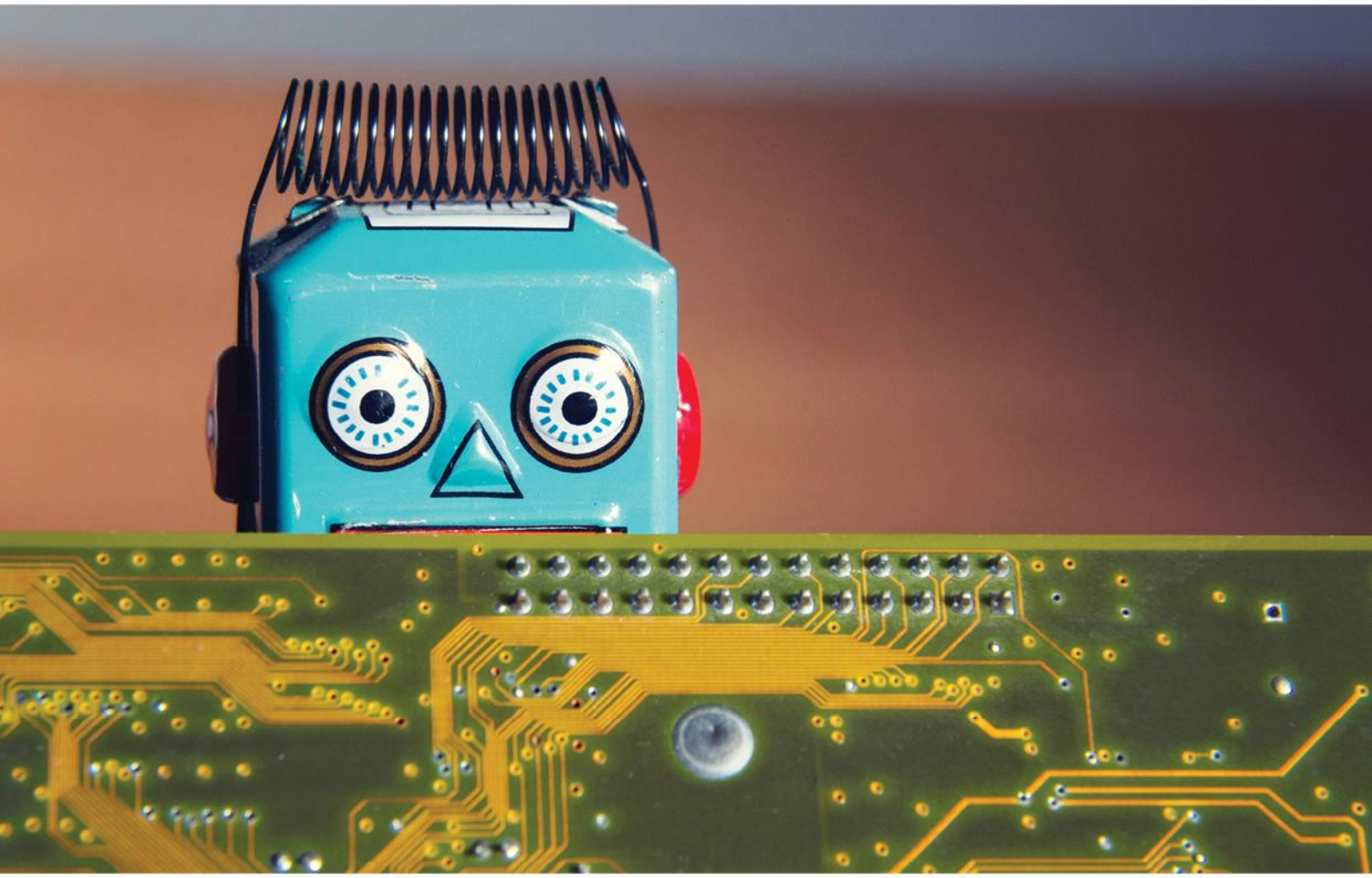
TÖÖTAJATE ja **TÖÖOTSIJATE** küsitluse tulemuste kokkuvõte

SUVI 2023



- Kuidas on muutunud **põhipalgad**?
- Kellele on makstud **preemiaid**?
- Kuidas on muutunud **palgaootused**?
- **Millised tööd** töötajatele rohkem sobivad?
- Kui paljud töötajad **soovitavad oma tööandjat**?
- Millised on töötajate **kandideerimiskogemused**?

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused

CVKESKUS.ee
EESTI POPULAARSEIM TÖÖPORTAAL

TÖÖTAJATE JA TÖÖOTSIJATE KÜSITLUSE KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2023

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni **töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuringu tulemuste kokkuvõte**.

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Stressi ja pingetega seotud küsimused olid esmakordselt meie küsitluses 2019. aasta kevadel ning neid aitas koostada ergonoomia ja tööpsühholoogia teenuseid pakkuv ettevõte PE Konsult. Töö sobivuse küsimuste välja töötamisel tegime koostööd Tartu Ülikooli teadlastega. Teist aastat järjest lisasime Elisa Eesti ja tööportaali CVKeskus.ee soovil ankeeti küsimused tööle kandideerimise kogemuste kohta.

Küsitlusse aitas töötajaid ja tööotsijaid kaasata **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**. Kokku vastas küsitlusele **10 532 inimest**.

Kõik vastajad said jätta oma kontaktandmed tasuta tulemuste saamiseks, samuti vaadata ja alla laadida **397 ameti** töötasude keskmised ja mediaanid 2022. aasta IV kvartali andmetega.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised Lõuna-Eestis loodusmatku korraldav **OÜ Loodustaju**, käsitöö pulgajäätiseid tootev **OÜ Jäämari**, spordiklubi **MyFitness** ning ajakirjad **Imeline Ajalugu**, **Imeline Teadus** ja **National Geographic**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: Apple iPhone 14 Plus 256 GB uuringupartnerilt **Elisa Eesti AS**, juhtmevabad kõrvaklapid Apple AirPods 3 koos laadimiskarbiga Eesti suurimalt tööportaalilt **CVKeskus.ee**, kast käsitöö pulgajäätist **OÜ-lt Jäämari**, kolm **Viking Line'**i kinkekaarti, kolm kinkekaarti **OÜ-lt Loodustaju** ja neli **Prisma Peremarketi** kinkekaarti.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2023. aasta sügisel. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



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

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD 4
PÕHIPALK JA LISATASUD 5
TOIMETULEK 6
TÖÖTASUDE MUUTUSED 9
TÖÖTASUGA RAHULOLU 13
TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL 18
TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE 21
PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL 30
KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL 32
TEKSTILOOME TEHNOLOOGIAD 37
PINGED JA STRESS 41
TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS 45
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE 52
UURINGUS OSALEJAD 58
KOKKUVÕTE 61
AGENTUURI TEENUSED 63

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 9000–10 000 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 aruannete (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

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, 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 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 meie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

Agentuur on korraldanud küsitlusi erinevate tegevusalade ja eri 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.

PÕHIPALK JA LISATASUD

Uuringus osalejate keskmine töötasu kasvas 15,3%

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2023 oli **2000 eurot**. Aasta tagasi oli see **1735 eurot**. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **15,3%**.

Võrreldes statistikaameti avaldatud keskmise brutokuupalgaga on küsitlusele vastajate keskmine brutokuutöötasu mõnevõrra kõrgem. See tuleneb vastajate struktuurist, kus on rohkem tippspetsialiste ja spetsialiste ning vähem lihtsama töö tegijaid, keda on keerulisem vastama saada. Samuti on uuringus osalejate seas vähe alampalga või sellest väiksema palga saajaid.

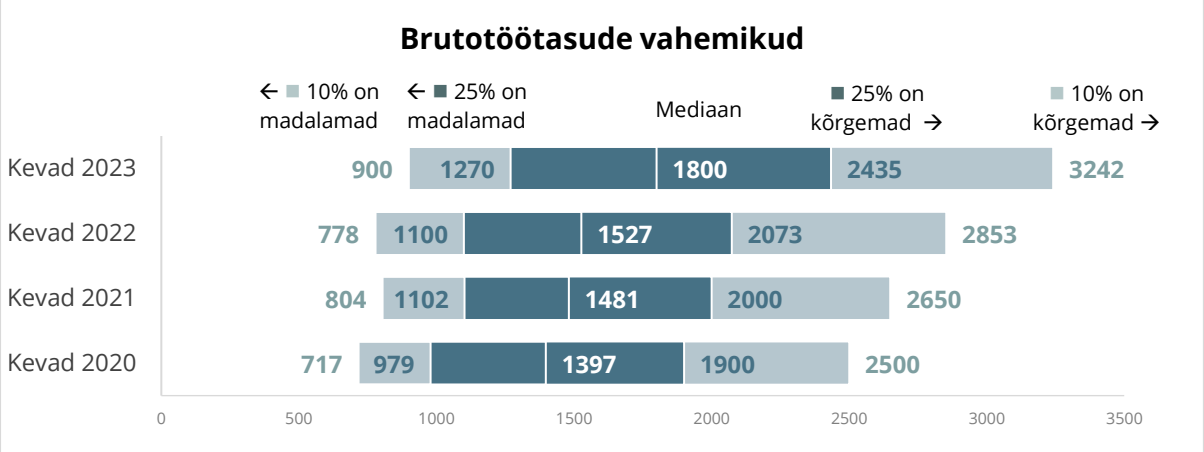
Mediaanbrutotöötasu, millest pooled töötajad teenisid rohkem ja pooled vähem, oli 2023. aasta kevadel 1800 eurot, aasta tagasi 1527 eurot ja 2021. aasta kevadel 1481 eurot. Kümnendik töötajatest teenib vähem kui 900 eurot ja sama paljud rohkem kui 3242 eurot. Veerandi töötajate töötasu jääb alla 1270 euro ja sama paljude oma on suurem kui 2435 eurot.

Suurema osa (75%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast. Ületunnitasu sai märtsi töö eest 7% (aasta tagasi 11%) ning lisatasu öösel või riiklikel pühadel töötamise eest 6% (aasta tagasi 9%) vastajatest. Tulemustasu teenis 15% (aasta tagasi samuti 15%) ja muid lisatasusid 4% (aasta tagasi 5%) osalejatest. Seega on lisatasude osatähtsus töötasus samaks jäänud. (Parandatud sõnastust 11.06.2024.)

Enam oli regulaarsete lisatasude saajaid esmatasandijuhtide, seadme- ja masinaoperaatorite ning mootorsõidukite juhtide, samuti oskustöötajate ning teenindajate seas, kes töötavad sagedamini vahetustega mittetavapärasel ajal ning kelle töö tasustamine on seotud erinevate kvaliteedi- ja mahunäitajatega.

Keskmine regulaarsete lisatasude suurus oli **573 eurot** (aasta tagasi 398 eurot) ja see moodustas keskmiselt **27% töötasust** (aasta tagasi 20%). Varasemates uuringutes on regulaarsete lisatasude osatähtsus olnud ka 20–22% ringis. Seega on lisatasude suurus ja osatähtsus töötasus kasvanud.

Ebaregulaarseid preemiaid oli viimase kuue kuu jooksul saanud 38% (aasta tagasi 34%) vastajatest, keskmiselt moodustasid preemiad 81% märtsi töötasust (aasta tagasi 71%). Ligi pooled (48%) töötajad olid saanud preemiat detsembris 2022 ja 23% märtsis 2023. Rohkem oli ebaregulaarsete preemiate saajaid juhtide ja tippspetsialistide seas, kelle töö eesmärke ja tulemusi mõõdetakse tavaliselt pikema perioodi jooksul.



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

TOIMETULEK

Töötajate toimetulek ei ole paranenud

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnangud oma toimetulekule paranenud. Kuigi keskmiselt toimetulijaid on sama palju (57%) kui eelmisel kevadel, siis rohkem on neid, kes hindasid oma toimetulekut kehvaks, ja vähem neid, kes hindasid seda heaks. Sama trendi näitasid ka eelmise kevade küsitluse tulemused.

Hinnangud toimetulekule on ilmselt seotud ka ootustega elukvaliteedile. Kui tervisekriisi ajal tekkis tööturul ebakindlus ja ka töötajate palgaootuse kasv pidurdus, siis nüüd on ootused nii palgale kui ka elukvaliteedile taas kasvama hakanud ning neid surub ülespoole ostujõu langus ja hindade kasv.

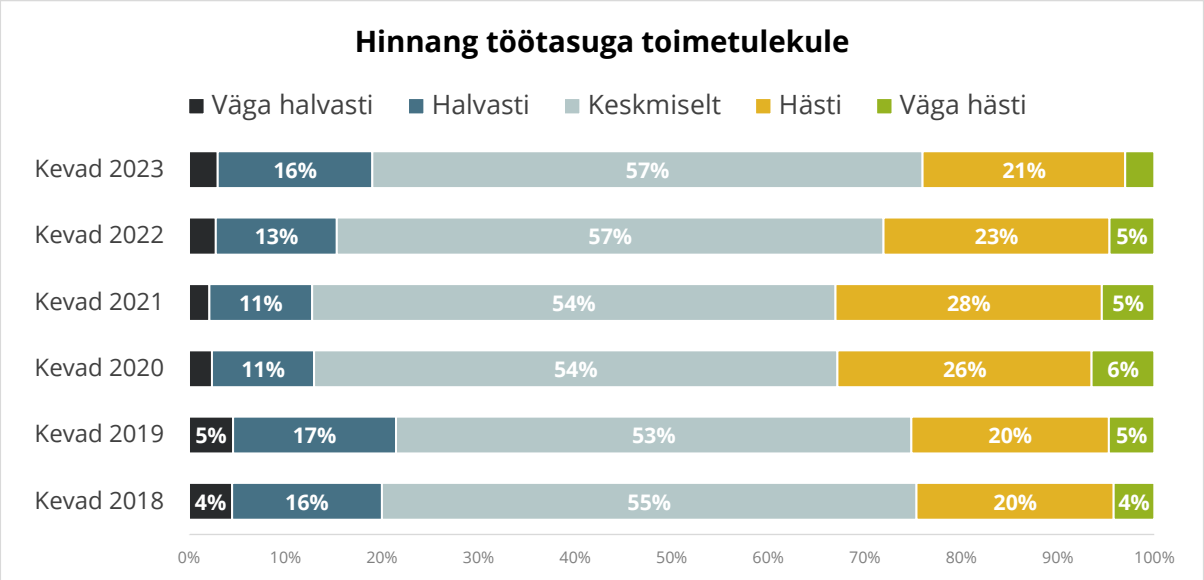
Ametirühmade lõikes tulevad kehvemini toime madalama töötasuga müügi- ja teenindustöötajad ning lihttöölised. Lihttöölistest hindas oma toimetulekut kehvaks või väga kehvaks 32% ja klienditeenindajatest 33%, mida on veidi rohkem kui aasta tagasi.

Juhtidest ja tippspetsialistidest tulevad pooled toime keskmiselt ja 40% või rohkem tulevad hästi toime. Kehvasti toimetulijaid on nendes ametirühmades alla kümnendiku.

Valdkondade lõikes on kehvasti toimetulijaid enam seal, kus töötab rohkem klienditeenindajaid, nt kaubanduses, majutuses ja toitlustuses, samuti suurema lihttööliste osakaaluga valdkondades, nt puhastusteenustes.

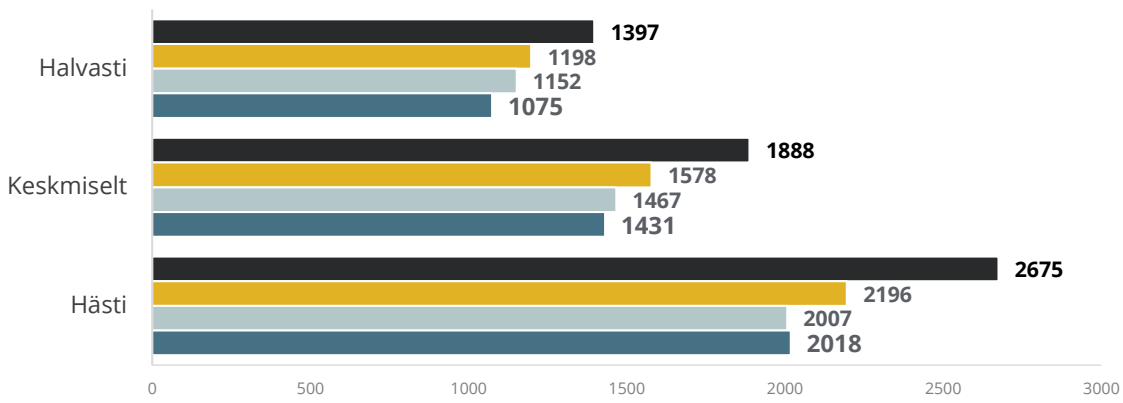
Töötajad, kes oma töötasuga keskmiselt toime tulid, teenisid keskmiselt 1888 eurot (aasta tagasi 1578 eurot) brutotasu. Hästi toimetulevad töötajad teenisid aga üle 2600 euro.

Ametirühmade lõikes on summad, millega toime tullakse, erinevad. Kui keskmiselt toimetulevad müügi- ja lihttöölised teenivad brutotöötasuna 1149 eurot, siis samuti enda hinnangul keskmiselt toimetulevad juhid ja tippspetsialistid üsna palju üle 2000 euro. Aastate lõikes on kasvanud ka summad, millega keskmiselt või hästi toime tullakse.

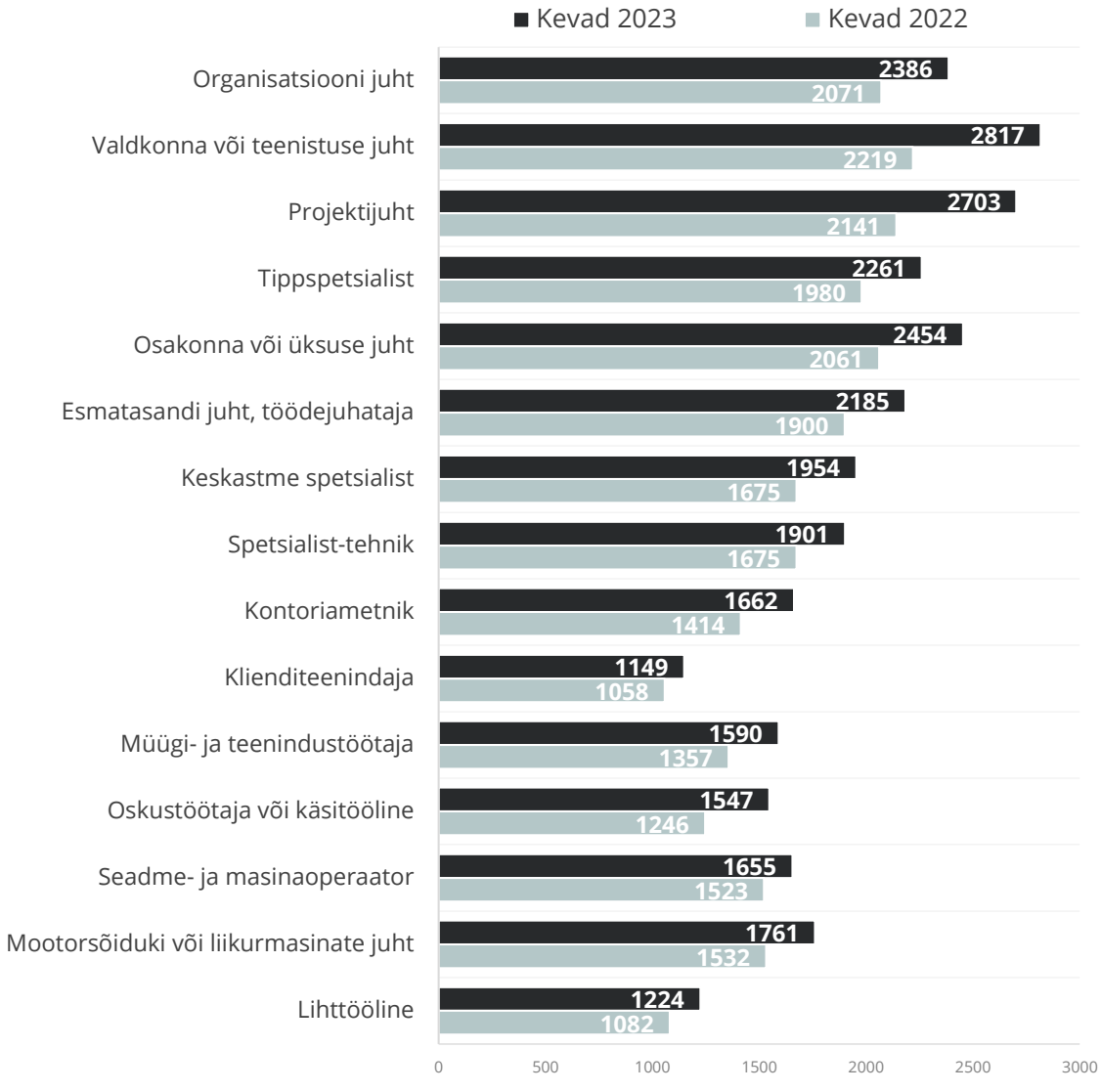


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi



Keskmiselt toimetulevate töötajate keskmine brutotöötasu ametirühma järgi



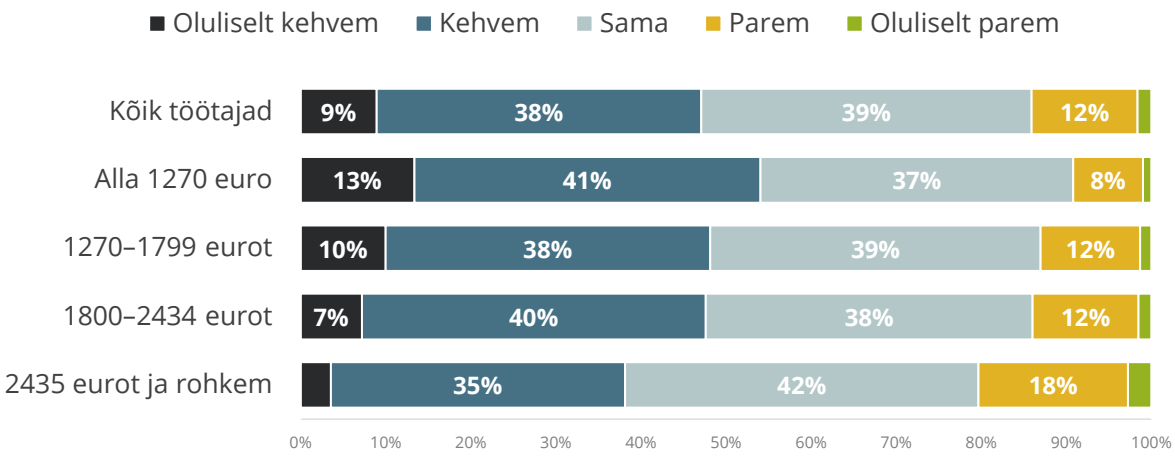
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Üle kolmandiku töötajate toimetulek on kehvemaks muutunud

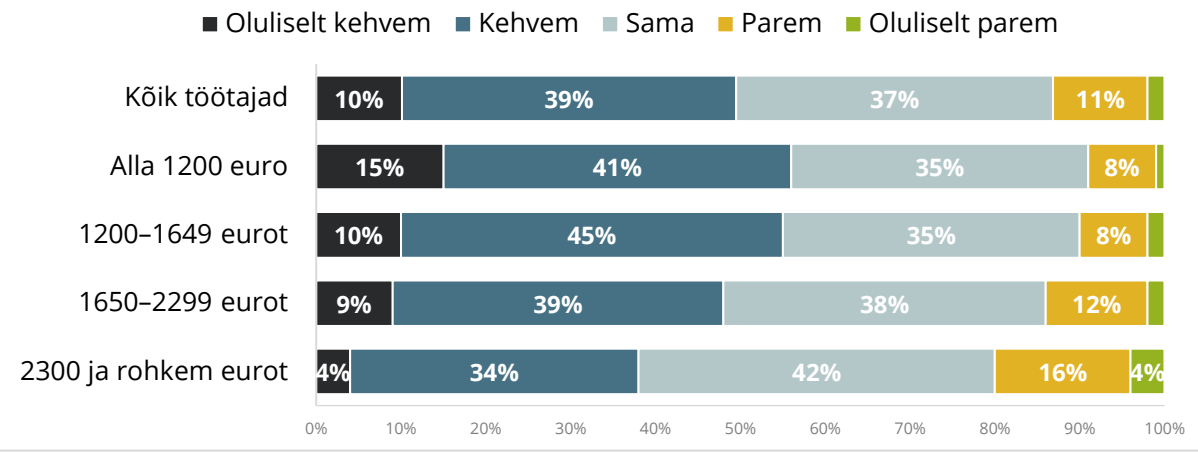
Kahes viimases küsitluses on palutud töötajatel hinnata, milline on nende toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga. Peaaegu pooled (47%) töötajad leidsid, et nende toimetulek on kehvemaks muutunud, sarnased olid tulemused ka eelmise aasta sügisel.

39% hinnangul on nende toimetulek samaks jäänud ja 14%-l on toimetulek paranenud. Toimetulek on kehvemaks muutunud madalama palgaga töötajatel, aga ka kõrgema palgaga töötajate seas on üsna palju neid, kelle toimetulek on halvenenud.

Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, kevad 2023
Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, sügis 2022
Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



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

TÖÖTASUDE MUUTUSED

Üle poolte töötajate põhipalk on aasta jooksul tõusnud

Lisaks küsitlusega kogutud töötasude suuruse võrdlusele aastate lõikes küsitakse ankeedis töötajate käest ka seda, kas nende hinnangul on nende töötasu aasta jooksul muutunud.

Aasta jooksul (aprill 2022 – märts 2023) oli põhipalk tõusnud üle pooltel (58%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud samuti üle pooltel (53%). Põhipalk ei olnud muutunud ligi kolmandikul (31%) ja 4%-l oli see langenud, ülejäänud ei saanud või ei osanud põhipalga muutust hinnata.

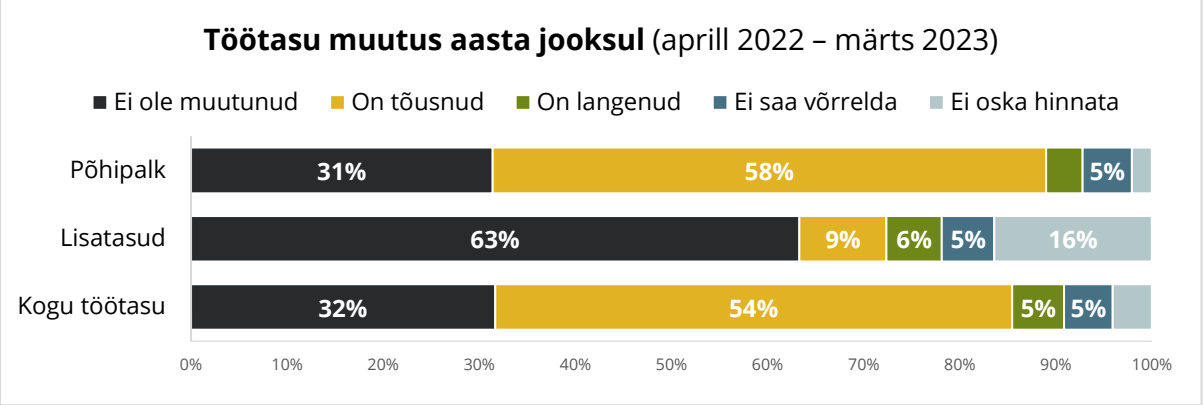
Igal kuul makstavad lisatasud ei olnud suuremal osal (63%) töötajatel aasta jooksul muutunud, ka eelmisel kevadel ei olnud üle pooltel (65%) lisatasud muutunud. Samas nägime töötasude analüüsist, et kasvanud on nii lisatasude saajate osatähtsus kui ka lisatasude suurus.

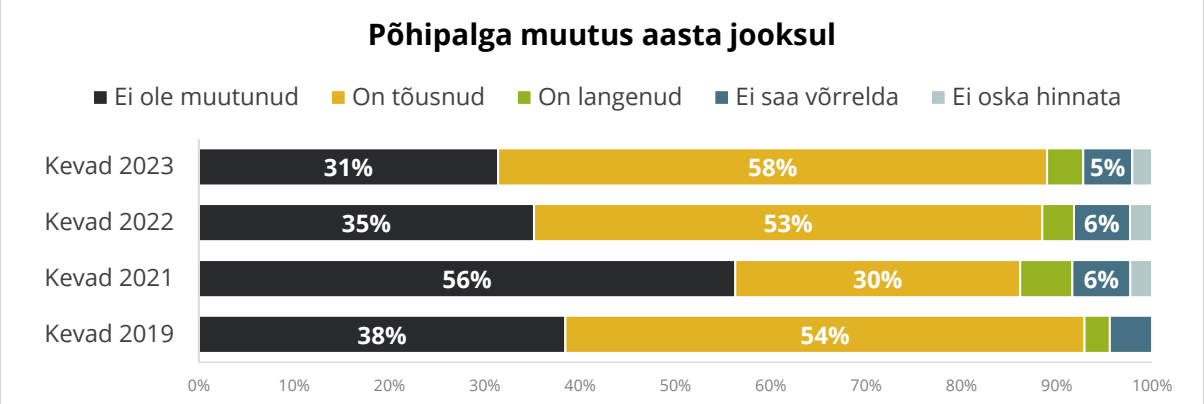
Töötasud on kasvanud kõigis ametirühmades. Juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide seas on üle poole neid, kelle töötasu on aasta jooksul kasvanud, müügi- ja teenindustöötajate ning lihttööliste seas on veidi üle 40% neid, kelle töötasu on tõusnud.

Riigitöötajate ja õpetajate palgatõus joonistub välja ka töötajate küsitluse tulemustest – nimetatud tegevusalade töötajate seas oli rohkem neid, kelle põhipalk on tõusnud. Suurema töötajate arvuga organisatsioonide töötajate seas on samuti rohkem neid, kelle töötasu on kasvanud.

Brutotöötasu gruppide järgi oli põhipalk sagedamini tõusnud kõrgema palgaga töötajatel. 2400 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest oli üle poolte (65%) põhipalk aasta jooksul kasvanud. Alla 1270 euro teenivatest töötajatest oli palk tõusnud 46%-l. Sarnased olid tulemused ka aasta tagasi.

Põhipalkasid muudetakse peamiselt jaanuaris – üle kolmandikul (36%) töötajatest oli palk tõusnud just selles kuus.





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

Põhipalga kasv jäi enamasti 5–10% piiresse

Töötajatel, kelle põhipalk oli aasta jooksul muutunud, paluti märkida, kui suur see muutus on olnud.

Pea pooltel (45%) töötajatel oli põhipalk tõusnud 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam oli sel aastal aga neid töötajaid, kelle põhipalk oli kasvanud 11–20%. Kui eelmisel aastal hindas oma palgakasvu selliseks 16% vastajatest, siis sel aastal oli neid pea veerand (22%).

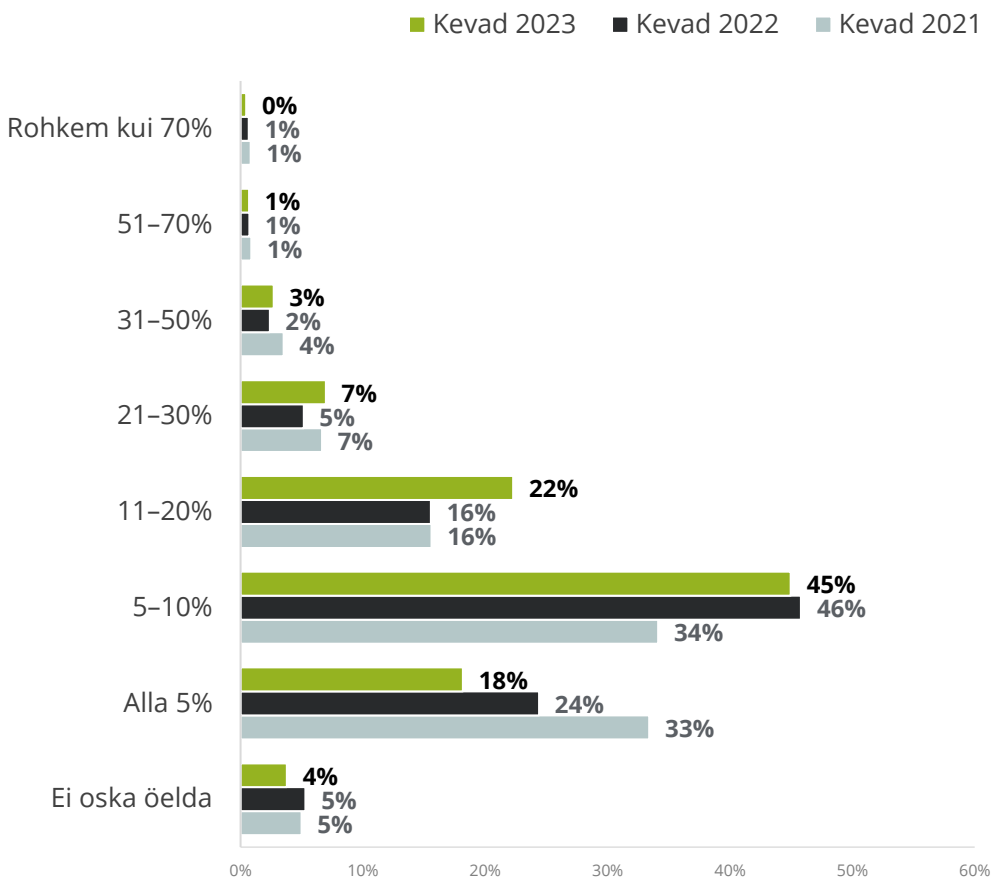
Eelmise aastaga võrreldes on vähem neid töötajaid, kelle põhipalga kasv jäi alla 5%. Seega võib öelda, et põhipalk on tõusnud rohkematel töötajatel ja palgakasv on olnud suurem kui paaril varasemal aastal.

