MUUTUSED **TÖÖTURUL** JA **PALKADES** 2024



Organisatsioonide küsitluse tulemused

- Kui palju tõusevad **palgad 2024. aastal**?
- Kas ja kui suuri **aastapreemiaid** makstakse?
- Mida arvatakse **palkade avalikustamisest**?
- Milliseid **kandidaate** tööandjad eelistavad?
- Kuivõrd kasutatakse värbamisel **uusi tehnoloogiaid**?

PALGAINFO *Targalt tangetatud otsused*

cvkeskus

TÖÖANDJATE KÜSITLUSE TULEMUSTE

KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2024

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2024. aasta kevadel korraldatud **tööandjate küsitluse tulemuste kokkuvõte.** See annab ülevaate põhipalkade muutustest viimastel kuudel ja kavandatavatest palgamuudatustest. Samuti uurisime, kuidas hindavad tööandjad tööturu olukorda ja millised on värbamisplaanid.

Tänan kõiki tööandjaid, kes küsitlusele vastasid! Kokku osales küsitluses 367 tööandjat, kes annavad tööd hinnanguliselt 50 000 töötajale. Esindatud olid eri tegevusalade ja suurusega organisatsioonid, kuid ülekaalus on suurema töötajate arvuga tööandjad.

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

Kõik vastajad said jätta oma kontaktid tasuta tulemuste saamiseks, samuti alla laadida 405 ameti töötasude mediaanid ja keskmised 2023. aasta IV kvartali kohta ning tellida ametite töötasude analüüse soodushinnaga.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised ajakirjad **Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: tööpakkumise nähtavust suurendav sotsiaalmeedia kampaania Pro Ultimate tööportaalilt CVKeskus.ee, kolm raamatut Äripäeva raamatuklubilt, kolm Viking Line'i kinkekaarti ja personaalne treening Kalev spaas.

Järgmine kord kogume andmeid septembris 2024. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuuri juht

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED	11
PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED	15
AASTAPREEMIAD	17
TÖÖTASUDE AVALIKUSTAMINE	18
TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	20
HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE	26
VÄRBAMISPRAKTIKAD	35
KOKKUVÕTE	42
AGENTUURI TEENUSED	43

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 300–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–10 000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

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

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

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Organisatsioonisisesed küsitlused

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

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

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

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

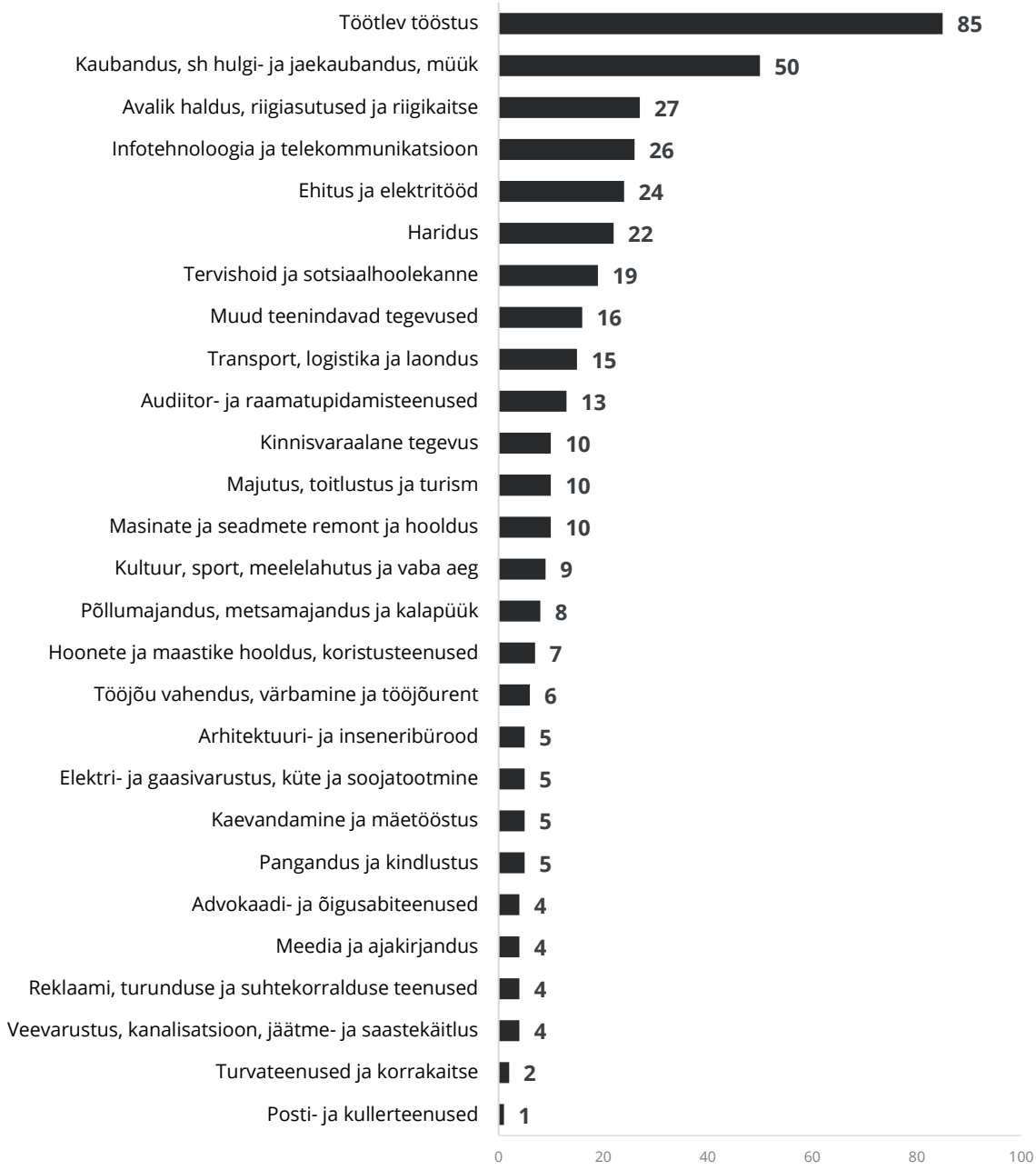
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Tööandjate küsitlus korraldati 2024. aasta märtsis ja aprillis. Sellele vastas **367 tööandjat**, mida on mõnevõrra vähem kui eelmisel aastal, mil vastas 402 tööandjat, kaks aastat tagasi oli vastajaid 377.

Tegevusalad. Rohkem vastajaid oli tööstuse, kaubanduse, avaliku halduse, IKT, ehituse, hariduse ning tervishoiu valdkondadest. Tegevusalade esindatus on olnud sarnane ka varasemates küsitlustes.

Vastajate arv organisatsiooni tegevusala järgi

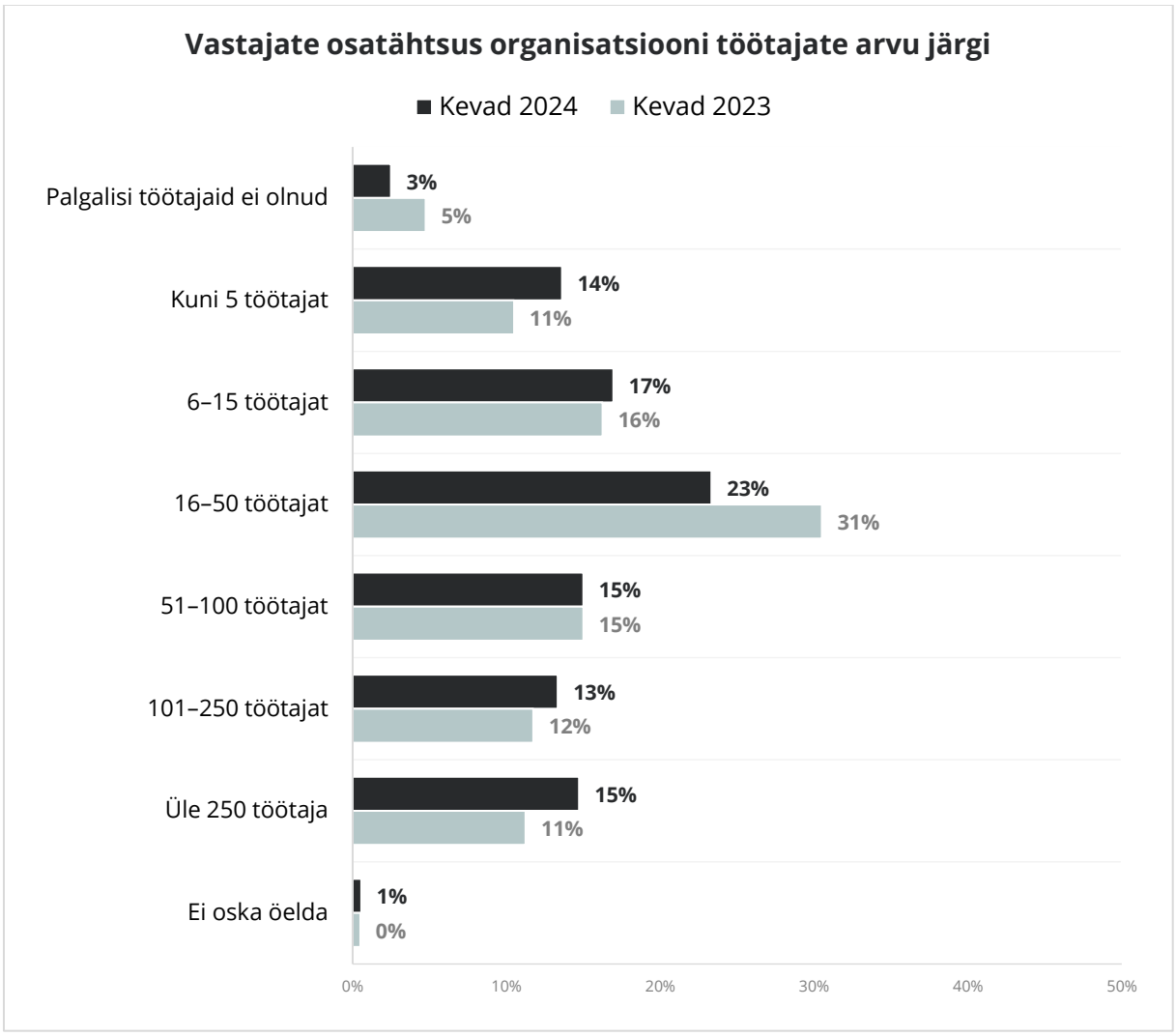
Märkida sai mitu tegevusala



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

Töötajate arv. Üle pooltes (56%) uuringus esindatud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli rohkem kui 50 töötajat.

Üle 50 töötajaga organisatsioonide arv sarnaneb varasemate uuringute omaga. Veidi väiksem vastajate koguarv tuleneb eelkõige alla 50 töötajaga organisatsioonide väiksemast esindatusest küsitluses.



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

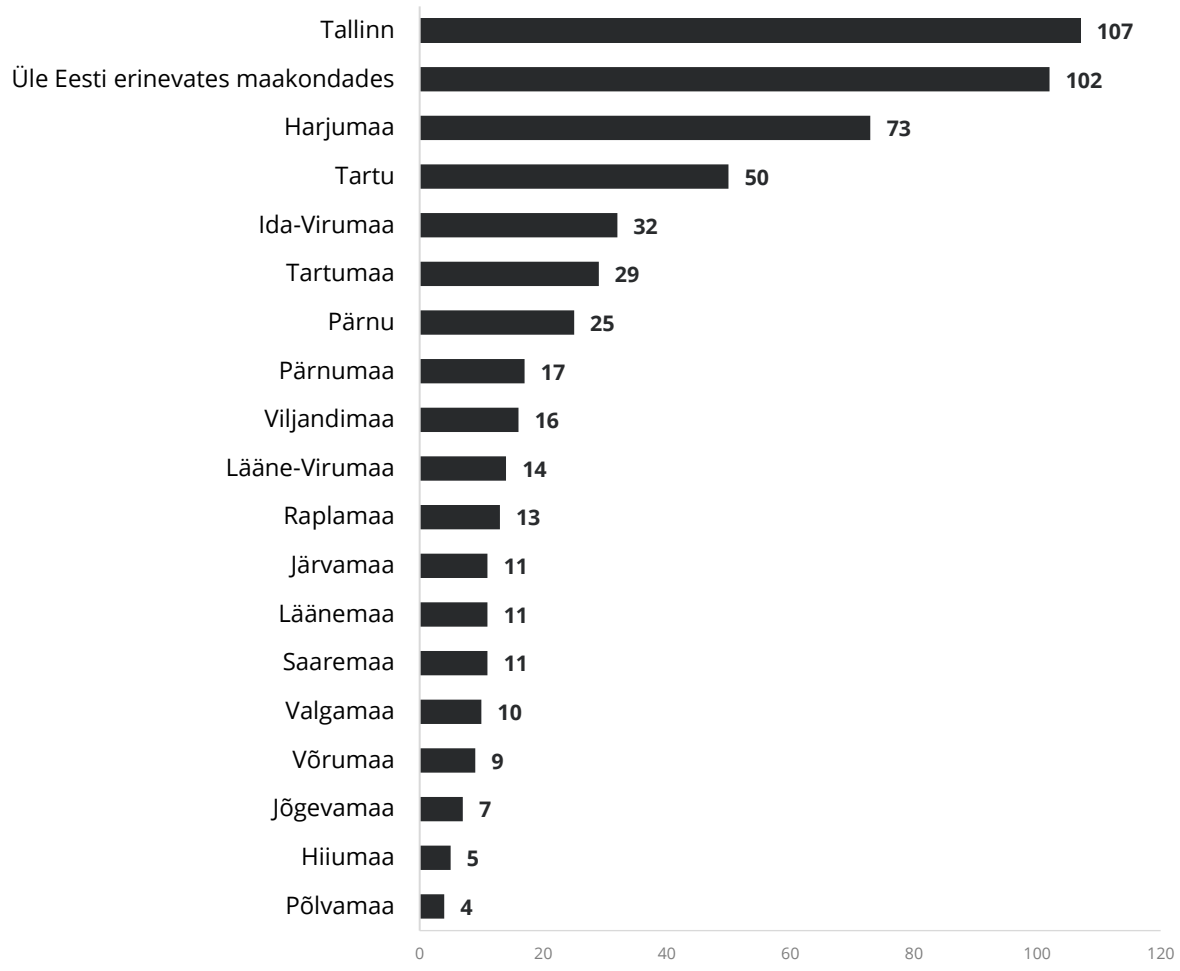
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuse piirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Üle Eesti erinevates maakondades tegutses üle veerandi (28%) vastanud organisatsioonidest, 32% tegutses Tallinnas ja/või Harjumaal. Tartus ja/või Tartumaal tegutses 14% vastajatest. Võrreldes varasemate küsitlustega on vastajate tegevuspiirkonna jaotus sarnane.

Organisatsiooni tüüp. Nii sel kui ka eelmistel aastatel korraldatud uuringutes osalenud organisatsioonidest enamik (77%) olid eraomanduses olevad äriühingud. Kohalikke omavalitsusi, sh allasutusi ja hallatavaid üksuseid, oli uuringus osalejate seas 8%, riigiasutusi 7%, mittetulundusühinguid ja sihtasutusi 4%.

Enamik (84%) organisatsioone oli tegutsenud üle 10 aasta.

Vastajate arv organisatsiooni tegevuspiirkonna järgi

Märkida sai mitu

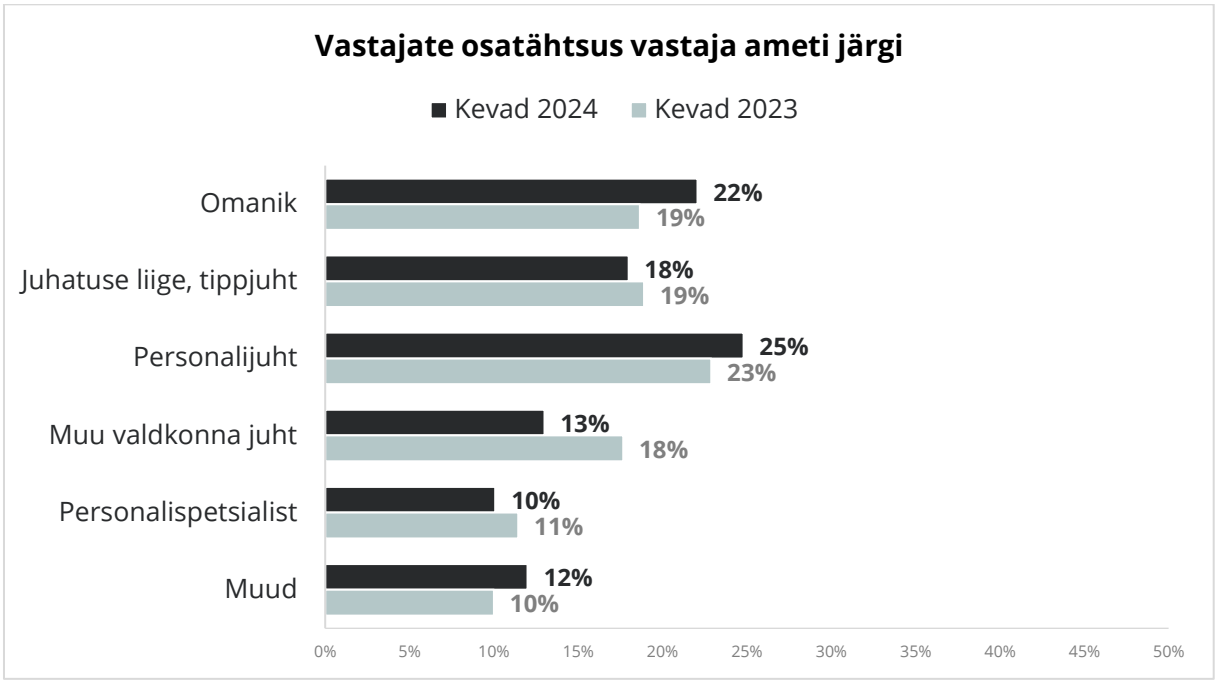


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. 22% vastajatest olid organisatsioonide omanikud, 18% juhatuse liikmed. Personalijuhte oli vastajate seas 25%. Ülejäänud vastajad töötasid muudes ametites, näiteks personalispetsialistide, finantsjuhtide või muude üksuste juhtidena.

Varasemate küsitlustega võrreldes on vastajate ametikohtade jaotus üsna sarnane.

Vanus ja sugu. Kõige rohkem oli vastajate seas 55–64- (31%) ja 45–54-aastaseid (29%). 71% vastajatest olid naised ja alla kolmandiku (29%) mehed.



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

PÕHIPALKADE MUUTUSED

Suurem osa tööandjatest oli viimase kaheksa kuu jooksul töötajate põhipalku tõstnud

Ligi kaks kolmandikku (65%) tööandjatest oli viimase kaheksa kuu (sept 2023 – apr 2024) jooksul tõstnud töötajate põhipalkasid.

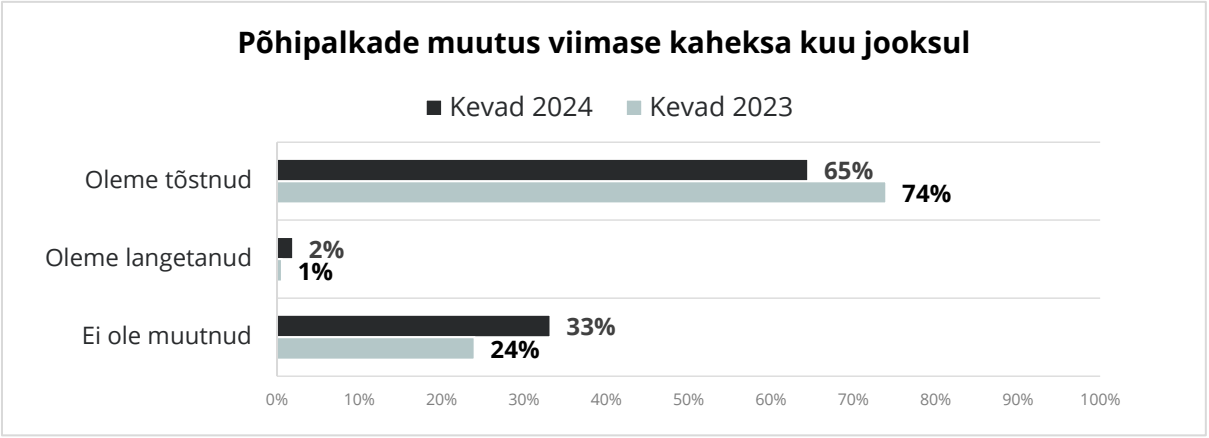
Eelmisel kevadel oli põhipalkasid tõstnud veidi rohkem tööandjaid – 74%.

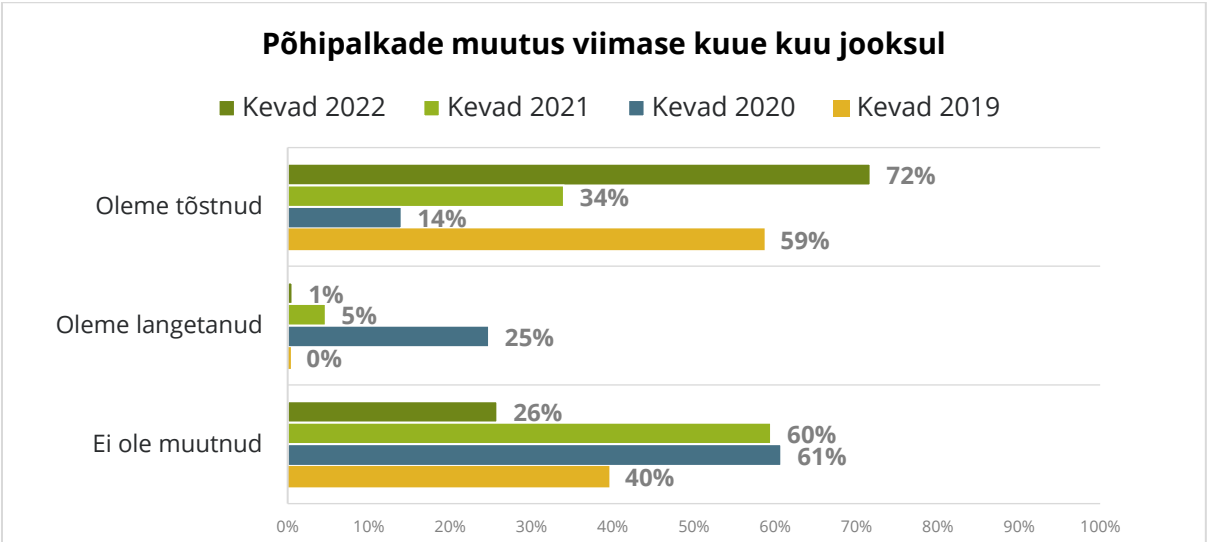
Varasemate aastate küsitlustes paluti tööandjatel märkida viimase kuue kuu põhipalkade muutused ehk küsiti lühema perioodi kohta.

Tulemused näitavad, et 2022. aastal tehti tasa kahel eelneval aastal tervisekriisi tõttu ära jäänud palgatõus ja mõnes sektoris ka palkade langus. 2021. aasta kevadel oli põhipalkade tõstjaid kaks korda vähem ehk vaid kolmandik (34%) ja tervisekriisi esimesel, 2020. aastal vaid 14%. Veerand tööandjatest (25%) hoopis langetas palkasid.

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

Põhipalkade muutused rakendusid peamiselt jaanuaris – 42% põhipalka tõstnud organisatsioonidest korrigeeris just sel kuul töötasusid. 25% vastajatest tõstis palkasid aga alates aprillist.





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

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

Põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid pooltes organisatsioonides

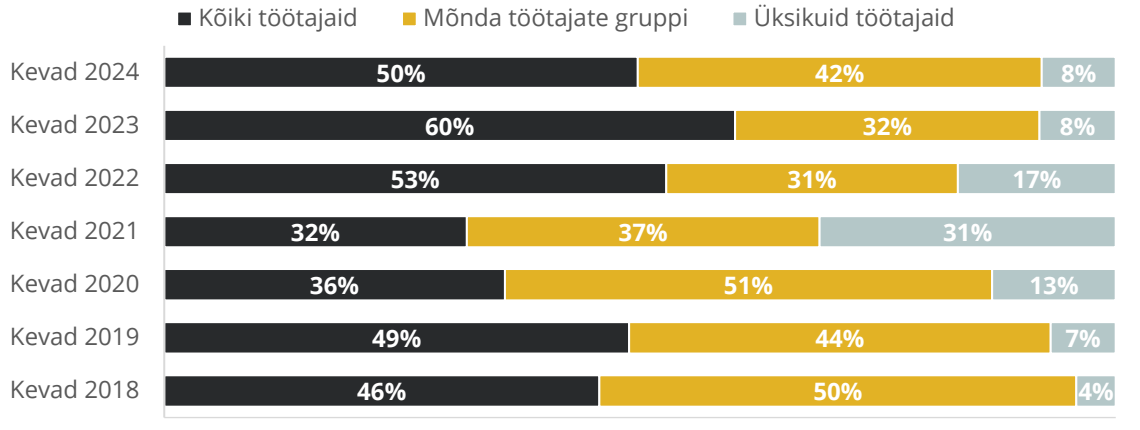
Pooltes (50%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palkade kasv kõiki töötajaid ja jäi sagedamini 5–6% piiresse.

Võrreldes eelmise aastaga on sel kevadel veidi vähem neid organisatsioone, kus on tõstetud kõikide töötajate töötasusid.

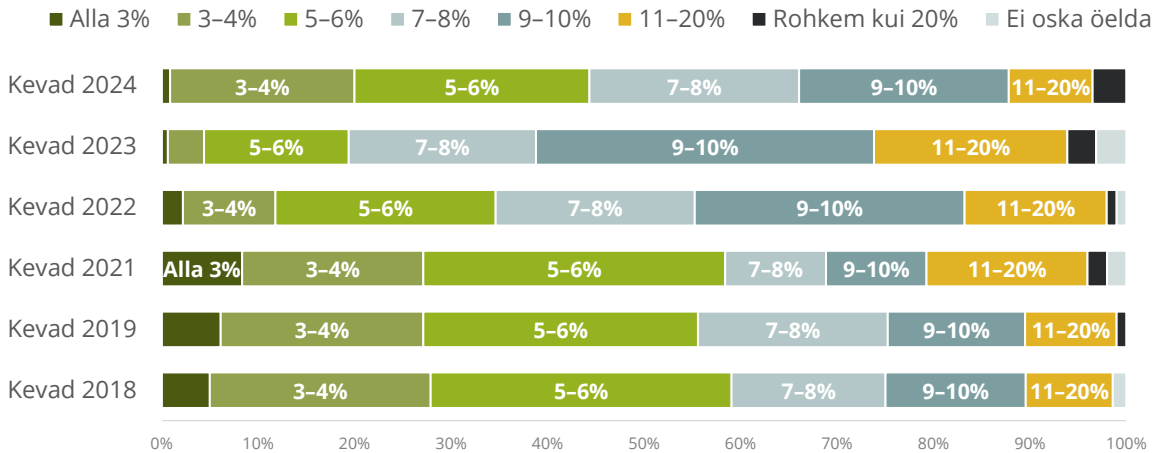
Samuti ei ole kõiki töötajaid puudutanud palgakasv olnud nii suur kui aasta varem. Kui eelmisel aastal tõsteti üle kolmandikus (35%) organisatsioonides kõikide töötajate töötasusid 9–11%, siis sel aastal on selliseid organisatsioone vähem (22%). Ligi viiendikus (19%) jäi palgakasv aga vaid 3–4% piiresse.

Töötajate gruppidest puudutas põhipalkade tõus sagedamini tippspetsialiste, spetsialiste ja oskustöölisi. 11–20% suuruse palgatõusu saanute seas oli rohkem tippspetsialiste ja ka klienditeenindajaid. Viimaste palgatõusu võis mõjutada aasta alguses toimud 13%-ne alampalga kasv.

Keda on põhipalkade tõus puudutanud?
Vastajate osatähtsus põhipalka tõstnute hulgas



Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade kasvu suurus



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

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

PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED

Sel aastal plaanib põhipalku tõsta üle veerandi tööandjatest

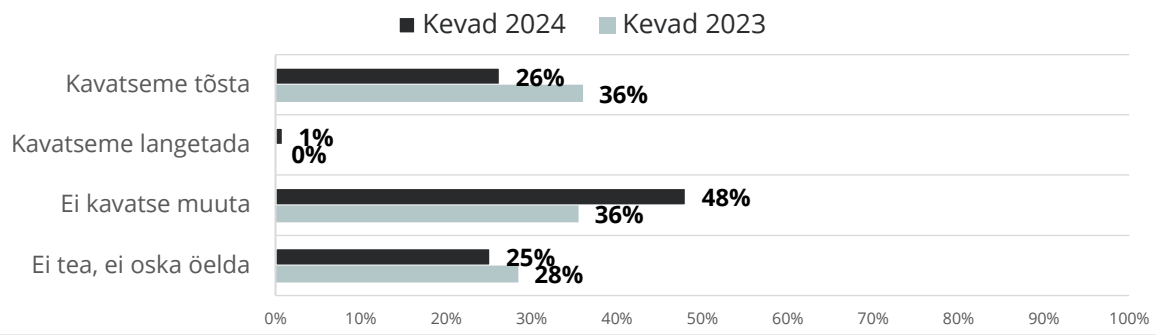
Käesoleva aasta jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta üle veerandi (26%) tööandjatest, mida on vähem kui eelmise aasta kevadel, mil palgatõusu plaanis üle kolmandiku (36%) vastajatest.

Kui vaadata nii toimunud kui ka kavandatavaid palkade muutusi, siis ei ole põhipalkasid muutnud ega plaani seda ka teha 17% vastajatest. Eelmisel aastal oli selliseid tööandjaid vaid kümnendik.

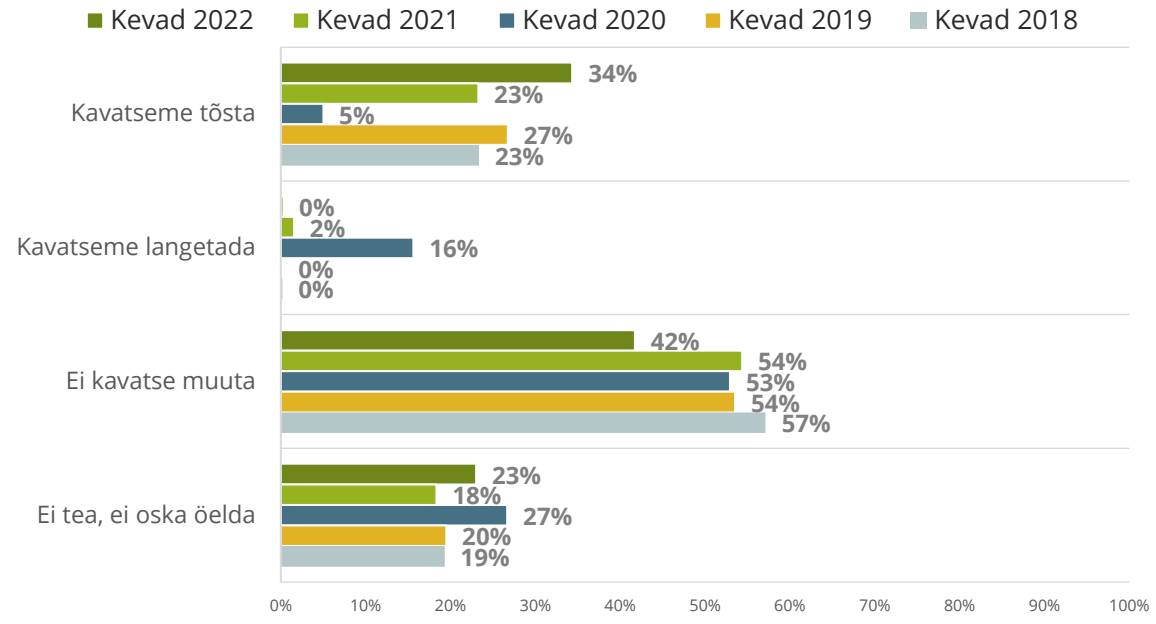
Tavapäraselt korrigeeritaksegi palkasid aasta alguses ja vähem on neid organisatsioone, kus ka ülejäänud aasta jooksul töötasusid planeeritult muudetakse. Eelmise aastaga võrreldes on aga vähem nii neid tööandjaid, kes olid juba palkasid muutnud, kui ka neid, kes seda plaanisid.

Veerand (25%) tööandjatest ei osanud kevadel veel öelda, kas põhipalkasid lähiajal muudetakse. Ligi pooled (48%) olid kindlad, et sel aastal töötajate põhipalkasid enam ei muudeta.

Põhipalkade kavandatud muutus käesoleva aasta jooksul



Põhipalkade kavandatud muutus järgmiste kuude jooksul



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

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

Üle pooled tööandjad plaanivad põhipalkasid tõsta kõikidel töötajatel

Uuringus osalejatelt, kes kavatsesid sel aastal põhipalkasid tõsta, küsiti, kas nad plaanivad tõsta kõikide töötajate, osade töötajate gruppide või üksikute töötajate põhipalkasid.

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

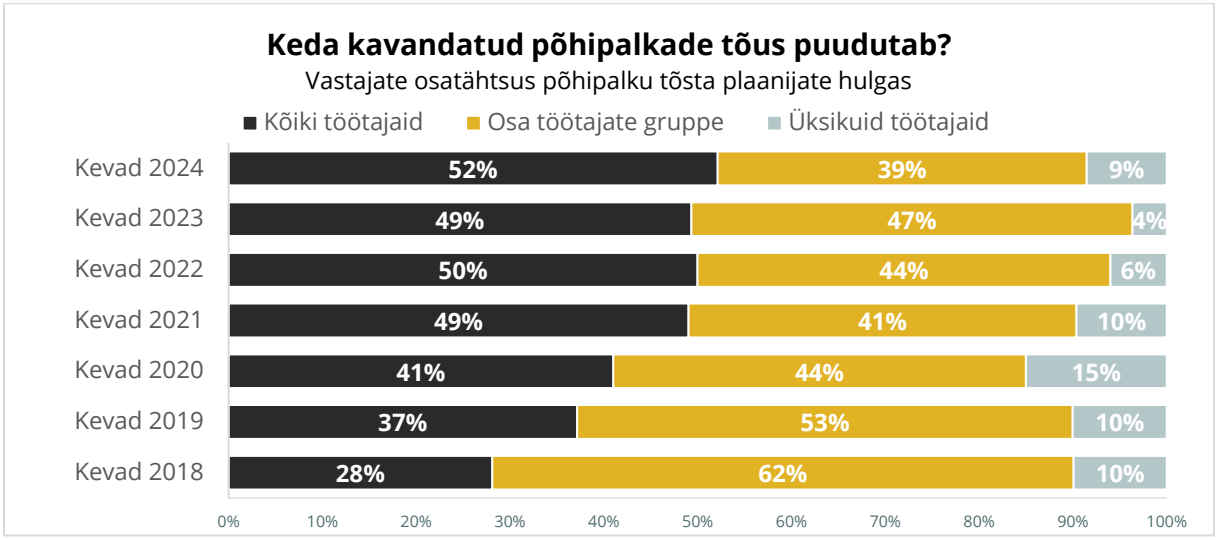
Eelmisel kevadel oli organisatsioone, kus kõikide töötajate põhipalkasid tõsta plaaniti, enam-vähem sama palju (50%).

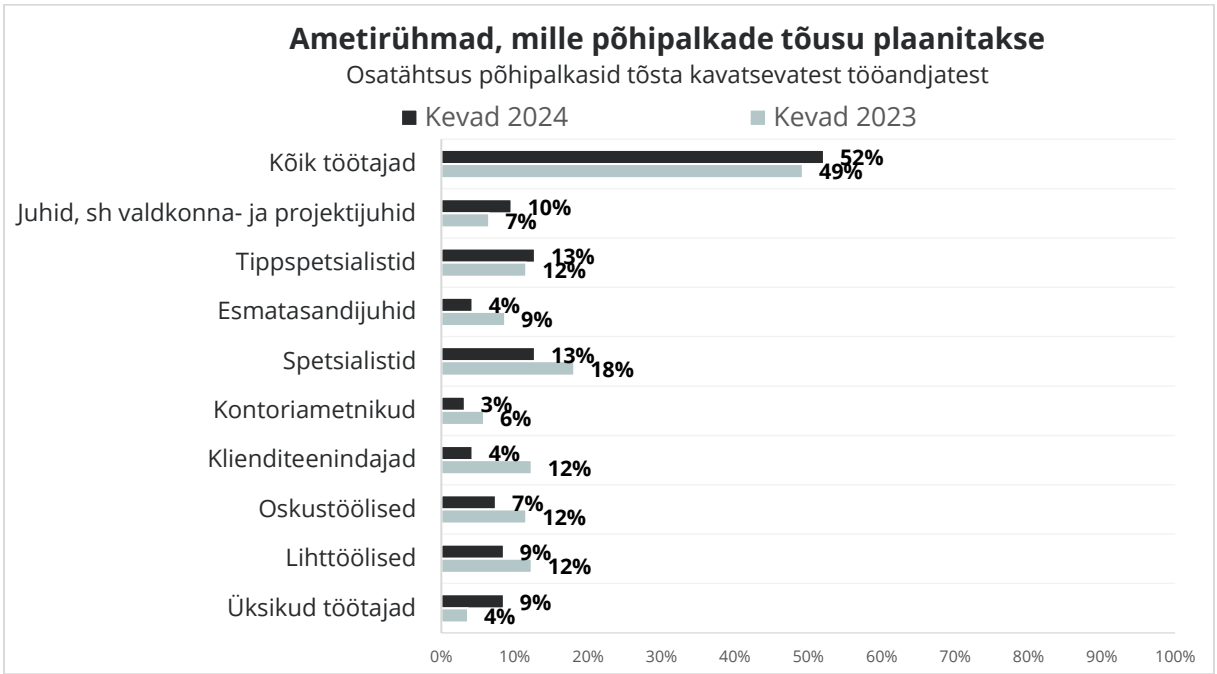
Tervisekriisi ajal tõstsid palkasid väga vähesed tööandjad, kuid ka siis puudutas kavandatud palgatõus pea pooltel juhtudel kõiki töötajaid.

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

Nagu ka eelmistel aastatel, on ka tänavu rohkem organisatsioone, kus kavatsetakse tõsta spetsialistide ja tippspetsialistide palkasid.

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





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

Palgakasvu veavad suuremad ja kõrgema palgatasemega organisatsioonid

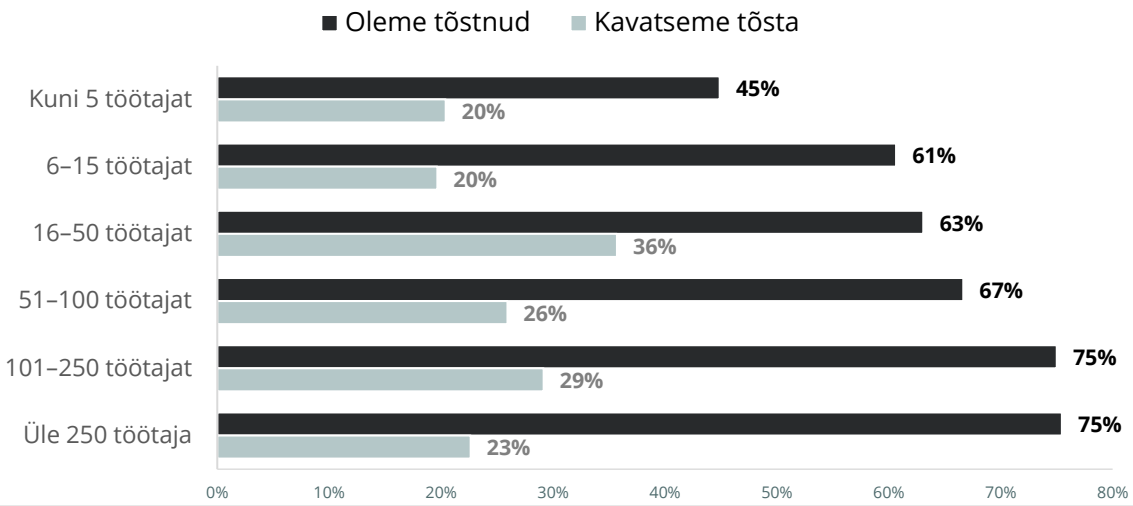
Küsitluses osalenud üle saja töötajaga organisatsioonidest oli enamik töötajate põhipalkasid muutnud ja/või kavatses seda teha ning vähem kui 10% ei olnud põhipalkasid muutnud ega plaaninud seda.

Kuni viie töötajaga organisatsioonidest ei olnud põhipalkasid muutnud ja ka ei kavandanud seda 24%, aasta tagasi oli neid 12%. 6–15 töötajaga organisatsioonide seas oli sama näitaja sel aastal 28%, aasta tagasi 20%.

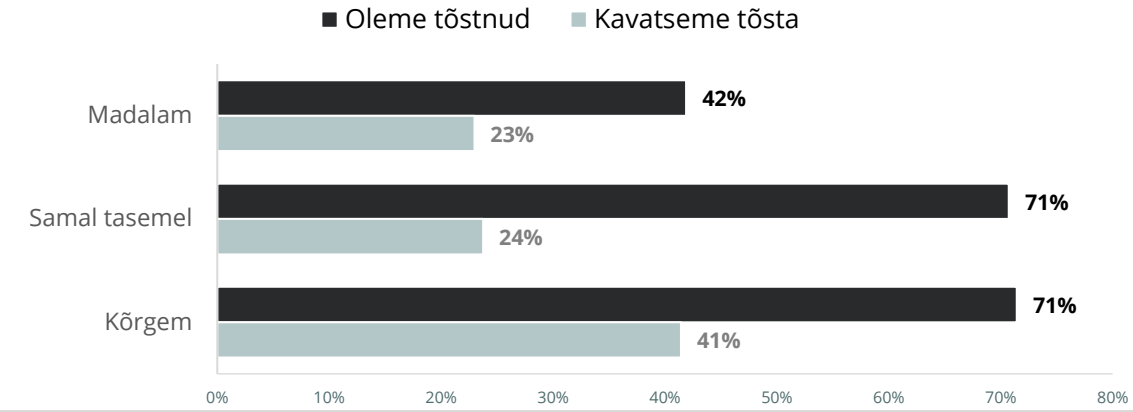
Palgatasemete järgi oli kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas rohkem neid, kus põhipalkasid oli tõstetud ja/või plaaniti seda teha. Madalama palgatasemega organisatsioonidest veidi üle kolmandiku (34%) ei olnud põhipalkasid tõstnud ja ei kavatsenud seda ka teha, aasta tagasi oli sama näitaja 11%.

Kui eelmisel kevadel oli palgatõus laiapõhjalisem ja ka väiksema töötajate arvu ning madalama palgatasemega organisatsioonide seas oli rohkem neid, kes olid palkasid tõstnud või plaanisid seda, siis nüüd veavad palgatõusu kõrgema palgatasemega suuremad organisatsioonid.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2024



Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus palgataseme (konkurentidega võrreldes) järgi, kevad 2024



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

Palgakasvu on oodata kõikides valdkondades

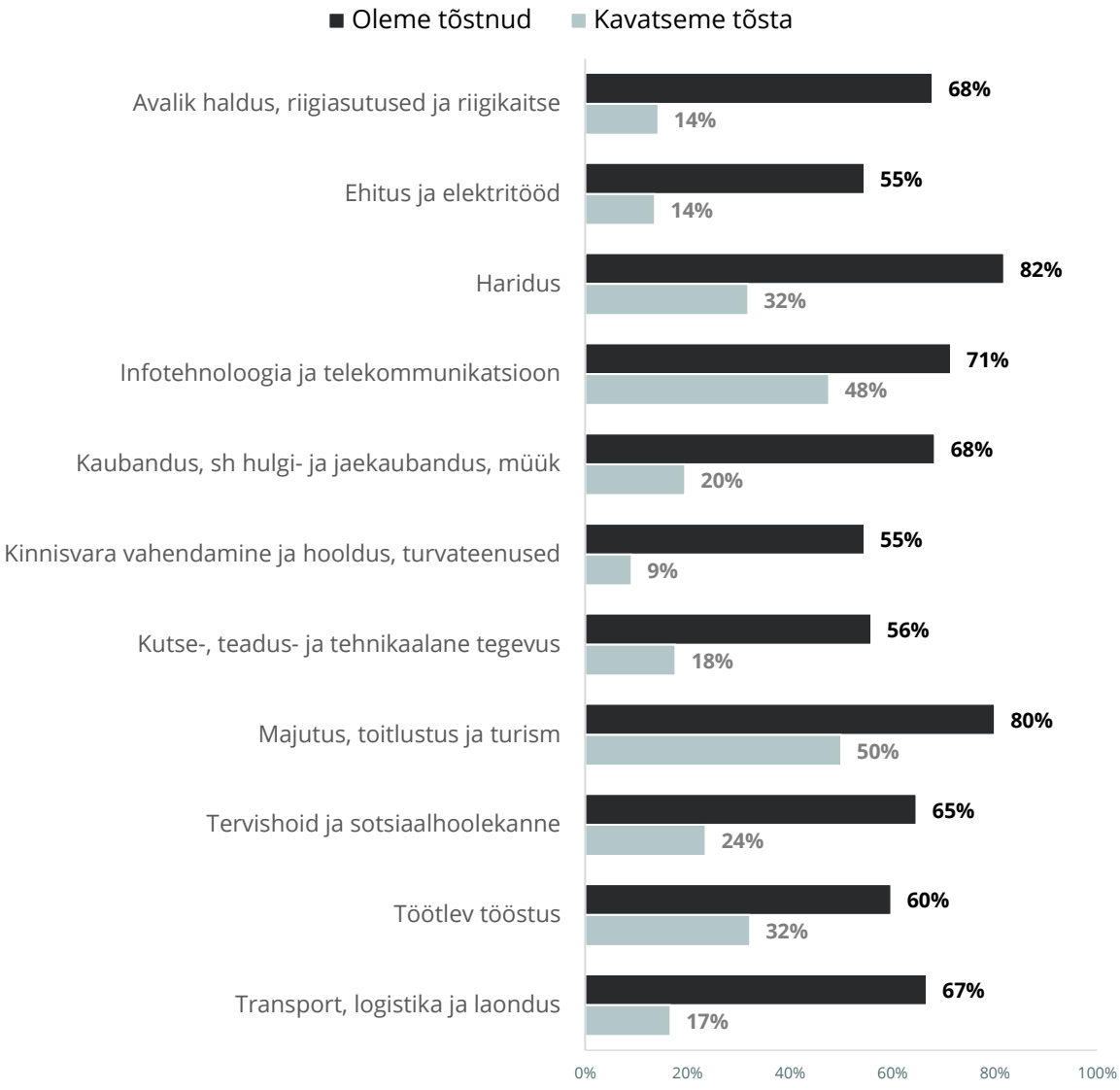
Tegevusalade lõikes oli rohkem palgatõstjaid majutuse ja toitlustuse valdkonnas, kus palgatase ei ole väga kõrge ja kus seetõttu avaldab alampalga kasv rohkem mõju. Ka haridusasutustes tõsteti palkasid, aga palgatõus jäi sagedamini 3–4% ringi ja seda mõjutas ilmselt aasta alguses pärast töötüli sõlmitud kollektiivleping. (Graafikul on avaldatud vastused valdkondadest, kust oli vähemalt kümme vastajat).

IKT valdkonna organisatsioonidest oli põhipalkasid tõstnud 71% ja 48% kavatses seda teha. 14% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavatsenud seda ka teha.

Tööstusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 60% ja 32% plaanis seda teha. 18% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavatsenud seda ka teha.

Kaubandusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 68% vastanutest ja 20% plaanis seda teha. 14% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavandanud seda ka teha.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus tegevusaladel, kevad 2024



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

PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED

Töötajate puudus ei survesta palgatõusu enam nii suurel määral

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

59% küsitlusele vastanud tööandjatest märkis, et nende otsust põhipalkasid muuta või mitte muuta mõjutavad organisatsiooni majandus-tulemused. 43% jaoks on tähtis otsuse mõjutaja tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus. Sama paljude otsust mõjutavad oluliselt majanduse olukord ja prognoosid.

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

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



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

Kommentaarid palkade muutmise otsustele

Küsitluses osalejatel oli võimalus selgitada põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsuseid ka vabas vormis. Vastajad tõid välja, et hindade kasv ja elukalliduse tõus, samuti töömahtude muutumine mõjutab oluliselt palkade muutmise otsuseid. Osades ettevõtetes on palgatõus ära jäänud, et vältida töötajate koondamist.

Tervishoiusektoris on palkade tõusu mõjutanud kollektiivleping, mis kehtestas uued palkade alammäärad alates 2024. aasta aprillist.

Allpool toodud tööandjate vastuste kirjaviis on muutmata.

- *Tänases turuolukorras **ei saa me palka tõsta** – pole, mille arvelt kate tuleks. Samuti ei plaani me palgata uusi töötajaid, **töömahud on vähenenud**. Kuna töömahud on vähenenud, on antud töötajatele palgalisa asemel **vabu päevi** perega veetmiseks. Niimoodi toimetades oleme seni suutnud **koondamisest hoiduda**, aga kui lähikuudel müük ei taastu, siis pole ka meil koondamisest pääsu.*
- *Korrigeerime **2 korda aastas** kõiki põhipalkasid vastavalt tarbijahinna indeksi kasvule.*
- ***Inflatsioon** on kõige valusam aluspõhjus. Hinnatõusud on absoluutselt igas eluvaldkonnas, seejuures väga järsud ja kiired muutused toovad kaasa ka nõudmise palga kasvule.*
- *Palgatasemeid korrigeeritakse vastavalt **turuolukorrale** (palgataseme muutus tööturul) ja ettevõtte üldisele **finantsseisule**. Peamine indikaator on palgataseme muutus tööturul.*
- ***Palgakasvu surve on väga suur**, aga olukord majanduses ei lase teha väga suuri muutuseid.*
- *Jälgime oma piirkonna töötasusid sarnastel ametikohtadel, aga kõik saab alguse ikkagi **ettevõtte võimalustest**.*
- *Praegu oleme n.ö. **külmutatud olukorras,** kus vanade varude arvelt hoiame töötajad tööl. Tööd on 45% vähemaks jäänud ja kulutuste hinnad kasvanud. Kõik kulud oleme luubiga üle vaadanud ja jäänud on vaid eksisteerimiseks vajalik.*
- ***Tervishoiutöötajatel** on riiklik kollektiivleping , sellest tulenevalt tõstame kõikide töötajate palku, tervishoiutöötajatel on tõus 10% ja tugipersonalil 5%.*
- *Põhipalkade tõus tingib **vähem vajalike töökohtade kaotamist** ja madalapalgaliste töötajate koondamist. Palk tõuseb ainult neil, kes näitavad **tõhusamat tööd** ja paremat tulemust. Kaalume ka teatud teenuste sisse ostmist vs palgaliste töökohtade loomist.*
- *Meil ei ole kindlat struktuuri palkade tõstmiseks, igaühe **palgatõus toimub individuaalselt**, harva kui vaatame korraga kõigile valdkonna töötajatele korraga otsa.*
- *Meil on tellimused ja **töömahud vähenenud** viimase nelja kuu jooksul. Oleme olukorras, kus peame suutma tagada oma töötajatele mingi **minimaalse sissetuleku**, et neid mitte koondada. Töötasude keskmist saan hinnata möödunud perioodide põhjal, kuid kaldun arvama, et need pole täna mujal sugugi suuremad. Kõigil on vaikus ja kõik on oma töötajaid sundpuhkusele saatnud.*
- *Administratsiooni töötajate palgad tõusevad vastavalt grupisisesele poliitikale, tootmistööliste palka tõstetakse vastavalt töö iseloomule ja intensiivsusele.*
- ***Tootlikus** ei tule järgi meist mitte olenevatel põhjustel. **Võlgnike** tõttu ei ole piisavalt raha.*
- ***Eelarvelise allasutusena** sõltub kõik KOV poolt eraldatud eelarvest ja mänguruum on minimaalne (5% tööjõukuludest), mis on juba ka suurel määral kasutatud.*
- *Meie palgasüsteem näeb ette **põhipalga regulaarse tõusu kaks korda aastas** kuni 5%. Aastal 2024 oleme otsustanud seda määra vähendada kuni 3%.*
- *Peamiselt sõltub ettevõtte **finantsilisest seisust** ja **töötajate ootusest**, mis on suures osas seotud turul ja **konkureerivate ettevõtete** poolt pakutavate palkadega. Konkurentide all peame siinkohal silmas isegi mitte niivõrd ettevõtte konkurente tegevusvaldkonna mõttes, vaid konkurente värbamise mõttes, kes otsivad sarnase profiiliga inimesi.*
- *Arvestades hiljutist **kulude kasvu** (tooraine, kommunaalkulud jne.) ei ole ettevõte viimase aasta jooksul põhipalkasid muutnud. Esialgu pole see nimetatud põhjustel ja ettevõtte jätkusuutlikkuse tagamise nimel kavas, kuna viimase palgatõusu tulemusena, on tunnetatav, et omas teenindussektoris oleme täna töötasude osas konkurentsivõimelised, mida näitavad ka vabadele kohtadele kandideerijate hulk.*
- *Tõstame **regulaarselt igal aastal** põhitasusid, võttes arvesse inflatsiooni ja keskmise palga muutust.*
- *Tänapäeval küsitakse tihti **inflatsiooni hüvitamise** paketti.*

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

AASTAPREEMIAD

Rohkem kui pooled tööandjad on maksnud aastapreemiaid

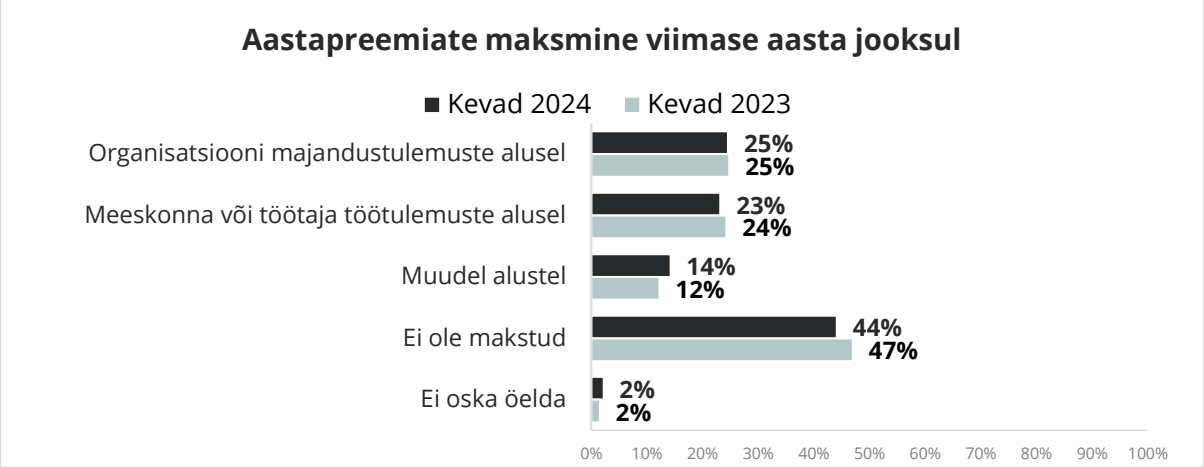
Üle pooled (54%) tööandjad on viimase aasta jooksul maksnud töötajatele preemiaid organisatsiooni majandustulemustest lähtuvalt, meeskonna või töötaja töötulemuse alusel või muudel põhjustel. Aasta tagasi oli preemiaid maksnud 51% küsitluses osalenud organisatsioonidest.

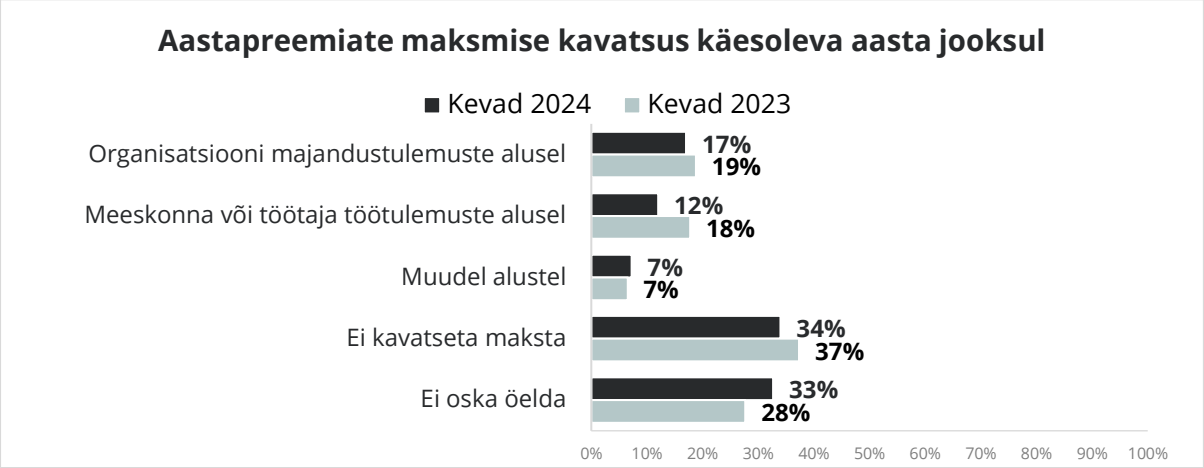
Suurem osa tööandjatest maksis preemiaid aasta lõpul detsembris, sama näitasid ka aasta tagasi toimunud uuringu tulemused. Oli aga ka neid, kes maksid preemiaid selle aasta esimestel kuudel.

Suuremas osas (62%) organisatsioonides, kus aastapreemiaid maksti, said sellest osa kõik töötajaid. Ligi veerandil juhtudest moodustas kõigile töötajatele makstud aastapreemia töötaja kuutöötasust 5–10%. Aga oli ka selliseid organisatsioone, kus aastapreemia moodustas 11–20% töötasust (18%) või jäi alla 5% (13%).

Ametirühmade lõikes aastapreemiate maksmist vaadates jääb silma, et rohkem oli neid organisatsioone, kus juhid olid saanud preemiaid. Need moodustasid sagedamini 71–100% kuutöötasust.

Sel aastal kavatseb töötajatele preemiaid maksta kolmandik (33%) tööandjatest, sama paljud (33%) ei oska veel öelda, kas preemiaid makstakse ja 34% on kindlad, et preemiaid ei maksta. Üle pooltel juhtudel on preemiate maksmine kavandatud aasta lõppu, detsembrisse.





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

TÖÖTASUDE AVALIKUSTAMINE

Üsna suur osa tasustamisega seotud infot ei ole organisatsioonides avalik

Kuna Euroopa Liidu Nõukogu võttis 2023. aastal vastu palkade läbipaistvuse direktiivi, mida hakatakse rakendama ka Eestis (vt lähemalt majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi veebilehelt: palkade läbipaistvus), uuriti tööandjate küsitluses, millised tasustamise osad on organisatsioonides avalikud ja kuidas tööandjad suhtuvad töötasude avalikustamisesse.

Küsitluses osalenud erasektori organisatsioonidel paluti märkida, kas erinevad tasustamise osad on avalikud väljaspool organisatsiooni, kogu organisatsioonis, üksustes või need ei ole avalikud. Kuna riigiasutustes on töötasud nagunii avalikud, siis nendelt seda küsimust ei küsitud.

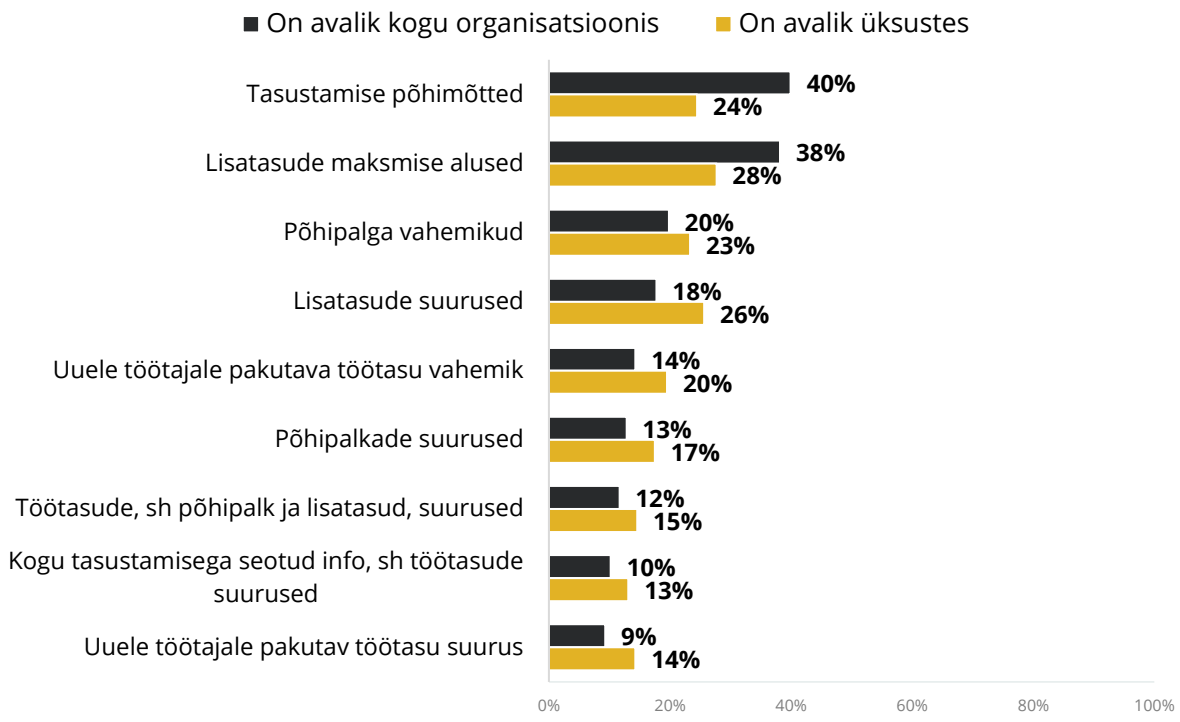
Küsitluse tulemustest selgus, et üsna palju tasustamisega seotud infot ei ole organisatsioonides avalik. Sagedamini on avalikud tasustamise põhimõtted (40%) ja lisatasude maksmise alused (38%), töötasude või lisatasude suurused reeglina avalikud ei ole.

