PALK, SOODUSTUSED JA HÜVED 2023



Kuidas on muutunud **põhipalgad**?
Kuidas on muutunud **palgaootused**?
Milliseid **soodustusi** rohkem kasutatakse?
Millised on **hinnangud vaimsele heaolule**?
Kuidas on muutunud **aktiivsus tööotsingul**?

PALGAINFO
Targalt langetatud otsused

cvkeskus

TÖÖTAJATE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU TULEMUSED SÜGISTALVEL 2023

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2023. aasta oktoobris ja novembris Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CV Keskus korraldatud **töötajate ning tööotsijate tööturu- ja palgauuringu tulemuste** kokkuvõte.

Küsitleme töötajaid ja tööotsijaid kaks korda aastas: kevadel ja sügisel. Sel korral olid lisaks töötasude muutustele vaatluse all ka soodustuste kasutamine, töötajate vaimne tervis töökohal ja töötajate hinnangud oma heaolule, mida uurisime koostöös Tartu Ülikooli psühholoogidega ka aasta tagasi. Koostöös Tartu Ülikooli juhtimise õppetooli teadlastega lisati ankeeti küsimused rikkumisest teatamise kohta.

E-väljaanne (PDF-failis) on kõigile uuringus osalejatele ja kliendipaketi kasutajatele tasuta saadaval. E-väljaande juurde saab tellida ka põhjalikud tabelid (Exceli failis) tulemustega vastajate taustatunnuste järgi. Tabelid on uuringus osalejatele ja kliendipaketi kasutajatele samuti tasuta. Teised saavad need tellida agentuuri veebilehelt.

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid!

Töötajaid ja tööotsijaid aitas uuringusse kaasata **Eesti suurim tööportaal cvkeskus.ee**.

Töötajate küsitlust toetasid auhindade ja sooduspakkumistega cvkeskus.ee, Elisa Eesti, käsitöö pulgajäätiste tootja **OÜ Jäämari**, **Viking Line** ning **ajakirjad National Geographic, Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2024. aasta aprillis. Loodan, et leiate võimaluse osaleda! Töötasude kõrval on tähelepanu all töötajate rahulolu, motiveeritus ja seotus organisatsiooniga.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD 4
KÜSITLUSELE VASTAJAD 5
BRUTOTÖÖTASUD 9
TÖÖTASUDE MUUTUSED 11
TÖÖTASU OSAD 14
TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA 19
TÖÖTASU OOTUS 25
SOODUSTUSED 32
TÖÖKORRALDUS 38
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE 43
VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL 45
TÖÖTURUKÄITUMINE 53
ENESEKINDLUS TÖÖTURUL 60
KOKKUVÕTE 65
AGENTUURI TEENUSED 66

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 aruannete (TSD-de) põhjal.

Andmed sisaldavad **kõigi töötajate** töötasude andmeid, sh täis- ja osakoormusega, 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,
- käibegrupp,
- tegevusala, sh EMTAK-i 2-kohalise koodiga.

Töötasude analüüsides avaldatakse vastava ameti koodiga töötajaid registreerinud organisatsioonide arv, 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 pinnalt on välja arendatud organisatsioonisisese **töötajate tagasiside küsitluse** teenus.

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

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

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

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

Agentuur on korraldanud küsitlusi 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.

KÜSITLUSELE VASTAJAD

Töötajate ja tööotsijate uuring tehakse veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Töötajaid ja tööotsijaid kaasatakse uuringusse Palgainfo Agentuuri kontaktide kaudu, kes on peamiselt varasemad uuringutele vastajad. Tööportaali cvkeskus.ee kaudu tuleb uuringusse rohkem aktiivseid tööotsijaid. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta iga päev arvutit või mõnda nutiseadet. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad, mootorsõidukite juhid ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Kokku vastas 2023. aasta sügisel toimunud küsitlusele **8140** inimest, 2022. aasta sügisel 9257 inimest, 2021. aastal 7412 ja kolm aastat tagasi 9733.

Vastajatest **80% oli uuringu ajal tööga hõivatud**, 17% ei töötanud ja 3%-l oli kehtiv töösuhe, kuid nad ei töötanud.

Sooline ja vanuseline jaotus

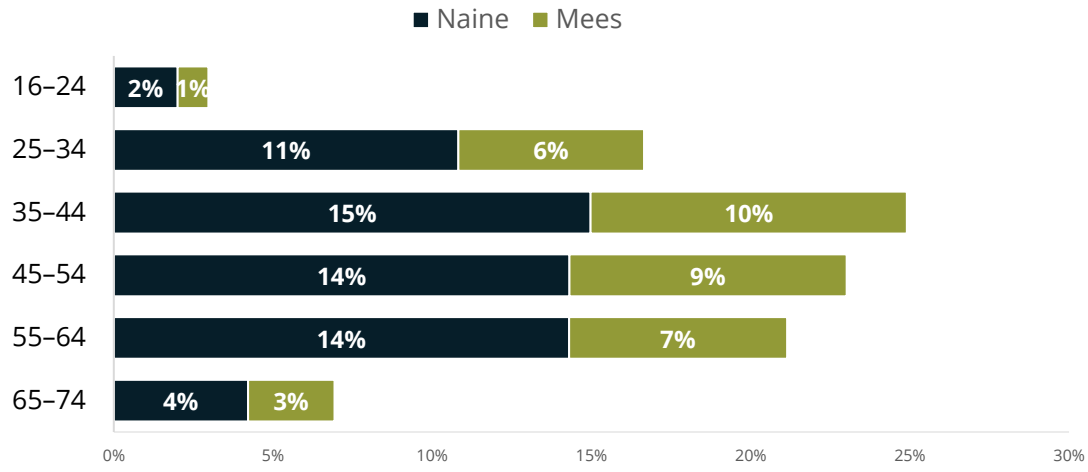
Vastajate seas on tavaliselt rohkem naisi (sel sügisel 63%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustele vastajad. Naiste osakaal on ka varasemates uuringutes sama suur olnud. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu.

Vanuserühmade lõikes oli uuringus osalenute jaotus sarnane varasematele aastatele: 25–34-aastaseid oli 17%, 35–44-aastaseid 26%, 45–54-aastaseid 24% ning 55–64-aastaseid 22%. Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (3%), kellest suurem osa veel õpib.

Ankeedile vastamise keel

Ankeedile sai vastata eesti, inglise ja vene keeles. Inglise keeles vastajaid oli 1%. Enamik (86%) uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja väiksem osa (13%) vene keeles. Mõnevõrra võib venekeelsete vastajate osatähtsus olla alahinnatud, kuna vastajate poolt pärast ankeedi täitmist jäetud kontaktandmete põhjal võib arvata, et osa vene keelt emakeelena kõnelevatest vastajatest täitis ankeedi eesti keeles.

Küsitluses osalejad vanuserühma ja soo järgi, sügis 2023



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

Vastajate haridustase ja erialane kogemus

Küsitluses osalenud töötavate ja mittetöötavate inimeste seas oli haridustasemete lõikes rohkem magistrikraadiga inimesi (26%). Bakalaureusekraad oli 17%-l ja üldkeskharidus 15% vastajatel. Vähem oli põhiharidusega ja pärast põhikooli kutsehariduse omandanuid.

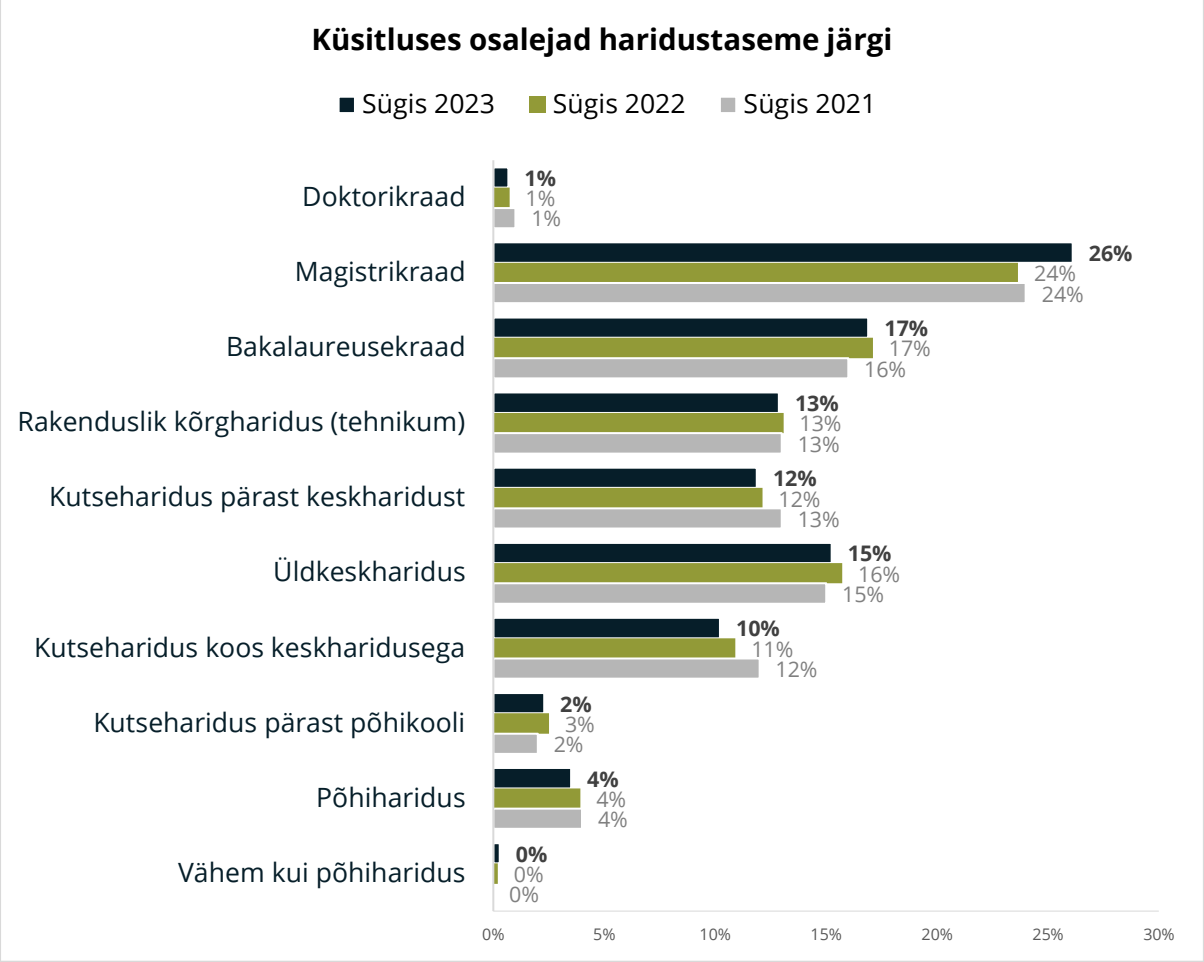
Tööga hõivatud vastajate seas oli rohkem magistrikraadiga (28%) ja bakalaureusekraadiga (18%) töötajaid. Mittehõivatute seas oli kõige enam üldkeskharidusega (18%) vastajaid, aga ka magistrikraadiga (20%) inimesi.

Üle pooled (54%) hindasid, et nende erialane ettevalmistus vastab täielikult põhiametikoha nõuetele. 16% leidis, et see ületab nõudeid, ning 20% töötajatel vastab erialane ettevalmistus osaliselt ametikoha vajadustele.

Kümneaastast või pikemat erialast kogemust omasid ligi pooled (49%) vastajad. 5–9-aastane erialane kogemus oli üle viiendikul (21%). 7% märkis, et neil on alla aastane erialane kogemus. Ülejäänute erialane kogemus jäi 1–4 aasta piiresse.

Ligi kolmandik (32%) uuringus osalenutest oli oma praeguse tööandja juures töötanud kümme või rohkem aastat, viiendik (20%) 5–9 aastat. Alla aastase staažiga töötajaid oli vastajate seas 14%. Ülejäänute tööstaaž oli 1–4 aastat. Ligi pooled (49%) vastajatest olid oma tööelu jooksul töötanud kolmes kuni viies organisatsioonis, üle veerandi (28%) kuues kuni üheksas organisatsioonis.

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



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

Organisatsiooni tüüp

Üle poole töötajate uuringus osalejatest (60%) töötas eraettevõtetes, 12% oli riigiasutustes ja 7% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arv

Küsitluses osalejate seas oli veidi vähem väiksemate organisatsioonide töötajaid – alla 10 töötajaga organisatsioonis töötas 12% vastajatest. Ülejäänud vastusevariantide puhul oli jagunemine üsna võrdne: 26% vastajatest töötas 10–49 töötajaga organisatsioonis, 29% töötas 50–249 töötajaga organisatsioonis ja sama palju oli ka üle 250 töötajaga organisatsioonides töötajaid. 4% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu. Vastajate jaotus organisatsiooni suuruse järgi on väga sarnane eelmiste aastate uuringutes osalejate omale.

Organisatsiooni tegevusala

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (13%) ja haridusest (13%).

Enamik (86%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, tähtajalise lepinguga töötas 5% vastajatest ning ettevõtlusega tegeles 6% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jm vormis.

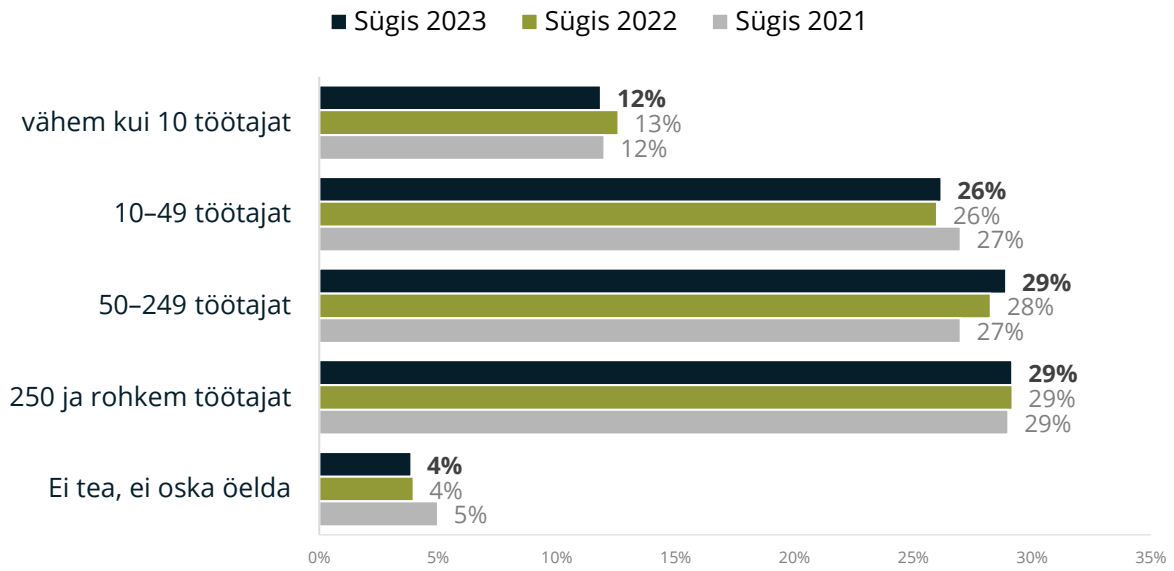
Põhiametikoht oli enamikul (96%) uuringus osalenud töötajatest, 3% töötas erinevatel ametikohtadel ja 2% märkis vastuseks „muu".

Elu- ja töökoha asukoht

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

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

Küsitluses osalejad organisatsiooni töötajate arvu järgi



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

Ametirühm

Küsitluses osalejatel paluti märkida, millisesse ametirühma nende põhiametikoht kuulub.

Ametirühmade nimetused olid koostatud ametite klassifikaatori eeskujul, kuid veidi täpsemad. Kuni 2021. aasta sügiseni kogus Palgainfo Agentuur töötajate küsitlustega ka töötasu andmeid ja küsitluses osalejad märkisid oma ameti klassifikaatori 4- või 8-kohalise koodiga. Kuuluvus ametirühma määrati ameti koodi järgi. Alates 2021. aasta sügisest küsitakse vastajatelt ametirühma ja erialast valdkonda.

Kõige rohkem oli 2023. aasta sügisel küsitlusele vastajate seas keskastme spetsialiste, kes märkisid sagedamini oma erialaks finants-valdkonna ja raamatupidamise, õpetamise ja koolitamise või IKT. Tippspetsialiste oli rohkem IKT ning õpetamise ja koolitamise erialalt.

Oskustöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning lihttöölised töötasid sagedamini tööstuses. Lihttöölisi oli rohkem ka koristus- ja puhastus-teeninduse valdkonnast. Klienditeenindajate ning müügi- ja teenindustöötajate töö oli enamasti seotud kaubandusega.

Ametirühmade jaotus on eelmise aasta sügisega võrreldes väga sarnane.



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

BRUTOTÖÖTASUD

Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu septembri töö eest oli 2133 eurot, mis on mõnevõrra kõrgem kui statistikaameti avaldatud keskmine brutokuupalk. Kuna andmete kogumise metoodikad on erinevad, siis on ka tulemused erinevad.

Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2023. aasta III kvartalis 1812 eurot. Kuude lõikes oli keskmine brutokuupalk kõrgem juulis, mil see ületas 1900 eurot. Keskmine brutokuupalk sisaldab põhipalka ning kõiki regulaarseid ja ebaregulaarseid preemiaid ja lisatasusid.

Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu sisaldab põhipalka ja regulaarseid lisatasusid. Töötasu suurust mõjutab see, et vastajate seas on üsna palju tippspetsialiste ja keskastme spetsialiste, samas lihtsamate tööde tegijaid on veidi vähem. Vastustest eemaldati seletamatult väikesed töötasud – ka see mõjutab keskmist töötasu.

Küsitluses osalejate mediaanbrutotöötasu oli 1909 eurot. Mediaantöötasust on pooled töötasud väiksemad ja pooled suuremad.

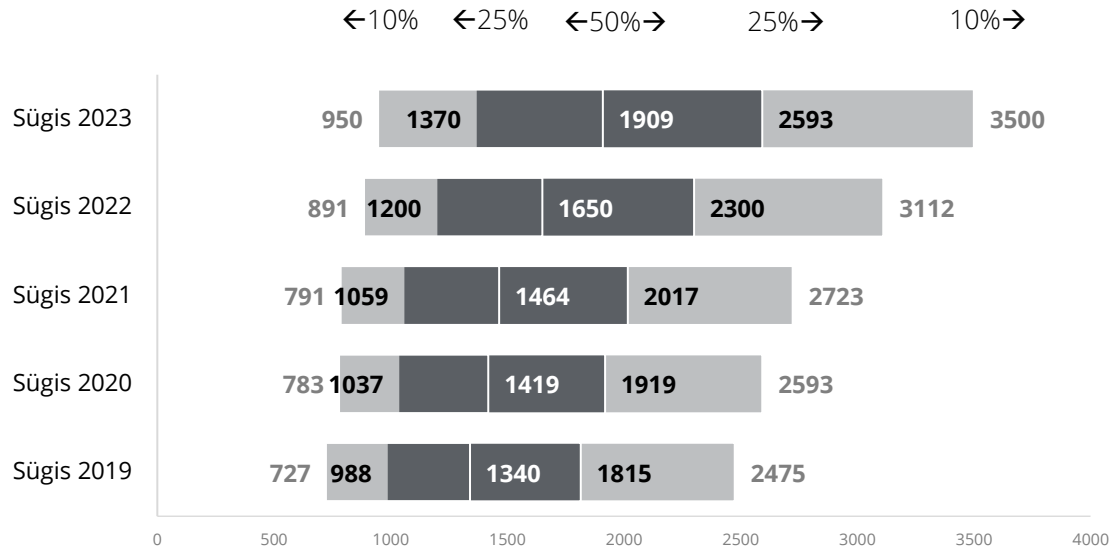
Graafikul on esitatud 10. ja 90. protsentiil, millest 10% töötasudest on madalamad ja 10% kõrgemad (helehall tulp). Tumehall tulp näitab piire, millest 25% töötasudest on madalamad ja 25% kõrgemad. Valge joonega on tähistatud mediaantöötasu.

Aasta tagasi oli küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu 1904 eurot ja mediaan 1650 eurot. 2021. aasta sügisel oli keskmine brutotöötasu 1671 eurot ja mediaan 1464 eurot.

Keskmine töötasu suurenes 2023. aasta sügisel võrreldes 2022. aasta sügisega 12% ja mediaan 16%. Aasta tagasi suurenes keskmine töötasu 14% ja mediaan 13%. 2021. aastal, mil tervisekriisist tingitud piirangud takistasid ettevõtete tegevust, oli kasv märksa väiksem, vastavalt 4% ja 3%.

Ametirühmade lõikes on eelmise aastaga võrreldes suurenenud rohkem kontoritöötajate ning valdkonna ja teenistuse juhtide töötasud. Vähem on muutunud töötasud klienditeenindajatel ja oskustöölistel.

Küsitluses osalejate brutotöötasud



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

Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu ametirühmade järgi



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

TÖÖTASUDE MUUTUSED

Pooltel töötajatel on aasta jooksul töötasu tõusnud

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

Pooltel (50%) küsitluses osalenud töötajatel oli töötasu aastaga tõusnud, üle kolmandikul (34%) see muutunud ei olnud. 7% vastajatest märkis, et nende töötasu on langenud, 5% ei saanud töötasu muutust hinnata, kuna ei töötanud aasta tagasi, ning 4% ei osanud muutust hinnata.

Aasta tagasi olid tulemused peaaegu samad. 2021. ja 2020. aasta küsitluse tulemusi mõjutas tervisekriis, mis tõi kaasa ka palgatõusu külmutamise mitmetes ettevõtetes.

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

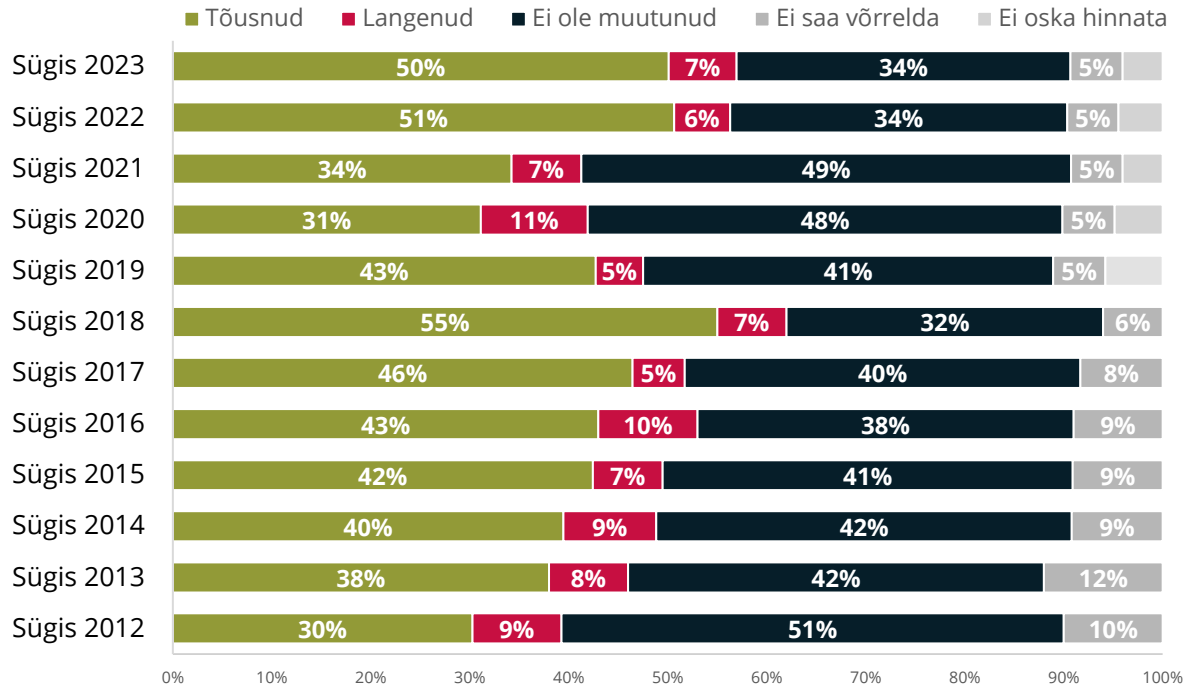
Põhipalk oli aasta jooksul suurenenud üle pooltel (54%) vastajatel. Sagedamini märgitud põhipalga kasv oli 5–10%, langus jäi 11–20% piiresse. Küsitluse tulemused olid sarnased ka aasta tagasi.

Töötajaid, kelle töötasu oli aastaga kasvanud, oli rohkem panganduse ja kindlustuse, tervishoiu, info ja side tegevusalal ning riigisektoris.

Ametirühmadest on töötasu sagedamini tõusnud juhtidel ja spetsialistidel, harvem müügi- ja teenindustöötajatel, oskustöölistel ja lihttöölistel. Sama näitab ka töötasude muutuste analüüs brutotöötasu gruppide järgi – palgatõusust on rohkem osa saanud kõrgema-palgalised töötajad: töötasu oli tõusnud üle pooltel (64%) 2593 eurot ja rohkem teenivatel töötajatel ning vaid kolmandikul (34%) alla 1370-eurost brutotasu teenivatel töötajatel.

Üle 250 töötajaga organisatsioonide töötajatest märkis 60%, et nende töötasu on aasta jooksul kasvanud, alla 10 töötajaga ettevõtete töötajatest oli töötasu aastaga suurenenud vaid üle kolmandikul (35%-l).

Töötajate töötasu muutus aasta jooksul



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

Palgatõusu sagedasem põhjus on kõigi töötajate palkade muutmine

Üle pooled (56%) töötajad, kelle põhipalk on aasta jooksul tõusnud, nimetasid üheks palgatõusu põhjuseks kõigi töötajate põhipalkade regulaarset korrigeerimist organisatsioonis.

Hindade kallinemine mõjutas alla veerandi (24%) töötajate põhipalkade kasvu.

Tööandja majandustulemuste muutused mõjutasid põhipalga kasvu 16% töötajate hinnangul.

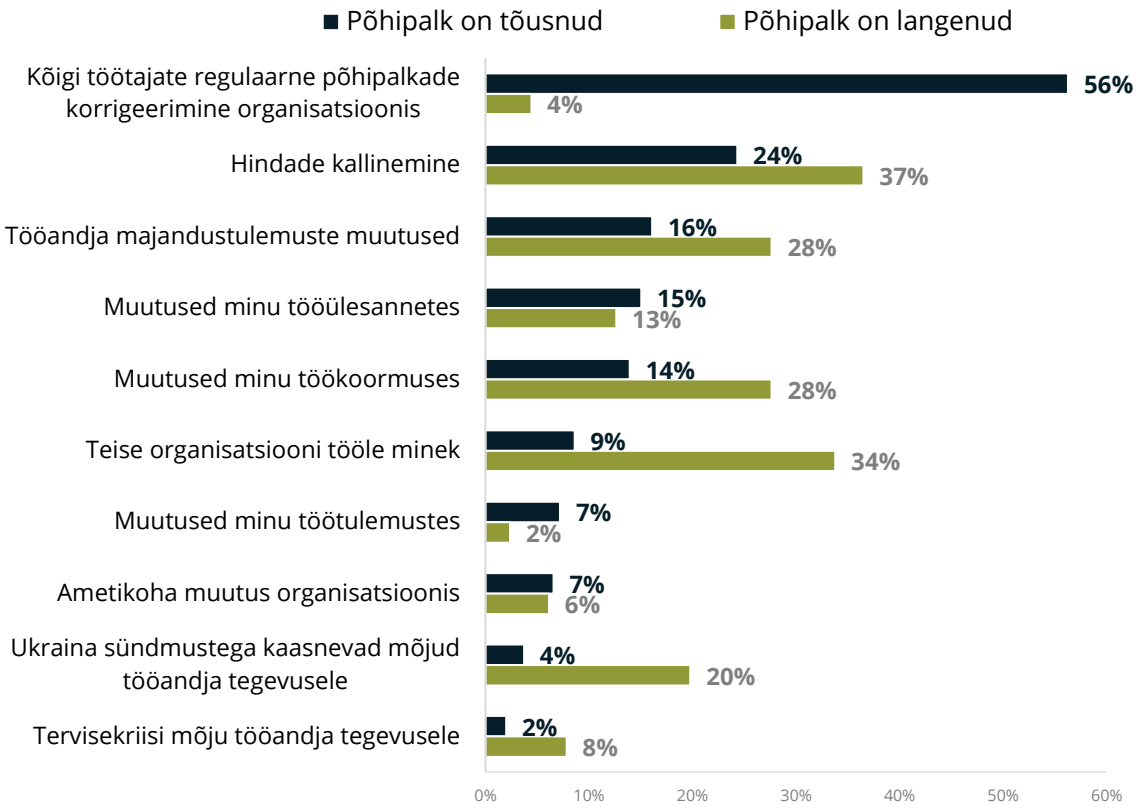
Töötajad, kelle hinnangul nende töötasu on aasta jooksul langenud, nimetasid sagedamini (37%) selle põhjuseks hindade kallinemist. Võimalik, et vastajad pidasid silmas eelkõige töötasu ostujõu langust.

Teiste oluliste palgalanguse põhjustena tõid vastajad välja teise organisatsiooni tööle mineku ja töökoormuse languse.

Põhipalga muutust mõjutanud tegurid on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Põhipalga muutust mõjutanud tegurid, sügis 2023

Osatähtsus töötajate hulgas, kelle põhipalk oli aasta jooksul tõusnud või langenud



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

Üle kolmandiku töötajatest arvab, et nende põhipalk ei muutu lähiajal

Üle kolmandiku (34%) töötajatest arvab, et nende põhitöötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu. Aasta tagasi oli samal seisukohal 29% vastajatest ja üle kolmandiku (35%) lootis lähikuudel palgatõusu saada.

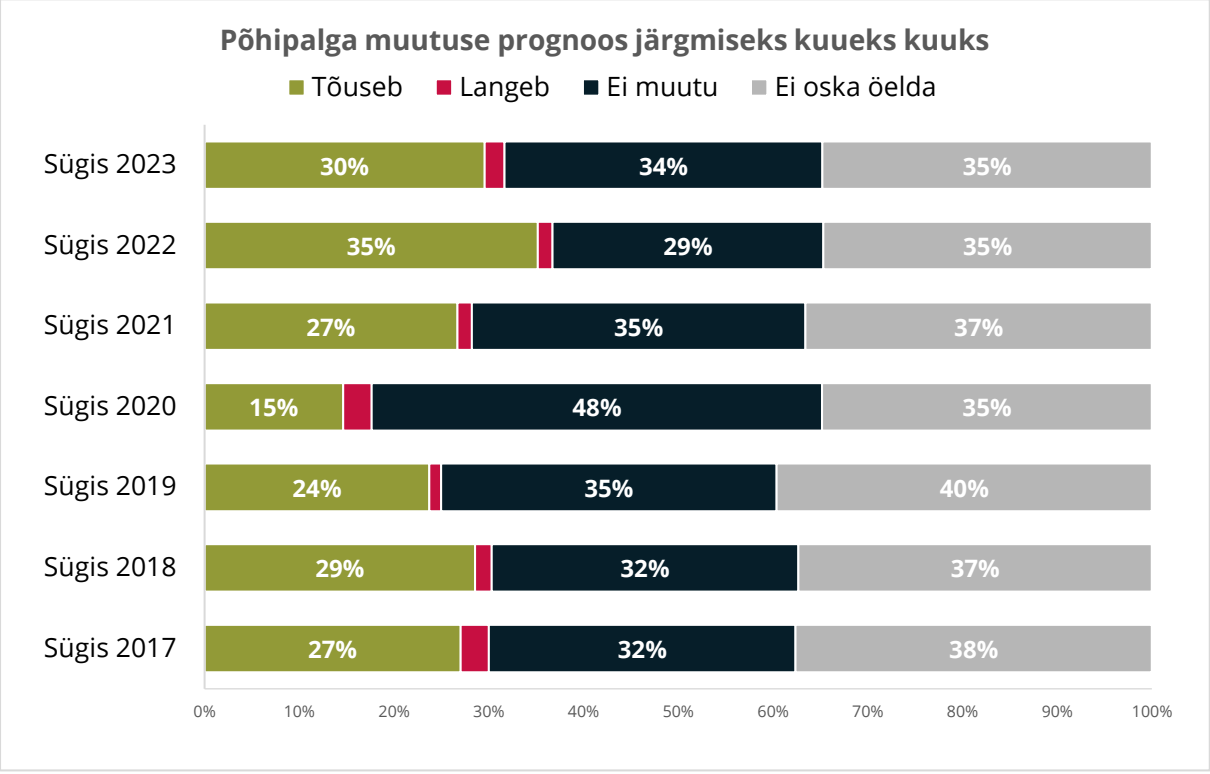
2021. aasta sügisel vastajad nii optimistlikud ei olnud ja palgakasvu prognoosis 27% töötajatest. 2020. aasta sügisel ootas palgatõusu vaid 15% vastajatest, mis oli ilmselt seotud tervisekriisist põhjustatud ebakindla tööturuolukorra ja palgakasvu külmutamisega.

Seega on 2023. aasta sügisel töötajate optimism palgatõusu suhtes jahenenud, kuid siiski lootusrikkam kui 2019. ja varasemate aastate ennustused.

Põhipalga tõusu loodavad sagedamini panganduse ja kindlustuse, IKT, juhtimise ning tervishoiuga seotud erialadega töötajad.

Juhtide ja tippspetsialistide ning kõrgema palgaga töötajate seas on rohkem palgatõusu suhtes optimistlikke töötajaid. Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et kõrgema haridustaseme ja ametipositsiooni ning suurema palgaga töötajad on palgatõusu prognoosides julgemad.

Töötajatelt küsiti ka, kui suurt palgatõusu nad endale järgmise kuue kuu jooksul prognoosivad. Pooled (50%) töötajad, kes arvasid, et nende palk kasvab, ennustasid endale põhipalga tõusu 5–10% võrra. Aasta tagasi prognoosis endale sarnast palgatõusu 49% ja kaks aastat tagasi 50% vastajatest.



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

TÖÖTASU OSAD

Veerand töötajatest sai septembri töö eest lisatasusid

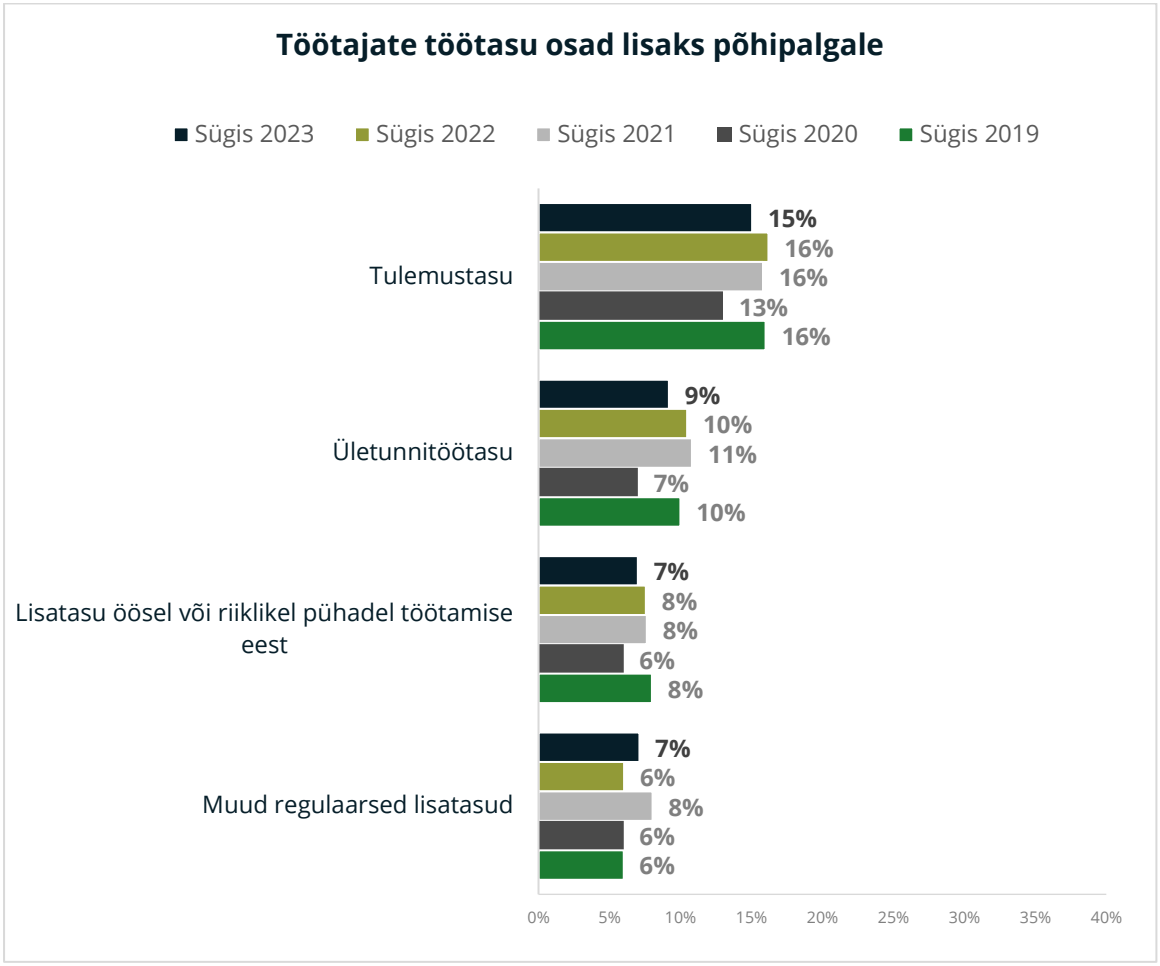
Töötajate tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, millistest osadest koosnes nende septembri töötasu. 75% vastajatest ütles, et nende töötasu koosnes ainult põhipalgast ja/või juhatuse liikme tasust. Veerandile (25%) töötajatest maksti ka lisatasusid. Aasta tagasi sai lisatasusid 26% vastajatest. Samas suurusjärgus on lisatasude saajate osatähtsus olnud ka varasemates küsitlustes.

Lisatasudest märgiti sagedamini tulemustasu (15%) ja ületunnitöötasu (9%), nagu ka varasematel aastatel. Lisatasude saajate osatähtsus vähenes 2020. aastal, mis oli ilmselt seotud tervisekriisi mõjudega.

Rohkem oli lisatasude saajaid seadme- ja masinaoperaatorite (42%), müügi- ja teenindustöötajate (38%) ning klienditeenindajate (34%) seas. Kontoriametnikest sai lisaks põhipalgale erinevaid lisatasusid vaid 17%.

Ületunnitöötasu ja lisatasu öösel töötamise eest maksti sagedamini seadme- ja masinaoperaatoritele ning mootorsõidukite või liikurmasinate juhtidele. Tulemustasusid said sagedamini müügi- ja teenindustöötajad.

Regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus töötajate töötasus oli 26%. Ületunnitöö ja lisatasu öösel töötamise eest moodustasid mõlemad keskmiselt 13% töötasust, tulemustasu oli 31%.



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

Lisatasude saajate osatähtsus ametirühmades, sügis 2023



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

Lisatasude osatähtsus töötasus ametirühmade lõikes



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

Üle poolte töötajate lisatasud ei ole aasta jooksul muutunud

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

Üle pooled (63%) vastajad märkisid, et lisatasud ei ole aasta jooksul muutunud. Ka aasta varem ei olnud ligi kahel kolmandikul vastajatest lisatasud muutunud.

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

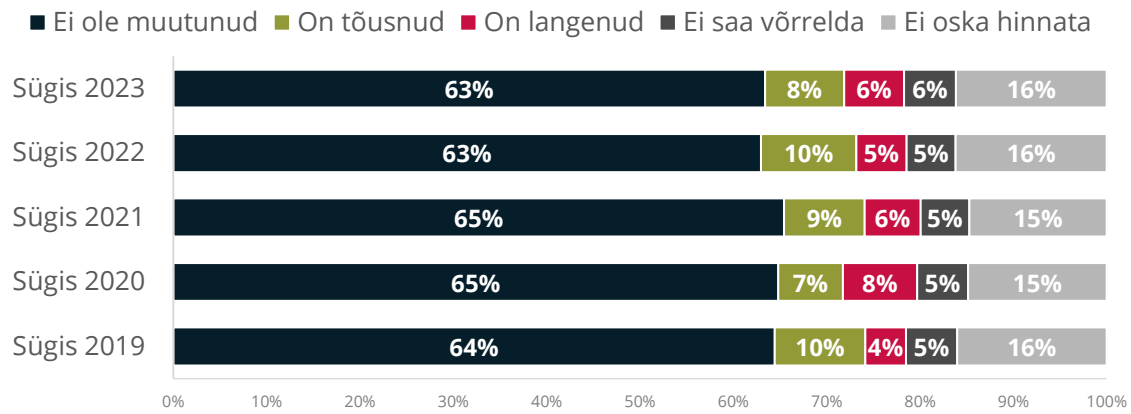
Lisatasude tõus võib olla seotud töömahtude suurenemisega, samuti ületundide vajaduse kasvu ning ettevõtete majandustulemuste muutustega. Ligi kolmandik (31%) töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga kasvanud. Ka aasta tagasi ütles 31% vastajatest, et nende töökoormus on tõusnud.

Aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiaid oli saanud viimase 12 kuu jooksul üle kolmandiku (37%) vastajatest. Aasta tagasi küsiti preemiate saamise kohta käesoleval aastal ja sellele küsimusele vastas jaatavalt ligi veerand (24%). Viimase 12 kuu jooksul oli preemiaid saadud peamiselt 2022. aasta detsembris ja ka 2023. aasta aprillis.

Juhtide seas oli rohkem neid, kes olid saanud ebaregulaarseid preemiaid. Juhtide töö eesmärke seatakse pikemaks perioodiks ning seetõttu mõõdetakse ka tulemusi ja makstakse preemiaid harvem, kuid summad on suuremad.

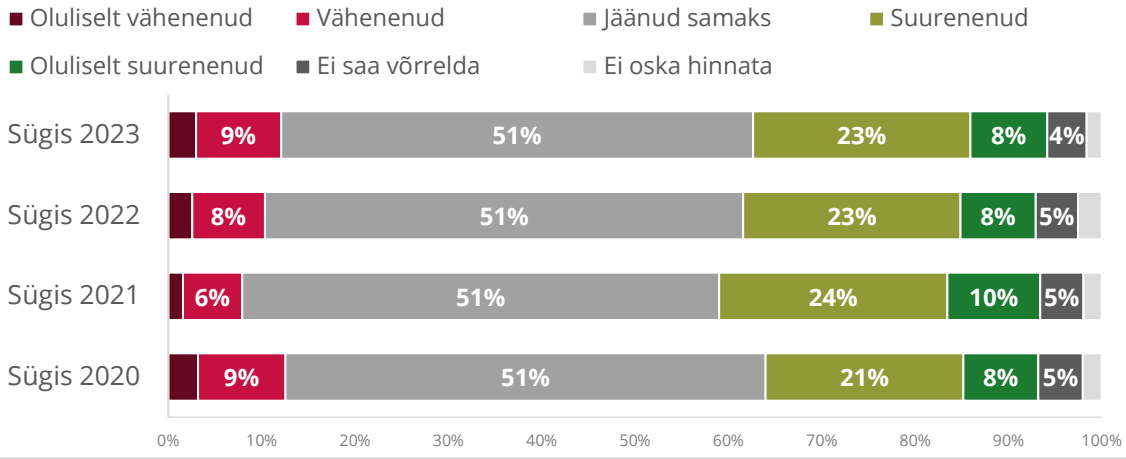
Keskmiselt moodustasid ebaregulaarsed preemiad 76% septembri töötasust. Juhtide preemiad ületavad sagedamini ühe kuupalga suuruse. Lihtsamate tööde tegijate preemiate osatähtsus oli alla poole nende kuutöötasust.

Aasta jooksul toimunud regulaarsete lisatasude muutus töötajate hinnangul

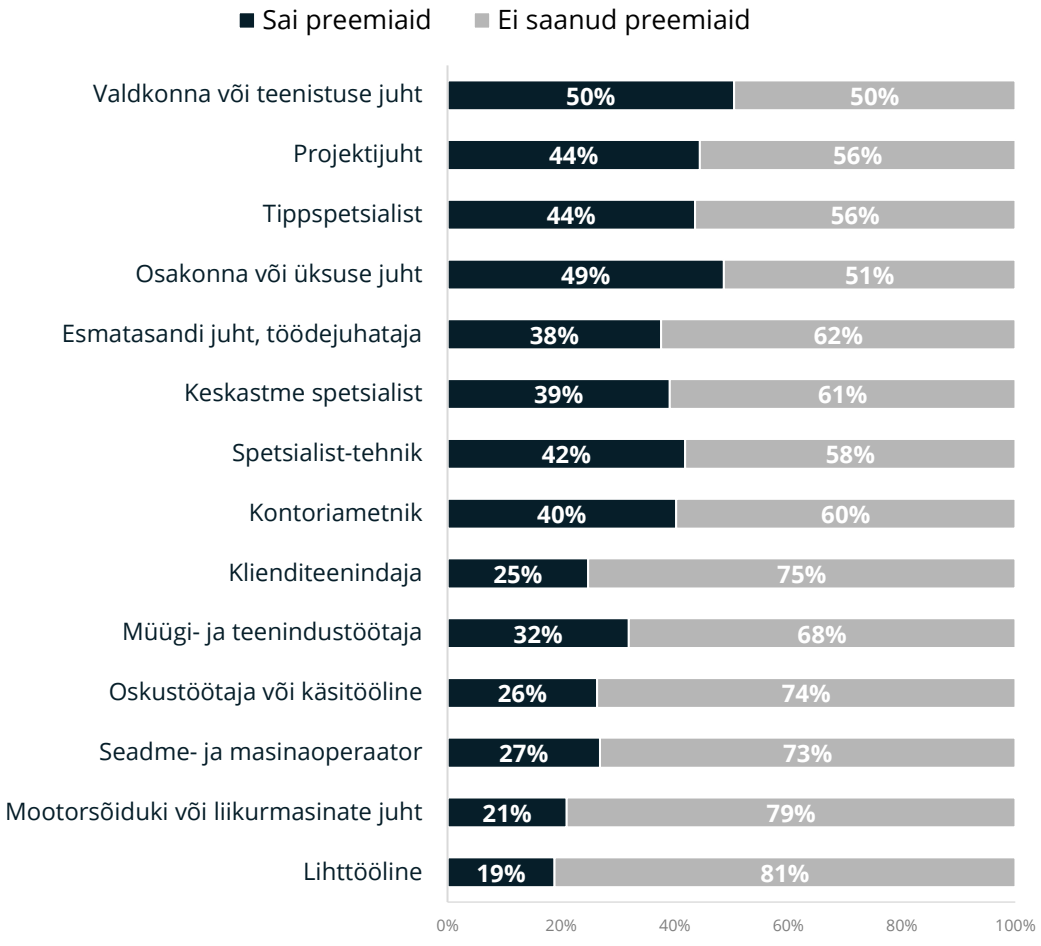


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate töökoormuse muutus aasta jooksul



Aastapreemiate saajate osatähtsus ametirühmade järgi



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

TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA

Töötajate toimetulek on kehvemaks muutunud

Kui kuni 2020. aasta sügiseni oli aasta-aastalt suurenenud hästi toimetulevate töötajate osatähtsus ja vähenenud kehvasti toimetulijate oma, siis 2021. aastal trend muutus. Viimasel kolmel aastal on küsitlusele vastajate seas vähenenud hästi toimetulevate ja suurenenud kehvasti toimetulevate osakaal.

Oma töötasuga tulid keskmiselt toime rohkem kui pooled (56%) töötajad, hästi või väga hästi sai hakkama alla veerandi (23%).

Ühelt poolt sõltuvad hinnangud toimetulekule töötajate ootustest oma elukvaliteedile – millist toimetulekut peetakse heaks, millist kehvaks. Samuti sellest, kellega end võrreldakse. 2020. aasta tervisekriis võis mõjutada osade töötajate ootusi oma toimetulekule. Teisalt võis mõjutada tulemust ka see, et küsimus esitatakse ainult hõives olevatele töötajatele ja 2020. aastal jäid sagedamini tööst ilma madalama palgaga majutuse ja toitlustuse ning teeninduse töötajad.

Kahel viimasel aastal on töötajatel palutud hinnata ka seda, milline on nende toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga. Pooled töötajad leidsid, et nende toimetulek on kehvemaks muutunud. 37% hinnangul on see samaks jäänud ja 13%-l on toimetulek paranenud. Samasugused olid töötajate hinnangud ka aasta tagasi. Toimetulek on kehvemaks muutunud madalama palgaga töötajatel.

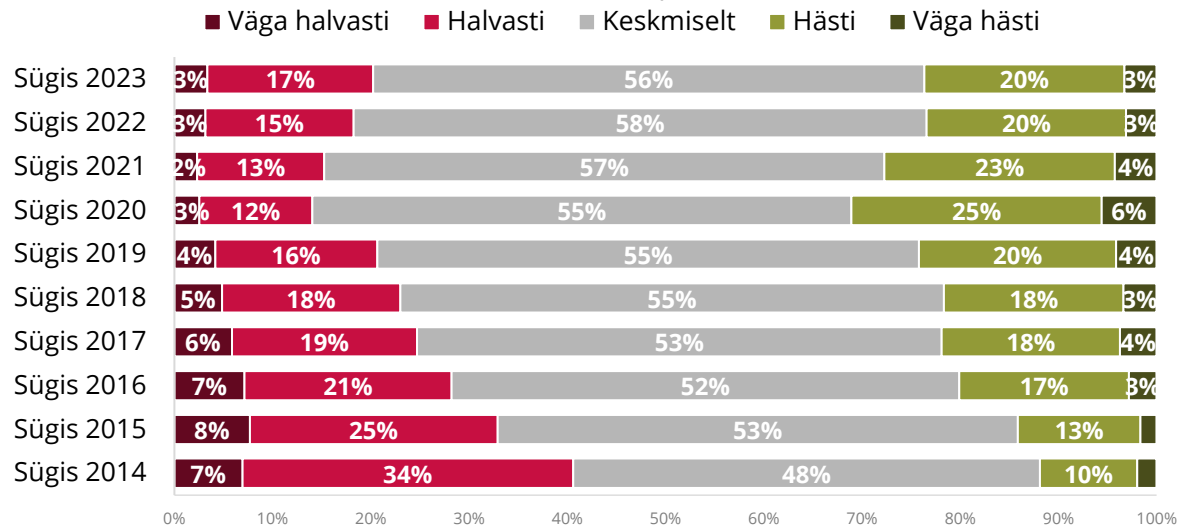
Töötajad, kes tulevad kehvasti toime, teenivad keskmiselt 1519, keskmiselt toimetulijad 2011 ja hästi või väga hästi toimetulevad töötajad 2894 eurot brutotöötasu. Aasta varem teenisid kehvasti toimetulijad 1402, keskmiselt hakkamasaavad 1756 ning hästi või väga hästi toimetulevad töötajad 2586 eurot brutotöötasu. Seega on koos palkade ja hindadega tõusnud taas ka summad, millega töötajad enda hinnangul keskmiselt või hästi toime tulevad.

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

Kui hästi toimetulevad tippspetsialistid teenivad keskmiselt üle 3000 euro brutotöötasu, siis klienditeenindajad, kes enda hinnangul hästi toime tulevad, saavad veidi üle 1300 euro palka.

Hinnang töötasuga toimetulekule

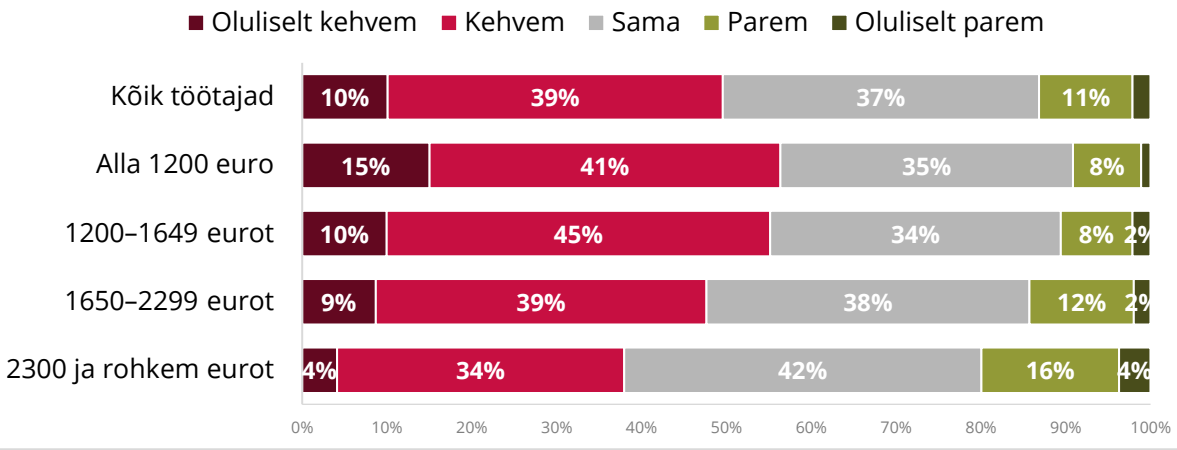
Kui hästi võimaldab Teie töötasu majanduslikult toime tulla?



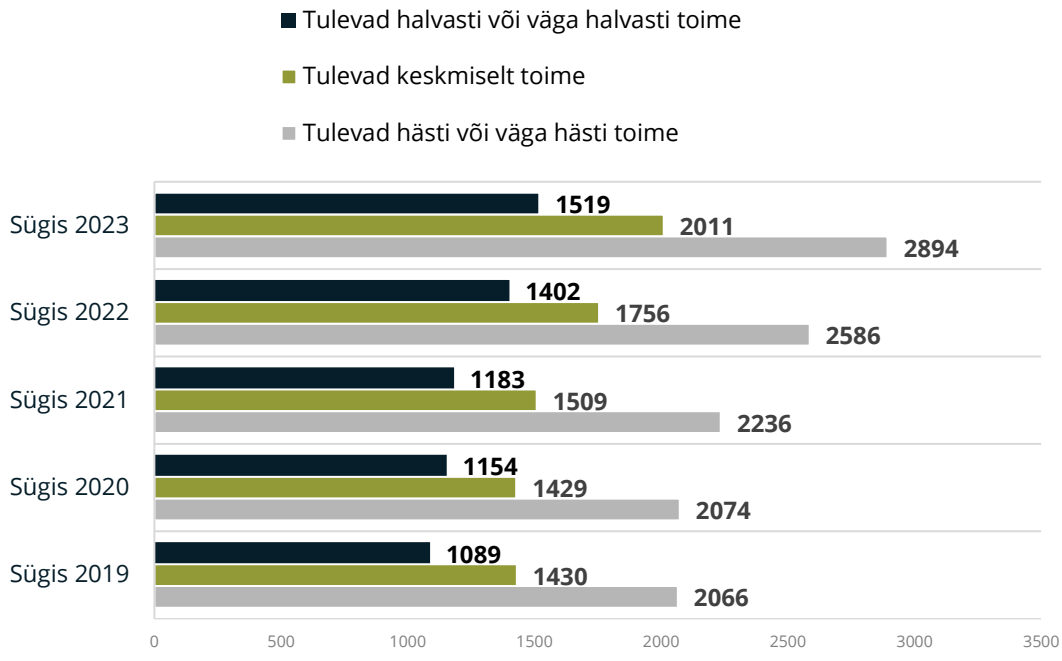
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, sügis 2023

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



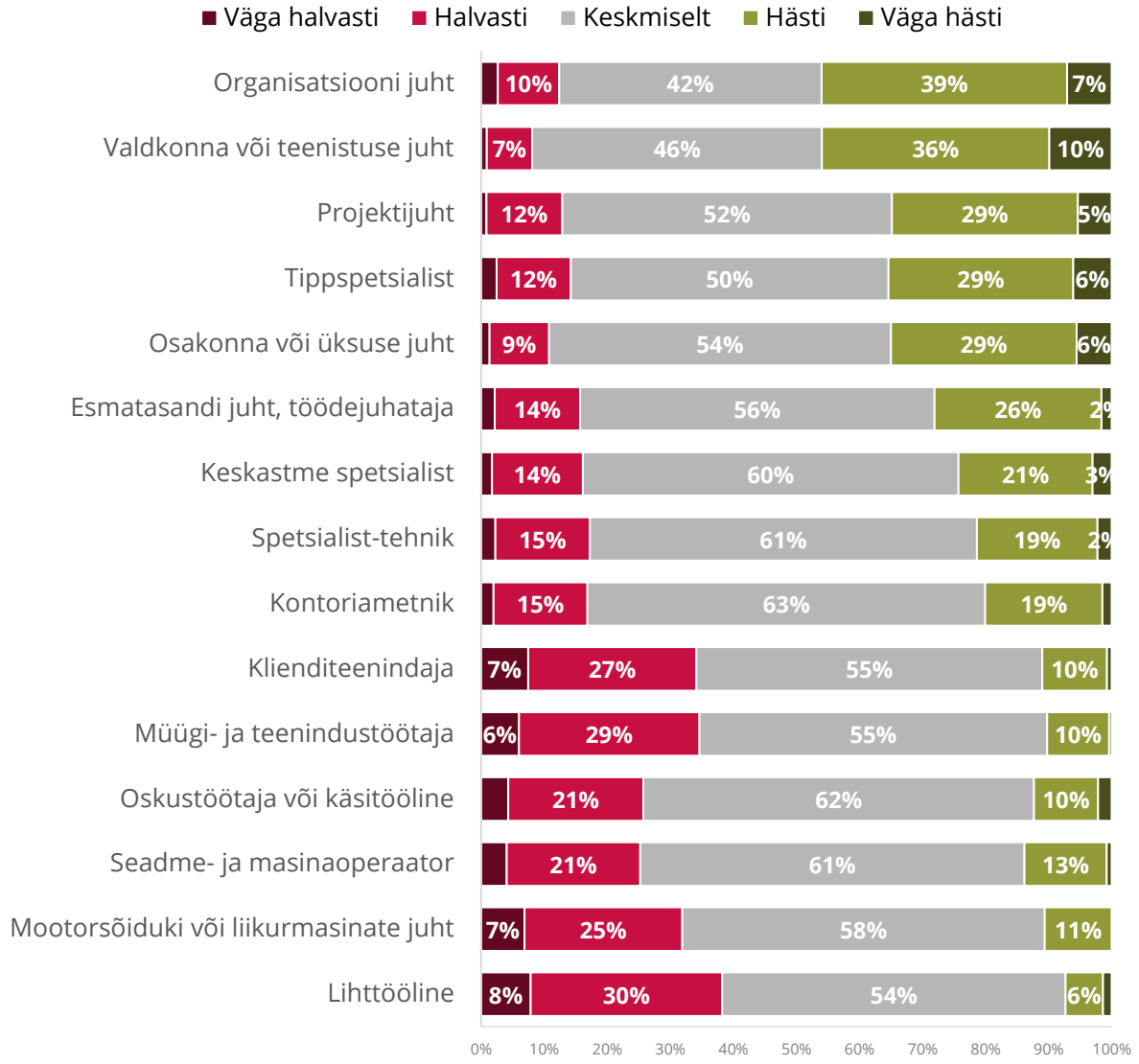
Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi



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

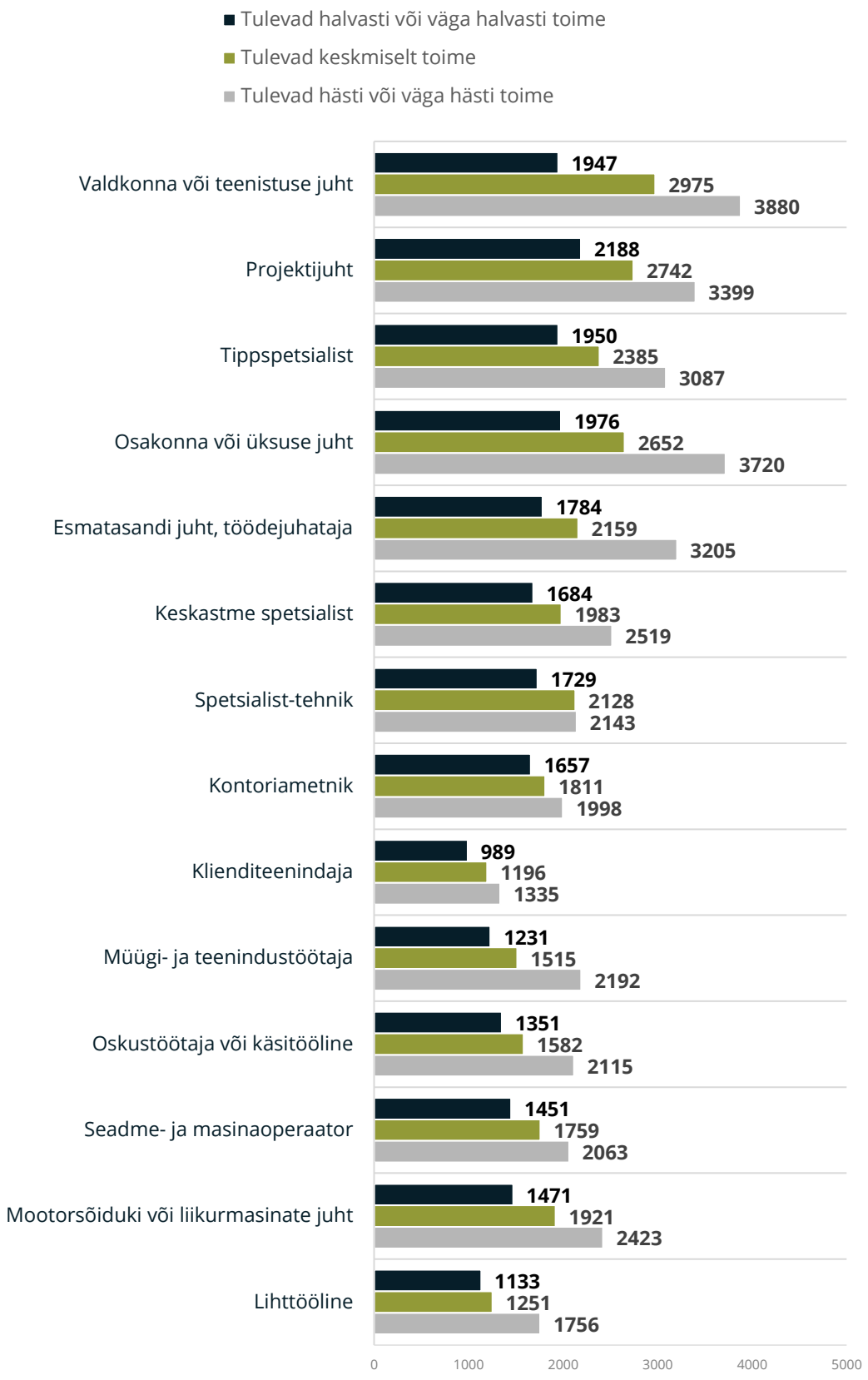
Hinnang toimetulekule ametirühmade järgi, sügis 2023

Kui hästi võimaldab Teie töötasu majanduslikult toime tulla?



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

Keskmine brutotöötasu toimetuleku ja ametirühma järgi, sügis 2023



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

Töötasuga rahulolevate töötajate osatähtsus on veidi suurenenud

Võiks eeldada, et koos toimetuleku halvenemisega langeb ka töötajate rahulolu oma töötasuga, kuid küsitluse tulemused seda seost ei kinnita ja töötasuga rahulolu on isegi veidi suurenenud.

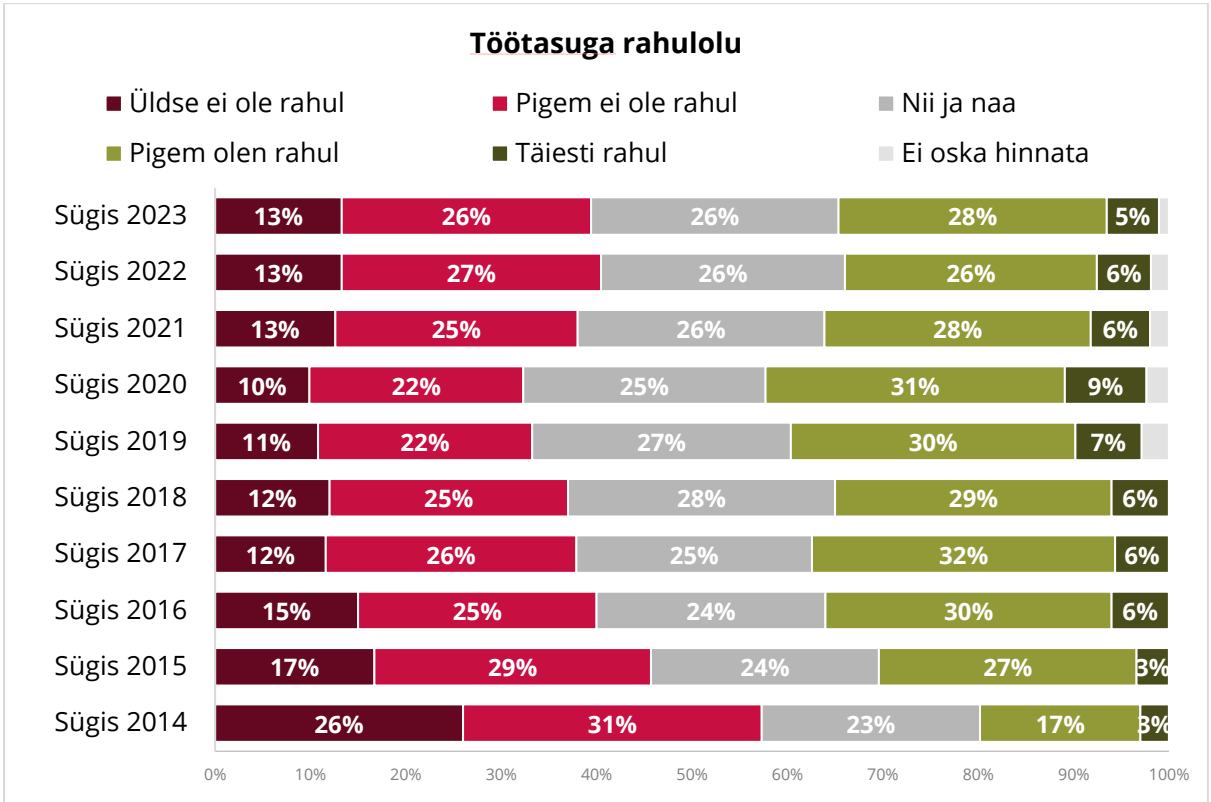
2023. aasta sügisel uuringus osalejatest 5% oli oma töötasuga täiesti rahul ja 28% pigem rahul. 39% töötajatest ei olnud oma töötasuga rahul. Võrreldes eelmise aastaga on rahulolevaid töötajaid veidi rohkem ja rahulolematuid veidi vähem, aga muutused on väga väikesed. Keskmine kogu töötasuga rahulolu viiepalliskaalal oli aasta tagasi 2,84 ja 2023. aasta sügisel 2,86.

Töötasuga rahulolu mõjutab töötasu suurus ja toimetulek töötasuga. Töötajad, kes tulevad oma töötasuga toime, on sellega ka reeglina rahul. Ja vastupidi: töötajad, kes oma töötasuga majanduslikult toime ei tule, ei ole sellega ka rahul. Väga halvasti toimetulevatest töötajatest enamik (69%) ei olnud oma töötasuga rahul. Samas väga hästi toimetulevatest töötajatest oli enamik (87%) oma töötasuga rahul ja rahulolematuid oli vaid 3%.

Töötasuga rahulolevad töötajad teenivad keskmiselt veidi üle 2600 brutotasu. Rahulolematute töötajate töötasu jääb alla 1800 euro.

Rahulolu töötasuga mõjutab ka see, kas töötasu on muutunud. Töötajatest, kelle töötasu oli aasta jooksul tõusnud, oli 43% oma töötasuga rahul. Töötajatest, kelle töötasu ei olnud aasta jooksul muutunud, oli tasuga rahul vaid 24%, ja üle pooled (51%) olid rahulolematud. Samuti olid rahulolematud need, kelle töötasu oli langenud.

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



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

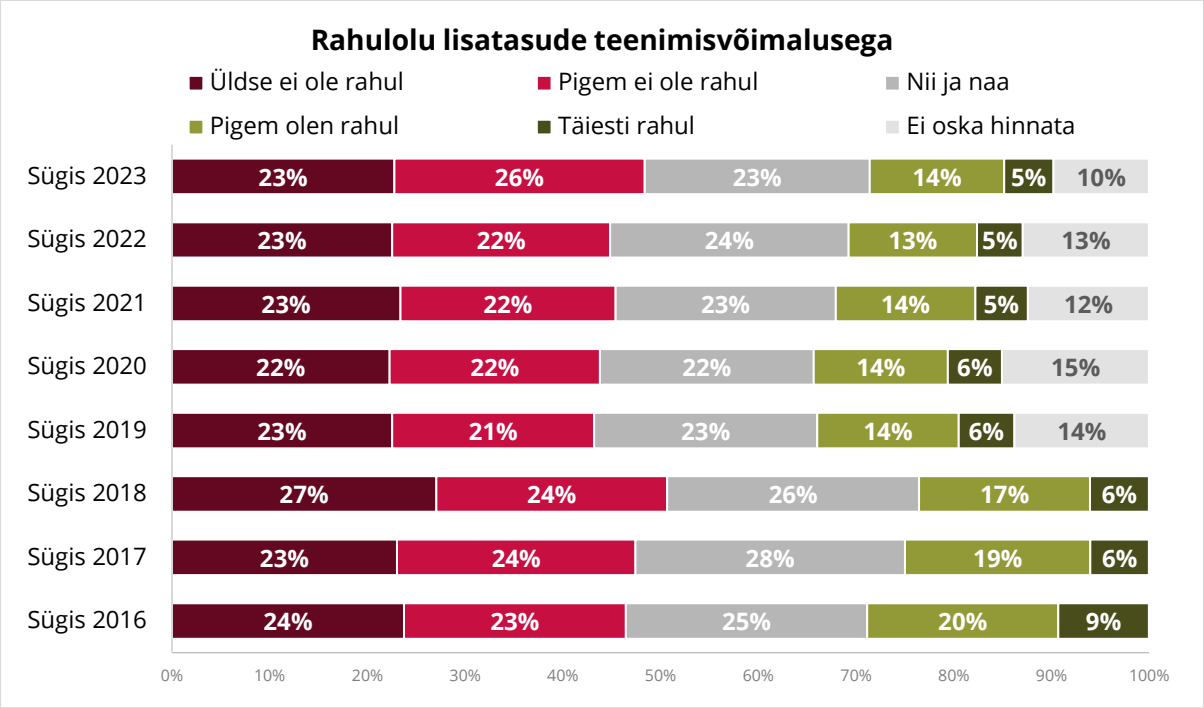
Ligi pooled töötajad ei ole rahul lisatasude teenimisvõimalusega

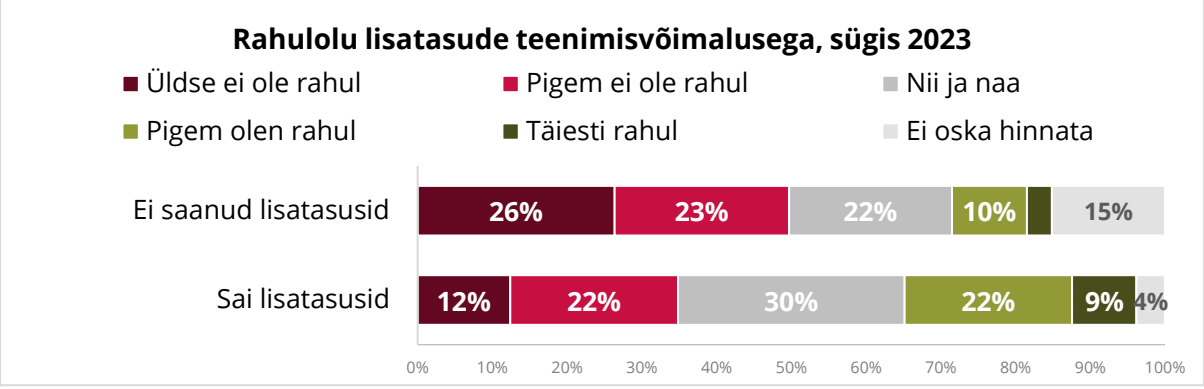
Töötajate küsitluste tulemused näitavad, et töötasu osadest – põhipalgast, lisatasudest, soodustustest ja kogu töötasust – on rahulolematus lisatasude teenimisvõimalusega kõige suurem. 2023. aasta sügisel korraldatud küsitluses osalejatest ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul ligi pooled (49%), sarnased on olnud ka varasemate aastate küsitluste tulemused.

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

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

Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate lisatasud moodustavad tavaliselt üle 25% töötasust. Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevad töötajad teenisid keskmiselt üle 2700 euro brutotöötasu, sh põhipalk ja lisatasud. Töötajad, kes saavad lisatasusid, aga ei ole nendega rahul, teenivad brutotöötasuna alla 2000 euro ja lisatasud moodustavad töötasust 25–30% ehk põhipalga tase on suhteliselt madal.





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

TÖÖTASU OOTUS

Töötajad soovivad 2000 eurot kätte teenida

Töötajate mediaanpalgaootus oma praegusel ametikohal on 2000 eurot kätte, mis on eelmise sügisega võrreldes 200 eurot rohkem. Tööandjale tähendab sellise palgaootuse rahuldamine üle 3400 euro tööjõukulu koos kõigi maksudega. Palgaootuse mediaan näitab piiri, millest pooled ootused jäävad allapoole ja pooled on suuremad.

Keskmine netopalgaootus on 2243 eurot. Seda mõjutavad eelkõige kõrgemad palgaootused – piir, millest 10% ootustest on veel kõrgemad, on kasvanud 3000 eurolt 3500 eurole.

1. ja 3. kvartiil, kuhu vahele jäävad poolte töötajate palgaootused, aga muutunud ei ole ja on jätkuvalt 1500–2500 eurot.

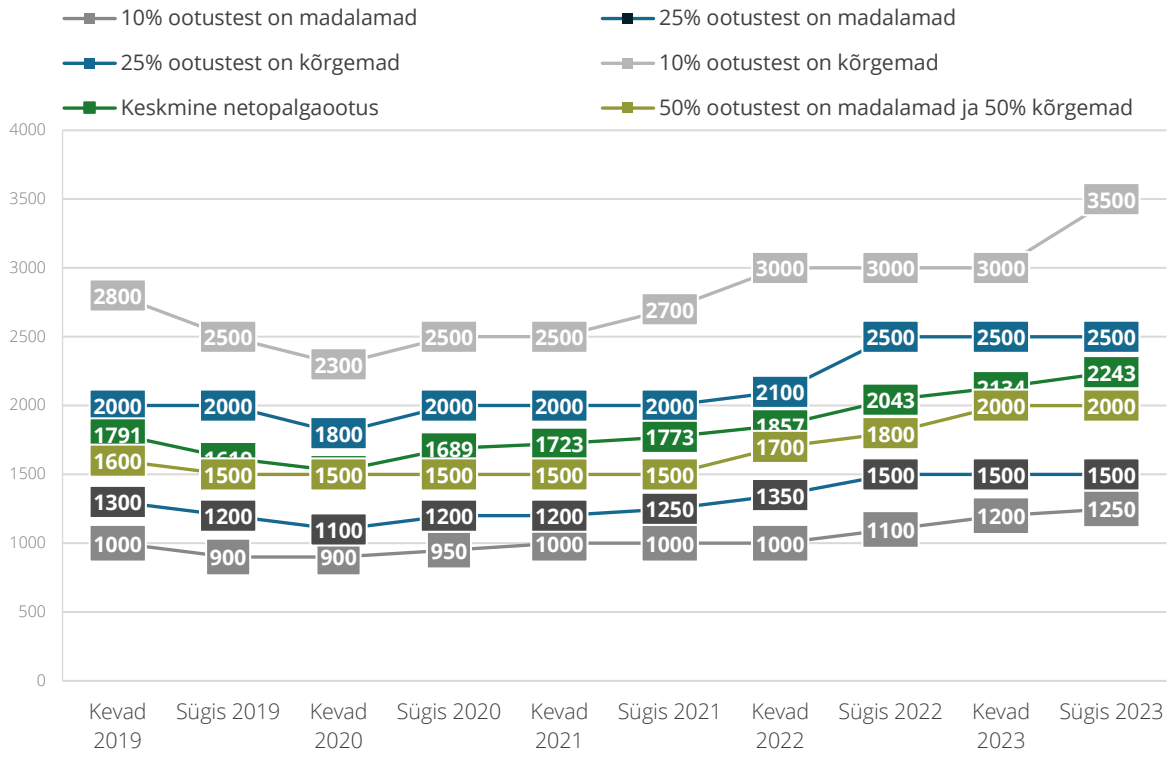
Tõusnud on ka piir, millest 10% palgaootustest on madalamad, ehk 10. protsentiil. Kui 2022. aasta sügisel oli 10. protsentiil 1100 eurot, siis nüüd on see 1250 eurot.

Töökoha vahetamisel on töötajate keskmine palgaootus 2363 eurot kätte (aasta tagasi 2169 eurot). 2000-eurone palgaootuse mediaan töökoha vahetamisel muutunud ei ole.

Küsitluse kuul mittetöötanud vastajate palgaootus on märksa madalam – keskmiselt soovitakse kätte teenida 1665 eurot (aasta tagasi 1525 eurot), mediaan on suurenenud 100 euro võrra ja on 1500 eurot. Mittetöötanud vastajate seas oli veidi rohkem üldkeskhariduse ja koos keskharidusega ka kutsehariduse omandanud inimesi.

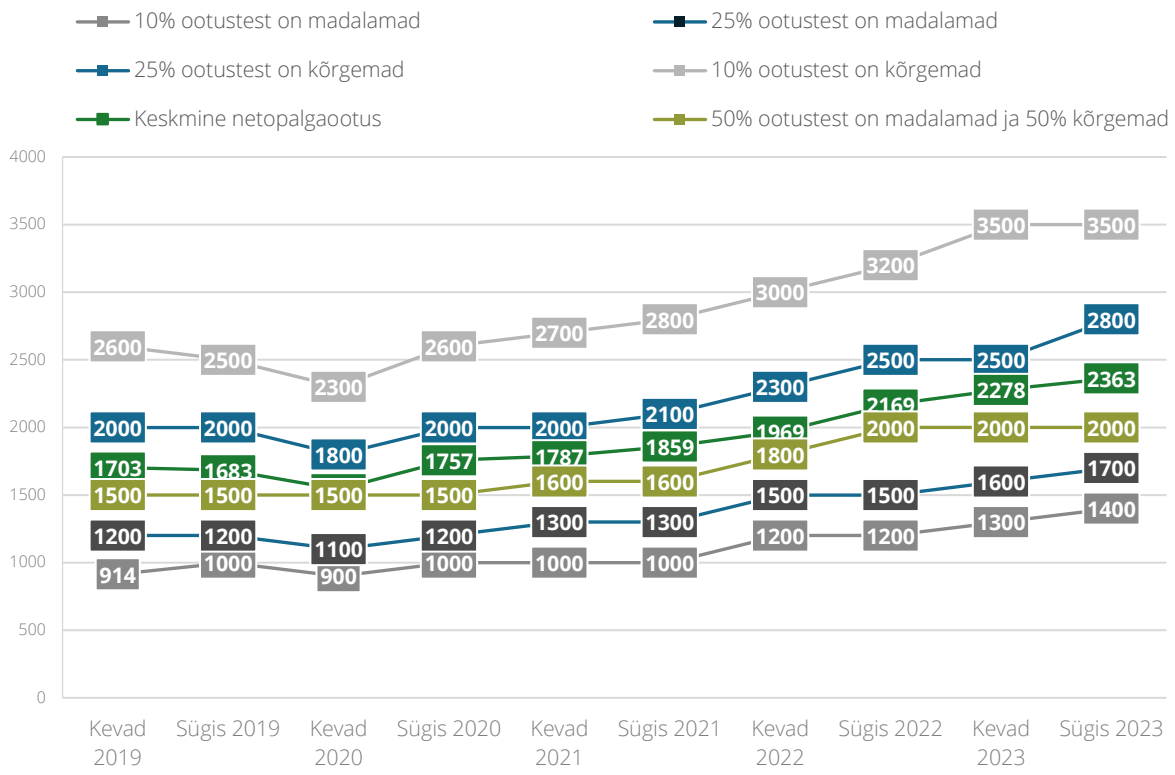
Töötajate palgaootus langes 2020. aasta kevadel tervisekriisi esimese laine ajal ja taastus 2021. aasta sügisel. Selle sügise palgaootusi suruvad üles kehvemaks muutunud toimetulek ja hindade kasv, aga teisalt pidurdavad palgaootusi ebakindlust tekitavad sõnumid majanduslangusest ja koondamistest.

Töötajate netotöötasu ootus praegusel ametikohal

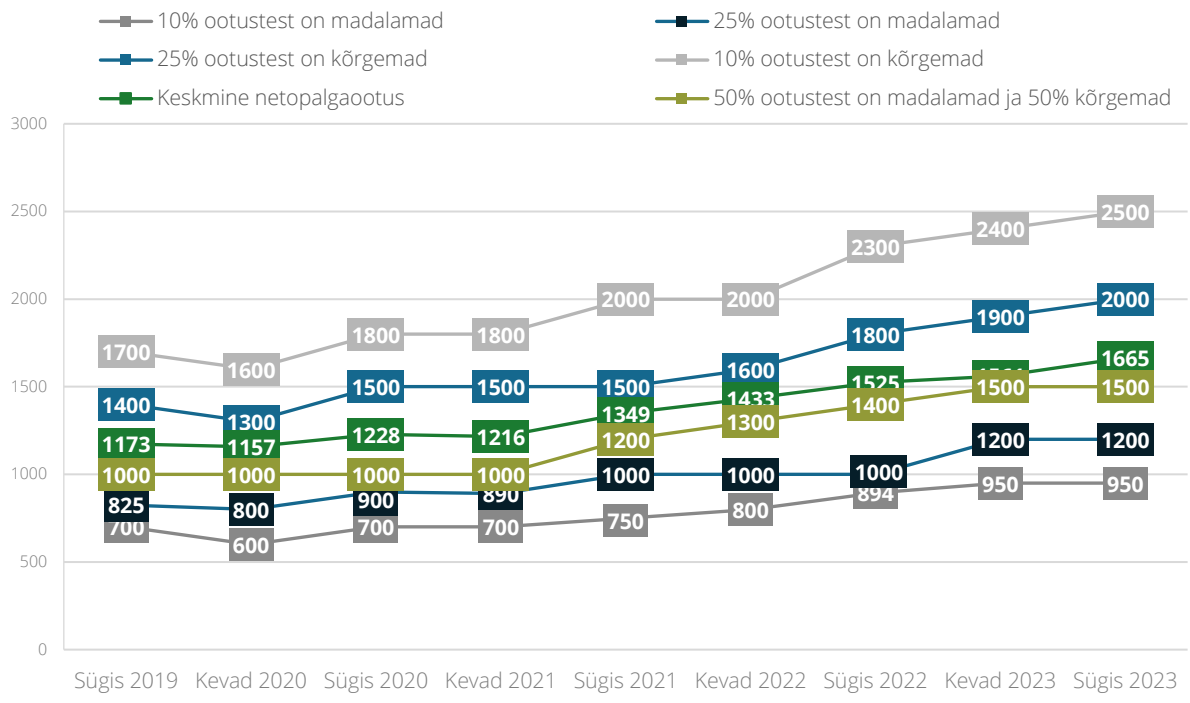


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate netotöötasu ootus töökoha vahetamisel

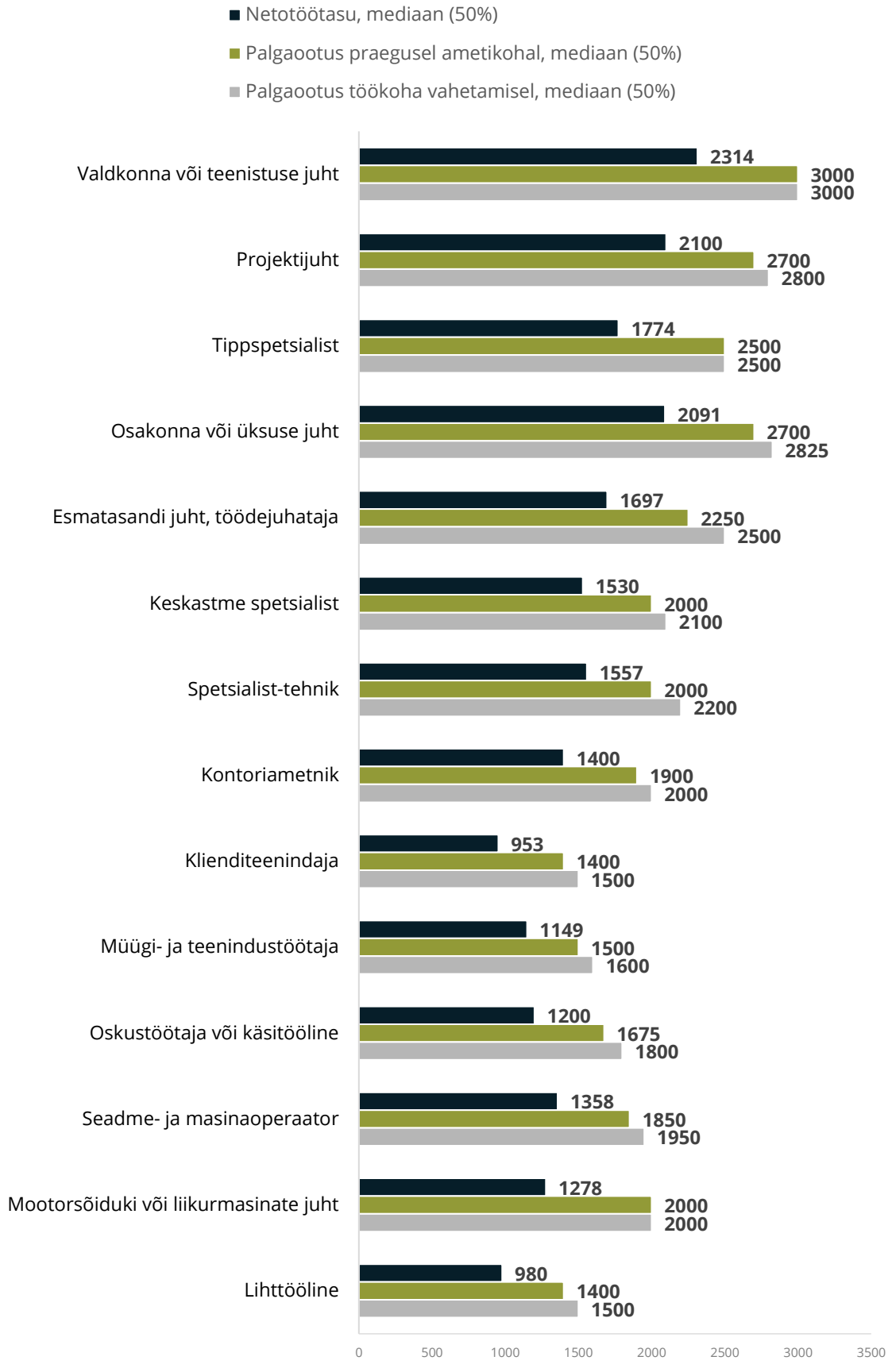


Töötajate netotöötasu ootus, mittetöötavad vastajad



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

Netotöötasu ja palgaootus ametirühmade järgi, sügis 2023



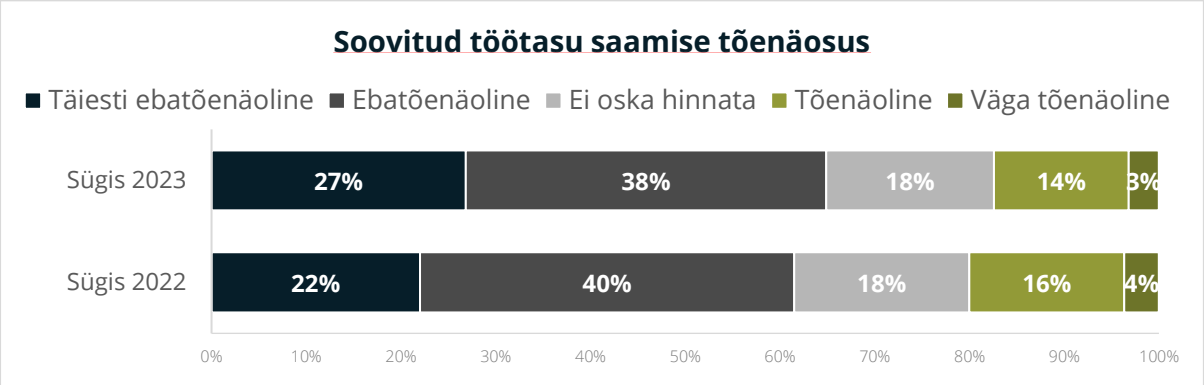
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

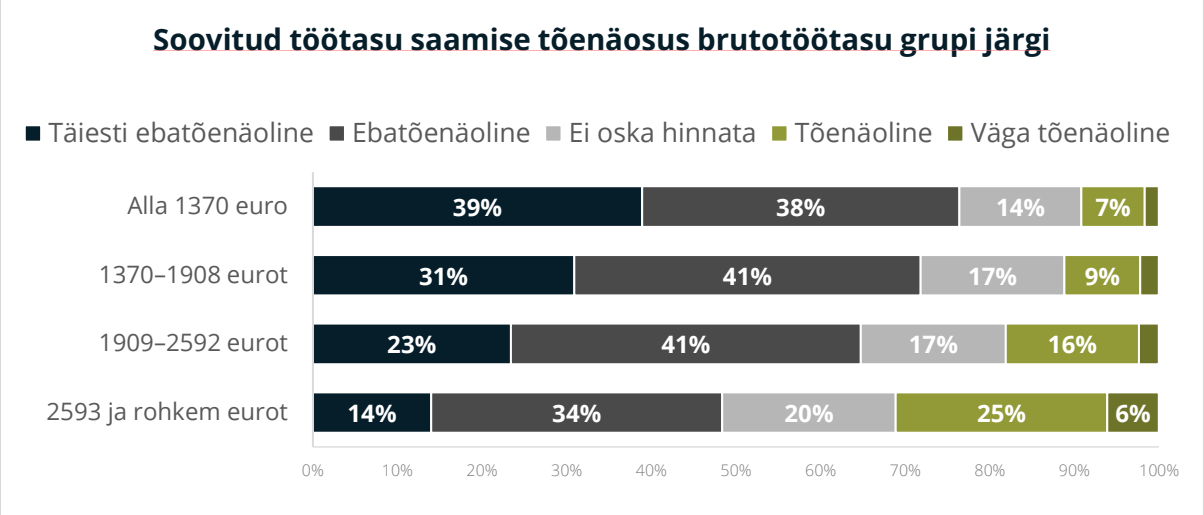
Suurem osa töötajatest ei pea soovitud töötasu saamist tõenäoliseks

Töötajatelt küsiti, kui tõenäoliseks nad peavad soovitud töötasu saamist praegusel töökohal. Üle poole (65%) vastajatest seda tõenäoliseks ei pidanud. Viiendik (20%) arvas aga, et see on täitsa võimalik. Eelmise aastaga võrreldes on vähem neid, kes soovitud palga saamist tõenäoliseks peavad ja rohkem neid, kes seda väga ei usu. Seega võib öelda, et suurema osa töötajate jaoks on soovitud palk pigem unistuste palk.

Tõenäolisemaks pidasid palgaootuse realiseerumist juhid ja tippspetsialistid. Lihtsama töö tegijad ei pea väga tõenäoliseks soovitud töötasu saamist.

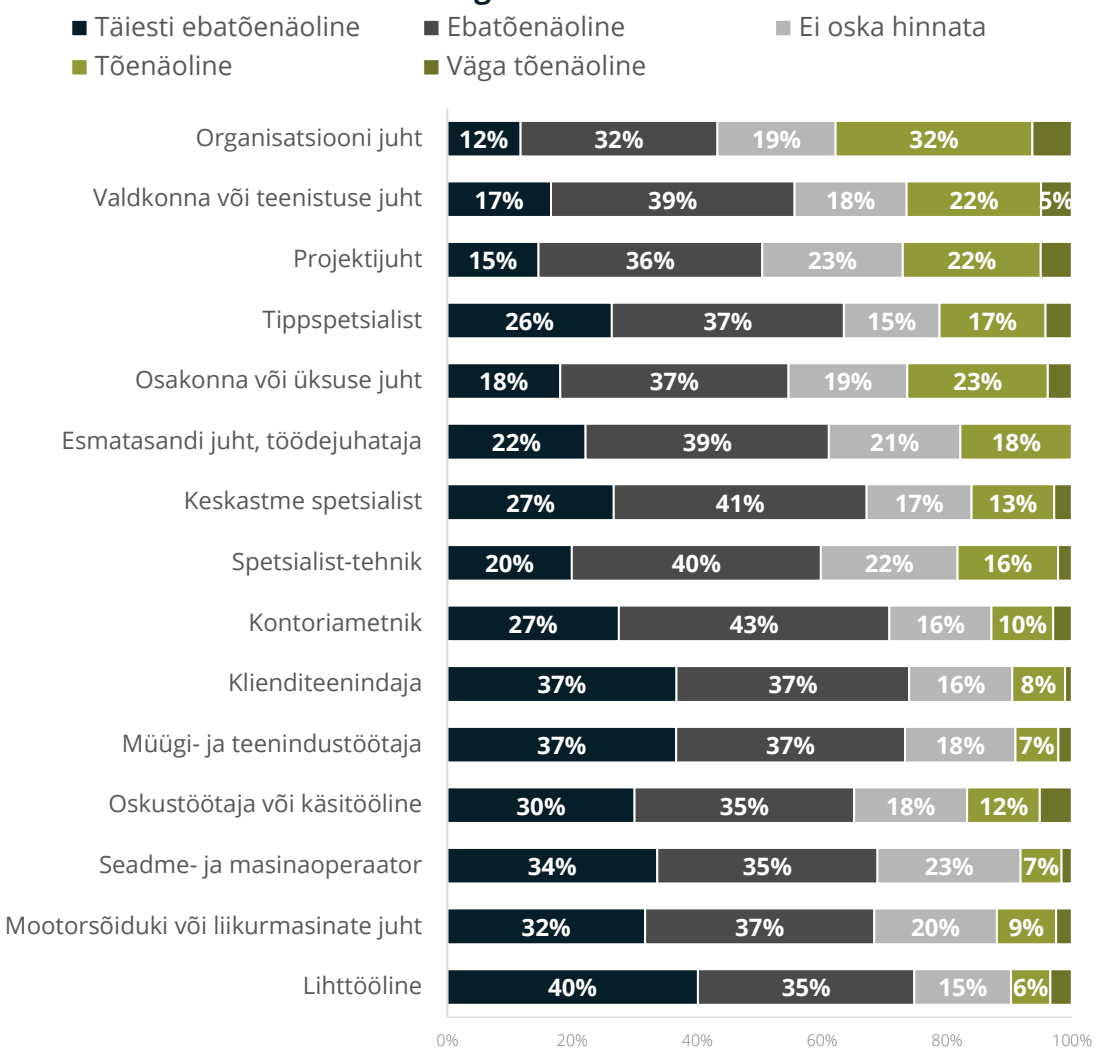
Sama näitab ka soovitud töötasu saamise tõenäosuse analüüs brutotasu grupi järgi – kõrgema palgaga töötajad peavad soovitud töötasu saamist tõenäolisemaks.