Võrreldes teiste palgagruppidega, on kõrgema palgaga, 2000 eurot ja rohkem teenivate töötajate seas rohkem neid, kelle põhipalk oli tõusnud 11–20% või enam. Madalama palgaga töötajate seas on rohkem neid, kelle palgakasv jääb alla 5%.

Ka ametirühmade järgi on kõrgemapalgaliste juhtide ja tippspetsialistide põhipalgad tõusnud sagedamini 11–20%. Lihtsama töö tegijate seas on aga rohkem neid, kelle palk on tõusnud alla 5%, näiteks lihttöölistest 42%-l on põhipalk tõusnud 5–10%, kolmandikul (33%) jäi kasv alla 5%. Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et palgatõusust saavad rohkem osa kõrgema palga ja ametipositsiooniga töötajad.

Põhipalga kasvu suurus töötajate hinnangul

Kui palju on Teie põhipalk aasta jooksul kasvanud?
Osatähtsus töötajate hulgas, kelle põhipalk oli suurenenud



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

Põhipalga kasv tuleneb palkade regulaarsest tõstmisest

Töötajatel, kelle põhipalk oli muutunud, paluti ka hinnata muutuse põhjuseid. Palgakasvu oli sagedamini mõjutanud kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – üle poole (56%) märkis selle üheks põhjuseks.

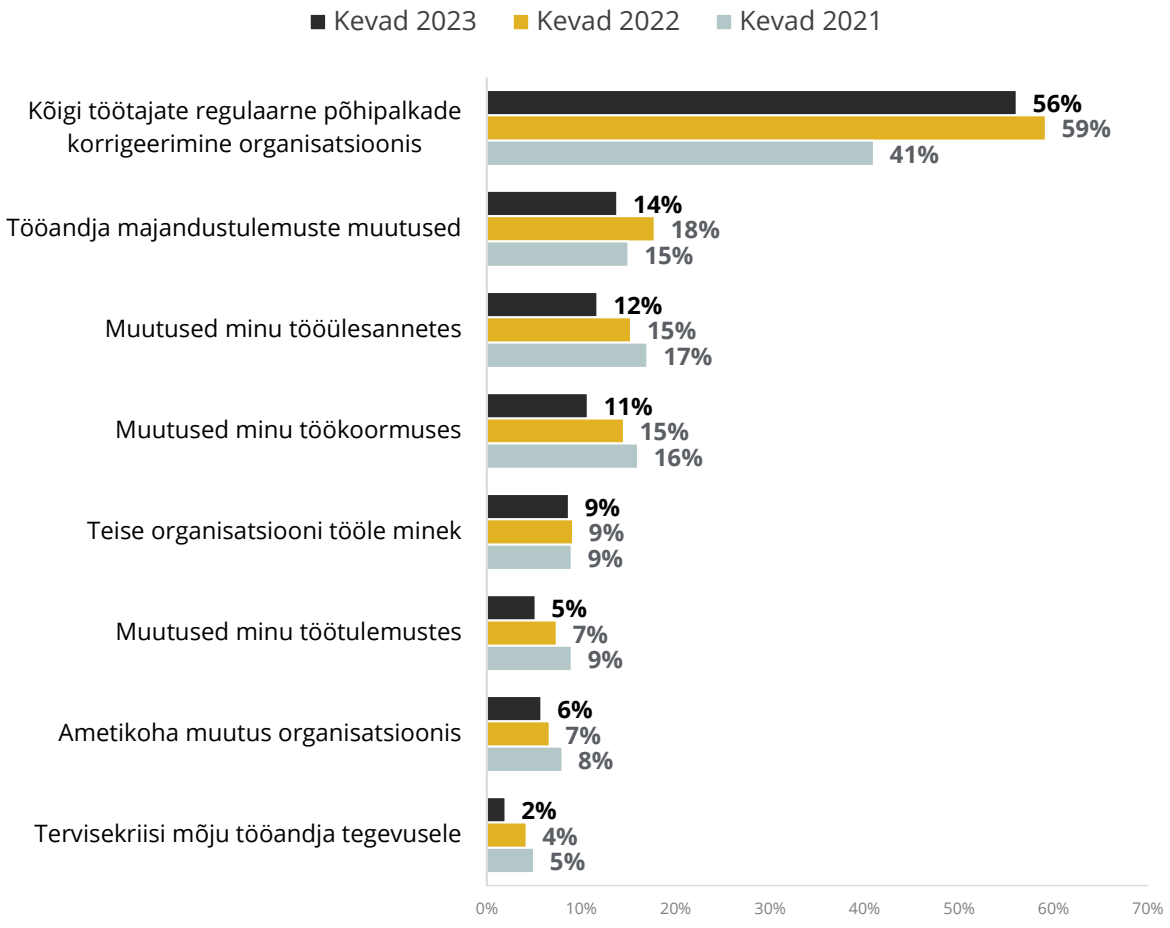
Ka tööandja majandustulemuste muutused ning muutused tööülesannetes ja -koormuses on mõjutanud töötajate põhipalkade kasvu.

Ka varasemates küsitlustes on olnud põhipalga tõusu sagedasim põhjus kõigi töötajate palkade korrigeerimine organisatsioonis.

Põhipalga languse põhjusena märgiti sagedamini hindade kallinemist (38%), mis võib viidata sellele, et osad vastajad hindasid võib-olla oma reaalpalga muutust. Sagedamini märgiti palga-languse põhjusena veel teise organisatsiooni tööle minekut, mis võib olla ka sunnitud valik, samuti tööandja majandustulemuste muutust. Palgalanguse sagedamini märgitud põhjused on olnud sarnased ka varasemates küsitlustes.

Põhipalga kasvu mõjutavad tegurid

Millised tegurid on mõjutanud Teie põhipalga kasvu?



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

Ligi viiendik töötajatest ennustab oma põhipalga kasvu

Põhipalga prognooside osas on töötajate vastused eelmise aastaga võrreldes väga sarnased. Ligi viiendik (19%) ennustab oma palga kasvu, veidi üle poole (51%) arvab, et nende põhipalk järgmise kuue kuu jooksul ei muutu ja 2% prognoosib põhipalga langust. 28% ei osanud öelda, kas nende põhipalk muutub.

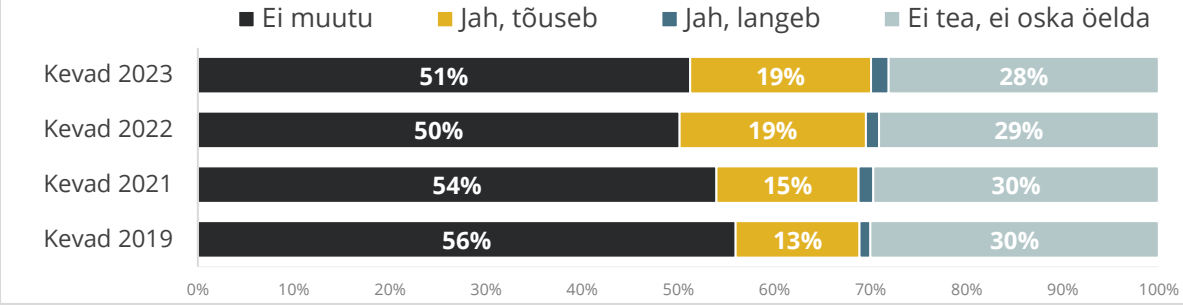
2020. aasta kevadel küsiti tervisekriisi tõttu prognoosi lühema perioodi kohta ja seepärast ei ole neid tulemusi graafikul esitatud. Sel ajal ei ennustanud enamik töötajaid oma töötasu muutust ja märksa rohkem oli neid, kes kartsid, et nende töötasu väheneb. 2021. aastal oli suurem paanika möödas ja üsna paljud julgesid ka palgatõusu loota.

Juhtide seas oli rohkem neid, kes ennustasid järgmisteks kuudeks oma põhipalga kasvu. Lihtsamate tööde tegijate hulgas oli aga enam neid, kes ei osanud oma põhipalga muutust prognoosida.

Ligi pooled (47%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, üle viiendiku (22%) arvas aga, et põhipalga kasv tuleb suurem, 11–20%.

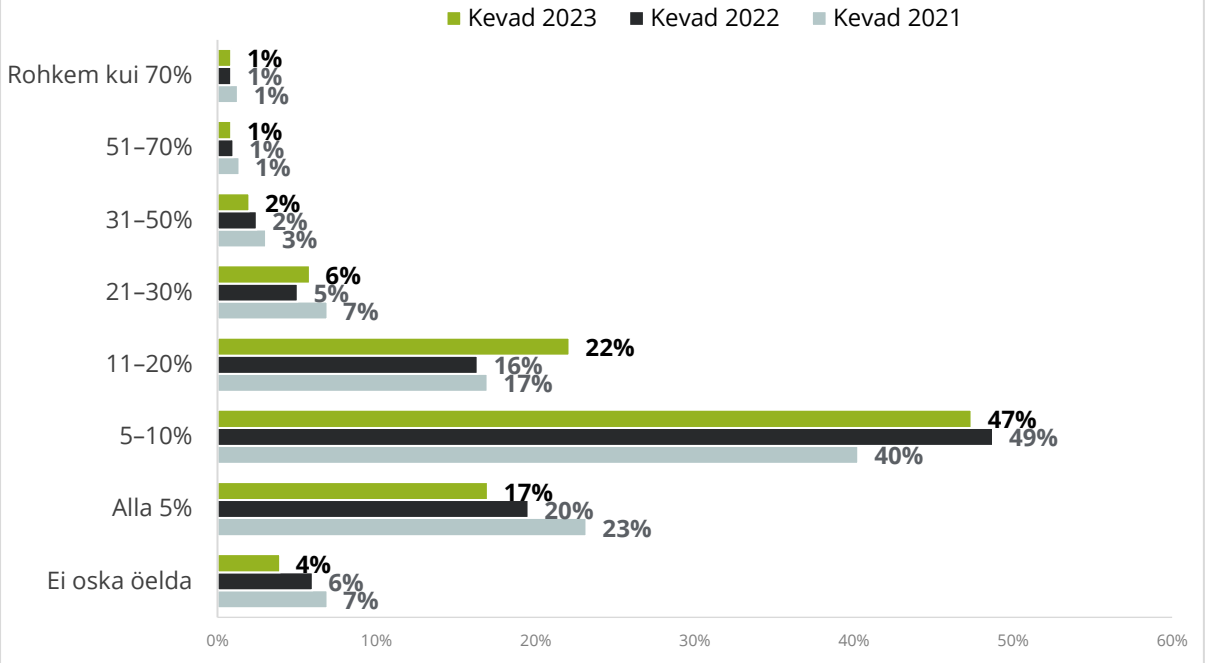
Põhipalga muutuse prognoos järgmiseks kuueks kuuks

Kuidas Te arvate, kas Teie põhipalk muutub järgmise kuue kuu jooksul?



Põhipalga prognoositud kasvu suurus

Kui palju Teie põhipalk kasvab järgmise kuue kuu jooksul?
Osatähtsus töötajate hulgas, kes prognoosisid põhipalga kasvu



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

TÖÖTASUGA RAHULOLU

Põhipalgaga rahulolu ei muutunud

Vaatamata toimetuleku halvenemisele ei ole töötajate rahulolu põhipalgaga muutunud ja on sarnane 2022. aasta küsitluse tulemustele. Selle põhjus võib olla see, et küllaltki paljude töötajate põhipalk on aasta jooksul ikkagi kasvanud, mis suurendab põhipalgaga rahulolu.

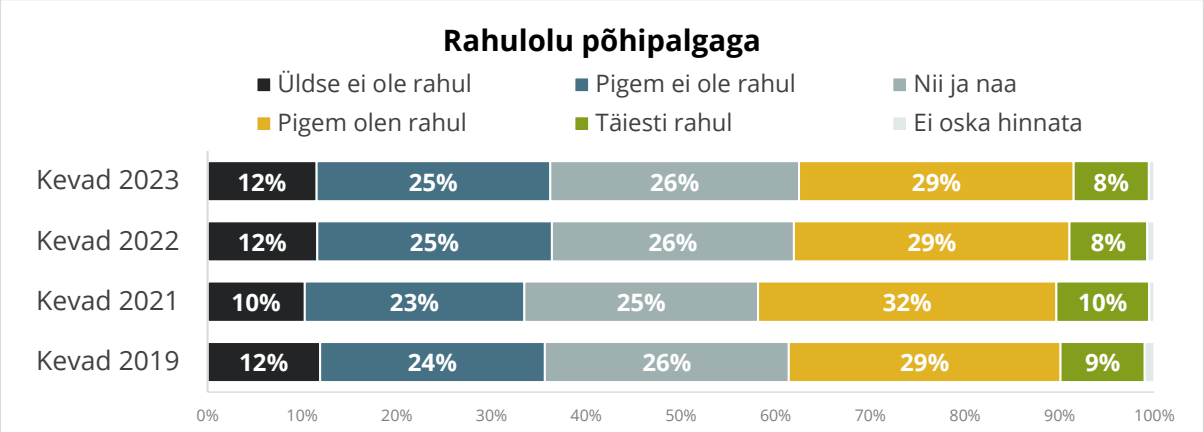
Oma põhipalgaga oli täiesti rahul 8% ja pigem rahul 29%, 12% ei olnud üldse rahul ja veerand (25%) ei olnud pigem rahul. 2021. aasta kevadega võrreldes on rahulolevate töötajate osatähtsus vähenenud ja rahulolematute osakaal suurenenud.

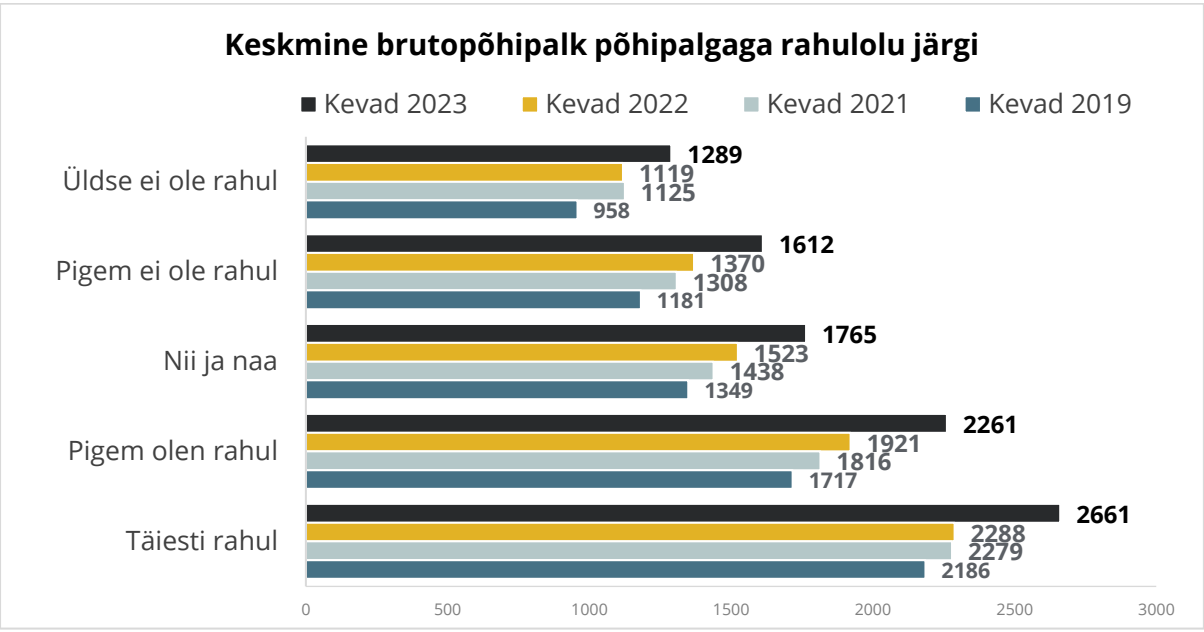
2020. aasta kevadel ei olnud ankeedis töötasuga rahulolu küsimusi, kuna töötasud olid osadel langenud ja osad olid saanud töötukassa hüvitist.

Kasvanud on aga põhipalga summad, millega rahul ollakse. Oma põhipalgaga täiesti rahulolevate töötajate põhipalk on üle 2600 euro.

Töötajad, kes ei olnud oma põhipalgaga üldse rahul, teenisid keskmiselt 1289 brutotöötasu.

Millise palgaga toime tullakse ja rahul ollakse, sõltub ametist. Näiteks lihttöölised ja klienditeenindajad on rahul ka veidi üle 1200-eurose brutopalgaga, tippspetsialistid aga pea 2600-eurose palgaga.





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

Üle kolmandiku töötajatest on oma töötasuga rahul

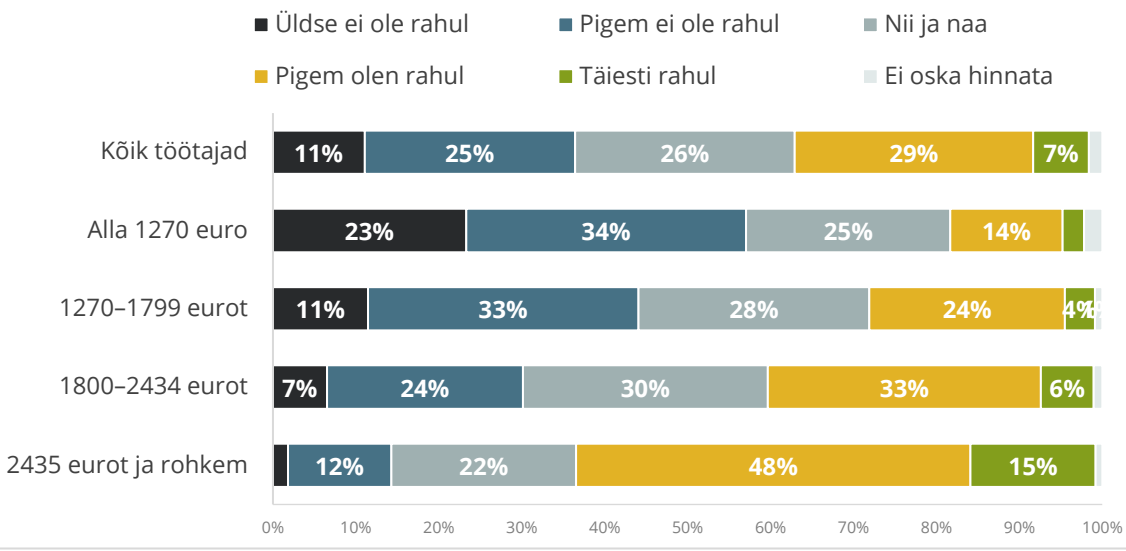
Kuigi tööandjad arvavad sageli, et töötasuga ei saagi rahul olla, kuna alati soovitakse rohkem teenida, siis näitavad töötajate küsitluse tulemused, et 7% uuringus osalenutest on oma kogu töötasuga täiesti rahul ja 29% pigem rahul. Üle kolmandiku (36%) ei ole oma töötasuga rahul (eespool oli esitatud rahulolu põhipalgaga).

Töötasuga rahulolu mõjutab töötasu suurus ja sellega toimetulek, mis omakorda sõltuvad töötajate ootustest oma elukvaliteedile.

Enamik töötajaid, kes tulevad oma töötasuga hästi või väga hästi toime, on töötasuga rahul. Ja ka vastupidi – enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga kehvasti toime, ei ole sellega rahul.

Kuigi töötasuga rahulolu sõltub paljuski selle suurusest, näitavad küsitluse tulemused, et ka madalama töötasuga võib rahul olla ja kõrgema töötasuga rahulolematu. Madalama palgaga töötajatest ei ole oma töötasuga rahul üle poole (57%), samas on 14% pigem rahul. Kõrgema palgaga töötajatest 2% ei ole oma töötasuga üldse rahul ja 12% pigem ei ole rahul.

Rahulolu kogu töötasuga brutotöötasu gruppide järgi, kevad 2023



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

43% töötajatest ei pea oma töötasu motiveerivaks

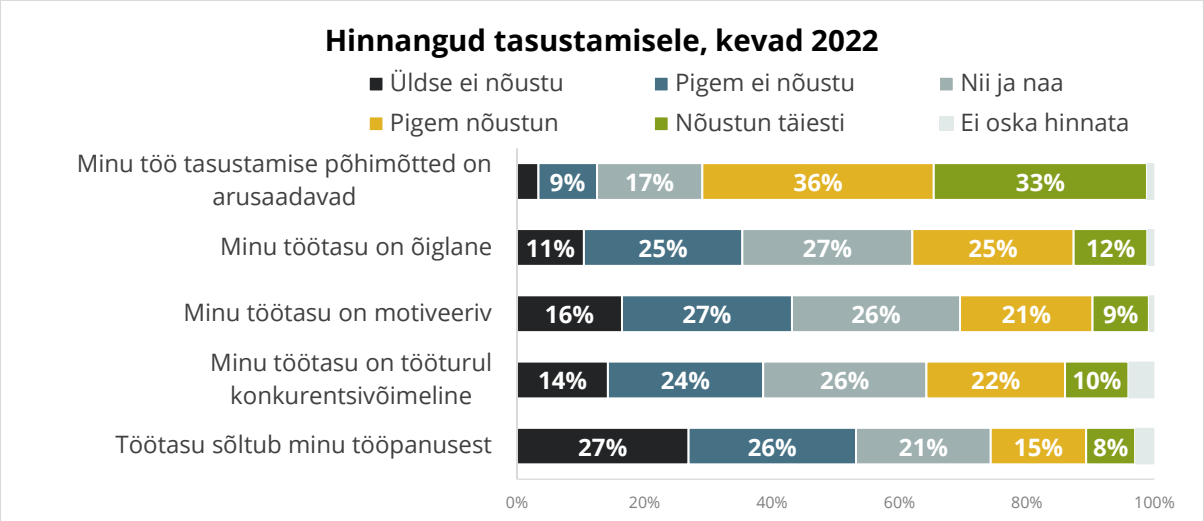
Töötajatelt küsiti hinnanguid tasustamisele. Kui enamik (69%) töötajaid saab aru oma töö tasustamise põhimõtetest, siis motiveerivaks peab oma töötasu alla kolmandiku (30%) ja 43% ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv. Tulemused on sarnased olnud ka varasematel aastatel.

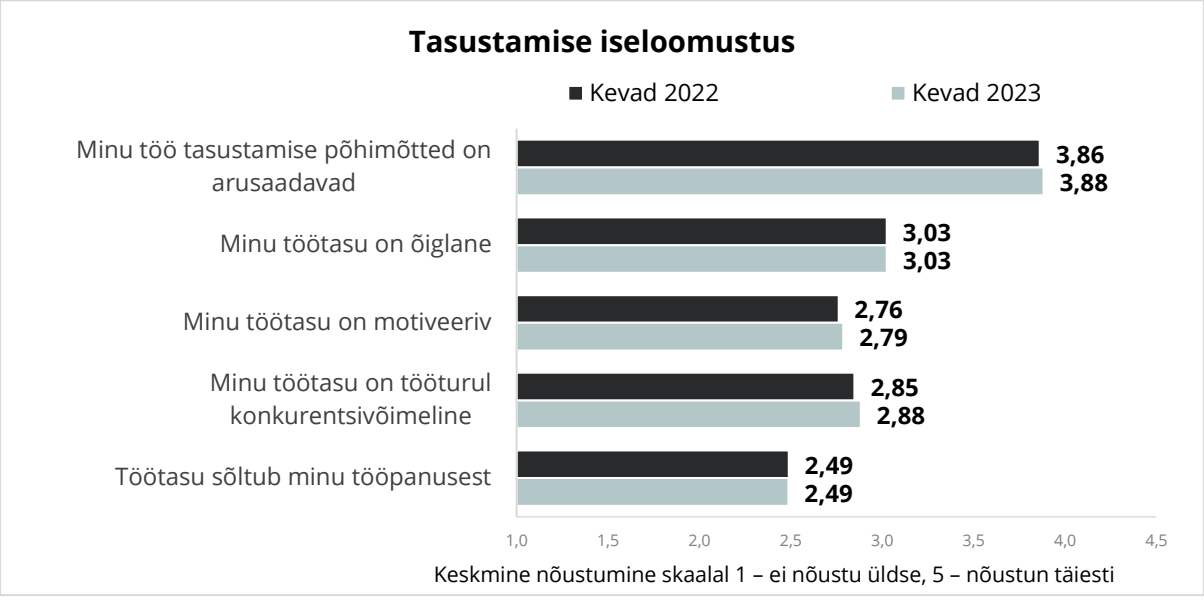
Ka töötasu õigluse ja konkurentsivõimelisuse suhtes on töötajad eri meelt: üle kolmandiku (37%) peab oma töötasu õiglaseks ja pea sama paljud (36%) sellega ei nõustu; konkurentsivõimeliseks hindab oma töötasu 32% vastajatest, 38% aga nii ei arva. Üle pooled (53%) töötajad ei näe seost oma tööpanuse ja töötasu vahel.

Nõustumine nende väidetega on samuti seotud töötasu suurusega – kõrgema palgaga töötajad hindavad oma töötasu õiglasemaks, motiveerivamaks ning konkurentsivõimelisemaks kui madalama palgaga töötajad.

Samas on ka madalama palgaga töötajate seas neid, kes peavad oma töötasu õiglaseks, motiveerivaks ja konkurentsivõimeliseks – tavaliselt on need töötajad ka oma töötasuga rohkem rahul, kuigi nad ei pruugi väga hästi toime tulla.

Ja vastupidi – kõrgema palgaga töötajad, kes ei pea oma töötasu õiglaseks, motiveerivaks ega konkurentsivõimeliseks, ei ole oma töötasuga rahul vaatamata heale toimetulekule.





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

Lisatasudega rahulolu oluliselt muutunud ei ole

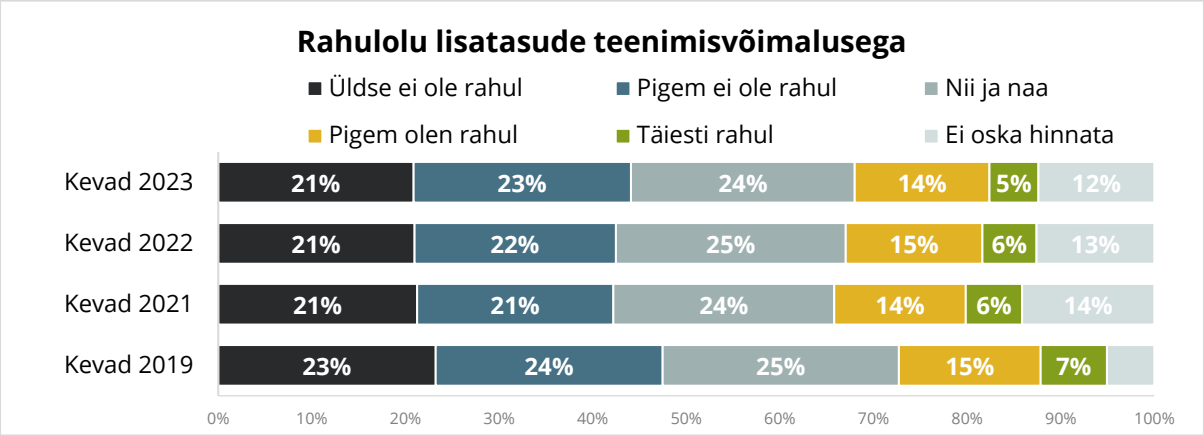
Põhipalgaga rahulolu kõrval uuriti ka rahulolu lisatasude teenimisvõimaluste ja soodustustega. Küsitluse tulemustest selgus, et töötajate hinnangud ei ole oluliselt muutunud.

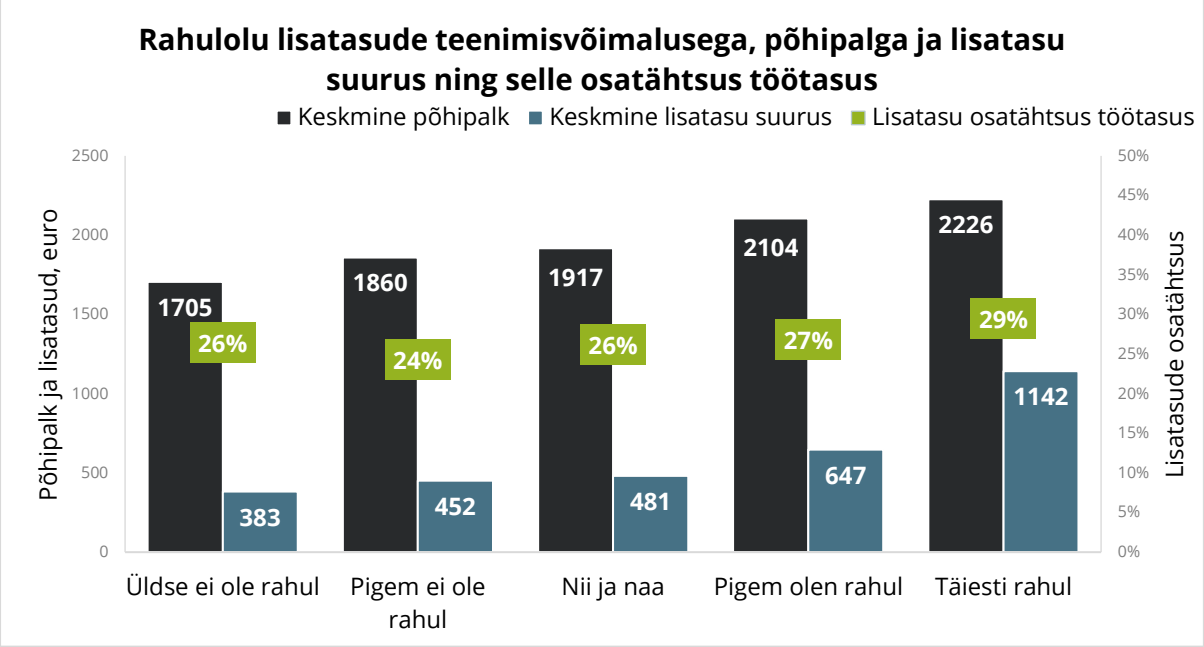
Lisatasude teenimisvõimalusega oli sel kevadel täiesti rahul 5% ja pigem rahul 14%. Üldse ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul üle viiendiku (21%) ja veidi rohkem vastajaid pigem ei olnud rahul. Võrreldes eelmise kevadega on hinnangud lisatasude teenimisvõimalusele praktiliselt samad.

Lisatasude teenimisvõimalustega rahulolu mõjutab see, kui suur on kogu töötasu ja millise osa sellest moodustavad lisatasud. Lisatasude teenimisvõimalusega on rohkem rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud keskmiselt 29% ja kelle põhipalk on suhteliselt kõrge, mistõttu on ka nende kogu töötasu üle 2600 euro.

Lisatasude teenimisvõimalusega on vähem rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud samuti 26%, kuid põhipalk ja ka kogu töötasu on madalam. See tähendab, et nende ebakindlus sissetuleku suuruse osas on suur.

Töötajad, kellele maksti regulaarseid lisatasusid, teenivad keskmiselt rohkem (2209 eurot) kui need, kes said uuringu kuul ainult põhipalka (1947 eurot).





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

Soodustustega ei ole rahul üle kolmandiku töötajatest

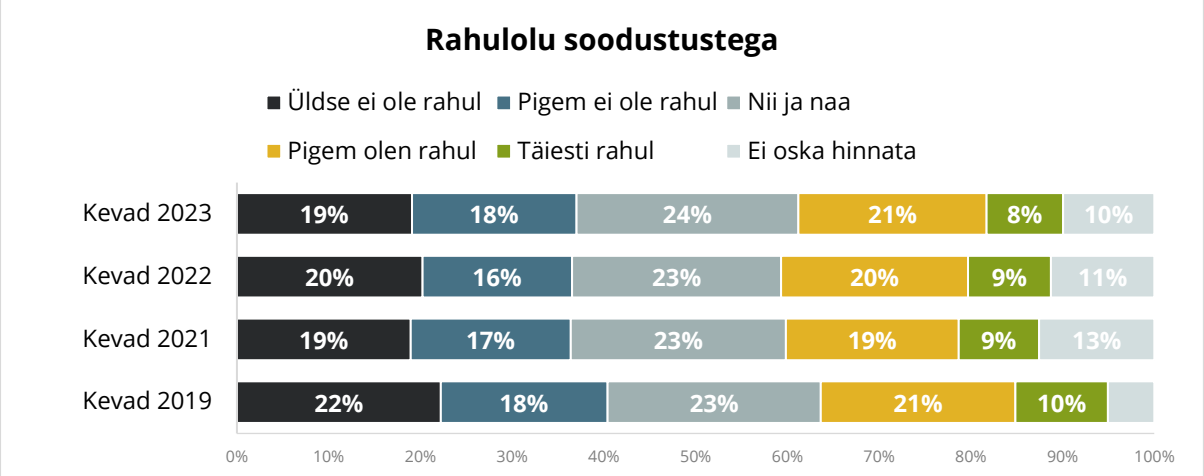
Soodustustega rahulolu suhtes on töötajate hinnangud erinevad – üle kolmandiku (37%) ei ole soodustustega rahul ja ligi kolmandik (29%) on nendega rahul. 2022. ja 2021. aasta kevadega võrreldes on tulemused praktiliselt samad.

Kui vaadata töötajate rahulolu erinevate teguritega, nagu töökeskkond, töökorraldus, suhted, juhtimine jms, siis on soodustuste ja lisatasudega rahulolu kõige madalam. Soodustustega rahulolu mõjutab see, kas töötaja tajub soodustusi lisahüvedena või peab neid iseenesestmõistetavaks.

Ühelt poolt sõltub soodustuste tajumine organisatsioonisisesest kommunikatsioonist – kas pakutavaid lisahüvesid tõstetakse esile ja väärtustatakse. Teisalt mõjutab soodustuste tajumist ka see, mida teised organisatsioonid pakuvad.

Mitmed hüved, nt tasuta joogivesi, kohv ja tee, sportimisvõimaluste pakkumine, ergonoomilised töövahendid jms, on saanud tavapäraseks ja neid ei tajuta enam erilisena. Töötajad on soodustustega rohkem rahul, kui need vastavad organisatsiooni väärtustele, nende eelistustele, nad saavad neid kasutada ja need on erilised.

Soodustusi uuritakse põhjalikumalt Palgainfo Agentuuri sügisestes küsitlustes.



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

TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL

Töötasu ootus põhiametikohal on kasvanud 300 euro võrra

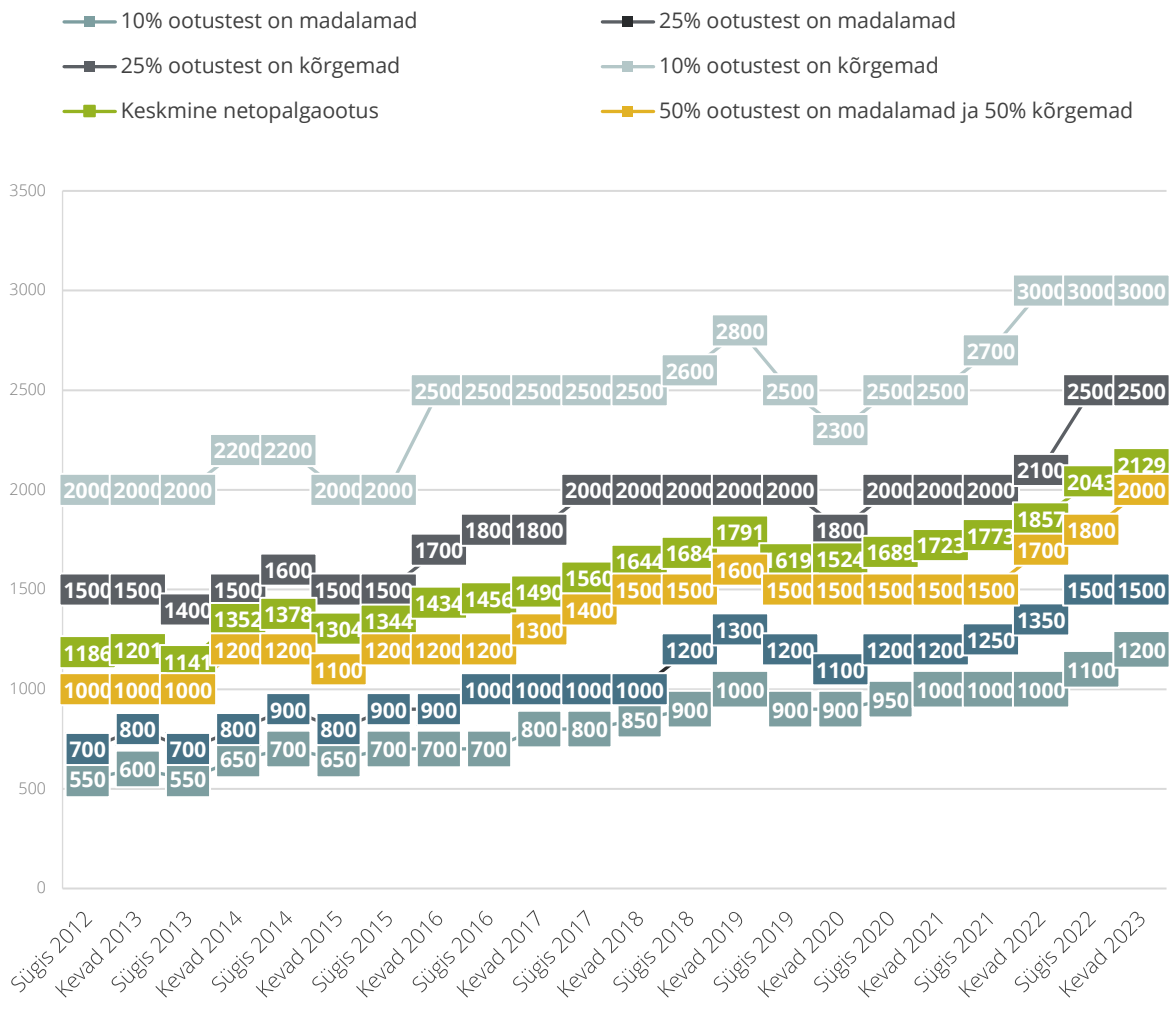
Alates 2019. aasta sügisest küsitakse töötajatelt nende netotöötasu ootust põhiametikohal ja töökoha vahetamisel. Varasemates küsitlustes paluti valida ametikohad, millel töötada soovitakse, ja märkida oma netotöötasu ootus.

Netotöötasu (raha kätte) ootuse mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, kasvas aastaga 300 euro võrra ja on 2000 eurot. Keskmine netotöötasu ootus põhiametikohal on ka tõusnud ja on 2129 eurot.

2020. aasta kevadel palgaootuste kasv pidurdus ja silmanähtavalt vähenesid kõrgemad palgaootused. 2021. aasta kevadel püsis mediaanpalgaootus jätkuvalt 1500 eurol, kuigi keskmine ootus veidi kasvas.

Sel kevadel on koos palkade tõusuga kasvanud nii palgaootuse mediaan kui ka keskmine. Poolte töötajate palgasoovid mahuvad 1500 ja 2500 euro vahele. Kümnendik töötajatest rahuldub ka alla 1200-eurose palgaga ja sama paljude palgasoov ületab 3000 euro piiri.

Töötajate netotöötasu ootus praegusel ametikohal



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

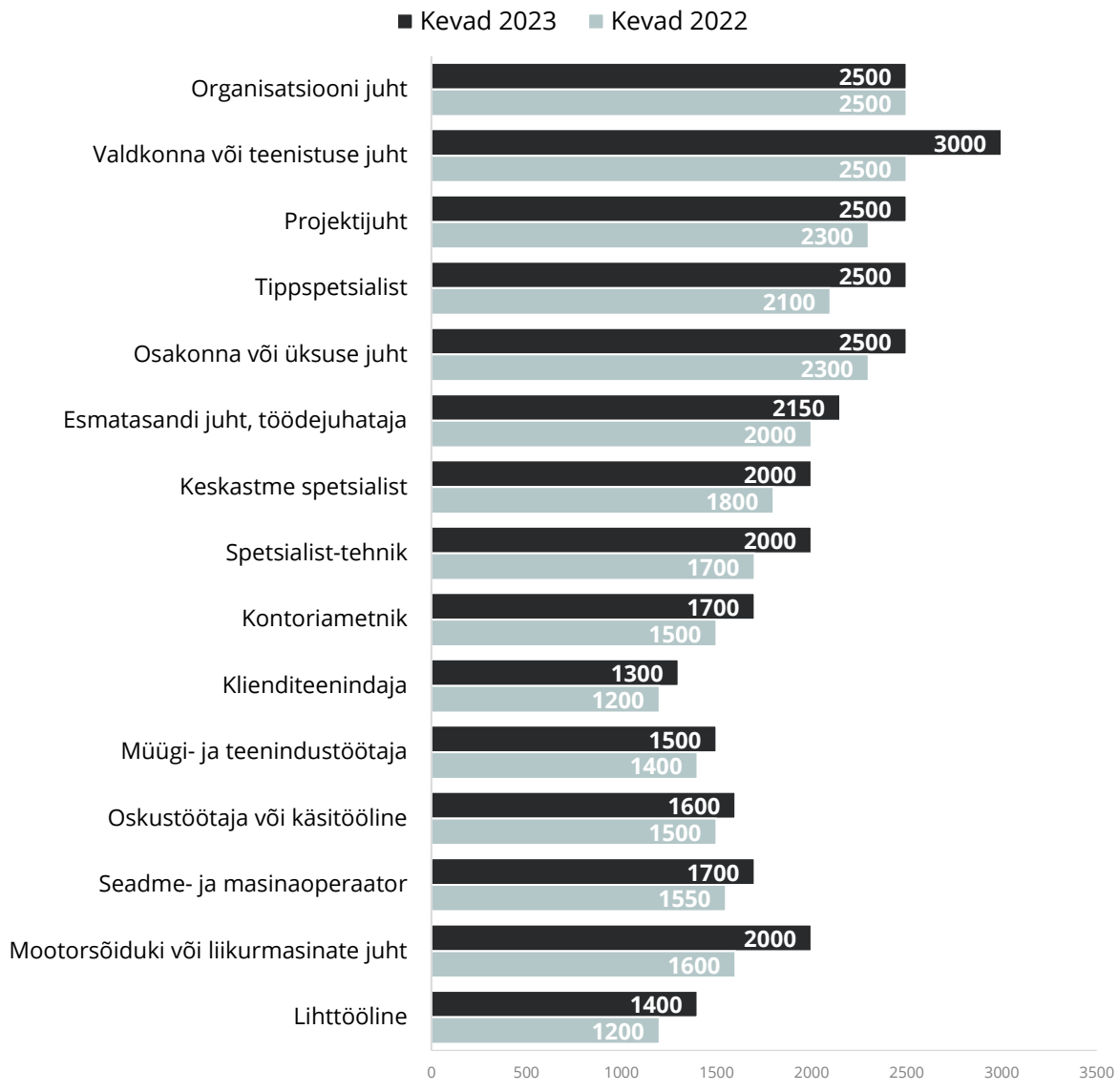
Palgaootused on ametirühmades erinevad

Ametirühmades on töötasude ootused erinevad, kuid peaaegu kõigis rühmades on ootused kasvanud. Graafikul on toodud mediaanpalga ootus praegusel ametikohal, sellest piirist on poolte töötajate palgaootus madalam ja poolte oma kõrgem.

Eelmise kevadega võrreldes on lihttööliste mediaannetopalga ootus suurenenud 200 euro võrra 1200 eurolt 1400 euroni. Klienditeenindajad soovivad 100 eurot rohkem kätte teenida kui aasta tagasi.

Organisatsiooni juhtide mediaannetopalga ootus küll muutunud ei ole, kuid ootuste erinevused on üsna suured, kuna ka organisatsioonid on erinevad. Kui eelmisel aastal oli organisatsiooni juhtide palgaootuse 90. protsentiil ehk piir, millest 10% ootustest on veel kõrgemad, 5000 eurot, siis sel kevadel on see kerkinud 5500 eurole.

Netopalgaootuse mediaan praegusel töökohal ametirühmade lõikes



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

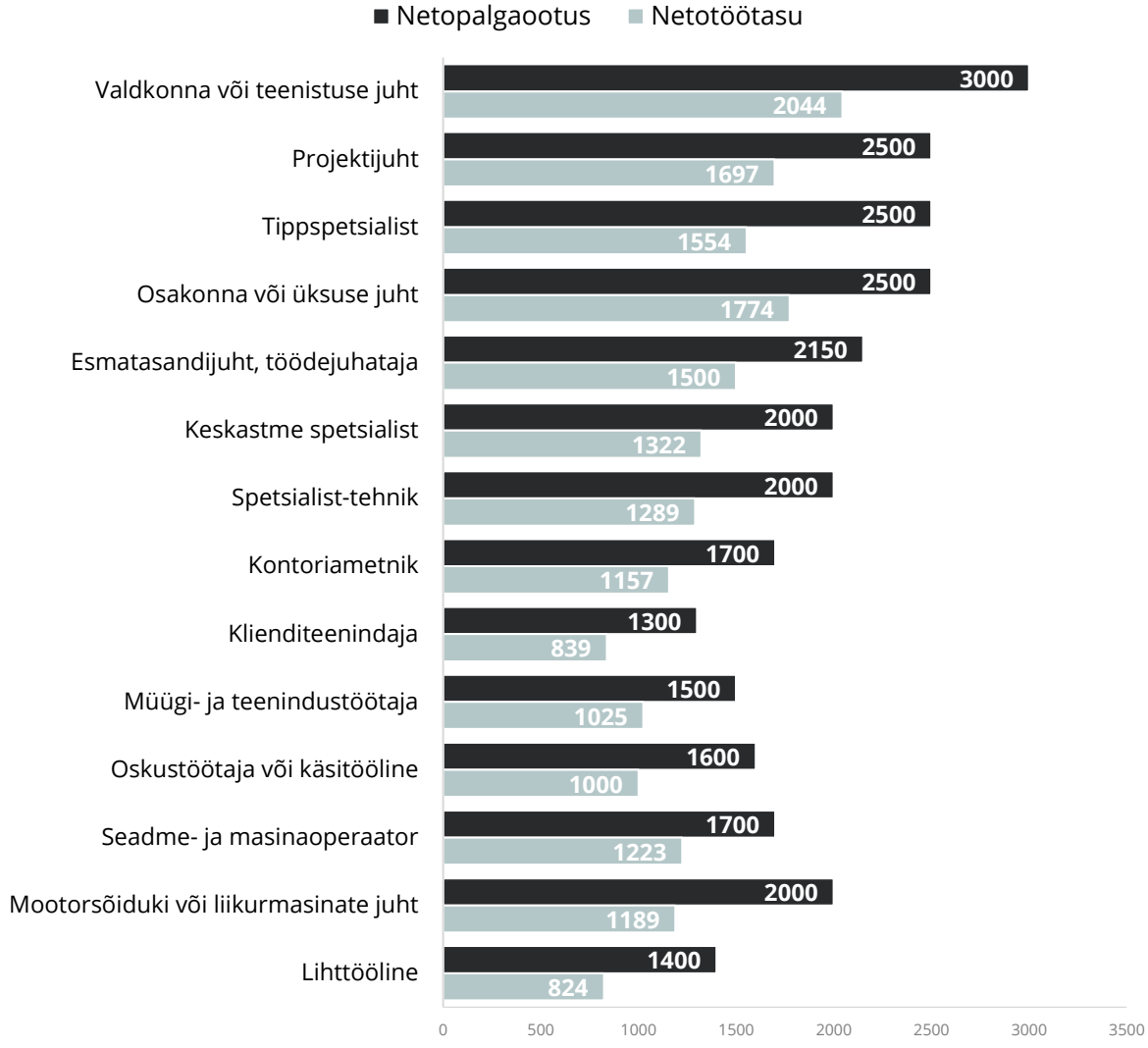
Keskmine palgasurve ei ole väga palju kasvanud

Palgainfo Agentuur võrdleb palgasurve hindamiseks töötajate netotöötasu ja netopalgaootust.

Saadava netotöötasu ja palgaootuse mediaani võrreldes oli palgasurve sel kevadel 28% ja aasta tagasi 27%.

Ametirühmades on palgasurve erinev, suurem on see lihttööliste ja mootorsõidukijuhtide, väiksem osakonna ja esmatasandijuhtide ning seadme- ja masinaoperaatorite seas.

Netopalgaootuse ja netotöötasu mediaan ametirühmade lõikes, kevad 2023



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

TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

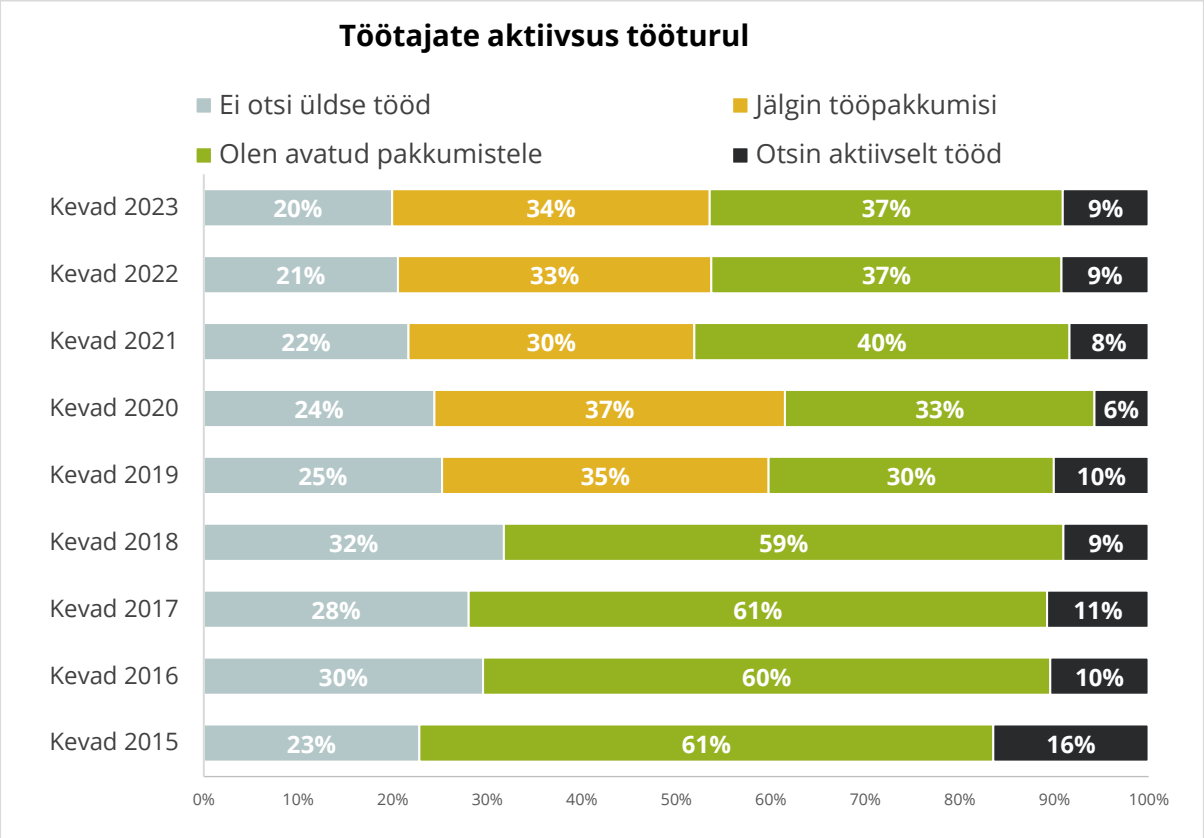
20% töötajatest ei otsi üldse tööd ega ole avatud pakkumistele

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate aktiivsus tööotsingul praktiliselt sama. Aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli 9% nagu ka eelmisel kevadel. Pakkumistele oli avatud 37% ja tööpakkumisi jälgis 34% küsitluses osalenud töötajatest. Üldse ei otsinud tööd 20%.

2020. aasta kevadel puhkenud koroonapandeemia esimene laine ja sellega kaasnenud piirangud mõjusid šokina – mitmed ettevõtted koondasid töötajaid ja töökuulutuste arv langes praktiliselt nulli. Töötajate aktiivsus tööotsingul langes ja oma töökohast püüti kinni hoida.

Viiruse teist lainet 2021. aastal võeti rahulikumalt ja tööturu aktiivsust nii nõudluse kui ka pakkumise osas see ei muutnud. 2023. aastal on aga töötajate osakaal, kes üldse tööd ei otsi, eelmiste aastatega võrreldes kõige väiksem.

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu uuringusse kaasatud töötajad on tööotsingutes mõnevõrra aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejad – tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud tööga hõivatutest 16% otsis aktiivselt tööd ja 12% ei otsinud üldse tööd, ülejäänud olid avatud pakkumistele või jälgisid tööpakkumisi.



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

10% töötajatest mõtleb väga sageli töökoha vahetamisele

Töötajate küsitluses osalejatelt küsiti, kas ja kui sageli on nad viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamisele.

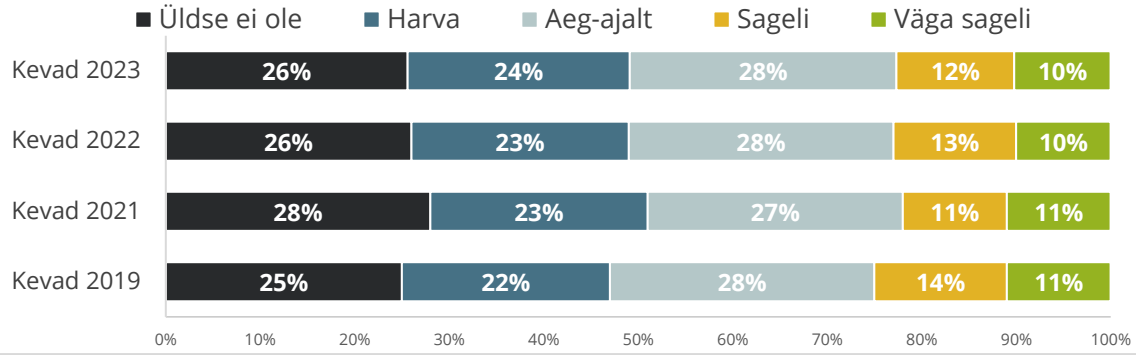
Üldse ei olnud töökoha vahetamisele mõelnud üle veerandi (26%) vastajatest. Seevastu peaaegu veerand (22%) oli väga sageli või sageli mõelnud töökoha vahetamisele. Neli aastat tagasi oli veidi rohkem neid töötajaid, kes olid sageli töökoha vahetamisele mõelnud (25%).

Töökoha vahetamisele on sagedamini mõelnud projektijuhid, ametnikud, klienditeenindajad ning müügi- ja teenindustöötajad, samuti madalama palgaga, oma töötasuga rahulolematud ning kehvemini toimetulevad töötajad.

Töötajatelt küsiti, kuidas nad arvavad, kui kaua neil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui nad peaks lähiajal töökohta vahetama. 23% vastajatest ei osanud öelda, kaua neil võiks aega minna. 8% arvas, et nad ei leiakski samaväärset töökohta. Võrreldes eelmise kevadega on veidi väiksem nende vastajate osatähtsus, kes arvavad, et nad leivad suhteliselt kiiresti – ühe-kahe kuuga – uue samaväärse töökoha.

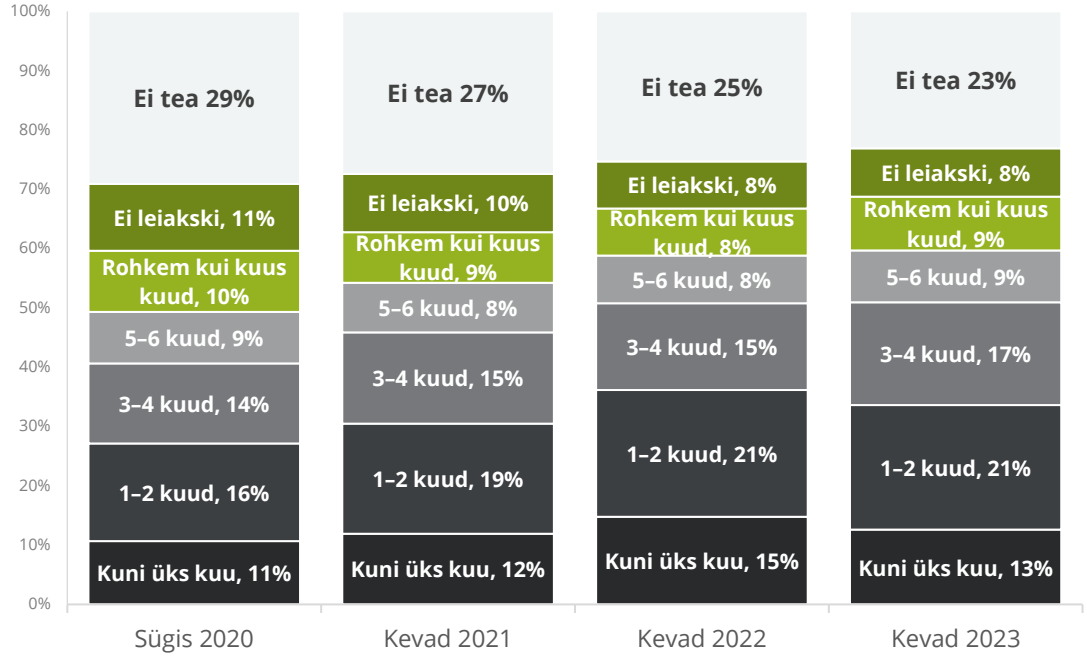
Töökoha vahetamisele mõtlemine

Kas ja kui sageli olete mõelnud töökoha vahetamisele viimase kuue kuu jooksul?



Uue töökoha leidmisele kuluv aeg

Kui kaua Teil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui peaksite lähiajal töökohta vahetama?



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

Ligi pooled mittetöötavad inimesed otsivad aktiivselt tööd

Küsitlusele vastajatest oli 79% tööga hõivatud, 18% ei töötanud ning 3% ei töötanud, kuid neil oli kehtiv töösuhe. 77% mittetöötavatest uuringus osalejatest oleks võimalusel soovinud töötada.

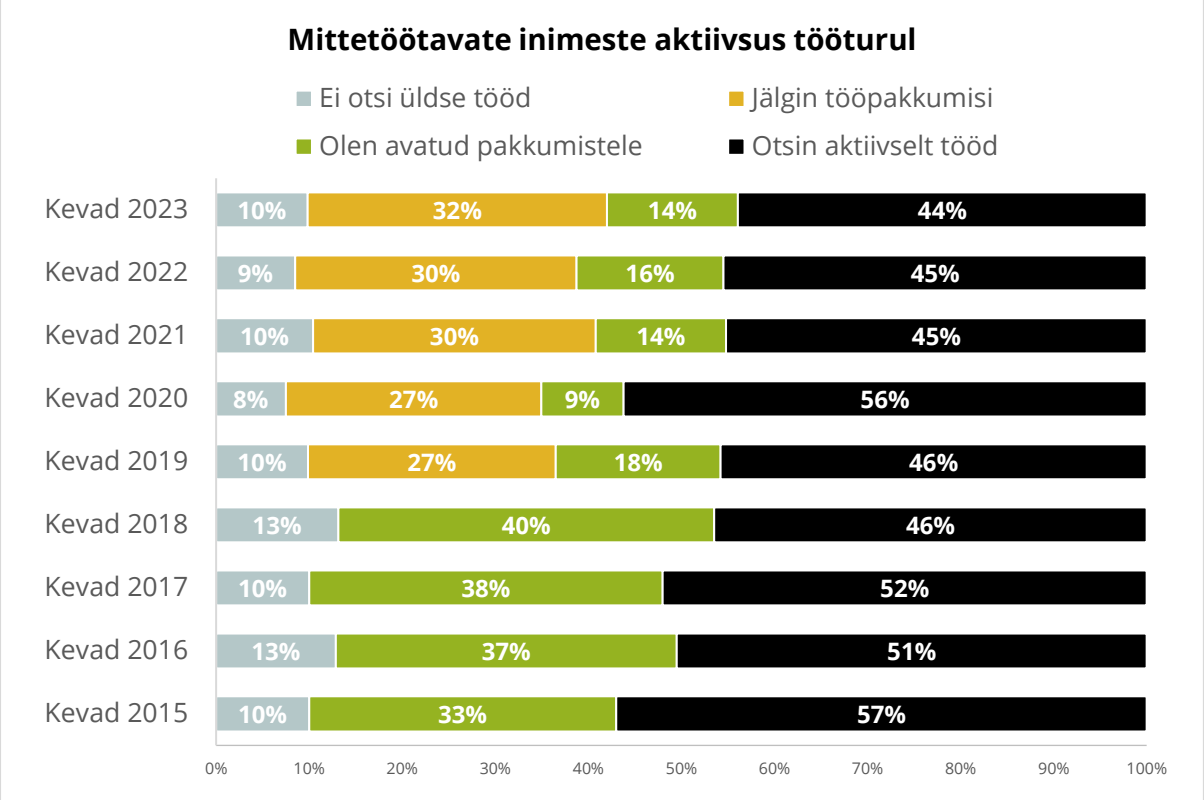
Ligi pooled (44%) mittetöötavatest küsitlusele vastajatest otsisid ka aktiivselt tööd. Üldse ei otsinud tööd kümnendik (10%) mittetöötavatest osalejatest, kellest paljud olid vanemaealised. Tööpakkumisi jälgis 32% ja pakkumistele oli avatud 14% mittetöötavatest vastajatest.

Uuringus osalejatest, kes ei töötanud, kuid kel oli kehtiv töösuhe, otsis aktiivselt tööd 15% ja 18% ei otsinud üldse tööd. Ülejäänud olid avatud pakkumistele või jälgisid tööpakkumisi. Kehtiva töösuhtega mittetöötavate vastajate aktiivsus tööturul on eelmise kevadega võrreldes veidi langenud.

2020. aasta kevadel oli mittetöötavate vastajate seas aktiivseid tööotsijaid üle poole (56%). Aktiivsemad olid just äsja töö kaotanud inimesed.

Mittetöötavatest vastajatest 9% tuli majanduslikult väga kehvasti toime ja 31% kehvasti. Keskmiselt said hakkama aga ligi pooled (49%). Ülejäänud 11% tulid hästi toime. Aastaga on üle viiendiku (21%) mittetöötavate küsitluses osalenute toimetulek oluliselt kehvemaks muutunud.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitakse nii töötavatelt kui ka mittetöötavatelt vastajatelt, kui aktiivsed nad on tööotsingul. 2019. aasta kevadel lisati küsimusse vastusevariant „Jälgin tööpakkumisi, aktiivselt tööd ei otsi“.



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

Tööle kandideerimise kutseid on saanud 43% vastanutest

Töötajate aktiivsust tööotsingul mõjutab tööandjate värbamisaktiivsus, mis on taastunud 2020. aasta kevade šokist ja tööandjad on turul taas aktiivsed.

2020. aasta kevadel küsiti kandideerimiskutsete saamise kohta viimastel kuudel (märts–mai), kuna muutused tööturul olid väga kiired. Seda peab vastuste võrdlemisel arvestama.

43% küsitluses osalenutest oli saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid. Sagedamini oli kutseid saadud otse tööandjatelt (24%) ja ka personaliotsingufirmadelt (19%). Üle pooled (57%) vastajad ei olnud kandideerimise kutseid saanud.

Ametirühmade lõikes oli sagedamini kandideerima kutsutud valdkonna või teenistuse juhte, projektijuhte ja tippspetsialiste. Valdkonna- ja projektijuhtidest oli kandideerimise kutseid saanud rohkem kui pool – vastavalt 55% ja 59%.

IKT eriala töötajatest oli kandideerima kutsutud pea kahte kolmandikku (64%), rohkem oli kandideerimise kutseid saanud töötajaid veel turunduse, personalitöö ja kvaliteedikontrolli alal.

Palgagruppidest oli tööle kandideerimise kutseid saanud üle poole (60%) vastajatest, kes teenivad 2400 eurot ja rohkem brutotöötasu. Eelmisel kevadel oli neist kutseid saanud 61%.

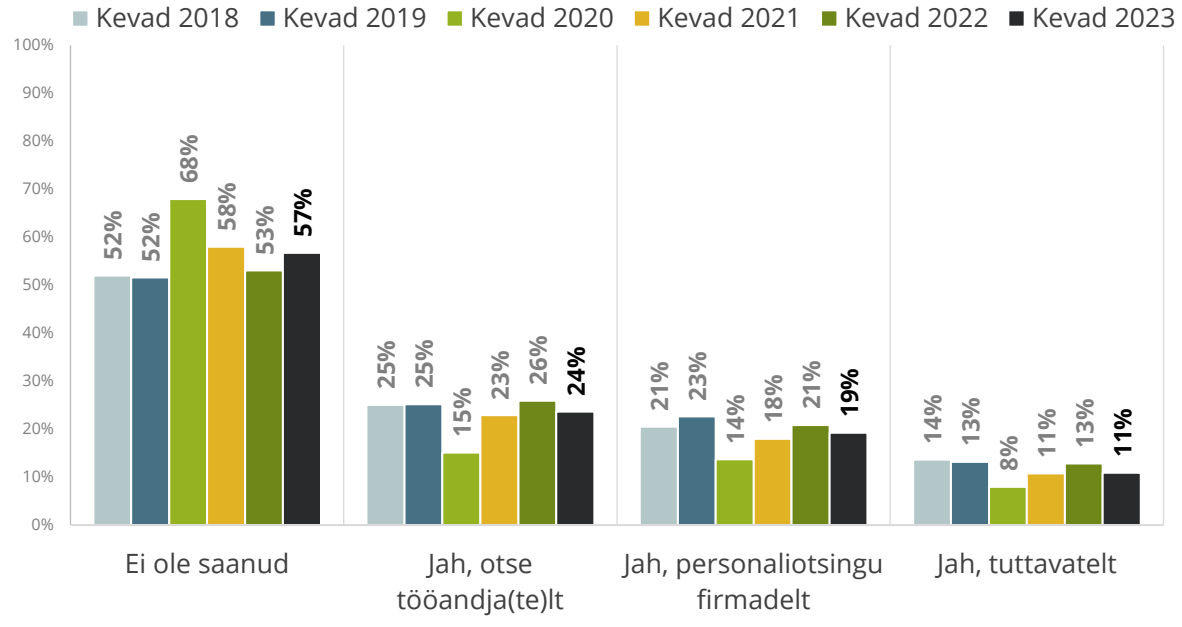
Tallinnas ja Harjumaal elavaid inimesi on sagedamini tööle kandideerima kutsutud kui muude Eesti piirkondade elanikke.

Vanusegruppidest on tööle kandideerimise kutseid saanud üle poole (52%) 25–34-aastastest, samas kui üle 55-aastastest oli kutseid saanud vaid kolmandik.

Tööle kandideerimise kutsetest võivad vastajad mõnevõrra erinevalt aru saada – kas näiteks tööportaalist tulnud teavitusi saab lugeda kandideerimise kutseks või mitte. Erinev arusaamine võib mingil määral tulemusi mõjutada.

Kutsed tööle kandideerimiseks

Kas olete viimaste kuude jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks?



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

17% töötajatest on teise organisatsiooni tööle kandideerinud

Uuringus küsiti töötajatelt, kas nad on viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Enamik (74%) ei olnud seda teinud, 17% oli teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud, ülejäänud kas praegusele ametikohale või teistele ametikohtadele organisatsiooni sees.

Kuna 2020. aasta kevadel muutus tööturu-olukord väga kiiresti, siis küsiti töötajatelt, kas nad on viimaste kuude (märts–mai) jooksul tööle kandideerinud. Tervisekriisi mõjul langes sel ajal nii tööandjate värbamisaktiivsus kui ka töötajate tööotsinguaktiivsus. Varasemates ja hilisemates uuringutes on küsitud tööle kandideerimise kohta viimase kuue kuu jooksul.

2019. ja 2018. aastal oli veidi rohkem neid, kes olid teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud.

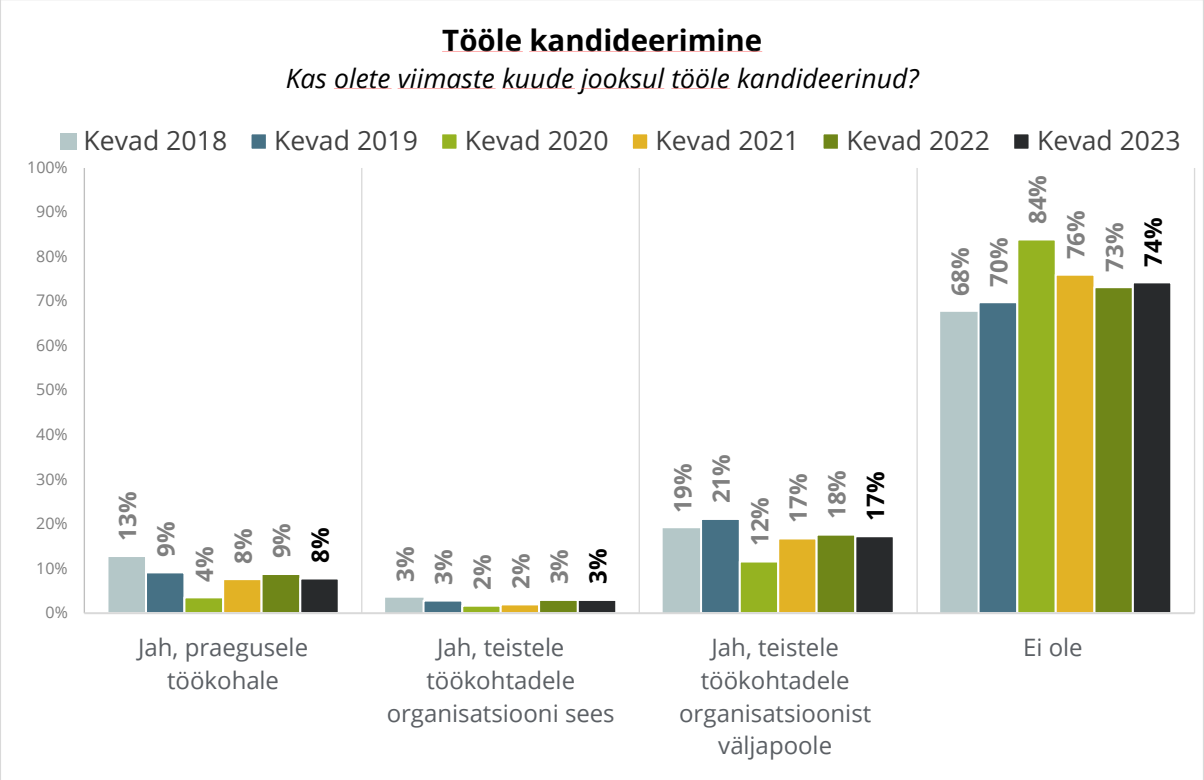
Ametirühmadest on sagedamini teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud valdkonnajuhid ja projektijuhid, osakondade või üksuste juhid ja klienditeenindajad.

Palgagruppide järgi ei ole suuri erinevusi tööle kandideerimises teistesse organisatsioonidesse.

Alla kahe aasta oma praeguse tööandja juures töötanud inimestest on üle viiendiku (22%) kandideerinud tööle teistesse organisatsioonidesse, samas kui üle kümneaastase staažiga töötajatest on seda teinud vaid kümnendik (12%).

16–24-aastastest tööga hõivatutest on tööle kandideerinud pooled, mittetöötavatest noortest aga enamik (76%). Töötavatest 55–64-aastastest on tööle kandideerinud 16%, mittetöötavatest sama vanusegrupi vastajatest üle poole (55%)

Tallinna ja Harjumaa ning Tartumaa elanikud on sagedamini tööle kandideerinud kui teiste piirkondade elanikud. Nendes piirkondades on ka rohkem tööandjaid ja tööturg aktiivsem.



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

20% töötajatest kaalub lähikuudel töökohavahetust

Lähema kuue kuu jooksul kavatseb kindlasti töökohta vahetada 8% uuringus osalenud töötajatest, üle kümnendiku (12%) kaalub seda ja arvab, et nad pigem vahetavad lähiajal töökohta.

49% vastajatest lähikuudel töökohavahetust ei kavanda, kindlasti ei tee seda 19%.

Ligi kolmandik (31%) vastajatest ei oska öelda, kas nad vahetavad lähikuudel töökohta.

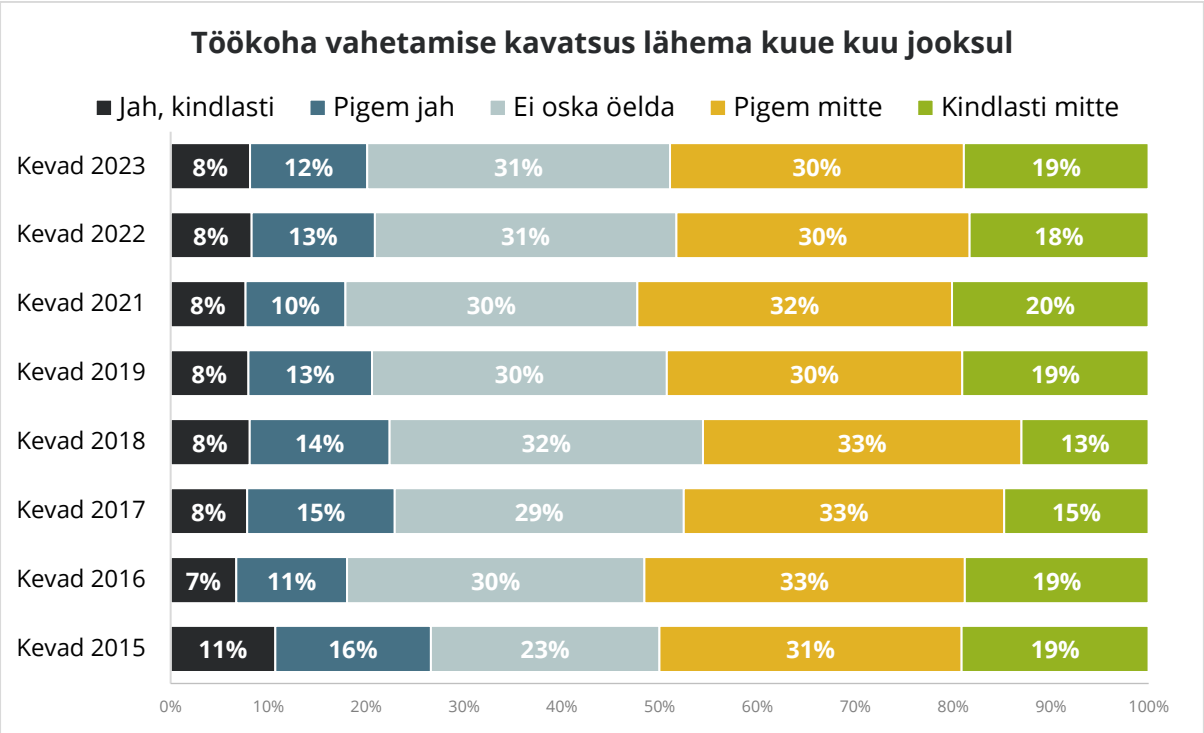
Eelmise aastaga võrreldes on tulemused peaaegu samad. 2021. aastaga võrreldes on veidi rohkem neid, kes plaanivad töökohta vahetada. 2020. aasta kevadel seda küsimust ankeedis ei olnud.

Töökohavahetust plaanivaid töötajaid on rohkem madalama palgaga töötajate seas, kes on ka tööotsingul aktiivsemad. Kuni 1270 eurot brutotasuna teenivatest töötajatest kaalus 26% lähikuudel töökohavahetust, üle 2400 euro brutotöötasuna teenivatest töötajatest aga vaid 16%. Sarnased olid tulemused ka 2022. ja 2021. aastal.

Klienditeenindajatest, müügi- ja teenindustöötajatest ning lihttöölistest plaanis lähiajal töökohta vahetada üle veerandi (26%).

Allal kahe aasta oma tööandja juures töötanud töötajatest plaanib töökohavahetust pea veerand (24%), üle kümneaastase staažiga töötajatest aga 16%.

16–24-aastastest töötajatest kavandas töökohavahetust üle kolmandiku (36%), 55–64-aastastest 17% ja 65–74-aastastest alla kümnendiku (9%).



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

Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma tööandja juures töötada 21% vastajatest

Töökoha vahetamise kavatsusega on seotud ka see, kui pikka staaži oma praeguse tööandja juures kavandatakse. Uuringus osalenud töötajatelt küsiti, kui kaua nad plaanivad oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada.

Kümme ja rohkem aastat kavatses oma praeguse tööandja juures töötada üle viiendiku (21%) ning 5–9 aastat 18% uuringus osalenud töötajatest. Ligi kolmandik (30%) ei oska öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Kuna 2020. aasta kevadel oli tööturul ebakindlust palju, küsiti veidi teisiti – kui kaua praegune töösuhe töötaja arvates veel kestab. Vastusevariantide seas oli ka lühemaid perioode, näiteks 12 kuud jne.

2021., 2022. ja 2023. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemused on 2019. aasta omadega üsna sarnased. 2018. aastal ei olnud vastusevariantide valikus „10 ja rohkem aastat", vaid variandid lõppesid valikuga „5 ja rohkem aastat".

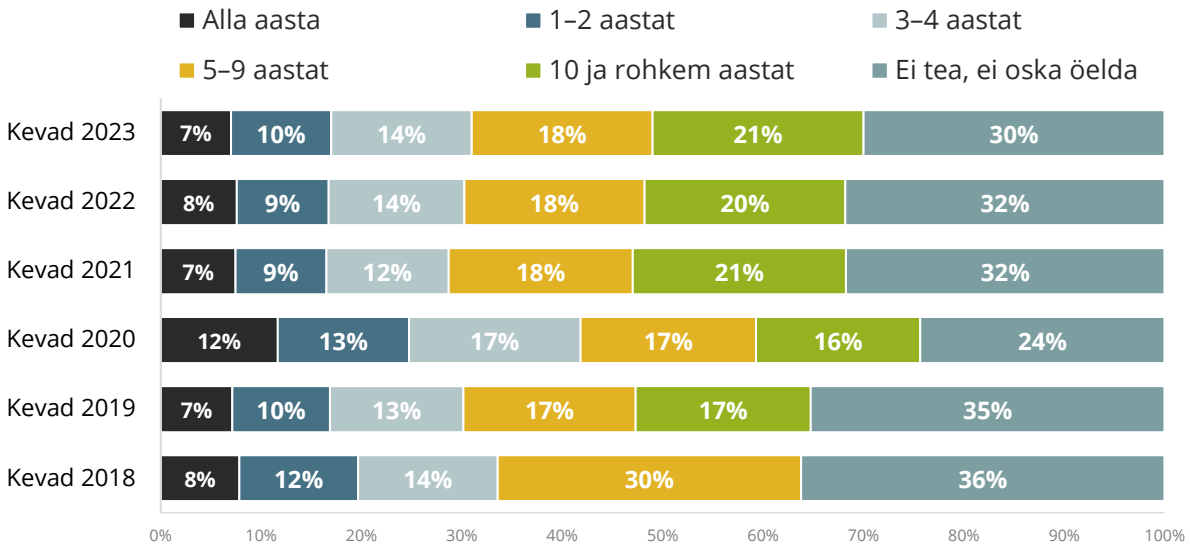
Palgagruppide lõikes on kavandatav staaž organisatsioonis veidi erinev. Kümme ja rohkem aastat plaanivad oma praeguse tööandja juures sagedamini (22%) töötada üle 2400 euro brutotöötasuna teenivad töötajad. Kuni 1270 eurot teenivatest töötajatest kümnendik (10%) ei plaani üle aasta oma tööandja juures töötada ja veidi rohkem (11%) arvab, et töötavad oma praeguses töökohas 1–2 aastat. Samas plaanib 17% madalama palgaga töötajatest ka üle kümneaastast staaži.

Lihttöölistest ei plaani oma praeguse tööandja juures üle aasta töötada 10% ja 11% kavandab 1–2-aastast staaži. Lihtsamate tööde tegijate seas on rohkem neid, kes ei tea, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Organisatsiooni juhtide seas on kõige rohkem neid, kes plaanivad oma praeguses töökohas pikemat aega töötada – 28% juhtidest plaanib rohkem kui kümneaastast või 5–9-aastast staaži.

Kavandatav staaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



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

16% noortest ei kavatse üle aasta oma tööandja juures töötada

Kavandatava staaži pikkus on vanuserühmade lõikes üsna erinev.

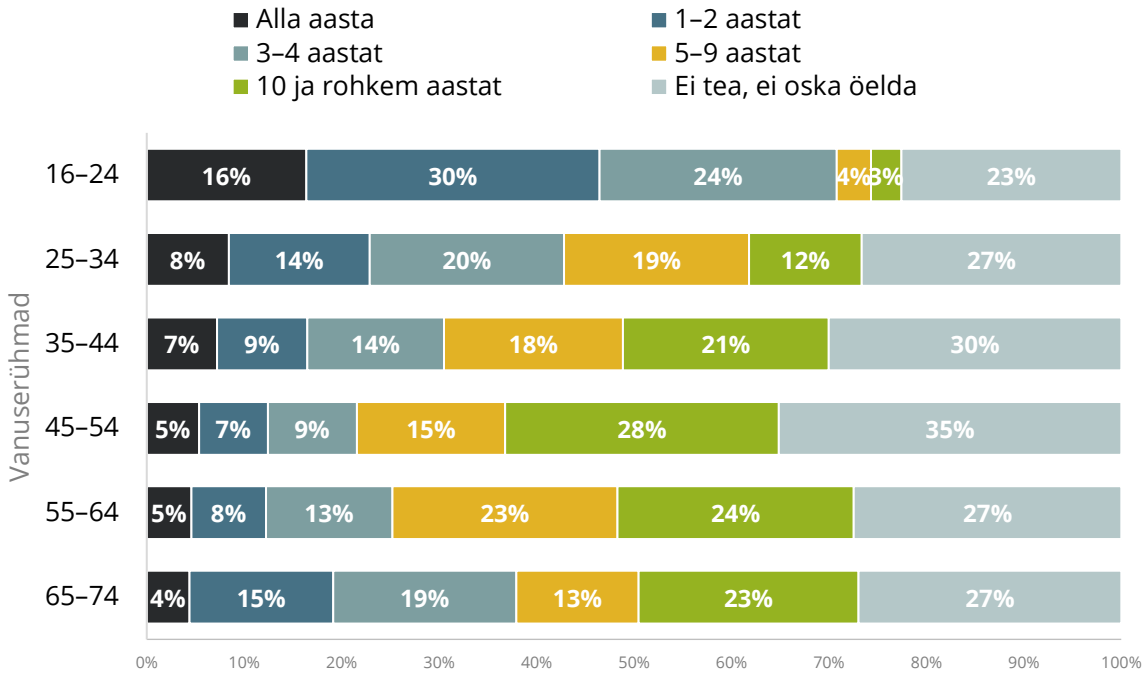
16–24-aastastest 16% ei kavatse üle aasta oma praeguse tööandja juures töötada, aasta tagasi olid tulemused samad. 16–24-aastastest noortest 30% plaanis 1–2-aastast staaži, aasta tagasi oli küsitlusele vastanute seas selliseid noori 26%.

Üle kümne aasta plaanis oma praeguse tööandja juures töötada 3% noortest. Võrreldes teiste vanusegruppidega on noorte seas vähem neid, kes ei oska öelda, kui kaua nad praeguse tööandja juures töötavad. Sama on näidanud ka varasemad küsitlused.

Noorte kavandatud lühiajalise staaži üks põhjus võib olla see, et töötatakse kooli kõrvalt mitte-erialasel tööl, sageli klienditeenindajana. Uuringus osalenud 16–24-aastaste keskmine brutotöötasu oli madalam (1506 eurot) kui teistes vanuserühmades, mis võib samuti seletada selle rühma suuremat valmisolekut töökohta vahetada. Selles vanuserühmas oli suurem ka aktiivselt tööd otsivate inimeste osatähtsus (33%).

Oma praeguse tööandja juures kümme ja rohkem aastat töötada kavatsevaid vastajaid oli rohkem 45–54-aastaste vanuserühmas, kellest üsna suur osa ei oska ka öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Kavandatav tööstaaž oma praeguse tööandja juures vanuserühmade lõikes, kevad 2023



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

Tööotsimise kanalite eelistamise järjestus ei ole muutunud

Tööturul aktiivsetelt ja töökuulutusi jälgivatelt osalejatelt küsiti, milliseid kanaleid nad tööotsingul eelistavad. Igale vastajale anti erinevas suvalises järjekorras kanalid, mis paluti järjestada oma eelistuse järgi. Kuna küsitlust on levitatud mitu aastat tööportaali CVKeskus.ee kaudu, siis mõjutab see mingil määral ka vastajate eelistuste järjekorda.

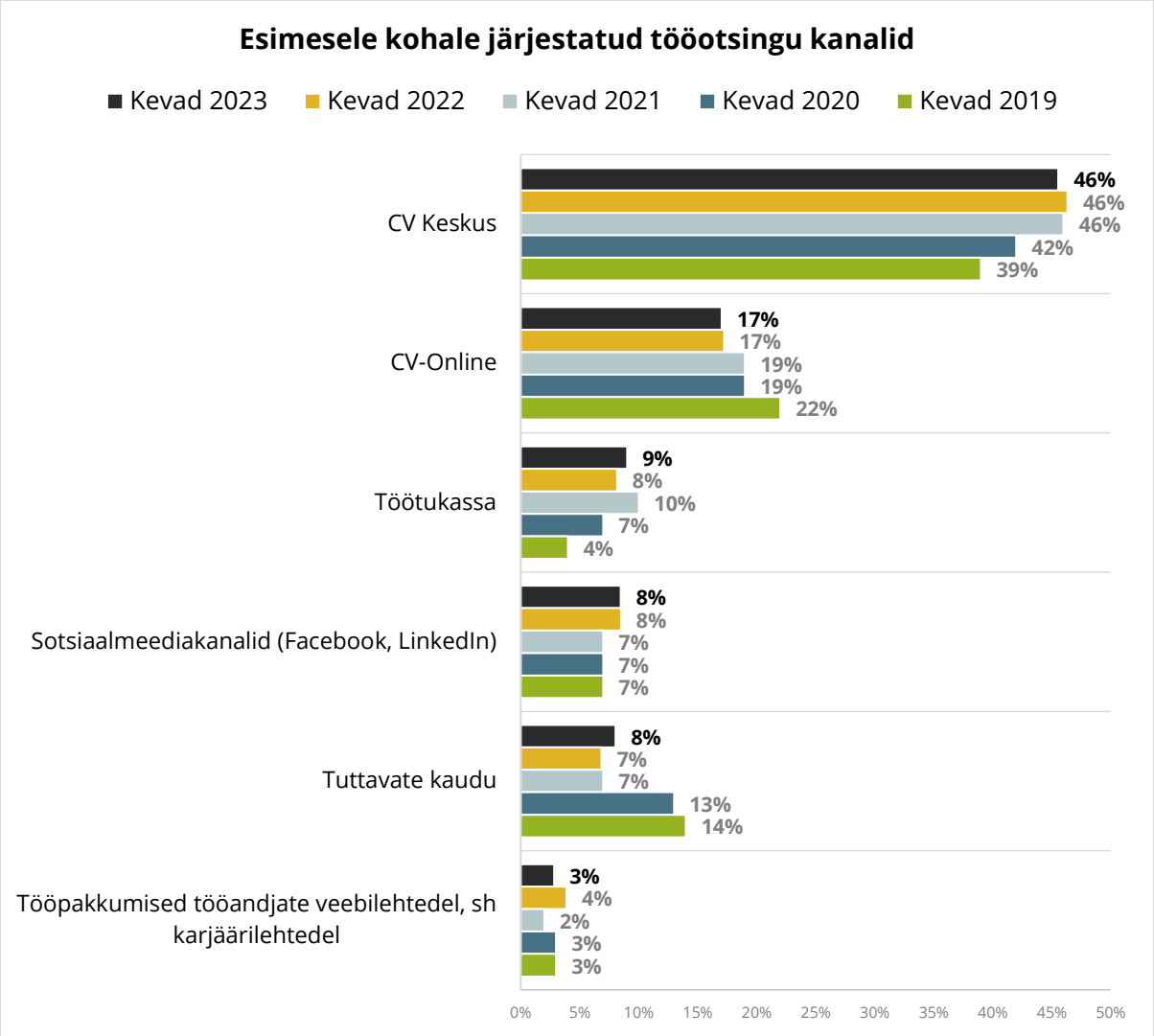
Võrreldes varasemate küsitlustega on tööotsingukanalite eelistused üsna sarnased. 2020. ja 2019. aastaga võrreldes on tuttavate kaudu töö otsimist eelistavate vastajate osatähtsus vähenenud.

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajatest asetas portaali esimesele kohale 52%, Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejatest 43%. Samasugused olid tulemused ka aasta tagasi.

CV-Online'i märgiti kõige sagedamini teise eelistusena ja seda nii agentuuri kui ka tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajate puhul.

Tööportaali CVKeskus.ee eelistajate seas on rohkem klienditeenindajaid ja kontoriametnikke ning kaubanduse ja tööstuse valdkonna töötajaid. CV-Online'i eelistavad sagedamini panganduse ja kindlustuse ning õigusvaldkonna töötajad.

Sotsiaalmeediakanaleid eelistavad sagedamini IKT, turunduse ning kunsti- ja kultuurivaldkonna töötajad.



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

PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL

Töötajate palgaootus töökoha vahetamisel on 2000 eurot

Töötajate netopalgaootuse mediaan töökoha vahetamisel kasvas eelmise aasta kevadega võrreldes 200 eurot ja on 2000 eurot.

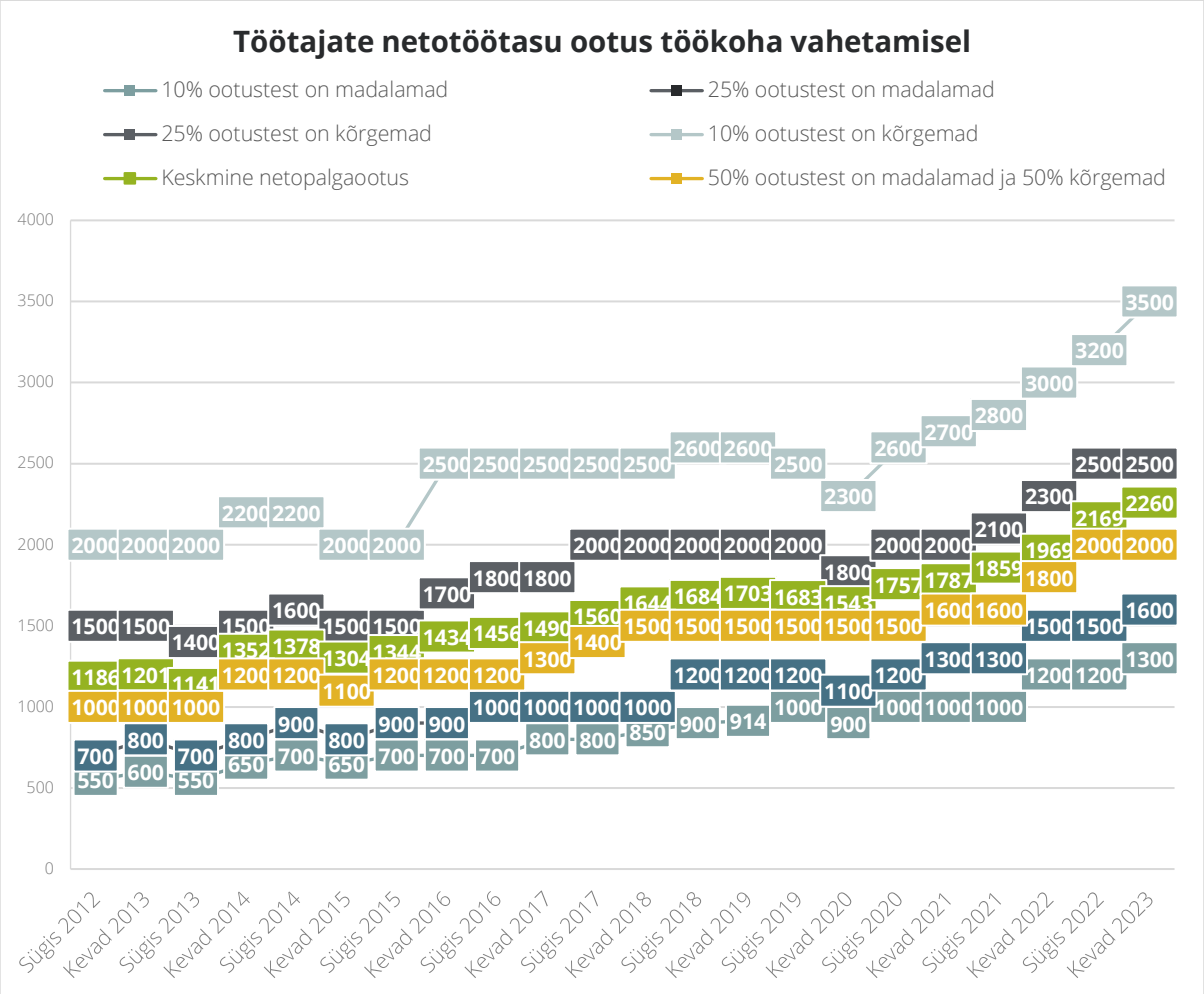
Mediaanpalgaootus näitab piiri, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem raha kätte teenida.

2020. aastal palgaootuste kasv pidurdus, 2022. aastal kasvasid ootused aga hüppeliselt.

Enne 2019. aastat korraldatud uuringutes on küsitlusele vastajatel palutud märkida, millistel ametikohtadel nad sooviks töötada ja kui suurt töötasu saada. 2019. aasta sügisest on küsimuse ülesehitust lihtsustatud ja osalejatelt küsitakse nende töötasu ootust töökoha vahetamisel ning praegusel põhitöökohal.

Graafikul on toodud palgaootuse vahemikud: 10. protsentiil (P10), millest 10% palgaootustest on madalamad, 90. protsentiil (P90), millest 10% palgaootustest on kõrgemad. 1. kvartiil (Q1) näitab piiri, millest 25% ootustest on väiksemad, 3. kvartiil näitab piiri, millest 25% ootustest on kõrgemad.

10% töötajatest soovib töökoha vahetamisel teenida rohkem kui 3500 eurot kätte. Sama paljud lepivad aga alla 1300-eurose netopalgaga.



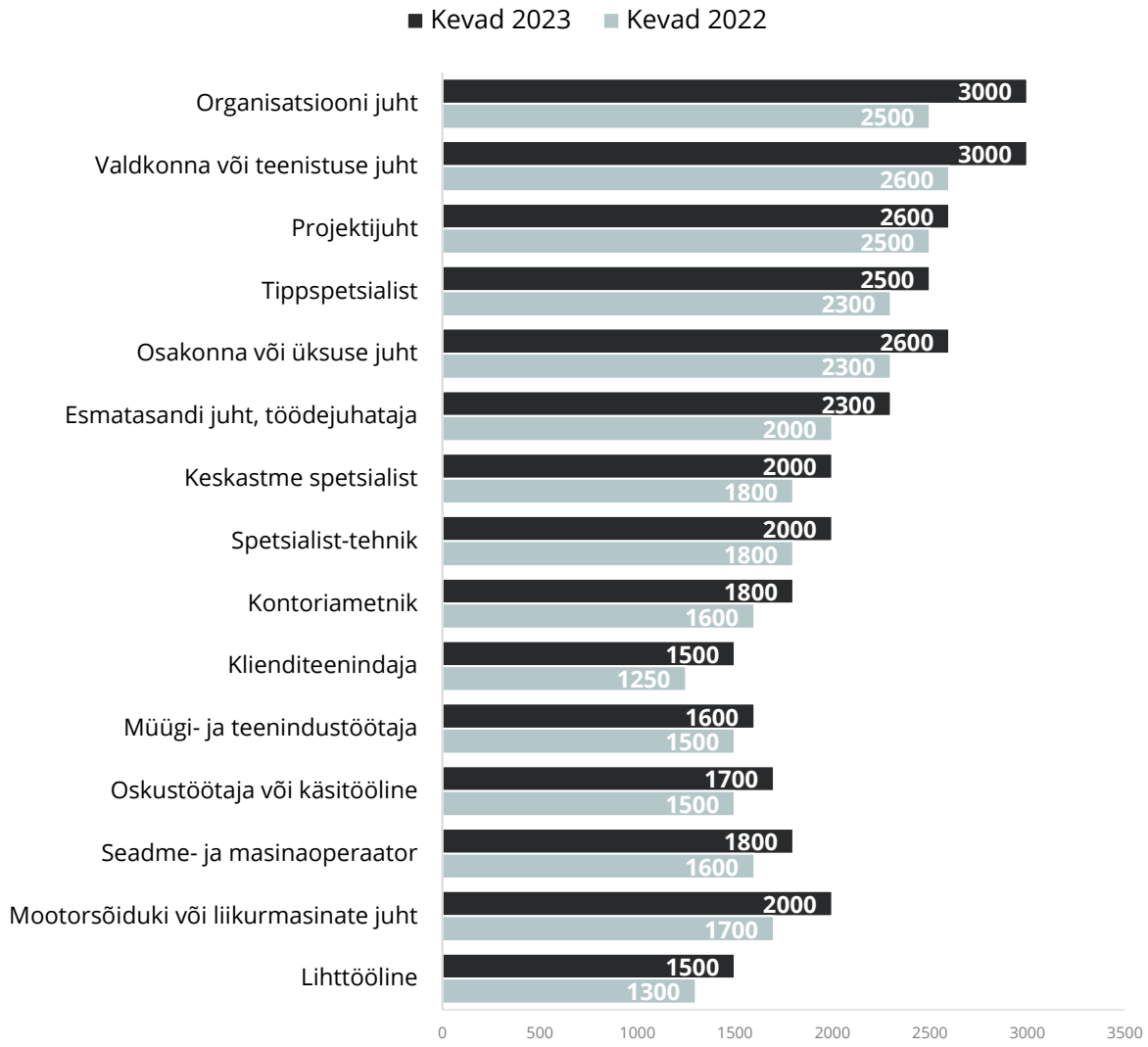
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Palgaootus töökoha vahetamisel on kasvanud kõigis ametirühmades

Ametirühmade lõikes on palgaootus töökoha vahetamisel üsna erinev, aga kõikides rühmades on see aastaga kasvanud. Juhtide palgaootus on kasvanud 500 euro võrra, valdkonna või teenistuse juhtidel 400 eurot.

Projektijuhtide ning müügi- ja teenindustöötajate palgaootuse mediaan töökoha vahetamisel suurenes 100 euro võrra.

Netopalgaootuse mediaan töökoha vahetamisel ametirühmade lõikes



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

KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL

Ligi kolmandik on kandideerinud kolmele kuni viiele töökohale

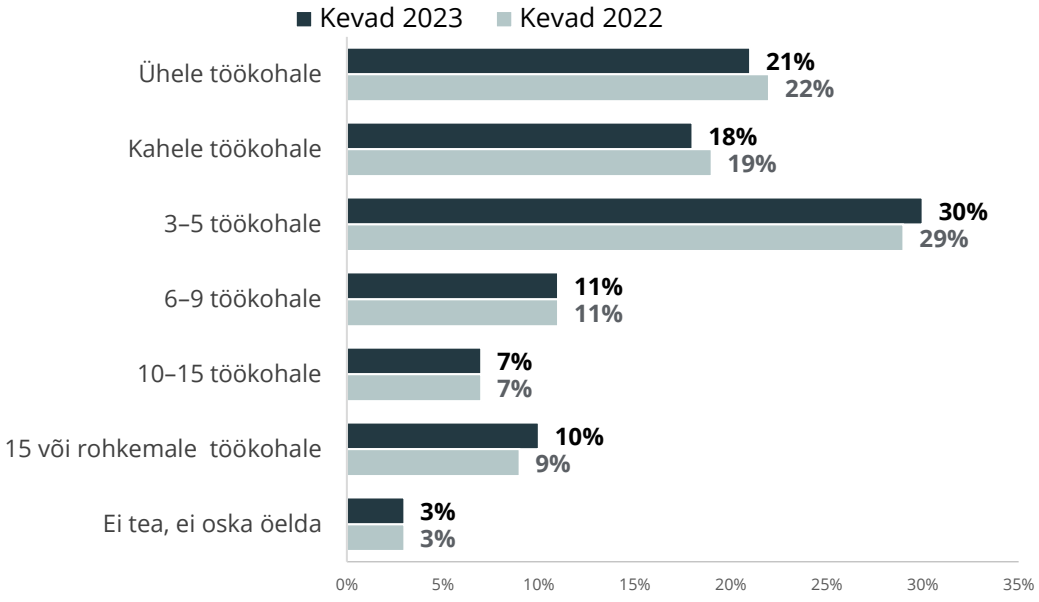
Tööle kandideerinud vastajatelt küsiti, mitmele erinevale töökohale on nad viimase kuue kuu jooksul kandideerinud.

Üle viiendiku (21%) oli kandideerinud ühele töökohale, ülejäänud olid kandideerinud kahele või rohkemale töökohale, 3% ei osanud öelda, kui paljudele töökohtadele nad on kandideerinud. Kõige rohkem oli vastajaid, kes olid kandideerinud 3–5 töökohale (30%). Sarnased olid tulemused ka aasta tagasi.

Noorte seas oli enam neid, kes olid kandideerinud rohkem kui kuuele töökohale.

Tööle kandideerimiste arv

Mitmele erinevale töökohale olete viimase kuue kuu jooksul kandideerinud?
Osatähtsus viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinutest



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

Tööotsijad uurivad enne kandideerimist tööandja tausta

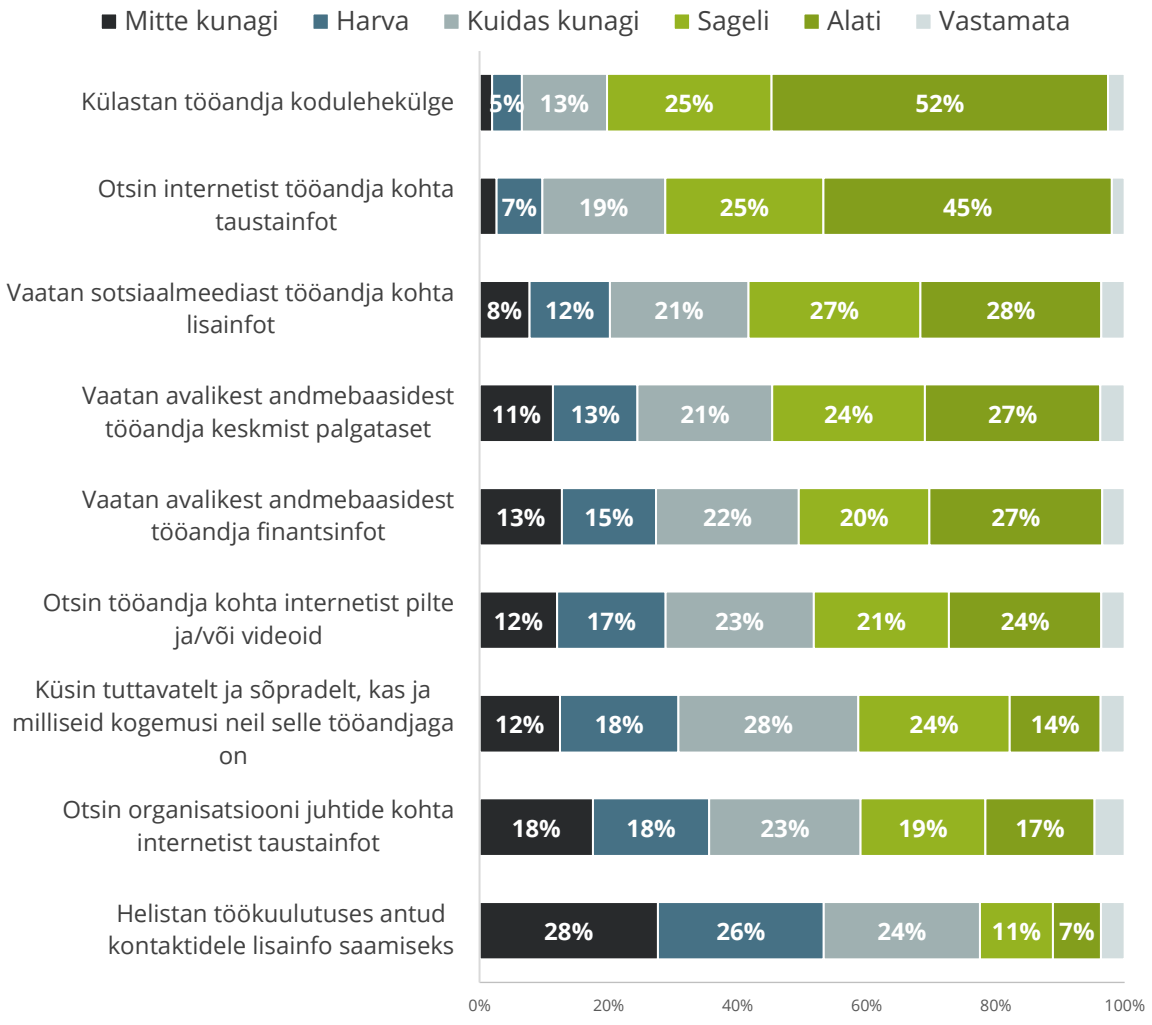
Tööle kandideerinud vastajatelt küsiti, milliseid tegevusi nad enne kandideerimisotsuse langetamist teevad. Vastused paluti anda skaalal „mitte kunagi" kuni „alati".

Üle pooled (52%) tööotsijad külastavad enne kandideerimisotsuse tegemist alati tööandja koduleheküljе, 45% otsib internetist tööandja kohta taustainfot. Sotsiaalmeediast otsib lisainfot alati 28% ja keskmist palgataset uurib 27% tööotsijatest.

Märksa vähem on neid tööotsijaid, kes helistavad töökuulutuses antud telefoninumbrile.

Tööle kandideerimise tegevused, kevad 2023

Milliseid tegevusi olete viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimiseks teinud?
Osatähtsus viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinutest



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

Üle kolmandiku kandideerijatest ei ole tagasisidet saanud

Kandideerimise kogemusega vastajatelt uuriti, kas ja millist infot ning tagasisidet on nad saanud viimase kuue kuu jooksul pärast oma kandideerimise soovi saatmist.

Üle kolmandiku (33%) tööle kandideerinutest ei olnud sageli või väga sageli saanud mitte mingit infot ega tagasisidet oma kandideerimise soovile. Üle veerandi (28%) oli mõnikord sama kogenud.

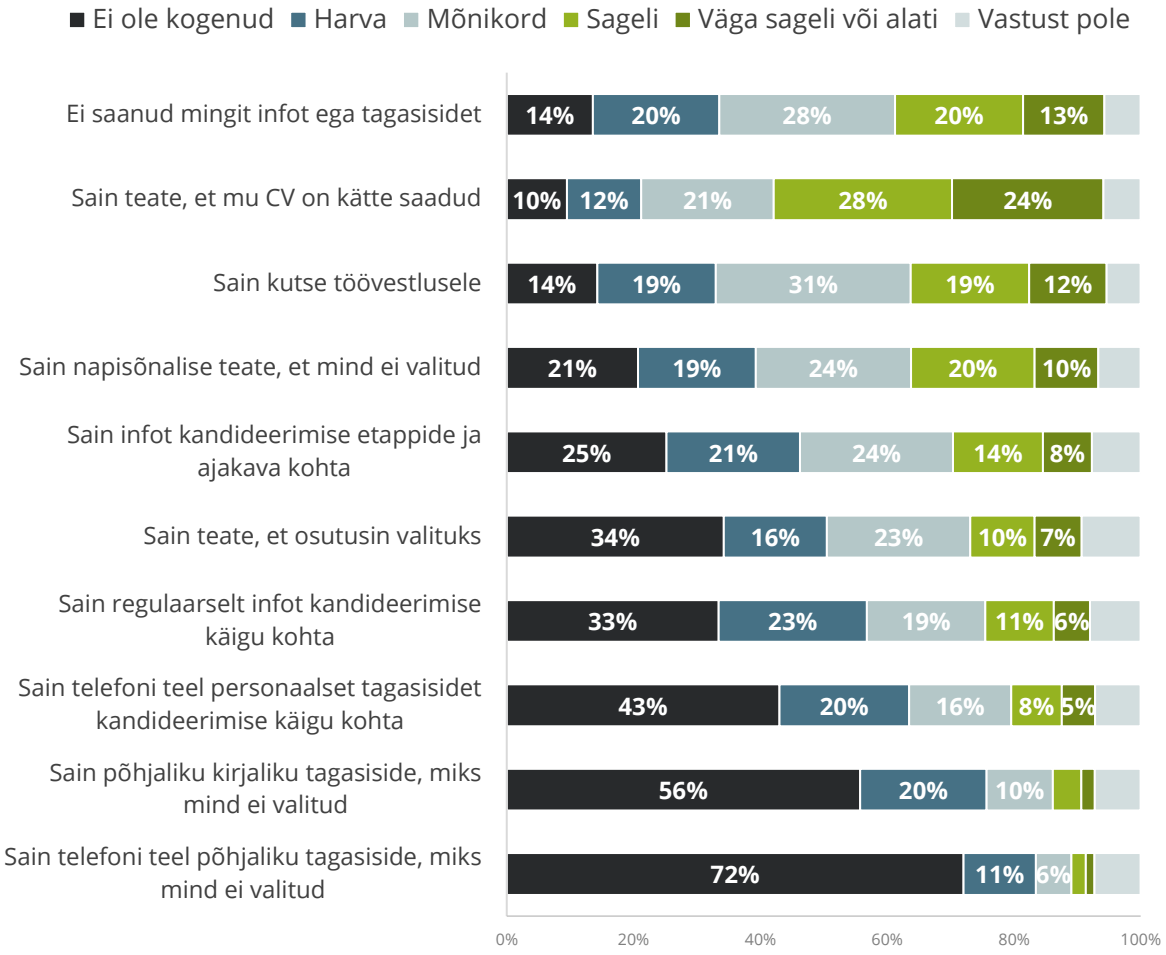
Aasta tagasi ei olnud sageli või väga sageli tagasisidet saanud 35% vastajatest.

Kõige tavapärasem tagasiside on teade CV kättesaamise kohta.

Kandideerimise etappide ja ajakava kohta ei ole ligi veerand (25%) tööotsijatest mitte kunagi infot saanud ja üle viiendiku (21%) on seda kogenud harva. Ka regulaarset infot kandideerimise käigu kohta ei ole üle pooled vastajad sageli saanud.

Tagasiside saamine kandideerimisel, kevad 2023

Kas ja millist infot ja tagasisidet olete tööandjatelt viimase kuue kuu jooksul saanud pärast oma kandideerimise soovi saatmist?



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

Tööotsijad soovivad teada, kui neid ei valitud

Küsitluses osalejatel, nii kandideerimise kogemusega kui ka ilma selleta, paluti hinnata, kui oluline on nende jaoks info ja tagasiside saamine kandideerimisel. Enamik (88%) vastajatest pidas oluliseks teadet, kui nad ei osutu valituks. 77% soovib saada infot kandideerimise etappidest ja ajakavast, samuti seda, kas nende CV on kätte saadud. Pea kaks kolmandikku (71%) soovib põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud.

Võrreldes eelmise aastaga on veidi rohkem neid vastajaid, kes erinevat tagasisidet kandideerimise protsessis oluliseks või väga oluliseks peavad.

Juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid peavad lihtsamate tööde tegijatest olulisemaks info saamist kandideerimise etappidest ja ajakavast, samuti ootavad nad põhjalikumat tagasisidet, miks neid ei valitud.

Nooremate vastajate jaoks on vanematega võrreldes olulisem saada infot kandideerimise etappidest ja ajakavast ning ka põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud. Sama näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused.

Vastajatel oli võimalus anda vabas vormis soovitusi kandideerimisprotsessi korraldamiseks. Kokku kirjutati üle 600 vastuse, millest paljud olid väga põhjalikud.

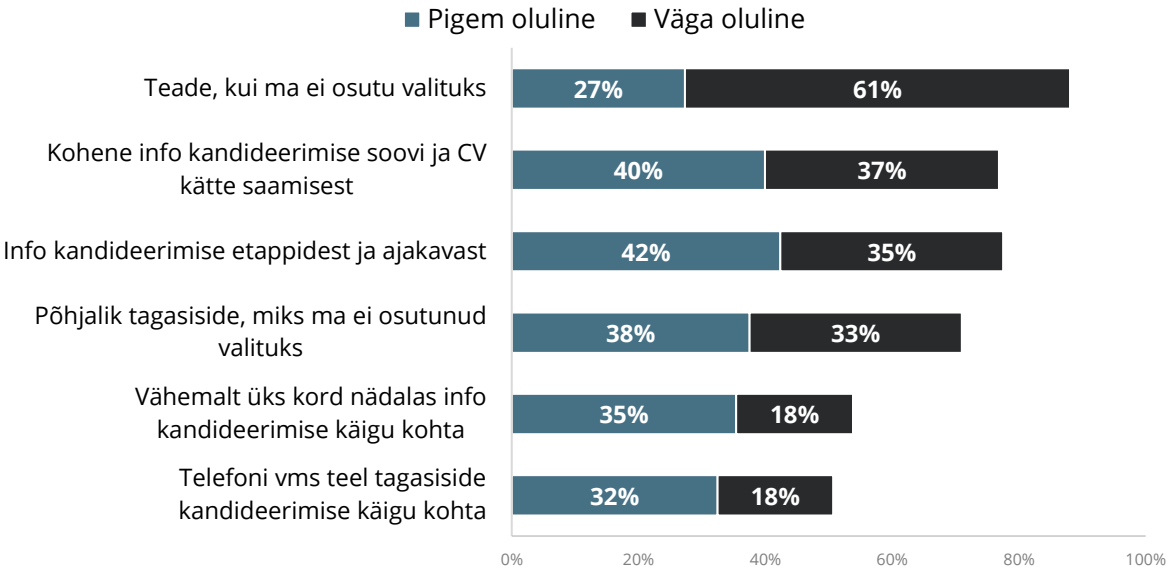
Toodi välja, et palgapakkumine peaks olema juba kuulutuses välja toodud või vähemalt kandideerimise protsessi alguses teada. Samuti soovitati kirjeldada selgelt ja arusaadavalt, milliseid töötingimusi ja hüvesid tööandja pakub. Kui need küsimused jäävad kandideerimise viimasesse etappi ja selgub, et pakkumine ei vasta üldse kandidaadi ootustele, on mõlema aega mõttetult raisatud.

Soovitati läbi mõelda, millist inimest otsitakse ja millise on olulised valikukriteeriumid, et see ei selguks alles värbamisprotsessi käigus. Samuti soovitati mõelda, kui palju kohtumisi, kodutöid ja teste on tegelikult parima kandidaadi välja selgitamiseks vaja, kuna kõik need tegevused võtavad kandidaatide aega, mida tööl käival inimesel võib olla keeruline leida.

Mitmed küsitluses osalejad rõhutasid põhjaliku tagasiside olulisust, kui nad ei osutu valituks. See aitaks neil arendada enda nõrgemaid külgi.

Ootused kandideerimise tagasisidele, kevad 2023

Kui oluline on Teie jaoks tööandjalt kandideerimisel info ja tagasiside saamine?



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

Soovitused värbamisprotsessi korraldamiseks

Vastajate vabas vormis vastused, kirjaviis muutmata.

- *Kõige tähtsam on teada, kui palju ma saan **palka** vastaval töökohal. Kui palga suurust märgitud ei ole, juba siis on asi kahtlane, kas kanditeerida või mitte.*
- *Inimesel on vaja teada **töötasu suurust**. Kui ma lähen poodi, pean teadma, mis hinnaga ma midagi ostan ja kui palju.*
- ***Palk** võiks olla iga tööpakkumisega **avalik**, et hoida kokku ebaolulist aja raiskamist mõlemalt poolt.*
- *Soovituslik oleks mitte hämada, vaid olla **otsekohesem**. Kindlasti näiteks võiks olla välja toodud **konkreetne palganumber**, mitte et pakume konkurentsivõimelist palka. See ei ütle mulle kui tööotsijale midagi ja ma vaatan enamasti sellistest pakkumistest kohe edasi. Isegi kui palk on väike, võiks selle välja tuua. Vahel on kogemused ja õppimine nii palju väärt, et võib ka madalama palga eest tööd teha.*
- ***Töötingimusi, palka, hüvede paketti** jms ei ole mõistlik jätta viimasesse etappi - need on siiski olulised elemendid, millest kandideerija peab olema kohe teadlik, et kas klapib ootustega või üldse mitte.*
- *Värbamisel tuleks kindlasti tuua välja **selged/mõõdetavad hüved/boonused**, mida ettevõte töötajale pakub: nt. 5 lisa puhkusepäeva (kui sellele kehtib kriteerium, et peab olema 2-aastane tööstaaž, siis see tuleks kindlasti välja tuua); 15 euro eest sporditoetust kuus jne. Boonus ""Tore kollektiiv"" on niivõrd subjektiivne ja ei ole tegelikult boonus, vaid peaks olema ilmselge.*
- ***Tagasiside** andmine näitab **elementaarset viisakust**. Olen viimase pooleteise aasta jooksul kandideerinud umbes 20 korral ja 3/4 neist on jäänud igasuguse vastuseta.*
- *Kõige enam soovikski ausat tagasisidet selle kohta, **miks ma ei osutunud valituks**, et ma oskaks ennast mingites suundades arendada või parandada.*
- *Võtke hetk, et inimestele **tagasisidet** anda. See on tõesti kurb kui palutakse kirjutada kaaskiri, saata asju...vahel isegi kodutöö teha, millele mina pean saama kulutada enda vabast ajast mitmeid tunde ja sellele ei vaevuta tagasisidet kasvõi 3-4 lausega andma, et milles minu ja tööpakkuja mõtted siis nii erinesid.*
- *Minu jaoks oleks väga oluline ka **tagasiside**, **miks ma ei osutunud valituks**. Konkreetsed punktid, et mis olid teisel kandidaadil ja mul mitte, et teda valiti.*
- *Kuigi kandideerijate hulk on tihti väga suur, siis sellegipoolest on väga oluline anda kandideerijale **tagasisidet**. See jätab teatava **mainemärgi** maha. Elame väga väikeses riigis ja ettevõtte maine hoidmine on oluline.*
- *Tööandjad võiksid silmas pidada ka selle, et enamus kogemusega keskastmespetsialistide, juhtide ja kõrgema taseme puhul **töötajad valivad endale tööandjat** täpselt samal määral kui tööandja valib endale töötajaid.*
- *Tuleks **kohelda neid kui inimesi** ja lugeda CV'sid ja leida, mis on inimese tugevad küljed selle asemel, et botid CV'sid üle vaatavad ja et kaob täielik kontakt tööandja ja kandideerija vahel. Kuidagi väga ebainimlik protsess ja poleks nagu üldse empaatiat.*
- *Soovitan võtta aega analüüsida, **millist inimest meeskonda või konkreetsesse rolli otsitakse** ning alles selle põhjal mõelda, mis tehnilised tingimused peavad olema täidetud ning kuidas just sellist inimest kuulutusega püüda. Enamasti pannakse standard kuulutus üles ning alles intervjuude käigus saadakse aru, et otsimise eesmärk polnud läbimõeldud.*
- ***Mõelge läbi, keda te tegelikult otsite**. Pole mõtet raisata enda ja kandideerijate aega (ja enda raha) näiteks selleks, et lasta kandideerijatel läbi teha põhjalikke teste ja kodutöid, kui see ei ole lõpuks määrav kriteerium. Kui testi tulemused on maksimumilähedased ja paremad kui teistel kandidaatidel, aga valikukriteeriumiks on tegelikult ikkagi varasem sobivam kogemus, siis milleks see aja raiskamine testidele. Siis piisaks lihtsamatest testidest, millega veenduda, et kandidaadid päris ebasobivad pole, mitte aga selliseid, mille lahendamine võtab tunde või isegi paar päeva.*
- *Kandideerimisel teha vestlus personaliotsingufirmaga, siis juhtkonnaga, siis teha kodutöö, siis teha 3 erinevat isiksus-ja võimekusetesti ja siis 2-3 sekka pääsedes uuesti kohtuda juhtkonnaga, seda kõike 1,5-2 kuu jooksul, mis on küllaltki tavaline protseduur, **seda kõike on liiga palju**. Inimesed ei usalda enam oma **otsustusvõimet** ja arvavad, et see protsess aitab leida parima.*
- *Mitte eeldada, et **kandideerija, kes on tööl käiv inimene**, saab osaleda töö ajal erinevates intervjuudes, teha töö ajast teste või muid soovitud toiminguid. Kes tööandjatest on nõus seda kinni maksma, et tema töötaja kulutab mittesihipäraselt tööaega teiste tööandjate juures kandideerimiseks? Mis ja kui suur on hüvitis (s.h hüvitis väga põhjaliku, sisuka ja objektiivse tagasiside näol) kandideerimisprotsessi osalenud isikule **panustatud aja eest**, kes ei osutunud valituks?*

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

TEKSTILOOME TEHNOLOOGIAD

41% vastajatest ei olnud ChatGPT-st midagi kuulnud

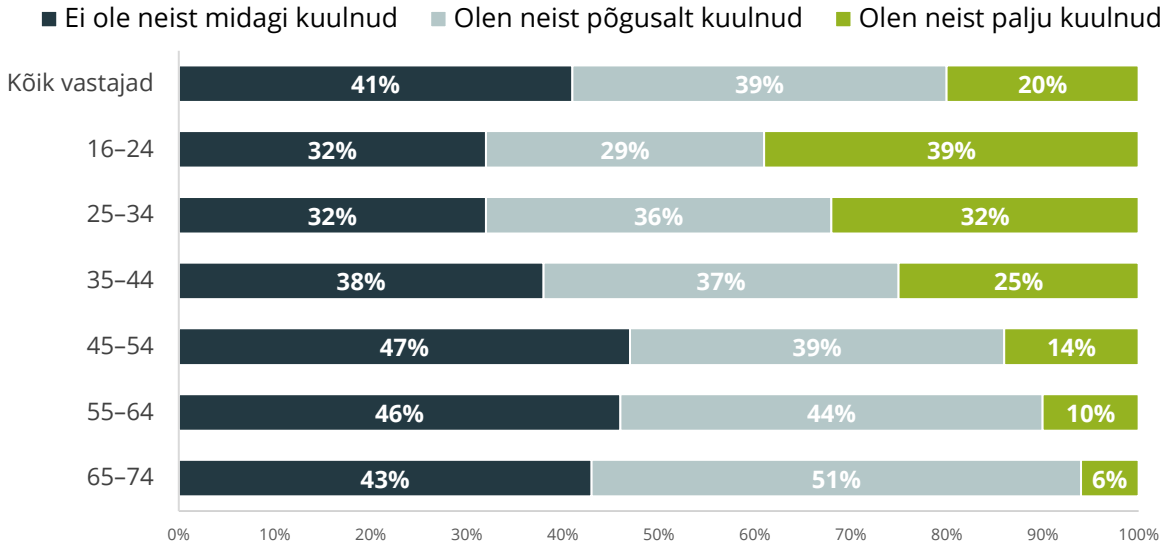
Kuna ChatGPT ja teised tekstiloome tehnoloogiad on jõuliselt töömaailma sisenenud ja tekitavad vastakaid tundeid, lisati ankeeti küsimused ka nende tehnoloogiate kasutamise ja mõjude kohta.

Küsitluses osalejatelt küsiti, kas nad on kuulnud või lugenud ChatGPT-st ja teistest sarnastest tehisintellekti (AI) ja masinõppe (ML) tehnoloogiatest. 41% vastajatest ei olnud sellistest tehnoloogiatest midagi kuulnud, 39% oli põgusalt kuulnud ja viiendik (20%) oli palju kuulnud. 39% 16–24-aastastest oli nendest tehnoloogiatest palju kuulnud.

Vastajatelt, kes olid ChatGPT-st või sarnastest tehnoloogiatest midagi kuulnud, küsiti, kas nad on neid ka kasutanud. Kokku vastas sellele küsimusele 6277 inimest ja neist ei olnud selliseid tehnoloogiaid kasutanud 70%. Ülejäänud olid neid kasutanud huvitegevustes, õpingutes ja 12% ka töös.

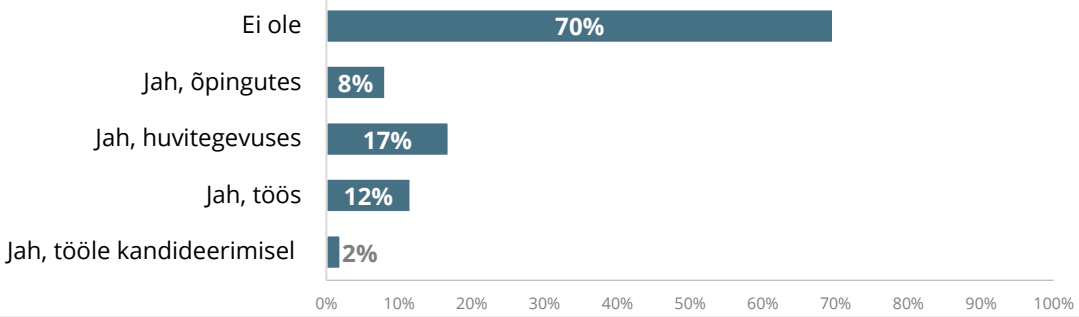
ChatGPT jt sarnased tehnoloogiad

Kas Te olete kuulnud või lugenud ChatGPT-st ja teistest sarnastest tehisintellekti (AI) ja masinõppe (ML) tehnoloogiatest, mis suudavad teksti töödelda ja uut teksti luua?



ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamine

Kas Te olete kasutanud ChatGPT-d või mõnda muud sarnast tekstiloome tehnoloogiat?
Vastajate osatähtsus nimetatud tehnoloogiatest kuulnute seas



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

ChatGPT-d on kasutatud uute ideede saamiseks

1903 vastajalt, kes olid ChatGPT-d või sarnaseid tehnoloogiaid kasutanud, küsiti, mis eesmärgil nad seda tegid. 61% ütles, et nad on kasutanud tekstiloome tehnoloogiaid ideede ja uute mõte-te saamiseks, 58% oli kasutanud neid info otsimiseks.

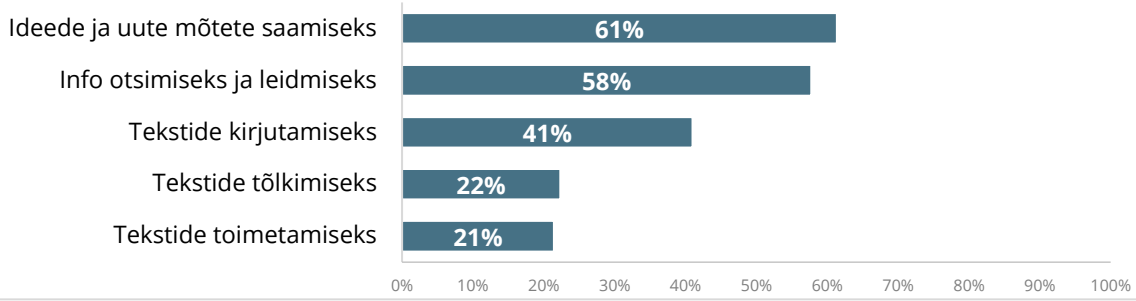
Vabade vastustena oli nimetatud ka lihtsalt katsetamist, proovimist ja uudishimu, samuti meelelahutust. Üsna paljud olid märkinud, et nad on kasutanud selliseid tehnoloogiaid programmeerimiseks.

Küsitluses osalejatelt uuriti, millised on olnud ChatGPT ja teiste sarnaste tehnoloogiate kasutamise mõjud nende tegevusele.

Leiti, et elu on muutunud huvitavamaks ning õppimis- ja arenguvõimalused on avardunud. Oma tulevaste töövõimaluste pärast muretsevad vähesed.

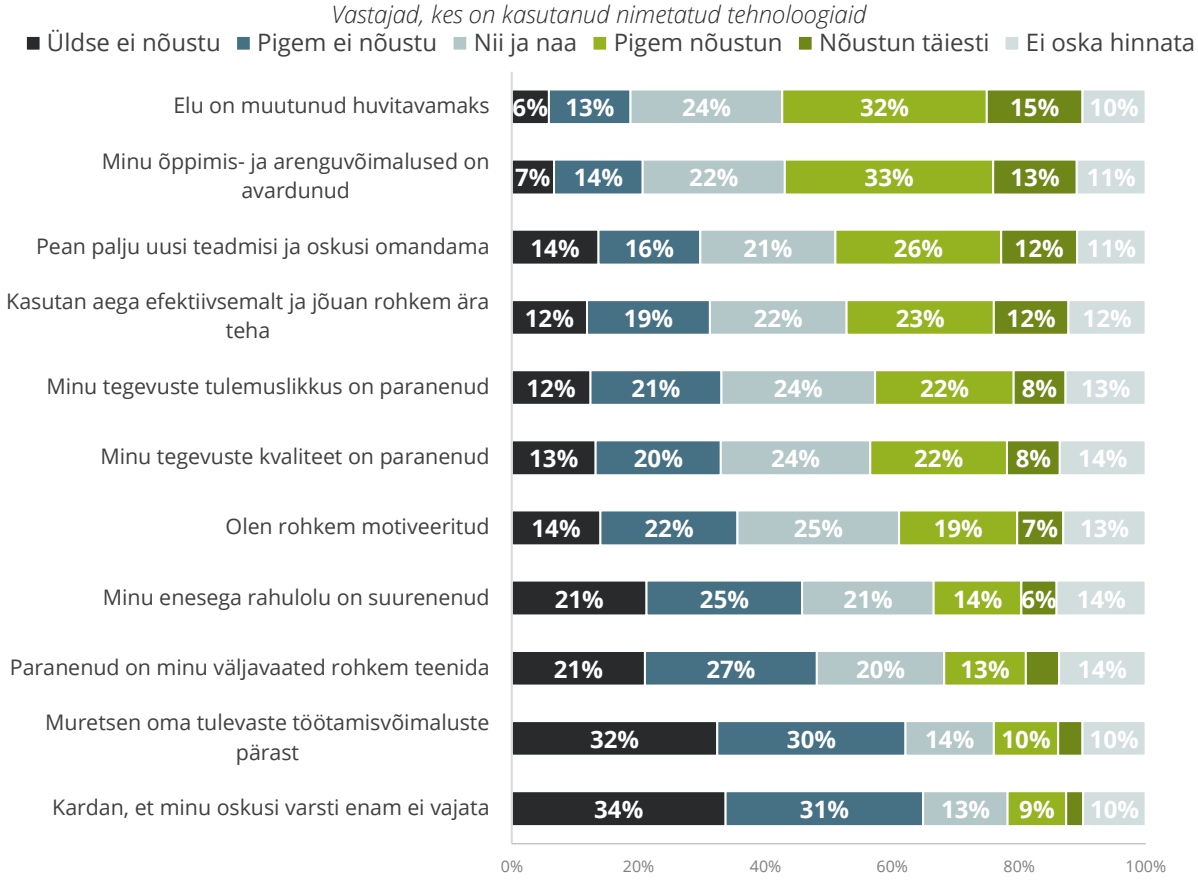
ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamise eesmärgid

Milleks olete kasutanud ChatGPT-d või mõnda muud sarnast tekstiloome tehnoloogiat?
Vastajate osatähtsus nimetatud tehnoloogiate kasutajate seas



ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamise mõjud Teie tegevusele

Vastajad, kes on kasutanud nimetatud tehnoloogiaid



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

Üle pooled vastajad ennustavad töökohtade kadu

Küsitluses osalejatelt, kes olid küll tekstiloome tehnoloogiatest kuulnud, aga ei olnud neid kasutanud (kokku 4374 inimest), uuriti, millised on nende hinnangul selliste tehnoloogiate kasutamise mõjud.

Üle poole (53%) vastajatest nõustus täiesti või pigem nõustus sellega, et ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamine toob kaasa mitmete töökohtade kadumise ja paljusid oskusi ei vajata enam. 40% ennustab ebavõrdsuse suurenemist inimeste vahel.

Samas leidis üle kolmandiku (35%), et mitmete töökohtade tulemuslikkus paraneb ja tekivad ka uued töökohad.

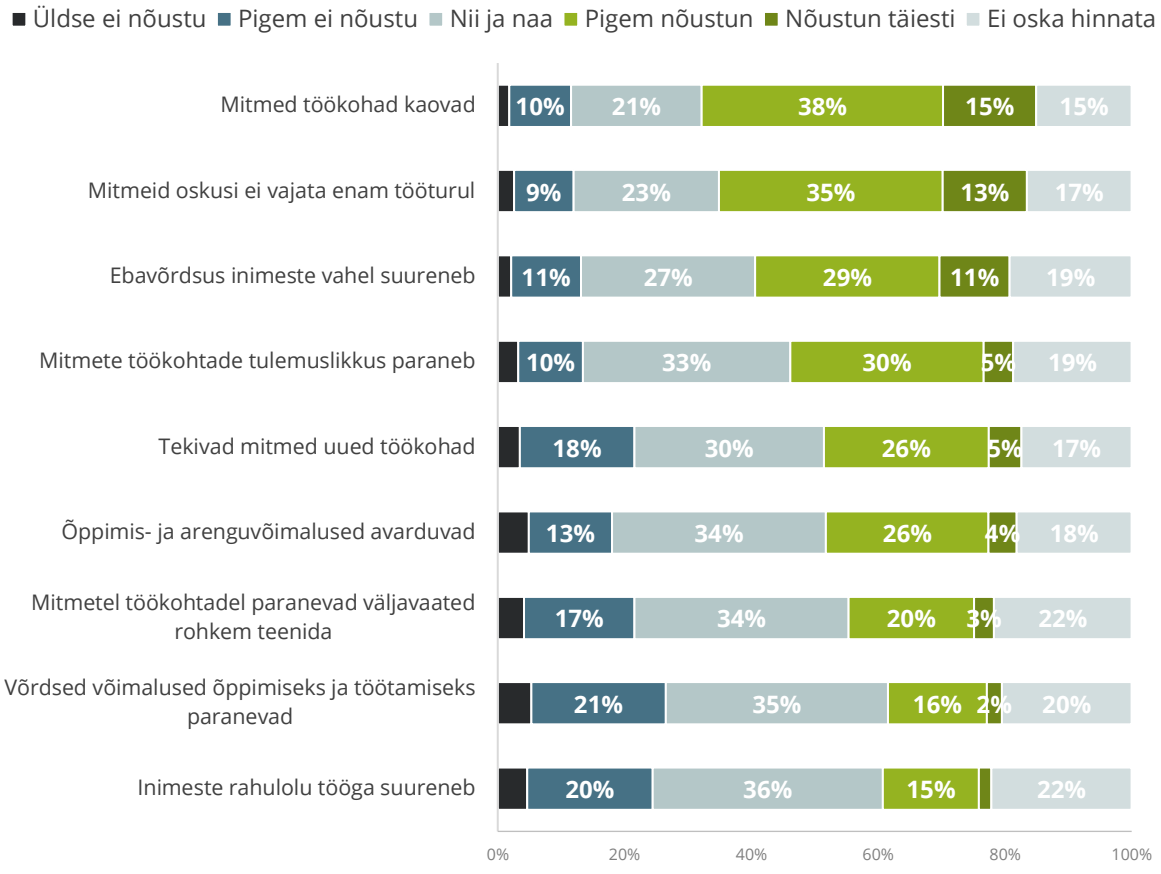
Vastajad said vabas vormis kommenteerida, milliseid mõjusid nad tekstiloome tehnoloogiate kasutamisel veel näevad. Paljud ütlesid, et tehnoloogia on veel nii uus, et keeruline on anda hinnangut selle mõjudele.

Toodi välja, et inimeste enda mõtlemisvõime ja tekstide kirjutamise oskus võib selliste tehnoloogiate kasutamisega väheneda. Arvati, et tekstid muutuvad ühetaoliseks ja segadust võib olla autoriõigustega. Kurdeti ka tehisintellekti tehtud faktivigade, ebatäpsuste ja kirjavigade üle.

Samas olid mitmed vastajad ka entusiastlikud ja leidsid, et uus tehnoloogia aitab vähendada rutiinse töö hulka ja muuta mitmed tööd efektiivsemaks.

ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamise mõjud

Vastajad, kes on kuulnud nimetatud tehnoloogiatest, aga ei ole kasutanud



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

Muud tekstiloome tehnoloogiate kasutamise mõjud

Vastajate vabas vormis vastused, kirjaviis muutmata.

- *See asi on veel liiga värske, et põhjaliku hinnangut anda. Olen süsteemi testinud kontrollküsimustega, mida ise tean. Seeläbi olen süsteemi ka õpetanud ja juhtinud ta õigele teele, kuid see annab ainult mõista, et süsteemi saab ka trollida.*
- *Võimaldab automatiseerida tüütud ja aeganõudvad tööprotsessi osad ning seeläbi jääb rohkem aega ülesannetele loomingulisemalt läheneda. Samas läheb lisaaega info kontrollimisele, kuna tehisintellekti orienteerumine veidi spetsiifilisemates valdkondades on veel pehmelt öeldes niru.*
- *Peale ChatGPT on ka AI graafika loome, AI videote tegemine jne. See kõik teeb mu tööd kiiremaks, aga samas võtab ära ka palju tööd mida varem tegin ja lisaraha sain. Peab ümber õppima.*
- *Mingi töö tegemiseks saab tehisintellekti küll kasutada, kuid see peab jääma inimese abivahendiks, mitte inimese asendajaks. Alati peab püramiidi tipus olema inimene, kes tehisintellekti kontrollib ja kes vastutab tehisintellekti töö eest.*
- *Chat GPT mõjud ongi kahesuunalised. Aga kuna "cat is out of the bag already" - siis ei jää muud üle, kui tuleb olukorraga kohaneda ning seada vastav eetiline ja õiguslik raamistik. Mis puudutab õppimist ja kodutööde tegemist AI abil, siis uus järgmine generatsioon on juba Generatsioon AI, selles pole küsimustki. Küll aga vajavad tegelemist teemad seoses autorlusega, tõde eristamine valest, üha suurenev hulk digiprahti, mida ChatGPTga luuakse ja mis serveritesse vedelema jääb ning nõuab energiat jahutamiseks ja aitab kaasa kliimasoenemisele. Ja neid ohukohti on veel palju, millele tuleb hakata kiirelt mõtlema ka küberturvalisuse aspektist.*
- *Inimeste enda loomingulisus ja eneseväljendusoskus kannatavad. See omakorda tekitab rahulolematust eneseteostuse valdkonnas ja põhjustab vaimse tervise probleeme.*
- *ChatGPT-le hakatakse omistama inimlikkuse mõõdet, sarnane pakirobotite liikumisele (nunnud kommentaarid, üle tee laskmine, oi-ta-jäi-vihma-kätte jms) ...*
- *Oleneb "mille" jaoks seda kasutatakse. Sellega saab ka "kurja" ja "mõttetust" teha, aga kindlasti saab seda eesmärgipäraselt kasutada ja siis on väljavaated kindlasti edevad ja paljutõotavad.*
- *Paljude uute leiutistega muutub kogu maailm. Mõelge elektrile. Sisepõlemismootorile. Arvutitele. Marginaalseteks on muutunud kõikvõimalikud töökohad, mis olid näiteks seotud hobutranspordiga. Aurumasinatega. Purjelaevandusega. Morsetelegraafidega. Iga uus suuremat sorti leiutis avab uusi uksi, aga ka sulgeb palju vanu. See, kuidas on tehisintellekt täpsemalt mõjutanud igapäevast elu, selgub alles aastate pärast. ....Kunagi kardeti ka autosid ja lendamiseks mõeldud õhupallid, kui saatana sigitised rebiti pärast maandumist talumeeste poolt tükkideks. Kardeti, et televisioon tapab kino ja teatri ning grammofonid löövad hingekella kontsertidele. Nii pole ju toimunud.*
- *Tehisintellekt võib loogiliselt arutledes jõuda järeldusele, et maailmal on parem paik ilma inimesteta. Ja võib siis otsustada teha kõik et inimesed hävitada. Kas me seda ikka tahame?*
- *Ma arvan, et inimesele, kes pole osav sõnameister, on ChatGPT super tööriist. Kindlasti peab eesti keeles teksti veidi mudima, aga päris palju annab ta ette. Kasutaja peab teadma mida ta tahab ja kuidas, muidu soovitud teksti ei tule. Seega, on vaja ikkagi oskust.*
- *Juba on teada näiteid elust enesest ja mida on on rääkinud personalijuhid, tööle kandideerijad kasuavad nii motivatsioonikirja kui ka iseseisvate ülesannete lahendamisel ChatGPT abi. Noorte seas on tõsine oht, et funktsionaalne lugemisoskus muutub kehvemaks, sest juba täna kasutavad lapsed koolis abi et kohustusliku kirjanduse kokkuvõtted või kirjandid/esseed lasta ChatGPT-l teha.*
- *Soodustab IT arengut ja selle valdkonna tähtsustamine veelgi ning püüab seda ka erinevate valdkondadega rohkem siduda.*
- *Suureneb infomüra ja vajadus veel enam kontrollida. Allikakriitika on juba praegu paljudel üsna nõrk.*
- *Alahinnatakse mõju suurenenud topelt tööle, sest ChatGPT usutakse liialt pimesi ning ei kontrollita selle vastuseid. Ülehinnatakse mõju töökohtade kadumisele, sest eelnevalt välja toodud mõju nullib selle võimaluse suhteliselt olematuks. Sarnane mure oli omal ajal ülikoolides Wikipediast refereerimisega.*
- *Tehisintellekt on tänase maailma igapäevane kaaslane. Kui seda kasutatakse mõistlikult ja teisi arvestavalt on ta tõesti väga hea võimalus ühiskonna arengus. Kui tehisintellekt jõuab valedesse kätesse siis saab sellega ka väga palju halba teha ja see on see, mis teeb antud teema osas mind ettevaatlikuks.*
- *Kuna GPT on õppimisvõimeline ning samuti manipuleeritav inimeste poolt, siis peame selle kasutamisel olema ettevaatlikud.*

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

PINGED JA STRESS

Töö ja rahaga seotud stressi kogemine on sagenenud

Võrreldes varasemate küsitlustega oli seekord vastajate seas veidi rohkem neid, kes olid kogenud töömurede ja rahaga seotud stressi.

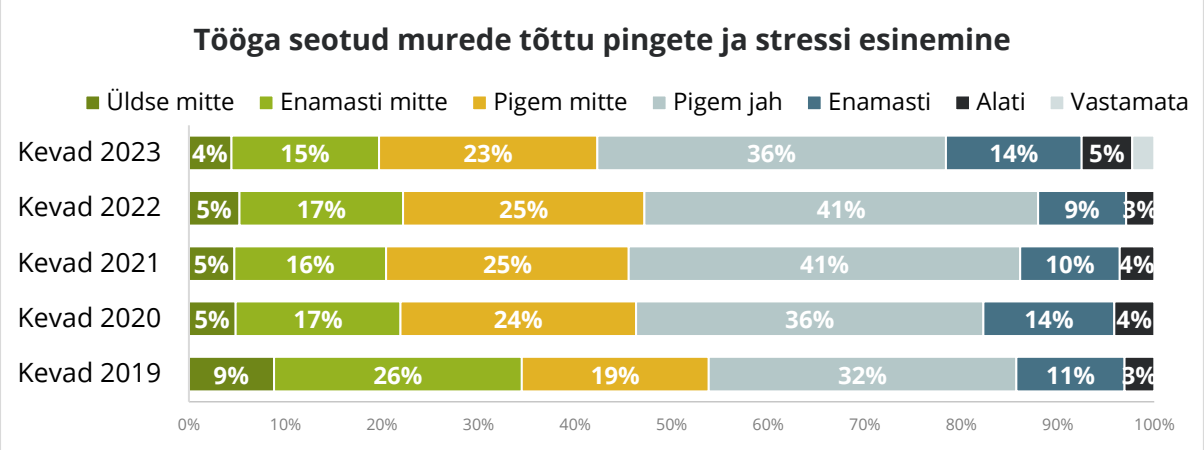
Tööga seotud muresid tuleb enamasti või alati ette 19% töötajatel ja raha pärast esineb pingeid 24% töötajatel. Eelmisel kevadel koges tööga seotud stressi sagedasti 12% ja rahaga seotud pingeid 18% töötajatest. Seega on kasvanud nende hulk, kes töö ja rahaga seotud muresid kogeb ning see on ilmselt seotud toimetuleku kehvemaks muutumisega.

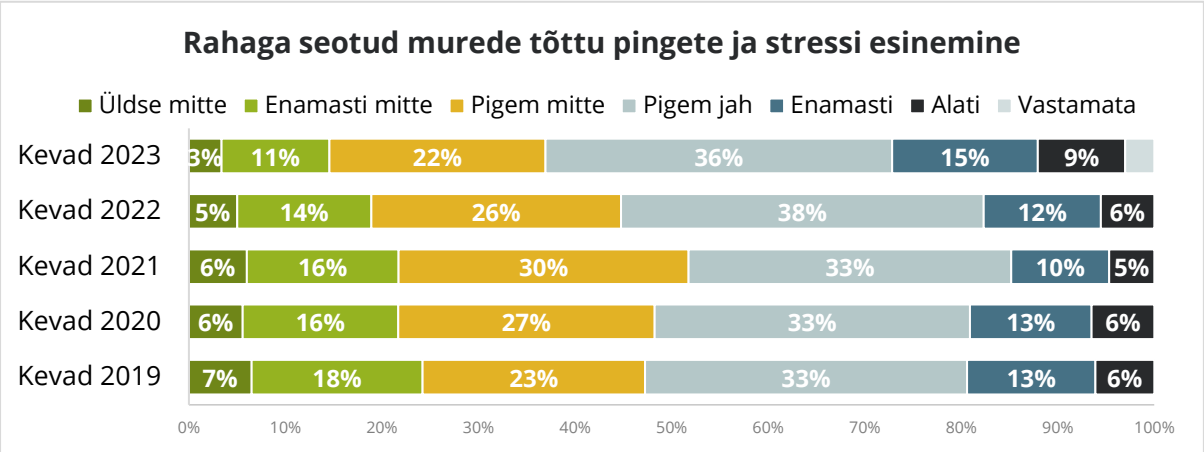
Tööga seotud stressi kogevad töötajad tunnevad ennast sageli ka väsinuna ja kurdavad suure töökoormuse üle. 23% töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga suurenenud, 7% märkis, et see on oluliselt suurenenud.

Tööga seotud pingeid ja stressi kogevad sagedamini organisatsioonide juhid, teenistuste või valdkondade juhid ning esmatasandi juhid.

Rahaga seotud pingeid ja stressi on sagedamini müügi- ja teenindustöötajatel ning madalama palgaga töötajatel, vähem kõrgema palgaga juhtidel ja tippspetsialistidel.

Iseendale tööandjatel ja väiksema töötajate arvuga organisatsioonide töötajatel on rahaga seotud muresid tihemini. Selle põhjus võib olla väiksemate organisatsioonide madalam palgatase. Tegevusalade lõikes muretsevad kõige vähem raha pärast riigisektori ja infrastruktuuriettevõtete töötajad.





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

Tervise ja koduga seotud stressi kogetakse ka sagedamini

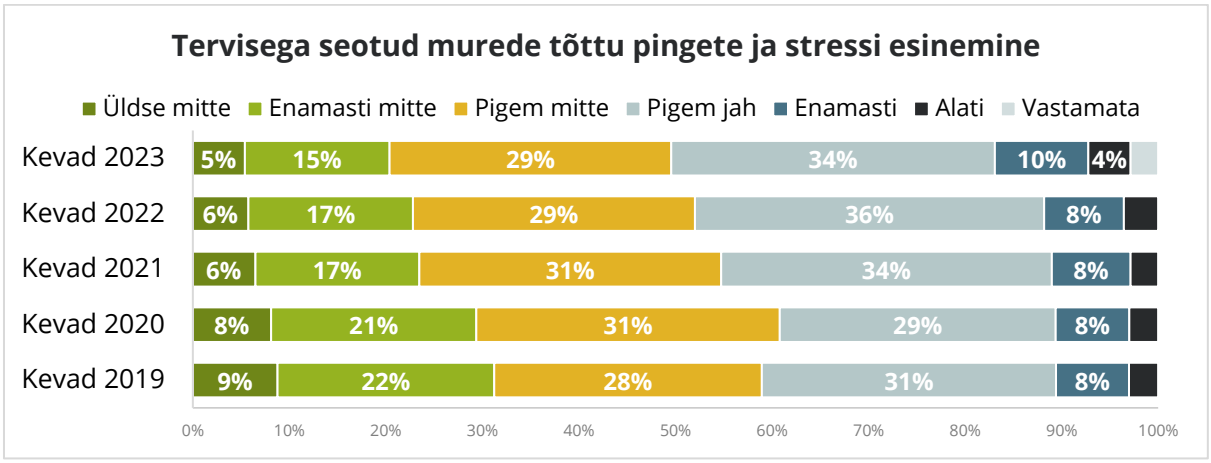
Tervisega seotud murede tõttu koges pingeid ja stressi enamasti või alati 14% töötajatest, aasta tagasi oli neid peaaegu sama palju – 12%.

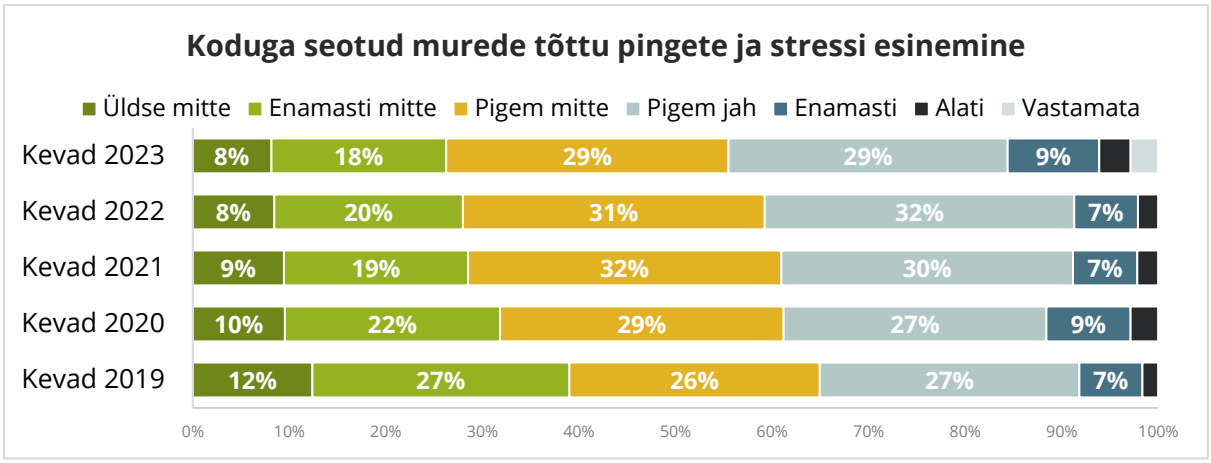
Tervisega seotud stressi kogevad sagedamini lihttöölised, oskustöölised ning klienditeenindajad, mis on seotud ka palgatasemega ja võimalustega oma tervise eest hoolitseda.

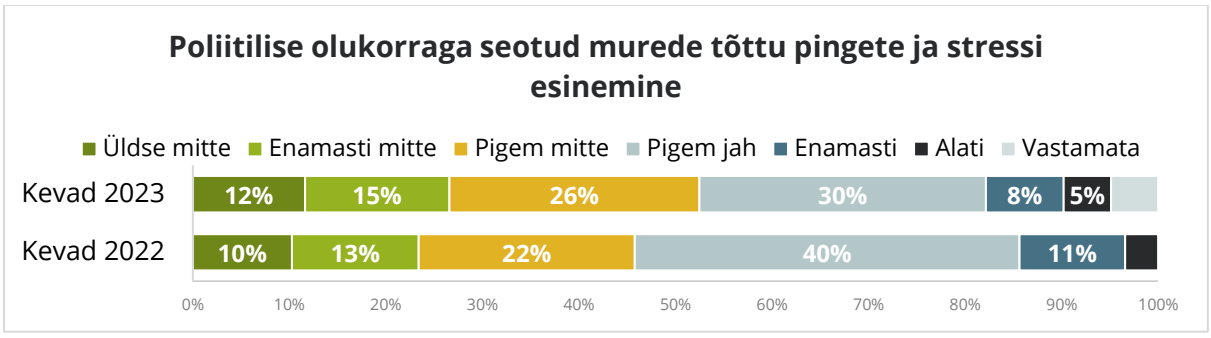
Rohkem muretsevad oma tervise pärast üle 55-aastased, nooremad töötajad kogevad tervisega seotud stressi märksa harvem.

Koduga seotud murede tõttu kogetakse pingeid ja stressi kõige harvem. Neid koges enamasti või alati 12% vastanud töötajatest, aasta tagasi 9%. Töötajad, kes muretseva raha pärast, tunnevad sagedamini ka koduga seotud pingeid ja stressi.

Eelmisel kevadel lisati küsimus ka poliitilise olukorra kohta – kui sageli töötajad sellega seoses pingeid ja stressi on kogenud. Aasta tagasi koges poliitilise olukorra tõttu enamasti või alati stressi 14% vastajatest, sel kevadel on neid peaaegu sama palju – 13%. Rohkem on neid, kes ei ole poliitilise olukorra tõttu stressi kogenud.







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

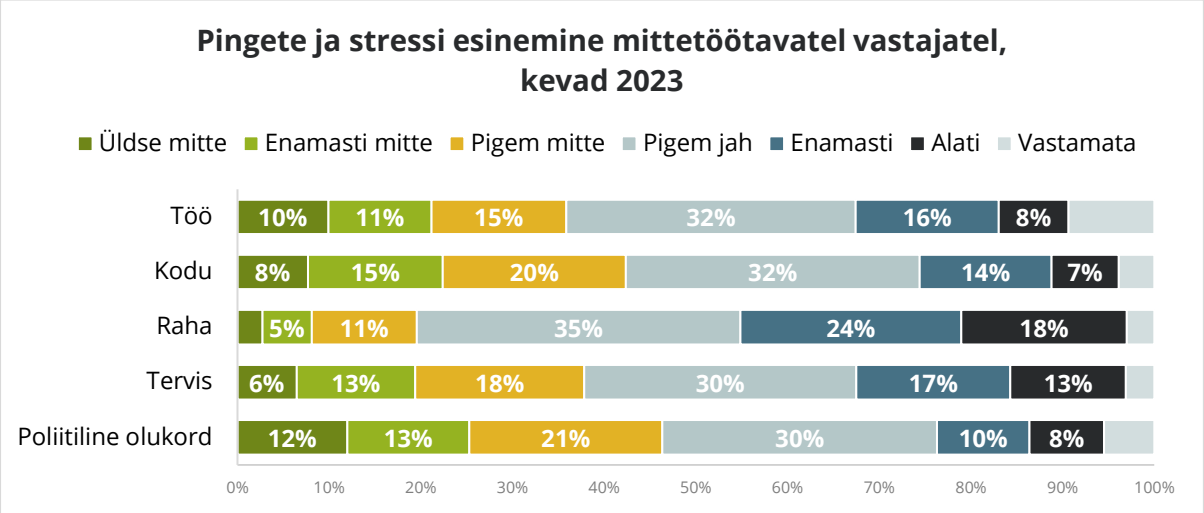
Mittetöötavad vastajad kogevad sagedamini rahaga seotud stressi

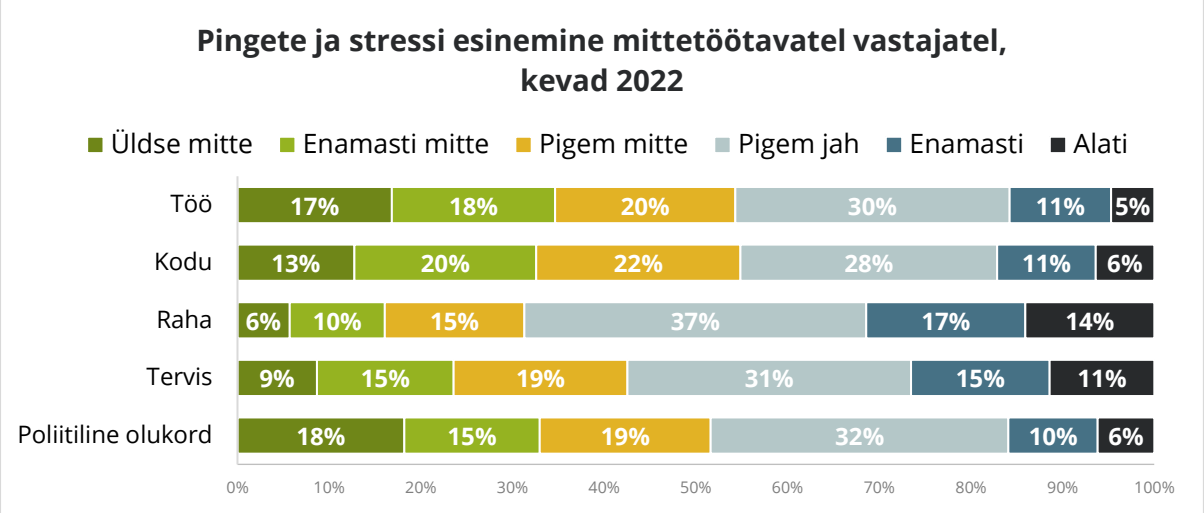
Kahel viimasel aastal on pingete ja stressi kogemise kohta küsitud ka mittetöötavatelt vastajatelt.

Mittetöötavate vastajate seas on oluliselt suurenenud nende osatähtsus, kes muretsevad raha pärast.

Kui eelmisel aastal koges rahaga seotud murede tõttu pingeid ja stressi ligi kolmandik (31%) küsitlusele vastanutest, siis sel aastal on neid 42%.

Ka töö, kodu ja rahaga seotud muresid kogeb eelmise kevadega võrreldes suurem hulk mittetöötavatest vastajatest.





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

Paljud töötajad tunnevad end väsinuna

Tööga rahulolu mõjutab see, kuidas töötaja end igapäevaselt tööl tunneb ja kui sageli kogeb ta ebamugavaid või ebameeldivaid olukordi. Palgainfo Agentuuri mahukates töötajate küsitlustes on uuritud, milliseid ebameeldivaid olukordi kogetakse sagedamini ja milliseid harvemini ning kuidas on need omavahel seotud.

Selle aasta kevadel küsitluses osalenud töötajatest ligi kolmandik (32%) oli viimase kuu jooksul kogenud sageli väsimust, 12% oli tundnud seda väga sageli või alati.

Sagedamini tunnevad end väsinuna klienditeenindajad ja organisatsioonide juhid. Samuti kogevad väsimust tihemini nooremad vastajad.

Suurem osa töötajatest ei muretse oma töö ega organisatsiooni tuleviku pärast või teeb seda harva.

Samas on 2019. aastaga võrreldes mitmete tööga seotud murede kogemine sagenenud, nagu nägime ka pingete ja stressi küsimuse tulemustest. Töömuredega on tihedamalt seotud liigne töökoormus ning häiritud ja närviline olek.

Töötajad, kes on oma tööst tüdinud, on ka üldiselt tööga vähem rahul ja plaanivad suurema tõenäosusega töökohavahetust.



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

TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS

Rahulolevate töötajate osatähtsus on vähenenud

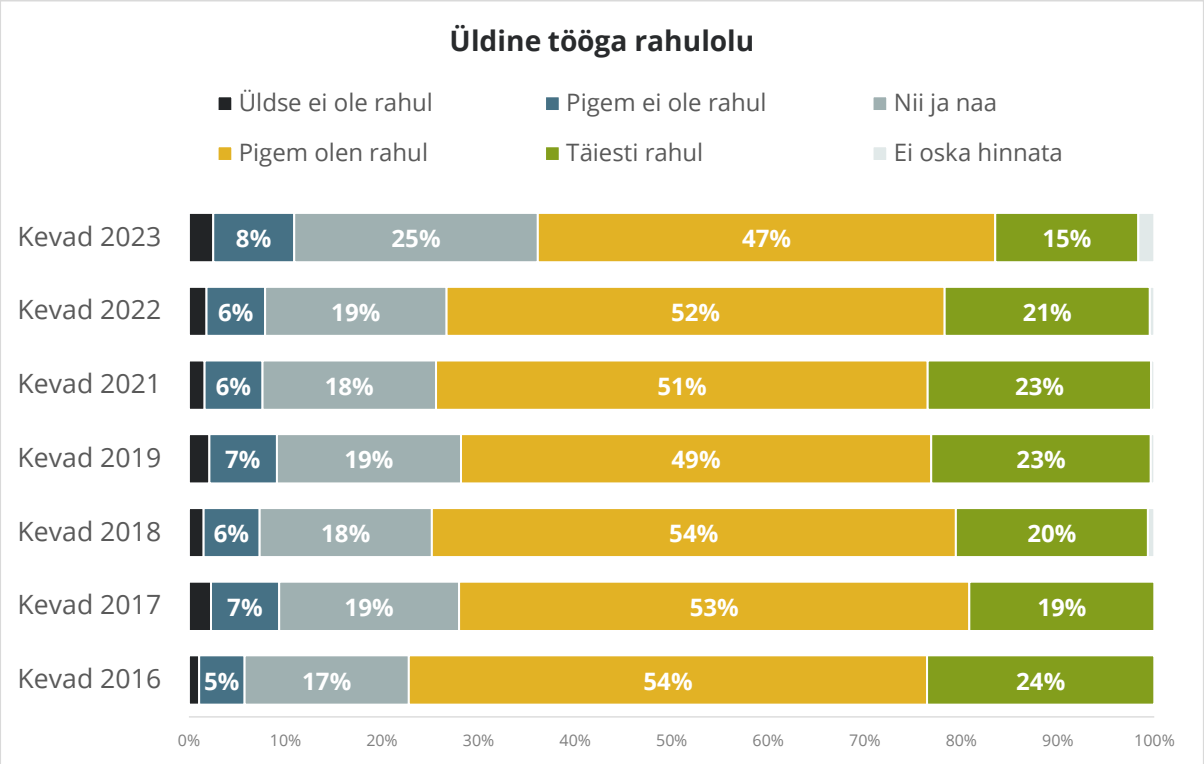
Agentuuri uuringutes palutakse töötajatel hinnata oma üldist tööga rahulolu ja rahulolu erinevate tööga seotud teguritega. Rahulolu mõõtmine ja analüüsimine töötajate erinevate taustatunnuste järgi näitab trende tööturul ja annab organisatsioonisisesteks rahulolu-küsitlusteks võrdlusmaterjali.

Kuna 2020. aasta kevadel toimusid seoses tervisekriisiga tööturul suured muutused, siis pöörati ankeedis tähelepanu eelkõige muutuste kaardistamisele ning üldise rahulolu kohta ei küsitud. Seepärast puuduvad 2020. aasta andmed ka graafikult.

Võrreldes varasemate aastatega oli sel kevadel täiesti rahulolevaid töötajaid märksa vähem (15%), samuti oli vähem pigem rahulolevaid töötajaid (47%).

Rahulolematuid ja „nii ja naa“ vastuseks märkinuid oli eelmiste aastatega võrreldes aga rohkem. Sel kevadel ei olnud oma tööga üldiselt üldse rahul või pigem mitte rahul 13% vastajatest, aasta tagasi 8%.

Nagu eespool nägime, on tööga seotud pingeid ja stressi kogetud sagedamini, mis mõjutab ka üldist tööga rahulolu.



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

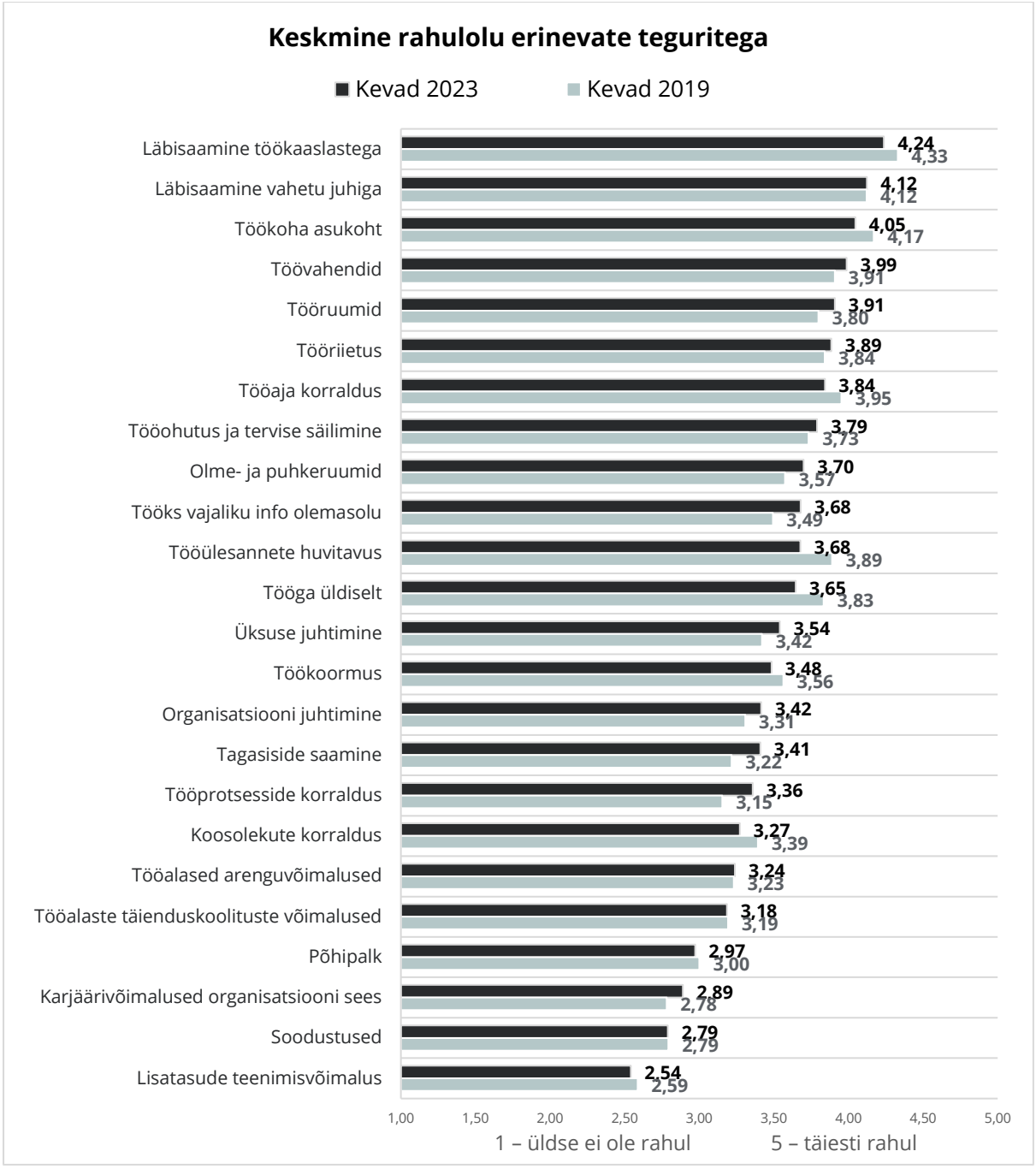
Töötajad on kõige rohkem rahul töökaaslastega läbisaamisega

Töötajate rahulolu erinevate teguritega on aastate võrdluses üsna sarnane – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega. Vaatamaks töötajate hinnangute muutumist veidi pikema aja jooksul, võrreldi 2023. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemusi 2019. aasta kevade omadega.

Nelja aastaga on töötajate rahulolu tööprotsesside korralduse, tagasiside saamise ja tööks vajaliku info olemasoluga suurenenud.

Rahulolematus on suurenenud tööülesannete huvitavuse suhtes. Emotsionaalne seotus tööga, töö huvitavus ja arenguvõimalused on seotud üldise tööga rahuloluga ja kahandavad seda, kui töötajal on tööl igav ja ta on oma tööst tüdinenud.

.



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

Meeskonnakaaslasi hinnatakse kõrgelt

Eelnimetatud rahulolu erinevate teguritega on seotud hinnangutega info liikumisele, koostööle ja kaasatusele. Juhtimisega on rohkem rahul töötajad, kellel on piisavalt tööks vajalikku infot, kes on kursis organisatsioonis toimuvaga ja kes tunnevad, et nende ettepanekutega arvestatakse ning koostöö toimib hästi.

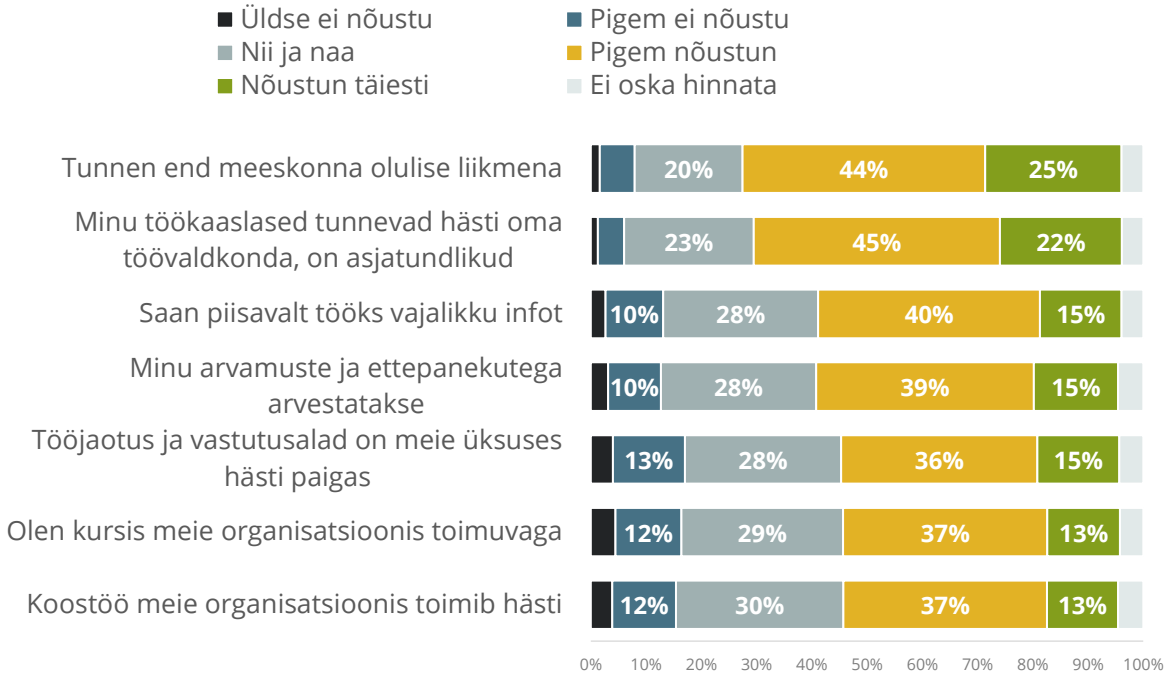
Üle 60% küsitluses osalenud töötajatest hindab kõrgelt oma töökaaslasi ja tunneb end meeskonna olulise liikmena. 55% saab piisavalt tööks vajalikku infot ja 54% tunneb, et nende arvamuste ja ettepanekutega arvestatakse.

Vähem nõustuti väidetega selge tööjaotuse, hea koostöö ja organisatsioonis toimuvaga kursis oleku kohta.

Alla viie töötajaga organisatsioonide vastajate hinnangud info liikumisele ja koostööle olid keskmisest kõrgemad võrreldes suurema töötajate arvuga organisatsioonide töötajatega. Väiksemates organisatsioonides on ka info liikumist ja koostööd lihtsam korraldada ning töötajatevahelised suhted on vahetumad.

Ootuspäraselt arvestatakse juhtide, sh valdkondade ja üksuste juhtide arvamustega rohkem, nad on paremini kursis organisatsioonis toimuvaga ja neil on sagedamini piisavalt tööks vajalikku infot.

Hinnangud info liikumisele ja koostööle, kevad 2023



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

25% töötajatest on motiveeritud oma tööd hästi tegema

Töötajate motiveerituse uurimiseks küsitakse Palgainfo Agentuuri uuringutes töötajatelt, kuivõrd nad nõustuvad väitega „olen motiveeritud oma tööd hästi tegema".

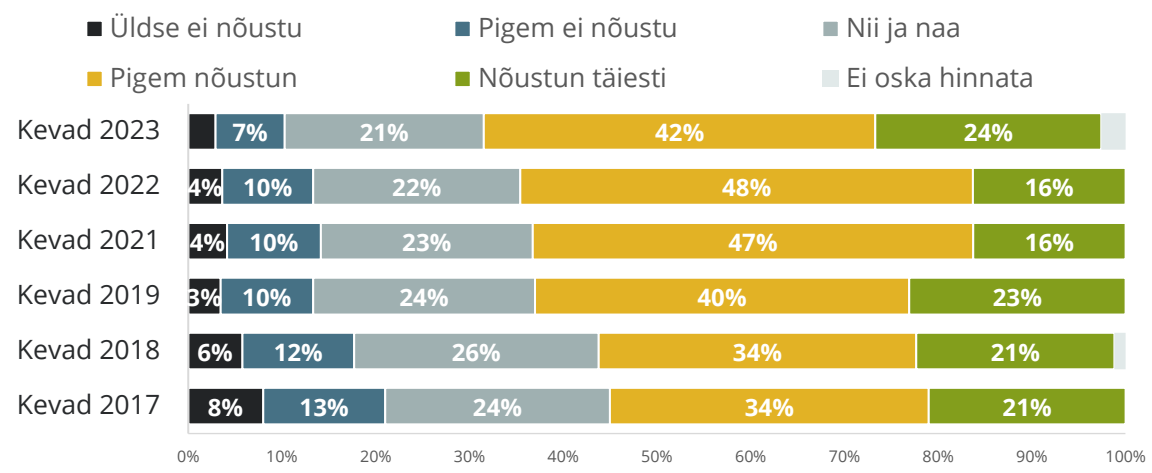
Sel kevadel nõustus ligi veerand (24%) töötajatest täiesti sellega, et nad on motiveeritud oma tööd hästi tegema, 42% pigem nõustusid. Eelmise ja üle-eelmise aastaga võrreldes on täiesti nõustujate osatähtsus suurem ja sarnane 2019. aasta küsitluse tulemustega.

Töötajad, kes on motiveeritud oma tööd hästi tegema, tunnevad sagedamini oma töö üle uhkust, neile meeldib see ja paljude jaoks on nende töö ka kutsumus.

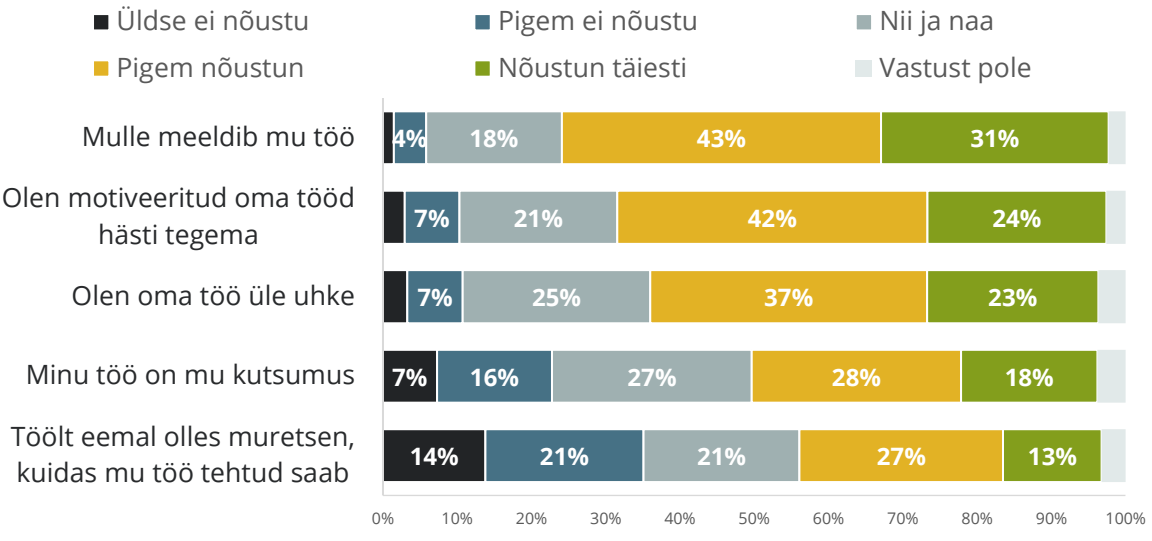
Sagedamini peavad oma tööd kutsumuseks kunsti ja kultuuri ning hariduse valdkonna töötajad.

Töö meeldimine ja uhkustunne on tihedalt seotud sellega, kuivõrd inimene leiab, et töö sobib talle. Oma tööga emotsionaalselt rohkem seotud vastajad hindasid, et nende töö sobib hästi nende isiksuseomadustega ja huvidega.

Nõustumine väitega „Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema"



Suhtumine töösse, kevad 2023



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

Enamikult töötajatelt küsitakse tagasisidet

Üks oluline tegur, mis mõjutab töötajate rahulolu ja suhtumist organisatsiooni, on tagasiside küsimine ja andmine.

Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta.

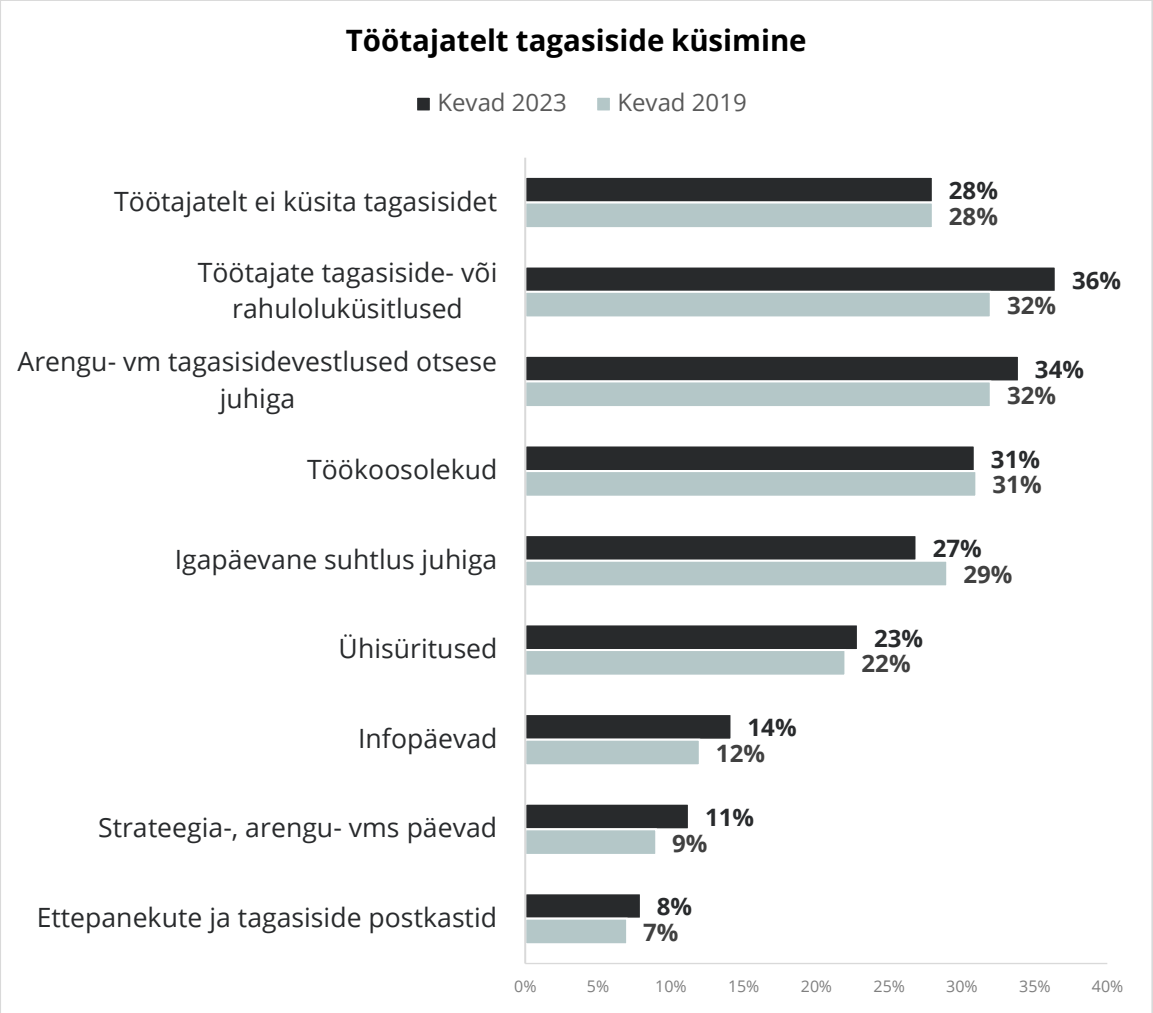
72% töötajatest märkis, et mingil viisil neilt tagasisidet päritakse, 28% ütles, et nende organisatsioonis töötajatelt tagasisidet ei küsita. Sarnased olid küsitluse tulemused ka 2021. ja 2019. aasta kevadel, mil 28% vastajatest ütles, et neilt ei küsita tagasisidet.

Eelmisel aastal märkis 25% vastajatest, et nende organisatsioonis ei küsita töötajatelt tagasisidet.

Ka tagasiside küsimise viiside osas on küsitluste tulemused üsna sarnased. 2019. aastal oli veidi väiksem nende töötajate osatähtsus, kelle organisatsioonis korraldati tagasisideküsitlusi. 2022. ja 2021. aastal oli nende osatähtsus aga sama, mis sel aastal.

Väiksema töötajate arvuga organisatsioonide töötajate seas on rohkem neid, kelle hinnangul neilt ei küsita tagasisidet. Tagasiside küsimine on väiksemates organisatsioonides pigem mitteformaalne ja toimub igapäevase suhtluse käigus.

Suurema töötajate arvuga organisatsioonides korraldatakse sagedamini töötajate tagasiside- või rahuloluküsitlusi ning arenguvestlusi.



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

Töötajate tagasisidega reeglina arvestatakse

Töötajatelt küsiti, kuivõrd arvestatakse nende organisatsioonis töötajate tagasisidega. Selle kohta uuriti ka nendelt töötajatelt, kelle hinnangul neilt seda ei küsita, kuna töötajad võivad anda tagasisidet ka spontaanselt, ilma et seda neilt küsitaks.

Organisatsioonides, kus küsitakse töötajatelt tagasisidet, arvestatakse sellega ka oluliselt rohkem kui nendes organisatsioonides, kus töötajatelt tagasisidet ei küsita.

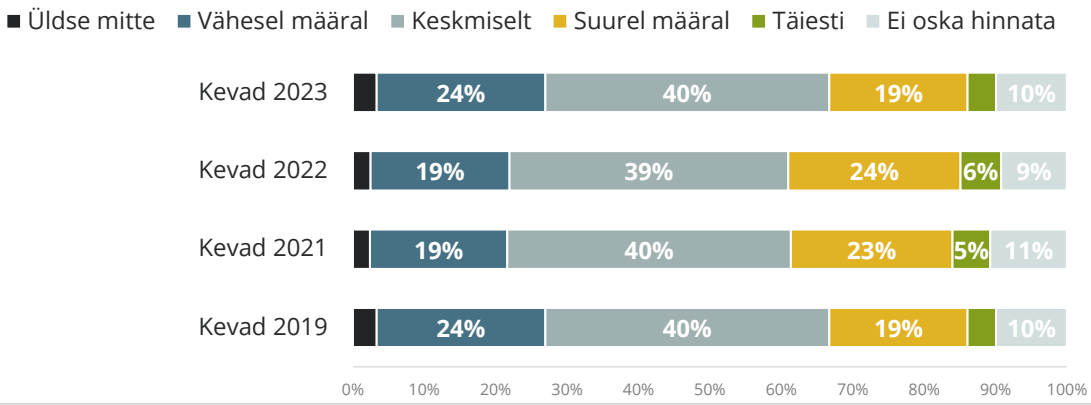
Ligi veerand (23%) töötajatest leidis, et nende tagasisidega arvestatakse suurel määral või täiesti. Kahel eelmisel aastal on olnud veidi rohkem neid, kes sama moodi arvasid.

68% töötajatest, kellelt ei küsita tagasisidet, märkis, et töötajate tagasisidega ei arvestata üldse või tehakse seda vähesel määral. Eelmisel kevadel olid küsitluse tulemused selles osas väga sarnased.

Töötajad, kelle hinnangul nende tagasisidega arvestatakse, on rohkem rahul juhtimise, koostöö ja info liikumisega.

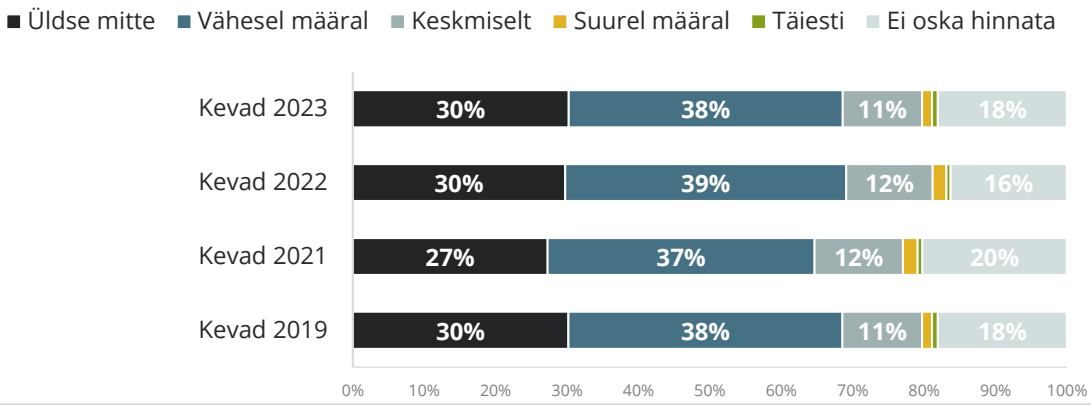
Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt küsitakse tagasisidet

Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?



Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt ei küsita tagasisidet

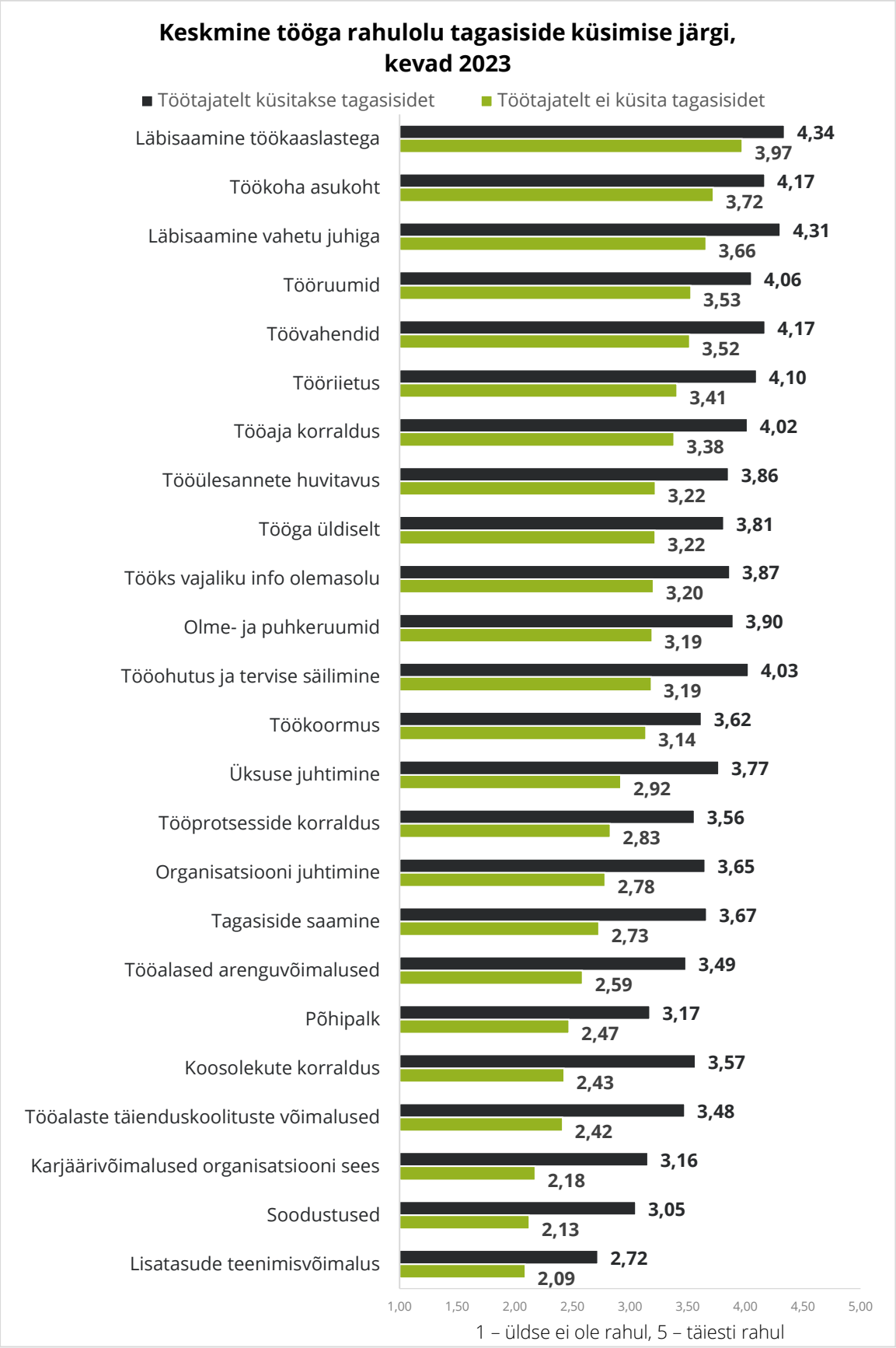
Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?



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

Tagasiside küsimine mõjutab rahulolu

Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi tööga rahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.



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

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

Rahulolevad töötajad soovitavad oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega

Töötajad, kes hindavad kõrgelt info liikumist, koostööd ja juhtimiskvaliteeti, annavad ka tööandja mainele kõrgemad hinnangud ja soovitavad oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega.

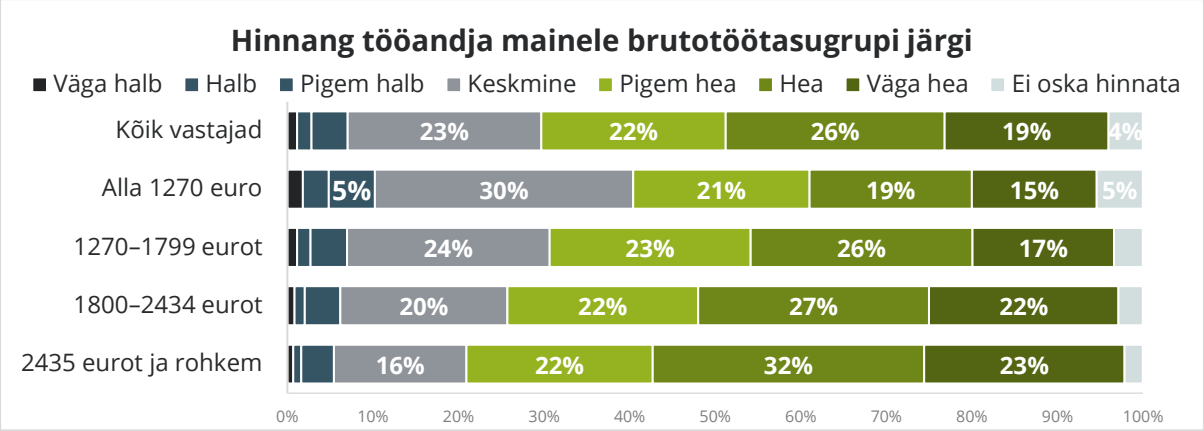
Tööandja mainet paluti vastajatel hinnata seitsmepalli skaalal: 1 – väga halb ja 7 – väga hea. Tööandja soovitamise tõenäosust paluti vastajatel hinnata kümnepalliskaalal: 0 – suure tõenäosusega ei soovita ja 10 – suure tõenäosusega soovitan.

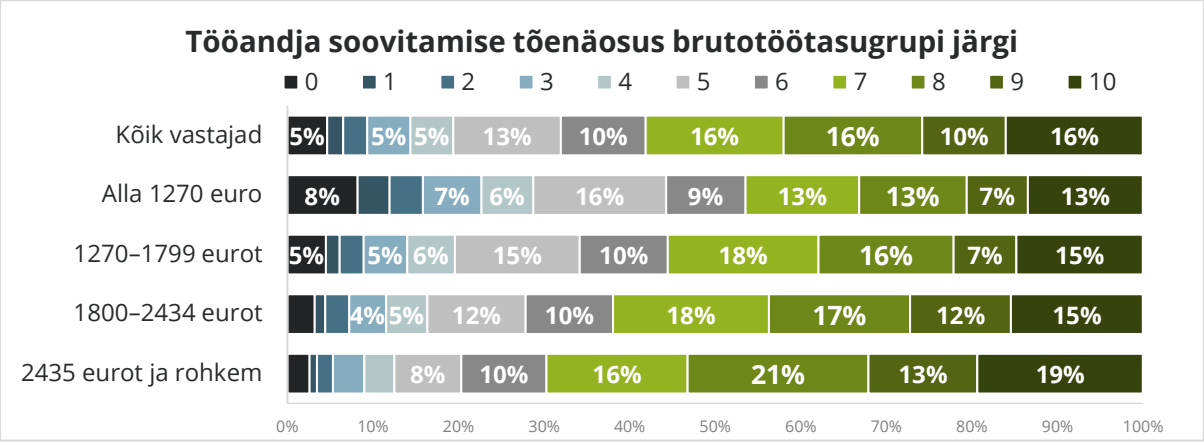
Enamik vastajaid hindas oma tööandja mainet pigem heaks, heaks või väga heaks. Halvaks pidas seda 7%.

Soovitamise skaalal valis üle veerandi (26%) vastajatest 10 või 9 palli ehk nemad soovitavad oma tööandjat väga suure tõenäosusega. Ligi kolmandiku (32%) vastused jäid 7–8 palli ning ligi veerandi (23%) 5–6 palli piiresse. Pea viiendik (19%) töötajatest hindas oma tööandja soovitamise tõenäosust alla 5 palli.

Hinnangud tööandja mainele ja soovitamine on seotud ka palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad hindavad oma tööandja mainet kõrgemalt ja soovitavad tööandjat suurema tõenäosusega. Seda on näha ka keskmisest soovitamise tõenäosusest tegevusalade järgi, kus kõrgema palgatasemega tegevusalade töötajatest suurem osa soovitaks oma tööandja juures töötamist.

Oma tööandja juures töötamist soovitavad inimesed on tavaliselt ka lojaalsemad ja tööturul väga aktiivselt ringi ei vaata. Erandiks on siin noored, kes küll soovitavad oma tööandjat suurema tõenäosusega kui vanemad vastajad, kuid on ikkagi valmis töökohta vahetama.





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

29% töötajatest on oma tööandjat soovitanud

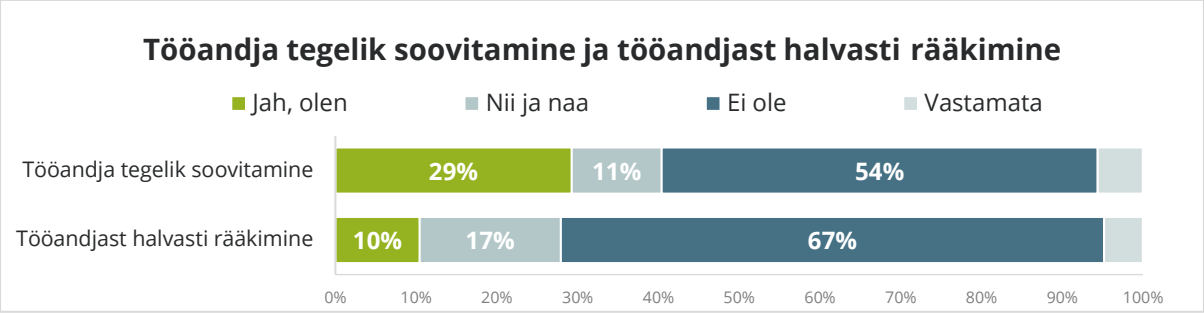
Selles küsitluses uuriti tööandja soovitamise tõenäosuse kõrval ka seda, kas töötajad on ka päriselt viimase aasta jooksul oma tööandja juures töötamist soovitanud ja/või tööandjast halba rääkinud.

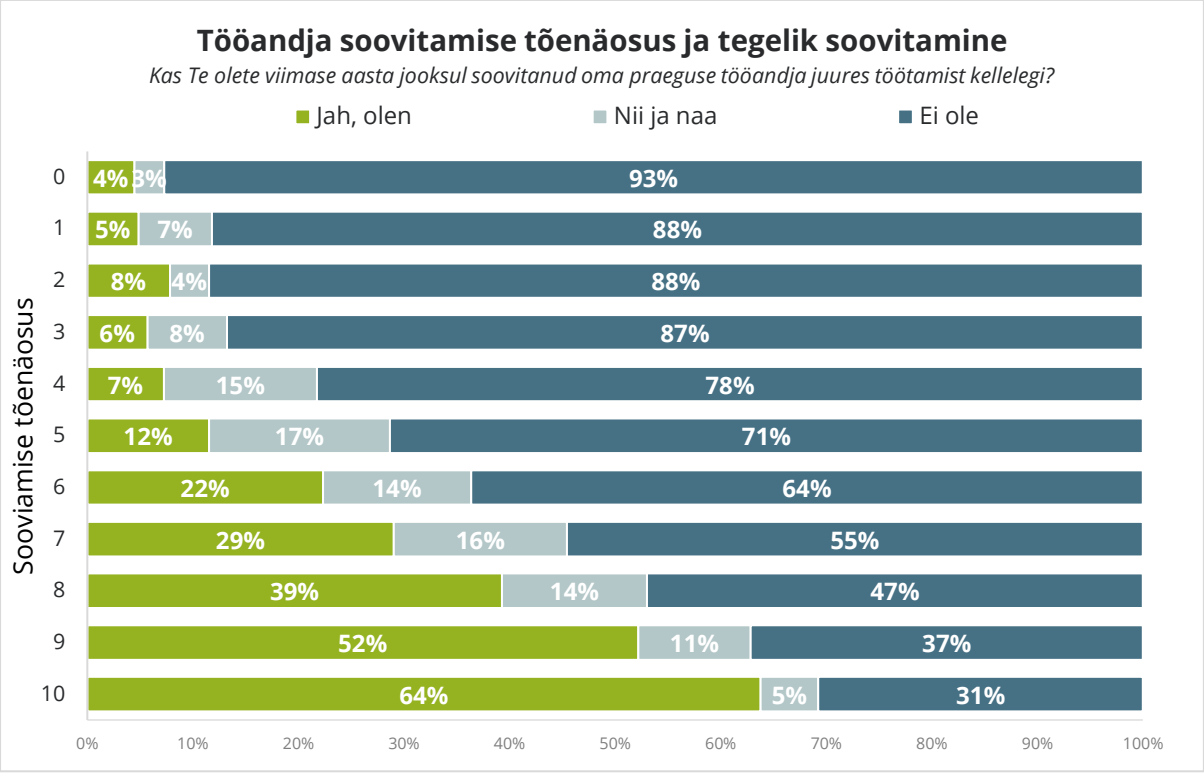
29% vastanutest oli oma tööandja juures töötamist soovitanud ja üle poole (54%) ei olnud seda teinud.

Suure tõenäosusega oma tööandjat soovitavatest töötajatest (skaalal 0–10) oli seda ka tegelikult teinud 64%. Ligi kolmandik (31%) ei olnud oma tööandjat tegelikkuses soovitanud. Samas olid aasta jooksul oma tööandja juures töötamist soovitanud päris mitmed need vastajad, kes valisid skaalal pigem keskmised punktid.

10% oli oma tööandjast viimase aasta jooksul halvasti rääkinud, kusjuures nende seas olid mõned, kes oma sõnul suure tõenäosusega tööandja juures töötamist soovitaksid. Töötajatest, kes kindlasti oma tööandjat ei soovitaks, oli 40% oma tööandjast halvasti rääkinud.

Seega võib öelda, et suur soovitamise tõenäosus ei tähenda veel, et töötajad päriselt tööandjat soovitaksid. Mida madalamad hinded töötajad soovitamise skaalal annavad, seda tõenäolisemalt nad tööandjast halvasti räägivad.

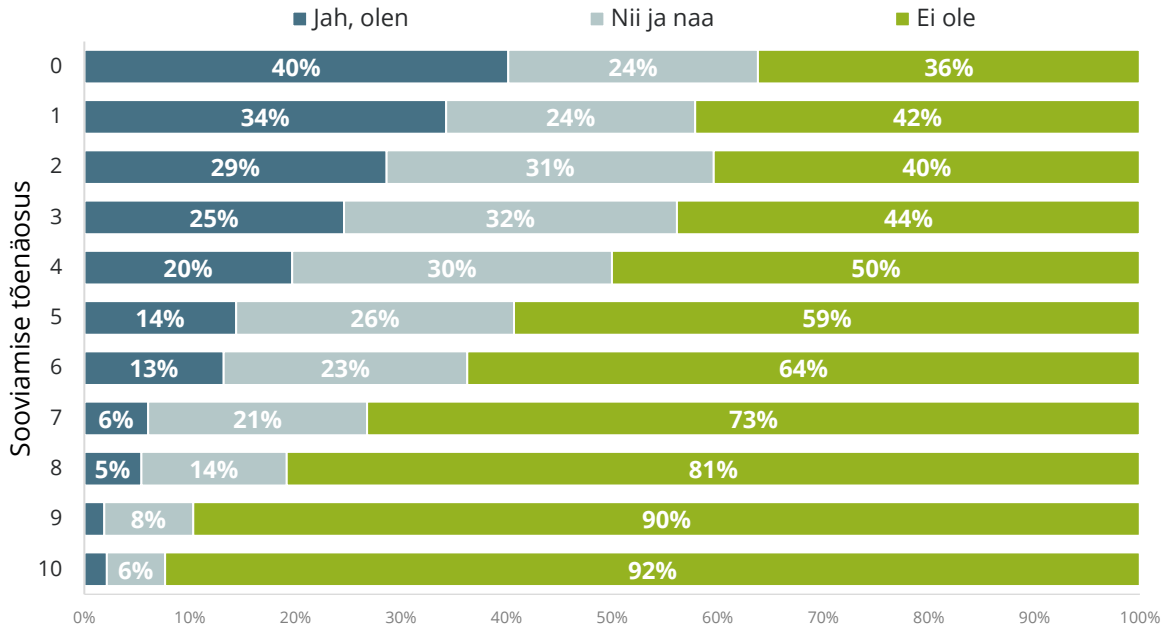




Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

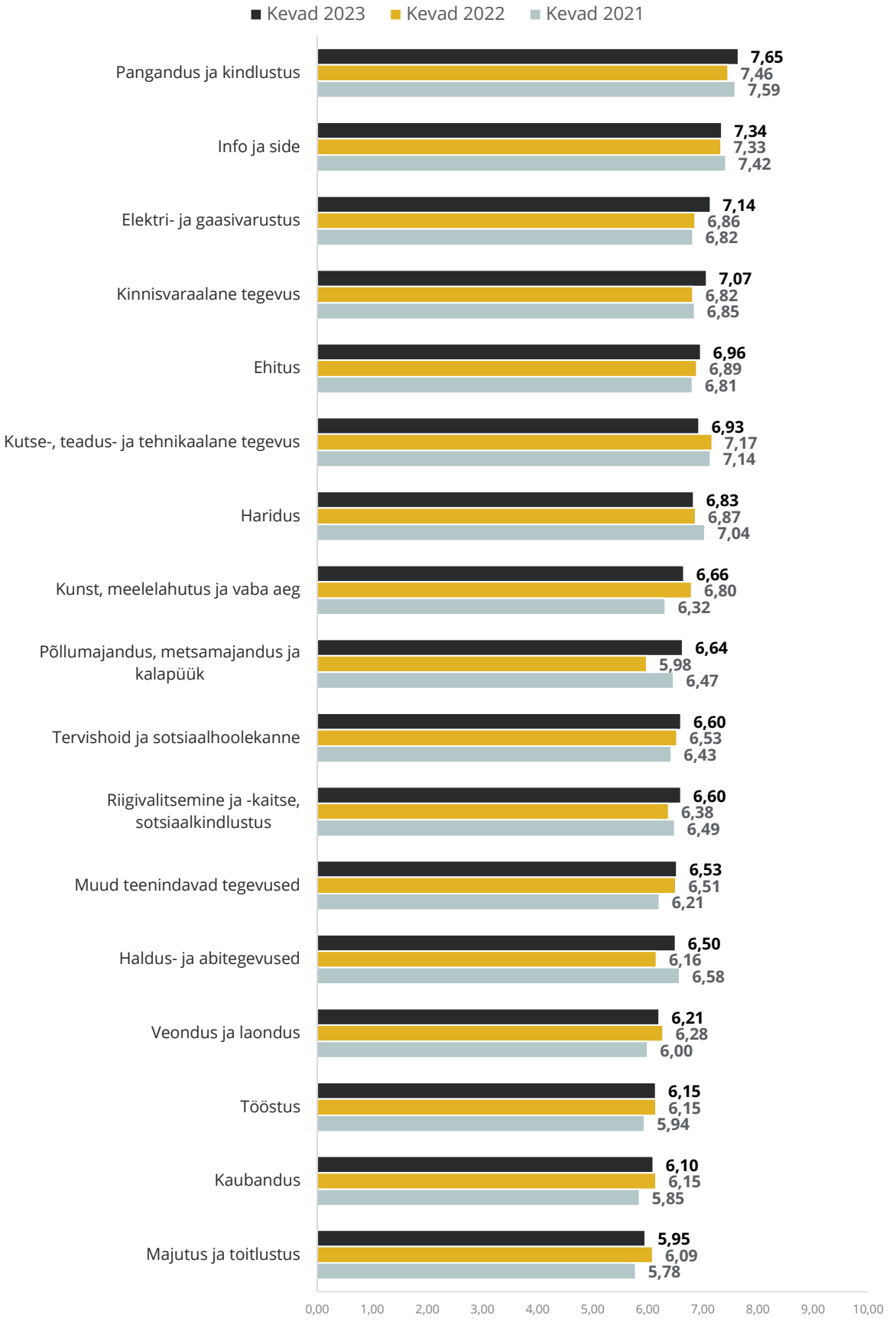
Tööandja soovitamise tõenäosus ja tööandjast halvasti rääkimine

Kas Te olete viimase aasta jooksul oma tööandjast kellelegi midagi halba rääkinud?



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

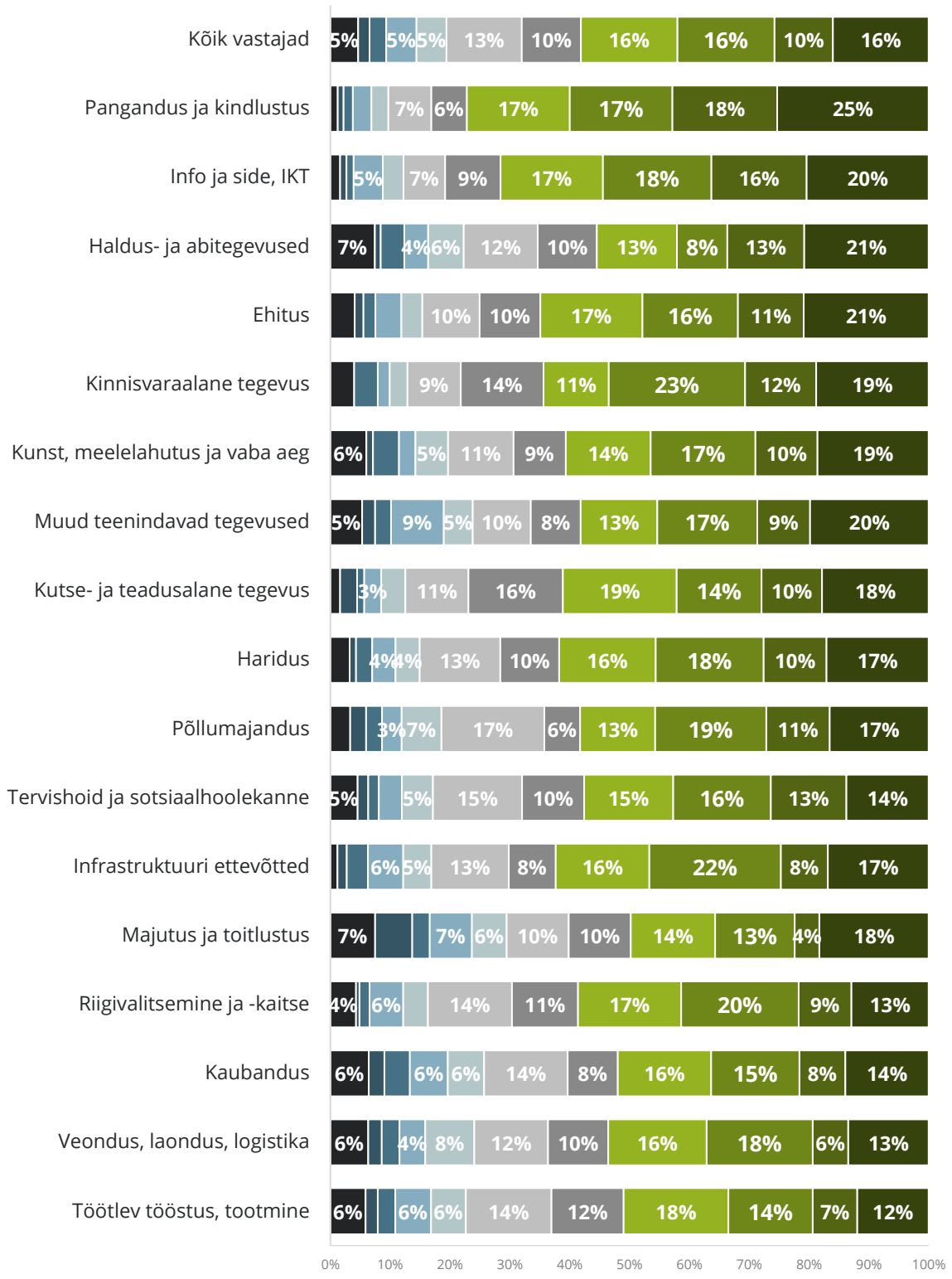
Keskmine tööandja soovitamise tõenäosus tegevusala järgi



0 – suure tõenäosusega ei soovita, 10 – suure tõenäosusega soovitan

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

Tööandja soovitamise tõenäosus tegevusala järgi, kevad 2023



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

Selgitused tööandja soovitamisele või mittesoovitamisele

Vastajatel oli võimalus vabas vormis selgitada, miks nad soovitaksid või ei soovitaks tööandja juures töötamist. Kokku kirjutati üle 1700 kommentaari. Soovitamise skaalal 0–2 hinnangu andnud vastajad tõid mittesoovitamise põhjustena sagedamini välja madala palga, suure töökoormuse ja kehva juhtimiskvaliteedi. Soovitamise skaalal 9–10 hinnangu andnud töötajad nimetasid soovitamise põhjusena sagedamini head juhtimiskvaliteeti ning läbisaamist juhi ja töökaaslastega, samuti head töökeskkonda ja paindlikku töökorraldust. Oli ka neid, kes märkisid, et nad tegelikult ei soovita tööandjat, sest näiteks töö on väga spetsiifiline või nad ei soovi võtta vastutust.

Allpool on toodud mõned kommentaarid. Kirjaviis on muutmata.

Soovitamise skaalal 0–2 hinnangu andnud vastajad

- *Soovitasin tööandjat inimesele, kes vajas meeleheitlikult tööd. Üldjuhul ma oma tööandjat ei **julge kellelegi soovitada**, sest meie asutuse nõudmised ja tunnustus töötajatele ei ole tasakaalus. Töötajate pingutuste tulemuseks on veel suuremad nõudmised, millega kaasneb riidlemine.*
- ***Väga halb juhtimine**, tööprotsesside kirjelduste puudumine, halvad IT lahendused millega kaasneb palju käsitööd, vaimselt koormav töö ja väike palk.*
- *Põhiliseks teguriks on töötajate **töö tasustamine**, mis jääb allapoole arvestust. Töötajaid vähe ja **koormused** suured. Toimib ka ühtede töötajate eelistamine teistele.*
- *Läbipõlemine, **liigne töökoormus**, ebapädev juhtimine, arusaamatu **palgasüsteem** ja edutamised, kambajõmmide kultuur, pädevate ekspertide lahkumine.*
- *Tööle meelitatakse valede lubadustega. **Juhtimine on kehv**, vahetu juht ei oska tööd korraldada ega korralikult tööülesandeid sõnastada.*
- *Keskmisest **kehvem palgatase**, toetussüsteeme ega boonuseid ei ole, halb koostöö erinevate üksuste vahel, vastutulelikkus töötaja osas madal, igamenud juhtimissüsteem, juhtide halb suhtlemisoskus.*
- *Töökeskkond, töökaaslased ja muu tööga seotud on kõik positiivne. Aga sellise **palganumbriga** ei ole võimalik normaalselt toime tulla. Ei saa ja julge soovitada.*
- ***Palk on meil väga madal**. Nii madal, et kõik muu, mis muidu oleks tore, ei tundu ka enam tore. Kandub seega üle igasse valdkonda ja aspekti.*

Soovitamise skaalal 9–10 hinnangu andnud vastajad

- *Tööandja on suurepärane, ja eelkõige oleme **tööl inimesed mitte töötajad**. Pigem ise peaks olema rohkem aus, selles osas mis mind ei rahulda. Sest alati kui olen rääkinud oleme leidnud ka lahenduse.*
- *Organisatsioon, kus töötan on **väga hea renomeega** ja hästi **juhitud**.*
- ***Paindlik** tööaja ja asukoha suhtes. Töötaja toetuseks on erinevad **hüved**. Põhjamaine suhtumine töötajasse.*
- *Ma ei taha et keegi minu asemele tuleb. Annan endast piisavalt et ülemus teaks et mulle meeldib mu töö ja ma ei taha sellest loobuda. **Ei paku seda teistele.***
- *Meil on väike kokkuhoidev kollektiiv, kus kõigil on oma roll, **meiega arvestatakse**, meil on **tagala juhi näol**. Ainus puudus ongi see, et ei ole võimalik selles asutuses karjääri teha.*
- ***Üldiselt ise ei soovita**. Ei soovi olla olukorras, kui ei peaks klapp tekkima. Ei soovi enamasti vahendada.*
- *Väga hea **töökeskkond**, võimaldab **paindliku tööaega** ja kohta. Samuti on võimalik ise valida **töökoormus** ning **töötasu** on konkurentsivõimeline teiste IT ettevõtetega.*
- *Väga sõbralik suhtumine just oma otsese **osakonna juhiga**, väga tolerantne suudab meeskonnaga väga hästi toimida, mis on **meeskonna** töö alus koostööks.*
- ***Töötasu vastavalt tulemusele**. **Vaba õhkkond** - vastavalt vajadusele saad ära käia, nt tööajast arsti juures, riiklikes asutustes/pankades asju ajamas (need ju ainult tööpäevadel lahti), vajadusel varem töölt lahkuda jne. juhtliikmed on ka **inimesed**.*
- ***Stabiilne, aus ja korrektne** tööandja, toredad **töökaaslased**, **huvitav töö**.*
- *Mu tööandja on väga mõistlik **ja näeb inimestes rohkemat kui nad ise**. Ta hoiab meid kui enda töötajaid kui näeb potentsiaali ja on valmis murede/probleemide korral meid alati aitama.*

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

UURINGUS OSALEJAD

Töötajate ja tööotsijate küsitlusele vastas 2023. aasta kevadel **10 532** inimest, aasta tagasi oli vastajate arv 10 282. Vastajaid aitasid uuringusse kaasata väärt auhinnad ja soodustused. Küsitlust aitas levitada CVKeskus.ee. Sel korral oli ka üsna paljudele küsimustele vastamine vabatahtlik, mis võis ka vastamist lihtsustada.

Osalejate sooline jaotus

Töötajad ja tööotsijad vastavad küsimustikule veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on **rohkem naisi** (56%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustes osalejad. Soo märkimine oli vabatahtlik ja selle jättis märkimata 9% vastajatest. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös iga päev arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Osalejate jagunemine vanuse järgi

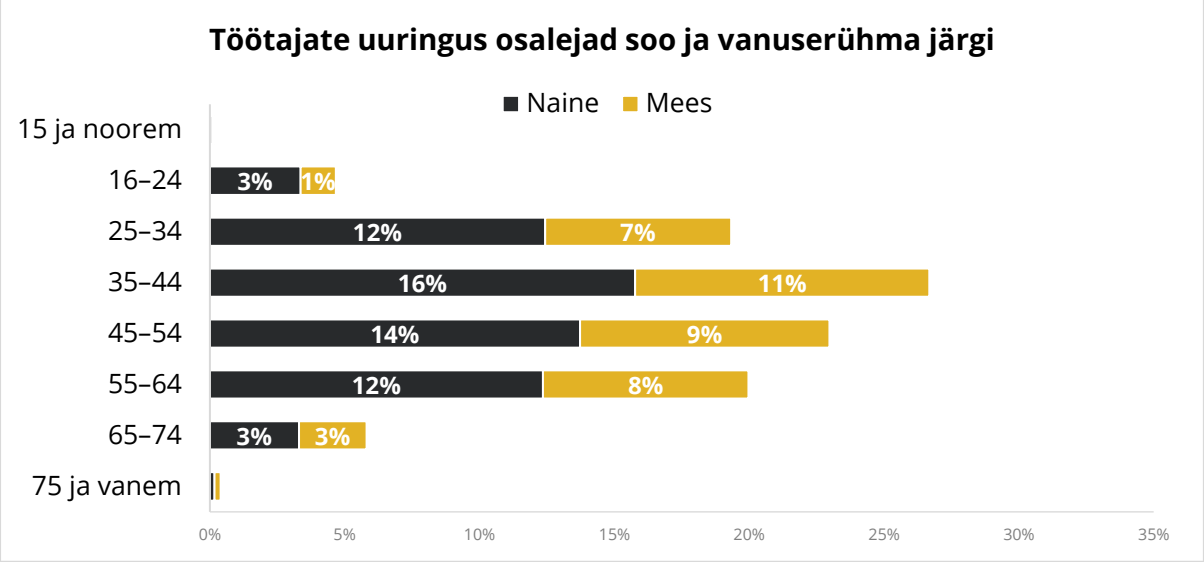
Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenute seas üsna võrdse osatähtsusega 25–34-, 35–44-, 45–54- ja 55–64-aastased, kõiki veidi üle 20%. Võrreldes varasemate uuringutega on vastajate jaotus nende vanuserühmade lõikes ühtlustunud. Varasemates uuringutes oli vanemate vastajate osatähtsus veidi väiksem.

Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (5%), kellest suurem osa veel õpib.

Osalejad ankeedile vastamise keele järgi

Ankeedile sai vastata **eesti**, **inglise** või **vene keeles**. 83% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 16% vene keeles. Inglise keeles vastas 1%.

Statistikaameti avaldatav tööturustatistika näitab, et mitte-eestlaste jagunemine ametirühmade lõikes on veidi teistsugune kui eestlastel. Mitte-eestlastest töötab eestlastega võrreldes suurem osa oskustööliste, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttööliste ametirühmades, väiksem osa juhtide ja tippspetsialistide ametirühmades, mis teeb ka nende kaasamise veebiuuringusse keerulisemaks.



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

Osalejad haridustaseme järgi

Vastajate seas on **haridustasemete** lõikes rohkem magistrikraadiga ja vähem põhiharidusega osalejaid.

Üle viiendikul (22%) uuringus osalenutel oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 12% omas rakenduslikku kõrgharidust või oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli.

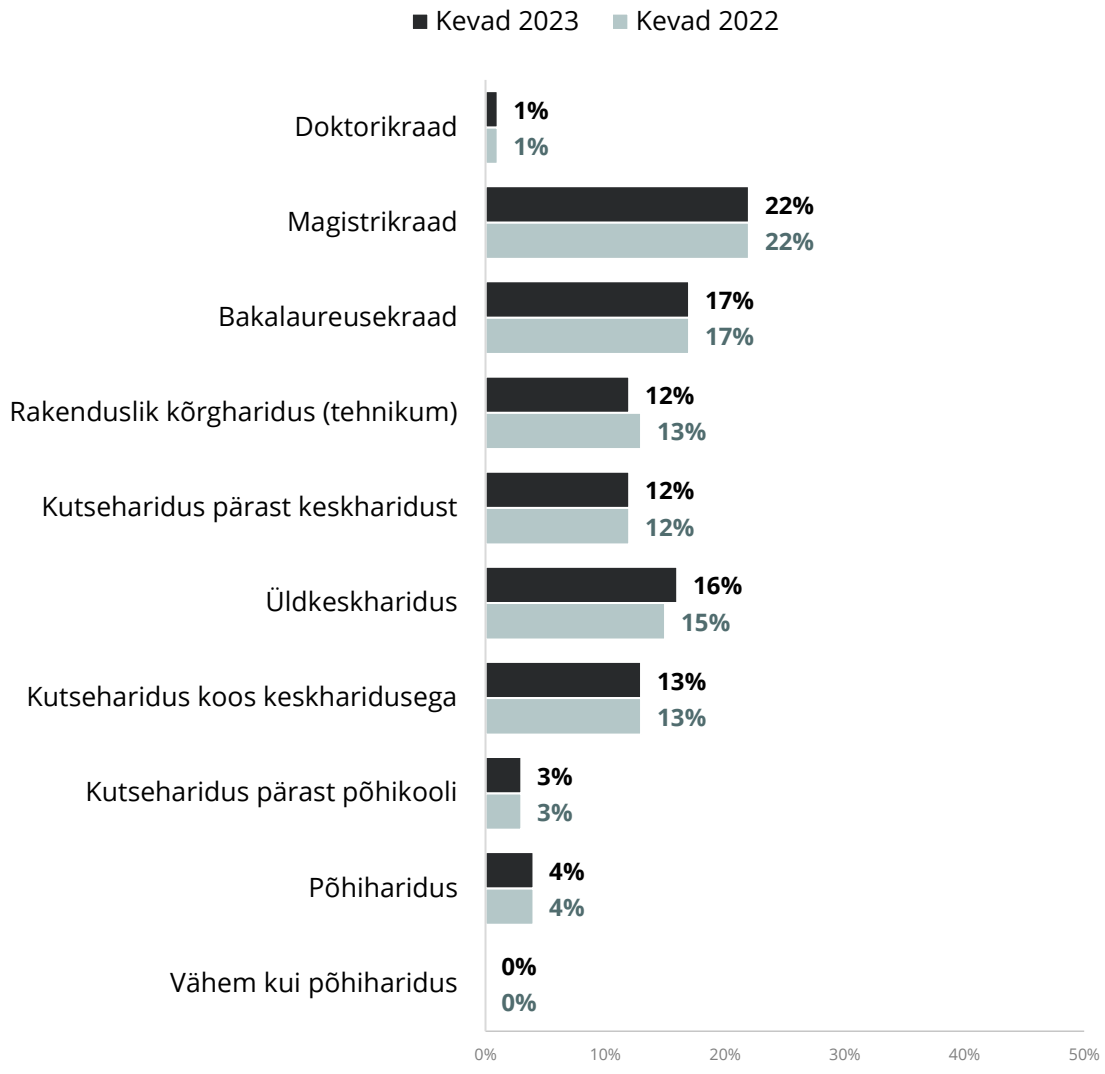
Üldkeskharidus oli 16% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 13%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 3% osalejatest. 4% vastajatel oli põhiharidus.

Doktorikraad oli 1% vastajatel, põhihariduseta vastajaid oli alla 1%.

Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ameti-kohtadel töötavate inimeste seas.

Võrreldes eelmiste aastatega on vastajate jaotus haridustaseme lõikes väga sarnane.

Töötajate uuringus osalejad haridustaseme järgi



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

Uuringus osalejate tööandjate iseloomustus

Töötajate uuringus osalejatest töötas 61% eraettevõtetes, 11% oli hõivatud riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 25% vastajatest 10–49 töötajaga, 28% 50–249 töötajaga ning 29% 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 15% vastajatest ja 3% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

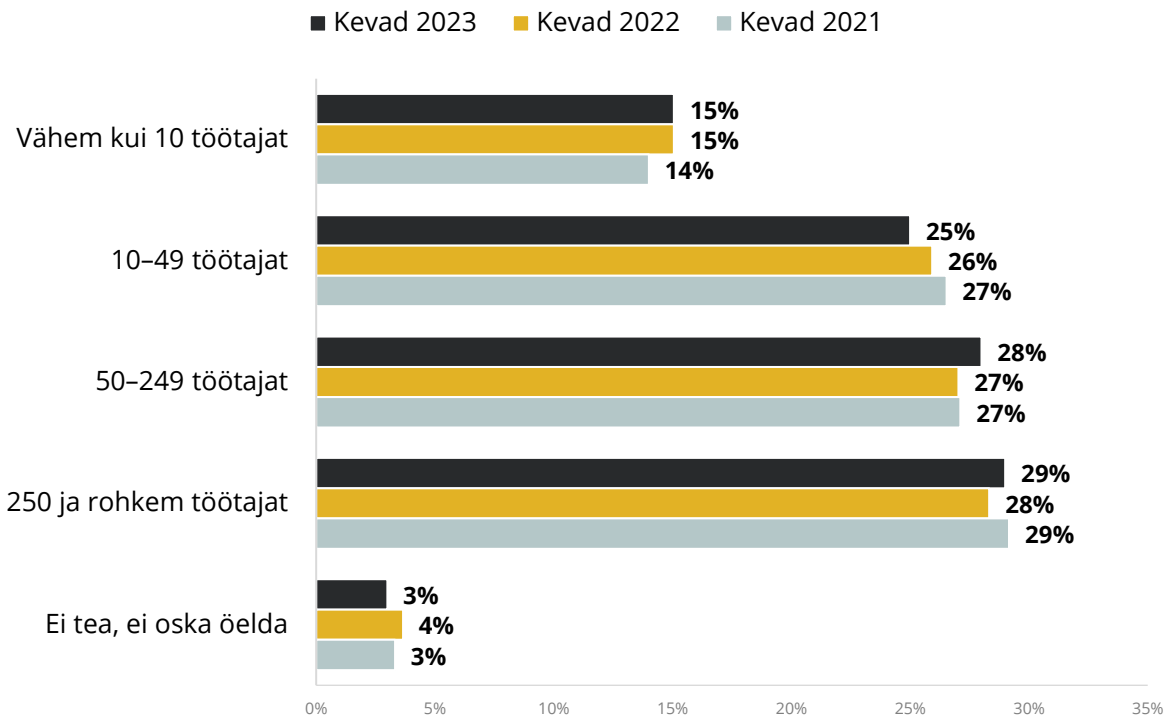
Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (15%), kaubandusest (14%) ja haridusest (9%).

Suurem osa (86%) uuringus osalenud töötajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, ettevõtlusega tegeles 6% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jms vormis.

Enamik (97%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. Välisriikidest oli töötamise asukohana märgitud sagedamini Soomet ja Lätit. Töökoha asukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

Üle kahe kolmandiku töötajate uuringus osalejatest on osalenud ka varasemates Palgainfo Agentuuri uuringutes. Seega on vastajate taustaandmed uuringust uuringusse sarnased ja andmed võrreldavad. Siiski peab andmete tõlgendamisel vastajate struktuuri arvestama. Põhjalikuma pildi annavad töötajate gruppide lõikes koostatud eriväljavõtted.

Töötajate uuringus osalejad organisatsiooni töötajate arvu järgi



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

KOKKUVÕTE

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2023 oli **2000 eurot**. Aasta tagasi oli see 1735 eurot. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **15,3%**.

Keskmine **regulaarsete lisatasude** suurus oli 573 eurot (aasta tagasi 398 eurot) ja see moodustas keskmiselt 27% töötasust (aasta tagasi 20%).

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnang oma **toimetulekule** paranenud. Kuigi keskmiselt toimetulijaid on sama palju (57%) kui eelmisel kevadel, siis rohkem on neid, kes hindasid oma toimetulekut kehvaks, ja vähem neid, kes hindasid seda heaks.

Aasta jooksul (aprill 2022 – märts 2023) oli **põhipalk tõusnud** üle pooltel (58%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud samuti üle pooltel (53%).

Pea pooltel (45%) töötajatel oli **põhipalk tõusnud** 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam oli sel aastal aga neid, kelle põhipalk oli kasvanud **11–20%**.

Palgakasvu oli sagedamini mõjutanud kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – üle poole (56%) vastajatest märkis selle üheks põhjuseks.

Põhipalga prognooside osas on töötajate vastused eelmise aastaga võrreldes väga sarnased. Ligi viiendik (19%) ennustab oma palga kasvu. Ligi pooled (47%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, üle viiendiku (22%) arvas aga, et põhipalga kasv tuleb suurem, **11–20%.**

Vaatamata toimetuleku halvenemisele ei ole töötajate **rahulolu põhipalgaga** muutunud ja on sarnane 2022. aasta küsitluse tulemustele. Rahulolu lisatasude ja soodustustega praktiliselt muutunud ei ole.

Kui enamik (69%) töötajaid saab aru oma töö tasustamise põhimõtetest, siis **motiveerivaks** peab oma töötasu alla kolmandiku (30%) ja 43% ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv.

Tervisekriisi ajal pidurdunud palgaootuse kasv on nüüd taas elavnemas. Töötajate **palgaootus** oma praegusel ametikohal on aastaga kasvanud 300 euro võrra ja on 2000 eurot (mediaan).

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate **aktiivsus tööotsingul** praktiliselt sama. Aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli 9% nagu ka eelmisel kevadel. Pakkumistele oli avatud 37% ja tööpakkumisi jälgis 34% küsitluses osalenud töötajatest. Üldse ei otsinud tööd 20%.

Peaaegu veerand (22%) töötajatest oli väga sageli või sageli mõelnud **töökoha vahetamisele**, 43% oli saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid, 17% oli teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud ning 20% kaalub lähikuudel töökohavahetust.

Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma praeguse tööandja juures töötada üle viiendiku (21%), ligi kolmandik (30%) ei oska aga öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Töötajate keskmise **netopalgaootuse** kasv **töökoha vahetamisel** pidurdus 2020. aasta kevadel, aga on hakanud taas kasvama ja on 2000 eurot kätte (mediaan).

Sel kevadel uuriti taas koostöös Elisa Eesti ja tööportaaliga CVKeskus.ee vastajate **kogemusi tööle kandideerimisel**, tagasiside saamist ja selle olulisust värbamisprotsessis. Enamik vastajatest pidas tagasisidet kandideerimise protsessis väga oluliseks ja 71% soovis põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud. Samas ei olnud üle kolmandiku (33%) tööle

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

kandideerinutest saanud mitte mingit infot ega tagasisidet oma kandideerimise soovile.

Kuna **ChatGPT** ja teised tekstiloome tehnoloogiad on jõuliselt töömaailma sisenenud ja tekitavad vastakaid tundeid, lisati ankeeti küsimused ka nende tehnoloogiate kasutamise ja mõjude kohta. Üle pooled (59%) vastajatest olid nimetatud tehnoloogiatest midagi kuulnud, enamik neid aga kasutanud ei olnud.

Võrreldes varasemate küsitlustega oli seekord vastajate seas veidi rohkem neid, kes olid kogenud töömurede ja rahaga seotud **stressi**. Töömured on seotud suure töökoormuse ja väsimusega.

Võrreldes varasemate aastatega oli sel kevadel oma tööga täiesti **rahulolevaid** töötajaid märksa vähem (15%), samuti oli vähem pigem rahul olevaid töötajaid (47%), mis võib olla seotud sagedasema stressi kogemisega.

Töötajate rahulolu erinevate teguritega on aastate võrdluses üsna sarnane – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega. Rahulolematus on suurenenud **tööülesannete huvitavuse** osas. Samas on ligi veerand (24%) töötajatest motiveeritud oma tööd hästi tegema. Aasta tagasi oli neid 16%.

Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt **tagasisidet** töötingimustega rahulolu kohta. 72% töötajatest märkis, et mingil viisil neilt tagasisidet päritakse, 28% ütles, et nende organisatsioonis töötajatelt tagasisidet ei küsita.

Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi töörahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.

Rahulolevad töötajad, kes hindavad kõrgelt info liikumist, koostööd ja juhtimiskvaliteeti, **soovitavad** ka oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega. Üle veerandi (26%) küsitluses osalenud töötajatest soovitaks oma tööandja juures töötamist. Lisaks tööga rahulolule on tööandja soovitamine seotud ka palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad hindavad oma tööandja mainet kõrgemalt ja soovitavad tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega.

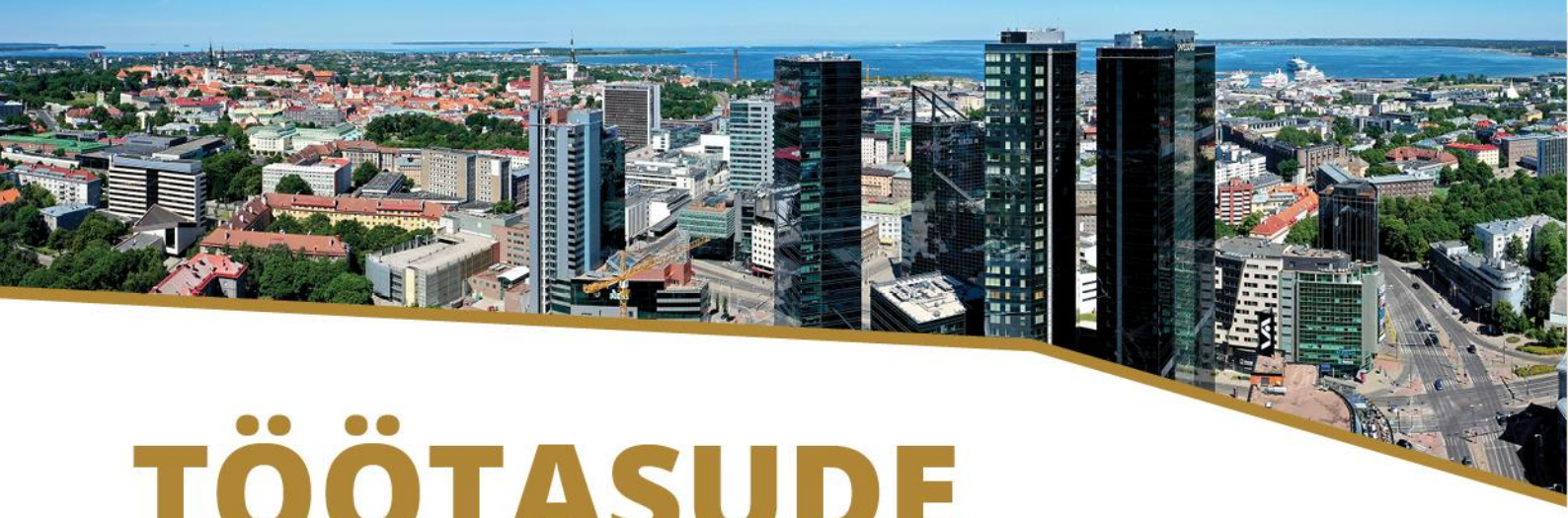
Selles küsitluses uuriti tööandja soovitamise tõenäosuse kõrval sedagi, kas töötajad on ka päriselt viimase aasta jooksul oma tööandja juures töötamist soovitanud ja/või tööandjast halba rääkinud.

29% vastanutest oli oma tööandja juures töötamist soovitanud ja üle poole (54%) ei olnud seda teinud. 10% oli oma tööandjast viimase aasta jooksul halvasti rääkinud. Tulemused näitavad, et suur soovitamise tõenäosus ei tähenda veel, et töötajad päriselt tööandjat soovitaksid. Mida madalamad hinded töötajad soovitamise skaalal annavad, seda tõenäolisemalt nad tööandjast halvasti räägivad.

Kokkuvõtteks: töötajate aktiivsus tööturul muutunud ei ole, samas on palgaootus eelmise kevadega võrreldes suurenenud. Kuigi paljudel on töötasu kasvanud, ei ole see suutnud hoida toimetulekut samal tasemel, mis tekitab rahaga seotud pingeid ja stressi ning kahandab ka üldist rahulolu tööga.

Palgainfo Agentuur tänab kõiki küsitlusele vastajaid ja kutsub 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
Tarvilik lõngelahutuse 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