Uuele töötajale pakutava töötasu vahemik ja/või uuele töötajale pakutava töötasu suurus on väljaspool organisatsiooni avalik alla kümnendikul juhtudel.

Tasustamisega seotud info on sagedamini avalik väiksemates, kuni viie töötajaga organisatsioonides. Samuti on rohkem avalikku infot konkurentidega võrreldes madalama palgatasemega organisatsioonides.

Töötasude avalikustamine organisatsioonis

Millised tasustamise osad on Teie organisatsioonis avalikud, st nimetatud info on kättesaadav ja ei ole salastatud?



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

Tööandjate kommentaarid töötasude avalikustamisele

Vastajatel oli ka võimalus kommenteerida töötasude avalikustamisega seotud küsimust. Seisukohad on erinevad – mõned tööandjad pooldavad suuremat avalikustamist, mõned pigem konfidentsiaalsust. Tasustamisega seotud info avalikustamine võib olla ka töötajate gruppide lõikes erinev, nt klienditeenindajate või tootmistööliste tunnipalgad võivad olla avalikud, administratsiooni töötajate omad aga mitte. Allpool on toodud valik kommentaare muutmata kujul.

- *Avaldad uue töötaja palga, soovivad vanad olijad ka juurde saada. See on nagu hõbekandikul kingituste tegemine või helikopterilt raha jagamine - idiootsus!*
- *Meil on pandud paika põhipalk ja lisatasud. See on kogu organisatsioonis avalik.*
- *Töötasu vahemik on avalik tööpakkumises.*
- *Suurusjärgud ja aluspõhimõtted (spetsialisti palk veidi kõrgem maakonna keskmisest) on teada organisatsioonis. Täpseid numbreid ei presenteerita.*
- *Töötasu suurus on avalik ainult töötajale endale, töötasu maksmise põhimõtted on avalikud osakonna siseselt, kus need põhimõtted kehtivad.*
- *Palk on isiklik asi, mis sõltub töötaja tööpanusest.*
- *Avalikustamise tase ei ole selline, et riputatakse teadete tahvlile üles kõigile vaatamiseks, kuid huvi korral konkreetse küsimuse peale seda reeglina ei varjata.*
- *Meil on tootmistöötajate töötasustamise süsteem teada kõigile tootmistöötajatele ja neile on seda allkirja vastu tutvustatud, koos töötasumääradega, aga kes millisesse palgagruppi kuulub ja palju töötasu saab see ei ole avalik.*
- *Töötasude detailse info avalikustamine tekitaks liigselt inimlikku kadedust ja selle info tasakaalustamiseks peaks avalikustama ka kõigi töötajate töö tegemise ja tulemuse ehk kogupanuse detailid.*
- *Osade tööperede tasemed on avalikud ja lisatud ka töökuulutustesse.*
- *Meil on kollektiivleping ja seal on kõik tasud välja toodud – iga ettevõtte töötaja, kes soovib, võib sellega tutvuda.*
- *Tootmistööliste tükipalgahinded on avalikud kõigile. Tootmistööliste reaalne teenistus on avalik teatud administratsiooni töötajatele. Administratsiooni palgad ei ole avalikud.*
- *Mida vähem teatakse teiste palkasid, seda parem – kui kaks meest hüppavad 8m kaugust, siis mõlemad arvavad, et on ikka teisest parem.*
- *Kollektiivselt on kõik avalik – teisiti ei saakski.*
- *Meie ettevõttes on avalikud ainult teenindajate tasud.*
- *Oleks soov lisada laiema avalikustamise suunas, kuid arvestades tänast väga piiratud eelarvet ettevõttel, siis tihtipeale sõltub palk veidi rohkem konkreetse töötajaga läbirääkimistest, kui mingist varasemalt kehtestatud loogikast, mistõttu pole seda seni tehtud. Plaanime aga selles suunas liikuda.*
- *Organisatsiooni siseselt on töötasude informatsioon avalik üldises vaates. Koosolekutel ja töötajate ühises listis käsitletakse töötasude teemat katseaja palgast kuni staažiga lisanduva ning osakonna juhatajate töötasudeni välja, millega paralleelselt tutvustatakse ka ametiülesannetega kaasnevaid kohustusi ja vastutust. Töölepingud sõlmitakse iga töötajaga eraldi ja sisu on konfidentsiaalne. Üldjuhul on näha, et töötajad teavad üksteise töötasude suurusjärke, samas ettevõtte juhtkonda see ei häiri.*
- *Ootan väga EL direktiivi jõustumist palkade läbipaistvuse kohta. See annab võimaluse olla palkade maksmise ja vahemike osas läbipaistvam hoolimata juhtkonna vastuseisust.*
- *Kuna tiimis on kõik väga erineva spetsiifikaga töötajad, siis nende töötasud ei ole tegelikult hästi võrreldavad ja seetõttu avalikustamine teeks minu meelest rohkem kahju kui kasu. Ma võrdlen töötaja palka teiste sarnaste spetsialistidega turul, mitte töötajaid omavahel firmas. Võrdsetel alustel on meil ainult sporditoetuste maksmine ja mõned muud firma poolsed tööandja soodustused ja firma autode, telefonide kasutamise põhimõtted.*

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

TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

Tööandjad värbavad jätkuvalt aktiivselt

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

Tööandjatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul võtnud tööle uusi töötajaid. Suurem osa (70%) küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud. Aasta tagasi oli uusi töötajaid tööle võtnud 73% vastajatest, kaks aastat tagasi 71%.

Sagedamini (56%) oli uusi töötajaid palgatud ära läinud töötajate asendamiseks. Uutele töökohtadele oli töötajaid tööle võtnud üle kolmandiku (35%) küsitluses osalenud tööandjatest.

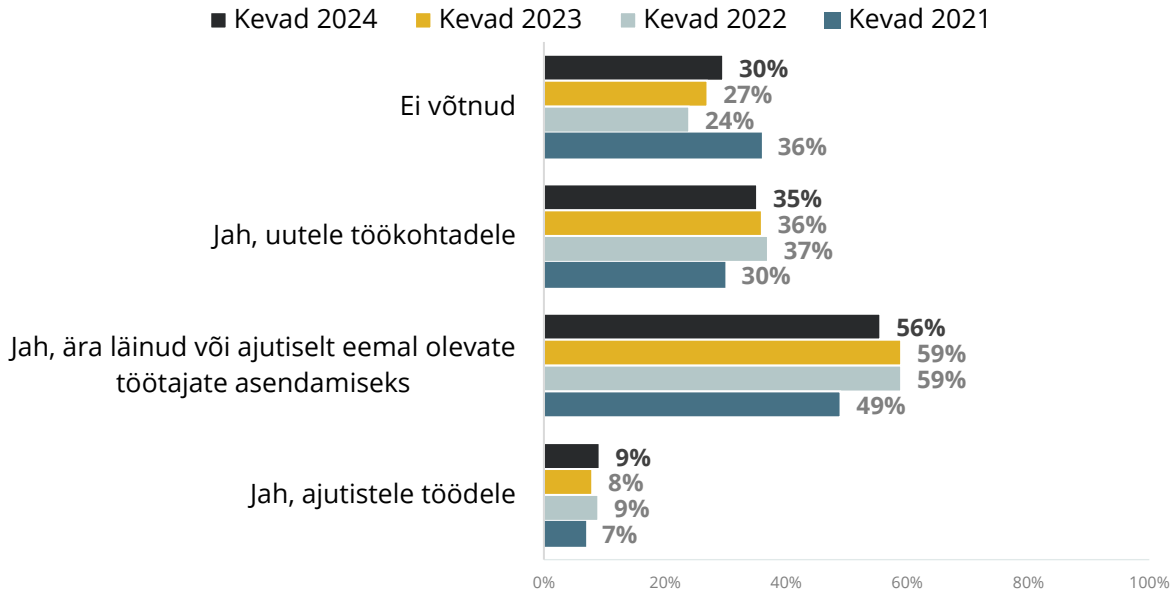
Töötajad liiguvad rohkem suuremates organisatsioonides, väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas on vähem neid, kes on uusi töötajaid tööle võtnud, ja ka neid, kes on töösuhteid lõpetanud. Näiteks kuni viie töötajaga organisatsioonidest oli uusi töötajaid tööle võtnud vaid 22%. Samas kui suurema töötajate arvuga organisatsioonidest oli enamik uusi töötajaid tööle võtnud.

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

2021. aasta kevadel oli tööandjate värbamisaktiivsus juba mõnevõrra taastunud.

Uute töötajate tööleVõtmine

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



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

63% tööandjatest plaanib värvata uusi töötajaid

Küsitluses osalejatelt uuriti, kas nad plaanivad järgmise kuue kuu jooksul võtta tööle uusi töötajaid. Suurem osa tööandjatest (63%) märkis, et nad plaanivad uusi töötajaid tööle võtta. Eelmisel aastal plaanis uusi töötajaid tööle võtta 65% vastajatest, kaks aastat tagasi 75%.

Ligi kolmandik (30%) kavatseb värvata töötajaid uutele töökohtadele ja veidi alla poole (43%) kavatseb töötajaid tööle võtta ära läinud või ajutiselt eemal olevate töötajate asendamiseks.

Ajutistele töödele värbab töötajaid veidi üle kümnendiku (11%) küsitluses osalenud tööandjatest.

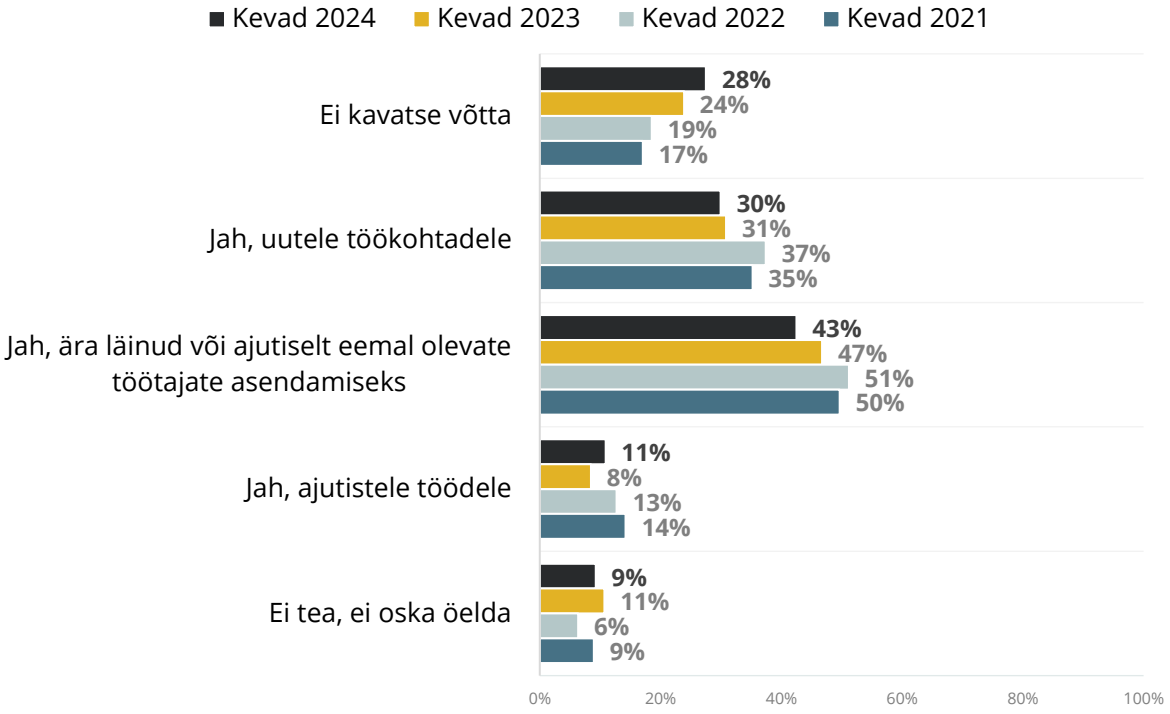
Selliseid organisatsioone, kus ei olnud uusi töötajaid tööle võetud ja ka ei plaanitud seda teha, oli vastajate hulgas 19%, aasta tagasi 12%. Samas peab arvestama, et osalejate seas oli suhteliselt vähe väikeettevõtteid, mis ei ole tööturul nii aktiivsed kui suuremad ettevõtted.

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

Töötajate töölevõtmise kavatsus

Kas Teie organisatsioon kavatseb tööle võtta uusi töötajaid?

Vastajate osatähtsus, jah-vastuse korral sai märkida mitu



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

Värbamisel on aktiivsemad suuremad organisatsioonid

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

Palgatasemete järgi on tööturul aktiivsemad oma töötasude taset konkurentidest kõrgemaks hindavad tööandjad. Madalama palgatasemega organisatsioonide seas on rohkem kuni viie töötajaga ettevõtteid, kus tööjõu voolavus on väiksem.

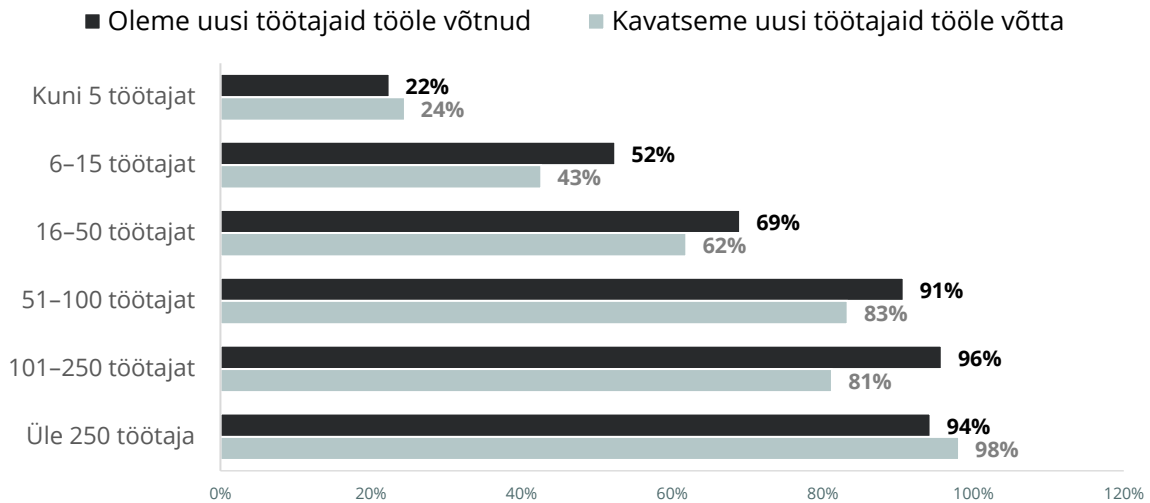
Majutuse ja toitlustuse ning turismiga tegelevatest ettevõtetest olid kõik viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud. Peamiselt oli värvatud töötajate asendamiseks, vähem uutele töökohtadele ja ajutistele töödele.

Ka avalikus halduses tulenes värbamisvajadus peamiselt töötajate asendamisest, aga üle poole tööandjatest oli võtnud töötajaid tööle ka uutele töökohtadele.

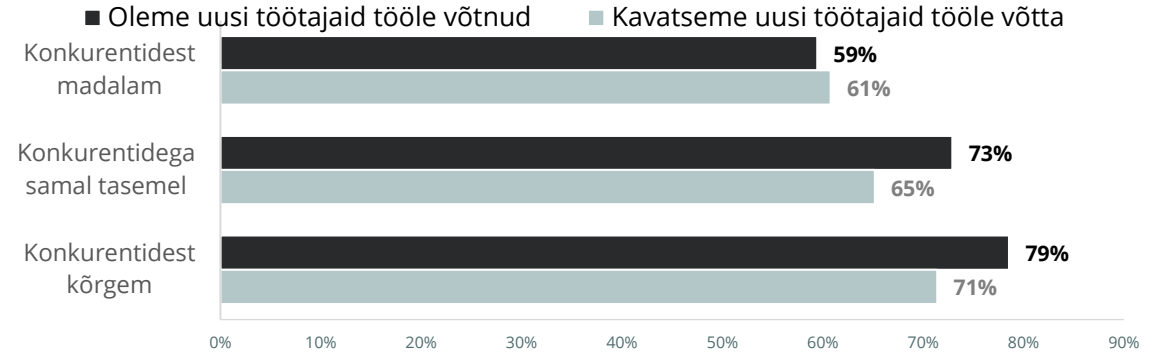
Teistest vähem olid uusi töötajaid tööle võtnud ehituse ja elektritööde ettevõtted, kuid järgmistel kuudel plaanivad töötajaid värvata üle pooled.

Teistest rohkem plaanivad uutele töökohtadele töötajaid värvata IKT-ettevõtted.

Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2024

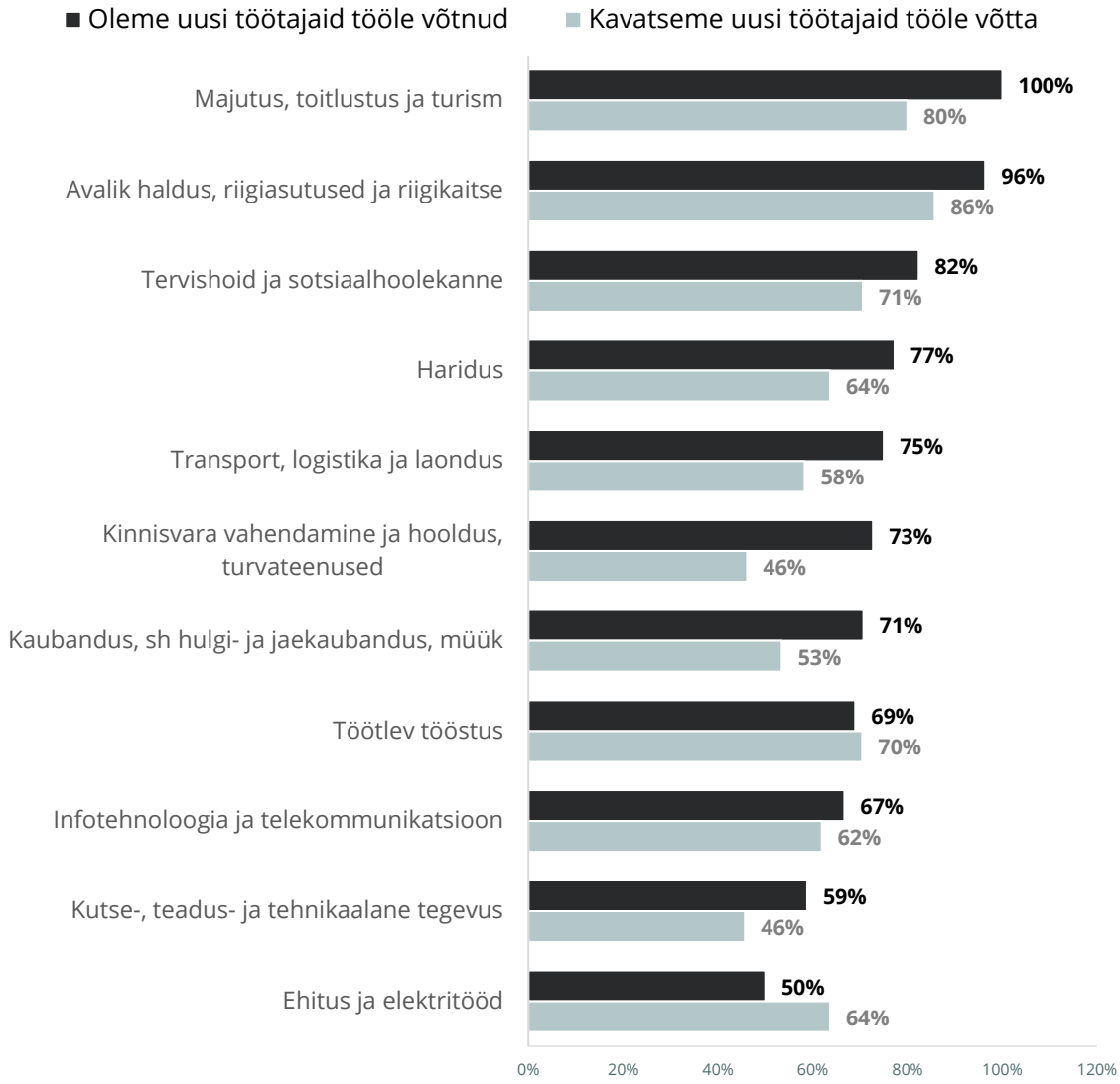


Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus palgataseme (konkurentidega võrreldes) järgi, kevad 2024



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

Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus tegevusalade järgi, kevad 2024



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

Töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine

72% küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetanud, peamiselt oli seda tehtud muudel põhjustel kui koondamine. Sagedamini lõpetatakse töösuhteid töötajate algatusel ja poolte kokkuleppel. 27% vastanud tööandjatest oli töötajaid koondanud, mida on rohkem kui aasta tagasi.

Suurem osa vastajatest (56%) ei plaani järgmise kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada. Siiski on ka neid (12%), kes kavatsevad töötajaid koondada või muudel põhjustel töösuhteid lõpetada (10%). Ligi veerand (24%) tööandjatest ei oska veel öelda, kas töösuhteid lõpetatakse.

Enamik kuni viie töötajaga organisatsioonidest (80%) ei olnud töötajatega töösuhteid lõpetanud ja suurem osa ei plaaninud seda ka teha. Enamikus suurema töötajate arvuga organisatsioonides on töösuhteid lõpetatud ja ilmselt tuleb seda teha ka edaspidi.

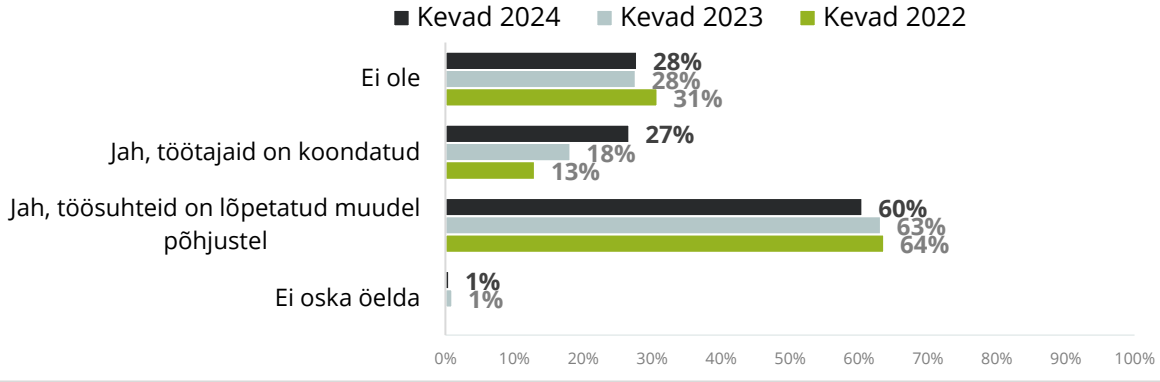
Töötajaid koondanud ettevõtteid oli rohkem tööstuse valdkonnast. Muudel põhjustel oli töösuhteid lõpetatud rohkem avalikus sektoris ja IKT-ettevõtetes.

Koondamisplaanid, samuti muudel põhjustel töösuhete lõpetamine, puudutavad sagedamini kuni kümmet töötajat.

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

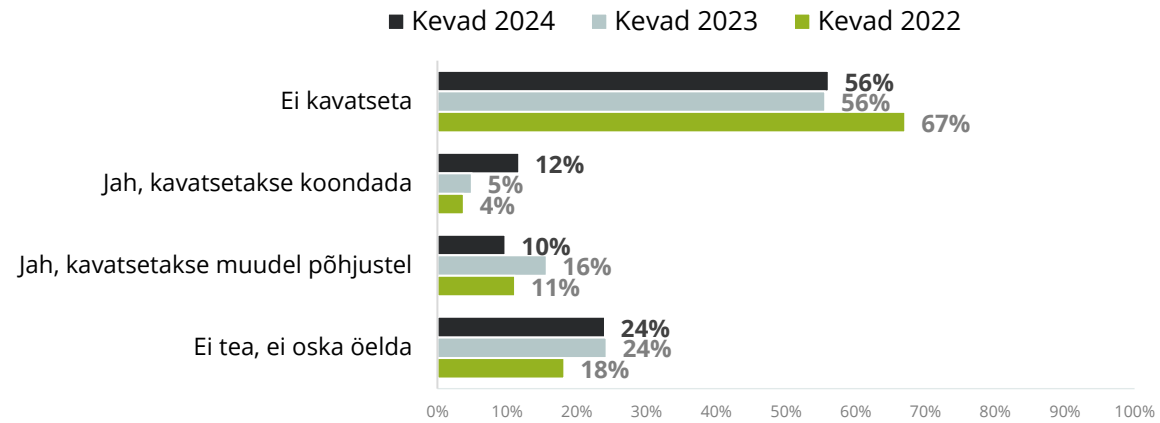
Töösuhete lõpetamine

Kas Teie organisatsioonis on viimase kuue kuu jooksul töösuhteid lõpetatud?



Töösuhete lõpetamise kavatsus

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



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

Välisriikide kodanike seas on nii töötajaid kui ka renditöötajaid

Välisriikide kodanikke töötas üle kolmandikus (39%) küsitluses osalenud organisatsioonides, neist suurem osa olid tavatöötajad, kümnendik renditöötajad. Aasta tagasi oli vastajate seas veidi enam (43%) neid organisatsioone, kus töötas välisriikide kodanikke.

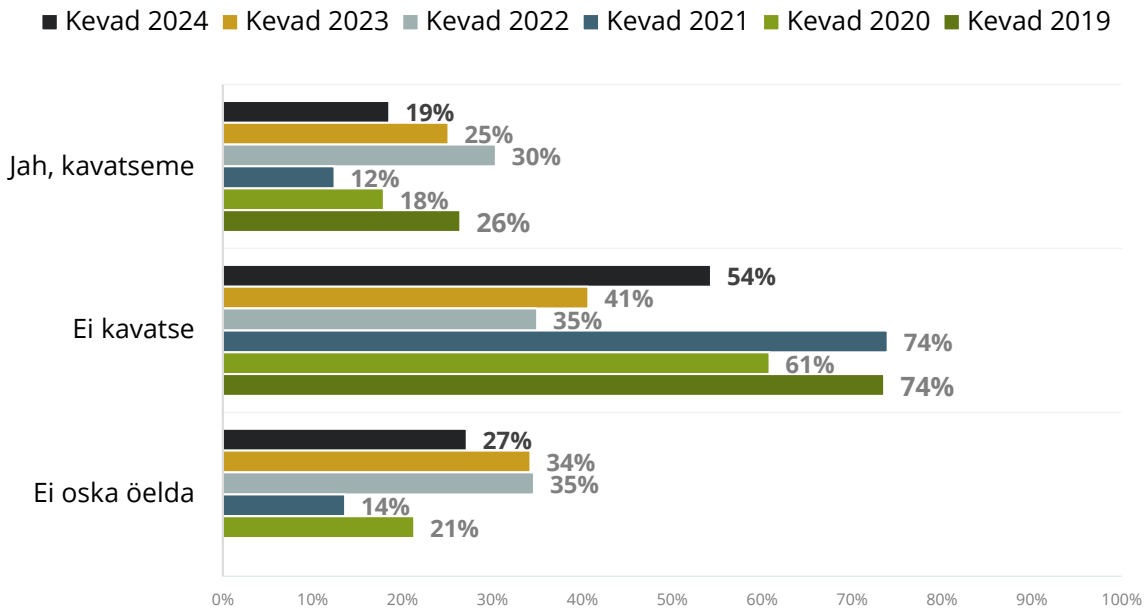
Kaks aastat tagasi töötas välisriikide kodanikke üle kolmandikus (37%), 2021. aastal veerandis (25%) ja 2020. aastal pea kolmandikus (32%) uuringus osalenud organisatsioonides.

2024. aastal plaanib välisriikidest, peamiselt Ukrainast, töötajaid värvata 19% tööandjatest, aasta tagasi oli neid veerand (25%), 2022. aastal 30% ja 2021. aastal aga vaid 12%. 2019. aastal oli välisriikidest värbamise huvi 2023. aastaga võrreldaval tasemel – siis plaanis seda teha üle veerandi (26%) vastajatest.

Seega on tööandjate huvi välisriikidest töötajaid värvata eelmise aastaga võrreldes veidi väiksem. Suurem huvi välisriikidest värbamise vastu on tööstuse, transpordi ja haldusega tegelevatel ettevõtetel. Ka põllumajandusse plaanitakse välisriikidest värvata eelkõige renditööjõudu.

Välisriikidest värbamise kavatsus

Kas Teie Eestis asuvasse organisatsiooni kavatsetakse värvata uusi töötajaid välisriikidest?



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

HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

Enamiku tööandjate hinnangul on vajalikke töötajaid puudu

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

Sel kevadel oli küsitluses osalejate seas kahe eelmise kevadega võrreldes vähem (61%) neid, kelle hinnangul on vajalikke töötajaid puudu, ja rohkem (23%) neid, kelle hinnangul on töötajaid piisavalt.

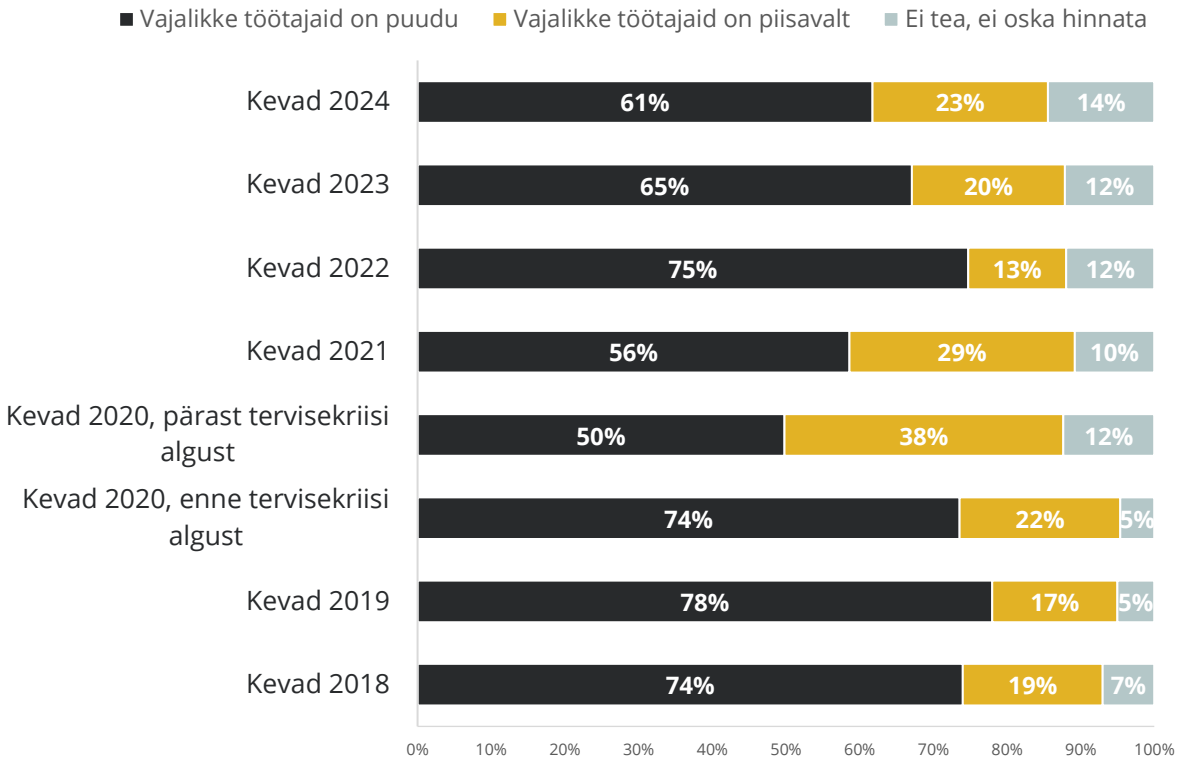
Tööandjate hinnangud vajalike töötajate piisavusele on aastate lõikes erinevad. 2022. aasta tulemused on sarnased 2018.–2019. aastal ja 2020. aastal enne tervisekriisi antud hinnangutega. Tervisekriis leevendas mõneks ajaks töötajate puudust, kuid juba 2021. aastal oli rohkem neid tööandjaid, kes kurtsid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

Rohkem tunnetavad töötajate puudust tervishoiu valdkonna tööandjad, samuti suurema töötajate arvuga organisatsioonid.

Üle kolmandiku kinnisvara ja kaubanduse valdkonna tööandjatest hindas, et vajalikke töötajaid on piisavalt.

Hinnang tööturu olukorrale

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



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

Töötajate leidmine ei ole väga palju keerulisemaks muutunud

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

Aastate lõikes on tööandjate hinnangud töötajate leidmise keerukusele üsna palju muutunud. Kui enne tervisekriisi hindasid üle pooled tööandjad, et töötajate leidmine on keerulisemaks muutunud, siis tervisekriisi ajal, kui mitmed ettevõtted pigem koondasid kui värbasid, ei olnud ka töötajate leidmine nii keeruline.

2022. aasta kevadel ütlesid aga taas üle pooled (57%) vastajad, et töötajate leidmine on aasta jooksul keerulisemaks muutunud.

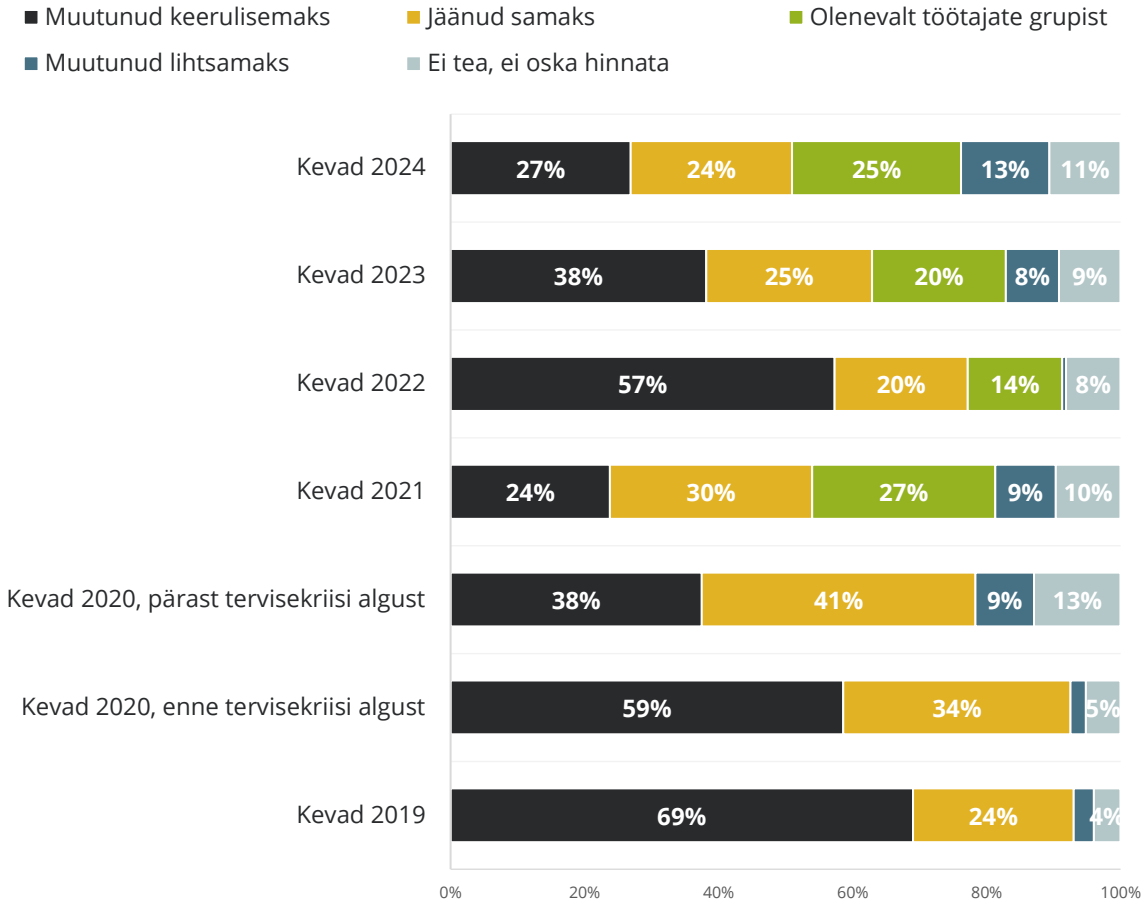
Sel kevadel on aga pilt jälle muutunud ja märksa vähem on neid (27%), kellele tundub, et töötajate leidmine on keerulisemaks muutunud.

Peaaegu veerandi (24%) jaoks on olukord samaks jäänud ja enam-vähem sama paljude (25%) hinnangul sõltub värbamise keerukus töötajate grupist. Üle kümnendiku (13%) hinnangul on aga töötajate leidmine lihtsamaks muutunud.

Tööandjaid, kelle jaoks töötajate leidmine on keerulisemaks muutunud, on rohkem tervishoiu valdkonnas. IKT- ja transpordivaldkonna ettevõtete seas oli aga rohkem neid, kelle jaoks töötajate leidmine on lihtsamaks muutunud.

Hinnang töötajate leidmise keerukusele

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



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

Keerulisem on leida tippspetsialiste ja oskustöölisi

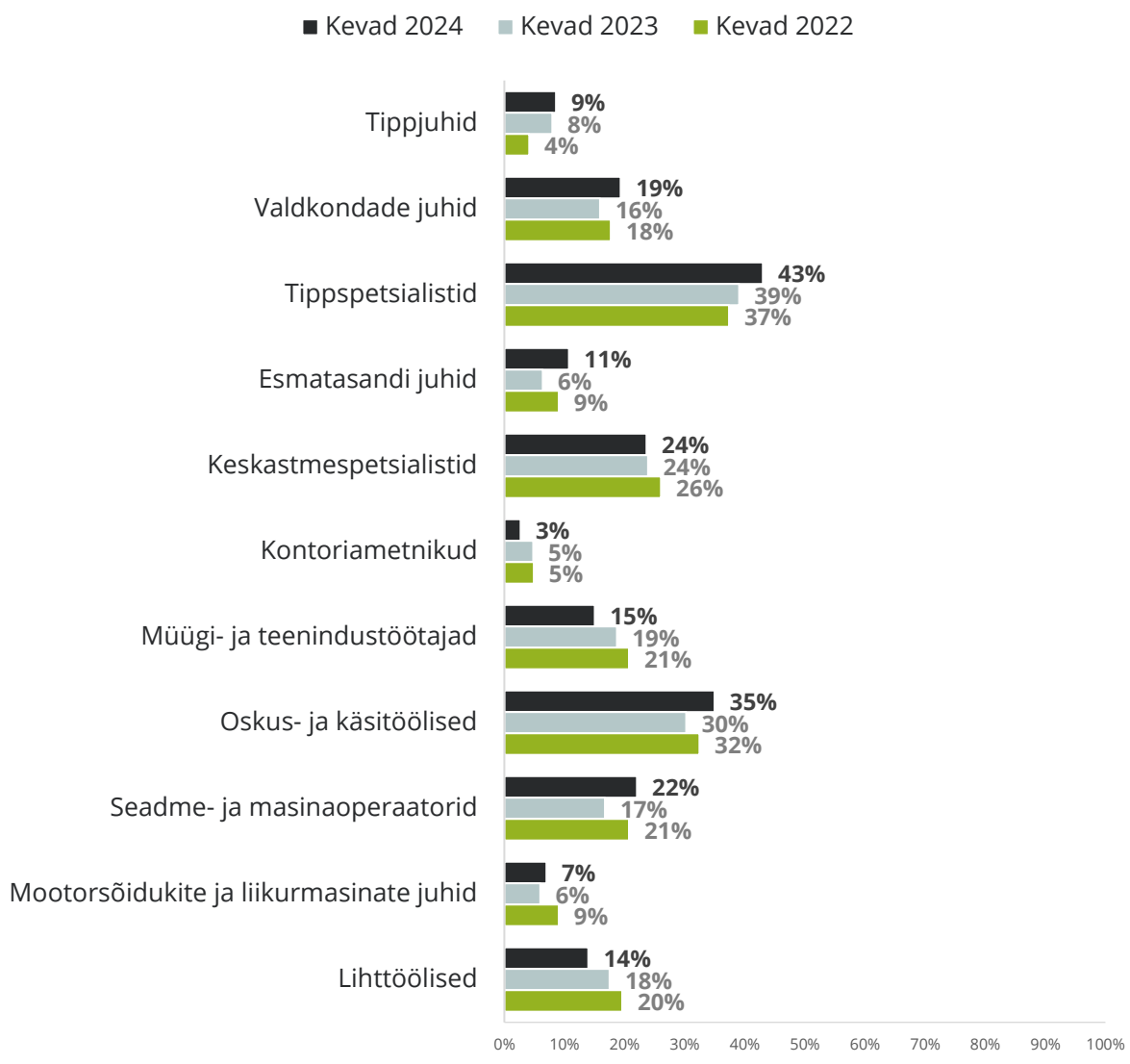
Tööandjatelt küsiti, keda on nende hinnangul tööturult keerulisem ja keda lihtsam leida.

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

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

Ametirühmade töötajad, keda on keerulisem leida

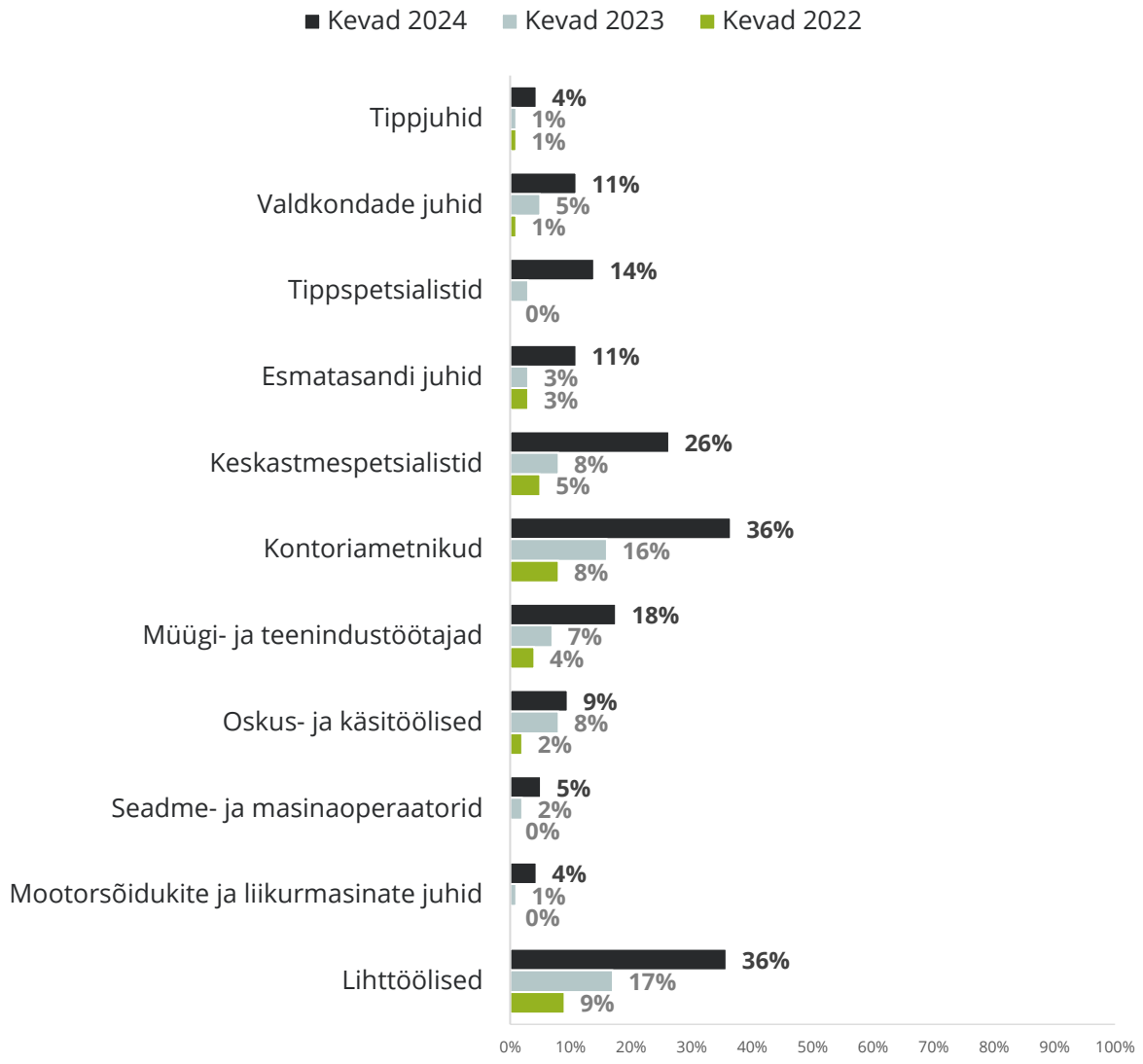
Vastajate osatähtsus nende hulgas, kes leidsid, et töötajate leidmine on kas lihtsamaks või keerulisemaks muutunud



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

Ametirühmade töötajad, keda on lihtsam leida

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



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

Ligi pooled tööandjatest on tööjõuvajaduse leevendamiseks palka tõstnud

Hinnangud tööturu olukorrale on seotud ka sellega, kuivõrd peavad tööandjad pingutama ja erinevaid abinõusid tarvitusele võtma, et katta tööjõuvajadust. Enamik (81%) tööandjatest märkis, et nad on mingeid meetmeid tööjõuvajaduse katmiseks rakendanud.

Kõige rohkem on tööandjate seas neid, kes on tööjõuvajaduse katmiseks tõstnud põhipalka – seda tegid ligi pooled (48%). Aasta tagasi oli neid rohkem – 59%. Paindlikke töötingimusi pakkusid alla pooled tööandjad ja nende osatähtsus oli väiksem kui aasta tagasi.

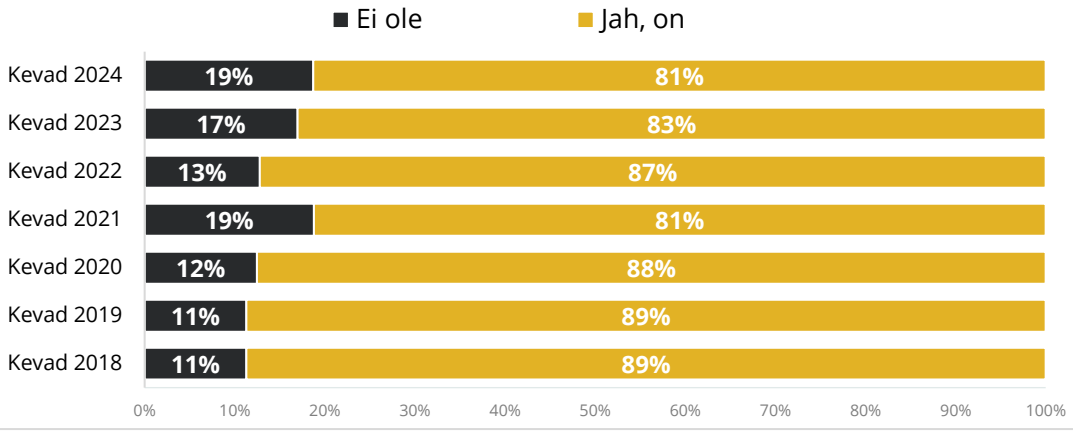
Võrreldes varasemate aastatega on vähemaks jäänud neid tööandjaid, kes on välisriikidest töötajaid tööle võtnud. Samuti on eelmise aastaga võrreldes vähenenud nende osatähtsus, kes on võtnud tööle eesti keelt mitteoskavaid töötajaid ja töötajaid välisriikidest.

13% tööandjatest oli teinud otse tööpakkumisi teiste organisatsioonide töötajatele.

Riskirühmadest, sh puuetega inimesed ja pikaajalised töötud, oli töötajaid tööle võtnud vaid 7% küsitluses osalenud tööandjatest.

Meetmete rakendamine tööjõuvajaduse katmiseks

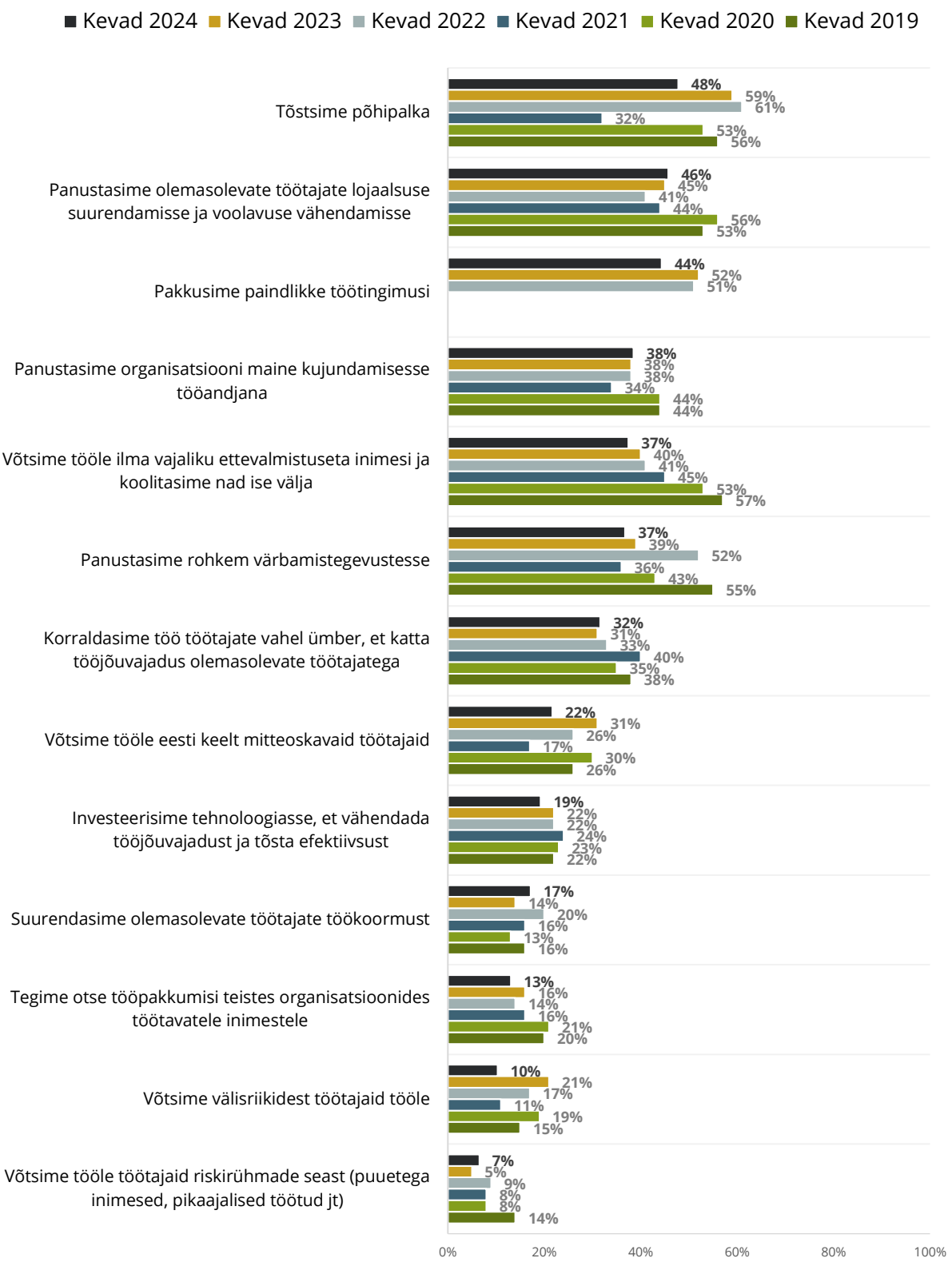
Kas Teie organisatsioonis on viimase aasta jooksul rakendatud mingeid meetmeid töötajate leidmise võimaluste parandamiseks ja tööjõuvajaduse katmiseks?



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

Meetmed tööjõupuudusega toimetulemiseks

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



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

Töötajate suurenevad palga-ootused teevad värbamise keeruliseks

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub nende arvates töötajate leidmine 2024. aastal. Võrreldes eelmise aastaga on vähem neid tööandjaid (21%), kelle hinnangul muutub töötajate leidmine keerulisemaks. 17% märkis, et olenevalt töötajate grupist võib töötajate leidmine muutuda nii keerulisemaks kui ka lihtsamaks.

41% küsitluses osalejatest arvas, et töötajate leidmise võimalused jäävad samaks. 16% ei osanud hinnata, kuidas olukord muutuda võiks.

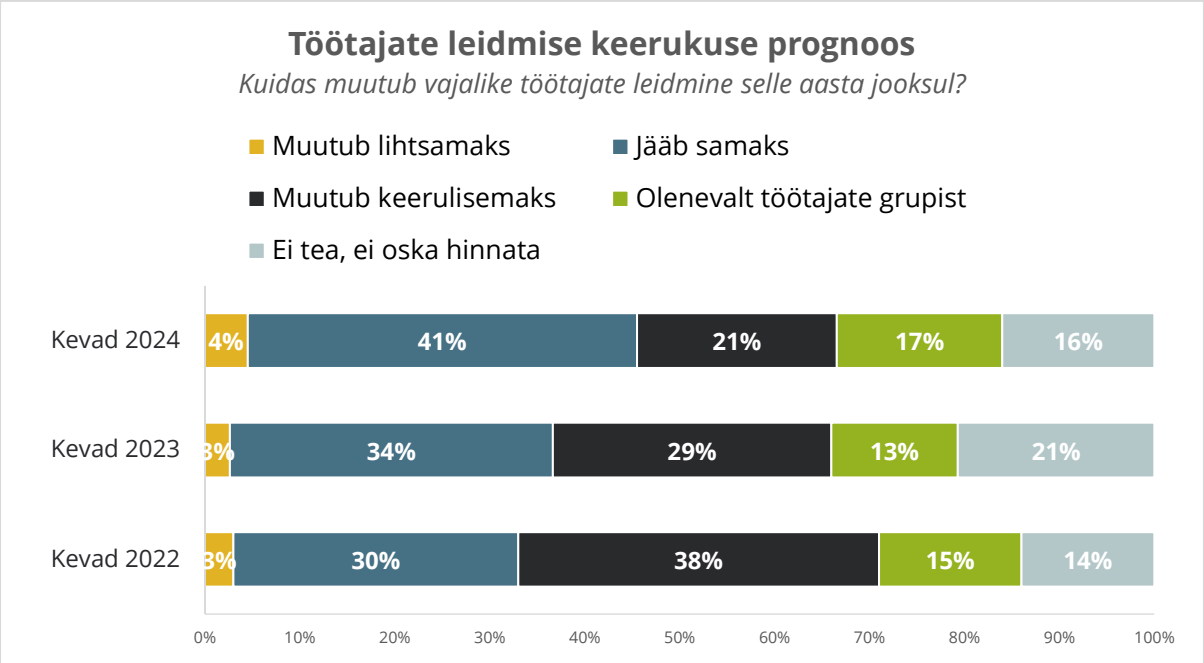
Vaid 4% tööandjatest arvas, et töötajate leidmine muutub 2024. aastal lihtsamaks.

Enamiku (74%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused ja noorte vähene huvi nende tegevusalal töötamise vastu (48%), mille üle kurtsid rohkem tööstusettevõtted. Samuti märkisid mitmed tööandjad oluliste mõju-teguritena tööotsijate kasvavaid ootusi töötingimustele.

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

Kui kaks aastat tagasi arvas üle poole (63%) tööandjatest, et Ukraina põgenike kasvav hulk tööturul võib muuta mõnede töötajate gruppide leidmise lihtsamaks, siis sel kevadel sellist optimismi ei olnud – sarnaselt arvas vaid 19% tööandjatest. Ukraina sõda on töötajate värbamist mõjutanud vähestes küsitluses osalenud ettevõtetes – mõnedele on see loonud võimalusi värvata ukrainlasi töötajatena või renditööjõuna, teised märkisid, et sõda Ukrainas võib mõned välisriikidest kandideerijad ettevaatlikuks teha. Samuti oli märgitud, et sõda Ukrainas muudab mõned töötajad alalhoidliku-maks ja nad ei vaheta nii kergekäeliselt töökohta.

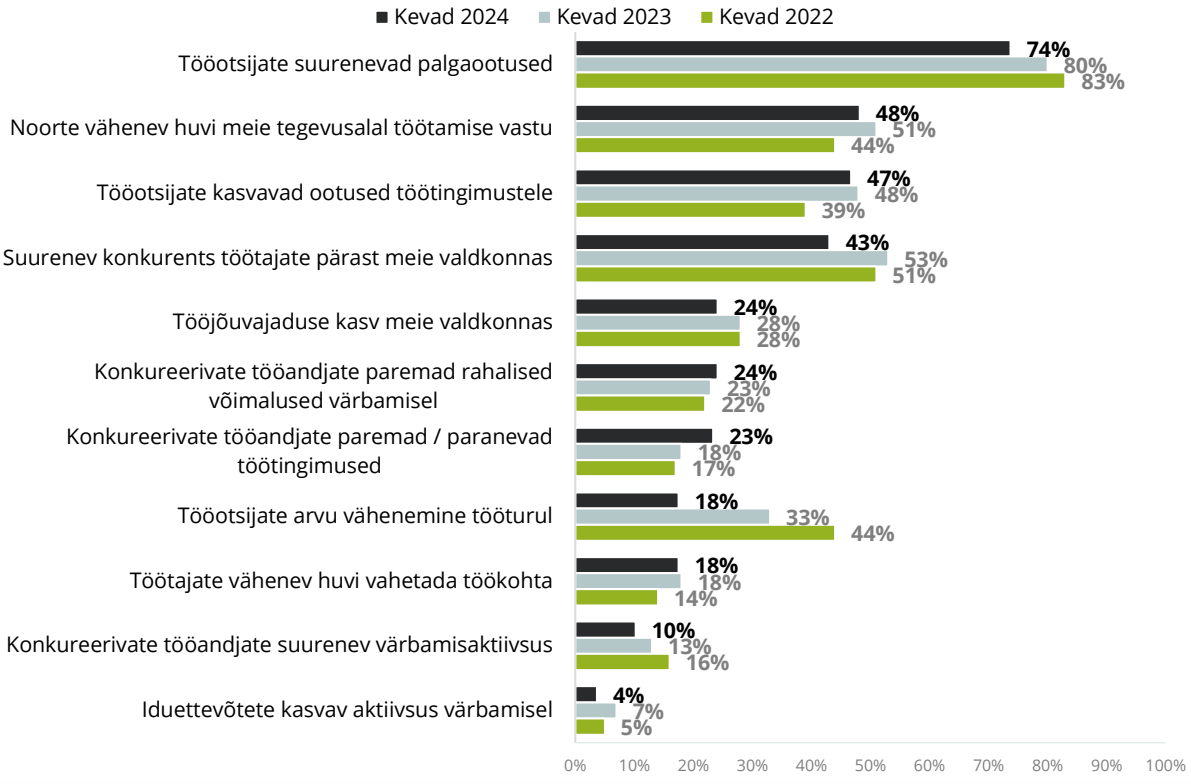
Töötajate leidmise teeb lihtsamaks tööotsijate arvu suurenemine tööturul, mida tunnetavad üle pooled (63%) vastajatest, aasta tagasi oli neid vähem – 49%.



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

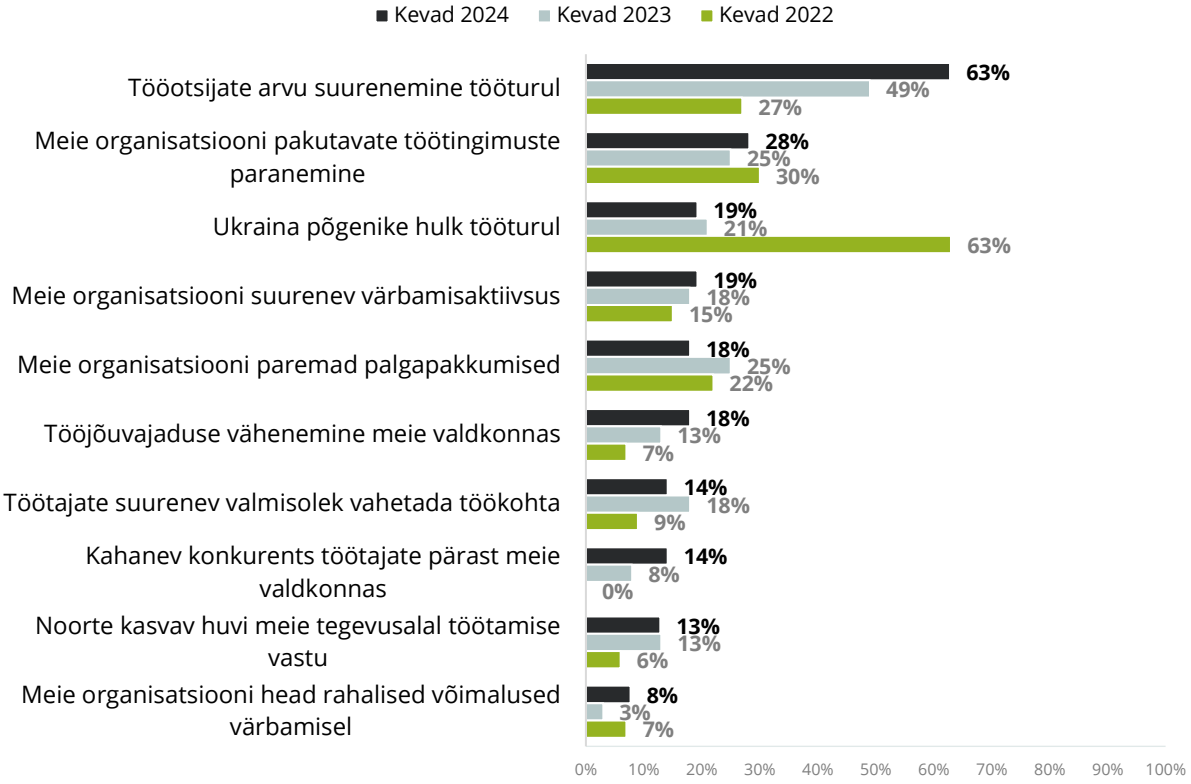
Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine keerulisemaks muutub?



Töötajate leidmise lihtsamaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine lihtsamaks muutub?

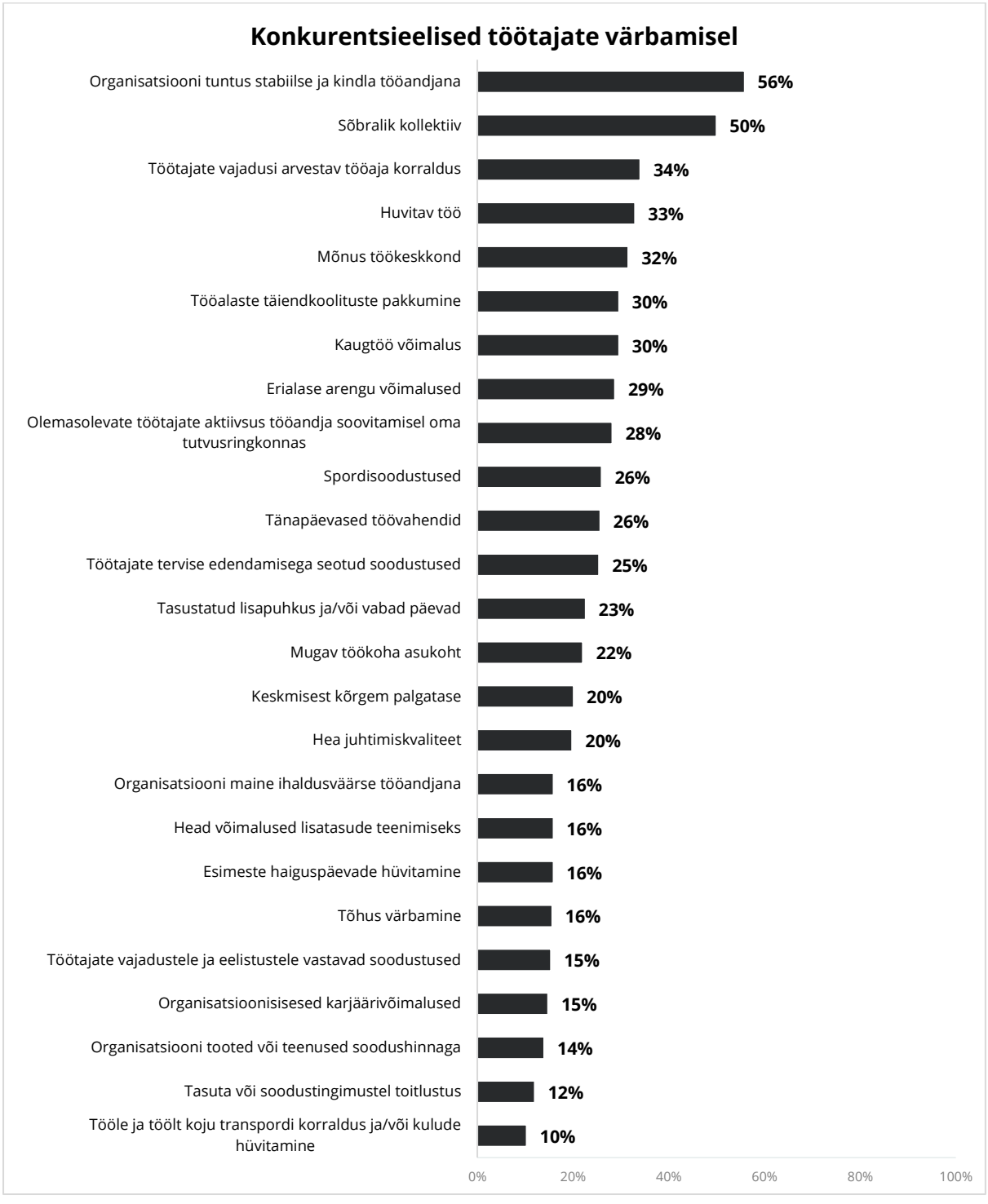


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Organisatsiooni mainet hea tööandjana peetakse töötajate leidmisel oluliseks eeliseks

Küsitluses osalejatel paluti märkida kuni viis oma organisatsiooni kõige olulisemat konkurentsieelist uute töötajate leidmisel. Kõige sagedamini (56%) märgiti konkurentsieelisena organisatsiooni tuntust stabiilse ja kindla tööandjana – seda pidasid oma eeliseks eelkõige suurema töötajate arvuga organisatsioonide esindajad.

Teise eelisena märkisid vastajad sagedamini (50%) sõbralikku kollektiivi. 2020. aasta kevadel, enne tervisekriisi korraldatud värbamisküsitluse tulemused näitasid sama – neid kahte tegurit pidasid tööandjad kõige sagedamini oma konkurentsieelisteks töötajate leidmisel.



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

VÄRBAMISPRAKTIKAD

Soovitud sihtrühmani jõudmine muutub järjest olulisemaks

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub erinevate tegevuste olulisus värbamisprotsessis. Värbamisprotsessi muutusi paluti hinnata järgmisel skaalal: muutub vähem oluliseks, jääb samaks, muutub olulisemaks, muutub märksa olulisemaks. Võrreldes eelmise aastaga oli sel korral rohkem vastajaid, kes arvasid, et suuri muutusi värbamisprotsessis ei toimu ja tegevused jäävad samaks.

Üle poole vastajatest arvas siiski, et järgmise aasta jooksul muutub olulisemaks organisatsiooni maine kujundamine tööandjana, soovitud sihtrühmani jõudmine ja olemasolevate töötajate lojaalsusesse panustamine.

AI abil värbamise osalise automatiseerimise trendi hindamisel olid vastajad eri meelt: 20% arvas, et see muutub vähem oluliseks, 50%, et jääb samaks ning pea kolmandik (30%) prognoosis selle tähtsamaks muutumist.

Muutused värbamisprotsessis

Kuidas muutub järgmiste tegurite olulisus järgmise aasta jooksul värbamisprotsessis?



Keskmine skaalal: –1 – muutub vähem oluliseks, 0 – jääb samaks, 1 – muutub olulisemaks, 2 – muutub märksa olulisemaks

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

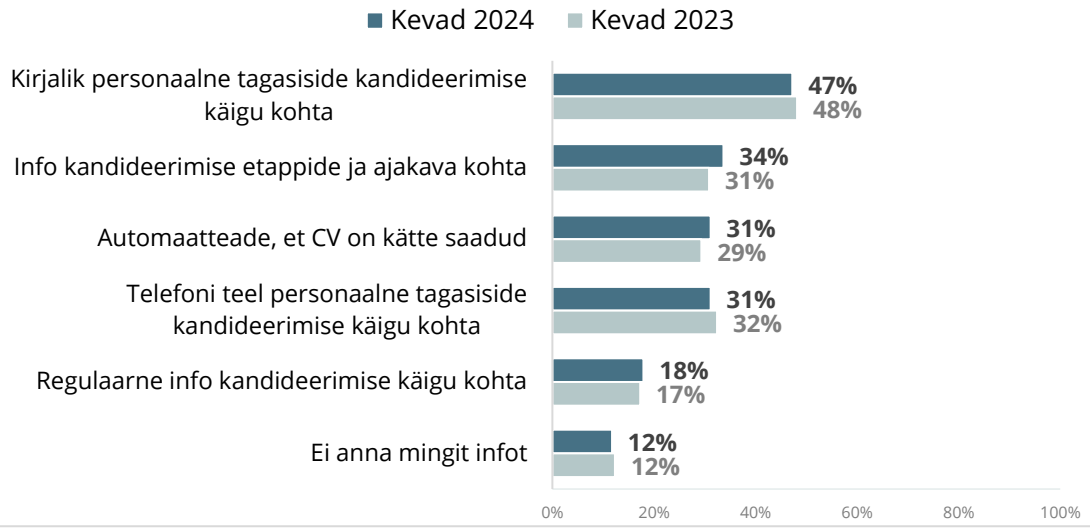
Enamik tööandjaid annab infot värbamisprotsessi käigu kohta

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

10% tööandjatest ei anna mingit infot neile kandidaatidele, kes ei osutu CV põhjal valituks, aasta tagasi oli neid 14%. Põhjalikumat tagasisidet antakse kandidaatidele, keda on intervjueeritud või kes on jõudnud lõppvooru – enamik tööandjaid teeb seda kirjalikult või telefoni teel.

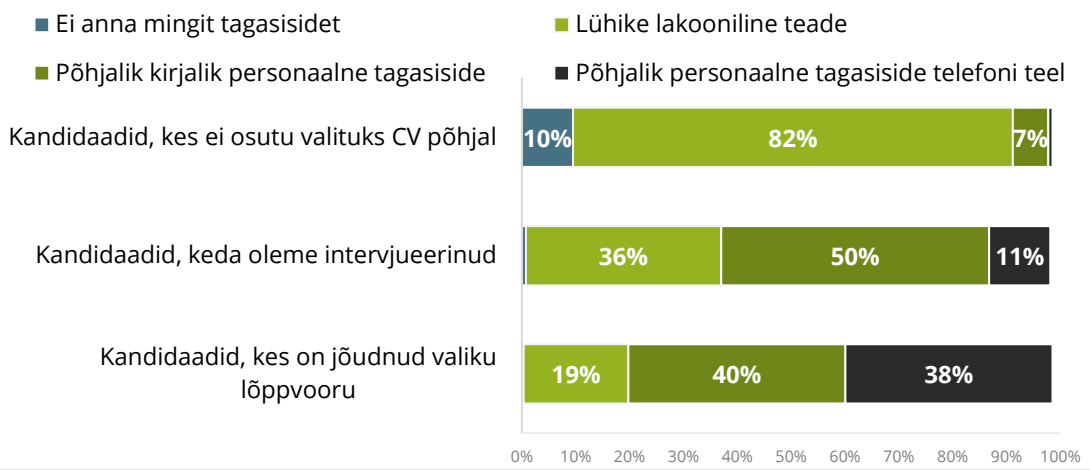
Info andmine värbamisprotsessis

Kas ja millist infot annate kandidaatidele värbamisprotsessi käigu kohta?



Tagasiside andmine mittevalitud kandidaatidele, kevad 2024

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



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

Isiksuseomadused on töötajate valikul väga olulised

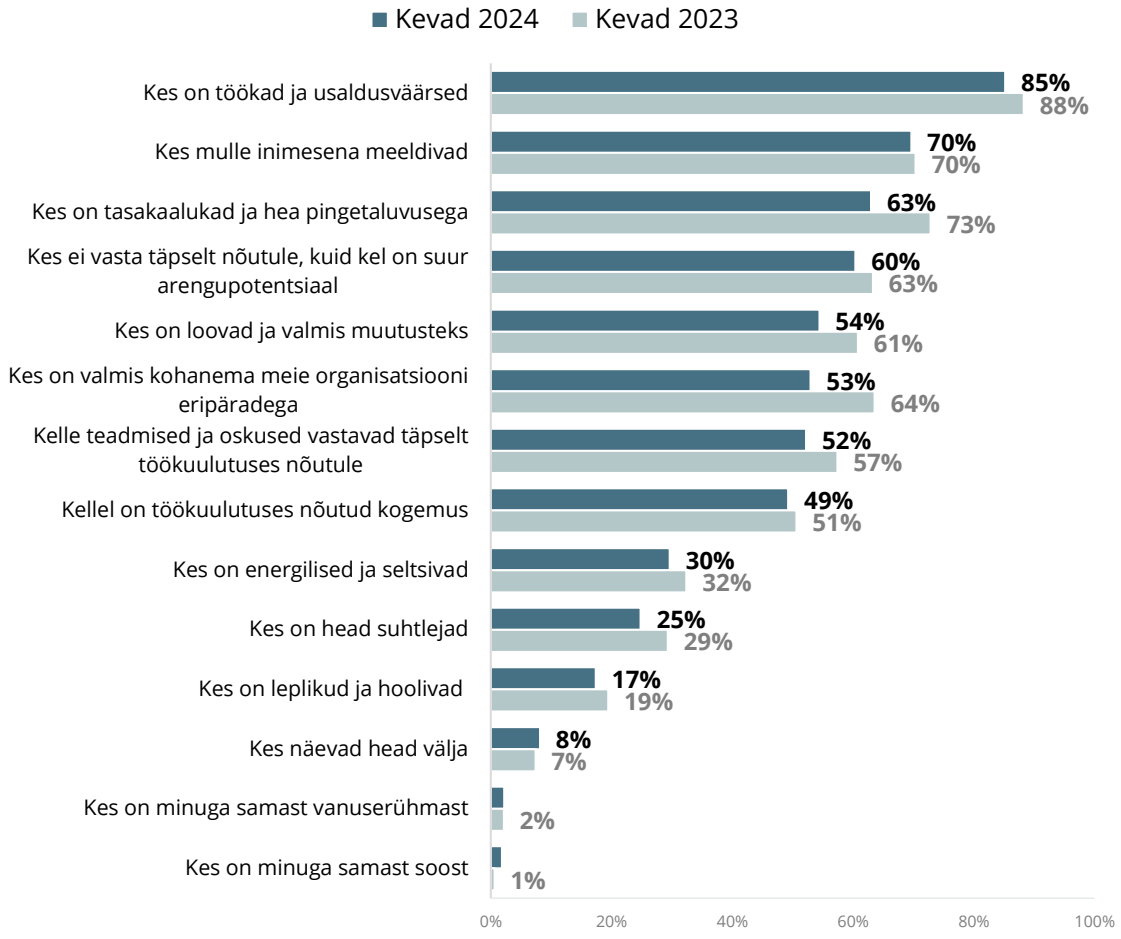
Tööandjatelt uuriti, milliseid tööle kandideerijaid nad eelistaksid ja millised välistaksid, kui neil oleks võimalik valida mitme kandidaadi vahel.

Tulemustest selgus, et mitmed isiksuse-omadused on olulisemad kui töökuulutuses nõutule vastamine. Enamik (85%) tööandjaid eelistaks võimalusel töökaid ja usaldusväärseid kandidaate, kes on tasakaalukad ja hea pingetaluvusega (63%). See tähendab, et psühholoogias tuntud isiksuseomaduste suure viisiku teooria järgi eelistatakse meelekindlaid ja madala neurootilisusega tööotsijaid. Oluline roll on ka isiklikul meeldimisel – 70% tööandjatest eelistaks võimalusel kandidaate, kes neile inimesena meeldivad. Vabade vastustena oli nimetatud sagedamini meeskonda sobimist ja organisatsiooni väärtuste jagamist.

Suur osa (83%) tööandjaid välistaks võimalusel kandidaadid, kel on raskusi tähtaegadest ja reeglitest kinnipidamisega ehk kelle meele-kindlus on väike. Samuti välditakse sõltuvus-probleemidega (79%) ja sageli töökohti vahetanud kandidaate (62%).

Eelistatud kandidaadid

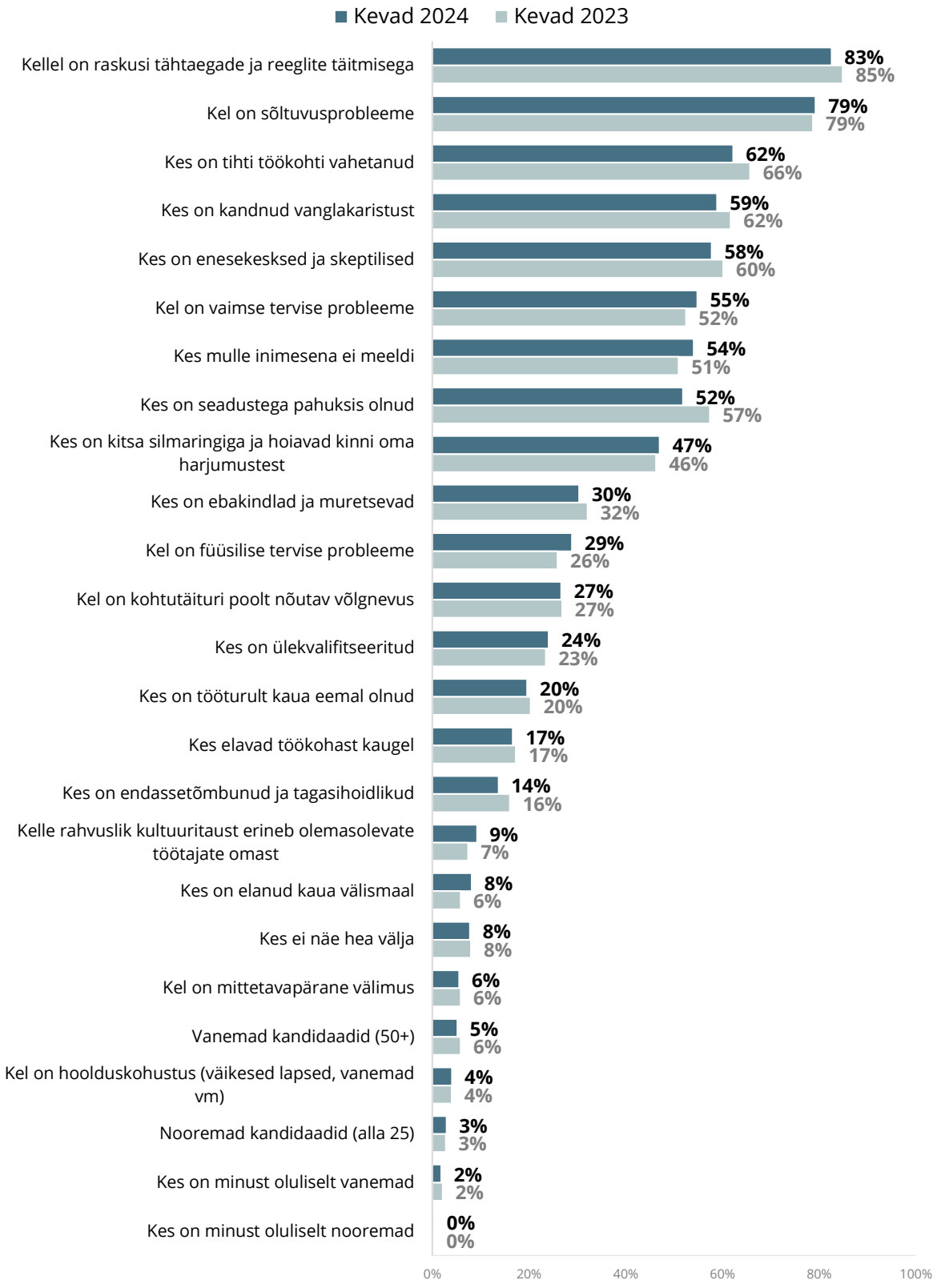
Milliseid tööle kandideerijaid eelistate, kui Teil on võimalik valida mitme kandidaadi vahel?



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

Välistatud kandidaadid

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



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

CVKeskus.ee on ligi kolmandiku vastajate jaoks töötajate otsingu-kanali esimene eelistus

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

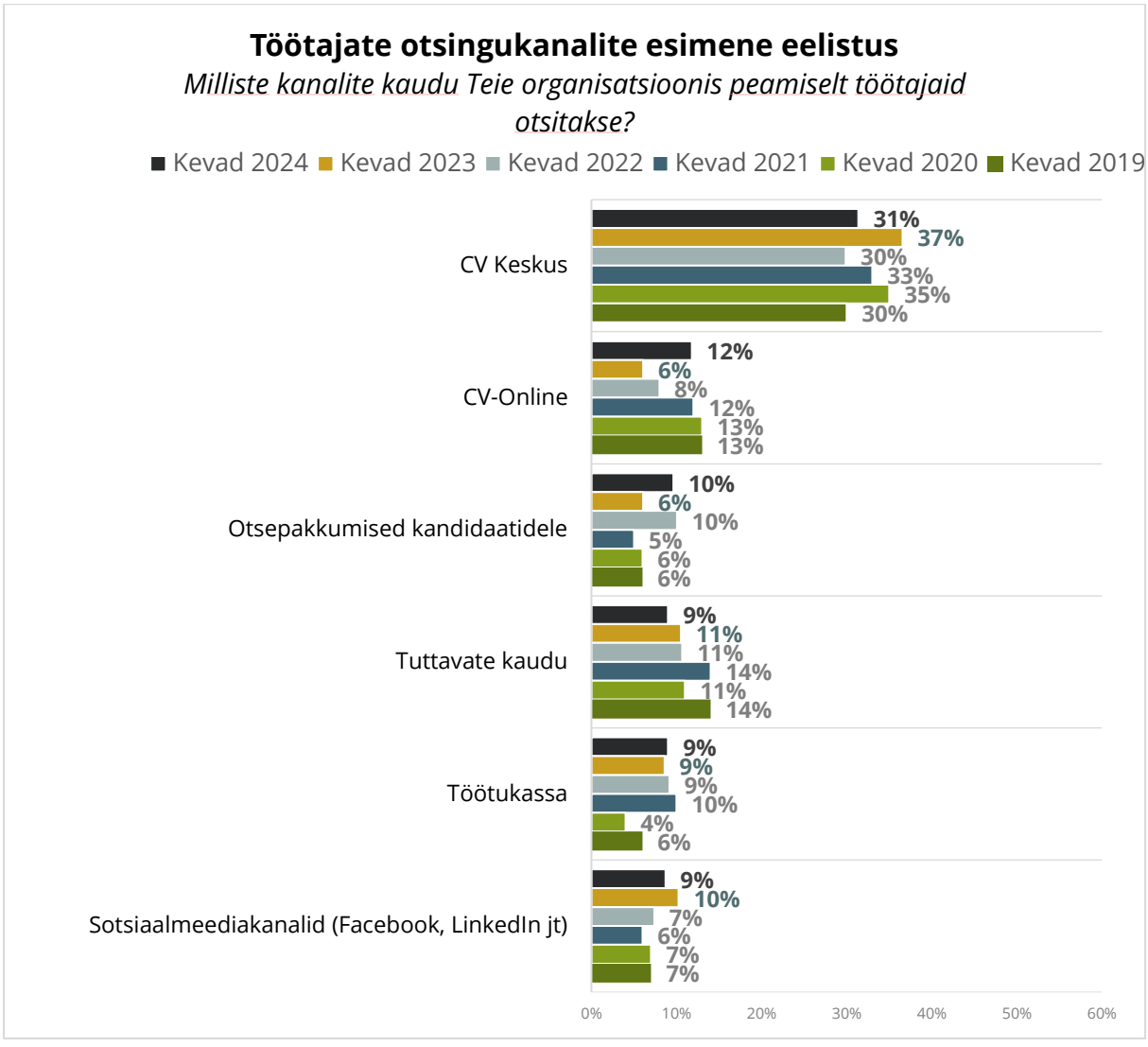
31% uuringus osalenud tööandjatest järjestas esimesele kohale tööportaali CVKeskus.ee. Teise eelistusena märkis CV Keskuse 16% ja CV-Online'i 13% vastajatest. Võrreldes varasemate küsitlustega on CV-Online'i eelistavate töö-andjate osatähtsus üsna palju suurenenud.

Tuttavate kaudu eelistab töötajaid otsida alla kümnendiku (9%) tööandjatest.

Sel aastal on taas suurenenud nende tööandjate osatähtsus (10%), kes esimese eelistusena tegid töötajatele otsepakkumisi, aasta tagasi oli selliseid vastajaid 6%.

Töötukassat eelistab töötajate otsimisel kasutada 9% vastajatest. Sama palju tööandjaid eelistab sotsiaalmeediakanaleid.

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



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

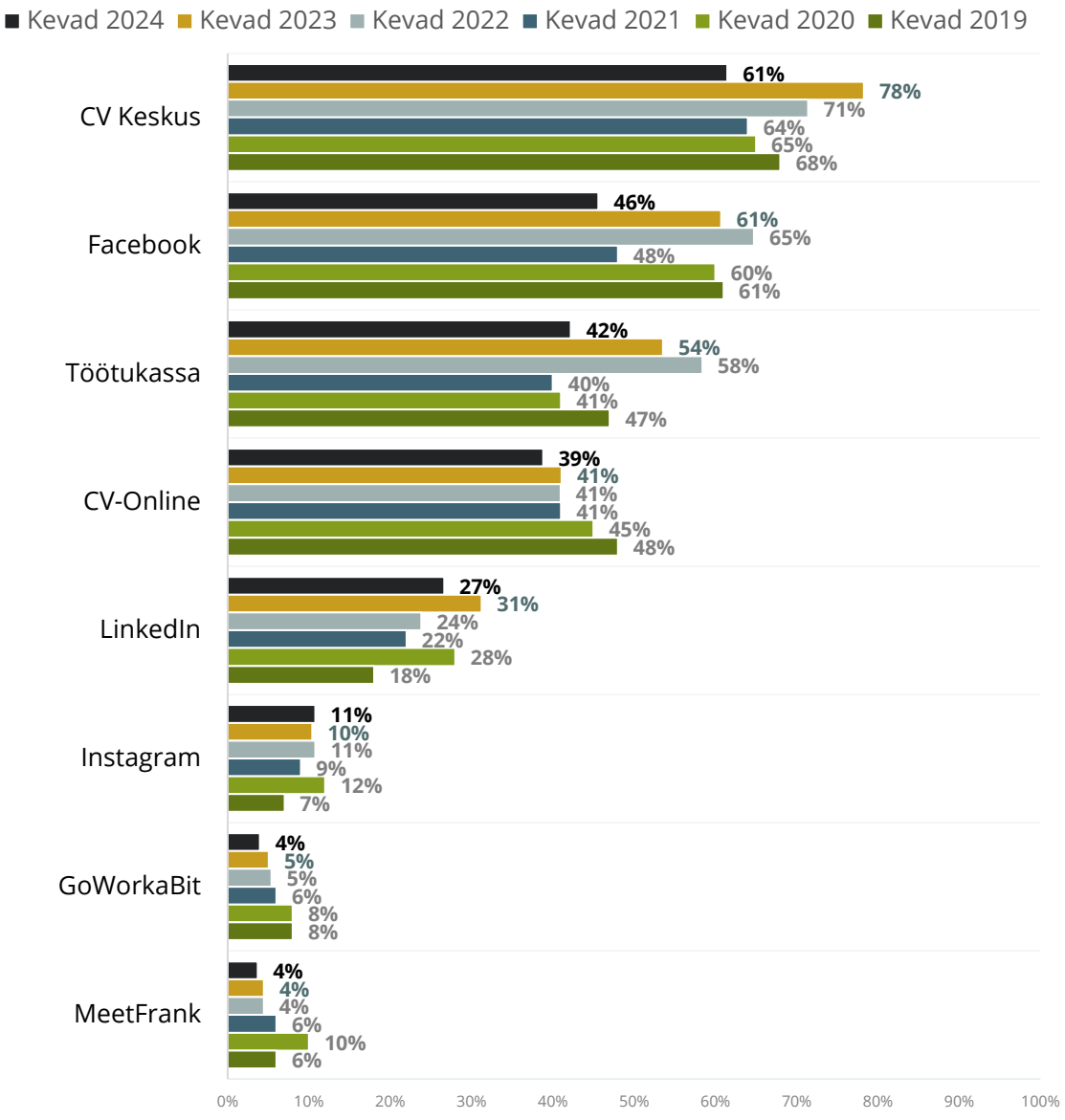
Tööandjad kasutavad värbamiseks erinevaid veebikanaleid

Kuna lisaks tööportaalidele kasutatakse töötajate otsimiseks ka muid veebikanaleid, küsiti vastajatelt, milliseid kanaleid on nende organisatsioonis viimase aasta jooksul uute töötajate otsimiseks ja värbamiseks kasutatud.

Rohkem oli vastajaid, kes olid kasutanud tööportaali CVKeskus.ee (61%), Facebooki (46%) ja töötukassat (42%). CV-Online'i oli kasutanud 39% ja LinkedIni 27% vastajatest.

Veebikanalite kasutamine töötajate otsingul

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



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

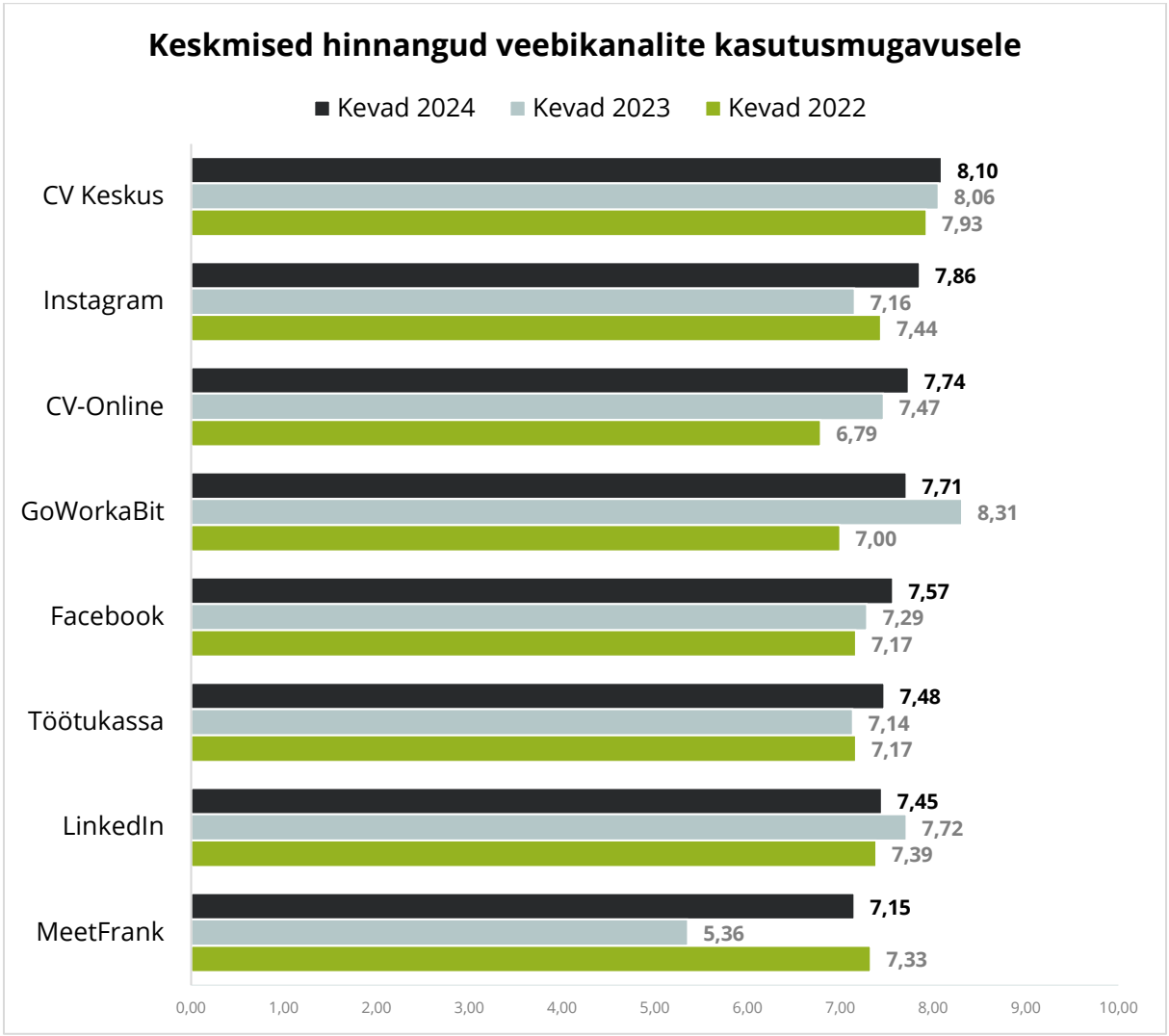
Hinnangud töötajate otsingu veebikanalitele on positiivsed

Vastajatel paluti hinnata kasutatud veebikanalite kasutusmugavust skaalal 0–10.

Kasutusmugavuse osas sai kõige kõrgema keskmise hinde CV Keskus.

Instagrami ei olnud küll väga paljud kasutanud, aga need, kes olid, hindasid selle kasutus-mugavust üsna kõrgelt.

CV-Online'i kasutusmugavust hinnati ka kõrgelt ja keskmine hinnang ületas eelmiste aastate oma.



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

KOKKUVÕTE

65% tööandjatest on viimase kaheksa kuu jooksul **tõstnud töötajate põhipalkasid** ja veidi üle veerandi (26%) plaanib seda teha veel sel aastal. See näitaja on mõnevõrra väiksem kui aasta tagasi. 17% tööandjatest ei ole põhipalkasid muutnud ega plaani seda ka teha, aasta tagasi oli selliseid vastajaid kümnendik.

Pooltes (50%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palkade kasv kõiki töötajaid ning jäi sagedamini **5–6%**, **7–8%** või **9–10%** piiresse. Palkasid oli muudetud peamiselt aasta alguses jaanuaris.

Ka **kavandatud palgatõus** puudutab üle pooltes (52%) organisatsioonides kõiki töötajaid ja jääb sagedamini **9–10%** või **5–6%** ringi. Palgakasvu veavad eelkõige suuremad ja kõrgema palgatasemega organisatsioonid.

Tööandjaid sunnib jätkuvalt põhipalkasid muutma tööturu olukord ja **vajalike töötajate puudus**. Võrreldes varasemate aastatega on organisatsiooni majandustulemuste ja majandusprognooside tähtsus veidi suurenenud ning tööturu olukorraga seotud tegurite tähtsus kahanenud. Organisatsiooni majandustulemused on ka üks põhjus, miks otsustatakse palkasid mitte muuta.

Suur osa **tasustamisega seotud infot** ei ole erasektori organisatsioonides avalik. Sagedamini on avalikud tasustamise põhimõtted ja lisatasude maksmise alused, töötasude või lisatasude suurused reeglina avalikud ei ole.

Suurem osa (70%) küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul **uusi töötajaid tööle võtnud** ja veidi vähem (63%) plaanib seda lähikuudel teha. Selliseid organisatsioone, kus ei olnud uusi töötajaid tööle võetud ja ka ei plaanitud seda teha, oli vastajate hulgas 19%, aasta tagasi 12%.

72% küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul töötajatega **töösuhteid lõpetanud**, peamiselt oli seda tehtud muudel põhjustel kui koondamine.

27% vastanud tööandjatest oli töötajaid **koondanud**, mida on rohkem kui aasta tagasi.

Sel kevadel oli küsitluses osalejate seas kahe eelmise kevadega võrreldes vähem (61%) neid, kelle hinnangul on **vajalikke töötajaid puudu**, ja rohkem (23%) neid, kelle hinnangul on töötajaid piisavalt.

Tööjõupuuduse mõningast leevenemist näitavad ka tööandjate hinnangud **töötajate leidmise keerukusele**. Kui kaks aastat tagasi oli üle poolte (57%) vastajate jaoks töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud, siis sel aastal andis sama hinnangu vaid 27%.

Ka **tööturu prognooside** puhul on eelmiste aastatega võrreldes vähem (21%) neid, kes arvavad, et töötajate leidmine muutub keerulisemaks. 41% arvas, et olukord jääb samaks. Tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused ja noorte vähene huvi nende tegevusalal töötamise vastu. Töötajate leidmist lihtsustab **tööotsijate arvu suurenemine tööturul**.

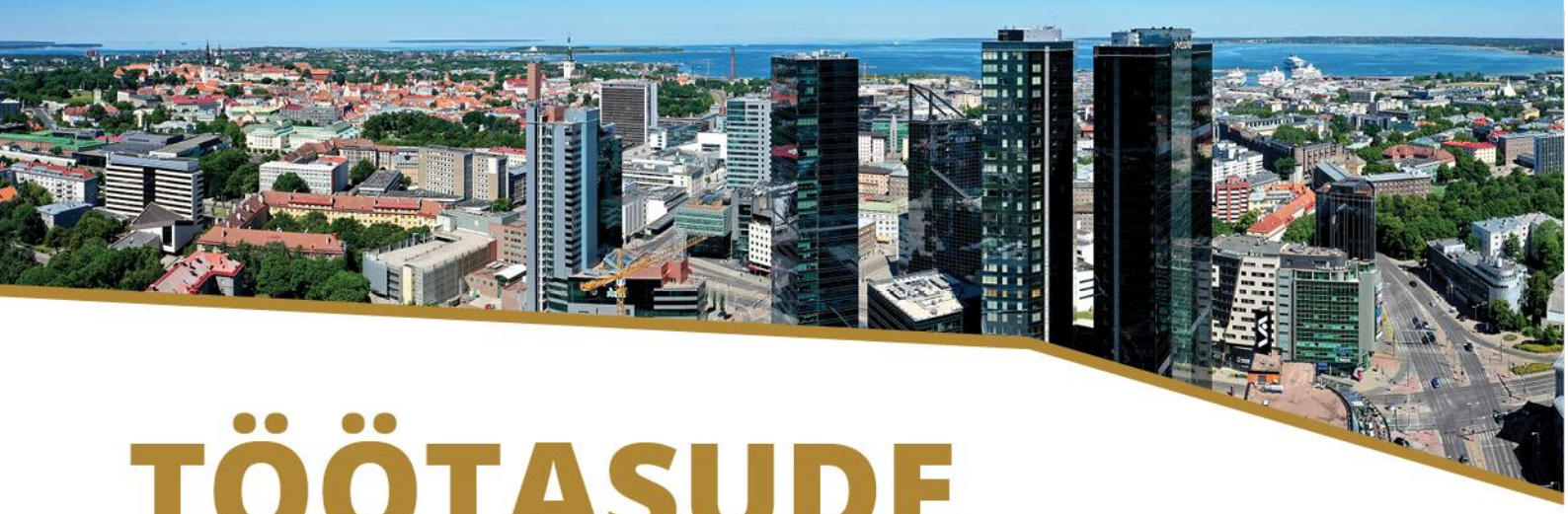
Värbamispraktikate teemal arvas suurem osa tööandjatest, et tööandja maine kujundamine, sihtrühmani jõudmine ja olemasolevate töötajate lojaalsusesse panustamine muutuvad olulisemaks. AI abil värbamise osalise automatiseerimise trendi hindamisel on vastajad eri meelt: on neid, kes hindavad, et see muutub olulisemaks, aga üsna paljud prognoosisid ka selle tähtsuse vähenemist.

Küsitlus korraldati 2024. aasta märtsis ja aprillis ning selles osales 367 organisatsiooni esindajat, kes kokku annavad tööd üle 50 000 töötajale. Vastajate seas olid ülekaalus suurema töötajate arvuga organisatsioonid, mille palgamuutused mõjutavad turgu ka rohkem.

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

.

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
Turgult kangelatutud otsused



Töötajate

TAGASISIDE KÜSITLUSED

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

Põhjalik kogemus
Läbimõeldud metoodika
Testitud küsimused
Eesti, vene ja inglise keeles
Toimivad tehnilised lahendused
Elektrooniliselt ja paberkandjal
Kiire andmetöötlus
Lai tulemuste võrdlusandmebaas
Visualiseeritud analüüs

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused