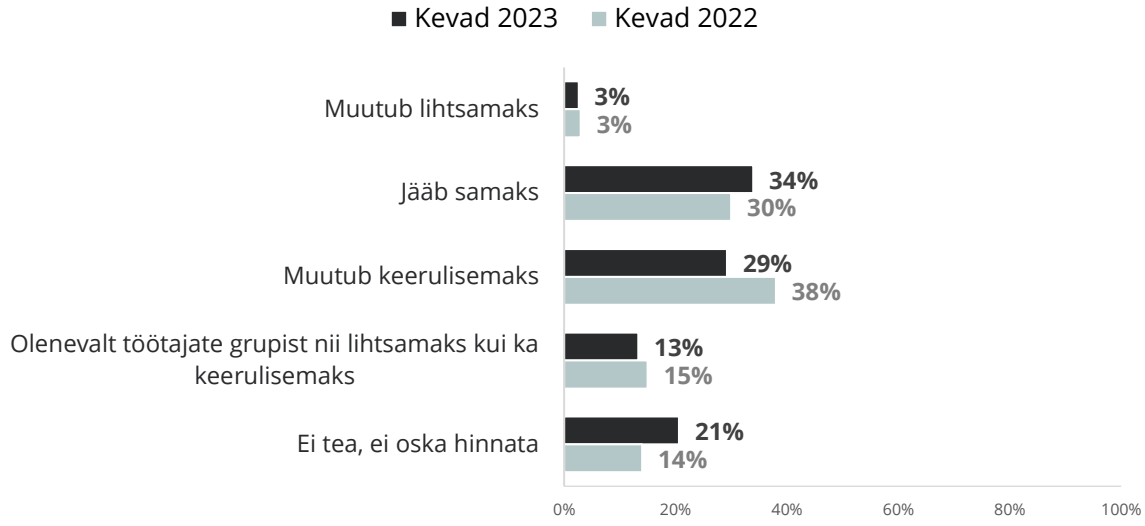
Enamiku (80%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused ja suurenev konkurents töötajate pärast vastavas valdkonnas (53%). Samuti märkisid mitmed tööandjad oluliste mõjuteguritena noorte vähest huvi nende valdkonna vastu ja tööotsijate kasvavaid ootusi töötingimustele.

Tööandjatelt, kes arvasid, et töötajate leidmine muutub lihtsamaks või sõltuvalt töötajate grupist võib muutuda nii lihtsamaks kui ka keerulisemaks, küsiti ka, miks nad arvavad, et töötajate leidmine lihtsamaks muutub.

Kui eelmisel kevadel arvas üle poole (63%) tööandjatest, et Ukraina põgenike kasvav hulk tööturul võib muuta mõnede töötajate gruppide leidmise lihtsamaks, siis sel kevadel sellist optimismi ei olnud – sarnaselt arvas vaid 21% tööandjatest. Töötajate leidmise teeb lihtsamaks tööotsijate arvu suurenemine tööturul, mida tunnetavad pea pooled (49%) vastajatest.

Töötajate leidmise keerukuse prognoos

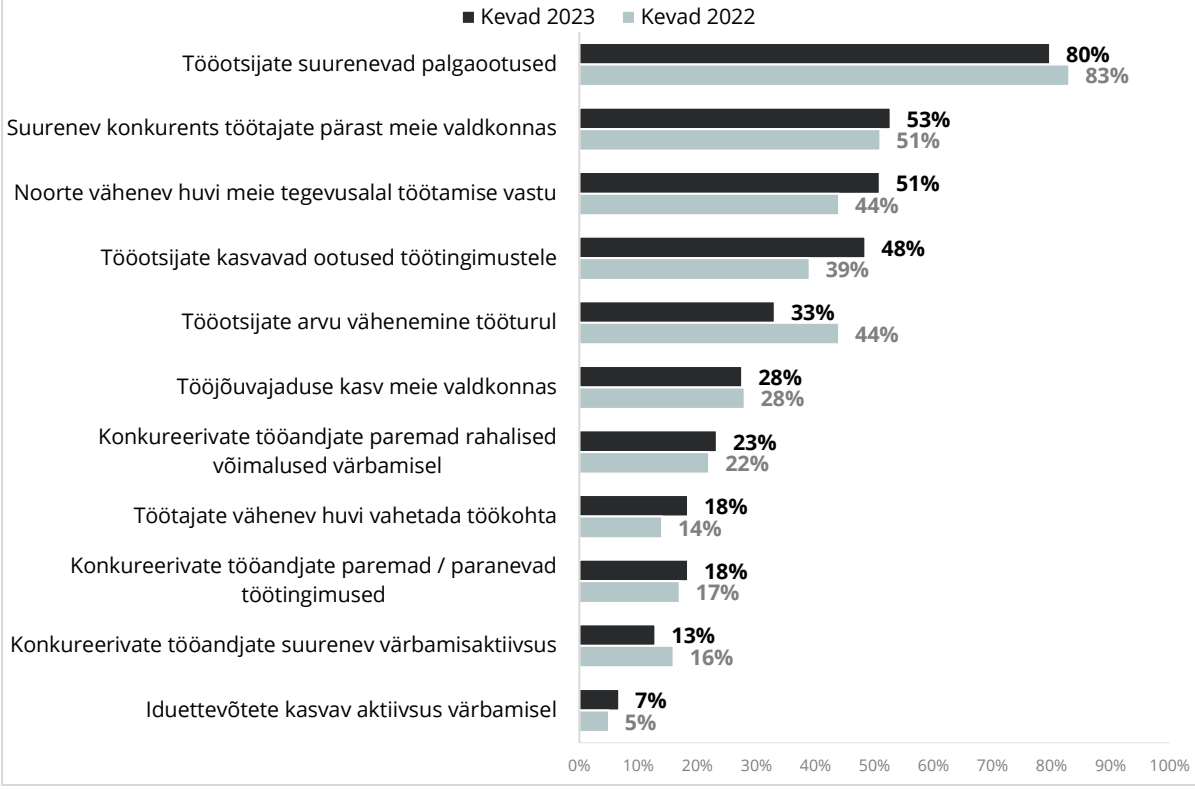
Kuidas muutub vajalike töötajate leidmine selle aasta jooksul?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

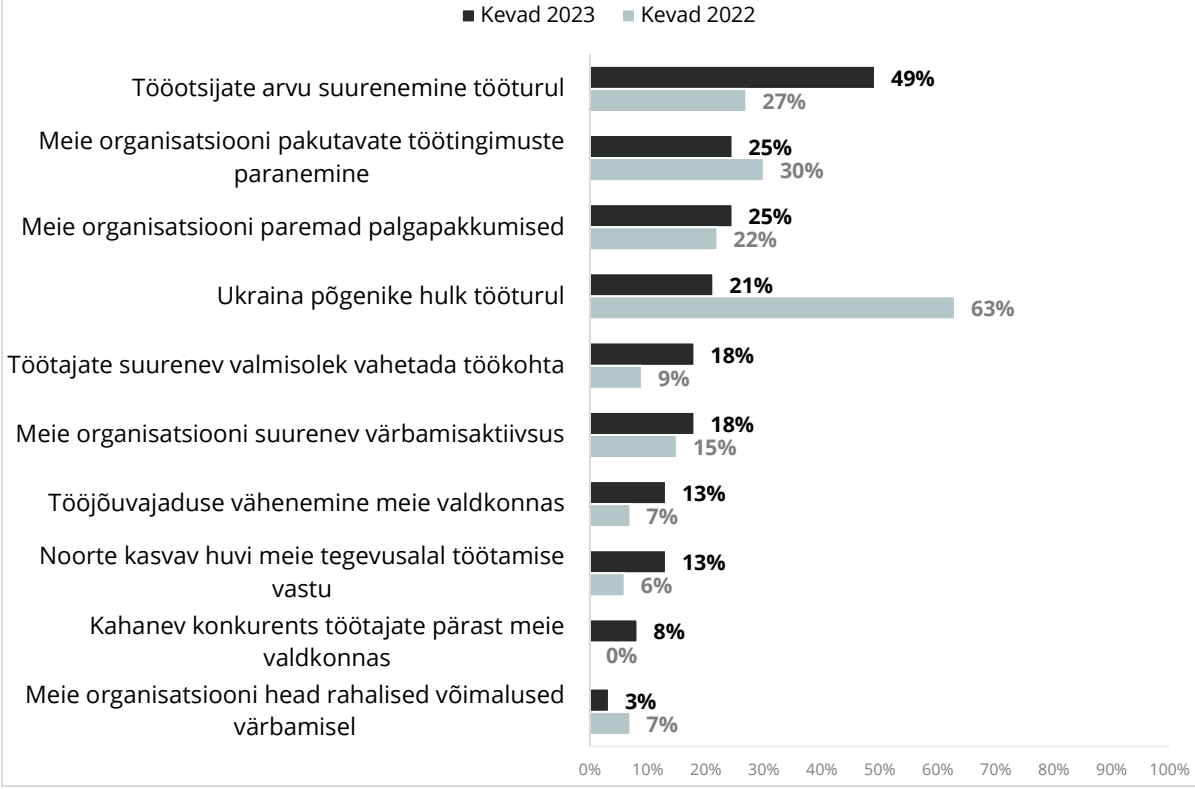
Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine keerulisemaks muutub?



Töötajate leidmise lihtsamaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine lihtsamaks muutub?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kuidas mõjutab sõda Ukrainas Teie organisatsiooni võimalusi vajalikke töötajaid leida?

Ukraina sõja mõju tööandjate võimalustele vajalikke töötajaid leida on erinev. On palju tööandjaid, kelle värbamisvõimalusi see üldse ei mõjuta, ja ka neid, kelle võimalused vajalikke töötajaid leida on lihtsustunud, aga ka neid, kelle jaoks on see keerulisemaks muutunud. Allpool toodud tööandjate vastuste kirjaviis muutmata.

- *Lihtsustab, sest ukrainlastel on "**Ajutine kaitse**", me saame neid tööle võtta samadel tingimustel kui eestlaseid, ei pea maksma Eesti keskmist palka.*
- *Enamus [töötajaid] **ongi meil ukrainlased.***
- *Piirkonnas (Harjumaa) olemas palju Ukraina sõjapõgenikke, kellele oleme hooajalist tööd pakkunud. Nad pole sellest huvitatud, **pigem saavad toetusi** ja max teevad **tööampse**.*
- *Ühtpidi annaks juurde võimaluse värvata Ukrainlasi ja pakkuda neile tööd, kuid **keelebarjäär** on suureks segavaks faktoriks.*
- *Sõda Ukrainas mõjutab otseselt meie **majandustegevust**, meie käive on kordades kahanenud. Me mitte ei otsi, vaid koondame hetkel.*
- *Kui me ei leiaks neid kohalike hulgast, siis väga tihedalt saame **pakkumisi renditööjõudu** pakkuvatelt ettevõtetelt ja kui reaalne vajadus käes, siis sealt saaksime vast abi.*
- *Ukrainlasi ise ei palka, aga tänu ukrainlastele **vabaneb teistest asutustest inimesi**, kes soovivad uusi väljakutseid.*
- *Kuna võtame tööle rõõmuga ka ukrainlasi, siis pigem on mõjunud hästi (kui sõjaolukorda saab üldse positiivsetes toonides kirjeldada). **Kõhklusi tekitab tähtajalised elamisload** ja loodetavasti sõda lõpeb nüüd ja kohe (mis tähendab et tööandjal on taas töökäsi vähem).*
- *Oleme saanud **häid töötajaid Ukrainast** tulnute hulgast.*
- *Oleme **tööle võtnud põgenikke** kohtadele, mis olid kaua katmata.*
- *Meile tuli tööle **üks ukrainlanna**, väga töökas ja positiivne töötaja on.*
- *Hetkel **leiame lihtsamalt tööjõudu** just Ukrainlaste seast.*
- *Lühiajaliselt on keerukam leida **vajalike oskustega renditöötajaid**, kellest paljud on Ukraina rahvusest.*
- *Oleme leidnud ukrainlaste hulgast **palju häid, lojaalseid lihttöölisi ja teenindajaid**. Ukrainlased on väga korraliku töödistsipliiniga ja peavad töökorralduse reeglitest kinni. On ka muidugi erandeid. Neid võib usaldada.*
- *Ukraina **keevitajate defitsiit** suurendab omakorda üldist nõudlust keevitajate järele*
- *Ei mõjuta. Ukrainast ei saabu meile külmutusseadmete mehhaanikuid-spetsialiste. Paljud ukrainlased, kes on meile näiteks autojuht-laomeheks kandideerinud, **ei oska isegi vene keelt**, rääkimata et oleksid laomehe jaoks esmasedki elementaarsed oskuseid olemas (tõstuk, autojuhiload). Ukrainlased saadavad oma CV-sid huupi, tööpakkumist läbi lugemata. Müügi peale ei saa keeleoskuse puudumise tõttu neid samuti võtta.*
- *2022. aastal võtsime vastu palju **töötajaid Ukrainast**, kuid need töötajad on "**riskirühmas**", sest sõja lõppedes kõik nad saavad kodumaale minna.*
- *Saame võtta ainult **meie inimestega võrdsetel alustel** töötajaid. "Keskmise palga" omasid ei jaksa pidada, pole sellist tööd, mis palga kulud kataks.*
- *Oleme ukrainlaste seast saanud **mõned töötajad**. Meditsiini valdkonnas on meditsiinipersonali ametikohtadele ukrainlaste palkamine keeruline.*
- *Tegutseme sellises sektoris kus õnneks saame tõdeda, et sõda vajalikke töötajaid leida ei ole mõjutanud. Meil on tööl IT osakonnas **tüdruk Ukrainast** ning oleme tema tööga väga rahul ja ta on meeskonda kiirelt sisse sulandunud. Kuna töökeel on inglise keel, siis ka keeleliselt probleeme ei tekkinud.*
- *Leiame häid ja väga vajalikke tööd teha tahtvaid tööinimesi.*
- *Oleme osaliselt leidnud aga **keelebarjääri** tõttu on see keeruline, kuna igal pool ei räägita vene keelt.*
- *Mõjutab täiega. **Enne sõda 80% meie töötajatest olid Ukrainast**. Nüüd, kui mehed ei tohi riigist lahkuda on meie töötajad seal kinni.*
- *Hetkel on hästi mõjunud, kuna Ukraina kodanikud **otsivad aktiivselt tööd** ja teevad seda tööle asumisel hästi.*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

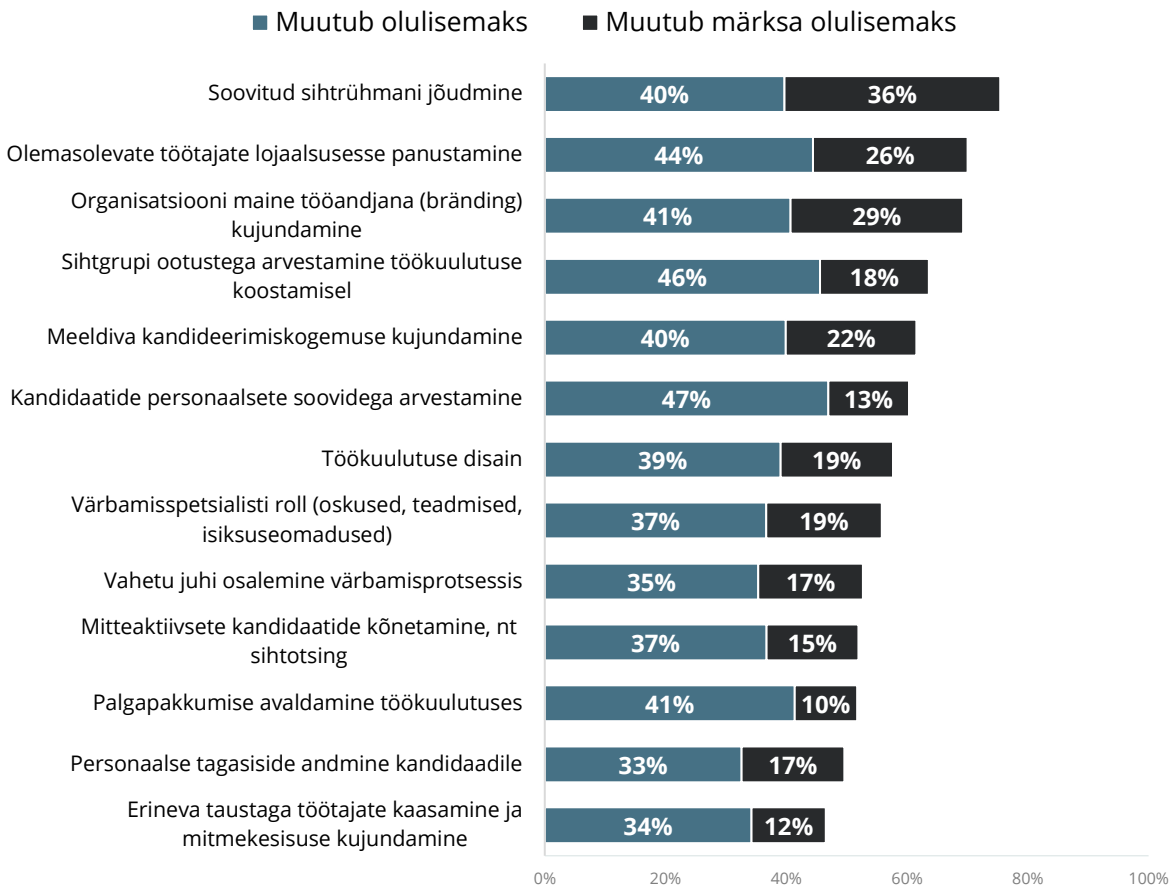
VÄRBAMISPRAKTIKAD

Soovitud sihtrühmani jõudmine muutub järjest olulisemaks

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub erinevate tegevuste olulisus värbamisprotsessis. Üle kolmandiku (36%) vastajatest leidis, et soovitud sihtrühmani jõudmine värbamises muutub lähiajal märksa olulisemaks. Samuti arvati, et olemasolevate töötajate lojaalsusesse panustamine ja tööandja maine (bränding) kujundamine muutub tähtsamaks.

Muutused värbamisprotsessis, kevad 2023

Kuidas muutub järgmiste tegurite olulisus järgmise aasta jooksul värbamisprotsessis?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Peamised trendid värbamises – vabad vastused (kirjaviis muutmata)

- *Kui varasemalt ootas tööotsija tööandja otsust, siis aegajalt tuleb **tööandjal oodata tööotsija otsus**t, kas meie kui tööandja oleme tema jaoks osutunud valituks.*
- *Ei taheta enam teha tööd kontoris, soovitakse **nii paindlikku tööaega**, mis ei sobi ametiasutuse teenindava rolliga. **Kandidaadid on nõudlikumad** ning pole nõus enam pühenduma. Soovid ja kandidaadi poolt pakutav pole balansis. **Raha ostab kergelt üle** ka pikaajalised teenistujad.*
- ***Värbamiskuulutuses** märgime, et sobivate kandidaatidega võetakse ühendust, seetõttu kõikidele CV-dele ei vasta. Kui tuleb **suurem majanduslangus**, siis muutub töötajate leidmine lihtsamaks ning samas muutuvad ka olemasolevad töötajad lojaalsemaks.*
- *Reeglina kasutame **värbamisteenust**. Suhtlus kandidaatidega käib läbi värbamisteenuse osutaja. Vahetu suhtlus algab töölepingu tingimuste läbirääkimisel.*
- *Juht peab hästi tundma kohalike inimesi.*
- *Kui kandidaat **osutub valituks**, siis esmalt helistame ning saadame siis pikema ja personaalsema kirja (koos tööpakkumise + muude detailidega töö alustamise kohta).*
- *Personaalsus, atraktiivsus tööandjana, väärtuspakkumine.*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

28% tööandjatest on kasutanud värbamisel tehnoloogilisi lahendusi

Küsitluses osalejatel paluti märkida, kas ja milliseid tehnoloogilisi lahendusi on nad viimase aasta jooksul personaliotsingul kasutanud. 28% oli kasutanud mõnda nimetatud lahendustest, ülejäänud ei olnud loetletud lahendusi personaliotsingul kasutanud.

Kõige rohkem (16%) oli neid tööandjaid, kes olid teinud videointervjuusid ja pakkunud ka kandideerijatele video CV-de esitamise võimalust (6%).

Videointervjuud, CV-d ja töökuulutused on ka need lahendused, millega kavatsetakse järgmise aasta jooksul jätkata või mida kasutusele võtta. 17% tööandjatest plaanib kandidaatidele tagasiside andmist automatiseerida ja selleks ka tehisintellekti kasutada.

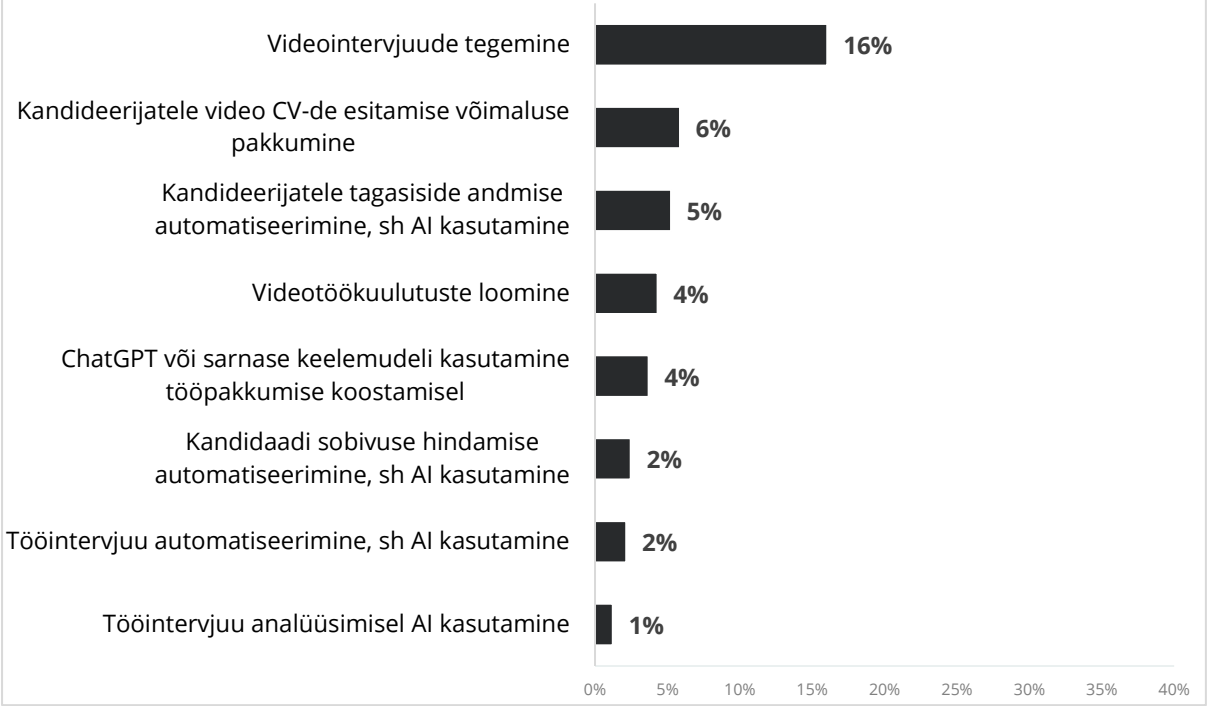
Pooled küsitlusele vastanud tööandjatest leiavad, et kui tööotsija kasutab kandideerimise dokumentide koostamisel ChatGPT või teiste sarnaste keelemudelite abi, peaks olema sellekohane märge lisatud ka dokumentidesse. Üle kolmandiku (36%) tööandjatest arvab, et AI kasutamine paneb teised kandidaadid ebavõrdsesse olukorda ja võib anda kandidaadi kohta eksitavat infot (34%).

Samas leiab üle kolmandiku (36%) tööandjatest, et ChatGPT kasutamine võib parandada keeleliselt vähem võimekate kandidaatide töö leidmise võimalusi. 31% vastajatest usub, et keelemudelite kasutamine muudab CV-d ja motivatsioonikirjad sisukamaks.

Kas selliste tehnoloogiate kasutamine muudab ka värbaja töö lihtsamaks, on vastajad eri meelt: 26% ei nõustu ja 22% nõustub sellega. Viiendik (20%) tööandjatest peab ebaeetiliseks, kui tööotsija kasutab kandideerimisel keelemudeleid.

