MUUTUSED TÖÖTURUL JA PALKADES 2025



Organisatsioonide küsitluse tulemused

- Kui paljud tööandjad on **palku tõstnud**?
- Millised on **palgaprognoosid** 2025. aastal?
- Kas ja kui palju makstakse **aastapreemiaid**?
- Mida tehakse tasustamise **läbipaistvamaks** muutmiseks?
- Kuidas hindavad tööandjad **tööturuolukorda**?

PALGAINFO *Targalt tangetatud otsused*

cvkeskus

TÖÖANDJATE KÜSITLUSE TULEMUSTE

KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2025

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2025. aasta kevadel korraldatud **tööandjate küsitluse tulemuste kokkuvõte.** See annab ülevaate põhipalkade muutustest viimastel kuudel ja kavandatavatest palgamuudatustest. Samuti uurisime, kuidas hindavad tööandjad tööturu olukorda ja millised on värbamisplaanid.

Tänan kõiki tööandjaid, kes küsitlusele vastasid! Kokku osales küsitluses 332 tööandjat, kes annavad tööd hinnanguliselt 50 000 inimesele. Esindatud olid eri tegevusalade ja suurusega organisatsioonid, kuid ülekaalus on suurema töötajate arvuga tööandjad.

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

Kõik vastajad said jätta oma kontaktid tasuta tulemuste saamiseks, samuti alla laadida 405 ameti töötasude mediaanid ja keskmised 2024. aasta IV kvartali kohta ning tellida ametite töötasude analüüse soodushinnaga.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised ajakirjad **Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**, spordiklubi **MyFitness**, ilutoodete kaubamaja **Tradehouse** ja käsitöö pulgajäätiseid tootev **OÜ Jäämari**.

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

Järgmine kord kogume andmeid septembris 2025. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuuri juht

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED	11
PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED	15
AASTAPREEMIAD	17
TASUSTAMISE LÄBIPAISTVUS	18
KAUGTÖÖ KORRALDUS	20
TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	23
HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE	27
KOGEMUSED VÄRBAMISEL	34
KOKKUVÕTE	38
AGENTUURI TEENUSED	39

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

AGENTUURI UURINGUD

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

Agentuur küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 300–500 vastajat, töötajate küsitluses 6000–10 000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

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

Andmed sisaldavad **kõigi töötajate** töötasude andmeid, kokku üle **500 000 töötaja** kohta.

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

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Organisatsioonisisesed küsitlused

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

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

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

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

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

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

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

TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Tööandjate küsitlus korraldati 2025. aasta märtsis ja aprillis. Sellele vastas **332 tööandjat**, mida on mõnevõrra vähem kui eelmisel aastal, mil vastas 367 tööandjat. Kaks aastat tagasi oli vastajaid 402 ja kolm aastat tagasi 377.

Tegevusalad. Rohkem vastajaid oli tööstuse, kaubanduse, ehituse, majutuse ja toitlustuse, IKT, tervishoiu ja transpordi valdkondadest. Tegevusalade esindatus on olnud sarnane ka varasemates küsitlustes.

Vastajate arv organisatsiooni tegevusala järgi

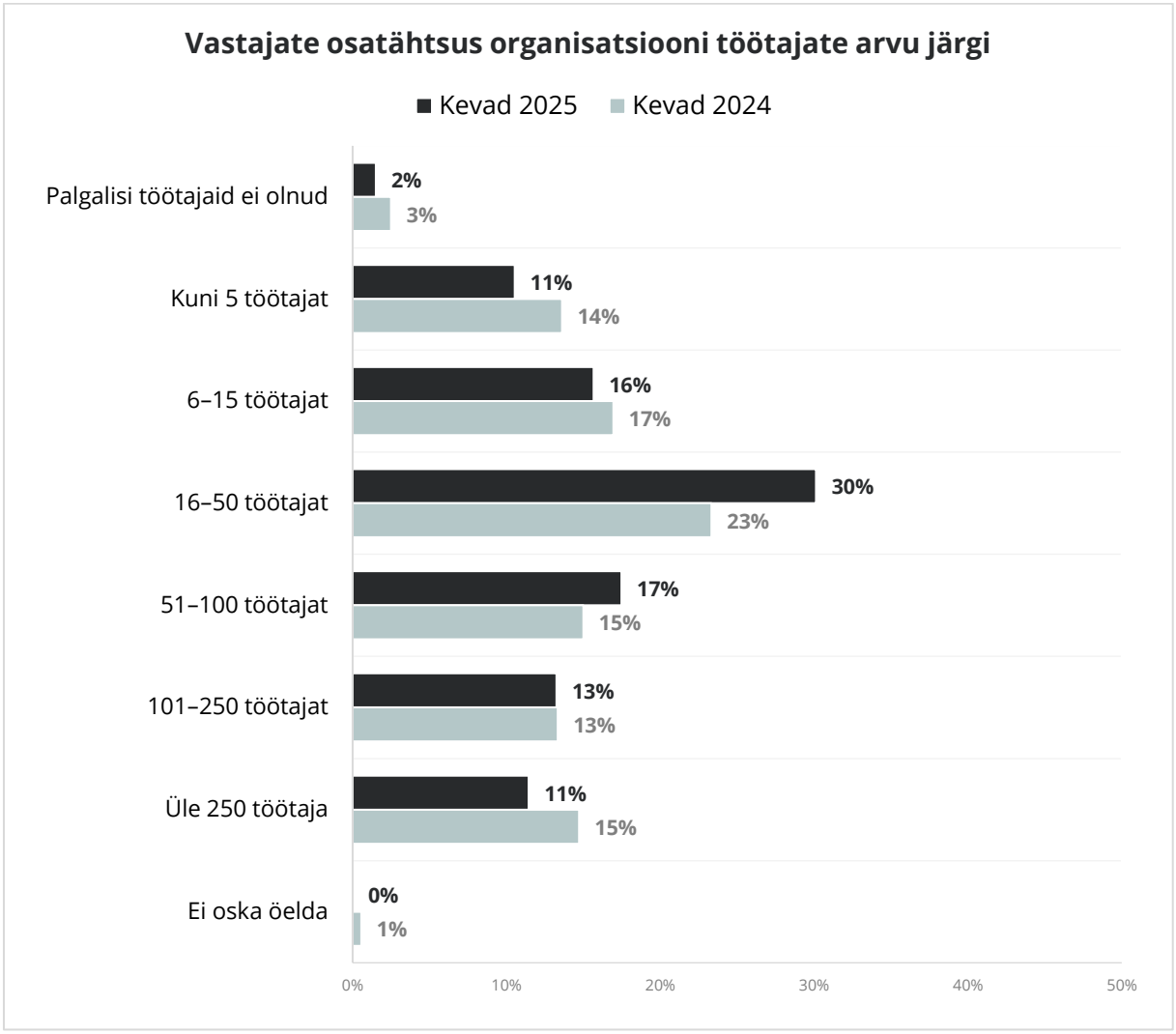
Märkida sai mitu tegevusala



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

Töötajate arv. Üle pooltes (58%) uuringus esindatud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli rohkem kui 50 töötajat.

Üle 50 töötajaga organisatsioonide arv sarnaneb varasemate uuringute omaga. Üle 250 töötaja töötas kümnendikus (11%) küsitluses osalenud organisatsioonides.



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

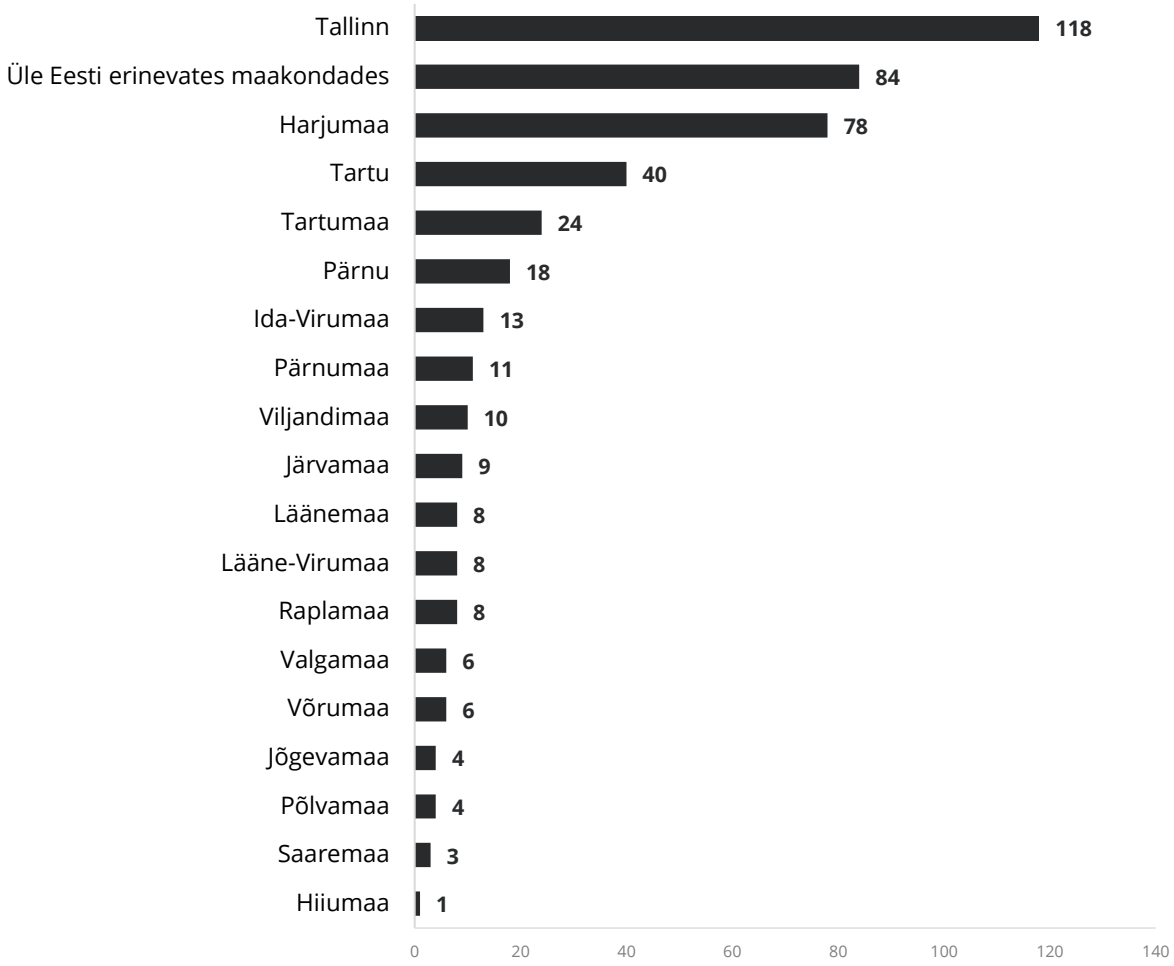
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuse piirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Üle Eesti erinevates maakondades tegutses üle veerandi (27%) vastanud organisatsioonidest, 39% tegutses Tallinnas ja/või Harjumaal. Tartus ja/või Tartumaal tegutses 7% vastajatest. Võrreldes varasemate küsitlustega on vastajate tegevuspiirkonna jaotus sarnane.

Organisatsiooni tüüp. Nii sel kui ka eelmistel aastatel korraldatud uuringutes osalenud organisatsioonidest enamik (84%) olid eraomanduses olevad äriühingud.

Enamik (83%) organisatsioone oli tegutsenud üle 10 aasta.

Vastajate arv organisatsiooni tegevuspiirkonna järgi

Märkida sai mitu

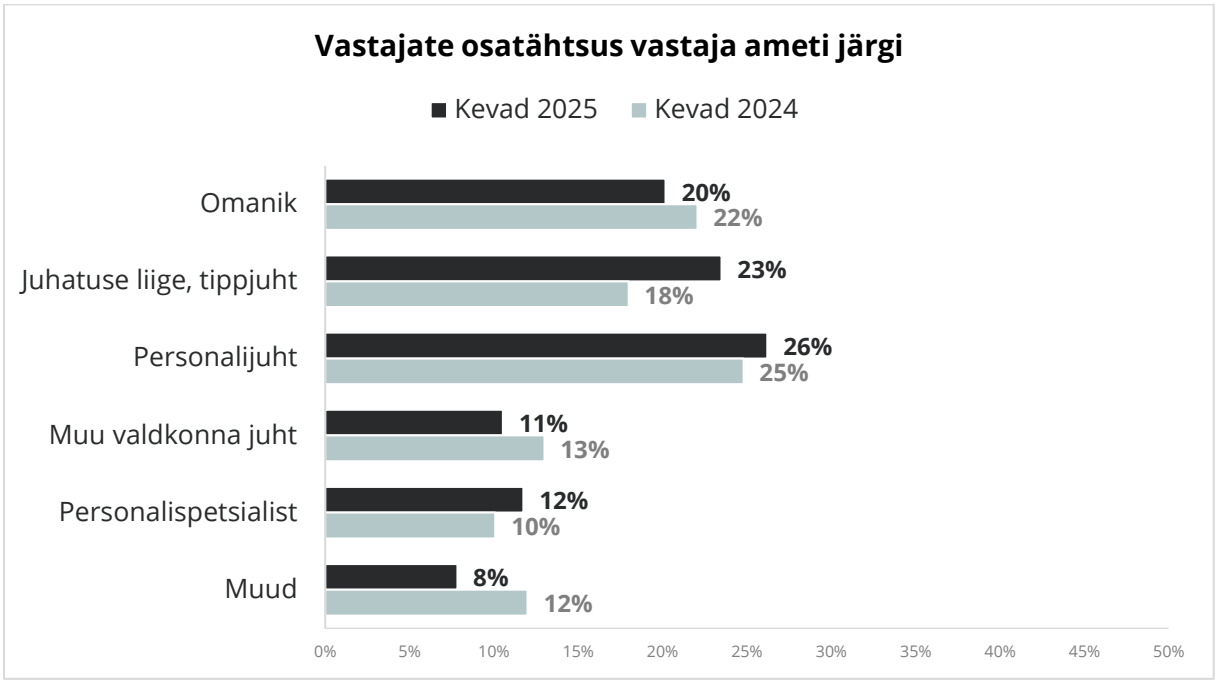


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. 20% vastajatest olid organisatsioonide omanikud, 23% juhatuse liikmed. Personalijuhte oli vastajate seas 26%. Ülejäänud vastajad töötasid muudes ametites, näiteks personalispetsialistide, finantsjuhtide või muude üksuste juhtidena.

Varasemate küsitlustega võrreldes on vastajate ametikohtade jaotus üsna sarnane.

Vanus ja sugu. Kõige rohkem oli vastajate seas 45–54-aastaseid (33%) ja 55–64-aastaseid (28%). 70% vastajatest olid naised ja alla kolmandiku (30%) mehed.



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

PÕHIPALKADE MUUTUSED

Suurem osa tööandjatest oli viimase kaheksa kuu jooksul töötajate põhipalku tõstnud

Ligi kaks kolmandikku (65%) tööandjatest oli viimase kaheksa kuu (sept 2024 – apr 2025) jooksul tõstnud töötajate põhipalkasid.

Eelmisel kevadel oli põhipalkasid tõstnud samuti 65% vastanutest, kaks aastat tagasi oli palkade tõstjaid veidi rohkem – 74%.

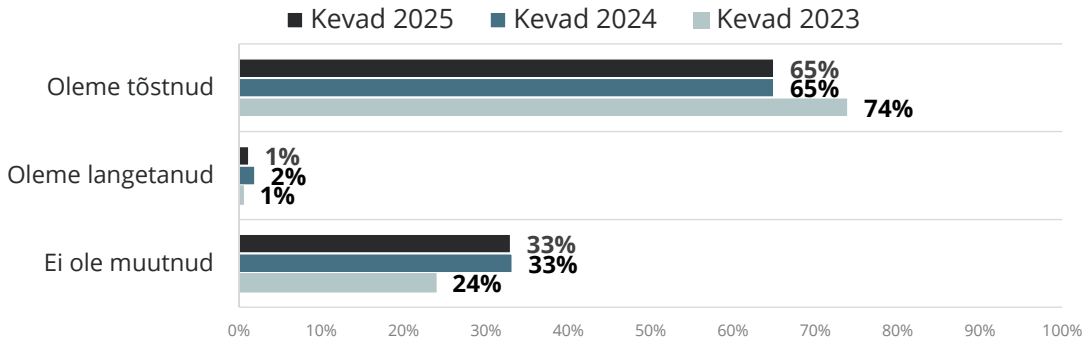
Põhipalkade muutused rakendusid peamiselt jaanuaris – 50% põhipalka tõstnud organisatsioonidest korrigeeris just sel kuul töötasusid. 23% vastajatest tõstis palkasid aga alates aprillist.

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

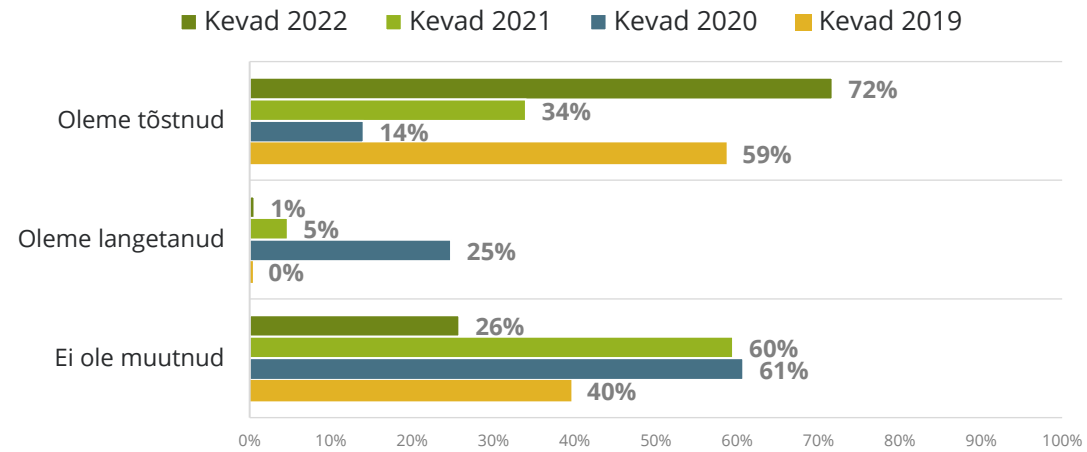
Tulemused näitavad, et 2022. aastal tehti tasa kahel eelneval aastal tervisekriisi tõttu ära jäänud palgatõus ja mõnes sektoris ka palkade langus. 2021. aasta kevadel oli põhipalkade tõstjaid kaks korda vähem ehk vaid kolmandik (34%) ja tervisekriisi esimesel, 2020. aastal vaid 14%. Veerand tööandjatest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

Enne tervisekriisi, 2019. aasta kevadel, tõstis palkasid veidi üle poole (59%) küsitluses osalenud organisatsioonidest.

