TÖÖTAJATE ja **TÖÖOTSIJATE** küsitluse tulemuste kokkuvõte

SUVI 2024



- Kui paljude töötajate **põhipalgad** on muutunud?
- Kellele on makstud **preemiaid**?
- Kuidas on muutunud **palgaootused**?
- Kuivõrd **rahul** on töötajad oma tööga?
- Kuidas on seotud **isiksuseomadused** ja amet?

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused

cvkeskus

TÖÖTAJATE JA TÖÖOTSIJATE KÜSITLUSE KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2024

Hea lugeja!

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

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Stressi ja pingetega seotud küsimused olid esmakordselt meie küsitluses 2019. aasta kevadel ning neid aitas koostada ergonoomia ja tööpsühholoogia teenuseid pakkuv ettevõte PE Konsult. Isiksuseomaduste küsimused lisasid ankeeti Tartu Ülikooli teadlased. Kolmandat aastat järjest uurisime koostöös Elisa Eesti ja tööportaaliga CVKeskus.ee tööle kandideerimise kogemusi ning lisasime uued küsimused finantsilise kindlustunde ja töötasude avalikustamise kohta.

Küsitlusse aitas töötajaid ja tööotsijaid kaasata **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**. Kokku vastas küsitlusele **6844** inimest.

Kõik vastajad said jätta oma kontaktandmed tasuta tulemuste saamiseks, samuti vaadata ja alla laadida **405 ameti** töötasude keskmised ja mediaanid 2023. aasta IV kvartali andmetega.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised **OÜ Jäämari**, **Kalev spaa**, ajakirjad **Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: Apple AirPods 2 kõrvaklapid koos laadimiskarbiga uuringupartnerilt **Elisa Eesti AS**, nutikõlar Sonos Era 100 Eesti suurimalt tööportaalilt **CVKeskus.ee**, kolm **Viking Line'i** kinkekaarti, pere päevapääse veekeskusesse **Kalev spaalt** ja kast käsitöö pulgajäätist **OÜ-lt Jäämari**.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2024. aasta sügisel. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD 4
TÖÖTASUDE VAHEMIKUD 5
TÖÖTASUDE MUUTUSED 6
TOIMETULEK JA KINDLUSTUNNE 10
TÖÖTASUDE AVALIKUSTAMINE 14
TÖÖTASUGA RAHULOLU 16
TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL 22
TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE 25
PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL 34
KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL 36
TEKSTILOOME TEHNOLOOGIAD 38
PINGED JA STRESS 39
TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS 43
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE 49
UURINGUS OSALEJAD 54
KOKKUVÕTE 57
AGENTUURI TEENUSED 59

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

AGENTUURI UURINGUD

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

Agentuur küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 400–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–10 000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

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

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

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

- töökoha asukoht maakonna täpsusega,
- organisatsiooni töötajate arv ja käive,
- 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, mitte kergekäelist puudumist, samuti töö kvaliteeti, tootlikkust ja tähtaegadest kinnipidamist.

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

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

TÖÖTASUDE VAHEMIKUD

Uuringus osalejate keskmine töötasu kasvas 8,4%

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2024 oli **2168 eurot**. Aasta tagasi oli see **2000 eurot**. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **8,4%**. Eelmisel aastal oli kasv suurem, **15,3%**.

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

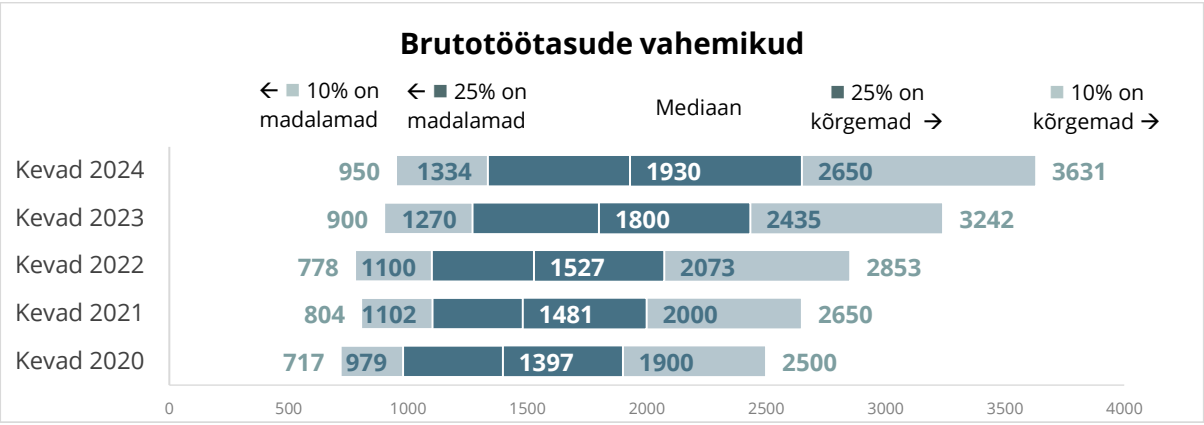
Mediaanbrutotöötasu, millest pooled töötajad teenisid rohkem ja pooled vähem, oli 2024. aasta kevadel 1930 eurot, aasta tagasi 1800 eurot ja 2022. aasta kevadel 1527 eurot. Kümnendik töötajatest teenib vähem kui 950 eurot ja sama paljud rohkem kui 3631 eurot. Veerandi töötajate töötasu jääb alla 1334 euro ja sama paljude oma on suurem kui 2650 eurot.

Suurema osa (77%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast või ei oska töötajad lisatasusid eristada. Ületunnitasu sai märtsi töö eest 9% (aasta tagasi 7%) ning lisatasu öösel või riiklikel pühadel töötamise eest 9% (aasta tagasi 6%) vastajatest. Tulemustasu teenis 15% (aasta tagasi samuti 15%) ja muid lisatasusid 5% (aasta tagasi ka 5%) osalejatest. Seega on lisatasude saajate osatähtsus enam-vähem sama suur kui aasta tagasi.

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

Keskmine regulaarsete lisatasude suurus oli **669 eurot** (aasta tagasi 573 ja kaks aastat tagasi 398 eurot) ja need moodustasid keskmiselt **27% töötasust** (aasta tagasi samuti 27% ja kaks aastat tagasi 20%). Varasemates uuringutes on regulaarsete lisatasude osatähtsus olnud ka 20–22% ringis. Seega on lisatasude suurus kasvanud, aga kuna ka põhipalgad on kasvanud, siis on lisatasude osatähtsus töötasus samaks jäänud.

Aasta, poolaasta vm perioodi preemiaid oli viimase aasta jooksul saanud 36% (aasta tagasi 38% ja kaks aastat tagasi 34%) vastajatest, kokku moodustasid preemiad keskmiselt 76% märtsi töötasust (aasta tagasi 81% ja kaks aastat tagasi 71%). Üle pooled (52%) töötajad olid saanud preemiat detsembris 2023 ja 18% märtsis 2023. Rohkem oli ebaregulaarsete preemiate saajaid juhtide ja tippspetsialistide seas, kelle töö eesmärke ja tulemusi mõõdetakse tavaliselt pikema perioodi jooksul.



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

TÖÖTASUDE MUUTUSED

Alla poolte töötajate põhipalk on aasta jooksul tõusnud

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

Aasta jooksul (aprill 2023 – märts 2024) oli põhipalk tõusnud alla pooltel (48%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud üle pooltel (58%). Põhipalk ei olnud muutunud üle kolmandikul (39%) ja 5%-l oli see langenud, ülejäänud ei saanud või ei osanud põhipalga muutust hinnata.

Igal kuul makstavad lisatasud ei olnud suuremal osal (64%) töötajatest aasta jooksul muutunud, ka eelmisel kevadel ei olnud üle pooltel (63%) lisatasud muutunud. Lisatasude saajate osatähtsus on ka enam-vähem samaks jäänud. Lisatasude suurused on kasvanud koos põhipalgaga, kuna mitmete lisatasude, nt ületunnitöö tasu või öötöö tasu, arvestamise aluseks on põhipalk.

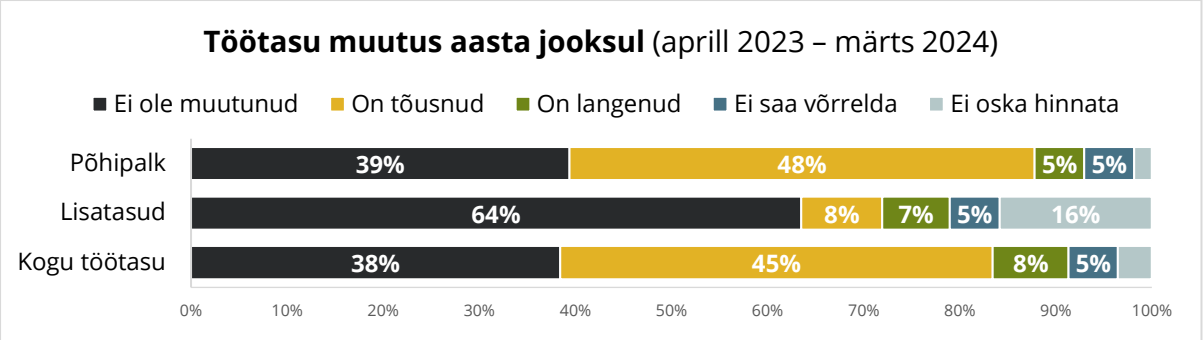
Töötasud on kasvanud kõigis ametirühmades. Juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide seas on umbes 50% neid, kelle töötasu on aasta jooksul kasvanud, müügi- ja teenindustöötajate ning lihttööliste seas on veidi üle kolmandiku neid, kelle töötasu on tõusnud.

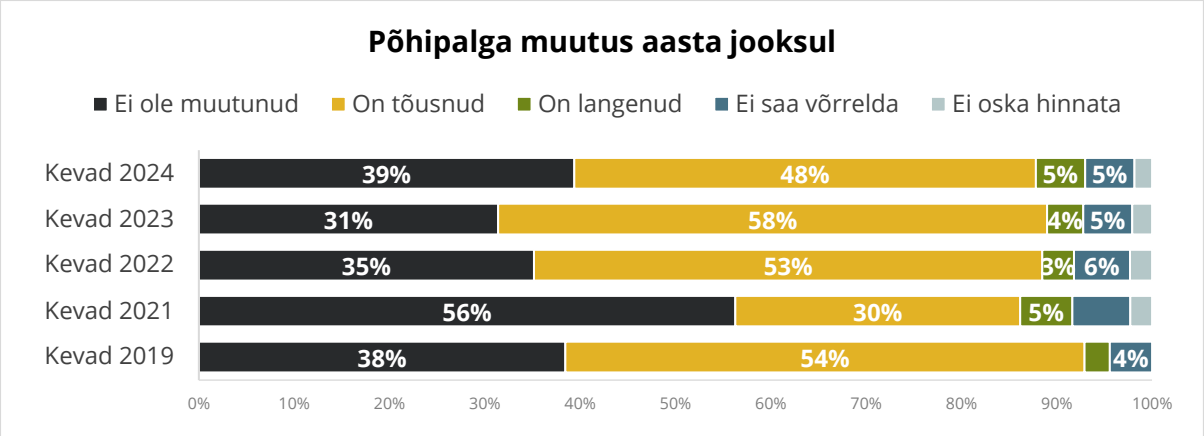
Erialaste valdkondade lõikes oli palgakasvust rohkem osa saanuid panganduse, tervishoiu, juhtimise, hariduse ja personalitöö tegijate seas,

Suurema töötajate arvuga organisatsioonide töötajate seas on samuti rohkem neid, kelle töötasu on kasvanud.

Brutotöötasu gruppide järgi oli põhipalk sagedamini tõusnud kõrgema palgaga töötajatel. 2650 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest oli üle poolte (56%) põhipalk aasta jooksul kasvanud. Alla 1334 euro teenivatest töötajatest oli palk tõusnud 34%-l. Aasta tagasi oli kõigis palgagruppides rohkem neid töötajaid, kelle palk oli tõusnud.

Põhipalkasid muudetakse peamiselt jaanuaris – ligi kolmandikul (32%) töötajatest oli palk tõusnud just selles kuus.





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

Põhipalga kasv jäi enamasti 5–10% piiresse

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

Pea pooltel (47%) töötajatel oli põhipalk tõusnud 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam (30%) oli sel aastal aga neid töötajaid, kelle põhipalga kasv jäi alla 5%. Eelmise aastaga võrreldes on vähem neid töötajaid, kelle põhipalk oli kasvanud 11–20%.

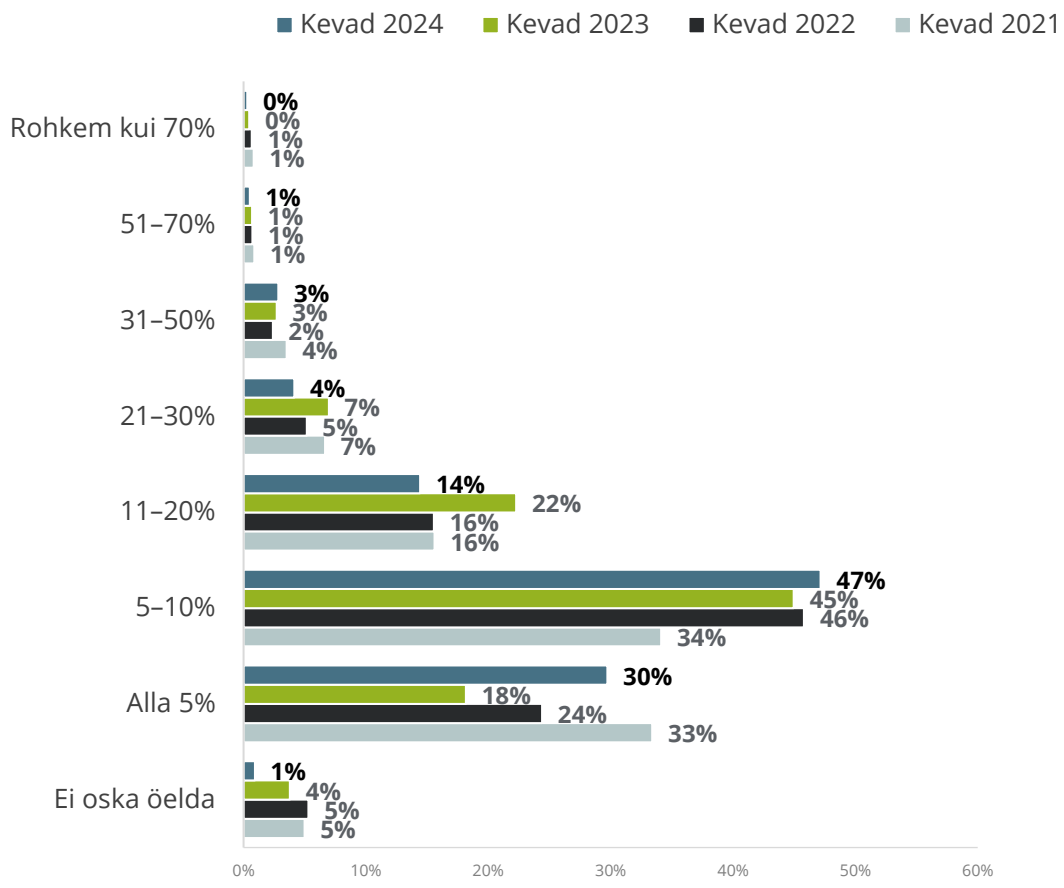
Seega võib öelda, et aasta jooksul on põhipalk tõusnud väiksemal osal töötajatest ja palgakasv ei ole olnud nii suur kui eelmisel aastal.

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

Ka ametirühmade järgi on kõrgemapalgaliste juhtide ja tippspetsialistide põhipalgad tõusnud sagedamini 11–20%. Lihtsama töö tegijate seas on aga rohkem neid, kelle palgakasv on jäänud alla 5%. Näiteks 42% lihttöölistel on põhipalk tõusnud 5–10%, üle kolmandikul (38%) jäi kasv alla 5%. Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et palgatõusust saavad rohkem osa kõrgema palga ja ametiposit-siooniga töötajad.

Põhipalga kasvu suurus töötajate hinnangul

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



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

Põhipalga kasv tuleneb palkade regulaarsest tõstmisest

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

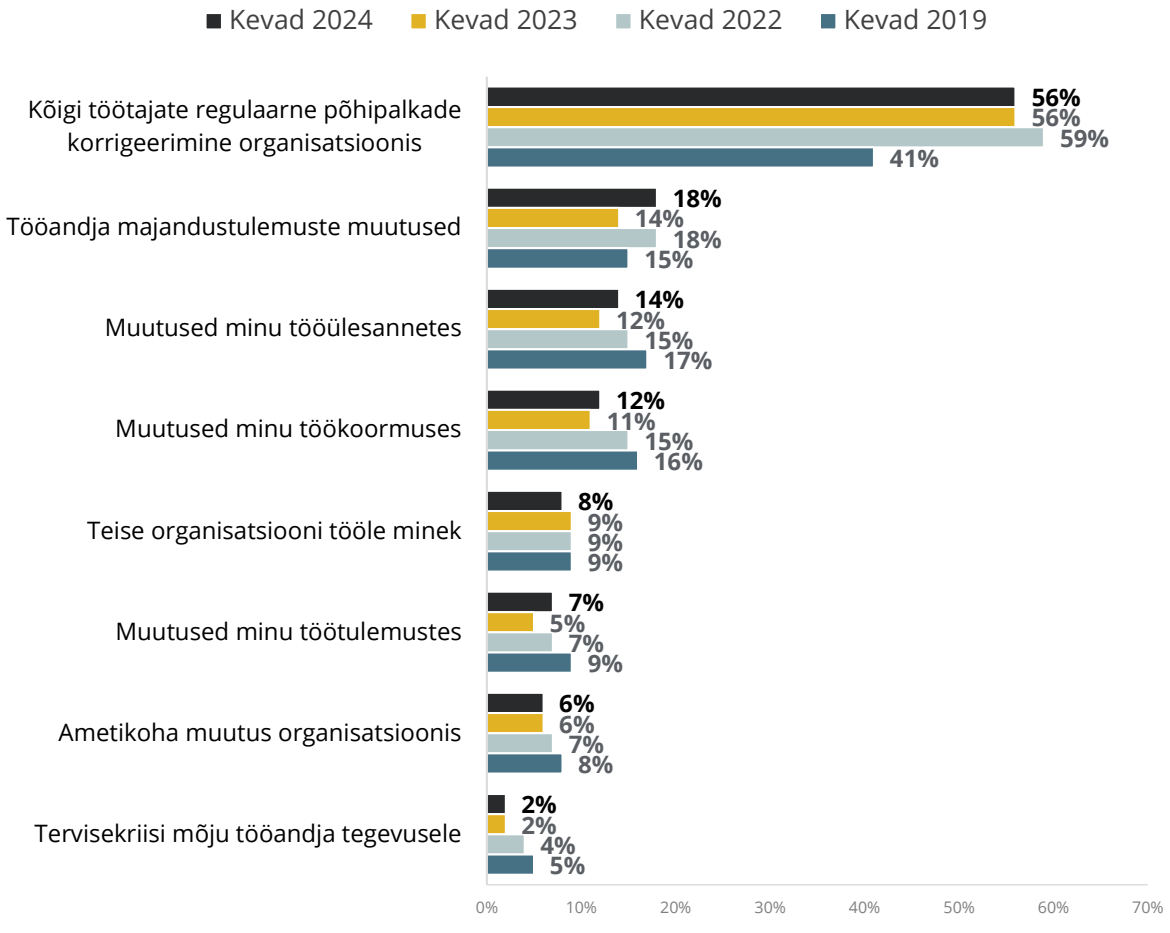
Ka tööandja majandustulemuste muutused ning muutused tööülesannetes ja -koormuses on mõjutanud töötajate põhipalkade kasvu.

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

Põhipalga languse põhjusena märgiti sagedamini hindade kallinemist (37%), mis võib viidata sellele, et osad vastajad hindasid võib-olla oma reaalpalga muutust. Sagedamini märgiti palga-languse põhjusena veel tööandja majandustule-muste muutust ja teise organisatsiooni tööle minekut, mis võib olla ka sunnitud valik. Sagedamini märgitud palga vähenemise põhjused on olnud sarnased ka varasemates küsitlustes.

Põhipalga kasvu mõjutavad tegurid

Millised tegurid on mõjutanud Teie põhipalga kasvu?



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

18% töötajatest ennustab oma põhipalga kasvu

Põhipalga prognooside suhtes on töötajate vastused eelmise aastaga võrreldes üsna sarnased. Ligi viiendik (18%) ennustab oma palga kasvu, veidi üle poole (52%) arvab, et nende põhipalk järgmise kuue kuu jooksul ei muutu ja 2% prognoosib põhipalga langust. 28% ei osanud öelda, kas nende põhipalk muutub.

Juhtide seas oli rohkem neid, kes ennustasid järgmisteks kuudeks oma põhipalga kasvu.

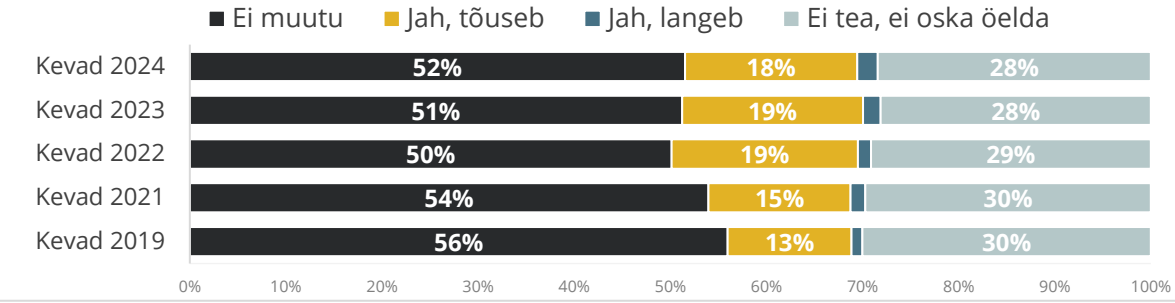
Lihtsamate tööde tegijate hulgas oli aga enam neid, kes ei osanud oma põhipalga muutust prognoosida.

Üle pooled (51%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, veerand (25%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.

2020. aasta kevadel küsiti tervisekriisi tõttu prognoosi lühema perioodi kohta ja seepärast ei ole neid tulemusi graafikul esitatud.

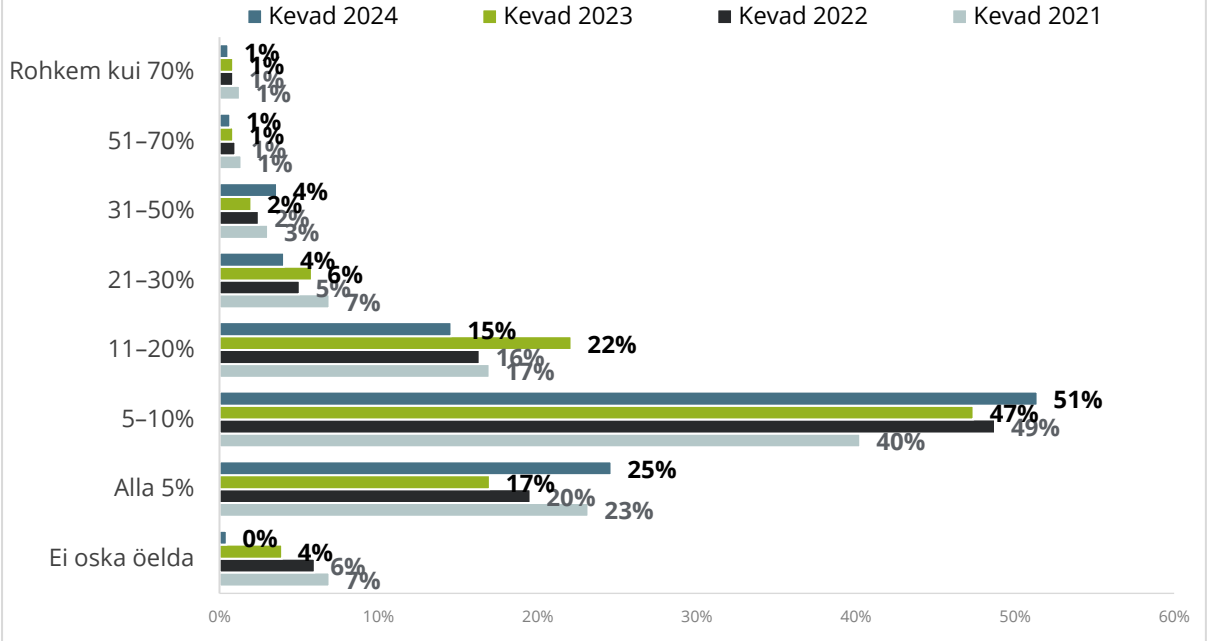
Põhipalga muutuse prognoos järgmiseks kuueks kuuks

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



Põhipalga prognoositud kasvu suurus

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



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

TOIMETULEK JA KINDLUSTUNNE

Töötajate toimetulek ei ole paranenud

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnangud oma toimetulekule paranenud. Keskmiselt toimetulijaid on veidi vähem (56%) ja kehvasti toimetulijaid veidi rohkem (20%). Selline trend sai alguse 2021. aasta kevadel ja on ilmselt seotud hindade kasvuga, millele palgakasv ei ole järele jõudnud.

Hinnangud toimetulekule on seotud ka ootustega elukvaliteedile. Kui tervisekriisi ajal tekkis tööturul ebakindlus ja ka töötajate palgaootuse kasv pidurdus, siis 2022. ja 2023. aastal hakkasid ootused nii palgale kui ka elukvaliteedile taas kasvama ning neid hoogustas tööandjate värbamisaktiivsus.

Ametirühmade lõikes tulevad kehvemini toime madalama töötasuga müügi- ja teenindustöötajad, klienditeenindajad, oskustöölised ning lihttöölised, kellest kolmandik hindab oma toimetulekut halvaks. Kehvasti toimetulevate töötajate osatähtsus on nendes ametirühmades kasvanud.

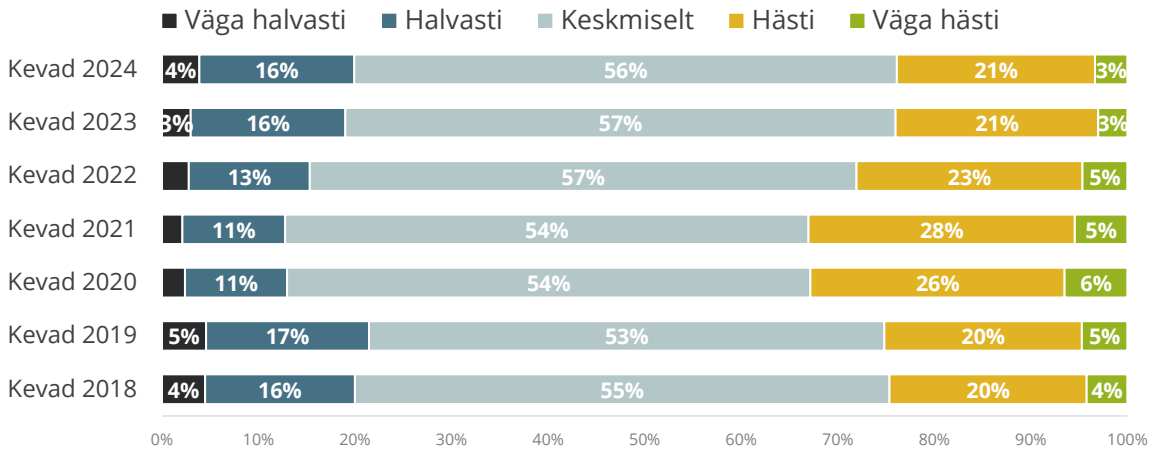
Juhtidest ja tippspetsialistidest tuleb üle kolmandiku hästi toime ja pea pooled hindavad toimetulekut keskmiseks. Kehvasti toimetulijaid on nendes ametirühmades kümnendiku ringis. Ka nendes ametirühmades on vähenenud hästi toimetulevate töötajate osatähtsus ja veidi kasvanud kehvasti toimetulijate osakaal.

Valdkondade lõikes on kehvasti toimetulijaid enam seal, kus töötab rohkem klienditeenindajaid, nt iluteeninduses, samuti suurema lihttööliste osakaaluga valdkondades, nt puhastusteenustes. Üle kolmandiku kunsti- ja kultuurivaldkonna ning spordi ja vaba ajaga seotud tööde tegijatest hindab samuti oma toimetulekut kehvaks.

Töötajad, kes oma töötasuga keskmiselt toime tulid, teenisid keskmiselt 2020 eurot (aasta tagasi 1888 ja kaks aastat tagasi 1578 eurot) brutotasu. Hästi toimetulevad töötajad teenisid aga üle 2900 euro, aasta tagasi üle 2600.

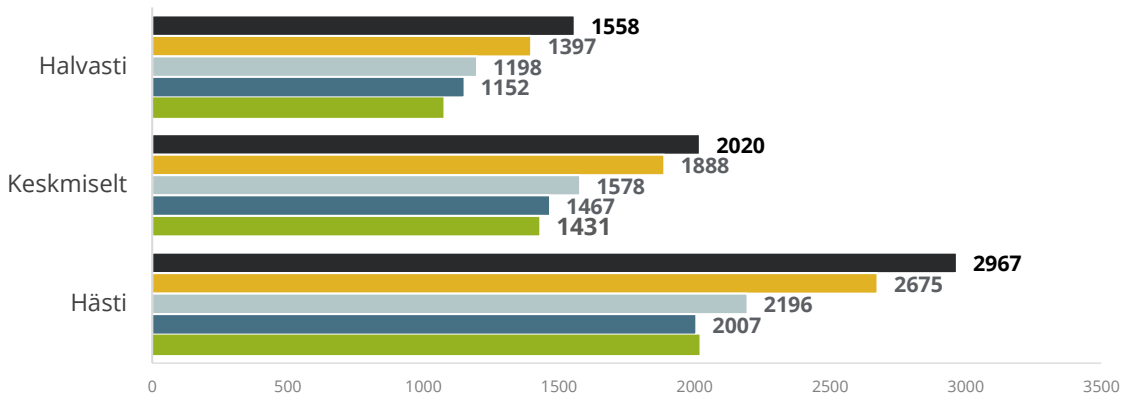
Ametirühmade lõikes on summad, millega toime tullakse, erinevad. Kui enda hinnangul keskmiselt toimetulevad müügi- ja lihttöölised teenivad brutotöötasuna 1521 eurot, siis keskmiselt toimetulevad juhid ja tippspetsialistid ligi 3000 eurot. Aastate lõikes on kasvanud ka summad, millega keskmiselt või hästi toime tullakse.

Hinnang töötasuga toimetulekule

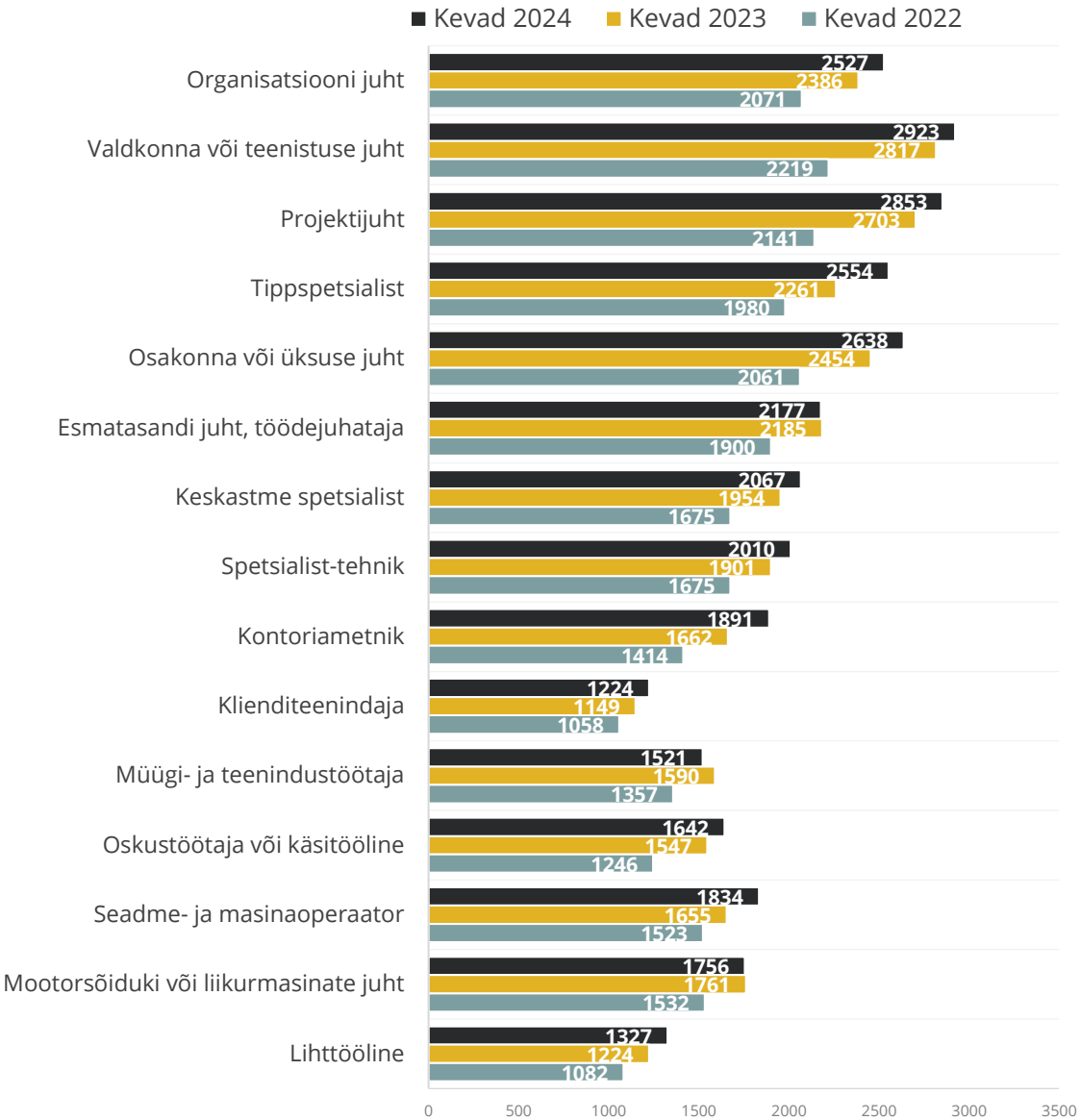


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi



Keskmiselt toimetulevate töötajate keskmine brutotöötasu ametirühma järgi



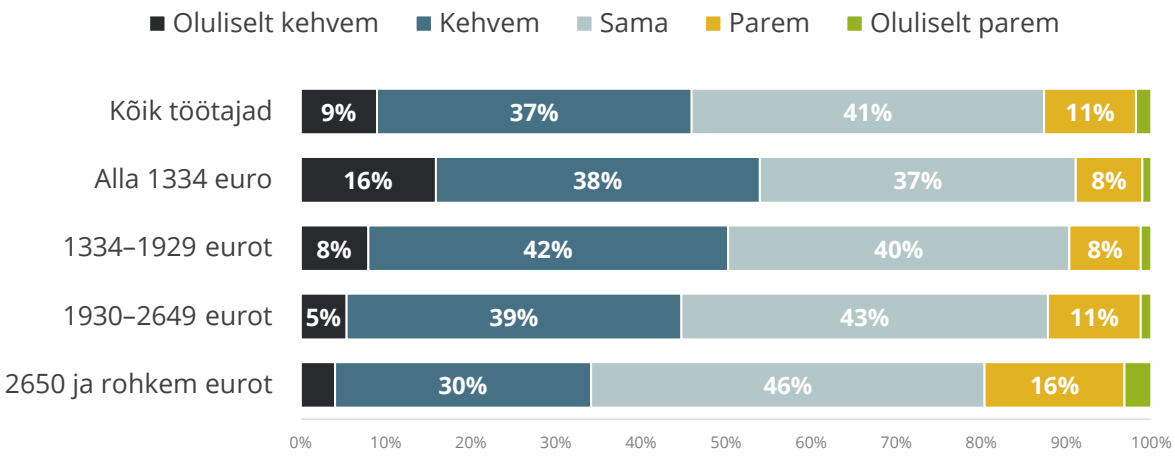
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Üle kolmandiku töötajate toimetulek on kehvemaks muutunud

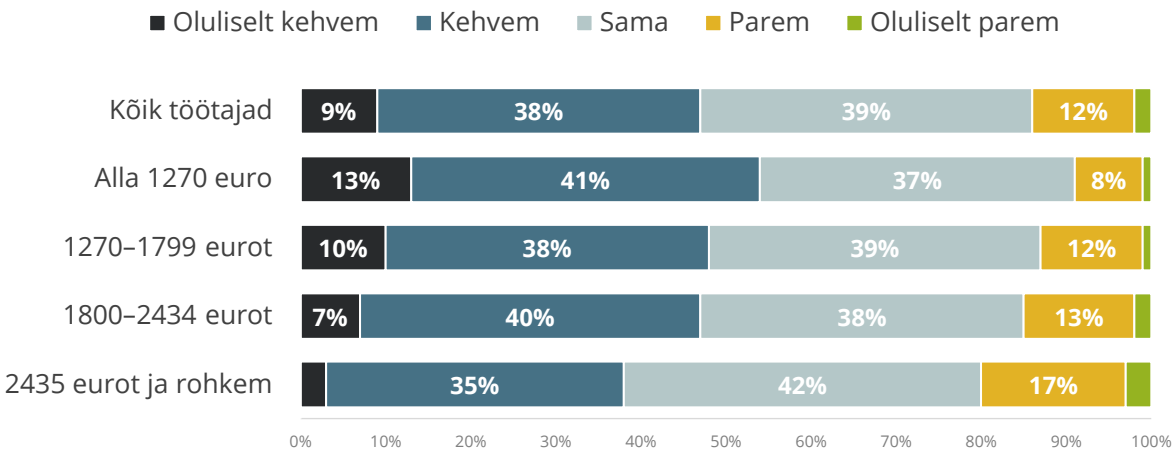
2023. aasta kevadel lisati töötajate ankeeti küsimus toimetuleku muutuse kohta võrreldes eelmise aasta sama ajaga. Peaaegu pooled (46%) töötajad leidsid, et nende toimetulek on kehvemaks muutunud, tulemused olid sarnased ka eelmise aasta kevadel.

41% hinnangul on nende toimetulek samaks jäänud ja 13%-l on toimetulek paranenud. Toimetulek on kehvemaks muutunud madalama palgaga töötajatel, aga ka kõrgema palgaga töötajate seas on üsna palju neid, kelle toimetulek on halvenenud.

Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, kevad 2024
Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



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



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

41% töötajatest tunneb end majanduslikult ebakindlalt

Sel korral uuriti töötajatelt, kui kindlad on nad oma majanduslikus toimetulekus, kui tekivad ootamatud väljaminekud. 41% töötajatest märkis, et nad tunnevad end väga ebakindlalt või ebakindlalt. Viiendik (20%) töötajatest tunneb end aga majanduslikult kindlalt.

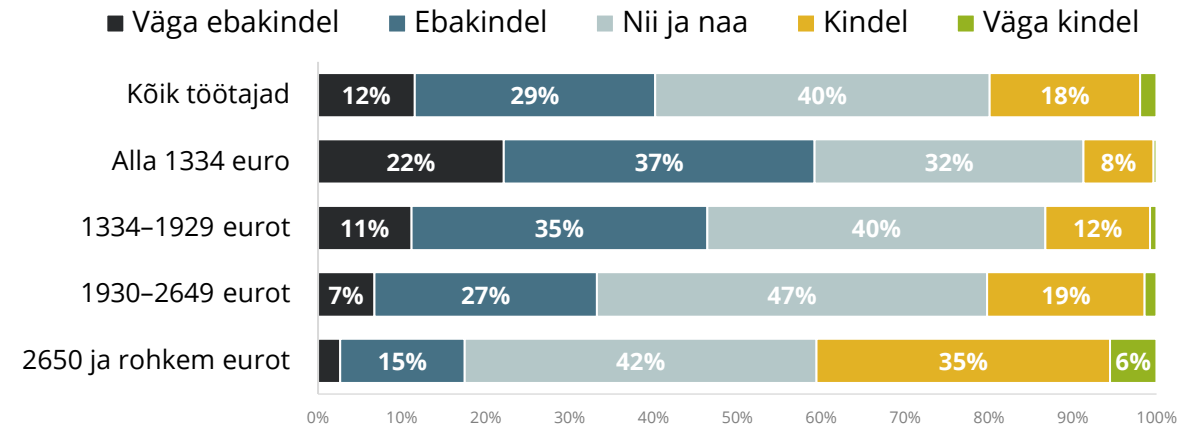
Mittetöötavatest vastajatest tunnevad end ebakindlalt üle pooled (59%).

Ootuspäraselt on kõrgema palgaga töötajate seas märksa enam neid, kes tunnevad end majanduslikult kindlalt, ja madalama palgaga vastajate seas rohkem neid, kes end ebakindlalt tunnevad. Alla 1334 euro teenivatest töötajatest 22% tunneb end ootamatute väljaminekute korral väga ebakindlalt ja 37% ebakindlalt.

Töötajatelt küsiti ka, kuivõrd mõjutab tööandja nende kindlustunnet majandusliku toimetuleku suhtes. Küsimuses oli täpsustatud, et mõju all peetakse silmas nii kindlustunde suurendamist kui ka vähendamist. Tulemusi vaadates tundub, et vastajad lähtusid siiski sellest, mil määral tööandja suurendab nende kindlustunnet. Üle kolmandiku töötajatest, kes tunnevad end ebakindlalt, märkisid, et tööandja ei mõjuta nende kindlustunnet üldse või mõjutab vähesel määral.

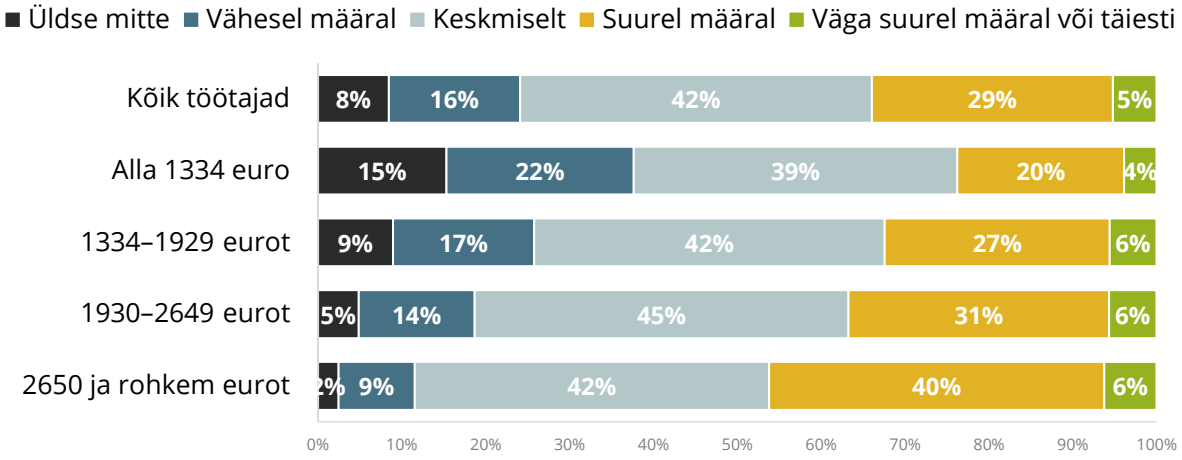
Töötajate kindlustunne toimetuleku suhtes

Kui kindel olete oma majanduslikus toimetulekus, kui tekivad ootamatud väljaminekud?



Tööandja mõju töötajate kindlustundele

Kuivõrd mõjutab tööandja Teie kindlustunnet majandusliku toimetuleku suhtes? Mõju all peame silmas nii kindlustunde suurendamist kui ka vähendamist.



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

TÖÖTASUDE AVALIKUSTAMINE

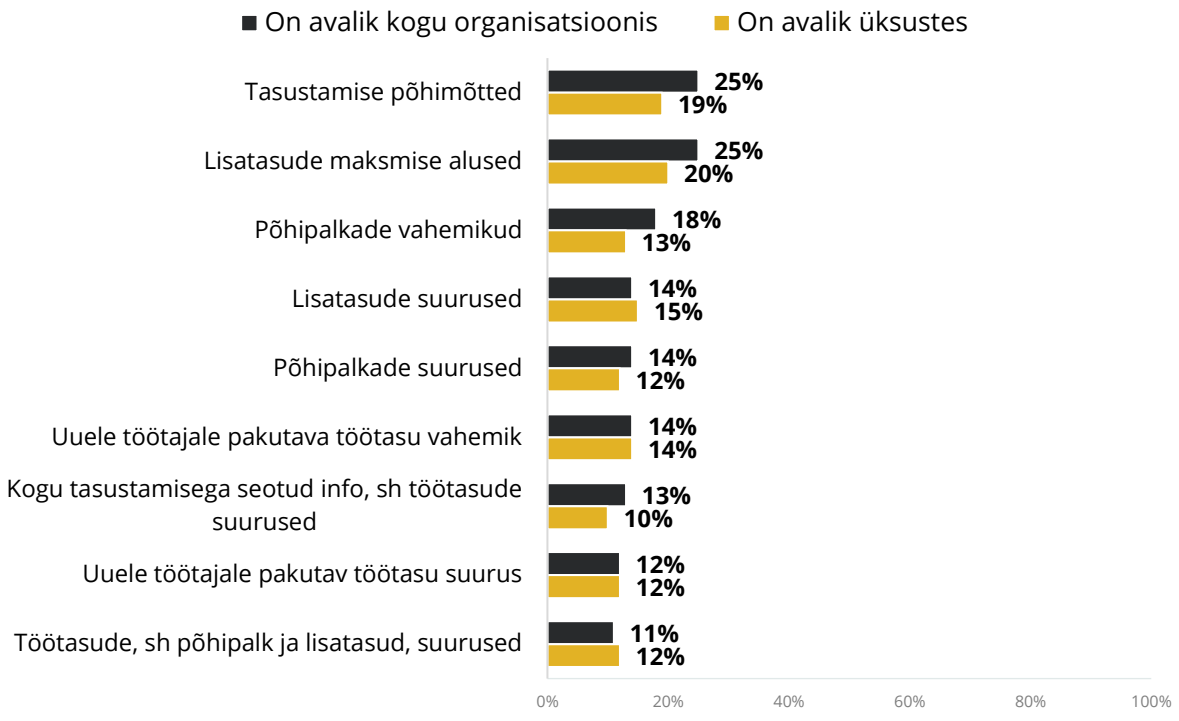
Üsna suur osa tasustamisega seotud infot ei ole avalik

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 nii tööandjate kui ka töötajate küsitluses, millised tasustamise osad on organisatsioonides avalikud ja kuidas suhtutakse töötasude avalikustamisesse. Tööandjatelt küsiti tasustamise info kohta nende organisatsioonis, töötajatelt nende põhitöökohal.

Tööandjate ja töötajate vastused on küllaltki erinevad. Tööandjate küsitluses osalenutest 40% ütles, et nende organisatsioonis on tasustamise põhimõtted avalikud ja peaaegu sama paljude (38%) sõnul on avalikud lisatasude maksmise alused. Töötajatest andis sama vastuse vaid veerand (25%). Töötasude või lisatasude suurused reeglina avalikud ei ole – selles osas on tööandjad ja töötajad rohkem ühte meelt.

Töötasude avalikustamine töötajate põhitöökohal

Millised töötajate tasustamise osad on Teie põhitöökohal 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.

Paljud töötajad ei soovi oma palga avalikustamist

Töötajate küsitluse tulemustest selgus, et paljud töötajad ei soovi, et nende töötasu suurus oleks avalik laiemas ringis. Kui perele ja lähedastele on oma palga suuruse valmis avaldama üle pooled töötajad (57%), siis töökaaslastele oma üksuses vaid 29%, kõigile töökaaslastele organisatsioonis 25% ja täiesti avalikult 16%.

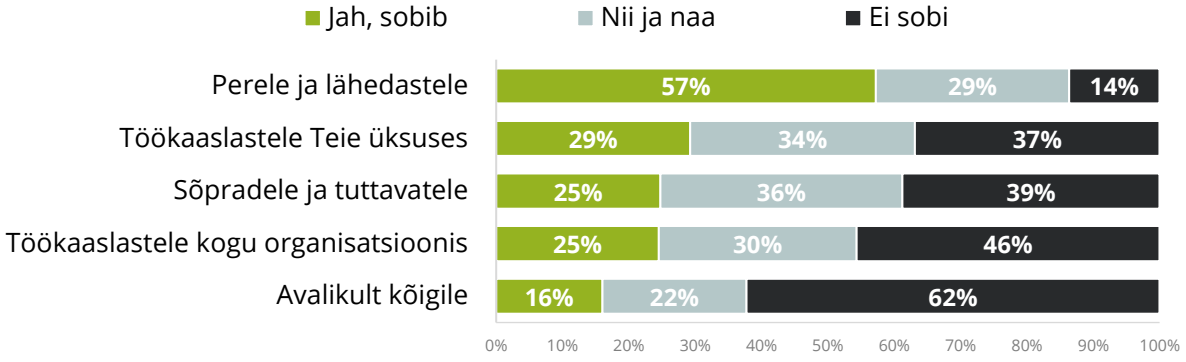
Kui võiks arvata, et oma palka ei soovi avalikustada eelkõige madalama palgaga töötajad, kel on oma palga pärast sagedamini piinlik, siis nii see ei ole. Alla 1334 euro brutotasu teenivatest töötajatest ei soovi oma palganumbri avalikustamist 61%, kõrgema palgatasemega, üle 2650 euro teenivatest töötajatest ei sooviks seda aga 67%. Kõrgema palgaga töötajatest pea pooled (49%) ei sooviks, et nende töötasu oleks avalik ka kogu organisatsioonis.

Peamiste põhjendustena, miks kõrgema palgaga töötajatele ei sobiks oma palga avalikustamine, nimetati kadeduse ja pingete tekkimist – inimesed ei oska hinnata tööde ja panuse erinevat väärtust ning ainult palkade võrdlemine võib ebaõigluse tunde luua.

Töötasude avalikustamise teemal kirjutati üle 700 vabas vormis kommentaari, mis olid üsna erinevate seisukohtadega. Ühed leiavad, et palk on isiklik, töötaja ja tööandja vaheline asi, mida ei pea keegi teine teadma. Teised leiavad, et rohkem infot aitaks kaasa õiglasele tasustamisele. Madalama palgaga töötajatest ütlesid mõned ka seda, et töötasu on nii väike, et nad ei näe põhjust selle varjamiseks.

Teie töötasu avalikustamine

Kas Teile sobib või sobiks, kui Teie töötasu suurus on teada järgmistele inimestele?



Vabas vormis antud vastused:

- *Leian, et kui kõikide töötasud on avalikud, siis tekib inimestel arusaam, mis on **õiglane töötasu** nende ametikohal ning millist summat võiks palgaläbirääkimistel küsida. Samuti ei teki ettevõttel ruumi susserdamiseks ja samal ametikohal maksta erinevalt.*
- ***Ei soovi avaldada** oma töötasu ja ei huvita ka teiste omad.*
- *Töötasu on **töötaja ja tööandja vaheline asi.***
- *Oleksin nõus oma töötasu avaldamisega juhul kui ka teiste (pere, sõbrad, tuttavad, töökaaslased, avalikkus) **töötasud oleks avalikud**, et asi oleks võrdne.*
- *Töötasude ja preemiate avalikustamine tekitab **meeskonnas pingeid**.*
- ***Põhipalga number** võiks olla teada koos lisatasu saamiste võimalustega, aga lisatasu number inimese kohta mitte.*
- *Töötasu avalikustamine lisab organisatsioonile **usaldusväärsust**.*
- *Osadel töökohtadel on tasustamine selge, läbipaistev. Osadel ametikohtadel oleneb panusest ja selle **hindamine on subjektiivne**.*

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

TÖÖTASUGA RAHULOLU

Põhipalgaga rahulolu on vähenenud

Pidurdunud palgakasv ja töötajate toimetuleku halvenemine on suurendanud ka põhipalgaga rahulolematute osatähtsust ja vähendanud palgaga rahulolevate osakaalu.

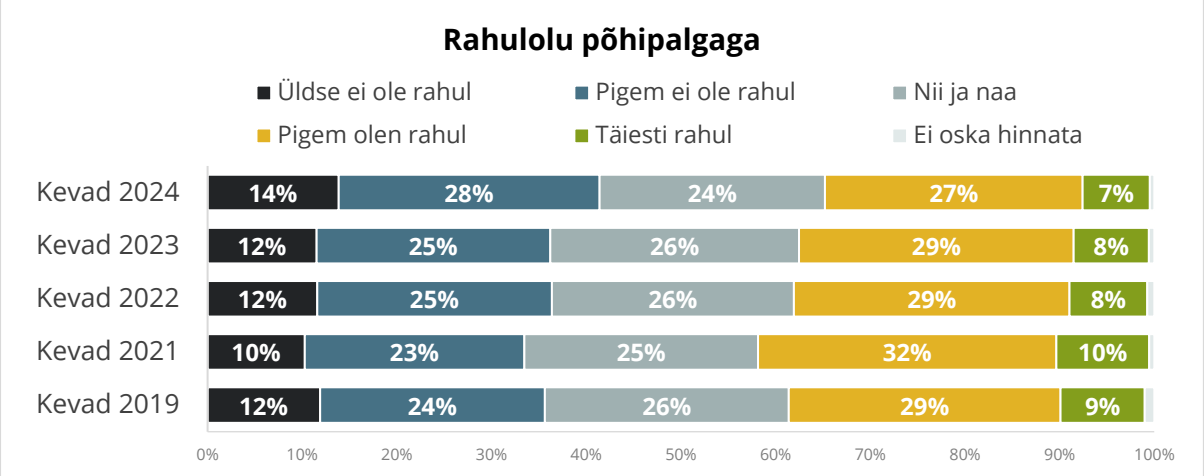
Oma põhipalgaga oli täiesti rahul 7% ja pigem rahul 27%, 14% ei olnud üldse rahul ja üle veerandi (28%) ei olnud pigem rahul. 2021. aasta kevadega võrreldes on rahulolevate töötajate osatähtsus vähenenud ja rahulolematute osakaal suurenenud.

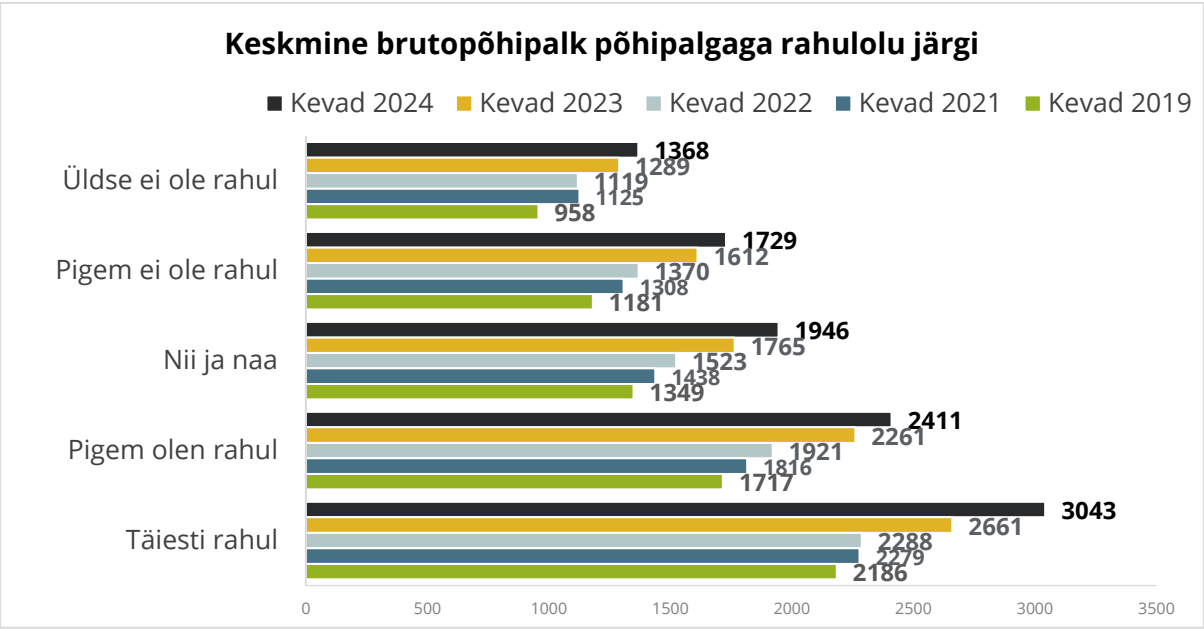
2020. aasta kevadel ei olnud ankeedis töötasuga rahulolu küsimusi, kuna töötasud olid osadel langenud ja osad olid saanud töötukassa hüvitist.

Kasvanud on aga põhipalga summad, millega rahul ollakse. Oma põhipalgaga täiesti rahulolevate töötajate brutopõhipalk on üle 3000 euro.

Töötajad, kes ei olnud oma põhipalgaga üldse rahul, teenisid keskmiselt 1368 brutotöötasu.

Millise palgaga toime tullakse ja rahul ollakse, sõltub ametist. Näiteks lihttöölised ja klienditeenindajad on rahul ka veidi üle 1300-eurose brutopalgaga, tippspetsialistid aga üle 2800-eurose palgaga.





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

Rahulolematus lisatasudega on suurenenud

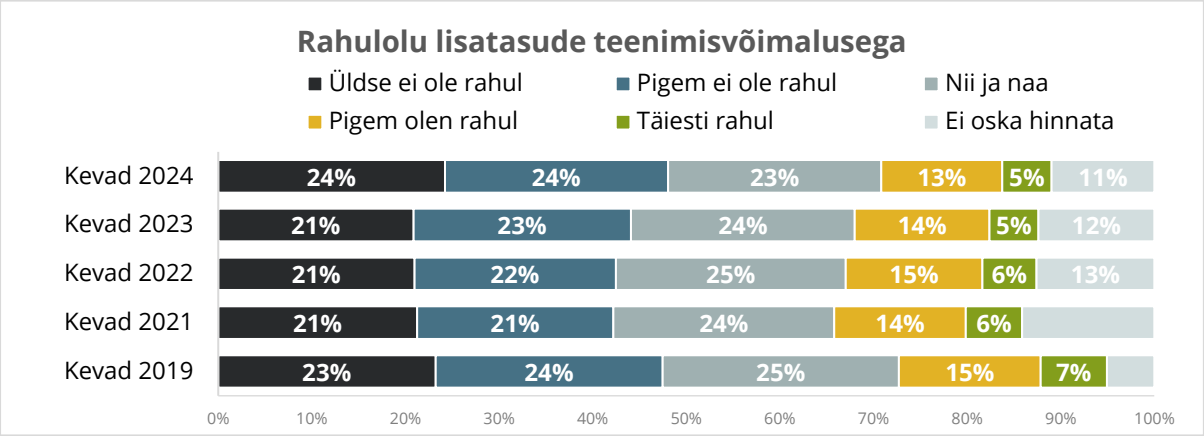
Põhipalgaga rahulolu kõrval uuriti ka rahulolu lisatasude teenimisvõimaluste ja soodustustega. Tulemused näitavad, et lisatasude teenimisvõimalustega rahulolematute töötajate osatähtsus on suurenenud.

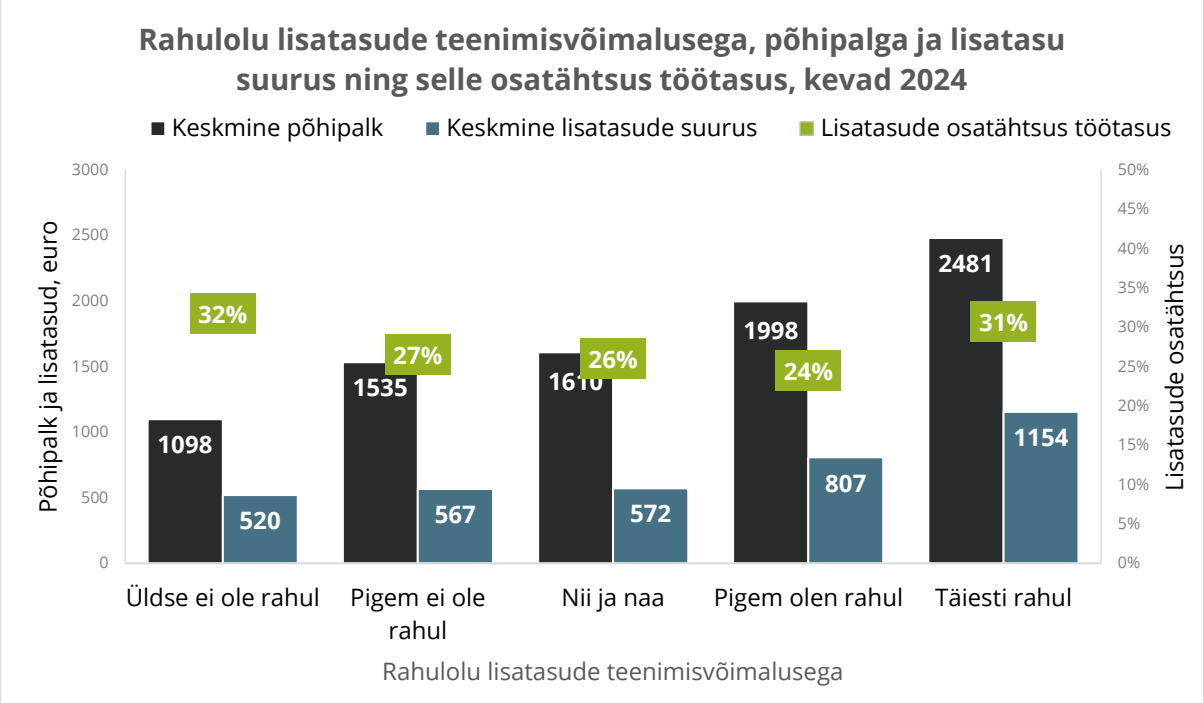
Lisatasude teenimisvõimalusega oli sel kevadel täiesti rahul 5% ja pigem rahul 13%. Üldse ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul üle viiendiku (24%) ja sama paljud pigem ei olnud rahul. Eelmisel kevadel oli rahulolematuid veidi vähem.

Lisatasude teenimisvõimalustega rahulolu mõjutab see, kui suur on kogu töötasu ja millise osa sellest moodustavad lisatasud. Lisatasude teenimisvõimalusega on täiesti rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud keskmiselt 31% ja kelle põhipalk on suhteliselt kõrge, mistõttu on ka nende kogu töötasu üle 3600 euro.

Lisatasude teenimisvõimalusega ei ole üldse rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud samuti ligi kolmandiku, kuid põhipalk ja ka kogu töötasu on madalam. See tähendab, et nende ebakindlus sissetuleku stabiilsuse suhtes on suur.

Töötajad, kellele maksti regulaarseid lisatasusid, teenivad keskmiselt rohkem (2344 eurot) kui need, kes said uuringu kuul ainult põhipalka (2115 eurot).





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

Soodustustega ei ole rahul üle kolmandiku töötajatest

Soodustustega rahulolu suhtes on töötajate hinnangud erinevad – üle kolmandiku (39%) ei ole soodustustega rahul ja ligi kolmandik (29%) on nendega rahul. Võrreldes varasemate aastatega on soodustustega rahulolematute osatähtsus suurenenud.

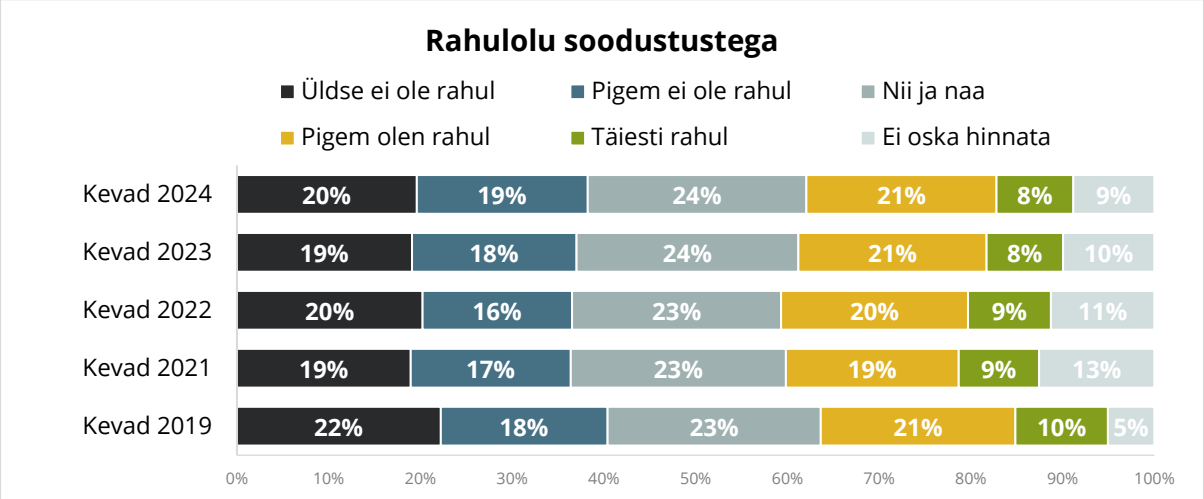
Soodustustega on rohkem rahul kõrgema palgaga ja nooremad vastajad.

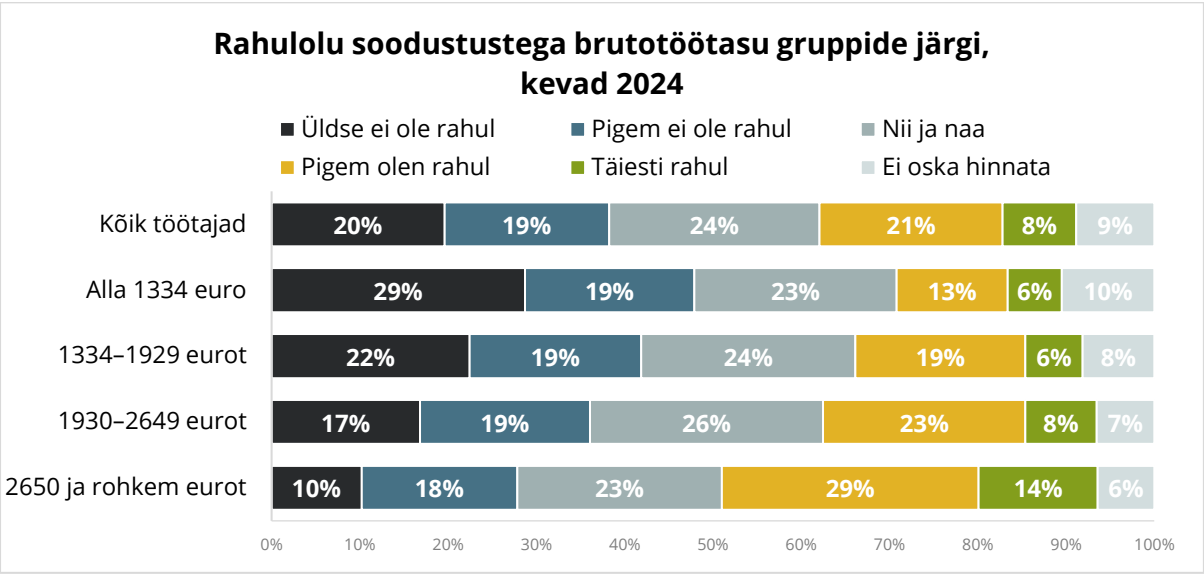
Kui vaadata töötajate rahulolu erinevate teguritega, nagu töökeskkond, töökorraldus, suhted, juhtimine jms, siis on soodustuste ja lisatasudega rahulolu kõige madalam. Soodustustega rahulolu mõjutab see, kas töötaja tajub soodustusi lisahüvedena või peab neid iseenesestmõistetavaks.

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

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

Soodustusi uuritakse põhjalikumalt Palgainfo Agentuuri sügisestes küsitlustes.





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

Üle kolmandiku töötajatest on oma töötasuga rahul

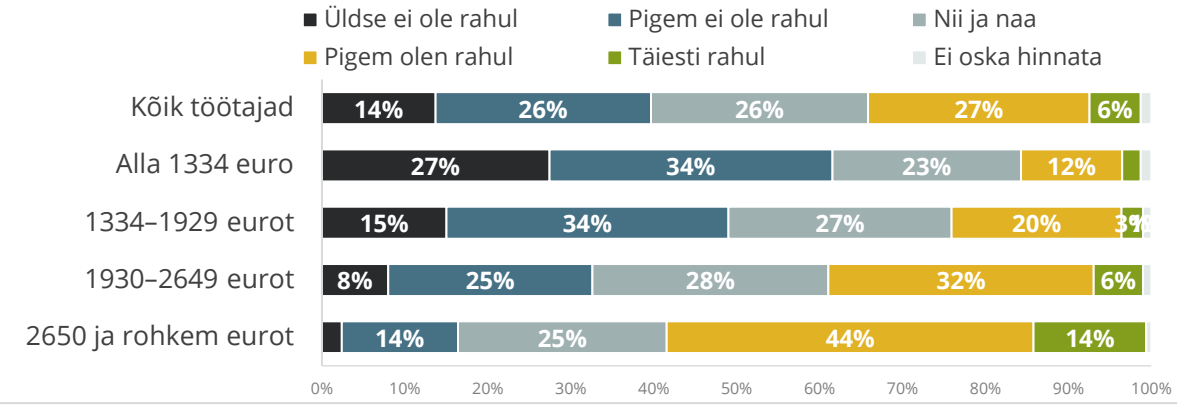
Kuigi tööandjad arvavad sageli, et töötasuga ei saagi rahul olla, kuna alati soovitakse rohkem teenida, siis näitavad töötajate küsitluse tulemused, et 6% uuringus osalenutest on oma kogu töötasuga täiesti rahul ja 27% pigem rahul. Üle kolmandiku (40%) ei ole oma töötasuga rahul (eespool oli esitatud rahulolu põhipalgaga).

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

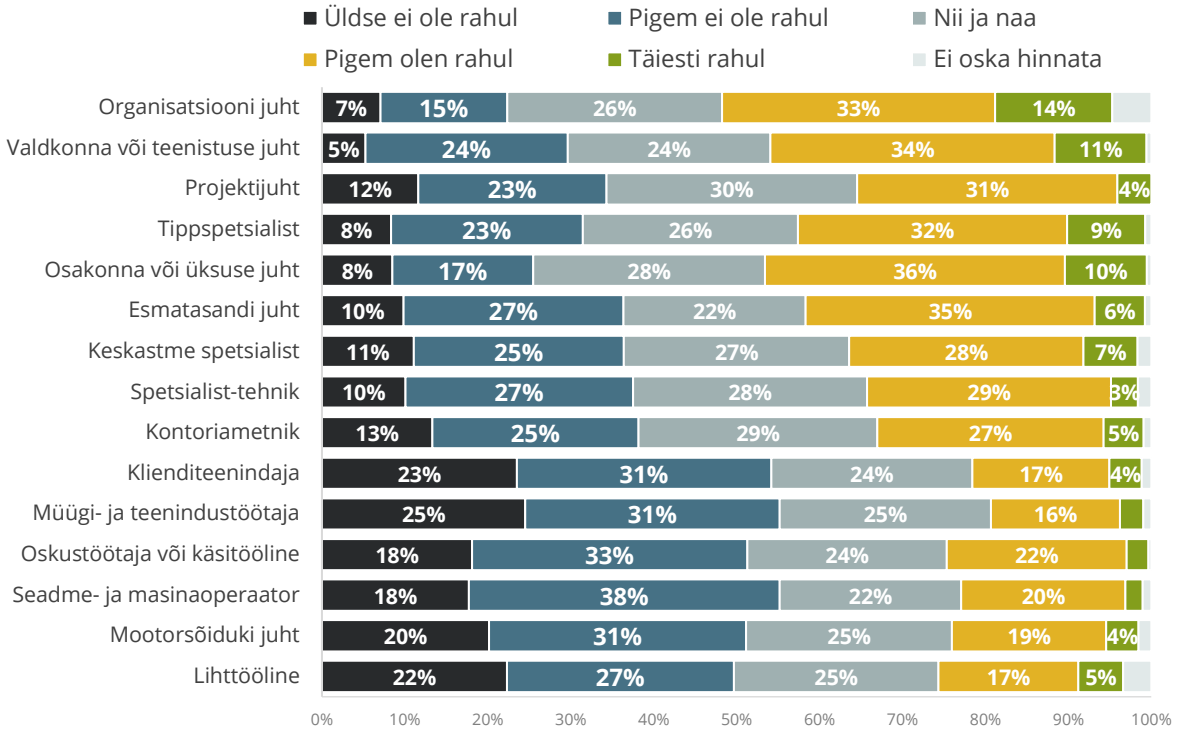
Enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga hästi või väga hästi toime, on töötasuga rahul. Ja ka vastupidi – enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga kehvasti toime, ei ole sellega rahul.

Kuigi töötasuga rahulolu sõltub paljuski selle suurusest, näitavad küsitluse tulemused, et ka madalama töötasuga võib rahul olla ja kõrgema töötasuga rahulolematu. Madalama palgaga töötajatest ei ole oma töötasuga rahul üle poole (61%), samas on 12% pigem rahul. Kõrgema palgaga töötajatest 2% ei ole oma töötasuga üldse rahul ja 14% pigem ei ole rahul.

Rahulolu kogu töötasuga brutotöötasu gruppide järgi, kevad 2024



Rahulolu kogu töötasuga ametirühmade järgi, kevad 2024



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

46% töötajatest ei pea oma töötasu motiveerivaks

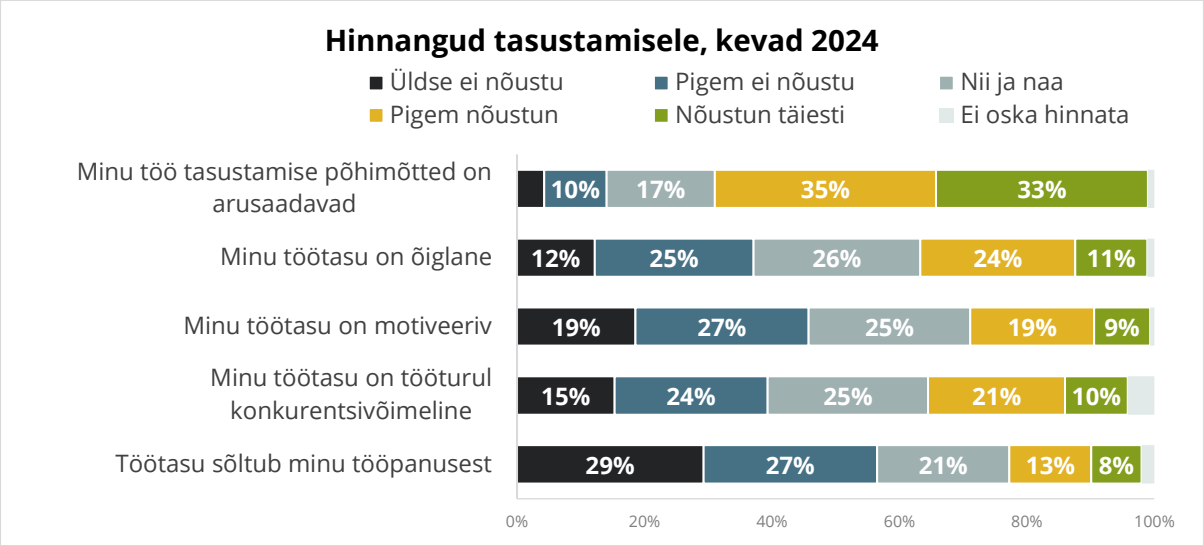
Töötajatelt küsiti hinnanguid tasustamise kohta. Kui enamik (68%) töötajaid saab aru oma töö tasustamise põhimõtetest, siis motiveerivaks peab oma töötasu veidi üle veerandi (28%) ja 46% ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv. Tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

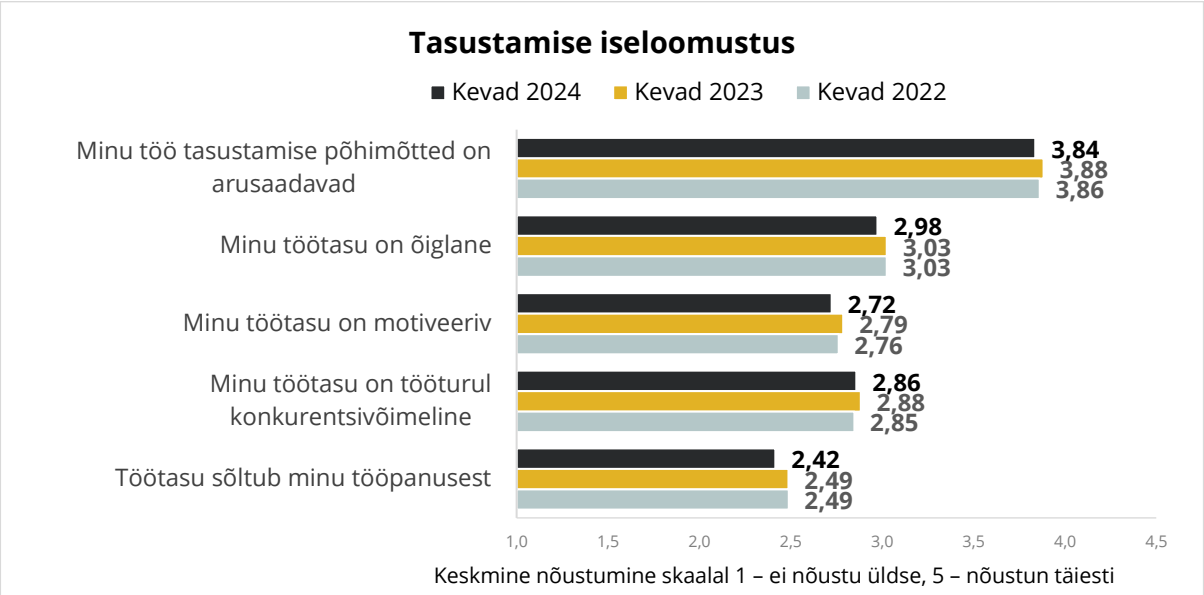
Ka töötasu õigluse ja konkurentsivõimelisuse suhtes on töötajad eri meelt: üle kolmandiku (37%) peab oma töötasu õiglaseks ja pea sama paljud (35%) sellega ei nõustu; konkurentsivõimeliseks hindab oma töötasu 31% vastajatest, 39% aga nii ei arva. Üle pooled (56%) töötajad ei näe seost oma tööpanuse ja töötasu vahel.

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

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

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





Keskmine nõustumine skaalal 1 – ei nõustu üldse, 5 – nõustun täiesti

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

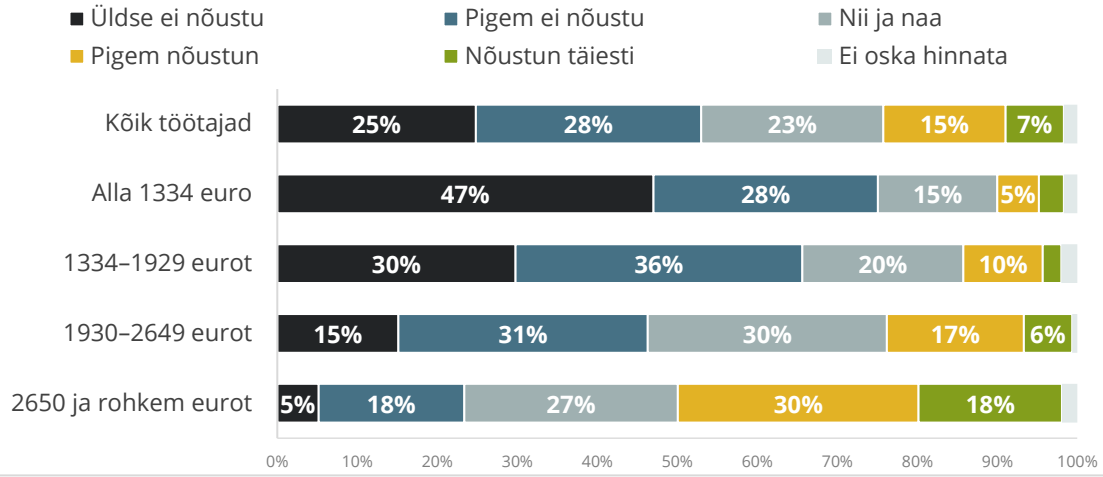
Viiendik töötajatest häbeneb oma palka

Sel korral olid töötajate ankeedis küsimused ka palgaga seotud uhkus- ja häbitunde kohta. Oma palga üle tunneb uhkust rohkem kui viiendik (22%) ja piinlikkust viiendik (20%) töötajatest.

Ootuspäraselt on kõrgema palgaga töötajate seas rohkem neid, kes tunnevad oma palga üle uhkust ja kel ei ole oma töötasu pärast häbi.

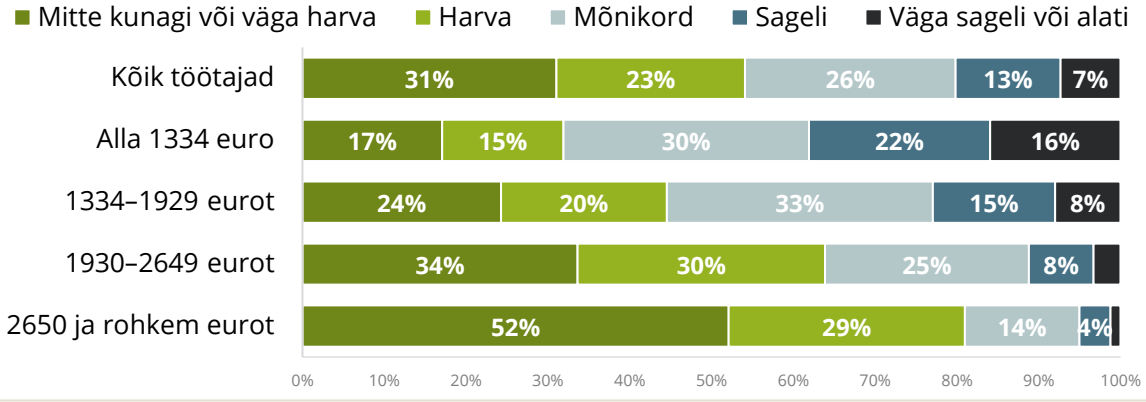
Vähesed madalama palgaga töötajad tunnevad oma töötasu üle uhkust ja 38% tunnevad sageli piinlikkust. Töötasude avalikustamisele antud vabas vormis kommentaarides olid mõned töötajad välja toonud, et nende töötasu on piinlikult madal.

Nõustumine väitega: olen oma palga üle uhke, kevad 2024



Palga pärast piinlikkust tundnud töötajad

Kui sageli olete viimase kuu jooksul tundnud oma põhitööl palga pärast piinlikkust?



Töötajate kommentaarid töötasude avalikustamisele

- *Veidi piinlik on sõpradele oma palka avalikustada, samas mulle meeldib mu töö.*
- *Töötasude avalikustamine on hea, tööandja võiks veidi piinlikkust tunda madala palga puhul.*
- *Töötasu on nii tagasihoidlik, et seda on piinlik avalikustada ükskõik kellele.*
- *Tehes iga kuu ületunde ja saades nii väikest palka on sellest ausalt öeldes piinlik rääkida teistega.*
- *Piinlik on. Ei taha, et kogu maailm teaks kui loll ma olen, et sellise palga eest tööd teen.*
- *Kui on tööle vastav tasu, siis võib avalikustada. Praegu on lihtsalt piinlik.*

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

TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL

Töötasu ootus põhiametikohal ei ole oluliselt muutunud

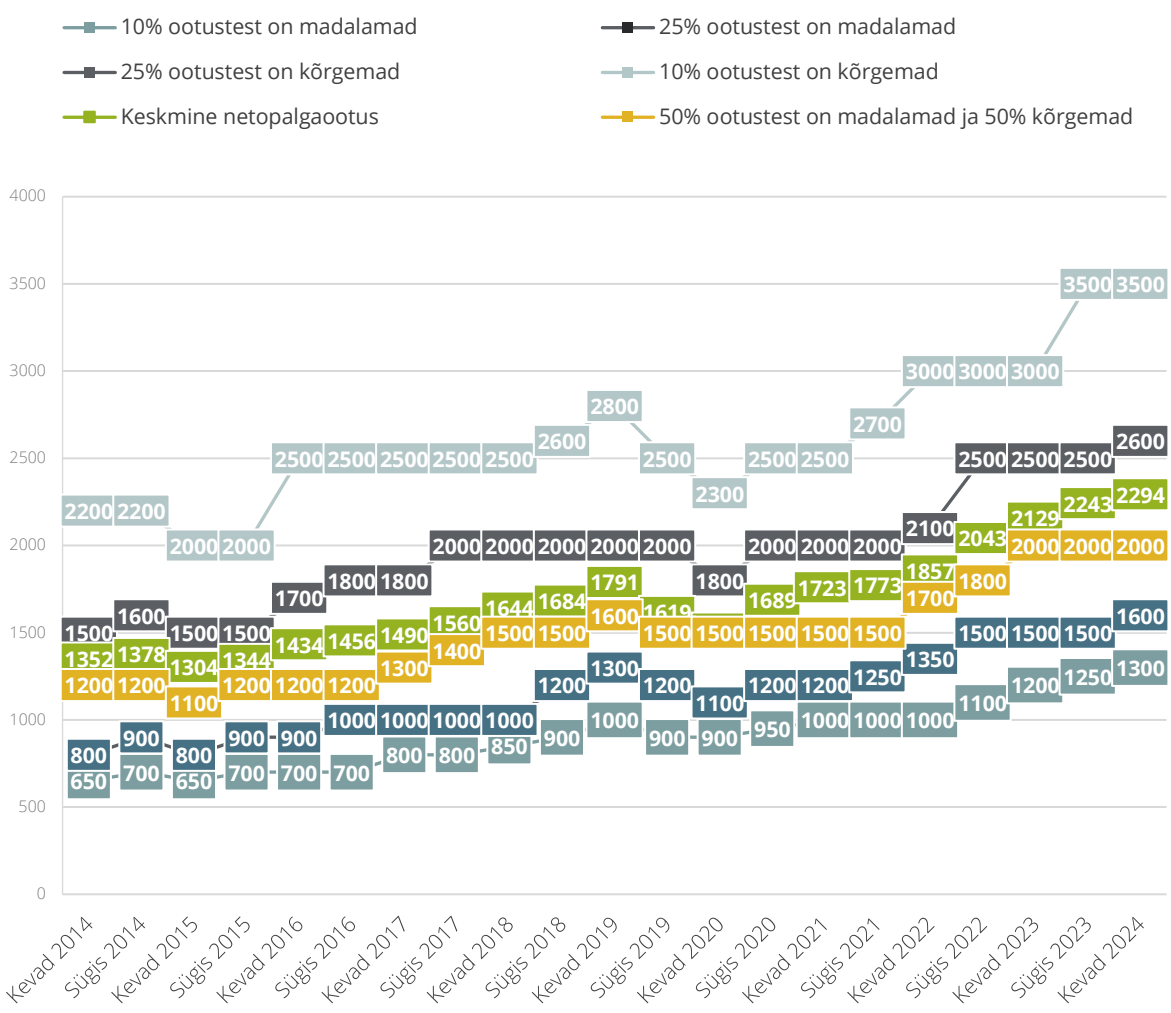
Alates 2019. aasta sügisest küsitakse töötajatelt nende netotöötasu ootust põhiametikohal ja töökoha vahetamisel. Varasemates küsitlustes paluti valida ametikohad, millel töötada soovitakse, ja märkida oma netotöötasu ootus.

Netotöötasu (raha kätte) ootuse mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, ei ole aasta jooksul muutunud ja on jätkuvalt 2000 eurot. Keskmine netotöötasu ootus on 7% tõusnud ja on 2294 eurot.

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

Eelmise kevadega võrreldes on saja euro võrra muutunud piirid, kuhu vahele jäävad poolte töötajate palgasoovid. Kui eelmisel kevadel mahtusid need 1500 ja 2500 euro vahele, siis sel kevadel jäävad need 1600 ja 2600 vahele. Kümnendik töötajatest rahuldub ka alla 1300-eurose palgaga ja sama paljude palgasoov ületab 3500 euro piiri.

Töötajate netotöötasu ootus praegusel ametikohal



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

Palgaootused on ametirühmades erinevad

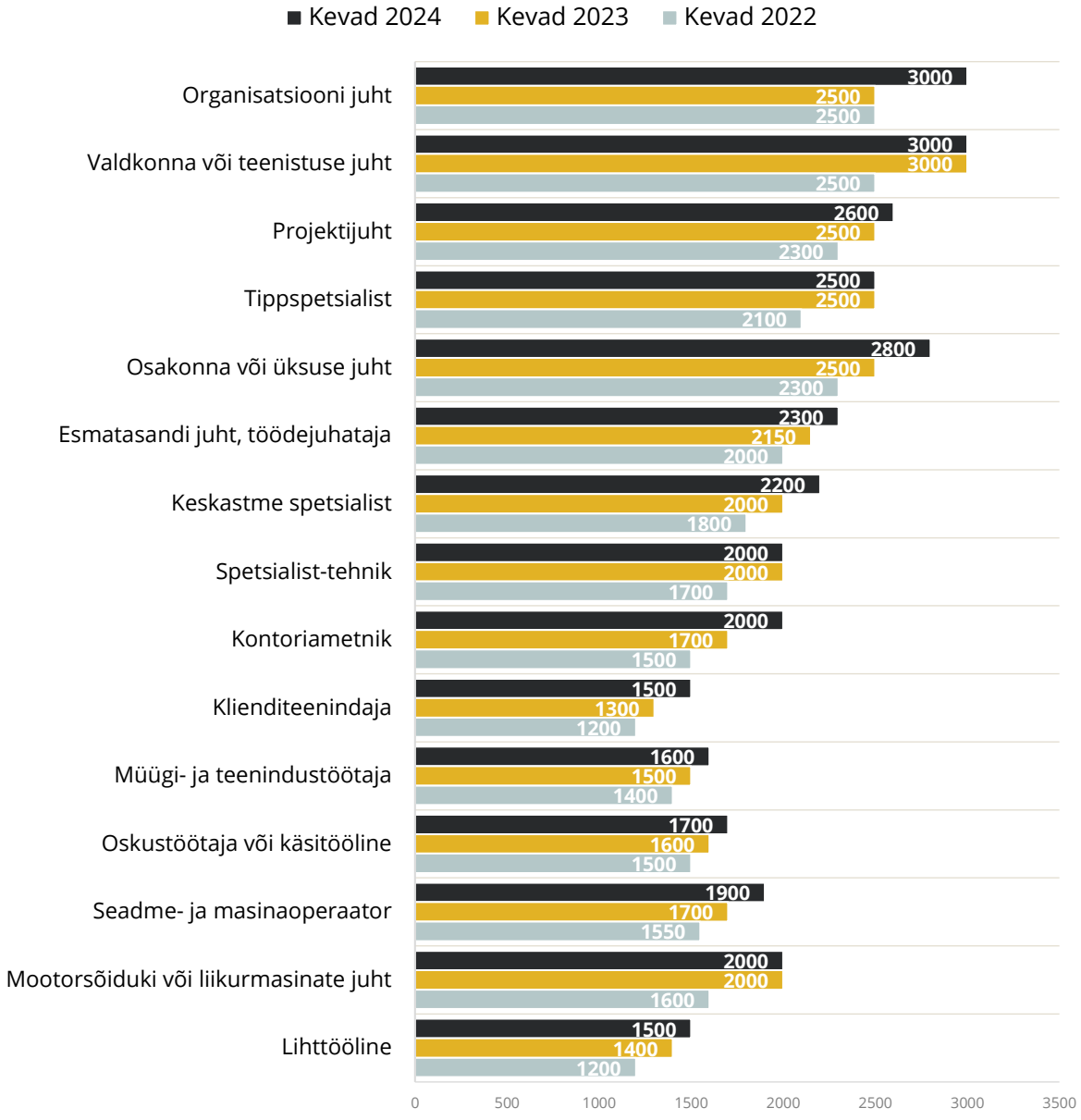
Ametirühmades on töötasude ootused erinevad ja mitmes rühmas on ootused kasvanud 100, 200 või ka 300 euro võrra. Kõige rohkem on suurenenud organisatsiooni juhtide palga-ootuse mediaan – 500 euro võrra.

Kerkinud on ka juhtide palgaootuse 90. protsentiil ehk piir, millest 10% ootustest on veel kõrgemad. Kui eelmisel aastal oli see 5500 eurot, siis sel kevadel on see kasvanud 7000 eurole.

Graafikul on toodud mediaanpalga ootus praegusel ametikohal, sellest piirist on poolte töötajate palgaootus madalam ja poolte oma kõrgem.

Palgaootusi saab detailsemalt vaadata küsitluse tulemuste andmefailist.

Netopalgaootuse mediaan praegusel töökohal ametirühmade lõikes



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

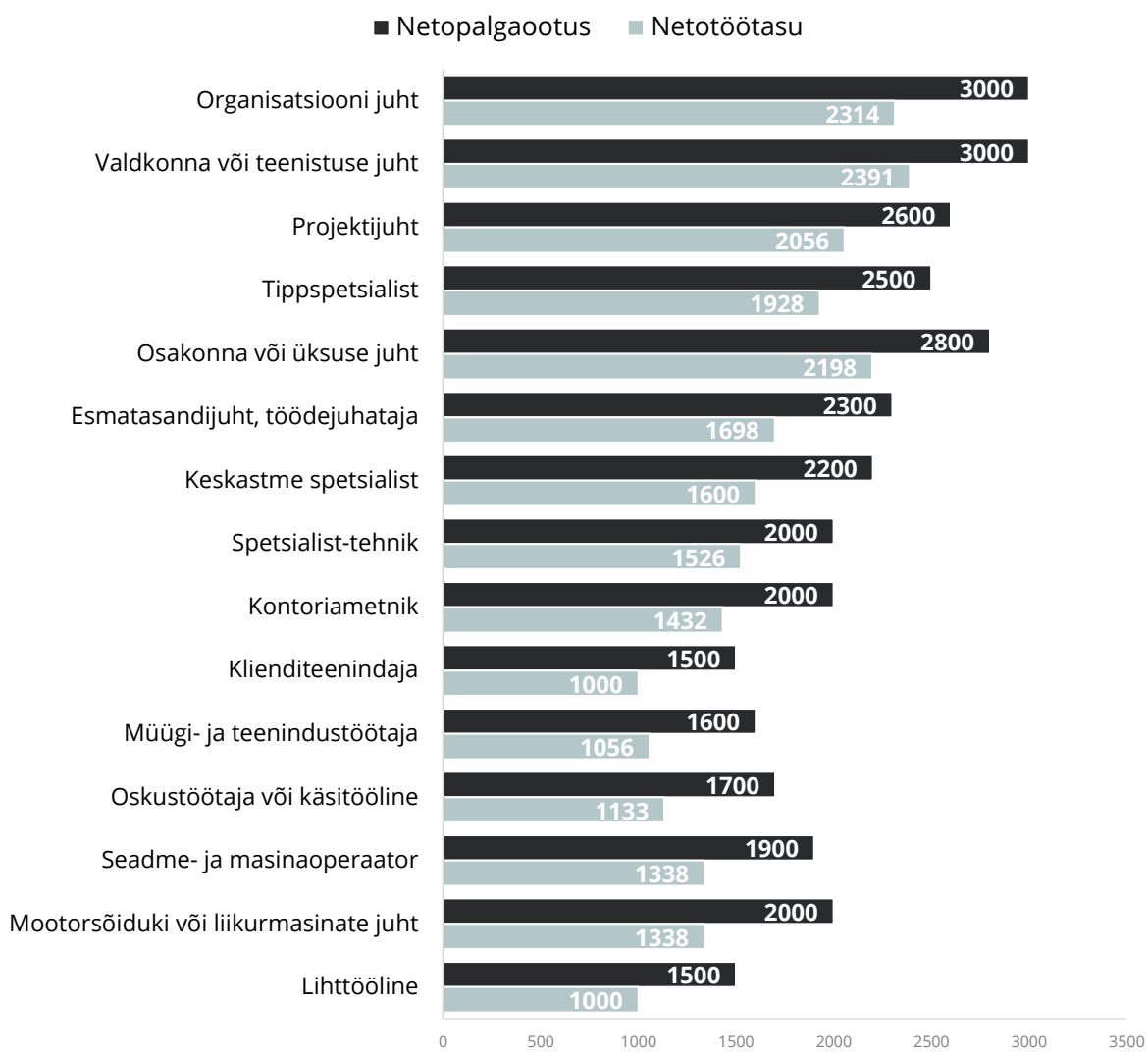
Keskmine palgasurve on veidi vähenenud

Palgainfo Agentuur võrdleb palgasurve hindamiseks töötajate netotöötasu ja netopalgaootust.

Saadava netotöötasu ja palgaootuse mediaani võrreldes oli palgasurve sel kevadel 24% ja aasta tagasi 28%, kaks aastat tagasi 27%.

Ametirühmades on palgasurve erinev. Suurem on see müügi- ja teenindustöötajate, klienditeenindajate, oskustööliste, lihttööliste ja mootorsõidukijuhtide seas, kes soovivad üle 500 euro rohkem palka saada.

Netopalgaootuse ja netotöötasu mediaan ametirühmade lõikes, kevad 2024



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

TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

Üle kümnendiku töötajatest otsib aktiivselt tööd

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate aktiivsus tööotsingul veidi suurenenud. Aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli 11%, aasta tagasi 9%. Pakkumistele oli avatud 35% ja tööpakkumisi jälgis 34% küsitluses osalenud töötajatest. Üldse ei otsinud tööd 19%.

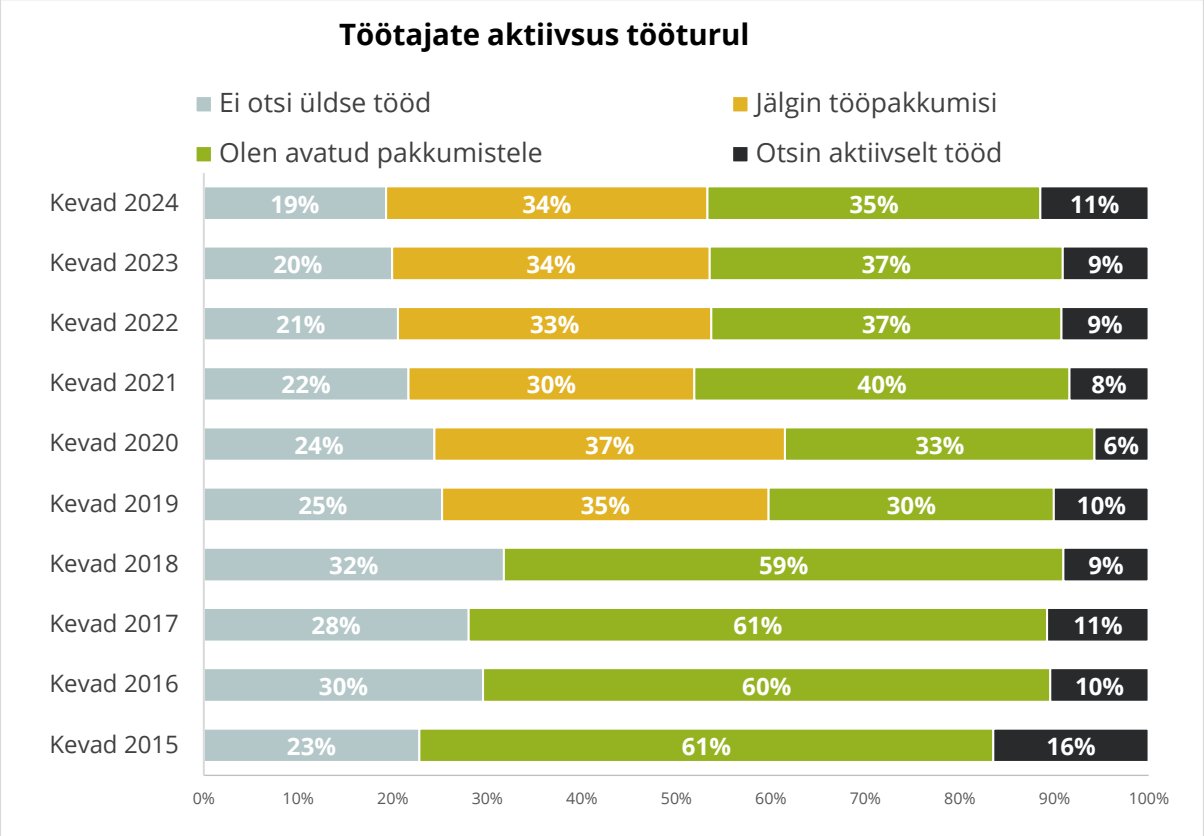
2020. aasta kevadel puhkenud koroonapandeemia esimene laine ja sellega kaasnenud piirangud mõjusid šokina – mitmed ettevõtted koondasid töötajaid ja tööpakkumiste arv langes praktiliselt nulli. Töötajate aktiivsus tööotsingul langes ja oma töökohast püüti kinni hoida.

Viiruse teist lainet 2021. aastal võeti rahulikumalt ja tööturu aktiivsust nii nõudluse kui ka pakkumise osas see ei muutnud. 2023. aastal kasvas tööandjate värbamisaktiivsus, samas töötajate tööotsingu aktiivsus väga palju ei muutunud.

Uuringu partneri tööportaali CVKeskus.ee andmed näitavad samuti, et töötajate kandideerimisaktiivsus on kasvanud – sel kevadel kandideeris tööpakkumistele keskmiselt 57 inimest, mida on 36% rohkem kui aasta tagasi.

Tööotsijate aktiivsus on kasvanud kõikides ametirühmades, kuid enim just teenindus- ja müügitöötajate seas, kus tööpakkumistele kandideerib koguni 70% rohkem töötajaid kui eelmisel aastal samal ajal. Keskmiselt konkureerib teenindussektori ametikohtadele rohkem kui 90 tööotsijat.

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu uuringusse kaasatud töötajad on tööotsingutes mõnevõrra aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejad. Sel kevadel tuli CVKeskus.ee kaudu uuringusse 27% vastajatest.



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

13% töötajatest mõtleb töökoha vahetamisele väga sageli

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

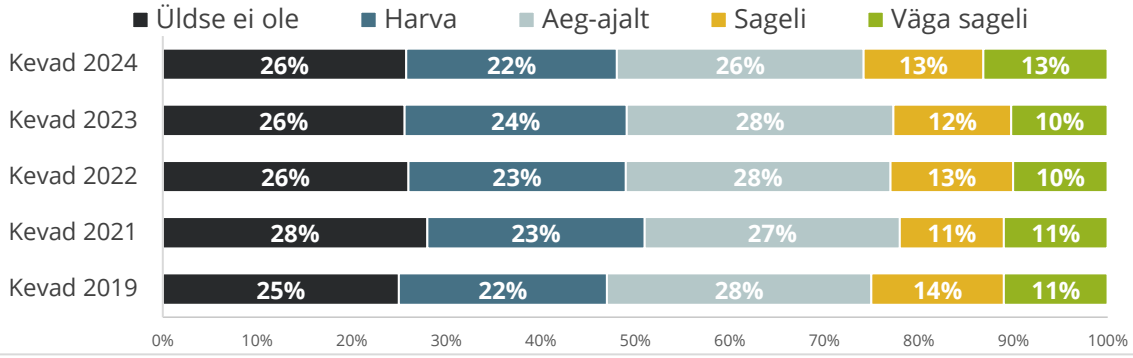
Üldse ei olnud töökoha vahetamisele mõelnud üle veerandi (26%) vastajatest. Sama paljud olid aga sellele mõelnud väga sageli või sageli. Aasta tagasi oli veidi vähem neid töötajaid, kes olid sageli või väga sageli töökoha vahetamisele mõelnud (22%).

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

Töötajatelt küsiti, kuidas nad arvavad, kui kaua neil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui nad peaks lähiajal töökohta vahetama. 21% vastajatest ei osanud öelda, kaua neil võiks aega minna. 8% arvas, et nad ei leiakski samaväärset töökohta. Võrreldes eelmise kevadega on suurenenud nende töötajate osatähtsus, kes arvavad, et uue töökoha leidmiseks kulub rohkem kui kolm kuud.

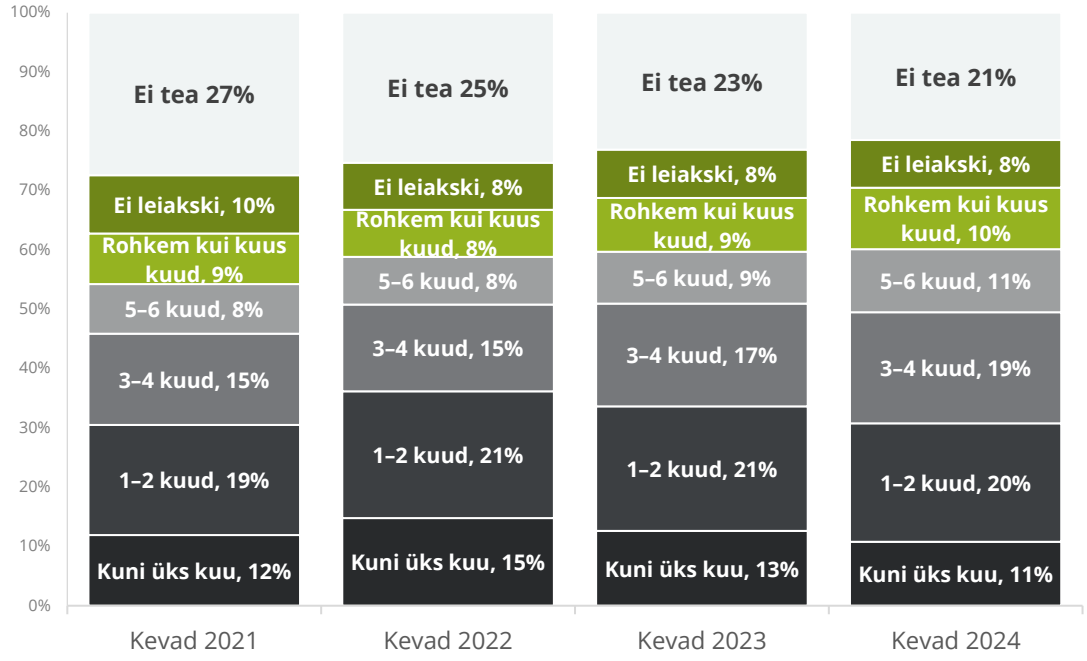
Töökoha vahetamisele mõtlemine

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



Uue töökoha leidmisele kuluv aeg

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



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

Üle pooled mittetöötavad inimesed otsivad aktiivselt tööd

Küsitlusele vastajatest oli 75% tööga hõivatud, 22% ei töötanud ning 3% ei töötanud, kuid neil oli kehtiv töösuhe. 80% mittetöötavatest uuringus osalejatest oleks võimalusel soovinud töötada.

Üle poole (53%) mittetöötavatest küsitlusele vastajatest otsis ka aktiivselt tööd. Aasta tagasi oli aktiivseid tööotsijaid mittetöötavate vastajate seas vähem – 44%.

Üldse ei otsinud tööd 8% mittetöötavatest osalejatest, kellest paljud olid vanemaealised. Tööpakkumisi jälgis 24% ja pakkumistele oli avatud 15% mittetöötavatest vastajatest.

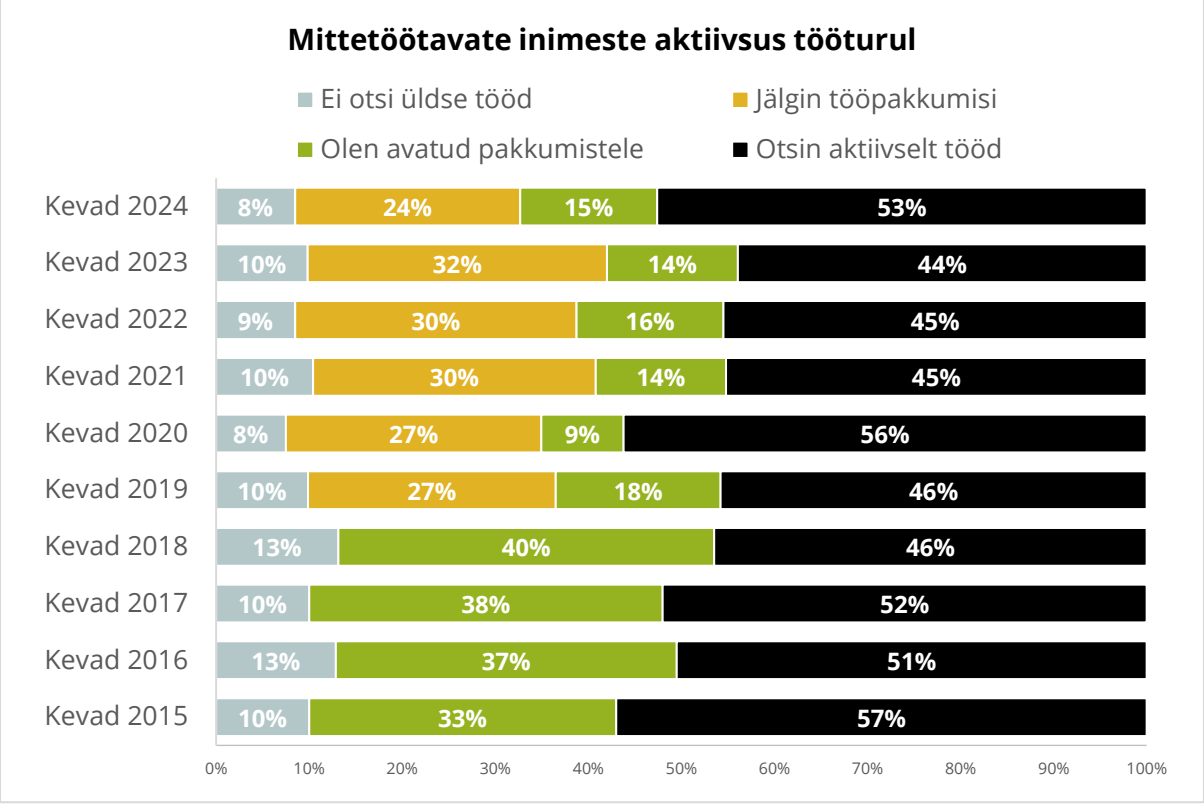
Uuringus osalejatest, kes ei töötanud, kuid kel oli kehtiv töösuhe, otsis aktiivselt tööd 23% ja 13% ei otsinud üldse tööd. Ülejäänud olid avatud pakkumistele või jälgisid tööpakkumisi. Kehtiva töösuhtega mittetöötavate vastajate aktiivsus tööturul on eelmise kevadega võrreldes veidi suurenenud.

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

Võimalik, et ka sel kevadel on mittetöötavate vastajate seas rohkem neid, kes on äsja töö kaotanud ja on seetõttu tööotsingul aktiivsemad.

12% mittetöötavatest vastajatest tuli majanduslikult väga kehvasti toime ja 32% kehvasti. Keskmiselt said hakkama aga ligi pooled (48%). Ülejäänud 8% tuli hästi toime. Aastaga on üle viiendiku (23%) mittetöötavate küsitluses osalenute toimetulek oluliselt kehvemaks muutunud. Eelmisega kevadega võrreldes on suurem nende mittetöötavate vastajate osatähtsus, kes tulevad kehvasti toime ja kelle toimetulek on halvenenud.

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



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

Tööle kandideerimise kutseid on saanud 41% vastanutest

Töötajate aktiivsust tööotsingul mõjutab tööandjate värbamisaktiivsus, mis 2023. aastaks oli taastunud 2020. aasta kevade šokist ja uusi töötajaid värvati taas väga hoogsalt. Sel kevadel paistab tööandjate värbamisaktiivsus veidi raugenud olevat – uusi töötajaid ei plaani nii paljud enam tööle võtta ja töökuulutusi avaldatakse vähem.

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

41% küsitluses osalenutest oli saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid. Sagedamini oli kutseid saadud otse tööandjatelt (22%) ja ka personaliotsingufirmadelt (18%). Üle pooled (59%) vastajad ei olnud kandideerimise kutseid saanud.

Ametirühmade lõikes oli sagedamini kandideerima kutsutud projektijuhte, valdkonna või teenistuse juhte ja tippspetsialiste.

Rohkem kui pooled (55%) IKT eriala töötajad olid kandideerimise kutseid saanud, aasta tagasi oli neist kutseid saanud pea kaks kolmandikku. Rohkem oli kandideerima kutsutud töötajaid veel õiguse, turunduse ja personalitöö alal.

Palgagruppide võrdluses said kõige rohkem (54%) tööle kandideerimise kutseid kõrgema palgaga, 2650 eurot ja rohkem teenivad töötajad. Eelmisel kevadel oli neist kutseid saanud 60%.

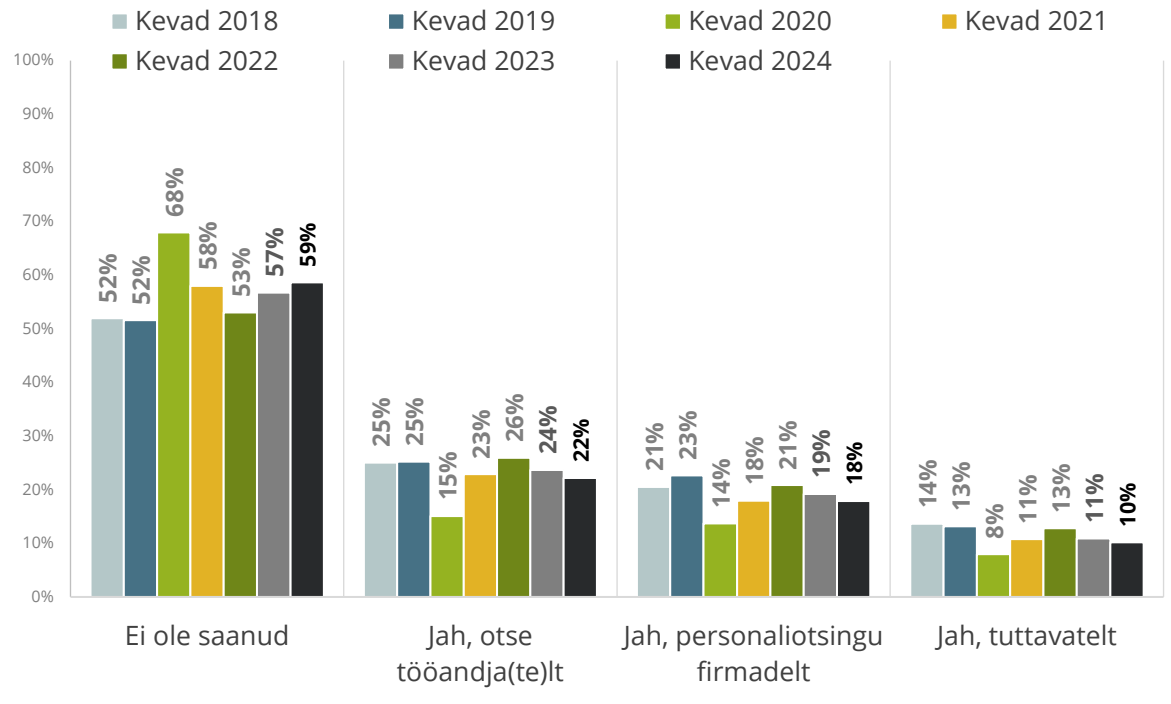
Tallinnas ja Harjumaal elavaid inimesi on sagedamini tööle kandideerima kutsutud kui muude Eesti piirkondade elanikke.

Vanusegruppidest on tööle kandideerimise kutseid saanud ligi pooled 25–44-aastastest, samas kui üle 55-aastastest oli kutseid saanud vaid kolmandik.

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

Kutsed tööle kandideerimiseks

Kas olete viimaste kuude jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks?



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

19% töötajatest on teise organisatsiooni tööle kandideerinud

Uuringus küsiti töötajatelt, kas nad on viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Enamik (74%) ei olnud seda teinud, 19% oli teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud, ülejäänud olid kandideerinud kas praegusele ametikohale või teistele ametikohtadele organisatsiooni sees.

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

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

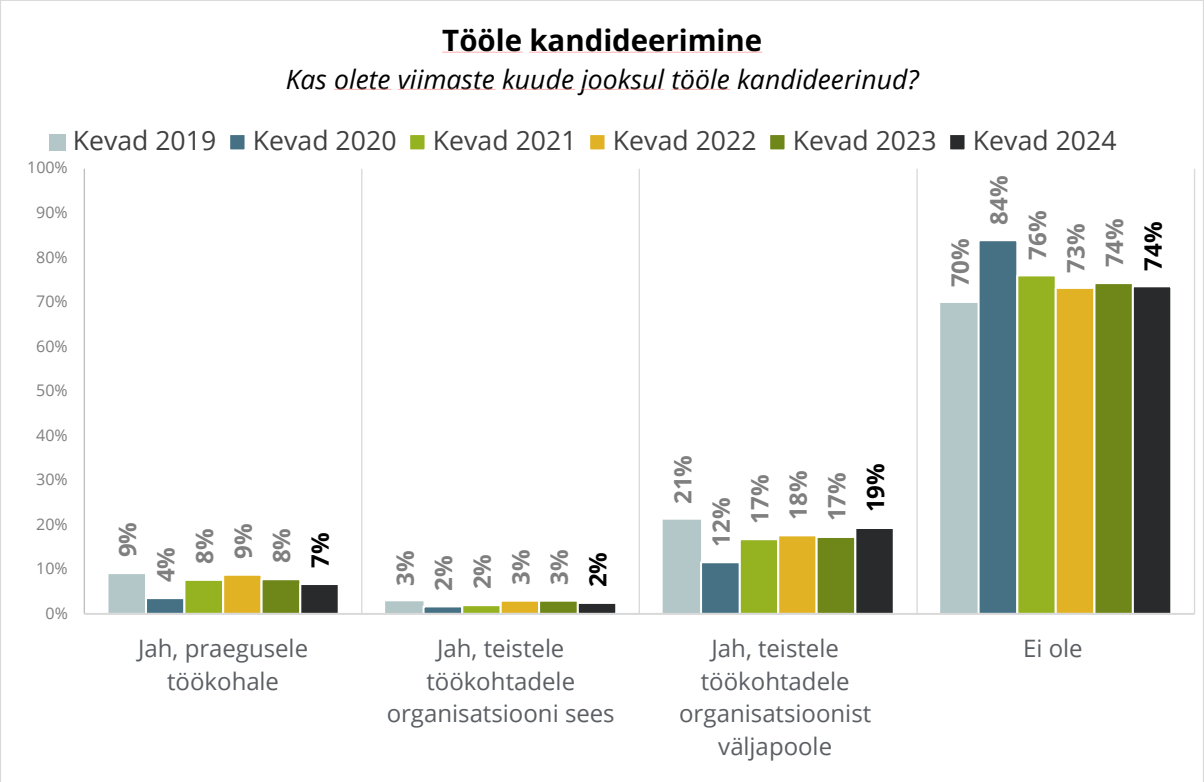
Ametirühmadest on sagedamini teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud valdkonnajuhid, projektijuhid ja klienditeenindajad.

Palgagruppide järgi ei ole suuri erinevusi tööle kandideerimises teistesse organisatsioonidesse.

Alla kahe aasta oma praeguse tööandja juures töötanud inimestest on veerand kandideerinud tööle teistesse organisatsioonidesse, samas kui üle kümneaastase staažiga töötajatest on seda teinud vaid kümnendik (12%). Tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

16–24-aastastest tööga hõivatutest on tööle kandideerinud ligi kolmandik, mittetöötavatest noortest aga kaks kolmandikku (69%). Töötavatest 55–64-aastastest on tööle kandideerinud 12%, mittetöötavatest sama vanusegrupi vastajatest üle poole (62%)

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



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

21% töötajatest kaalub lähikuudel töökohavahetust

Lähema kuue kuu jooksul kavatseb kindlasti töökohta vahetada 9% uuringus osalenud töötajatest, üle kümnendiku (12%) kaalub seda.

Pooled vastajatest lähikuudel töökohavahetust ei kavanda, kindlasti ei tee seda 20%.

Ligi kolmandik (29%) vastajatest ei oska öelda, kas nad vahetavad lähikuudel töökohta.

Eelmiste aastatega võrreldes on tulemused üsna sarnased. 2020. aasta kevadel seda küsimust ankeedis ei olnud.

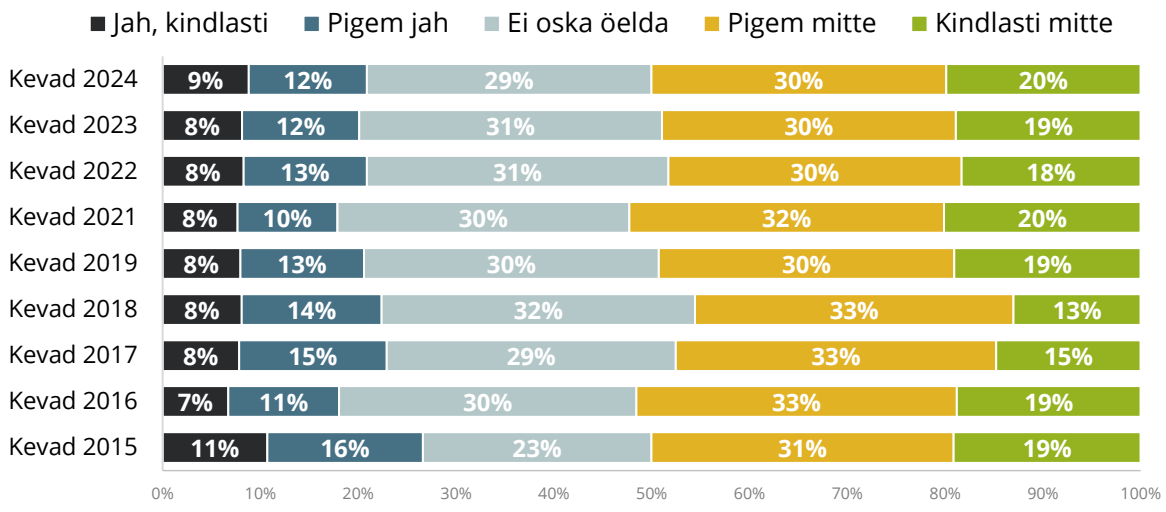
Töökohavahetust plaanivaid töötajaid on rohkem madalama palgaga töötajate seas, kes on ka tööotsingul aktiivsemad. Kuni 1344 eurot brutotasuna teenivatest töötajatest kaalus lähikuudel töökohavahetust 26%, üle 2400 euro brutotöötasuna teenivatest töötajatest aga vaid 15%. Tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Klienditeenindajatest, müügi- ja teenindustöötajatest ning lihttöölistest plaanis lähiajal töökohta vahetada ligi kolmandik.

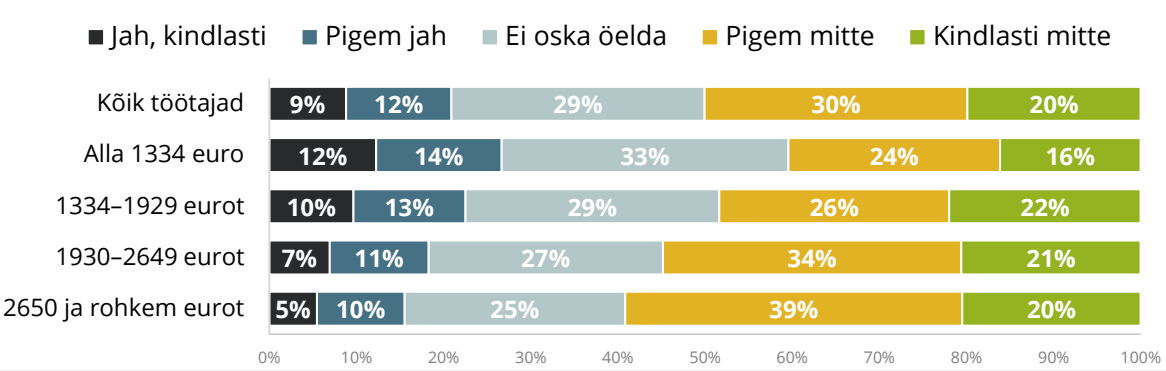
Alla kahe aasta oma tööandja juures töötanud töötajatest plaanib töökohavahetust pea veerand (26%), üle kümneaastase staažiga töötajatest aga 16%.

16–24-aastastest töötajatest kavandas töökohavahetust 40%, 55–64-aastastest 17% ja 65–74-aastastest alla kümnendiku (9%).

Töökoha vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul



Töökoha vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul brutotasu grupi järgi, kevad 2024



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

Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma tööandja juures töötada 22% vastajatest

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

Kümme ja rohkem aastat kavatses oma praeguse tööandja juures töötada üle viiendiku (22%) ning 5–9 aastat 18% uuringus osalenud töötajatest. Ligi kolmandik (30%) ei oska öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

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

2021.–2024. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemused on 2019. aasta omadega üsna sarnased. 2018. aastal ei olnud vastusevariantide valikus „10 ja rohkem aastat", vaid variandid lõppesid valikuga „5 ja rohkem aastat".

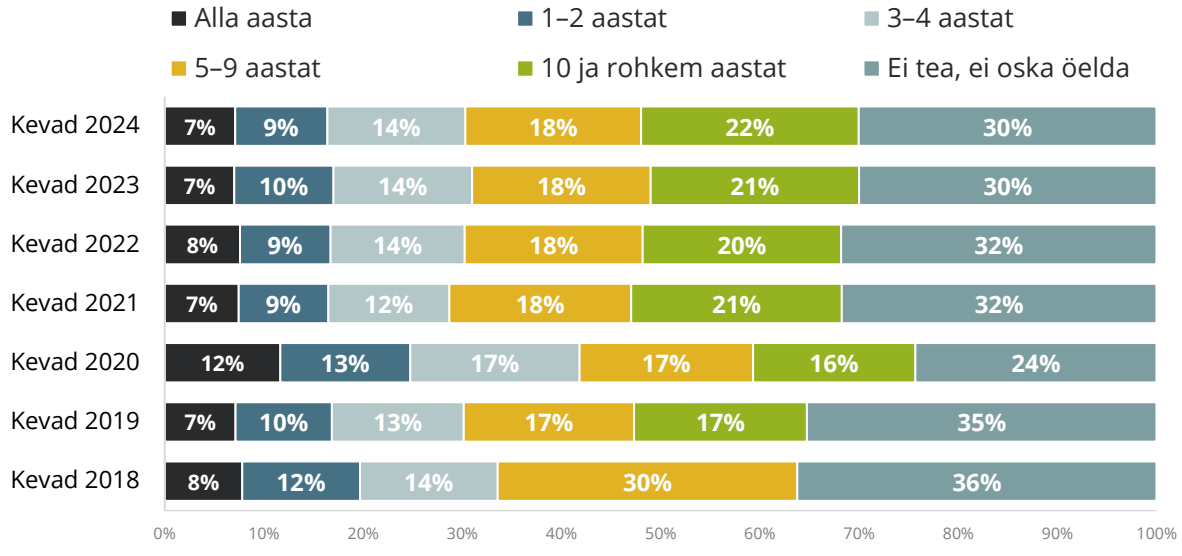
Palgagruppide lõikes on kavandatav staaž organisatsioonis veidi erinev. 2650 eurot ja enam teenivatest töötajatest veerand (25%) plaanib oma tööandja juures töötada veel kümme või rohkem aastat. Kuni 1334 eurot teenivatest töötajatest ligi kümnendik (9%) ei plaani üle aasta oma tööandja juures töötada ja veidi rohkem (12%) arvab, et töötavad oma praeguses töökohas 1–2 aastat. Samas plaanib 18% madalama palgaga töötajatest ka üle kümneaastast staaži.

12% lihttöölistest ei plaani oma praeguse tööandja juures üle aasta töötada ja sama paljud kavandavad 1–2-aastast staaži. Lihtsamate tööde tegijate seas on rohkem neid, kes ei tea, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Organisatsiooni juhtide seas on kõige rohkem neid, kes plaanivad oma praeguses töökohas pikemat aega töötada – 41% juhtidest plaanib rohkem kui kümneaastast staaži.

Kavandatav staaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



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

19% noortest ei kavatse üle aasta oma tööandja juures töötada

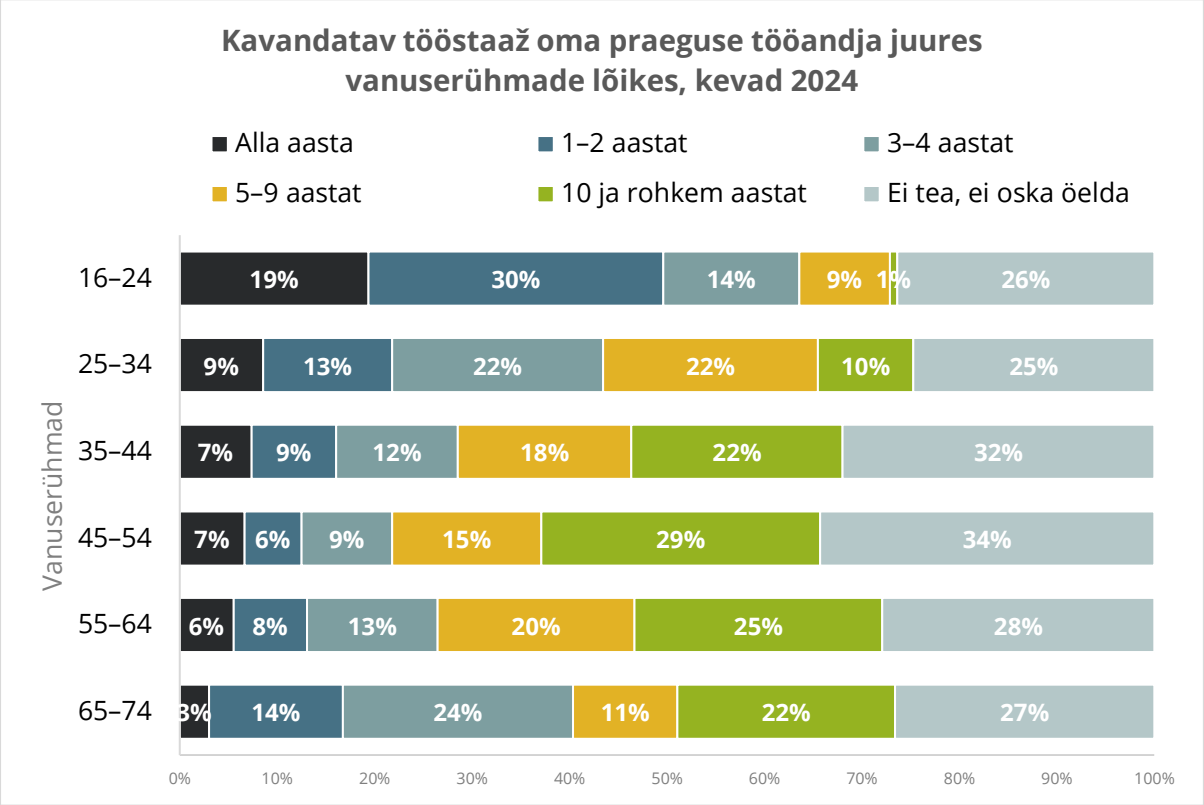
Kavandatava staaži pikkus on vanuserühmade lõikes üsna erinev.

16–24-aastastest 19% ei kavatse üle aasta oma praeguse tööandja juures töötada, aasta tagasi arvas sama moodi 16% noortest. 1–2-aastast staaži plaanis nii sel kui eelmisel kevadel 30% noortest.

Üle kümne aasta plaanis oma praeguse tööandja juures töötada 1%, aasta tagasi 3% noortest. Noorte seas on veidi suurenenud nende osatähtsus, kes ei oska arvata, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad – eelmisel kevadel ei osanud seda öelda 23% ja sel kevadel 26%.

Noorte kavandatud lühiajalise staaži üks põhjus võib olla see, et töötatakse kooli kõrvalt mitte-erialasel tööl, sageli klienditeenindajana. Uuringus osalenud 16–24-aastaste keskmine brutotöötasu oli madalam (1374 eurot) kui teistes vanuserühmades, mis võib samuti seletada selle rühma suuremat valmisolekut töökohta vahetada. Selles vanuserühmas oli suurem ka aktiivselt tööd otsivate inimeste osatähtsus.

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



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

Tööotsimise kanalite eelistamise järjestus ei ole muutunud

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

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

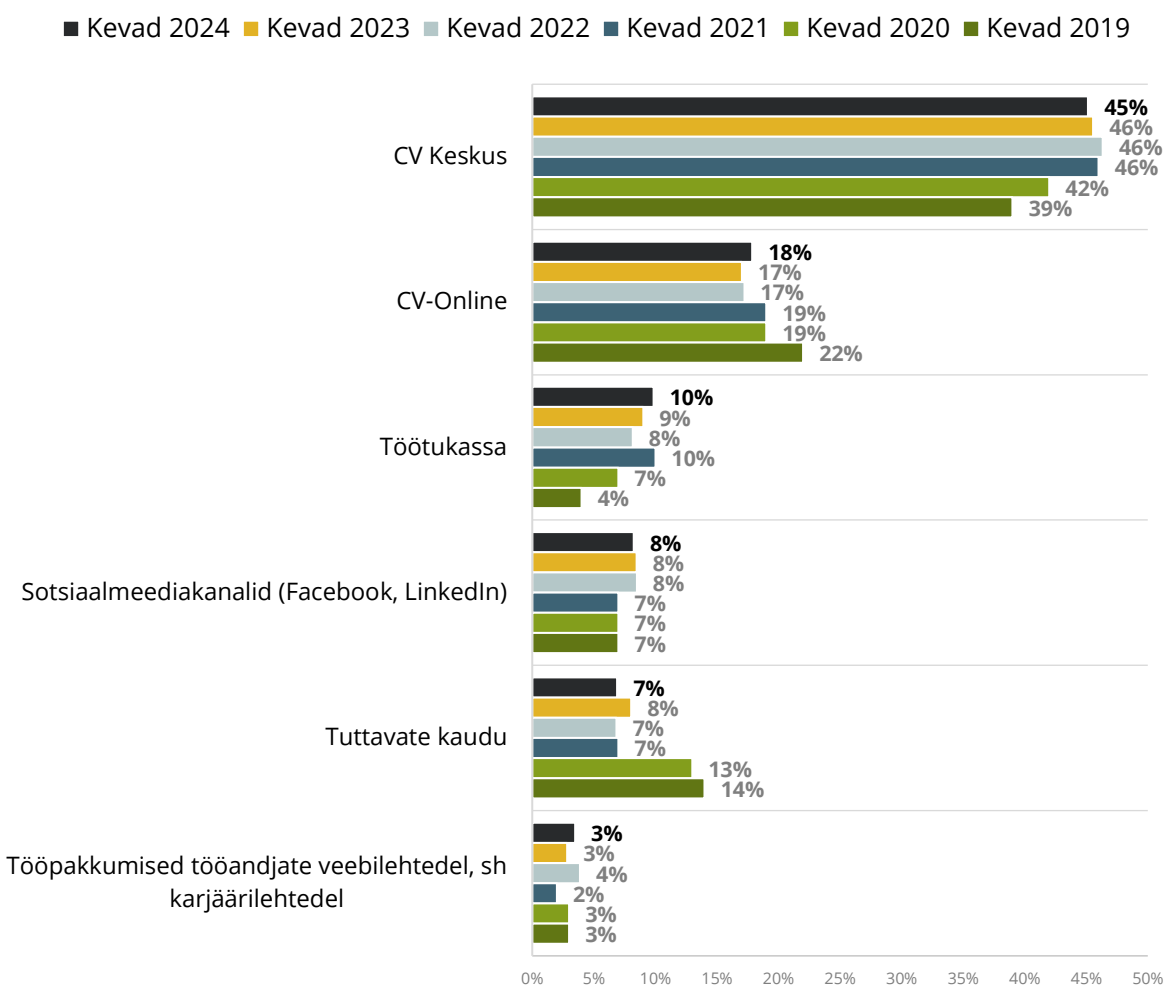
Tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajatest asetas portaali esimesele kohale 50%, Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejatest 42%. Tulemused on olnud sarnased ka varem.

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

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

Sotsiaalmeediakanaleid eelistavad sagedamini IKT, loodus- ja tehnikateaduste rakendamisega seotud töötajad.

Esimesele kohale järjestatud tööotsingu kanalid



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

PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL

Töötajate palgaootus töökoha vahetamisel on 2000 eurot

Töötajate netopalgaootuse mediaan töökoha vahetamisel muutunud ei ole ja töötajad soovivad jätkuvalt 2000 eurot kätte teenida.

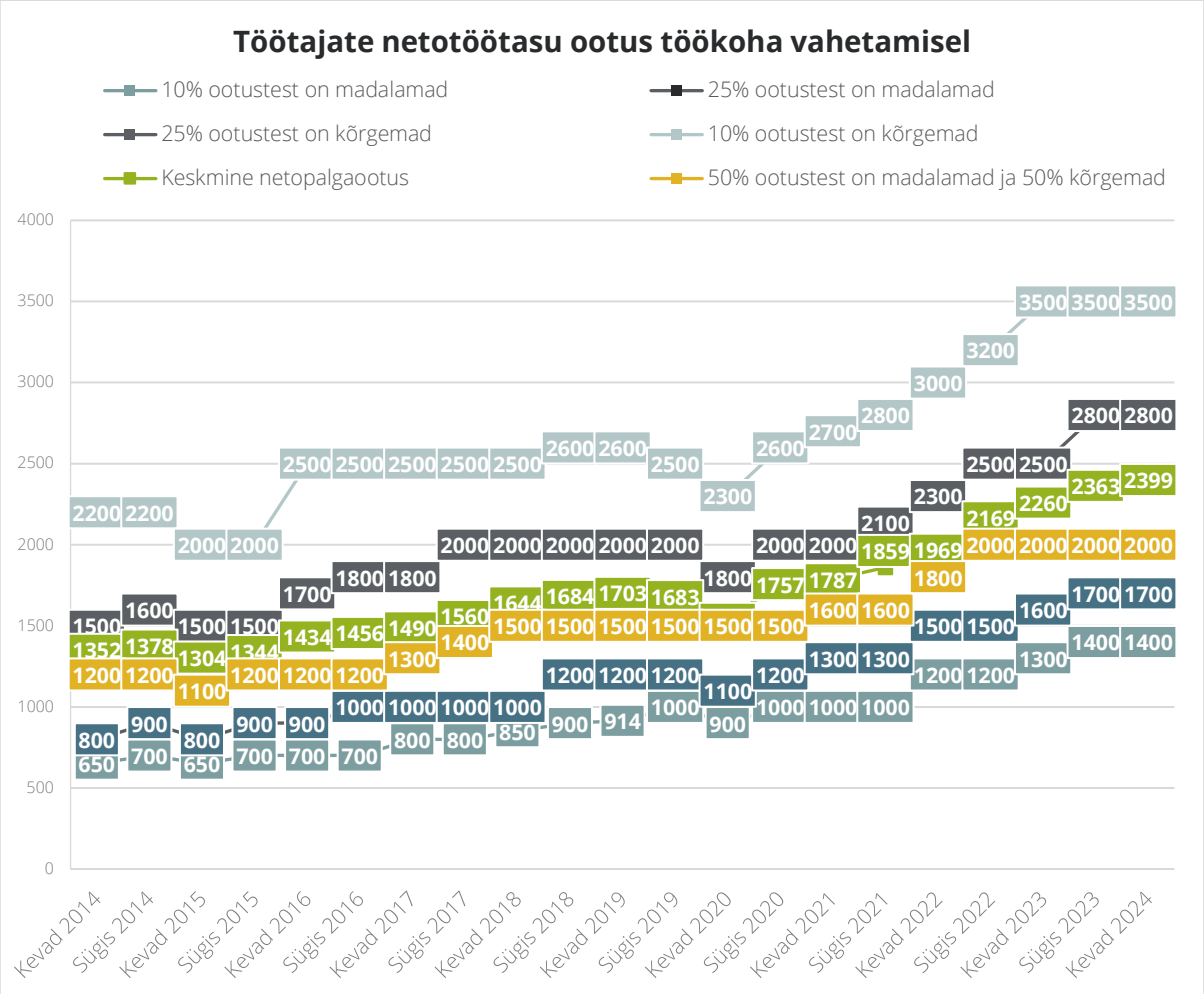
Mediaanpalgaootus näitab piiri, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem raha kätte teenida.

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

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

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

10% töötajatest soovib töökoha vahetamisel teenida rohkem kui 3500 eurot kätte. Sama paljud lepivad aga alla 1400-eurose netopalgaga.



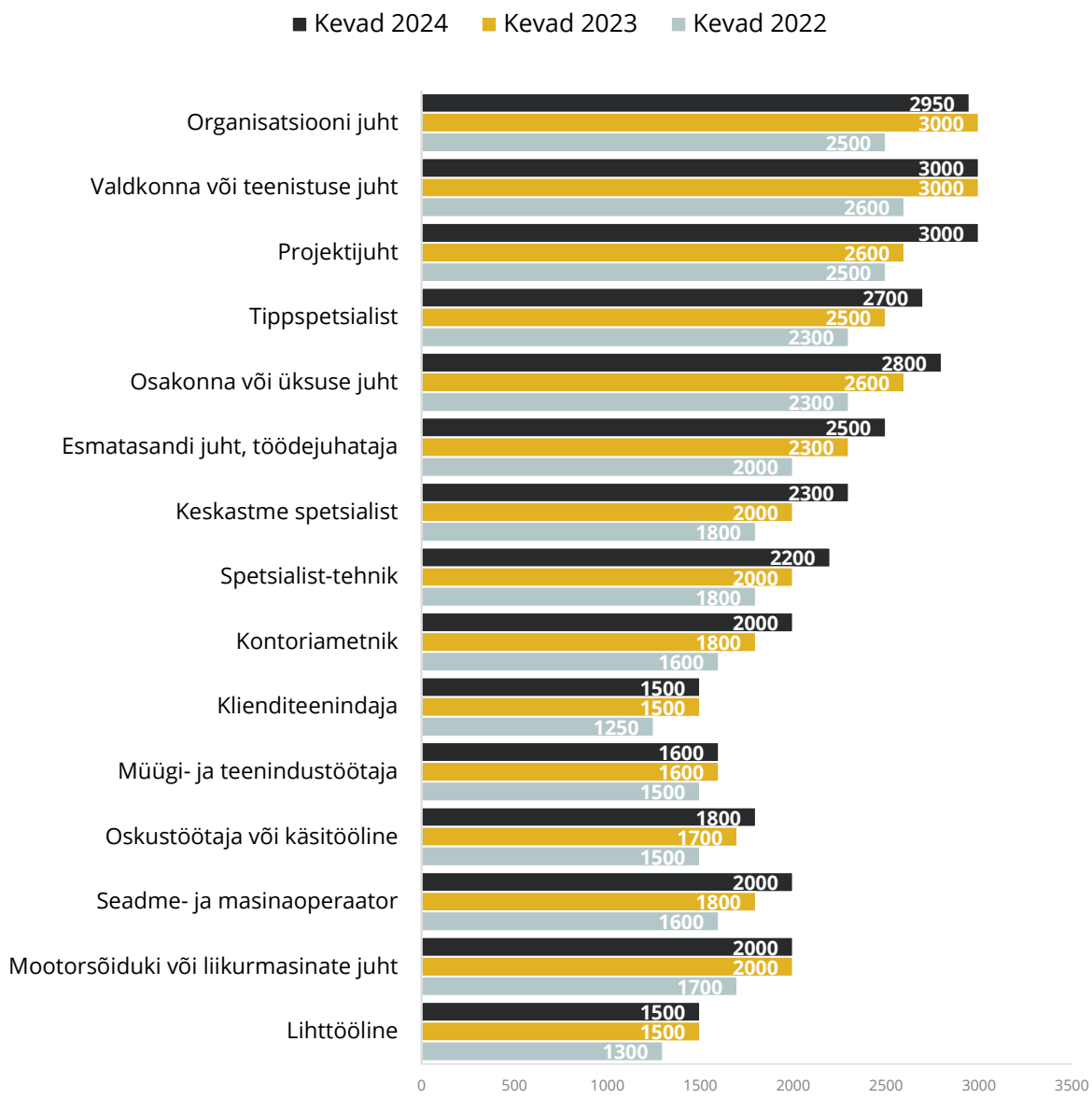
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Palgaootus töökoha vahetamisel on kasvanud mitmes ametirühmas

Ametirühmade lõikes on palgaootus töökoha vahetamisel üsna erinev. Mõnes rühmas on see aastaga kasvanud, mõnes samaks jäänud. Juhtide palgaootuse mediaan on eelmise kevadega võrreldes 50 eurot madalam, kuid 90. protsentiil, millest kümnendik juhte soovib veel kõrgemat palka, on suurenenud 5900 eurolt 7000 eurole.

Täpsemalt saab palgaootusi ametirühmade ja töö erialaste valdkondade järgi vaadata kokkuvõttele lisatud Exceli andmefailist.

Netopalgaootuse mediaan töökoha vahetamisel ametirühmade lõikes



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

KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL

Üle veerandi on kandideerinud kolmele kuni viiele töökohale

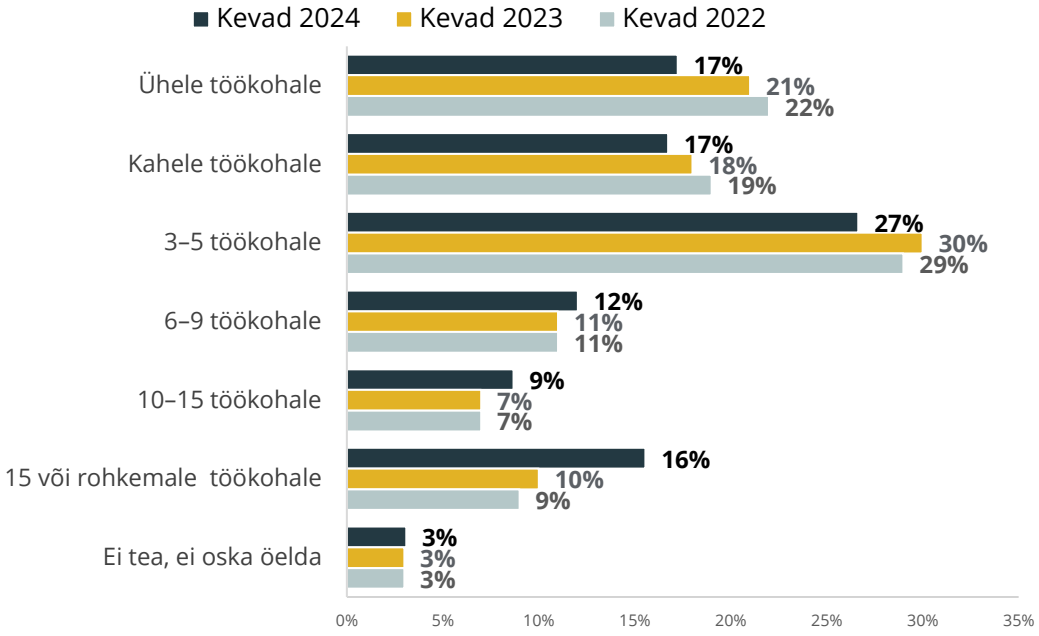
Tööle kandideerinud vastajatelt küsiti, mitmele erinevale töökohale on nad viimase kuue kuu jooksul kandideerinud.

17% oli kandideerinud ühele töökohale, ülejäänud olid kandideerinud kahele või rohkemale töökohale, 3% ei osanud öelda, kui paljudele töökohtadele nad on kandideerinud. Kõige rohkem oli vastajaid, kes olid kandideerinud 3–5 töökohale (30%). Eelmise kevadega võrreldes oli enam neid (16%), kes olid kandideerinud 15 või rohkemale töökohale, mis näitab töötajate kandideerimisaktiivsuse kasvu.

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

Tööle kandideerimiste arv

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



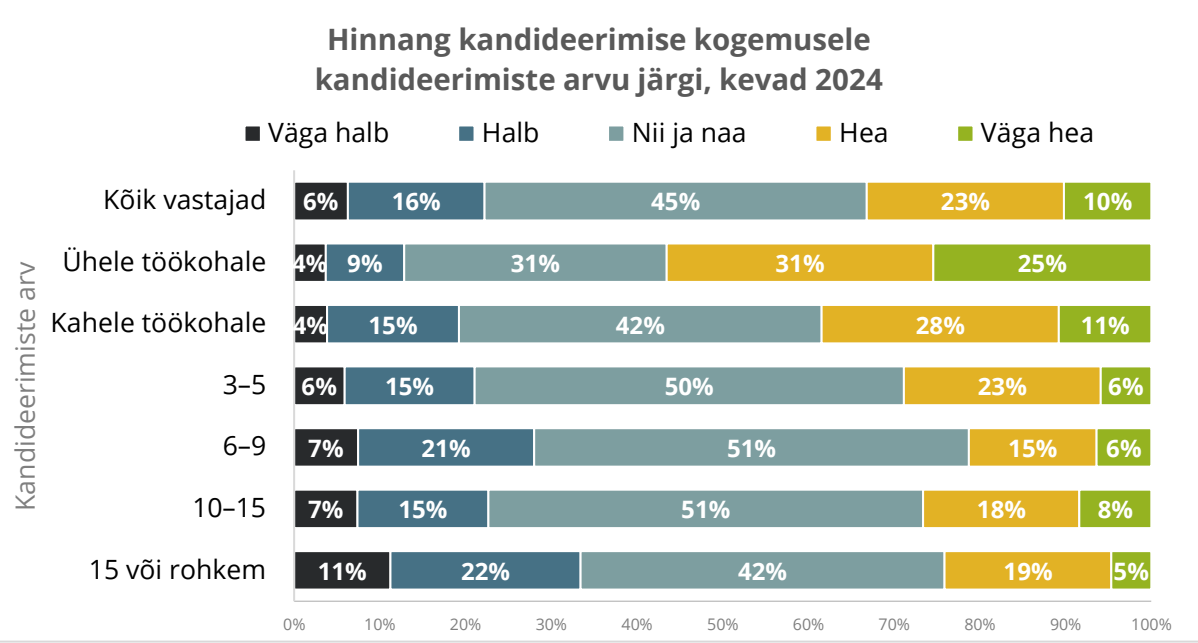
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kolmandikul tööotsijatest on hea, üle viiendikul halb kandideerimise kogemus

Töötajate küsitluses osalejatel, kes olid viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud, paluti hinnata oma kandideerimise kogemust skaalal väga halb – väga hea. Kümnendik (10%) vastajatest hindas oma kogemust väga heaks, ligi veerand (23%) heaks. Väga halvaks pidas oma kogemust 6% ja halvaks 16% vastajatest. Pea pooled (45%) jäid oma vastustes kahe vahele ja märkisid „nii ja naa".

Oma kandideerimise kogemust hindasid sagedamini heaks need, kes olid kandideerinud ühele või kahele töökohale. Kehvemad kogemused olid 15 või rohkemale töökohale kandideerinud küsitluses osalejatel.

Vastajatel oli võimalus oma hinnangut vabas vormis selgitada. Kokku kirjutati üle 1000 kommentaari. Oma kogemust väga heaks hinnanud vastajad olid saanud sisukat tagasisidet ja osutunud sageli ka valituks. Oma kogemust väga halvaks hinnanud vastajad ei olnud tihti oma kandideerimissoovile mingit tagasisidet saanud või oli tagasiside väga lakooniline. Üsna mitmed vanemaealised vastajad tõid välja ka oma vanust, mille tõttu neid kandidaatidena välistatakse.



Väga hea kandideerimise kogemusega vastajate selgitused

- *Oli väga huvitav kandideerimisprotsess (videoküsimused + intervjuu). Intervjuu küsimused ei olnud traditsioonilised ja ärgitasid mõtlema ning arutlema. Oli väga meeldiv.*
- *Tundsin, et mind oodatakse ja vajatakse.*
- *Anti väga head ja konstruktiivset tagasisidet.*
- *Kandideerimine käis kiirelt, 2 kohtumist ja sain tööle.*

Väga halva kandideerimise kogemusega vastajate selgitused

- *Palju aja raiskamist ja kommunikatsioon puudulik.*
- *Olematu tagasiside; CV peale eitav vastus ilma selgitusteta, miks selline otsus.*
- *Keskealised prouad ei ole soovitud kandidaat minule huvipakkuvas valdkonnas.*
- *Pikalt lastakse otsust oodata, ei ole kindel, kas üldse reageeritakse mu taotlusele.*
- *Kui äraütlev vastus on järgmisel päeval postkastis, siis … tajun, et minu pakkumisse ei ole tõsiselt suhtutud.*

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

TEKSTILOOME TEHNOLOOGIAD

ChatGPT tuntus on oluliselt suurenenud

Kuna aasta tagasi sisenesid ChatGPT ja teised tekstiloome tehnoloogiad jõuliselt töömaailma ja tekitasid vastakaid tundeid, lisati ankeeti küsimused ka nende tehnoloogiate kasutamise ja mõjude kohta. Sel kevadel korrati paari küsimust, et hinnata muutusi.

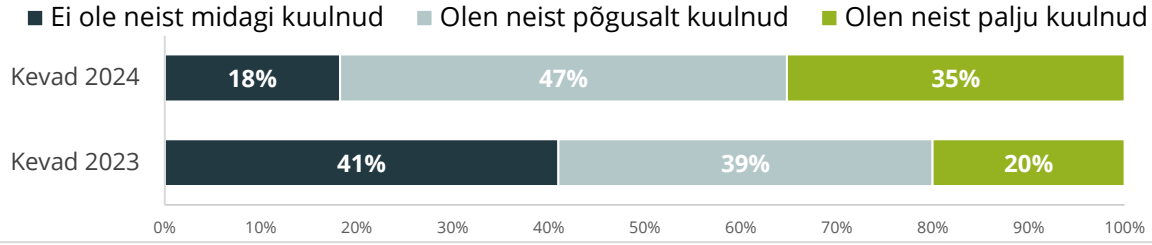
Küsitluses osalejatelt küsiti, kas nad on kuulnud või lugenud ChatGPT-st ja teistest sarnastest tehisintellekti (AI) ja masinõppe (ML) tehnoloogiatest. Kui eelmisel kevadel ei olnud neist midagi kuulnud 41% vastajatest, siis sel kevadel olid ligi pooled (47%) neist põgusalt kuulnud ja üle kolmandiku (35%) oli palju kuulnud. Vaid 18% küsitluses osalenutest ei olnud sellistest tehnoloogiatest midagi kuulnud. Nooremate vastajate seas oli suurem nende osatähtsus, kes olid ChatGPT-st ja sarnastest tehnoloogiatest palju kuulnud.

Vastajatelt, kes olid ChatGPT-st või sarnastest tehnoloogiatest kuulnud, küsiti, kas nad on neid ka kasutanud. Kokku vastas sellele küsimusele 5594 inimest ja neist oli selliseid tehnoloogiaid kasutanud 53%. Õpingutes ja töös on uute tehnoloogiate kasutajate osatähtsus aastaga kahekordistunud.

Kuna eelmisel aastal oli vabas vormis antud vastustes sageli nimetatud meelelahutuse eesmärki, lisati see vastusevariantidesse. Ligi kolmandik oli ChatGPT-d või sarnaseid tehnoloogiaid kasutanud just sel eesmärgil.

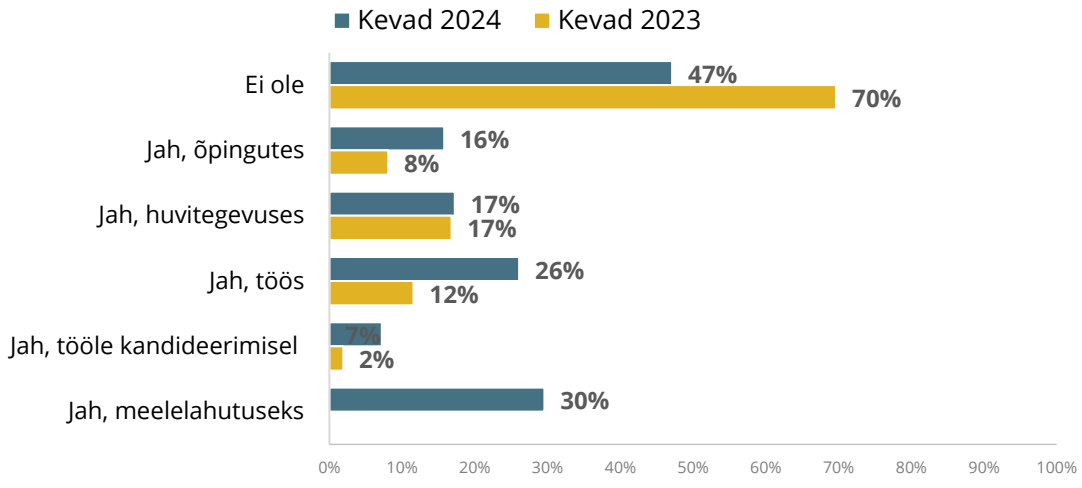
ChatGPT jt sarnased tehnoloogiad

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



ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamine

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



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

PINGED JA STRESS

Töö ja rahaga seotud stressi kogemine ei ole vähenenud

Eelmisel aastal suurenes üsna palju selliste vastajate osatähtsus, kes olid enamasti või alati kogenud töömurede ja rahaga seotud stressi. Aastaga on nende osakaal praktiliselt samaks jäänud, kuigi neid on rohkem kui 2022. aasta kevadel.

Tööga seotud muresid tuleb enamasti või alati ette 18% töötajatel ja raha pärast esineb pingeid 25% töötajatel. Nii töö kui ka rahaga seotud mured on seotud ka toimetuleku ja finantsilise kindlustundega.

Tööga seotud stressi kogevad töötajad tunnevad ennast sageli ka väsinuna ja kurdavad suure töökoormuse üle. 22% töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga suurenenud, 7% märkis, et see on oluliselt suurenenud.

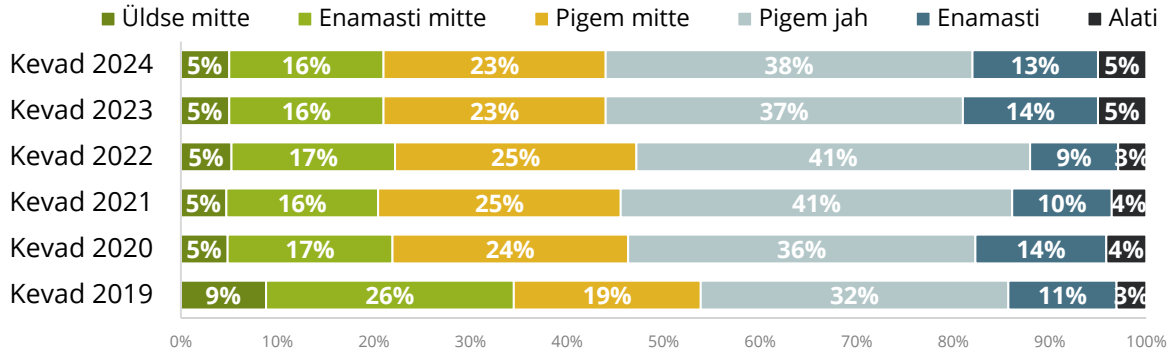
Tööga seotud pingeid ja stressi kogevad sagedamini organisatsioonide juhid, osakondade või üksuste juhid, samuti teenistuste või valdkondade juhid. Harvem esineb seda seadme- ja masinaoperaatoritel ning lihttöölistel.

Rahaga seotud pingeid ja stressi on sagedamini müügi- ja teenindustöötajatel ning madalama palgaga töötajatel, vähem kogevad seda kõrgema palgaga juhid ja tippspetsialistid.

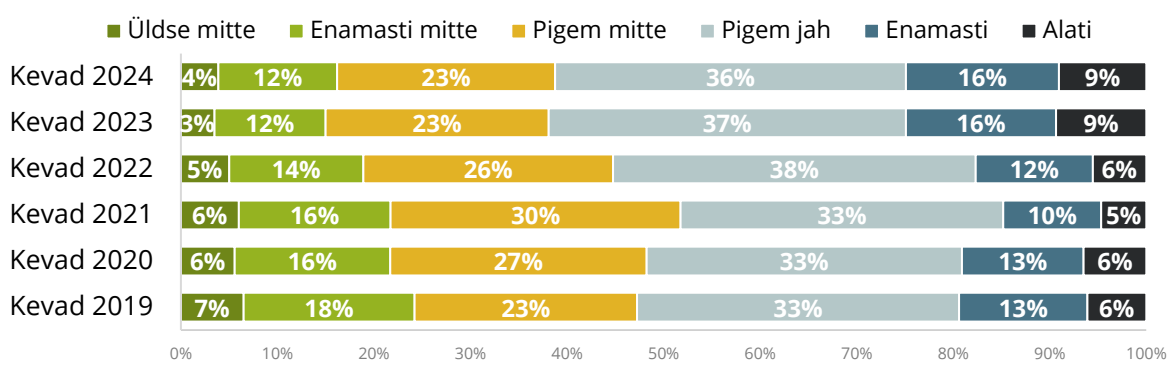
Väiksema töötajate arvuga organisatsioonide töötajatel on rahaga seotud muresid tihemini. Selle põhjus võib olla väiksemate organisatsioonide madalam palgatase ja ebakindlam sissetulek.

Tegevusalade lõikes muretsevad raha pärast kõige vähem riigisektori, infrastruktuuriettevõtete ja pangandusvaldkonna töötajad.

Tööga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



Rahaga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



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

Tervisega seotud stressi kogetakse veidi sagedamini

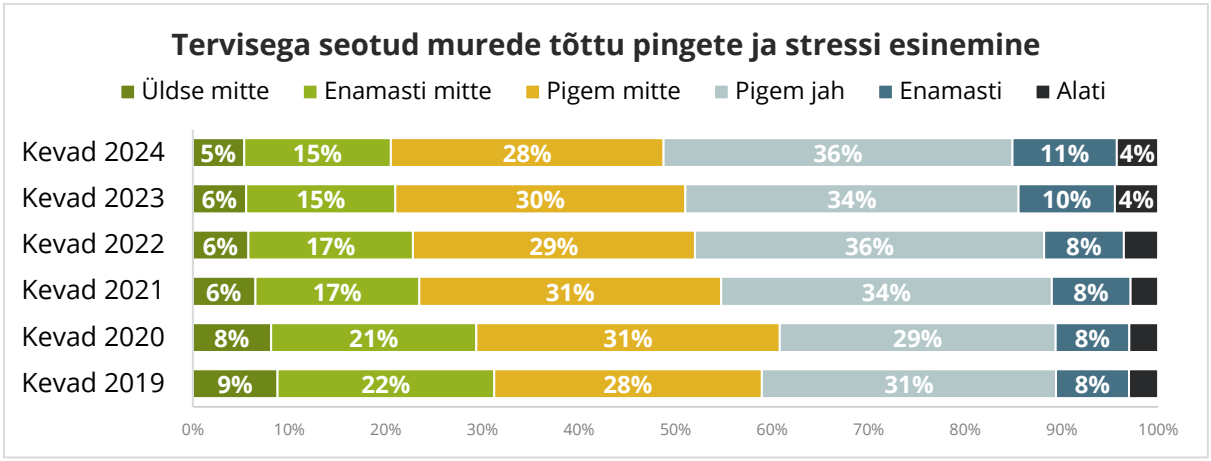
Tervisega seotud murede tõttu koges pingeid ja stressi enamasti või alati 15% töötajatest, aasta tagasi oli neid peaaegu sama palju – 14%.

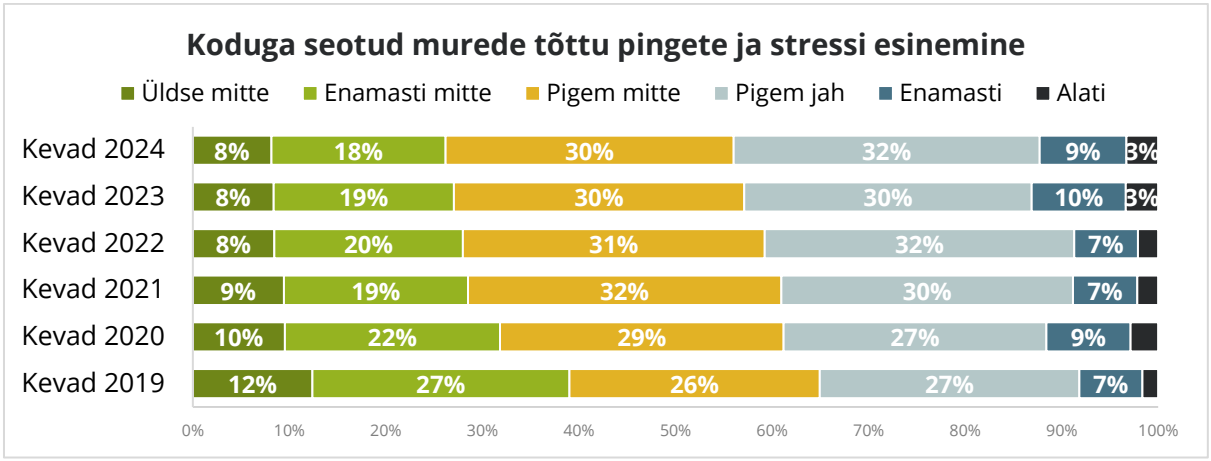
Tervisega seotud stressi kogevad sagedamini klienditeenindajad, oskustöölised ja lihttöölised, mis on seotud koormusega, aga ka palgatase-mega ja võimalustega oma tervise eest hoolitseda.

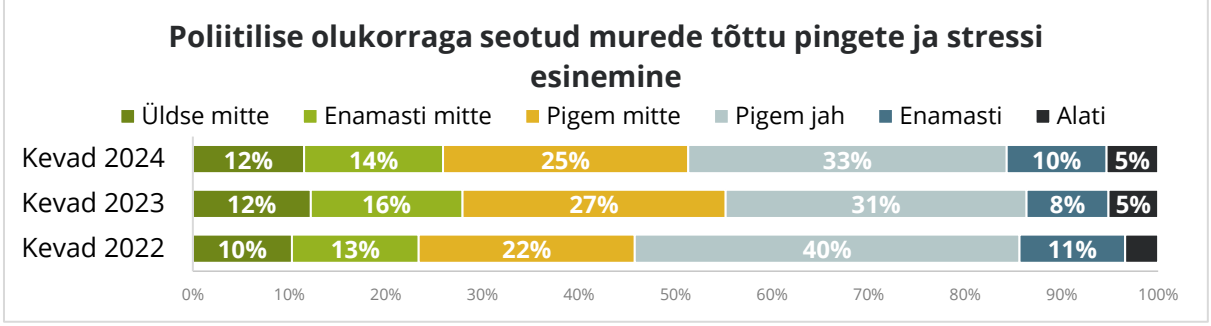
Rohkem muretsevad oma tervise pärast üle 55-aastased, nooremad töötajad kogevad tervisega seotud stressi märksa harvem.

Koduga seotud murede tõttu kogetakse pingeid ja stressi kõige vähem. Seda koges enamasti või alati 12% vastanud töötajatest, aasta tagasi 13%. Töötajad, kes muretsevad raha pärast, tunnevad sagedamini ka koduga seotud pingeid ja stressi.

2022. aasta kevadel lisati küsimus ka poliitilise olukorra kohta – kui sageli töötajad sellega seoses pingeid ja stressi on kogenud. Aasta tagasi koges poliitilise olukorra tõttu enamasti või alati stressi 13% vastajatest, sel kevadel on neid veidi rohkem – 15%. Poliitilise olukorra tõttu kogesid sagedamini stressi vene keeles ankeedile vastanud inimesed ja Ida-Virumaa elanikud.







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

Mittetöötavad vastajad kogevad sagedamini rahaga seotud stressi

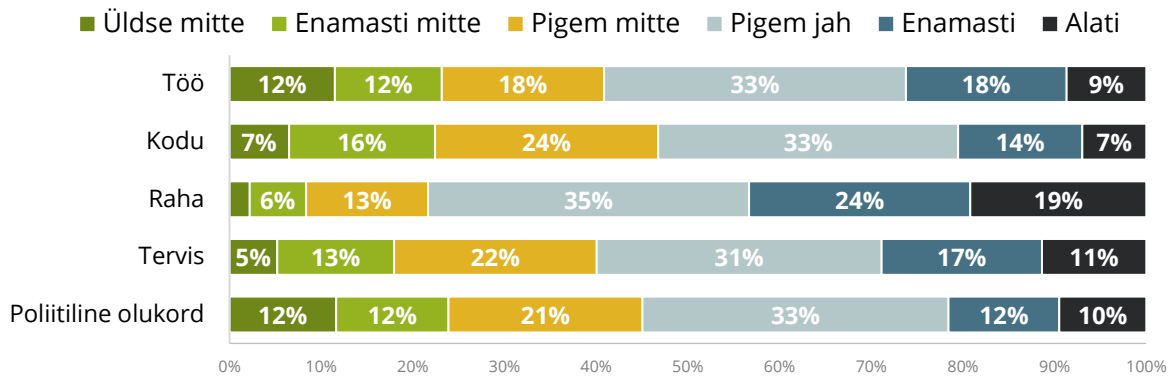
Kolmel viimasel aastal on pingete ja stressi kogemise kohta küsitud ka mittetöötavatelt vastajatelt.

Eelmisel aastal suurenes mittetöötavate vastajate seas oluliselt nende osatähtsus, kes muretsesid raha pärast.

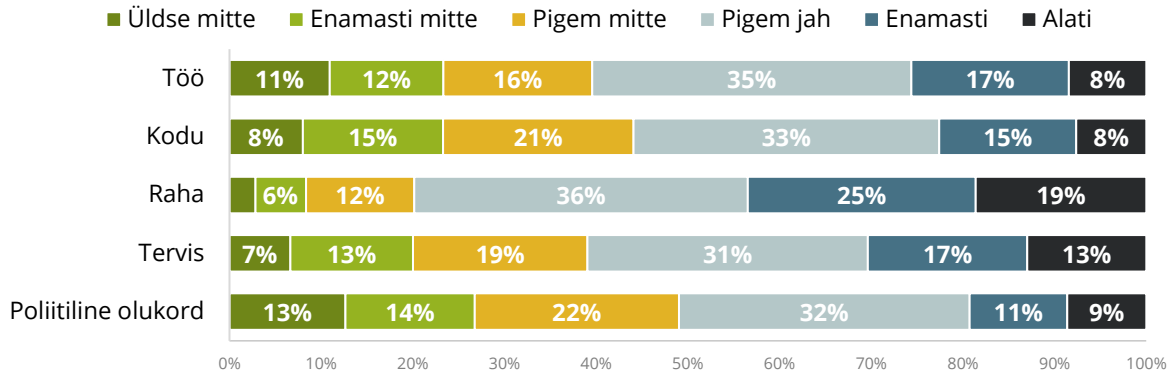
Kui 2022. aastal koges rahaga seotud murede tõttu pingeid ja stressi ligi kolmandik (31%) küsitlusele vastanud mittetöötavatest inimestest, siis 2023. aastal oli neid 44% ja sel aastal 43%.

Töö, kodu ja rahaga seotud muresid kogenud vastajate osatähtsus on eelmise kevadega võrreldes sarnane.

Pingete ja stressi esinemine mittetöötavatel vastajatel, kevad 2024



Pingete ja stressi esinemine mittetöötavatel vastajatel, kevad 2023



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

Paljud töötajad tunnevad end väsinuna

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

Selle aasta kevadel küsitluses osalenud töötajatest ligi kolmandik (33%) oli viimase kuu jooksul sageli kogenud väsimust, 10% oli tundnud seda väga sageli või alati. Aasta tagasi oli väsimust väga sageli kogenud 12% vastajatest.

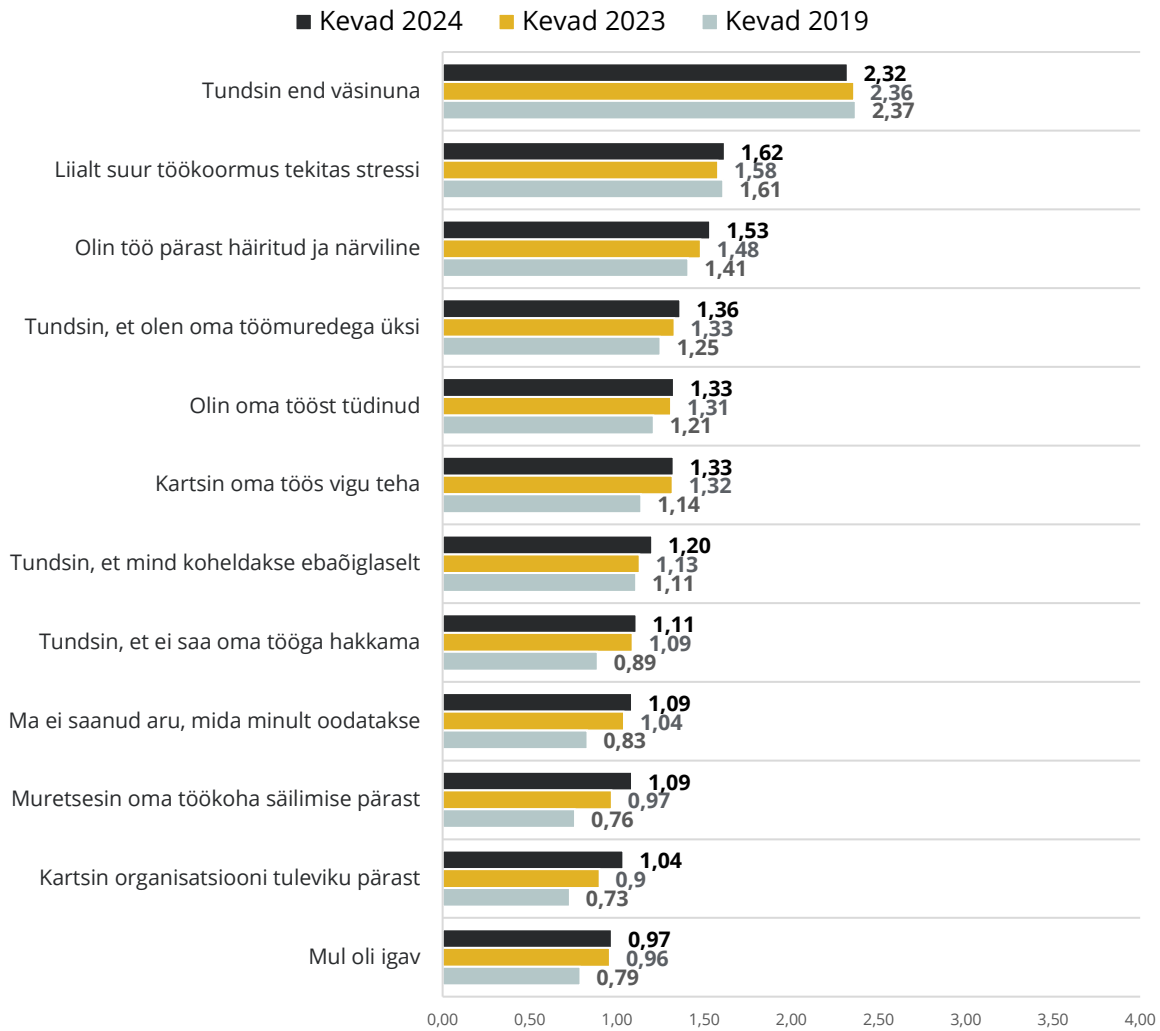
Sagedamini tunnevad end väsinuna klienditeenindajad ning müügi- ja teenindustöötajad, vahetustega töötajad ja need, kes töötavad täistööajast rohkem ja kelle töökoormus on suurenenud. Samuti kogevad väsimust tihemini nooremad vastajad.

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

Tüdimus tööst ja väsimus kahandab ka üldist tööga rahulolu ning paneb töötajad tööturul aktiivsemalt ringi vaatama.

Keskmine ebameeldivate olukordade kogemise sagedus

Skaalal 0 – mitte kunagi või väga harva, 4 – väga sageli või alati



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

TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS

Rahulolevate töötajate osatähtsus on vähenenud

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

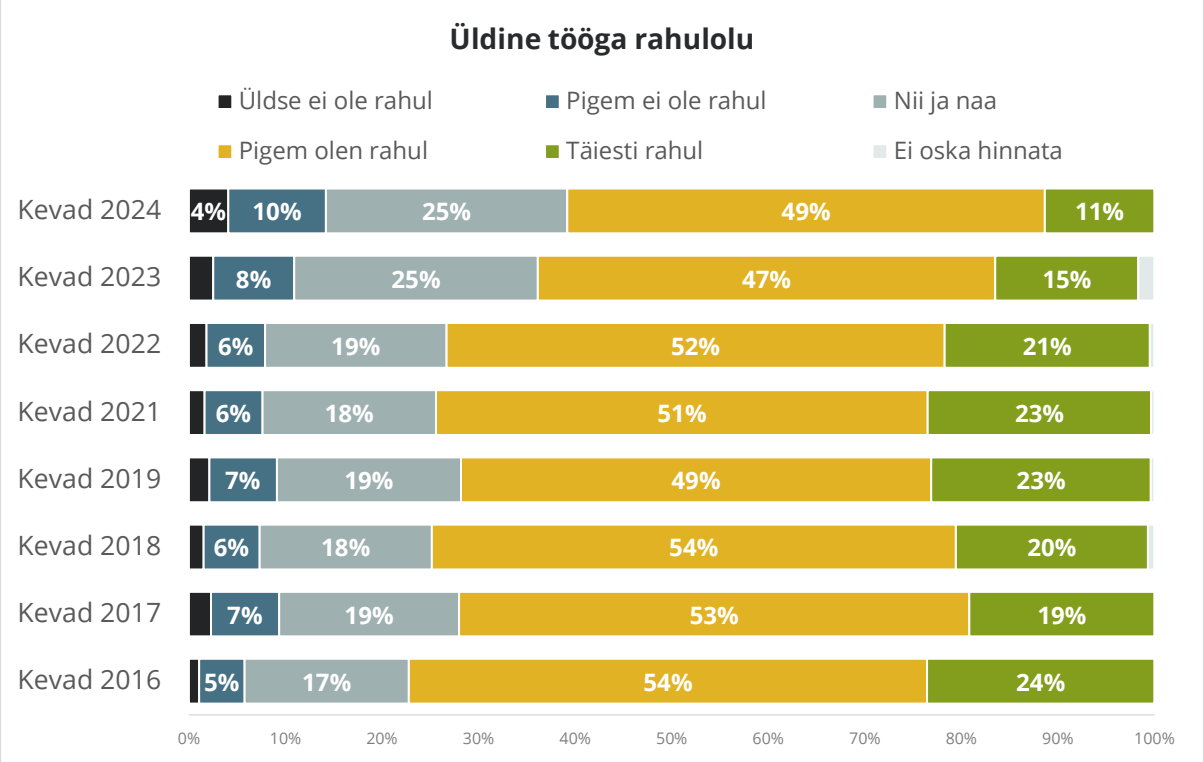
Kuna 2020. aasta kevadel toimusid seoses tervisekriisiga tööturul suured muutused, siis pöörati ankeedis tähelepanu eelkõige muutuste kaardistamisele ning üldise rahulolu kohta ei küsitud. Seepärast puuduvad 2020. aasta andmed ka graafikult.

Võrreldes varasemate aastatega oli sel kevadel täiesti rahulolevaid töötajaid vaid veidi üle kümnendiku (11%), mis on viimaste aastate madalaim tulemus. Samas on veidi suurem pigem rahulolevate töötajate osatähtsus.

Oma tööga ei ole rahul 14% vastajatest, aasta tagasi oli neid 11%.

Veerand (25%) töötajatest andis vastuseks „nii ja naa".

Üldine tööga rahulolu on seotud mitme teguriga, sh pingete ja stressi, väsimuse ja tüdimuse tundega, aga ka töötasuga rahulolu ja majandusliku toimetulekuga.



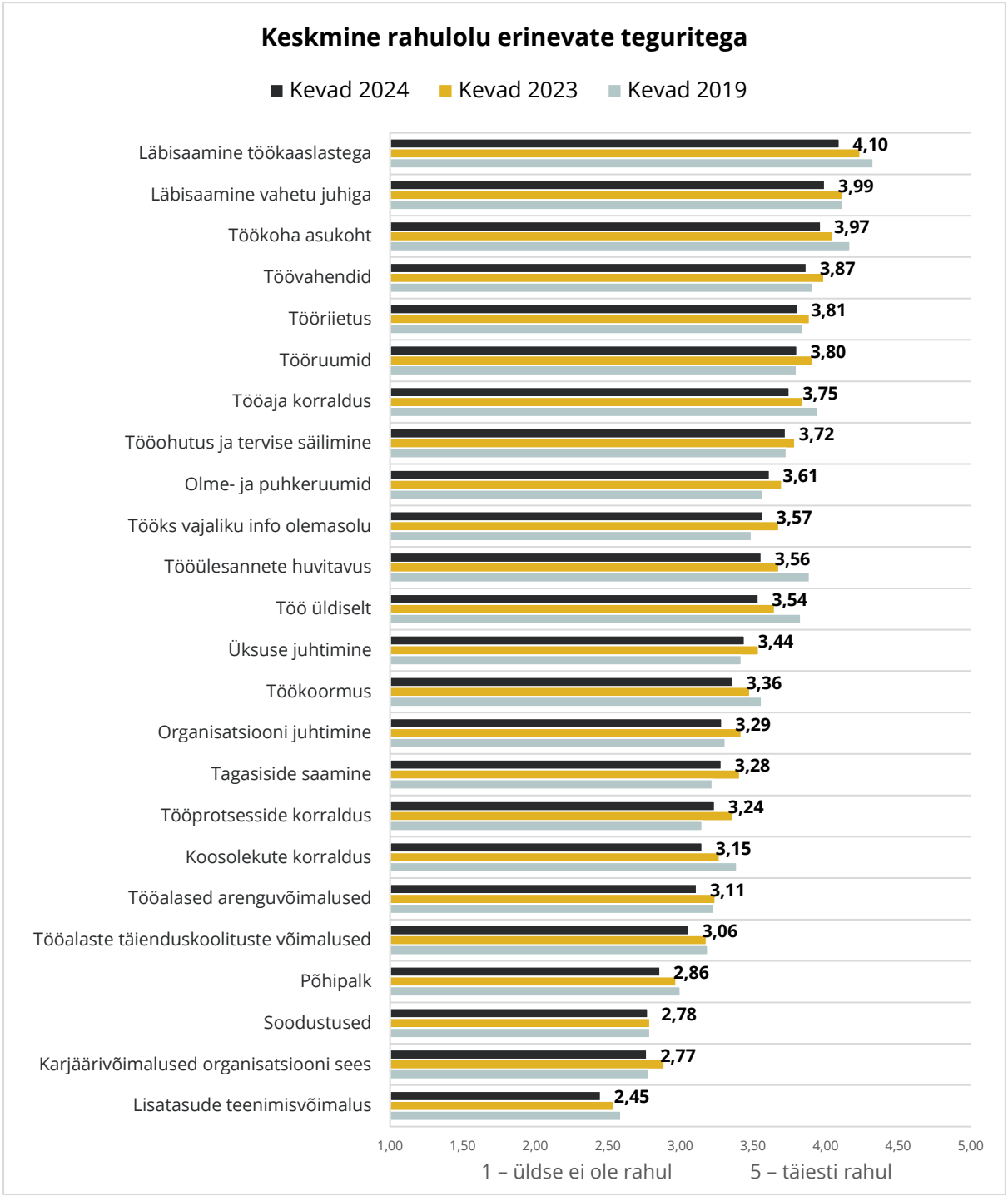
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajad on kõige rohkem rahul töökaaslastega läbisaamisega

Töötajate rahulolu erinevate teguritega on aastate võrdluses üsna sarnane – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega. Vaatamaks töötajate hinnangute muutumist veidi pikema aja jooksul, võrreldi 2024. ja 2023. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemusi 2019. aasta kevade omadega.

Eelmise aastaga võrreldes on töötajate keskmine rahulolu vähenenud kõigi tegurite suhtes. Keskmisest rohkem on rahulolu vähenenud töökaaslastega läbisaamise, organisatsiooni juhtimise ja tööülesannete huvitavuse suhtes.

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



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

25% töötajatest on motiveeritud oma tööd hästi tegema

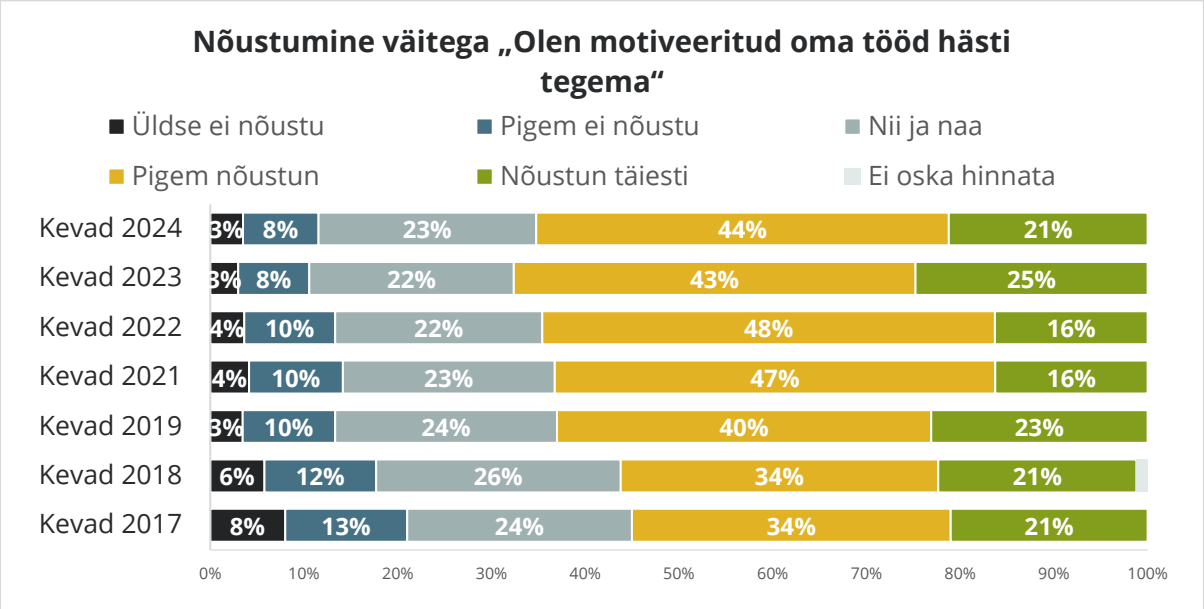
Töötajate motiveerituse uurimiseks küsitakse Palgainfo Agentuuri uuringutes töötajatelt, kuivõrd nad nõustuvad väitega „olen motiveeritud oma tööd hästi tegema".

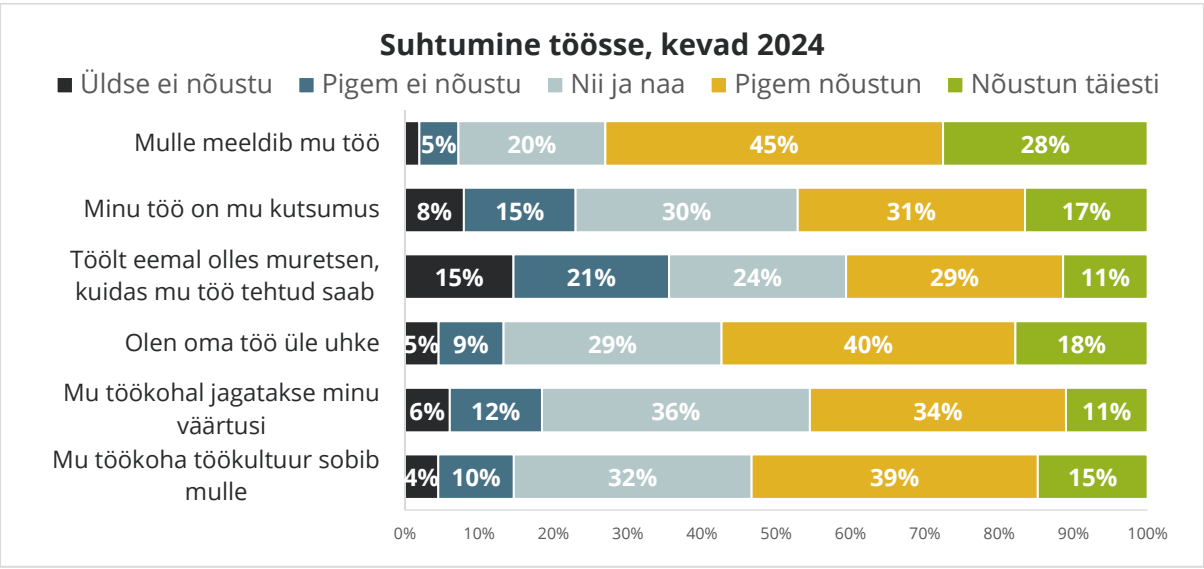
Sel kevadel nõustus üle viiendiku (21%) töötajatest täiesti sellega, et nad on motiveeritud oma tööd hästi tegema, 44% pigem nõustus. Eelmise aastaga võrreldes on täiesti nõustujate osatähtsus väiksem ning see on sarnane 2017. ja 2018. aasta küsitluse tulemustega.

Töötajad, kes on motiveeritud oma tööd hästi tegema, tunnevad sagedamini oma töö üle uhkust, neile meeldib oma töö ja paljude jaoks on nende töö ka kutsumus. Tugev emotsionaalne seos oma tööga mõjutab ka üldist tööga rahulolu ja lojaalsust tööandjale. Varasemad agentuuri küsitluste tulemused on näidanud, et motivatsiooni langus on üks peamisi töökoha vahetamise põhjuseid.

Rohkem motiveerituna tunnevad end kõrgema haridusega juhid ja tippspetsialistid, kellel on ka suurem sissetulek ja parem toimetulek.

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





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

Enamikult töötajatelt küsitakse tagasisidet

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

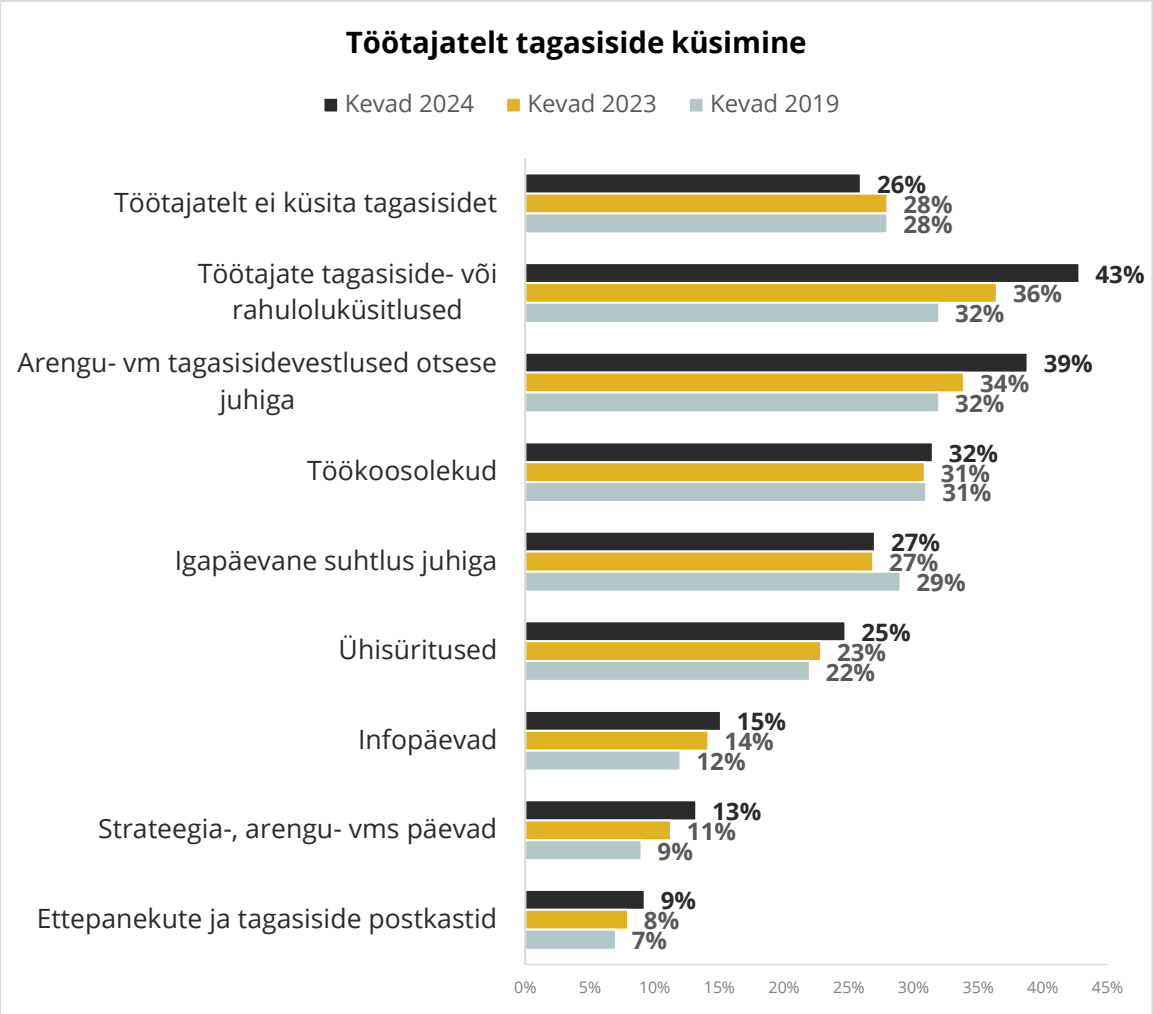
Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta.

74% töötajatest märkis, et mingil viisil neilt tagasisidet päritakse, 26% ütles, et nende organisatsioonis töötajatelt tagasisidet ei küsita. Küsitluse tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Tagasiside küsimise viiside osas on kasvanud nende töötajate osatähtsus, kelle põhitöökohas korraldatakse töötajate tagasiside- või rahulolu-küsitlusi ja/või arengu- vm tagasiside vestlusi otsese juhiga.

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

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



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

Töötajate tagasisidega reeglina arvestatakse

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

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

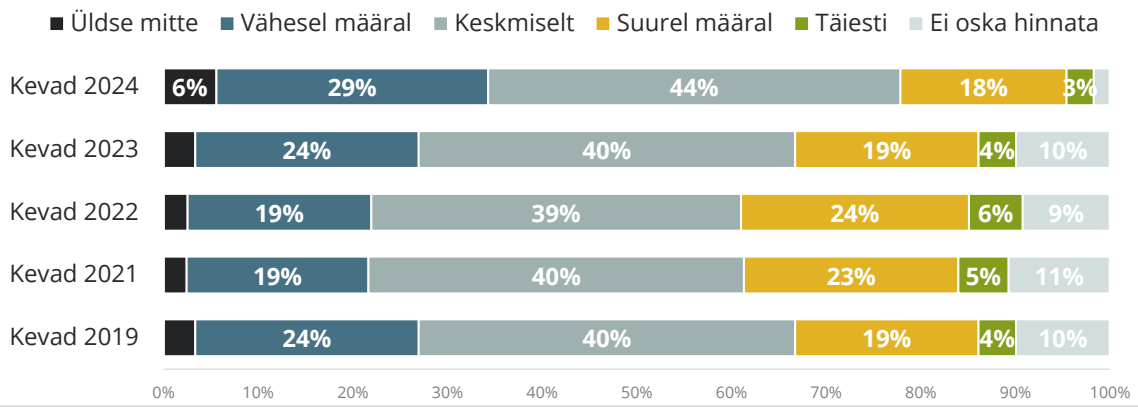
Üle viiendiku (21%) töötajatest leidis, et nende tagasisidega arvestatakse suurel määral või täiesti. Varasematel aastatel on olnud veidi rohkem neid, kes sama moodi arvasid.

83% töötajatest, kellelt ei küsita tagasisidet, märkis, et töötajate tagasisidega ei arvestata üldse või tehakse seda vähesel määral. Eelmisel kevadel oli vähem neid, kes leidsid, et nende tagasisidega ei arvestata.

Tulemusi võib mõjutada see, et sel kevadel oli küsimusele vastamine vabatahtlik ja vastusevariantide seas ei olnud „ei oska hinnata". Teisalt võib selline tulemus viidata ka jõujoonte muutumisele tööturul, kus tööotsijaid on rohkem ja tööandjad ei pea töötajate heaolu pärast nii palju pingutama.

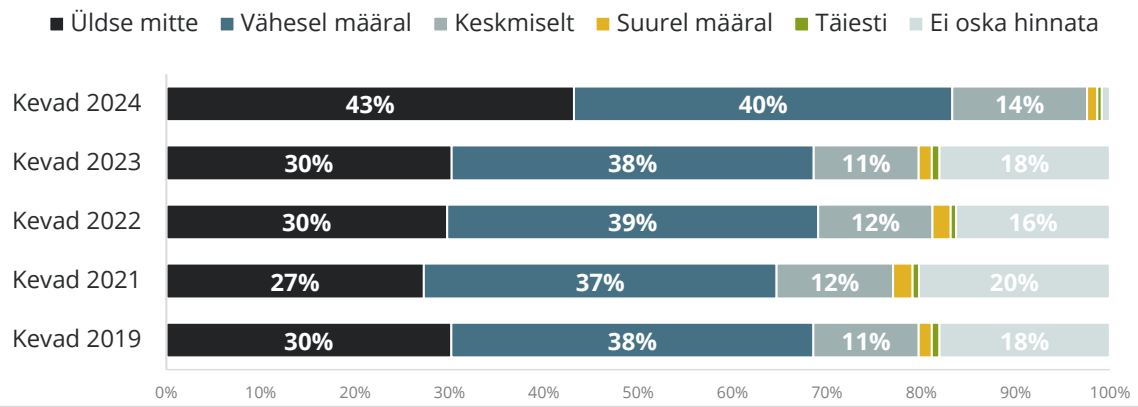
Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt küsitakse tagasisidet

Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?



Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt ei küsita tagasisidet

Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?



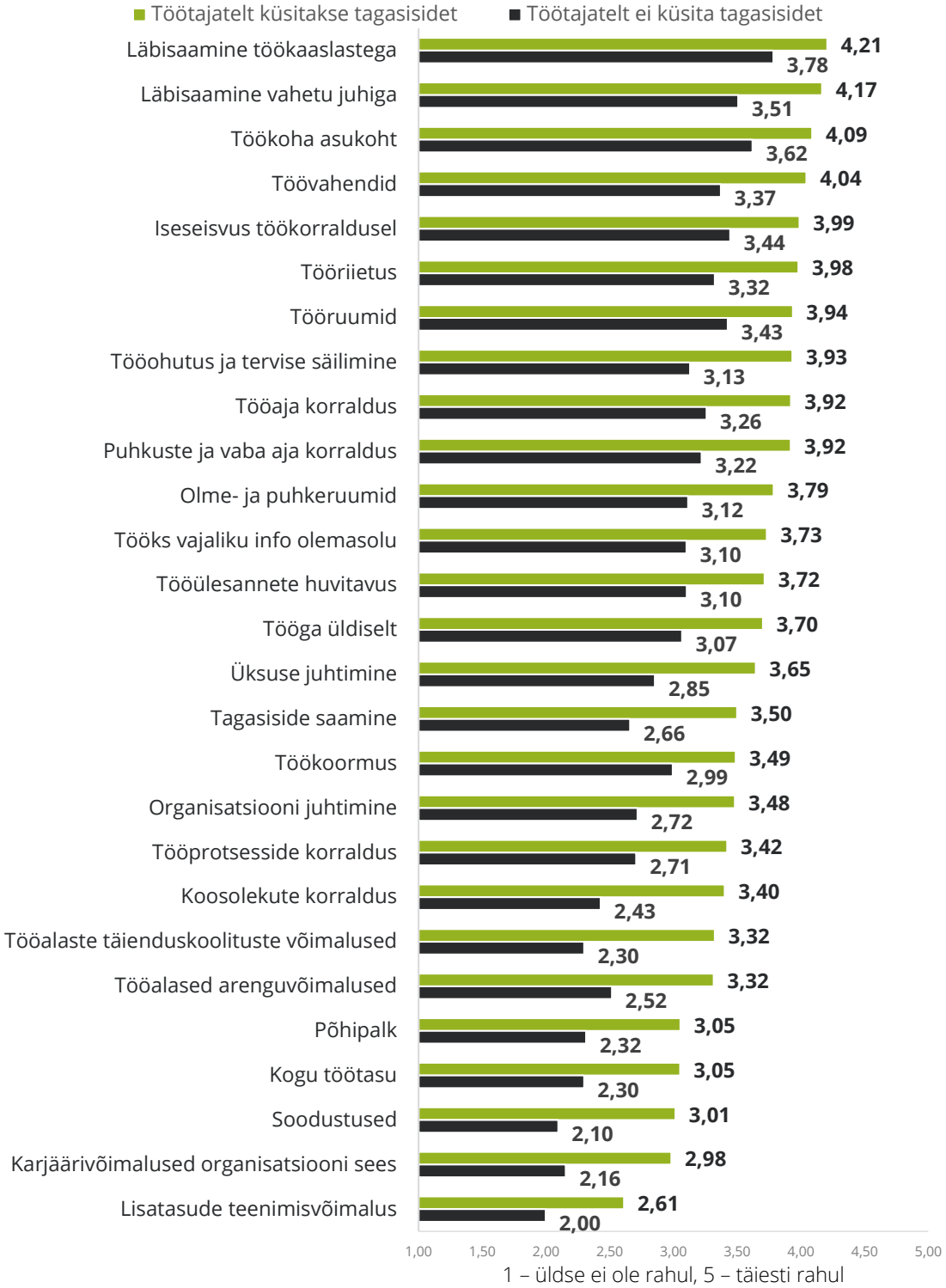
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tagasiside küsimine mõjutab rahulolu

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

Suuremad erinevused on rahulolus täienduskoolituste võimaluste, karjääri-võimaluste, tagasiside saamise, koosolekute korralduse ja soodustustega.

Keskmine tööga rahulolu tagasiside küsimise järgi, kevad 2024



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

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

Tööandja mainet hindavad kõrgemalt töötajad, kellest hoolitakse

Tööandja mainet paluti vastajatel hinnata seitsmepalliskaalal: 1 – väga halb ja 7 – väga hea.

Enamik vastajaid hindas oma tööandja mainet pigem heaks, heaks või väga heaks. Halvaks pidas seda kümnendik (10%). Aastate võrdluses on töötajate hinnangud tööandja mainele üsna sarnased.

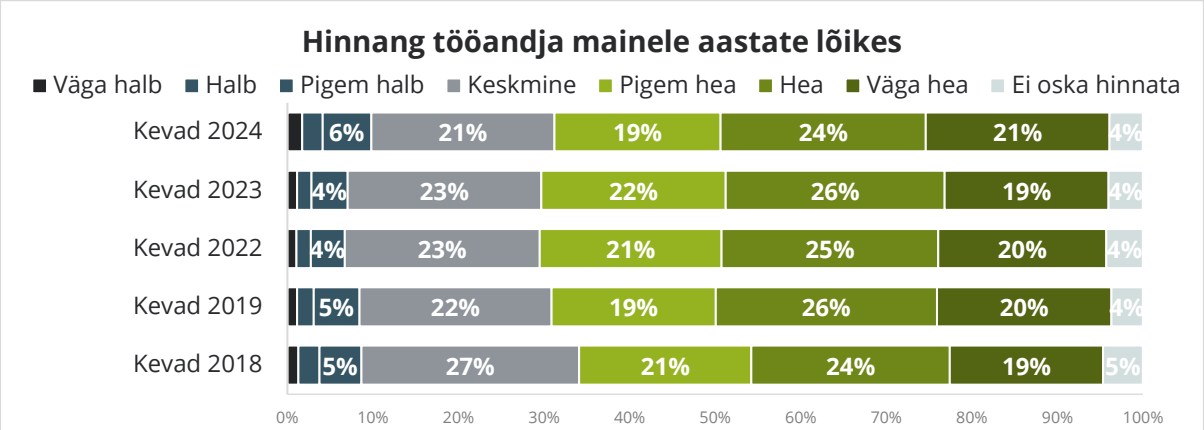
Hinnangud tööandja mainele sõltuvad palgatasemest ja rahulolust töötasuga. Kõrgema palgaga töötajad annavad tavaliselt ka oma tööandja mainele paremad hinnangud kui madalama palgaga töötajad.

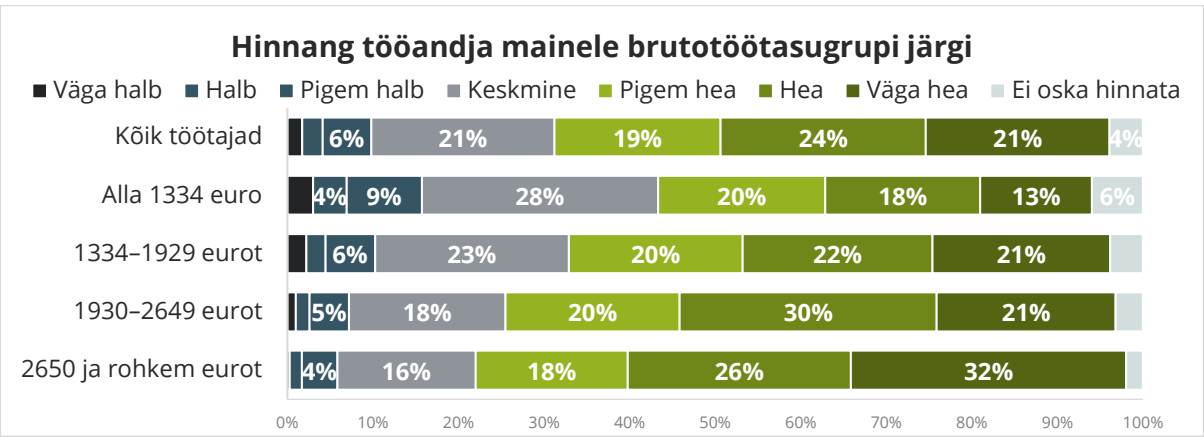
Tööandja mainele antud hinnangud on seotud ka sellega, kuivõrd rahul on töötajad organisatsiooni juhtimisega, kas väärtused ja töökultuur sobivad. Oluline on ka töötajate tagasisidega arvestamine.

Küsitluses osalejad said vabas vormis oma hinnangut selgitada. Neil paluti nimetada kuni kolm omadust või tegurit, mis mõjutavad kõige enam tööandja mainet.

Tööandja mainet heaks hindavad töötajad tõid vabades vastustes sageli välja usaldusväärsust, töötajatest hoolimist ja häid suhteid, samuti stabiilsuse ja kindlustunde pakkumist.

Tööandja mainet halvaks hindavad vastajad nimetasid sagedamini hoolimatust, kehva suhtumist töötajatessse ja nõrka juhtimiskvaliteeti.





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

Oma tööandja mainet heaks hindavate alla mediaanpalga teenivate töötajate selgitused oma hinnangule

- *Hooliv ja sõbralik suhtumine klientidesse, maksimaalne soov leida keerulistele olukordadele lahendusi, avatus.*
- *Suhtlemiskultuur, võrdne kohtlemine ja tunnustamine.*
- *Töötajatega suhed, tagasiside andmise võimalus, palgatõusu võimalused.*
- *Suur nii töötajate arvult kui tegevusvaldkondadelt, palju soodustusi töötajatele (lõuna, stebby, staažipuhkus, toetused jne), korralik struktuur ja paigas süsteem.*
- *Avatud suhtlemine (kaasamine, uudised), töötingimused (paindlik tööaeg, kontor, palgatase), professionaalsus.*
- *Töötajate kohtlemine, töökultuur, juhtkonna ja töötajate üldised maailmavaated.*
- *Töökultuur, tugev alt-üles sisekommunikatsioon, n-ö avatud kaartidega mängimine (töötasud, korraldus, suuremad muutused)*
- *Töötajate ja juhtkonna vaheline sünergia, usaldus ja sujuv koostöö organisatioonisiseselt.*
- *Suurepärase mainega ja ülimalt meeldiv töö, kuid palk jääb Tallinna keskmisele alla ja ei võimalda korralikku toimetulekut. samas ma ei suudaks olla päev läbi töökohal, mis ei ole inspireeriv või mu kutsumus. Maksan kutsumuse eest puudujääkidega toimetulekus.*

Oma tööandja mainet halvaks hindavate üle mediaanpalga teenivate töötajate selgitused oma hinnangule

- *Vene keelne töökeskkond, post-sovjetliku juhtimisstiil, soovimatus palgata erialaselt pädevaid töötajaid.*
- *Ükskõiksus, üleolek, suutmatus.*
- *Kokkulepetest mitte kinni pidamine, pidev töötajate vahetumine, palga hilinemine.*
- *Juhtkonna mittesuhtlemine.*
- *Saamatu juhtimine, onupojapoliitika, ebavõrdne kohtlemine.*
- *Pidevad muutused ja puudub järjepidevus.*
- *Oma töötaja mitteväärtustamine, vananenud töökeskond, vanad töövahendid, ei panusta rahaliselt ei inimestesse ei töövahenditesse.*
- *Palk, juhtimisstiil ja hoolimatus.*
- *Halb töötajate, partnerite ja klientide kohtlemine.*
- *Omaniku raske iseloom ja ettearvamatud reageeringud erinevatele olukordadele. Oma emotsioonide maandamine töötajate peal.*

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

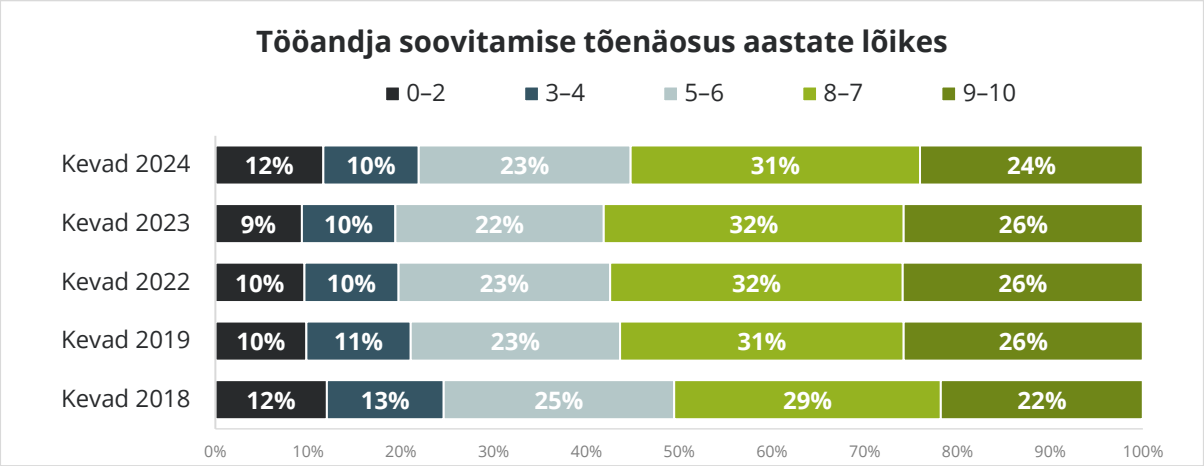
Tööandja soovitajate osatähtsus on vähenenud

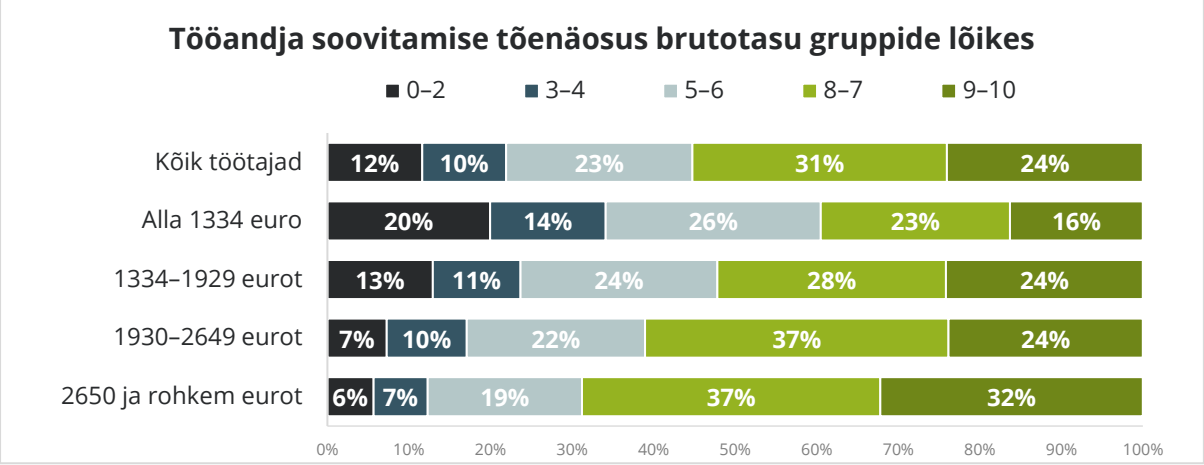
Tööandja soovitamise tõenäosust paluti vastajatel hinnata kümnepalliskaalal: 0 – suure tõenäosusega ei soovita ja 10 – suure tõenäosusega soovitan.

Soovitamise skaalal valis alla veerandi (24%) vastajatest 10 või 9 palli ehk nemad soovitavad oma tööandjat väga suure tõenäosusega. Ligi kolmandiku (31%) vastused jäid 7–8 palli ning ligi veerandi (23%) vastused 5–6 palli piiresse. Üle viiendiku (22%) töötajatest hindas oma tööandja soovitamise tõenäosust alla 3 palli. Võrreldes eelmise aastaga on mittesoovitajate osatähtsus veidi suurem ja suure tõenäosusega oma tööandja soovitajate osakaal väiksem.

Nii nagu hinnangud tööandja mainele on ka soovitamise tõenäosus seotud palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad soovitavad tööandjat suurema tõenäosusega. Seda on näha ka keskmisest soovitamise tõenäosusest tegevusalade järgi, kus kõrgema palgatasemega tegevusalade töötajatest suurem osa soovitaks oma tööandja juures töötamist.

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

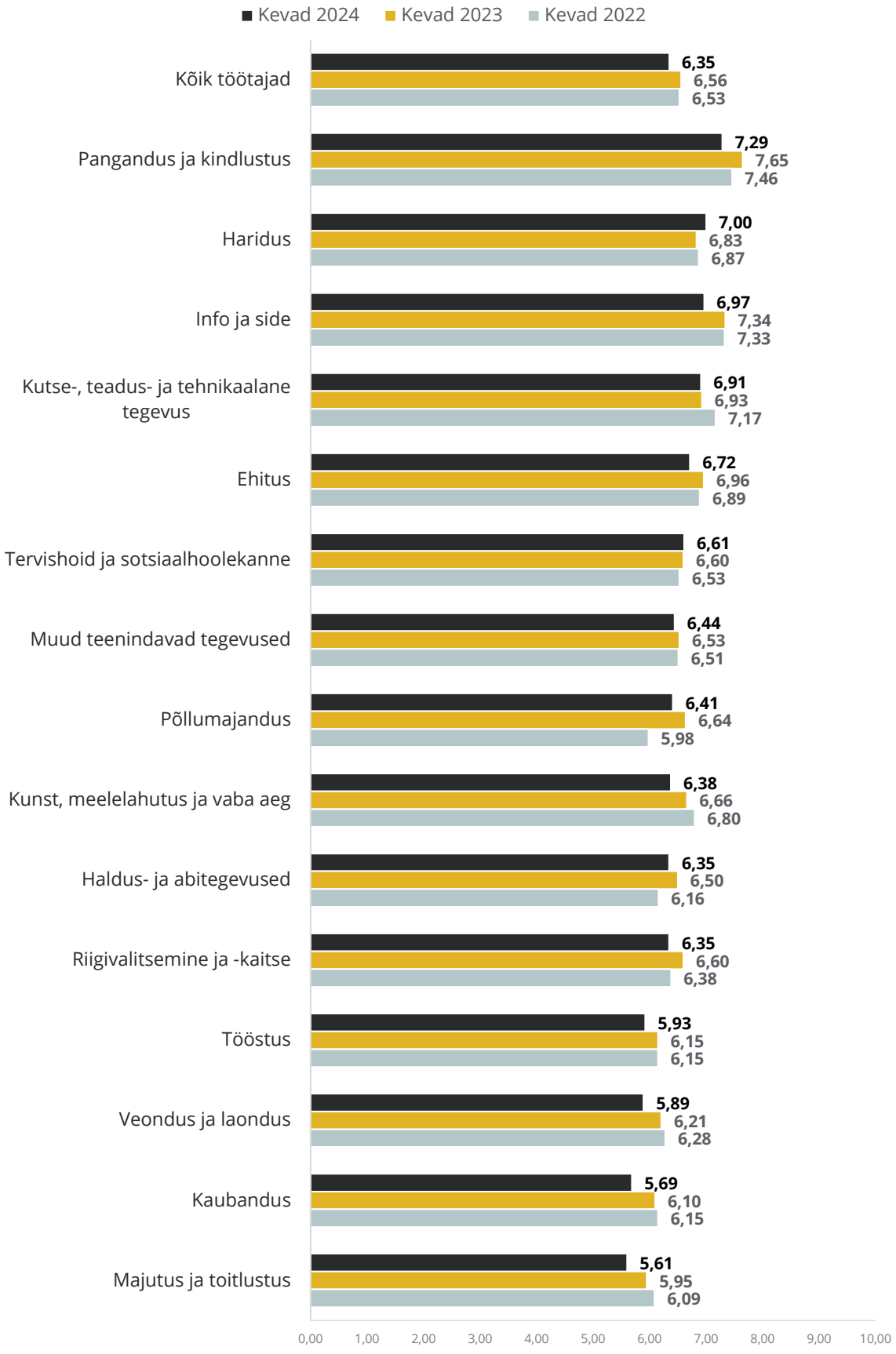




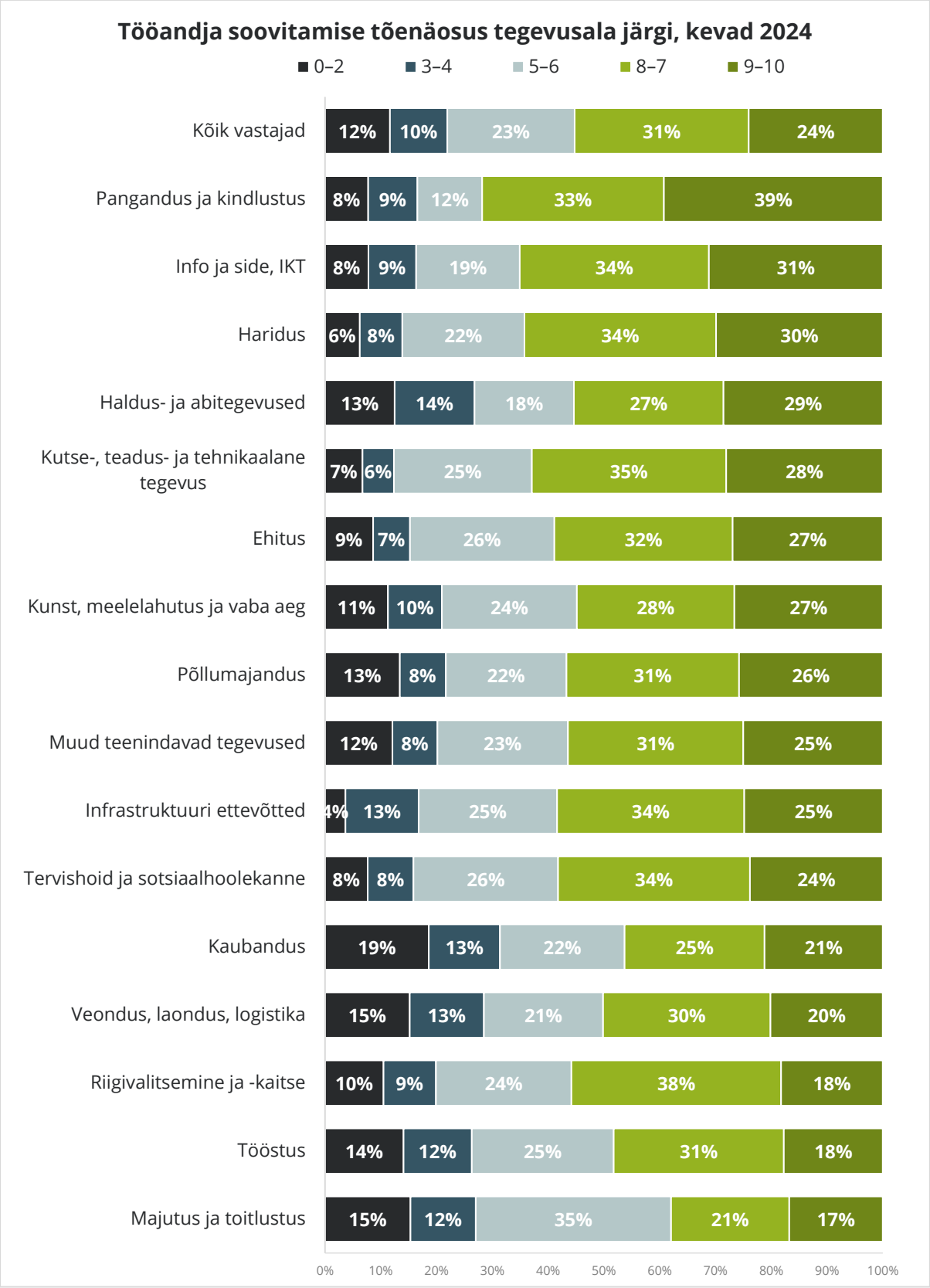
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Keskmine tööandja soovitamise tõenäosus tegevusala järgi

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



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



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

UURINGUS OSALEJAD

Töötajate ja tööotsijate küsitlusele vastas 2024. aasta kevadel **6844** inimest, aasta tagasi oli vastajate arv 10 532. Vastajaid motiveerisid uuringus osalema väärt auhinnad ja soodustused. Küsitlust aitas levitada CVKeskus.ee. Siiski oli vastajate arv väiksem kui varasematel aastatel. Sellel võib olla mitu põhjust, sh palgainfo parem kättesaadavus, suure hulga varem osalenute hot.ee e-posti aadresside kehtetuks muutumine, märtsis koostöös Tartu Ülikooliga korraldatud tööeetika küsitlus, aga ka suvised ilmad, mille tõttu inimesed on vabal ajal vähem arvuti taga. Vaatamata väiksemale vastajate arvule on osalejate jaotus taustatunnuste järgi väga sarnane varasemate küsitluste omale.

Osalejate sooline jaotus

Töötajad ja tööotsijad vastavad küsimustikule veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on **rohkem naisi** (58%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustes osalejad. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös iga päev arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Osalejate jagunemine vanuse järgi

Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenute seas üsna võrdse osatähtsusega 35–44-, 45–54- ja 55–64-aastased, kõiki on veidi üle 20%.

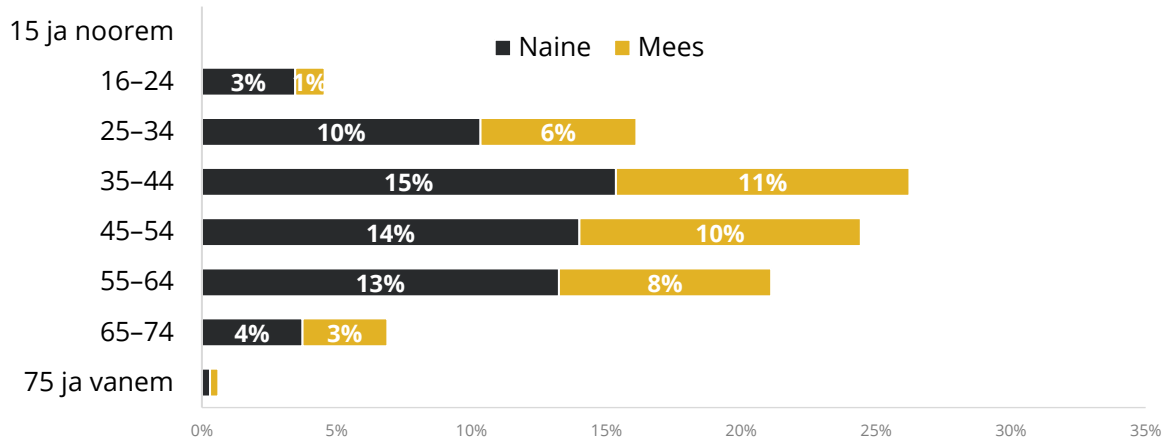
Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (4%), kellest suurem osa veel õpib.

Osalejad vastamise keele järgi

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

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

Töötajate uuringus osalejad soo ja vanuserühma järgi, kevad 2024



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

Osalejad haridustaseme järgi

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

Üle viiendikul (23%) uuringus osalenutel oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 12% omas rakenduslikku kõrgharidust või oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli.

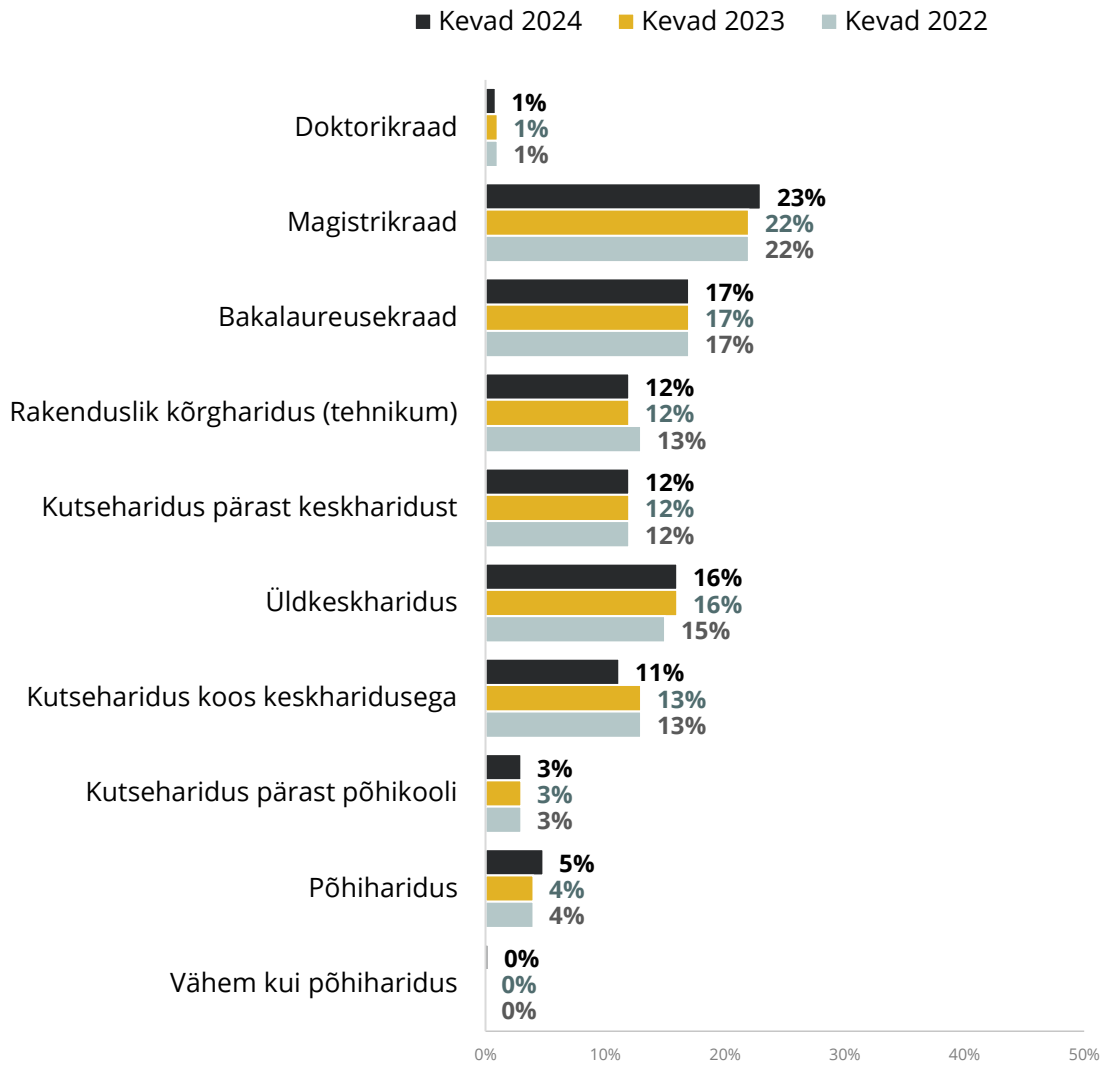
Üldkeskharidus oli 16% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 11%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 3% osalejatest. 5% vastajatel oli põhiharidus.

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

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

Võrreldes eelmiste aastatega on vastajate jaotus haridustaseme lõikes väga sarnane.

Töötajate uuringus osalejad haridustaseme järgi



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

Uuringus osalejate tööandjate iseloomustus

Töötajate uuringus osalejatest töötas 60% eraettevõtetes, 12% oli hõivatud riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

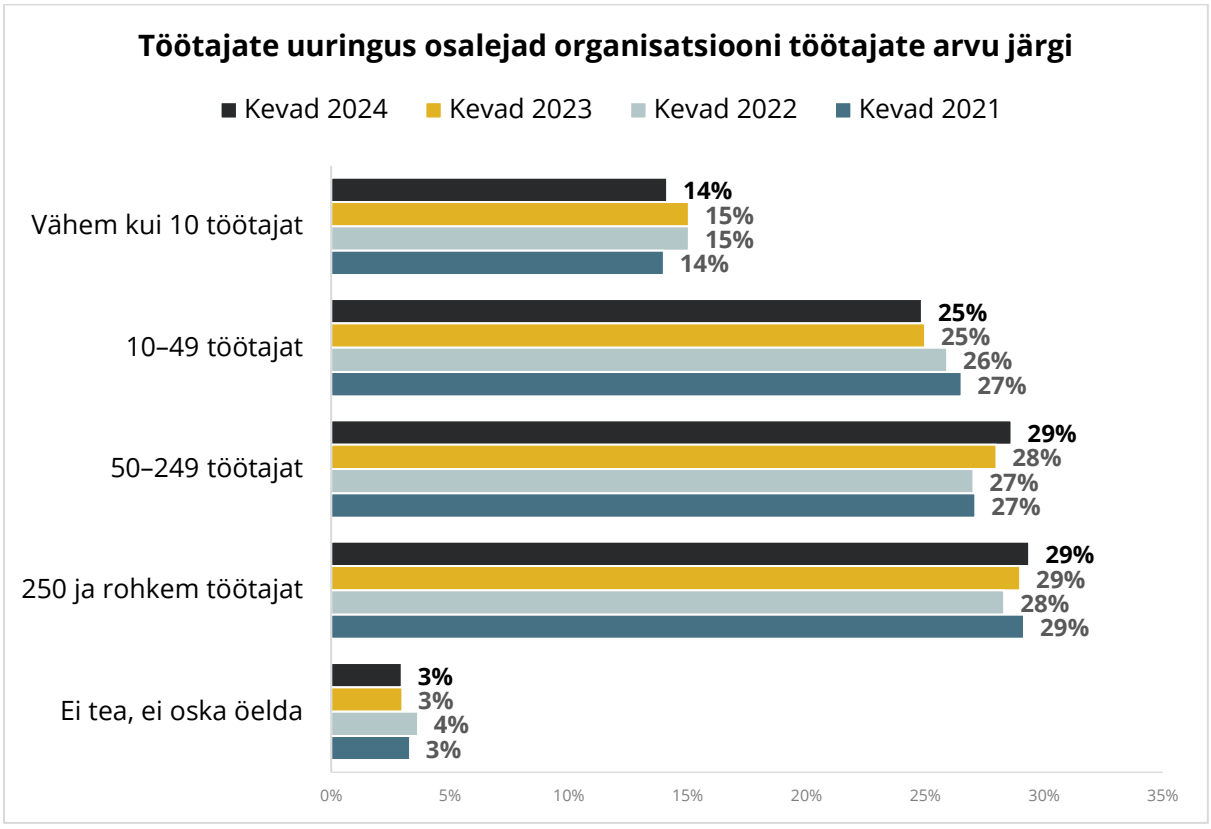
Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 25% vastajatest 10–49 töötajaga, 29% 50–249 töötajaga ning sama paljud 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajat oli 14% küsitluses osalenu töökohas ja 3% ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (15%), kaubandusest (14%) ja haridusest (11%).

Suurem osa (87%) uuringus osalenud töötajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, ettevõtlusega tegeles 5% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jms vormis.

Enamik (95%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. Välisriikidest oli töötamise asukohana märgitud sagedamini Soomet ja Lätit. Töökoha asukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

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



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

KOKKUVÕTE

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2024 oli **2168 eurot**. Aasta tagasi oli see 2000 eurot. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **8,4%**. Eelmisel aastal oli kasv suurem, 15,3%.

Suurema osa (77%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast või ei oska töötajad lisatasusid eristada. Keskmine **regulaarsete lisatasude** suurus oli **669 eurot** (aasta tagasi 573 ja kaks aastat tagasi 398 eurot) ja lisatasu moodustas keskmiselt 27% töötasust (aasta tagasi samuti 27% ja kaks aastat tagasi 20%).

Aasta, poolaasta vm perioodi **preemiaid** oli viimase aasta jooksul saanud 36% (aasta tagasi 38% ja kaks aastat tagasi 34%) vastajatest, kokku moodustasid preemiad keskmiselt 76% märtsi töötasust (aasta tagasi 81% ja kaks aastat tagasi 71%).

Aasta jooksul (aprill 2023 – märts 2024) oli **põhipalk tõusnud** alla pooltel (48%) küsitluses osalenud töötajatest, aasta tagasi üle pooltel (58%). Pea pooltel juhtudel oli põhipalk tõusnud 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam (30%) oli sel aastal aga neid töötajaid, kelle põhipalga kasv jäi alla 5%, ning vähem neid, kelle põhipalk oli kasvanud 11–20%.

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

Põhipalga prognooside suhtes on töötajate vastused eelmise aastaga võrreldes sarnased. Ligi viiendik (18%) ennustab oma palga kasvu. Üle pooled töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, veerand (25%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate **hinnangud oma toimetulekule** paranenud. Keskmiselt toimetulijaid on veidi vähem (56%) ja kehvasti toimetulijaid pisut rohkem (20%). Selline trend sai alguse 2021. aasta kevadel ja on seotud ilmselt hindade kasvuga, millele palgakasv ei ole järele jõudnud. Vaid viiendik (20%) töötajatest tunneb end majanduslikult kindlalt, kui tekivad ootamatud väljaminekud.

Suur osa **tasustamisega seotud infot** ei ole töötajate põhitöökohal avalik. Sagedamini on kõigile teada tasustamise põhimõtted ja lisatasude maksmise alused, töötasude või lisatasude suurused aga mitte. Paljud töötajad ka ei soovi, et nende töötasu suurus oleks avalik laiemas ringis. Kui perele ja lähedastele on oma palga suuruse valmis avaldama üle pooled töötajad (57%), siis töökaaslastele oma üksuses vaid 29%, kõigile töökaaslastele organisatsioonis 25% ja täiesti avalikult 16%.

Pidurdunud palgakasv ja töötajate toimetuleku halvenemine on suurendanud ka **põhipalgaga rahulolematute** osatähtsust ja vähendanud palga rahulolevate osakaalu. Kui eelmisel kevadel ei olnud oma põhipalgaga rahul 37% vastajatest, siis sel kevadel on neid 42%. Oma palka ei pea motiveerivaks 46% töötajatest ja viiendik (20%) tunneb palga pärast piinlikkust.

Netotöötasu (raha kätte) **ootus** praegusel ametikohal ei ole aasta jooksul oluliselt muutunud. Mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, on jätkuvalt 2000 eurot. Keskmine netotöötasu ootus on 7% tõusnud ja on 2294 eurot.

Palgaga rahulolematus on suurendanud töötajate **kandideerimisaktiivsust**. Oma põhipalgaga rahulolematutest töötajatest üle poole (56%) mõtles sageli töökoha vahetamisele ja 27% otsib aktiivselt tööd. Enamik põhipalgaga rahulolevaid töötajaid töökoha vahetamisele ei mõtle ja ei otsi ka tööd. Aktiivsete tööotsijate ja tööpakkumistele avatute osatähtsus oli küsitluses osalejate seas sel kevadel veidi suurem kui aasta tagasi.

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

Töökoha vahetamisel soovivad töötajad teenida keskmiselt 2399 eurot kätte, mida on 5% rohkem kui aasta tagasi. Palgaootuse mediaan ei ole muutunud ja on jätkuvalt 2000 eurot (neto). Tööga mittehõivatute palgaootus on märksa madalam – nemad soovivad teenida keskmiselt 1645 eurot kätte.

Sel kevadel uuriti taas koostöös Elisa Eesti ja tööportaaliga CVKeskus.ee vastajate **kogemusi tööle kandideerimisel**. Kolmandik (33%) vastajaid hindas oma kogemust heaks, ligi veerand (22%) halvaks. Oma kogemust väga heaks hinnanud vastajad olid saanud sisukat tagasisidet ja osutunud sageli ka valituks. Oma kogemust väga halvaks hinnanud vastajad ei olnud tihti oma kandideerimise soovile mingit tagasisidet saanud või oli tagasiside väga lakooniline.

Oluliselt on tõusnud vastajate osatähtsus, kes on midagi kuulnud **ChatGPT**-st ja/või teistest sarnastest tekstiloome tehnoloogiatest ning neid ka kasutanud. Õpingutes ja töös on uute tehnoloogiate kasutajate osatähtsus aastaga kahekordistunud.

2023. aastal suurenes üsna palju nende vastajate osatähtsus, kes olid sageli kogenud töömurede ja rahaga seotud stressi. Sel aastal ei ole nende osakaal vähenenud.

Üldine **rahulolu tööga** on langenud. Võrreldes varasemate aastatega oli sel kevadel täiesti rahulolevaid töötajaid vaid veidi üle kümnendiku (11%), mis on viimaste aastate madalaim tulemus. Oma tööga ei ole rahul 14% vastajatest, aasta tagasi oli neid 11%.

Töötajate **rahulolu erinevate teguritega** on aastate võrdluses üsna sarnane – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega. Rahulolematus on suurenenud tööülesannete huvitavuse suhtes. Samas on üle viiendiku (21%) töötajatest motiveeritud oma tööd hästi tegema. Aasta tagasi andis sama hinnangu veerand vastajatest.

Töötajatelt uuriti, kas nende põhitöökohas küsitakse töötajatelt **tagasisidet** töötingimustega rahulolu kohta. 74% töötajatest märkis, et mingil viisil neilt tagasisidet päritakse. Suurenenud on töötajate osatähtsus, kelle põhitöökohal korraldatakse tagasiside või rahulolu-uuringuid.

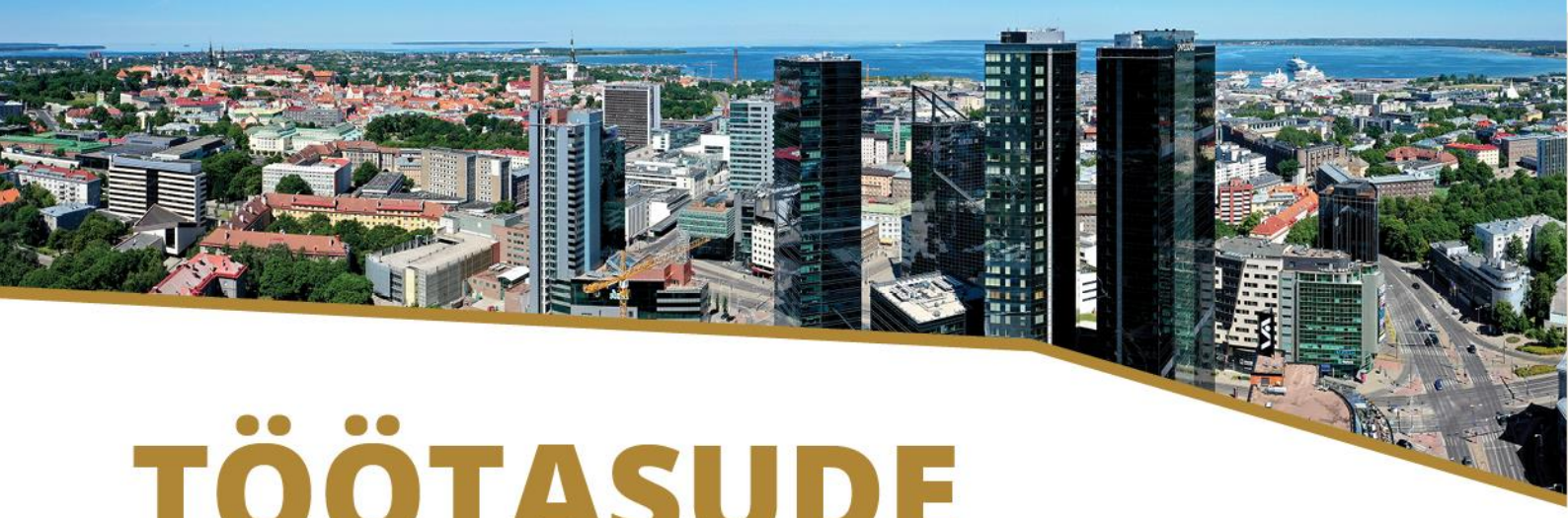
Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi töörahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.

Rahulolevad töötajad hindavad oma **tööandja mainet** kõrgemalt ja **soovitavad** oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega. Tööandja maine hindamisel peavad töötajad oluliseks usaldusväärsust, töötajatest hoolimist ja stabiilsust.

Kokkuvõtteks: halvenenud toimetulek, rahulolematus põhipalgaga ja kehvad palgatõusu väljavaated sunnivad töötajaid aktiivsemalt tööturul ringi vaatama. Samas ei ole palgaootus eelmise kevadega võrreldes oluliselt suurenenud, töötajad otsivad pigem kindlust ja stabiilsust sissetulekutes. Kuna aga tööandjate värbamisaktiivsus ei ole suurenenud ja tööotsijaid on turul rohkem, siis peavad töötajad hea töökoha leidmise nimel rohkem pingutama.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
Tarvilik lõngelahutuse otsused



Töötajate

TAGASISIDE KÜSITLUSED

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

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

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused