TÖÖTAJATE OOTUSED JA TÖÖKOHA VAHETAMISE TEGURID

SÜGIS 2024



TÖÖTAJATE ja **TÖÖOTSIJATE** küsitluse tulemuste kokkuvõte

Kuidas on muutunud **põhipalgad**?
Millised on töötajate **palgaootused**?
Milliseid **soodustusi** rohkem kasutatakse?
Millised on **hinnangud vaimsele heaolule**?
Kuidas on muutunud töökoha vahetamise **tõmbe- ja tõuketegurid**?

PALGAINFO
Targalt langetatud otsused

cvkeskus

TÖÖTAJATE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU TULEMUSED SÜGISTALVEL 2024

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2024. aasta oktoobris ja novembris Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskus.ee korraldatud **töötajate ning tööotsijate tööturu- ja palgauuringu tulemuste** kokkuvõte.

Küsitleme töötajaid ja tööotsijaid kaks korda aastas: kevadel ja sügisel. Sel korral olid lisaks töötasude muutustele vaatluse all ka soodustuste kasutamine, töötajate vaimne tervis töökohal ja töötajate hinnangud oma heaolule, mida uurisime koostöös Tartu Ülikooli psühholoogidega ka kahel eelneval aastal.

Samuti uurisime põhjalikult töökoha vahetamise tõmbe- ja tõuketegureid, mis olid vaatluse all ka kaks aastat tagasi.

E-väljaanne (PDF) ja küsitluse andmetabelid (XLSX) on kõigile uuringus osalejatele ja kliendipaketi kasutajatele tasuta saadaval. Teised saavad need tellida agentuuri veebilehelt.

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid!

Töötajaid ja tööotsijaid aitasid uuringusse kaasata ning küsimustikku välja töötada uuringu partnerid **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee** ja tänapäevaste tööviiside eestvedaja **Elisa Eesti**.

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

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2025. aasta aprillis. Loodan, et leiate võimaluse osaleda! Töötasude kõrval on tähelepanu all töötajate rahulolu, motiveeritus ja seotus organisatsiooniga.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD 4
KÜSITLUSELE VASTAJAD 5
BRUTOTÖÖTASUD 9
TÖÖTASUDE MUUTUSED 11
TÖÖTASU OSAD 14
TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA 19
TÖÖTASU OOTUS 25
SOODUSTUSED 30
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE 34
VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL 36
TÖÖTURUKÄITUMINE 42
ENESEKINDLUS TÖÖTURUL 48
TÕMBE- JA TÕUKETEGURID TÖÖKOHA VAHETAMISEL 50
KOKKUVÕTE 54
AGENTUURI TEENUSED 55

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.

KÜSITLUSELE VASTAJAD

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

Kokku vastas 2024. aasta sügisel toimunud küsitlusele **6670** inimest, aasta tagasi oli vastajaid üle 8000. Vastajate arvu langust mõjutab mingil määral ilmselt see, et järjest keerulisem on masspostitustega inimesi kaasata – kirjad võidakse blokeerida ning ka vastajad on kirjade ja linkide avamisel ettevaatlikud. Samuti on töötajate vastama motiveerimine keeruline – küsitluste korraldajaid on palju ja tasuta palgainfot saab ka muudest kanalitest.

Vastajatest **80% oli uuringu ajal tööga hõivatud**, 18% ei töötanud ja 2%-l oli kehtiv töösuhe, kuid nad ei töötanud.

Sooline ja vanuseline jaotus

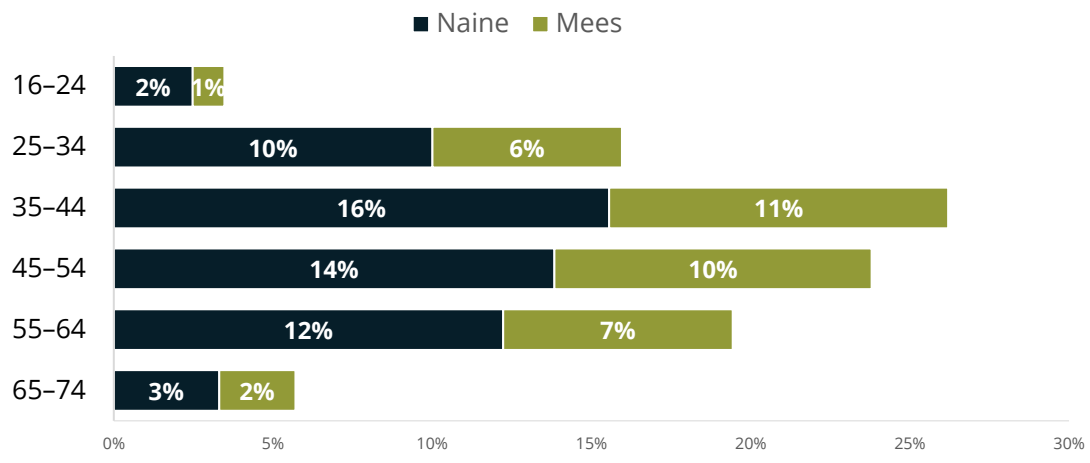
Vastajate seas on tavaliselt rohkem naisi (sel sügisel 61%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustele vastajad. Naiste osakaal on ka varasemates uuringutes sama suur olnud. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu.

Vanuserühmade lõikes oli uuringus osalenute jaotus sarnane varasematele aastatele: 25–34-aastaseid oli 17%, 35–44-aastaseid 27%, 45–54-aastaseid 25% ning 55–64-aastaseid 21%. Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (4%), kellest suurem osa veel õpib.

Ankeedile vastamise keel

Ankeedile sai vastata eesti, inglise ja vene keeles. Inglise keeles vastajaid oli alla 1%. Enamik (81%) uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja väiksem osa (19%) vene keeles. Mõnevõrra võib venekeelsete vastajate osatähtsus olla alahinnatud, kuna vastajate poolt pärast ankeedi täitmist jäetud kontaktandmete põhjal võib arvata, et osa vene keelt emakeelena kõnelevatest vastajatest täitis ankeedi eesti keeles.

Küsitluses osalejad vanuserühma ja soo järgi, sügis 2023



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

Vastajate haridustase ja erialane kogemus

Küsitluses osalenud töötavate ja mittetöötavate inimeste seas oli haridustasemete lõikes rohkem magistrikraadiga inimesi (25%). Bakalaureusekraad oli 18%-l ja üldkeskharidus 15% vastajatel. Vähem oli põhiharidusega ja pärast põhikooli kutsehariduse omandanuid.

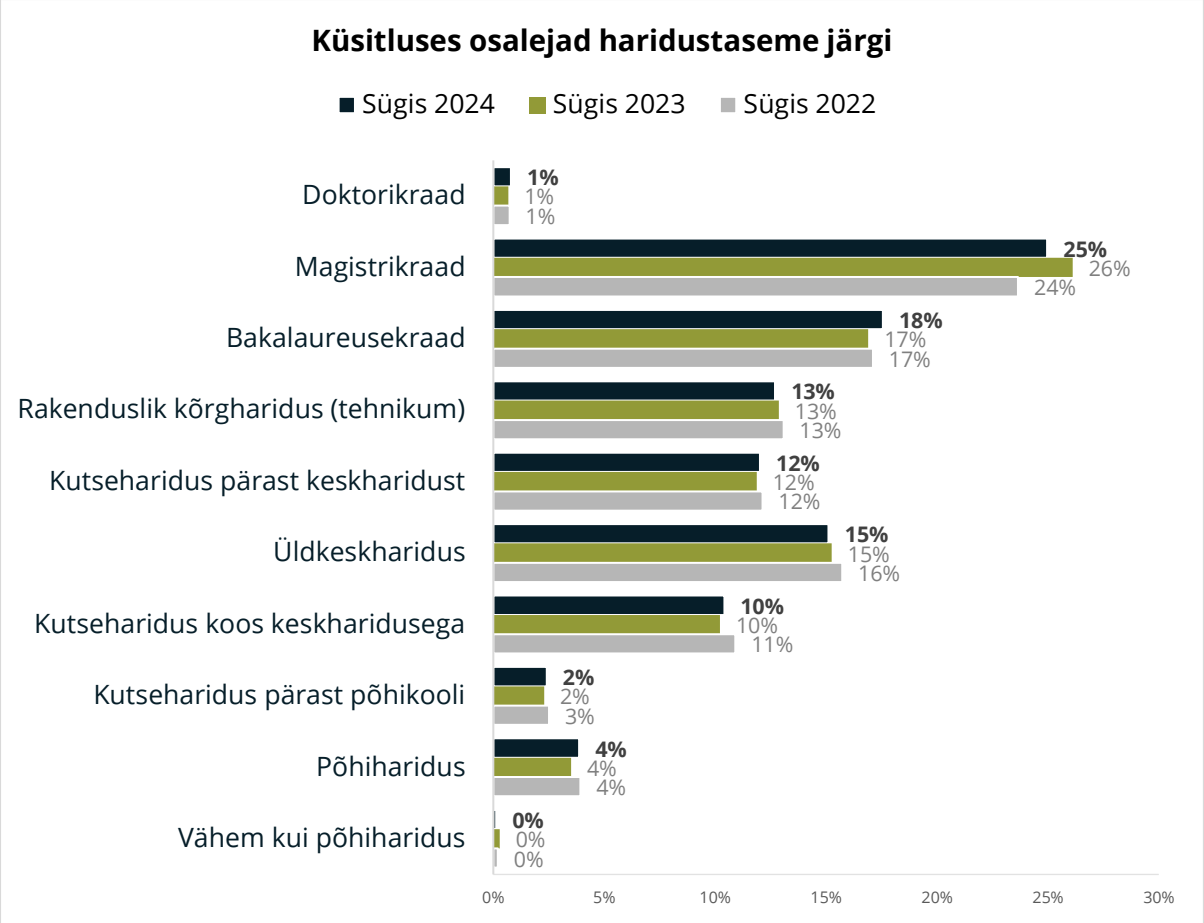
Tööga hõivatud vastajate seas oli rohkem magistrikraadiga (27%) ja bakalaureusekraadiga (19%) töötajaid. Mittehõivatute seas oli kõige enam üldkeskharidusega (20%) vastajaid, aga ka magistrikraadiga (18%) inimesi.

Üle pooled (53%) vastajad hindasid, et nende erialane ettevalmistus vastab täielikult põhi-ametikoha nõuetele. 15% leidis, et see ületab nõudeid, ja 22% töötajatel vastab erialane ettevalmistus osaliselt ametikoha vajadustele.

Kümneaastast või pikemat erialast kogemust omasid ligi pooled (46%) vastajad. 5–9-aastane erialane kogemus oli üle viiendikul (22%). 7% märkis, et neil on alla aastane erialane kogemus. Ülejäänute erialane kogemus jäi 1–4 aasta piiresse.

Ligi kolmandik (31%) uuringus osalenutest oli oma praeguse tööandja juures töötanud kümme või rohkem aastat, alla viiendiku (19%) 5–9 aastat. Alla aastase staažiga töötajaid oli vastajate seas 14%. Ülejäänute tööstaaž oli 1–4 aastat.

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



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

Organisatsiooni tüüp

Üle poole töötajate uuringus osalejatest (62%) töötas eraettevõtetes, 11% oli riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arv

Küsitluses osalejate seas oli veidi vähem väiksemate organisatsioonide töötajaid – alla 10 töötajaga organisatsioonis töötas 11% vastajatest. Ülejäänute puhul oli jagunemine üsna võrdne: 26% vastajatest töötas 10–49 töötajaga organisatsioonis, 29% töötas 50–249 töötajaga ja 31% üle 250 töötajaga organisatsioonis. 3% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu. Vastajate jaotus organisatsiooni suuruse järgi on väga sarnane eelmiste aastate uuringutes osalejate omale.

Organisatsiooni tegevusala

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (13%) ja haridusest (10%).

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

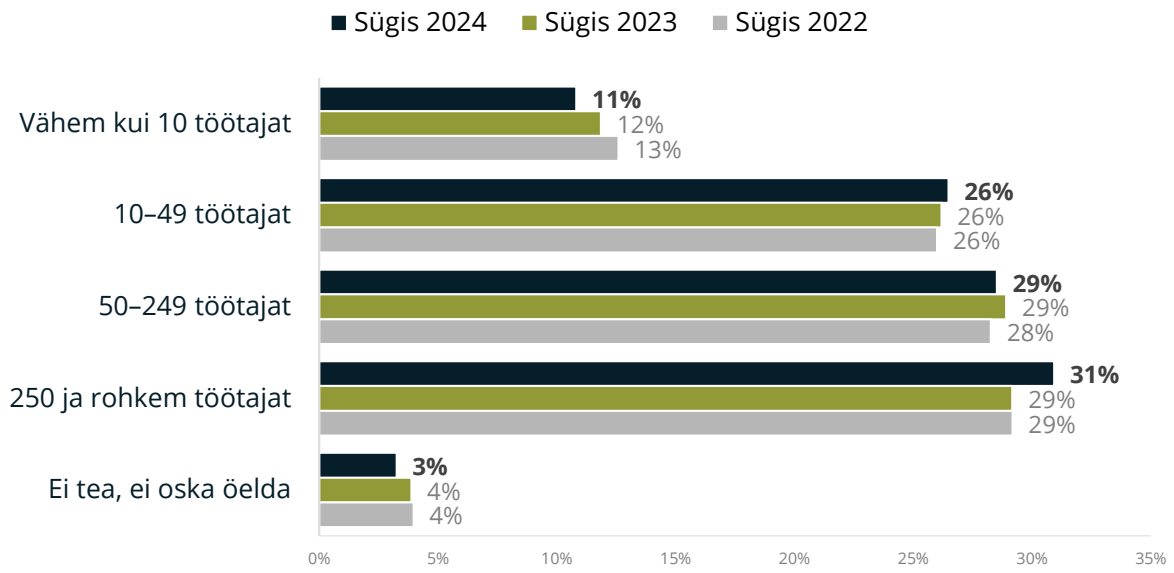
Põhiametikoht oli enamikul (95%) uuringus osalenud töötajatest, 3% töötas erinevatel ametikohtadel ja 2% märkis vastuseks „muu“.

Elu- ja töökoha asukoht

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

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

Küsitluses osalejad organisatsiooni töötajate arvu järgi



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

Ametirühm

Küsitluses osalejatel paluti märkida, millisesse ametirühma nende põhiametikoht kuulub.

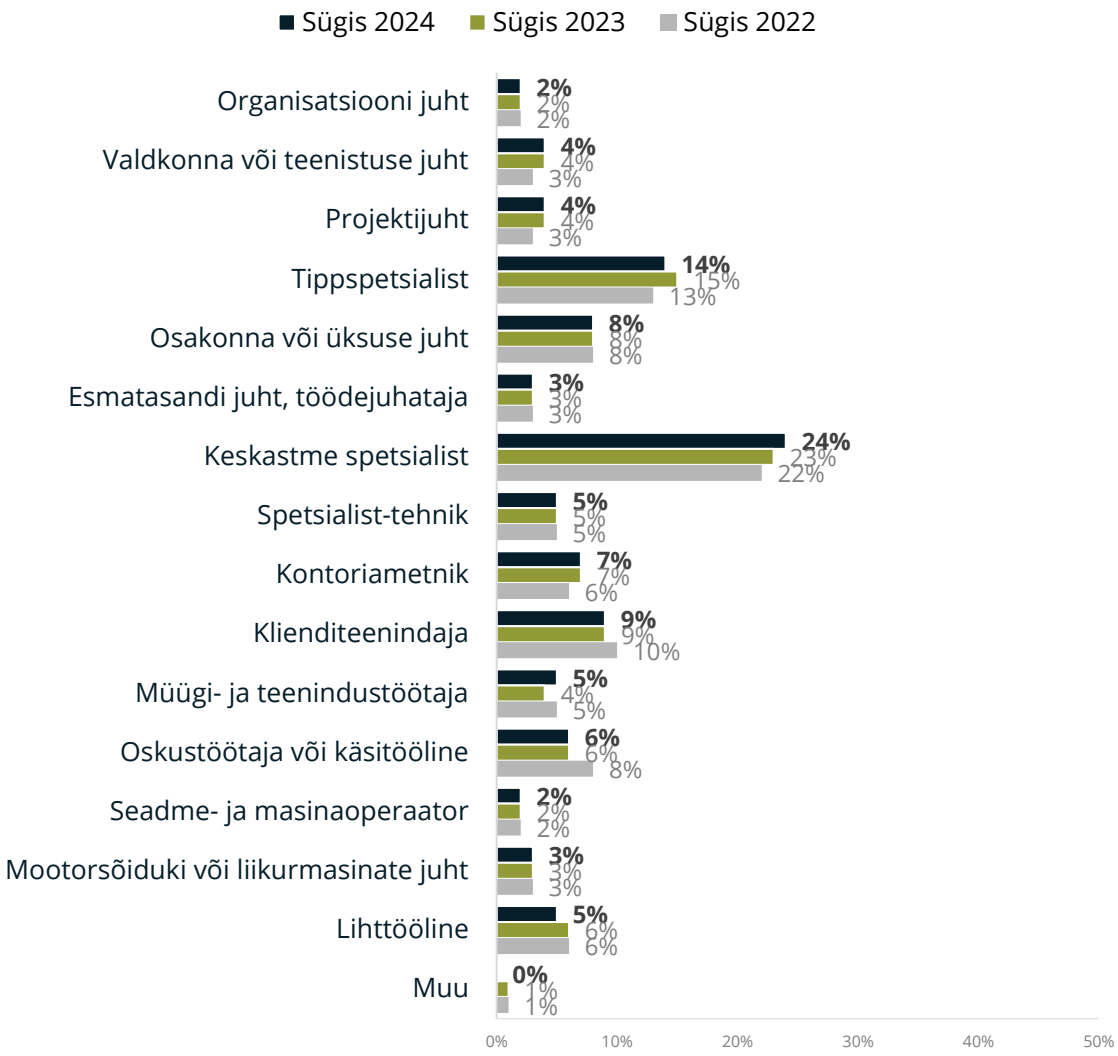
Ametirühmade nimetused olid koostatud ametite klassifikaatori eeskujul, kuid veidi täpsemad. Kuni 2021. aasta sügiseni kogus Palgainfo Agentuur töötajate küsitlustega ka töötasu andmeid ja küsitluses osalejad märkisid oma ameti klassifikaatori 4- või 8-kohalise koodiga. Kuuluvus ametirühma määrati ameti koodi järgi. Alates 2021. aasta sügisest küsitakse vastajatelt ametirühma ja erialast valdkonda. Sel aastal oli küsitluses osalejatel võimalik märkida ka oma ametinimetus, seda võimalust kasutas üle 4200 vastaja.

Kõige rohkem oli 2024. aasta sügisel küsitluses osalejate seas keskastme spetsialiste, kes märkisid sagedamini oma erialaks finants-valdkonna ja raamatupidamise, õpetamise ja koolitamise või IKT. Tippspetsialiste oli rohkem IKT ning õpetamise ja koolitamise erialalt.

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

Ametirühmade jaotus on kahe eelmise aasta sügisega võrreldes väga sarnane.

Küsitluses osalejad ametirühma järgi



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

BRUTOTÖÖTASUD

Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu septembri töö eest oli 2318 eurot, mis on mõnevõrra kõrgem, kui statistikaameti avaldatud keskmine brutokuupalk, mis põhineb maksu- ja tolliameti andmetel.

Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2024. aasta III kvartalis 1959 eurot. Kuude lõikes oli keskmine brutokuupalk kõrgem juulis ja augustis, mil see ületas 2000 eurot. Septembris oli keskmine brutokuupalk 1986 eurot. Keskmine brutokuupalk sisaldab põhipalka ja erinevaid tööga seotud väljamakseid, sh regulaarseid ja ebaregulaarseid lisatasusid.

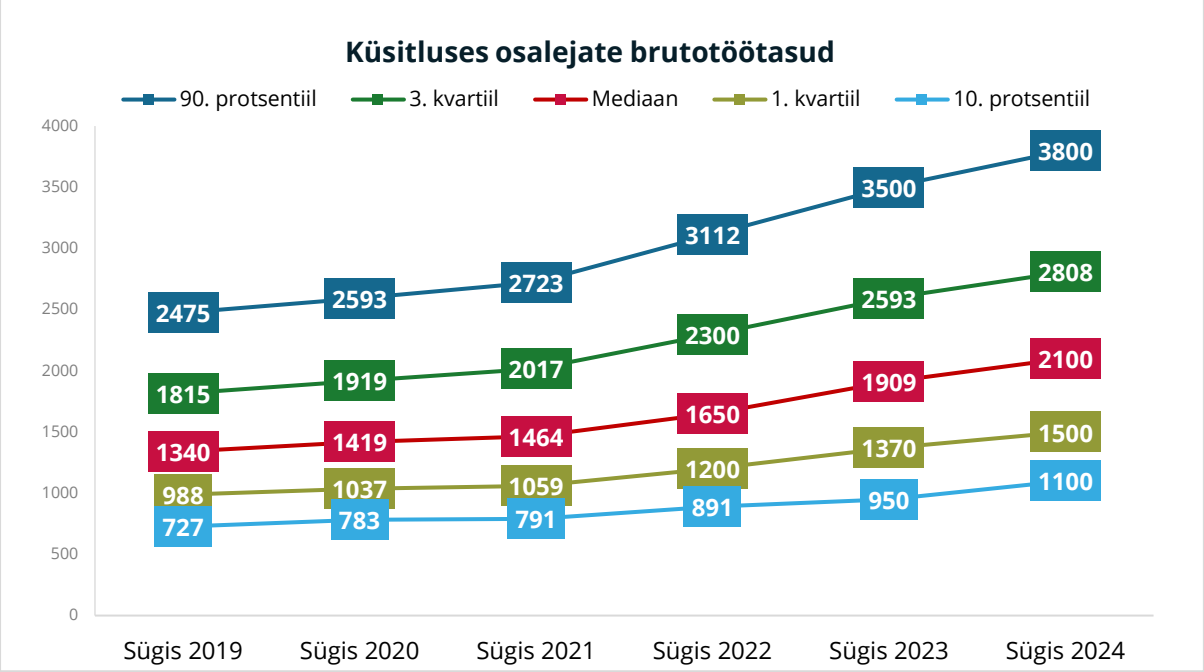
Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu sisaldab põhipalka ja regulaarseid lisatasusid. Töötasu suurust mõjutab see, et vastajate seas on üsna palju tippspetsialiste ja keskastme spetsialiste, samas lihtsamate tööde tegijaid on veidi vähem. Vastustest eemaldati seletamatult väikesed töötasud – ka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

Küsitluses osalejate brutotöötasu mediaan oli 2100 eurot. Mediaanist on pooled töötasud väiksemad ja pooled suuremad. Graafikul on esitatud 10. ja 90. protsentiil, millest 10% töötasudest on madalamad ja 10% kõrgemad. 1. kvartiil näitab piiri, millest 25% töötasudest on madalamad, ja 3. kvartiil piiri, millest 25% töötasudest on kõrgemad.

Aasta tagasi oli küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu 2133 eurot ja mediaan 1909 eurot. 2022. aasta sügisel oli keskmine brutotöötasu 1904 eurot ja mediaan 1650 eurot.

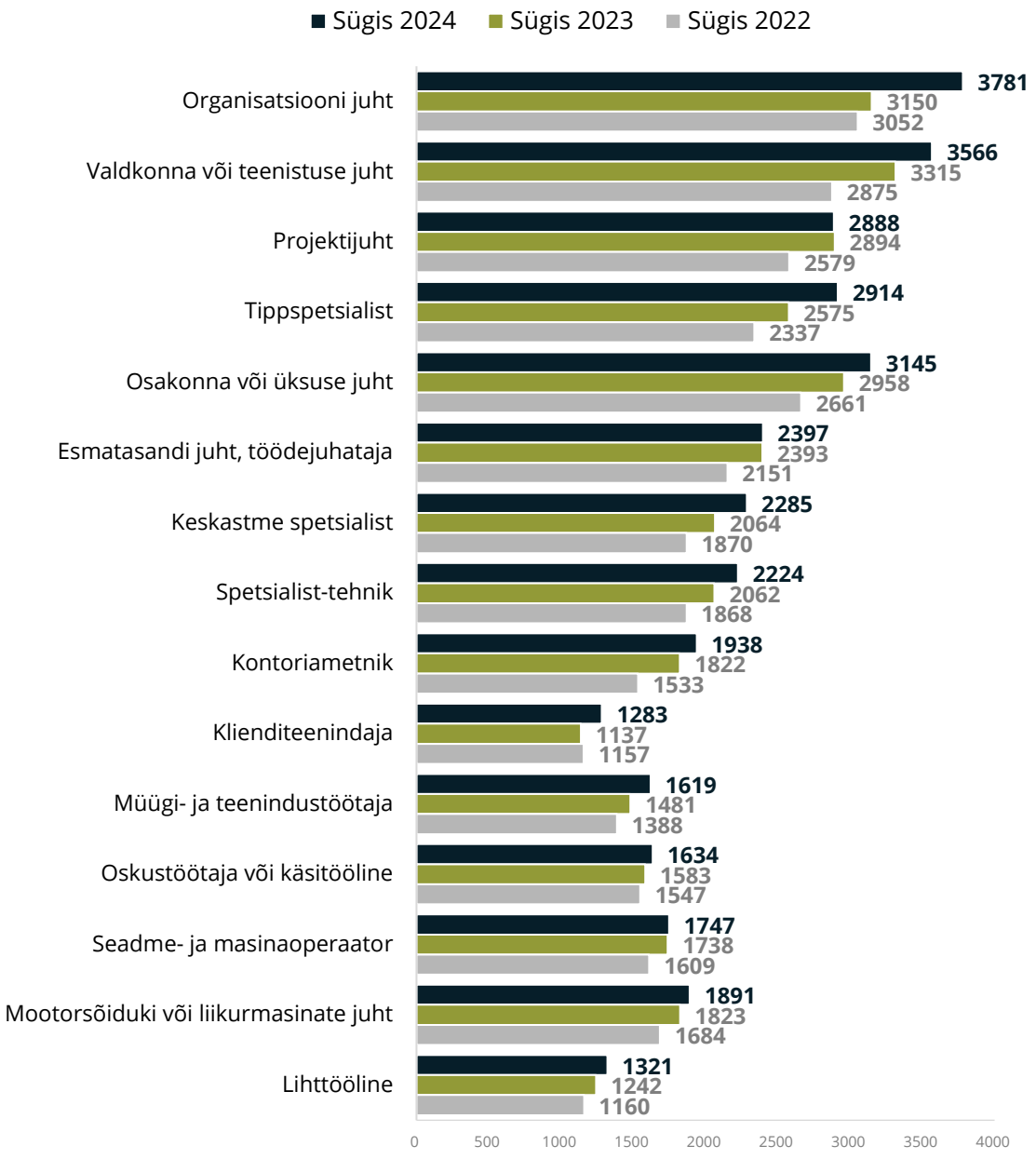
Keskmine töötasu suurenes 2024. aasta sügisel võrreldes 2023. aasta sügisega 8,7% ja mediaan 10,0%. Aasta tagasi suurenes keskmine töötasu 12% ja mediaan 15,7%. Ka 2022. aastal suurenesid küsitluses osalejate töötasud üle 10%. 2021. aastal, mil tervisekriisist tingitud piirangud takistasid ettevõtete tegevust, oli kasv märksa väiksem, vastavalt 4% ja 3%.

Ametirühmade lõikes on eelmise aastaga võrreldes suurenenud rohkem organisatsioonide juhtide, tippspetsialistide, keskastme spetsialistide ning müügi- ja teenindustöötajate brutotöötasud.



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

Küsitluses osalejate keskmine brutotöötasu ametirühmade järgi



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

TÖÖTASUDE MUUTUSED

Alla pooltel töötajatel on aasta jooksul töötasu tõusnud

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

42%-l küsitluses osalenud töötajatel oli töötasu aastaga tõusnud, sama paljudel see muutunud ei olnud. 8% vastajatest märkis, et nende töötasu on langenud, 4% ei saanud töötasu muutust hinnata, kuna ei töötanud aasta tagasi, ning sama paljud ei osanud muutust hinnata.

2022. ja 2023. aasta sügisel oli vastajate seas rohkem neid, kelle töötasu oli aasta jooksul suurenenud. 2021. ja 2020. aasta küsitluse tulemusi mõjutas tervisekriis, mis tõi kaasa ka palgatõusu külmutamise mitmetes ettevõtetes.

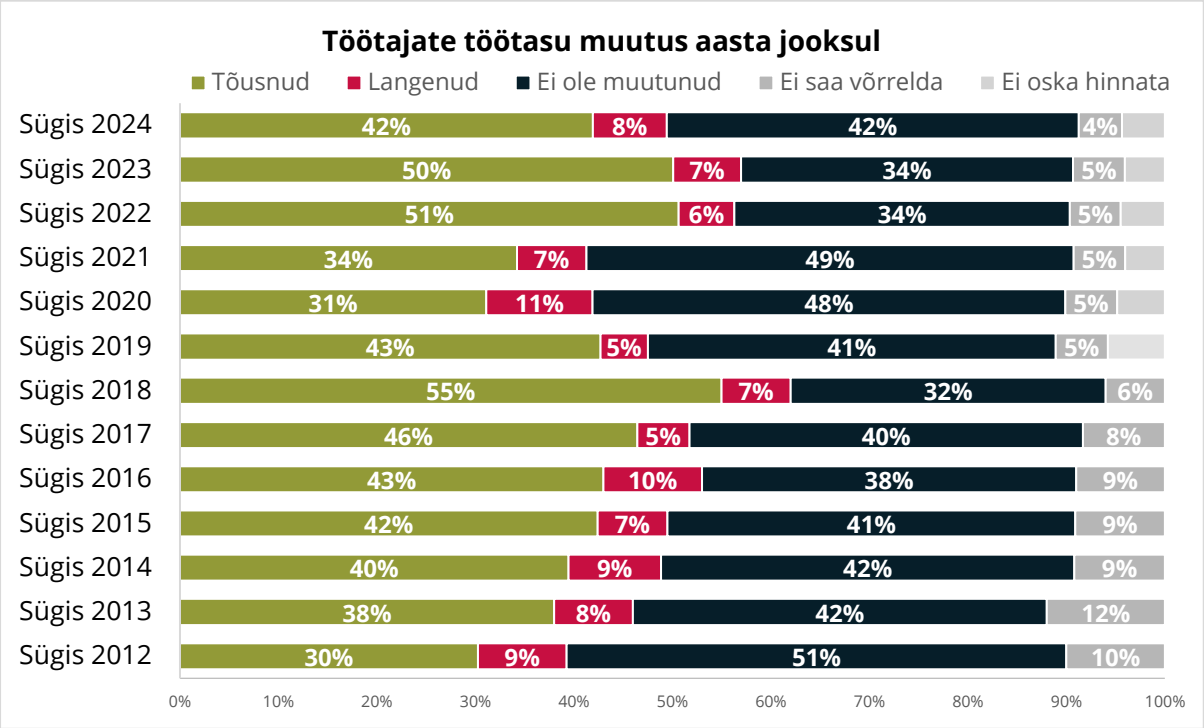
Töötasu on kasvanud peamiselt seepärast, et töötaja põhipalk on tõusnud, märksa harvem on töötasu kasvu taga olnud lisatasude suurenemine.

Põhipalk oli aasta jooksul suurenenud alla pooltel (45%) vastajatel. Sagedamini märgitud põhipalga kasv oli 5–10%, langus jäi 11–20% piiresse. Kahel eelneval aastal on küsitluses osalejate seas olnud rohkem neid, kelle põhipalk on suurenenud 11–20%, vähem neid, kelle põhipalga kasv on jäänud alla 5%. Seega on palgakasvust osa saanud vähem töötajaid ja tõus on olnud tagasihoidlikum kui kahel eelmisel aastal.

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

Ametirühmadest on töötasu sagedamini tõusnud juhtidel ja tippspetsialistidel. Sama näitab ka töötasude muutuste analüüs brutotöötasu gruppide järgi – palgatõusust on rohkem osa saanud kõrgemapalgalised töötajad: töötasu oli tõusnud üle pooltel (58%) töötajatel, kes teenivad 2808 eurot ja rohkem, seevastu alla 1500-eurose brutotasuga töötajatest oli töötasu tõusnud vaid 28%-l.

Üle 250 töötajaga organisatsioonide töötajatest märkis 52%, et nende töötasu on aasta jooksul kasvanud, alla 10 töötajaga ettevõtete töötajatest oli töötasu aastaga suurenenud vaid ligi kolmandikul (32%).



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

Palgatõusu sagedasem põhjus on kõigi töötajate palkade muutmine

Ligi pooled (42%) töötajad, kelle põhipalk on aasta jooksul tõusnud, nimetasid üheks palgatõusu põhjuseks kõigi töötajate põhipalkade regulaarset korrigeerimist organisatsioonis.

Eelmisel sügisel küsitluses osalejate seas oli rohkem (51%) neid, kelle põhipalga kasvu mõjutas kõigi töötajate regulaarne palkade korrigeerimine organisatsioonis.

Hindade kallinemine mõjutas veerandi (25%) töötajate põhipalkade kasvu.

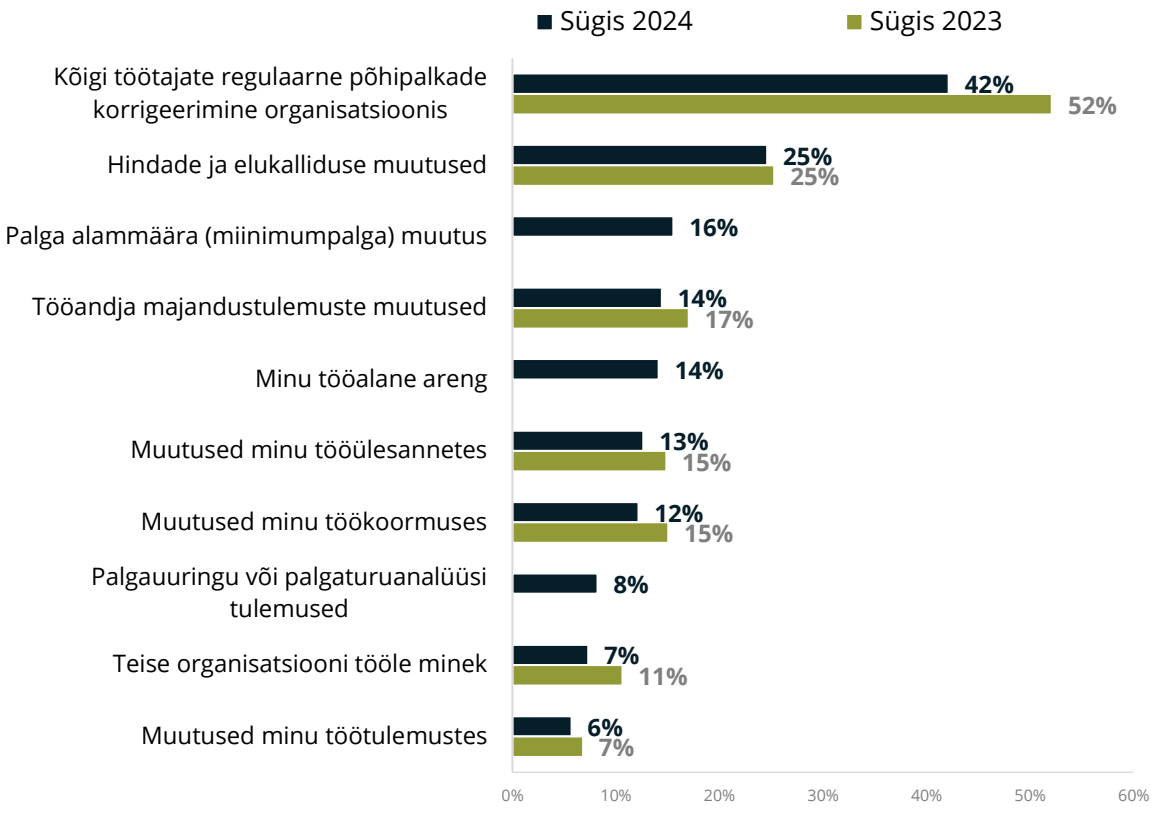
Tööandja majandustulemuste muutused mõjutasid põhipalga kasvu 16% töötajate hinnangul.

Need vähesed töötajad, kelle töötasu on aasta jooksul langenud, nimetasid sagedamini selle põhjuseks teise organisatsiooni tööle minekut (28%). Ka tööandja majandustulemuste muutused ja koormuse langus on toonud kaasa töötajate palkade languse.

Põhipalga muutust mõjutanud tegurid on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Põhipalga muutust mõjutanud tegurid, sügis 2024

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



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

Palgatõusu prognoosib alla veerandi töötajatest

Küsitluses osalejatelt küsiti, kuidas nad arvavad, kas nende põhipalk muutub lähema kaheksa kuu jooksul. Varasematel aastatel on küsitud prognoosi järgmise kuue kuu jooksul. Hinnanguliselt ei mõjuta sõnastuse muutus oluliselt tulemusi.

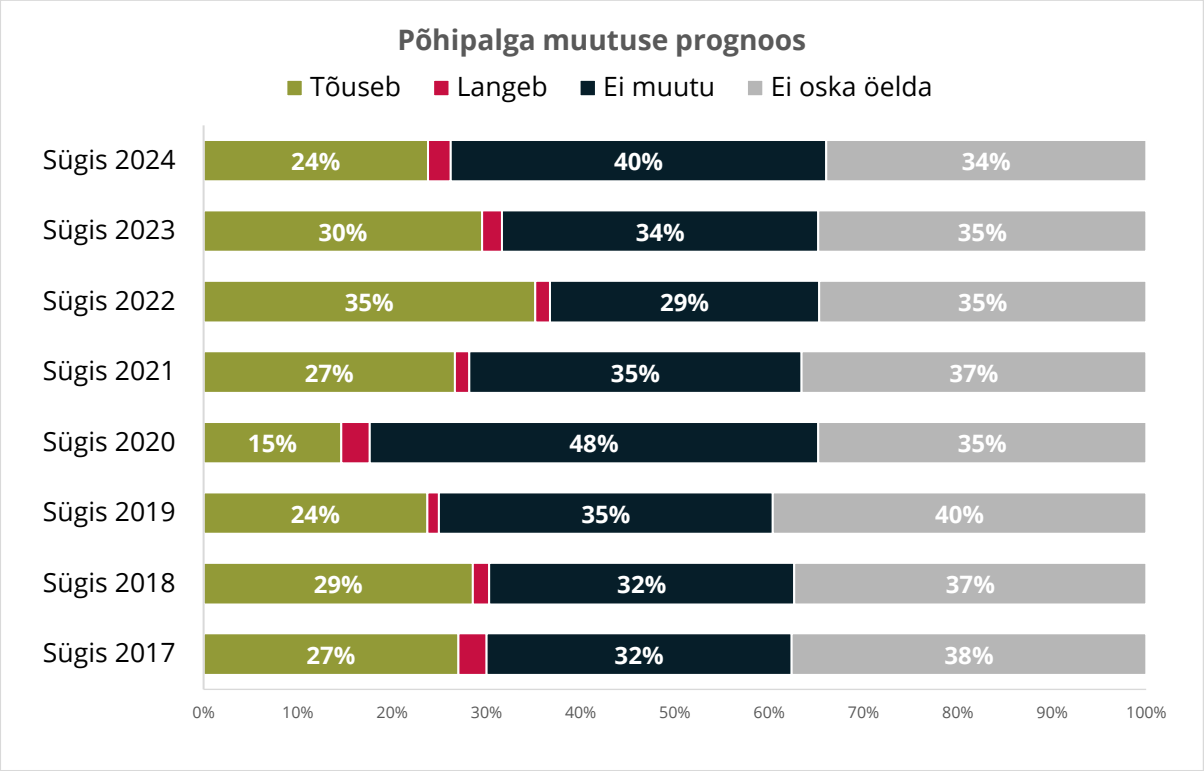
Võrreldes kahe eelmise aastaga on palgatõusu lootuses töötajate osakaal väiksem – seda usub vaid veidi alla veerandi (24%) vastajatest. 40% töötajatest arvab, et nende põhitöötasu lähema kaheksa kuu jooksul ei muutu. Aasta tagasi oli samal seisukohal 34% ja kaks aastat tagasi 29% vastajatest.

Kõige pessimistlikumad olid töötajad 2020. aasta sügisel, mil palgatõusu ootas vaid 15% vastajatest, mis oli ilmselt seotud tervisekriisist põhjustatud ebakindla tööturuolukorra ja palgakasvu külmutamisega.

Põhipalga tõusu loodavad sagedamini panganduse ja kindlustuse, IKT ning elektrienergia ja soojatootmise erialade töötajad.

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

Töötajatelt küsiti ka, kui suurt palgatõusu nad endale prognoosivad. Ligi pooled (48%) töötajad, kes arvasid, et nende palk kasvab, ennustasid endale põhipalga tõusu 5–10% võrra. Aasta tagasi prognoosis endale sarnast palgatõusu 50% ja kaks aastat tagasi 49% vastajatest. Võrreldes kahe varasema aastaga on sel aastal rohkem neid töötajaid, kelle arvates jääb nende palgatõus alla 5%, ja vähem neid kes julgevad 11–20% palgakasvu ennustada.



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

TÖÖTASU OSAD

Lisatasusid septembri töö eest sai ligi veerand töötajatest

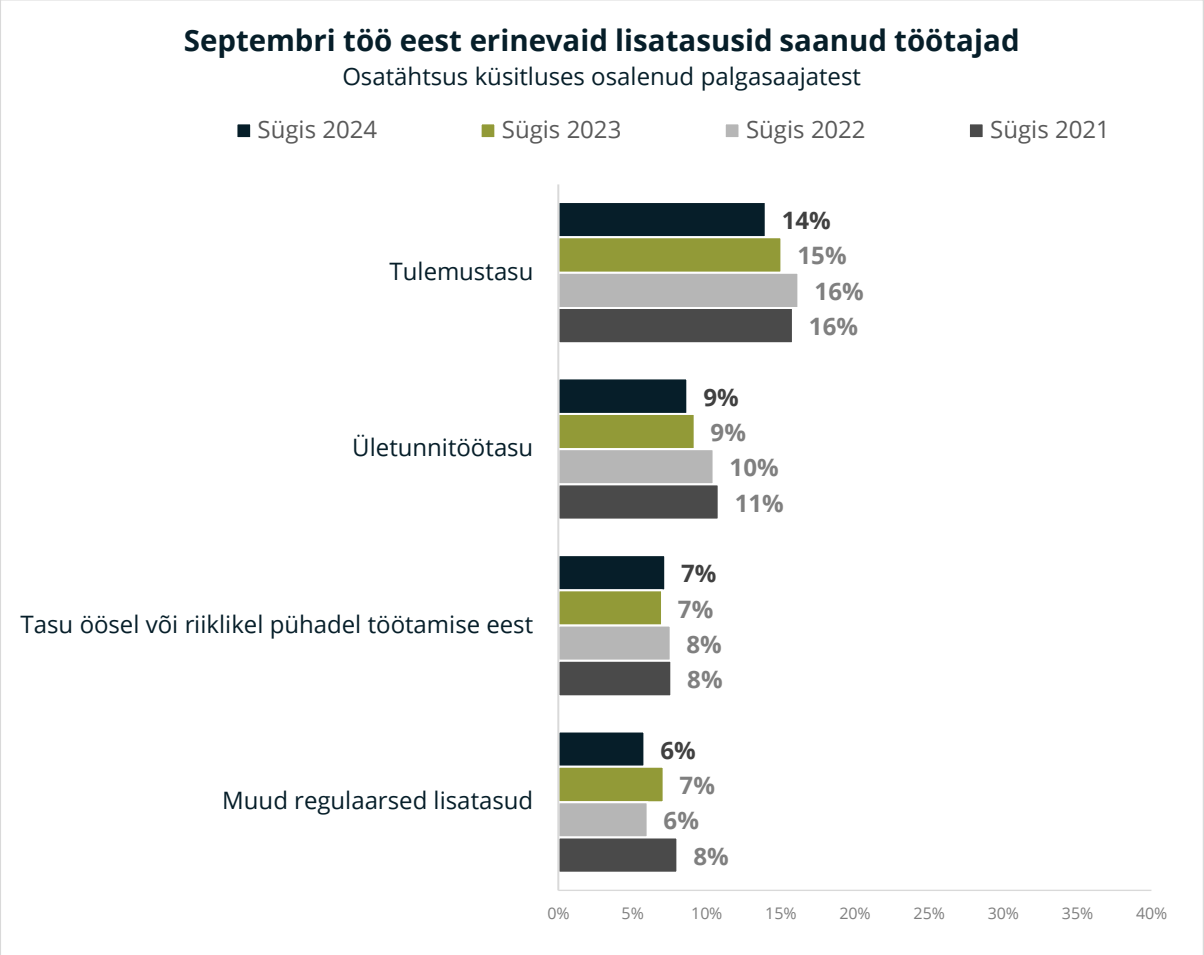
Töötajate tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, millistest osadest koosnes nende septembri töötasu. 76% vastajatest ütles, et nende töötasu koosnes ainult põhipalgast ja/või juhatuse liikme tasust. Ligi veerandile (24%) töötajatest maksti ka lisatasusid. Aasta tagasi sai lisatasusid 25% vastajatest. Samas suurusjärgus on lisatasude saajate osatähtsus olnud ka varasemates küsitlustes.

Lisatasudest märgiti sagedamini tulemustasu (14%) ja ületunnitöötasu (9%), nagu ka varasematel aastatel. Lisatasude saajate osatähtsus vähenes 2020. aastal, mis oli ilmselt seotud tervisekriisi mõjudega.

Rohkem oli lisatasude saajaid seadme- ja masinaoperaatorite (45%), müügi- ja teenindustöötajate (39%) ning klienditeenindajate (34%) seas. Kontoriametnikest sai lisaks põhipalgale erinevaid lisatasusid vaid 12%.

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

Regulaarsete lisatasude keskmine osatähtsus töötajate töötasus oli 27%. Ületunnitöö moodustas töötasust keskmiselt 13%, tasu öösel töötamise eest 14% ja tulemustasu 30%.



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

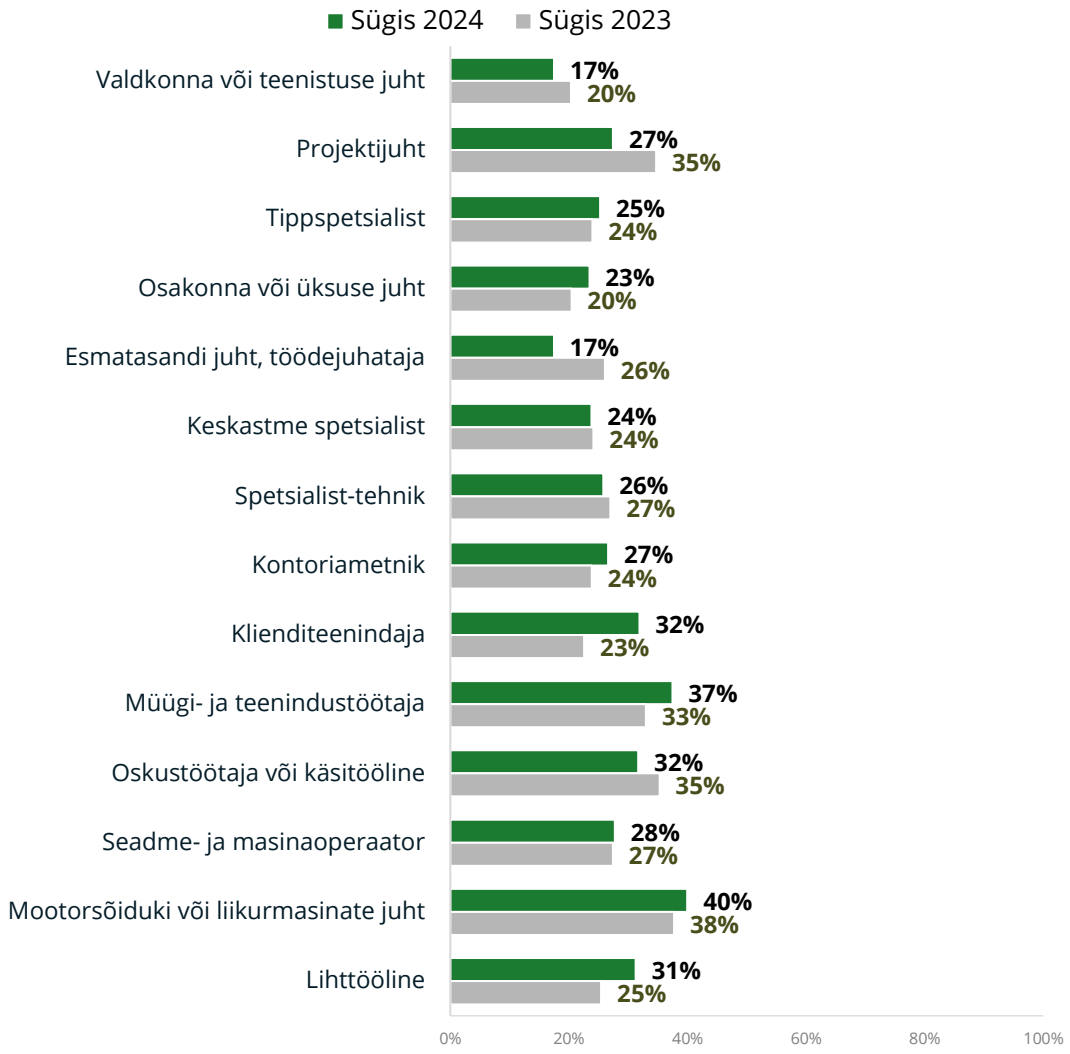
Lisatasude saajate osatähtsus ametirühmades



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

Lisatasude osatähtsus töötasus ametirühmade lõikes

Lisatasud: ületunnitöötasu, tasu öösel või riiklikel pühadel töötamise eest, tulemustasu, muud regulaarsed lisatasud



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

Üle poolte töötajate lisatasud ei ole aasta jooksul muutunud

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

Üle pooled (65%) vastajad märkisid, et lisatasud ei ole aasta jooksul muutunud. Ka aasta varem ei olnud ligi kahel kolmandikul vastajatest lisatasud muutunud.

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

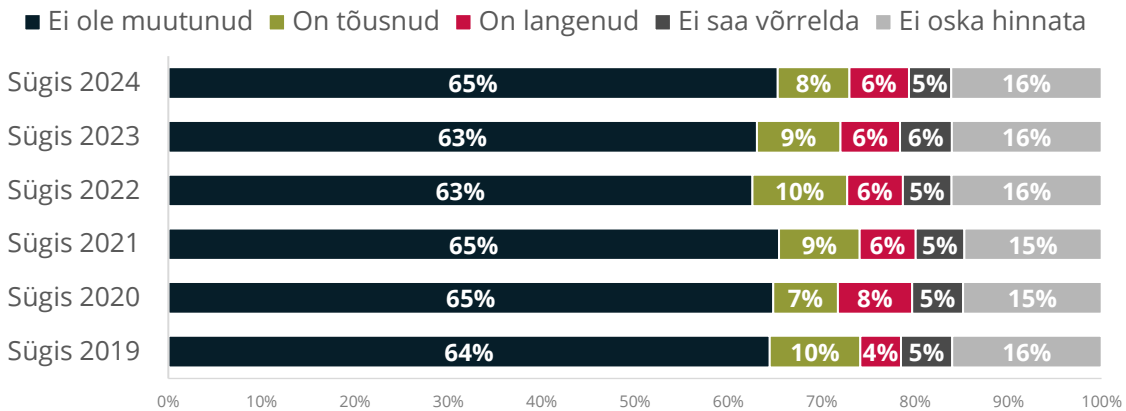
Lisatasude tõus võib olla seotud töömahtude suurenemisega, samuti ületundide vajaduse kasvu ning ettevõtete majandustulemuste muutustega. Ligi kolmandik (31%) töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga kasvanud. Ka kahel eelneval aastal on 31% vastajatest märkinud, et nende töökoormus on tõusnud.

Aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiaid oli saanud viimase 12 kuu jooksul üle kolmandiku (33%) vastajatest. Aasta tagasi oli preemiaid saanuid veidi rohkem – 37%. Preemiaid oli saadud peamiselt 2023. aasta detsembris ja ka 2024. aasta aprillis.

Juhtide seas oli rohkem neid, kes olid saanud ebaregulaarseid preemiaid. Juhtide töö eesmärke seatakse pikemaks perioodiks ning seetõttu mõõdetakse ka tulemusi ja makstakse preemiaid harvem, kuid summad on suuremad. Organisatsioonide juhid võivad saada preemiate kõrval ka dividende, kui nad kuuluvad omanikeringi. Dividendide kohta ankeedis ei küsitud.

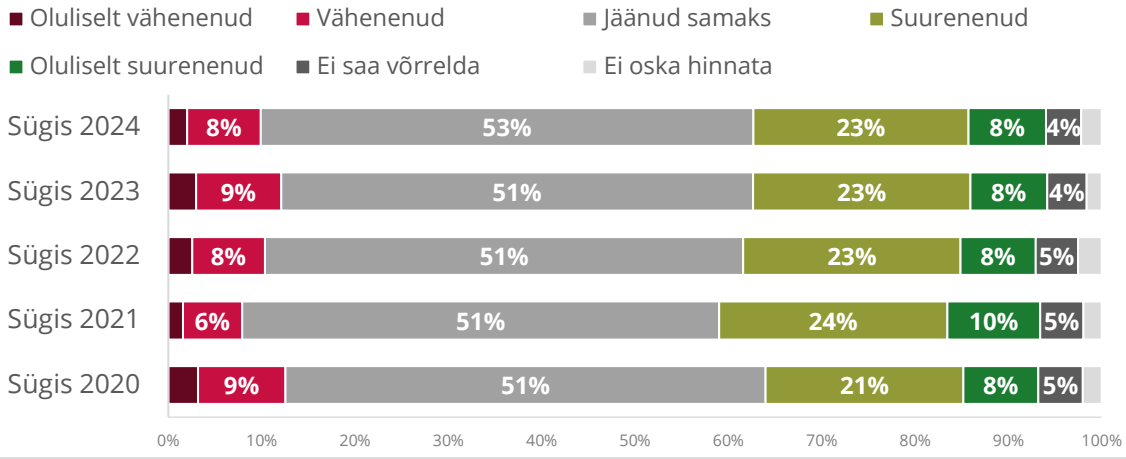
Keskmiselt moodustasid ebaregulaarsed preemiad 70% septembri töötasust, aasta tagasi 73%. Samas on töötajate poolt märgitud preemiate suurused väga erinevad, alates paarikümnest eurost kuni kümnete tuhandete eurodeni. Juhtide preemiad ületavad sagedamini ühe kuupalga suuruse. Oskustööliste ja lihttööliste seas oli viimase 12 kuu jooksul preemiaid saanuid alla veerandi ja nende preemia suurus jäi alla poole kuupalga ehk keskmiselt 600–800 eurot brutotasuna.

Aasta jooksul toimunud regulaarsete lisatasude muutus töötajate hinnangul

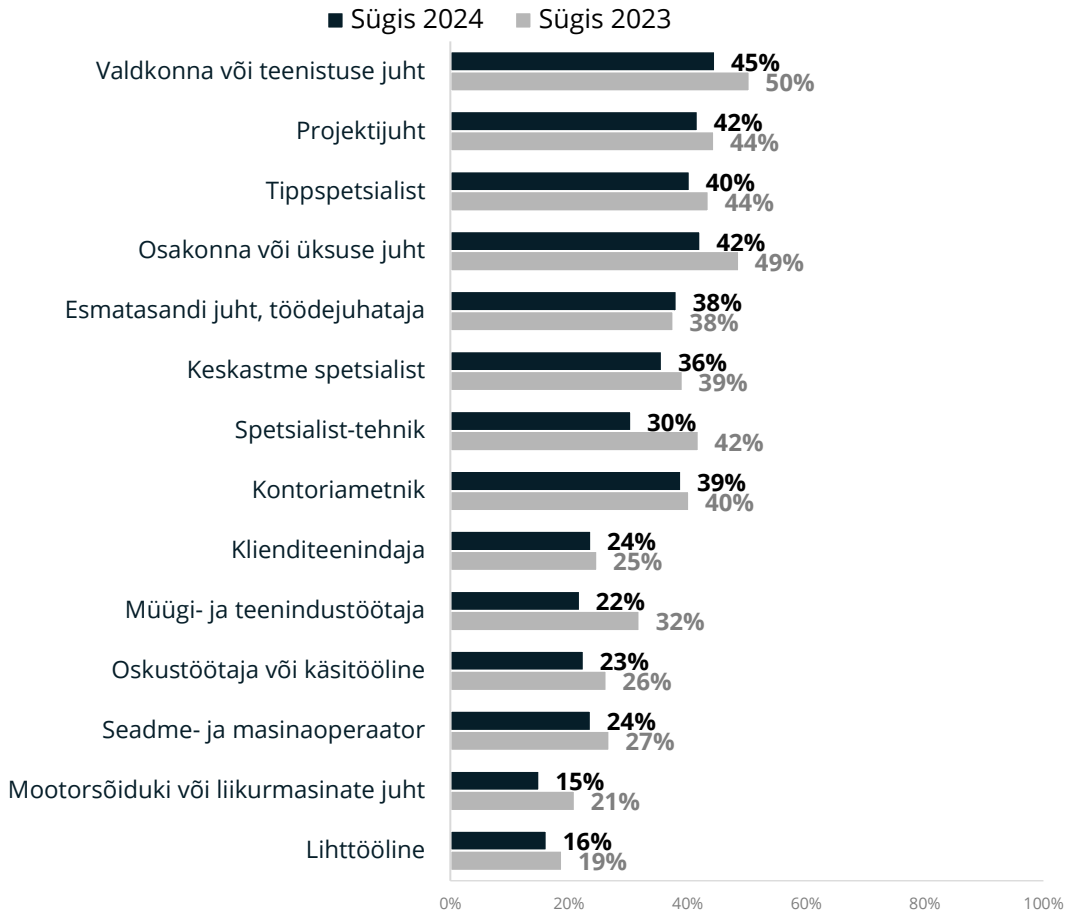


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate töökoormuse muutus aasta jooksul



Aasta-, poolaasta- või kvartalipreemiate saajate osatähtsus ametirühmade järgi



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

TOIMETULEK JA RAHULOLU TÖÖTASUGA

Töötajate toimetulek on kehvemaks muutunud

Kuni 2020. aasta sügiseni suurenes aasta-aastalt hästi toimetulevate töötajate osatähtsus ja vähenes kehvasti toimetulijate oma, kuid 2021. aastal trend muutus. Viimasel neljal aastal on küsitlusele vastajate seas vähenenud hästi toimetulevate ja suurenenud kehvasti toimetulevate osakaal.

Oma töötasuga tulid keskmiselt toime rohkem kui pooled (57%) töötajad, hästi või väga hästi sai hakkama alla veerandi (22%).

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

Viimastel aastatel on töötajatel palutud hinnata ka seda, milline on nende toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga. Pea pooled töötajad (49%) leidsid, et nende toimetulek on kehvemaks muutunud. 39% hinnangul on see samaks jäänud ja 13%-l on toimetulek paranenud. Samasugused olid töötajate hinnangud ka aasta tagasi. Toimetulek on kehvemaks muutunud madalama palgaga töötajatel.

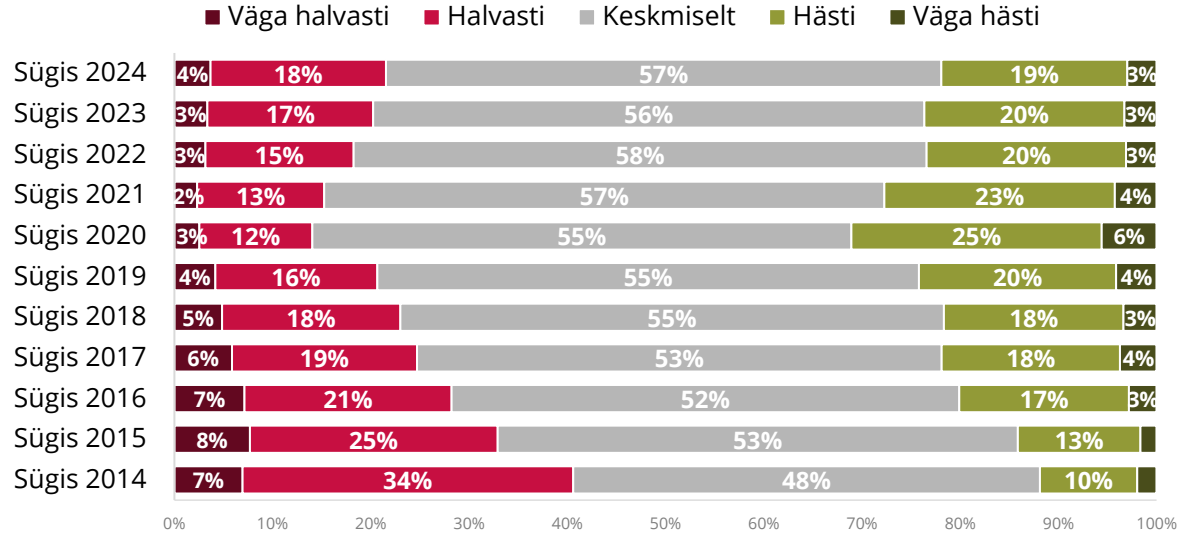
Töötajad, kes tulevad kehvasti toime, teenivad keskmiselt 1654 eurot, keskmiselt toimetulijad 2191 eurot ja hästi või väga hästi toimetulevad töötajad 3175 eurot brutotöötasu. Aasta varem teenisid kehvasti toimetulijad 1519 eurot, keskmiselt hakkamasaavad 2011 eurot ning hästi või väga hästi toimetulevad töötajad 2894 eurot brutotöötasu. Seega on koos palkade ja hindadega tõusnud taas ka summad, millega töötajad enda hinnangul keskmiselt või hästi toime tulevad.

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

Kui hästi toimetulevad tippspetsialistid teenivad keskmiselt üle 3400 euro brutotöötasu, siis hästi toimetulevate klienditeenindajate keskmine brutotöötasu on 1460 eurot.

Hinnang töötasuga toimetulekule

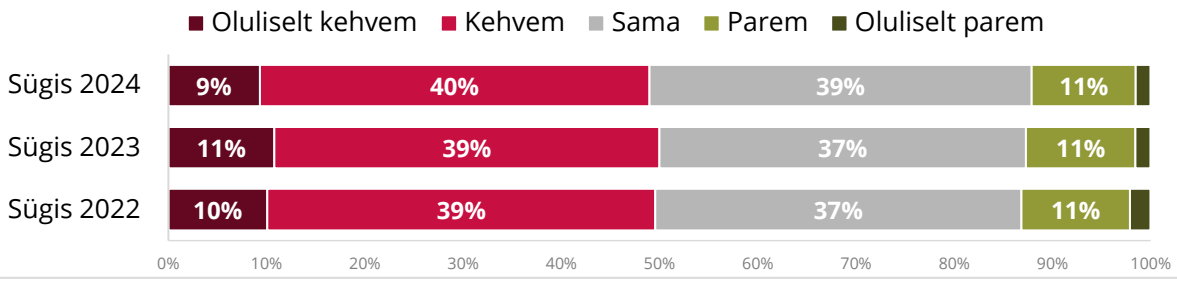
Kui hästi võimaldab Teie töötasu majanduslikult toime tulla?



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

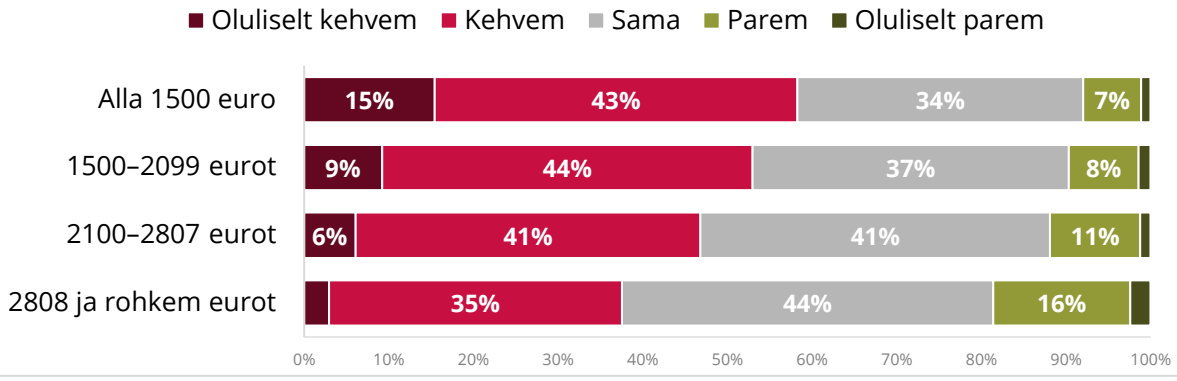
Hinnang toimetuleku muutusele

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?

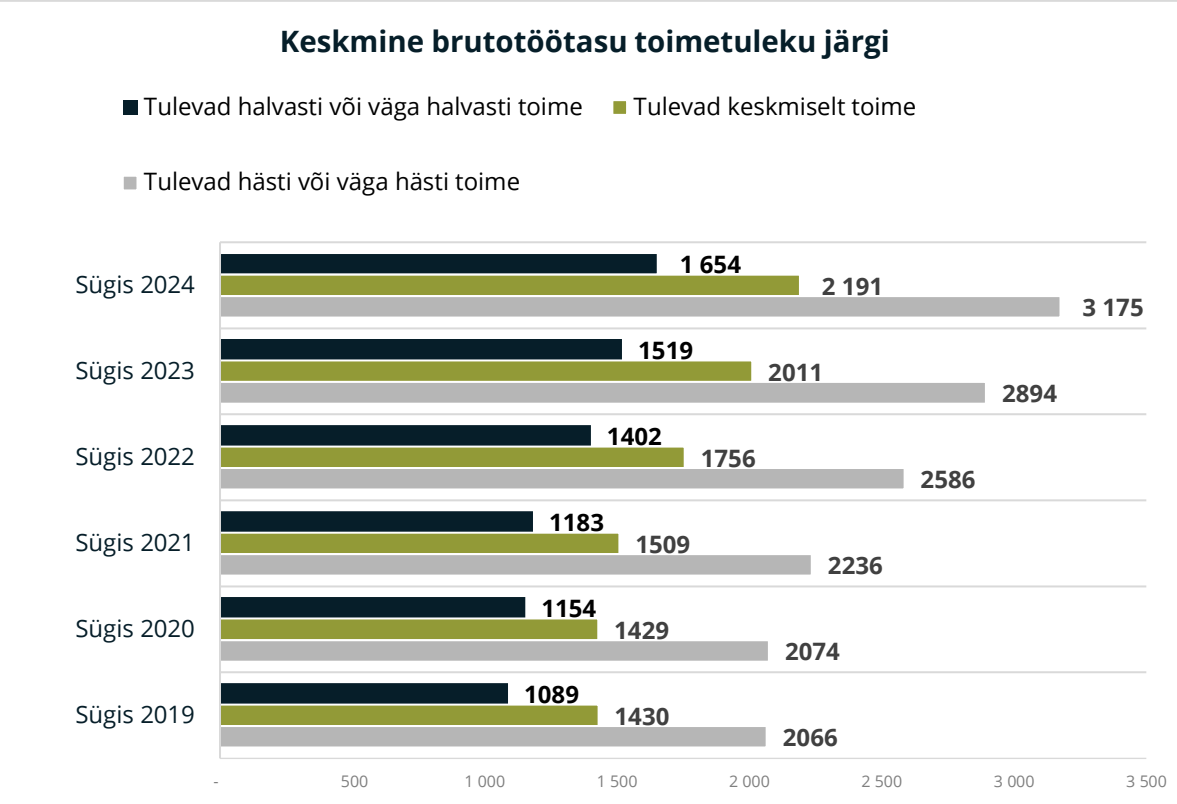


Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, sügis 2024

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



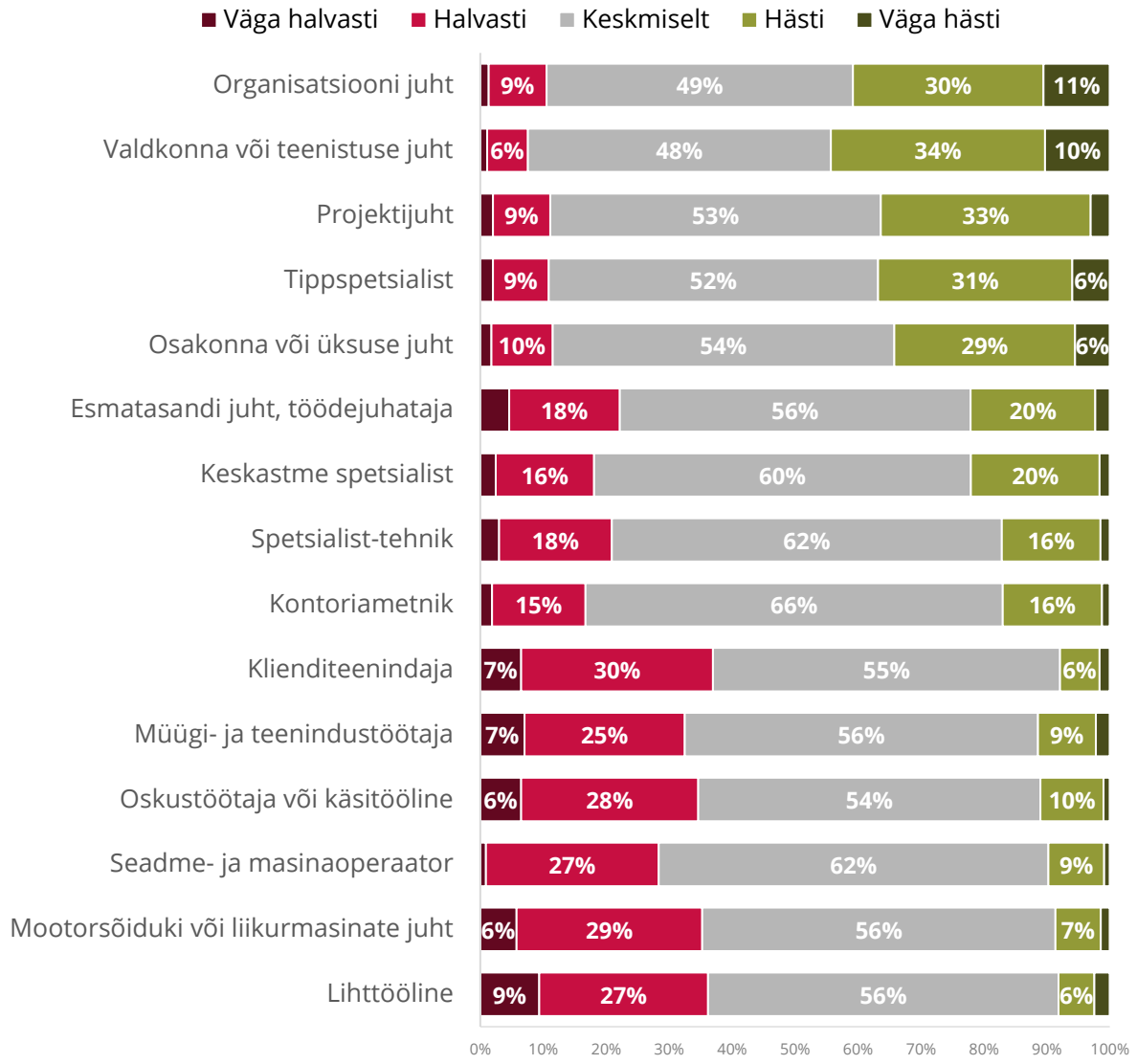
Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi



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

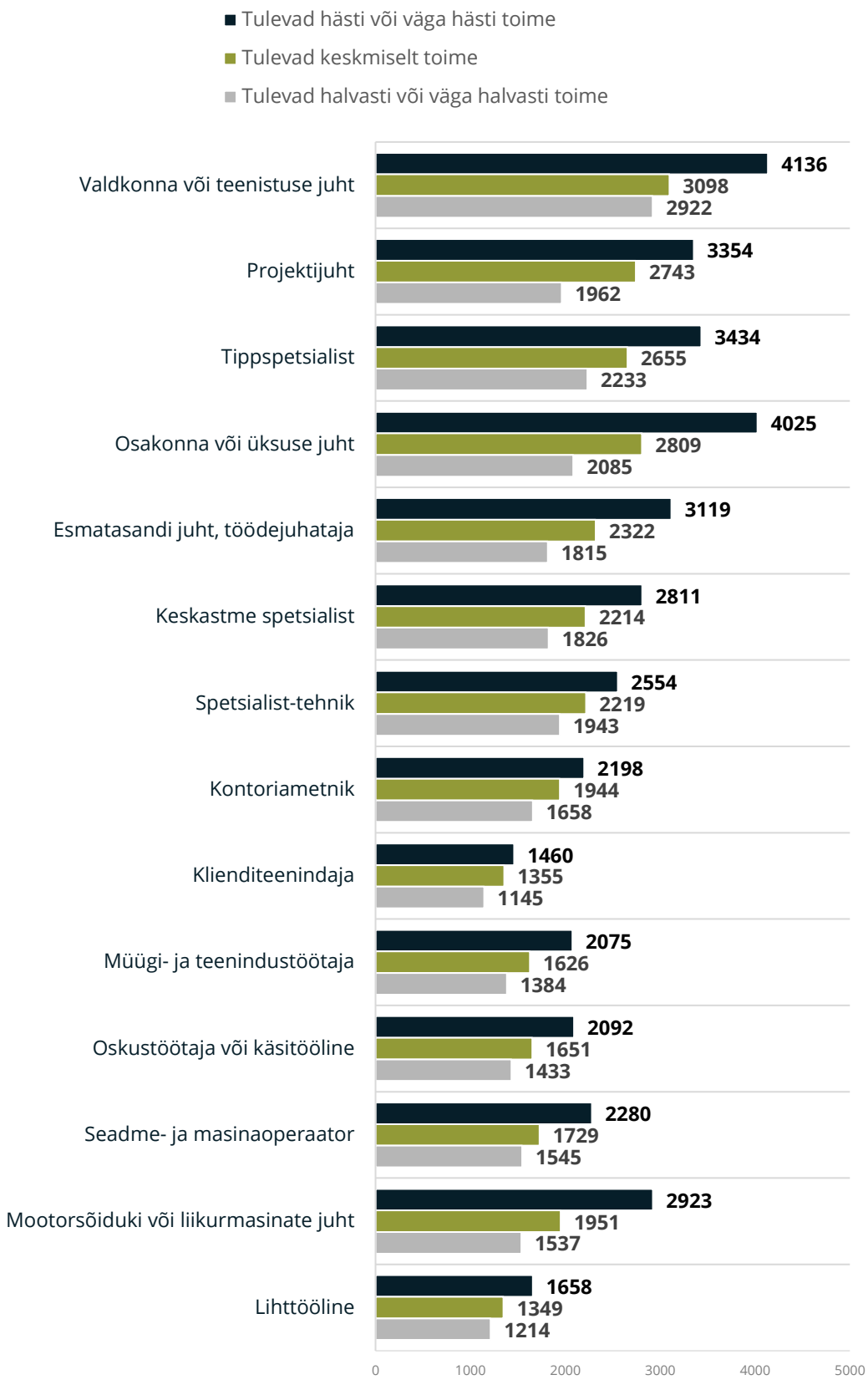
Hinnang toimetulekule ametirühmade järgi, sügis 2024

Kui hästi võimaldab Teie töötasu majanduslikult toime tulla?



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

Keskmine brutotöötasu toimetuleku ja ametirühma järgi, sügis 2024



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

Töötasuga rahulolevate töötajate osatähtsus on vähenenud

Kui eelmisel aastal püsis töötasuga rahulolu vaatamata toimetuleku halvenemisele enamvähem samal tasemel 2022. aastaga, siis sel aastal on rahulolematute osatähtsus suurenenud.

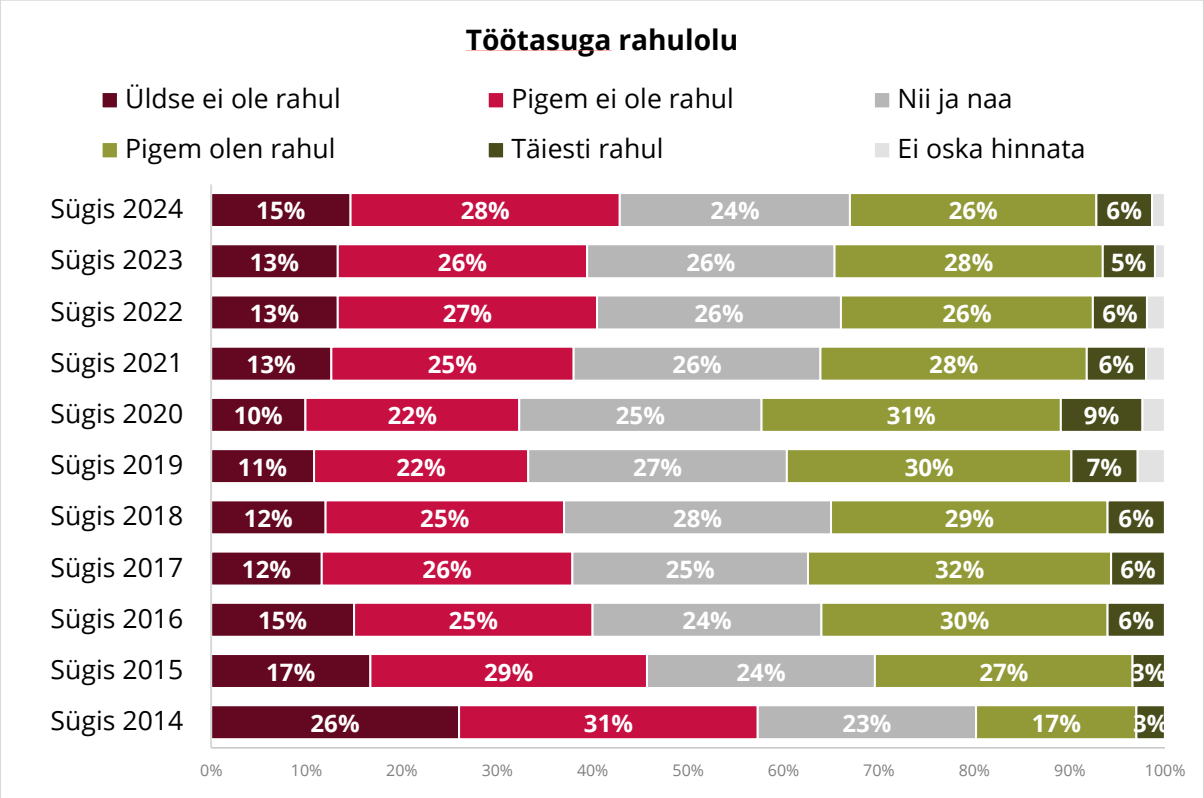
15% sel sügisel uuringus osalejatest ei ole oma töötasuga üldse rahul ja 28% pigem ei ole rahul. Täiesti rahul oli oma töötasuga vaid 6% ja pigem rahul 26% vastajatest. Keskmine kogu töötasuga rahulolu viiepalliskaalal oli 2,80, aasta tagasi 2,86 ja 2022. aasta sügisel 2,84.

Töötasuga rahulolu mõjutavad töötasu suurus ja toimetulek. Töötajad, kes tulevad oma töötasuga toime, on sellega ka reeglina rahul. Ja vastupidi: töötajad, kes oma töötasuga majanduslikult toime ei tule, ei ole sellega ka rahul. Väga halvasti toimetulevatest töötajatest enamik (68%) ei olnud oma töötasuga rahul. Samas väga hästi toimetulevatest töötajatest oli enamik (86%) oma töötasuga rahul ja rahulolematuid oli vaid 3%.

Töötasuga rahulolevad töötajad teenivad keskmiselt veidi üle 2800 brutotasu. Rahulolematute töötajate töötasu jääb alla 2000 euro.

Rahulolu töötasuga mõjutab ka see, kas töötasu on muutunud. Töötajatest, kelle töötasu oli aasta jooksul tõusnud, oli 45% oma töötasuga rahul. Töötajatest, kelle töötasu ei olnud aasta jooksul muutunud, oli tasuga rahul vaid 22%, ja üle pooled (54%) olid rahulolematud. Samuti olid rahulolematud need, kelle töötasu oli langenud.

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



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

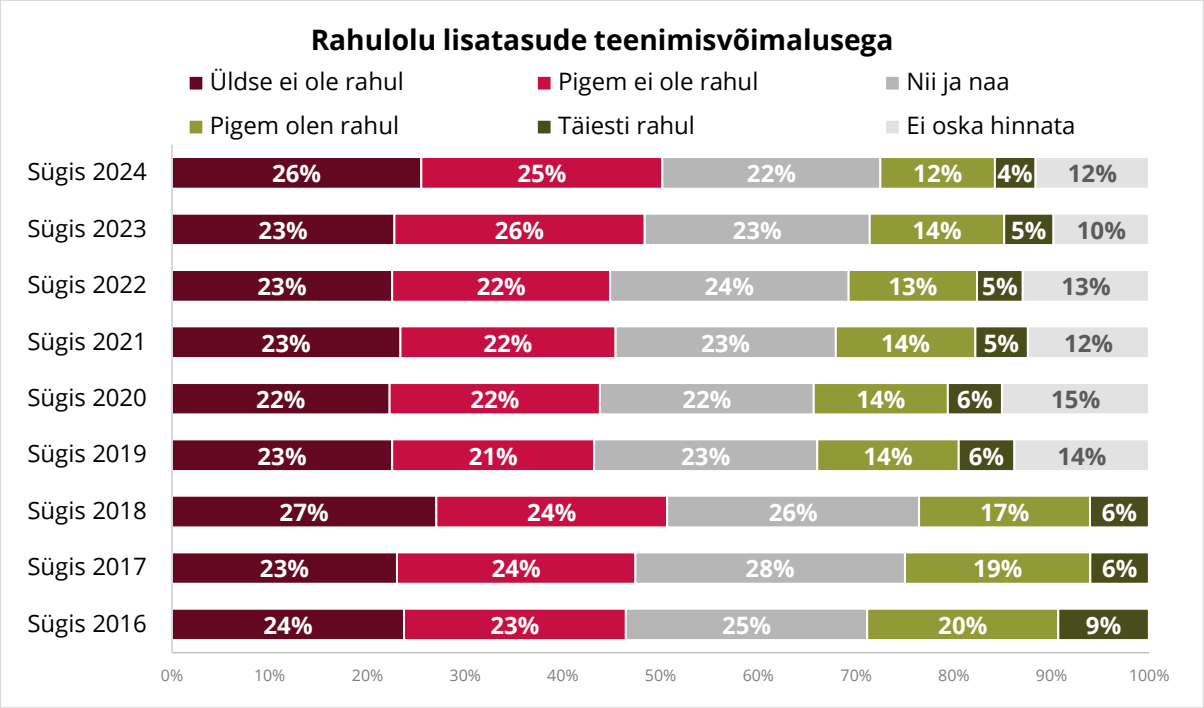
Üle pooled töötajad ei ole rahul lisatasude teenimisvõimalusega

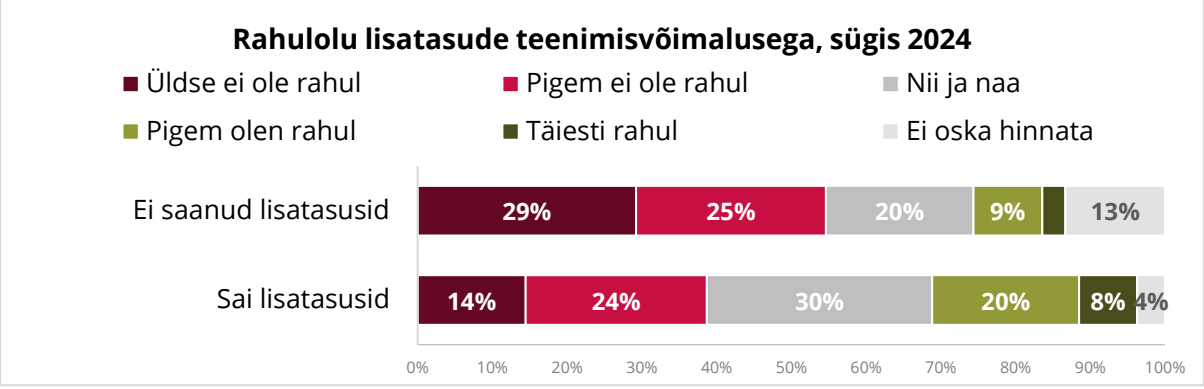
Töötajate küsitluste tulemused näitavad, et töötasu osadest – põhipalgast, lisatasudest, soodustustest ja kogu töötasust – on rahulolematus lisatasude teenimisvõimalusega kõige suurem. 2024. aasta sügisel korraldatud küsitluses osalejatest ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul üle pooled (51%), sarnased on olnud ka varasemate aastate küsitluste tulemused.

Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate osatähtsus on varasemate küsitluste tulemustega võrreldes veidi vähenenud (16%). Võrdlust 2016.–2018. aastal tehtud küsitlustega mõjutab küsimuse vastusevariantidele „ei oska hinnata" lisamine.

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

Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate lisatasud moodustavad tavaliselt üle 25% töötasust. Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevad töötajad teenisid keskmiselt üle 2900 euro brutotöötasu, sh põhipalk ja lisatasud. Töötajad, kes saavad lisatasusid, aga ei ole nendega rahul, teenivad brutotöötasuna alla 2000 euro ja lisatasud moodustavad töötasust 27–31% ehk põhipalga tase on suhteliselt madal, mis võib tekitada finantsilise ebakindluse tunnet.





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

TÖÖTASU OOTUS

Töötajad soovivad 2100 eurot kätte teenida

Töötajate mediaanpalgaootus oma praegusel ametikohal on 2100 eurot kätte, mis on eelmise sügisega võrreldes 100 eurot rohkem. Tööandjale tähendab sellise palgaootuse rahuldamine üle 3600-eurost tööjõukulu koos kõigi maksudega. Palgaootuse mediaan näitab piiri, millest pooled ootused jäävad allapoole ja pooled on suuremad.

Keskmine netopalgaootus on 2371 eurot ja see on eelmise sügisega võrreldes suurenenud 128 euro võrra. Piir, millest 10% ootustest on veel kõrgemad, muutunud ei ole ja on jätkuvalt 3500 eurot.

1. ja 3. kvartiil, kuhu vahele jäävad poolte töötajate palgaootused, on kerkinud üsna märgatavalt: 1500–2500 eurolt 1700–2800 eurole.

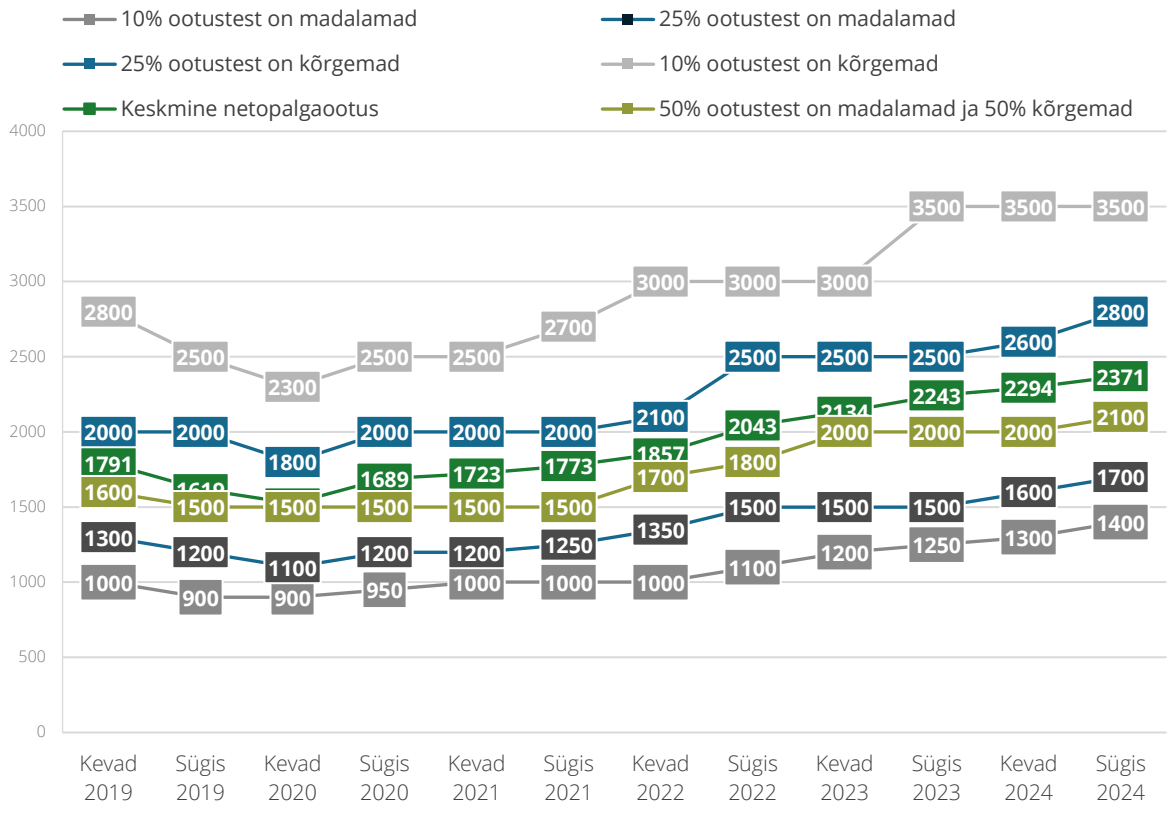
Tõusnud on ka piir, millest 10% palgaootustest on madalamad, ehk 10. protsentiil on kerkinud 1250 eurolt 1400 eurole.

Töökoha vahetamisel on töötajate keskmine palgaootus 2493 eurot kätte (aasta tagasi 2363 eurot) ja mediaan on hüpanud 2000 eurolt 2300 euro peale.

Küsitluse kuul mittetöötanud vastajate palgaootus on märksa madalam – keskmiselt soovitakse kätte teenida 1743 eurot (aasta tagasi 1665 eurot), mediaan ei ole suurenenud ja on 1500 eurot.

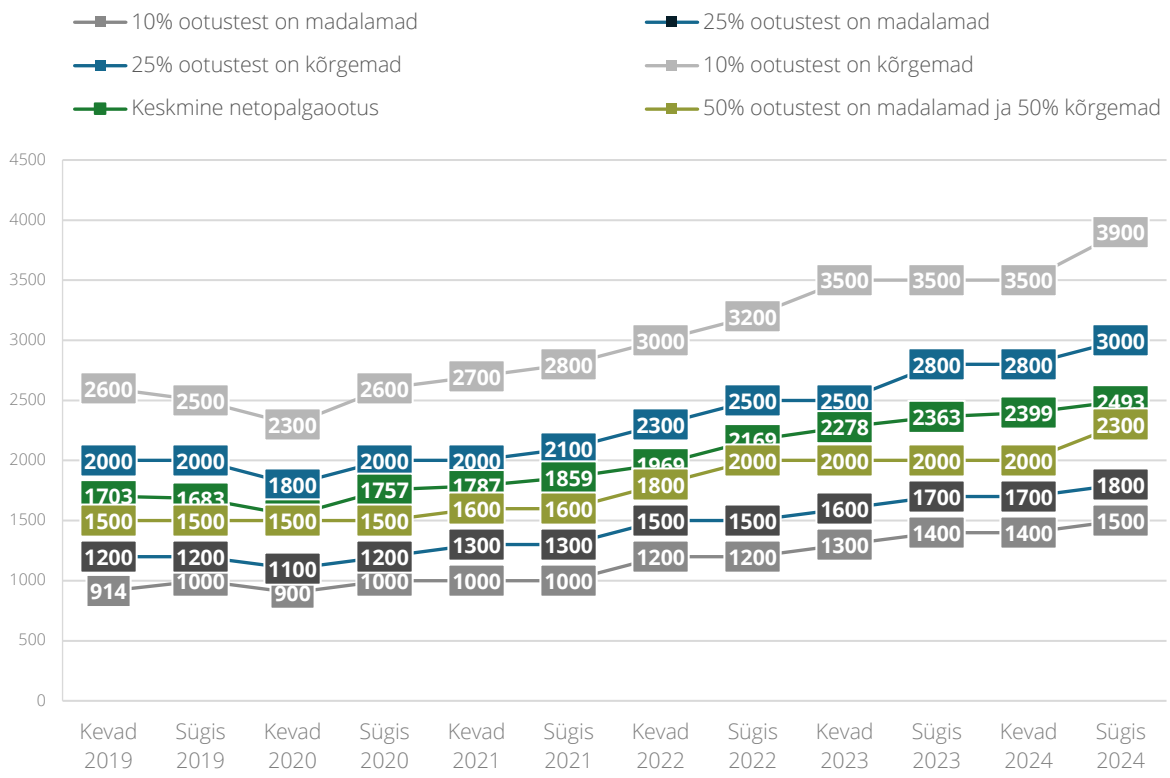
Töötajate palgaootus langes 2020. aasta kevadel tervisekriisi esimese laine ajal ja taastus 2021. aasta sügisel. Selle sügise palgaootusi suruvad üles kehvemaks muutunud toimetulek ja hindade kasv, aga teisalt pidurdavad palgaootusi ebakindlust tekitavad sõnumid majanduslangusest ja koondamistest.

Töötajate netotöötasu ootus praegusel ametikohal

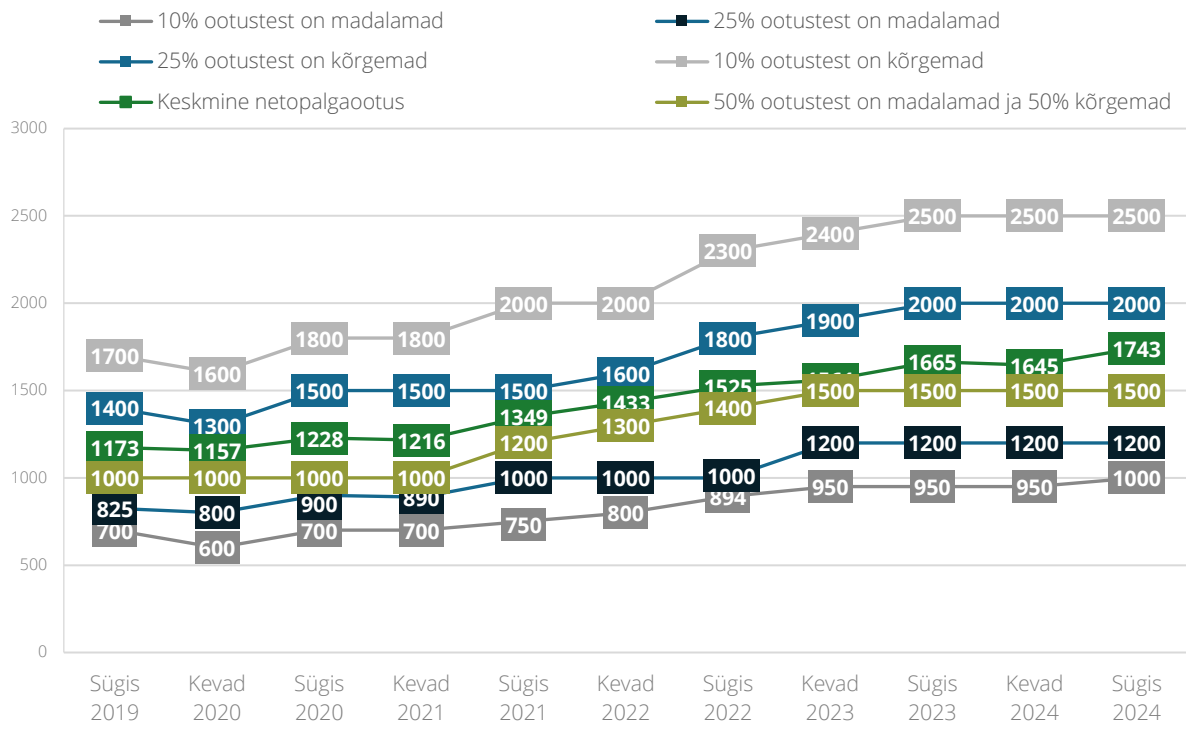


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate netotöötasu ootus töökoha vahetamisel

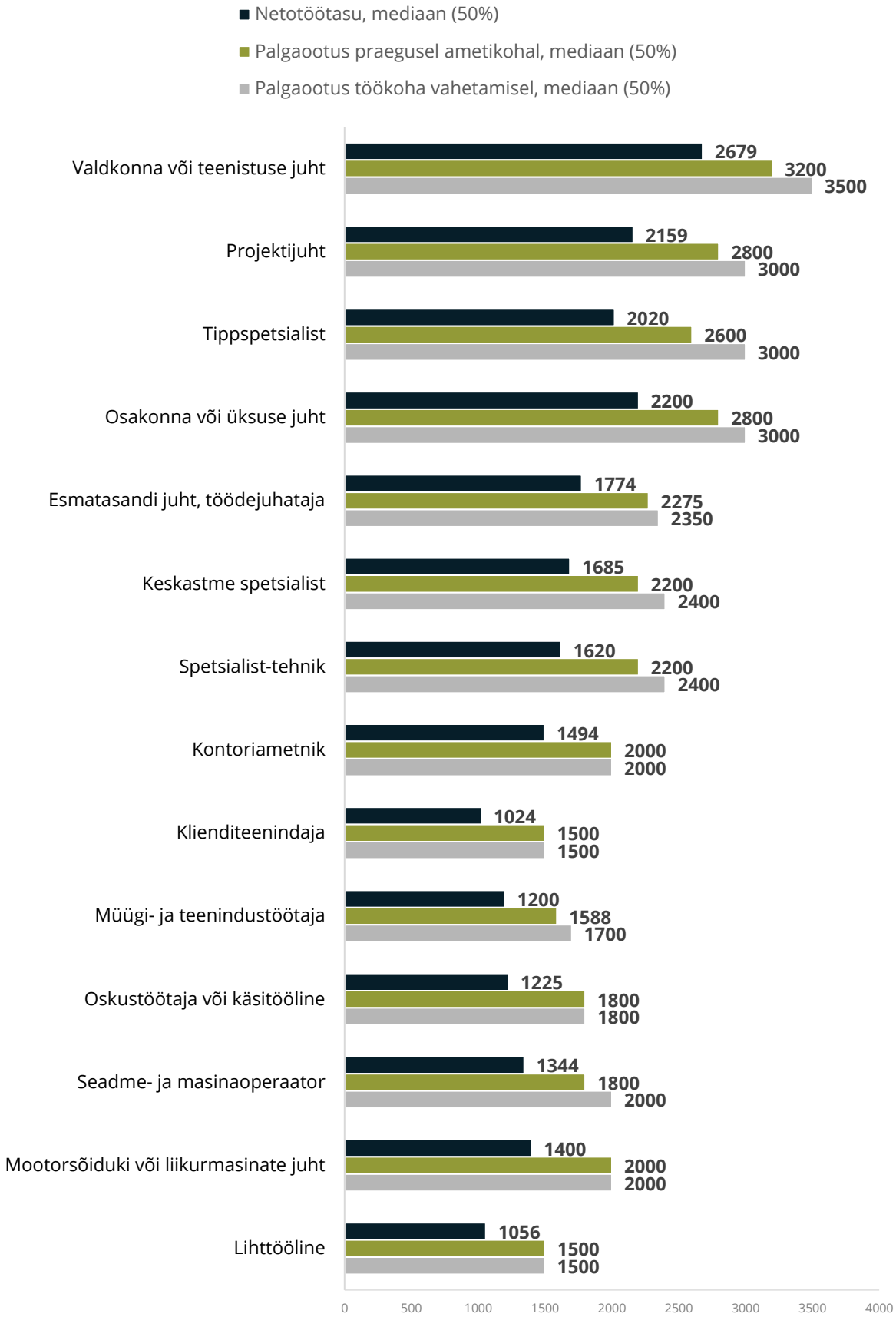


Töötajate netotöötasu ootus, mittetöötavad vastajad



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

Netotöötasu ja palgaootus ametirühmade järgi, sügis 2024



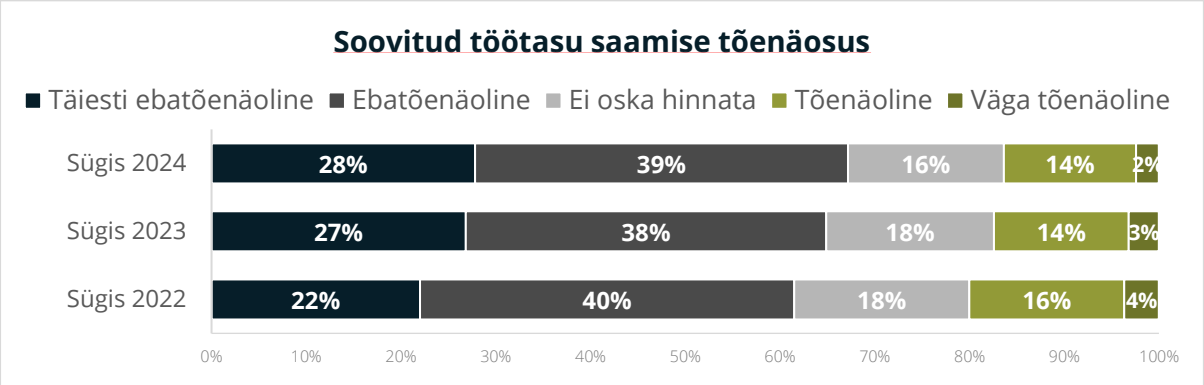
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

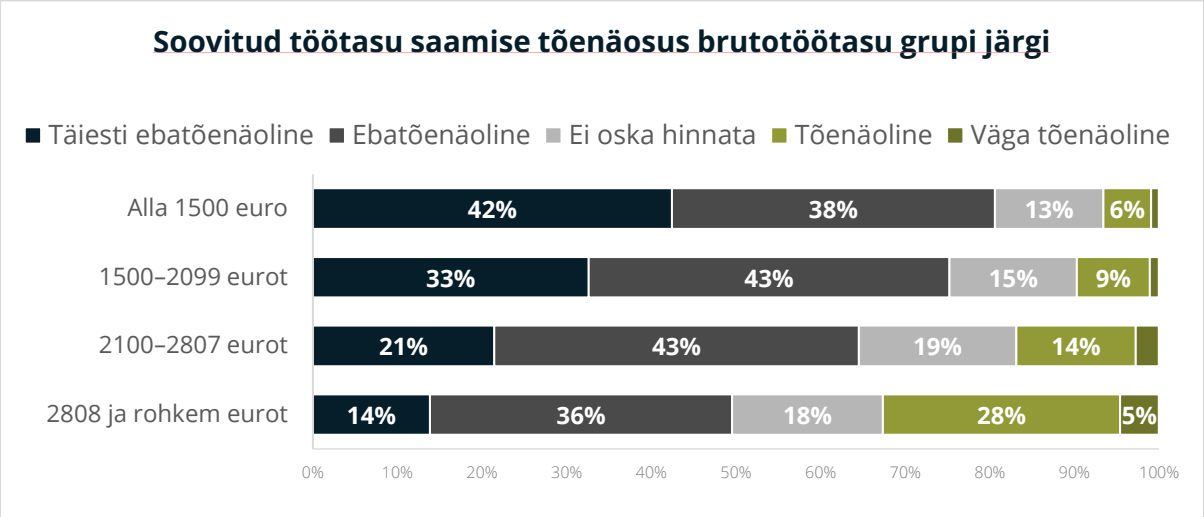
Suurem osa töötajatest ei pea soovitud töötasu saamist tõenäoliseks

Töötajatelt küsiti, kui tõenäoliseks nad peavad soovitud töötasu saamist praegusel töökohal. Üle kahe kolmandiku (67%) vastajatest seda tõenäoliseks ei pidanud. Alla viiendiku (16%) arvas aga, et see on täitsa võimalik. Eelmise aastaga võrreldes on vähem neid, kes soovitud palga saamist tõenäoliseks peavad ja rohkem neid, kes seda väga ei usu. Seega võib öelda, et suurema osa töötajate jaoks on soovitud palk pigem unistuste palk.

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

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





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

Selgitused töötasu ootusele ja soovitud töötasu saamise tõenäosusele

Töötajatelt küsiti vabas vormis selgitusi töötasu ootusele ja sellele, kui tõenäoliseks nad soovitud töötasu saamist peavad. Kokku esitasid vastajad 1728 vabas vormis vastust. Sagedasti nimetati palgaootuse põhjusena hindade kallinemist ja inflatsiooni, mis teeb toimetuleku keeruliseks – elatakse palgapäevast palgapäevani ja midagi endale väga lubada ei saa. Töötajad selgitasid, et nad on investeerinud oma haridusse ja oskustesse ning väärivad seetõttu kõrgemat palka. Kurdeti, et tööandja nõudmised on kasvanud ja töökoormus suurenenud, kuid palka ei ole tõstetud.

Vastused on siin ja edaspidi toimetamata kujul.

- *Seoses pideva hinnatõusu ja maksude suurenemisega jääb mul pärast arvete tasumist raha vaid toidu jaoks. Kui võrrelda minu elatustaset tööpanusega ja ametikohale esitatavate nõudmistega, siis minu praegune palk on ebapiisav. Pean õigeks põhipalga tõstmist. Lisaks kehtestatakse uuest aastast uued maksud, mida pean tasuma samast palgast, mida viimati tõsteti 2023. aastal.*
- *Selleks, et sellist raha saada, peaksin elama tööl.* (Kommentaar 1300-eurosele palgasoovile).
- *Tööülesandeid lisandub, aga palk ei tõuse. Riigis tõuseb kõik peale palga.*
- *Selline palk võimaldaks elada normaalselt, ilma võlgadeta, katta igakuised kulud (krediidid, kommunaalkulud, toit) ja tagada endale ja alaealisele lapsele korralik elu ilma liialdusteta.*
- *Sooviksin saada vähemalt 1000 €, kuid vanuse tõttu ei soovi keegi rohkem maksta.*
- *Suur inflatsioon 2022–2023 aastatel on muutnud praeguse palga väärtusetuks. Selleks, et jõuda tagasi normaalse sissetuleku tasemele, tuleks katta inflatsiooniga tekkinud vahe.*
- *Selleks, et elada normaalselt, ülal pidada pere, kodu ja katta kõik igapäevased vajadused, oleks vajalik vähemalt 2000 eurot neto.*
- *Raske on leida kõrgepalgalist töökohta. Vahetused on väga pikad. Jõudu pole. Tööaeg on tappev ja palk ei vasta töökoormusele.*
- *Olen spetsiifilist tööd tegev spetsialist ja arvan, et see palk oleks õiglane.*
- *Palk peaks kajastama töö keerukust ja vastutust, mida praegune palk ei tee.*
- *Pole lootustki, et sellist palka saaks, sest meie ettevõttes puudub läbipaistvus ja motivatsioonipakett. Meie ettevõttes pole olnud kunagi kombeks palka tõsta vastavalt töötaja ootustele.*
- *Ei ole lootust, sest juhtkond arvab, et praegune töötasu on piisav.*
- *Olen ettevõttes juba aastaid ja usun, et minu panus on väärt seda palka.*
- *Juhtkond on varem viidanud, et palgatõus on võimalik.*
- *Minu oskused ja kohustused on kõrged, seega arvan, et see palk on saavutatav.*
- *Praegune töötasu ei kajasta töö keerukust ega vastutust.*
- *Sarnasel ametikohal saavad teised rohkem ja minu oskused on vastavad.*
- *Usun, et minu kogemus ja turuolukord õigustavad seda palgataset.*

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

SOODUSTUSED

Üle pooltele töötajatele pakuti soodustusi

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

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

Üle poole (60%) 2024. aasta sügisel uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende põhitöökohas pakutakse töötajatele soodustusi. Aasta tagasi ütles 59% ja kaks aastat tagasi 57% töötajatest, et neile pakutakse soodustusi.

Töötajatelt küsiti ka selle kohta, kas nad on viimase aasta jooksul kasutanud tööandja pakutavaid soodustusi või hüvesid, mis olid ankeedis loetletud. Märkida sai, kas tööandja pakub või ei paku soodustust ning kas töötaja on seda kasutanud. Soodustuste märkimine oli vabatahtlik.

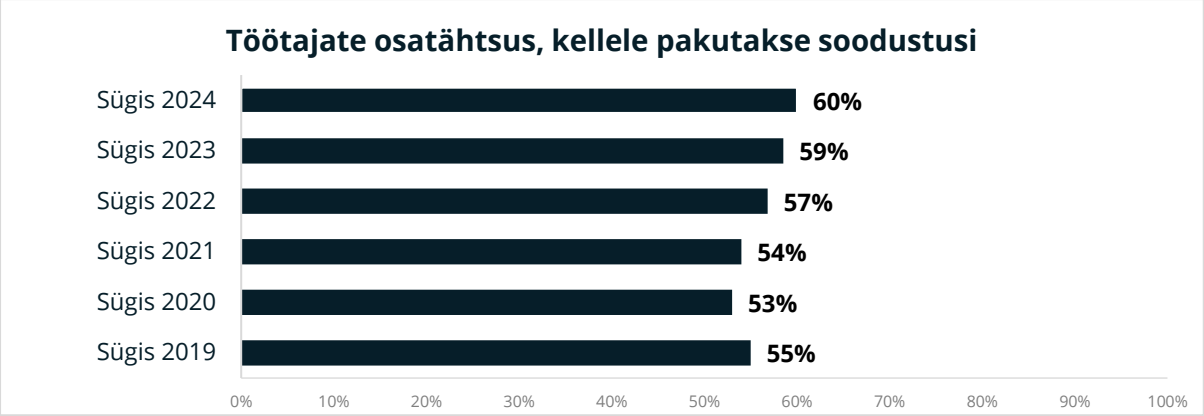
Vastustest selgub, et kõige levinumad hüved on jätkuvalt tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine, jõulupakid töötajate lastele ning prillide ostmise kulude hüvitamine.

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

Kõige rohkem (71%) oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega (59%) ning kodus töötamise võimalust (57%). Neid soodustusi pakutakse ka kõige sagedamini. Kodus töötamise võimaluse kasutamine on 2019. aastaga võrreldes kõige enam kasvanud.

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

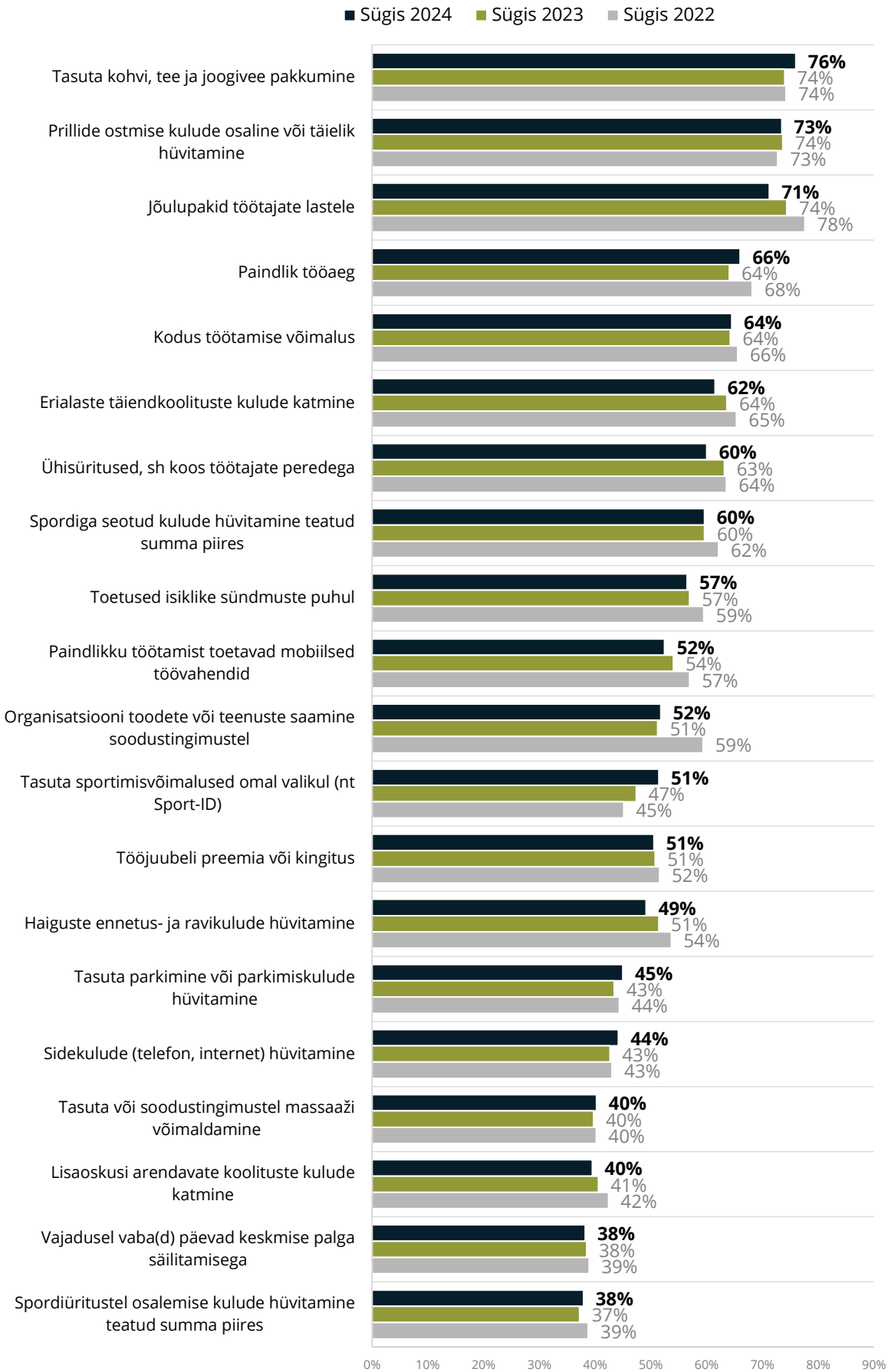
Soodustuste pakkumise ja kasutamise põhjalikumat analüüsi saab vaadata väljaandele lisatud tabelitest (Exceli failis).



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

Sagedamini pakutavad soodustused

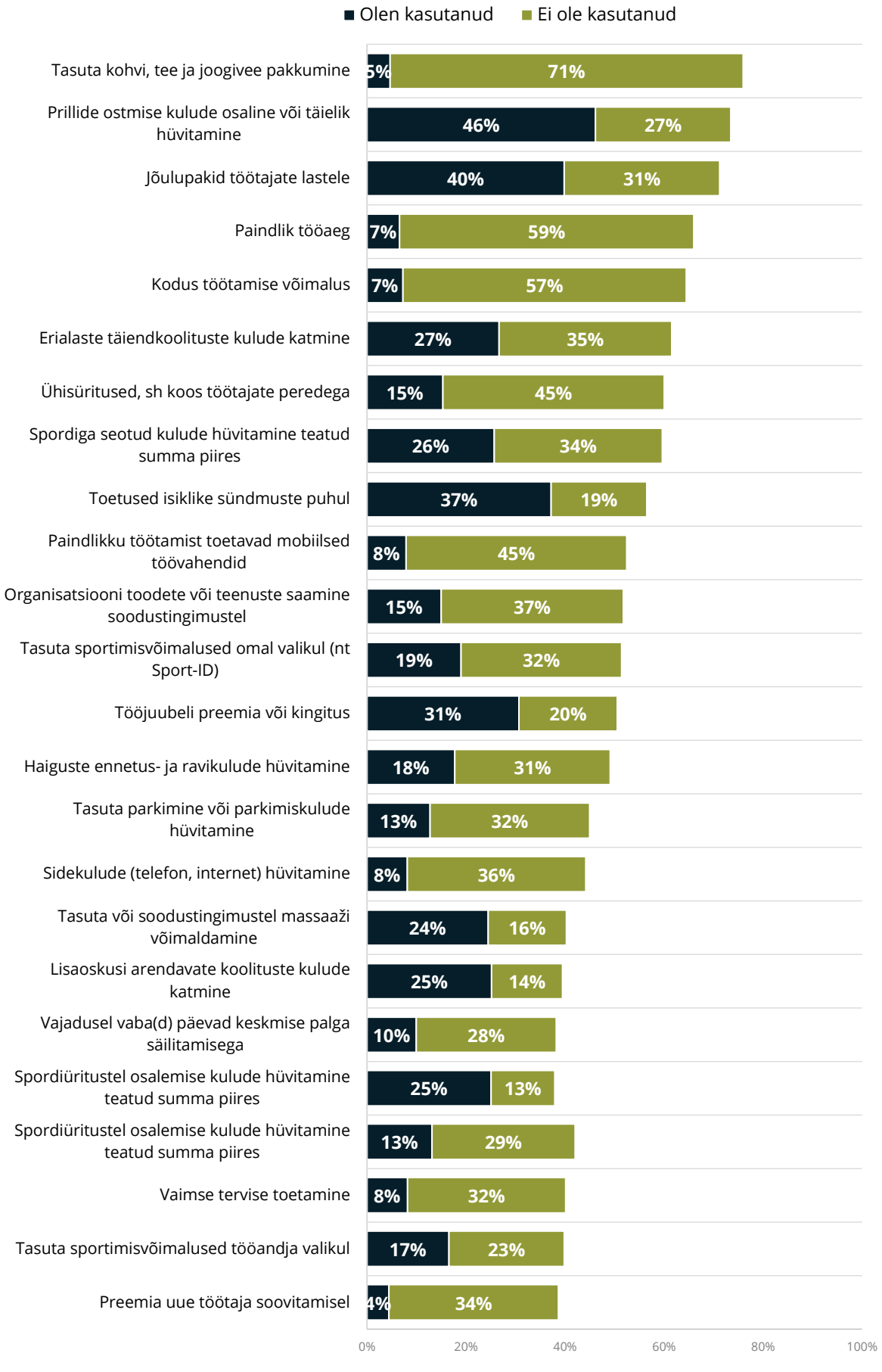
Töötajate osatähtsus nende seas, kes vastava soodustuse kohta vastasid



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

Sagedamini pakutavad ja kasutatud soodustused, sügis 2024

Osatähtsus nende seas, kes vastava soodustuse kohta vastasid



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

Soodustustega rahulolu ei ole peaaegu muutunud

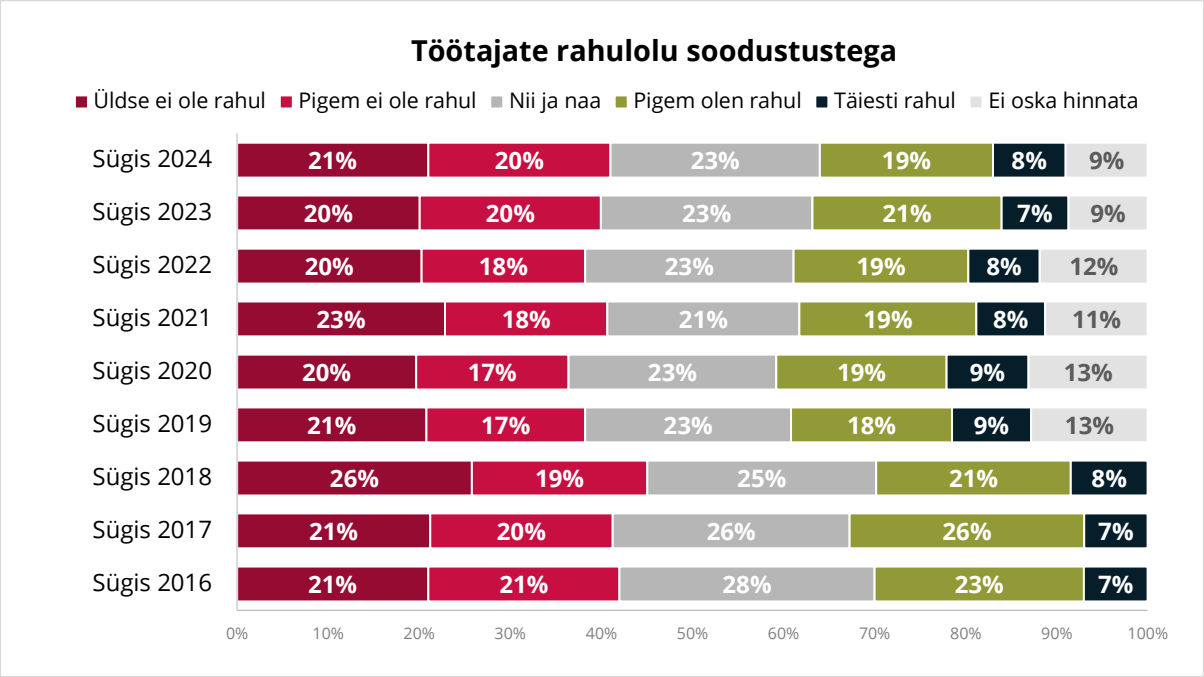
Eelmise aastaga võrreldes on keskmine rahulolu soodustustega praktiliselt samal tasemel – viiepalliskaalal on see 2,72, aasta tagasi oli see 2,73. Veidi on suurenenud rahulolematute osatähtsus.

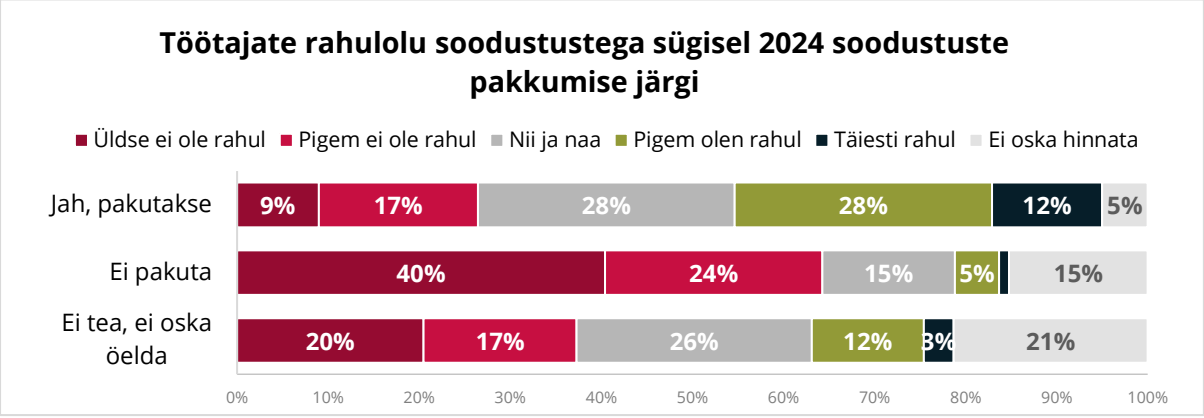
Soodustustega rahulolu mõjutab see, kas töötajate arvates neile üldse pakutakse mingeid soodustusi või mitte. Töötajad, kellele pakuti soodustusi, olid soodustustega keskmiselt märksa rohkem rahul kui need, kellele soodustusi nende arvates ei pakutud. Sarnased on tulemused olnud ka varem.

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

Töötajatelt küsiti vabas vormis, milliseid soodustusi veel pakutakse. Vabades vastustes nimetati mitmeid tervise ja vaba ajaga seotud soodustusi. Soovitud soodustustena oli samuti sagedamini nimetatud tervise ja spordiga seotud hüvesid, nt tervisekindlustust, aga ka paindlikku töökorraldust ja rohkem kodukontori võimalusi.

.





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

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

Üle pooled töötajad hindavad tööandja mainet heaks

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

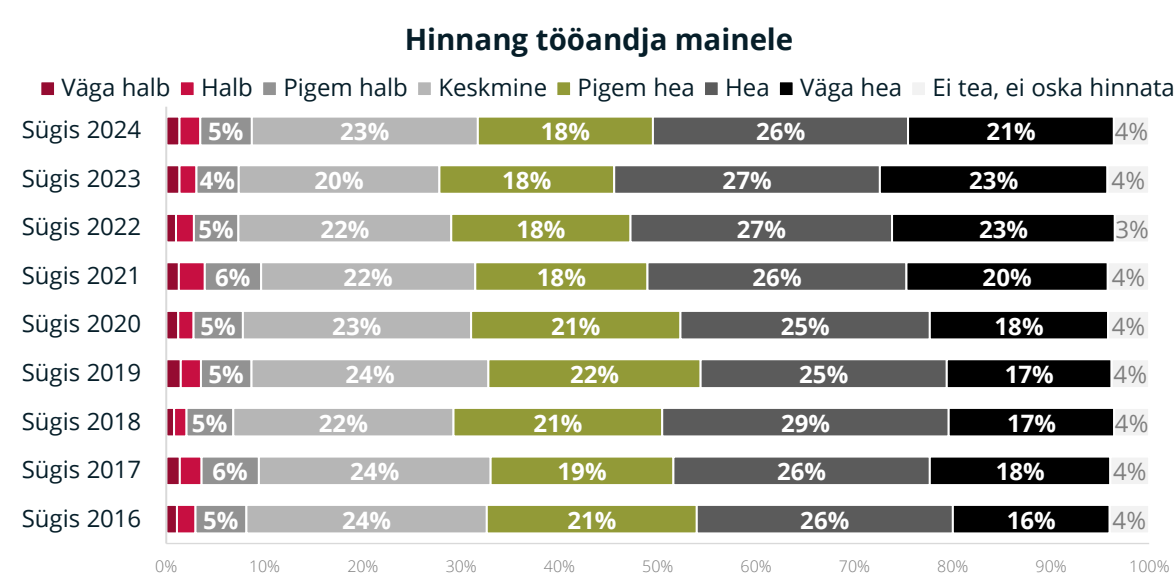
Oma tööandja mainet hindas sel sügisel väga heaks 21% ja heaks 26% vastajatest, mida on veidi vähem kui aasta tagasi.

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

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

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





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

Oma tööandjat soovitab suure tõenäosusega veerand töötajatest

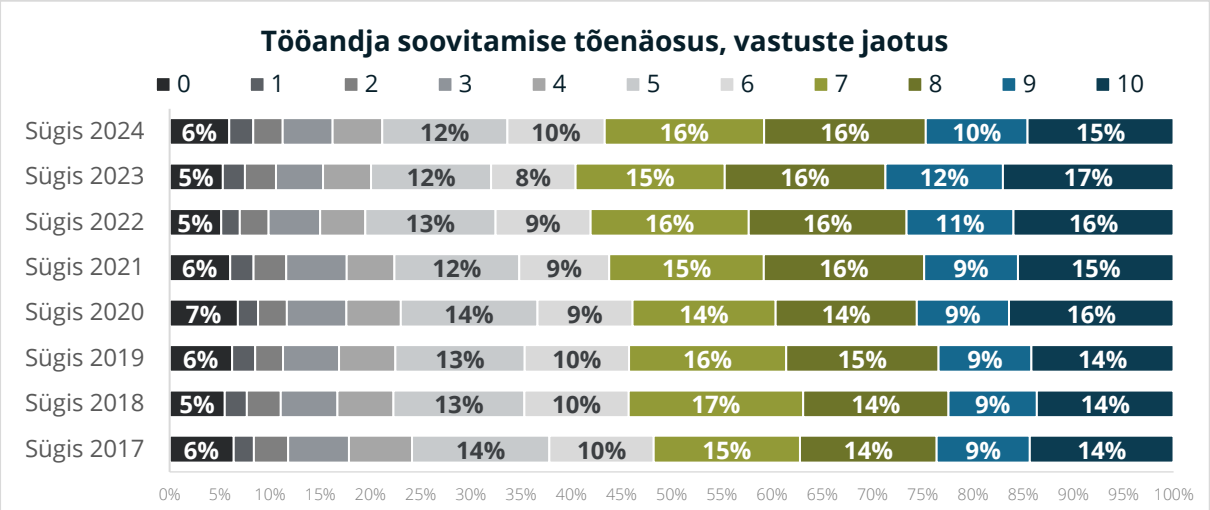
Tööandja soovitamine iseloomustab samuti töötajate seotust organisatsiooniga, mida mõjutavad oluliselt nii tööga rahulolu kui ka hinnangud juhtimiskvaliteedile. Kui töötajad on tööandja soovitamisel aktiivsed, aitab see vähendada tööandja värbamiskulusid ja tuua kandideerijaid juurde. Töötajad, kes tõenäoliselt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

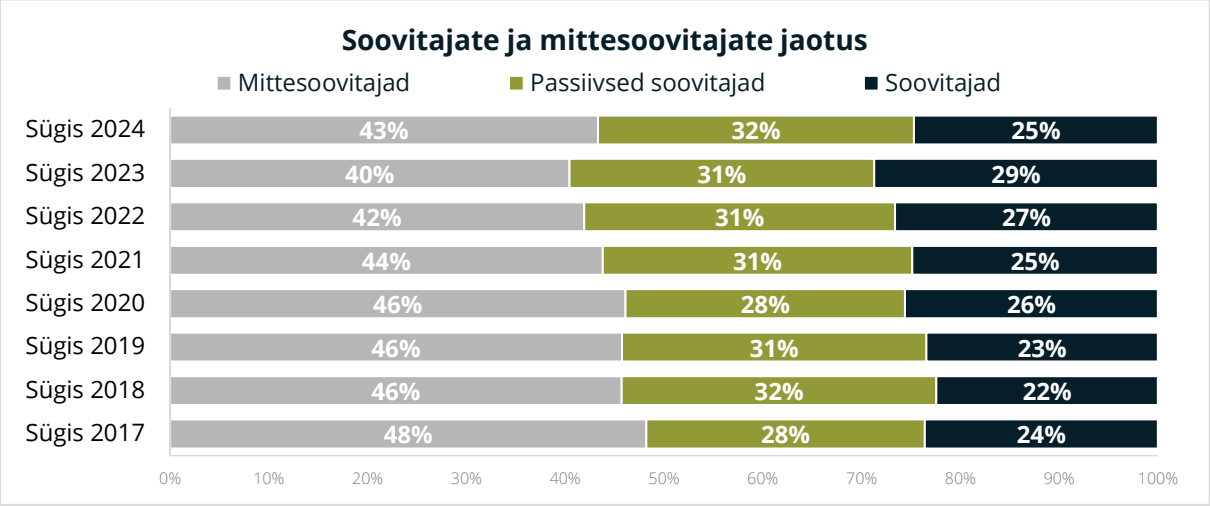
Agentuuri küsitlustes palutakse töötajatel hinnata, kui suure tõenäosusega nad soovitaks oma tööandja juures töötamist tuttavale. Hinnangud palutakse anda skaalal 0–10, kus 0 tähendab, et suure tõenäosusega ei soovitaks, ning 10 tähendab, et suure tõenäosusega soovitaks.

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

Võrreldes kaheksal järjestikusel aastal korraldatud uuringute tulemusi, on vastuste jaotus skaalal ning soovitajate ja mittesoovitajate osatähtsus üsna sarnane, sel aastal on veidi vähenenud soovitajate osatähtsus. Oma tööandja juures soovitaks töötamist suure tõenäosusega 25%, 32% on neutraalsed ehk passiivsed soovitajad ning 43% suure tõenäosusega ei soovitaks oma tööandjat.

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





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

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Töötajad peavad tööandja tuge vaimsele tervisele oluliseks

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

Peaaegu kaks kolmandikku (62%) töötajatest peab oluliseks tööandja tuge vaimse tervisega seotud muredega toimetulekul. Samas vaid 21% nõustus sellega, et nad on saanud tööandjalt selles osas tuge. Samas ei tunne töötajad ka tööandja toetusest väga puudust – selliselt vastasid ligi pooled (46%). Üle pooltel (55%) ei ole ka vaimse tervisega muresid olnud. Teisisõnu: töötajad, kel ei ole vaimse tervise muresid, ei vaja selles osas ka tööandja toetust.

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

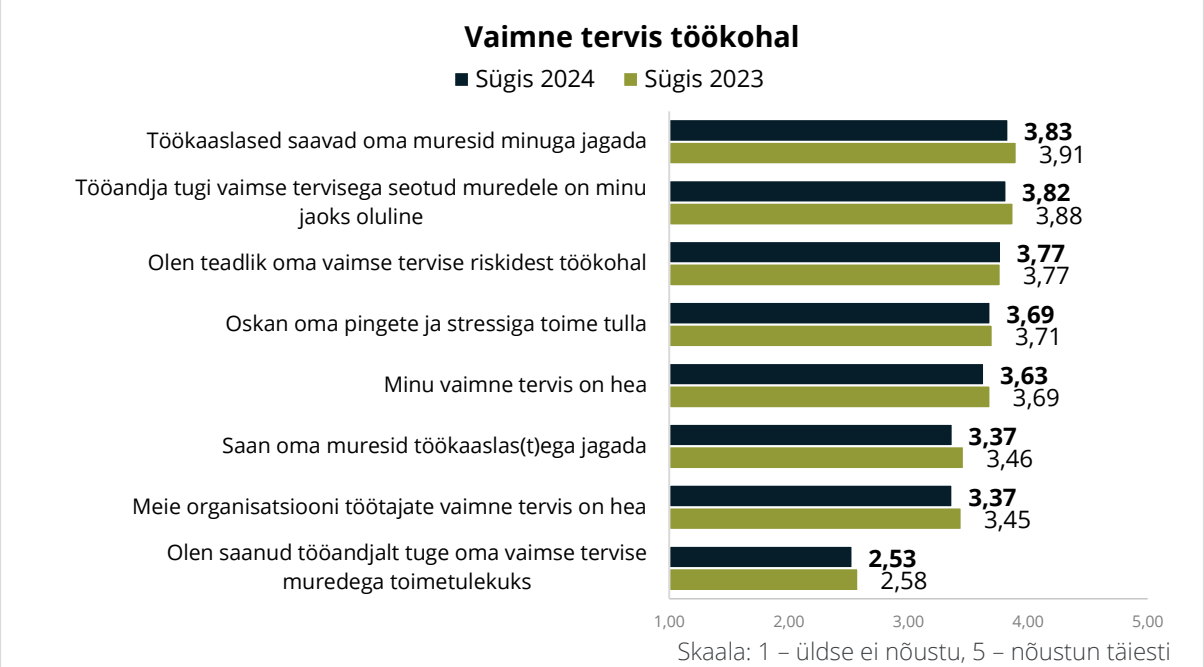
25% töötajatest nõustus täiesti ja 37% pigem nõustus sellega, et nad on teadlikud oma vaimse tervise riskidest töökohal. 59% oskab oma pingete ja stressiga toime tulla.

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

Oma organisatsiooni vaimset tervist hindas heaks 8% töötajatest, üle kolmandiku (34%) pigem nõustus selle väitega. Organisatsiooni vaimset tervist hindasid kehvemaks madalama palgaga lihtsamate tööde tegijad.

Võrreldes eelmise aastaga on keskmised hinnangud vaimse tervise teemadele üsna sarnased.

Tööandjate küsitluses paluti vastajatel samuti hinnata organisatsiooni vaimset tervist. 13% tööandjatest nõustus täiesti väitega, et nende organisatsiooni vaimne tervis on hea, üle poole (53%) pigem nõustus ja pea veerand (24%) jäi kahevahele. Seega on tööandjate hinnangud organisatsiooni vaimsele tervisele märksa positiivsemad kui töötajate omad.



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

Sagedamini kogetakse mõtteselgust ja otsustavust

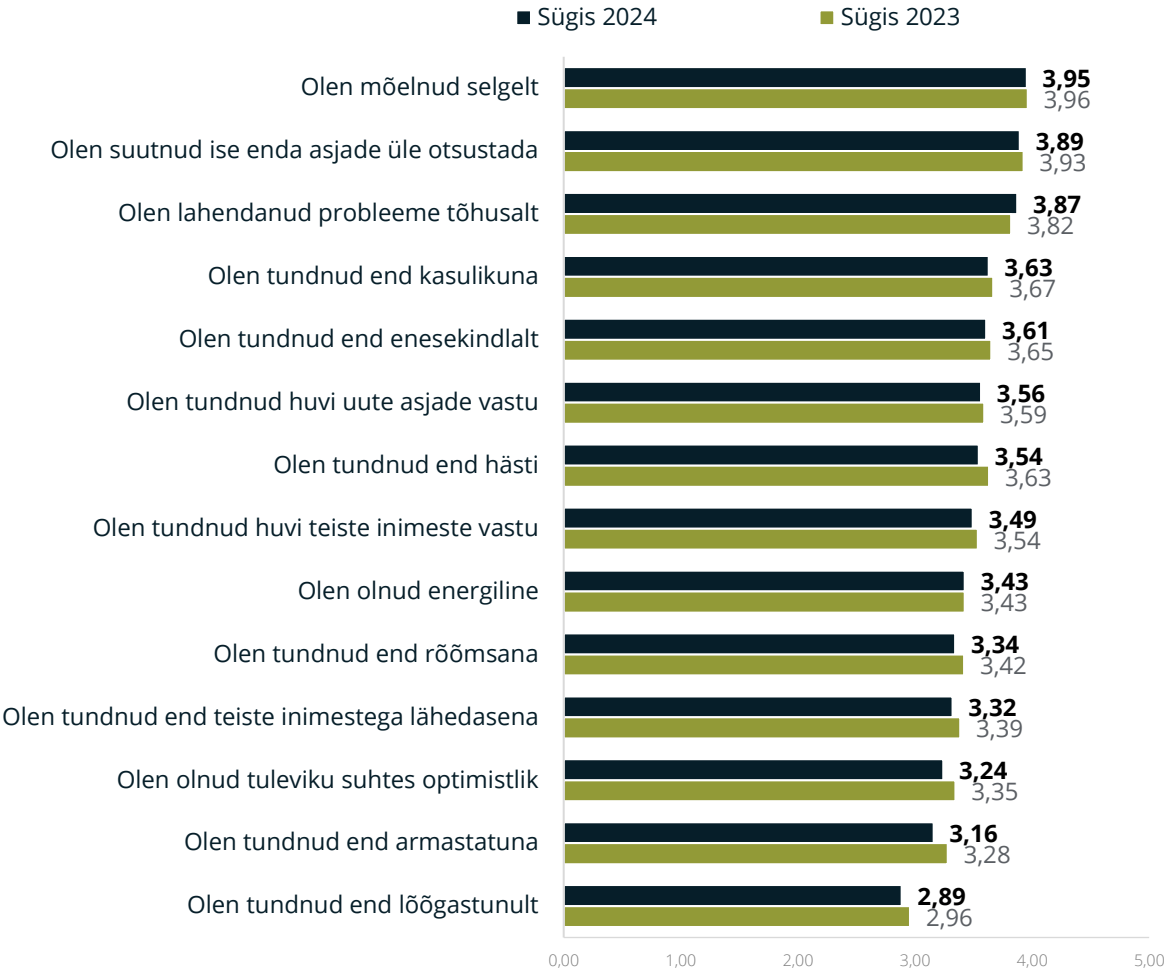
Küsitluses osalejatelt uuriti, milliseid tundeid ja olukordi on nad viimase kahe nädala jooksul tundnud. Küsimus esitati nii tööga hõivatud kui ka mittehõivatud vastajatele. Graafikul on esitatud tööga hõivatud küsitluses osalejate vastused.

Eelmise aastaga võrreldes on tulemused sarnased, mõnesid heaolu tundeid on veidi harvem kogetud.

Töötajad on sageli mõelnud selgelt ja suutnud ise enda asjade üle otsustada. Kõige harvem tunnevad vastajad end lõõgastunult, vaid veerand (25%) kogeb seda sageli ja kolmandik (33%) harva.

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

Töötajate kogetud olukorrad ja tunded



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

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

Väsimuse kogemine on veidi sagenenud

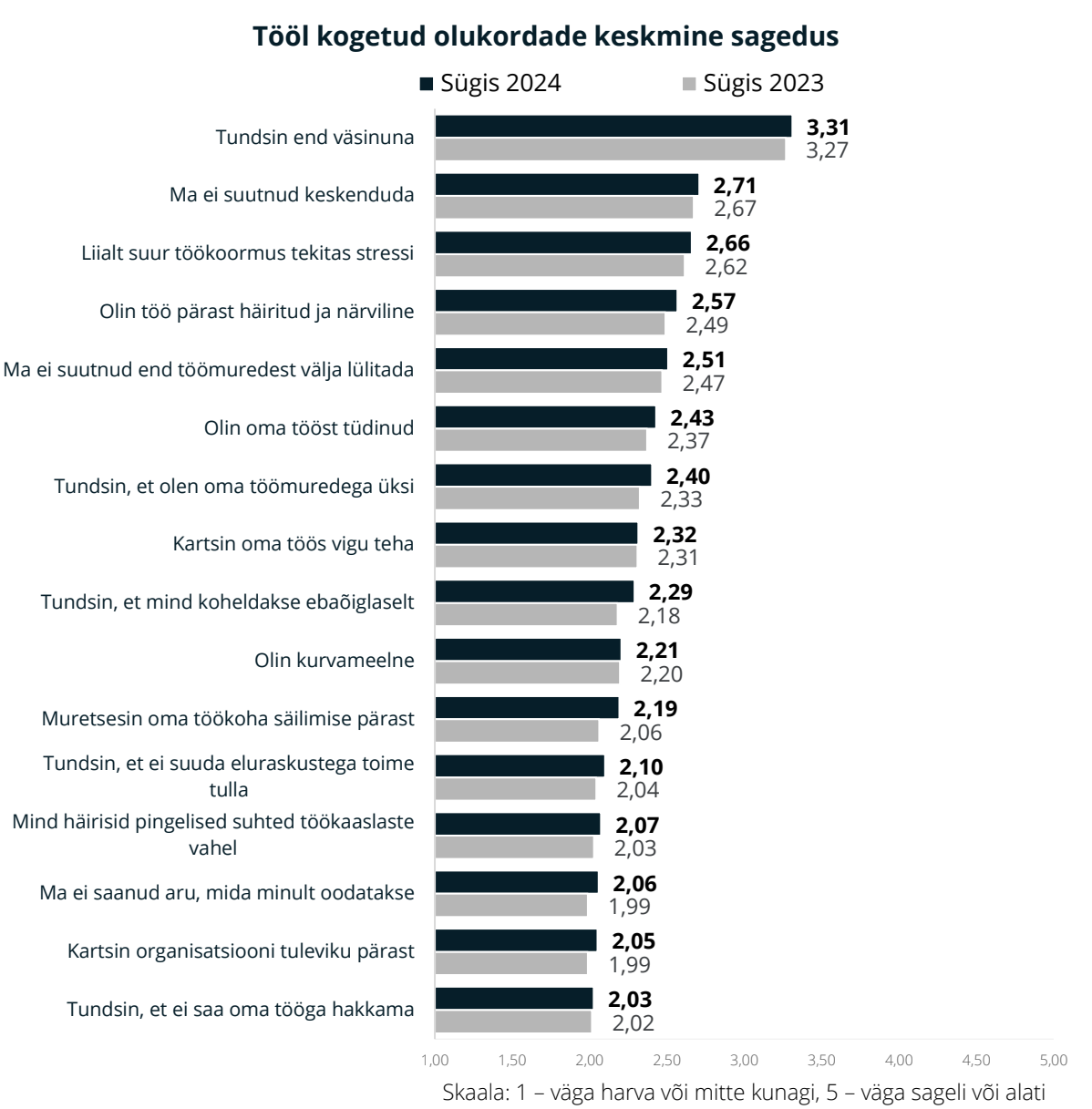
Töötajatelt küsiti ka ebameeldivate olukordade ja tunnete kohta – kui sageli ollakse neid viimase kahe nädala jooksul tööl kogenud.

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

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

Sarnaselt eelmise aastaga kogesid küsitluses osalenud töötajad kõige sagedamini väsimust, seejuures on kasvanud töötajate osatähtsus, kes tundsid end sageli väsinuna. Samuti on sagenenud keskendumisraskused ja liigsest töökoormusest tingitud stressi kogemine. Ka eelmisel aastal olid need tunded 2022. aastaga võrreldes sagenenud.

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



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

Enamik töötajaid on motiveeritud oma tööd hästi tegema

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

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

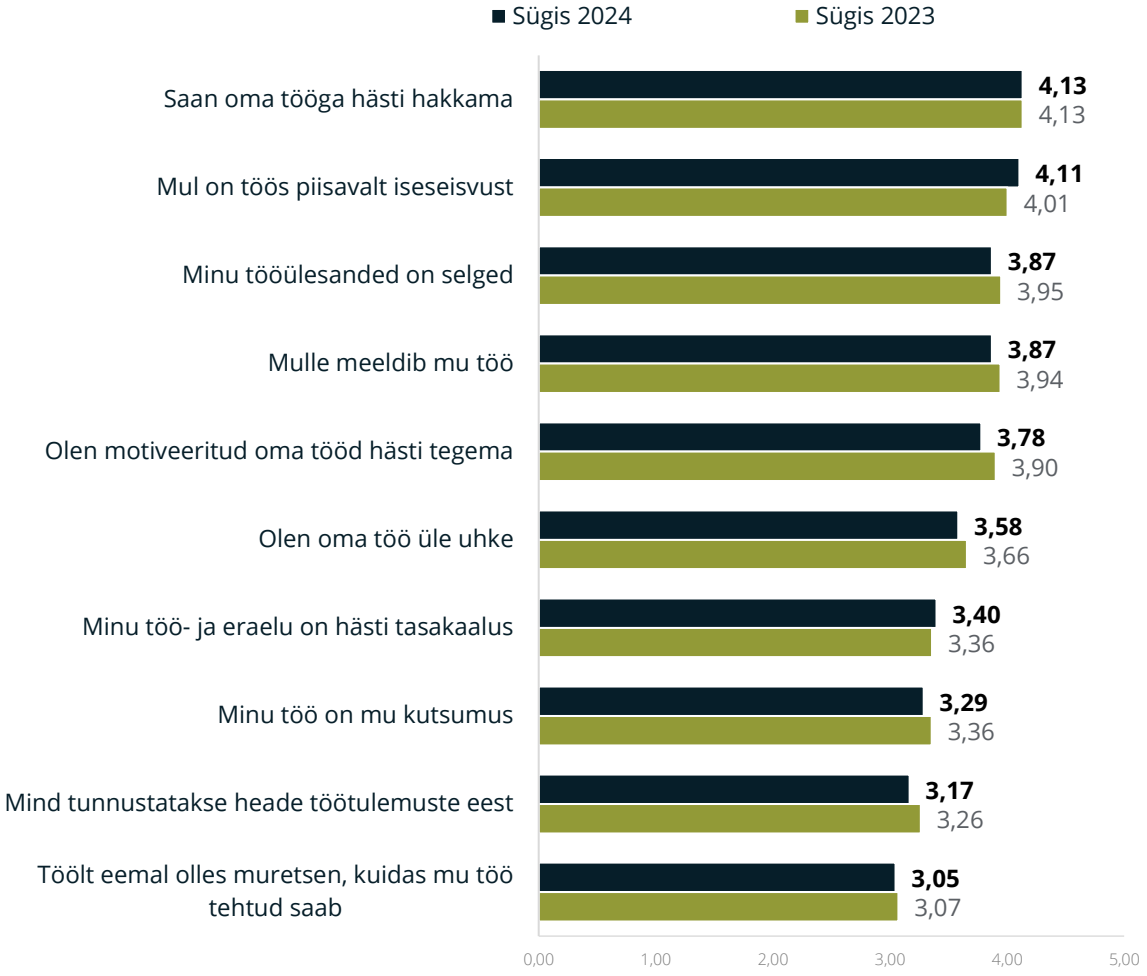
Enamik (86%) vastajatest saab oma tööga hästi hakkama ja on motiveeritud seda hästi tegema (70%).

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

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

Keskmine hinnang motiveeritusele on eelmise aastaga võrreldes veidi madalam – viiepalliskaalal 3,78, aasta tagasi oli see 3,90.

Motiveeritus ja suhtumine töösse



Skaala: 1 – üldse ei nõustu, 5 – nõustun täiesti

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

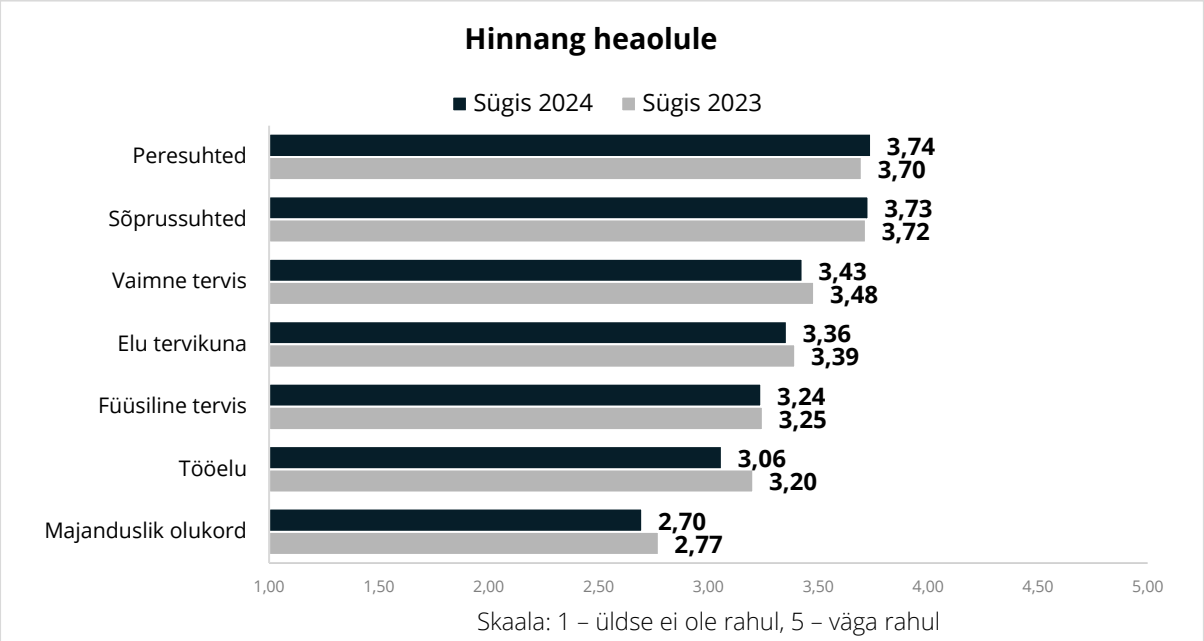
Kõige rohkem ollakse rahul pere- ja sõprussuhetega

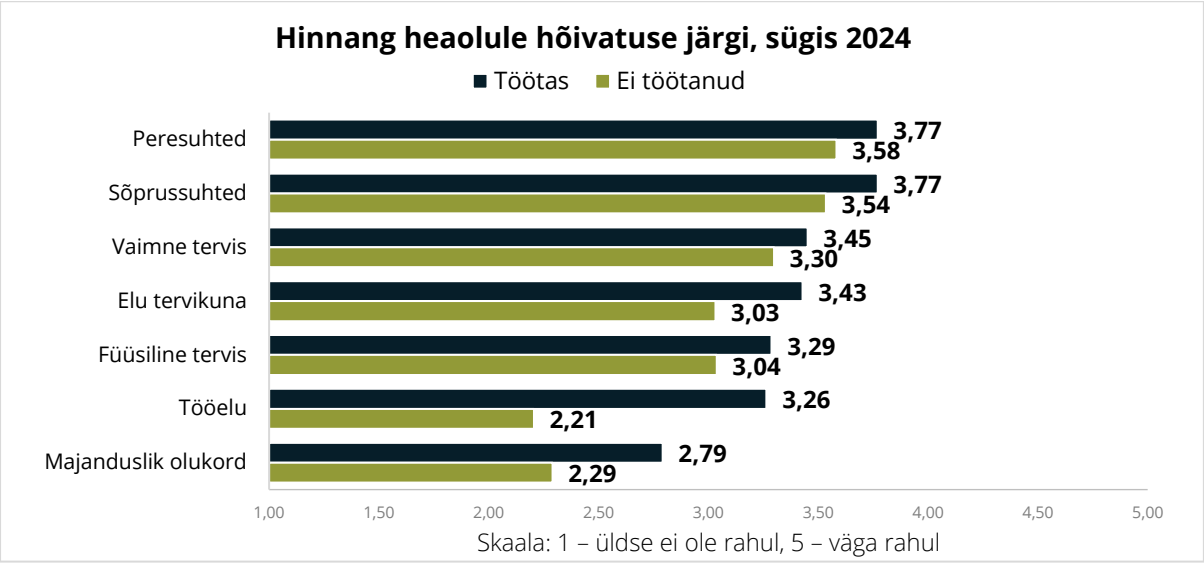
Vastajatel paluti hinnata oma rahulolu erinevate elu aspektidega. Sarnaselt eelmise aastaga olid vastajad kõige rohkem rahul pere- ja sõprussuhetega, vähem aga majandusliku olukorraga, mille suhtes on keskmine rahulolu veelgi langenud.

Vaimse tervisega oli 2024. aasta sügisel rahul üle poole (54%) töötajatest, füüsilise tervisega veidi alla poole (45%). 18% vastajatest ei olnud oma vaimse tervise olukorraga rahul ja 23% polnud rahul füüsilise tervisega.

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

Vaadates vastuseid kõigile vaimse tervisega seotud küsimustele on näha, et meeldivate olukordade kogemine on veidi harvenenud, ebameeldivad tunded aga sagenenud. Pisut on nõrgenenud emotsionaalne seotus tööga ja vähenenud üldine rahulolu tööeluga.





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

Kõige tõhusamad vaimse tervise toetamisega seotud abinõud

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

Kokku vastas sellele küsimusele 1224 inimest. Peamiselt toodi välja liikumise ja sportimise kasulikkust, töökorralduse paindlikkust ja piisavalt vaba aega, ühiseid üritusi töökaaslastega, inimlikku suhtumist, märkamist ja kuulamisoskust, psühholoogilist tuge ning töötaja enda vastutust oma tervise eest.

Oli ka vastajaid, kes ütlesid, et nad ei ole tööandjalt mingit tuge saanud – mõned ei ole seda ka soovinud, teised sooviks, aga püüavad ise hakkama saada.

Allpool on toodud mõned põhjalikumad kommentaarid.

- *Tööandja poolt on olnud korra aastas suvepäevad, mis aitavad hetkeks töörütmist välja saada. Aga ülejäänud aasta aega ei ole midagi. Enda puhul leian abi trennis käimisest, mis aitab mõtted töölt kõrvale juhtida, kuid tihtipeale pikkade tööpäevade tõtttu ei jõua trenni. Hetkel ei ole ka tööandja poolt trennitoetust, nii et see on puhtalt enda kanda. Puhkused on muidugi suureks abiks, mida ei ole ka kunagi töökoormuse tõttu kasutanud.*
- *Kolleegide mõistev suhtumine! Liikumise soodustamine ja selleks piisava aja jätmine (et ei oleks tööga ajaliselt üle koormatud, et jõuaks iga päev ka pere ja töö kõrvalt trenni). Vaimse pinge parim maandaja on sport!*
- *Tööandja otseselt ei paku vaimse tervise toetamist. Töötervishoiu arst küll laseb küsimustiku täita, kuid selle analüüs on liiga pinnapealne ja seetõttu ka soovitused väga üldised. Nt on vaja vähendada stressi ja rohkem puhata – need on õiged, aga kui töötajal on juba probleem, siis on soovitustest vähe abi, pigem oleks vaja praktilisi nõuandeid, kuidas stressiga toime tulla või seda vähendada.*
- *Töökoormus ning ootused tööle on mõistlikud, tähtajad võimaldavad tööülesannete täitmisega toime tulla. Mul on üsna suur otsustusvabadus enda tööpäeva kavandamise osas. Saan kord nädalas töötada kodus. Koosolekuid on pigem vähem, kui ülemäära. Kolleegidega suhtlemisel oleme viisakad ning suhtlemise intensiivsust on võimalik ise valida.*
- *Kui inimene ise liigub ringi (jalutab, käib jooksmas, värske õhk üldiselt), omab mingeid hobisid või teeb sporti, siis on minu arust ka väiksem võimalus, et vaimne tervis kannatab. Kõik algab ikka inimesest endast, mitte sellest, mida keegi saab sinujaoks ära teha. Tore muidugi, kui ettevõte pakub näiteks võimalust sportida, aga selle sammu peab ikka ise ära tegema.*
- *Pole kunagi abi saanud ega ka seda küsinud, sest abi küsimine tähendab, et ei saa tööga hakkama. Tööalaseid probleeme lahkan kodus lähedastega ja saan neilt toetust, tööalaselt ei julge kuhugi pöörduda, kuna organisatsioonis puudub konfidentsiaalsus ja usaldusväärsus, murega kuhugi pöörduda ei saa, sest seda loetakse nõrkuse ja mitte toimetulemise märgina.*
- *Kolleegidest koosneva kovisiooni rühma tegutsemine (nädalas korra) meie koolimajas. Supervisiooni saamine tööandja kulul (mais-juunis 2022) 7 korda, väljaspool koolimaja. Direktori ja õppeala juhataja kabinetiuks on avatud murede ja küsimuste esitamiseks ning lahenduste otsimiseks.*
- *Räägime isiklikul tasandil, sest mõlemal elus rasked hetkel ja kehv vaimne tervis. Avatud suhtusest on abi, sest teadmine, et teisel on ka, tekitab tunde, et tööandja mõistab mind. Seetõttu annab ka andeks vaimsest tervisest tingitud mured töö juures.*
- *Tööandja on terve oktoobrikuu jooksul korraldanud vaimse tervisega seotud üritusi - meditatsioonisessioone jne. Nendel sessioonidel on soovitatud: mediteerimist üleüldiselt, ekraanist iga teatud aja järel eemale vaadata, ennast liigutada vahe peal.*

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

TÖÖTURUKÄITUMINE

Üle viiendiku töötajatest mõtleb sageli töökoha vahetamisele

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

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

2024. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemustest selgus, et 24% töötajatest oli viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale sageli või väga sageli. Aasta tagasi oli 22% vastajatest mõelnud töökoha vahetamisele. Üldse ei olnud töökoha vahetamise peale mõelnud 26% töötajatest. Sagedamini on töökoha vahetamisele mõelnud nooremad vastajad ja madalama töötasuga töötajad, kes tulevad kehvasti toime.

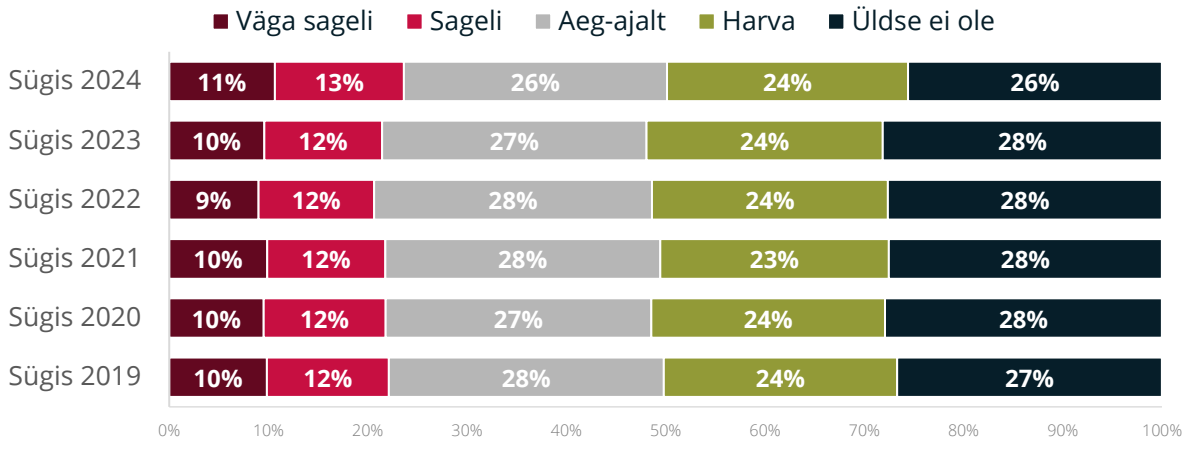
Töötajatelt küsiti ka, kui kaua võtaks neil aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmine, kui nad peaksid lähiajal töökohta vahetama.

28% vastajatest ei osanud sellele küsimusele vastata. 9% arvas, et nad leiaks uue samaväärse töökoha kuni ühe kuuga, 17% pakkus vastuseks üks kuni kaks kuud. 12% hinnangul läheks neil rohkem kui kuus kuud uue töökoha leidmiseks ja 8% hinnangul ei leiakski nad samaväärset töökohta. Võrreldes kahe eelmise aastaga on töötajate enesekindlus uue töökoha leidmise suhtes veidi vähenenud.

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

Töökoha vahetamisele mõtlemine viimase kuue kuu jooksul

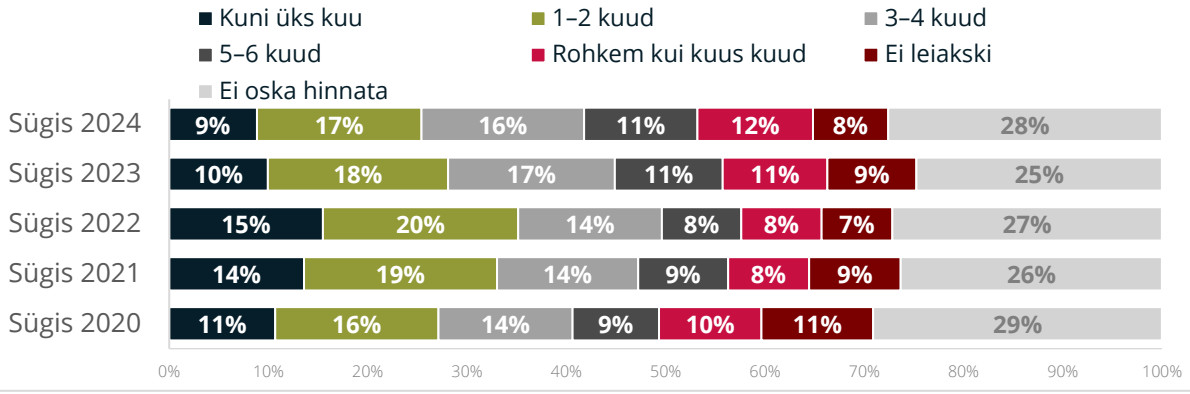
Kas ja kui sageli olete viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale?
(Ainult tööga hõivatud vastajad)



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

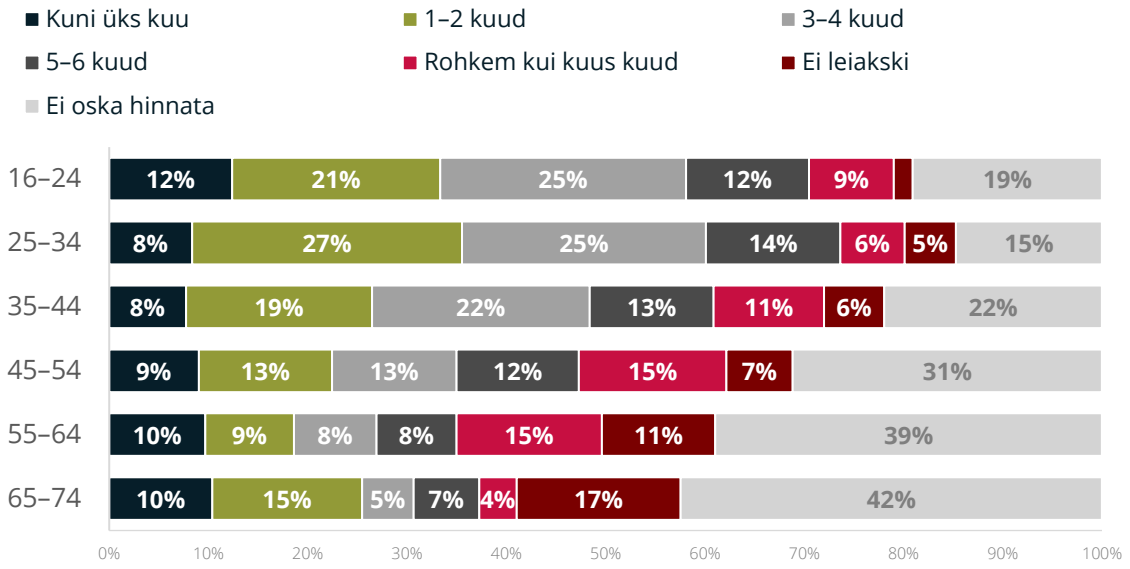
Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg

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



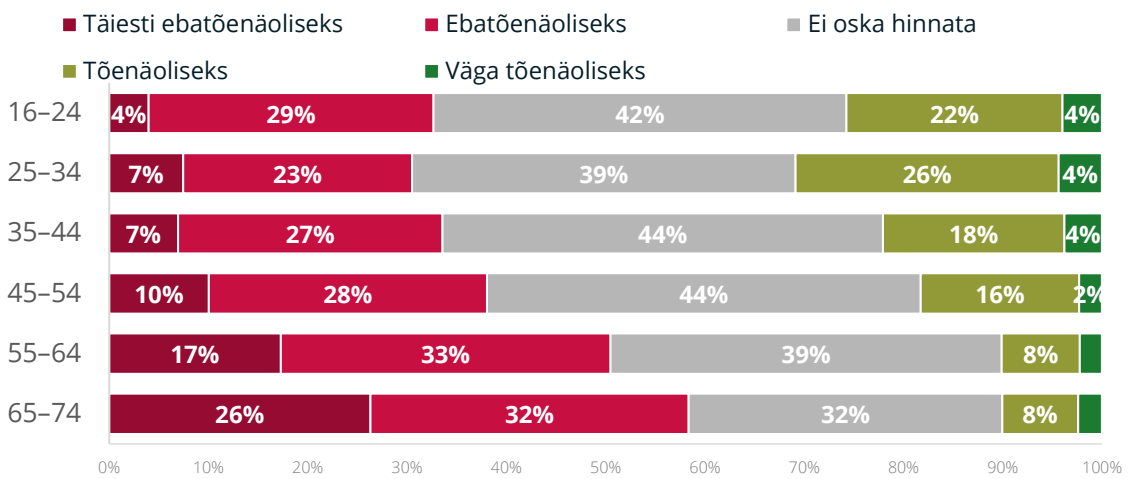
Samaväärse töö leidmisele kuluv aeg vanuserühmade järgi, sügis 2024

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



Parema töökoha saamise tõenäosus, sügis 2024

Palun märkige, kui tõenäoliseks peate praegusest parema töökoha saamist lähitulevikus



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

Kaks kolmandikku töötajatest on avatud pakkumistele või jälgivad töökuulutusi

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

Kõigist küsitluses osalenud töötajatest otsis aktiivselt tööd 12% ja alla viiendiku (19%) ei otsinud üldse tööd. Üle kahe kolmandiku (69%) jälgis tööpakkumisi või oli avatud pakkumistele.

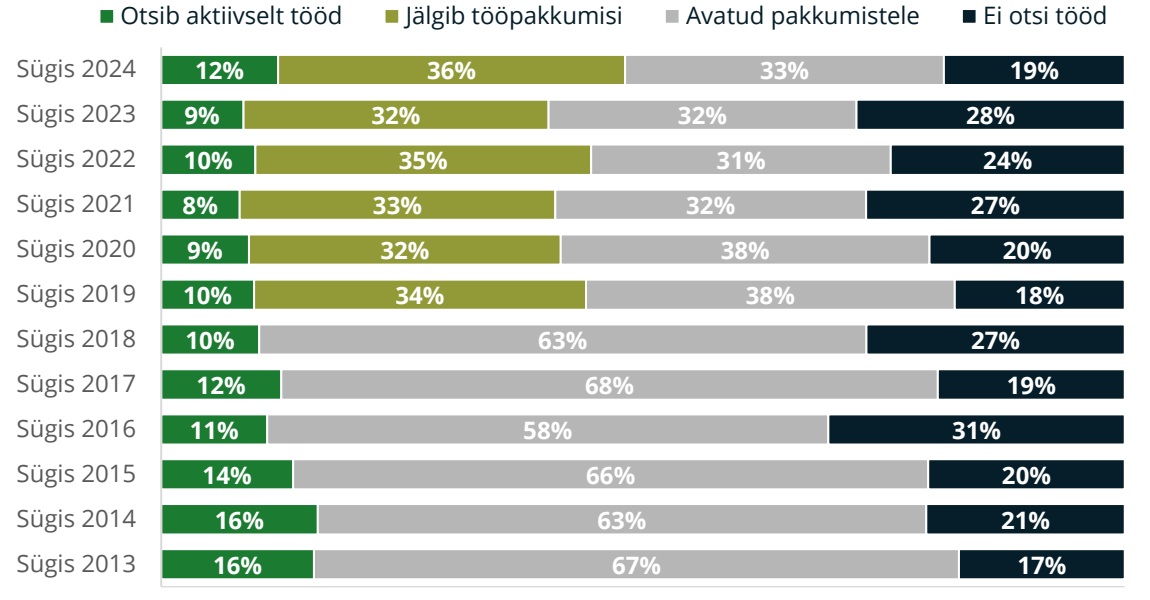
Tööportaali kaudu kaasatud töötajatest otsis aktiivselt tööd 21% ja üldse ei otsinud tööd 10%.

Aasta tagasi otsis aktiivselt tööd 9% töötajatest. Üldse ei otsinud tööd alla veerandi (28%) töötajatest. Seega on küsitluses osalenud töötajate aktiivsus tööotsingul kasvanud. Tööotsijate aktiivsuse kasvu kinnitavad ka tööportaali CVKeskus.ee andmed.

Mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul on märksa suurem kui töötajatel – mittetöötavatest inimestest otsis aktiivselt tööd üle poole (51%). Aasta tagasi oli aga mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul väiksem, siis otsis neist tööd 41%.

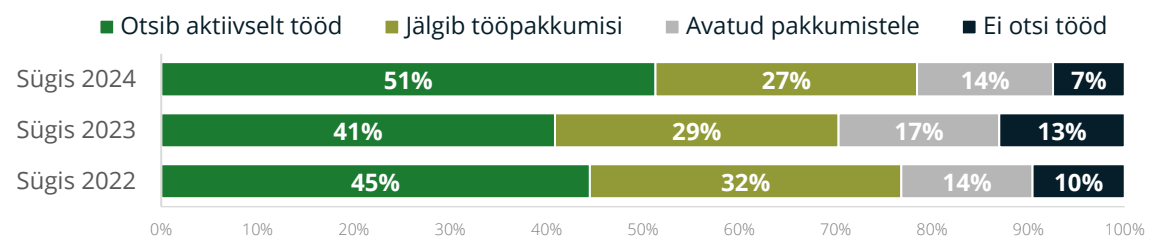
Töötajate aktiivsus tööotsingul

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



Mittetöötavate vastajate aktiivsus tööotsingul

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



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

Kutseid tööle kandideerimiseks on saanud 41% töötajatest

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

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

43% märkis, et nad on saanud kutseid tööle kandideerimiseks. Üle viiendiku (21%) oli saanud kutse tööle kandideerimiseks otse tööandjalt, 18% personaliotsingu firmadelt ja 9% tuttavatelt.

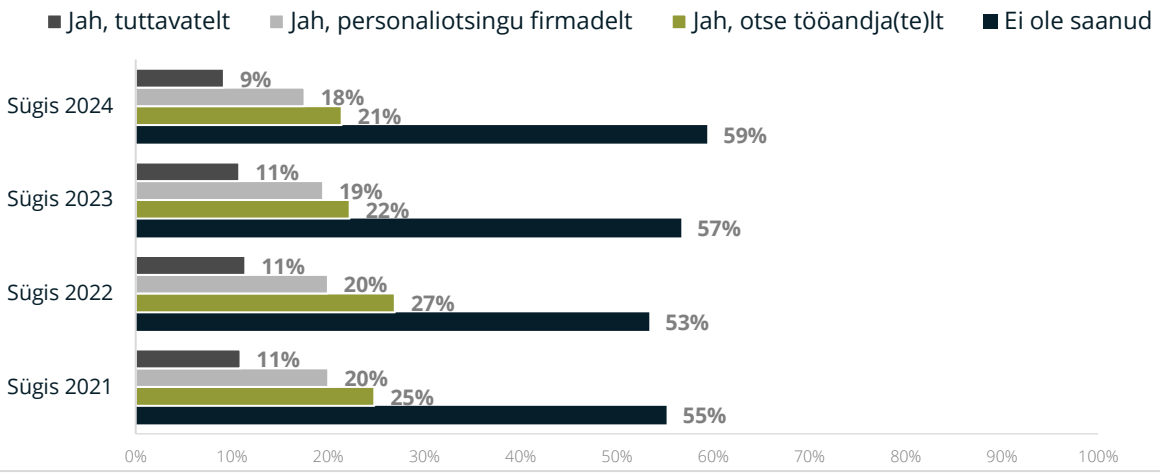
Võrreldes kahe eelmise aastaga oli tööle kandideerimise kutseid saanud veidi vähem vastajaid. Tööandjate värbamisaktiivsuse langust kinnitavad ka tööandjate küsitluse tulemused ja tööportaali CVKeskus.ee andmed.

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

Viimaste kuude jooksul oli organisatsioonist väljapoole tööle kandideerinud 20% töötajatest, aasta tagasi oli neid 18%. Seega kinnitavad ka need tulemused tööotsijate aktiivsuse kasvu.

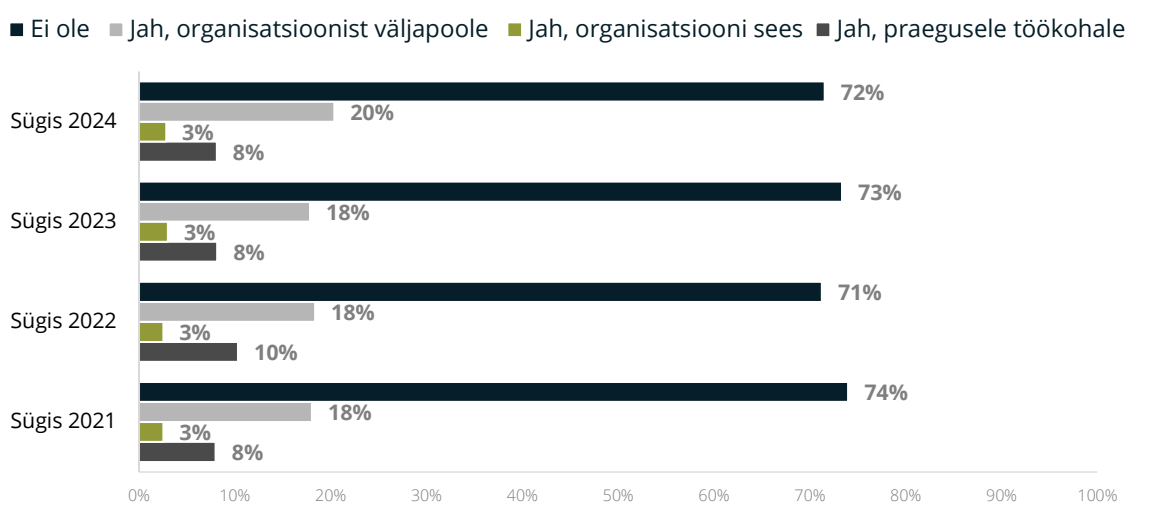
Kutsed tööle kandideerimiseks

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



Tööle kandideerimine

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



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

Viiendik töötajatest plaanib oma tööandja juures töötada rohkem kui kümme aastat

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

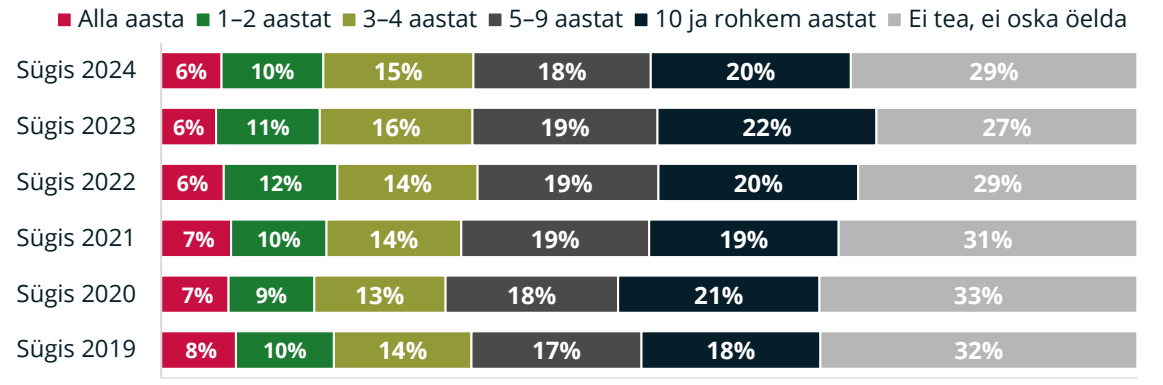
Viiendik (20%) 2024. aasta sügisel küsitluses osalenud töötajatest plaanib oma tööandja juures töötada kümme või rohkem aastat. Aasta tagasi plaanis rohkem kui kümneaastast staaži veidi rohkem vastajaid – 22%.

29% ei osanud öelda, kui kaua nad oma organisatsioonis veel töötavad. Eelmise aastaga võrreldes on veidi rohkem neid, kes ei oska öelda, kui kaua nad oma tööandja juures töötavad.

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

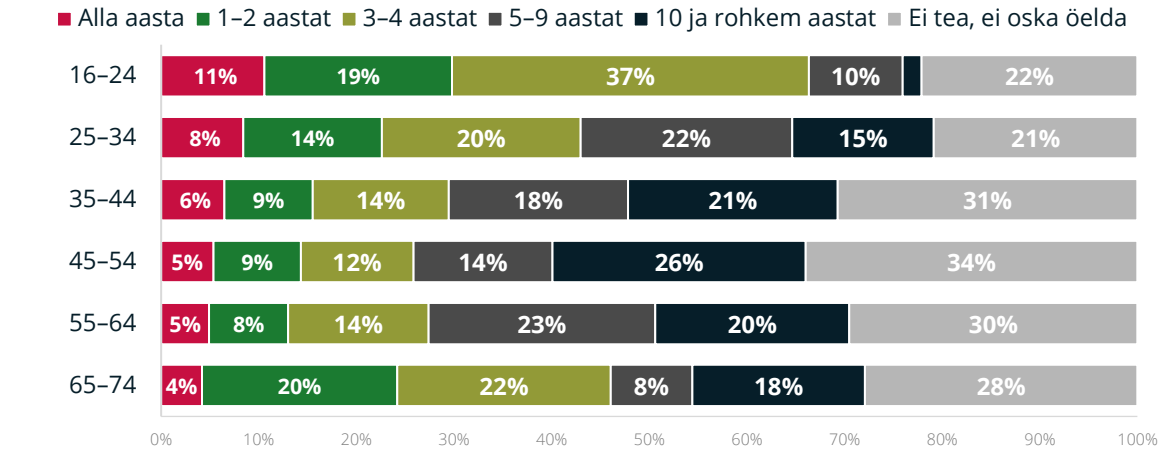
Kavandatud tööstaaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



Kavandatud tööstaaž organisatsioonis vanuserühmade järgi

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



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

Tööotsingu kanalina eelistatakse tööportaali CVKeskus.ee

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

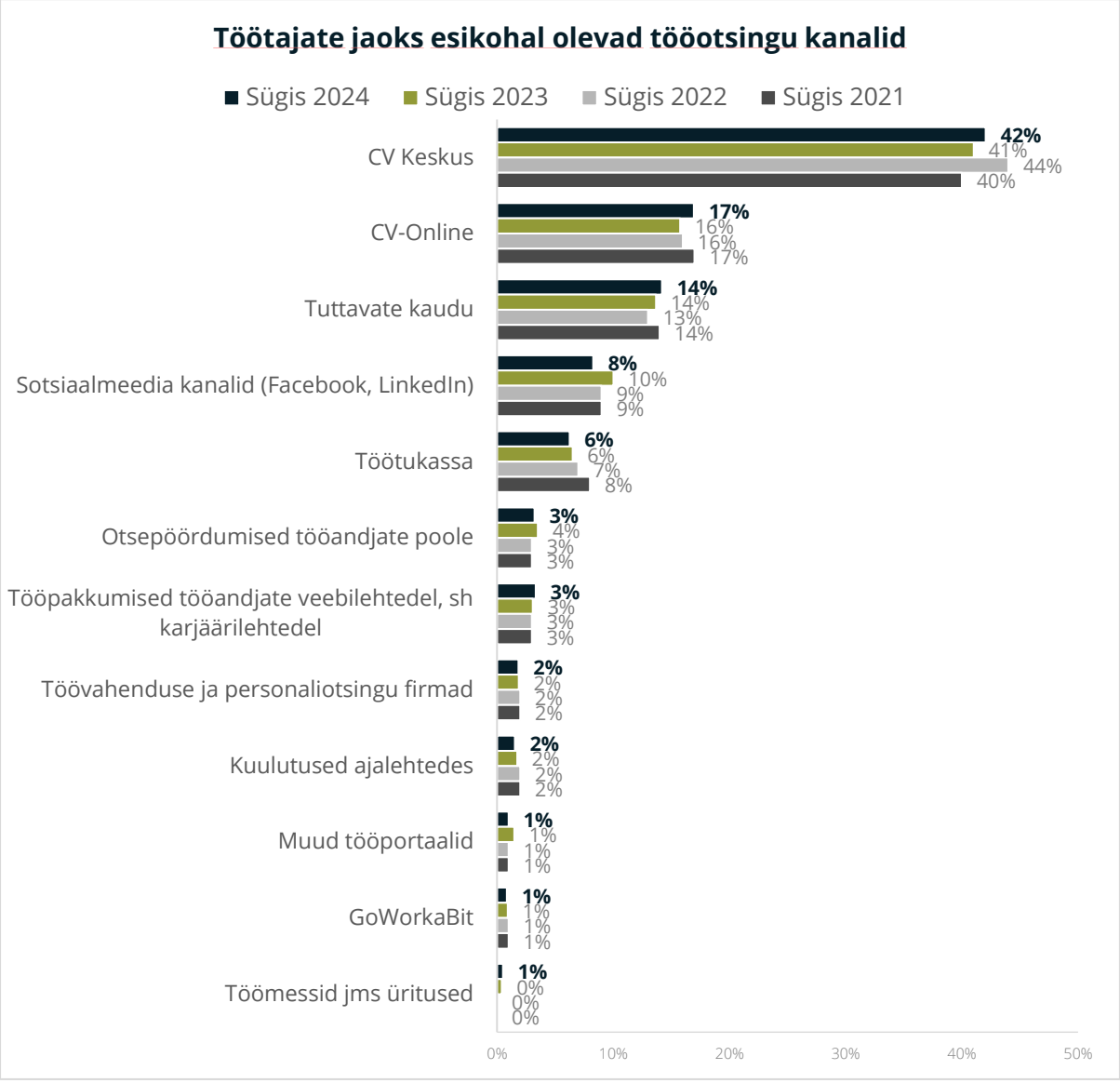
42% töötajatest ja tööotsijatest seadis esikohale tööportaali CVKeskus.ee. Aasta varem seadis CVKeskus.ee esikohale 41%. CV-Online'i järjestas esimeseks 17% uuringus osalejatest, tulemus oli sarnane ka aasta varem.

Suuri muutusi ei ole paari aasta jooksul töötajate eelistustes toimunud.

Kõige sagedamini esinenud tööotsingu kanalite eelistus oli:

1. CVKeskus.ee
2. CV-Online.
3. Tuttavate kaudu / sotsiaalmeediakanalid.

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



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

ENESEKINDLUS TÖÖTURUL

Uue töökoha leidmisel tunneb end kindlalt üle kolmandiku töötajatest

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

Oma praeguses töökohas tunneb end kindlalt alla kahe kolmandikku töötajatest (60%), aasta tagasi tundis end kindlalt veidi rohkem töötajaid – 66%. Ebakindlalt tundis end oma töökohas sel sügisel 17%, aasta tagasi 14% vastajatest. Seega on töötajate kindlustunne oma praegusel töökohal vähenenud.

Uue töökoha leidmisel tunneb end enese-kindlalt üle kolmandiku (34%), aasta tagasi oli sama näitaja 33%. Võrreldes eelmise aastaga on veidi vähem end ebakindlalt tundvaid vastajaid ja rohkem „nii ja naa“ vastanuid.

Praeguses töökohas tunnevad end kindlamalt pikema staažiga töötajad, uue töökoha leidmisel on aga kõige ebakindlamad just üle kümne-aastase tööstaažiga töötajad. Vanuserühmade lõikes on nooremad vastajad enesekindlamad nii praeguses töökohas kui ka uue töökoha leidmisel.

Vastajatel paluti ka hinnata, kuidas on viimase kahe aasta jooksul muutunud nende enese-kindlus tööturul ja kuidas võiks see muutuda järgmise viie aasta jooksul.

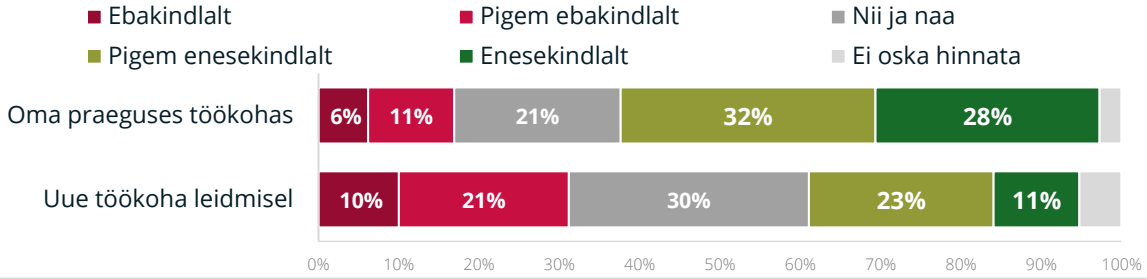
39% tööga hõivatutest tunnistas enesekindluse vähenemist tööturul, aasta tagasi andis sama vastuse 36%. Tööga mittehõivatud vastajatest on enesekindlus vähenenud rohkem kui pooltel (59%). Eelmise aasta küsitluse tulemused näitasid sama.

Kindlustunde muutuse prognoosimisel on rohkem neid vastajaid, kes arvavad, et kindlustunne väheneb järgmise viie aasta jooksul. Tööga hõivatutest arvas nii kolmandik (33%), mittetöötavatest vastajatest aga 44%.

Vanusegruppide järgi prognoosivad nooremad vastajad oma kindlustunde paranemist, vanemad vastajad pigem vähenemist.

Kindlustunne tööturul, sügis 2024

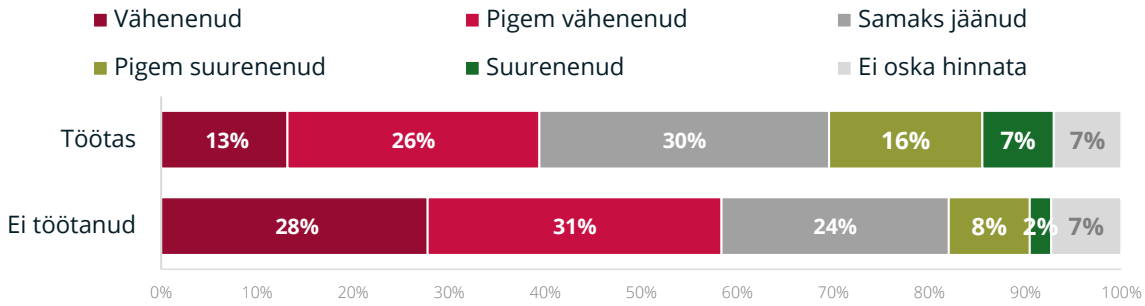
Kui enesekindlalt Te end tööturul tunnete?



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

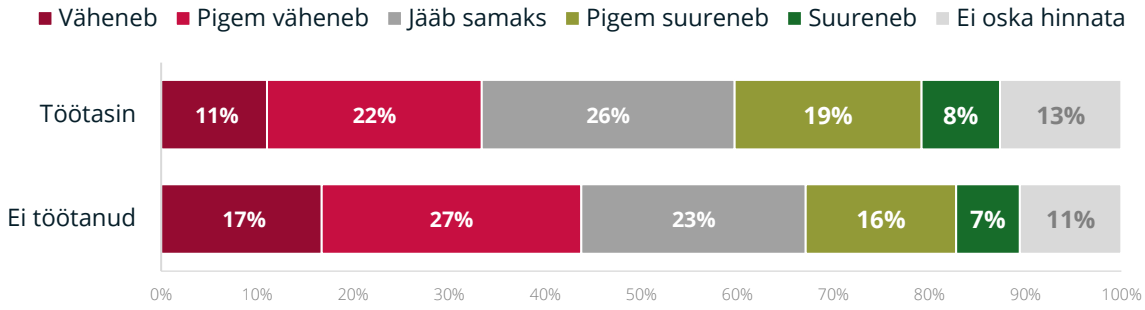
Kindlustunde muutus tööturul tööga hõivatuse järgi, sügis 2024

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



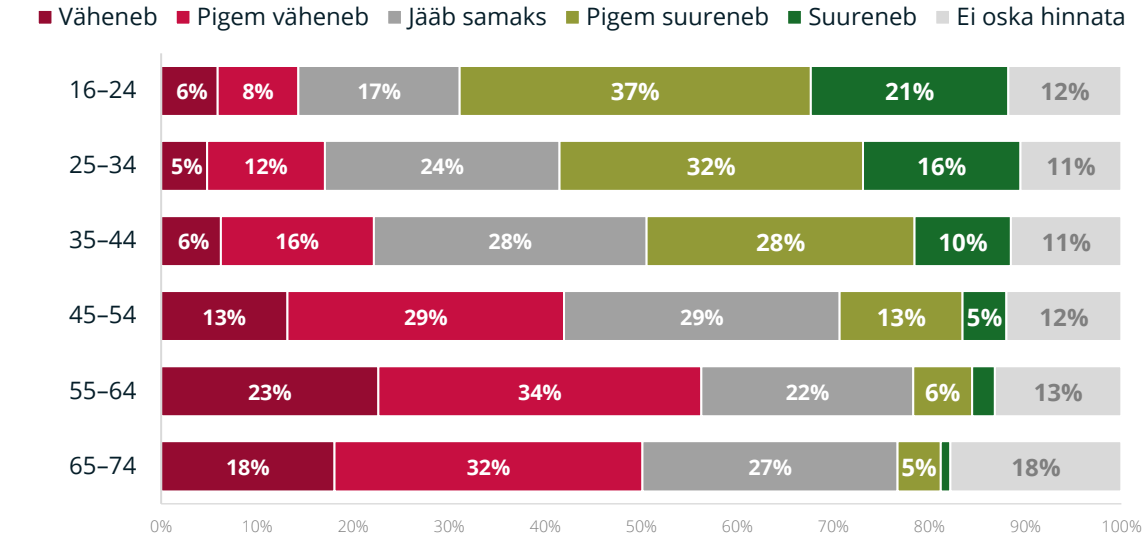
Kindlustunde muutuse prognoos tööturul järgmise viie aasta jooksul tööga hõivatuse järgi, sügis 2024

Kuidas võiks muutuda järgmise viie aasta jooksul Teie enesekindlus tööturul, arvestades tööturu, tehnoloogia ja Teie eriala arenguid?



Kindlustunde muutuse prognoos tööturul järgmise viie aasta jooksul vanusegruppide järgi, sügis 2024

Kuidas võiks muutuda järgmise viie aasta jooksul Teie enesekindlus tööturul, arvestades tööturu, tehnoloogia ja Teie eriala arenguid?



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

TÕMBE- JA TÕUKETEGURID TÖÖKOHA VAHETAMISEL

Ligi pooled töötajad lahkusid eelmiselt töökohalt omal algatusel

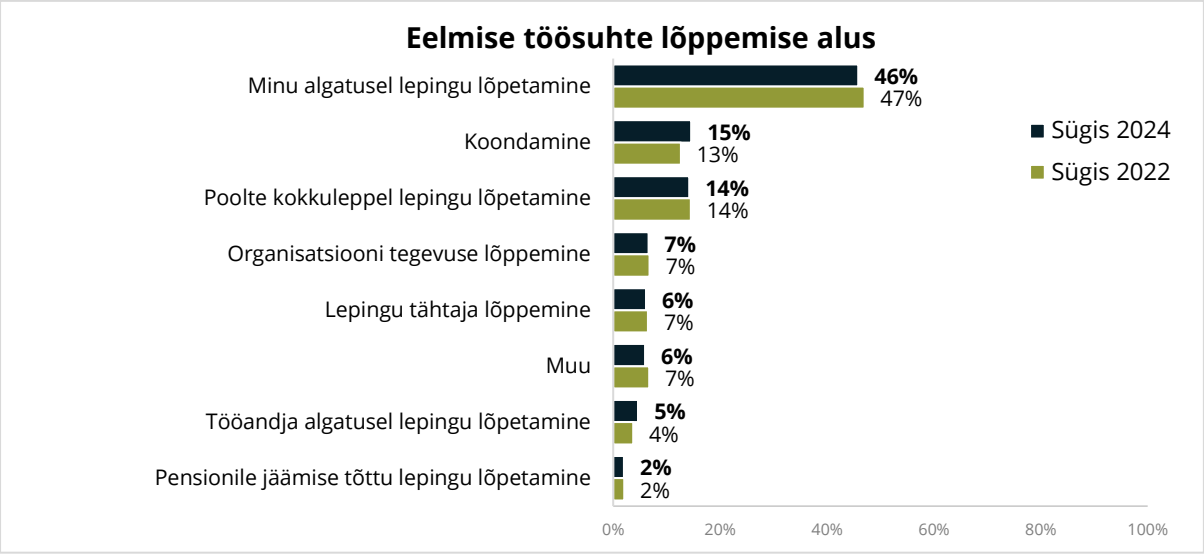
Sel korral uuriti põhjalikult töökoha vahetamise tõmbe- ja tõuketegureid. Samad küsimused olid ankeedis ka kaks aastat tagasi.

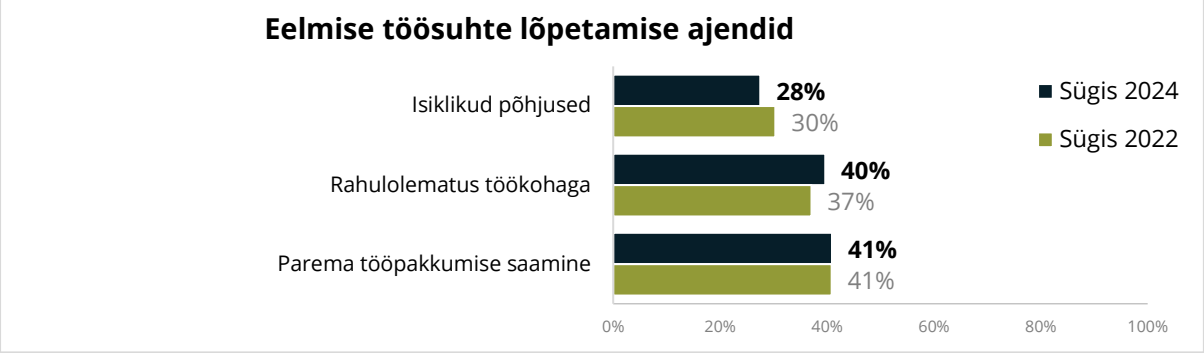
Tõmbetegurid meelitavad töötajaid paremate tingimuste pärast töökohta vahetama. Tõuketegurid on ebameeldivad või häirivad tegurid, mis tõukavad töötajad organisatsioonist välja. Tõmbe- ja tõuketegurid võivad üksteist võimendada või vastupidi – maandada. Kui organisatsioonis on palju selliseid tegureid, mis tõukavad töötajaid välja, ja teised organisatsioonid turul pakuvad selles osas paremaid tingimusi, siis tegurid võimenduvad ja töötajate lahkumine muutub tõenäolisemaks.

Küsitluses osalejatelt küsiti, millal lõppes nende eelmine töösuhe, ja uuriti selle lõppemise põhjuseid. Vaid 4% ütles, et neil ei ole varasemaid töösuhteid olnud.

Neilt, kel oli varasemaid töösuhteid olnud, küsiti, kuidas lõppes nende eelmine töösuhe. Ligi pooled (46%) vastajad olid ise algatanud töösuhte lõpetamise. Poolte kokkuleppel oli lepingu lõpetanud 14% küsitluses osalejatest.

Omal algatusel ja poolte kokkuleppel lepingu lõpetanud inimestelt küsiti, millistel ajenditel otsutasid nad lepingu lõpetada. Märkida sai mitu varianti. 41% oli saanud parema pakkumise, 40% ei olnud rahul töötingimustega ja üle veerandil (28%) olid selleks isiklikud põhjused.





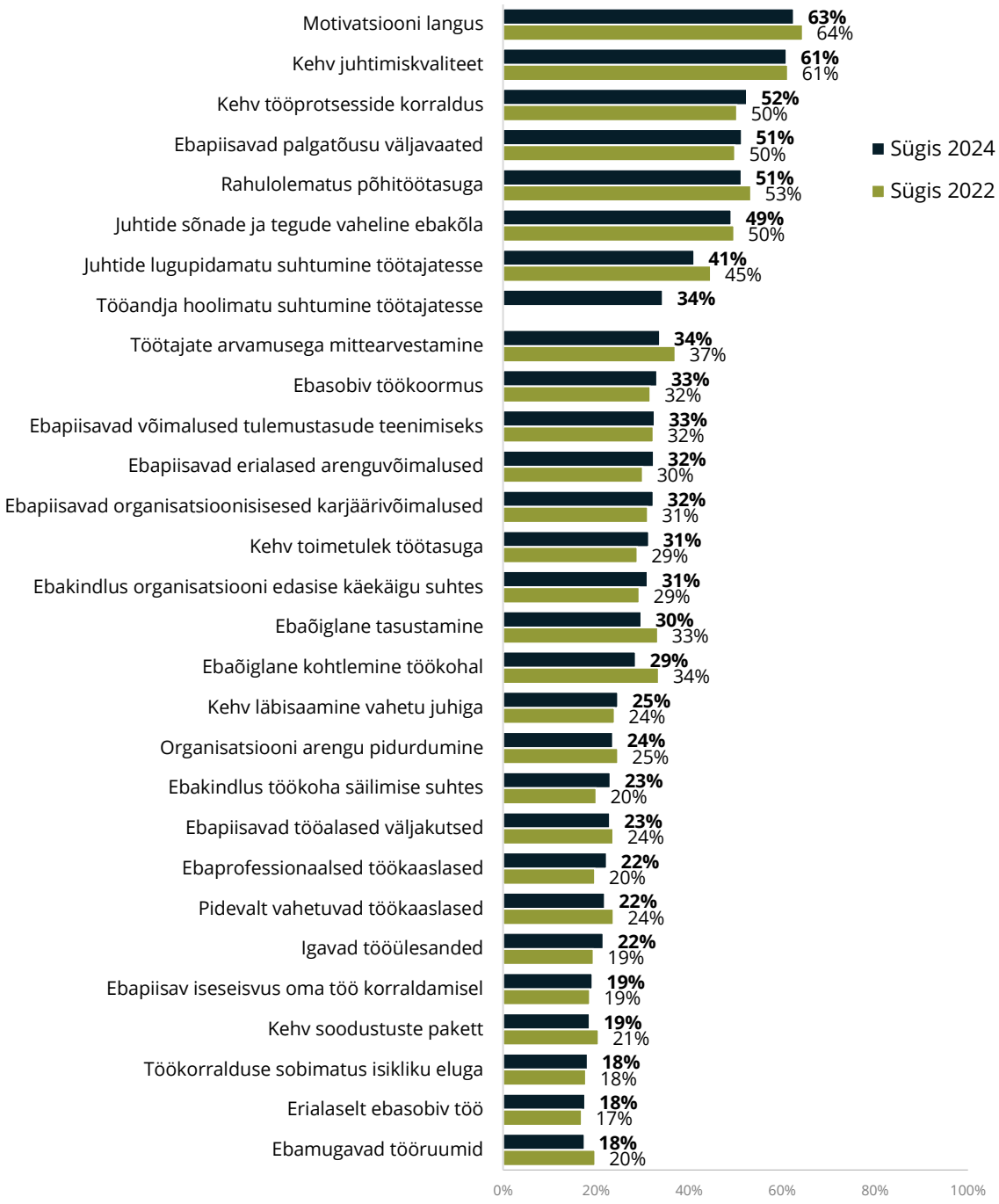
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töösuhte lõpetamise oluline ajend oli motivatsiooni langus

Töötajatel, kes olid lõpetanud eelmise töösuhte rahulolematuse tõttu, paluti märkida kõik olulised põhjused, mis neis rahulolematust tekitasid. Kokku oli ette antud 51 erinevat põhjust, mida hindas üle 1500 vastaja, kaks aastat tagasi oli vastajaid 2028. Graafikul on esitatud sagedamini märgitud põhjused.

Kõige sagedamini märgiti etteantud põhjustest motivatsiooni langust (63%) ja kehva juhtimiskvaliteeti (61%). Rahulolematus põhitöötasuga ja/või ebapiisavad palgatõusu väljavaated sundisid lahkuma üle poole (51%) töötajatest. Tulemused on üsna sarnased 2022. aasta küsitluse omadele.

Töösuhte lõpetamise põhjused



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

Enamik töötajaid vahetaks parema palgapakkumise pärast töökohta

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

Väiksem osa töötajatest (18%) vahetaks töökohta 11–20% suurema palgapakkumise pärast, üle veerandi (28%) liiguks vähemalt 21–30% suurema töötasu pärast. Ülejäänud töötajatele peab aga tegema veelgi parema palgapakkumise.

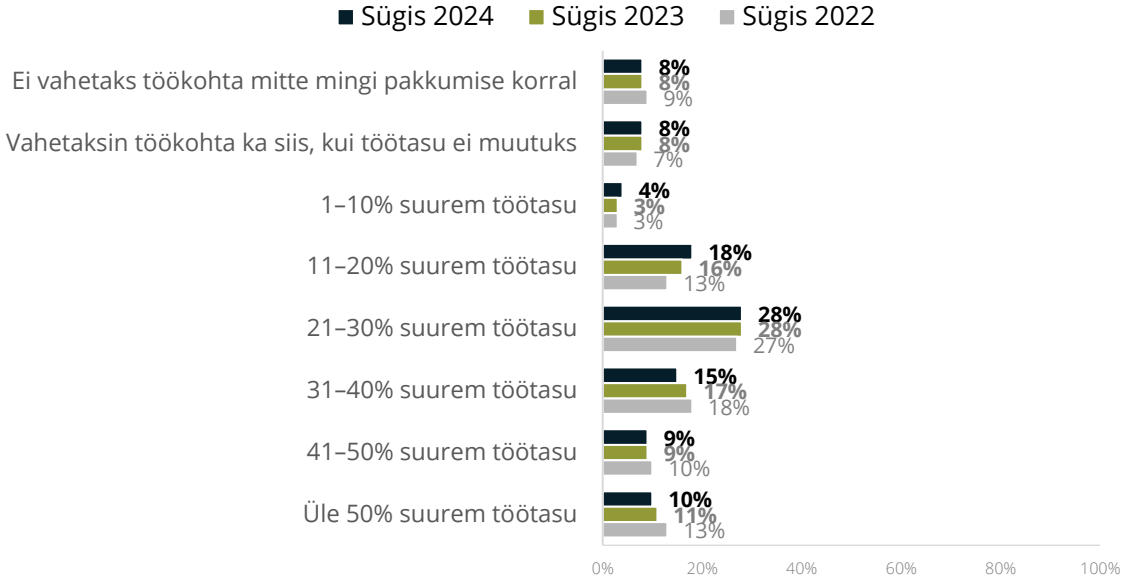
Graafikul on toodud nende vastajate osatähtsus, kes nimetatud töötasust väiksema pakkumise pärast ei ole valmis töökohta vahetama. See tähendab, et 10% töötajatest vahetaks töökohta ainult üle 50% suurema töötasu pakkumise korral.

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

Tulemused on väga sarnased varasemate küsitluste tulemustega.

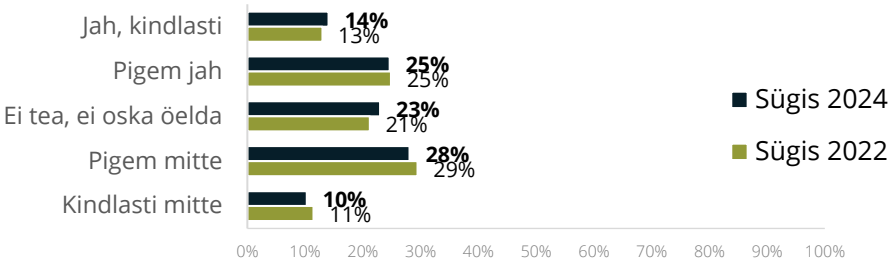
Töökoha vahetamine töötasu pärast

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



Töökoha vahetamine töötingimuste pärast

*Kas Te vahetaksite töökohta, kui Teile pakutakse paremaid töötingimusi, aga **töötasu suurus oleks praegusega võrreldes sama**?*



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

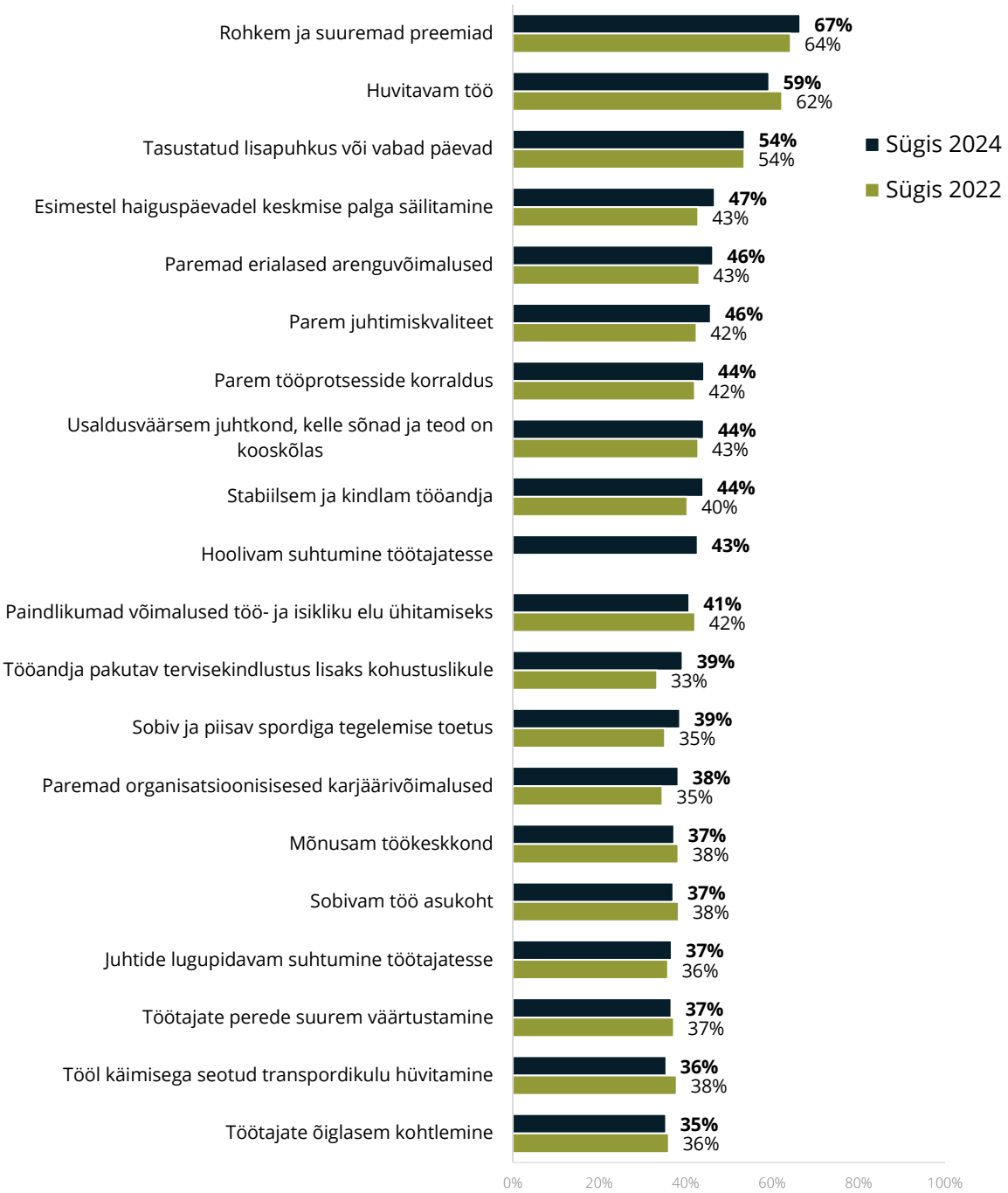
Suuremad preemiad ja huvitavam töö meelitavad töökohta vahetama

Kui töötasu suurus jääks samaks, aga töötajale pakutaks paremaid töötingimusi, siis oleks valmis töökohta vahetama üle kolmandiku (39%) töötajatest.

Üle pooled töötajad vahetaksid töökohta suuremate preemiate, huvitama töö ja lisapuhkuse pärast. Kokku hindas etteantud 58 tingimust 3087 inimest. Graafikul on toodud sagedamini märgitud töökoha vahetamise põhjused.

Töötingimuste pärast töökoha vahetamine

*Milliste töötingimuste muutumisel vahetaksite töökohta, kui **töötasu suurus oleks praegusega võrreldes sama**?*



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

KOKKUVÕTE

Kokku vastas 2024. aasta sügisel toimunud küsitlusele **6670** inimest, varasematel aastatel on vastajate arv olnud 7000–9000 ringis.

Küsitluse tulemused näitavad, et 2022. aastal pärast tervisekriisi hoogu kogunud ja 2023. aastal jätkunud kiire **palgakasv** on pidurdumas. Küsitluses osalenute keskmine brutotöötasu suurenes 2023. aasta sügisega võrreldes 8,7%.

Põhipalk oli aasta jooksul muutunud alla pooltel (42%) töötajatel. Sagedamini märgiti põhipalga kasvuks 5–10%. Lisatasud ei olnud suuremal osal vastajatest tõusnud.

2024. aasta sügisel jahenes ka töötajate optimism **palgatõusu** suhtes. Palgatõusu lootis lähemal ajal saada ligi veerand (24%) vastajatest, 40% arvas, et nende põhitöötasu lähemal ajal ei muutu.

Töötajate keskmine **palgaootus** on kasvanud ja on 2100 eurot kätte, mida on eelmise sügisega võrreldes 100 eurot rohkem. Tegemist on mediaanpalgaootusega, millest pooled palgaootused on madalamad ja pooled kõrgemad. Töökoha vahetamisel on töötajate netopalgaootus kasvanud märgatavalt ja on 2300 eurot (mediaan).

Samas peab soovitud palga saamist tõenäoliseks vaid 16% ja parema töökoha leidmist 20% vastajatest. Töötajate kindlustunne nii oma praeguses töökohas kui ka uue töökoha leidmisel on vähenenud.

Kuni 2020. aasta sügiseni suurenes aasta-aastalt hästi **toimetulevate** töötajate osatähtsus ja vähenes kehvasti toimetulijate oma, kuid 2021. aastal trend muutus. Viimasel neljal aastal on küsitlusele vastajate seas vähenenud hästi toimetulevate ja suurenenud kehvasti toimetulevate osakaal.

Selgelt mõjutab nii töötajate palgaootusi, toimetulekut kui ka töötasuga rahulolu kiire hindade kasv, millele palgakasv ei ole järele jõudnud – seda on näha vabadest vastustest. Rahulolematus töötasuga vähendab üldist tööheaolu ja nõrgendab seotust organisatsiooniga. Ebakindlust suurendavad ajakirjanduses kajastatud sõnumid majanduslangusest ja koondamistest, samuti maksutõusud.

Mingil määral aitavad toimetulekut toetada erinevad soodustused. Üle pooltele töötajatele pakutakse nende põhitöökohas **soodustusi**. Sagedamini pakutavate soodustuste loetelu praktiliselt muutunud ei ole, samuti ei ole muutunud nendega rahulolevate töötajate osatähtsus. Kõige rohkem oli töötajaid, kes olid kasutanud tasuta kohvi, teed ja joogivett, paindlikku tööaega ning kodus töötamise võimalust. Töötajad on rohkem rahul soodustustega, mida pakutakse paljudes organisatsioonides ja mis suurendavad nende isiklikku heaolu.

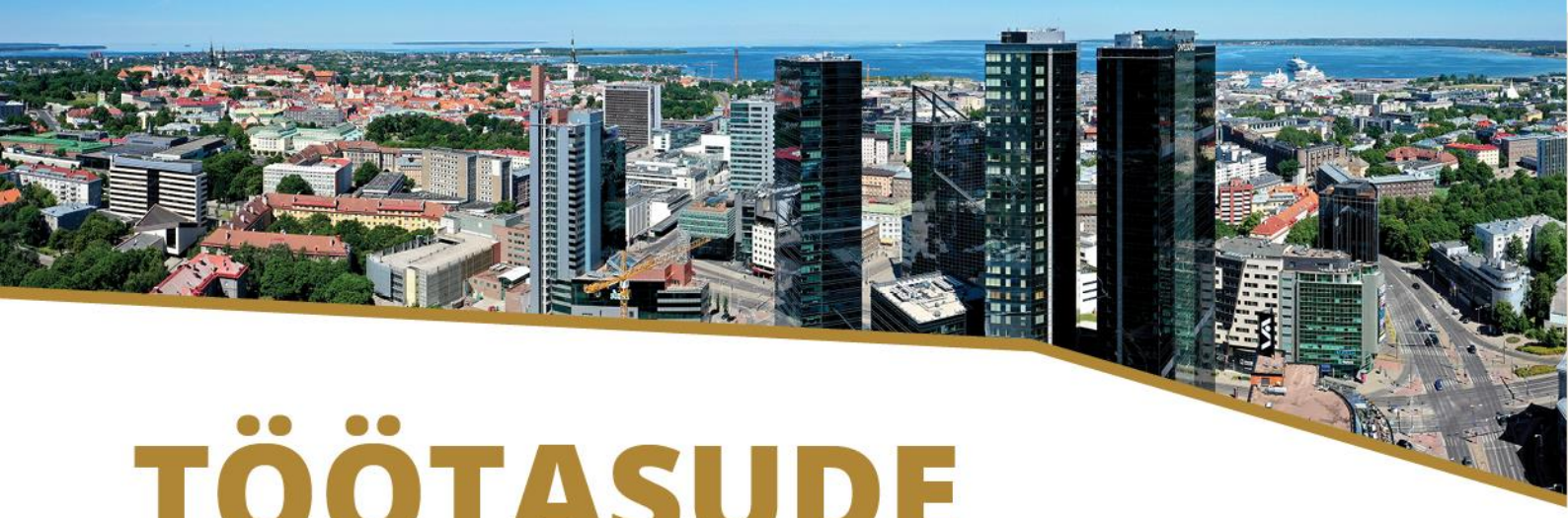
Halvenenud toimetulek sunnib töötajaid tööturul ringi vaatama – enamik töötajatest oleks valmis parema **palgapakkumise** pärast töökohta vahetama, seda on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused. Töötajad otsivad kindlustunnet ja finantsilist stabiilsust.

Eelmise aastaga võrreldes on töötajate **aktiivsus tööturul** kasvanud – rohkem on aktiivseid tööotsijaid ja tööle kandideerijaid. Lisaks rahulolematusele põhipalgaga ja ebapiisavatele palgatõusu väljavaadetele tõukavad töötajaid töökohta vahetama ka motivatsioonilangus ja kehv juhtimiskvaliteet. Parema palgapakkumise kõrval on paljud töötajad valmis töökohta vahetama ka suuremate preemiate ja huvitavama töö pärast.

Põhjalikke väljavõtteid töötajate küsitluse tulemustest saab tellida Palgainfo Agentuurist.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-failis aruanne ja Exceli tööfail

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused



Töötajate

TAGASISIDE KÜSITLUSED

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest



Miks Palgainfo Agentuur?

Põhjalik kogemus
Läbimõeldud metoodika
Testitud küsimused
Eesti, vene ja inglise keeles
Toimivad tehnilised lahendused
Elektrooniliselt ja paberil
Kiire andmetöötlus
Esinduslik tulemuste võrdlusbaas
Visualiseeritud analüüs

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt targetatud otsused