Põhipalkade muutus viimase kaheksa kuu jooksul



Põhipalkade muutus viimase kuue kuu jooksul (2019–2022)



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

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

Põhipalkade tõus puudutas kõiki töötajaid pooltes organisatsioonides

Üle pooltes (54%) organisatsioonides, kus põhipalgad olid tõusnud, puudutas palkade kasv kõiki töötajaid ja jäi sagedamini 5–6% piiresse.

Võrreldes eelmise aastaga oli sel kevadel veidi rohkem neid organisatsioone, kus oli tõstetud kõikide töötajate töötasusid.

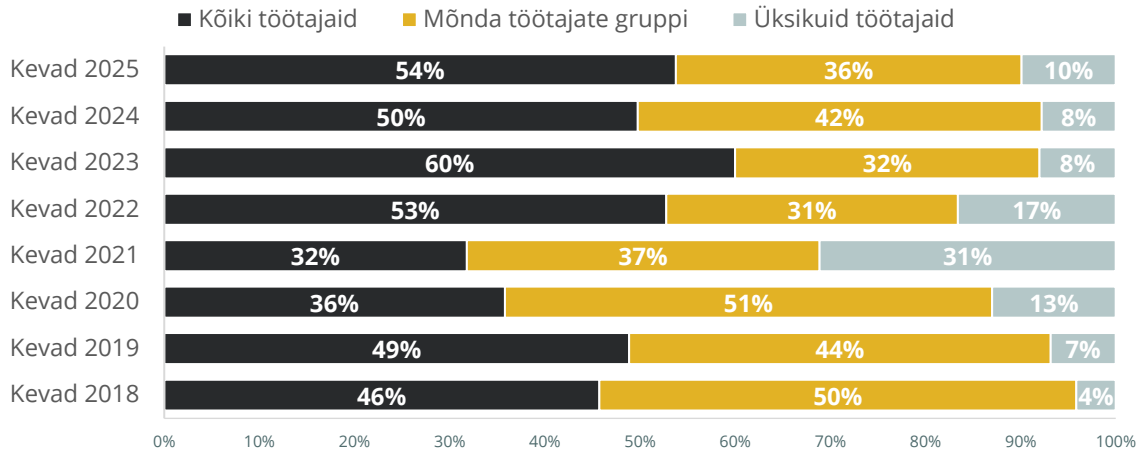
Samas jäi aga kõiki töötajaid puudutanud palgakasv tagasihoidlikumaks kui aasta varem.

Kui eelmisel aastal ületas palgatõus rohkem kui pooltes (56%) organisatsioonides 6%, siis sel aastal jäi see pigem alla 6%.

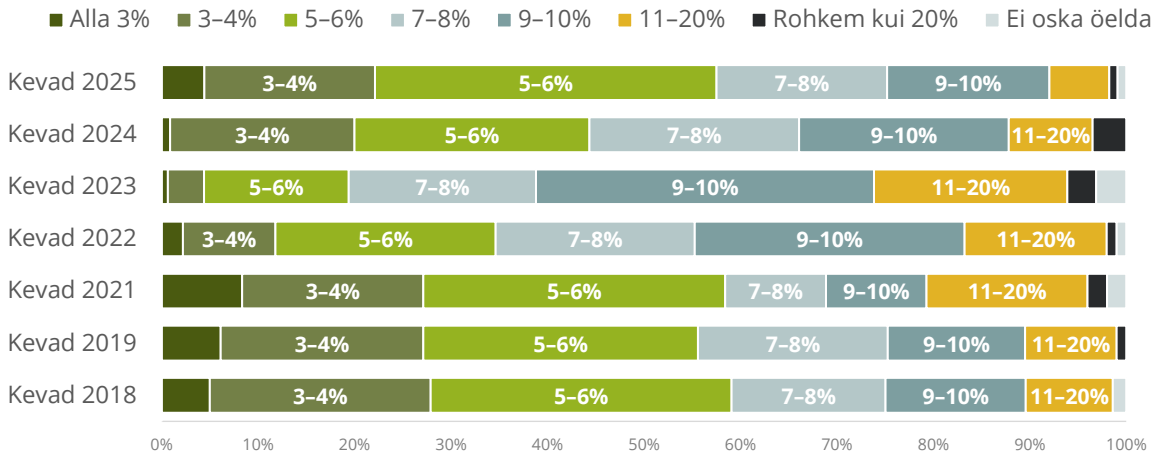
Töötajate gruppidest puudutas põhipalkade tõus sagedamini tippspetsialiste, spetsialiste ja lihttöölisi ning kasvu suuruseks oli 9–10%. Lihtsamate tööde tegijate palkade muutust võis mõjutada aasta alguses toimunud alampalga kasv – tunnipalga alammäär kasvas 9,3% ja kuupalga alammäär 8%, vaadake lähemalt siit.

Keda on põhipalkade tõus puudutanud?

Vastajate osatähtsus põhipalka tõstnute hulgas



Kõiki töötajaid puudutanud põhipalkade kasvu suurus



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

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

PÕHIPALKADE KAVANDATUD MUUTUSED

Sel aastal plaanib põhipalku tõsta üle veerandi tööandjatest

Tänavuse aasta jooksul kavatseb töötajate põhipalkasid tõsta üle veerandi (28%) tööandjatest, mida on veidi rohkem kui eelmise aasta kevadel, mil palgatõusu plaanis üle 26% vastajatest.

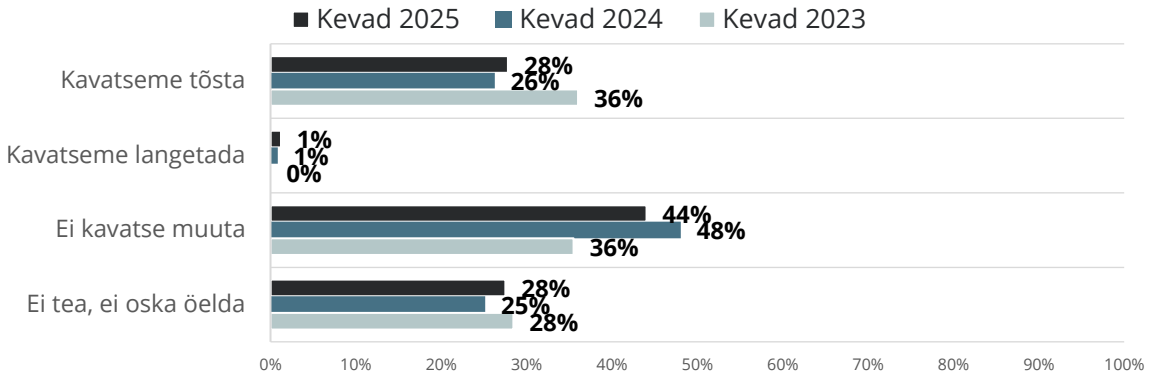
Kui vaadata nii toimunud kui ka kavandatavaid palkade muutusi, siis ei ole põhipalkasid muutnud ega plaani seda ka teha 13% vastajatest.

Eelmisel aastal oli selliseid tööandjaid veidi rohkem – 17%.

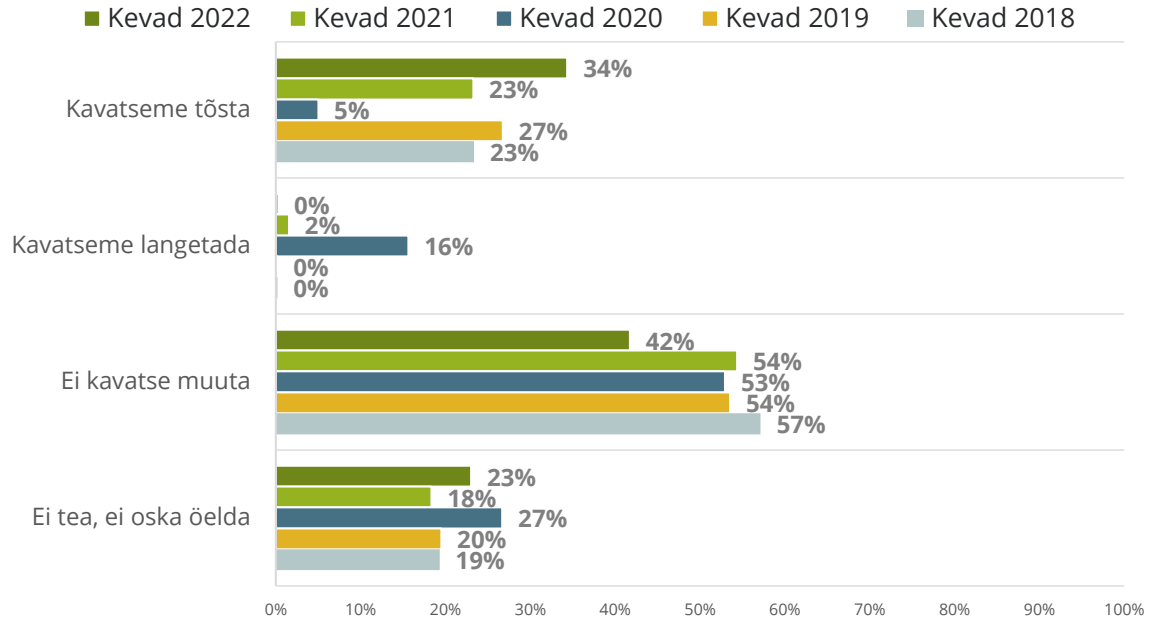
Tavapäraselt korrigeeritaksegi palkasid aasta alguses ja vähem on neid organisatsioone, kus ka ülejäänud aasta jooksul töötasusid planeeritult muudetakse.

Üle veerandi (28%) tööandjatest ei osanud kevadel veel öelda, kas põhipalkasid lähiajal muudetakse. 44% olid kindlad, et sel aastal töötajate põhipalkasid enam ei muudeta.

Põhipalkade kavandatud muutus tänavuse aasta jooksul



Põhipalkade kavandatud muutus järgmiste kuude jooksul (2018–2022)



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

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

Üle pooled tööandjad plaanivad põhipalkasid tõsta kõikidel töötajatel

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

Kõikide töötajate põhipalkasid plaanivad tõsta üle pooled (52%) palgatõusu kavandavatest organisatsioonidest.

Eelmisel kevadel oli organisatsioone, kus kõikide töötajate põhipalkasid tõsta plaaniti, sama palju.

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

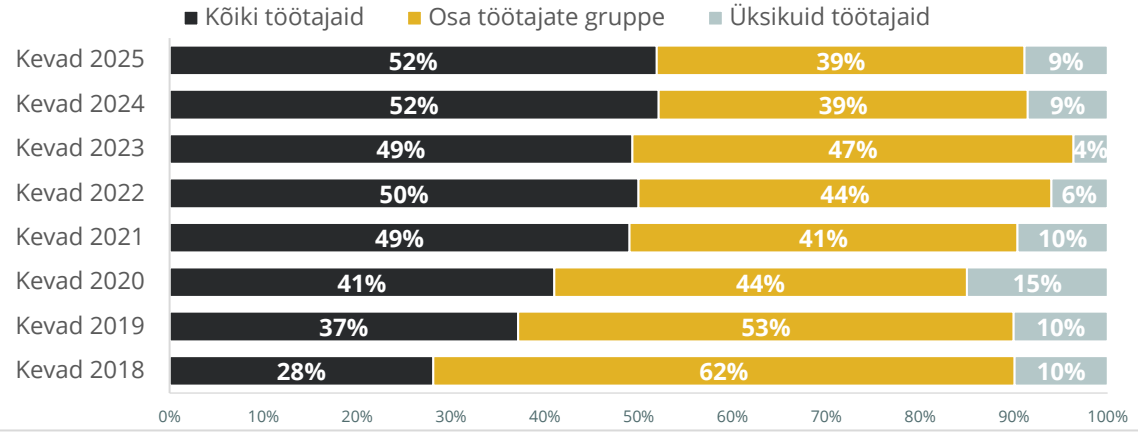
2019. aastal puudutas põhipalkade kavandatud tõus üle kolmandikus (37%) organisatsioonides kõiki töötajaid.

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

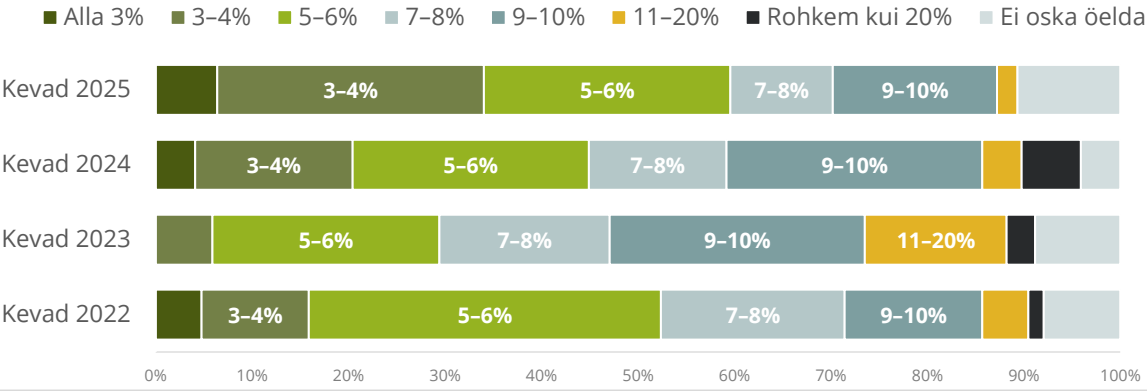
Kõiki töötajaid puudutav kavandatud põhipalkade tõus jääb sagedamini 3–4% või 5–6% ringi. Võrreldes kahe eelneva aastaga oli sel kevadel vähem neid organisatsioone, kus kavandatav palgatõus ulatus üle 6%.

Keda kavandatud põhipalkade tõus puudutab?

Vastajate osatähtsus põhipalku tõsta plaanijate hulgas



Kõiki töötajaid puudutanud kavandatud põhipalkade kasvu suurus



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

Palgakasvu veavad suuremad ja kõrgema palgatasemega organisatsioonid

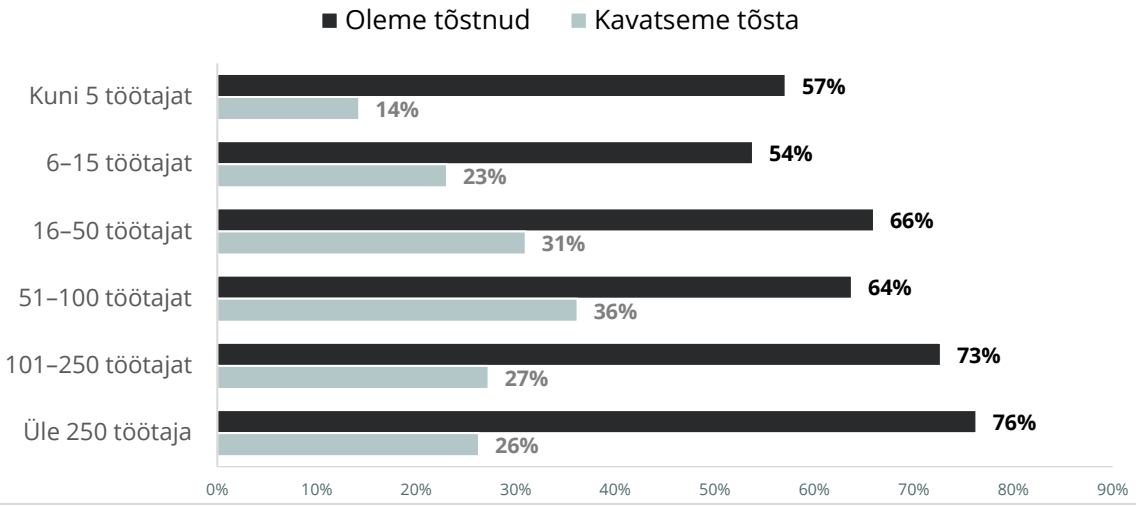
Küsitluses osalenud üle saja töötajaga organisatsioonidest oli enamik töötajate põhipalkasid muutnud ja/või kavatses seda teha ning mõned üksikud ei olnud põhipalkasid muutnud ega plaaninud seda.

Kuni viie töötajaga organisatsioonidest ei olnud põhipalkasid muutnud ja ka ei kavandanud seda 20%, aasta tagasi oli neid 23%. 6–15 töötajaga organisatsioonide seas oli sama näitaja sel aastal 23%, aasta tagasi 28%.

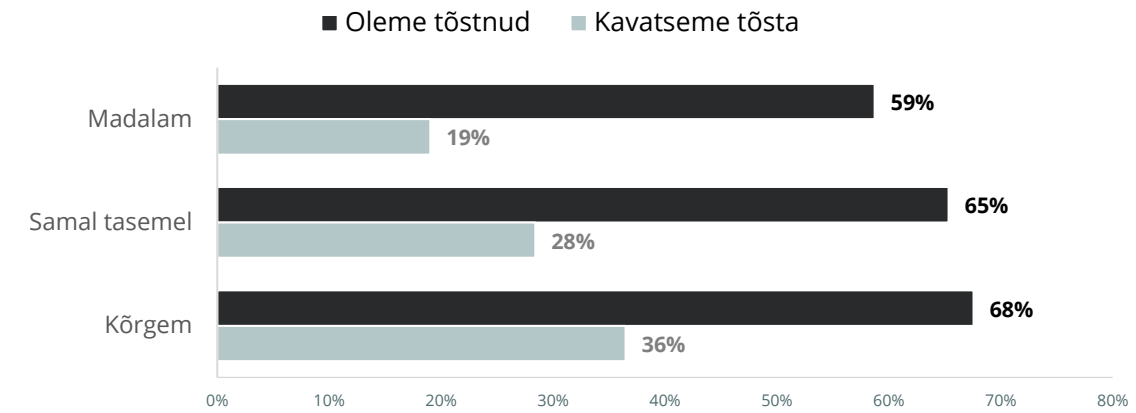
Palgatasemete järgi oli kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas rohkem neid, kus põhipalkasid oli tõstetud ja/või plaaniti seda teha. Madalama palgatasemega organisatsioonidest veidi üle viiendiku (21%) ei olnud põhipalkasid tõstnud ja ei kavatsenud seda ka teha, aasta tagasi oli sama näitaja 34%.

Kaks aastat tagasi 2023. aasta kevadel oli palgatõus laiapõhjalisem ja ka väiksema töötajate arvu ning madalama palgatasemega organisatsioonide seas oli rohkem neid, kes olid palkasid tõstnud või plaanisid seda. Kahel viimasel aastal on palgatõusu aga rohkem vedanud kõrgema palgatasemega suuremad organisatsioonid.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2025



Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus palgataseme (konkurentidega võrreldes) järgi, kevad 2025



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

Palgad on kasvanud mitmes valdkonnas

Kõikidel tegevusaladel olid vastajate seas ülekaalus organisatsioonid, kus oli palkasid tõstetud või plaaniti seda teha. Rohkem oli palgatõstjaid kutse-, teadus- ja tehnikaalasel tegevusel, samuti ehituse ja elektritööde ning IKT valdkonnas. (Graafikul on avaldatud vastused valdkondadest, kust oli üle kümne vastaja).

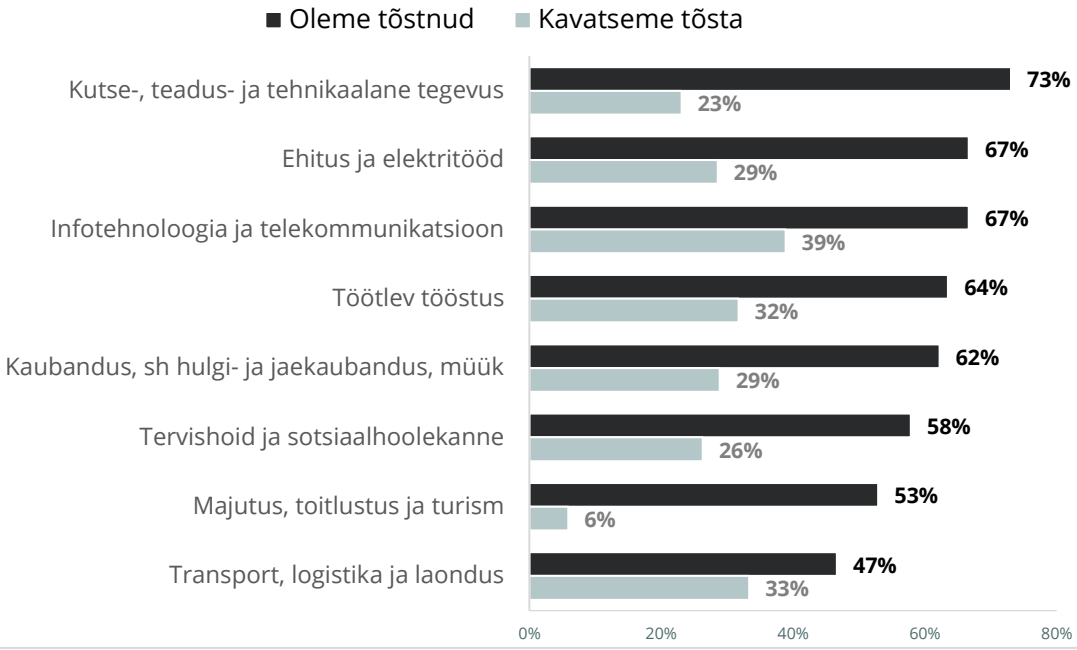
IKT valdkonna organisatsioonidest oli põhipalkasid tõstnud 67% ja 39% kavatses seda teha. 6% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavatsenud seda ka teha.

Tööstusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 64% ja 32% plaanis seda teha. 8% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavatsenud seda ka teha.

Kaubandusettevõtetest oli põhipalkasid tõstnud 62% vastanutest ja 29% plaanis seda teha. 18% ettevõtetest ei olnud põhipalkasid tõstnud ega kavandanud seda ka teha.

Põhipalkade kasvu kõrval mõjutavad töötasude suurust ka erinevad lisatasud, mis on tavaliselt seotud organisatsiooni majandustulemustega. Kui organisatsioonil läheb hästi, siis suurenevad ka töötasud, ilma et põhipalkasid oleks sel määral muudetud.

Põhipalka tõstnud ja/või tõsta plaanivate tööandjate osatähtsus suurema vastajate arvuga tegevusaladel, kevad 2025



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

PÕHIPALKADE MUUTUSTE PÕHJUSED

Töötajate puudus ei survesta palgatõusu enam nii suurel määral

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

60% küsitlusele vastanud tööandjatest märkis, et nende otsust põhipalkasid muuta või mitte muuta mõjutavad organisatsiooni majandus-tulemused, 42% jaoks on tähtsad otsuse mõjutajad majanduse olukord ja prognoosid.

Vajalike töötajate saadavus või puudus tööturul on samuti oluline mõjutegur, kuid selle tähtsus on vähenenud – kui kaks aastat tagasi pidas seda oluliseks palkade muutmise otsust mõjutavaks teguriks iga teine küsitluses osalenud tööandja, siis sel kevadel andis sama hinnangu veidi üle kolmandiku (37%).

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



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

Kommentaarid palkade muutmise otsustele

Küsitluses osalejatel oli võimalus selgitada põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsuseid ka vabas vormis. Vastajad tõid välja, et palkasid tõstetakse eelkõige lähtuvalt majandustulemustest ja kui need ei ole paranenud, ei tõsteta ka palka. Nimetati ka ebakindlust tuleviku suhtes ning hindade kasvu ja elukalliduse tõusu mõju palkadele.

Tervishoiusektoris on palkade tõusu mõjutanud kollektiivleping, mis kehtestas uued palkade alammäärad alates 2025. aasta aprillist.

Allpool toodud tööandjate vastuste kirjaviis on muutmata.

- *Me tõstsime palkasid seoses miinimumpalga tõusuga. Kuna meie organisatsioonil tuleb sel aastal 2 miljoni ulatuses teha kärpeid, siis töölt lahkuvate töötajate asemele uusi töötajaid ei värba, jagame töö olemasolevate töötajate vahel ära ja lisandunud tööülesannete eest tuleb palgatõus.*
- *Palkasid oleme tõstnud ainult ülesannete lisandumisel või teatud taseme saavutamisel (teise spetsialistiga samale tasemele). Lihtsalt niisama palgatõusu pole olnud.*
- *Keeruline on palku muuta, kui käibed on vähenenud.*
- *Eraettevõtlus ei jõua palganumbrites riigile järele. Riik maksab palka eraettevõtlusest saadud maksudest. Käärid lähevad järjest suuremaks.*
- *Palga tõstmise asemel on üks nädal tasustatud lisapuhkust ja spordikompensatsioon.*
- *Maal, kus on madalahooaeg ja kõrghooaeg, pole võimalik palkasid eriti muuta. Talve peab üle elama suvel kogutust.*
- *Kui majanduslikud tulemused ettevõttes võimaldavad palgatõusu, siis on võimalik palka tõsta.*
- *Hetkel pole meie ettevõttes põhipalkade regulaarset ülevaatamist, kuid see on plaanis sisse viia. Pigem käib see hetkel nii, et kui mingi ametikoht n-ö "põleb" ehk siis sinna ei leia kandidaate, siis tehakse erandkorras juhatusele ettepanek palgatõusuks. Samuti ka positsioonidega/inimestega, kui mõni väärtuslik liige hakkab ettevõttest välja liikuma.*
- *Töötajate ootused on alati suuremad kui ettevõtte võimalused. Palga muudatus motiveerib töötajat väga lühiajaliselt, samas muutmata jätmine omab motivatsioonile püsivat negatiivset mõju. Heal töötajal on sisemine motivatsioon ja lisaks palgale muud argumendid, miks ta seda tööd teha tahab.*
- *Töötajatel on võimalik ametialaselt areneda ja tõusta kõrgemale palgatasemele, aga muidu teeme kõigile üks kord aastas töötasutõusu.*
- *Meie põhipalkade tõstmine on seotud tervishoiutöötajate kollektiivlepingu sõlmimisega riiklikul tasemel.*
- *Suurim mõjutaja on kollektiivleping, sellega kehtestatud alampalgad ning töötajate ootus (ka väljakujunenud tava) põhipalkade tõusuks samaväärses osas alampalga tõusuga.*
- *Eelarves on palgamuudatused ette nähtud, aga kui majandustulemused ei tule eelarves planeeritule, siis palgatõusu lihtsalt ei tule.*
- *Muudame üks kord aastas vastavalt palgaturu tulemustele.*
- *Jooksvad tööalase arenguga seotud palgamuudatused toimuvad vastavalt palgatasemetele. Palgatasemete korrektsioon toimub ideaalis turuanalüüsile tuginedes, kuid lõplik otsus on vastavalt nõukogu suunistele, mis omakorda sõltuvad poliitilistest otsustest.*
- *Ettevõttes toimuvad muudatused, vastavalt seadusest tulenevale alampalga muudatusele ning iga-aastasele elukalliduse tõusule.*
- *Muudame ja jälgime pidevalt. Hetkel hoiame töötajaid, kuid 2025 tuleb piir ette, tootlikkus pole muutunud juba 2 aastat ja sisuliselt ei teeni ettevõte enam kasumit, seega personali otsuseid ei saa enam edasi lükata.*
- *Igal aastal toimub kogu kontsernis palgarevisjon, mille aluseks on globaalse partneri poolt läbiviidav palgauuring. Ettevõtte võimaluste (eelarve) ja palgaturu liikumise põhjal antud soovituse vahel leitava kompromissi põhjal pannakse paika palgatõusueelarve (mis sisaldab nii põhipalka kui ka boonuseesmärki). Eelarve piires annavad juhid sisendi iga töötaja palgatõusuks vastavalt individuaalsetele näitajatele (positsioneering turuga võrreldes, isiklik tulemuslikkus jne) ettemääratud vahemikus.*
- *Peamiselt tugineme EKI ja THI tõusule, püüame kompromissi saavutada, töötasu tõus on regulaarne ja eelarvestatud, tulemustasu ei ole eelarvestatud, baseerudes kulude vähendamisel ja tulude suurendamisel.*
- *Ettevõttes on tulemuspalga süsteem ning seetõttu põhipalk on suhteliselt ebaoluline näitaja.*

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

AASTAPREEMIAD

Ligi pooled tööandjad on maksnud aastapreemiaid

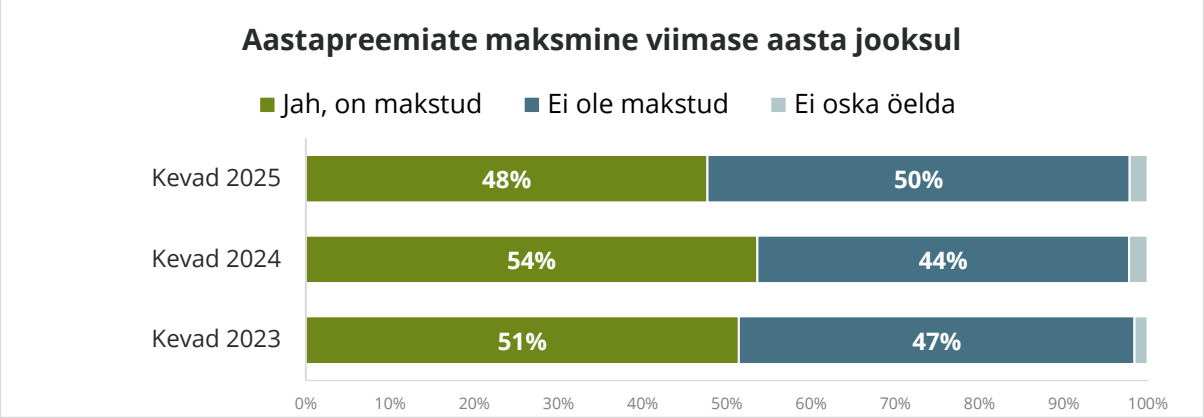
Pea pooled (48%) tööandjad on viimase aasta jooksul maksnud töötajatele preemiaid organisatsiooni majandustulemustest lähtuvalt, meeskonna või töötaja töötulemuse alusel või muudel põhjustel. Aasta tagasi oli preemiaid maksnud veidi rohkem (54%) küsitluses osalenud organisatsioonidest.

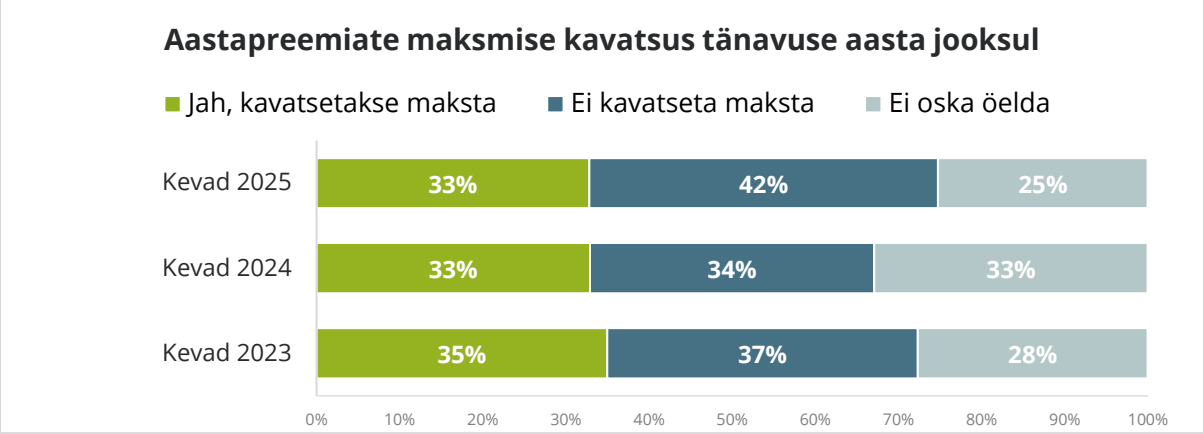
Suurem osa tööandjatest maksis preemiaid aasta lõpul detsembris, sama näitasid ka aasta tagasi toimunud uuringu tulemused. Oli aga ka neid, kes maksid preemiaid selle aasta esimestel kuudel.

Üle pooltes (58%) organisatsioonides, kus aastapreemiaid maksti, said sellest osa kõik töötajad. Veerandil juhtudest moodustas kõigile töötajatele makstud aastapreemia töötaja kuutöötasust 5–10%. Aga oli ka selliseid organisatsioone, kus aastapreemia moodustas 21–30% töötasust (15%) või ka üle 70% (13%).

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

Sel aastal kavatseb töötajatele preemiaid maksta kolmandik (33%) tööandjatest, veerand (25%) ei oska veel öelda, kas preemiaid makstakse, ja 42% on kindlad, et preemiaid ei maksta. Aasta tagasi oli rohkem neid, kes ei osanud öelda, kas preemiaid makstakse. Üle pooltel juhtudel on preemiate maksmine kavandatud aasta lõppu, detsembrisse.





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

TASUSTAMISE LÄBIPAISTVUS

Tasustamise põhimõtted on välja töötatud pooltes organisatsioonides

Kuna Euroopa Liidu Nõukogu võttis 2023. aastal vastu palkade läbipaistvuse direktiivi, mida hakatakse rakendama ka Eestis (vt lähemalt majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi veebilehelt: palkade läbipaistvus), uuriti tööandjate küsitluses, mida on organisatsioonides tehtud tasustamise läbipaistvamaks muutmisel ja kuidas hindavad tööandjad tasustamise süsteemi arusaadavust ja töötajate teadlikkust.

Pooltes küsitluses osalenud organisatsioonides on välja töötatud tasustamise ja lisatasude, sh tulemustasude maksmise põhimõtted, ja neid ka rakendatud. Kahes kolmandikus suurema töötajate arvuga organisatsioonides on tasustamise põhimõtted olemas. Üle saja töötajaga organisatsioonid jälgivad ka rohkem turgu ja tegelevad töötasude analüüsimisega. Väiksema töötajate arvuga organisatsioonides on tasustamine pigem individuaalne.

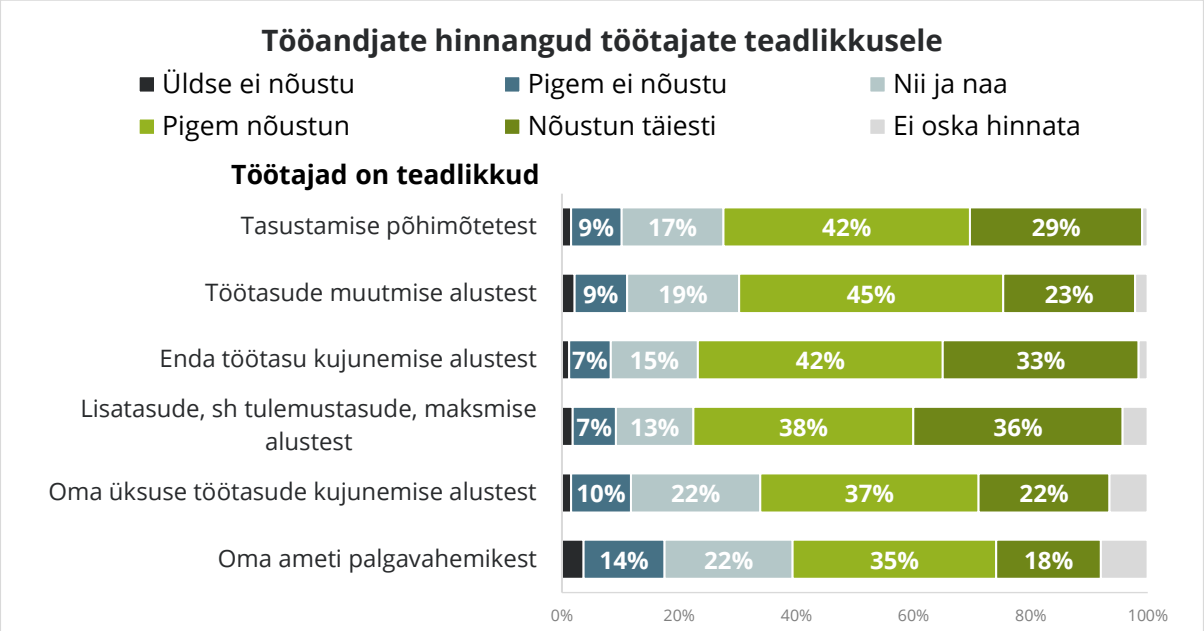
Tööandjad peavad töötajate teadlikkust tasustamise süsteemist üsna heaks – suurem osa arvab, et töötajad on teadlikud enda töötasu kujunemise ja lisatasude maksmise alustest, samuti tasustamise põhimõtetest.

Samuti arvab enamik tööandjaid, et nende organisatsiooni tasustamise süsteem on arusaadav ja õiglane.

Tasustamise süsteemi arusaadavust ja õiglust hindavad kõrgemalt need tööandjad, kelle organisatsioonis on sel teemal juhte koolitatud ning tasustamise põhimõtted ja ametite palgavahemike info on tehtud kättesaadavaks kõigile töötajatele.

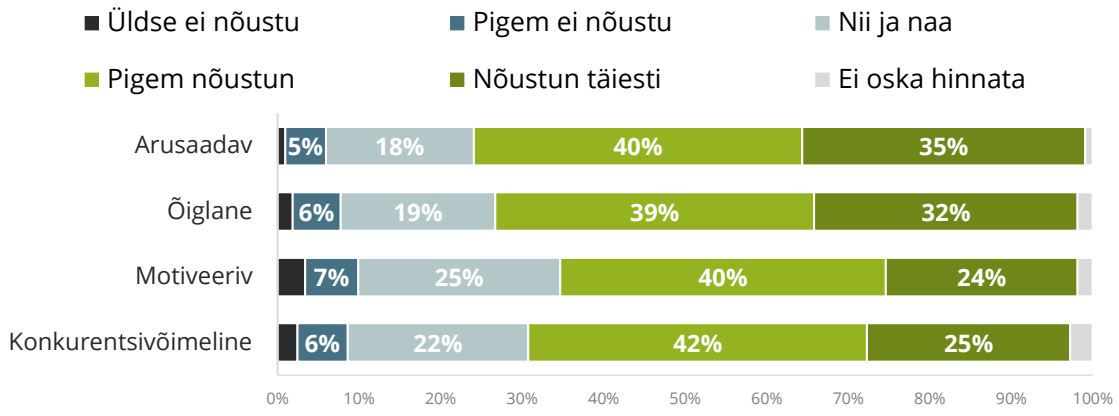
Aprillis ja mais 2025 korraldatud töötajate küsitluse esmased tulemused näitavad, et töötajad ei hinda oma teadlikkust tasustamise kohta nii heaks kui tööandjad – kui tasustamise põhimõtetest olid teadlikud 65% vastajatest, siis enda töötasu kujunemise alustest veidi üle pooled ning töötasu muutumise alustest alla pooled.

Tasustamise süsteemi hindas arusaadavaks üle kahe kolmandiku töötajatest, aga õiglaseks pidas seda vaid kolmandik ja motiveerivaks veerand vastajatest. Vaadake lähemalt töötajate küsitluse tulemuste kokkuvõttest.



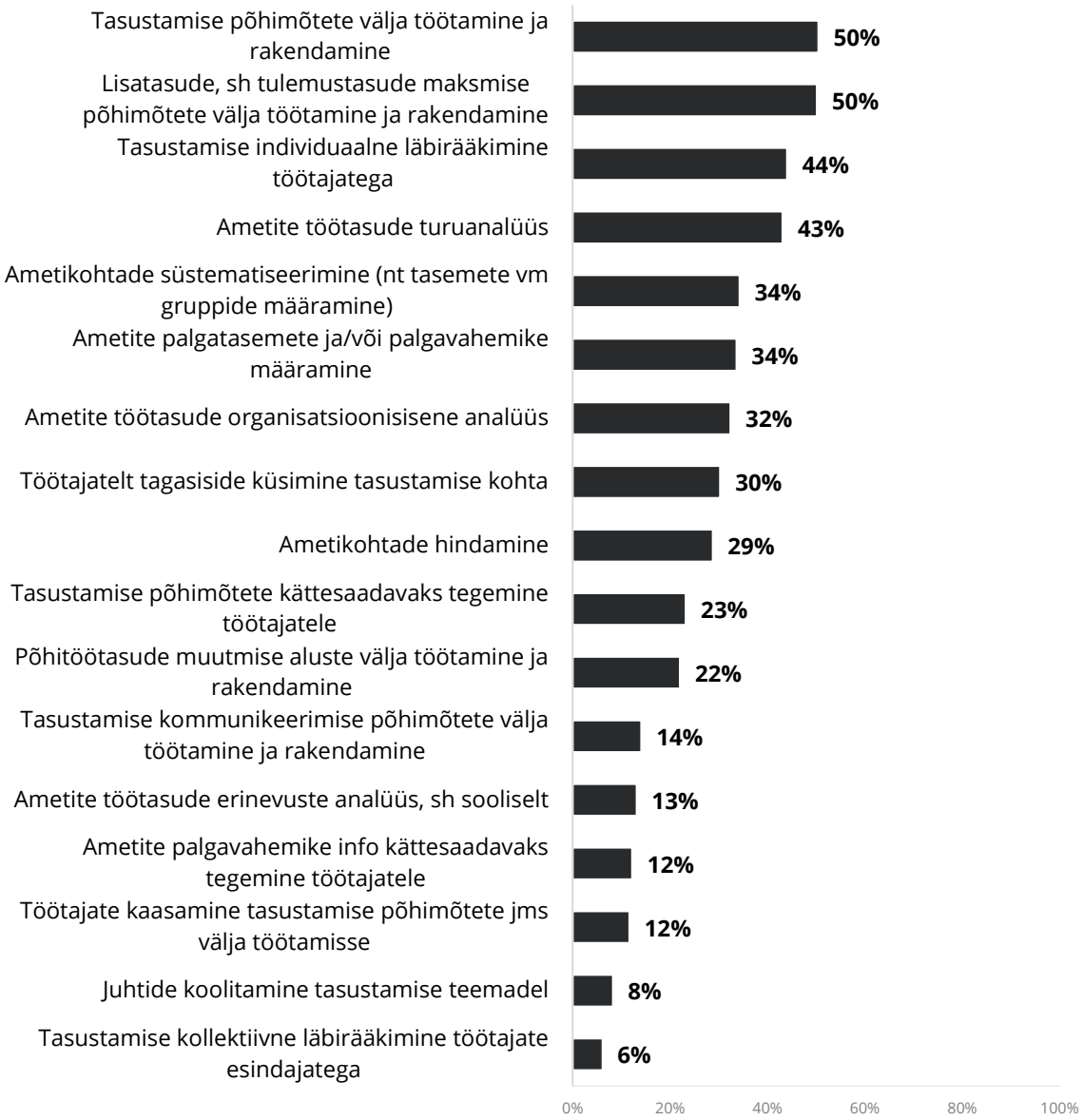
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööandjate hinnangud organisatsiooni tasustamise süsteemile



Palkade läbipaistvuse suurendamiseks tehtud tegevused

Milliseid tegevusi olete organisatsioonis teinud palkade läbipaistvuse suurendamiseks ja õiglase tasustamise kujundamiseks?



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

KAUGTÖÖ KORRALDUS

Kaugtööd lubatakse, kui töö iseloom seda võimaldab

Enamikus (76%) organisatsioonides võimaldatakse töötajatel kaugtööd teha, kui nende töö iseloom seda võimaldab. 17% tööandjatest ütles, et nende organisatsiooni töö iseloom ei võimalda kaugtöö vormis töötamist.
8% tööandjatest ei luba töötajatel väljaspool organisatsiooni töötada vaatamata sellele, et osade töötajate töö iseloom seda võimaldaks.

Võrreldes tulemusi 2016. ja 2013. aasta küsitlustega, on rohkem neid organisatsioone, kus kaugtööd lubatakse. Ühelt poolt võib see tulla sellest, et järjest enam töid ei ole seotud kindla asukohaga ja neid võib ka mujalt teha.

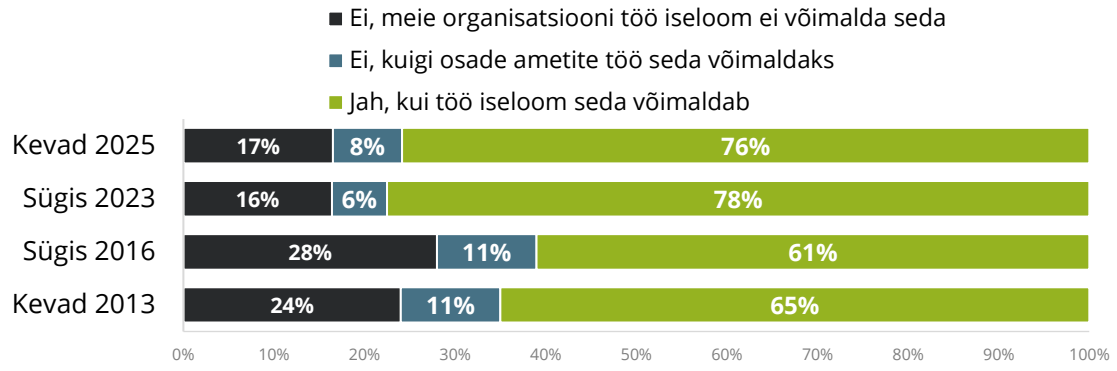
Teiselt poolt õpetas tervisekriis rohkem kaugtööd kasutama ka nendes organisatsioonides, kus varem eemalt töötamist võimalikuks ei peetud.

Kolmandikus (33%) organisatsioonides otsustavad töötajad ise, kus nad töötavad. Võrreldes 2023. aasta sügisel korraldatud tööandjate küsitluse tulemustega oli sel korral rohkem neid organisatsioone, kus on välja töötatud kaugtöö tegemise ametlik kord (28%).

Enamiku (74%) vastajate hinnangul ei ole kaugtöö korraldus nende organisatsioonis viimase aasta jooksul muutunud. 17% märkis, et see on muutunud paindlikumaks ja alla kümnendiku (9%) hinnangul jäigemaks.

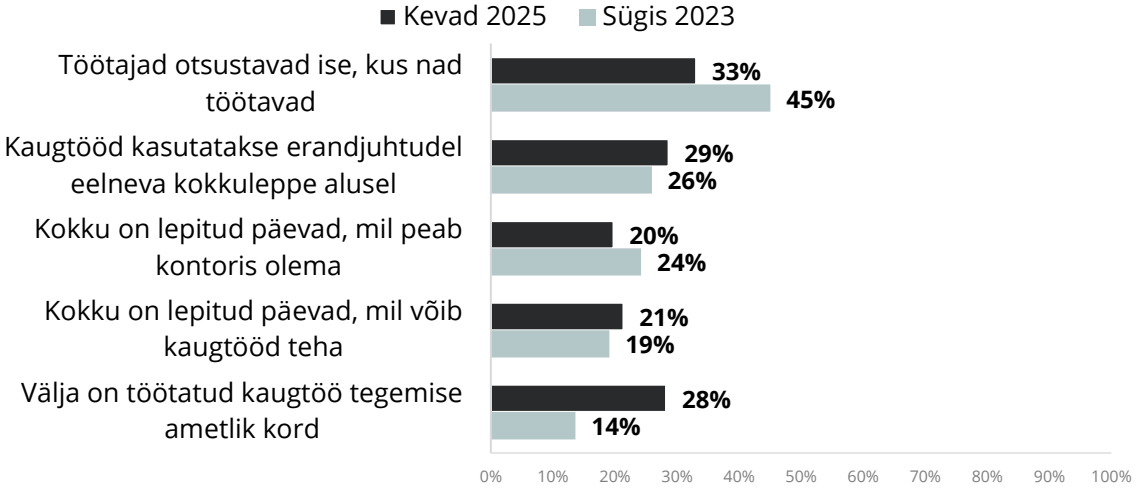
Kaugtöö lubamine

Kas Teie organisatsioonis saavad töötajad soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume, nt kodus või mujal, ehk teha kaugtööd?



Kaugtöö korraldus

Kuidas iseloomustate ja hindate kaugtöö korraldamist Teie organisatsioonis?



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

Töötajaid meelitatakse kontoris töötama mõnusa keskkonna ja üritustega

Tööandjatelt küsiti ka, kas nad on teinud midagi kontoris töötamise või kaugtöö soodustamiseks. Rohkem oli neid tööandjaid, kelle organisatsioonis soodustatakse mingil viisil kontoris töötamist, ja vähem neid, kus oli kaugtöö soodustamiseks midagi tehtud. Peamiselt soodustatakse kontoris töötamist mõnusa töökeskkonna kujundamisega, samuti jälgitakse kontoris käimise mugavust ja korraldatakse silmast silma üritusi.

Kaugtöö soodustamiseks kasutatakse hübriidtööd toetavaid töövahendeid ja tarkvara. Hübriidtöö eripärade teemal oli töötajaid koolitanud 10% vastajatest.

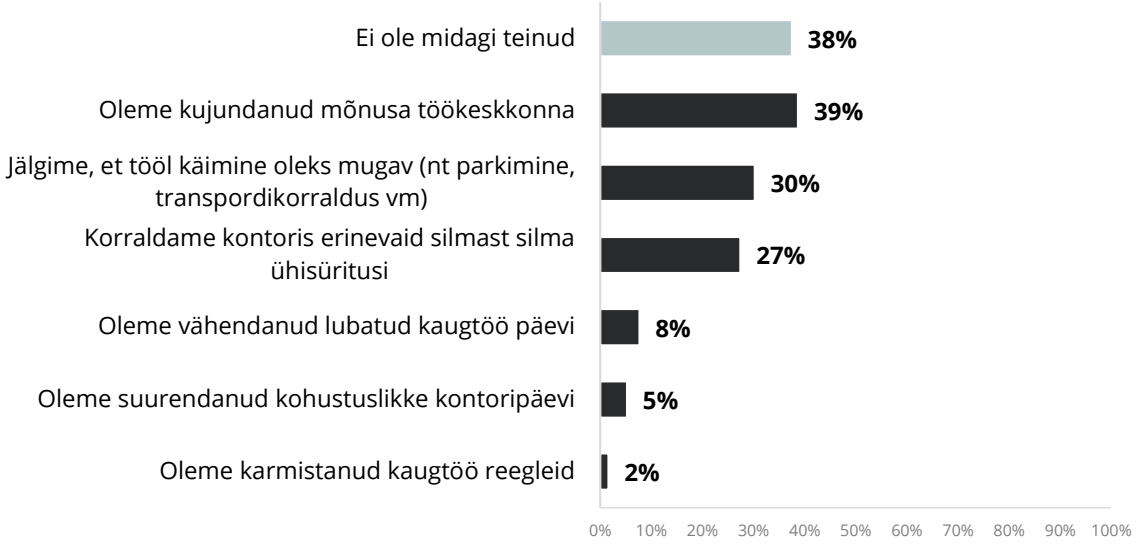
Kahe kolmandiku (66%) tööandjate hinnangul ei ole töötajate soov teha kontorist väljas kaugtööd viimase aasta jooksul muutunud. Üle kümnendiku (16%) hinnangul on see suurenenud ja pea sama paljude (12%) arvates vähenenud.

Aprillis ja mais 2025 korraldatud töötajate küsitluse esmased tulemused näitavad, et üle veerandi töötajatest on tundnud tööandja survet töötada rohkem kontoris.

Vaadake lähemalt töötajate küsitluse tulemuste kokkuvõttest.

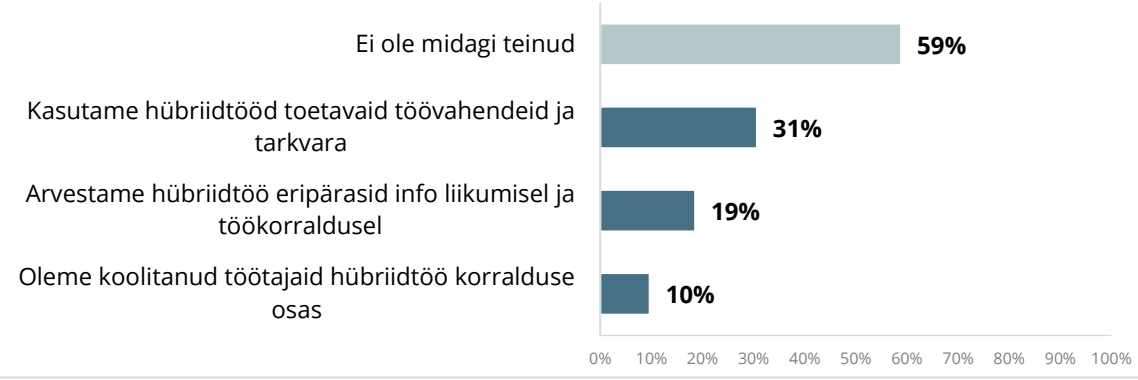
Tegevused kontoris töötamise soodustamiseks

Kas ja mida on viimase aasta jooksul Teie organisatsioonis tehtud kontoris töötamise soodustamiseks?



Tegevused kaugtöö soodustamiseks

Kas ja mida on Teie organisatsioonis viimase aasta jooksul tehtud kaugtöö soodustamiseks?



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

Tööandjad sooviks töötajaid rohkem kontoris näha

Tööandjatelt küsiti vabas vormis kommentaare töökorralduse muutuste kohta. Vastajad tõid välja, et kuigi tööandja sooviks töötajaid rohkem kontoris näha, siis töötajad hindavad paindlikkust ja kodus töötamise võimalust kõrgelt.

Allpool toodud tööandjate vastuste kirjaviis on muutmata.

- *Kontoritöötajad tahaksid väga kodukontoris töötada, aga tööandja soovib rohkem kontoris olemist. Pidev kodukontori kasutamine segab teiste inimeste töö planeerimist ja ebavõrdsus tekitab rahulolematust. Tööandja soosib kodukontorit ainult siis, kui töötajal on haigusnähud.*
- *Oodatakse inimesi rohkem kontorisse.*
- *Peaasi, et töö on tehtud, vahet pole, kus tehakse.*
- *Kuna on tootmisettevõte ja kontoritöötajate arv on väike, siis kaugtööd ei ole võimalik enamusel töötajatest teha. Kontoritöötajatel lubatakse vajadusel seda võimalust kasutada.*
- *Töötajad, kelle töö iseloom seda võimaldab, võivad kuus 1-3 päeva teha tööd kodukontoris.*
- *Väga tahaks inimesi kontorisse tagasi saada, aga täiesti lootusetu ikka. Paindlikkust hinnatakse enim kõigist töötingimusist.*
- *Meie organisatsioonis on tegemist kahe erineva lahendusega – on kaugtöö, mille puhul sõlmitakse eraldi kokkulepe ning on hübriidtöö (kodukontor/kontor), mis kehtib kõikidele töötajatele automaatselt ning mille kasutamine on vabatahtlik.*
- *Füüsiliselt tööl käia on kohati liiga kallis.*
- *Oleme teenindussektor, kodukontoris ei saa süüa teha ja kliente teenindada.*
- *Kaugtööd me ei saa rakendada meditsiiniõdedel, kes tegelevad asendusraviga keskuses, samuti korrapidajal. Kõik muud spetsialistid (arst, psühhiaater, sotsiaaltöötajad, kogemusnõustajad, juhtumikorraldaja, saavad teha kaugtööd vastavalt oma kompetentsile ja otsustuspädevusele. Viimase paari aastaga oleme seda tööd teinud paindlikumaks ja mugavamaks nii töötajatele kui ka patsientidele.*
- *Kui võimalik, siis soodustame kaugtöö tegemise võimalusi.*
- *Kaugtöö paindlikkus sõltub osakonnajuhist. Kui osakonnajuht on n-ö "leebem", on ka rohkem kodukontorist töötamist lubatud. Osad juhid on seevastu endiselt seda usku, et kui inimene kontoris ei käi, siis ta ka tööd ei tee ehk pigem oma töötajatel kodukontoris töötamist ei luba.*
- *Kaugtöö efektiivsus on kontoritöö efektiivsusega sama vaid tugevat sisemist motivatsiooni omavatel töötajatel.*
- *Meil on lubatud kaugtööd teha, kui ametikoht seda võimaldab, aga mitte igapäevaselt, vaid siis kui selleks on vajadus ja kokkulepe. Kas töötajal on laps haigestunud, on ise tervis kehv, aga saab tööd mingil määral teha jms.*
- *Kontoris oleme 4 päeva nädalas.*
- *Kodukontoris töötamist me enam ei praktiseeri.*
- *Üldiselt on jäänud samaks, kuid sellel aastal sooviks reguleerida või meeskonnaga leida ülesse rütm, mis toetaks koos töötamise tulemislikkust.*
- *Meie organisatsioonis töötavad valdavalt õpetajad ja treenerid, kes soovivad töötada oma töökohal, sest selleks korraldatud töökeskkond on siin hästi korraldatud.*
- *Kel võimalik, võib kasutada kaugtööd, kuid meie ettevõtte spetsiifikat arvestades, jäävad kaugtööl töötavad töötajad igapäevastest tegemistes kaugeks.*
- *Kõike võib teha, kaugtööd, vabu päevi võtta jne, kui töö asjad on järje peal ning asjad tehtud. Pigem näitab praktika, et inimesed hindavad oma panust ja kiirust üle ning endiselt tuleb ette hilinemisi, eriti kui tehakse tööd ilma pikalt silmast silma kohtumiseta ja projekti koosolekuta. Iga esmaspäev on aruandmine, kui asjad pole korras, peab viibima kontoris, et tõsta probleemide lahendamise ning teostamise operatiivsust.*
- *Meie töötajatel oli kaugtöö võimalus juba aastaid enne Covidit. Pigem on näha, et töötajad soovivad rohkem kontoris töötada.*
- *Osadel töötajatel efektiivsus väheneb kodukontoriga ning seeläbi ka töötasu.*

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

TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

Tööandjad värbavad jätkuvalt aktiivselt

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

Tööandjatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul võtnud tööle uusi töötajaid. Suurem osa (72%) küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul uusi töötajaid tööle võtnud. Aasta tagasi oli uusi töötajaid tööle võtnud 70% vastajatest, kaks aastat tagasi 73%.

Sagedamini (55%) oli uusi töötajaid palgatud ära läinud töötajate asendamiseks. Uutele töökohtadele oli töötajaid tööle võtnud üle kolmandiku (37%) küsitluses osalenud tööandjatest.

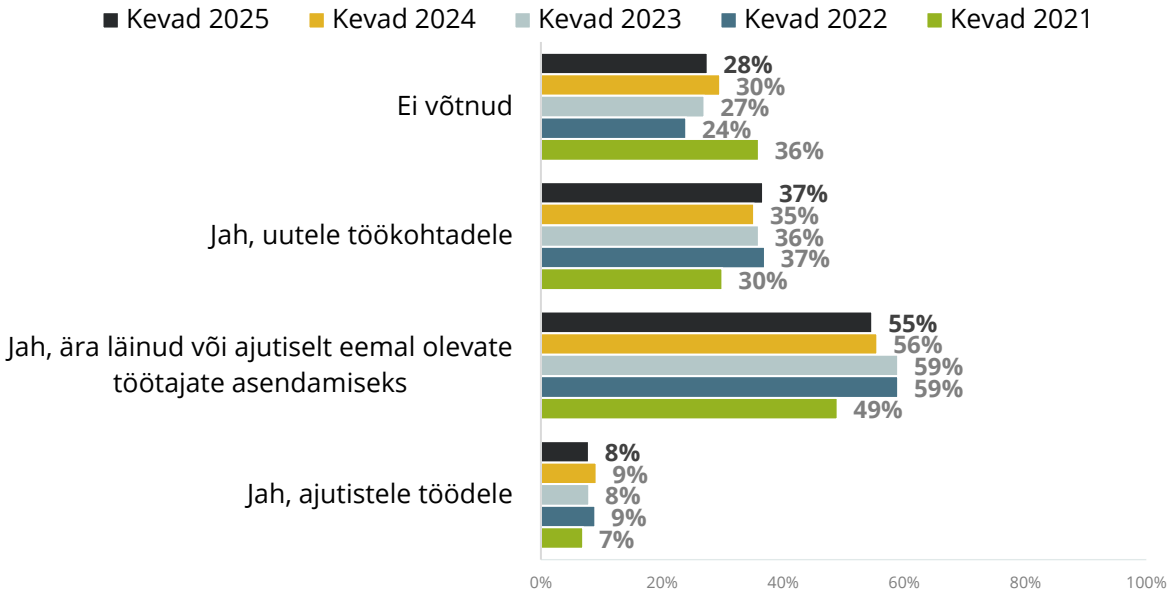
Töötajad liiguvad rohkem suuremates organisatsioonides, väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas on vähem neid, kes on uusi töötajaid tööle võtnud või töösuhteid lõpetanud. Näiteks kuni viie töötajaga organisatsioonidest oli uusi töötajaid tööle võtnud vaid 26%. Samas kui suurema töötajate arvuga organisatsioonidest oli enamik uusi töötajaid tööle võtnud.

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

2021. aasta kevadel oli tööandjate värbamisaktiivsus juba mõnevõrra taastunud.

Uute töötajate tööleVõtmine

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



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

64% tööandjatest plaanib värvata uusi töötajaid

Küsitluses osalejatelt uuriti, kas nad plaanivad järgmise kuue kuu jooksul võtta tööle uusi töötajaid. Suurem osa tööandjatest (64%) märkis, et nad plaanivad uusi töötajaid tööle võtta. Eelmisel aastal plaanis uusi töötajaid tööle võtta 63% vastajatest, kaks aastat tagasi 65%.

Ligi kolmandik (29%) kavatseb värvata töötajaid uutele töökohtadele ja veidi alla poole (43%) kavatseb töötajaid tööle võtta ära läinud või ajutiselt eemal olevate töötajate asendamiseks.

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

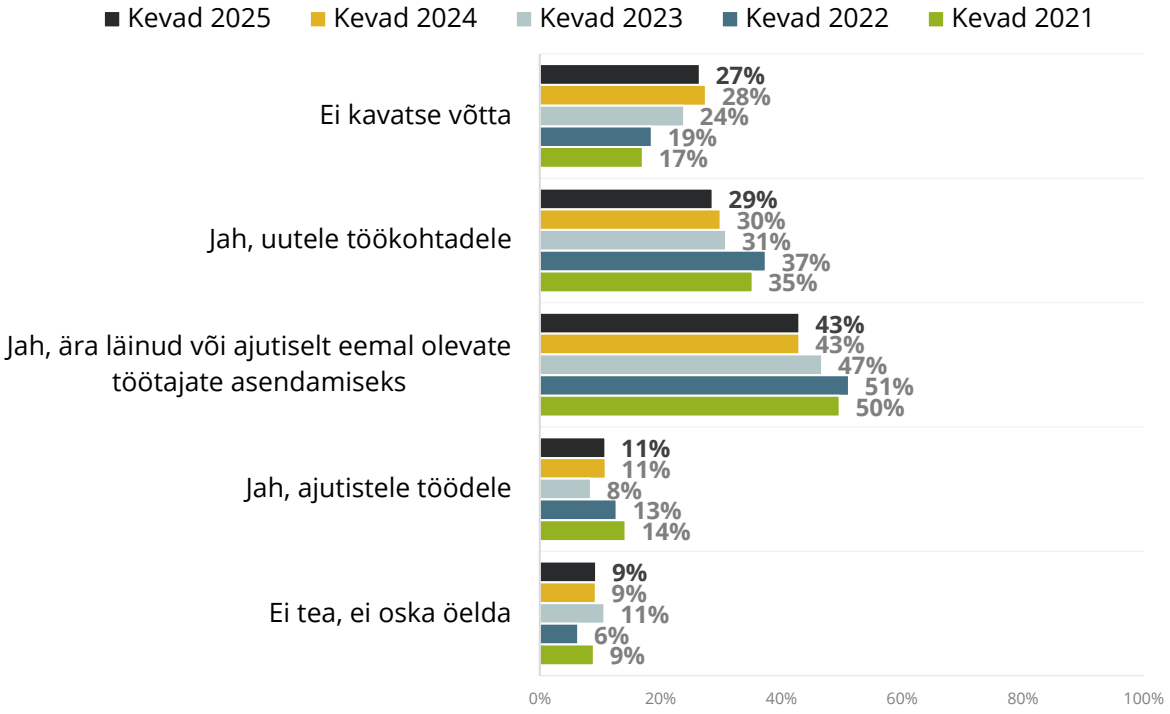
Selliseid organisatsioone, kus ei olnud uusi töötajaid tööle võetud ja ka ei plaanitud seda teha, oli vastajate hulgas 14%, aasta tagasi 19%. Samas peab arvestama, et osalejate seas oli suhteliselt vähe väikeettevõtteid, mis ei ole tööturul nii aktiivsed kui suuremad ettevõtted.

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

Töötajate töölevõtmise kavatsus

Kas Teie organisatsioon kavatseb tööle võtta uusi töötajaid?

Vastajate osatähtsus, jah-vastuse korral sai märkida mitu



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

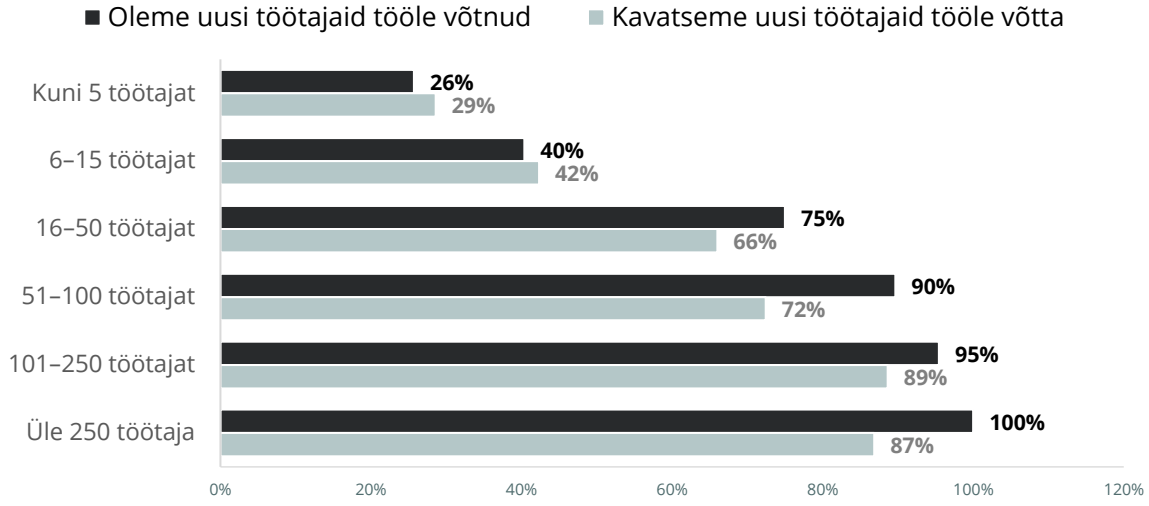
Värbamisel on aktiivsemad suuremad organisatsioonid

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

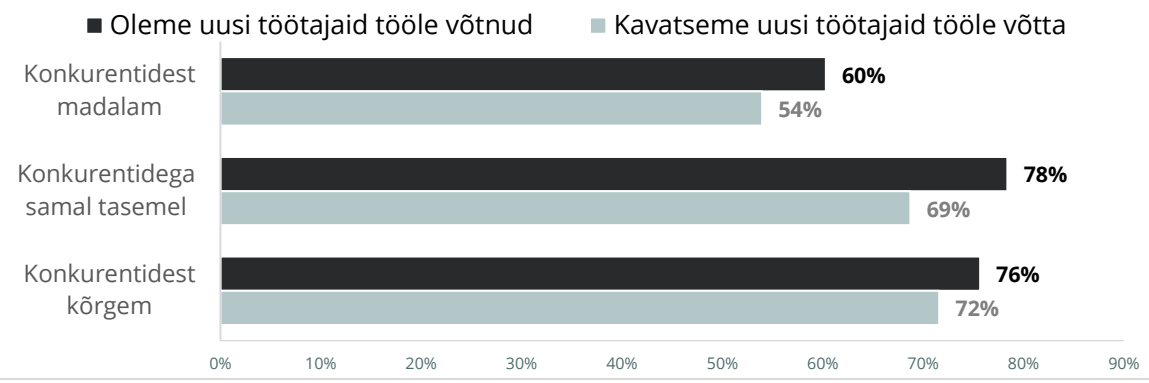
Palgatasemete järgi on tööturul aktiivsemad oma töötasude taset konkurentidest kõrgemaks hindavad tööandjad. Madalama palgatasemega organisatsioonide seas on rohkem kuni viie töötajaga ettevõtteid, kus tööjõu voolavus on väiksem.

IKT valdkonna tööandjate seas oli rohkem neid, kes olid värvanud ja plaanisid värvata uutele töökohtadele.

Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus töötajate arvu järgi, kevad 2025



Uusi töötajaid tööle võtnud ja tööle võtta kavatsevate tööandjate osatähtsus palgataseme (konkurentidega võrreldes) järgi, kevad 2025



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

Töösuhteid on lõpetatud muudel põhjustel kui koondamine

69% küsitluses osalenud tööandjatest oli viimase kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetanud, peamiselt oli seda tehtud muudel põhjustel kui koondamine. Sagedamini lõpetatakse töösuhteid töötajate algatusel ja poolte kokkuleppel. 24% vastanud tööandjatest oli töötajaid koondanud, mida on vähem kui aasta tagasi.

Suurem osa vastajatest (55%) ei plaani järgmise kuue kuu jooksul töötajatega töösuhteid lõpetada. Siiski on ka neid (11%), kes kavatsevad töötajaid koondada või muudel põhjustel töösuhteid lõpetada (13%). Ligi veerand (24%) tööandjatest ei oska veel öelda, kas töösuhteid lõpetatakse.

Enamik kuni viie töötajaga organisatsioonidest (86%) ei olnud töötajatega töösuhteid lõpetanud ja suurem osa ei plaaninud seda ka teha. Enamikus suurema töötajate arvuga organisatsioonides on töösuhteid lõpetatud ja ilmselt tuleb seda teha ka edaspidi.

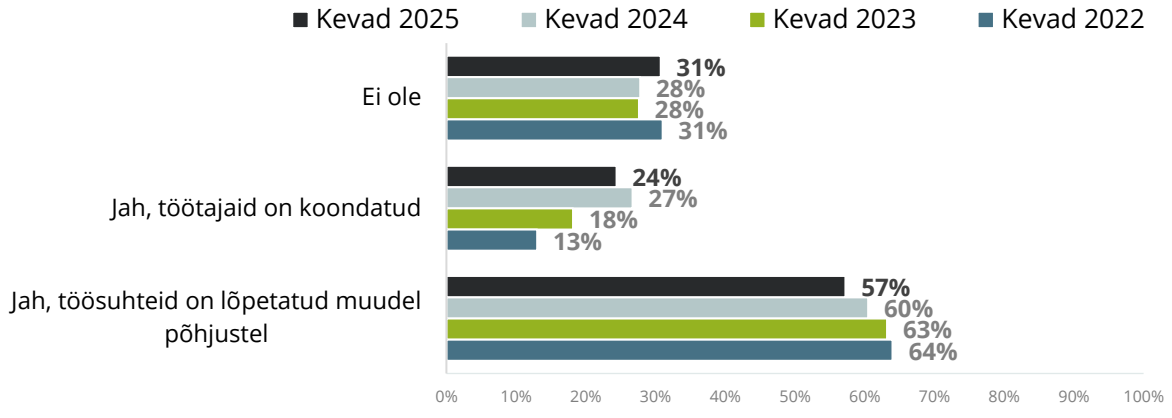
Töötajaid koondanud ettevõtteid oli rohkem tööstuse valdkonnast. Muudel põhjustel oli töösuhteid lõpetatud rohkem avalikus sektoris, hariduses ja IKT-ettevõtetes.

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

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

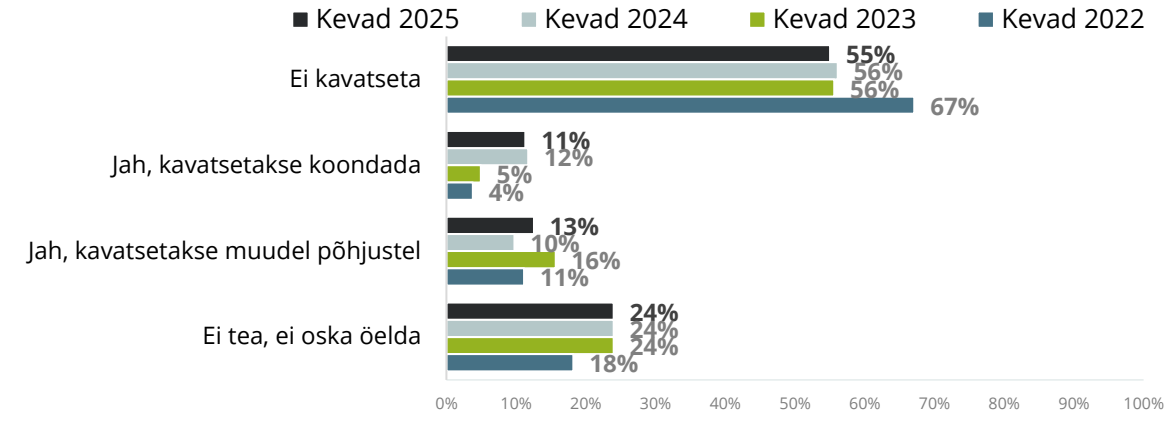
Töösuhete lõpetamine

Kas Teie organisatsioonis on viimase kuue kuu jooksul töösuhteid lõpetatud?



Töösuhete lõpetamise kavatsus

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



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

HINNANGUD TÖÖTURU OLUKORRALE

Üle poolte tööandjate hinnangul on vajalikke töötajaid puudu

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

Sel kevadel oli küsitluses osalejate seas kolme eelmise kevadega võrreldes vähem (59%) neid, kelle hinnangul on vajalikke töötajaid puudu, ja rohkem (24%) neid, kelle hinnangul on töötajaid piisavalt.

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

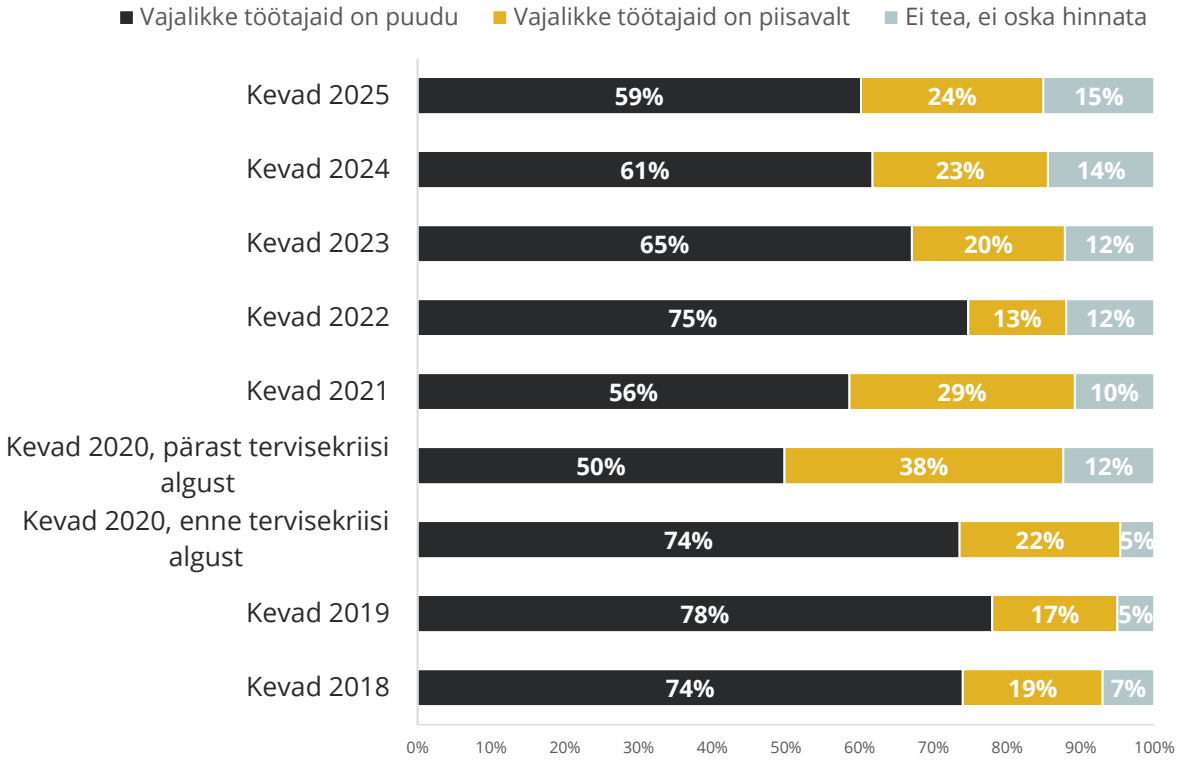
Rohkem tunnetavad töötajate puudust ehituse, hariduse, tervishoiu ja tööstuse valdkonna tööandjad, samuti suurema töötajate arvuga organisatsioonid.

Kolmandik kaubanduse valdkonna tööandjatest hindas, et vajalikke töötajaid on piisavalt.

Piirkondade järgi tunnetavad töötajate puudust rohkem Tartus ja Tartumaal tegutsevad tööandjad.

Hinnang tööturu olukorrale

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



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

Töötajate leidmine ei ole väga palju keerulisemaks muutunud

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

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

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

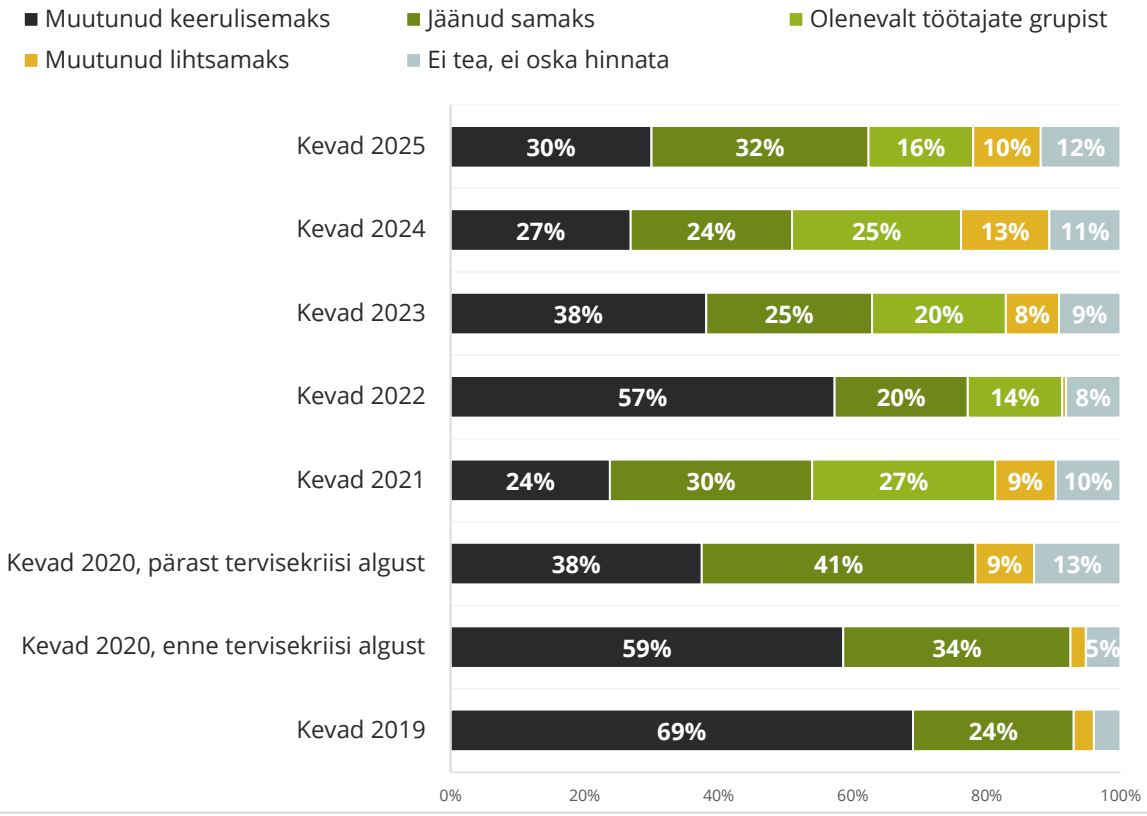
Kahel järgneval aastal (2023–2024) andis terav tööjõupuudus ja tihe konkurents töötajate pärast veidi järele – inimesi koondati ja tööandjad ei olnud värbamisel nii aktiivsed, samas tööotsijate kandideerimisaktiivsus oli suur.

Selle aasta kevadel on veidi suurenenud nende tööandjate osatähtsus, kelle hinnangul on töötajate leidmine muutunud keerulisemaks (30%) ja vähem on neid, kelle hinnangul on see muutunud lihtsamaks (10%) või sõltub töötajate grupist (16%). Peaaegu kolmandiku (32%) jaoks on olukord samaks jäänud.

Kõrgema palgatasemega organisatsioonide seas oli üle kümnendiku (15%) neid, kelle hinnangul on töötajate leidmine lihtsamaks muutunud. Madalama palgatasemega organisatsioonidest üle kolmandiku (35%) jaoks on värbamine keerulisemaks muutunud.

Hinnang töötajate leidmise keerukusele

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



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

Keerulisem on leida tippspetsialiste ja oskustöölisi

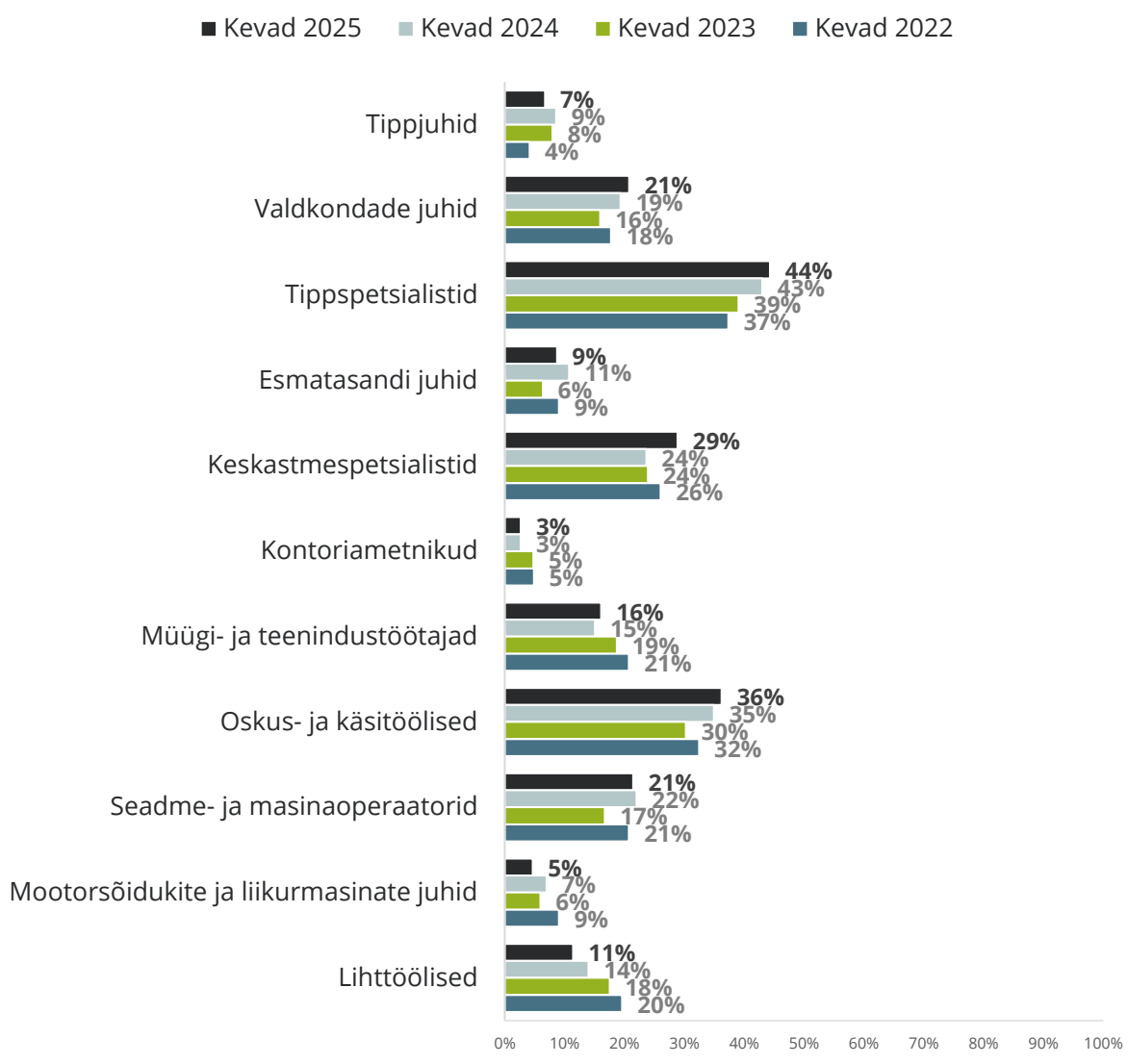
Tööandjatelt küsiti, keda on nende hinnangul tööturult keerulisem ja keda lihtsam leida.

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

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

Ametirühmade töötajad, keda on keerulisem leida

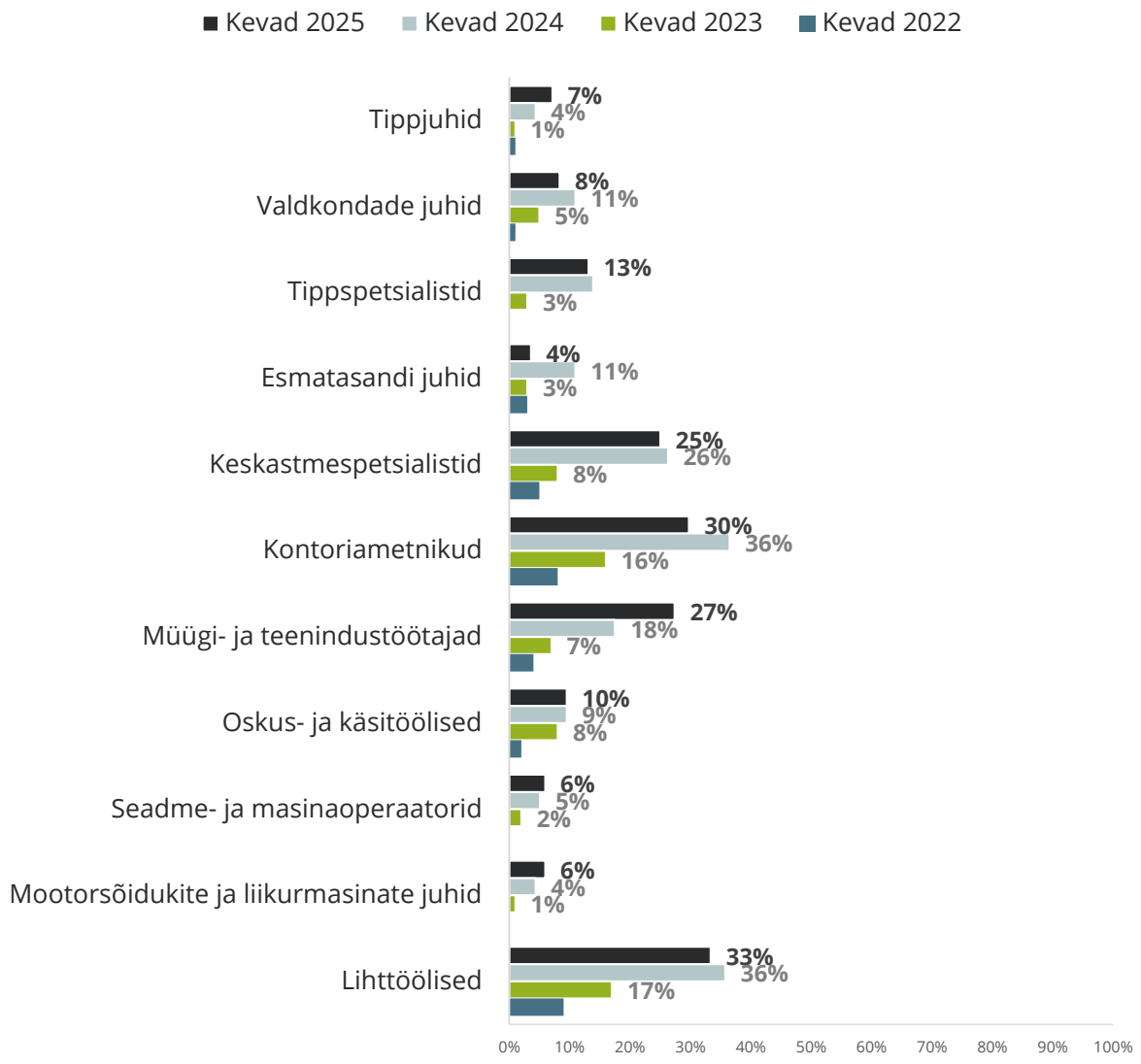
Vastajate osatähtsus nende hulgas, kes leidsid, et töötajate leidmine on kas lihtsamaks või keerulisemaks muutunud



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

Ametirühmade töötajad, keda on lihtsam leida

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



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

Töötajate suurenevad palgaootused teevad värbamise keeruliseks

Tööandjatelt küsiti, kuidas muutub nende arvates töötajate leidmine 2025. aastal. Võrreldes eelmise aastaga on tulemused üsna sarnased – veidi rohkem on neid tööandjaid (22%), kelle hinnangul muutub töötajate leidmine keerulisemaks. 12% märkis, et olenevalt töötajate grupist võib töötajate leidmine muutuda nii keerulisemaks kui ka lihtsamaks.

42% küsitluses osalejatest arvas, et töötajate leidmise võimalused jäävad samaks. 20% ei osanud hinnata, kuidas olukord muutuda võiks.

Vaid 4% tööandjatest arvas, et töötajate leidmine muutub 2025. aastal lihtsamaks.

Enamiku (74%) tööandjate hinnangul teevad töötajate leidmise keerulisemaks kasvavad palgaootused ja noorte vähene huvi nende tegevusalal töötamise vastu (50%).

Üle poolte (61%) vastajate hinnangul on tööle kandideerijate palgaootused viimasel ajal suurenenud. Olemasolevate töötajate palgaootus on kasvanud 69% tööandjate arvates.

Suurenevat konkurentsi töötajate pärast tunnetas veidi üle kolmandiku (35%) neist vastajatest, kelle hinnangul töötajate leidmine keerulisemaks muutub, kaks aastat tagasi andis sama hinnangu 53% vastajatest.

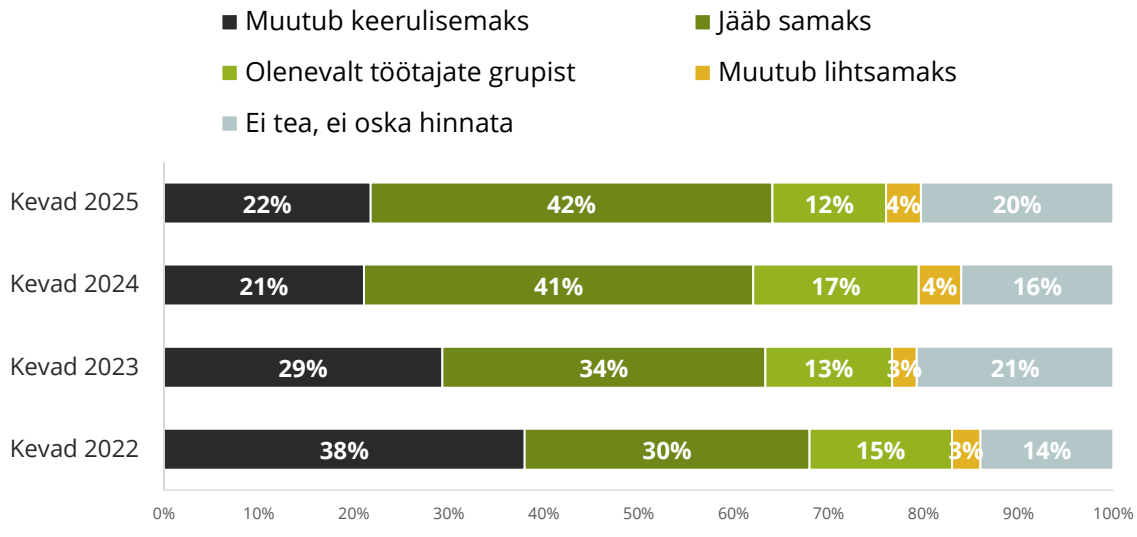
Tööandjatelt, kes arvasid, et töötajate leidmine muutub lihtsamaks või sõltuvalt töötajate grupist võib muutuda nii lihtsamaks kui ka keerulisemaks, küsiti ka, miks nad arvavad, et töötajate leidmine lihtsamaks muutub.

Peamise põhjusena märgiti tööotsijate arvu suurenemist tööturul – seda tunnetab ligi kaks kolmandikku (65%) vastajatest.

Lisaks hindas üle kolmandiku tööandjatest (37%), et töötajate omal soovil lahkumine ehk vabatahtlik voolavus on nende organisatsioonis vähenenud. 40% leidis, et tööotsijate aktiivsus tööle kandideerimisel ja enda tööle pakkumisel on suurenenud – need on ka tegurid, mis lihtsustavad töötajate leidmist.

Töötajate leidmise keerukuse prognoos

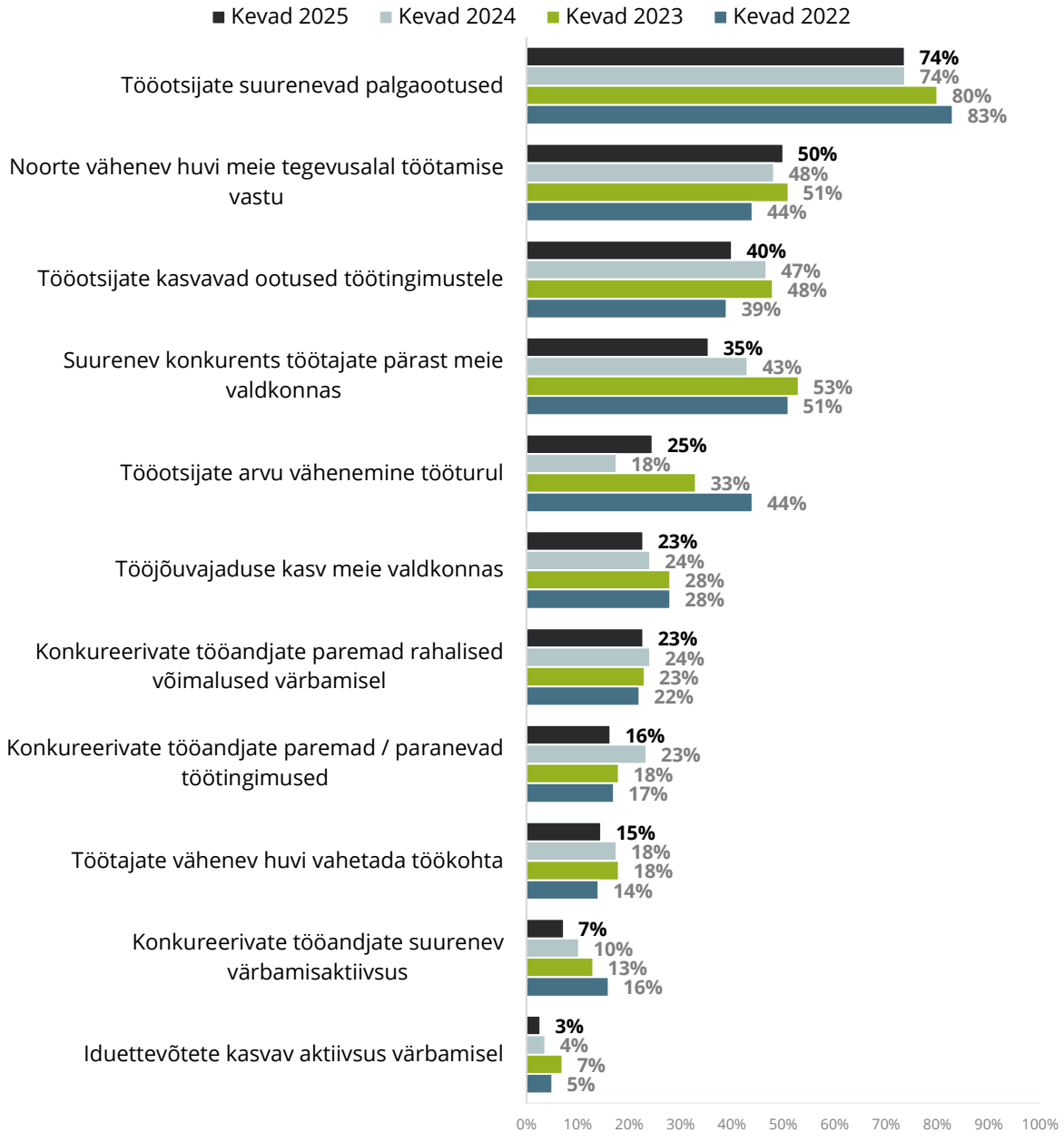
Kuidas muutub vajalike töötajate leidmine selle aasta jooksul?



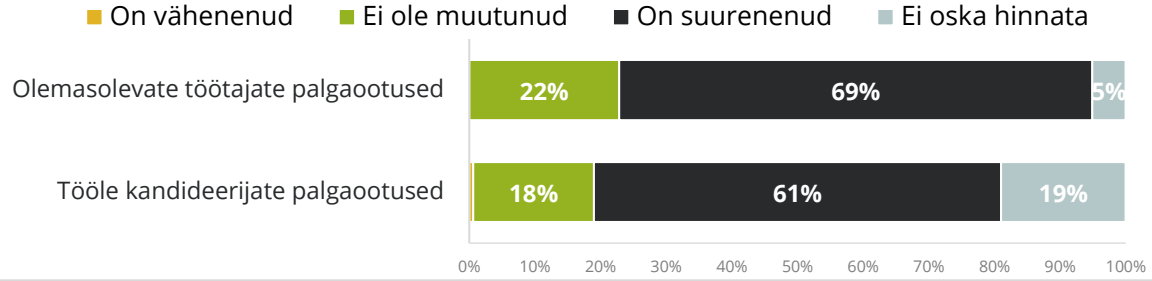
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate leidmise keerulisemaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine keerulisemaks muutub?



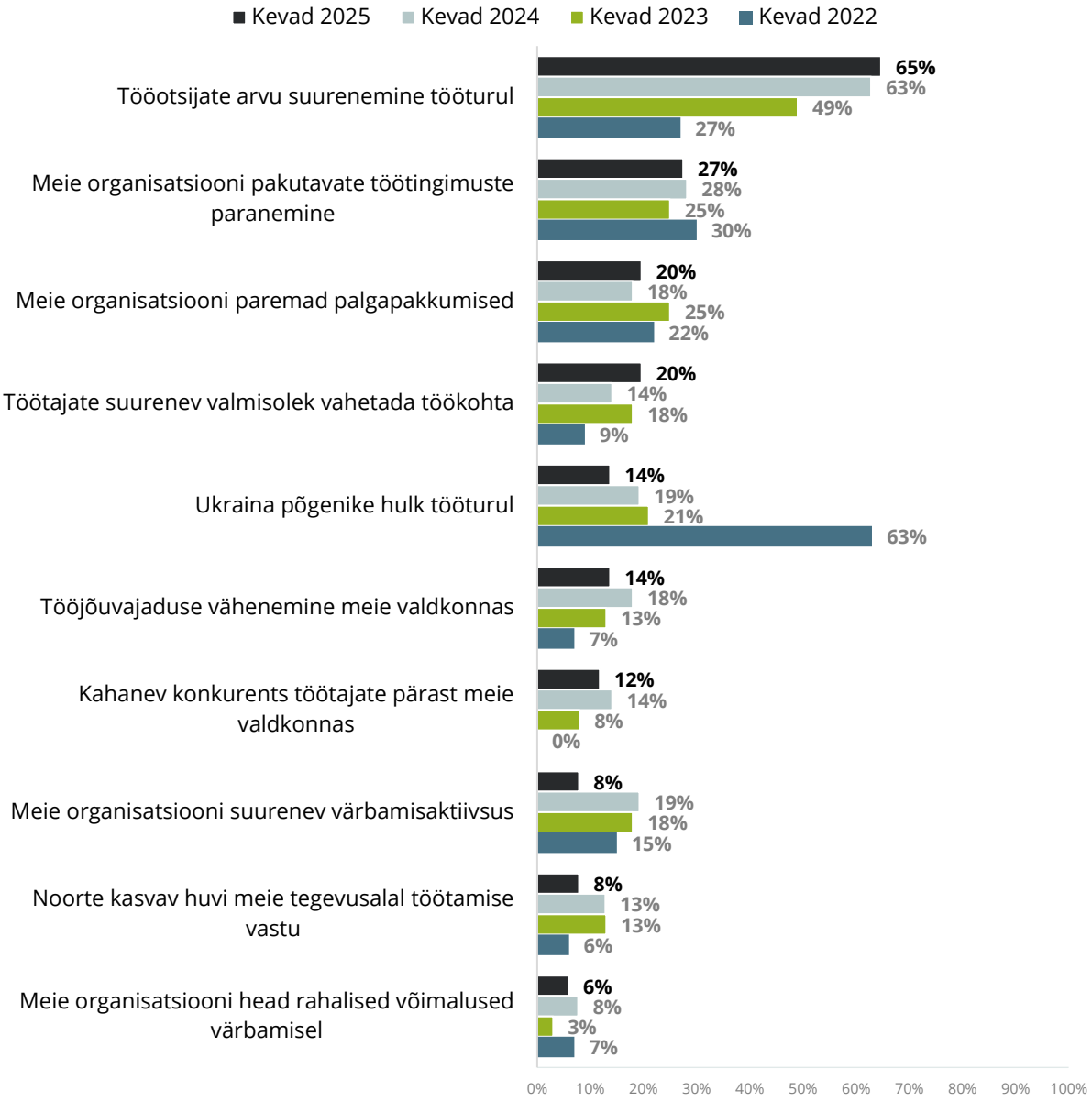
Tööandjate hinnangud palgaootuste muutusele viimase kuue kuu jooksul, kevad 2025



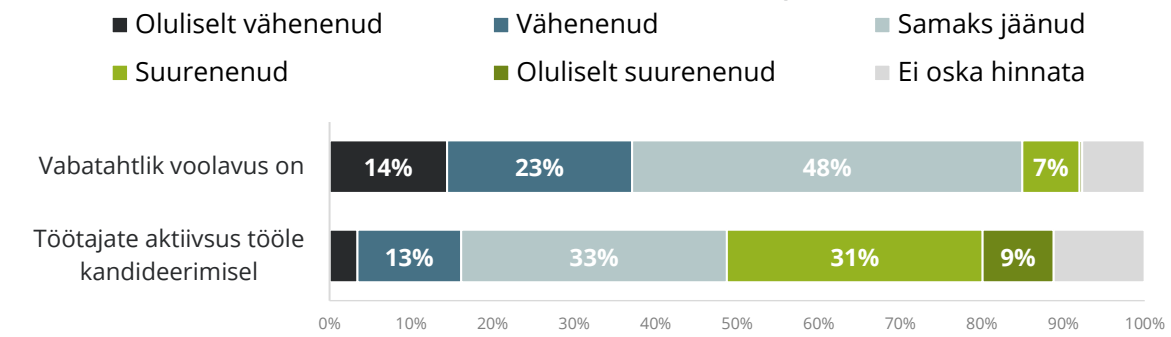
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate leidmise lihtsamaks muutumise põhjused

Miks töötajate leidmine lihtsamaks muutub?



Tööandjate hinnangud vabatahtliku voolavuse ja tööle kandideerimise aktiivsuse muutusele, kevad 2025



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

KOGEMUSED VÄRBAMISEL

Kandideerimisest loobumist on kogetud üsna sageli

Sel kevadel lisati värbamiskanalite kasutamise ja värbamisel kogetu kohta käivad küsimused töötajate ankeeti, et lühendada tööandjate küsitlust ja koguda hinnanguid laiemalt.

Töötajate ankeedis said vastajad märkida, kas nad on viimase aasta jooksul osalenud töötajate värbamisprotsessis või tegelenud uute töötajate leidmisega. Neilt, kes olid osalenud, küsiti seejärel hinnanguid värbamis-kogemuste, töötajate otsingukanalite kasutamise jm kohta.

Vastustest tehti väljavõte, kui küsitluse lõppemiseni oli jäänud mõni päev (26.05.2025). Kokku vastas värbamisega seotud küsimustele 586 inimest.

Pooled (50%) värbamisega kokku puutunud vastajatest olid kogenud n-ö kandidaadi ärakadumist – kandidaat ei vasta telefonile ja tagasi ei helista, ei vasta e-kirjale ja jätab töövestlusele tulemata, sellest eelnevalt teatamata.

40% värbajatest oli tulnud ette ka olukordi, mil sobiv kandidaat loobus konkreetsest tööpakkumisest. Üle kolmandiku (36%) värbajatest oli kogenud seda, et kandidaat loobus kandideerimisest siis, kui temaga kontakti võeti.

Töötajate värbamisel kogetud olukorrad

Kas Teil on viimase aasta jooksul värbamisel ette tulnud järgmisi olukordi?



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

CVKeskus.ee on üle veerandi vastajate jaoks töötajate otsingu-kanali esimene eelistus

Osalejatel paluti suvalises järjekorras ette antud töötajate otsingukanalid järjestada olulisuse järgi, kõige olulisem kanal paluti järjestada esimesele kohale.

Kuna küsitluse metoodikat muudeti, siis ei ole tulemused võrreldavad varasemate aastatega, kuigi ka tööandjate küsitluse tulemustes on varasematel aastatel eelistatuim kanal olnud tööportaal CVKeskus.ee.

28% uuringus osalejatest järjestas esimesele kohale tööportaali CVKeskus.ee.

Teise eelistusena märkis CVKeskus.ee 16% vastajatest.

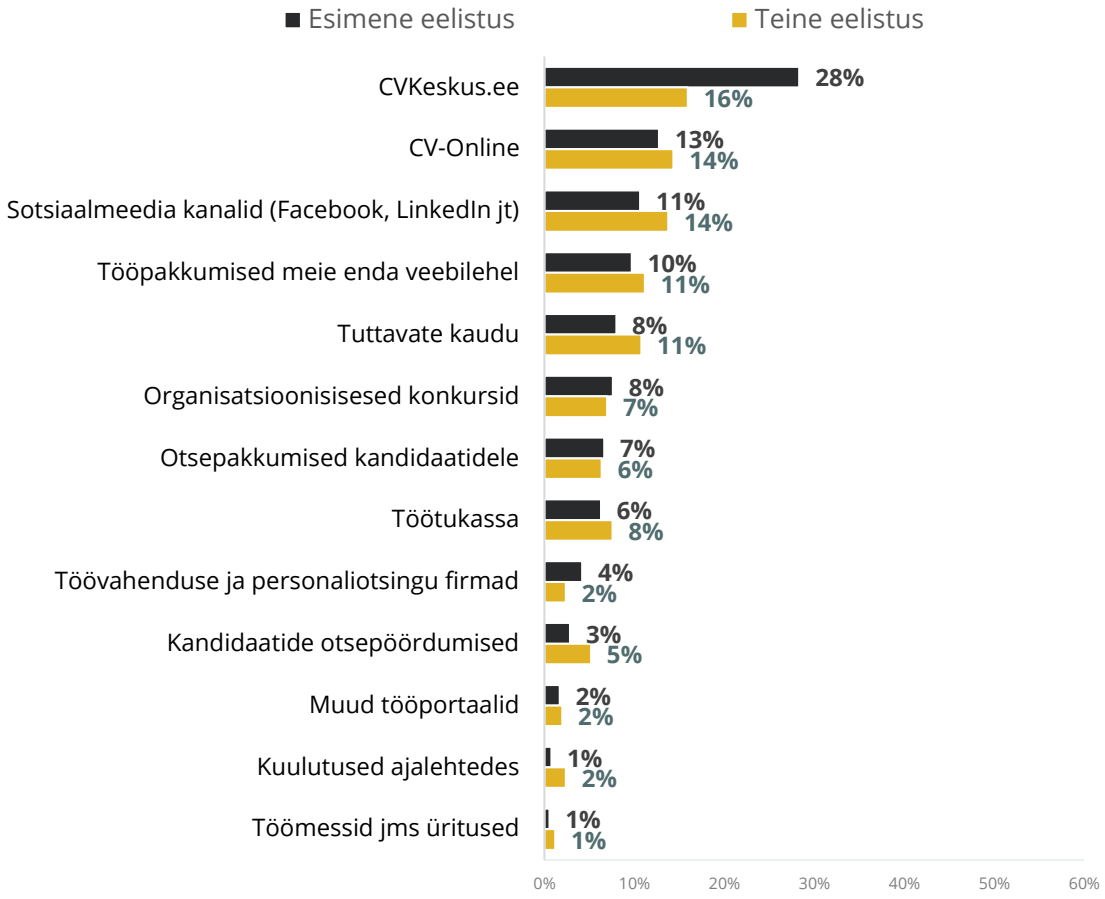
CV-Online on esimene eelistus 13% ja teine eelistus 14% vastajate jaoks.

Töötajate otsingukanalite küsimusele antud vastuseid mõjutab see, et küsitlust on levitatud CVKeskus.ee kaudu.

Tuntud tööportaalidele järgnevad eelistuste pingereas sotsiaalmeedia kanalid ja tööpakku-mised organisatsiooni enda veebilehel. Tuttavate kaudu otsingut eelistab alla kümnendiku (8%) vastajatest.

Töötajate otsingukanalite esimene eelistus

Milliste kanalite kaudu Teie organisatsioonis peamiselt töötajaid otsitakse?



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

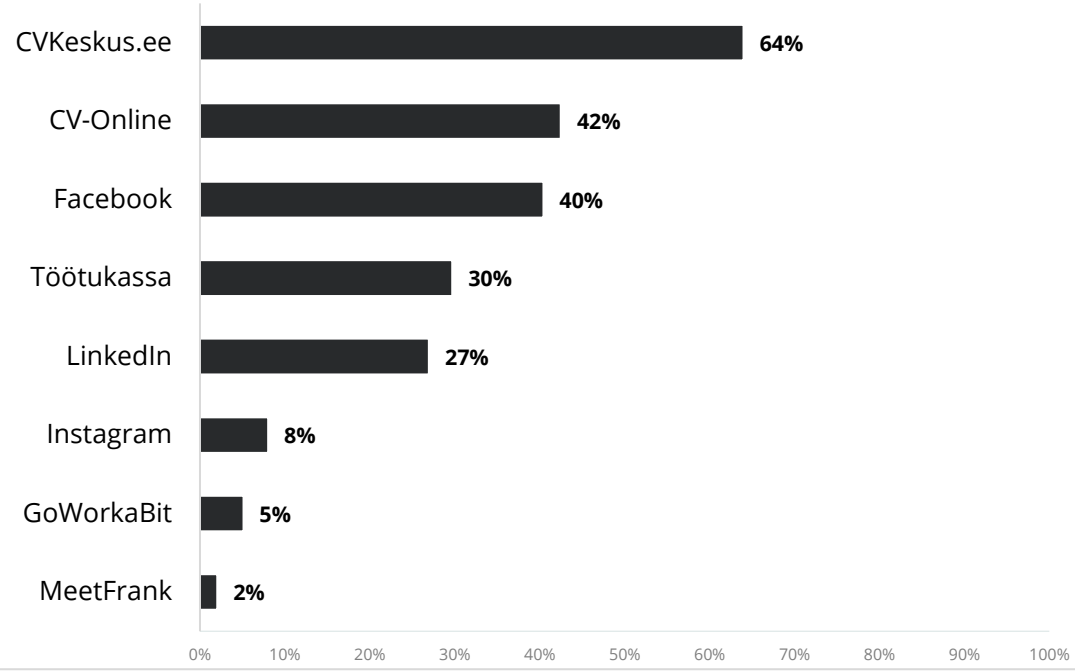
Tööandjad kasutavad värbamiseks erinevaid veebikanaleid

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

Rohkem oli vastajaid, kes olid kasutanud tööportaale CVKeskus.ee (64%) ja CV-Online (42%), samuti Facebooki (40%) ja töötukassat (30%).

Veebikanalite kasutamine töötajate otsingul

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

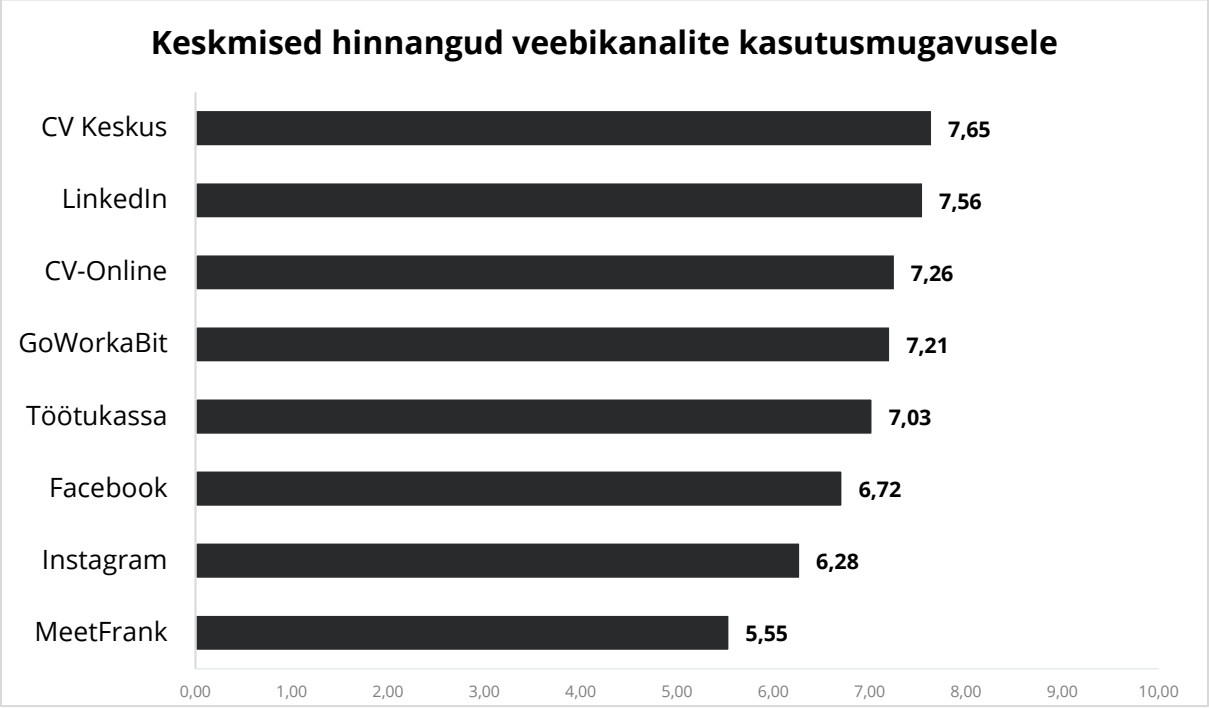


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Hinnangud töötajate otsinguks kasutatavatele veebikanalitele on positiivsed

Vastajatel paluti hinnata kasutatud veebikanalite kasutusmugavust skaalal 0–10.

Kasutusmugavuse osas sai kõige kõrgema keskmise hinde CVKeskus.ee, järgnesid LinkedIn ja CV-Online.



Vabas vormis vastused küsimusele „millistest võimalustest veebikanalite kasutamisel Te personaliotsingul kõige enam puudust tunnete?“

- *Pigem kui ühel või teisel kanalil mingi elementaarne või ootuspärane funktsionaalsus puudub - sh ei talletu toimingute ajalugu jms.*
- *Avalik palk.*
- *Töö on nii spetsiifiline, et töötaja leiame enamasti ise personaalsete pakkumiste näol.*
- *Vahet pole milline kanal on. Keeruline on leida inimest, kes sobitub meeskonda. Oskused on enamasti õpitavad.*
- *Taustakontroll.*
- *Soodsamaid pakkumisi ja ligipääsetavust ka ise keskkonna siseselt võimalike sobilike töötajatega ühendust võtta.*
- *Kandidaat peab vastama küsimustikule, edastatav CV on pildiga, kaaskiri tuleb kirjutada.*
- *Paremate sobivust pakkumist süsteemi poolt.*
- *Tasuta veebikanalid.*
- *Võiks kandidaadile näidata juba eos, kui tal ei vasta oskused üldse küsitule, nt kandideeritakse sotsiaalmeediahalduriks, aga inimene on töötanud ainult kokana või mehhaanikuna ja kaaskirja ei lisa, miks kandideerib. Kindel ei.*
- *Ei tunnegi, kõige paremad kandidaadid on alati tutvuste kaudu.*
- *Võimalust kandidaadile teateid saata, et küsida täiendavaid andmeid või dokumente.*
- *Paremast ülevaatest kandideerija ajaloo kohta, kui isik on varem kandideerinud – mis tegevusi temaga tehti, miks ei osutunud valituks jne. Ja ka võimalusest määrata kohustuslikud lisadokumendid, mida me kandideerijalt ootame (nt motivatsioonikiri).*

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

KOKKUVÕTE

65% tööandjatest on viimase kaheksa kuu jooksul **tõstnud töötajate põhipalkasid** ja 28% plaanib seda teha järgmiste kuude jooksul. Palgamuudatused rakendusid peamiselt selle aasta jaanuaris ja puudutasid üle pooltel juhtudel kõiki organisatsiooni töötajaid. Palgatõus jäi sagedamini 5–6% piiresse.

Palgatõusu plaanides on näha kerget elavnemist – veidi rohkem on neid, kes plaanivad palgatõusu, ja vähem neid, kes ei ole palku tõstnud ega kavanda seda teha või ei ole veel otsustanud. Vaid veidi üle kümnendiku (13%) küsitluses osalenud tööandjatest ei ole põhipalkasid muutnud ega kavatse seda ka teha.

Organisatsioonides, kus põhipalkade muutusi veel sel aastal plaanitakse, puudutavad need enamasti kõiki töötajaid ja palgatõus jääb sagedamini 3–4% või 5–6% ringi.

Põhipalkade muutmise või muutmata jätmise otsust mõjutavad eelkõige organisatsiooni majandustulemused ning majanduse olukord ja prognoosid. Vajalike töötajate saadavus või puudus tööturul on samuti oluline mõjutegur, kuid selle tähtsus on vähenenud – kui kaks aastat tagasi pidas seda oluliseks palkade muutmise otsust mõjutavaks teguriks iga teine küsitluses osalenud tööandja, siis sel kevadel andis sama hinnangu veidi üle kolmandiku (37%).

Võrreldes eelmise kevadega on veidi suurenenud nende tööandjate osatähtsus, kes on viimase kuue kuu jooksul **uusi töötajaid tööle võtnud** ja/või plaanib seda teha lähikuudel. Uusi töötajaid oli tööle võtnud 72% vastajatest ja 64% kavatseb seda teha, aasta tagasi olid vastavad näitajad 70% ja 63%.

Pisut on vähenenud töötajaid **koondanud** tööandjate osatähtsus. Töötajate koondamisplaanid on üle kümnendikul (11%) organisatsioonidel, eelmisel kevadel oli neid 12%, kaks aastat tagasi aga vaid 5%.

Kuigi enam kui pooled (59%) tööandjad **tunnetavad tööjõupuudust**, ei ole see enam nii terav kui varem. Iga neljas tööandja (24%) leiab, et vajalikke töötajaid on tööturul piisavalt – see on viimaste aastate kõrgeim näitaja. Võrdlusena oli 2022. aasta kevadel samal seisukohal veidi üle kümnendiku vastajatest (13%).

Värbamise lihtsamaks muutumisse tööandjad aga ei usu – vaid 4% tööandjatest prognoosib, et vajalike töötajate leidmine muutub 2025. aasta jooksul veelgi lihtsamaks. 42% tööandjatest prognoosib, et olukord tööturul jääb samaks, ning 22% kardab, et **värbamine muutub jälle keerulisemaks**.

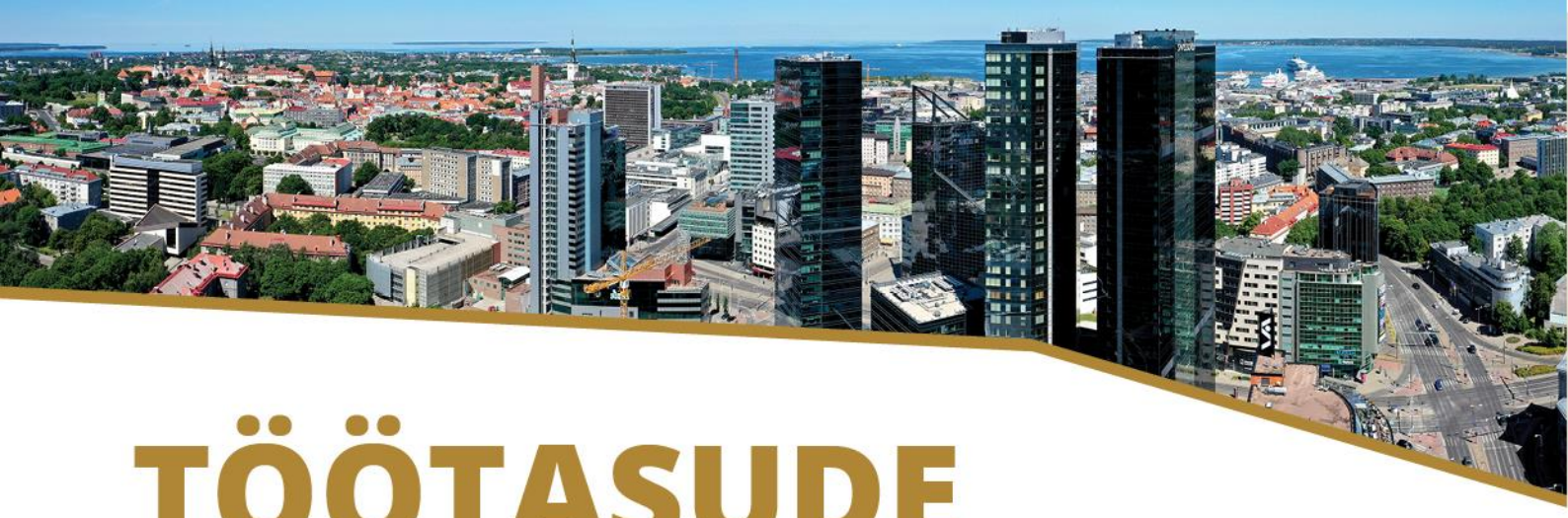
Tööotsijate **suurenenud palgaootused** on tööandjate sõnul peamine põhjus, miks töötajaid on keeruline leida – seda märkis 74% tööandjatest. Lisaks ütles iga teine tööandja, et värbamist raskendab **noorte vähenev huvi** nende ettevõtte tegevusalal töötamise vastu ja 40% tööandjatest oletasid, et tõusevad ka tööotsijate ootused töötingimustele. Kolmandik tööandjatest prognoosib suurenevat konkurentsi töötajate pärast oma tegevusalal, mis on majanduse taastumisel ka ootuspärane.

Üle kolmandiku (37%) küsitluses osalenud tööandjate hinnangul on töötajate omal soovil lahkumine ehk **vabatahtlik voolavus** nende organisatsioonis viimasel ajal vähenenud, samas kui töötajate aktiivsus tööle kandideerimisel ja enda tööle pakkumisel on 40% tööandjate arvates suurenenud. See leevendab ka **palgasurvet**.

Küsitlus korraldati 2025. aasta märtsis ja aprillis ning selles osales 332 organisatsiooni esindajat, kes kokku annavad tööd üle 50 000 töötajale. Vastajate seas olid ülekaalus suurema töötajate arvuga organisatsioonid, mille palgamuutused mõjutavad turgu rohkem.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
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