Tehnoloogiliste lahenduste kasutamine personaliotsingul

Kas Te kasutate või olete kasutanud viimase aasta jooksul personaliotsingul mõnda järgnevatest tehnoloogilistest lahendustest?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

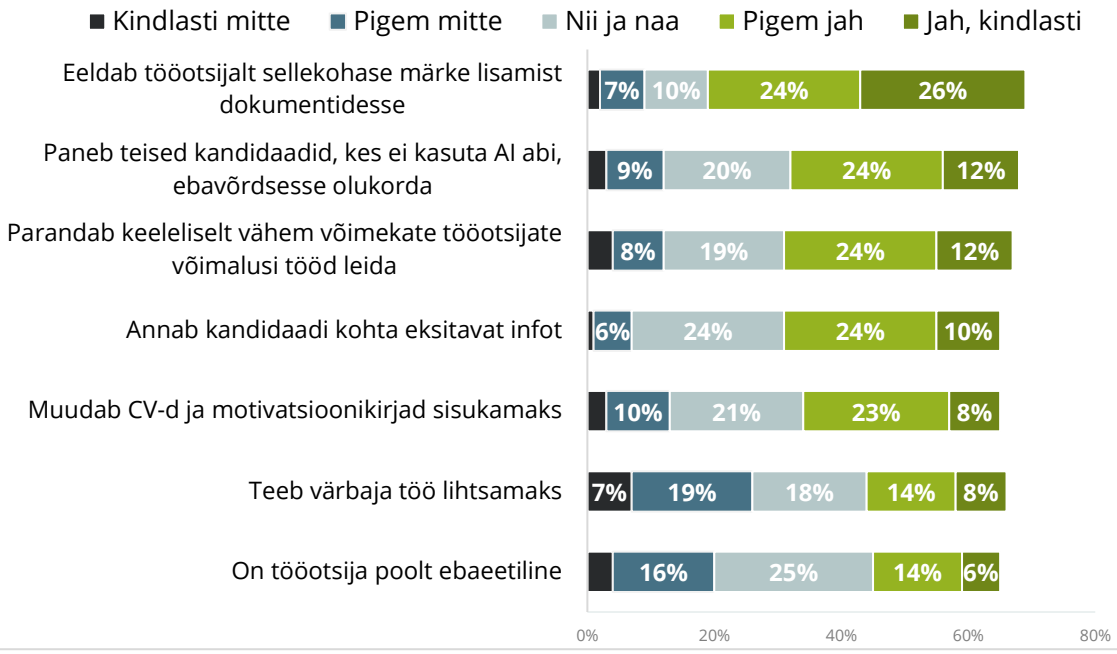
Kavatsus kasutada tehnoloogilisi lahendusi personaliotsingul

Kas kavatsete järgmise aasta jooksul kasutada mõnda nimetatud tehnoloogilist lahendust personaliotsingul?



Masinõppe kasutamise mõjud

Millised mõjud on ChatGPT või sarnaste keelemudelite kasutamisel tööle kandideerimisel ja/või personaliotsingul?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Muud ChatGPT ja teiste tehnoloogiate mõjud

Millised mõjud võivad veel olla ChatGPT või sarnaste keelemudelite kasutamisel tööle kandideerimisel ja/või personaliotsingul? Vastajate kirjaviis muutmata.

- *Inimestest **luuakse vale** (liiga hea) **mulje**.*
- *Tõuseb tõenäosus, et saad **parema motivatsioonikirja** või keeleliselt korrektsemad dokumendid. Ilmselt kasvab vajadus **video-CV-de** järgi või **video-motivatsiooni-kirjade** järgi, sest tahaks ehedust, mitte ilusatud infot.*
- *Mõned asjad /dokumendid muutuvad **suht ühesugusteks** (motivatsioonikiri, tööpakkumine, töökuulutus).*
- *Ei oska veel öelda, see võib muuta **motivatsioonikirjad sisukamaks**, kuid nagu juba on uudised näidanud siis kirjateostel ei ole suurt sisu. CV'd ja töökogemust see ikka ei asenda.*
- ***Esmase valiku** jaoks töötab, hilisemas protsessis loeb siiski kontakt tööotsija ja tööandja vahel.*
- *Võib jääda **vale mulje** tööle kandideerijast, aga kuna me alati kohtume enne võimalike kanditaatidega, siis tõenäoliselt saame õige pildi kandideerijast kätte.*
- *Võimalike **proovitööde** osas on vaja **üle kontrollida** kas ja kui palju on inimese enda loomingut ja arvamust vs ChatGPT kasutamist.*
- *Kuna avalikus teenistuses on **riigikeele oskamise nõue**, sageli on vaja koostada haldusakte ning muid eeskujulikke dokumente, suhelda kodanikega vahetult, siis pigem ei ole AI kasutamine aktsepteeritav.*
- *ChatGPT abil inimese/organisatsiooni/teema kohta uurides võib ta anda **mitte 100% tõest tulemust**, mis võib lugejat eksitada. Nt esitab ChatGPT minu kohta andmeid, mis ei vasta tõele ja kui potentsiaalne tulevane tööandja neid andmeid liialt usaldab, saab ta mu kohta **ekslikku teavet**, mis võib mõjutada minu tööle saamist.*
- ***Kandidaate on nii vähe**, et selle suudab inimtööjõud ära teha. Meie probleem on vähene kandidaatide hulk.*
- *Tootmistöötaja otsimisel on olulised **kandidaadi käelised oskused**, jooniste lugemise oskus ja tehnilistest lahendustes arusaamine. Nende väärtuste hindamine toimub läbi praktiliste harjutuste, kus ei ole AI-st ja keelemudelitest midagi kasu ja seetõttu ei kasutata selliseid lahendusi ka meile konkursside korral.*
- *Esmane ülevaade uuest tööotsijast võib olla **vägagi eksitav**.*
- ***Silmast silma vestlused** kandidaadiga on meie poolt alati eelistatud. Isiklikult arvan, et värbamises võiks olla võimalikult vähe videosillal vestluseid ja oma CV ning motivatsioonikiri tuleks ikka **inimesel ise kokku panna**.*
- *Suurendab riske saada tööle täiesti **ebakompetentne töötaja**.*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

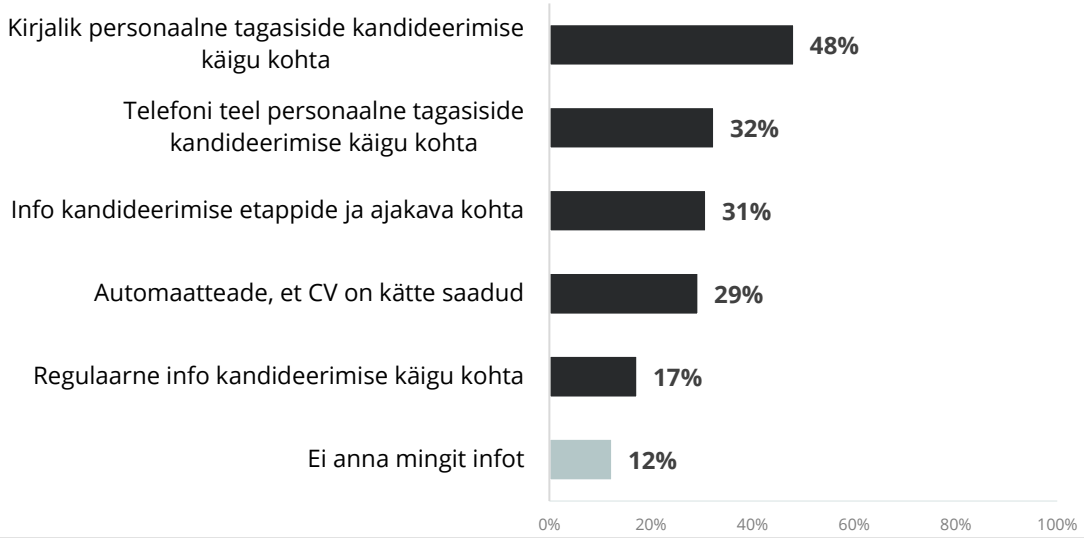
Enamik tööandjaid annab infot värbamisprotsessi käigu kohta

Küsitluses osalejatel paluti märkida, kas ja millist infot nad kandidaatidele värbamisprotsessi käigu kohta annavad. Enamik (88%) tööandjatest mingit infot kandidaatidele annab, sagedamini tehakse seda kirjalikult, harvem telefoni teel.

14% tööandjatest ei anna mingit infot neile kandidaatidele, kes ei osutu CV põhjal valituks. Vabades vastustes oli kommenteeritud, et töökuulutuses on juba märgitud, et ühendust võetakse ainult nende kandidaatidega, kes CV põhjal välja valitakse. Põhjalikumat tagasisidet antakse kandidaatidele, keda on intervjueeritud või kes on jõudnud lõppvooru.

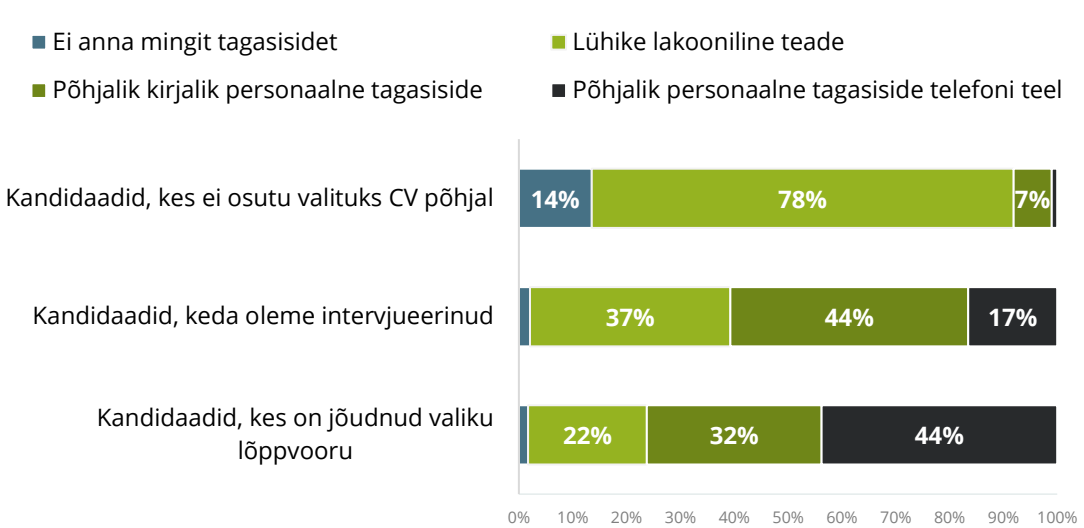
Info andmine värbamisprotsessis

Kas ja millist infot annate kandidaatidele värbamisprotsessi käigu kohta?



Tagasiside andmine mittevalitud kandidaatidele

Kas ja millist tagasisidet annate personalivalikus kandidaatidele, kes ei osutu valituks?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Isiksuseomadused on töötajate valikul väga olulised

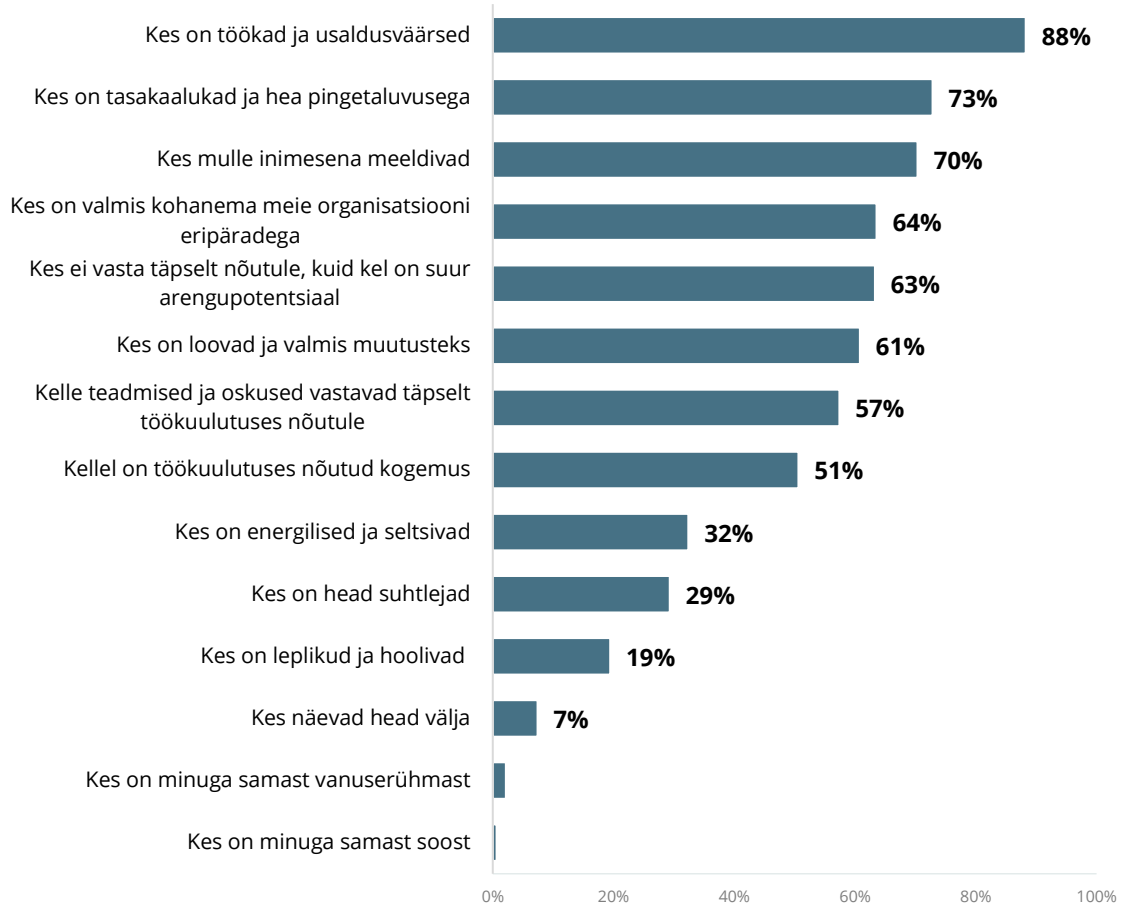
Tööandjatelt uuriti, milliseid tööle kandideerijaid nad eelistaksid ja millised välistaksid, kui neil oleks võimalik valida mitme kandidaadi vahel.

Tulemustest selgus, et mitmed isiksuseomadused on olulisemad kui töökuulutuses nõutule vastamine. Enamik (88%) tööandjaid eelistaks võimalusel töökaid ja usaldusväärseid kandidaate, kes on tasakaalukad ja hea pingetaluvusega (73%). See tähendab, et psühholoogias tuntud isiksuseomaduste suure viisiku teooria järgi eelistatakse meelekindlaid ja madala neurootilisusega tööotsijaid. Oluline roll on ka isiklikul meeldimisel – 70% tööandjatest eelistaks võimalusel kandidaate, kes neile inimesena meeldivad. Vabade vastustena oli nimetatud sagedamini meeskonda sobimist.

Suur osa (85%) tööandjaid välistaks võimalusel kandidaadid, kel on raskusi tähtaegadest ja reeglitest kinnipidamisega ehk kelle meelekindlus on väike. Samuti välditakse sõltuvusprobleemidega (79%) ja sageli töökohti vahetanud kandidaate (66%). Mõnel korral oli vabade vastuste seas märgitud, et välistatakse kandidaadid, kel on isikliku hügieeniga probleeme.

Eelistatud kandidaadid

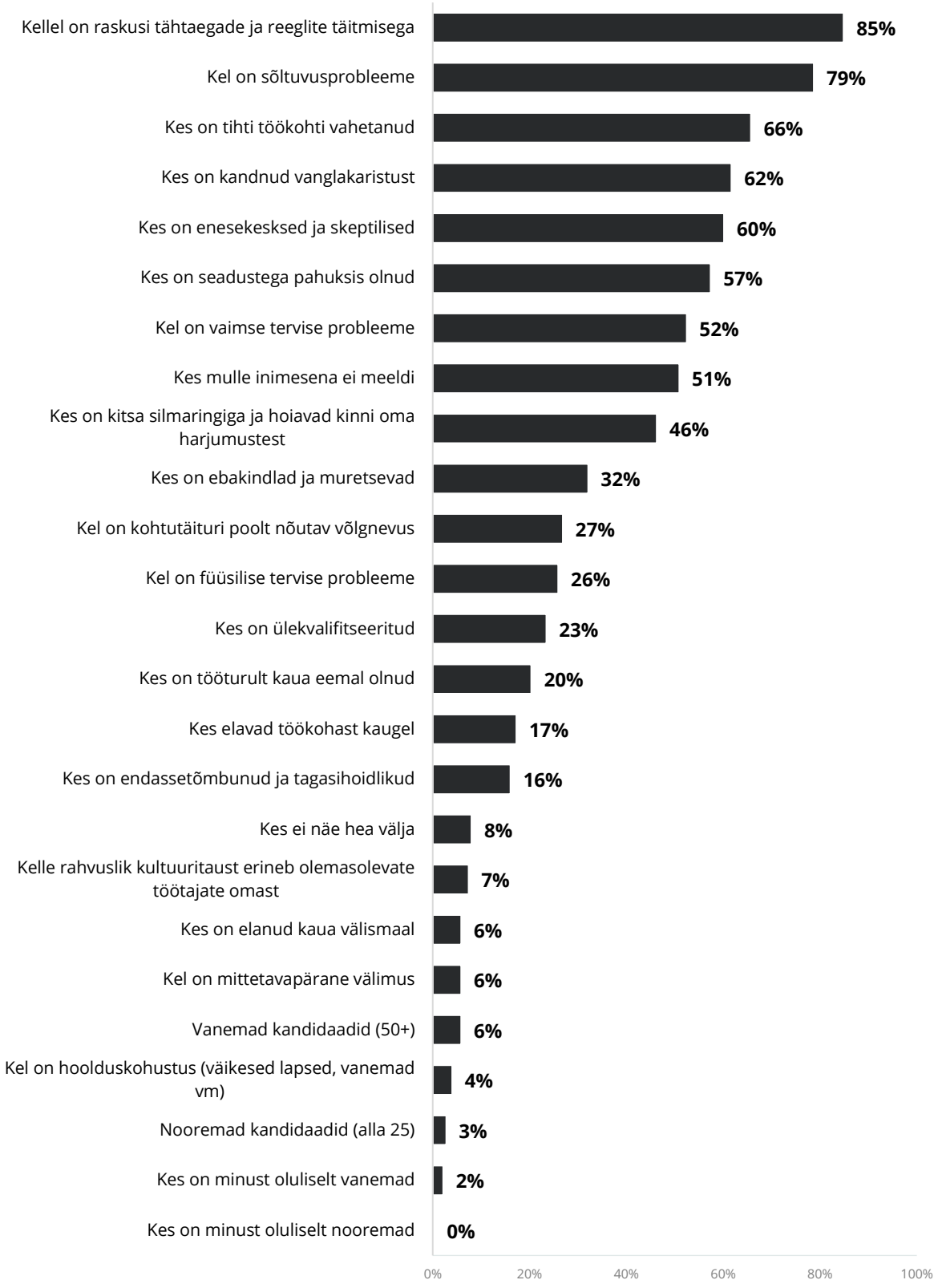
Milliseid töölekandideerijaid eelistate, kui Teil on võimalik valida mitme kandidaadi vahel?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Välistatud kandidaadid

Millised töölekandideerijad Te välistate, kui Teil on võimalik valida mitme kandidaadi vahel?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

CVKeskus.ee eelistajate osatähtsus on kasvanud

Uuringus osalejatelt küsiti, milliseid otsingu-kanaleid on nende organisatsioonis töötajate leidmiseks kasutatud. Suvalises järjekorras ette antud kanalid paluti järjestada olulisuse järgi – kõige olulisem kanal paluti järjestada esimesele kohale.

37% uuringus osalenud tööandjate esindajatest järjestas esimesele kohale tööportaali CVKeskus.ee. Võrreldes varasemate küsitlustega on CV-Online'i eelistavate tööandjate osatähtsus vähenenud. Teise eelistusena märkis CV-Online'i 16% vastajatest.

Tuttavate kaudu eelistab töötajaid otsida kümnendik (11%) vastajatest.

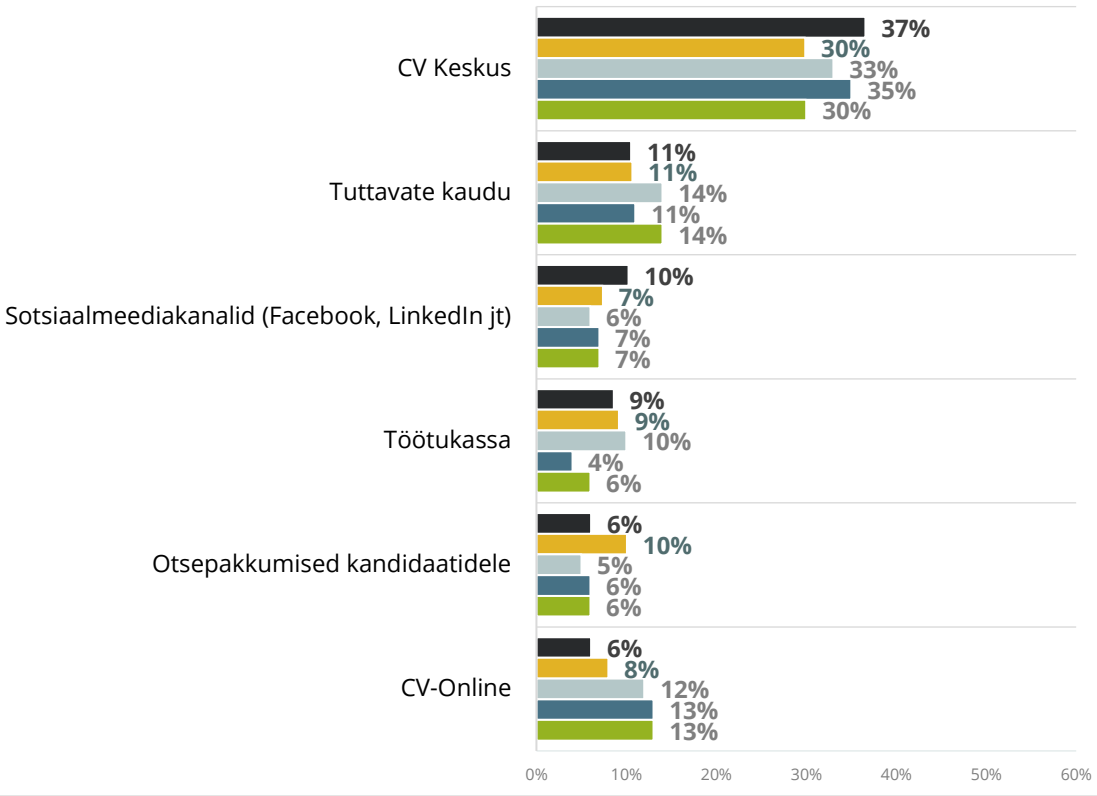
Kui eelmisel aastal oli suurenenud nende tööandjate osatähtsus (10%), kes esimese eelistusena tegid töötajatele otsepakkumisi, siis seekordses küsitluses oli selliseid vastajaid 6%.

Töötukassat eelistab töötajate otsimisel kasutada 9% vastajatest.
Sotsiaalmeediakanaleid eelistab esimeses järjekorras kasutada 10% tööandjatest, 16% jaoks on sotsiaalmeediakanalid kolmas valik tööportaalide järel.

Töötajate otsingukanalite küsimusele antud vastuseid mõjutab veidi see, et küsitlust levitati ka tööportaali CVKeskus.ee kaudu. Suurem osa vastajatest tuleb aga Palgainfo Agentuuri andmebaasi kaudu.

Töötajate otsingukanalite esimene eelistus

Milliste kanalite kaudu Teie organisatsioonis peamiselt töötajaid otsitakse?



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

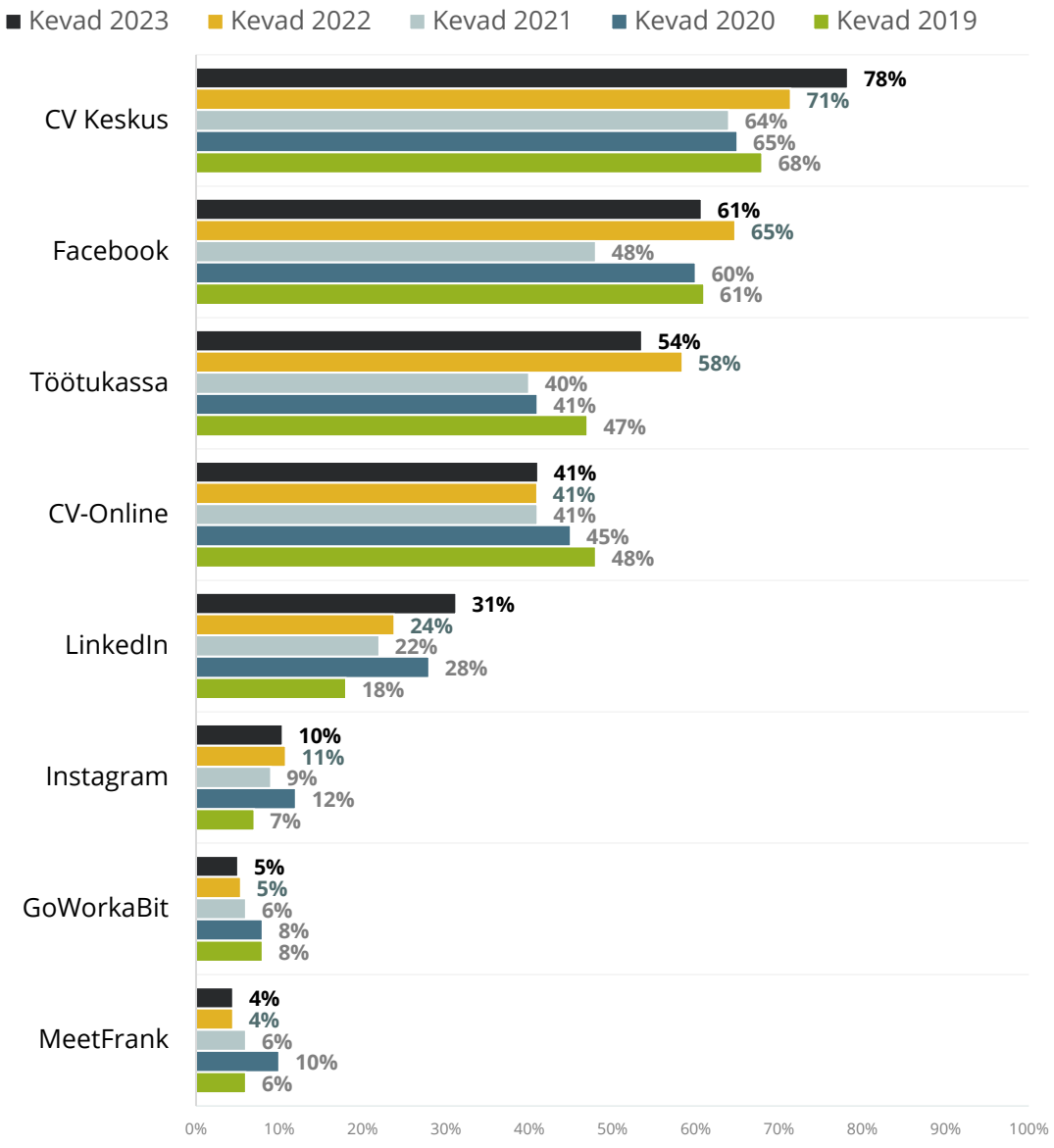
Tööandjad kasutavad värbamiseks erinevaid veebikanaleid

Kuna tööportaalide kõrval kasutatakse sagedamini ka erinevaid veebikanaleid, küsiti vastajatelt, milliseid kanaleid on nende organisatsioonis viimase aasta jooksul uute töötajate otsimiseks ja värbamiseks kasutatud.

Rohkem oli vastajaid, kes olid kasutanud tööportaali CVKeskus.ee (78%), Facebooki (61%) ja töötukassat (54%). CV-Online'i oli kasutanud 41% ja LinkedIni 31% vastajatest.

Veebikanalite kasutamine töötajate otsingul

Milliseid veebikanaleid on Teie organisatsioonis viimase aasta jooksul kasutatud uute töötajate otsimiseks ja värbamiseks?



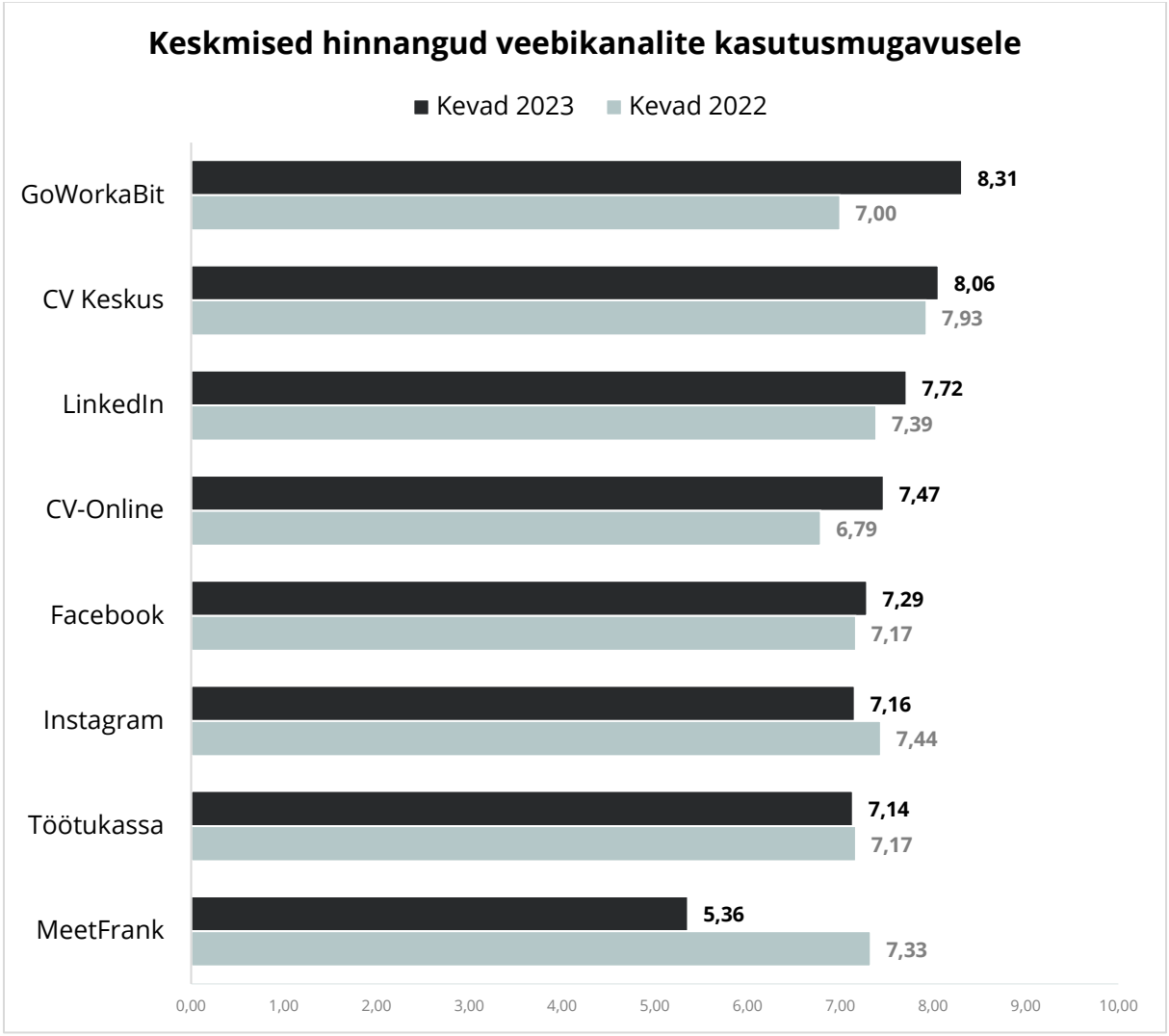
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Hinnangud töötajate otsingu veebikanalitele on positiivsed

Vastajatel paluti hinnata kasutatud veebikanalite kasutusmugavust skaalal 0–10.

Kasutusmugavuse osas sai kõige kõrgema keskmise hinde GoWorkaBit, aga selle hinnangu juures peab arvestama, et seda kanalit oli kasutanud vaid 16 vastajat. MeetFranki kasutusmugavust hindas 14 vastajat.

Rohkem kasutatavatest veebikanalitest hinnati kõige kõrgemalt tööportaali CVKeskus.ee kasutusmugavust.



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Millistest võimalustest veebikanalite kasutamisel Te personaliotsingul kõige enam puudust tunnete? Vastajate kirjaviis muutmata.

- *CV keskus võiks odavam olla :)*
- *Kuulutuse jõudmine **vajaliku sihtrühmani** ei ole alati parim ehk maksimaalne.*
- ***Sihtgruppideni** jõudmine.*
- *Seosest **otse ülikoolidega.***
- *Kuna ise FB-süsteemi väga hästi ei valda, siis just et kuulutus tuleks sinna ülesse ja oleks nähtav **just õigele grupile kasutajatest.***
- *Meil on loodud **oma rakendus**, mis aitab kandidaatidega edasi toimetada.*
- *Meie töökuulutused lähevad CV Keskuse ja CV-Online portaalidesse läbi Talendipanga platvormi. Muid sealseid teenuseid me kasutada ei saa. Seda on vähe. Tegelikult võiks valikus olla ka hoolega läbimõeldud kategooriatesse paigutatud **tööotsijate andmestik**. Viimase all pean vajalikuks pisut **detailsemat lähenemist** erinevatele töövaldkondadele.*
- ***CVde andmebaasile** ligipääs.*
- *Ei oska kommenteerida, pigem on kõik toetavad tegevused. Peamine töö käib ikka **oma töötajate soovituste** kaudu (õpetajad) ja spordialaliitude kaudu.*
- *Võiksid olla mingid valmis ja kohustuslikud **testid**, nt, millede tulemuste järgi saaks tööandja ka lisateavet tööotsija kohta saada.*
- *Ei tunnegi hetkel otsest puudust. **Tunnustan Töötukassat**, nende värbamist toetavad lahendused on tõusnud sellisele tasemele, et viimastel konkurssidel saime Töötukassa kaudu kätte kõik samad kandidaadid, mis tulid ka CV keskusest ja CV onlinest.*
- *CVkeskused jms jäävad **liiga kalliks** kui otse teha. Töötukassa kaudu inimesed saadavad CV aga kohale ei tule jms.*
- *Kõik tööd otsivad inimesed võiksid olla **kanalites veidi paremini koondatud**, et **sihtrühma** kaudu leida neid üles kellele kuulutus edasi saata.*
- *Sarikandideerijate ja kandidaatide, kes ei adu ööd ega mütsi, kuhu oma CV-si pommitavad, **blokeerimisest**.*
- ***Enda kujundatud kuulutuse** kasutamist (PDF vms).*
- ***CV-de võrdlus** (eeldab sama ülesehitust).*

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

KOKKUVÕTE

Suur osa (66%) tööandjatest on viimase kuue kuu jooksul **tõstnud töötajate põhipalkasid** ja pea kolmandik (32%) plaanib seda teha lähikuudel. Vaid kümnendik (10%) tööandjatest ei ole põhipalkasid muutnud ega plaani seda ka teha.

Üle pooltes (60%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palkade kasv kõiki töötajaid ning jäi sagedamini **9–10%** või ka **11–20%** piiresse.

Ka kavandatud palgatõus puudutab pea pooltes (49%) organisatsioonides kõiki töötajaid.

Rohkem on ka neid organisatsioone, kus kavatsetakse tõsta spetsialistide ja tippspetsialistide palkasid, samuti klienditeenindajate, oskustööliste ja lihttööliste töötasusid. Vähem on organisatsioone, kus plaanitakse kontoritöötajate palgatõusu.

Kavandatud palkade tõus jääb enamasti 9–10% piiresse, kuid esmatasandijuhtidel ja spetsialistidel võib palgatõus olla ka 11–20%.

Tööandjaid sunnib jätkuvalt põhipalkasid muutma **tööturu olukord** ja vajalike töötajate puudus – seda nimetas peamise otsustamise ajendina üle poole (51%) küsitluses osalejatest.

Võrreldes varasemate aastatega on organisatsiooni **majandustulemuste** ja majandusprognooside tähtsus veidi suurenenud ning tööturu olukorraga seotud tegurite tähtsus kahanenud.

Suurem osa (73%) küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul **uusi töötajaid tööle võtnud** ja veidi vähem (65%) plaanib seda lähikuudel teha. Selliseid organisatsioone, kus ei olnud uusi töötajaid tööle võetud ja ka ei plaanitud seda teha, oli vastajate hulgas 12%.

2023. aastal plaanib **välisriikidest**, peamiselt Ukrainast, töötajaid värvata veerand (25%) tööandjatest, aasta tagasi plaanis seda teha 30% tööandjatest.

Võrreldes eelmise aastaga on veidi vähem (65%) neid tööandjaid, kelle hinnangul on vajalikke töötajaid tööturul puudu. Rohkem (20%) on aga neid tööandjaid, kelle seisukohalt on **vajalikke töötajaid piisavalt**.

Töötajate puuduse mõningast leevenemist näitavad ka tööandjate hinnangud töötajate **leidmise keerukusele**. Kui eelmisel aastal oli üle poolte (57%) vastajate jaoks töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud, siis sel aastal andis sama hinnangu vaid 38%.

Tööjõuvajaduse katmiseks võtavad tööandjad ette erinevaid tegevusi – 61% tõstis põhipalka ja 52% pakkus paindlikke töötingimusi. Võrreldes eelmise aastaga on vähem neid, kes värbamistegevustesse panustasid.

29% hinnangul muutub töötajate leidmine sel aastal keerulisemaks, aasta tagasi oli samal arvamusel 38%.

Enamiku (80%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks **kasvavad palgaootused** ja suurenev konkurents töötajate pärast vastavas valdkonnas (53%). Töötajate leidmist lihtsustab **tööotsijate arvu suurenemine** tööturul.

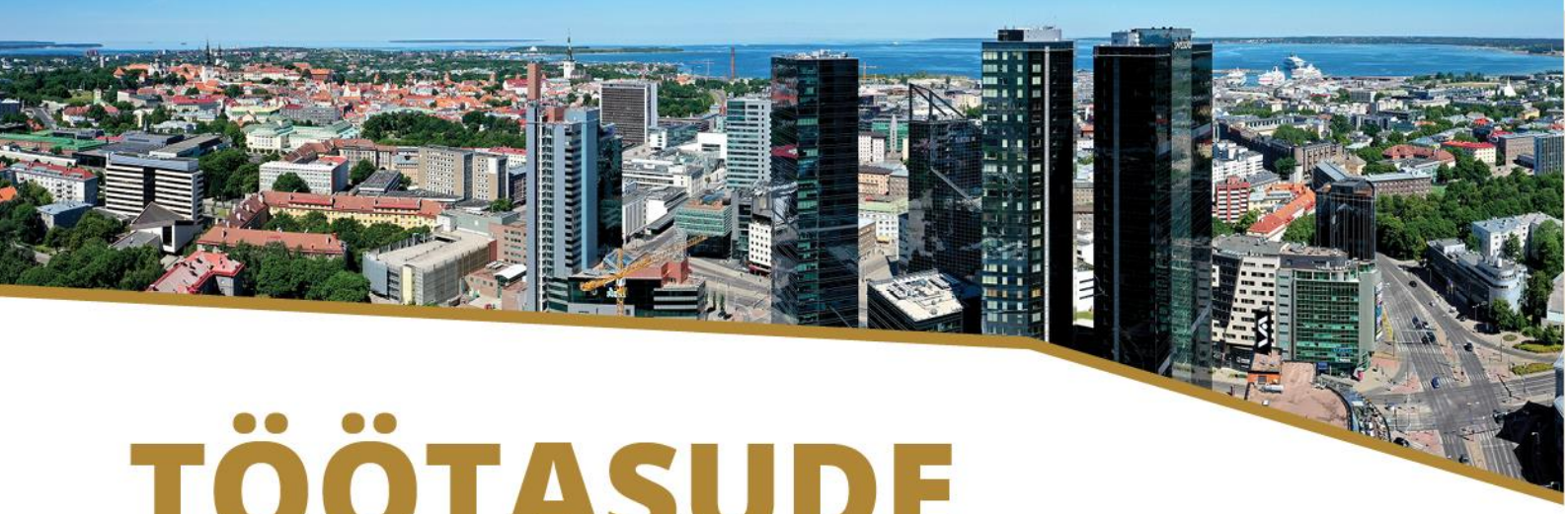
Värbamispraktikate osas arvas suurem osa tööandjatest, et **sihtrühmani jõudmine** ja olemasolevate töötajate lojaalsusesse panustamine muutuvad olulisemaks.

Kuigi paljud tööandjaid ei ole väga palju **tehnoloogilisi lahendusi** värbamises kasutanud, kavatsevad mitmed lähema aasta jooksul teha videointervjuusid, anda võimaluse video CV esitamiseks ning avaldada videotöökuulutusi.

Küsitlus korraldati 2023. aasta märtsis ja aprillis ning selles osales **402** organisatsiooni esindajat, kes kokku annavad tööd üle 50 000 töötajale. Vastajate seas olid ülekaalus suurema töötajate arvuga organisatsioonid, mille palgamuutused mõjutavad turgu ka rohkem.

Palgainfo Agentuur tänab kõiki küsitlusele vastajaid ja kutsub üles osalema järgmistes küsitlustes.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.



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
Turgult kangelatutud otsused



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
Targalt tangetatud otsused