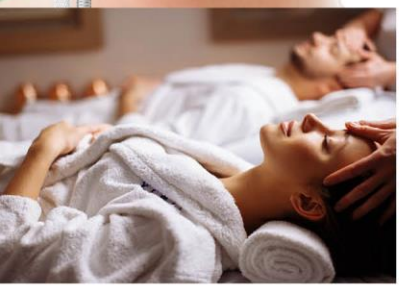
TÖÖTASUDE JA SOODUSTUSTE MUUTUSED organisatsioonides 2023














- Kas ja millal **põhipalkasid** muudetakse?
- Milliseid **lisatasusid** töötajatele makstakse?
- Kuidas on muutunud **soodustuste paketid**?
- Kes **värbavad** ja kes **koondavad**?

PALGAINFO
Targalt langetatud otsused

cvkeskus

ORGANISATSIOONIDE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU KÜSITLUSE TULEMUSTE

KOKKUVÕTE SÜGISTALVEL 2023–2024

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2023. aasta oktoobris ja novembris korraldatud **organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu tulemuste kokkuvõte**.

Kokkuvõte annab ülevaate põhipalkade muutustest ja nende põhjustest, lisatasudest ja soodustustest, samuti tööandjate värbamisplaanidest.

Väljaannet saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt. Küsitluses osalejatele on kokkuvõte tasuta.

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

Uuringus osalejatele olid auhinnad välja pannud **Viking Line, Äripäeva raamatuklubi** ja **cvkeskus.ee**.

Sooduspakkumised tegid ajakirjad **Imeline Ajalugu**, **Imeline Teadus** ja **National Geographic**.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
PÕHIPALKADE PROGNOOS	13
LISATASUDE SÜSTEEMID	20
LISATASUD ORGANISATSIOONIDES	22
AASTAPREEMIAD JA TOETUSED	28
SOODUSTUSTE TOIMIMINE	29
SOODUSTUSTE PAKKUMINE	30
VAIMNE TERVIS	35
TÖÖKORRALDUS	39
TÖÖTURUKÄITUMINE	42
HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE	45
TEHISINTELLEKTI KASUTAMINE TÖÖS	48
KOKKUVÕTE	49
AGENTUURI TEENUSED	50

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

AGENTUURI UURINGUD

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes palkade ja tasustamise analüüse nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Agentuur küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 400–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–9000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

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

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

Väljavõtteid saab teha erinevate **tausta-tunnuste** 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 põhjalt 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 erineva tegevusala ja suurusega organisatsioonides. Küsitluste põhjalikku metoodikat ja näidishinnakirja saab vaadata agentuuri veebilehelt. Samuti saab näidisküsimustikku testida eesti, vene ja inglise keeles.

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

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

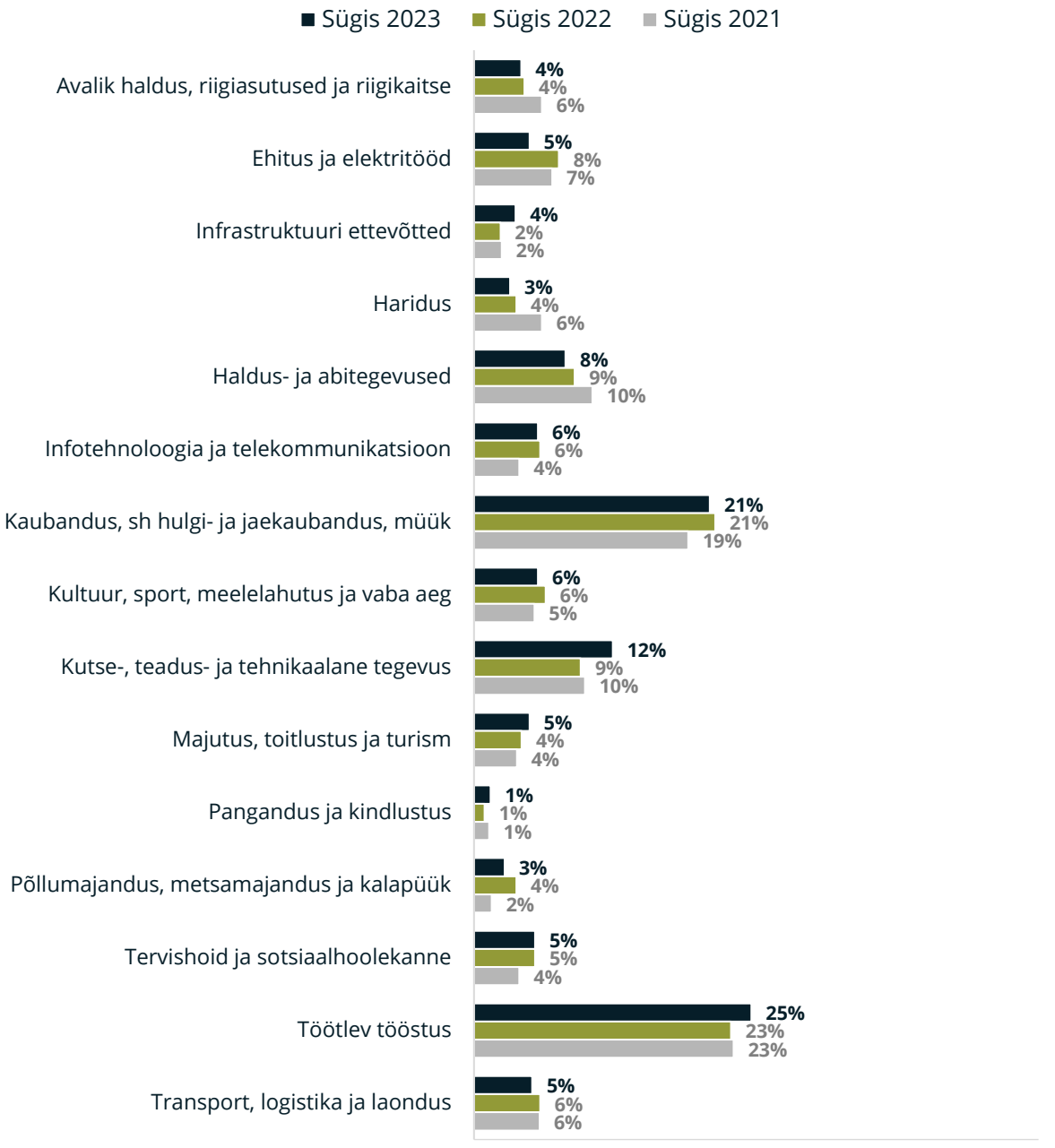
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2023. aasta oktoobris ja novembris ning sellele vastas **407 tööandjat**. Ka kahel eelmisel aastal on olnud vastajaid üle 400.

Tegevusalad. Tegevusalade lõikes oli rohkem vastajaid tööstusest ja kaubandusest, samuti kutse- ja teadustegevuse alalt. Vastajate jaotus on olnud sarnane ka varasematel aastatel.

Võrreldes uuringus osalenud organisatsioonide jaotust tegevusalade lõikes statistikaameti andmetega, on needki üsna sarnased.

Vastajate osatähtsus organisatsiooni tegevusala järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitlus

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

Töötajate arv. Üle pooltes (59%) uuringus osalenud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli üle 50 töötaja.

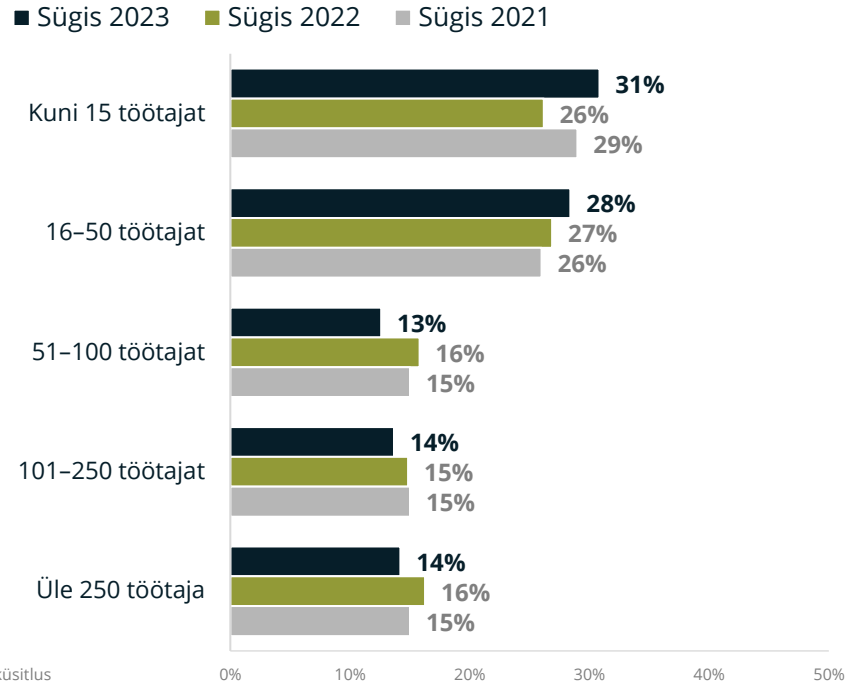
Üle 250 töötajaga organisatsioone oli vastajate seas 14%, aasta tagasi oli neid 16%.

Suurema töötajate arvuga organisatsioonid tegutsesid kaubanduse ja tööstuse tegevusalal. Väiksema töötajate arvuga organisatsioone oli enam kutse- ja teadustegevuse valdkonnast.

Hinnanguliselt võib öelda, et uuringus osalenud organisatsioonid annavad kokku tööd umbes 75 000 inimesele.

Kõigist Eesti ettevõtetest moodustavad kuni kümne töötajaga väikeettevõtted üle 90% (allikas: statistikaamet). Seega on uuringus paremini esindatud suuremad ettevõtted ja asutused, millel on ka suurem mõju tööturule.

Vastajate osatähtsus organisatsiooni töötajate arvu järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitlus

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

Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuspiirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Allpool oleval graafikul on esitatud vastajate osatähtsus tegevuspiirkondade järgi.

Üle Eesti erinevates maakondades tegutses üle veerandi uuringus osalenud organisatsioonidest. Eelmisel aastal oli üle Eesti tegutsevaid organisatsioone küsitlusele vastajate seas veerand (25%).

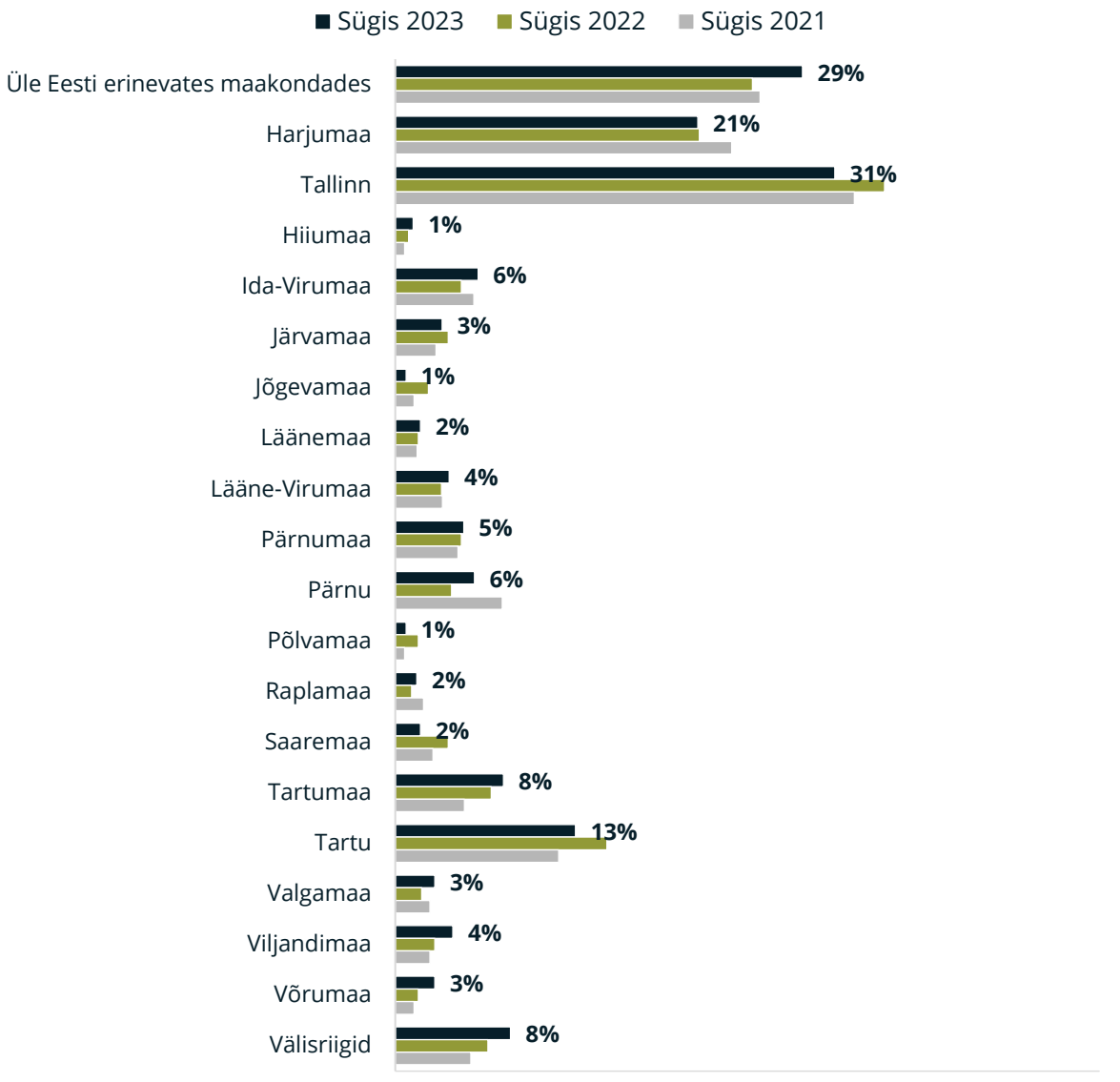
Tallinnas tegutses veidi alla kolmandiku (31%) küsitlusele vastajatest, aasta tagasi 35%

Rohkem oli vastajate seas ka Tartus või Tartumaal tegutsevaid organisatsioone, samuti Pärnus või Pärnumaal ja Ida-Virumaal tegutsejaid.

Mitmed uuringus osalejad tegutsevad paaris maakonnas ja ka Tallinnas ja Harjumaal. Seega oli küsitlusele vastajaid kõigist Eesti piirkondadest.

Vastajate osatähtsus organisatsiooni tegevuspiirkonna järgi

Märkida sai mitu



Allikas: Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitlus

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

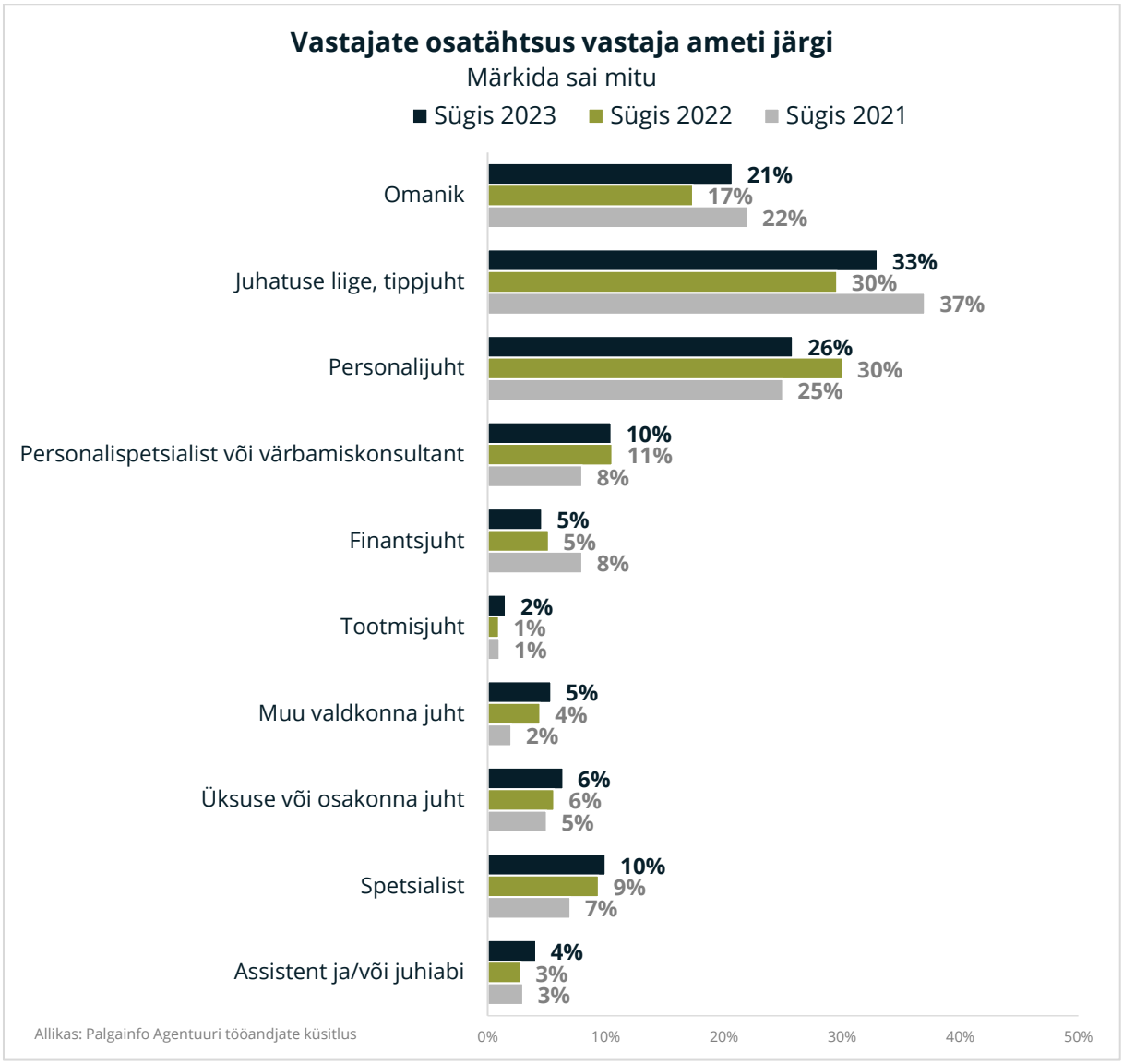
Organisatsiooni tüüp. Enamik (83%) uuringus osalenud organisatsioone olid eraomanduses olevad äriühingud, aasta varem oli sama tüüpi organisatsioone samuti 83%. Kohalikke omavalitsusi, sh allasutusi ja hallatavaid üksuseid, oli sel sügisel uuringus osalejate seas 5%, riigiasutusi oli samuti 5%. Mittetulundusühinguid ja sihtasutusi oli uuringus osalejate seas 4%.

Organisatsiooni tegutsemise aeg. Enamik (85%) uuringus osalenud organisatsioonidest oli tegutsenud üle kümne aasta, alla kümnendiku (8%) oli toimetanud 6–10 aastat.

Ka varasematele küsitlustele vastajate taustaandmed olid sarnased.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. Üle poole vastajatest olid organisatsioonide omanikud ja/või tippjuhid, üle veerandi (26%) personalijuhid, ülejäänud vastajad töötasid muudel ametitel.

Küsitluse tulemused on kokkuvõte osalejate vastustest ning ei ole laiendatavad kõigile Eesti ettevõtetele ja asutustele. Tulemuste tõlgendamisel tuleks arvestada vastajate taustaandmete jaotust ja seda, et osalejate seas on ülekaalus suurema töötajate arvuga organisatsioonid.



Allikas: Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitlus

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

PÕHIPALKADE MUUTUSED

Tänavu on põhipalkasid tõstnud 73% tööandjatest

Tööandjate küsitluse tulemused näitavad, et 2023. aastal jätkasid põhipalgad suhteliselt kiiret kasvu ning palgatõusu on tagant tõuganud hoogne inflatsioon ja töötajate puudus.

Sel aastal oli töötajate põhipalkasid tõstnud 73% tööandjatest, vaid mõnes üksikus organisatsioonis on põhipalkasid ka vähendatud. Aasta tagasi oli põhipalkasid tõstnud veidi rohkem tööandjaid, 76%.

Tööandjatel paluti märkida, millistest kuudest alates põhipalkade muutused rakendusid. Üsna paljudes organisatsioonides oli põhipalkasid muudetud rohkem kui ühel kuul, mis viitab ilmselt sellele, et erinevates töötajate gruppides võisid palgatõusud erineval ajal rakenduda.

Põhipalkasid tõsteti enamasti jaanuaris või aprillis, sama näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused.

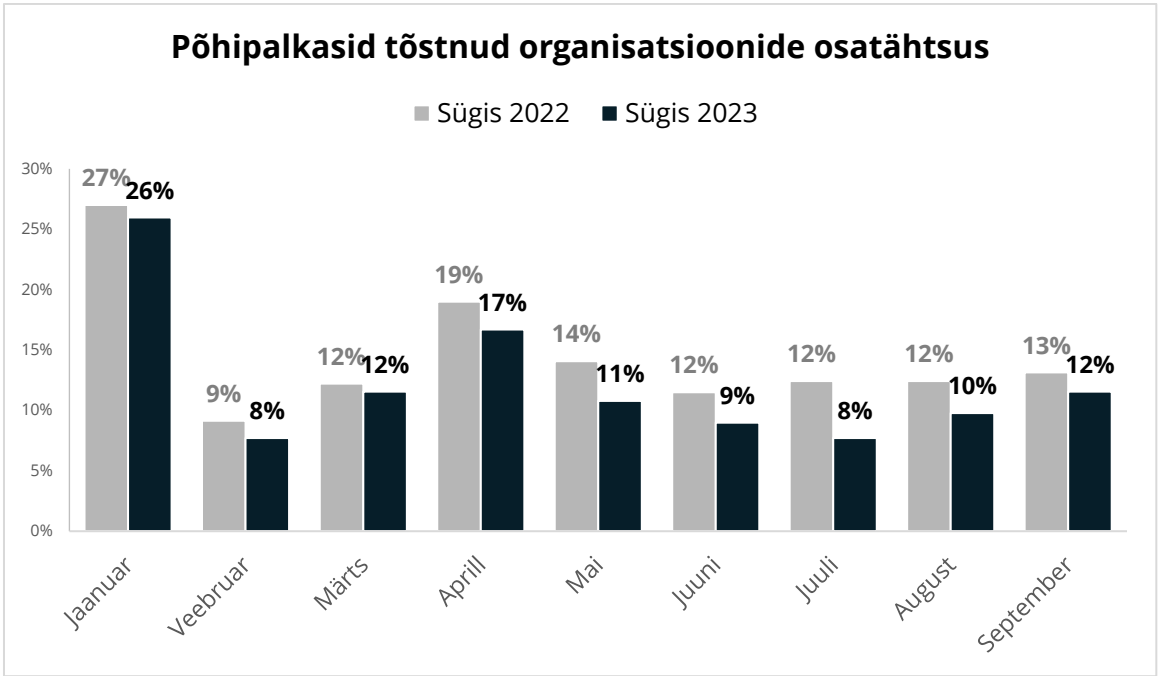
2021. aasta ja varasemates küsitlustes küsiti palkade muutuste kohta viimase kuue kuu jooksul. Andmete võrdlemiseks vaadati ka 2022. aasta ja 2023. aasta põhipalkade muutusi viimase kuue kuu võrdluses.

Graafikult on näha, et trendi muutis 2020. aasta sügis, mil tervisekriis vajutas ka palgakasvule pidurit ja suuremas osas organisatsioonides põhipalgad ei tõusnud.

Põhipalkade muutmises või muutmata jätmises on mõningased erinevused organisatsiooni töötajate arvu järgi. Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest on põhipalgad sel aastal tõusnud üle pooltes (57%), suuremates organisatsioonides aga enamikus.

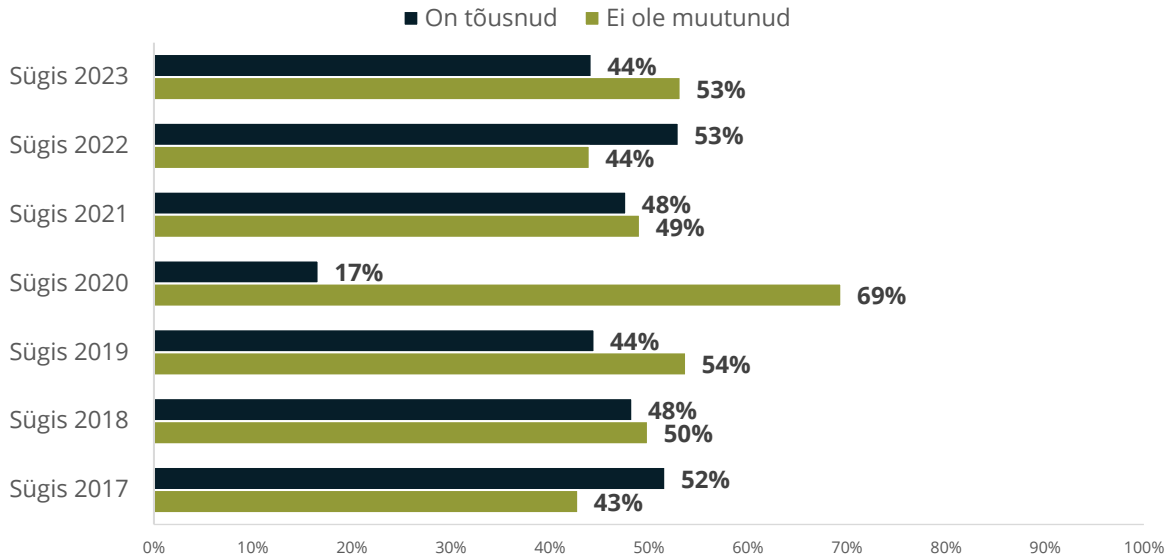
Sel aastal oli töötajate põhipalkasid tõstnud 79% küsitluses osalenud tööstusettevõtetest, 74% kaubandusettevõtetest ja 53% ehitusfirmadest.

Põhipalkasid on tõstnud mõnevõrra sagedamini need tööandjad, kes hindasid oma töötasude taset konkurentidega võrreldes kõrgemaks. Madalama palgatasemega organisatsioonide seas on aga rohkem neid, kes ei ole põhipalkasid muutnud.

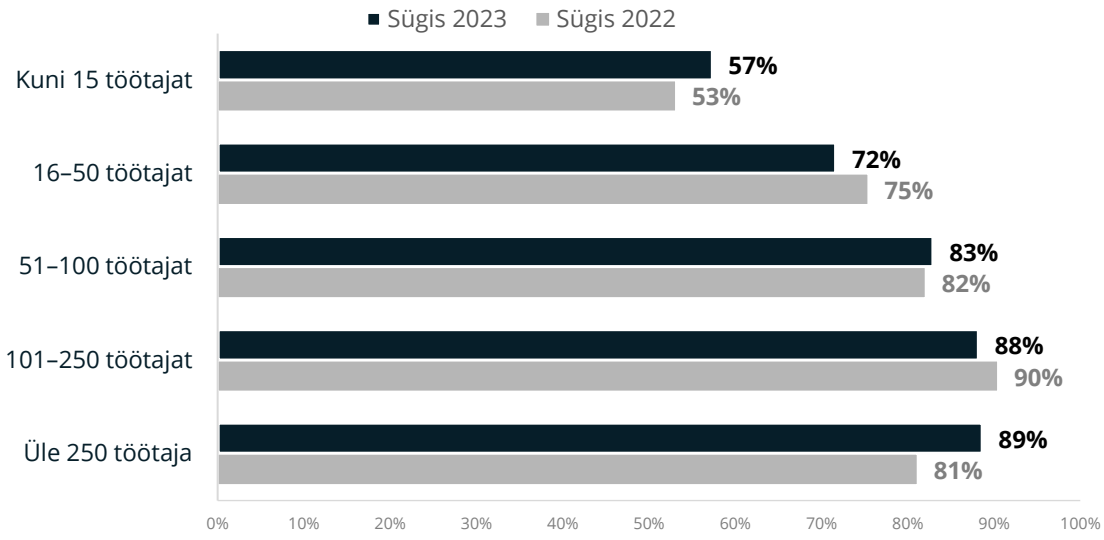


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Põhipalkade muutus organisatsioonides viimase kuue kuu jooksul

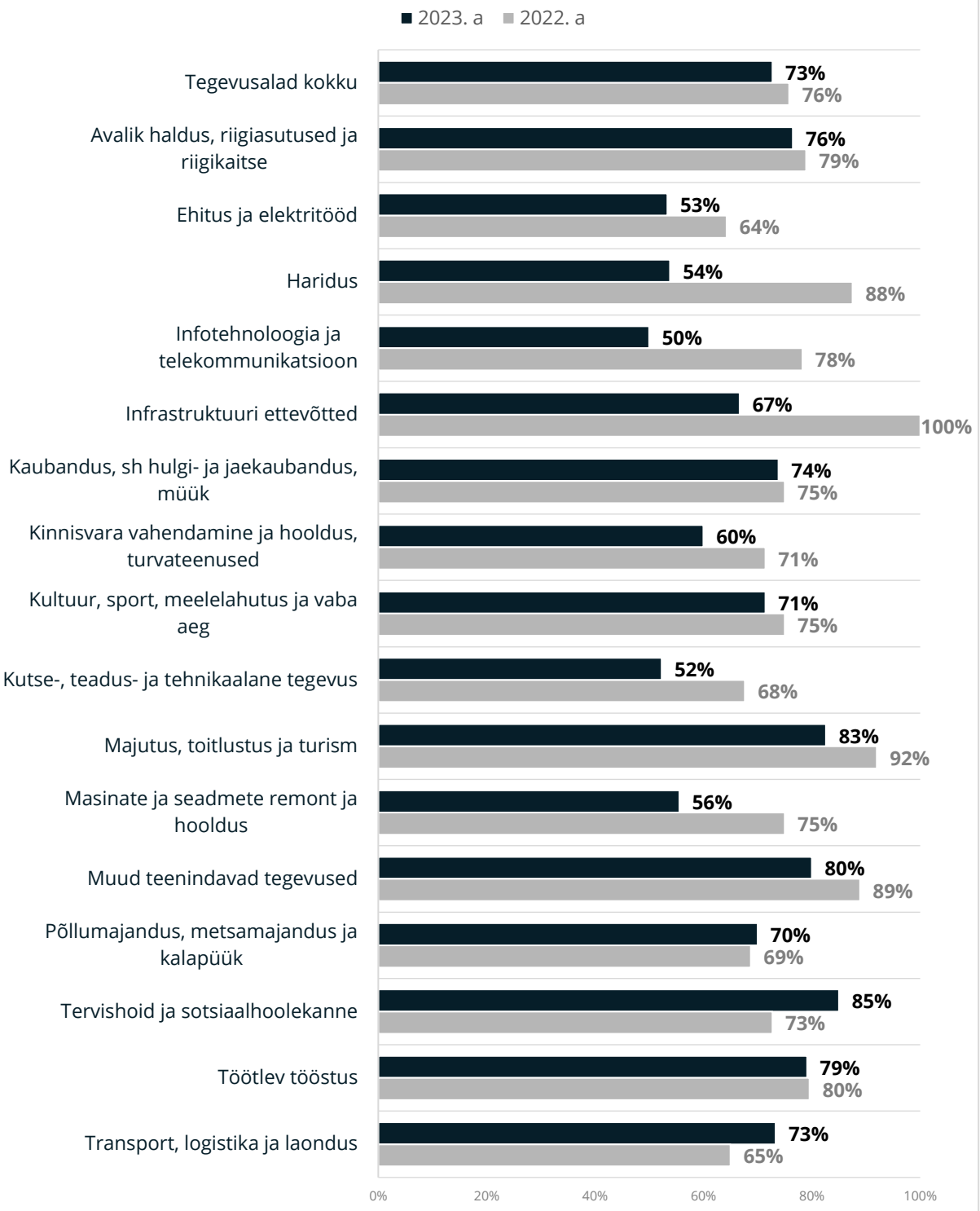


Põhipalkasid käesoleval aastal tõstnud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Põhipalkasid käesoleval aastal tõstnud organisatsioonide osatähtsus tegevusala järgi



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

Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade tõus jäi 9–10% piiresse

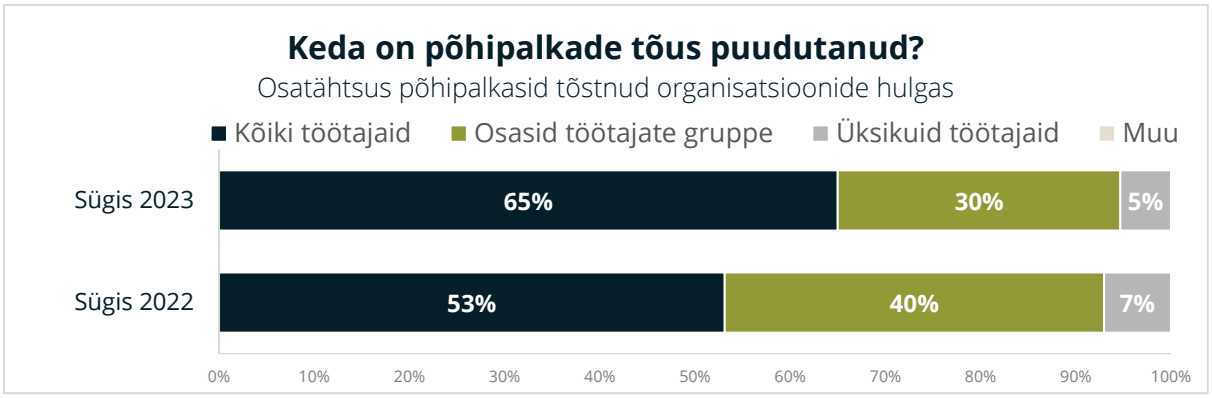
Üle pooltes (65%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palgakasv kõiki töötajaid, ülejäänutes kas osasid töötajate gruppe (30%) või üksikuid töötajaid (5%).

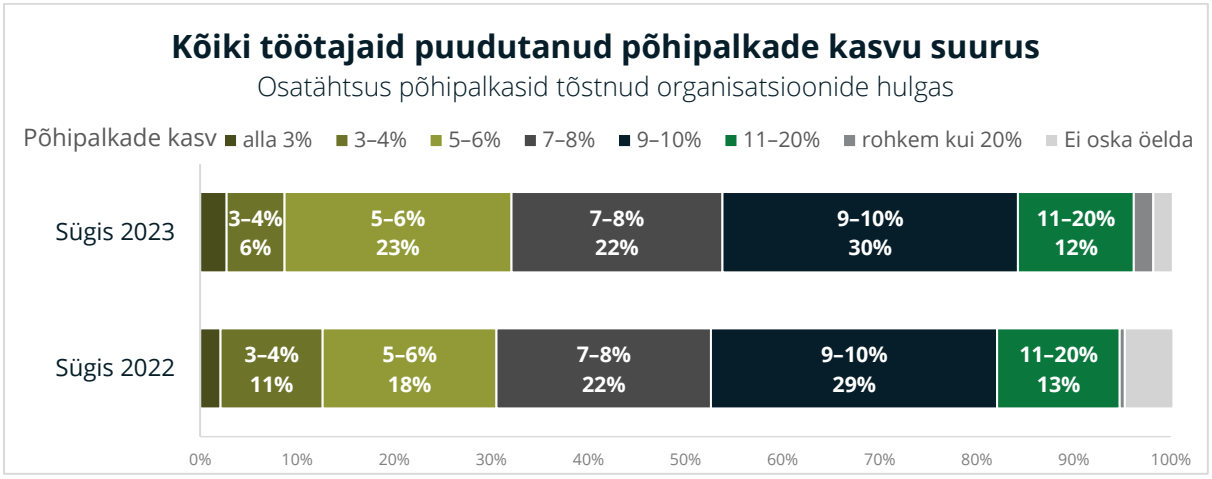
Eelmisel aastal oli veidi vähem neid organisatsioone, kus põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid, ja rohkem neid, kus põhipalgad olid tõusnud osadel töötajate gruppidel.

Töötajate gruppidest oli põhipalk sagedamini tõusnud tippspetsialistidel ja spetsialistidel.

Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade kasv oli nii sel kui eelmisel aastal sagedamini vahemikus 9–10%. Varasematel aastatel on põhipalga tõus jäänud tavaliselt 5–6% ringi.

Ka statistikaameti avaldatav keskmine brutokuupalk näitas I ja II kvartalis kiiret (üle 10%) kasvu.





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

PÕHIPALKADE PROGNOOS

Järgmise kaheksa kuu jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 44% tööandjatest

Järgmise kaheksa kuu (oktoober 2023 – mai 2024) jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 44% küsitluses osalenud tööandjatest, mida on mõnevõrra vähem kui eelmisel aastal samal ajal, mil palgatõusu plaanis 51% tööandjatest. Enamasti kavatsetakse palkasid tõsta aasta alguses jaanuaris. 11% tööandjatest plaanib palgatõusu aga järgmise aasta aprillis.

Eelmise aastaga võrreldes oli uuringus rohkem (30%) neid tööandjaid, kes olid kindlad, et nad töötajate põhipalkasid lähemal ajal ei tõsta. Aasta tagasi ei kavatsenud töötajate palkasid tõsta 17% vastajatest.

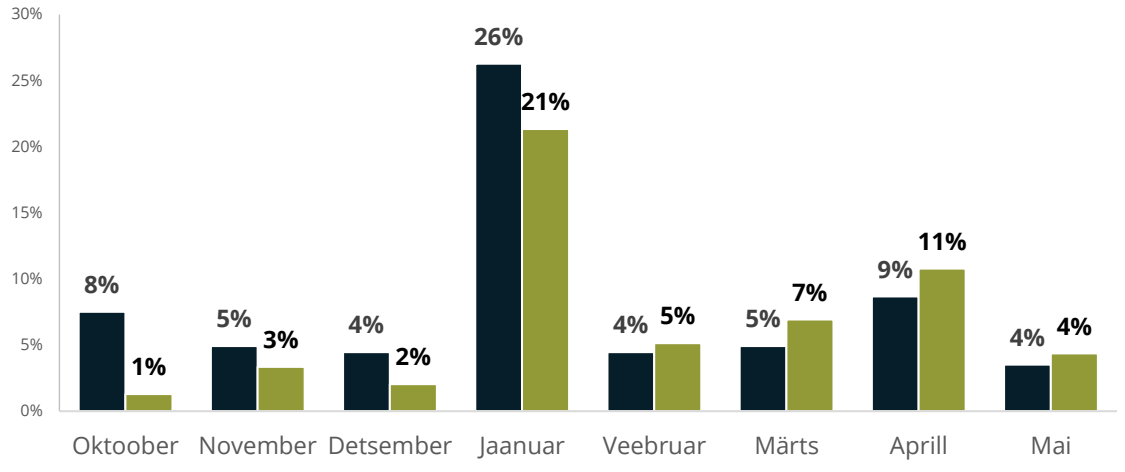
Veidi vähem oli neid, kes ei teadnud veel, kas nad muudavad töötajate põhipalkasid – kui eelmisel sügisel ei olnud palgamuutuse otsust veel teinud 31% tööandjatest, siis tänavu 26%.

Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest plaanis järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkade tõusu alla kolmandiku (30%). Üle 250 töötajaga organisatsioonidest on palgatõus plaanis üle pooltel (66%). Üsna mitmed suurema töötajate arvuga organisatsioonid plaanivad palkasid tõsta järgmise aasta aprillis või mais.

Kaubanduses kavatseb järgmise kaheksa kuu (oktoober 2023 – mai 2024) jooksul töötajate põhipalka tõsta üle kolmandiku (34%) küsitluses osalenud tööandjatest, tööstuses ja ehituses alla poole (49% ja 40%).

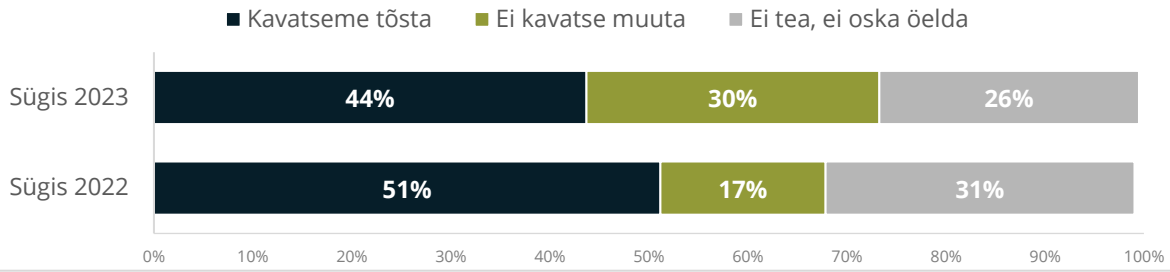
Organisatsioone, kus põhipalgad ei olnud sel aastal muutunud ja kus muutust ka lähema kaheksa kuu jooksul ei kavandatud, oli küsitluses osalejate seas 10%, aasta tagasi oli selliseid organisatsioone 6%. Ülejäänutes on põhipalgad muutunud ja/või muutust kavandatakse või ei osata veel öelda, kas põhipalgad muutuvad.

Põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus kuude lõikes

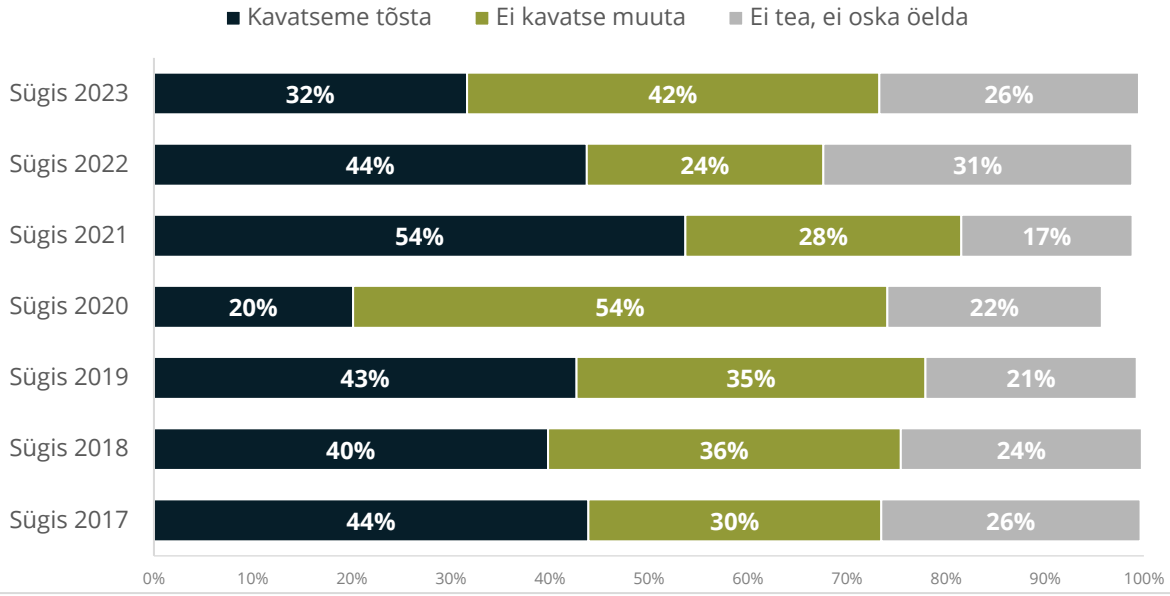


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

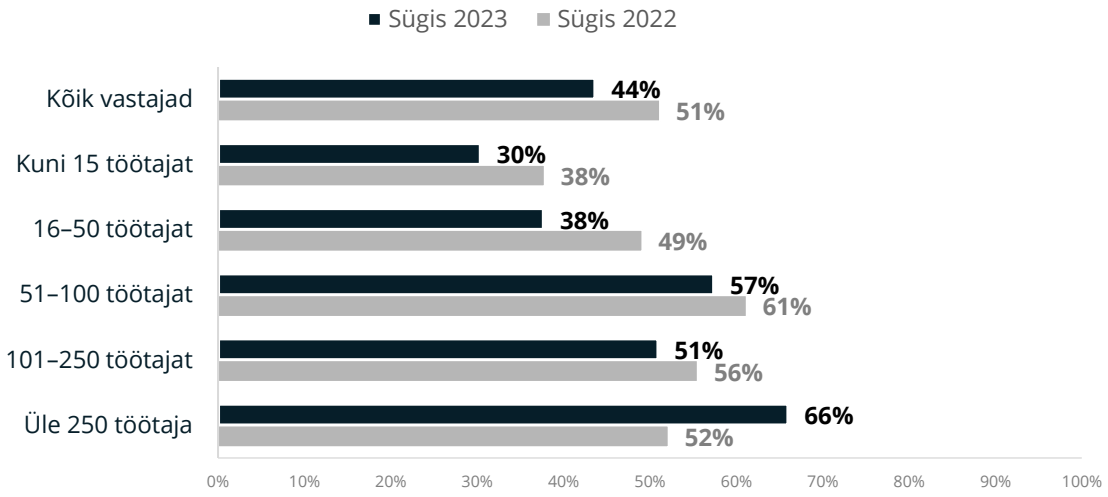
Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus



Järgmise kuue kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus

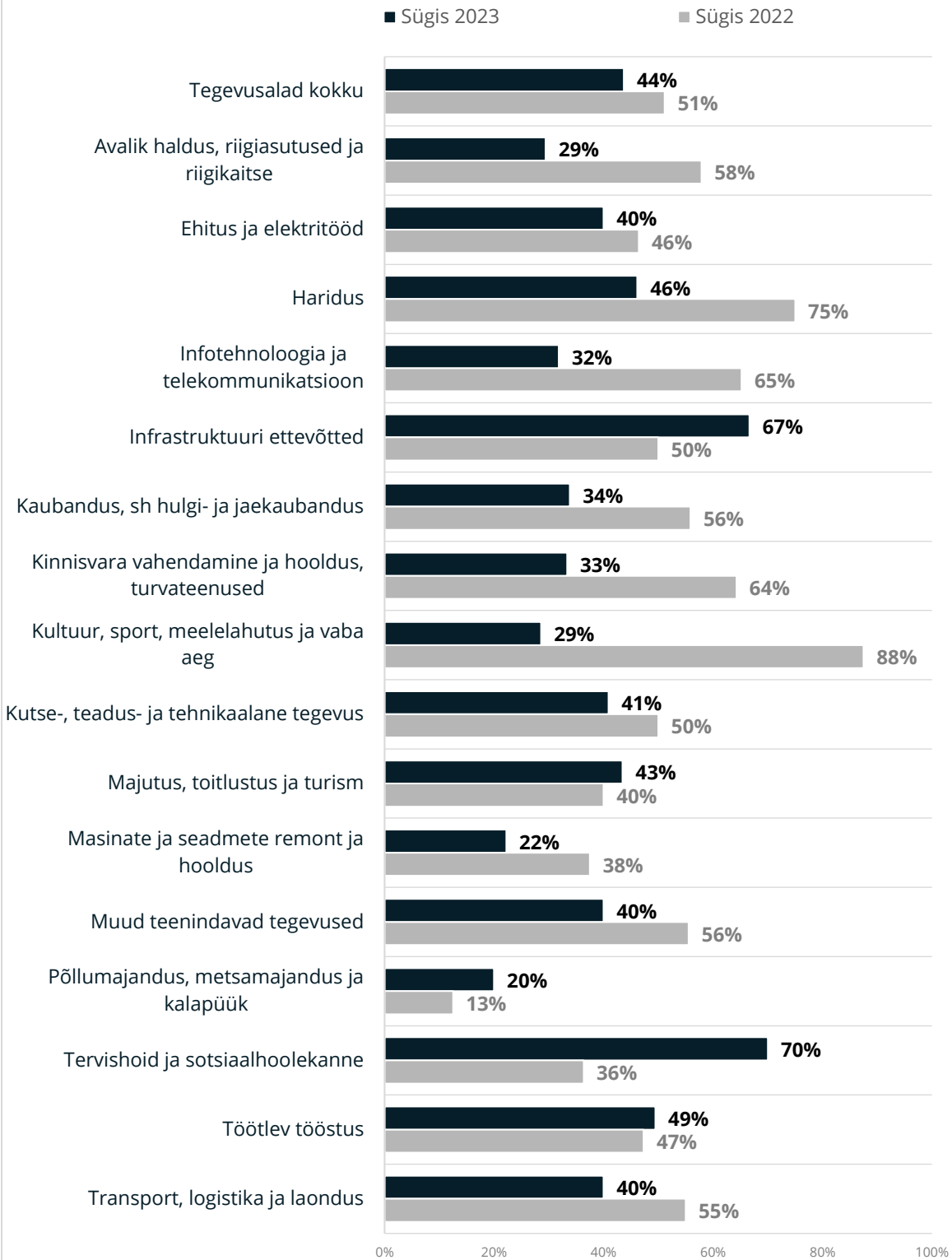


Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkade tõusu kavandavad organisatsioonid tegevusala järgi



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

Kavandatav palgakasv jääb 5–10% piiresse

Kavandatud palgatõus puudutab enamasti kõiki töötajaid ja jääb 5–10% piiresse.

Üle pooltes (63%) organisatsioonides, kus järgmise kaheksa kuu (oktoober 2023 – mai 2024) jooksul põhipalkade tõusu kavandatakse, puudutab palgakasv kõiki töötajaid. Aasta tagasi puudutas kavandatud palkade tõus kahes kolmandikus (69%) organisatsioonides kõiki töötajaid.

Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et suuremad organisatsioonid vaatavad palgad üle üks või kaks korda aastas ja palkade tõus puudutab kõiki töötajaid.

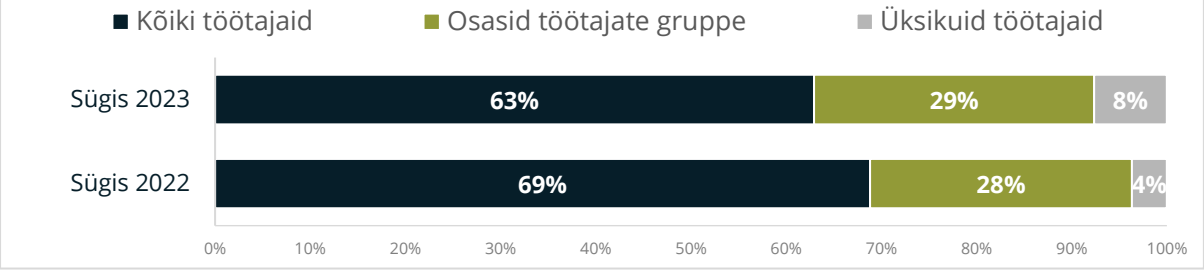
Erandiks oli 2020. aasta, kus palku tõsteti pigem üksikutel töötajatel või mõnel töötajate grupil ning vähestes organisatsioonides.

Ametirühmadest võivad sagedamini palgatõusust osa saada spetsialistid, tippspetsialistid ja oskustöölised. Lihtsamate tööde tegijate palkasid mõjutab 2024. aasta algusest rakenduv uus alampalga määr – 820 eurot täistööajaga töötamisel.

Kui eelmisel aastal kavandatud ja ka sel aastal toimunud kõiki töötajaid puudutanud palgakasv jäi sagedamini 9–10% piiresse, siis järgmiseks kaheksaks kuuks kavandatud palgakasv enam nii jõuline ei ole ja jääb sagedamini 5–6% või 7–8% piiresse.

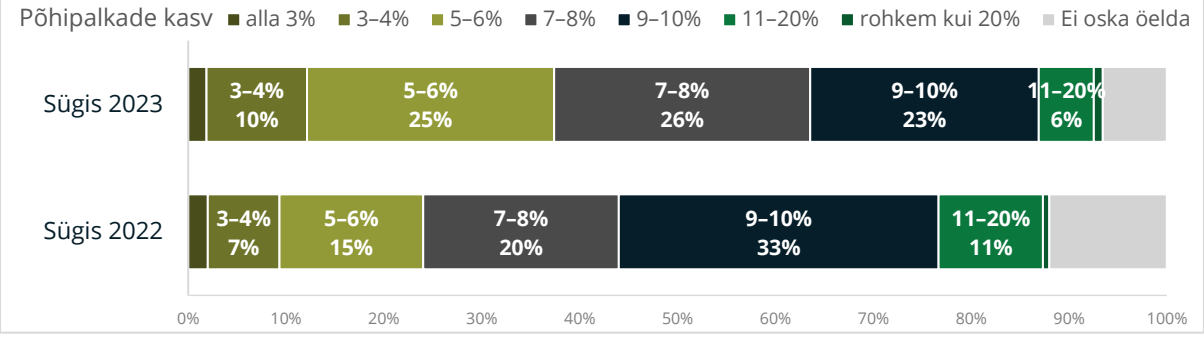
Keda järgmise kaheksa kuu jooksul kavandatud põhipalkade tõus puudutab?

Osatähtsus põhipalkasid tõstnud organisatsioonide hulgas



Kõikide töötajate põhipalkade kavandatud kasvu suurus

Osatähtsus põhipalkasid tõstnud organisatsioonide hulgas



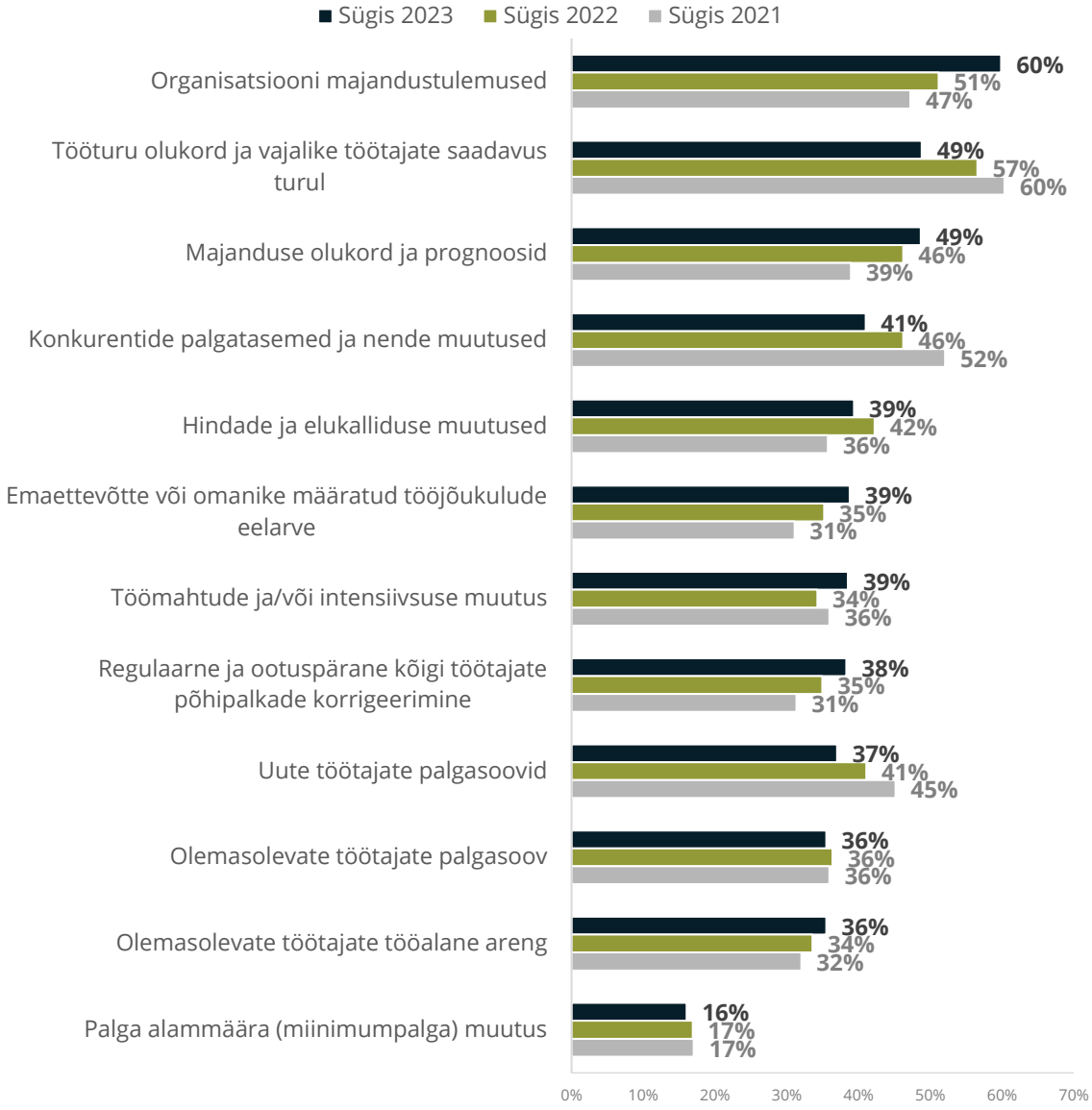
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Palkade muutmisel lähtutakse majandustulemustest

Nagu ka varasematel aastatel mõjutab põhipalkade muutmise otsust tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus turul, kuid seda mitte nii suurel määral kui varasematel aastatel.

Võrreldes varasemate aastatega oli uuringus rohkem neid tööandjaid, kelle otsust põhipalkasid muuta või mitte muuta mõjutavad eelkõige organisatsiooni majandustulemused ning majanduse olukord ja prognoosid. Inflatsioon surub palgaootusi üles, samas kasvavad ka ettevõtete muud kulud, mis sunnib hindasid tõstma neil, kel see võimalik on – seda oli välja toodud ka vabades vastustes.

Suurel määral või väga suurel määral põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsust mõjutavad tegurid



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

Majandustulemused ei võimalda kõigil palkasid tõsta

Küsitlusele vastajatel paluti vabas vormis kommenteerida palkade muutmise põhjuseid. Kokku oli kirjutatud 63 selgitust.

Sagedamini toodi palkade muutmise või muutmata jätmise selgitusena välja ettevõtte majandustulemusi ja üldisi majandus-prognoose, samuti inflatsiooni ja elukalliduse mõju. Mitmel tegevusalal, nt tervishoid ja haridus, tulenevad palkade muutused kollektiivlepingust.

Vastajate kommentaaride kirjaviis on siin ja edaspidi muutmata.

Kommentaarid põhipalkade muutustele

- *Töötajate **toimetulek** on firma julgeolek.*
- *Palgatasemed on tõusnud olude sunnil **üsna kriitilise** (kasumlikkuse) piiri lähedale.*
- *Oleme igal aastal püüdnud palku tõsta. 2022. aastal tõstsime **madalamaid palku mitu korda**. Vaatame alati, millised on meie võimalused.*
- ***Elukalliduse** tõus tuleb töötajatele kuidagi tagasi tuua.*
- ***Inflatsioon** mõjutab töötasu eriti tugevalt.*
- *Korrigeerime **põhipalkasid 2x aastas** vastavalt t**arbijahinna indeksi** muutusele.*
- *Seoses **elukalliduse tõusuga** on surve ka töötajate poolt palgatõusuks. Samas ei oska ette ennustada, mil määral tõuseb või langeb ettevõtte **majanduslik olukord**.*
- *Paljud tänased **kliendid on raskustes** (võlglaste nimekiri ei ole kunagi nii pikk olnud), et palju sõltub nende hakkama saamisest või siis tegevuse lõpetamisest.*
- *Töötajate **ootus palgakasvuks** on suur, samas saavad enamus aru, et ees võivad oodata väga keerulised ajad ja ka tänaseid keskmisest kõrgemaid palku ei pruugi tööandjal tulevikus võimalik maksta. Ollakse nõus pigem veidi **kesisema palgaga**, kui hoopis **töölt vabastamisega**.*
- ***Palgasurve** on suur, aga arvestama peab palgafondi suurust.*
- *Avalikus sektoris on raske prognoosida palkade tõusu või säilitamist samal tasemel.*
- *Kõik oleneb **majandustulemustest**.*
- *Põhipalka muudame seoses ettevõtte **majandusliku olukorraga** ja **majandusprognoosidega** üldiselt.*
- *Kuna tegime **suurinvesteeringu** suunaga ettevõtluse laiendamisse, siis on tänases majanduslikus olukorras tekkinud raskused ja sellepärast on vähendatud ka juhtide ehk omanike töötasusid, kõigil võrdselt.*
- ***Lihttöölistel** tõstame palka vaid siis, kui olukord juba väga kriitiline.*
- *Praegu kahjuks saame ainult **tulekahjusid kustutada** ja uuel aastal püüame taas regulaarsuse tagada ja palgauuringutest lähtuda.*
- *Töötaja peab saama nii palju palka normaalse tööaja eest, **et ei peaks vabal ajal lisatööd otsima***
- *Palkade muutus sõltub **turuolukorrast tööjõu turul**.*
- *Praegusel **majanduslikult keerulisel** ajal on väga **raske midagi ennustada**, elame päev korraga.*
- *2024 kujuneb **kokkuhoiuaastaks**, palgatõuse ei ole planeeritud.*
- *Ettevõttel ei ole võimalik palkasid tõsta, raske **majanduslik olukord** ja **prognoosid**.*
- ***Hea töötaja palka** tuleb aeg-ajalt tõsta, et teda hoida. Häid töötajaid on puudu igal pool.*
- *Põhipalkade muutus on seotud ettevõtte **majandustulemustega** ja võimaluse korral arvestatakse ka **inflatsiooni**.*

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

- *Töötajate poolelt on **palgasurve suur**, kuna majandusanalüütikud ja ametnikud räägivad järjepidevalt, kuidas palgad muudkui kasvavad.*
- ***Maksuküür** takistab põhipalkade tõstmist.*
- *Praegune turu olukord ei soosi töötasude suurenemist, sest pigem on enamustel vaja tegeleda **kohanemisega kahaneva müügitulu tingimustes**.*
- *Eks **elu läheb kallimaks**, aga **alltöövõttu** tehes hinnad ju langevad, ei ole vastavat organisatsooni, kes seisaks alltöövõtjate õiguste eest.*
- *Sisaldub palgaskeemis, mis näeb ette palgatõusu **elukalliduse koefitsiendi** tõusule vastavalt.*
- *Kuna oleme **riigiasutus**, siis põhipalgad saavad tõusta/muutuda vaid siis, kui valitsus suurendab asutuse eelarvet.*
- *Tõstsime palkasid põhiliselt **inflatsioonisurve** ja **konkurentide võrdluse** tõttu.*
- ***Alampalgaga** antakse justkui ette, et see on "tere ütlemise" eest. Kui tahetakse, et ma miskit liigutan, siis tuleb selle eest juurde maksta.*
- *Peamine kriteerium on **elukalliduse tõus / raha ostujõu** langus, seda püüame kompenseerida.*
- *Töötajad küsivad **inflatsiooni hüvitamise paketti**.*
- ***Miinimumpalga** tõus ja üldine elukallidus. **Töötajatel on kasvanud kulutused**. Töötasust ei piisa, et toime tulla.*
- *Põhipalk tõuseb iga-aastaselt vastavalt **miinimum töötasu tõstmisele**.*
- *Põhipalkade tõstmine lähitulevikus on **keeruka**s, kuna **tegevuskulude üldine kasv** on olnud hüppeline (sh tooraine kulud, töötasud (riigimaksud) jne).*
- *Klientide kulutused on vähenenud, majanduse olukord ja prognoos on väga ebakindel. Elu muutub veel kallimaks ning juba **väga kõrged tööjõumaksud** ei luba tõsta töötajate palkasid.*
- ***Tööde vähesuse tõttu** oli vaja palkasid langetada.*

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

LISATASUDE SÜSTEEMID

Lisatasude maksmise eesmärgid

Enamik ettevõtetest ja organisatsioonidest maksab töötajatele lisaks põhipalgale mitmesuguseid lisatasusid. Osade tasude maksmise kohustus tuleneb töölepingu seadusest, nt öötöö ja riiklikel pühadel töötamise eest tuleb maksta kõrgema määraga tasu, samuti ületunnitöö eest, kui seda ei hüvitata vaba ajaga.

Organisatsiooni seisukohalt on erinevate lisa- või tulemustasude maksmisel mitu eesmärki.

- **Parandada ettevõtte tulemusi**, nt tootlikkus, müügi- või kasumieesmärgid.
- **Suunata töötajate tähelepanu peamistele eesmärkidele**, nt klienditeenindus, kvaliteet, tähtaegadest kinni pidamine jms.
- **Suurendada töötajate motivatsiooni,** sidudes nende isikliku või meeskonna panuse töötasuga.
- **Tagada õiglane tasustamine** sarnastel töödel, kus töötajate tulemused on erinevad.
- **Suurendada töötajate lojaalsust,** jagades nendega ettevõtte edu aastapreemiaid vms makstes.
- **Kommunikeerida organisatsiooni väärtusi ja/või julgustada muutusi**, nt kujundada soovitud töökultuuri, tunnustades meeskonna tööd ja pühendumist.
- **Maandada rahavoogude kõikumisest tulenevaid riske**, nt organisatsiooni käibe või kasumiga seotud tulemustasud, mille suurust töötajad otseselt mõjutada ei saa.

Seega on erinevate lisatasude maksmise eesmärk aidata kaasa ettevõtte või **organisatsiooni eesmärkide täitmisele,** mõjutades **töötajate suhtumist ja käitumist**.

Küsimus on, kas lisatasude maksmisega õnnestub ka tegelikkuses töötajate suhtumist ja käitumist soovitud suunas mõjutada.

Palgainfo Agentuuri töötajate küsitluste tulemused näitavad, et ligi kolmandik lisatasude saajatest ei ole lisatasude teenimisvõimalusega rahul, paljud ei näe ka seost oma tööpanuse ja tasu vahel ning üle kolmandiku ütleb, et lisatasud ei mõjuta nende tööpanust. Kaks kolmandikku töötajatest eelistaks aga lisatasude asemel suuremat põhipalka.

Lisatasude süsteemi toimimise eeldused

Professor Victor Vroomi motivatsiooniteooria järgi baseerub inimese tegutsemine ootusel, et tegevusele järgneb mingi tulemus ehk hüvitus. Ootuste mudel sisaldab kolme muutujat: ootus ehk toimetuleku tõenäosus, hüvituse tõenäosus ja hüvituse atraktiivsus. Motivatsioon tegutseda tekib, kui kõik need kolm muutujat on positiivsed. See tähendab, et kui üks tegur on null, siis tegutsemisajendit ei teki.

Vroomi ootuste mudel aitab hästi lahti mõtestada lisatasude süsteemi toimimise peamised eeldused – millisel juhul tekib motivatsioon ja millisel juhul mitte.

Esimene eeldus on, et lisatasu teenimine peab olema töötaja jaoks atraktiivne, st lisaraha peab olema tema jaoks oluline väärtus ja kaaluma üles teised väärtused. Kui töötaja jaoks on olulisem väärtus mõnus äraolemine, vaba aeg vms, siis lisatasu teda tegutsema ei pane. Lisatasu atraktiivsus sõltub ka lisatasu suurusest. Kui lisatasu on liialt väike ja töötaja jaoks olulist tarbimisväärtust ei oma, ei muuda ta lisatasu nimel ka oma käitumist.

Teine eeldus lisatasude süsteemi toimimisel on see, et töötaja hindaks lisatasu saamise tõenäosust suureks, st ta peab lisatasude süsteemist aru saama ja seda usaldama. Kui töötaja on kogenud pettumust – lisatasu on jäänud saamata või on oodatust väiksem vms, siis ei hinda ta lisatasu saamist tõenäoliseks ega pinguta selle nimel.

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

Kolmas eeldus on, et töötaja hindaks lisatasu saamiseks vajalikku tulemust saavutatavaks. Kui töö eesmärgid või normid tunduvad ülejõukäivad, siis töötaja pigem loobub. Hinnang tulemuse saavutatavusele sõltub töötaja oskustest ja teadmistest, enesehinnangust ning sellest, kuivõrd kindlalt ta ennast mingites tööolukordades tunneb.

Tasude liigitus

Tasusid võib liigitada erinevate kriteeriumite järgi, nt eesmärgi ja maksmise põhimõtete, samuti tasu maksmise sageduse järgi. Lisaks võib eristada lisatasusid ka selle järgi, kas need on individuaalsed ja arvestavad iga töötaja personaalset sooritust, või on tegemist meeskonna, üksuse või kogu organisatsiooni lisatasuga.

Palgainfo Agentuuri uuringutes on eristatud lisaks põhitöötasule järgmised tasud.

Seadusest tulenevad lisatasud:

- öösel töötamise tasu;
- riiklikel pühadel töötamise tasu;
- valveaja eest makstud tasu;
- ületunnitöö tasu.

Regulaarsed tulemustasud:

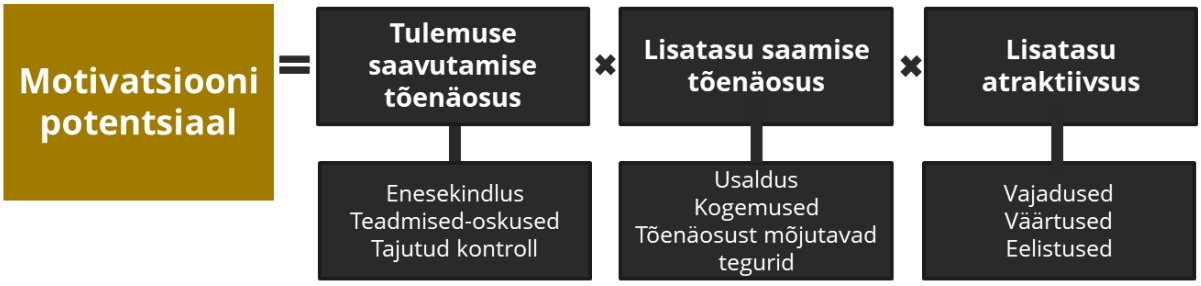
- igakuiselt arvestatav individuaalne tulemustasu;
- igakuiselt arvestatav meeskonna tulemustasu;
- kvaliteeditasu vigade või praagi puudumisel;
- sisekorraeeskirjadest ja/või muudest reeglitest kinnipidamise lisatasu;
- tükitöötasu.

Ebaregulaarsed tulemustasud:

- mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav individuaalne tulemustasu;
- mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav meeskonna tulemustasu;
- aasta, poolaasta või muu perioodi preemia.

Muud lisatasud:

- lisaülesannete täitmise eest;
- kvalifikatsioonitaseme või lisaoskuste eest;
- staažitasu;
- puuduva töötaja asendamise tasu.



Victor Vroom, ootuste teooria

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

LISATASUD ORGANISATSIOONIDES

Enamikus organisatsioonides makstakse lisatasusid

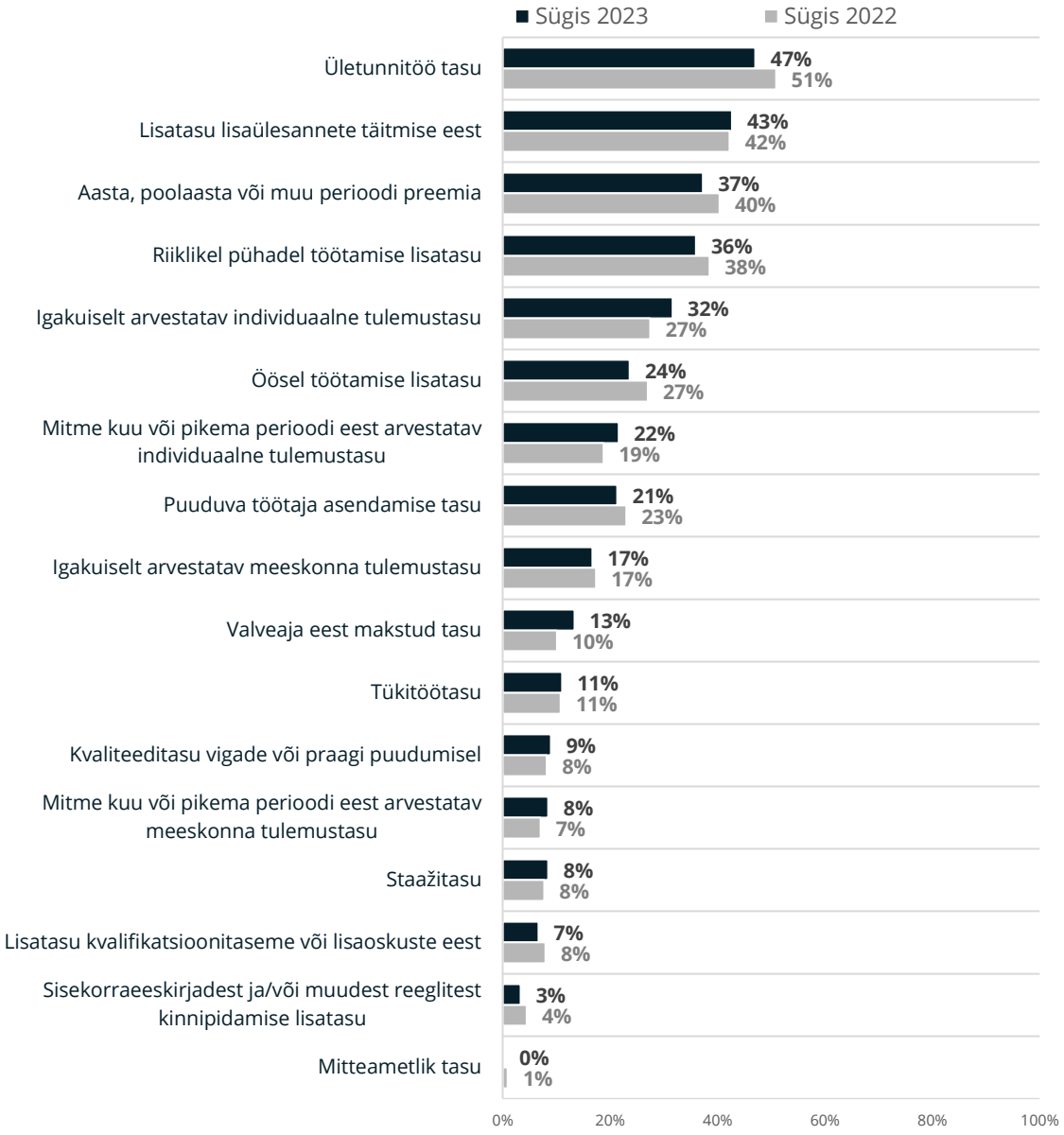
Tööandjatelt küsiti, kas ja milliseid lisatasusid töötajatele makstakse. Eelmisel aastal märkis 86% tööandjatest, et nende organisatsioonis makstakse lisatasusid, sel aastal oli lisatasude maksjaid 85%.

Väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas oli lisatasude maksjaid vähem.

Sagedamini makstakse **töötajatele ületunnitöö tasu** ja **lisatasu lisaülesannete täitmise eest** ning **aasta, poolaasta või muu perioodi preemiad**. 2022. aastaga võrreldes on tulemused üsna sarnased.

Lisatasude maksmine organisatsioonides

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

Lisatasusid makstakse sagedamini müügitöötajatele

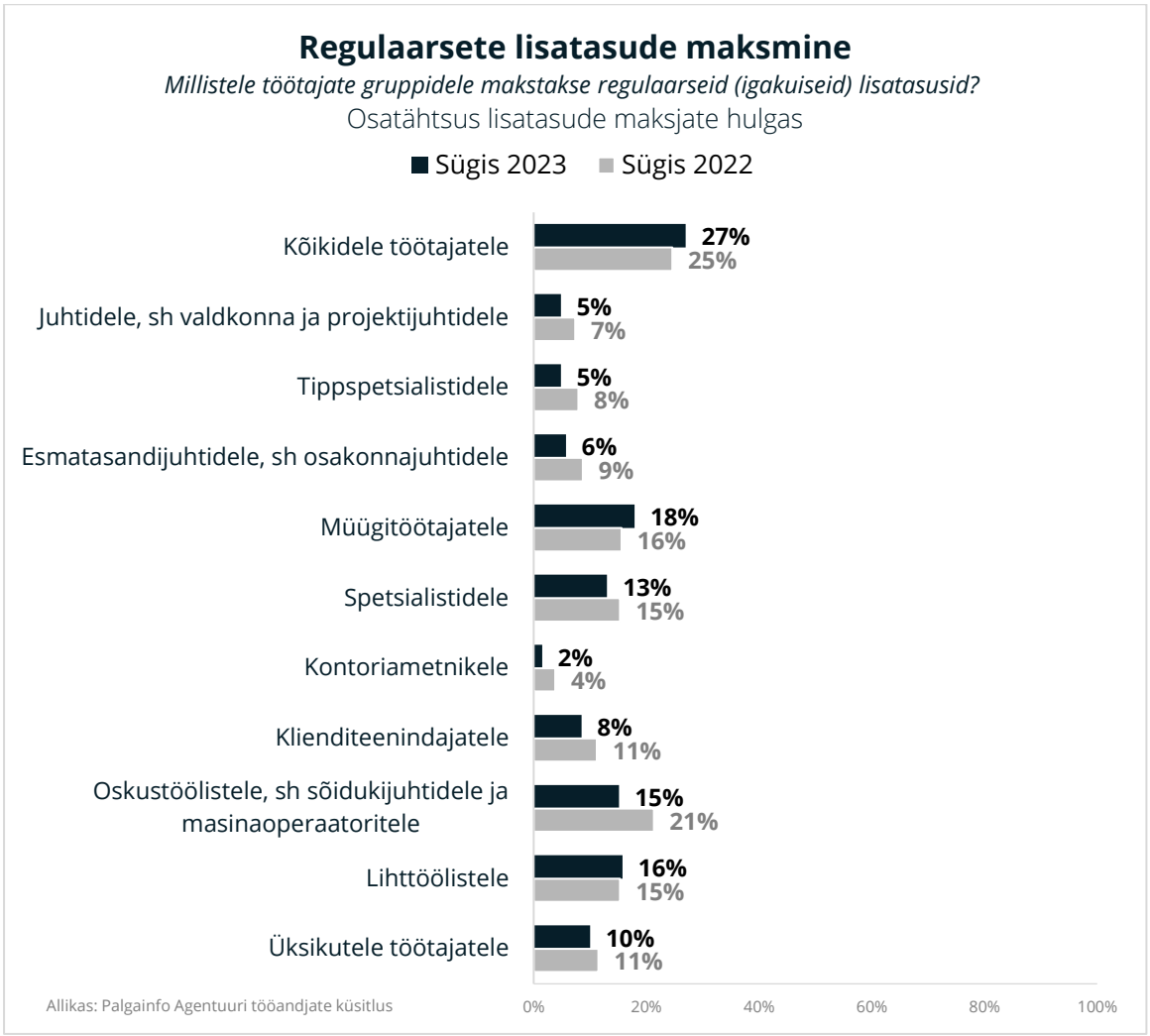
Tööandjatelt, kes maksid regulaarseid lisatasusid, küsiti, millistele töötajate gruppidele neid makstakse. Üle veerandis (27%) organisatsioonides makstakse regulaarseid lisatasusid kõikidele töötajatele.

Rohkem oli ka neid organisatsioone, kus makstakse regulaarseid lisatasusid müügitöötajatele, oskustöölistele, spetsialistidele ja lihttöölistele.

Need on ametirühmad, kus töö tulemust hinnatakse sageli iga kuu, tulemus on selgemini mõõdetav ja väljendub ka töötasus.

Vaid 2% tööandjatest maksab regulaarseid lisatasusid ka kontoriametnikele.

Juhtidele ja tippspetsialistidele makstakse samuti harvem regulaarseid lisatasusid, kuna nende ametirühmade eesmärgid on pikemaajalisemad ning ka tulemust hinnatakse tavaliselt mitte iga kuu, vaid pikema perioodi jooksul.



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

Lisatasude osatähtsus töötasus on kõige sagedamini 5–10%

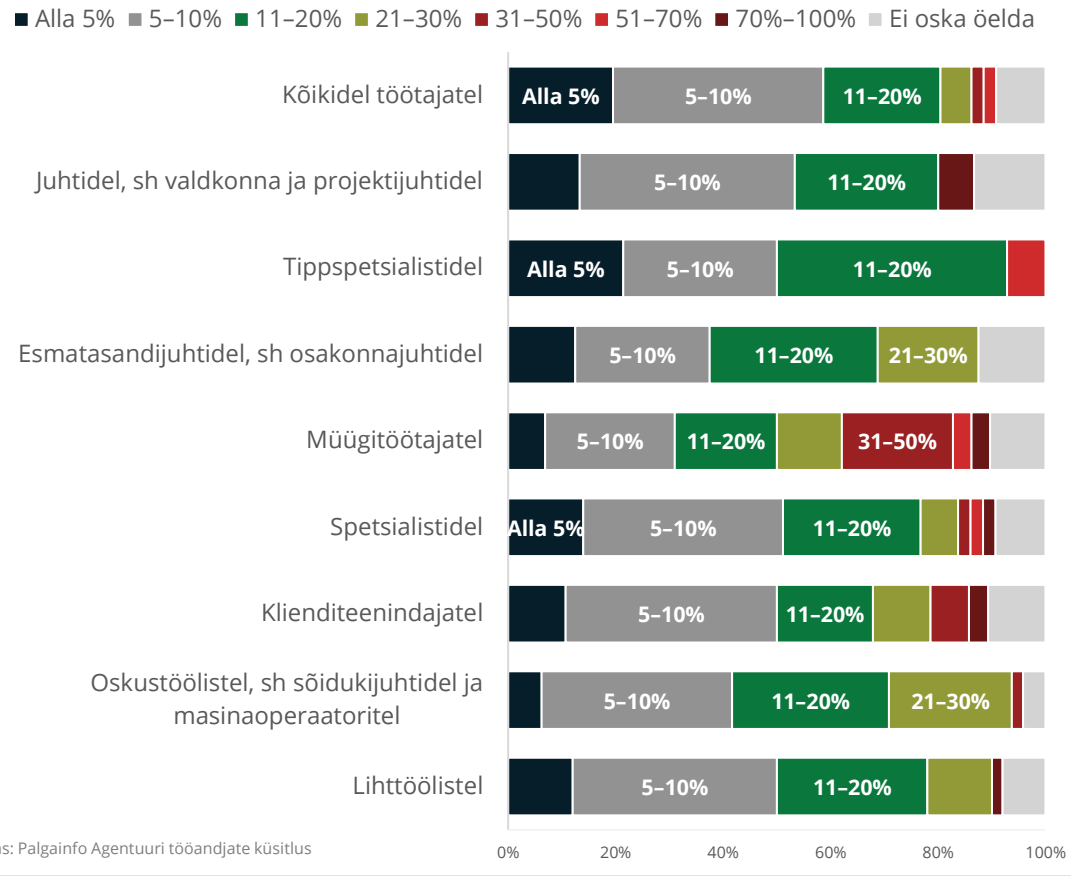
Viiendikus (20%) organisatsioonides, kus lisatasusid makstakse kõikidele töötajatele, jääb lisatasude osatähtsus töötasus alla 5%. Üle kolmandikus (39%) organisatsioonides on see 5–10% ja üle viiendikus (22%) 11–20%.

Tippspetsialistide ja esmatasandijuhtide regulaarsete lisatasude osatähtsus töötasus jääb sagedamini 11–20% piiresse.

Teistes töötajate gruppides moodustavad lisatasud sagedamini 5–10% töötasust. Lihttööliste ja oskustööliste lisatasud võivad sagedamini moodustada ka 11–20% töötasust. Müügitöötajate seas on rohkem neid, kelle lisatasude osakaal töötasust võib olla ka 31–50%. Sarnased olid tulemused ka aasta tagasi.

Lisatasude suurused ametirühmades 2023

Milline on regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus kuu töötasus?



Allikas: Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitlus

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

Lisatasud on suurenenud üle viiendikus organisatsioonides

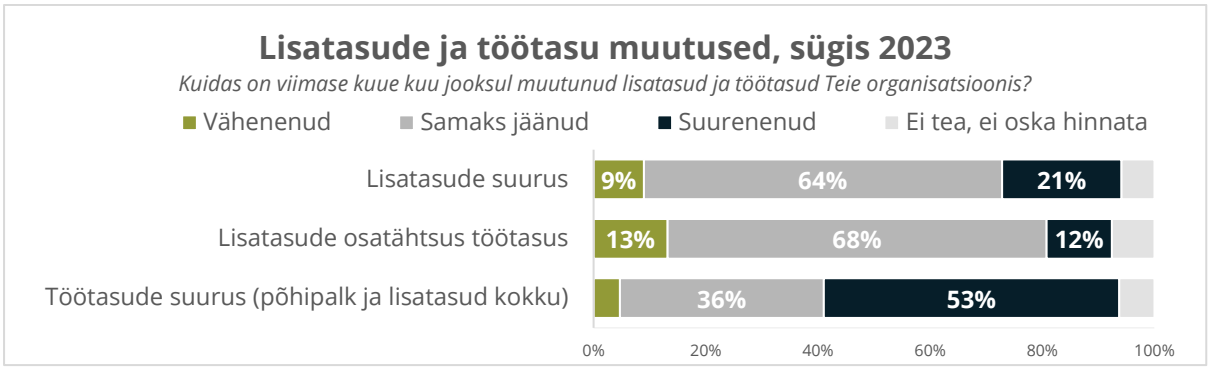
Lisaks põhipalkade kasvule mõjutab töötasude suurust ka lisatasude osatähtsus töötasus. Organisatsioonide esindajatelt, kus töötajatele lisatasusid maksti, küsiti, kas ja millal on lisatasude süsteemi muudetud. Üle viiendikus (23%) organisatsioonides oli sel aastal lisatasude süsteemi muudetud. Eelmisel aastal oli süsteemi muudetud 22% vastajate organisatsioonides.

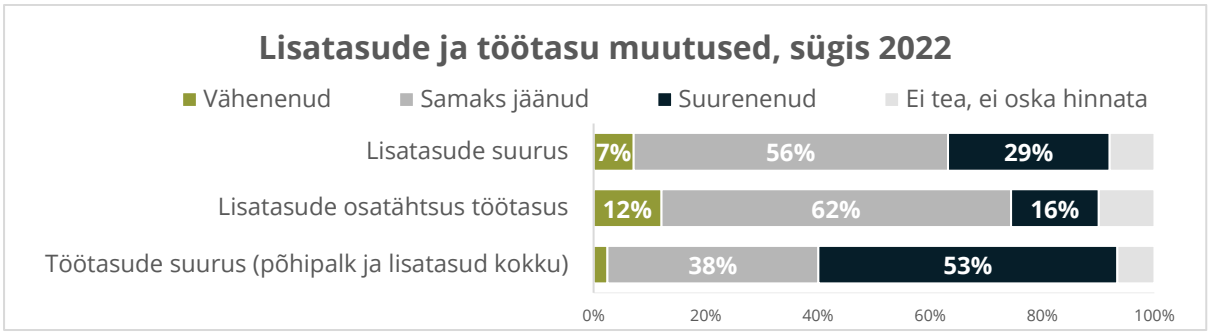
Küsitluses osalejatelt uuriti ka, kuidas on viimase kuue kuu jooksul muutunud lisatasud ja töötasud nende organisatsioonis.

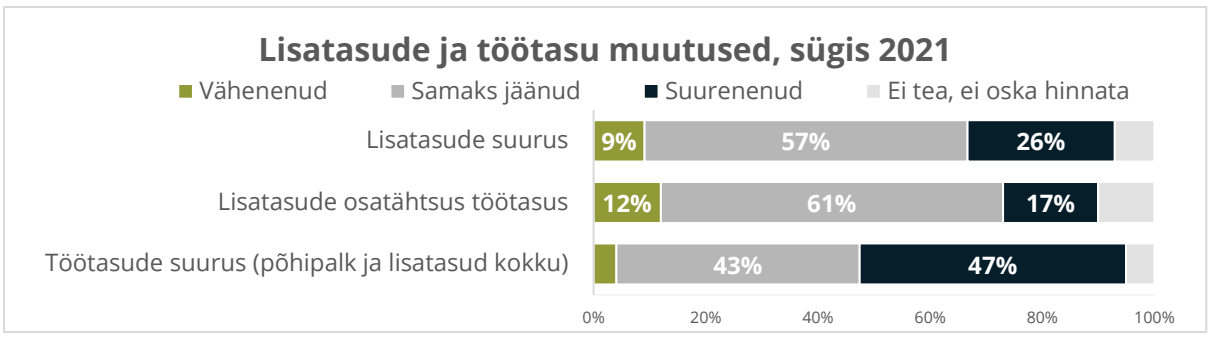
Üle viiendiku (21%) tööandjate küsitluses osalejatest märkis, et nende organisatsioonis on lisatasud viimase kuue kuu jooksul suurenenud. Üle pooltes (64%) organisatsioonides on aga lisatasude suurus samaks jäänud. Eelmisel aastal oli veidi rohkem neid organisatsioone, kus lisatasud olid kasvanud.

Rohkem kui pooltes (53%) organisatsioonides on kogu töötasu kasvanud ja neist omakorda 41%-s on suurenenud ka lisatasud. Kuid kuna ka põhipalgad on kasvanud, siis ei ole lisatasude osatähtsus töötasus samavõrra suurenenud ehk lisatasud on kasvanud koos põhipalkadega.

Majutuse ja toitlustuse ning muude teeninduse tegevuste alal oli rohkem neid organisatsioone, kus kogu töötasu oli viimase kuue kuu jooksul suurenenud.







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

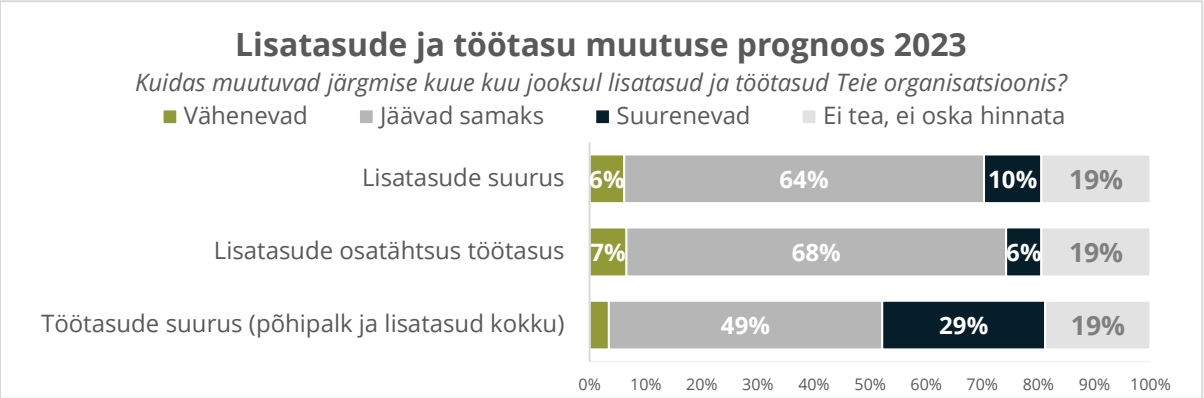
Lisatasude kasvu prognoosivad vähesed

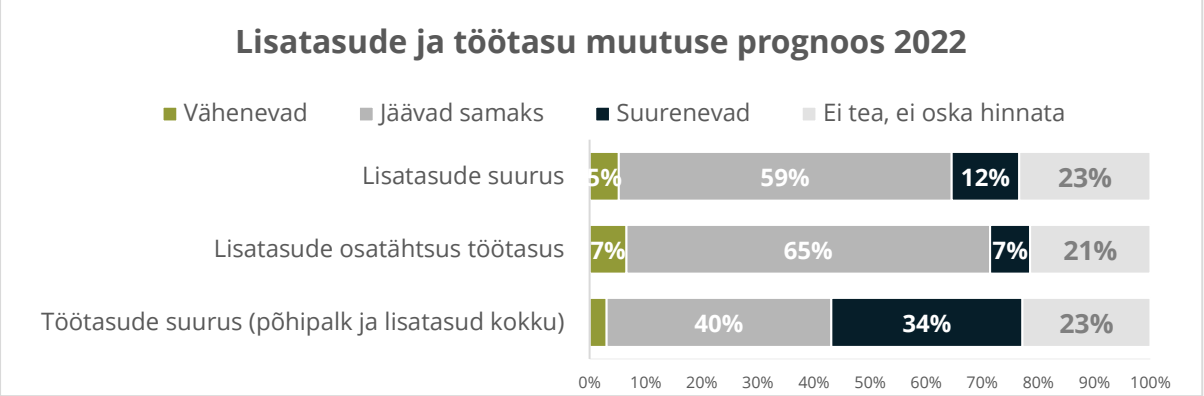
Järgmise kuue kuu jooksul prognoosivad lisatasude kasvu üsna vähesed tööandjad, suurema osa hinnangul jääb lisatasude suurus ja osatähtsus töötasus samaks.

Ligi viiendik vastajatest ei osanud lisatasude muutusi ennustada.

Üle veerandi (29%) tööandjate arvates kasvab järgmise kuue kuu jooksul nende organisatsioonis töötajate kogu töötasu.

Vabades vastustes lisatasude maksmise kohta oli nimetatud, et lisatasude maksmine sõltub töötulemustest ja -mahtudest. Kuna osad lisatasud, nt öötöö või ületunnitöötasu, on seotud põhitöötasuga, siis põhitöötasu kasvades suurenevad ka lisatasud.





Kommentaarid lisatasude maksmisele

- *Kui äri on võimekam rahaliselt, siis on kindlasti plaanis hakata rakendama* ***meeskonna tulemustasu süsteemi****.*
- *Lisatasud on* ***müügis kord kvartalis eesmärgi ületamisel*** *kõigi kolme kuu eest ühe korraga, mitte iga kuu ei arvestata eraldi, vaid 4 korda aastas, iga kvartal.*
- *Eelistame maksta* ***püsivaid, kuid mediaanist kõrgemaid põhitasusid****. Lisatasud mõjutavad puhkusetasusid jms, ja loovad teinekord ebamõistliku ootuse järgmisteks lisatasudeks.*
- *Kõik oleneb* ***majandustulemustest****.*
- *Tänaseks on kujunenud selline olukord ja* ***rohkemaks vahendeid ei jagu,*** *kuigi südamest sooviks.*
- *Hakkame oma* ***süsteemi ümber tegema****, aga see võtab aega ja mis suunas liigume, on esialgu veel lahtine.*
- *Kõik vahendid (kuniks saavutatakse investeeringuga planeeritud 2,3 kordne tootmismahu tõus) kuluvad hetkel suurinvesteeringuga kaasnevate laenukohustuste katteks.*

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

- *Kust pagan tulevad sellised rahad, et **lisatasusid maksta**? Oleme maksumaksjad, mitte riigifirma.*
- *Puhkuse asendust saavad ainult meditsiiniõed, kõik muud spetsialistid asendavad üksteist ilma tasuta.*
- *Lisatasusid makstakse kooskõlas seadusandluse nõuetega, **lisatööülesannete** täitmise eest, **asendustasu**, **premiaaltasu** kord aastas töösoorituse hindamisel (sõltub üheaegselt organisatsiooni, meeskonna ja individuaalsete eesmärkide täitmisest).*
- *Lisatasu sõltub **müügitulemustest**. Kui ettevõte ei suuda piisavalt oma tooteid toota, ei saa plaani täita ja ei saa ka lisatasu.*
- *Lisatasud on meil kokkuleppel **lisatööde** või **lisatundide** eest, **öötöö** eest. Lisatasu maksmine vastavalt vajadusele, kui on lisatöö vm, mida alati ei ole.*
- *Kavatseme 2024. aasta I kvartali lõpuks tasud ja lisatasud üle vaadata, kuid see **kõik sõltub majandusest**: kui majandus kukub ja meil suurt müüki ei toimu, siis ei ole ka vahendeid tasusid tõsta.*
- *Lisatasude muudatused on seotud **põhipalkade muutustega**, mis kollektiivlepingu kohaselt suurenevad.*
- *Lisatasud peaksid töötajat täiendavalt motiveerima, kuid sellel on ka negatiivseid tagajärgi. Lisatasude **regulaarsel maksmisel** tekib töötajal ootus, et see on põhipalga osa ning põhipalka nõutakse siis, kui tööle ilmutakse ning töö tegemise eest tahetakse saada juba lisatasu. Samas **ühekordsed lisatasud** ei paista ka väga töötajaid motiveerima, sest selle saamine on juhuslik ning raha kulub kiiresti ära.*
- *Lisatasusid makstakse töötaja, mitte töötajagrupi põhiselt vastavalt **ületundidele ja lisatöödele**.*
- *Lisatasu ei tohi lasta muutuda **kohustuslikuks palgalisaks**.*
- *Lisatasude suurused sõltuvad **töötajate poolt loodud väärtustest** ja seda on raske ette näha – kuigi loodame alati, et saab tõsta.*
- *Lisatasusid arvutatakse vastavalt **eelarve** ja **eesmärkide täitmisele**. Osakonnajuht arvutab saadud kasumi (lisatasu) meeskonnale, kui eesmärgid on täidetud ja meeskonna juht jagab selle oma äranägemise järgi oma töötajate vahel. Iga kuu on summad erinevad, seepärast ei oska välja tuua ka täpseid protsente.*
- *Lisatasu on **motiveeriv element** klienditeenindaja müügitöös. Kuna väljatöötatud mudel rahuldab töötajaid, siis kavas lähitulevikus muudatusi sisse viia ei ole.*

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

AASTAPREEMIAD JA TOETUSED

Üle poole tööandjatest on maksnud aastapreemiaid

Üle poole (51%) tööandjatest on töötajatele viimase aasta jooksul (okt 2022 – sept 2023) maksnud preemiaid organisatsiooni majandustulemustest lähtuvalt, meeskonna või töötaja töötulemuse alusel või muudel põhjustel. Sellisel kujul küsimus aastapreemiate maksmise kohta lisati ankeeti esmakordselt kevadel.

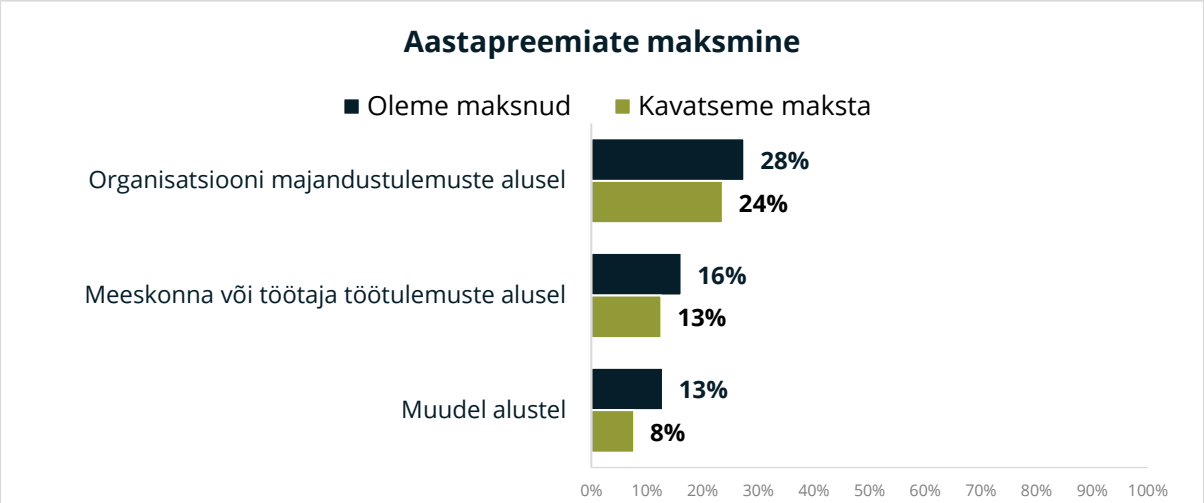
Suurem osa vastajatest oli preemiaid maksnud aasta lõpul detsembris. Oli aga ka neid, kes maksid preemiaid selle aasta esimeses kvartalis.

Alla 50 töötajaga organisatsioonides oli aastapreemiaid makstud ligi pooltes (45%), suurema töötajate arvuga organisatsioonides aga üle pooltes. Infrastruktuuri ettevõtete, hariduse ja tervishoiu valdkonna organisatsioonide seas oli rohkem neid, kus oli aastapreemiaid makstud.

Kõikidele töötajatele maksis aastapreemiaid 62% ja juhtidele 23% organisatsioonidest. Aastapreemia moodustas töötajate töötasust sagedamini 5–10% või 71–100%.

Sel aastal kavatseb töötajatele preemiaid maksta üle kolmandiku (39%) tööandjatest, 31% ei oska veel öelda, kas preemiaid makstakse. Üle kolmandikul juhtudel on preemiate maksmine kavandatud aasta lõppu, detsembrisse.

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



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

SOODUSTUSTE TOIMIMINE

Soodustused on tööandjalt töötajale pakutavad hüved, mille pakkumine ei tulene seadusest vms õigusaktist ega tööandja enda vajadusest. Näiteks seadusega ettenähtud täienduskoolitusi ei saa lugeda soodustuseks, samuti ei saa lugeda hüveks kodus töötamise võimalust, kui tööandja ei pakugi töökohta kontoris. See aga ei tähenda, et tööandjal puuduvad soodustuste pakkumisel huvid või eesmärgid.

Soodustuste pakkumise eesmärgid võivad olla:

- **Kompetentsed ja motiveeritud töötajad**, nt täienduskoolitused, arenguvõimalused.
- **Hea tervise ja enesetundega töötajad**, nt täiendavad tervisekontrollid, sporditoetused jms.
- **Puhanud ja energilised töötajad**, nt lisapuhkus, vajadusel vabad päevad.
- **Hästi toimiv koostöö meeskonnas**, nt ühisüritused, sisekoolitused.
- **Töötajate ebamugavuste vähendamine**, nt tööle ja töölt koju sõidu korraldamine.
- **Töötajate kulude vähendamine ja toimetuleku parandamine**, nt tööga mitteseotud kulude hüvitamine või tööandja vahendite kasutamine isiklikuks otstarbeks.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolul on tugev seos sellega, kuidas töötajad suhtuvad oma organisatsiooni – kas nad peavad organisatsiooni heaks tööandjaks ning soovitaksid seal töötamist ka tuttavale. Soodustustega rahulolu kahandab see, kui soodustusi pakutakse vähe ja need ei vasta töötaja eelistustele.

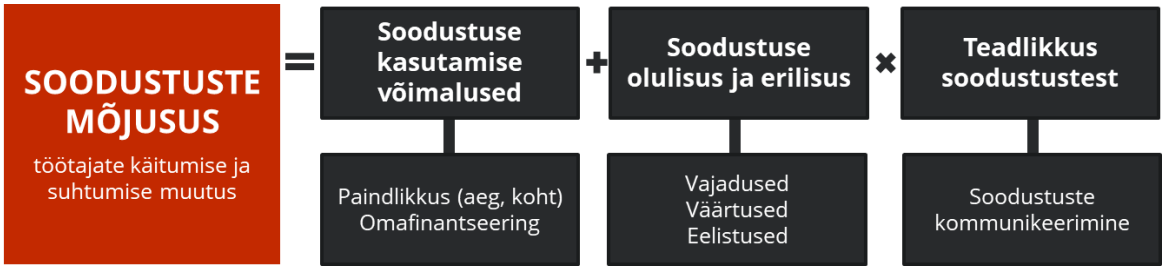
Seega on soodustuste pakkumise üks eesmärk muuta töötajate käitumist, nt liikuda rohkem, toituda tervislikult vms, teisalt kujundada positiivset suhtumist organisatsiooni. Kui soodustused seda eesmärki täidavad, on nad **mõjusad**.

Selleks, et soodustused oleks mõjusad, peavad nad olema töötajate jaoks **olulised** ehk väärtuslikud. Kuivõrd väärtuslikuks mingit soodustust peetakse, sõltub töötajate vajadustest, eelistustest, harjumustest jms. Lisaks on küsimus, kuivõrd **eriline** või tavaline on soodustus. Näiteks joogivee pakkumine töökohal on väga tavaline ja seda soodustusena ei tajuta.

Soodustuste mõjususe juures on oluline, et töötaja oleks soodustustest **teadlik**. Ettevõtetest leiab üsna palju näiteid olukordadest, kus töötajad ei tea, milliseid soodustusi neil on võimalik kasutada.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolu suurendab see, kui töötaja on pakutavat soodustust kasutanud. Seega on soodustuste mõjususe puhul oluline, kas töötajal on reaalselt võimalik soodustust kasutada. Näiteks kui spordisaali kasutamise ajad või asukoht ei sobi või peab töötaja ka omast taskust midagi maksma, ei pruugi ta soodustust kasutada.

Soodustuste puhul on oluline küsimus ka **tõhusus** ehk mis see organisatsioonile maksab ja kui lihtne või keeruline on soodustust administreerida.



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

SOODUSTUSTE PAKKUMINE

Enamik organisatsioone pakub töötajatele soodustusi

Küsitluses osalejatelt küsiti, kas nende organisatsioonis pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid. 77% tööandjatest märkis, et nende organisatsioonis pakutakse töötajatele soodustusi, 20% hinnangul soodustusi ei pakuta. Eelmisel aastal pakkus soodustusi 78% küsitluses osalenud tööandjatest.

Hinnanguid soodustuste pakkumisele võib mõjutada see, kas neid tajutakse soodustuste ja hüvedena või on nad muutunud töötingimuste loomulikuks osaks. Näiteks ergonoomiline töökeskkond või kodukontori võimaldamine saab järjest tavalisemaks ning see ei pruugi enam olla tajutud lisahüvena.

Kuni 15 töötajatega organisatsioonide seas oli vähem (60%) neid, kus soodustusi pakutakse. Suurematest organisatsioonidest pakub aga enamik soodustusi. Sama on näidanud ka varasemate aastate küsitlused.

Oma organisatsiooni töötasude taset konkurentide omast kõrgemaks hindavatest tööandjatest pakub enamik (82%) töötajatele soodustusi, madalama töötasude tasemega organisatsioonidest teeb seda 67%.

Soodustustest ja hüvedest pakutakse küsitluses osalenud organisatsioonides kõige sagedamini kodus töötamise võimalust – 89% soodustusi pakkuvatest organisatsioonidest märkis, et neil on selline võimalus. Seda ei saa aga tavaliselt kasutada kõik organisatsiooni töötajad, vaid pigem osad töötajate grupid, kelle töö iseloom võimaldab kodus töötamist.

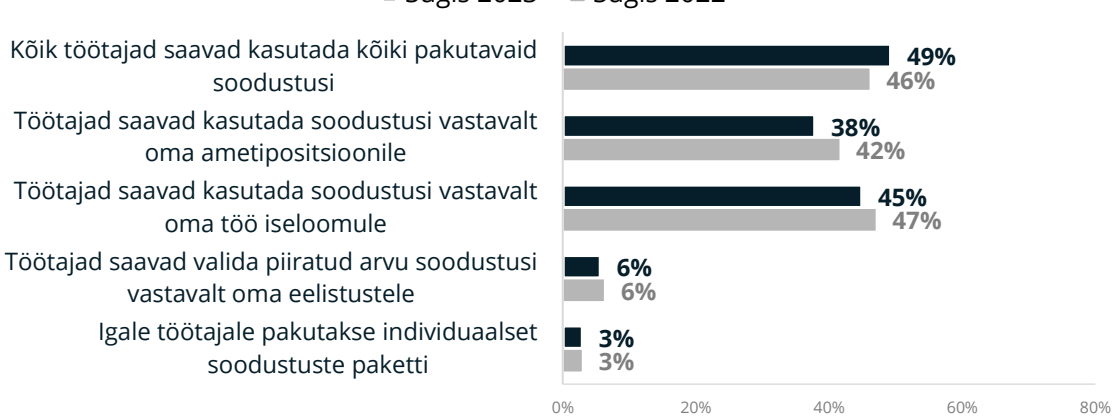
Aastate võrdluses on kodus töötamise võimalust hakatud rohkem pakkuma tervisekriisi ajal ja pärast tervisekriisi. Teiste soodustuste ja hüvede pakkumine on aastate võrdluses üsna sarnane.

Kõikidele töötajatele pakutakse sagedamini tasuta kohvi, teed ja joogivett ning tehakse jõulupakid töötajate lastele. Ka ühisüritused ja toetused isiklike sündmuste (nt juubeli, lapse sünni, lähedase matuse vms) puhul on rohkem levinud soodustused.

Vastajatel paluti ka hinnata soodustuste kasutamise võimalusi oma organisatsioonis. Vastustest selgus, et individuaalseid soodustuste pakette pakutakse üksikutes organisatsioonides ning töötajad saavad soodustusi kasutada eelkõige vastavalt oma ametipositsioonile ja töö iseloomule, mitte individuaalsetest eelistustest lähtuvalt.

Soodustuste kasutamise iseloomustus

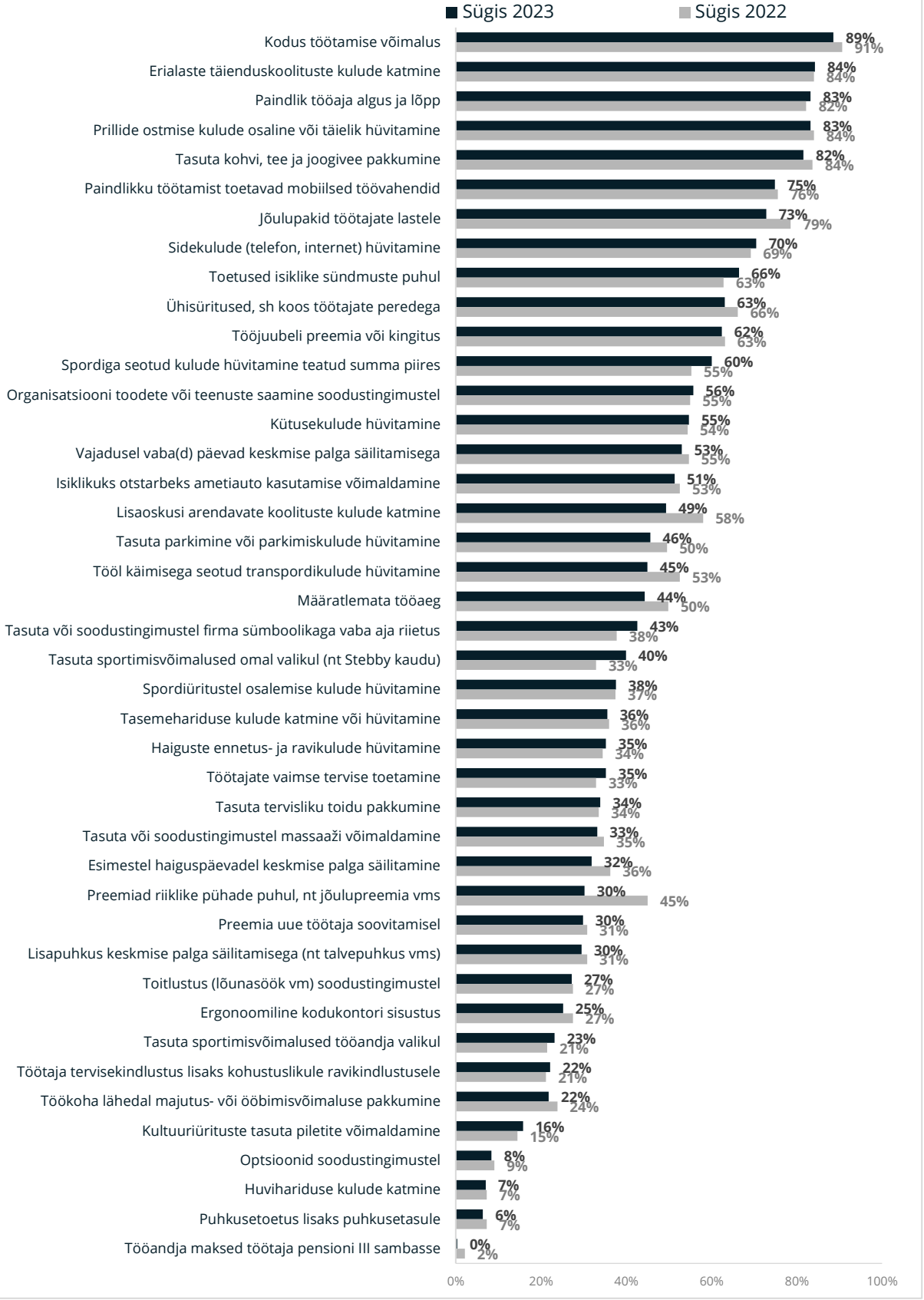
Osatähtsus soodustusi pakkuvate vastajate seas



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

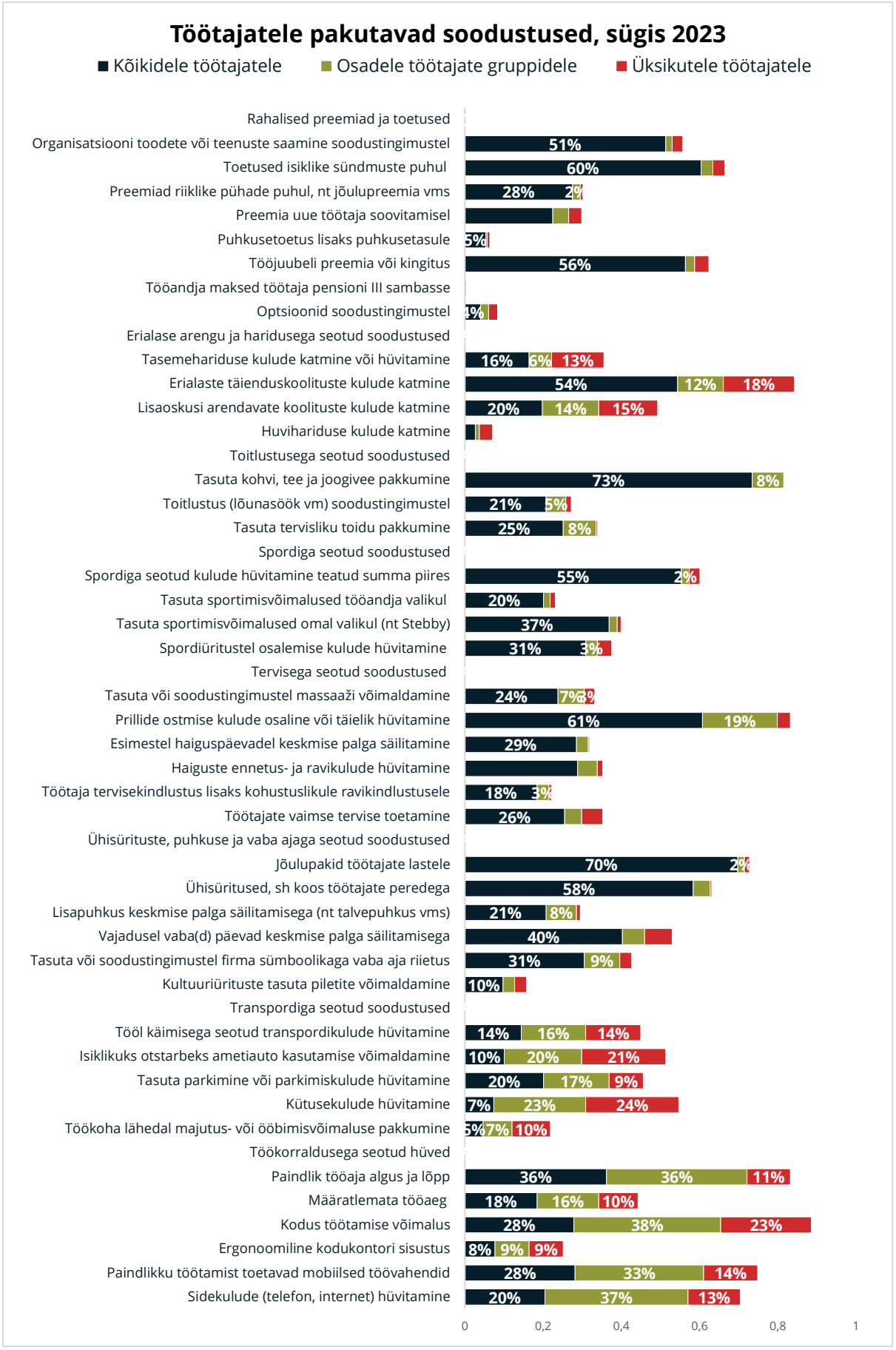
Organisatsioonides pakutavad soodustused

Osatähtsus organisatsioonide hulgas, kus soodustusi pakutakse



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

Töötajatele pakutavad soodustused, sügis 2023



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

Tööandjad prognoosivad soodustuste kallinemist

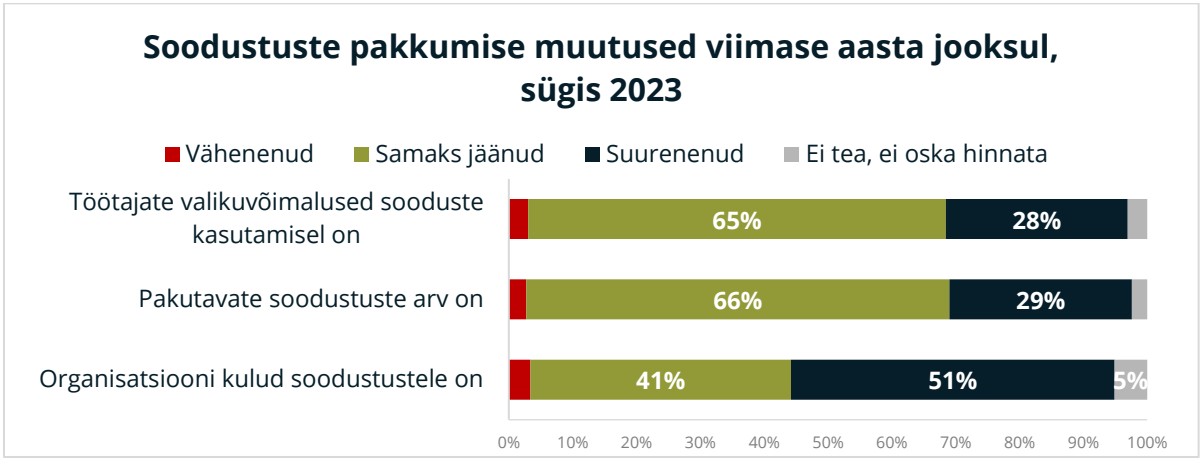
Soodustuste ja hüvede pakkujatelt küsiti, kas ja millal nende organisatsioonis soodustuste paketti viimati muudeti. Ligi kolmandikus (31%) uuringus osalenud organisatsioonides oli soodustuste paketti muudetud käesoleval aastal. Eelmisel aastal oli soodustuste paketti muutnud 25% küsitluses osalenutest.

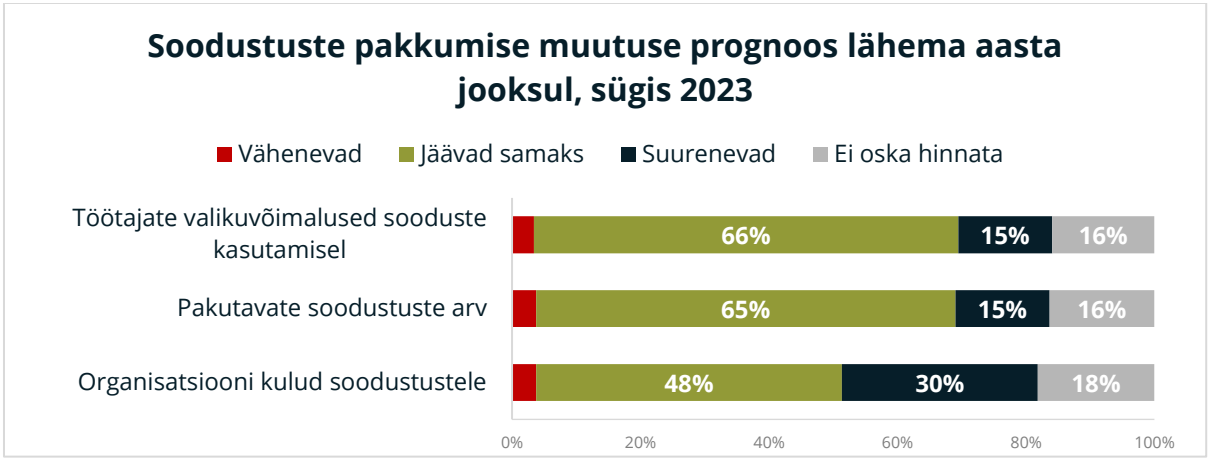
Tööandjatelt, kes pakkusid töötajatele soodustusi, küsiti, kuidas on viimase aasta jooksul muutunud soodustuste pakkumine nende organisatsioonis.

Üle poole (65%) vastajatest hindas, et töötajate valikuvõimalused soodustuste kasutamisel ja pakutavate soodustuste arv on samaks jäänud. Üle veerandis organisatsioonides kasvas aga pakutavate soodustuste arv ja suurenesid töötajate valikuvõimalused.

Üle poole (51%) tööandjate hinnangul on organisatsiooni kulud soodustustele aasta jooksul kasvanud. Eelmisel aastal andis sama hinnangu 55% vastanutest.

Järgmiseks aastaks ennustavad soodustustega seotud kulude kasvu 30% küsitlusele vastanutest, seda eelkõige seoses teenuste hinnatõusuga. Soodustuste arvu ja töötajate valikuvõimaluste kasvu enamik tööandjaid ette ei näe.





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

Kommentaarid soodustustele

Tööandjatelt küsiti vabas vormis, milliseid soodustusi veel pakutakse, ja anti võimalus soodustuste teemat kommenteerida.

Nagu ka eespool öeldud, jääb soodustuste analüüsimisel õhku küsimus, mis on soodustus ning mis töökorralduse ja töötingimuste loomulik osa.

Muud soodustused, mida töötajatele pakutakse

- *Tasuta **sisekoolitused.***
- ***Jõulupidu** kontori töötajatele.*
- ***Õppekogunemisel** töötasu säilitamine.*
- ***Loomepuhkus.***
- *Kui **puhkusetasu** jääb alla igakuist töötasu, siis tõstetakse puhkusetasu igakuise töötasu tasemele.*
- *Emaettevõtte poolt korraldatakse **rahvusvahelisi lastelaagreid**, kuhu saab kandideerida teatud konkursist osa võttes.*
- ***Gripivaktsiin** kontoris, lisa **puhkusepäevad** vastavalt tööstaažile.*
- ***Sünnipäeval** vaba päev töötasu säilitamisega.*
- ***Puhkusetoetus** puhkuselt tööle naasmisel (makstakse üks kord aastas), **saavutuste tähistamine** (näiteks ühine lõunasöök).*
- ***Sünnipäevakink** igale töötajale - u 25–30 euro väärtuses.*
- *Soodustingimustel **ravi pereliikmetele**.*
- ***Erialakirjanduse** (sh erialased internetiportaalide kasutajakontod) soetamine, erialaliitude aastamaksete tasumine, kutsetunnistuste riigilõivude eest tasumine, **staažipuhkus**.*
- *Meie pakume **tasustatud talvepuhkust** lisaks suvepuhkusele (28 p).*
- ***Staažipuhkus** + **jõulupuhkus.***
- *Reisid **erialastele konverentsidele** jms.*
- ***Koolitoetus** kõikidele kuni 18 a. (k.a.) koolilastele, mitte ainult ranitsatoetus.*
- ***Laste jõulupidu tervele perele, kingipakid** lastele 14 a. (k.a.).*
- ***Koolitused**, kontaktkoolitused ja e-õppe keskkond.*
- *Koostöös spordiklubidega on klienditeenindajatel võimalik külastada **spordiklubi soodushinnaga**. **Tervisetõendist** hüvitab ettevõte 50%.*
- ***Sooduskaart kütusetanklas** –20 senti.*
- ***Kingitus koolilõpetamise** puhul, vaba makstud **1. september I klassi astuja** vanemale.*
- ***Jaanipäeva ja Jõulukingid.***

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

VAIMNE TERVIS

Enamik tööandjaid toetab mingil viisil töötajate vaimset tervist

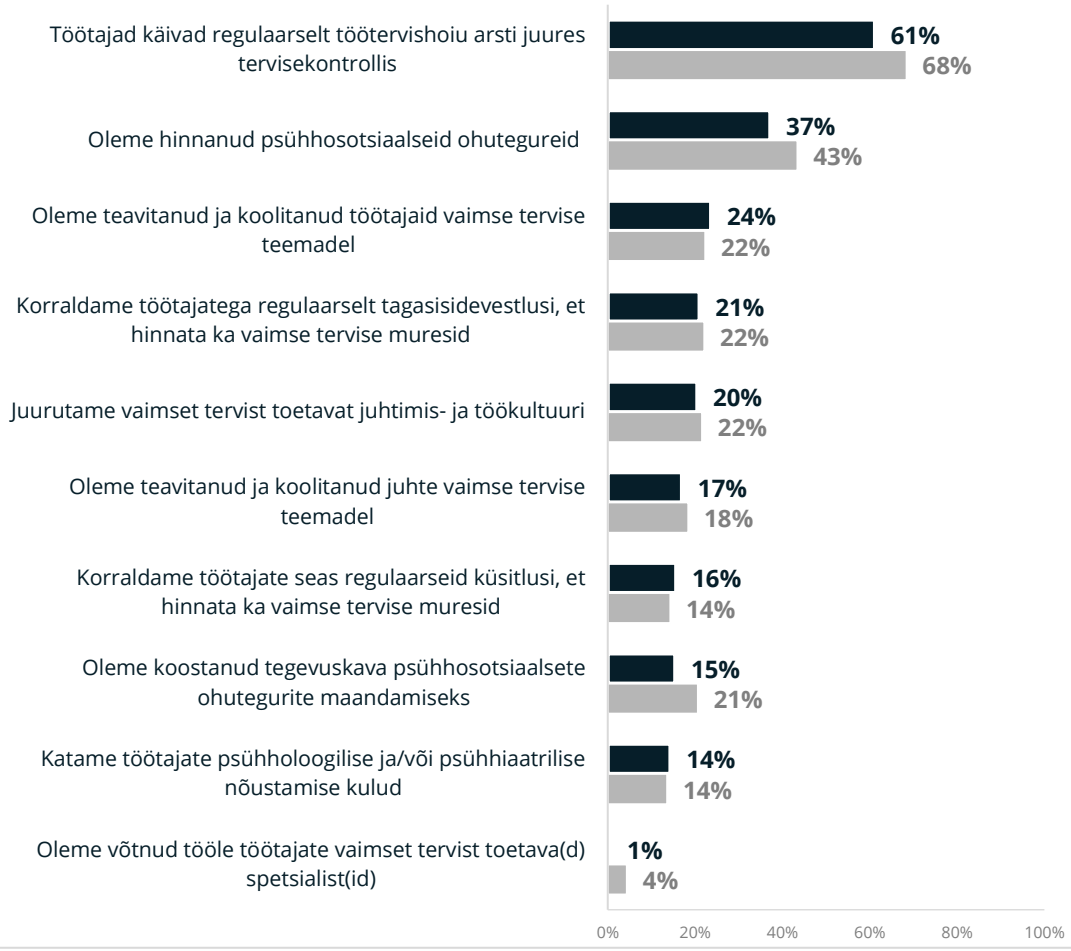
Koostöös Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi teadlastega töötati 2022. aasta sügisel välja ja lisati ankeeti küsimused töötajate vaimse tervise toetamise kohta. Sel sügisel esitati samad küsimused uuesti. Tööandjatelt uuriti, mida on nende organisatsioonis tehtud ja tehakse töötajate vaimse tervise toetamiseks.

23% tööandjatest märkis, et töötajate vaimse tervise toetamiseks ei ole midagi tehtud. Eelmisel aastal andis sama vastuse 18%. Ülejäänud organisatsioonides on sellel suunal midagi tehtud.

61% küsitluses osalenud organisatsioonide esindajatest märkis, et töötajad käivad regulaarselt töötervishoiu arsti juures tervisekontrollis, mida näeb ette ka töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Seadusest tuleneb ka tööandja kohustus hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid, mida on tehtud 37% organisatsioonides.

Tegevused töötajate vaimse tervise toetamisel

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

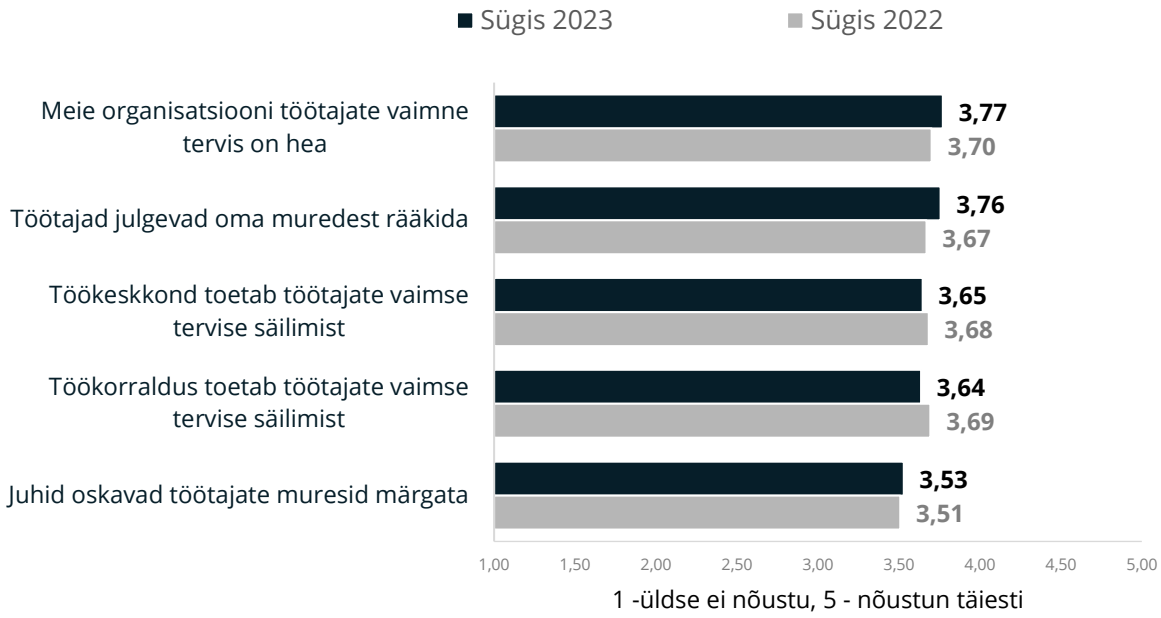
Enamik tööandjaid hindab töötajate vaimset tervist heaks

Enamik küsitlusele vastanud tööandjatest leidis, et nende organisatsiooni töökorraldus ja töökeskkond toetab töötajate vaimse tervise säilimist ning töötajate vaimne tervis on hea. Veidi vähem oli neid, kes nõustusid väitega, et juhid oskavad töötajate muresid märgata.

Töötajate vaimse tervise toetamise takistustena nimetati sagedamini piiratud rahalisi vahendeid ja töötajate terviseandmete delikaatsust, aga ka töötajate vähest huvi nende teemade vastu. Lisaks oli nimetatud ajapuudust, juhtide soovimatust teemaga tegeleda ja eelarvamusi. 31% vastajate hinnangul ei ole töötajate vaimse tervise toetamisel takistusi.

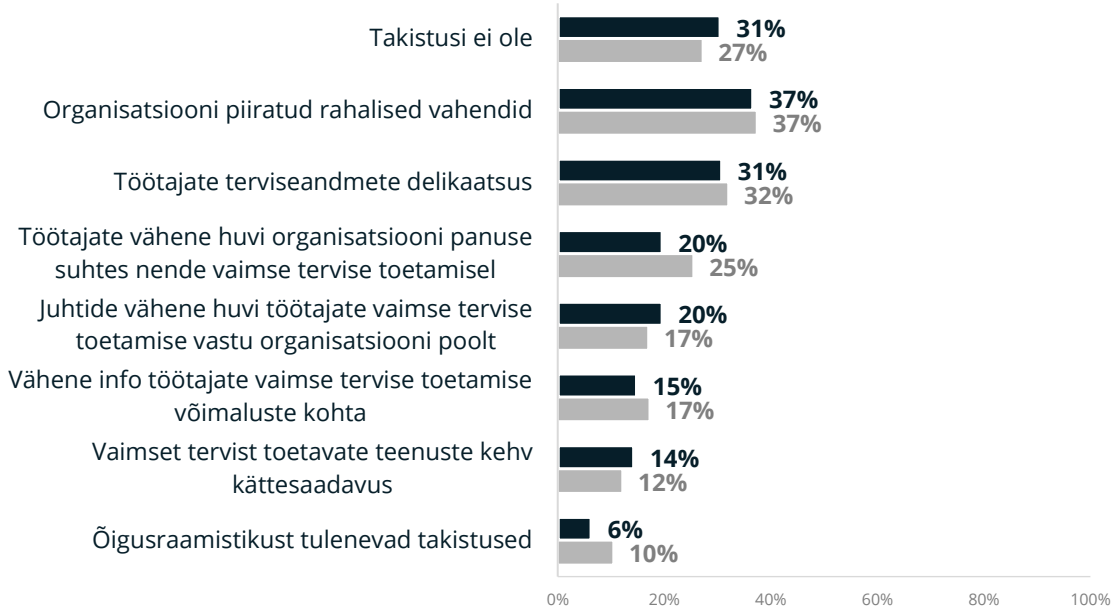
Hinnangud organisatsiooni töötajate vaimsele tervisele

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



Takistused töötajate vaimse tervise toetamisel

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

Tõhusamate tegevustena nimetati märkamist ja kuulamist

Tööandjatel paluti vabas vormis nimetada kõige tõhusamad tegevused töötajate vaimse tervise toetamisel.

Sagedamini nimetati märkamist ja kuulamist, aga ka mõistlikku töökoormust, rohkem vaba aega, ühistegevusi ja juhtide huvi töötajate heaolu vastu.

- *Muredest on võimalik **hinnanguvabalt** rääkida, tagasisidestamine.*
- *Üks ühele vestlused ja et päriselt kuulad inimest.*
- *Esmalt peaks **eakamad juhid** hakkama tunnistama, et on probleemid ja siis tuleks hakata inimesi kuulama, mõistma.*
- ***Supervisioonid**, vestlused, koolitused.*
- ***Avatud suhtlemine**, töötaja meeleolu märkamine ja probleemide korral rääkimine.*
- *Ühised arutelud**, kohviõhtud** ja **ühised lõunad**.*
- ***Inimestega arvestavad juhtimispraktikad** – vaimse tervise jaoks on parim, kui töötajad saavad töötada võimalikult **autonoomselt** ja olla n-ö isejuhtivad. Paindlik, inimeste erinevate vajadustega arvestav **tööajakorraldus**. **Meeldiv töökeskkond**, kus on **tasakaalus töötamist/keskendumist** soodustavad lahendused + võimalus **turvaliselt sotsialiseeruda** (sh selle julgustamine).*
- ***Leia aeg** töötajaga suhtlemiseks, **kuula ja kuule**, mida ta räägib.*
- *Arutleda koos erinevaid probleeme. Kuulata ära töötaja mured. Otsida probleemidele koos lahendus.*
- ***Stabiilne töökeskkond**, samas kui stabiilsena saab ühe põllumajandusega tegeleva ettevõtte töökeskkond olla, kui kimbutavad nii klimaatilised kui ka loomadest ehk elusolenditest tingitud tagasilöögid. Püüame riske maandada võimalikul parimal moel, samas peab tõdema, et alati see ka ei õnnestu. Ja kõik ebaõnnestumised tekitavad parajalt stressi.*
- ***Avatud ja turvalise keskkonna loomine**. Regulaarne koolitamine ja nõustamine.*
- *Spetsialistiga konsulteerimise võimaldamine tööandja kulul, pidev juhtide poolne **monitoorimine ja tagasisidestamine**, ühisüritused ja sportimise toetamine.*
- ***Eluterve** töö keskkond, **vahetu juhi hea suhtumine** töötajatesse.*
- *Rääkida **silmast silma**. Pakkuda võimalust **külastada arsti**, vajadusel tööajal. Anda **piisavalt puhkusepäevi**, kui tegemist on graafiku tööga.*
- *Kaasatus ja **juhtide poolt märkamine/toetus**. Regulaarsed kovisioonid. Meeskonnaüritused.*
- *Töötajaga **tagasiside vestlused**, töötajate **koolitamine**, **töökorralduse** kujundamine selliselt, mis toetaks vaimset tervist (paindlik tööaeg, kaugtöö võimalus, puhkealad ja võimalus eralduda).*
- *1. Saab töö juures **rääkida** oma muredest juhiga. 2. saab töökaaslastega rääkida, **hea läbisaamine**. 3. Vajadusel saab **nõu või toetust** 4. **Töökeskkond on toetav**, suhtlemine vaba, tehakse omavahel nalja jne.*
- ***Paindlik töökorraldus**. Head (toetavad) suhted ja usaldus meeskonnas. **Individuaalne** lähenemine igale töötajale.*
- *Töötajate omavaheline **siseklíima**, inimeste / töötajate teadlik **positiivne hoiak** üksteise suhtes, tööalaselt üksteist **toetav meeskond** (alati võib murega kellegi poole pöörduda ja küll siis abi leitakse).*
- *Töökoormuse ühtlustamine. Regulaarsed treeningud. Koolitused antud teemadel teadlikkuse tõstmiseks.*
- *Iga raske juhtumi järgsed **ventileerimised teise spetsialistiga**, kovisioonid, supervisioonid.*
- ***Suhtlemine**, sh aktiivne kuulamine ja tagasisidestamine.*
- *1. **Puhkeaeg ja taastumine**: Töötajate julgustamine regulaarse puhkeaja võtmiseks ja tööväliste huvide järgimiseks aitab vähendada läbipõlemist ja stressi. 2. **Läbipõlemise ennetamine**: Töökoormuse realistlik haldamine, regulaarne tagasiside ja tunnustamine, samuti ressursside ja toetuse pakkumine aitavad vähendada läbipõlemise riski. 3. **Õiglane kohtlemine ja austus**: Õiglase ja austava suhtumise edendamine töökohal aitab luua positiivset organisatsioonikultuuri, mis toetab töötajate vaimset tervist.*
- ***Eksimine** on lubatud, oma arvamuse avaldamine on teretulnud, kedagi ei karistata.*

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

- *Juhtide koolitused märkamaks töötajatega toimuvat (toimuvaid võimalikke muutusi, mis võivad viidata vaimse tervise halvenemise ohule).*
- *1. Usaldamine 2. Lugupidav ja hooliv suhtumine 3. Töötajate toetamine murede korral.*
- *Stressivaba töökeskkond, ülekoormuse vältimine, meeldivad kolleegid.*
- *Ühistegevused, sh väljaspool töist tegevust. Üksuste juhtide hoiakud ja nende kujundamine.*
- *Murede korral otsese ülemusega rääkimist, head töösuhted kolleegidega, üksteist respekteeriv suhe tööandjate-alluvate vahel.*
- *Ühised motivatsiooniüritused. Koolitused. Piisava puhkuse võimaldamine.*
- *Tegevjuhi regulaarsed tööalased suhtlused/vestlused töötajatega osakondades. Ettevõttes on olemas siselist, lisaks korraldatakse üldkoosolekuid, kus saab oma muredest märku anda. On sisse viidud kodukord, mille raames töötajal on võimalus alati soovi korral pöörduda isikliku murega ettevõtte tegevjuhi poole.*
- *Väljamõeldud ja struktureeritud protsessid, töö- ja eraelu tasakaal (st kaugtöö võimalus), tervisekindlustus, mis hõlmaks ka ambulatoorse ravi kompenseerimist (sh psühholoogi vastuvõtt saatekirja alusel, psühhoterapeut).*
- *Mõistev töökeskkond ja –kultuur.*
- *Nõutud tulemuste jälgimine ja lubadustest kinnipidamise nõudmine juhtide poolt, et töötajad saaksid üksteisele loota. Meeskonnatöökoolitused. Psühhiaatri, psühholoogi konsultatsioonide eest tasumine, kui töötajal on psühholoogilisi raskusi.*
- *1. Võimaldatakse võtta puhkust, kui tuntakse vajadust puhkuse järele. Ei olda kinni puhkusegraafikus. 2. Saab jääda kodukontorisse, kui vaja.*
- *Vaimse tervise teema üldteadmiste tutvustamine ehk mis asi on üldse Vaimne tervis ja kuidas ära tunda muutusi selles.*
- *Vestluste läbiviimise toetamist/õpetamist juhtidele, koolitused.*
- *Ühisüritusi, kus saab end maha laadida ja tunda kolleegi tuge.*
- *Mõistlik töökeskkond, normaalne suhtluskultuur ja üksteise murede ärakuulamine.*

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

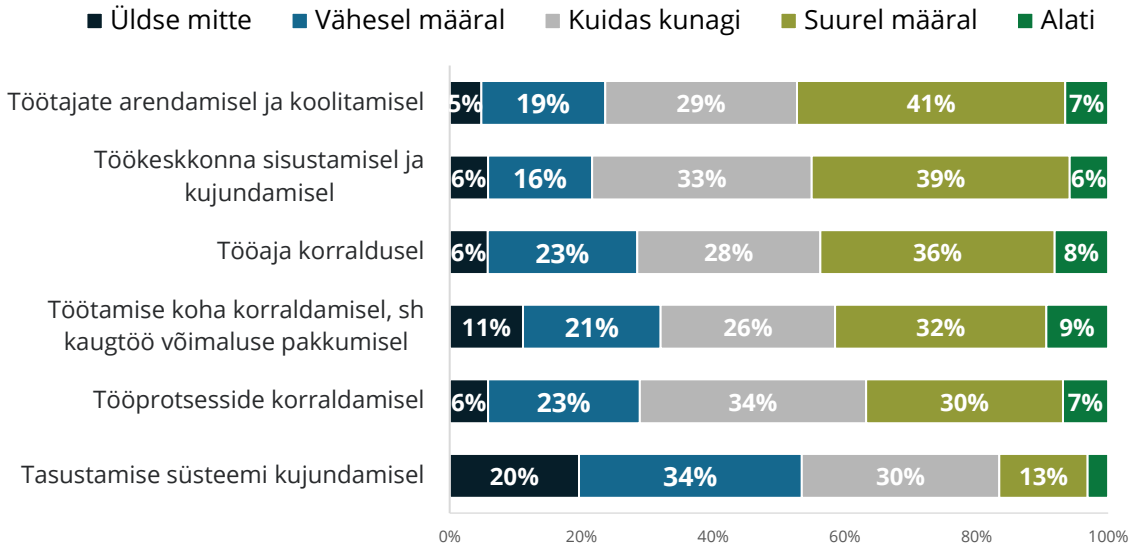
TÖÖKORRALDUS

Tasustamisel töötajate eripäradega väga ei arvestata

Sel sügisel uuriti, kuivõrd arvestatakse organisatsioonides töötajate eripärasid ja eelistusi, kuidas on korraldatud asendamine ja kaugtöö.

Pea poolte (48%) küsitluses osalenud töötajate hinnangul arvestatakse nende organisatsioonis töötajate eripäradega suurel määral või alati arendus- ja koolitustegevustes. Ka töökeskkonna sisustamisel ja tööaja korraldamisel arvestatakse üsna paljudes organisatsioonides töötajate eripärade ja eelistustega. Üle pooltes (54%) organisatsioonides ei arvestata või arvestatakse vähesel määral töötajate eripäradega tasustamise süsteemi kujundamisel.

Kas ja kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate eripärasid ja eelistusi?



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

Asendamise korraldab tavaliselt vahetu juht

Tööandjatelt uuriti, kuidas on nende organisatsioonis korraldatud töötajate asendamine haiguste, puhkuste, koolituste vm põhjustel puudumiste korral.

Kahes kolmandikus (66%) organisatsioonides korraldab vahetu juht töötajate asendamise. Üle kolmandikus (36%) lepivad töötajad asendamise ise omavahel kokku. Üle kümnendikus (16%) organisatsioonides on välja töötatud kindel asendamise kord. Alla viiendiku (18%) märkis, et nende organisatsioonis makstakse asendamise eest lisatasu.

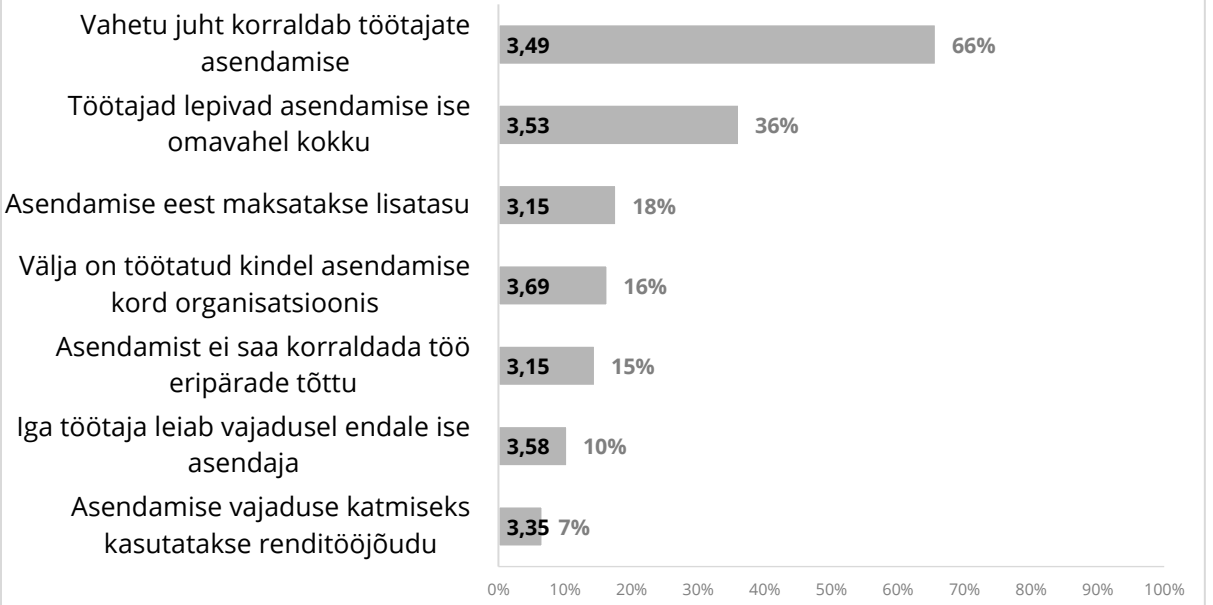
Vastajatel paluti ka hinnata, kui hästi on organisatsioonis asendamine korraldatud.

45% hindas asendamise korraldust keskmiseks ja ligi kolmandik (32%) heaks, kümnendik (10%) väga heaks.

Kõrgemalt hindasid asendamise korraldust vastajad, kelle organisatsioonis oli välja töötatud kindel asendamise kord. Madalamalt hindasid asendamise korraldust need tööandjad, kelle organisatsioonis ei saa asendamist korraldada töö eripärade tõttu.

Asendamise korraldus ja keskmine hinnang asendamisele

Kuidas on Teie organisatsioonis korraldatud töötajate asendamine haiguste, puhkuste, koolituste vm põhjustel puudumiste korral?



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

Kaugtööd lubatakse, kui töö iseloom võimaldab seda

Enamikus (78%) organisatsioonides võimaldatakse töötajatel kaugtööd teha, kui nende töö iseloom seda võimaldab. 16% tööandjatest ütles, et nende organisatsiooni töö iseloom ei võimalda kaugtöö vormis töötamist.
6% tööandjatest ei luba töötajatel väljaspool organisatsiooni töötada vaatamata sellele, et osade töötajate töö iseloom seda võimaldaks.

Võrreldes tulemusi 2016. ja 2013. aasta küsitlustega, on rohkem neid organisatsioone, kes kaugtööd lubavad. Ühelt poolt võib see tulla sellest, et järjest enam töid ei ole seotud kindla asukohaga ja neid võib ka mujalt teha. Teiselt poolt õpetas tervisekriis rohkem kaugtööd kasutama ka nendes organisatsioonides, kus varem eemalt töötamist võimalikuks ei peetud.

Üle veerandis (28%) küsitluses osalenud organisatsioonides kasutavad kaugtöö võimalust kõik töötajad. Pea sama paljudes (27%) teevad kaugtööd osad üksused ja ligi pooltes (44%) üksikud töötajad. Tavaliselt kasutavad töötajad kaugtöö võimalust mõni kord nädalas.

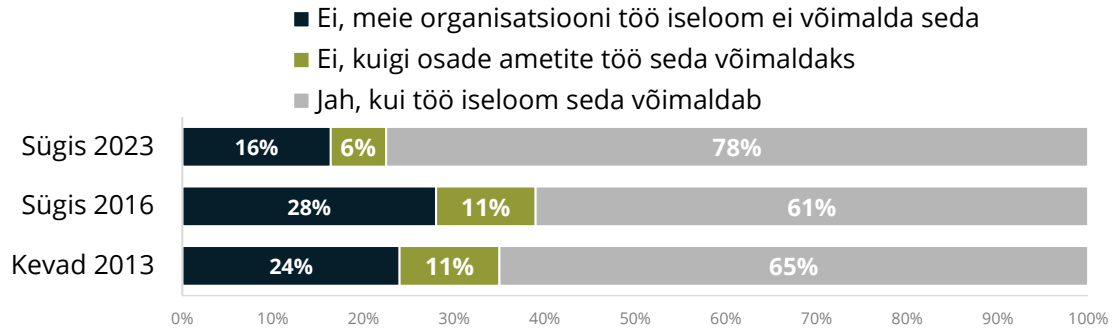
Ligi pooltes (45%) organisatsioonides otsustavad töötajad ise, kus nad töötavad. Pea veerandis (24%) organisatsioonides on kokku lepitud päevad, mil peab kontoris olema.

Skaalal väga halb – väga hea hindasid kaugtöö korraldust kõrgemalt need vastajad, kelle organisatsioonis otsustavad töötajad ise, kus nad töötavad. Kõige madalamalt hindasid kaugtöö korraldust vastajad, kelle organisatsioonis kasutatakse kaugtööd erandjuhtudel eelneva kokkuleppe alusel.

Kaugtöö kasutamise suurenemist lähema aasta jooksul enamik organisatsioone ette ei näe.

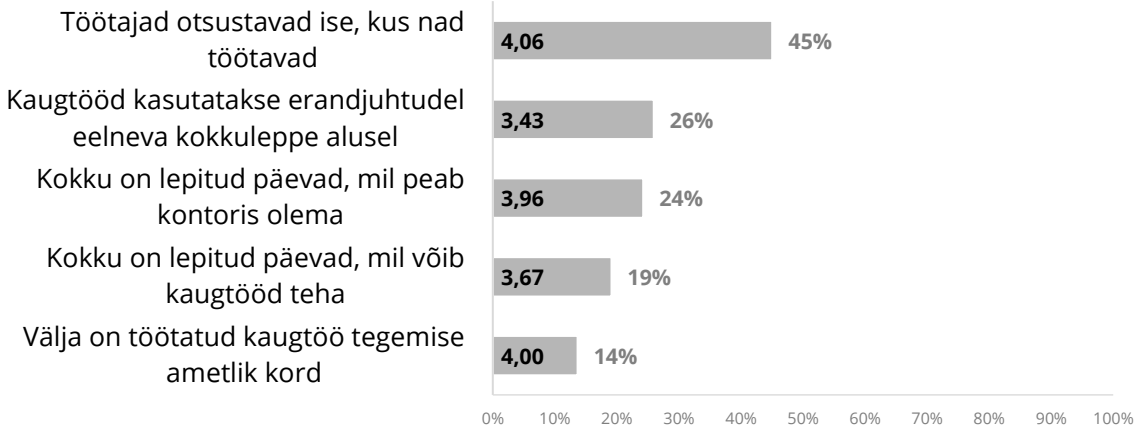
Kaugtöö lubamine

Kas Teie organisatsioonis saavad töötajad soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume, nt kodus või mujal, ehk teha kaugtööd?



Kaugtöö korraldus ja keskmine hinnang sellele

Kuidas iseloomustate ja hindate kaugtöö korraldamist Teie organisatsioonis?



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

TÖÖTURUKÄITUMINE

Tööandjad ei ole värbamisel enam nii aktiivsed kui kahel eelmisel aastal

71% tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud, aasta tagasi andis sama vastuse veidi rohkem küsitluses osalejaid – 81%. Ligi kolmandik (30%) oli värvanud töötajaid uutele töökohtadele, üle poole (55%) ära läinud või ajutiselt eemal olevate töötajate asendamiseks. Ajutistele töödele oli uusi töötajaid tööle võtnud alla kümnendiku (9%) vastajatest.

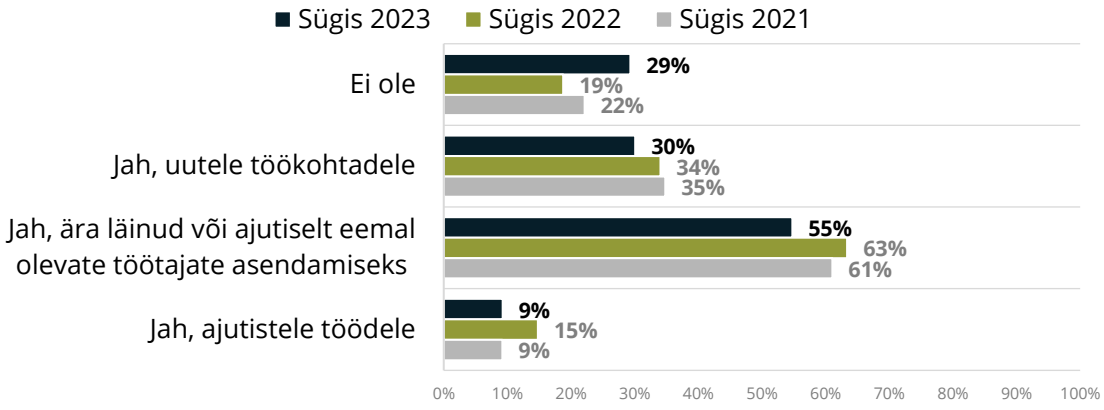
Küsitluse tulemused näitavad, et töötajad liiguvad rohkem suuremates organisatsioonides – üle 100 töötajaga organisatsioonidest olid peaaegu kõik uusi töötajaid tööle võtnud ja seda peamiselt ära läinud või eemal olevate töötajate asendamiseks.

Uutele töökohadele oli tööle võetud 1–2, töötajate asendamiseks 3–10 uut töötajat.

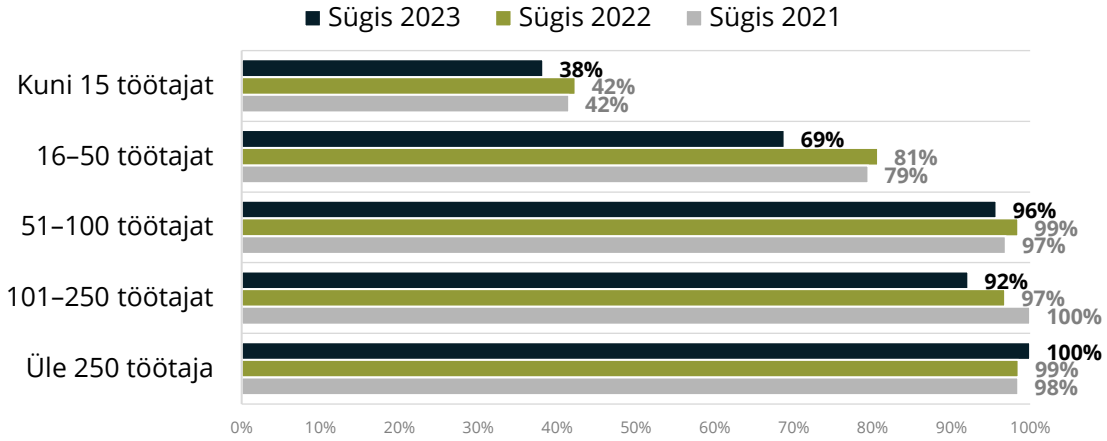
Tööandjate värbamisaktiivsus hakkas tervisekriisist põhjustatud langusest taastuma 2020. aasta sügisel. 2021. aasta kevadel kasvas piirangute leevenedes tööandjate värbamis-aktiivsus hüppeliselt. Võrreldes kahe eelmise aastaga oli sel aastal vastajate seas rohkem neid, kes ei olnud uusi töötajaid tööle võtnud.

Uute töötajate tööle võtmine

Kas Teie organisatsiooni on viimastel kuudel võetud tööle uusi töötajaid?



Uusi töötajaid tööle võtnud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Töösuhteid lõpetatakse muudel põhjustel kui koondamine

Kaks kolmandikku (67%) uuringus osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul töötajaid koondanud ja/või lõpetanud töösuhteid muudel põhjustel.

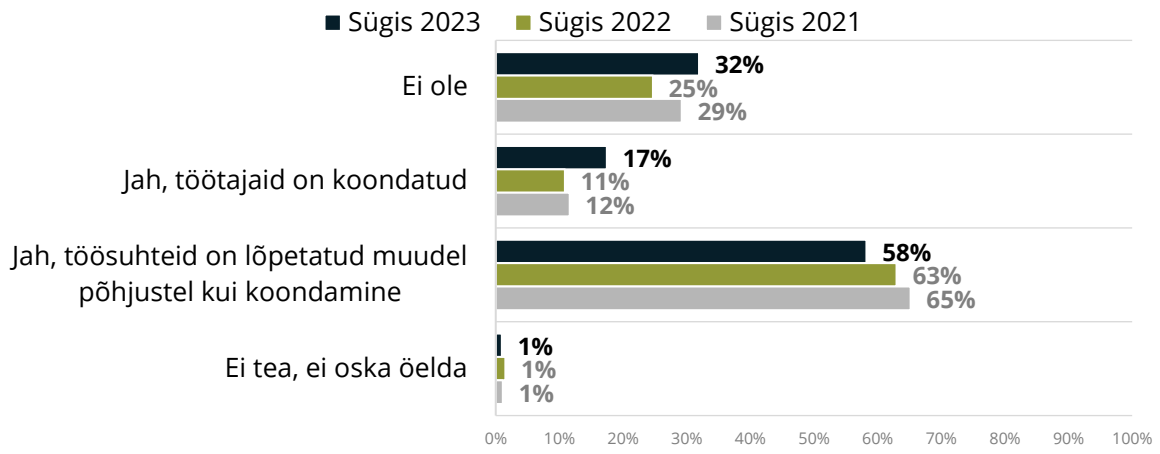
Kasvanud on vastajate osatähtsus, kelle organisatsioonis oli töötajaid koondatud. Kui eelmisel aastal oli töötajaid koondanud 11% vastajatest, siis sel aastal 17%. Üle poole (58%) oli lõpetanud töösuhteid muudel põhjustel kui koondamine. Muud töösuhete lõpetamise põhjused on näiteks poolte kokkulepe, töötaja algatusel lepingu lõpetamine, tähtajalise lepingu lõppemine jm.

Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest oli töösuhteid lõpetanud üle kolmandiku (39%), samas kui üle 250 töötajaga organisatsioonidest oli töösuhteid lõpetanud enamik. Seega on suuremates organisatsioonides rohkem töötajate liikumist.

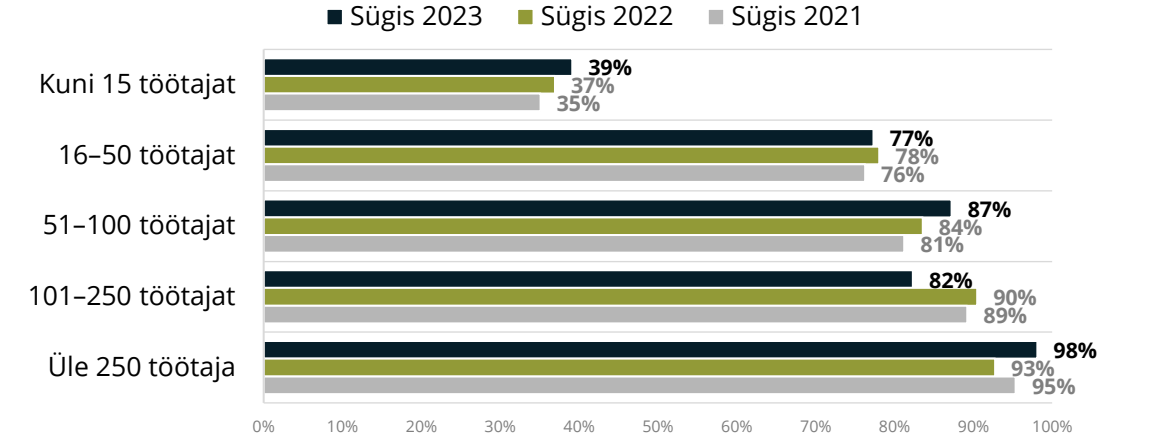
Enamikul juhtudel jäi koondatud töötajate arv 1–2 piiresse. Muudel põhjustel oli töösuhteid lõpetatud samuti sagedamini 1–2 töötajaga.

Töösuhete lõpetamine

Kas Teie organisatsioonis on viimastel kuudel töötajatega töösuhteid lõpetatud?



Töösuhteid lõpetanud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Kolmandik tööandjatest lähikuudel uusi töötajaid tööle võtta ei plaani

Sel sügisel oli suurem nende tööandjate osatähtsus, kes ei plaani lähikuudel uusi töötajaid tööle võtta. Kui eelmisel aastal ei kavatsenud töötajaid värvata 22%, siis sel aastal 33% tööandjatest. Üle poole (57%) küsitlusele vastajatest siiski plaanib lähema kuue kuu jooksul uusi töötajaid värvata kas uutele töökohtadele, töötajate asendamiseks ja/või ajutistele töödele. 10% ei oska veel öelda, kas nad võtavad uusi töötajaid tööle.

Uutele töökohtadele plaanis aasta tagasi töötajaid värvata üle kolmandiku (34%) tööandjatest, sel aastal 29%.

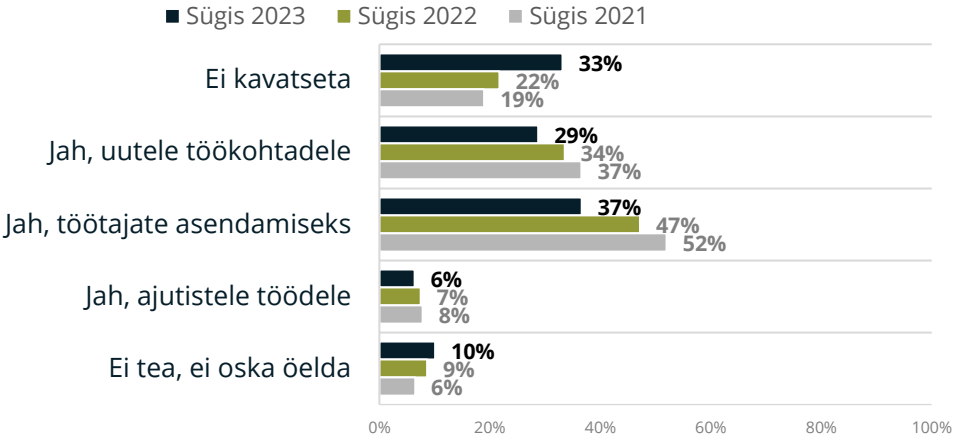
Uute töötajate värbamisel on aktiivsemad suuremad tööandjad – üle 250 töötajaga organisatsioonidest kavatses enamik lähikuudel uusi töötajaid tööle võtta. Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest plaanis uusi töötajaid värvata veidi üle kolmandiku (36%).

Uutele töökohtadele värvatavate töötajate arv jääb enamasti 1–2 piiresse, harvem 3–10 ringi. 7% tööandjatest märkis, et nad plaanivad uutele töökohtadele leida 11–50 uut inimest.

Üle pooled (52%) tööandjad lähema kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada ei plaani või ei oska seda veel öelda. Eelmise aastaga võrreldes on suurem nende tööandjate osatähtsus, kes plaanivad töötajaid koondada. Aasta tagasi plaanis koondamist 6% vastajatest, sel aastal 11%.

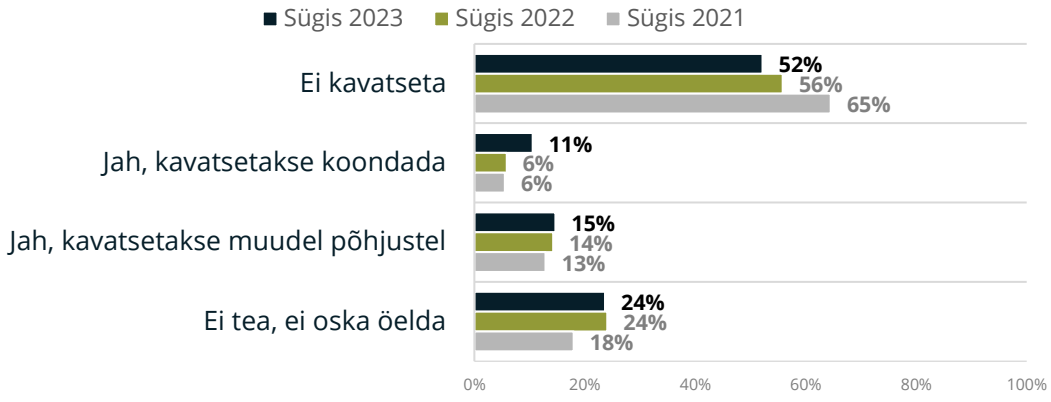
Uute töötajate värbamisplaanid

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



Töösuhete lõpetamise plaanid

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



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

HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

Osade tööandjate hinnangul on töötajate leidmine lihtsamaks muutunud

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

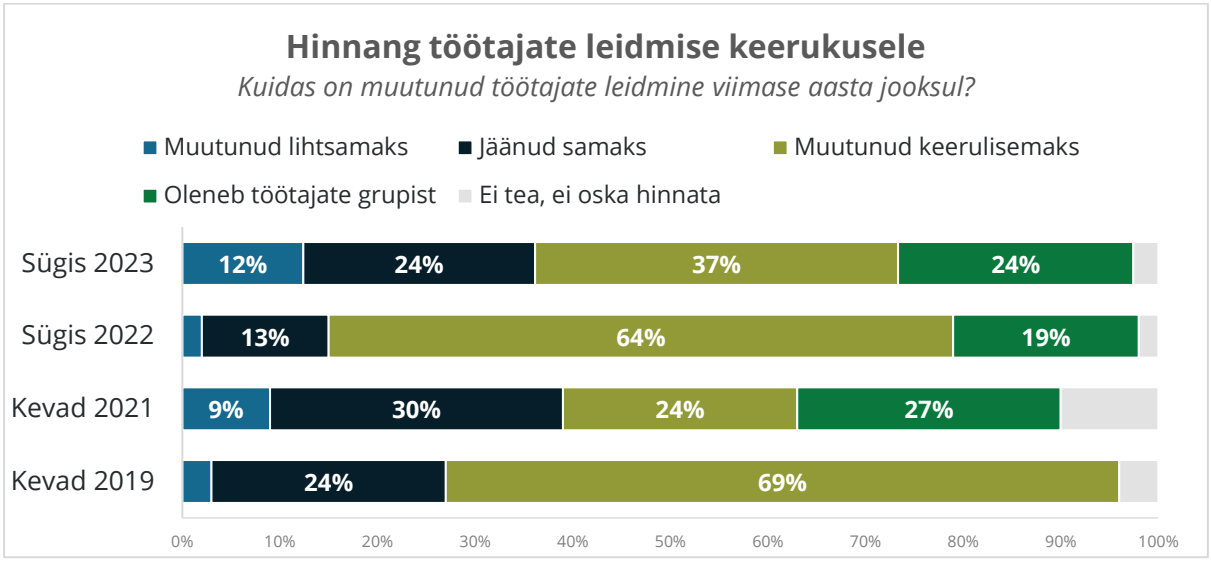
Kui eelmisel aastal märkis vaid 2% vastajatest, et töötajate leidmine on muutunud lihtsamaks, siis sel aastal oli samal arvamusel 12%.

Veidi üle kolmandiku (37%) vastajate hinnangul on töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud, 24% jaoks on olukord samaks jäänud ja 24% hinnangul sõltub värbamise keerukus töötajate grupist.

Eelmisel aastal hindas üle poole (64%) tööandjatest, et värbamine on muutunud keerulisemaks – hinnangud olid sarnased tervisekriisi eelse ajaga.

Oma palgataset konkurentide omast madalamaks hindavatest tööandjatest 48% märkis, et töötajate leidmine on muutunud keerulisemaks. Kõrgema palgatasemega organisatsioonidest hindas 16%, et töötajate leidmine on lihtsamaks muutunud, ja 28%, et see on samaks jäänud.

Küsitluses osalejatelt küsiti ka hinnangut, kas nende organisatsiooni tööpakkumisele kandideerib tavaliselt piisavalt sobilikke kandidaate. Kui eelmisel aastal kandideeris poolte (50%) vastajate hinnangul nende tööpakkumisele ebapiisavalt kandidaate, siis sel aastal andis sama vastuse 37%. Viiendik (20%) vastajaid leidis, et nende töökuulutustele kandideerib piisavalt inimesi. Eelmisel aastal oli samal seisukohal 14% vastajatest.



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

Värbamise teeb ikka keeruliseks töötajate suurenev palgaootus

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub nende arvates töötajate leidmine järgmise aasta jooksul. Kui eelmisel sügisel arvas üle poole (54%) vastajatest, et töötajate leidmine muutub keerulisemaks, siis sügisel andis sama hinnangu alla kolmandiku (32%) tööandjatest. 15% märkis, et olenevalt töötajate grupist võib töötajate leidmine muutuda nii keerulisemaks kui ka lihtsamaks.

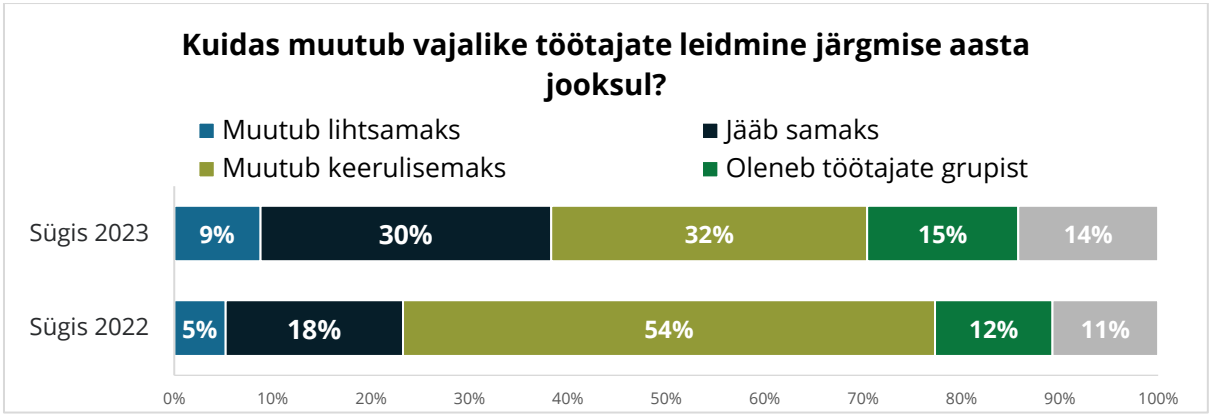
30% küsitluses osalejatest arvas, et töötajate leidmise võimalused ei muutu. Eelmisel sügisel oli samal seisukohal märksa vähem (18%) küsitlusele vastanud tööandjatest.

9% tööandjatest arvas, et töötajate leidmine muutub järgmise aasta jooksul lihtsamaks, aasta tagasi arvas sama moodi 5%.

Enamiku (88%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused. Samuti märkisid mitmed tööandjad oluliste mõjuteguritena noorte vähest huvi nende valdkonna vastu. Tööotsijate arvu vähenemine tööturul enam nii paljude tööandjate hinnangul värbamist keerulisemaks ei muuda, kuna nähakse pigem tööotsijate arvu kasvu.

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

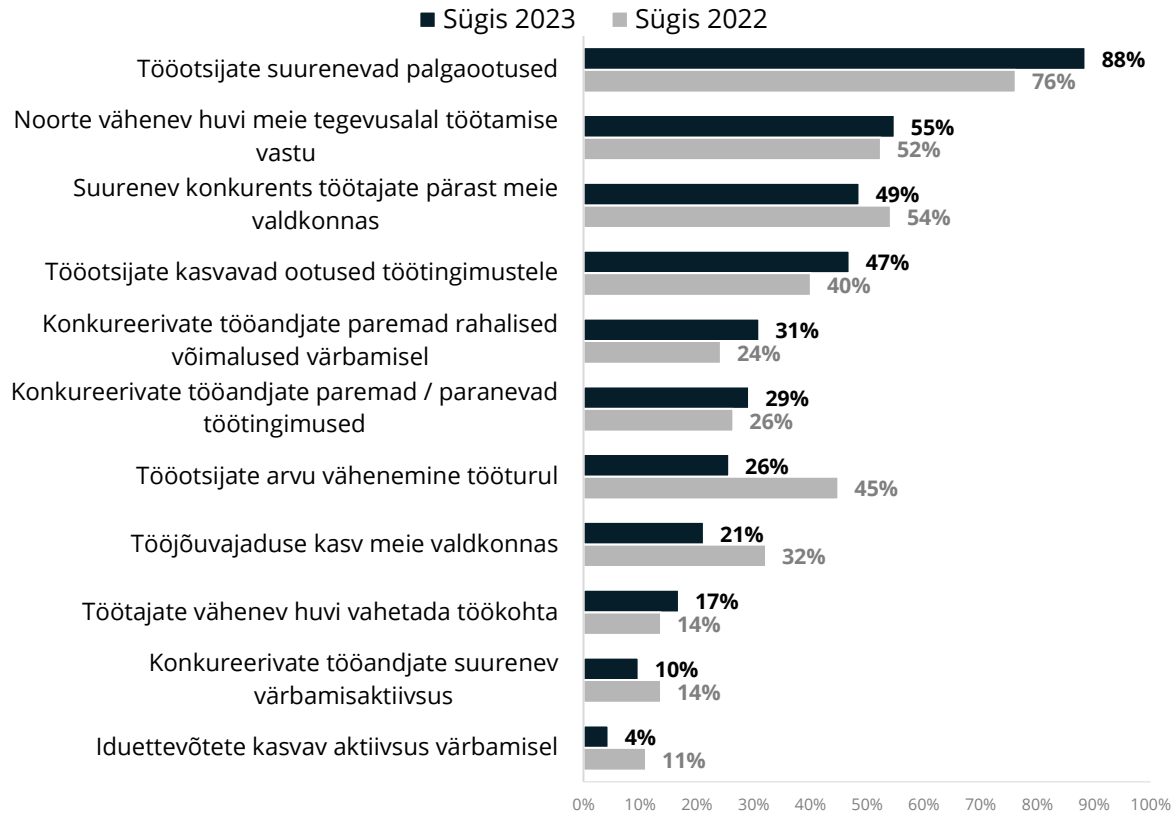
Just tööotsijate arvu suurenemine tööturul on peamine põhjus, mis võiks töötajate leidmise lihtsamaks muuta.



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

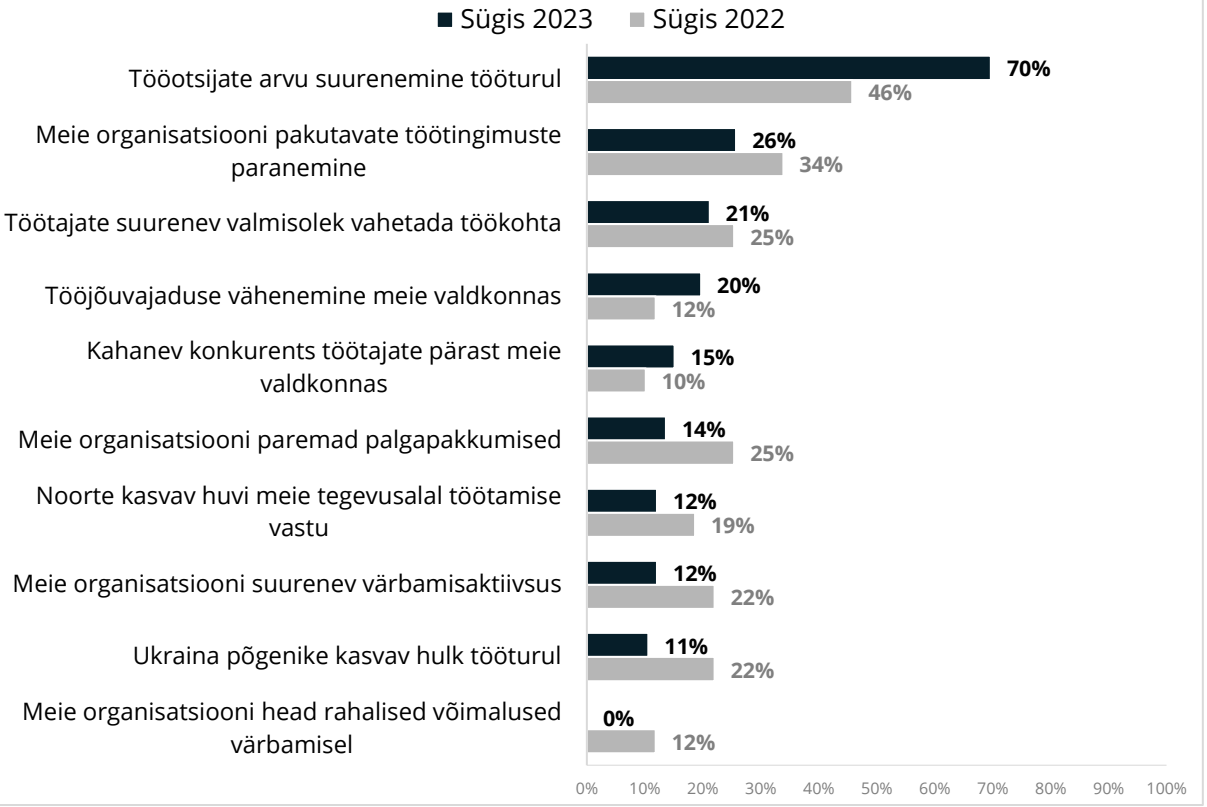
Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

Osatähtsus vastajate hulgas, kes arvasid, et töötajate leidmine muutub keerulisemaks



Töötajate leidmise lihtsamaks muutumise põhjused

Osatähtsus vastajate hulgas, kes arvasid, et töötajate leidmine muutub lihtsamaks



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

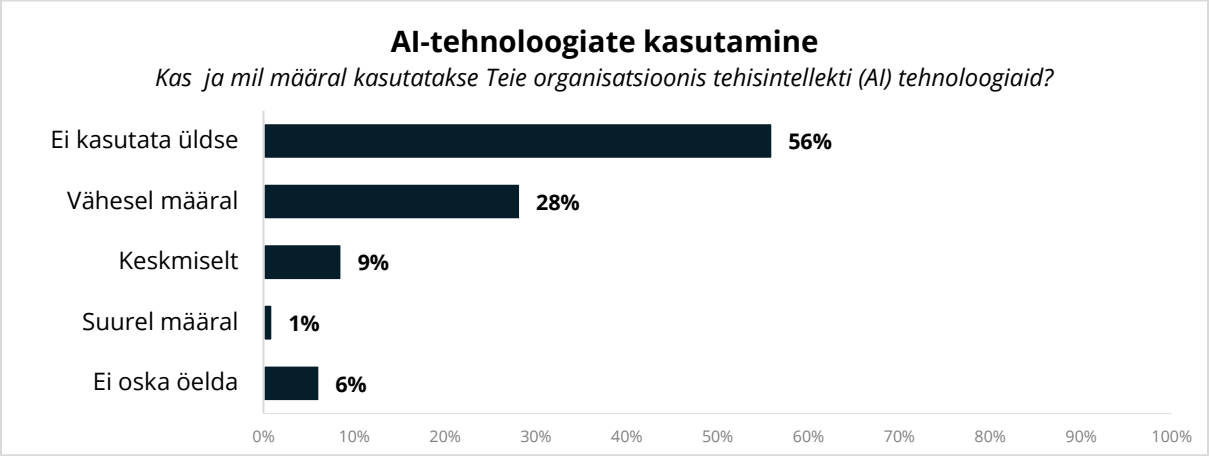
TEHISINTELLEKTI KASUTAMINE TÖÖS

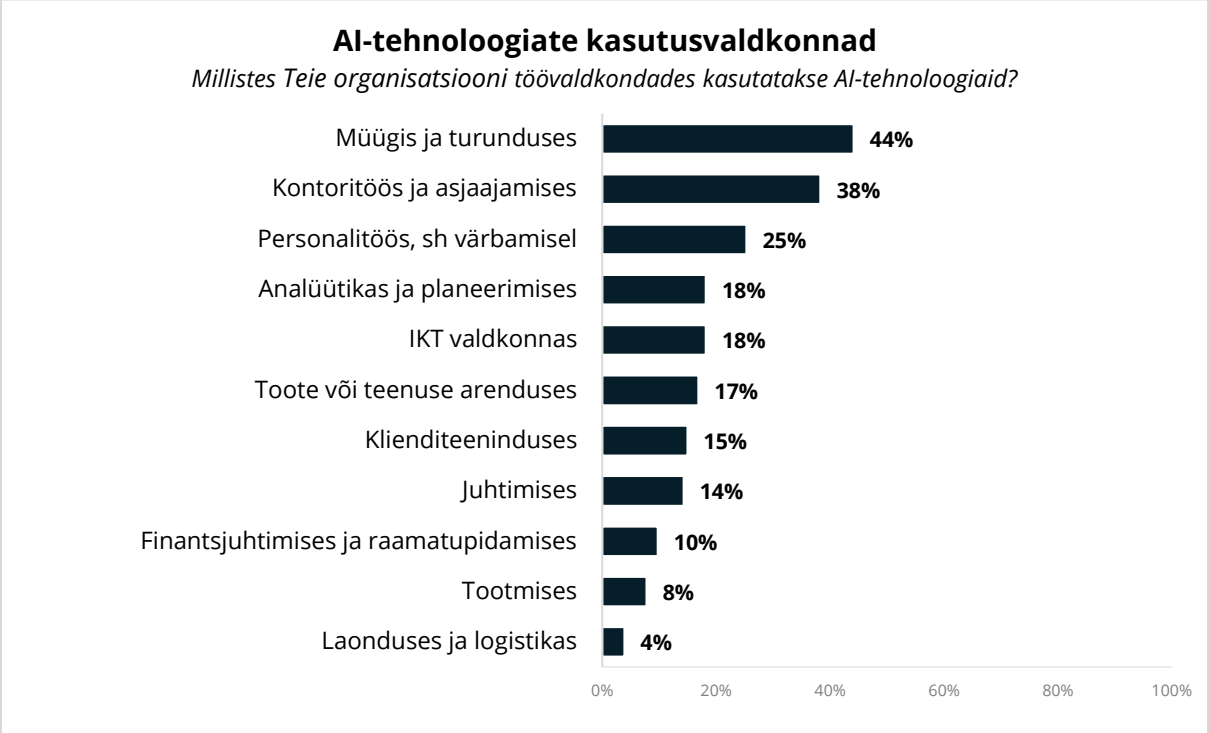
Tehisintellekti kasutamine töös kasvab

Tööandjatelt uuriti, kas ja millistes valdkondades nende organisatsioonis tehisintellekti (AI) tehnoloogiaid kasutatakse.

Üle kolmandikus (38%) organisatsioonides kasutatakse AI-tehnoloogiaid, kuid pigem vähesel määral. Sagedamini kasutatakse AI-tehnoloogiaid müügi- ja turundusvaldkonnas (44%), administratiivtöös ja asjaajamise korraldamisel (38%) ning personalitöös, sh värbamisel (25%).

31% tööandjatest plaanib tehisintellekti kasutamist 2024. aastal suurendada.





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

KOKKUVÕTE

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2023. aasta oktoobris ja novembris ning sellele vastas 407 tööandjat. Varasematel aastatel on olnud samuti üle 400 vastaja.

Tööandjate küsitluse tulemused näitavad, et põhipalgad on küll sel aastal paljudes organisatsioonides üsna palju tõusnud, kuid järgmiseks kaheksaks kuuks enam sellist palgatõusu ette ei nähta.

Sel aastal on töötajate põhipalkasid tõstnud 73% tööandjatest, vaid mõnes üksikus organisatsioonis on põhipalkasid ka vähendatud.

Varasemate aastatega võrreldes oli rohkem neid organisatsioone, kus põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid. Sagedamini märgitud palkade kasv oli 9–10%. Varasematel aastatel on põhipalga tõus jäänud tavaliselt 5–6% ringi.

Järgmise kaheksa kuu jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 44% küsitluses osalenud tööandjatest, mida on mõnevõrra vähem kui eelmisel aastal samal ajal, mil palgatõusu plaanis 51% tööandjatest. Enamasti kavatsetakse palkasid tõsta aasta alguses jaanuaris ja keskmine palgakasv jääb 5–10% piiresse.

Ametirühmadest võivad sagedamini palgatõusust osa saada spetsialistid, tippspetsialistid ja juhid. Lihtsamate tööde tegijate palkasid mõjutab 2024. aasta algusest rakenduv uus alampalga määr – 820 eurot täistööajaga töötamisel.

Nii toimunud kui ka kavandatud palgatõusu veavad suurema töötajate arvuga ja kõrgema palgatasemega organisatsioonid.

Põhipalkade muutmise otsust mõjutavad tööandjate hinnangul kõige enam organisatsiooni majandustulemused ja prognoosid. Samuti on oluline mõjutegur vajalike töötajate saadavus turul.

Lisaks põhipalkade kasvule mõjutab töötasude suurust ka lisatasude osatähtsus töötasus. Üle viiendiku tööandjate küsitluses osalejatest märkis, et nende organisatsioonis on lisatasud viimase kuue kuu jooksul suurenenud. Järgmiseks kuueks kuuks suurem osa tööandjaid lisatasude kasvu ei ennusta.

Suurem osa tööandjatest pakub töötajatele ka mitmeid soodustusi. Üle pooltes küsitluses osalenud organisatsioonides ei ole töötajate valikuvõimalused ja soodustuste arv 2022. aastaga võrreldes muutunud. Üle pooltes organisatsioonides on kulud soodustustele kasvanud ja pea kolmandik tööandjatest ennustab kulude kasvu jätkumist ka järgmise aasta jooksul.

Koostöös Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi teadlastega lisati taas ankeeti eelmisel sügisel välja töötatud küsimused töötajate vaimse tervise toetamise kohta. Enamik tööandjaid toetab mingil viisil töötajate vaimset tervist. Tõhusamateks tegevusteks peetakse märkamist ja kuulamist, samuti mõistlikku töökoormust, puhkamise võimalusi ja ühisüritusi.

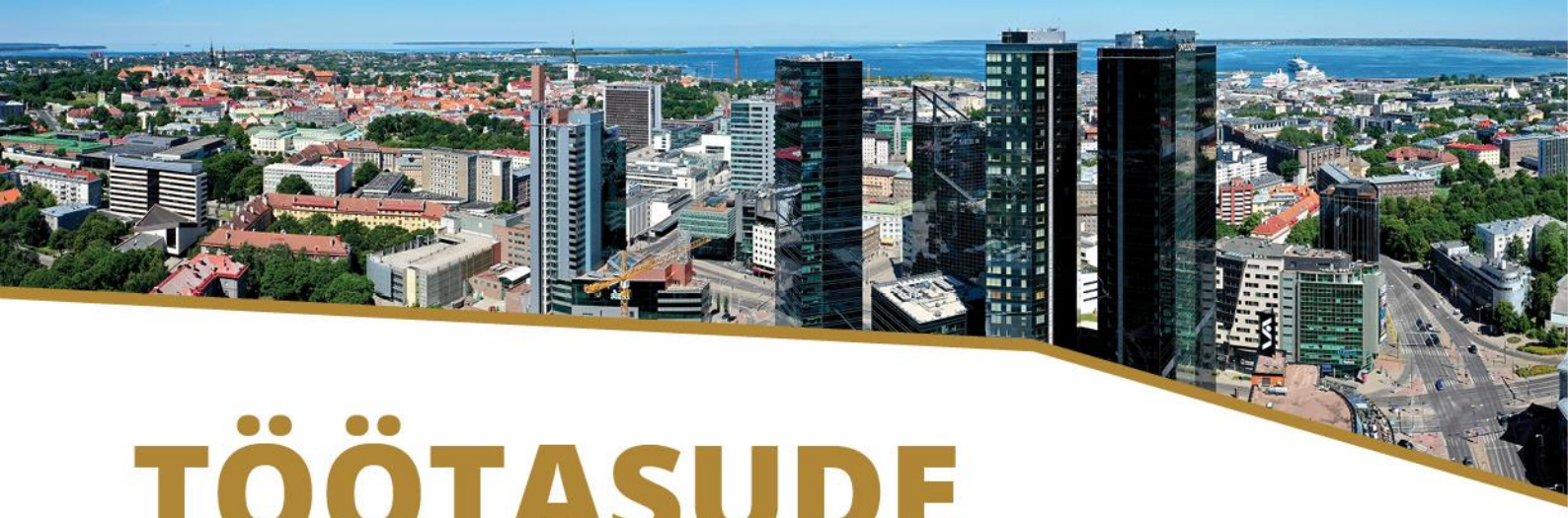
Palkade ja kogu tasupaketi muutusi mõjutab ka tööandjate värbamisaktiivsus. Enamik tööandjatest oli viimaste kuude jooksul uusi töötajaid tööle võtnud, kuid lähema kuue kuu jooksul plaanis töötajaid värvata vähem organisatsioone kui aasta tagasi. Koondamist plaanis aga eelmise aastaga võrreldes veidi rohkem organisatsioone. Osade tööandjate hinnangul on töötajate leidmist lihtsustanud tööotsijate arvu kasvamine turul.

Uute teemadena uuriti küsitluses asendamise ja kaugtöö korraldust ning töötajate eripäradega arvestamist töökorralduses, tasustamisel, koolitustegevustes jms.

Tööandjate vastuseid saab põhjalikumalt vaadata uuringu andmefailist Excelis.

Palgainfo Agentuur tänab kõiki küsitlusele vastajaid ja loodab aktiivset osalemist järgmises küsitluses.

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
Targalt tangetatud 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