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

Soovitud töötasu saamise tõenäosus ametirühmade järgi, sügis 2023



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

Selgitused töötasu ootusele

Töötajatelt küsiti vabas vormis selgitusi töötasu ootusele. Kokku esitasid vastajad 2606 vabas vormis vastust. Sagedasti nimetati palgaootuse põhjusena hindade kallinemist ja inflatsiooni, samuti enda väärtust töötajana ja soovi endale midagi lubada. Vastused on esitatud siin ja edaspidi toimetamata kujul.

- *2023. a alguses tõusis palk ca 5%. Võrreldes eelneva aasta inflatsiooni jm hinnatõusudega on seda väga vähe ehk reaalselt on meie pere ostuvõime langenud.*
- *Elu läheb kogu aeg kallimaks, ma tahan normaalselt elada, mitte ainult tööl käia ja makse maksta.*
- *Arvestades enda teadmisi ja töökust siis see on minimaalne palk millega kannataks tööd teha.*
- *Kuna töötan elukohast kaugel, siis kulutused transpordile juba ainuüksi kütuse näol on 500 eurot kuus. siia pole arvestatud autokulu, remondirahasid jne.*
- *Kui mujal maailmas on võimalik maksta klienditeenindajale kõrgemat tasu kui meil, siis kui meil on hinnad kaupadel samad või osad isegi kõrgemad, siis see on ju müstika, et meil pole töötajale raha maksta tema töö eest.*
- *Jaekaubandus on teiste sfääridega võrreldes täiesti alatasustatud. Alal enamasti töötavad keskealised naised, kes on väheambitsioonikad ja eeldatakse, et väikese haridusega. Kogemus Eestis ei maksa. Tööandjate ahnus, kollektiivlepinguid ei tehta.*
- *Väljaminekud on suurenenud oluliselt võrreldes aastataguse seisuga. Kõige rohkem on suurenenud kulutused toidule.*
- *Eestis on hinnad meeletult tõusnud, praeguse palgaga kõrvale panna ei ole midagi, sest on vaja lihtsalt ellu jääda. Ma töötan kahe töökoha peal, nende kahe töökohaga kokku saan vaevu 1000 eurot oma pangaarvele, nädalas pole praktiliselt vabu päevigi, stress on meeletu ja seda kõike lihtsalt selleks, et ellu jääda.*
- *Hinnad tõusevad ja kodulaenu on raske saada.*
- *See on töötasu millega saaks inimväärselt toime tulla, arvestades seda, et kodulaenu intress on hetkel pea 800€+ laenumakse.*
- *Üksikvanemana kahe lapse ja kodu ülalpidamise kõrvalt võiks sellise töö puhul jääda siiski finantse ka kõrvalepanemiseks alles, praeguses olukorras tuleb järjepidevalt puudu hoolimata mitte just priiskavast eluviisist.*
- *Kõik on seotud üldise hinnatõusuga. Kui kütus ja elekter oleksid taskukohased, saaks kõik inimesed paremini ja väiksema palgaga hakkama.*
- *Samaväärne töö teistes konkureerivates asutustes on mõnevõrra kõrgemalt kompenseeritud.*
- *Võttes arvesse, et eelmisel aastal sama ajaga võrreldes on mu igakuised püsikulud suurenenud ca 400 euro võrra (euribor, muud hinnatõusud), siis selleks, et olla majanduslikult samal tasemel eelmise aastaga, peaks mu töötasu suurenema vähemalt nii palju.*
- *Olen vahetamas töökohta ja ka ametit ning seal palgaks tähtajatu lepinguga netos 2000 seega praeguse tööandja juures ma 2000 ei saa aga uue juures küll .*
- *Tunnen, et mul on rohkem oskusi ja võimekust kui praegune töökoht nõuab ja võimaldab rakendada, aga olen jäänud töökohale stabiilsuse ja vabaduse tõttu.*
- *Pigem huvitaks, et igakuine palk oleks mõistliku suurusega kui see, et kas õnnestub kvartalipreemiat juurde teenida või mitte.*
- *Põhipalk peaks olema suurem, et oleks finantsiline kindlus. Hetkel on palk liialt kõikuv ja ebakindel.*

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

- *Lähtun oma eriala Eesti keskmisest töötasust.*
- *Soovin leida rahuldust pakkuvat tööd, mille eest ma saan rahuldust pakkuvat tasu, mida tehes ma olen õnnelik ning seal juures vaimselt ja füüsiliselt terve ja tööd teen läbi armastuseenergia. Ma olen küll praegu oma hetke tööga rahul, aga see pole minu unistuste töö.*
- *Eestis on töölised kes lepivad palgaga, mis neile pakutakse. Ei ole kerge leida sobiva palgaga tööd.*
- *Elu ei koosne ainult söömisest, töölesõidu kuludest, elamispinna kuludest, tahaks tegeleda hobidega, elamise ilusamaks muutmisega ilma selleta et, peaks iga asja peale laenu võtma. Uuendada kodutehnikat, hooldada autot jne. Inimlikkuse tunne on kadunud, on ainult orjatunne kelle keha soojas hoitakse et, tööl käija.*
- *Selline töötasu ootus, kuna mul on nelja inimese töö ülesanded.*
- *Olen ennast pidevalt täiendanud ja mu oskused on kõrgemad kui töökohal vajadus, aga tunnen, et ka palk peaks ajaga kaasas käima ja kuigi töö on kerge, siis ka mu aeg ja oskused maksavad.*
- *Kuna olen pikka aega olnud praegusel ametikohal ning teen enda tööd väga hästi ja ilma probleemideta, siis tunnen, et väärin veidi kõrgemat palka.*
- *Kõrgharidusega (magistrikraadiga) oma erialal töötav gümnaasiumiastme õpetaja, kellel on valdkonnas töötamise staaži 20+ aastat, peaks täna juba sellist palka saama. Ebatõenäoliseks pean selle ootuse täitumist pelgalt sellepärast, et haridus ei ole Eesti riigis prioriteet.*
- *Töö on vastutusrikas ja endast tuleb anda vaimses plaanis väga palju. Samuti on aeg-ajalt ohus ka füüsiline tervis. Hindan ennast kõrgelt ja leian, et väärin tasu, mis võimaldaks mul vabal ajal ennast maandada, puhastada ja tervendada.*
- *Inimeste vaimne tervis on läinud halvemaks ja see on oluliselt tõstnud töökoormust ning probleemide keerukusest tulenevalt ei ole minu hinnangul erialaspetsialisti riiklikus süsteemis piisavalt tasustatud. Sama spetsialist on erasektoris tasustatud mitmekordselt.*
- *Üldine elukalliduse tõus ja sellega kaasnev palkade iga-aastane korrigeerimine. Lisaks arvan, et uutele töötajatele makstakse pigem rohkem kui vanadele olijatele ning ka mina saaks mõnes teises ettevõttes tõenäoliselt rohkem kui praegu.*
- *Tootmistöötajate palgad on väga väikesed võrreldes eesti keskmisega. Täiesti lootusetu on see et töötasu tõstetakse, kui tõuseb, siis ainult niipalju kui riik tõstab, siis on nad sunnitud tõstma. Võõrtööjõud on vist üks põhjusi, miks palk ei tõuse, enamus töötajaid on vene keelt kõnelejad ja töötajate omavaheline keel on vene keel. Majanduslikult on väga raske hakkama saada selle palgaga. Õnneks on osaline töövõimetus, tänu sellele tulen ostotsaga kokku, aga kõrvale panna ei ole midagi.*

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

SOODUSTUSED

Üle pooltele töötajatele pakuti soodustusi

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

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

Üle poole (59%) 2023. aasta sügisel uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende põhitöökohas pakutakse töötajatele soodustusi. Aasta tagasi ütles 57% ja kaks aastat tagasi 54% töötajatest, et neile pakutakse soodustusi.

Töötajatelt küsiti ka selle kohta, kas nad on viimase aasta jooksul kasutanud tööandja pakutavaid soodustusi või hüvesid, mis olid ankeedis loetletud. Märkida sai, kas tööandja pakub või ei paku soodustust ning kas töötaja on seda kasutanud. Kokku vastas sellele küsimusele 2023. aasta sügisel 3642 töötajat.

Vastustest selgub, et kõige levinumad hüved on jätkuvalt jõulupakid töötajate lastele, tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine ning prillide ostmise kulude hüvitamine.

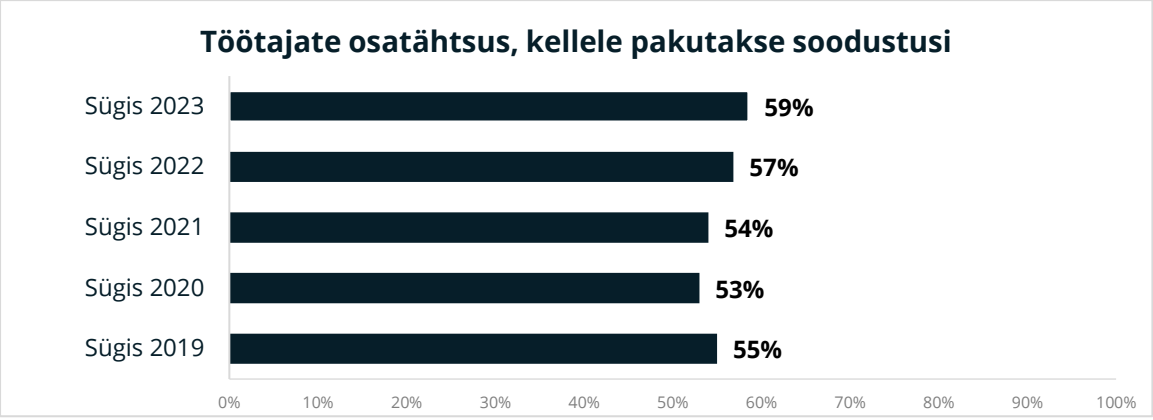
Kui paljud töötajad mingit hüve kasutavad, sõltub soodustuse eripärast, töötaja vajadustest ja eelistustest või ka ametikoha ja töö iseloomust. Näiteks isiklike sündmustega seotud toetusi saab kasutada siis, kui need sündmused (lapse sünd, juubel vms) aset leiavad. Prillide ostmise hüvitist saab kasutada, kui prille on vaja jne.

Kõige rohkem (80%) oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega (66%) ning kodus töötamise võimalust (65%). Neid soodustusi pakutakse ka kõige sagedamini. Kodus töötamise võimaluse kasutamine on 2019. aastaga võrreldes kõige enam kasvanud.

Kõige vähem oli töötajaid, kelle tööandja katab nende huvihariduse kulud, maksab puhkusetoetust lisaks puhkusetasule, pakub optsioone soodustingimustel ning teeb makseid pensioni III sambasse.

Keskmine soodustustega rahulolu on suurem nendel töötajatel, kes on kasutanud pigem haruldasi soodustusi, mida laialdaselt ei pakuta, ja mis on seotud nende isikliku heaoluga. Näiteks huvihariduse kulude hüvitamine või pensionimaksed. Rahulolu on väiksem nendel töötajatel, kelle tööandjad ei paku enamlevinud soodustusi, nt erialaseid täienduskoolitusi või tasuta joogivett, samuti kodus töötamise võimalust ja paindlikku tööaega.

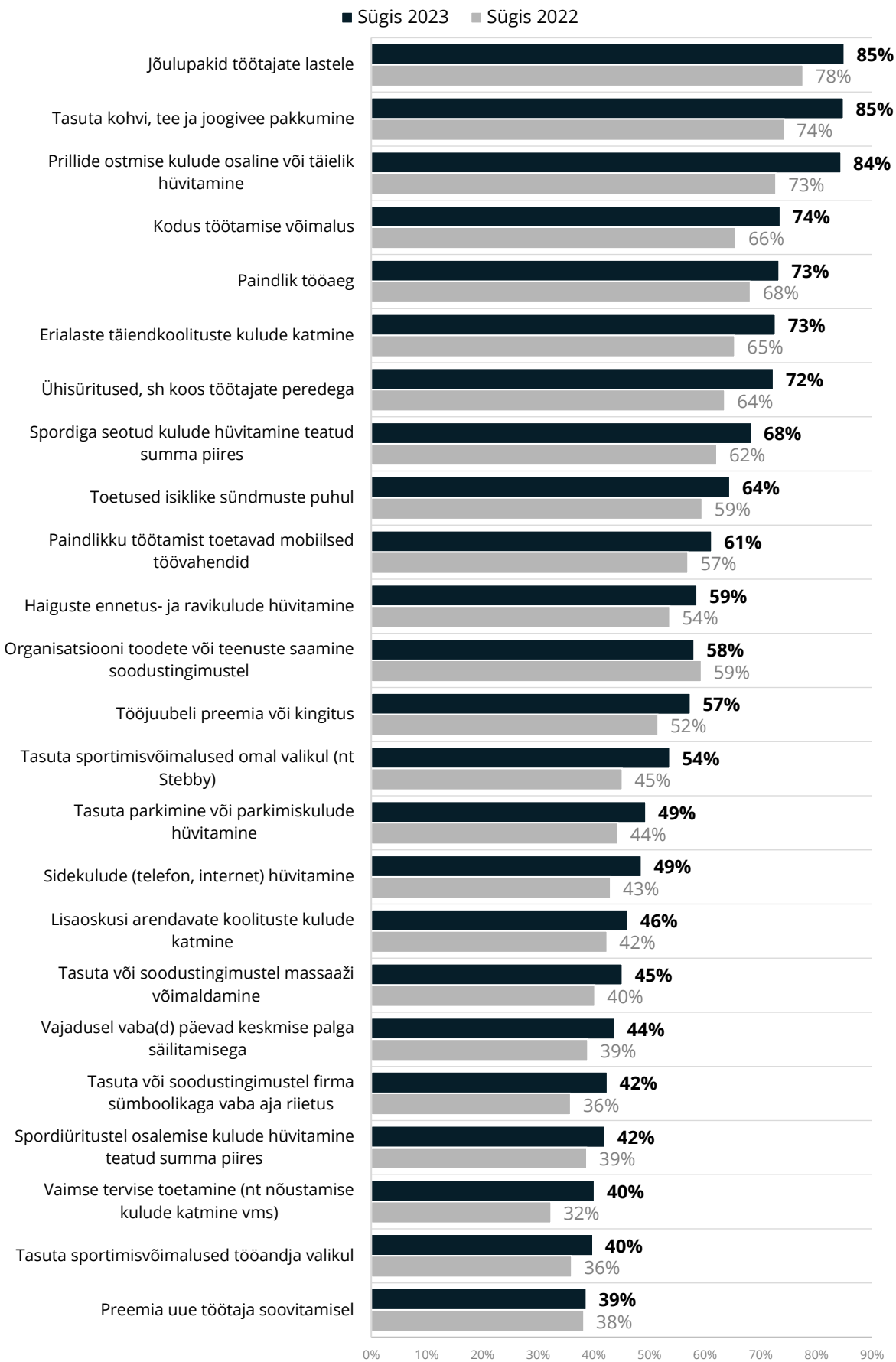
Soodustuste pakkumise ja kasutamise põhjalikumat analüüsi saab vaadata väljaandele lisatud tabelitest (Exceli failis).



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

Sagedamini pakutavad soodustused

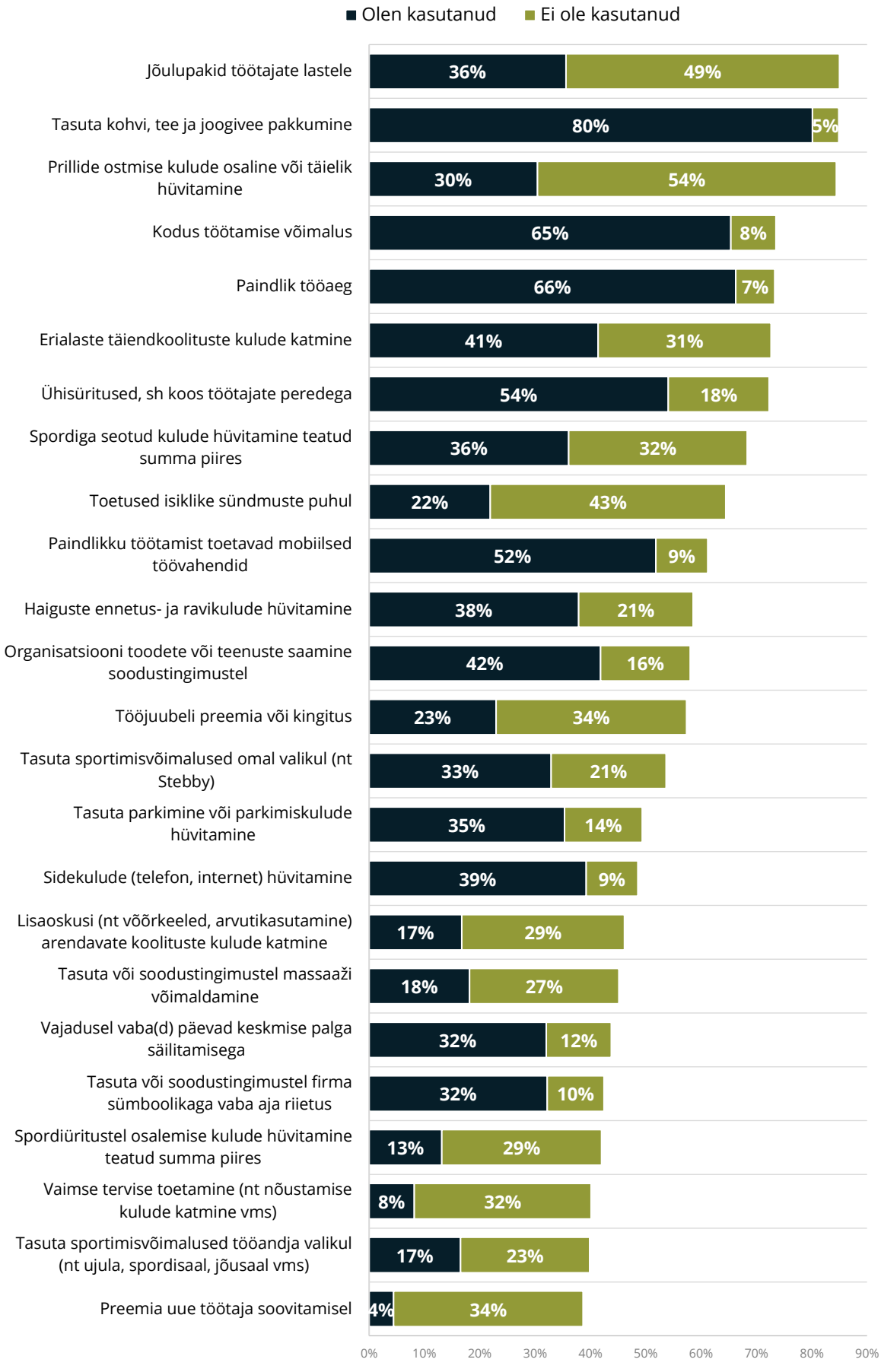
Vastajate osatähtsus nende seas, kellele soodustusi pakutakse



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

Sagedamini pakutavad ja kasutatud soodustused, sügis 2023

Vastajate osatähtsus nende seas, kellele soodustusi pakutakse



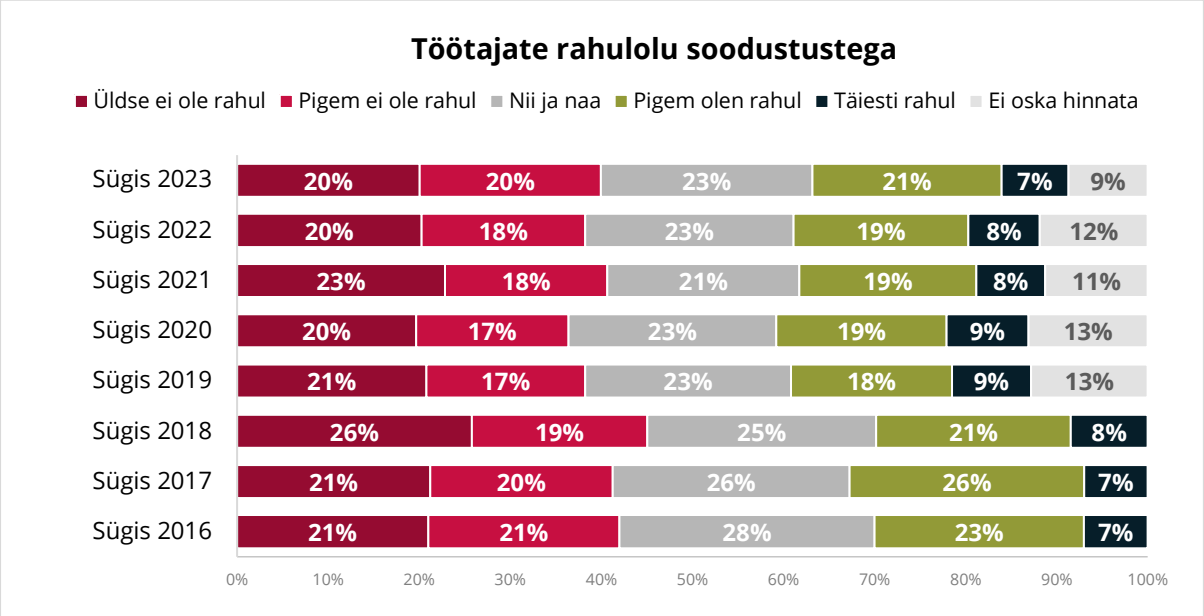
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

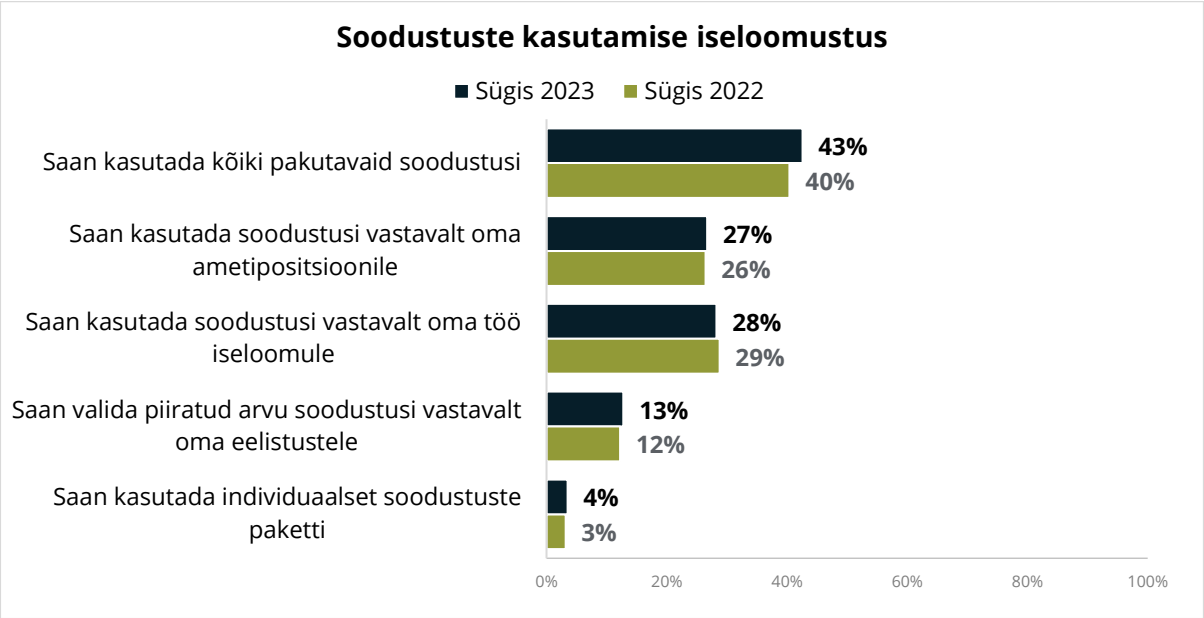
Soodustustega rahulolu ei ole muutunud

Eelmise aastaga võrreldes ei ole keskmine rahulolu soodustustega muutunud, see on viiepalliskaalal jätkuvalt 2,73. Vähenenud on töötajate osakaal, kes ei oska soodustustega rahulolu hinnata.

Rahulolu soodustustega mõjutab see, kas töötajate arvates pakutakse neile üldse mingeid soodustusi või mitte. Töötajad, kellele pakuti soodustusi, olid soodustustega keskmiselt märksa rohkem rahul kui need, kellele soodustusi nende arvates ei pakutud. Sarnased on tulemused olnud ka varem.

Teist aastat järjest paluti vastajatel iseloomustada soodustuste kasutamise võimalusi. 43% töötajatest saab kasutada kõiki pakutavaid soodustusi. Üle veerandi vastajatest märkis ka, et soodustuste kasutamise võimalused sõltuvad nende ametipositsioonist ja/või töö iseloomust. 13% töötajatest saab valida piiratud arvu soodustusi vastavalt oma eelistustele ja individuaalset paketti saab kasutada 4%.





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

Töötajate hinnangud soodustuste pakkumisele on muutunud positiivsemaks

Töötajatel paluti hinnata, kuivõrd nõustuvad nad soodustuste pakkumist kirjeldavate väidetega. Sama küsimus esitati vastajatele ka 2017. aasta sügisel.

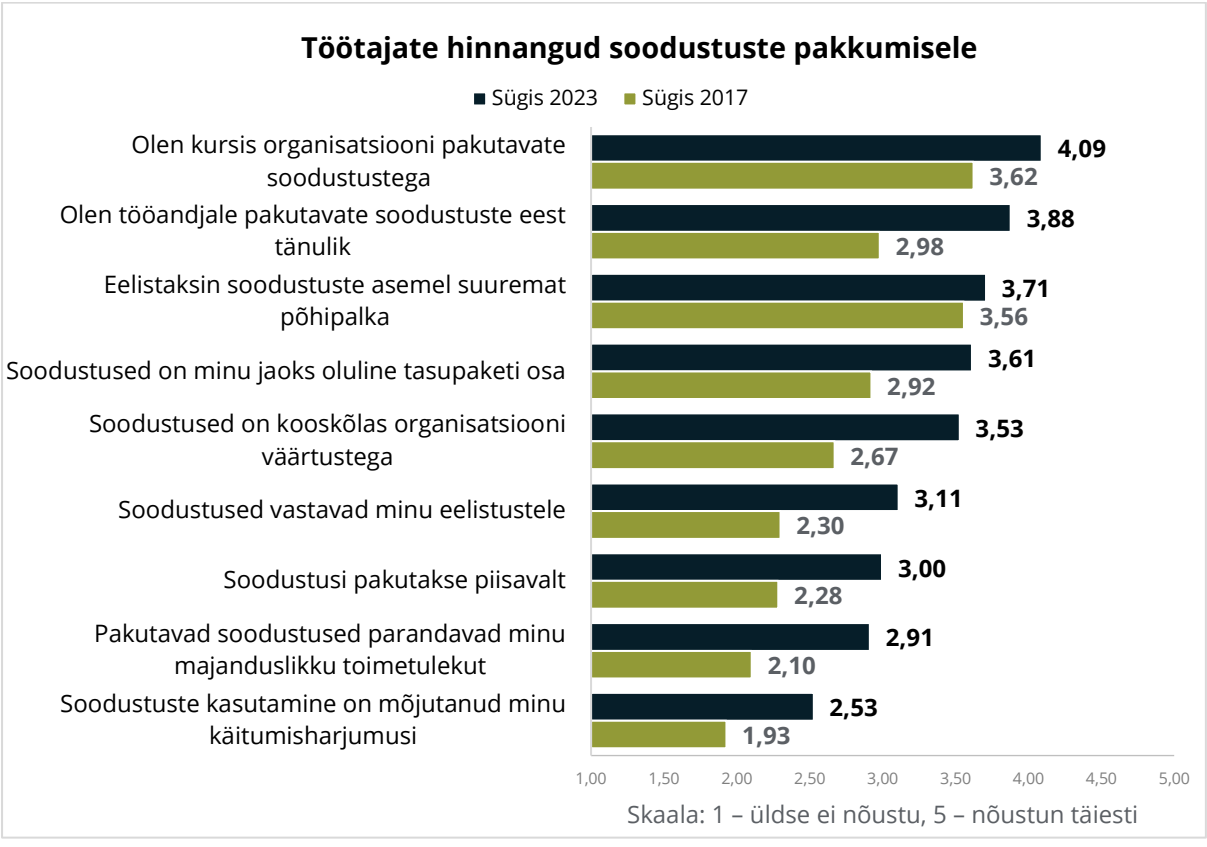
Tulemustest on näha, et töötajad nõustusid sel sügisel mitme väitega enam kui kuus aastat tagasi, kuigi soodustustega rahulolus nii suuri erinevusi nende aastate vahel ei ole. Mingil määral võib tulemuste võrdlust mõjutada see, et 2017. aasta sügisel ei eelnenud soodustuste loetelule filterküsimust, et kas töötajatele üldse pakutakse mingeid soodustusi. Soodustuste hinnangute analüüsis võeti arvesse ainult nende töötajate vastused, kellele vähemalt ühte hüve pakuti.

Sellise tulemuse üks selgitus võib olla see, et mitmed tööandjad on püüdnud viimastel aastatel muuta soodustuste pakette töötajate jaoks atraktiivsemaks – suurendatud on soodustuste arvu ja töötajate valikuvõimalusi nende kasutamisel, räägitakse väärtus-pakkumise tegemisest töötajatele.

2023. aasta sügisel töötajate küsitluses osalenutest enamik (75%) on kursis organisatsioonis pakutavate soodustustega, 68% on tööandjale tänulikud pakutavate soodustuste eest ja 57% peab soodustusi oluliseks tasupaketi osaks. Samas eelistaks üle poole (54%) vastajatest soodustuste asemel suuremat põhipalka.

Vaid 23% vastajatest nõustub, et soodustuste kasutamine on muutnud nende käitumist, nt toitumisharjumusi, spordiga tegelemist vms. Üle pooled vastajad selle väitega ei nõustunud. Kuus aastat tagasi nõustus selle väitega veelgi vähem vastajaid – vaid 12%. Selle tulemuse põhjal võib öelda, et soodustuste pakkumine ei pruugi muuta töötajate käitumisharjumusi, kuid võib olemasolevaid harjumusi toetada.

Analüüsides hinnanguid soodustuste pakkumisele ja rahulolu soodustustega, on tugevamad seosed (korrelatsioon) rahuloluga siis, kui soodustusi pakutakse piisavalt, soodustused vastavad töötaja eelistustele ja soodustused on kooskõlas organisatsiooni väärtustega.



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

Kõige olulisemad soodustused

Vastajatel paluti vabas vormis nimetada nende jaoks kõige olulisemad soodustused. Kokku vastas sellele küsimusele 2257 töötajat. Peamiselt toodi esile küsitluses nimetatud soodustusi.

Analüüs näitab, et kõige sagedamini nimetati erinevaid spordi ja tervisega seotud soodustusi. Näiteks sportimisvõimalused Stebby keskkonna kaudu, ujula kasutamise võimalus, tööandja pakutav lisatervisekindlustus, prillide kompensatsioon, massaaž ja hambaravihüvitis.

Teistest soodustustest nimetati sagedamini transpordiga seotud hüvesid, näiteks transpordikorraldus tööle ja töölt koju, kütusekompensatsioon ja ka parkimiskulude katmine. Sagedamini oli esile toodud ka kaugtööd ja kodus töötamise võimalust, samuti paindlikku töögraafikut. Töötajad pidasid oluliseks ka tasustatud lisapuhkust ja vabasid päevi ning tasuta või soodustingimustel toitlustust, sh lõunasöögi võimalust.

Oli ka kriitilisi kommentaare kompensatsioonide ja toetuste suuruse kohta.

- *Sporditoetus, sooviksin lisaks ka tervisekindlustust (hetkel peame valima sporditoetuse ja tervisekindlustuse vahel), väga oleksin huvitatud ka tööandja poolsetest sissemaksetest kolmandasse sambasse. Üliloluline on minu jaoks ka paindlik tööaeg ning kodukontori võimalus.*
- *Tööandja on sõlminud lepingud erinevate toidlustuspakkujatega, kus saavad töötajad tasuta lõunastada. Samuti kodukontoris töötavatele töötajatel on võimalik tellida tasuta lõunaks koju soe toit, kasutades selleks Wolt@Work kullerteenust. Erinevad kultuuriüritused (kino, kontserdid nii Eestis kui välismaal). Tervisekindlustus.*
- *Tore oleks ka veel tervisekontrollid ja nõustamised - eriti nõustamised siis, kui töö tundub üle pea kasvavat või eraelu liigselt vahele segavat.*
- *Samuti sooviks väga paindlikku toetust spordiga tegelemiseks (mitte ainult võimalust käia ujumas, ühel kindlal ajal).*
- *Kodukontori piiramatu kasutamine (saan ise valida, kui tihti tahan töötada kodus/kontoris. Ilma selleta ma ei töötaks oma praeguse tööandja juures).*
- *Lisa tervisekindlustus (mis katab kõiki välja toodud tervisega seotud soodustusi), füüsilise liikumise (trenni) toetus, lisapuhkepäevad. Lisaks tahaks märkida, et kontoris tasuta kohv, tee ja vesi küll mingi soodustus ei ole, vaid elementaarne, kui tahta, et töötajad päevad läbi seal oleks.*
- *Prillide toetus (kasutada saab alles kolme tööaasta täitumisel, peaks aasta täitumisel tegema), töö on arvutiga, kolmandaks aastaks juba pime. Hambaravi toetus. Täiendavate pauside võtmist palga säilimisel (töö vahel väga pingeline, et tahaks vahel keskkonnast välja saada).*
- *Tervisekindlustus (hambaravi peamiselt), talvepuhkus, tasuta vesi/tee/kohv (kuigi see ei tundu suur asi, siis ilma selleta tekiks koheselt arusaam selle olulisusest). Haiguspäevade hüvitamine on samuti oluline, aga kuna seda hüvitatakse alates 2. päevast ning üksnes 70% ulatuses, siis eelistavad inimesed ikkagi kas või kodust tööd teha.*

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

TÖÖKORRALDUS

Asendamise korraldab tavaliselt vahetu juht

Küsitluses osalenud töötajatelt küsiti, kuidas on korraldatud nende põhitöökohal töötajate asendamine haiguste, puhkuste, koolituste vm põhjusel puudumiste korral.

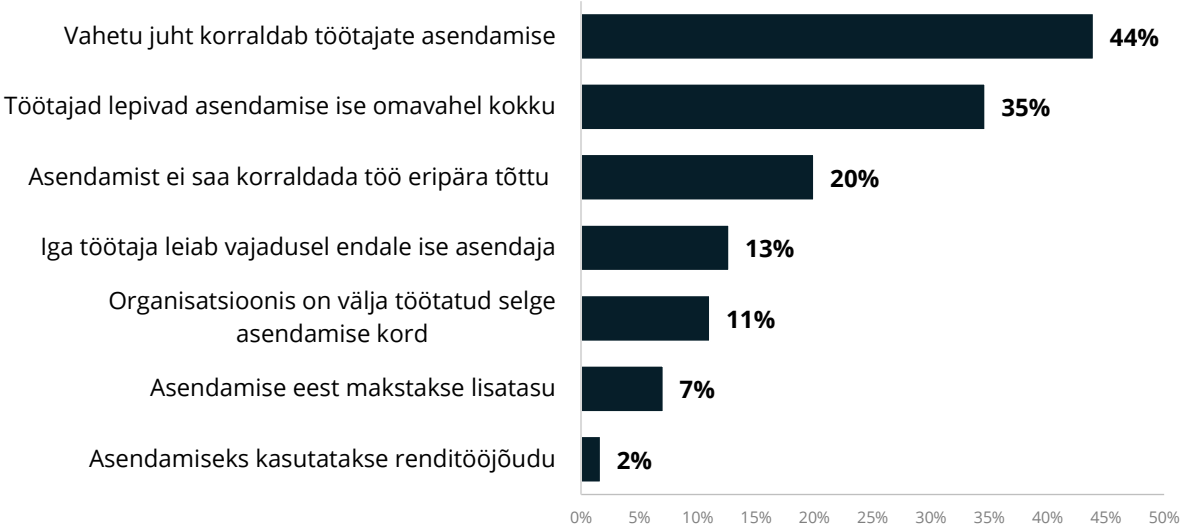
44% vastajatest märkis, et nende töökohal korraldab töötajate asendamise vahetu juht, üle kolmandikul juhtudest (35%) lepivad töötajad asendamise ise omavahel kokku ja 13% töötajate töökohas leiab igaüks vajadusel endal ise asendaja. Viiendik töötajaid ütles, et nende töökohas ei saa asendamist korraldada töö eripärade tõttu. Selge asendamise kord on välja töötatud 11% töötajate töökohas. Asendamise eest makstakse lisatasu 7% ja renditööjõudu kasutatakse 2% töötajate töökohtades.

Asendamist on keerulisem korraldada väiksema töötajate arvuga organisatsioonides – 40% alla kümne töötajaga organisatsioonides töötanud töötajatest ütles, et nende töökohas ei saa asendamist korraldada. Töötajate asendamise kord on välja töötatud peamiselt suuremates, üle 50 töötajaga organisatsioonides ja riigisektoris. Asendamise eest makstakse lisatasu sagedamini hariduse valdkonnas.

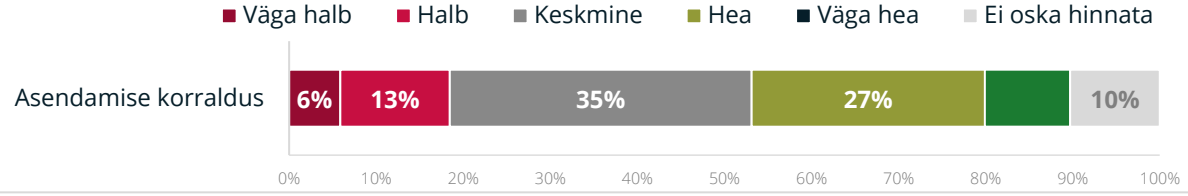
Asendamise korraldamisega on rahul üle kolmandiku (37%) töötajatest. Asendamise korraldamisega on keskmiselt rohkem rahul töötajad, kelle töökohas on välja töötatud selge asendamise kord ja asendamise eest makstakse lisatasu.

Asendamise korraldus, sügis 2023

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



Hinnangud asendamise korraldusele, sügis 2023



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

Ligi pooled töötajad saavad teha kaugtööd

Lisaks asendamise korraldamisele uuriti sel korral ka kaugtöö korraldust. Töötajatelt küsiti, kas nad saavad soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume, nt kodus või mujal, ehk teha kaugtööd. Sama küsimus oli ankeedis ka 2016. aasta sügisel ja 2013. aasta kevadel.

Sel sügisel sai soovi korral teha kaugtööd 46% vastajatest, seitse aastat tagasi oli see võimalus ligi kolmandikul (31%) ja kümme aastat tagasi kolmandikul (33%) küsitluses osalejatest. Varasemates küsitlustes oli rohkem neid, kelle hinnangul nende töö iseloom ei võimaldanud kaugtöö vormis töötada, samuti oli enam neid, kelle töö iseloom küll võimaldas kaugtööd teha, kuid kel ei lubatud seda teha.

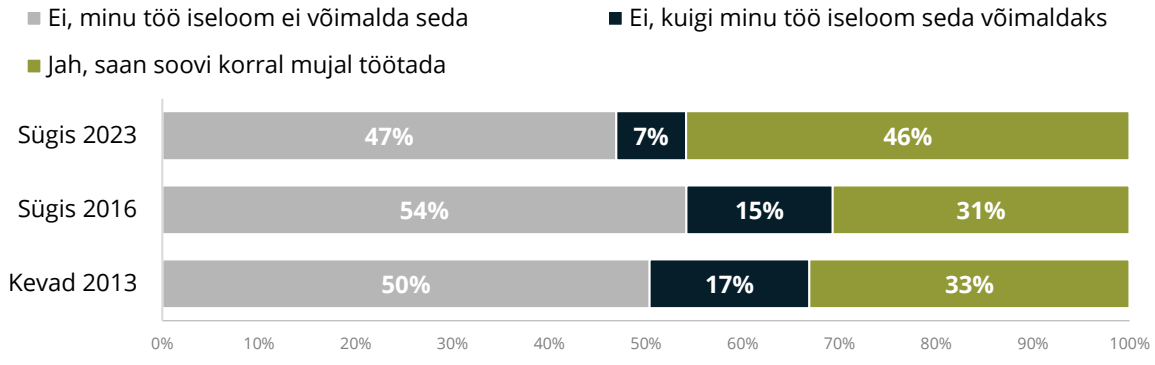
23% kaugtöö tegijatest kasutab distantsilt töötamise võimalust iga päev, ligi kolmandik (32%) mõnel korral nädalas ja ülejäänud harvem.

Kaugtöö kasutamisele andis tublisti hoogu tervisekriis, mis sundis leidma kaugtöö võimalusi ka tööde puhul, kus seda varem peeti praktiliselt võimatuks, nt õpetajad. Teisalt on aja jooksul muutunud ilmselt ka tööde struktuur ja rohkem on töid, mida saab ka eemalt teha.

Siiski on hulk töötajaid (47%), kelle töö iseloom ei võimalda kaugtööd teha. Tööjatelt, kelle töö iseloom ei võimalda kaugtööd teha, ja töötajatelt, kel ei lubata kaugtöö vormis töötada, küsiti, kas nad sooviksid töötada aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume. Töötajatest, kelle töö iseloom ei võimalda distantsilt töötada, ligi kolmandik (32%) sooviks aeg-ajalt kaugtööd teha. Enamik töötajatest (79%), kelle töö iseloom võimaldaks kaugtööd teha, kuid kel seda ei lubata, sooviks siiski kaugtööd teha. Need töötajad on ka kaugtöö korralduse suhtes kõige kriitilisemad.

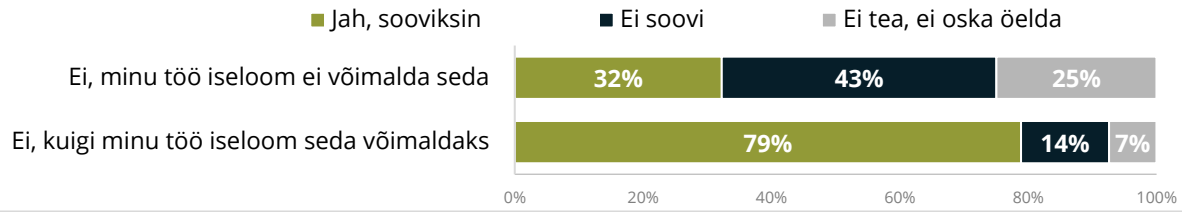
Kaugtöö võimalus

Kas Te saate soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume (nt kodus või mujal) ehk teha kaugtööd?



Kaugtöö vormis töötamise soov

Kas Te sooviksite töötada aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume kodus, kaugtöökontoris vm enda valitud kohas?



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

Suurem otsustusvabadus töötamise asukoha üle annab suurema rahulolu

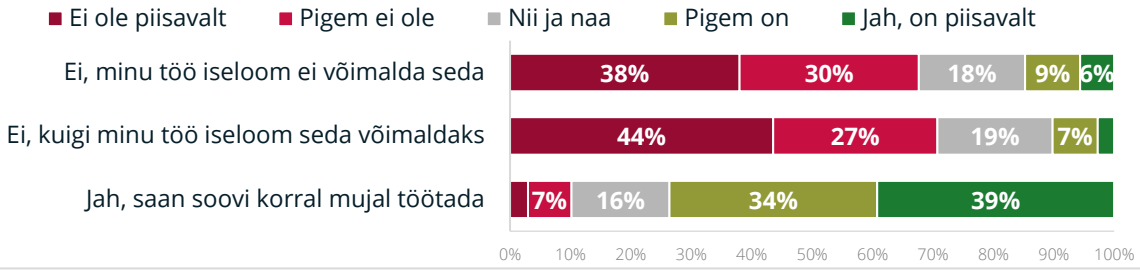
Enamik töötajaid (73%), kes saavad soovi korral kaugtöö vormis töötada, hindavad oma iseseisvust töötamise asukoha valikul piisavaks. Enamik töötajaid, kelle töö iseloom ei võimalda kaugtöö vormis töötamist või kel ei lubata seda teha, hindab oma iseseisvust töötamise asukoha valikul ebapiisavaks.

Küsitluses osalejatel paluti iseloomustada kaugtöö korraldust oma töökohas. Üle kolmandiku (35%) töötajate töökohtades kaugtöö võimalust ei pakuta. Kaugtöö võimalust pakutakse harvem tegevusaladel, kus töö iseloom eeldab kohal olemist, nt majutus ja toitlustus, tööstus, põllumajandus, tervishoid jt.

37% töökohtades, kus kaugtööd lubatakse, otsustavad töötajad ise, kus nad töötavad. Üle veerandis (26%) töökohtades on kaugtöö jätkuvalt erand, nt hariduses ja tervishoius. Kaugtöö tegemise ametlik kord on välja töötatud 17% töökohtades, peamiselt suuremates, üle 250 töötajaga organisatsioonides. Kaugtöö korralduse puhul on rohkem neid töökohti, kus on kokku lepitud päevad, mil peab kontoris olema (16%), kui neid, kus on kokku lepitud päevad, mil võib kaugtööd teha (10%).

Kaugtöö korraldust hindavad heaks või väga heaks üle pooled (62%) töötajad. Positiivsema hinnangu andsid töötajad, kelle töökohas saavad töötajad ise otsustada, kus nad töötavad. Kriitilisemad olid oma hinnangutes töötajad, kelle töökohas kasutatakse kaugtööd erandjuhtumitel.

Iseseisvus töötamise asukoha valikul, sügis 2023

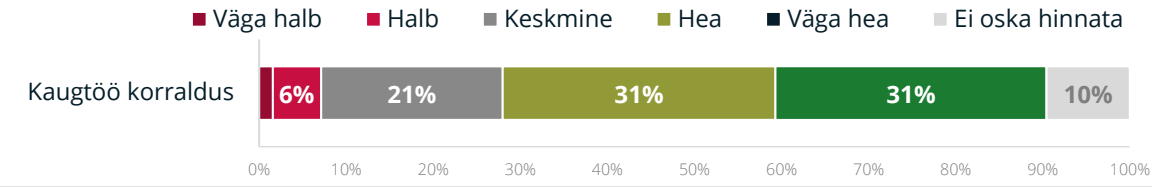


Kaugtöö korraldus, sügis 2023

Kuidas iseloomustaksite kaugtöö korraldamist Teie põhitöökohal?



Hinnangud kaugtöö korraldusele, sügis 2023



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

Enamik töötajaid on oma töö- ja puhkeaja korraldusega rahul

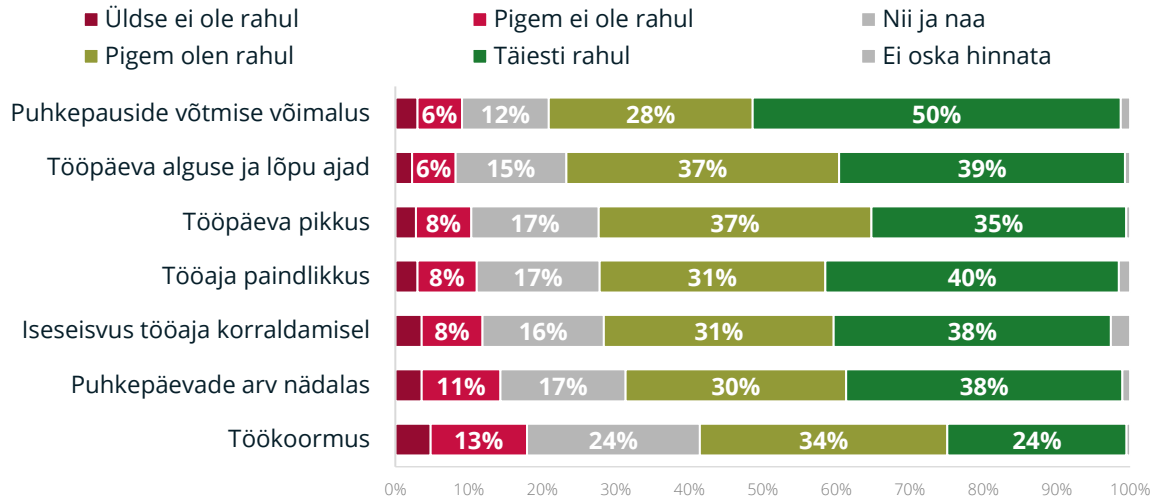
Küsitluses osalejatel küsiti, kui rahul on nad töö- ja puhkeaja korraldusega oma töökohas. Enamik töötajaid on oma töö- ja puhkeaja korraldusega rahul, veidi rohkem on rahulolematust töökoormusega.

Töö- ja puhkeaja korraldusega on vähem rahul vahetustega töötajad ja rohkem rahul määratlemata tööajaga töötajad. Töökoormusega on vähem rahul töötajad, kes töötavad küll tavapärase tööajaga, kuid kes teevad ületunde.

Puhkepäevade arvuga nädalas on kõige rohkem rahul osalise tööajaga vastajad.

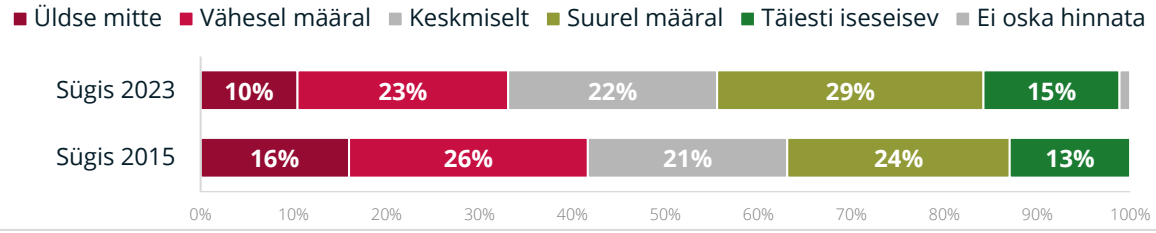
Töötajate iseseisvuse olulisust ja tegelikku iseseisvust tööaja korraldusel uuriti viimati kaheksa aastat tagasi, 2015. aasta sügisel. Tulemustest on näha, et iseseisvus tööaja korraldamisel on jätkuvalt enamiku töötajate jaoks oluline. Töötajad, kes on oma tööaja korraldusel iseseisvad, on ka sellega rohkem rahul. Kõige vähem on tööaja korraldusel iseseisvusega rahul need, kelle jaoks iseseisvus on väga oluline, kuid kes ei saa olla iseseisvad oma tööaja korraldamisel.

Rahulolu töö- ja puhkeajaga



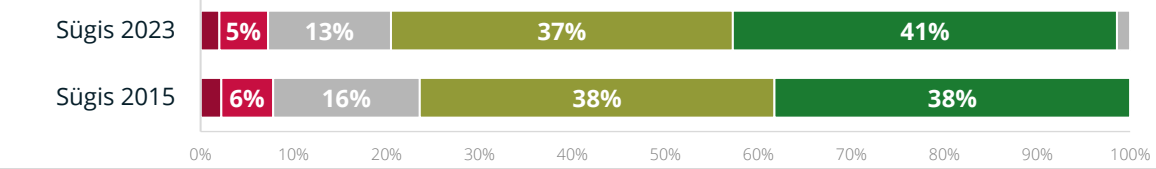
Iseseisvus tööaja korraldamisel

Kuivõrd iseseisev olete oma tööaja korralduse, sh töö alguse ja lõpu aegade, puhkepauside, vahetuse graafikute jms üle otsustamisel?



Iseseisvuse olulisus tööaja korraldamisel

Kuivõrd oluline on Teile iseseisvus oma tööaja korralduse üle otsustamisel, sh töö alguse ja lõpu ajad, puhkepausid, vahetuste graafiku koostamine jms?



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

Tasustamisel arvestatakse töötajate eripäradega kõige vähem

Küsitluses osalejatelt uuriti, kuivõrd arvestatakse töökohas nende isiklike eripärade ja eelistustega.

Üle kolmandiku (34%) vastajatest leidis, et töökohas arvestatakse suurel määral või täiesti nende isiklike eelistuste ja eripäradega töö sisulisel korraldamisel, samuti tööaja korraldusel.

Tasustamisel arvestatakse töötajate eripäradega 15% töökohtades ja üle pooltes (60%) seda ei tehta või tehakse vähesel määral.

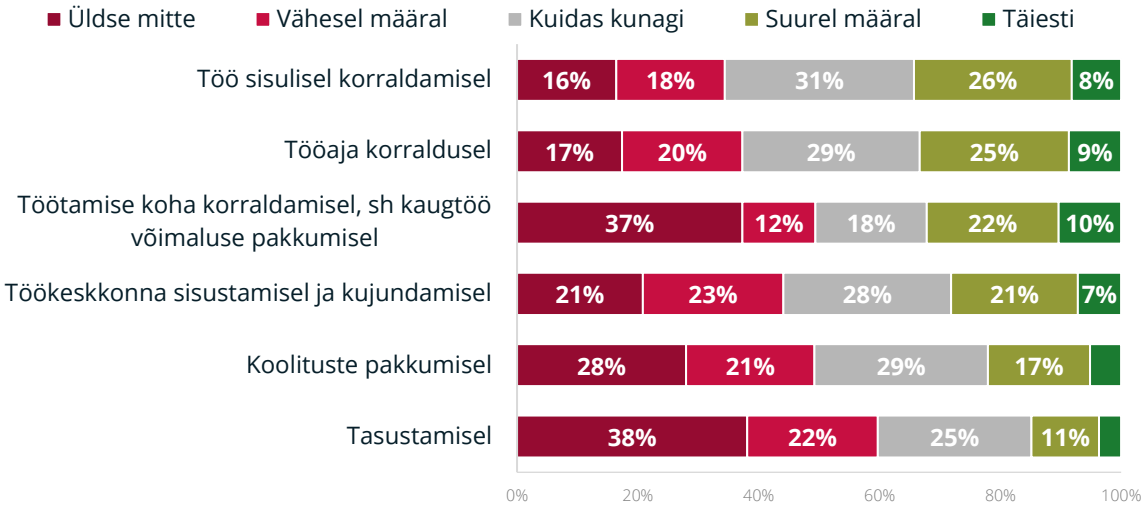
Rohkem arvestatakse eripärade ja eelistustega juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide töökorraldusel, kus ka töö iseloom võimaldab tavaliselt rohkem individuaalset lähenemist Võrreldes suurema töötajate arvuga organisatsioonide töötajatega tunnetavad väiksemate, alla kümne töötajaga organisatsioonide töötajad sagedamini, et nende eripärade ja eelistustega arvestatakse.

Töökorraldus on paindlikum ja töötajate eripäradega arvestatakse rohkem valdkondades, kus on ülekaalus arvutiga tööd, nt IKT, pangandus ja kindlustus, kutse- ja teadusalane tegevus.

Töötajad, kelle eelistuste ja eripäradega rohkem arvestatakse, hindavad tööandja mainet kõrgemalt ja on tööandjale lojaalsemad.

Eripärade ja eelistustega arvestamine

Kas ja kuivõrd on Teie töökohas arvestatud Teie isiklikke eripärasid ja eelistusi?



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

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

Üle pooled töötajad hindavad tööandja mainet heaks

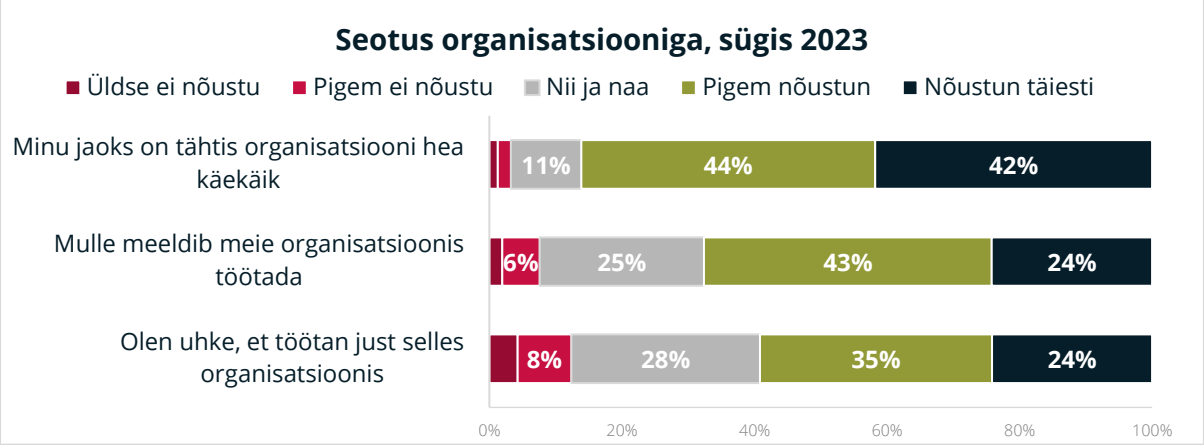
Üle pooled küsitluses osalenud töötajatest on oma organisatsiooniga emotsionaalselt seotud – neile läheb korda organisatsiooni hea käekäik, neile meeldib seal töötada, samuti hindavad nad tööandja mainet kõrgelt ja soovitaksid tuttavale tööandja juures töötamist suure tõenäosusega.

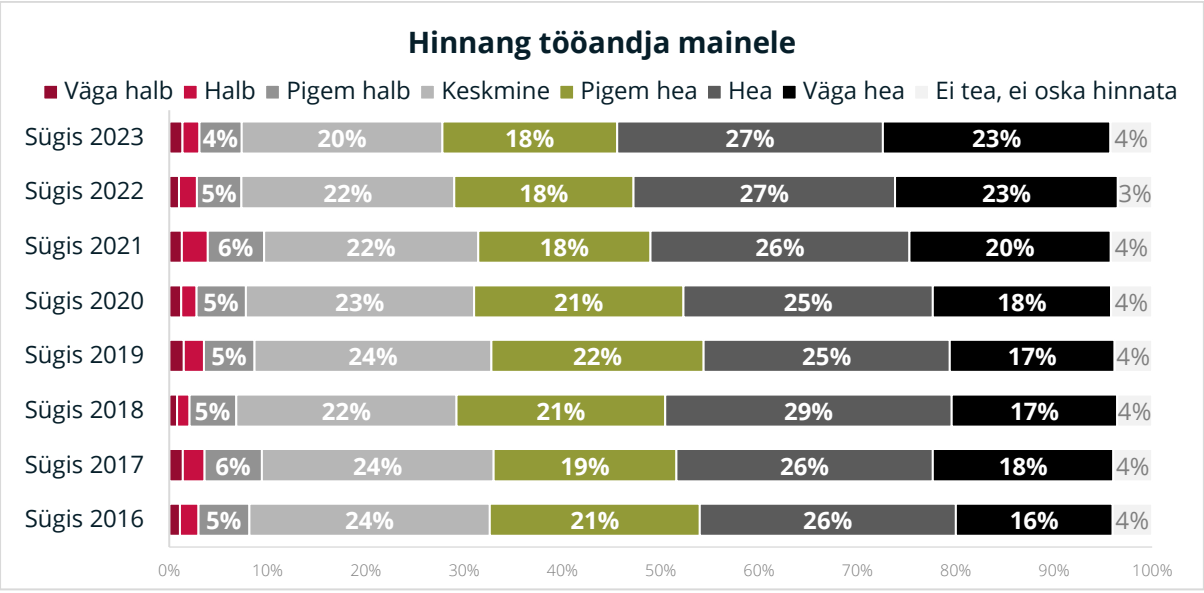
Üle poole (68%) töötajatest hindab oma tööandja mainet heaks, pea veerand (23%) väga heaks. Tulemused on üsna sarnased eelmiste aastate küsitluste tulemustega.

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

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

Töötajad, kes hindavad tööandja mainet heaks, on tavaliselt ka uhked organisatsioonis töötamise üle ning neile läheb korda organisatsiooni hea käekäik.





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

Oma tööandjat soovitab suure tõenäosusega veerand töötajatest

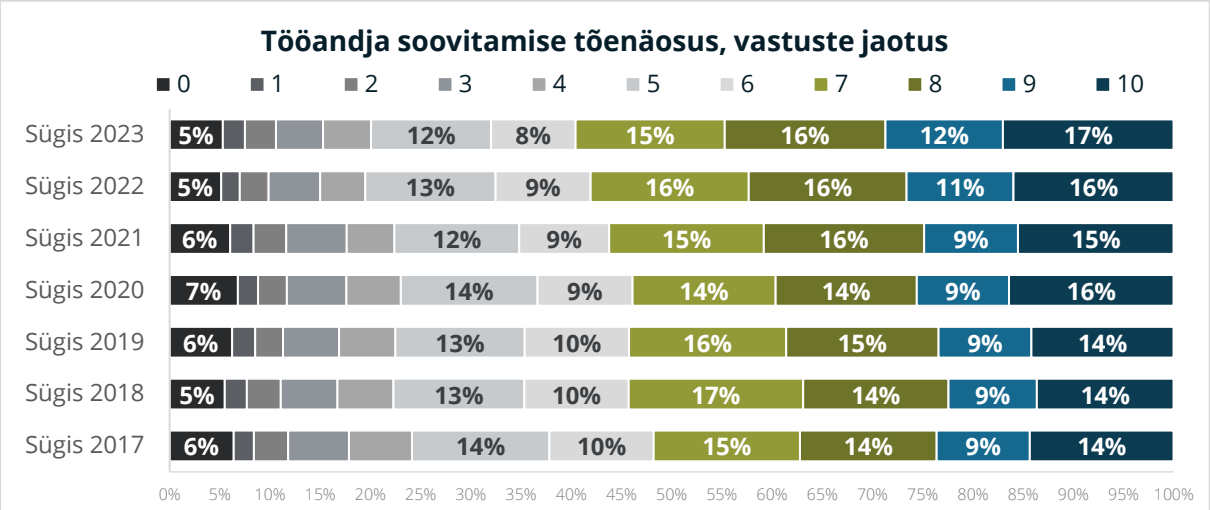
Tööandja soovitamine iseloomustab samuti töötajate seotust organisatsiooniga, mida mõjutavad oluliselt nii tööga rahulolu kui ka hinnangud juhtimiskvaliteedile. Kui töötajad on tööandja soovitamisel aktiivsed, aitab see vähendada tööandja värbamiskulusid ja tuua kandideerijaid juurde. Töötajad, kes tõenäoliselt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

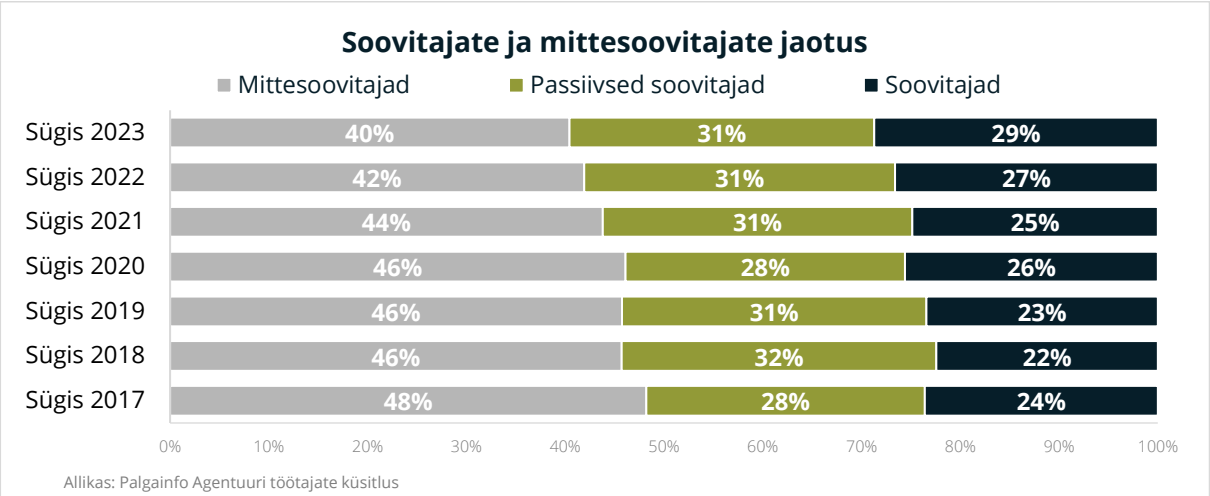
Agentuuri küsitlustes palutakse töötajatel hinnata, kui suure tõenäosusega nad soovitaks oma tööandja juures töötamist tuttavale. Hinnangud palutakse anda skaalal 0–10, kus 0 tähendab, et suure tõenäosusega ei soovitaks, ning 10 tähendab, et suure tõenäosusega soovitaks.

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

Võrreldes seitsmel järjestikusel aastal korraldatud uuringute tulemusi, on vastuste jaotus skaalal ning soovitajate ja mittesoovitajate osatähtsus üsna sarnane, veidi on vähenenud mittesoovitajate osatähtsus. Oma tööandja juures soovitaks töötamist suure tõenäosusega 29%, 31% on neutraalsed ehk passiivsed soovitajad ning 40% suure tõenäosusega ei soovitaks oma tööandjat.

Juhid ja tippspetsialistid soovitavad oma tööandjat suurema tõenäosusega kui lihtsamate tööde tegijad. Kõrgema palgaga ja hästi toimetulevad töötajad soovitavad samuti oma tööandja juures töötamist keskmiselt enam.





Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

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

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Töötajad peavad tööandja tuge vaimsele tervisele oluliseks

Koostöös Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi teadlastega lisati ankeeti küsimused vaimse tervise kohta. Sarnased küsimused esitati töötajatele ka aasta tagasi. Samuti olid vaimse tervise küsimused tööandjate küsitluse ankeedis.

Peaaegu kaks kolmandikku (63%) töötajatest peab oluliseks tööandja tuge vaimse tervisega seotud muredega toimetulekul. Samas vaid 22% nõustus sellega, et nad on saanud tööandjalt selles osas tuge. Samas ei tunne töötajad ka tööandja toetusest väga puudust – ligi pooled (48%) vastasid eitavalt küsimusele, kas nad on tundnud puudust tööandja toetusest vaimse tervise muredega toimetulekul. Üle pooltel (56%) ei ole ka vaimse tervisega muresid olnud. Teisisõnu: töötajad, kel ei ole vaimse tervise muresid, ei vaja selles osas ka tööandja toetust.

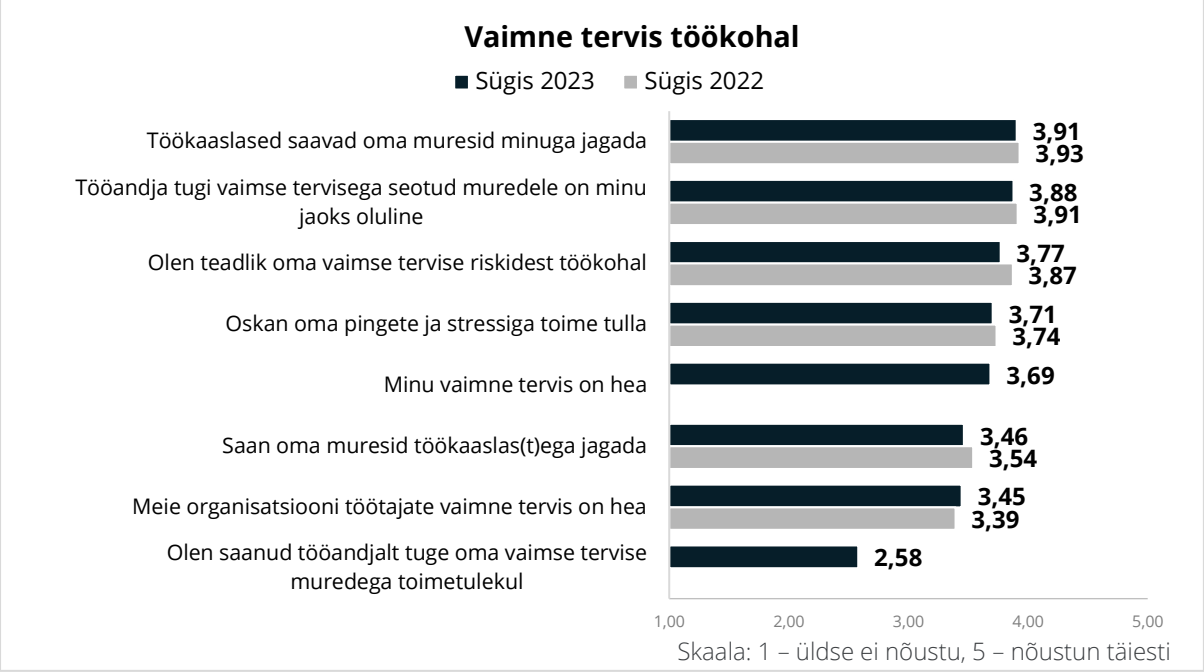
Vaimse tervise toetamine on olulisem juhtidele ja tippspetsialistidele, vähem tähtis lihtsama töö tegijatele. Naised ja nooremad vastajad peavad vaimse tervise toetamist tähtsamaks kui mehed ja vanemad vastajad. Samuti peavad tööandja tuge vaimsele tervisele oluliseks need, kellel on olnud muresid vaimse tervisega.

25% töötajatest nõustus täiesti ja 36% pigem nõustus sellega, et nad on teadlikud oma vaimse tervise riskidest töökohal. 60% oskab oma pingete ja stressiga toime tulla.

Veidi vähem oli töötajaid, kes saavad oma muredest töökaaslastega rääkida, samas kui enamik töötajaid nõustus sellega, et töökaaslased saavad nendega oma muresid jagada.

Oma organisatsiooni vaimset tervist hindas heaks 10% töötajatest, üle kolmandiku (35%) pigem nõustus selle väitega. Organisatsiooni vaimset tervist hindasid kehvemaks madalama palgaga lihtsamate tööde tegijad.

Tööandjate küsitluses paluti vastajatel samuti hinnata organisatsiooni vaimset tervist. 17% tööandjatest nõustus täiesti väitega, et nende organisatsiooni vaimne tervis on hea, ligi pool (47%) pigem nõustus ja üle veerandi (26%) jäi kahevahele. Seega on tööandjate hinnangud organisatsiooni vaimsele tervisele märksa positiivsemad kui töötajate omad.



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

Tööga hõivatud inimesed kogevad mitmeid meeldivaid tundeid sagedamini

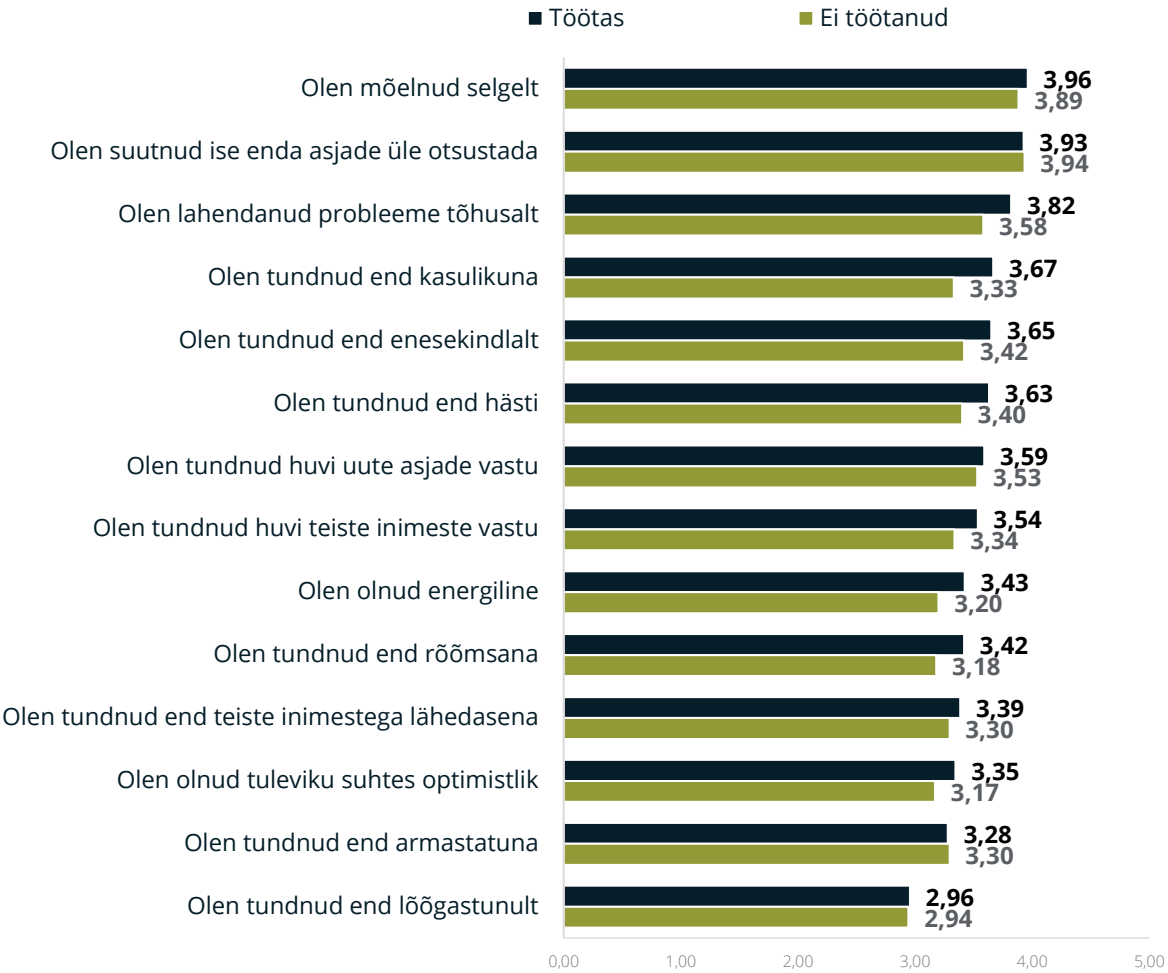
Küsitluses osalejatelt uuriti, milliseid tundeid ja olukordi on nad viimase kahe nädala jooksul tundnud. Küsimus esitati nii tööga hõivatud kui ka mittehõivatud vastajatele.

Tulemused näitavad, et tööga hõivatud inimesed tunnevad end sagedamini kasulikumana ja enesekindlalt ning ka nende enesetunne on hea.

Juhid ja spetsialistid tunnevad tihedamini huvi uute asjade vastu, suudavad ise enda asjade üle otsustada ja tunnevad end enesekindlalt.

Kõige harvem tunnevad vastajad end lõõgastunult, vaid veidi üle veerandi (27%) kogeb seda sageli.

Kogetud olukorrad ja tunded tööga hõivatuse järgi



Skaala: 1 – väga harva või mitte kunagi, 5 – väga sageli või alati

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

Väsimuse kogemine on sagenenud

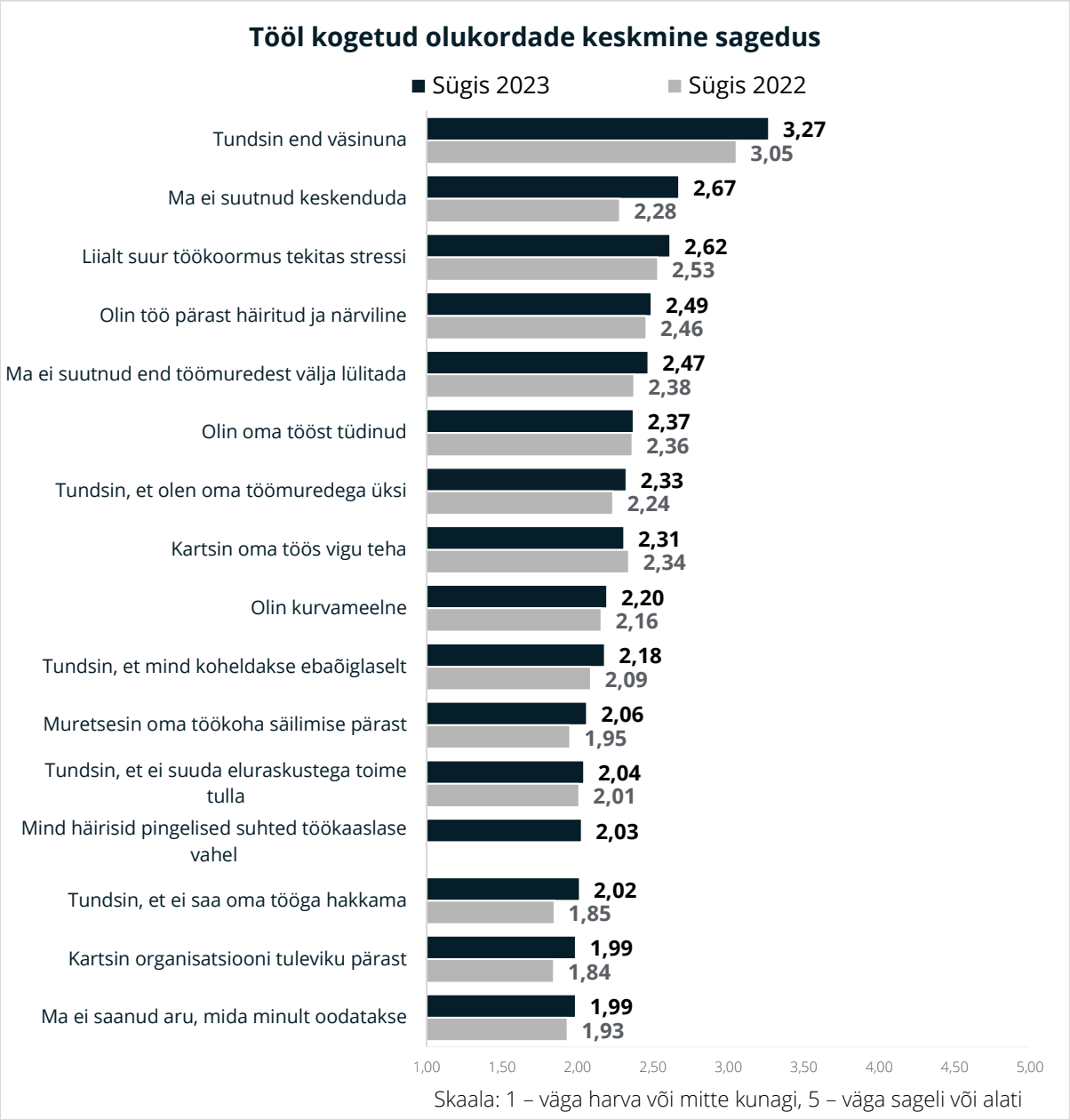
Töötajatelt küsiti ka ebameeldivate olukordade ja tunnete kohta – kui sageli ollakse neid viimase kahe nädala jooksul tööl kogenud.

Tööl igapäevaselt kogetu on tihedalt seotud sellega, milline on töötajate üldine rahulolu, motiveeritus ja tööturukäitumine. Tööl sagedasti meeldivaid emotsioone kogevad töötajad on oma tööga rohkem rahul, neile meeldib nende töö ja nad on motiveeritud seda hästi tegema.

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

Sarnaselt eelmise aastaga kogesid küsitluses osalenud töötajad kõige sagedamini väsimust, seejuures on kasvanud töötajate osatähtsus, kes tundsid end sageli väsinuna. Samuti on sagenenud keskendumisraskused ja liigsest töökoormusest tingitud stressi kogemine.

Töömuredest ei suuda end sagedamini välja lülitada juhid ja tippspetsialistid, samas tunnevad nad harvem, et ei suuda eluraskustega toime tulla ja muretsevad vähem oma töökoha säilimise pärast.



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

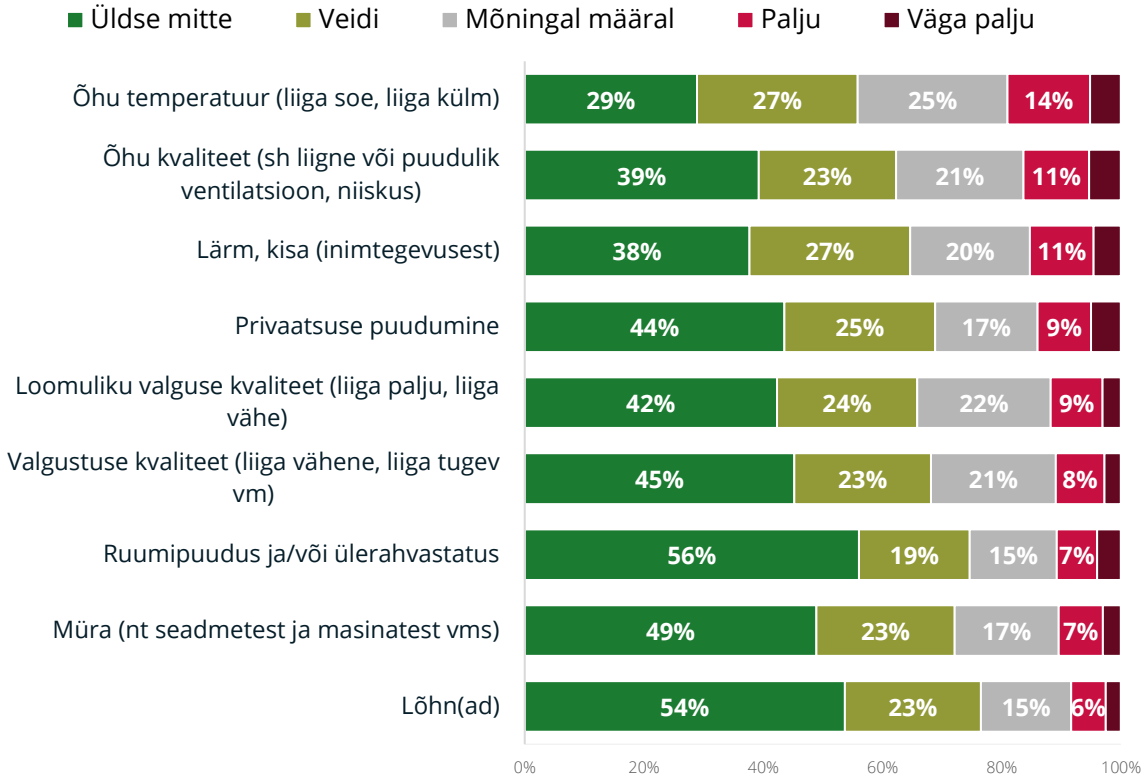
Sagedamini häirib töötajaid õhutemperatuur

Füüsilistest teguritest häirib töötajaid sagedamini ruumi temperatuur, mis on kas liiga soe või külm. Ligi viiendik (19%) töötajatest ütles, et see häirib neid palju või väga palju. Ka õhukvaliteet ja inimtegevusest tingitud lärm segab üle kümnendiku töötajatest nende igapäevases töökeskkonnas.

Seadmetest tulenev müra häirib peamiselt oskustöölisi ning seadme- ja masina-operaatoreid.

Töötajad, kellel on olnud vaimse tervise muresid, lasevad end rohkem häirida ka füüsilisest keskkonnast – neid segab sagedamini inimetegevusest tekitatud lärm ja privaatsuse puudumine, aga ka teised keskkonnategurid.

Häirivad tegurid tööl, sügis 2023



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

Enamik töötajaid on motiveeritud oma tööd hästi tegema

Töötajatel paluti küsitluses hinnata motiveeritust ja emotsionaalset seotust oma tööga. Emotsionaalset seotust oma tööga kirjeldavad väited „mulle meeldib mu töö“, „olen oma töö üle uhke“. Väga tugevat seotust tööga näitab nõustumine väitega „mu töö on mu kutsumus“.

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

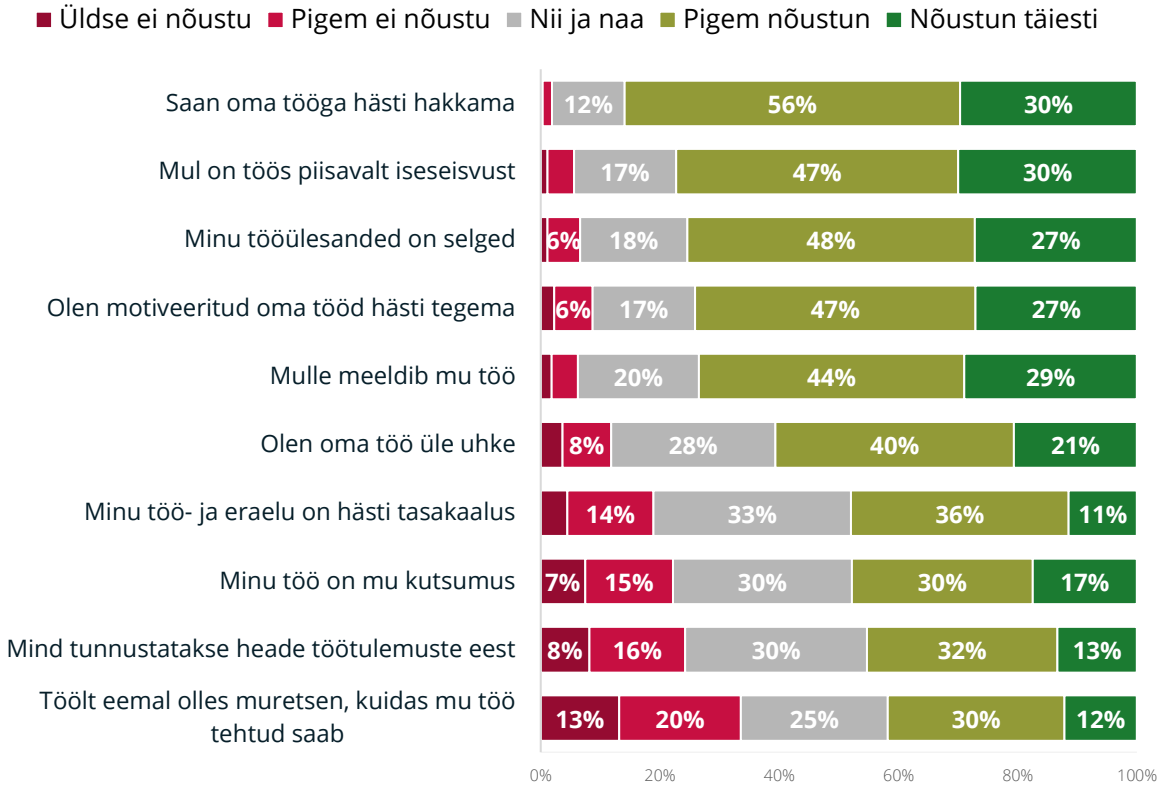
Enamik (86%) vastajatest saab oma tööga hästi hakkama ja on motiveeritud seda hästi tegema (74%).

Oma motiveeritust hindavad kõrgemalt juhid ja tippspetsialistid, kes nõustuvad samas ka sagedamini sellega, et nad muretsevad töölt eemal olles, kuidas nende töö tehtud saab.

Oma tööd peavad kutsumuseks sagedamini haridustöötajad, kunsti ja kultuuri ning ka iluteeninduse erialade inimesed.

Keskmine hinnang motiveeritusele on eelmise aastaga võrreldes sama – viiepalliskaalal 3,90.

Motivatsioon ja suhtumine töösse, sügis 2023



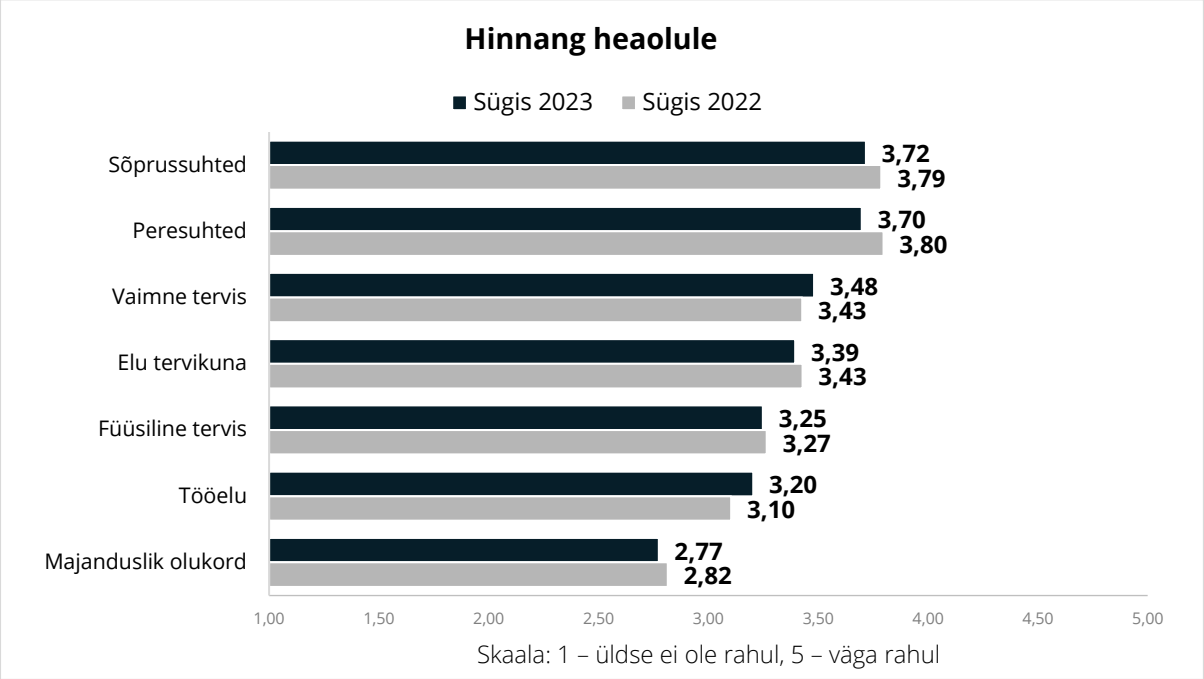
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

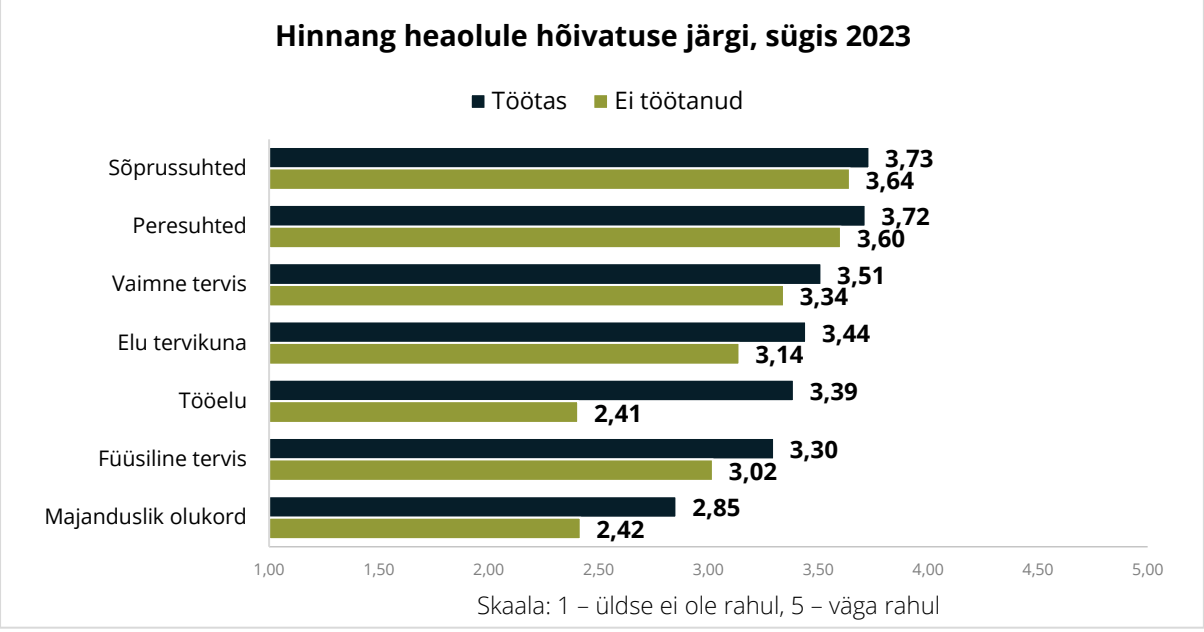
Kõige rohkem ollakse rahul pere- ja sõprussuhetega

Vastajatel paluti hinnata oma rahulolu erinevate elu aspektidega. Sarnaselt eelmise aastaga olid vastajad kõige rohkem rahul pere- ja sõprussuhetega, vähem majandusolukorraga, mille suhtes on keskmine rahulolu langenud.

Vaimse tervisega oli 2023. aasta sügisel rahul üle poole (57%) töötajatest, füüsilise tervisega veidi alla poole (46%). 17% vastajatest ei olnud oma vaimse tervise olukorraga rahul ja 23% polnud rahul füüsilise tervisega.

Tööga mittehõivatud vastajad olid mitme aspektiga vähem rahul kui hõives olevad vastajad. Mittehõivatud vastajad on keskmiselt märksa vähem rahul oma tööelu ja majanduslik olukorraga, mis on ka ootuspärane.





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

Kõige tõhusamad vaimse tervisega seotud abinõud

Kokku vastas sellele küsimusele 1515 inimest. Allpool on toodud mõned põhjalikumad kommentaarid.

Töötajatel paluti vabas vormis nimetada, millisest vaimse tervisega seotud tööandja pakutud toest on nad kõige rohkem abi saanud.

- *Tööandja pakutava tervisekindlustuse lisa, mis võimaldab külastada teatud arv kordi aastas tööandja kulul psühholoogi. 2) Ja liikumise toetamine, sest liikumine ja vaimne tervis on seotud. 3) Tehes lühemad tööpäevad 6h või 4-päevase töönädala, jõuab inimene pere ja igapäeva tegevuste kõrvalt rohkem liikuma/sportima, pöörab enam tähelepanu toidulauale, on rõõmsam ja rohkem tasakaalus, enam pühenduda perele/lastele, tunneb elust rohkem rõõmu ja saab enam teha enda jaoks toredaid tegevusi, sh õppida ja karjääriredelil tõusta, on õnnelikum ja terviklikum.*
- *Kõige tõhusam abinõu on see, kui sul on töökaaslane, kellega oma muret jagada! Kõige lähem kolleeg mõistab seda kõige paremini. 2. Hea, kui saab oma otsese ülemusega oma muredest rääkida ja kui ta näib sind toetavat. 3. Ma ei tea, missugust toetavat abinõu peale moraalse toe võiks tööandja mulle pakkuda. Vaevalt et tal on tuttav psühholoog, kelle juurde võiks kohe homme minna oma muret kurtma.*
- *Vahetasin just oktoobris töökohta. Eelmises töökohas polnud mingeid abinõusid vaimse tervise toetamiseks. Pigem nõuti aina rohkem ja rohkem ühelt inimeselt, kui kolleegid lahkusid. Seda peeti normaalseks ja leiti, et ikka on võimalus veel koormust tõsta ja töö pole ikka veel küllalt efektiivne. Enesestmõistetav oli osaline kaugtöötamine ka puhkuse ajal või haiguslehel olles. Vaimne pinge oli väga suur ja võtsin aastaid antidepressante, et toime tulla. Pärast töökoha vahetust tunnen suurt kergendust ja pingelangust.*
- *Mulle piisab sellest, kui saan auru välja lasta ja kolleegidega lihtsalt rääkida. Super, et leidub kolleege, kes jaksavad mind ära kuulata. Ei peagi lahendusi olema, aga oluline, et mind ära kuulatakse, siis on lihtsam jälle tõusta ja edasi minna. Vahel on okei tunnistada, et asjad ongi pahasti. Keegi käituski nõmedalt ja et mul on sellest kurb, ärritatud, vastik olla. Saab emotsioonid välja lasta. Meil on psühholoogid, eripedagoogid jne, vahetud või kauged-kõrged ülemused, kelle KÕIGIGA võin otse rääkida, kartmata millegi pärast. Ma armastan oma tööd ja keskkonda, kuhu olen õnnistatult pandud töötama!* 😊
- *Tööandja ei tunne huvi töötaja vaimse tervise kohta. Pigem on töötajad koormaks tööandjale kui neil on mõni mure või nende töö on takistatud tööandja poolt tegemata jätmistes. Töökliima antud organisatsioonis on toksiline.*
- *Ei tea, et meil oleks mingeid abinõusid vaimse tervise toetamiseks. Otsene juht on küll alati valmis kuulama ja ka tegeleb muredega hästi. Aga pigem ei taha inimesed välja rääkida, mis neid häirib, tehakse pidevat nägu, kuidas kõik on suurepärane, kui tegelikkuses on inimesed niivõrd erinevad. Võibolla oleks abi loengust või koolitusest, kus õpetatakse hakkama saama iseenda sees tunnetega, kui inimeste maneerid jms häirib.*

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

- *Suhtumine, meiega juhtub palju asju mis on ebaõiglased ja võib-olla tunneme, et meile on liiga tehtud, kuid see kuidas me reageerime, määrab ära ka meie õnne taseme. Kui meile tehakse haiget aga me ei tunne, et meile tehti haiget, siis me ka ei saa haiget – Marcus Aurelius. Me ei saa muuta mis oli aga me saame mõjutada mis tuleb. Mina isiklikult usun siiralt, et kui edukad me oleme elus on korrleatsioonis sellega kuidas me ellu suhtume.*
- *Ei vaja vaimse tervise tuge. Ankeedi sisust lähtub, et vaimne tervis on tänapäeval „“lumehelbekeste““ generatsiooni suuuuuuuuur teema. Enesega hakkamasaamine tööl tundub juba paljudele raskeks minevat (kas igasse büroosse psühholoog?). Ehk on tasakaalust väljas andmine/saamine. Enne ikka töö ja pärast palk, kahjuks ühiskond liigub vastupidiselt.*
- *Teema millest organisatsioonis üldse ei räägita, kuid on silmnähtavalt näha sellelaadsete probleemide olemasolu. Tunnistan, mul puuduvad erialased oskused, kuidas toime tulla vaimse tervise probleemide all kanntavate kolleegidega. Kui ärritunud inimesega oskab veel toime tulla, aga kuidas toimetada skisofreenikuga, kes vahel elab täiesti omas maailmas – ei oska mida teha ja see väga häirib tavapärast töö tegemist.*
- *Meil on korraldatud töötajatele vaimset tervist toetavaid loenguid, mida saab jälgida üle veebi. Saan muredega pöörduda alati ülemuse poole, kes on aidanud nt inimeste vahelisi konflikte lahendada.*
- *Tööandja võimaldab paindlikku tööaega, sh saan vajadusel ka keset päeva koju minna / arvuti kinni panna ja magama keerata.*
- *Tööandja peaks aitama kujundada tööõhkonda ja suhtlusviise, kus inimesed ei tunneks end töösituatsioonides kõrvale jäetuna või siis tööl ahistatuna. Seda, kas töötajad suudavad lõpuni olla avatud, arvestavad ja sõbralikud, lõpuni tööandja tagada ei saa vaid palju sõltub vahejuhtidest ja meeskonna dünaamikast, väga palju on tegelikult teha siiski inimesel endal. (sh mu enda hoiakud töökaaslastesse ja töösse). Oluline on, et tööandja peaks tööõhkkonna teemasid oluliseks ja tegeleks selle teadliku kujundamise ja vajadusel ka reageerimisega. On olukordi kus päästab vaid meeskondade ümber kujundamine. Väärtustepõhne värbamine ja meeskondade üles ehitamine on üks suur ja keeruline juhtimisvaldkond, mille kaudu vaimse tervise teemadega tegeleda.*

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

TÖÖTURUKÄITUMINE

Üle viiendiku töötajatest mõtleb sageli töökoha vahetamisele

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

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

2023. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemustest selgus, et 22% töötajatest oli viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale sageli või väga sageli. Aasta tagasi oli 21% vastajatest mõelnud töökoha vahetamisele. Üldse ei olnud töökoha vahetamise peale mõelnud 28% töötajatest. Sagedamini on töökoha vahetamisele mõelnud nooremad vastajad ja madalama töötasuga töötajad, kes tulevad kehvasti toime.

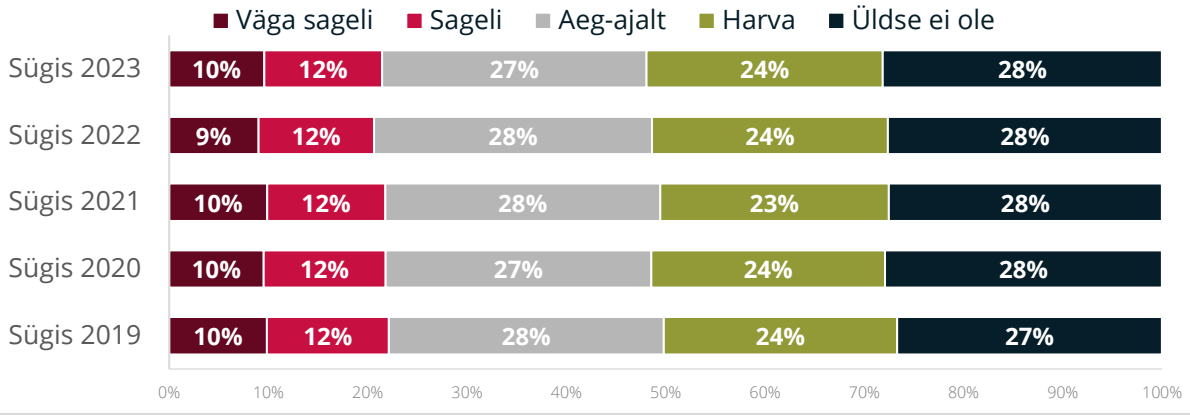
Töötajatelt küsiti ka, kui kaua võtaks neil aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmine, kui nad peaksid lähiajal töökohta vahetama.

25% vastajatest ei osanud sellele küsimusele vastata. 10% arvas, et nad leiaks uue samaväärse töökoha kuni ühe kuuga, 18% pakkus vastuseks üks kuni kaks kuud. 11% hinnangul läheks neil rohkem kui kuus kuud uue töökoha leidmiseks ning 9% hinnangul ei leiakski nad samaväärset töökohta. Võrreldes kahe eelmise aastaga on töötajate enesekindlus uue töökoha leidmise suhtes veidi vähenenud.

Võrreldes nooremate ja vanemate vastajate hinnanguid, arvavad nooremad, et neil kulub uue samaväärse töökoha leidmisele vähem aega. Samuti on noored lootusrikkamad parema töökoha leidmise suhtes.

Töökoha vahetamisele mõtlemine viimase kuue kuu jooksul

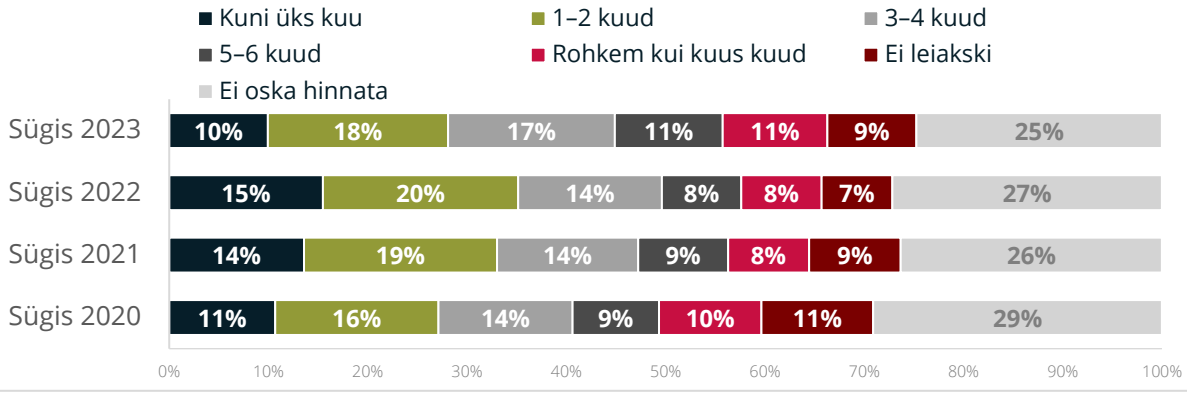
Kas ja kui sageli olete viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale?
(Ainult tööga hõivatud vastajad)



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

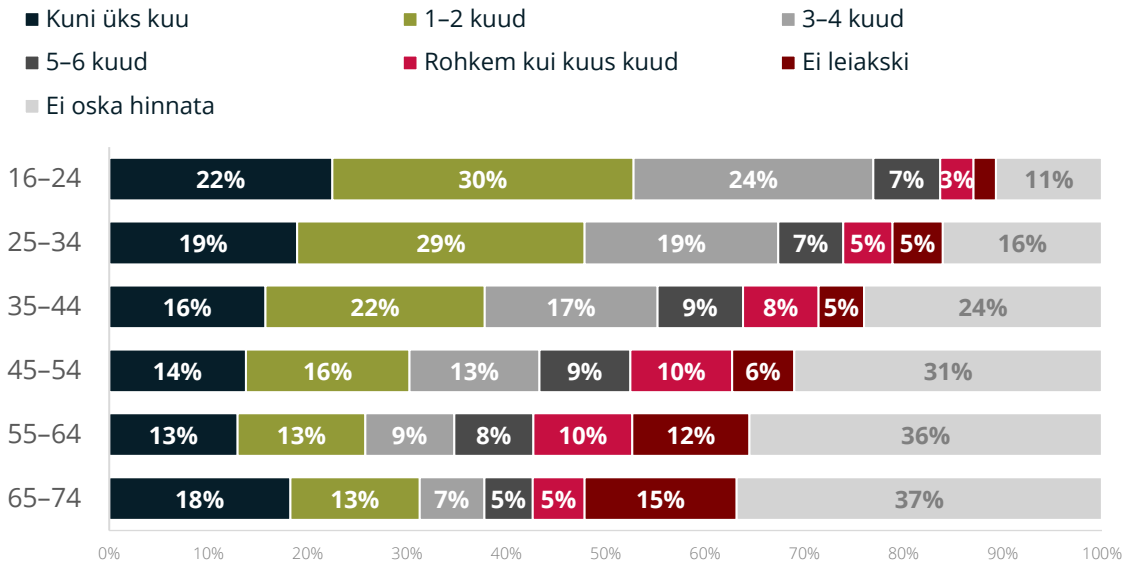
Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg

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



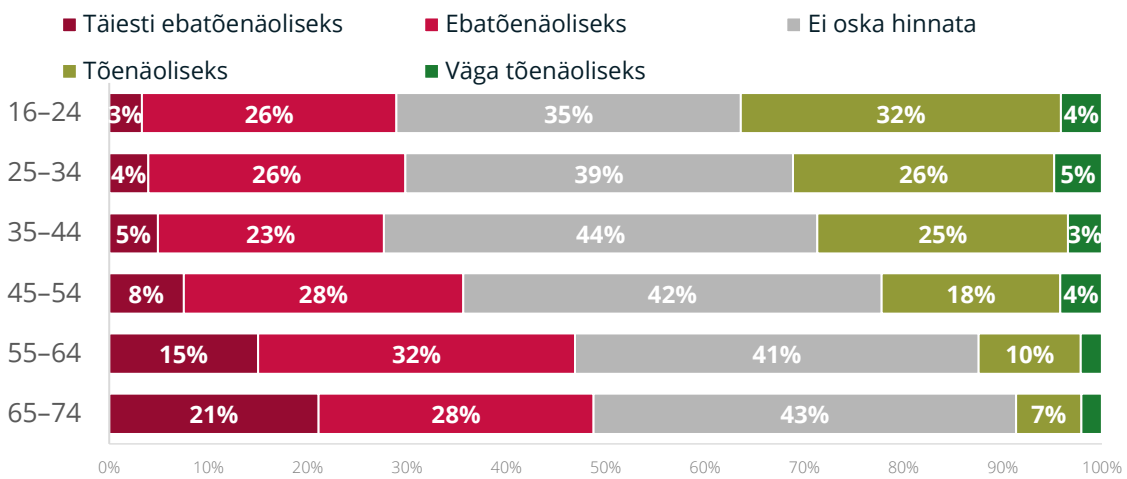
Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg vanuserühmade järgi, sügis 2023

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



Parema töökoha saamise tõenäosus, sügis 2023

Palun märkige, kui tõenäoliseks peate praegusest parema töökoha saamist lähitulevikus



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

Kaks kolmandikku töötajatest on avatud pakkumistele või jälgivad töökuulutusi

Töötajate tööturuaktiivsuse küsitluse tulemusi mõjutab see, kui palju vastajaid tuleb tööportaali cvkeskus.ee kaudu. Tööportaali kaudu tulnud vastajad on tavaliselt tööotsingul aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaasatud vastajad.

Kõigist küsitluses osalenud töötajatest otsis aktiivselt tööd 9% ja üle veerandi (28%) ei otsinud üldse tööd. Kaks kolmandikku (66%) jälgis tööpakkumisi või oli avatud pakkumistele.

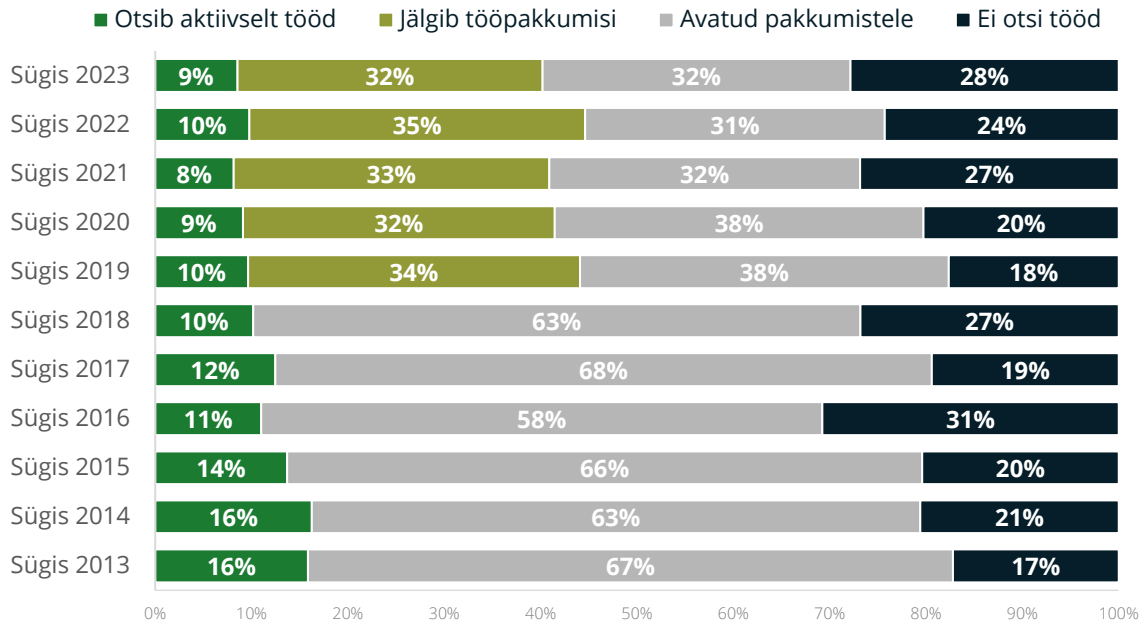
Tööportaali kaudu kaasatud töötajatest otsis aktiivselt tööd 18% ja üldse ei otsinud tööd 15%.

Aasta tagasi otsis aktiivselt tööd 10% töötajatest. Üldse ei otsinud tööd alla veerandi (24%) töötajatest. Seega ei ole küsitluses osalenud töötajate aktiivsus tööotsingul kasvanud.

Mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul on märksa suurem kui töötajatel – mittetöötavatest inimestest otsis aktiivselt tööd üle kolmandiku (41%). Aasta tagasi oli aga mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul suurem, siis otsis neist tööd 45%.

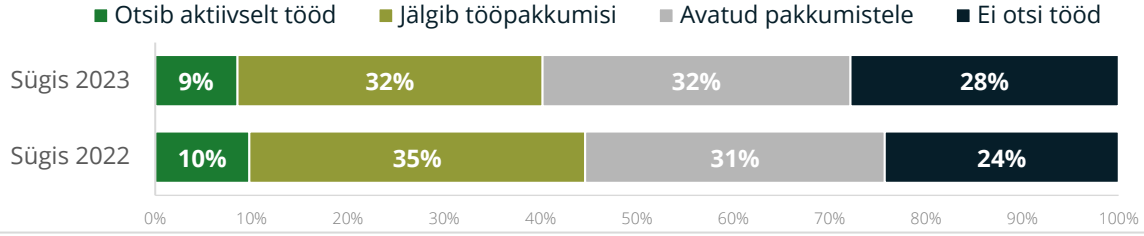
Töötajate aktiivsus tööotsingul

Kas ja kuivõrd aktiivselt Te praegu tööd otsite? (Ainult tööga hõivatud vastajad)



Mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul

Kas ja kuivõrd aktiivselt Te praegu tööd otsite? (Ainult tööga hõivatud vastajad)



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

Kutseid tööle kandideerimiseks on saanud 43% töötajatest

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

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

43% märkis, et nad on saanud kutseid tööle kandideerimiseks. Üle viiendiku (22%) oli saanud kutse tööle kandideerimiseks otse tööandjalt, 19% personaliotsingu firmadelt ja 11% tuttavatelt.

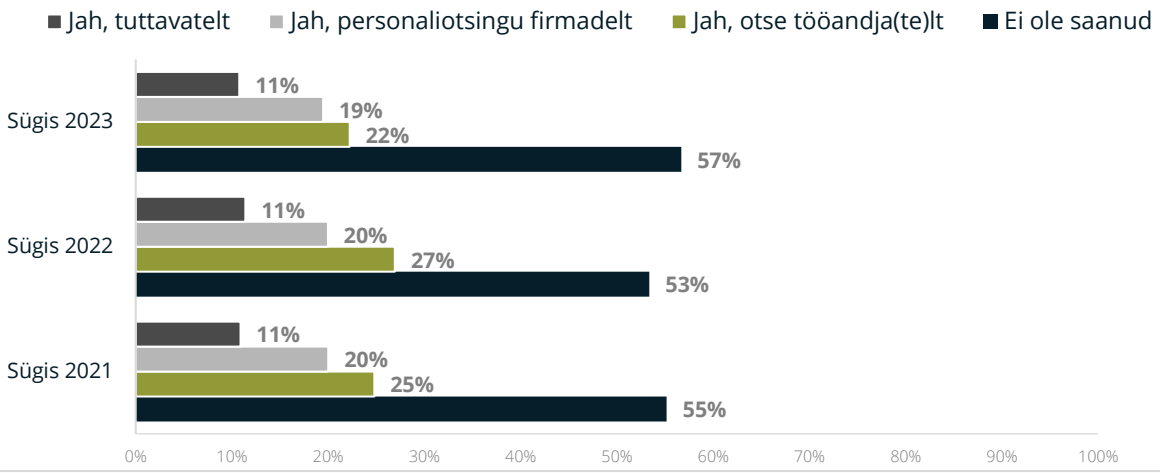
Võrreldes 2022. aasta sügisega oli tööle kandideerimise kutseid saanud veidi vähem vastajaid.

Sagedamini olid tööle kandideerimise kutseid saanud juhid ja tippspetsialistid, harvem lihtsamate tööde tegijad.

Viimaste kuude jooksul oli tööle kandideerinud 27% vastajatest, aasta tagasi oli neid 29%. Organisatsioonist väljapoole kandideerinute osatähtsus oli sama, mis kahel eelmisel aastal – 18% küsitluses osalejatest.

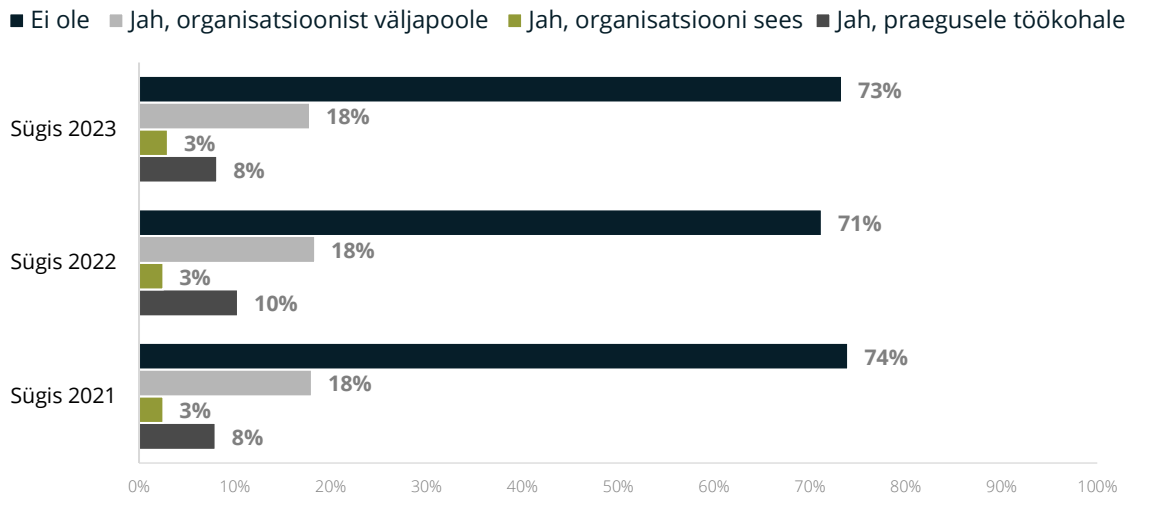
Kutsed tööle kandideerimiseks

Kas olete viimase kuue kuu jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks? (Kõik vastajad)



Tööle kandideerimine

Kas olete viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud? (Ainult tööga hõivatud vastajad)



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

Enamik töötajaid vahetaks parema palgapakkumise pärast töökohta

Küsitluses osalenud töötajatelt küsiti, kas ja millise töötasu pakkumise saamisel vahetaksid nad töökohta, kui muud töötingimused oleks praegusega võrreldes samad. Tulemustest selgus, et enamik töötajaid oleks valmis parema palgapakkumise pärast töökohta vahetama. Vaid 8% ei vahetaks mitte mingi pakkumise korral töökohta. 8% vastajatest vahetaks töökohta ka siis, kui töötasu ei muutu.

Väiksem osa töötajatest (16%) vahetaks töökohta 11–20% suurema palgapakkumise pärast, üle veerandi (28%) liiguks vähemalt 21–30% suurema töötasu pärast. Ülejäänud töötajatele peab aga tegema veelgi parema palgapakkumise.

Graafikul on toodud nende vastajate osatähtsus, kes nimetatud töötasust väiksema pakkumise pärast ei ole valmis töökohta vahetama. See tähendab, et 11% töötajatest vahetaks töökohta ainult üle 50% suurema töötasu pakkumise korral.

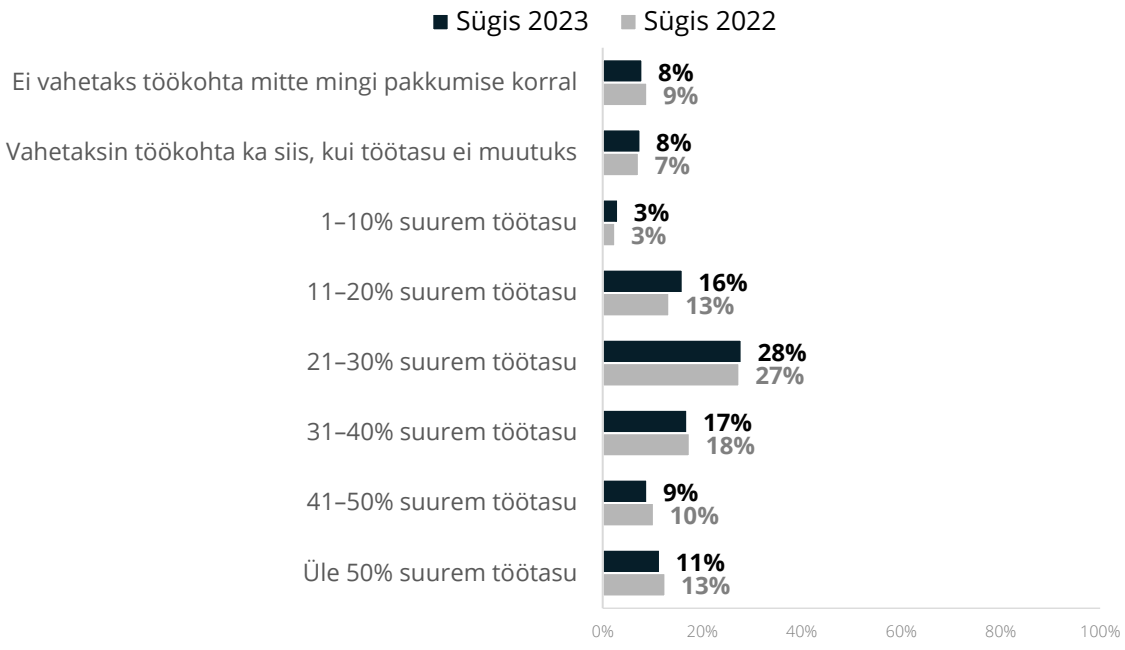
Parema palgapakkumise pärast ei ole nii altid töökohta vahetama oma töötasuga täiesti rahulolevad töötajad, samuti väga hästi toimetulevad vastajad. Ka vanemad inimesed on vähem valmis parema pakkumise pärast töökohta vahetama.

Alla kümne töötajaga organisatsioonide töötajatest ei vahetaks 14% mitte mingi pakkumise korral töökohta. Tegevusalade lõikes on kaevanduse, kunsti ja kultuuri, hariduse, tervishoiu ja haldustegevuste valdkonnas rohkem neid töötajaid, kes ei ole valmis töökohta vahetama.

Tulemused on väga sarnased 2022. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemustega.

Töökoha vahetamine töötasu pärast

*Kas ja millise töötasu pakkumise saamisel vahetaksite töökohta, **kui muud töötingimused oleks praegusega võrreldes samad**?*



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

Üle viiendiku töötajatest plaanib oma tööandja juures töötada rohkem kui kümme aastat

Töötajate lojaalsust ja tööturukäitumist iseloomustab ka see, kui pikka staaži oma praeguse tööandja juures kavandatakse.

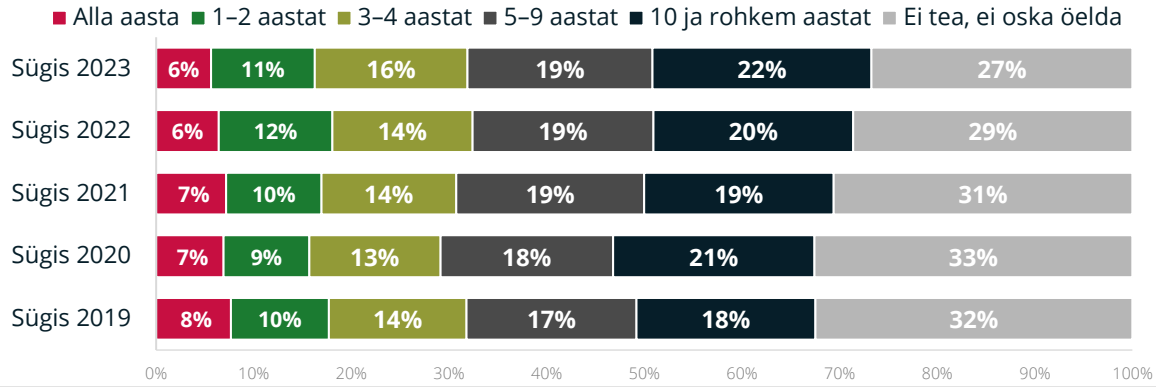
Üle viiendiku (22%) 2023. aasta sügisel küsitluses osalenud töötajatest plaanib oma tööandja juures töötada kümme või rohkem aastat. 27% ei osanud öelda, kui kaua nad oma organisatsioonis veel töötavad.

2022. aastal arvas 20% töötajatest, et nad töötavad oma praeguse tööandja juures kümme või rohkem aastat, aasta varem oli neid 19% ja 2019. aastal 18%.

Nooremad vastajad planeerivad oma praeguse tööandja juures lühemat tööstaaži. Samuti on rohkem valmis töökohta vahetama müügi- ja teenindustöötajad, kelle seas on ka rohkem nooremaid vastajaid.

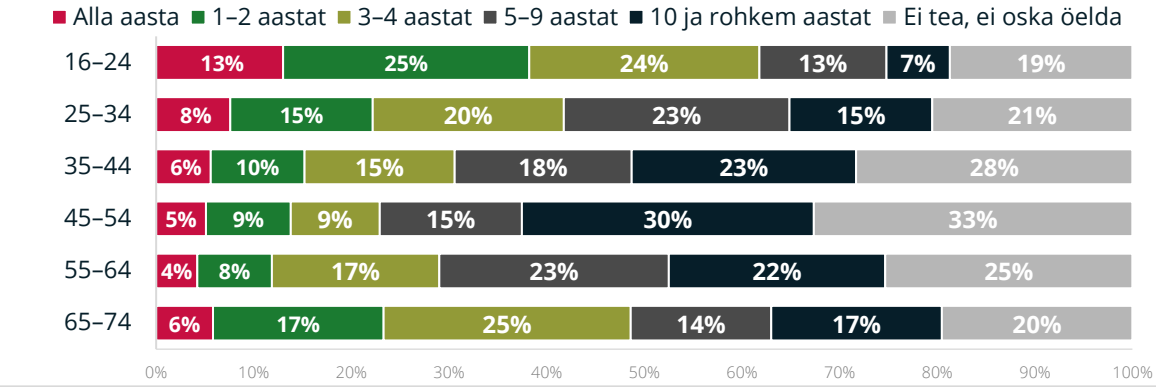
Kavandatud tööstaaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



Kavandatud tööstaaž organisatsioonis vanuserühmade järgi

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.

Tööotsingu kanalina eelistatakse tööportaali cvkeskus.ee

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

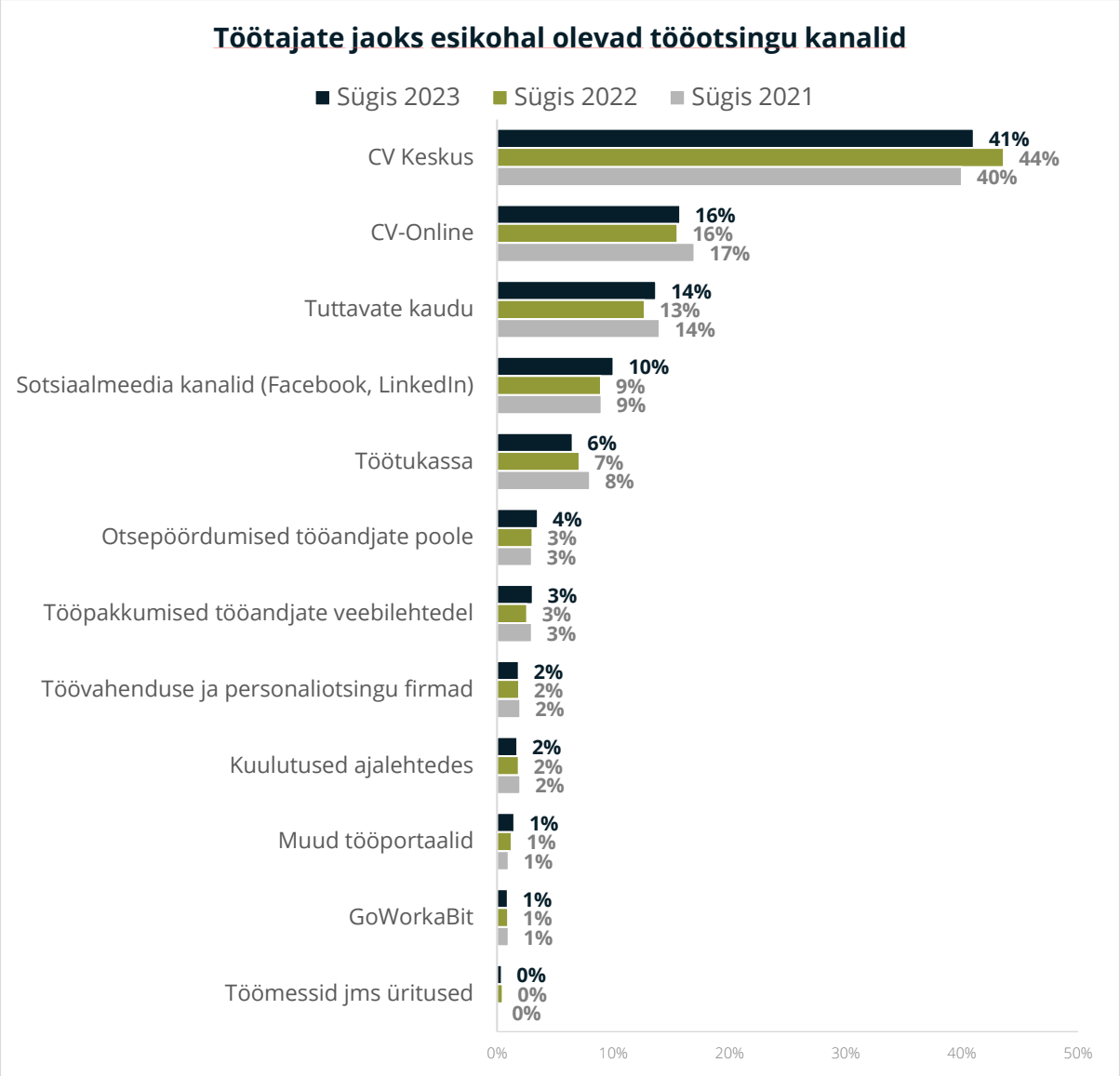
41% töötajatest ja tööotsijatest seadis esikohale tööportaali cvkeskus.ee. Aasta varem seadis CV Keskuse esikohale 44%. CV-Online'i järjestas esimeseks 16% uuringus osalejatest, tulemus oli sama ka aasta varem.

Suuri muutusi ei ole paari aasta jooksul töötajate eelistustes toimunud.

Kõige sagedamini esinenud tööotsingu kanalite eelistus oli:

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

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



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

ENESEKINDLUS TÖÖTURUL

Uue töökoha leidmisel tunneb end kindlalt üle kolmandiku töötajatest

Koostöös tööportaaliga cvkeskus.ee lisati sel korral ankeeti küsimused kindlustunde kohta tööturul. Töötajatelt küsiti, kui enesekindlalt tunnevad nad end oma praeguses töökohas ja uue töökoha leidmisel. Selgituses oli öeldud, et enesekindluse all peetakse silmas kindlustunnet praeguse töökoha säilimisel, uue töökoha leidmisel ning enda soovide kehtestamisel töötingimuste- ja palgaläbirääkimistel.

Oma praeguses töökohas tunneb end kindlalt kaks kolmandikku töötajatest (66%), 14% tunneb end ebakindlalt.

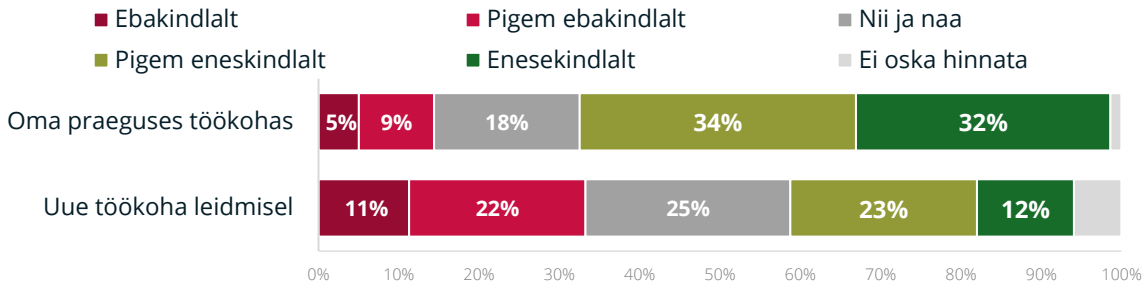
Uue töökoha leidmisel on ebakindlust rohkem – seda tunneb kolmandik (33%) töötajatest. Enesekindlalt tunnevad end uue töökoha leidmisel 35% töötajatest, kelle seas on rohkem kõrgepalgalisi juhte ja tippspetsialiste. Erialaste valdkondade lõikes on enesekindlamad uue töökoha leidmise suhtes õigusvaldkonna, tervishoiu, IKT, juhtimise, ehituse ja elektrienergia tootmisega seotud töötajad. Ebakindlust töökoha vahetamisel on rohkem iluteeninduse, kunsti ja kultuuri valdkonnas.

Praeguses töökohas tunnevad end kindlamalt oma tööandja juures pikemat aega töötanud töötajad, uue töökoha leidmisel on aga enesekindlamad kuni kaheaastase staažiga vastajad. Kõige ebakindlamalt tunnevad end üle kümneaastase tööstaažiga töötajad. Vanuserühmade lõikes on nooremad vastajad enesekindlamad nii praeguses töökohas kui ka uue töökoha leidmisel.

Viimase kahe aasta jooksul on üsna paljude töötajate kindlustunne tööturul vähenenud. Tööga hõivatud vastajatest üle kolmandiku (36%) tunnistab enesekindluse vähenemist, 34%-l on see samaks jäänud ja veerandil (25%) tõusnud. Tööga mittehõivatud vastajatest on enesekindlus vähenenud rohkem kui pooltel (59%) .

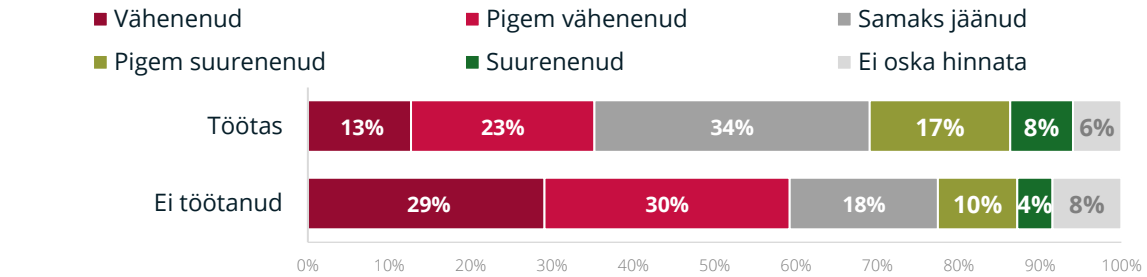
Kindlustunne tööturul, sügis 2023

Kui enesekindlalt Te end tööturul tunnete?



Kindlustunde muutus tööturul tööga hõivatuse järgi, sügis 2023

*Kuidas on muutunud **viimase kahe aasta jooksul** Teie enesekindlus tööturul.*



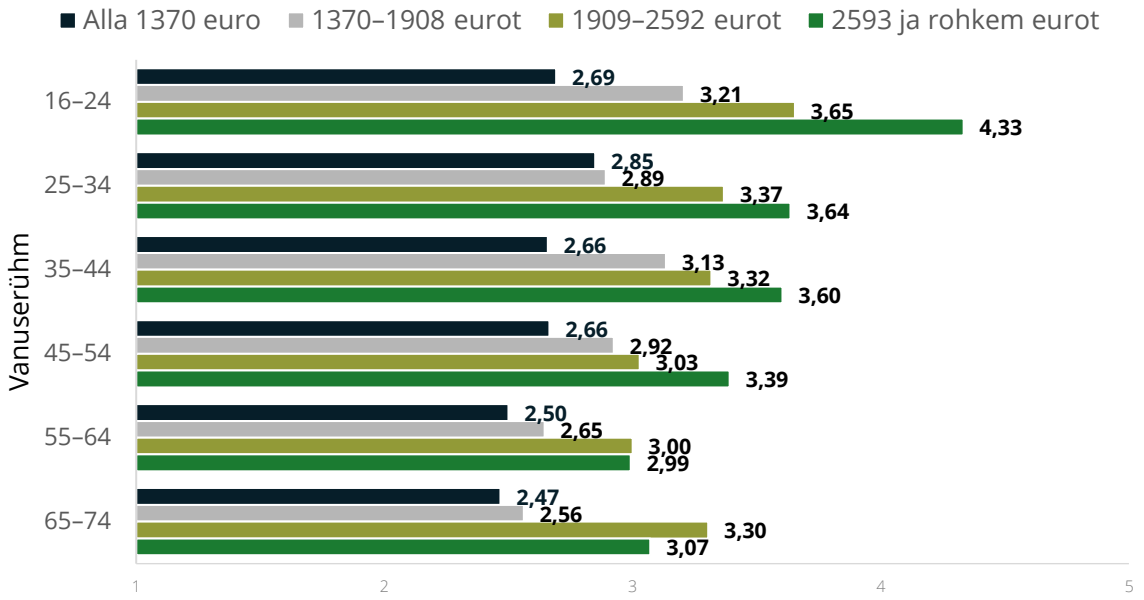
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kõige enesekindlamad on tööturul kõrgema palgaga noored

Võrreldes hinnanguid enesekindlusele vanuserühmade ja brutotöötasu gruppide järgi, selgub, et kõige enesekindlamad on tööturul kõrgema palgaga noored, kes tunnevad end kindlalt oma praeguses töökohas, uue töökoha leidmisel ja kelle enesekindlus tööturul on viimasel ajal ka suurenenud.

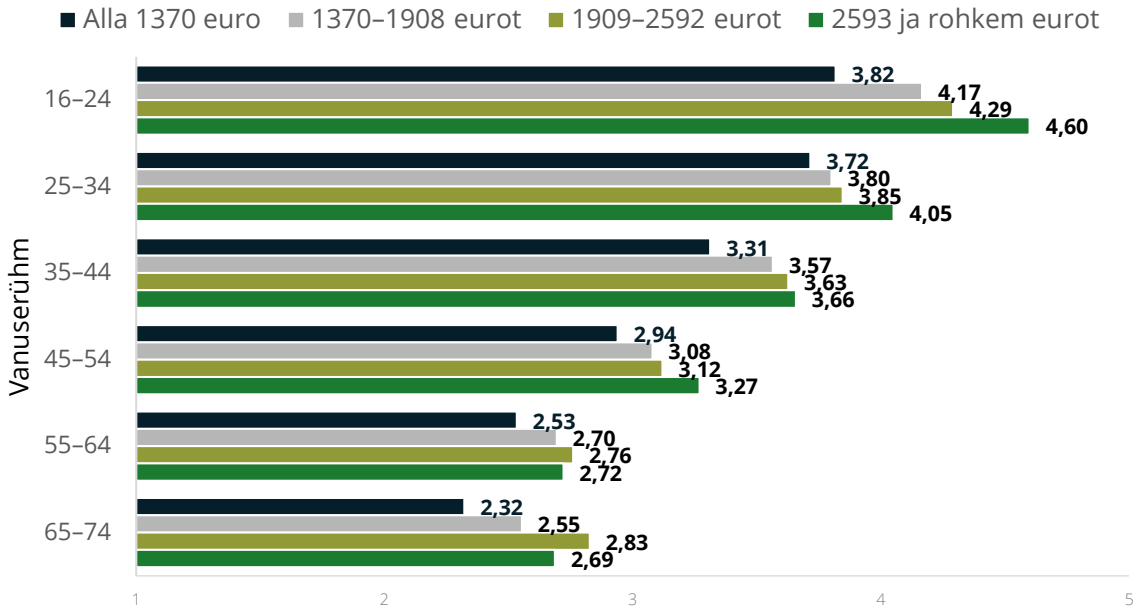
Samuti peab see vastajate grupp tõenäolisemaks parema töökoha ja soovitud palga saamist ning nad arvavad, et nende enesekindlus tööturul võiks järgmise viie aasta jooksul veelgi suureneda.

Keskmine enesekindlus uue töökoha leidmisel vanuserühma ja brutotöötasu järgi, sügis 2023



Skaala: 1 – ebakindel, 5 – enesekindel

Keskmine enesekindluse muutus tööturul järgmise viie aasta jooksul vanuserühma ja brutotöötasu järgi, sügis 2023



Skaala: 1 – väheneb, 5 – suureneb

Üle pooled töötajad on oma tööalase arenguga rahul

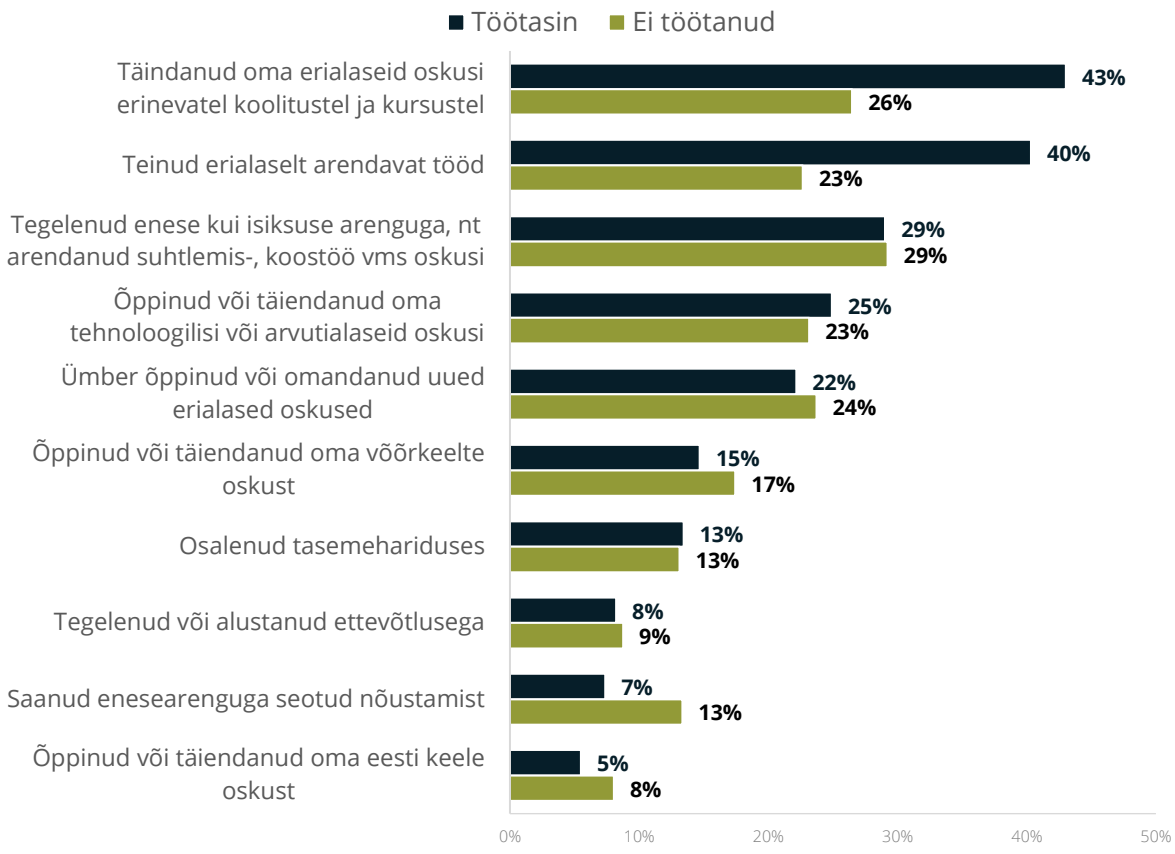
Küsitluses osalejatelt küsiti, milliseid tööalase arenguga seotud tegevusi on nad viimase kahe aasta jooksul teinud ja kuivõrd rahul on nad oma tööalase arenguga.

Tööga hõivatud vastajatest oli 43% täiendanud oma erialaseid oskusi erinevatel koolitustel ja kursustel, 40% märkis, et nende töö on olnud erialaselt arendav. Küsitluse ajal mittetöötanud vastajatest oli üle veerandi (26%) osalenud mitmesugustel täienduskoolitustel.

Üle poole (66%) tööga hõivatud vastajatest oli oma tööalase arenguga rahul, 16% ei olnud rahul. Mittetöötavate vastajate seas oli rahulolematus tööalase arenguga märksa suurem – sellega ei olnud rahul kolmandik (33%) ja rahul oli vaid 28%. Keskmiselt rohkem olid oma tööalase arenguga rahul vastajad, kes olid osalenud tasemehariduses ja/või teinud erialaselt arendavat tööd.

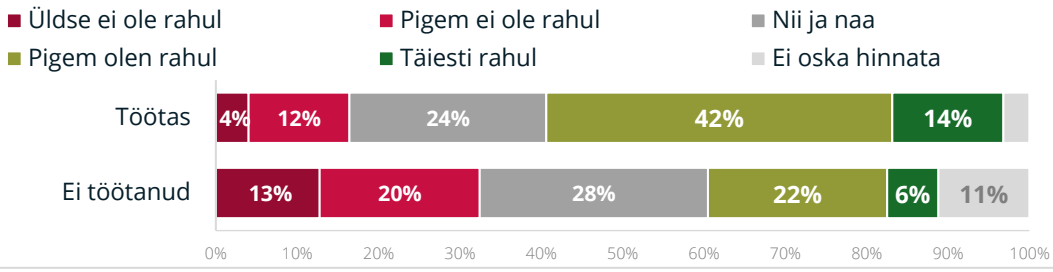
Tööalase arenguga seotud tegevused

*Milliseid tööalase arenguga seotud tegevusi olete **viimase kahe aasta** jooksul teinud?*



Rahulolu tööalase arenguga

Kuivõrd rahul olete oma tööalase arenguga viimase kahe aasta jooksul?



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

Üle pooled töötajad kavatsevad osaleda täienduskoolitustel

Küsitluses osalejatelt uuriti, milliseid tööalase arenguga seotud tegevusi kavatsevad nad teha järgmise viie aasta jooksul. Üle poole (55%) töötajatest kavatseb täiendada oma erialaseid oskusi erinevatel koolitustel ja kursustel, pea pooled (47%) plaanivad teha erialaselt arendavat tööd.

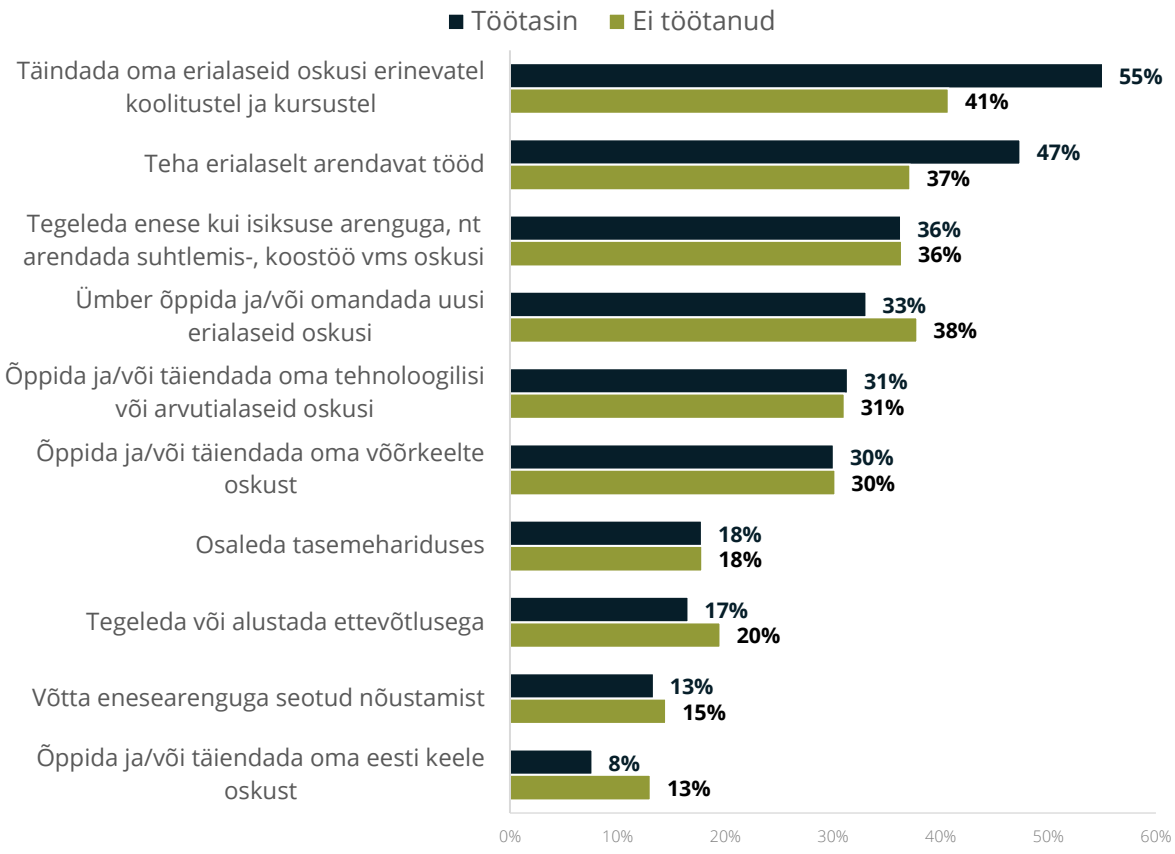
Mittetöötavatest vastajatest kavatseb kursustel osaleda mõnevõrra vähem vastajaid – 41%. Üle kolmandiku (38%) plaanib ümber õppida ja 20% alustada ettevõtlusega.

Vastajad, kes kavatsevad osaleda taseme-hariduses ja/või alustada ettevõtlusega, on oma tööturu väljavaadete suhtes enesekindlamad.

Oma tööalase arengu suhtes on ebakindlamad ja ka rahulolematumad need vastajad, kes tegelevad või plaanivad tegelda oma eesti keele oskuse täiendamisega. Võib oletada, et see võib olla nende jaoks praegu üks takistus tööturul osalemisel.

Kavandatud tööalase arenguga seotud tegevused

*Milliseid tööalase arenguga seotud tegevusi kavatsete **järgmise viie aasta** jooksul teha?*



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

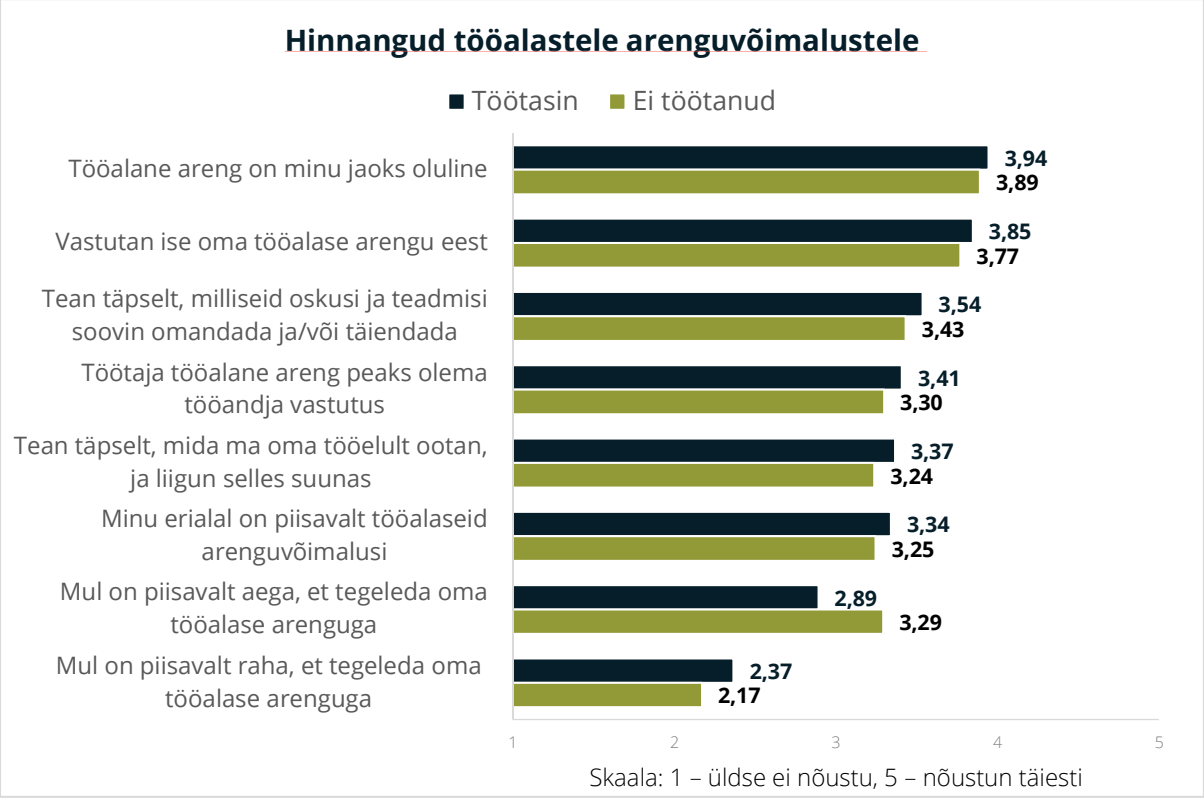
Tööalane areng on töötajate jaoks oluline

Küsitluses osalejatel paluti hinnata oma tööalaseid arenguvõimalusi. 75% vastajatest nõustus täiesti või pigem nõustus, et tööalane areng on nende jaoks oluline. Tööalane areng on olulisem noorematele, kõrgema haridusega, juhtidena või tippspetsialistidena töötavatele inimestele.

Enamik vastajaid (71%) tunneb end ka vastutavana oma tööalase arengu eest. 44% vastajatest on aga seisukohal, et töötaja tööalane areng peaks olema tööandja vastutus.

29% vastajatest nõustus nii sellega, et tööalane areng on nende enda vastutus, kui ka sellega, et see on tööandja vastutus. Tööalast arengut peavad sagedamini tööandja vastutuseks madalama palgaga lihtsamate tööde tegijad.

Juhid ja tippspetsialistid, samuti vanemad inimesed teavad täpsemalt, mida nad oma tööelult ootavad ja millised oskusi ning teadmisi soovivad arendada. Juhid ja tippspetsialistid hindavad oma erialaseid arenguvõimalusi paremaks kui teiste ametirühmade esindajad, samuti ei takista neid ennast arendamast rahalised piirangud.



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

KOKKUVÕTE

Kokku vastas 2023. aasta sügisel toimunud küsitlusele **8140** inimest, 2022. aasta sügisel 9257 inimest. 2021. aastal oli vastajaid 7412 ja kolm aastat tagasi 9733. Tavapärasest veidi väiksem oli tööportaali cvkeskus.ee kaudu tulnud uute vastajate arv, kuna paralleelselt oli käimas ka teine küsitlus.

Küsitluse tulemused näitavad, et 2022. aastal pärast tervisekriisi hoogu kogunud kiire **palgakasv** jätkus ka 2023. aastal. Küsitluses osalenute keskmine brutotöötasu suurenes 2022. aasta sügisega võrreldes 12%.

Põhipalk oli aasta jooksul muutunud üle pooltel (54%) küsitluses osalenud töötajatel. Sagedamini märgiti põhipalga kasvuks 5–10%. Lisatasud ei olnud suuremal osal vastajatest suurenenud.

2023. aasta sügisel oli töötajate optimism **palgatõusu** suhtes jahenenud, kuid siiski lootusrikkam kui 2019. aasta ja varasemate aastate ennustused. Palgatõusu lootis saada 30% vastajatest, üle kolmandiku (34%) arvas, et nende põhitöötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu.

Töötajate keskmine **palgaootus** on kasvanud ja on 2000 eurot kätte, mida on eelmise sügisega võrreldes 200 eurot rohkem. Tegemist on mediaanpalgaootusega, millest pooled palgaootused on madalamad ja pooled kõrgemad. Töökoha vahetamisel töötajate palgaootus muutunud ei ole ja on jätkuvalt 2000 eurot (mediaan).

Kui kuni 2020. aasta sügiseni suurenes aasta-aastalt hästi toimetulevate töötajate osatähtsus ja vähenes kehvasti toimetulijate oma, siis 2021. aastal trend muutus ning viimasel kolmel aastal on küsitlusele vastajate seas vähenenud hästi toimetulevate ja suurenenud kehvasti toimetulevate osakaal.

Selgelt mõjutab nii töötajate palgaootusi, toimetulekut kui ka töötasuga rahulolu kiire hindade kasv, millele palgakasv ei ole järele jõudnud – seda on näha vabadest vastustest. Samas kahandavad optimismi ja suurendavad ebakindlust ajakirjanduses levivad sõnumid majanduslangusest ja koondamistest.

Seetõttu on ootuspärane tulemus, et enamik töötajatest oleks valmis töökohta vahetama parema **palgapakkumise** pärast, seda näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused. Samas peab soovitud palga saamist tõenäoliseks vaid 17% ja parema töökoha leidmist 23% vastajatest.

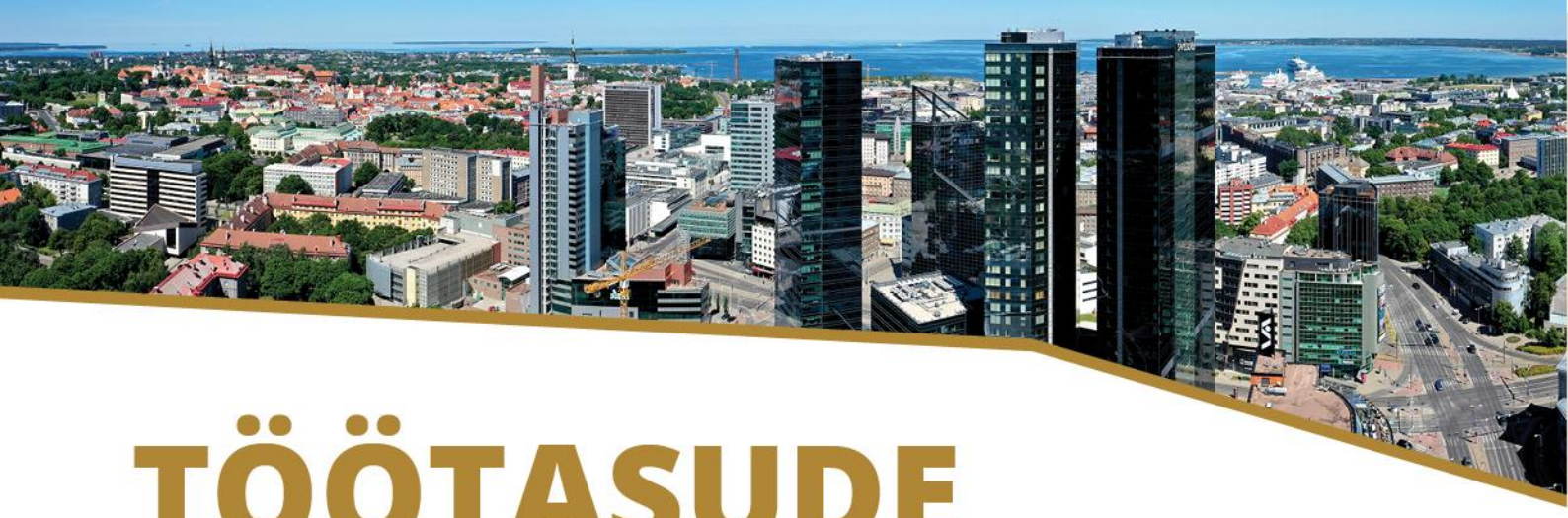
Üle pooltele töötajatele pakutakse nende põhitöökohas **soodustusi**. Soodustusi saavate töötajate osatähtsus on varasemate aastatega võrreldes veidi suurem. Sagedamini pakutavate soodustuste loetelu praktiliselt muutunud ei ole, samuti ei ole muutunud nendega rahul-olevate töötajate osatähtsus. Kõige rohkem oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega ning kodus töötamise võimalust. Soodustustega rahulolu mõjutab see, kas neid pakutakse piisavalt, kas need vastavad töötajate eelistustele ja on kooskõlas organisatsiooni väärtustega.

22% töötajatest oli viimase kuue kuu jooksul mõelnud **töökoha vahetamise** peale sageli või väga sageli, 43% oli saanud kutseid tööle kandideerimiseks ja 27% oli viimaste kuude jooksul tööle kandideerinud. Aktiivseid tööotsijaid oli küsitluses osalenud töötajate seas 9%. Võrreldes eelmiste aastatega on töötajate aktiivsus tööotsingul veidi väiksem ja enesekindlus tööturul on vähenenud üle kolmandikul töötajatest. Tööturul on enesekindlamad kõrgema palgaga nooremad vastajad.

Põhjalikke väljavõtteid töötajate küsitluse tulemustest saab tellida Palgainfo Agentuurist.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-failis aruanne ja Exceli tööfail

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 paberil
Kiire andmetöötlus
Esinduslik tulemuste võrdlusbaas
Visualiseeritud analüüs

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt targetatud otsused