TÖÖTASUDE JA SOODUSTUSTE MUUTUSED organisatsioonides 2024



Organisatsioonide küsitluse tulemused

- Kas ja millal **põhipalkasid** muudetakse?
- Milliseid **lisatasusid** töötajatele makstakse?
- Kuidas on muutunud **soodustuste paketid**?
- Kuidas hindavad tööandjad **muutusi tööturul**?

PALGAINFO *Targalt tangetatud otsused*

cvkeskus

ORGANISATSIOONIDE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU KÜSITLUSE TULEMUSTE

KOKKUVÕTE SÜGISEL 2024

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2024. aasta oktoobris ja novembris korraldatud **organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu tulemuste kokkuvõte**.

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

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

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

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

Sooduspakkumised tegid ajakirjad **Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
PÕHIPALKADE PROGNOOS	13
LISATASUDE SÜSTEEMID	18
LISATASUD ORGANISATSIOONIDES	20
AASTAPREEMIAD JA TOETUSED	25
SOODUSTUSTE TOIMIMINE	28
SOODUSTUSTE PAKKUMINE	29
VAIMNE TERVIS	34
TÖÖTURUKÄITUMINE	36
HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE	40
TEHISINTELLEKTI KASUTAMINE TÖÖS	43
KOKKUVÕTE	44
AGENTUURI TEENUSED	45

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

AGENTUURI UURINGUD

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

Agentuur **küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid**, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 300–400 vastajat, töötajate küsitluses 7000–9000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

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

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

Väljavõtteid saab teha erinevate **tausta-tunnuste** järgi, näiteks

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Organisatsioonisisesed küsitlused

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

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

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

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

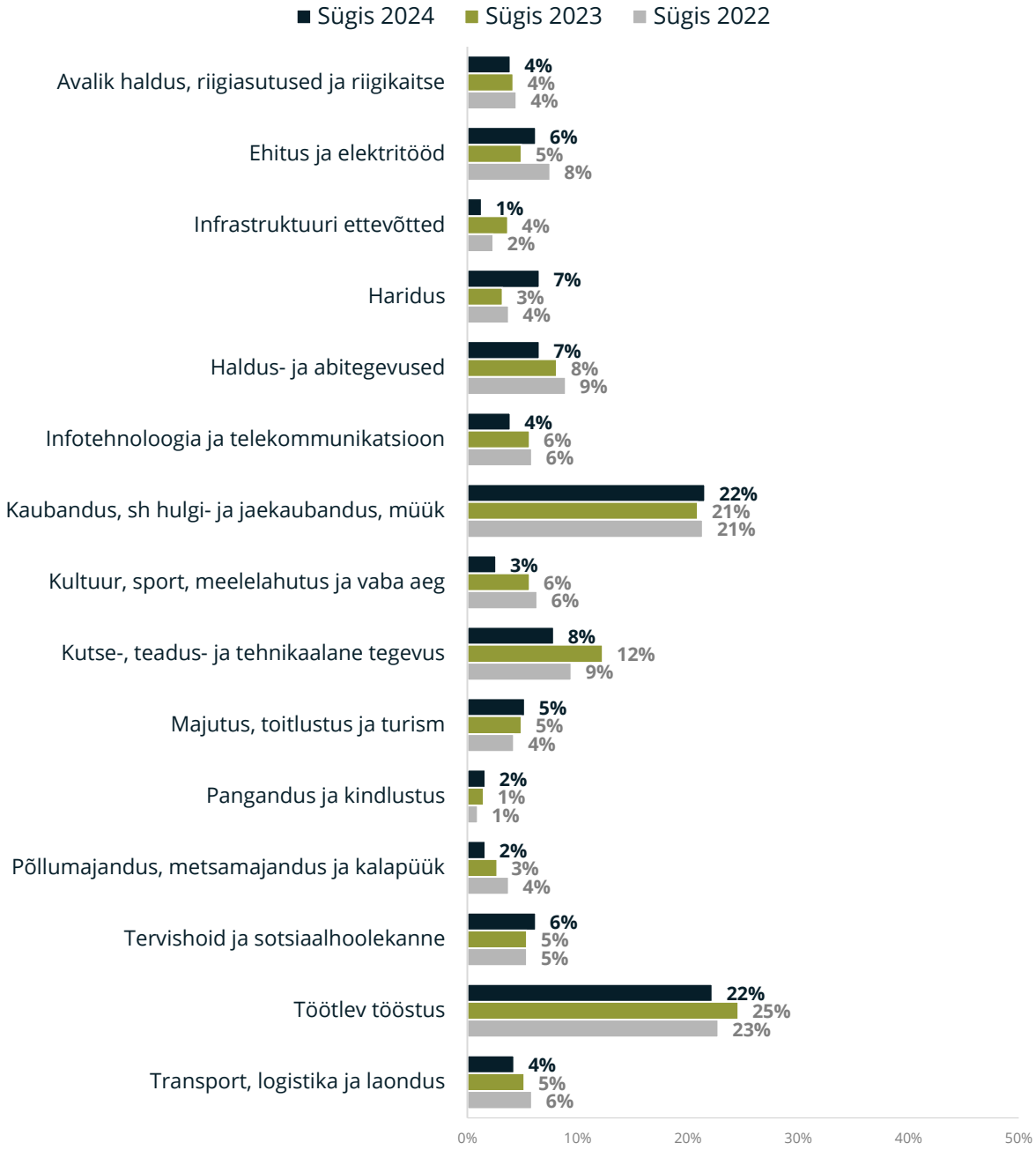
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2024. aasta oktoobris ja novembris ning sellele vastas **306 tööandjat**. Varasematel aastatel on olnud vastajaid üle 400.

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

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

Vastajate osatähtsus organisatsiooni tegevusala järgi



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

Töötajate arv. Üle pooltes (56%) uuringus osalenud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli üle 50 töötaja.

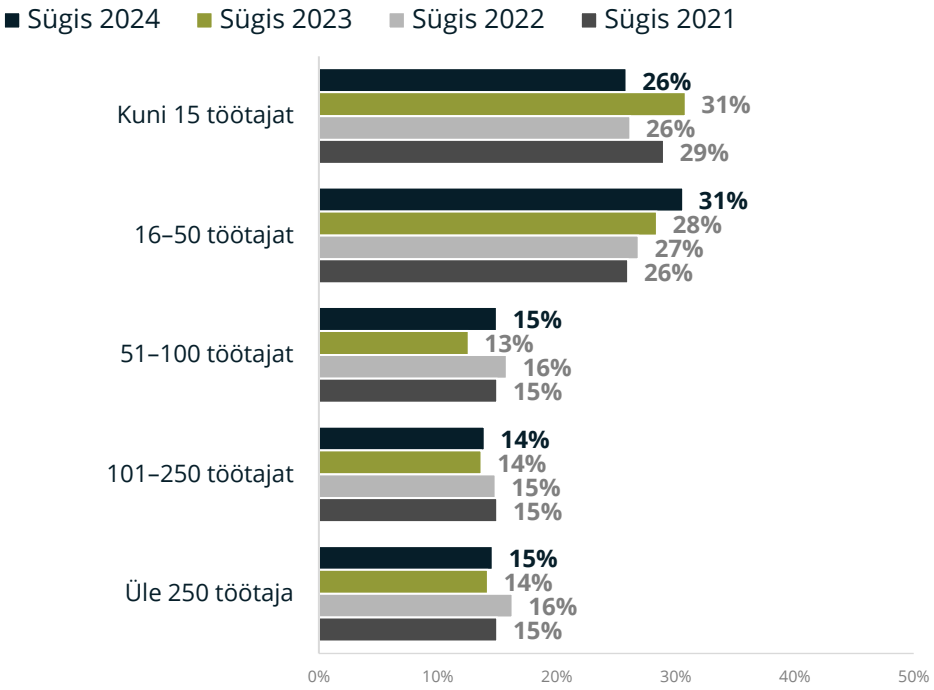
Üle 250 töötajaga organisatsioone oli vastajate seas 15%, aasta tagasi oli neid 14%.

Suurema töötajate arvuga organisatsioonid tegutsesid kaubanduses ja tööstuses. Väiksema töötajate arvuga organisatsioone oli enam kutse- ja teadustegevuse valdkonnast.

Hinnanguliselt võib öelda, et uuringus osalenud organisatsioonid annavad kokku tööd umbes 50 000 inimesele.

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

Vastajate osatähtsus organisatsiooni töötajate arvu järgi



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

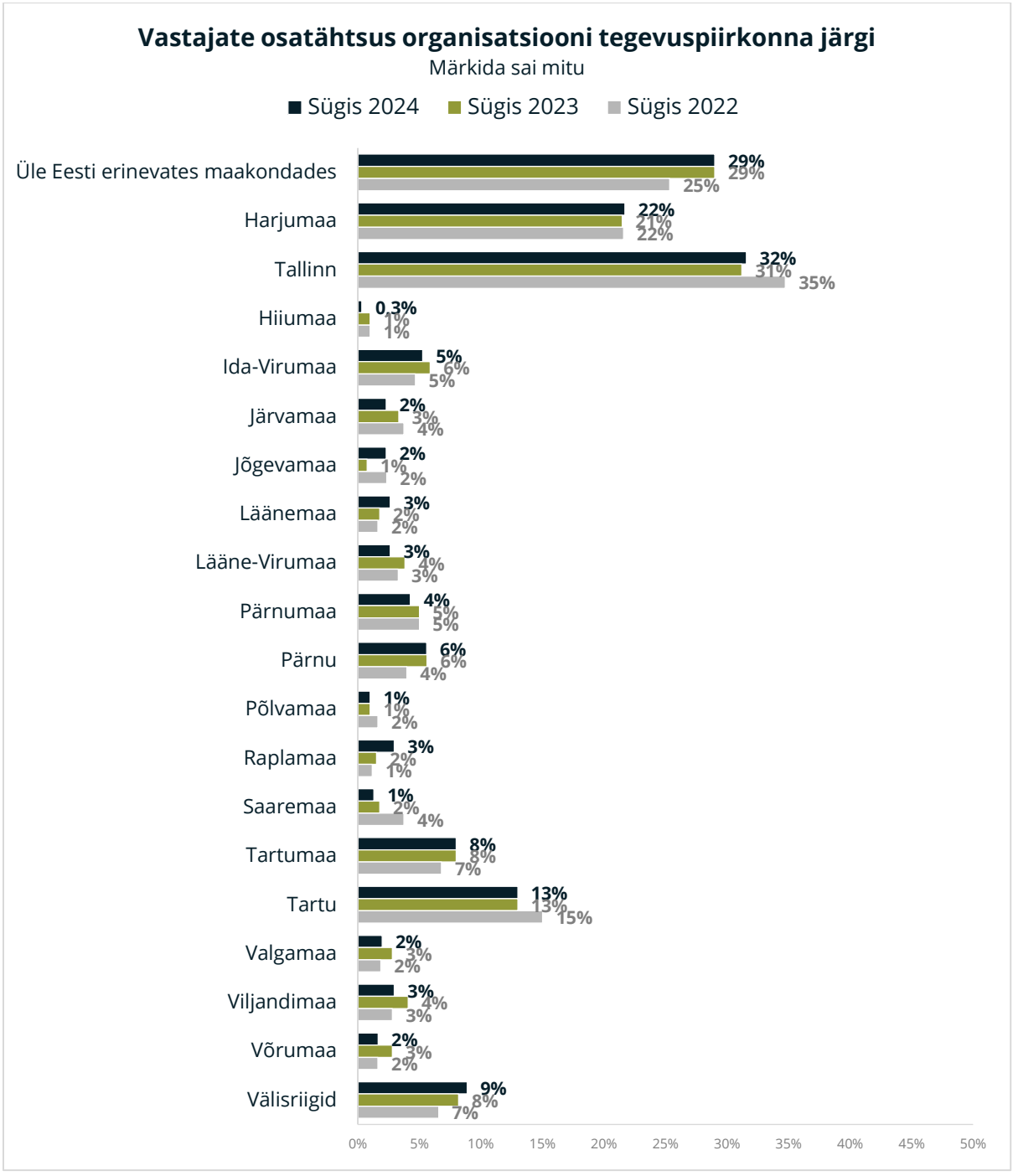
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuspiirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Allpool oleval graafikul on esitatud vastajate osatähtsus tegevuspiirkondade järgi.

Üle Eesti erinevates maakondades tegutses 29% uuringus osalenud organisatsioonidest, nagu ka eelmisel aastal.

Tallinnas tegutses veidi alla kolmandiku (32%) küsitlusele vastajatest, aasta tagasi 31%.

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

Mitmed uuringus osalejad tegutsevad paaris maakonnas ja ka Tallinnas ja Harjumaal. Hiiumaalt osales kõige vähem, vaid üks organisatsioon. Seega oli küsitlusele vastajaid kõigist Eesti piirkondadest.



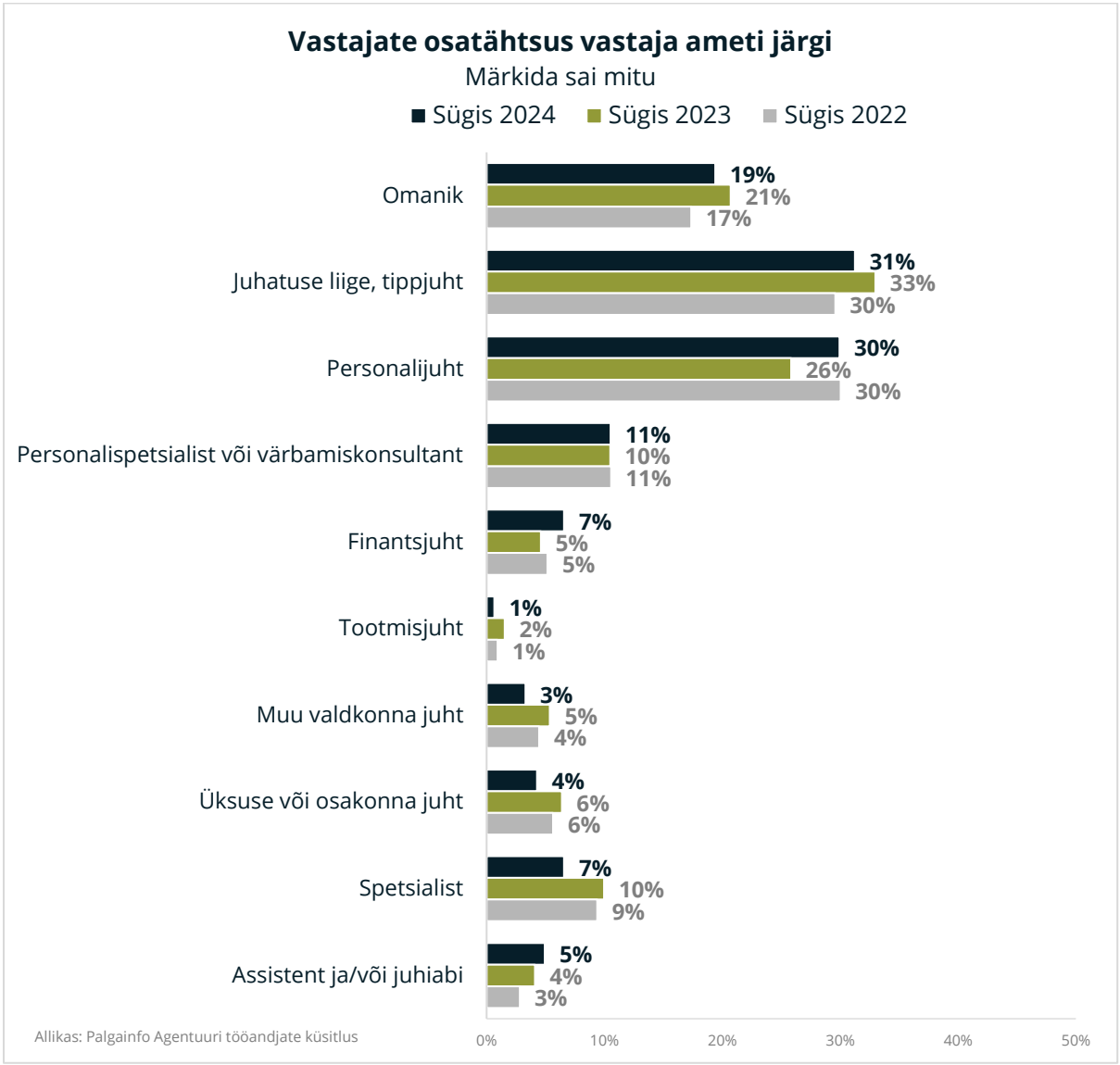
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Organisatsiooni vanus. Enamik (83%) uuringus osalenud organisatsioonidest oli tegutsenud üle kümne aasta, alla kümnendiku (7%) oli toimetanud 6–10 aastat.

Ka varasematele küsitlustele vastajate taustaandmed olid sarnased.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. Pooled vastajatest olid organisatsioonide omanikud ja/või tippjuhid, ligi kolmandik (30%) personalijuhid, ülejäänud vastajad töötasid muudel ametitel.

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



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

PÕHIPALKADE MUUTUSED

Tänavu on põhipalkasid tõstnud 64% tööandjatest

Tööandjate küsitluse tulemused näitavad, et 2024. aastal põhipalkade kasv pidurdus kergelt – palku tõstis vähem organisatsioone ja palgakasv oli tagasihoidlikum kui kahel eelmisel aastal.

Selle aasta üheksa kuu jooksul oli töötajate põhipalkasid tõstnud 64% tööandjatest, vaid mõnes üksikus organisatsioonis oli põhipalkasid ka vähendatud. Aasta tagasi oli põhipalkasid tõstnud pea kümnendiku võrra rohkem tööandjaid, 73%.

Tööandjatel paluti märkida, millistest kuudest alates põhipalkade muutused rakendusid. Põhipalkasid tõsteti enamasti jaanuaris või aprillis, sama näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused.

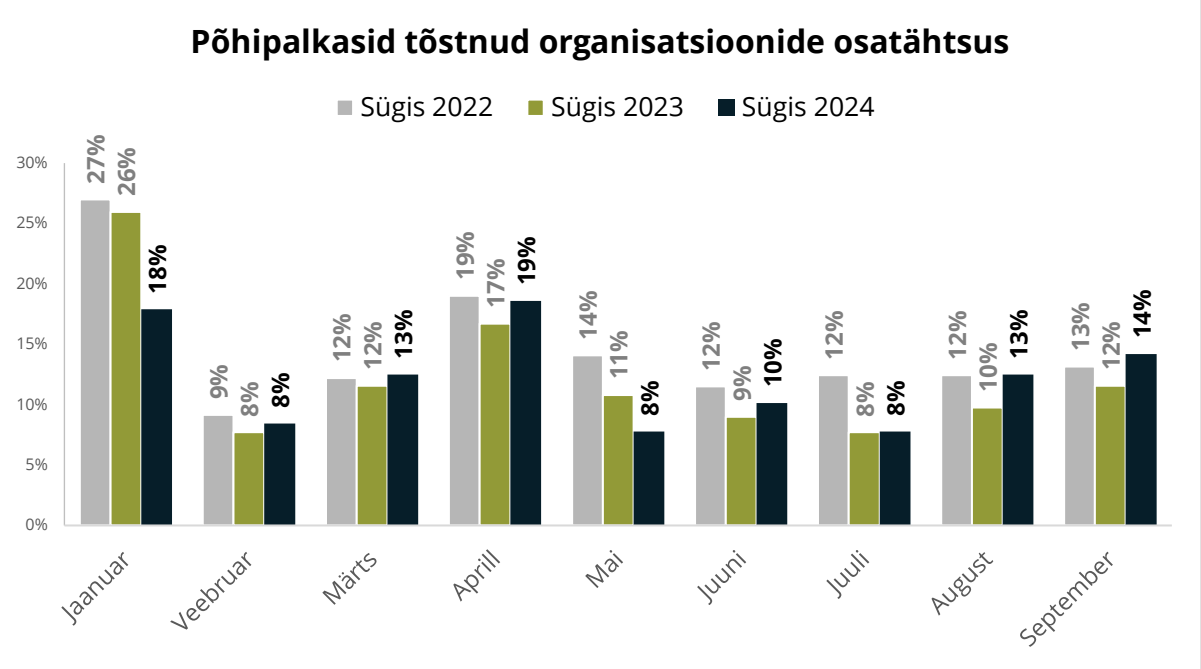
2021. aasta ja varasemates küsitlustes küsiti palkade muutuste kohta viimase kuue kuu jooksul. Andmete võrdlemiseks vaadati ka aastate 2022–2024 põhipalkade muutusi viimase kuue kuu võrdluses.

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

Küsitluses osalenud väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas oli alla poole (49%) neid, kus põhipalgad olid tõusnud. Üle saja töötajaga organisatsioonidest oli põhipalkasid tõstnud üle 70%.

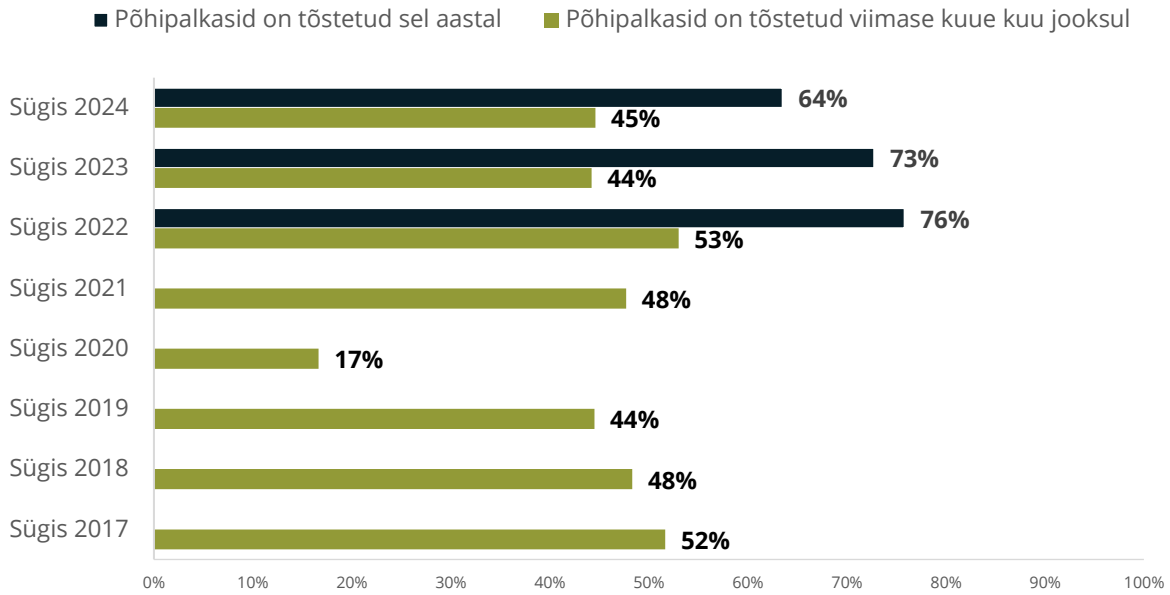
Tööstusettevõtetest oli sel aastal töötajate põhipalkasid tõstnud 69%, kaubandusettevõtetest 45% ja ehitusfirmadest 59%.

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

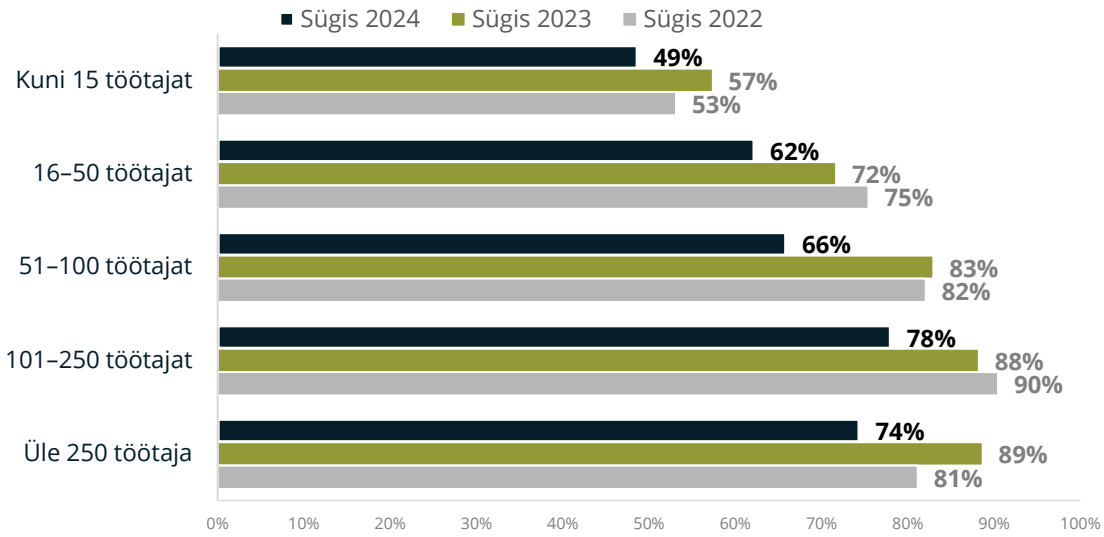


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Põhipalkade muutus organisatsioonides

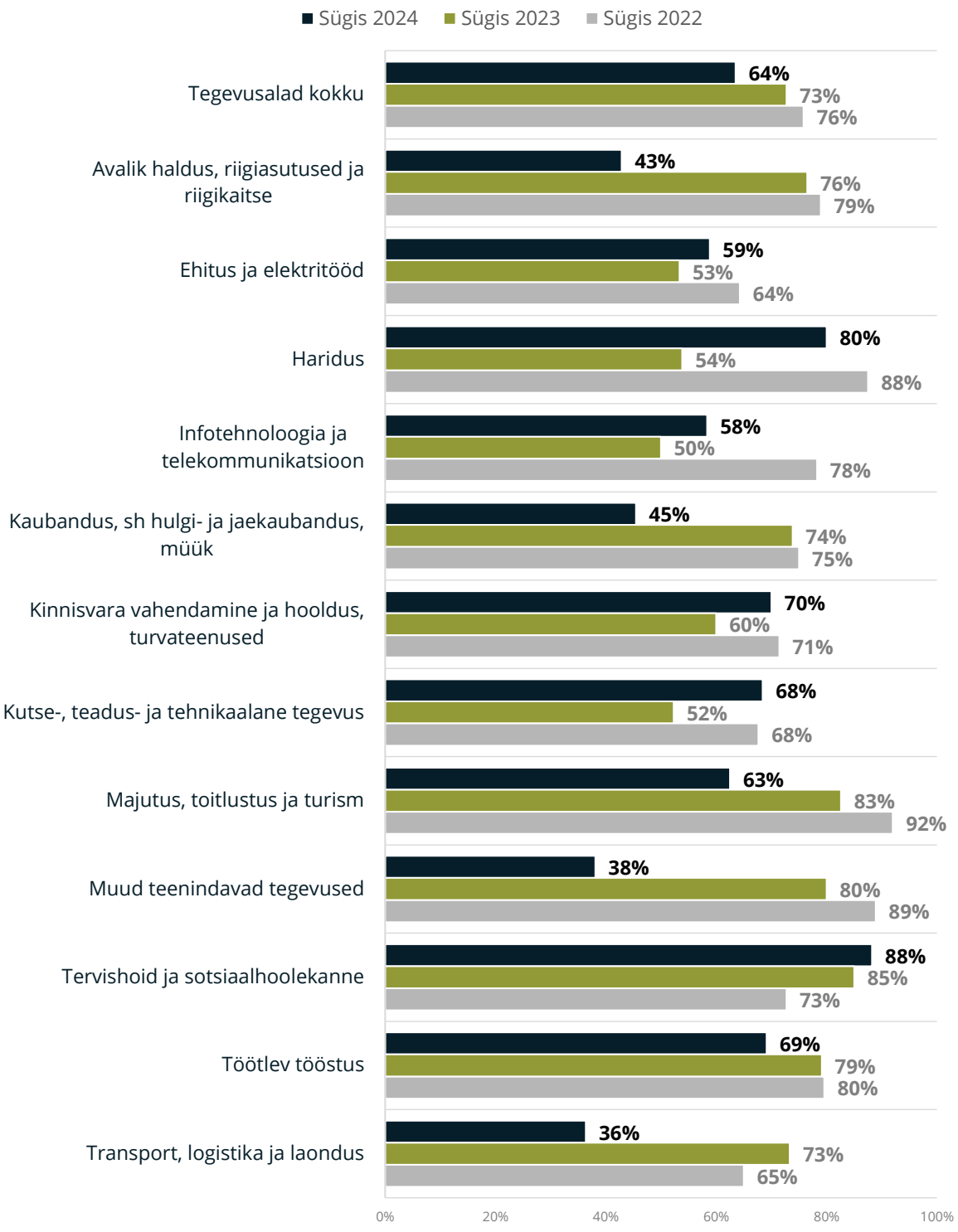


Põhipalkasid käesoleval aastal tõstnud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Põhipalkasid käesoleval aastal tõstnud organisatsioonide osatähtsus tegevusala järgi



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

Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade tõus jäi 5–6% piiresse

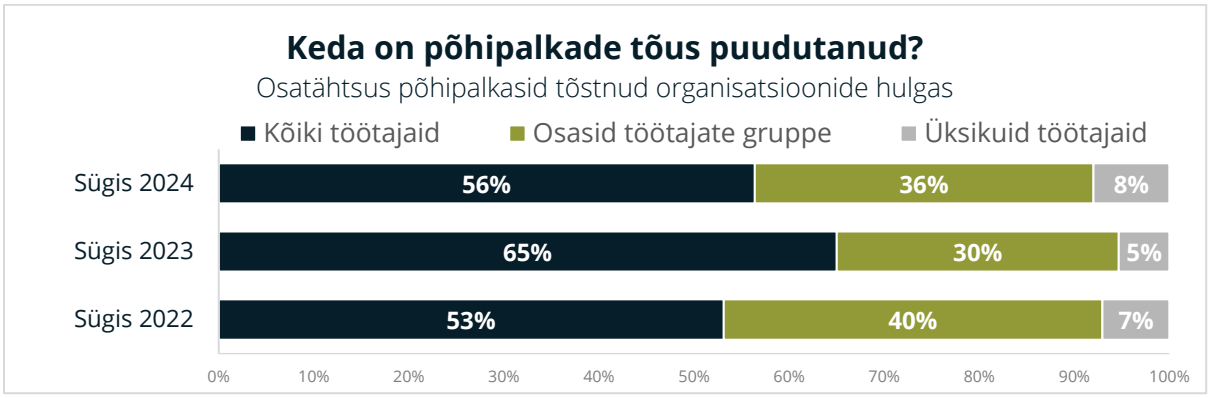
Üle pooltes (56%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palgakasv kõiki töötajaid, ülejäänutes kas osasid töötajate gruppe (36%) või üksikuid töötajaid (8%).

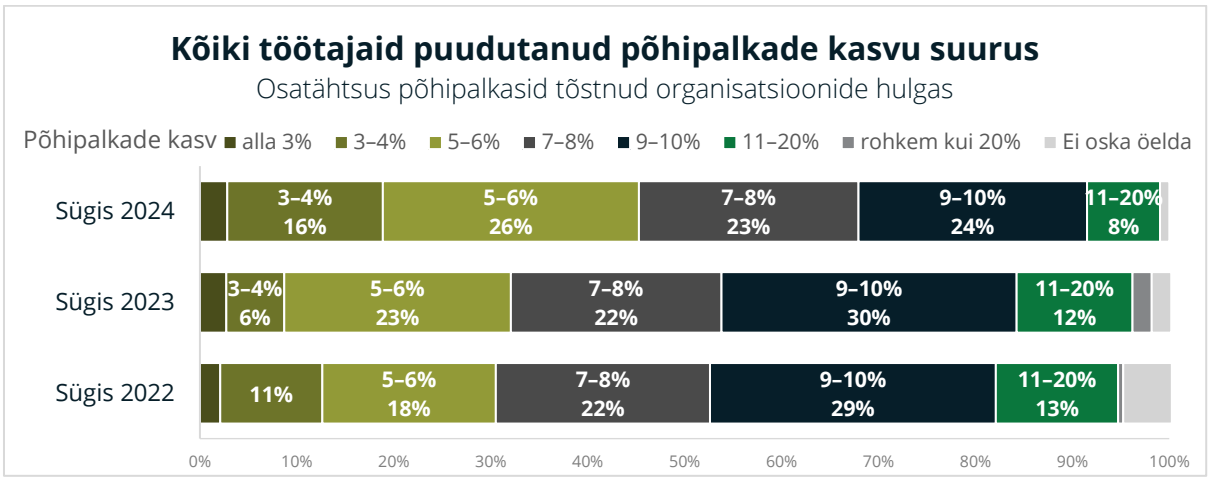
Eelmisel aastal oli veidi rohkem neid organisatsioone, kus põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid, ja vähem neid, kus põhipalgad olid tõusnud osadel töötajate gruppidel.

Töötajate gruppidest oli põhipalk sagedamini tõusnud spetsialistidel ja oskustöölistel.

Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade kasvuks märgiti sel aastal sagedamini 5–6%. Kahel varasemal aastal on see olnud vahemikus 9–10%.

Ka statistikaameti avaldatav keskmine bruto-kuupalk näitas I ja II kvartalis eelmise aastaga võrreldes tagasihoidlikumat kasvu ja oli 7,2%.





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

PÕHIPALKADE PROGNOOS

Lähiajal kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 42% tööandjatest

Järgmise kaheksa kuu (oktoober 2024 – mai 2025) jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 42% küsitluses osalenud tööandjatest, mida on veidi vähem kui kahel eelmisel aastal. Palkasid kavatsetakse tõsta jaanuaris või aprillis. On aga ka neid tööandjaid, kes plaanivad palkasid tõsta veel sel aastal.

Eelmise aastaga võrreldes oli uuringus rohkem (30%) neid tööandjaid, kes veel ei teadnud, kas nad muudavad töötajate põhipalkasid – kui eelmisel sügisel ei olnud palgamuutuse otsust veel teinud 26% tööandjatest, siis tänavu 30%.

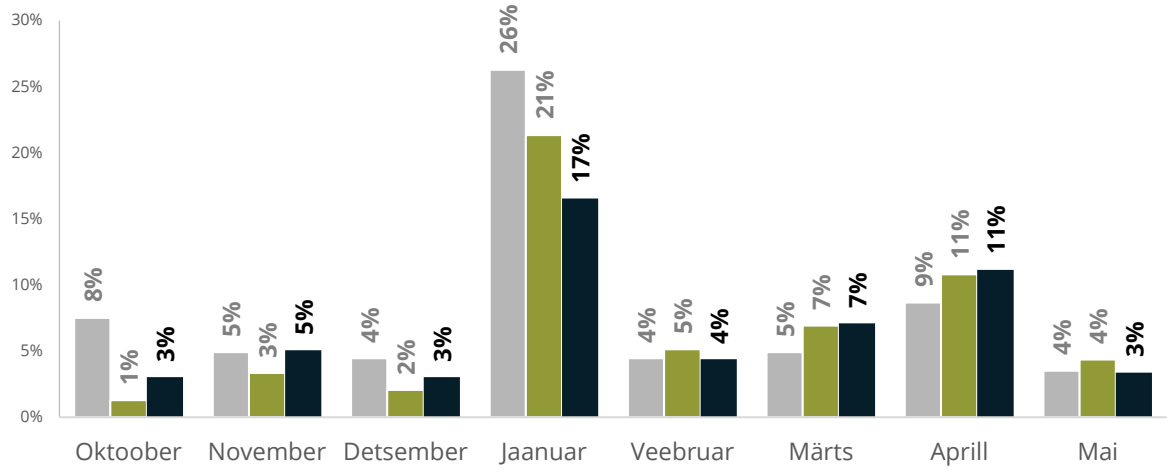
Üle veerandi (26%) tööandjatest olid kindlad, et nad töötajate põhipalkasid lähemal ajal ei tõsta. Aasta tagasi ei kavatsenud töötajate palkasid muuta 29% ja kaks aastat tagasi 17% vastajatest.

Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest plaanis järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkade tõusu üle kolmandiku (36%). Suurtes, vähemalt 250 töötajaga organisatsioonides on palgatõus plaanis alla pooltel (47%).

Kaubanduses kavatseb järgmise kaheksa kuu jooksul töötajate põhipalka tõsta üle kolmandiku (35%) küsitluses osalenud tööandjatest, tööstuses 56% ja ehituses 41%.

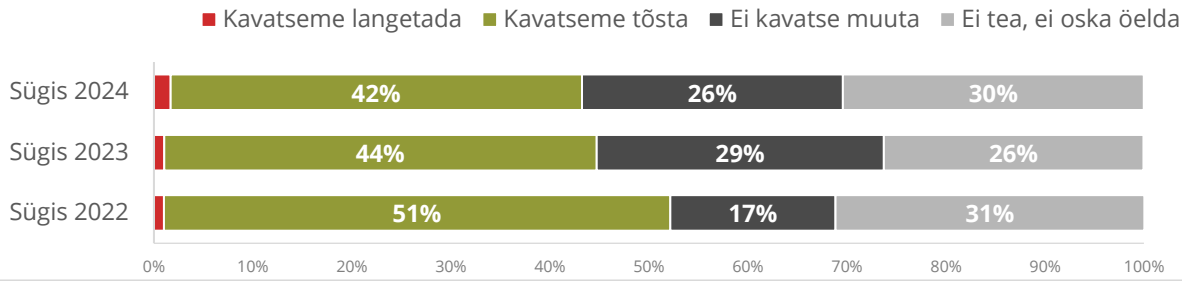
Organisatsioone, kus põhipalgad ei olnud sel aastal muutunud ja kus muutust ka lähema kaheksa kuu jooksul ei kavandatud, oli küsitluses osalejate seas 16%, aasta tagasi oli selliseid organisatsioone 10%. Ülejäänutes on põhipalgad muutunud ja/või muutust kavandatakse või ei osata veel öelda, kas põhipalgad muutuvad.

Põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus kuude lõikes

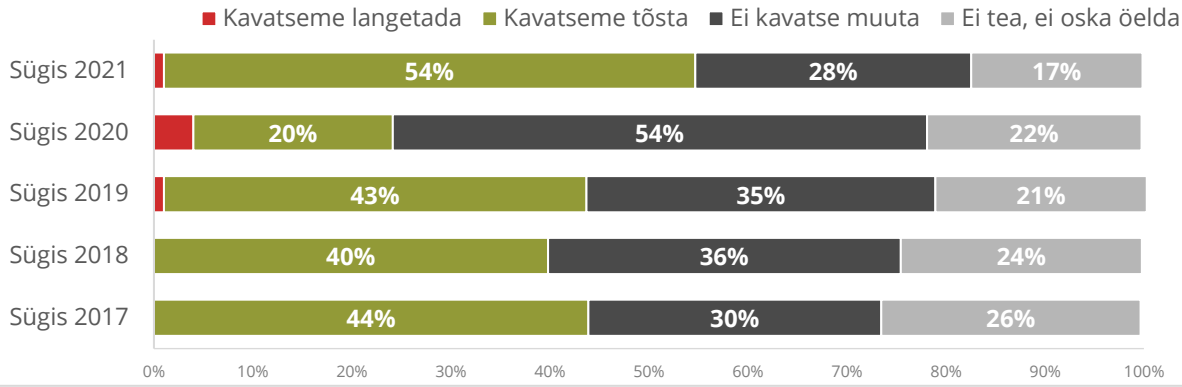


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

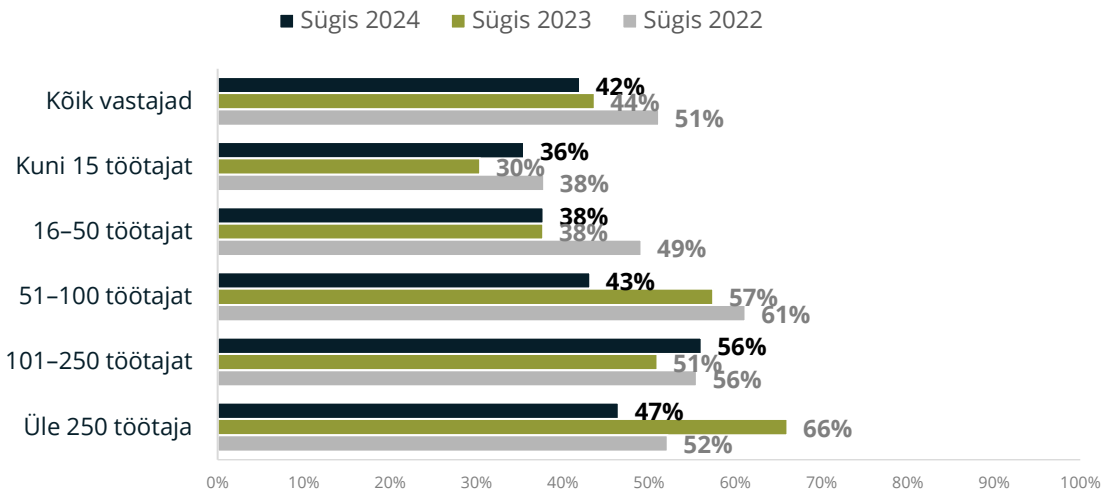
Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus



Järgmise kuue kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus

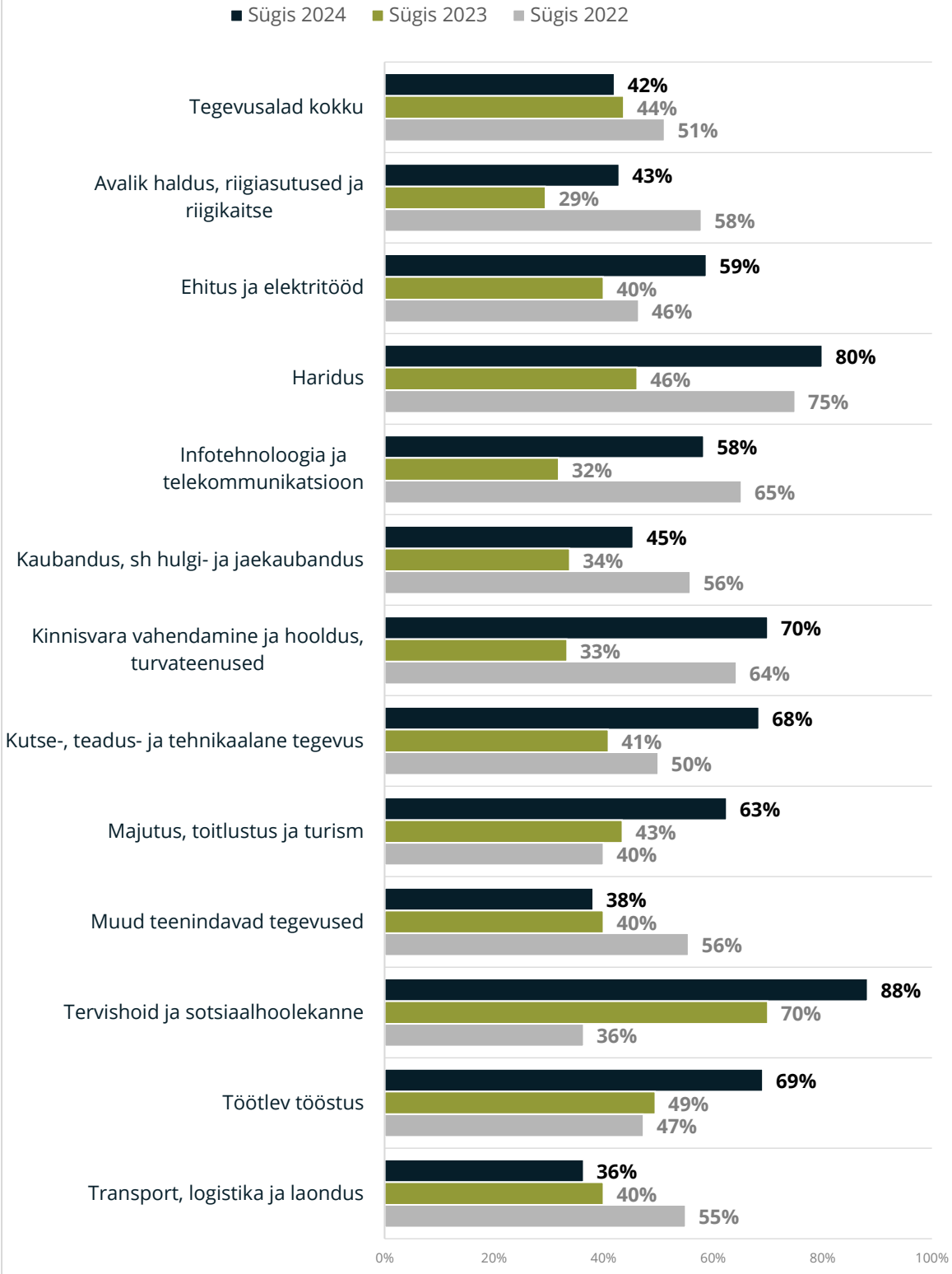


Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkasid tõsta kavatsevate organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkade tõusu kavandavad organisatsioonid tegevusala järgi



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

Kavandatav palgakasv jääb 5–6% piiresse

Kavandatud palgatõus puudutab enamasti kõiki töötajaid ja jääb 5–6% piiresse.

Üle pooltes (63%) organisatsioonides, kus järgmise kaheksa kuu jooksul põhipalkade tõusu kavandatakse, puudutab palgakasv kõiki töötajaid. Aasta tagasi olid küsitluse tulemused peaaegu samad, kaks aastat tagasi oli nende organisatsioonide osatähtsus suurem, kus palgatõus puudutas kõiki töötajaid.

Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et suuremad organisatsioonid vaatavad palgad üle üks või kaks korda aastas ja palk tõuseb kõikidel töötajatel.

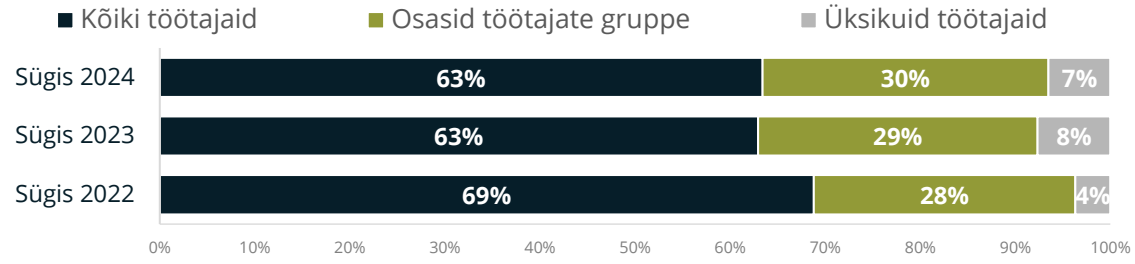
Erandiks oli 2020. aasta, kus palku tõsteti pigem üksikutel töötajatel või mõnel töötajate grupil ning vähestes organisatsioonides.

Ametirühmadest võivad sagedamini palgatõusust osa saada spetsialistid ja tipp-spetsialistid. Lihtsamate tööde tegijate palkasid mõjutab 2025. aasta algusest rakenduv uus alampalga määr – 886 eurot täistööajaga töötamisel.

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

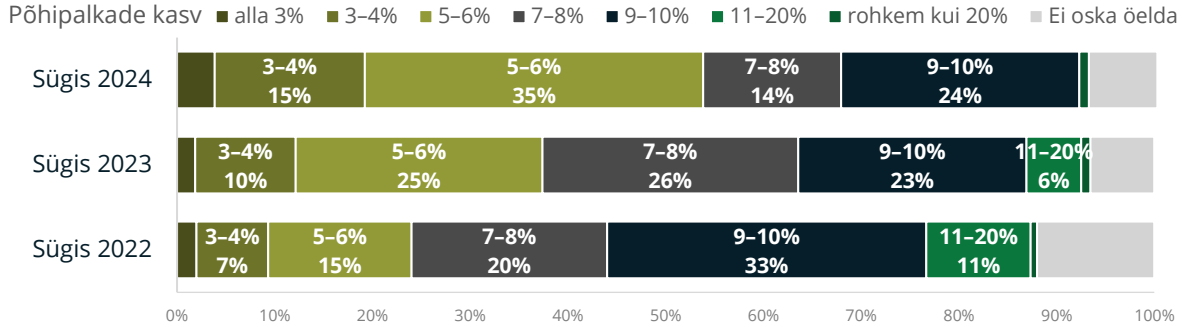
Keda järgmise kaheksa kuu jooksul kavandatud põhipalkade tõus puudutab?

Osatähtsus põhipalkasid tõsta plaanivate organisatsioonide hulgas



Kõikide töötajate põhipalkade kavandatud kasvu suurus

Osatähtsus põhipalkasid tõsta plaanivate organisatsioonide hulgas



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

Palkade muutmisel lähtutakse majandustulemustest

Võrreldes varasemate aastatega oli uuringus rohkem neid tööandjaid, kelle otsust põhipalkasid muuta või mitte muuta mõjutavad eelkõige organisatsiooni majandustulemused ning majanduse olukord ja prognoosid.

Palkade muutusi mõjutab jätkuvalt tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus turul, kuid seda mitte nii suurel määral kui varasematel aastatel.

Maksutõusud ja inflatsioon suruvad palgaootusi üles, samas kasvavad ka ettevõtete muud kulud, mis sunnib hindasid tõstma neil, kel see võimalik on, teised peavad aga otsima kokkuhoiukohti.

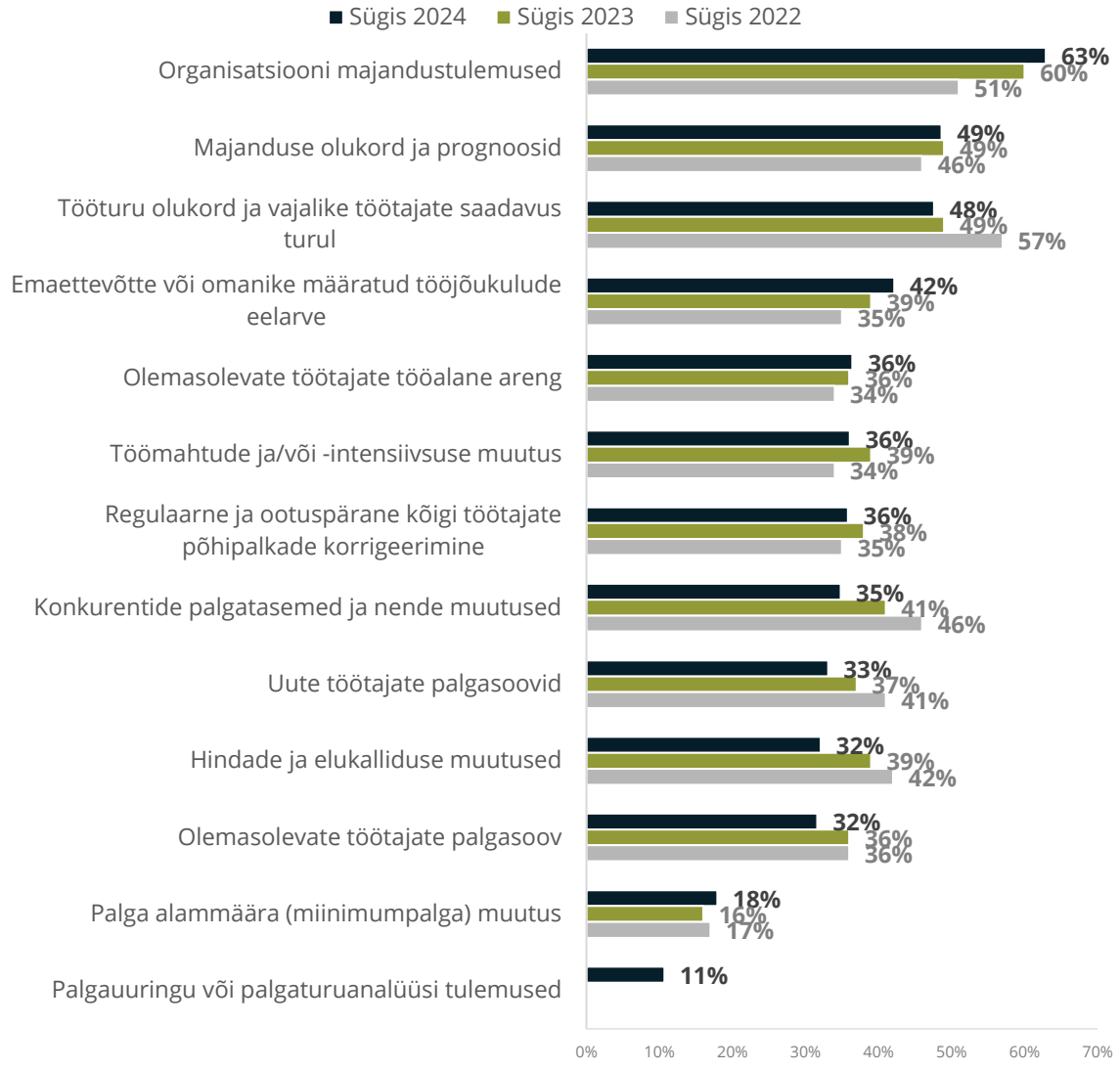
Mõned näited vastajate kommentaaridest:

Me tõstame igal aastal kõigi töötajate töötasu, aga lähtume eelkõige ikkagi ettevõtte võimalustest.

Töötajad ootavad inflatsiooniga seotud hinnatõusu kompenseerimist tööandja poolt.

Palgatõus saab tulla ettevõtte hindade tõusust, mitte elukalliduse muutustest. Vastutustundetult tõstavad palku ainult riigiasutused, kuna oma raha ju mängus pole.

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



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

LISATASUDE SÜSTEEMID

Lisatasude maksmise eesmärgid

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

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

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

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

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

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

Lisatasude süsteemi toimimise eeldused

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

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

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

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

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

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

Tasude liigitus

Tööga seotud lisatasusid võib liigitada erinevate kriteeriumite järgi, nt eesmärgi ja maksmise põhimõtete, samuti tasu maksmise sageduse järgi – kas tasu arvestatakse ja makstakse igal kuul või pikema perioodi jooksul. Samuti võib eristada lisatasusid ka selle järgi, kas need on individuaalsed ja arvestavad iga töötaja personaalset sooritust, või on tegemist meeskonna, üksuse või kogu organisatsiooni lisatasuga.

Tööga mitteseotud lisatasusid ja hüvitisi käsitleb Palgainfo Agentuur soodustustena.

Palgainfo Agentuuri uuringutes on eristatud lisaks põhitöötasule järgmised tasud.

Seadusest tulenevad (lisa)tasud

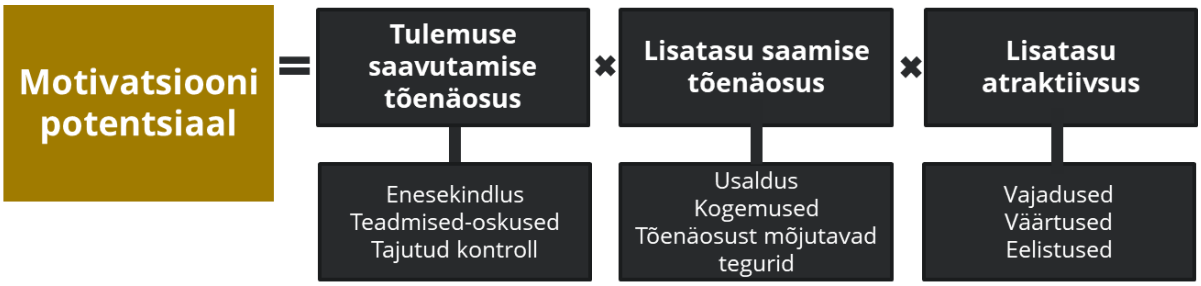
- öösel ja riiklikel pühadel töötamise tasu
- valveaja eest makstud tasu
- ületunnitöö tasu

Tööga seotud regulaarsed või ebaregulaarsed lisatasud

- individuaalne tulemustasu
- meeskonna tulemustasu
- tehingu tasu
- intensiivsustasu
- kvaliteeditasu vigade või praagi puudumisel
- tükitöötasu

Muud lisatasud

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



Victor Vroom, ootuste teooria

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

LISATASUD ORGANISATSIOONIDES

Enamikus organisatsioonides makstakse lisatasusid

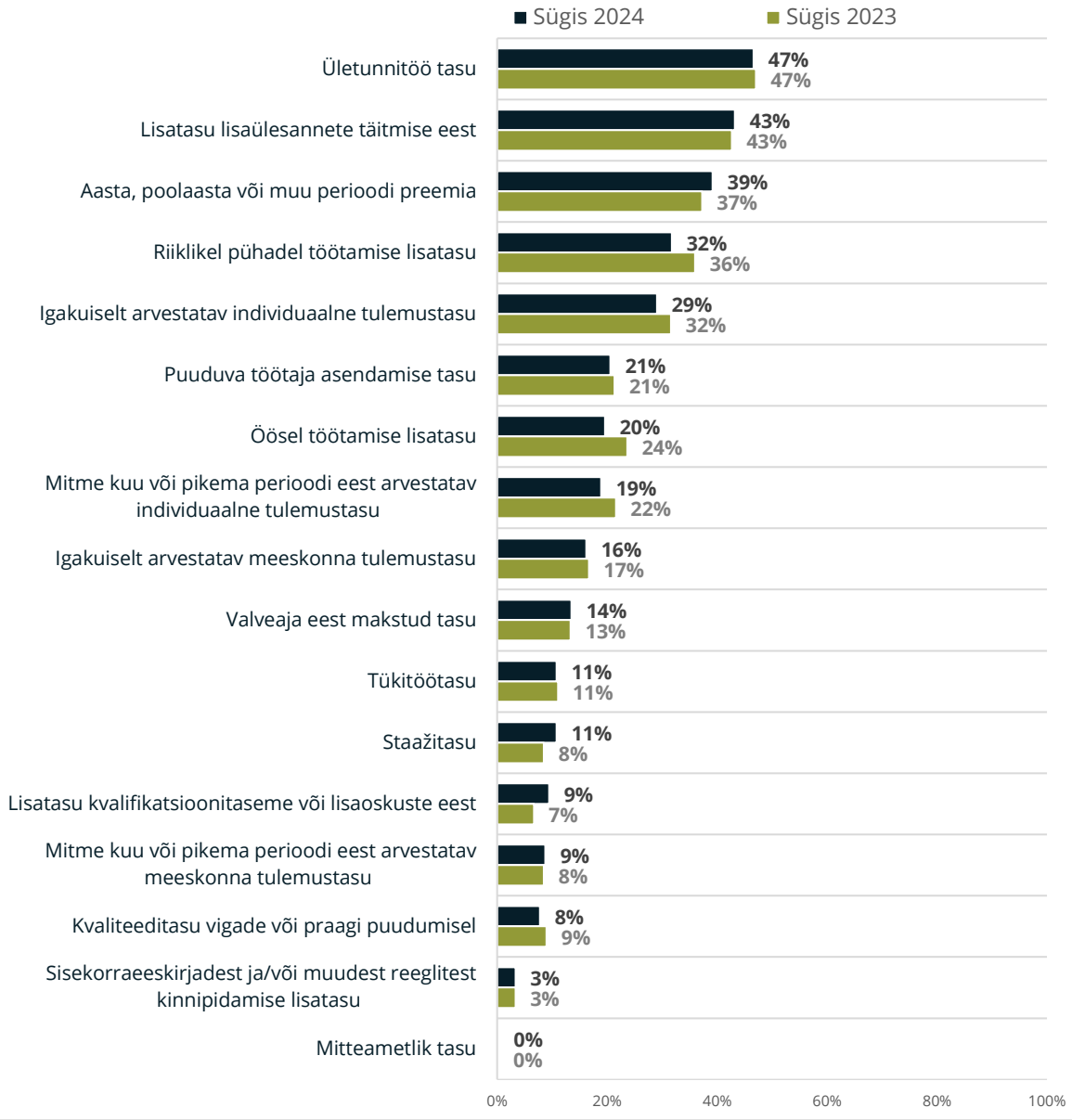
Tööandjatelt küsiti, kas ja milliseid lisatasusid töötajatele makstakse. Enamik tööandjaid (83%) mingeid lisatasusid töötajatele maksab, kuigi kahe eelneva aastaga võrreldes oli lisatasude maksjaid veidi vähem.

Väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas oli lisatasude maksjaid vähem.

Sagedamini makstakse töötajatele **ületunnitöö tasu** ja **lisatasu lisaülesannete täitmise eest** ning **aasta, poolaasta või muu perioodi preemiad**. 2023. aastaga võrreldes on tulemused üsna sarnased.

Lisatasude maksmine organisatsioonides

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

Lisatasusid makstakse sagedamini müügitöötajatele

Regulaarseid lisatasusid maksvatelt tööandjatelt küsiti, millistele töötajate gruppidele neid makstakse. Võrreldes eelmise aastaga oli vastajate seas vähem neid tööandjaid, kes maksavad regulaarseid lisatasusid kõikidele töötajatele – kui eelmisel aastal oli neid üle veerandi (27%), siis sel aastal alla viiendiku (18%).

Rohkem oli ka neid organisatsioone, kus makstakse regulaarseid lisatasusid müügi-töötajatele, oskustöölistele, spetsialistidele ja lihttöölistele.

Need on ametirühmad, kus töö tulemust hinnatakse sageli iga kuu, tulemus on selgemini mõõdetav ja väljendub ka töötasus. Vahetustega töötavatele oskus- ja lihttöölistele makstakse sagedamini ka ületunnitöötasu ja/või öösel töötamise tasu.

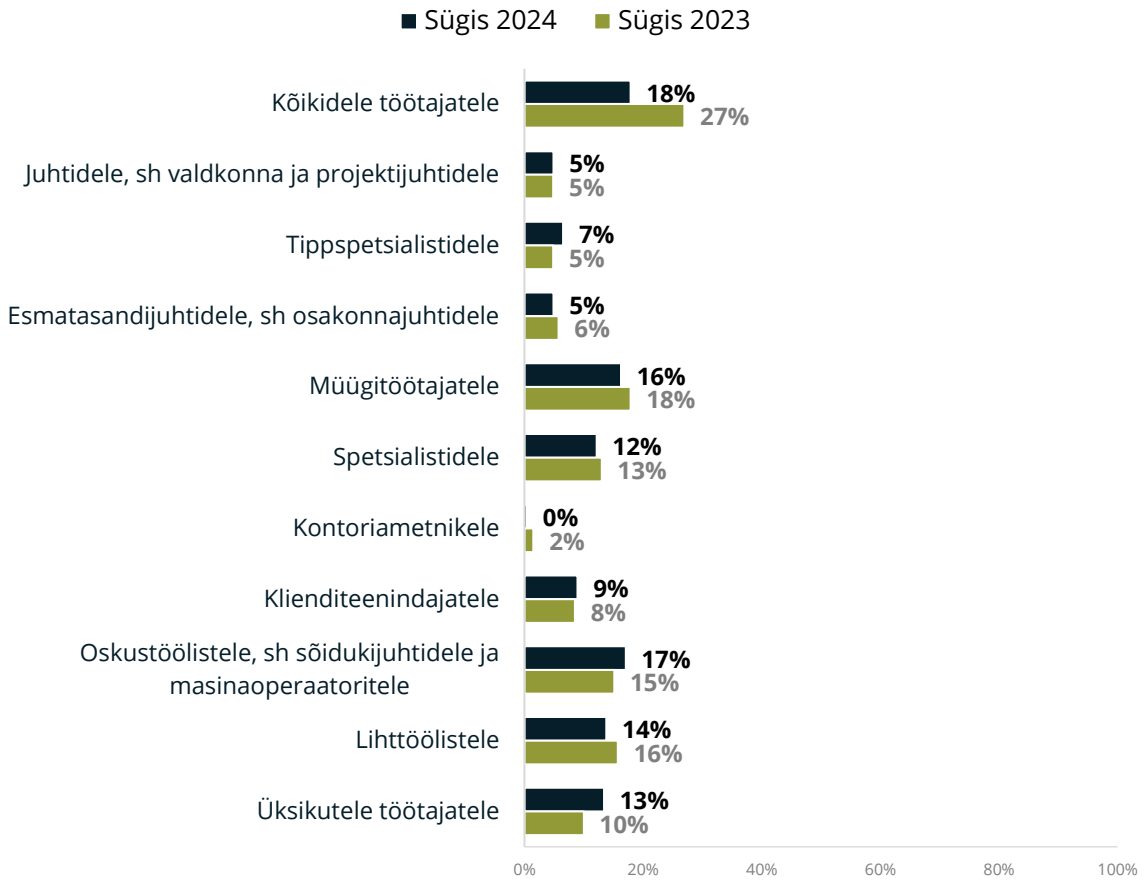
Kontoriametnikele enamik tööandjaid regulaarseid lisatasusid ei maksa.

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

Regulaarsete lisatasude maksmine

Millistele töötajate gruppidele makstakse regulaarseid (igakuiseid) lisatasusid?

Osatähtsus lisatasude maksjate hulgas



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

Lisatasude osatähtsus töötasus on enamasti 5–10%

Üle kümnendikus (16%) organisatsioonides, kus lisatasusid makstakse kõikidele töötajatele, jääb lisatasude osatähtsus töötasus alla 5%. Ligi kolmandikus (30%) organisatsioonides on see 5–10% ja veidi rohkemates (34%) 11–20%. Ametirühmade lõikes jääb lisatasude osatähtsus töötasus enamasti vahemikku 5–10%.

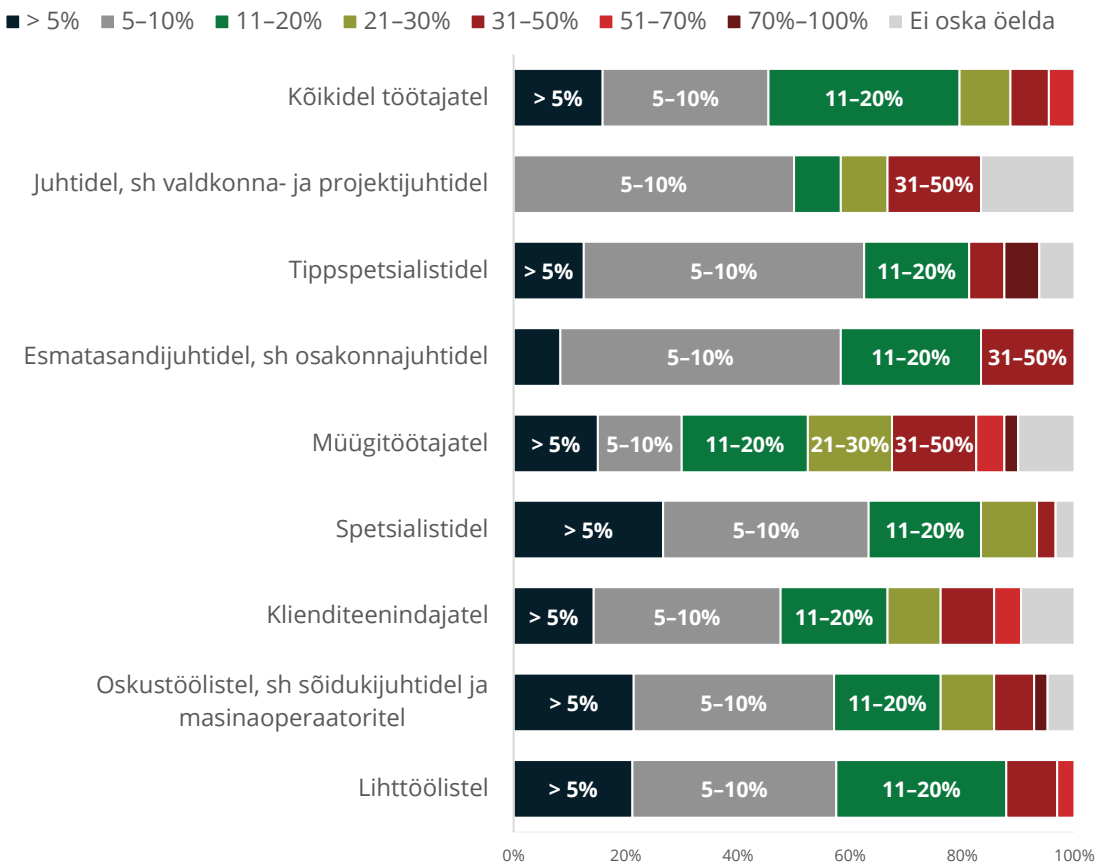
Võrreldes eelmise aastaga jääb lisatasude osatähtsus mitmes ametirühmas sel aastal sagedamini alla 5% või on 5–10%.

Lihttööliste lisatasud võivad sagedamini moodustada 11–20% töötasust. Mõnedes organisatsioonides võivad valdkonna- ja projektijuhtide, samuti esmatasandi juhtide lisatasud moodustada töötasust ka 31–50%.

Müügitöötajate lisatasude osatähtsus võib olla üsna erinev, jäädes alla 5% või moodustades ka 31–50% töötasust.

Lisatasude suurused ametirühmades 2024

Milline on regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus kuu töötasus?



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

Lisatasude osatähtsus töötasus on vähenenud ligi viiendikus organisatsioonides

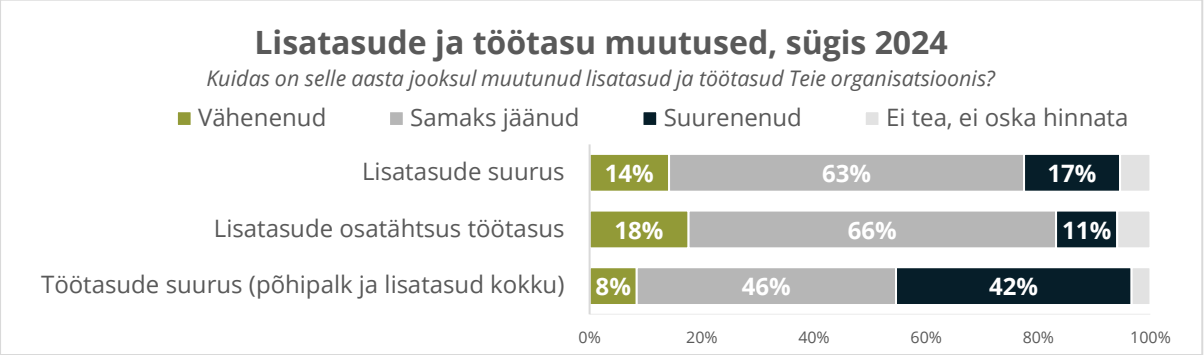
Lisaks põhipalkade kasvule mõjutab töötasude suurust ka lisatasude osatähtsus töötasus.

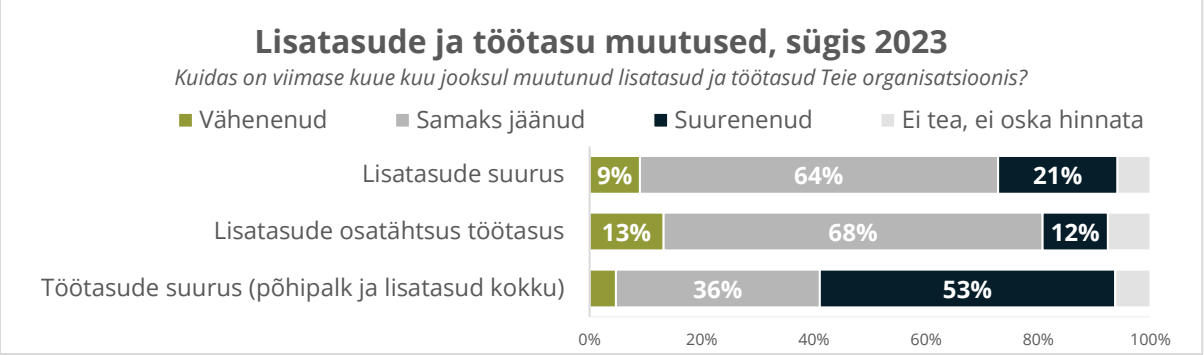
Küsitluses osalejatelt uuriti, kuidas on selle aasta jooksul muutunud lisatasud ja töötasud nende organisatsioonis. Varasematel aastatel on küsitud viimase kuue kuu kohta, hinnanguliselt ei tohiks sõnastuse muudatus tulemusi oluliselt mõjutada.

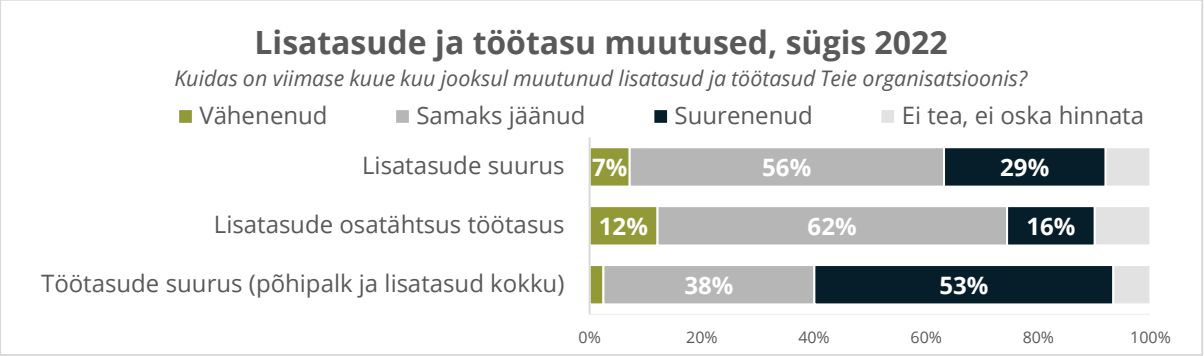
Ligi viiendik (18%) tööandjate küsitluses osalejatest märkis, et nende organisatsioonis on lisatasude osatähtsus töötasus vähenenud. Selle põhjus võib olla põhipalga tõus või ka lisatasude kärpimine.

Lisatasude suurused olid vähenenud 14% organisatsioonides, samas kui 17%-s on need suurenenud. Üle pooltes (63%) organisatsioonides lisatasude suurused muutunud ei olnud.

Eelmise aastaga võrreldes on rohkem neid organisatsioone, kus lisatasude suurus ja osatähtsus töötasus on vähenenud. Kümnendiku võrra on rohkem neid organisatsioone, kus kogu töötasu, sh põhipalk ja lisatasud, muutunud ei ole.







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

Lisatasude kasvu prognoosivad vähesed

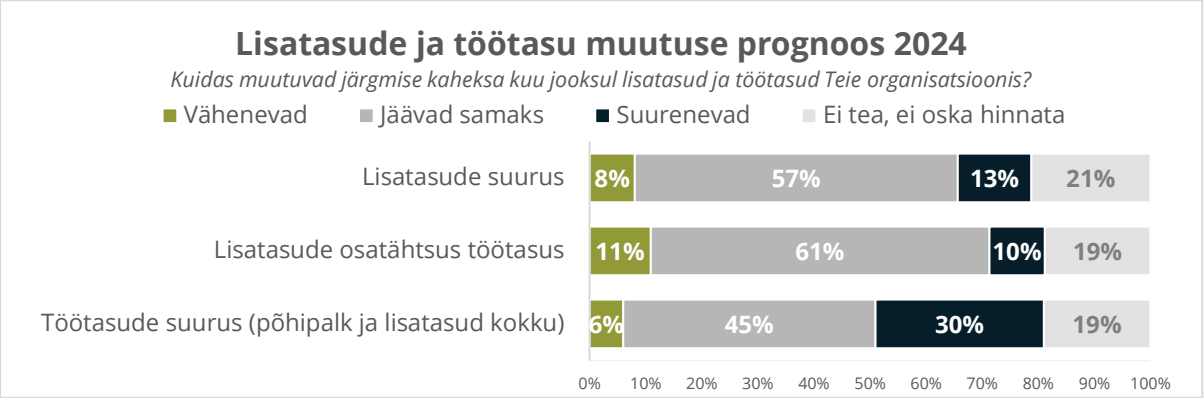
Järgmise kaheksa kuu jooksul prognoosib lisatasude kasvu veidi üle kümnendiku (13%) tööandjatest, suurema osa hinnangul jääb lisatasude suurus ja osatähtsus töötasus samaks, aga on ka neid, kes ennustavad lisatasude vähenemist.

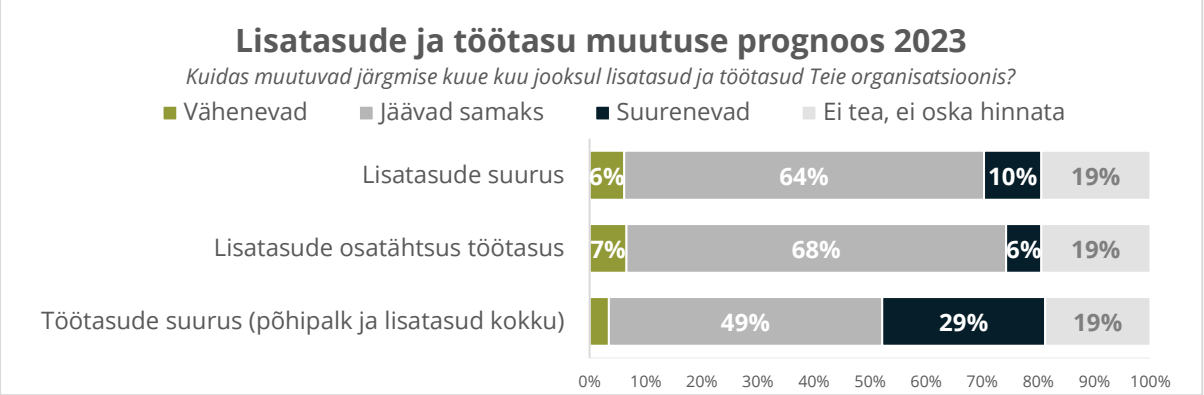
Üle viiendiku (21%) vastajatest ei osanud lisatasude muutusi ennustada.

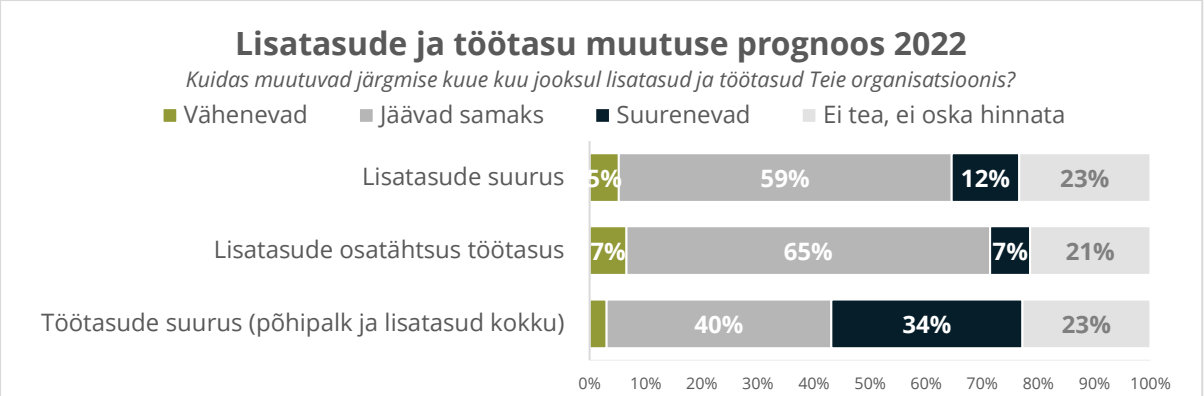
Ligi kolmandiku (30%) tööandjate arvates kasvab järgmise kuue kuu jooksul nende organisatsioonis töötajate kogu töötasu.

Vabades vastustes lisatasude maksmise kohta oli nimetatud, et lisatasude maksmine sõltub töötulemustest ja -mahtudest – kui tulemuste paranemist ei prognoosita, siis ei saa kasvada ka lisatasud.

Oli ka nimetatud, et otsitakse tasustamise paindlikumaks muutmise ja tasude diferentseerimise võimalusi olenevalt töötajate panusest. Kuna elukallidus tõuseb, on töötajad huvitatud lisatasude teenimisest.







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

AASTAPREEMIAD JA TOETUSED

Aastapreemiaid on maksnud vähem kui pooled tööandjad

47% tööandjatest on töötajatele viimase aasta jooksul (okt 2023 – sept 2024) maksnud preemiaid organisatsiooni majandustulemustest lähtuvalt, meeskonna või töötaja töötulemuse alusel või muudel põhjustel. Aasta tagasi oli aastapreemiaid maksnud rohkem tööandjaid, 51%.

Suurem osa preemiaid maksnud vastajatest (45%) oli seda teinud aasta lõpul detsembris. Oli aga ka neid, kes maksid preemiaid selle aasta esimeses kvartalis.

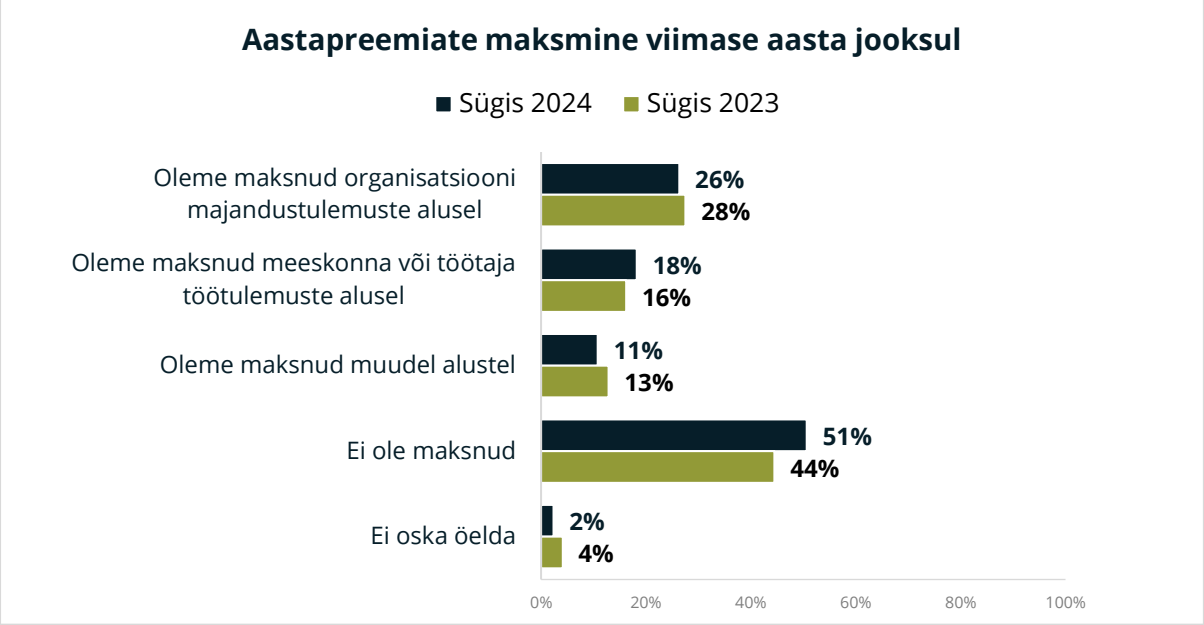
Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest oli preemiaid makstud veidi üle kolmandikus (34%) ja 16–50 töötajaga organisatsioonidest tegi seda 42%. Üle 50 töötajaga organisatsioonides oli aastapreemiaid makstud üle pooltes.

Konkurentidest madalama palgatasemega organisatsioonides oli aastapreemiaid makstud üle kolmandikus (36%), kõrgema palgatasemega organisatsioonides aga üle pooltes.

Preemiaid maksnud organisatsioonides premeeriti kõiki töötajaid üle pooltes (55%). Ülejäänutes maksti preemiaid osadele töötajate gruppidele. Eelmisel aastal oli küsitluses osalejate seas veidi rohkem (62%) neid organisatsioone, kus kõik töötajad said aastapreemiaid.

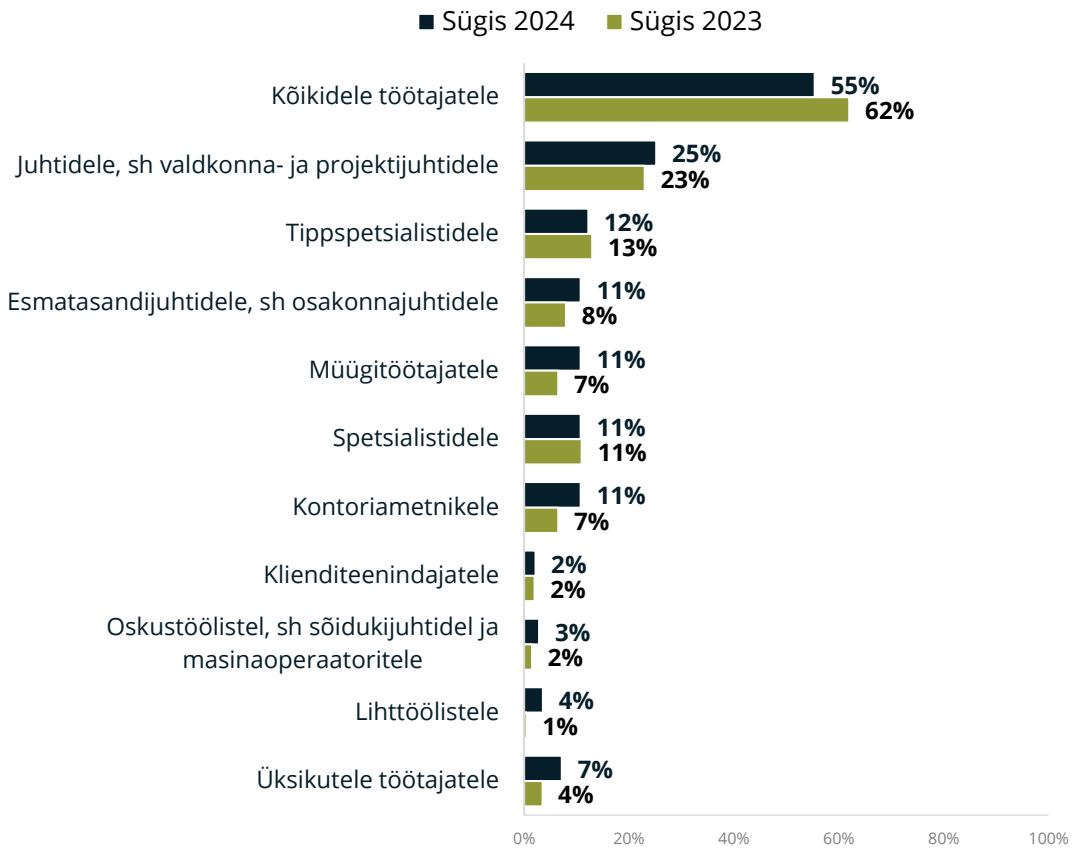
Töötajate gruppide lõikes maksti aastapreemiaid sagedamini (25%) juhtidele.

Aastapreemia moodustas töötajate töötasust tavaliselt 5–10%. Eelmisel aastal oli vastajate seas rohkem neid, kelle organisatsioonis moodustasid kõigile töötajatele makstud aastapreemiad 71–100% kuutöötasust.



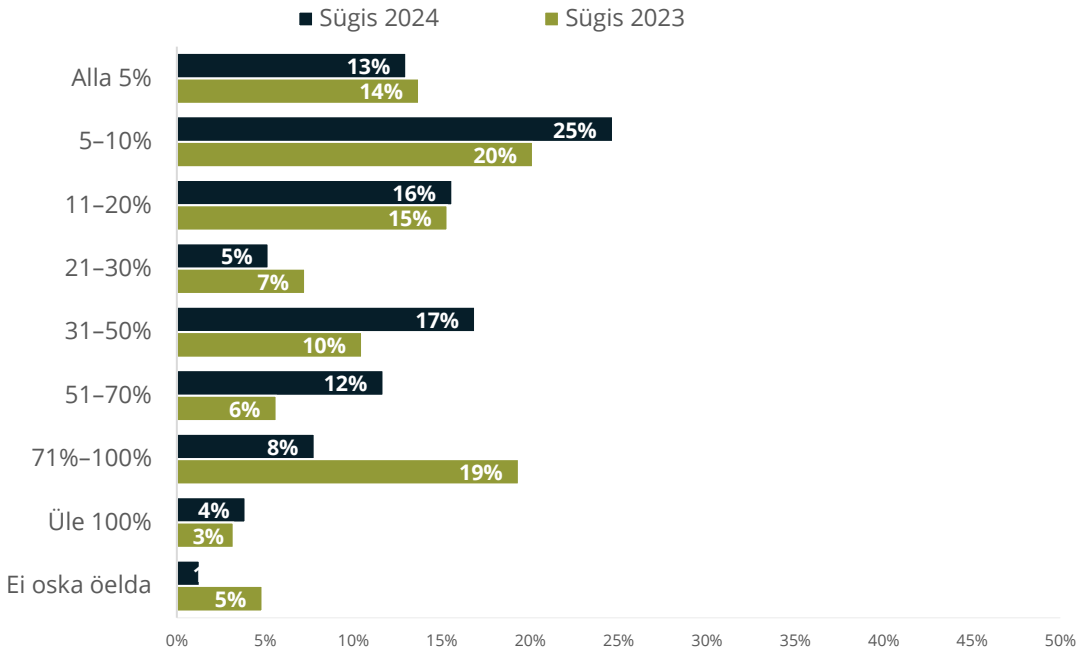
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Aastapreemiate maksmine ametirühmade järgi



Kõikidele töötajatele makstud aastapreemia osakaal kuutöötasus

Kui suure osakaalu moodustas aastapreemia töötaja kuutöötasus?



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

Aastapreemiaid kavatseb maksta üle kolmandiku tööandjatest

Lähema aasta jooksul kavatseb töötajatele preemiaid maksta üle kolmandiku (34%) tööandjatest, veidi rohkem (38%) on kindlad, et aastapreemiaid ei maksta. Üle veerandi (28%) ei oska veel öelda, kas preemiaid makstakse.

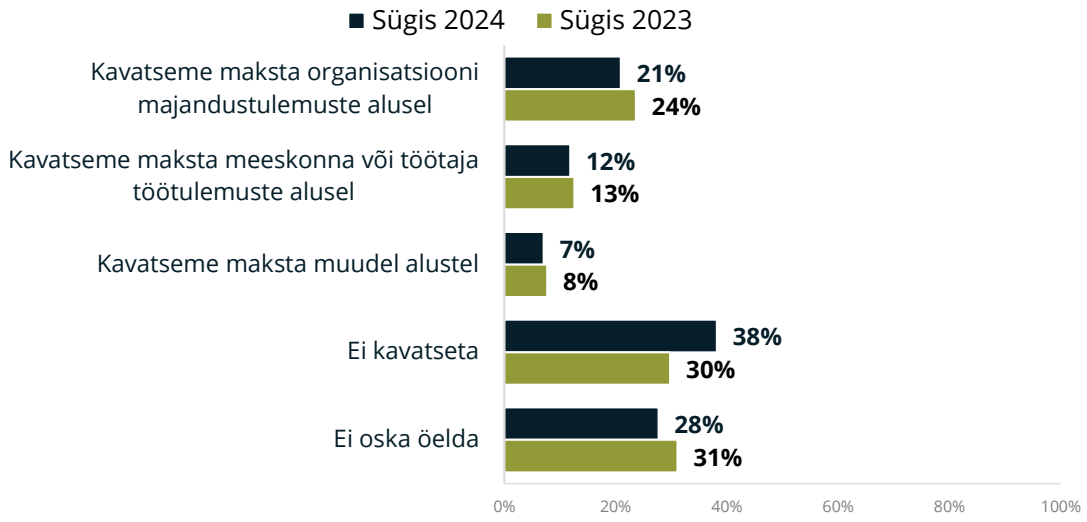
Eelmisel aastal samal ajal oli vastajate seas veidi enam (39%) neid, kelle organisatsioonis plaaniti lähema aasta jooksul töötajatele preemiaid maksta.

Üle kolmandikul juhtudel on preemiate maksmine kavandatud aasta lõppu, detsembrisse. Sama näitasid ka eelmise aasta küsitluse tulemused.

Kui preemiad makstakse välja detsembris, siis mõjutab see eelkõige IV kvartali töötasude statistikat.

Aastapreemiate kavandatud maksmine lähema aasta jooksul

Kas Teie organisatsioonis kavatsetakse lähema aasta jooksul töötajatele aastapreemiaid maksta?



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

SOODUSTUSTE TOIMIMINE

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

Soodustuste pakkumise eesmärgid võivad olla:

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

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

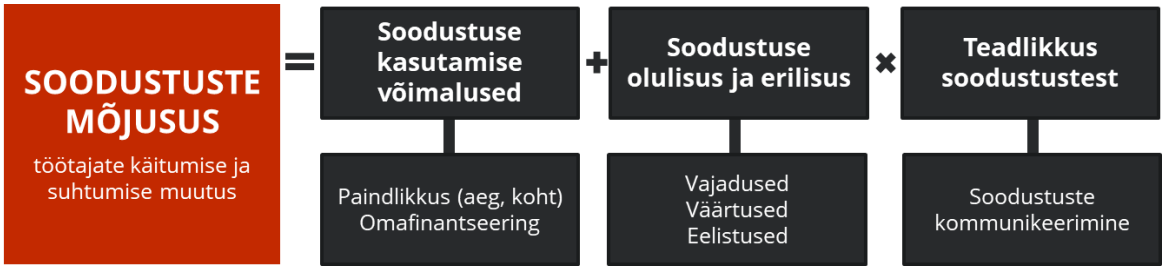
Seega on soodustuste pakkumise üks eesmärk muuta töötajate käitumist, nt liikuda rohkem, toituda tervislikult vms, teisalt kujundada positiivset suhtumist organisatsiooni. Kui soodustused seda eesmärki täidavad, on nad **mõjusad**.

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

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

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

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



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

SOODUSTUSTE PAKKUMINE

Enamik organisatsioone pakub töötajatele soodustusi

79% tööandjatest märkis, et nende organisatsioonis pakutakse töötajatele mingeid soodustusi või hüvesid, 20% hinnangul soodustusi ei pakuta. Eelmisel aastal pakkus soodustusi 77% küsitluses osalenud tööandjatest.

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

Võrreldes suurema töötajate arvuga organisatsioonidega oli kuni 15 töötajaga ettevõtete seas vähem (62%) neid, kus soodustusi pakutakse. Suurematest organisatsioonidest pakub aga enamik soodustusi. Sama on näidanud ka varasemate aastate küsitlused.

Oma organisatsiooni töötasude taset konkurentide omast kõrgemaks hindavatest tööandjatest pakub enamik (89%) töötajatele soodustusi, madalama töötasude tasemega organisatsioonidest teeb seda 72%.

Soodustustest ja hüvedest pakutakse küsitluses osalenud organisatsioonides kõige sagedamini kodus töötamise võimalust – 87% soodustusi pakkuvatest organisatsioonidest märkis, et neil on selline võimalus. Seda ei saa aga tavaliselt kasutada kõik organisatsiooni töötajad, vaid pigem osad töötajate grupid, kelle töö iseloom võimaldab kodus töötamist.

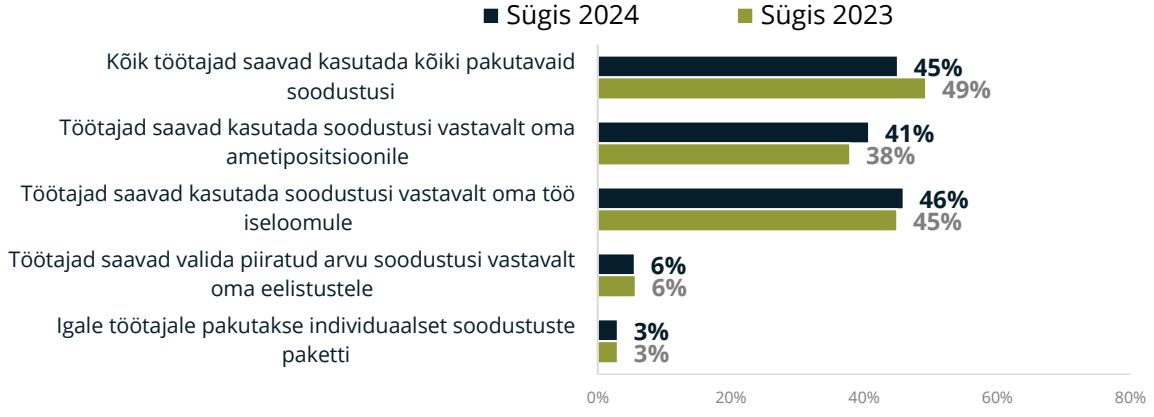
Aastate võrdluses on kodus töötamise võimalust hakatud rohkem pakkuma tervisekriisi ajal ja pärast tervisekriisi. Eelmise aastaga võrreldes on suurenenud nende organisatsioonide osatähtsus (32%), mis pakuvad töötaja tervisekindlustust lisaks kohustuslikule ravikindlustusele. Viimase viie aasta jooksul on kasvanud ka nende organisatsioonide arv, mis võimaldavad töötajatele tasuta sportimist omal valikul, nt Stebby kaudu. Vähenenud on aga aastapreemiaid maksvate, ühisüritusi korraldavate ja sidekulusid hüvitavate organisatsioonide osatähtsus.

Kõikidele töötajatele pakutakse sagedamini tasuta kohvi, teed ja joogivett ning tehakse jõulupakid töötajate lastele.

Ligi pooltes organisatsioonides saavad kõik töötajad kasutada kõiki pakutavaid soodustusi, ülejäänutes võib soodustuse kasutamise võimalus sõltuda ametist või töö iseloomust. Individuaalseid soodustuste pakette pakutakse vähestes organisatsioonides.

Soodustuste kasutamise iseloomustus

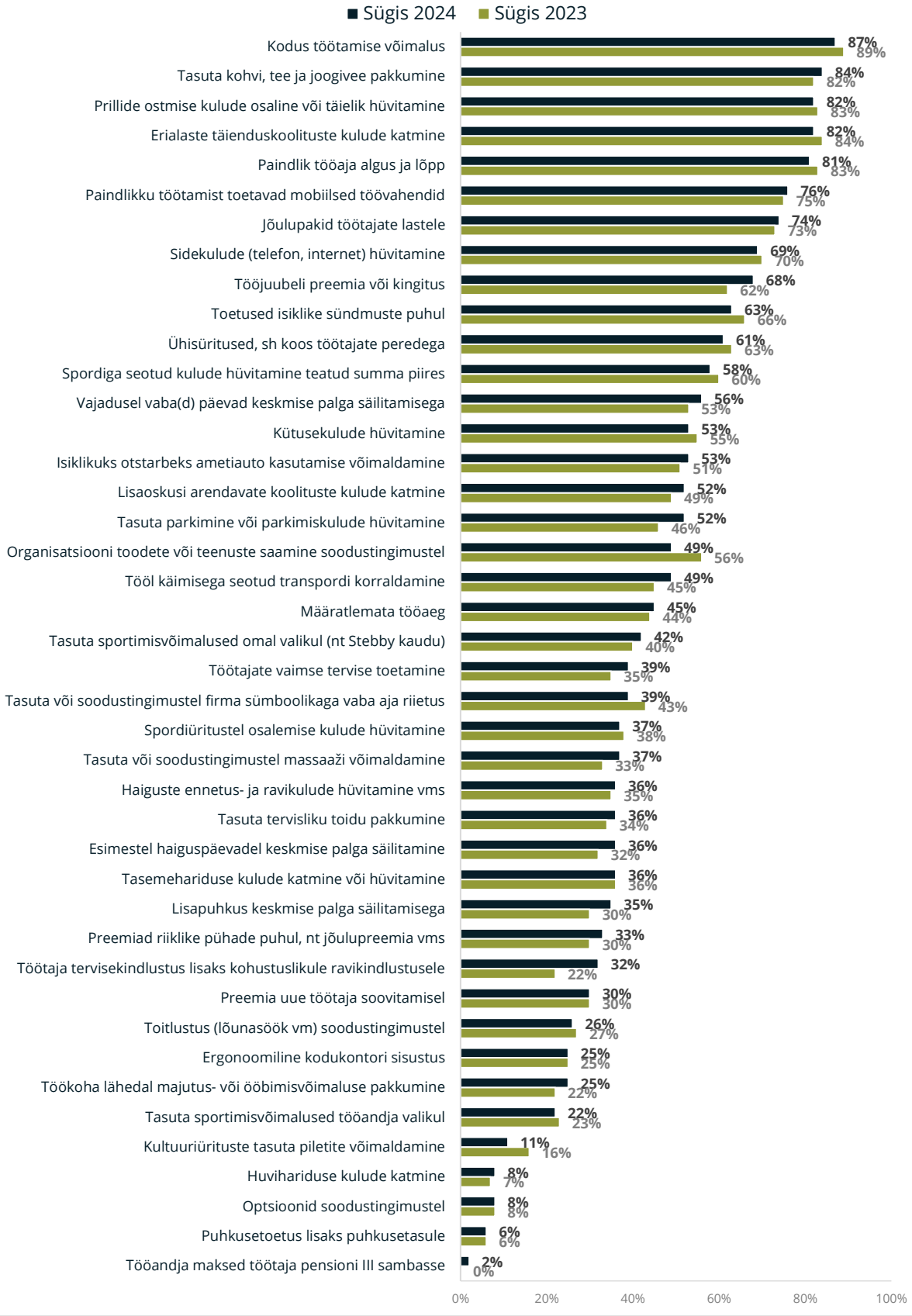
Osatähtsus soodustusi pakkuvate vastajate seas



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

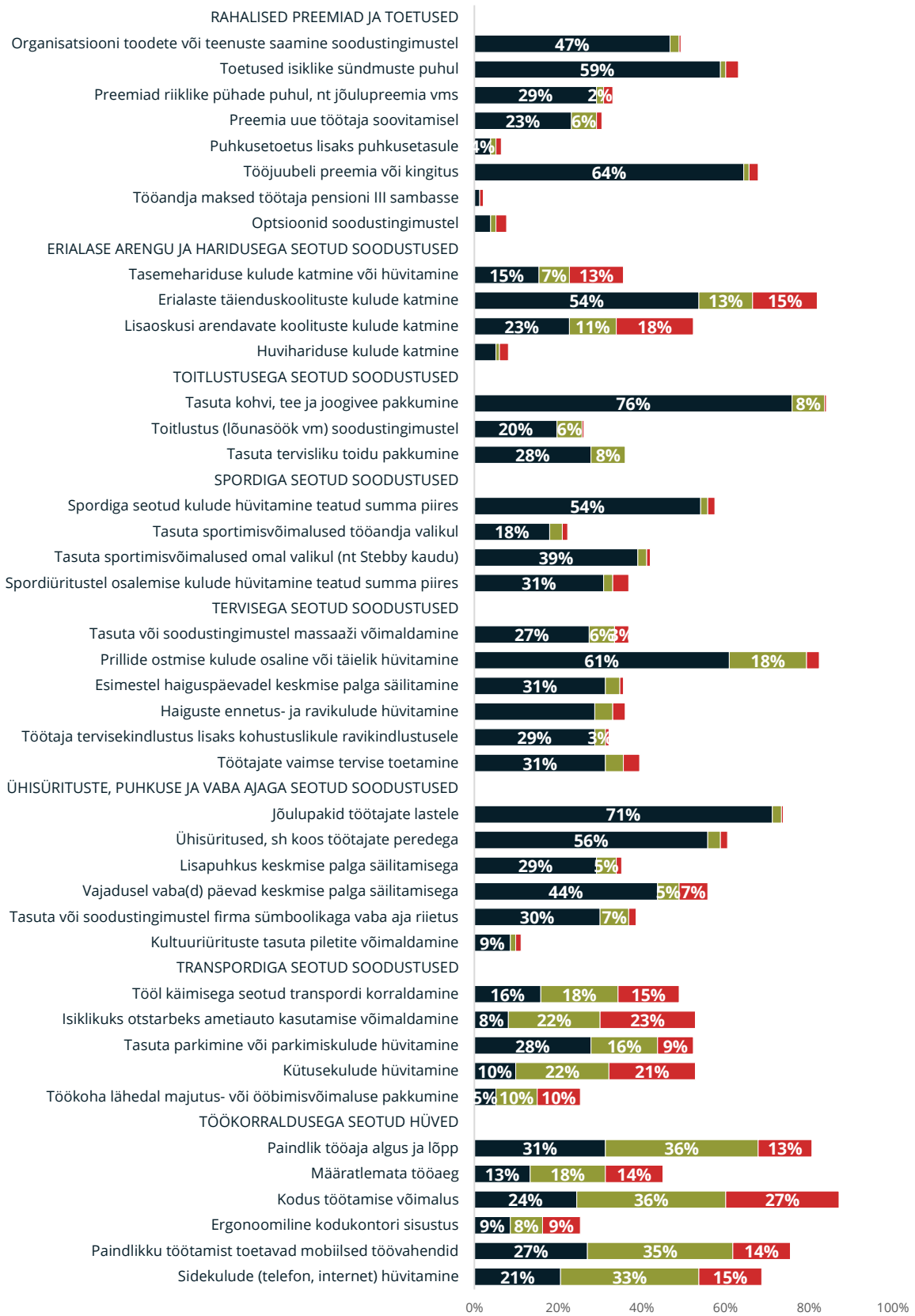
Organisatsioonides pakutavad soodustused

Osatähtsus organisatsioonide hulgas, kus soodustusi pakutakse



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

Töötajatele pakutavad soodustused, sügis 2024



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

Veerand tööandjatest prognoosivad soodustustega seotud kulude suurenemist

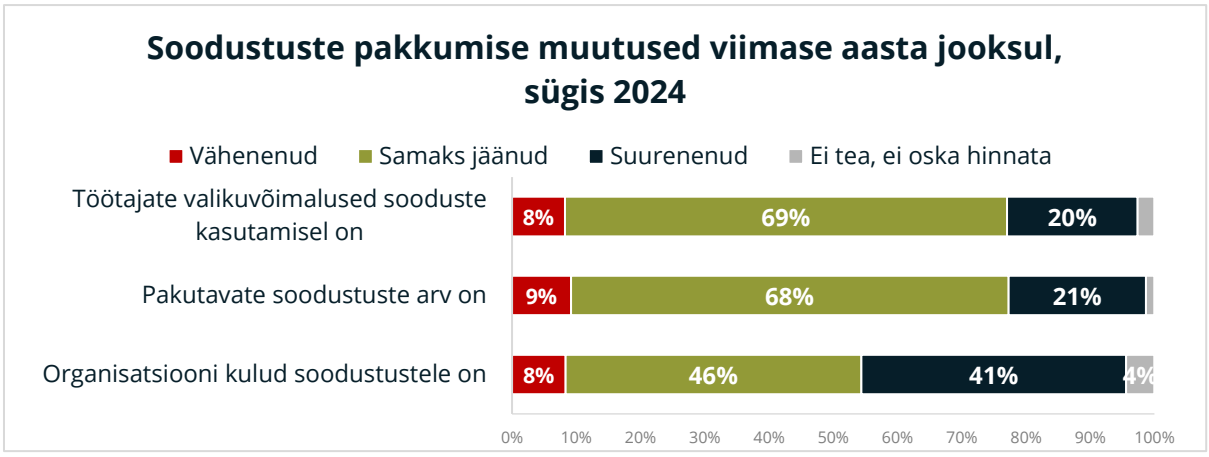
Töötajatele soodustusi pakkuvatelt tööandjatelt küsiti, kuidas on viimase aasta jooksul muutunud soodustuste pakkumine nende organisatsioonis.

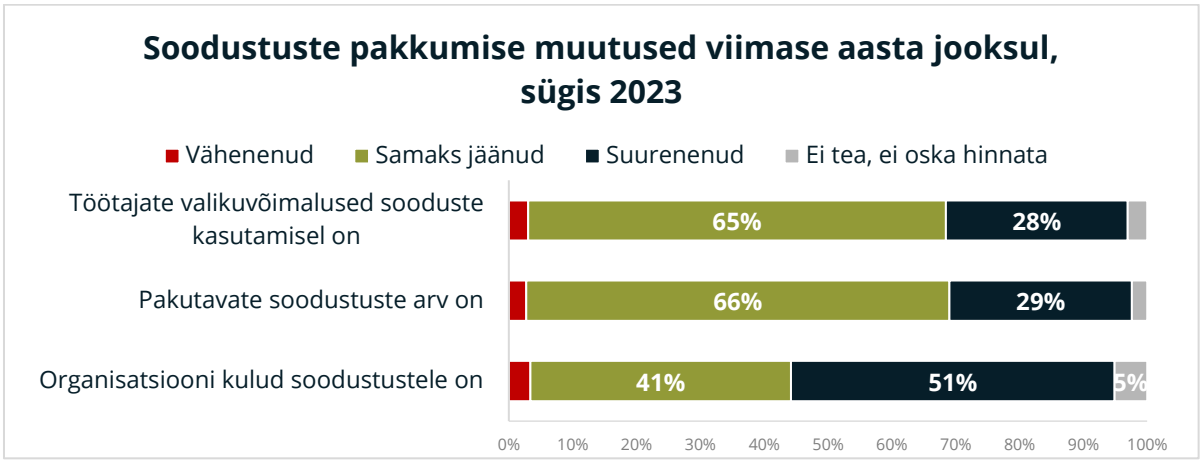
Üle kahe kolmandiku vastajatest hindas, et töötajate valikuvõimalused soodustuste kasutamisel ja pakutavate soodustuste arv on samaks jäänud. Üle viiendikus (21%) kasvas aga pakutavate soodustuste arv ja pea sama paljudes (20%) organisatsioonides suurenesid töötajate valikuvõimalused.

Eelmise aastaga võrreldes on vastajate seas vähem neid tööandjaid, kelle hinnangul on töötajate valikuvõimalused ja pakutavate soodustuste arv ning ka organisatsiooni kulud soodustustele aasta jooksul suurenenud.

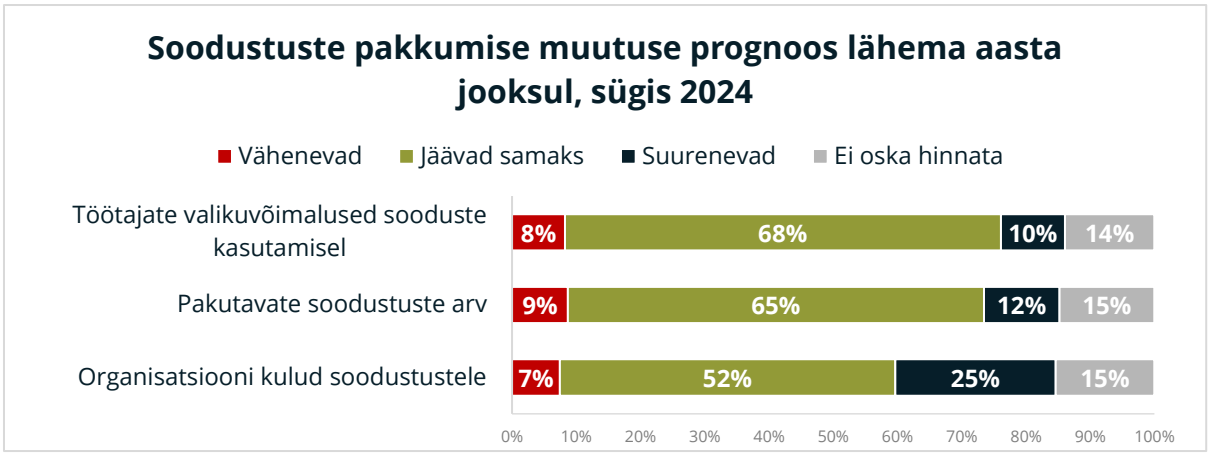
Kui eelmisel aastal ütles 51% vastajatest, et nende organisatsioonis on kulud soodustustele suurenenud, siis sel aastal oli samal arvamusel 41%.

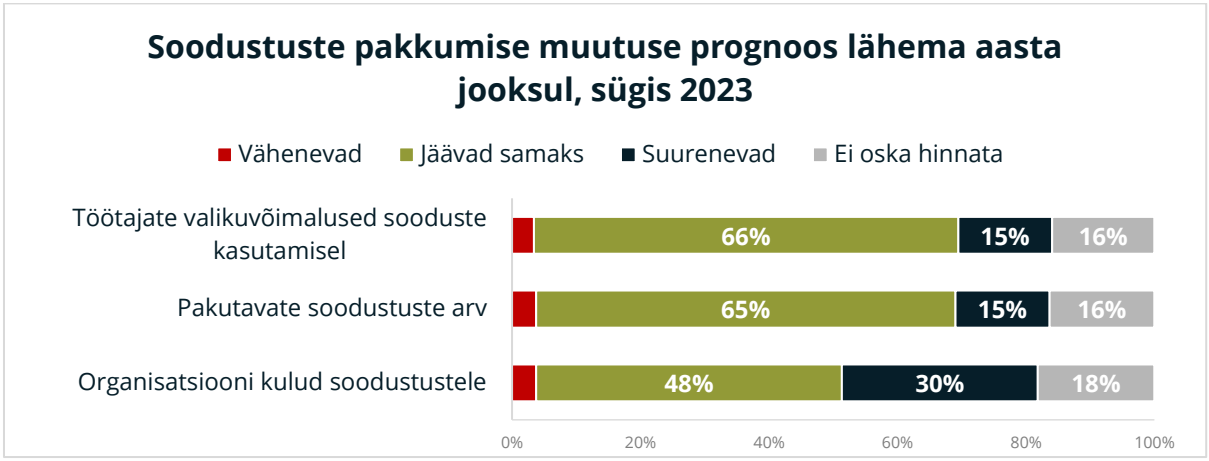
Järgmiseks aastaks ennustavad soodustustega seotud kulude kasvu veerand (25%) vastajatest, aasta tagasi oli neid 30%. Soodustuste arvu ja töötajate valikuvõimaluste kasvu enamik tööandjaid ette ei näe. Eelmise aastaga võrreldes on veidi rohkem neid tööandjaid, kes ennustavad pigem soodustuse vähenemist, mis võib olla seotud kulude kokkuhoiuga.





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





Töötajatele rohkem huvipakkuvad soodustused

Tööandjatelt küsiti vabas vormis, milliste soodustuste vastu töötajad ja/või tööle kandideerijad viimasel ajal kõige rohkem huvi on tundnud.

Vastajad tõid sagedamini välja paindliku töökorralduse, tervise ja heaoluga, transpordiga, vaba aja ja lisapuhkuse ning ühisüritustega seotud soodustusi.

Transpordi ja tööl käimisega seotud kulude hüvitamine

- transport tööle ja koju
- sõidukompensatsioon ja ametiauto

Arenguvõimalused

- õppimiskulude hüvitamine ja kutseeksamite tasu kompenseerimine

Tööaeg ja töökorraldus

- paindlik tööaeg
- kaugtöö ja hübriidtöö võimalused
- osaline töökoormus

Tervis ja heaolu

- tervisekindlustus
- prillide kompensatsioon
- sporditoetused (nt Stebby kasutamine, spordiklubid)
- vaimse tervise toetus ja tervisepäevad
- lisapuhkus ja tasustatud vabad päevad
- massaaž ja hambaravi lisahüvitised
- ühisüritused ja sportimisega seotud ettevõtmised
- tasuta lõunasöök

Muud hüved

- pereliikmete soodustused ettevõtte teenustele

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

VAIMNE TERVIS

Enamik tööandjaid toetab mingil viisil töötajate vaimset tervist

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

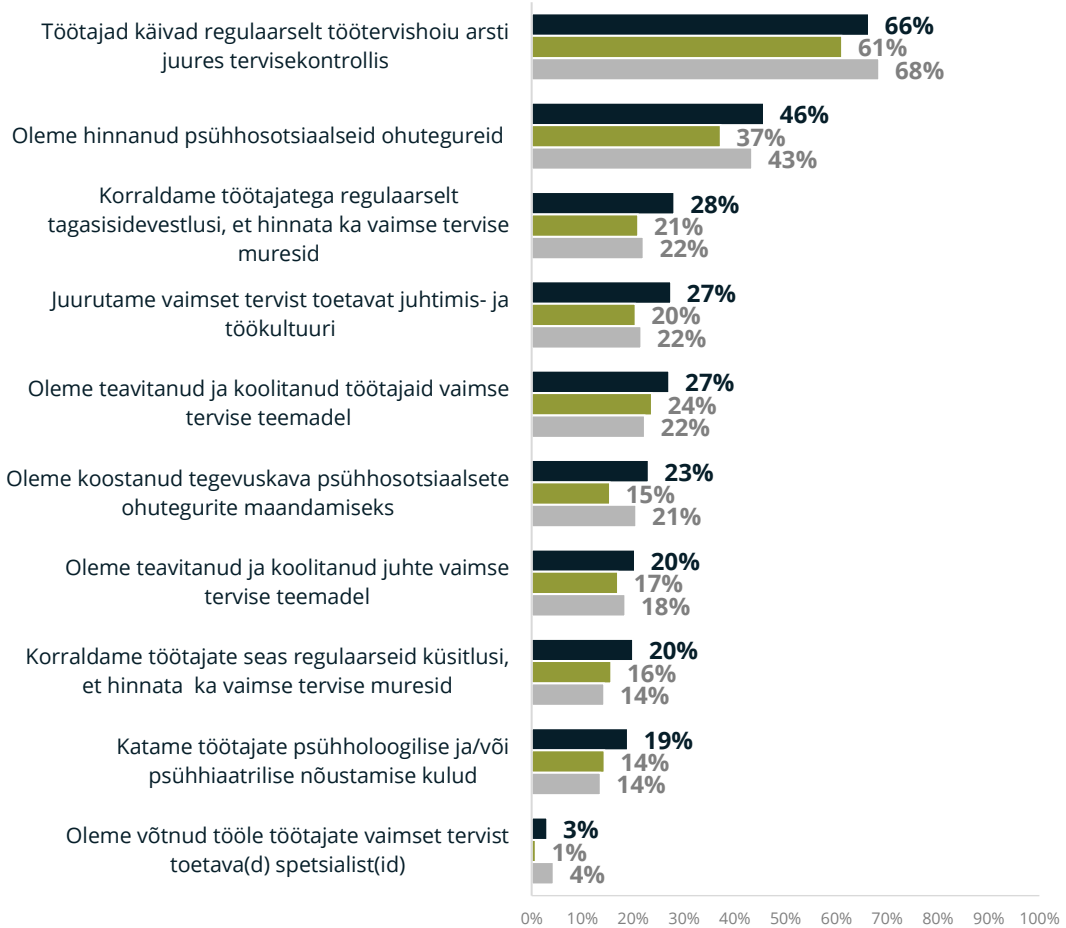
17% tööandjatest märkis, et töötajate vaimse tervise toetamiseks ei ole midagi tehtud. Eelmisel aastal andis sama vastuse 23% ja kaks aastat tagasi 18% vastajatest. Ülejäänud organisatsioonides on sellel suunal midagi tehtud.

66% küsitluses osalenud organisatsioonide esindajatest märkis, et töötajad käivad regulaarselt töötervishoiu arsti juures tervisekontrollis, mida näeb ette ka töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Seadusest tuleneb ka tööandja kohustus hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid, mida on tehtud 46% organisatsioonides, aasta tagasi oli selliseid organisatsioone 37%.

Üle veerandi (28%) vastajate hinnangul on tööandja tugi töötajate vaimsele tervisele sel aastal võrreldes varasema ajaga suurenenud. Üle poolte (56%) hinnangul see muutunud ei ole. Samuti ei tunneta üle pooled (57%) tööandjad töötajate ja tööle kandideerijate huvi suurenemist vaimse tervise teemade vastu.

Tegevused töötajate vaimse tervise toetamisel

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

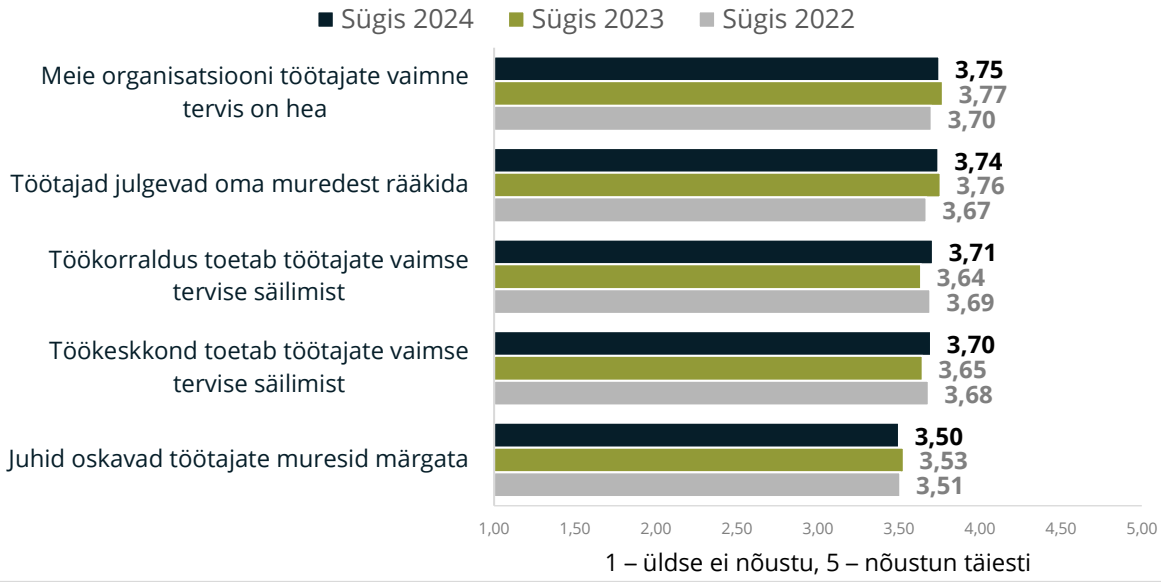
Enamik tööandjaid hindab töötajate vaimset tervist heaks

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

Töötajate vaimse tervise toetamise takistustena nimetati sagedamini piiratud rahalisi vahendeid ja töötajate terviseandmete delikaatsust, aga ka töötajate vähest huvi nende teemade vastu.

Lisaks oli nimetatud ajapuudust, juhtide soovimatust teemaga tegeleda ja eelarvamusi. 28% vastajate hinnangul ei ole töötajate vaimse tervise toetamisel takistusi.

Keskmised hinnangud organisatsiooni töötajate vaimsele tervisele



Takistused töötajate vaimse tervise toetamisel

Osatähtsus kõigi vastajate hulgas



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

TÖÖTURUKÄITUMINE

Enam kui kolmveerand tööandjatest oli võtnud tööle uusi töötajaid

77% tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud, aasta tagasi andis sama vastuse veidi vähem küsitluses osalejaid – 71%. Üle kolmandiku (34%) oli värvanud töötajaid uutele töökohtadele, üle poole (55%) ära läinud või ajutiselt eemal olevate töötajate asendamiseks. Ajutistele töödele oli uusi töötajaid tööle võtnud üle kümnendiku (14%) vastajatest.

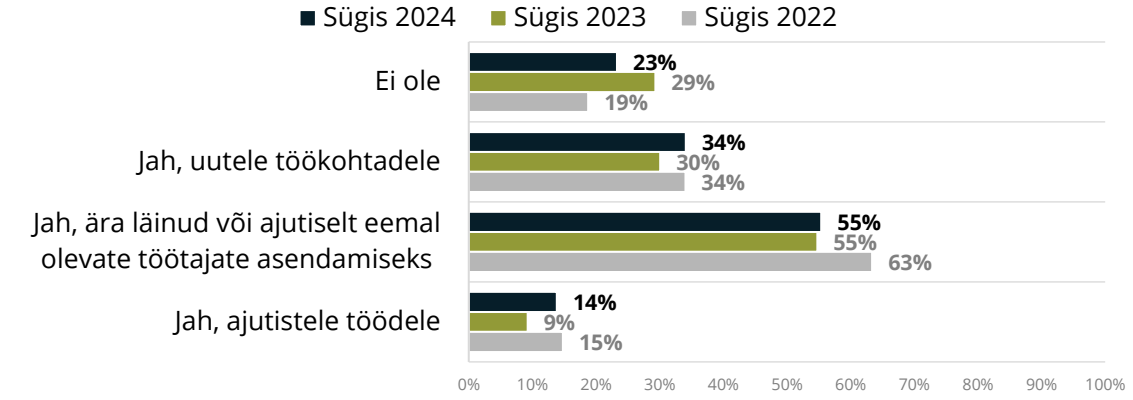
Küsitluse tulemused näitavad, et töötajad liiguvad rohkem suuremates organisatsioonides – üle 50 töötajaga organisatsioonidest olid peaaegu kõik uusi töötajaid tööle võtnud ja seda peamiselt ära läinud või eemal olevate töötajate asendamiseks.

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

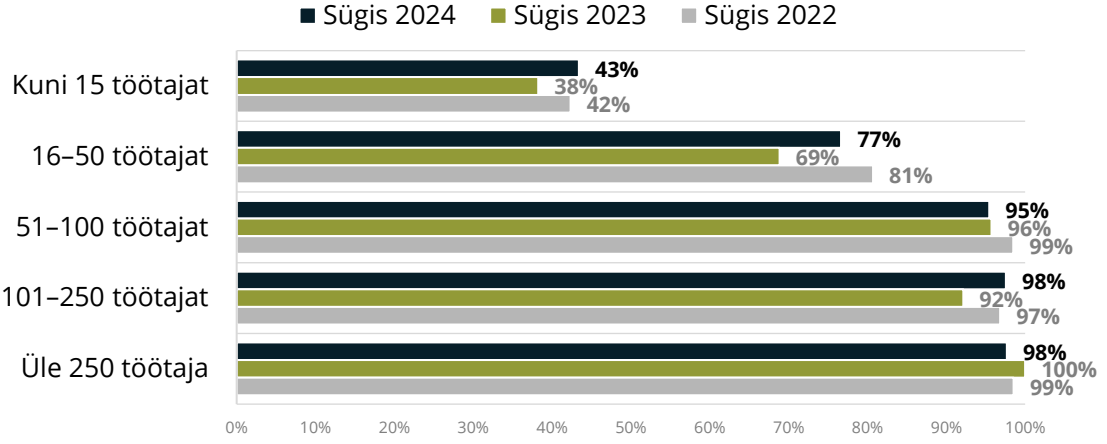
Tööandjate värbamisaktiivsus hakkas tervisekriisist põhjustatud langusest taastuma 2020. aasta sügisel. 2021. aasta kevadel kasvas piirangute leevenedes tööandjate aktiivsus töötajate otsingul hüppeliselt ja 2022. aasta sügisel oli 81% küsitluses osalenud tööandjatest uusi töötajad tööle võtnud.

Uute töötajate tööle võtmine

Kas Teie organisatsiooni on viimastel kuudel võetud tööle uusi töötajaid?



Uusi töötajaid tööle võtnud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Töösuhteid lõpetatakse muudel põhjustel kui koondamine

Kaks kolmandikku (68%) uuringus osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul töötajaid koondanud ja/või lõpetanud töösuhteid muudel põhjustel.

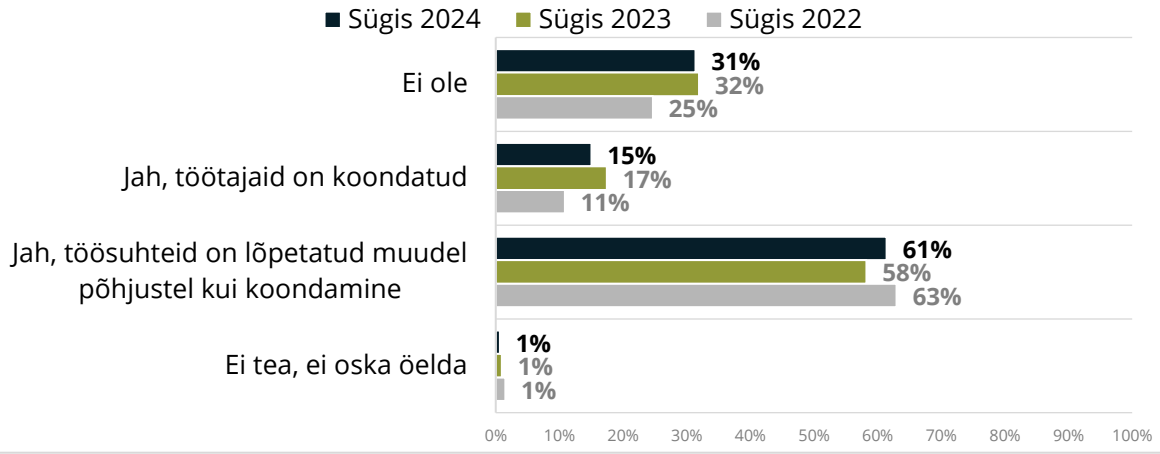
Eelmise aastaga võrreldes on veidi väiksem nende vastajate osatähtsus, kelle organisatsioonis oli töötajaid koondatud. Kui eelmisel aastal oli töötajaid koondanud 17% vastajatest, siis sel aastal 15%. Üle poole (61%) oli lõpetanud töösuhteid muudel põhjustel kui koondamine. Muud töösuhete lõpetamise põhjused on näiteks poolte kokkulepe, töötaja algatusel lepingu lõpetamine, tähtajalise lepingu lõppemine jm.

Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest oli töösuhteid lõpetanud üle veerandi (26%), samas kui üle 250 töötajaga organisatsioonidest oli töösuhteid lõpetanud enamik. Seega on suuremates organisatsioonides rohkem töötajate liikumist.

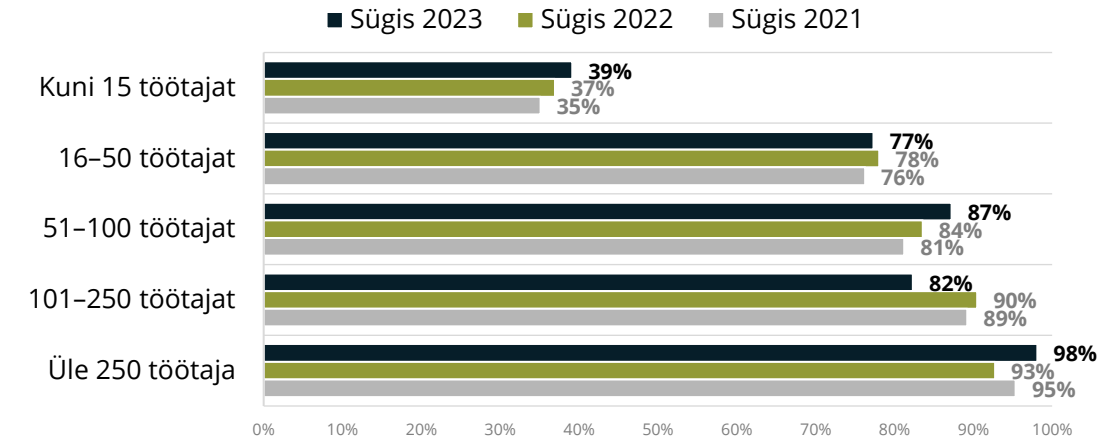
Enamikul juhtudel jäi koondatud töötajate arv 1–2 piiresse. Muudel põhjustel oli töösuhteid lõpetatud samuti sagedamini 1–2 töötajaga.

Töösuhete lõpetamine

Kas Teie organisatsioonis on viimastel kuudel töötajatega töösuhteid lõpetatud?



Töösuhteid lõpetanud organisatsioonide osatähtsus töötajate arvu järgi



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

Tööandjate hinnangul on töötajate vabatahtlik voolavus vähenenud

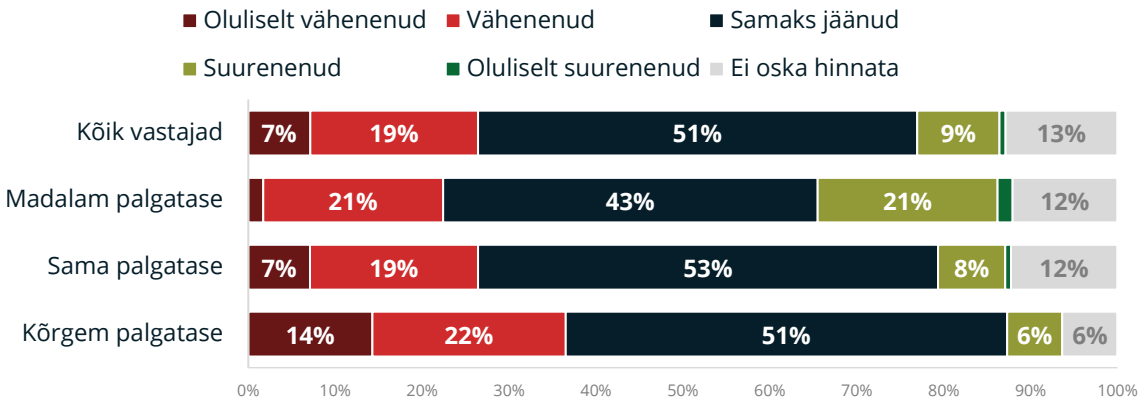
Küsitluses osalejatel paluti hinnata, kuidas on viimaste kuude jooksul muutunud vabatahtlik voolavus ehk töötajate omal soovil lahkumine nende organisatsioonist.

Üle veerandi (26%) hinnangul on vabatahtlik voolavus viimaste kuude jooksul vähenenud, kümnendiku (10%) hinnangul suurenenud ja üle poolte (51%) arvates see muutunud ei ole. Oma palgataset konkurentidest madalamaks hinda-vatest tööandjatest üle viiendiku (22%) sõnul on nende organisatsioonis vabatahtlik voolavus viimasel ajal suurenenud.

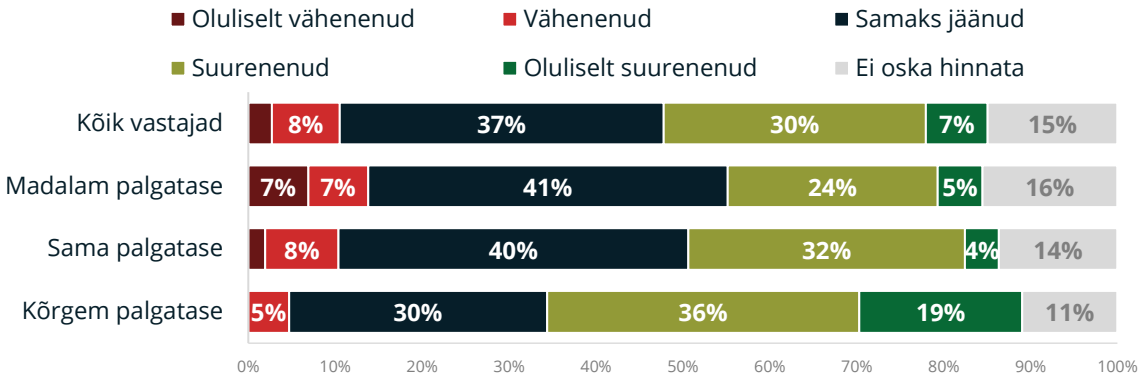
Kõrgema palgatasemega organisatsioonidest on aga üle kolmandikus (37%) töötajate omal soovil lahkumine vähenenud.

Mitmed tööandjad tunnetavad ka tööotsijate aktiivsuse kasvu enda tööle pakkumisel või kandideerimisel – nii arvas üle kolmandiku (37%) vastajatest. Kõrgema palgatasemega organisatsioonide esindajate seas oli üle poole (55%) neid, kelle hinnangul on tööotsijate aktiivsus viimasel ajal suurenenud. Seega otsivad töötajad finantsilist kindlustunnet ja stabiilsust ning püüvad liikuda kõrgema palgatasemega organisatsioonidesse.

Kuidas on muutunud vabatahtlik voolavus ehk töötajate omal soovil lahkumine Teie organisatsioonist viimaste kuude jooksul?
Vastused organisatsiooni palgataseme järgi konkurentidega võrreldes



Kuidas on muutunud tööotsijate aktiivsus enda tööle pakkumisel ja/või tööle kandideerimisel Teie organisatsiooni viimaste kuude jooksul?
Vastused organisatsiooni palgataseme järgi konkurentidega võrreldes



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

Pea kolmandik tööandjatest ei plaani lähikuudel uusi töötajaid tööle võtta

32% küsitluses osalejatest ei plaani lähema kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtta. Aasta tagasi olid tulemused sarnased – 33% tööandjatel värbamisplaane polnud. Kaks aastat tagasi oli aga rohkem neid, kes plaanisid töötajaid tööle võtta, ja vähem neid (22%), kel selliseid plaane polnud.

60% küsitlusele vastajatest plaanib lähema kuue kuu jooksul uusi töötajaid värvata kas uutele töökohtadele, töötajate asendamiseks ja/või ajutistele töödele. 8% ei oska veel öelda, kas nad võtavad uusi töötajaid tööle.

Uutele töökohtadele plaanib töötajaid tööle võtta 29% tööandjatest nagu ka eelmisel aastal.

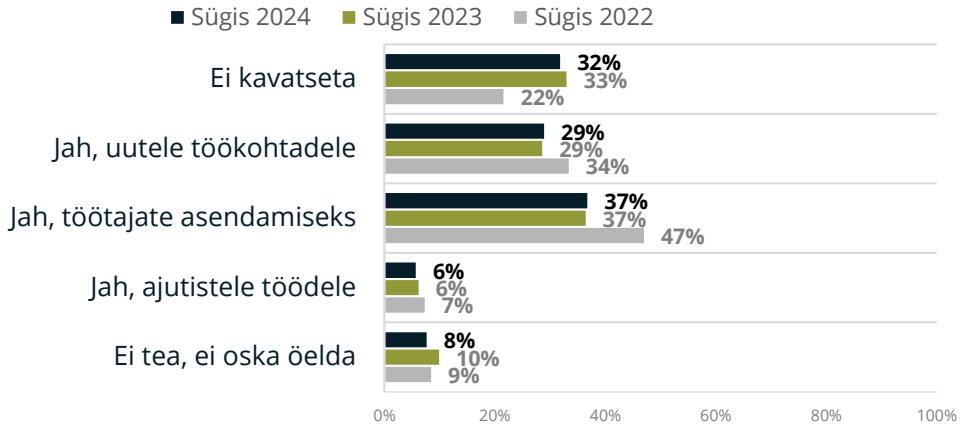
Uute töötajate värbamisel on aktiivsemad suuremad tööandjad – üle 250 töötajaga organisatsioonidest kavatses enamik lähikuudel uusi töötajaid tööle võtta. Kuni 15 töötajaga organisatsioonidest plaanis uusi töötajaid värvata 43%.

Uutele töökohtadele ja asendusvajadusest värvatavate töötajate arv jääb enamasti 1–2 piiresse, harvem 3–10 ringi. Ajutistele töödele plaanitakse värvata enamasti 3–10 inimest.

Üle pooled (55%) tööandjad lähema kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada ei plaani, 23% ei oska seda veel öelda. Eelmise aastaga võrreldes on veidi suurem nende tööandjate osatähtsus, kes plaanivad töötajaid koondada. Aasta tagasi plaanis koondamist 11% vastajatest, sel aastal 13%. Kaks aastat tagasi olid koondamisplaanid 6% vastajatel.

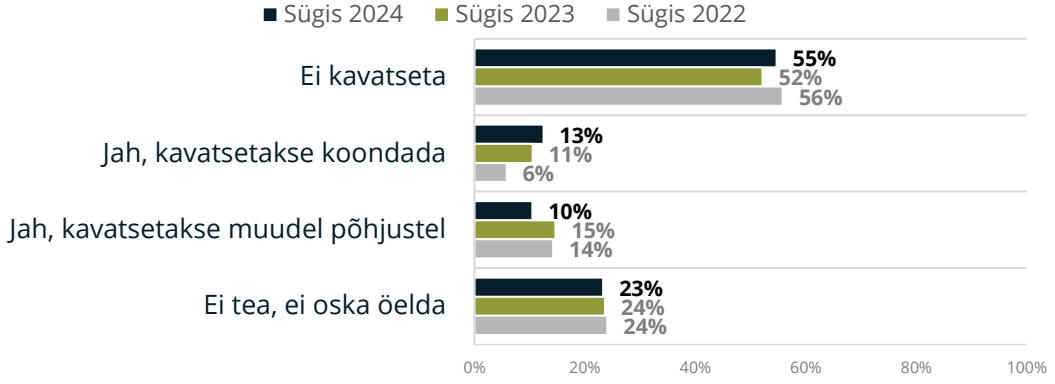
Uute töötajate värbamisplaanid

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



Töösuhete lõpetamiste plaanid

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



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

HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

Töötajate leidmine ei ole enam nii keeruline

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

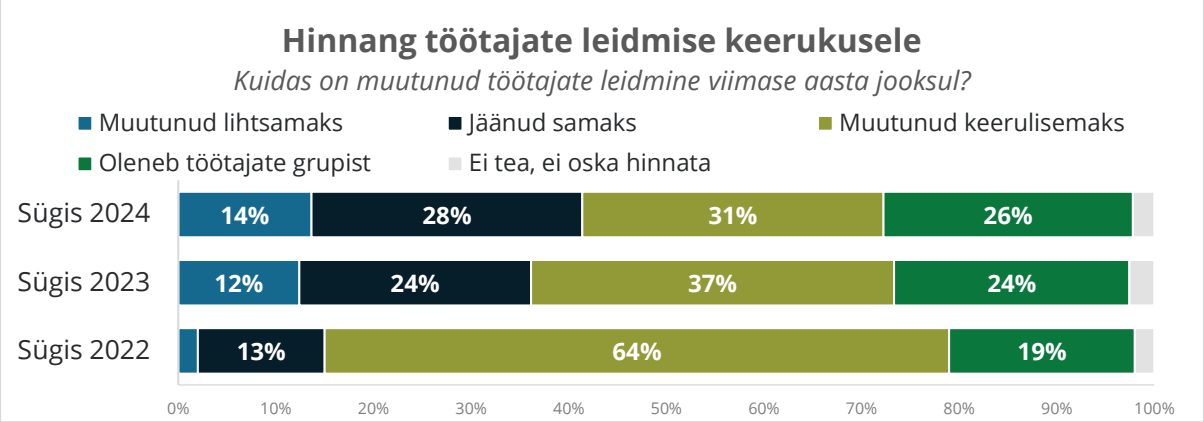
Kui kaks aastat tagasi märkis vaid 2% vastajatest, et töötajate leidmine on muutunud lihtsamaks, siis eelmisel aastal oli samal arvamusel 12% ja sel aastal 14%.

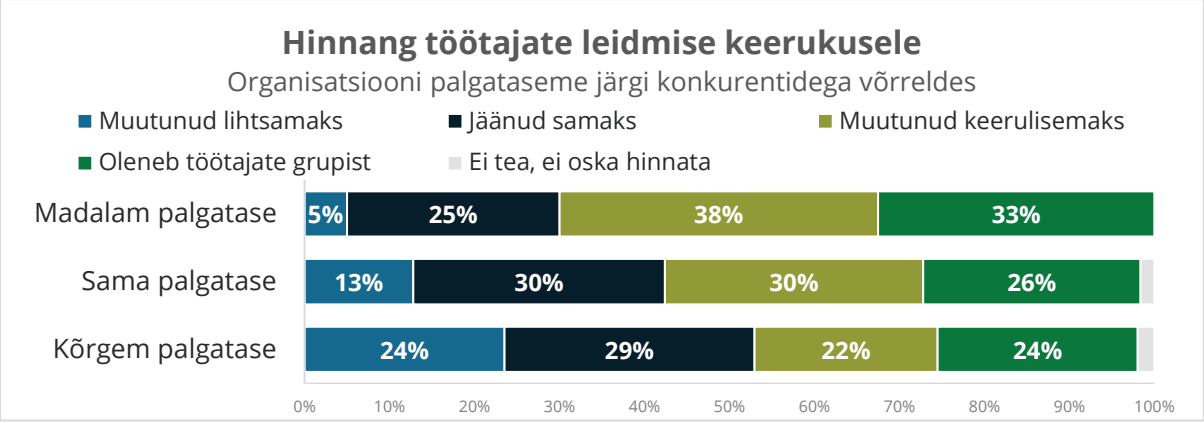
Alla kolmandiku (31%) vastajate hinnangul on töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud, 28% jaoks on olukord samaks jäänud ja 26% hinnangul sõltub värbamise keerukus töötajate grupist.

Eelmisel aastal oli veidi rohkem neid, kelle hinnangul oli töötajate leidmine keerulisemaks muutunud. Kaks aastat tagasi oli aga samal arvamusel üle kahe korra rohkem tööandjaid.

Vastajate seas, kes töötasid kõrgema palgatasemega organisatsioonides, oli rohkem neid, kelle hinnangul on töötajate leidmine lihtsamaks muutunud.

Suurenenud on ka nende tööandjate osatähtsus, kelle hinnangul kandideerib nende organisatsiooni tööpakkumistele piisavalt sobilikke kandidaate. Kui kaks aastat tagasi oli piisavalt kandideerijaid 14% hinnangul, siis eelmisel aastal andis sama vastuse 20% ja sel aastal 23% küsitluses osalejatest.





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

Suurenenud tööotsijate arv lihtsustab värbamist

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub nende arvates töötajate leidmine järgmise aasta jooksul. Võrreldes 2022. aastaga on viimasel kahel aastal olnud küsitluses osalejate seas vähem neid tööandjaid, kes arvavad, et töötajate leidmine muutub keerulisemaks.

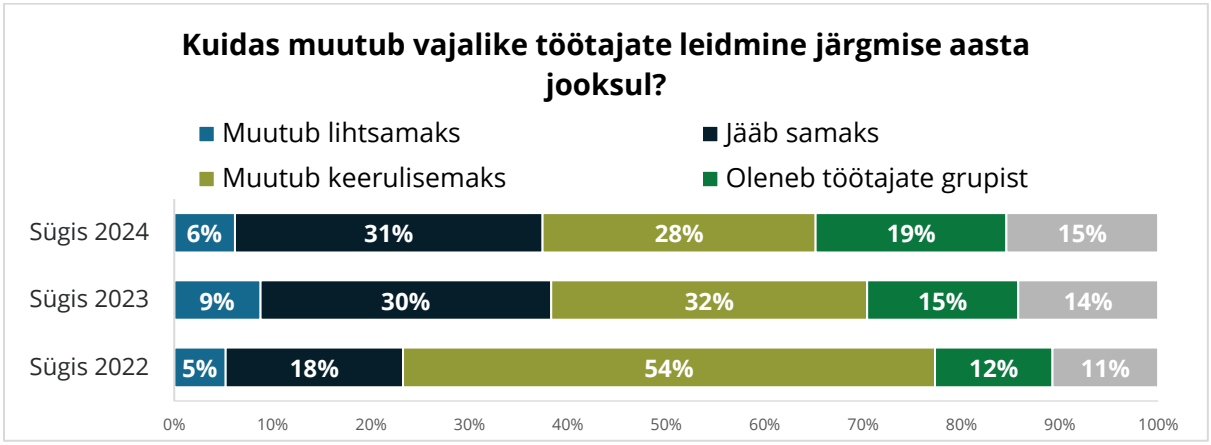
6% tööandjatest arvab, et töötajate leidmine muutub lihtsamaks, ja 19%, et see sõltub töötajate grupist.

31% küsitluses osalejatest arvas, et töötajate leidmise võimalused ei muutu. Eelmisel sügisel oli samal seisukohal 30%, kaks aastat tagasi aga märksa vähem (18%) küsitlusele vastanud tööandjatest.

Tööandjatelt, kes arvasid, et töötajate leidmise keerukus muutub, küsiti, miks nad nii arvavad.

Suure osa (74%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused. Samuti märkisid mitmed tööandjad oluliste mõjuteguritena suurenevat konkurentsi töötajate pärast ja noorte vähest huvi nende valdkonna vastu. Tööotsijate arvu vähenemine tööturul enam nii paljude tööandjate hinnangul värbamist keerulisemaks ei muuda, kuna nähakse pigem tööotsijate hulga kasvu.

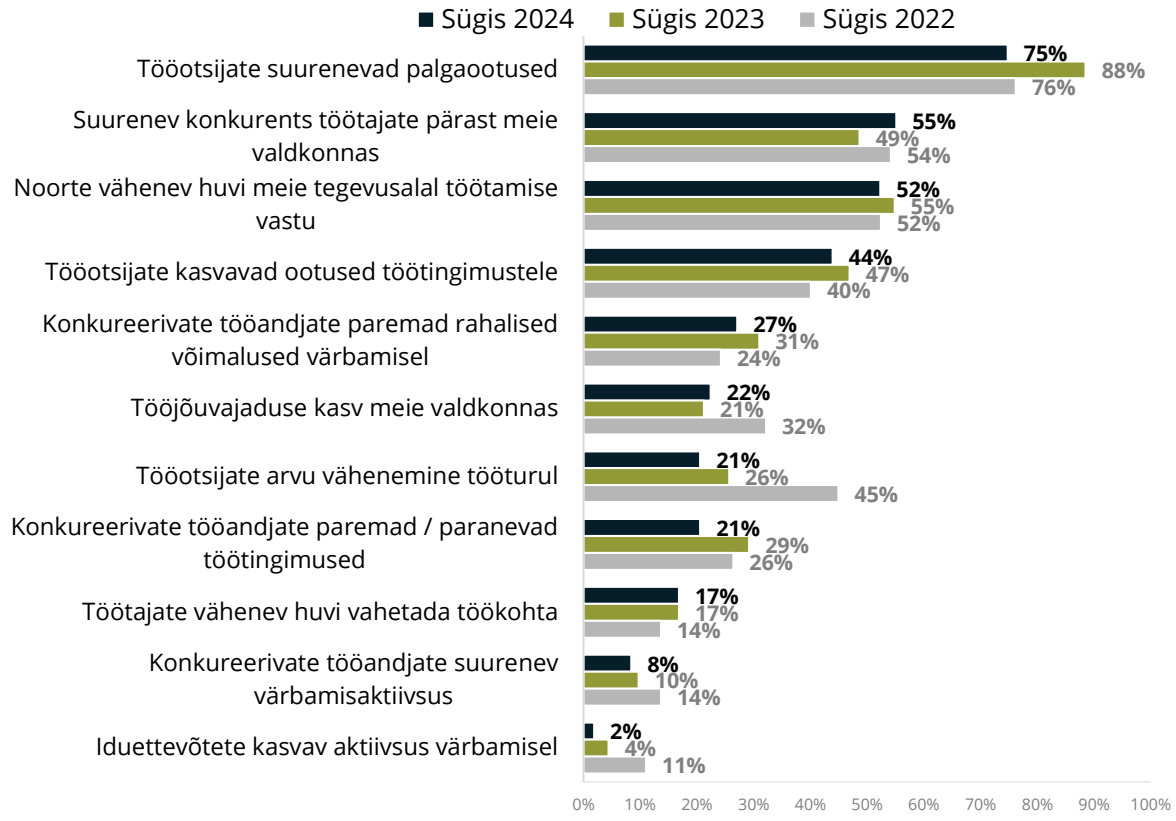
Just tööotsijate arvu suurenemine tööturul on peamine põhjus, miks võiks töötajate leidmine lihtsamaks muutuda.



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

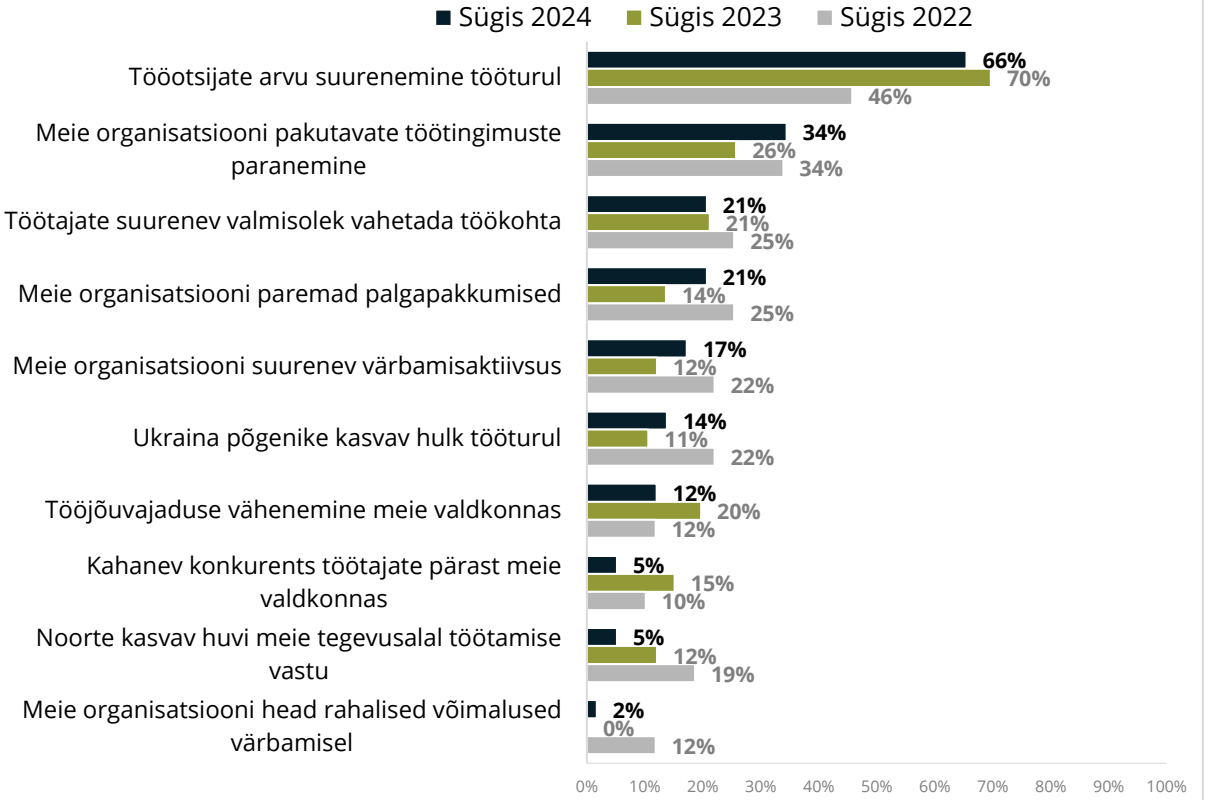
Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

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



Töötajate leidmise lihtsamaks muutumise põhjused

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



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

TEHISINTELLEKTI KASUTAMINE TÖÖS

Tehisintellekti kasutamine töös kasvab

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

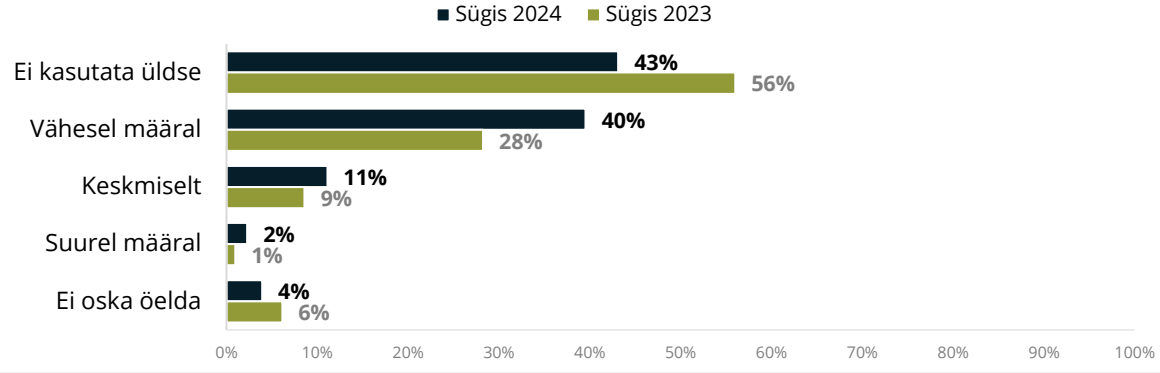
Võrreldes eelmise aastaga on märgatavalt suurenenud nende organisatsioonide osatähtsus, kus kasutatakse AI-tehnoloogiaid. Kui eelmisel aastal märkis üle kolmandiku (38%) vastajatest, et nende organisatsioonis kasutatakse AI-tehnoloogiaid, siis sel aastal oli neid üle poole (53%).

Eelmise aastaga võrreldes on märksa enam neid organisatsioone, kus AI-tehnoloogiaid kasutatakse kontoritöös (61%) ja personalitöös (38%).

Kui eelmisel aastal plaanis 31% tööandjatest tehisintellekti kasutamist lähiajal suurendada, siis sel aastal oli sama kavatsus 45% vastajatel.

AI-tehnoloogiate kasutamine

Kas ja mil määral kasutatakse Teie organisatsioonis tehisintellekti (AI) tehnoloogiaid?



AI-tehnoloogiate kasutusvaldkonnad

Millistes Teie organisatsiooni töövaldkondades kasutatakse AI-tehnoloogiaid?



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

KOKKUVÕTE

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2024. aasta oktoobris ja novembris ning sellele vastas 306 tööandjat. Viimastel aastatel on vastajaid olnud üle 400. Vastamisaktiivsus iseloomustab ka olukorda töö- ja palgaturul – kui töötajaid ei otsita ja palgatõusu osas ollakse pigem äraootaval seisukohal, siis ei olda ka nii varmad küsitlustes osalema. Vastajate seas on esindatud rohkem suurema töötajate arvuga organisatsioonid.

Küsitluse tulemused näitavad, et 2024. aastal põhipalkade kasv pidurdus kergelt – palku tõstis vähem organisatsioone ja palgakasv oli tagasihoidlikum kui kahel eelmisel aastal.

Põhipalkasid oli sel aastal tõstnud 64% tööandjatest, aasta tagasi oli seda teinud 73% küsitluses osalejatest. Mõnes organisatsioonis oli põhipalkasid ka vähendatud.

Eelmise aastaga võrreldes oli vähem neid organisatsioone, kus põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid. Sagedamini märgitud palkade kasv oli 5–6%, aasta tagasi oli see 9–10%.

Järgmise kaheksa kuu jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta 42% küsitluses osalenud tööandjatest, mida on veidi vähem kui eelmisel aastal samal ajal, mil palgatõusu plaanis 44%. Enamasti kavatsetakse palkasid tõsta jaanuaris või aprillis ja keskmine palgakasv jääb 5–6% piiresse.

Ametirühmadest võivad sagedamini palgatõusust osa saada spetsialistid ja tippspetsialistid. Lihtsamate tööde tegijate palkasid mõjutab 2025. aasta algusest rakenduv uus alampalga määr – 886 eurot täistööajaga töötamisel.

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

Põhipalkade muutmise otsust mõjutavad kõige enam organisatsiooni majandustulemused ja prognoosid. Samuti mõjutavad seda otsust jätkuvalt tööturu olukord ja vajalike töötajate saadavus turul, kuid mitte nii suurel määral kui varasematel aastatel.

Lisaks põhipalkade kasvule mõjutab töötasude suurust ka lisatasude osatähtsus töötasus. Eelmise aastaga võrreldes oli sel sügisel küsitluses osalejate seas rohkem neid organisatsioone, kus lisatasud olid vähenenud ja kus nende vähenemist ennustati ka järgmisteks kuudeks. Samuti on vähenenud aastapreemiate maksmine organisatsioonides.

Suurem osa tööandjatest pakub töötajatele erinevaid soodustusi. Üle pooltes küsitluses osalenud organisatsioonides ei ole töötajate valikuvõimalused ja soodustuste arv 2023. aastaga võrreldes muutunud. Eelmise aastaga võrreldes on veidi rohkem neid tööandjaid, kes ennustavad pigem soodustuse vähenemist, mis võib olla seotud kulude kokkuhoiuga.

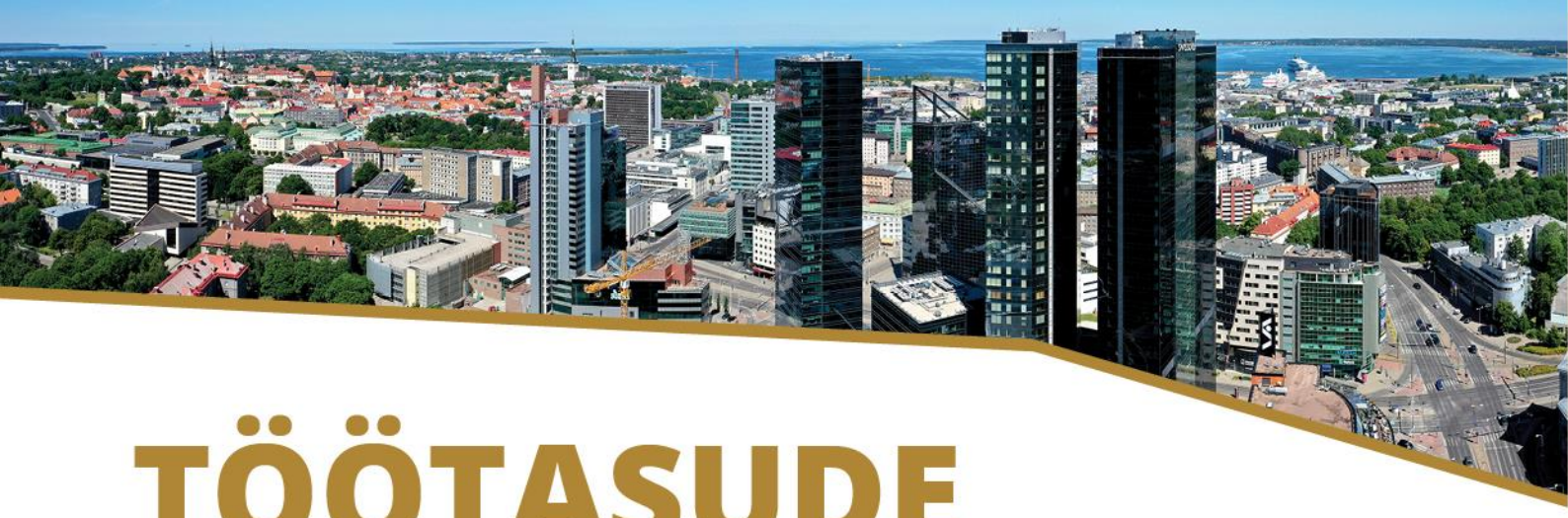
Koostöös Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi teadlastega lisati taas ankeeti küsimused töötajate vaimse tervise toetamise kohta. Enamik tööandjaid toetab mingil viisil töötajate vaimset tervist ja leiab, et nende organisatsiooni vaimne tervis on hea.

Palkade ja kogu tasupaketi muutusi mõjutab ka tööandjate värbamisaktiivsus. Uusi töötajaid plaanib lähema kuue kuu jooksul värvata 60% küsitluses osalejatest. Peamine värbamisvajadus tuleneb töötajate asendamisest. Koondamist plaanib eelmise aastaga võrreldes veidi rohkem organisatsioone.

Töötajate leidmine ei ole tööandjate hinnangul enam nii keeruline kui mõni aeg tagasi ning seda lihtsustab tööotsijate arvu suurenemine ja aktiivsus enda tööle pakkumisel. Keeruliseks teevad värbamise jätkuvalt suured palgaootused. Töötajate hoidmine ja uute leidmine on keerulisem madalama palgatasemega organisatsioonide jaoks.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused



Töötajate

TAGASISIDE KÜSITLUSED

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

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

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused