SUVI 2025

TRENDID TÖÖKORRALDUSES:
TÖÖ JA ERAELU TASAKAAL KAUGTÖÖ MÕJU TÖÖHEAOLULE



TÖÖTAJATE ja **TÖÖOTSIJATE** küsitluse tulemuste kokkuvõte

Kui paljude töötajate **põhipalgad** on muutunud?
Kuidas on muutunud **palgaootused**?
Kui hästi õnnestub **töö- ja eraelu sobitamine**?
Kuivõrd mõjutab **kaugtöö** korraldus tööheaolu?
Millest ollakse valmis **unistuste palga** saamiseks loobuma?

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused

cvkeskus

TÖÖTAJATE JA TÖÖOTSIJATE KÜSITLUSE KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2025

Hea lugeja!

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

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Stressi ja pingetega seotud küsimused olid esmakordselt meie küsitluses 2019. aasta kevadel ning neid aitas koostada ergonoomia ja tööpsühholoogia teenuseid pakkuv ettevõte PE Konsult. Kaugtöö ja IKT-vahendite kasutamise ning töö ja isikliku elu sobivuse küsimused lisati ankeeti koostöös Tartu Ülikooli teadlastega. Koostöös Elisa Eesti ja tööportaaliga CVKeskus.ee uuriti taas tööle kandideerimise kogemusi ja finantsilist kindlustunnet. Samuti lisati küsimused lapsehoolduspuhkusel olemise mõjude kohta.

Küsitlusse aitas töötajaid ja tööotsijaid kaasata **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**. Kokku vastas küsitlusele **5432** inimest.

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 **Jäämari**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: nutitelefon Xiaomi Redmi Note 14 5G 128 GB koos akupangaga uuringupartnerilt **Elisa Eesti**, juhtmevabad kõrvaklapid Apple Airpods 4 ANC koos laadimiskarbiga Eesti suurimalt tööportaalilt **CVKeskus.ee**, kolm **Viking Line'i** kinkekaarti ja kast **Jäämari** käsitöö pulgajäätist.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2025. aasta sügisel. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

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

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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD 4
TÖÖTASUDE VAHEMIKUD 5
TÖÖTASUDE MUUTUSED 6
TOIMETULEK JA KINDLUSTUNNE 10
PÕHIPALGAGA RAHULOLU 14
TASUSTAMISE LÄBIPAISTVUS 19
TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL 21
TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE 22
PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL 30
TÖÖ JA ISIKLIKU ELU KORRALDUS 32
KAUGTÖÖ KORRALDUS 34
TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS 39
PINGED JA STRESS 44
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE 47
UURINGUS OSALEJAD 50
KOKKUVÕTE 53
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 300–500 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.

TÖÖTASUDE VAHEMIKUD

Uuringus osalejate keskmine töötasu kasvas 6,7%

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2025 oli **2312 eurot**. Aasta tagasi oli see **2168 eurot**. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **6,7%**. Eelmisel aastal oli kasv suurem, 8,4%.

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

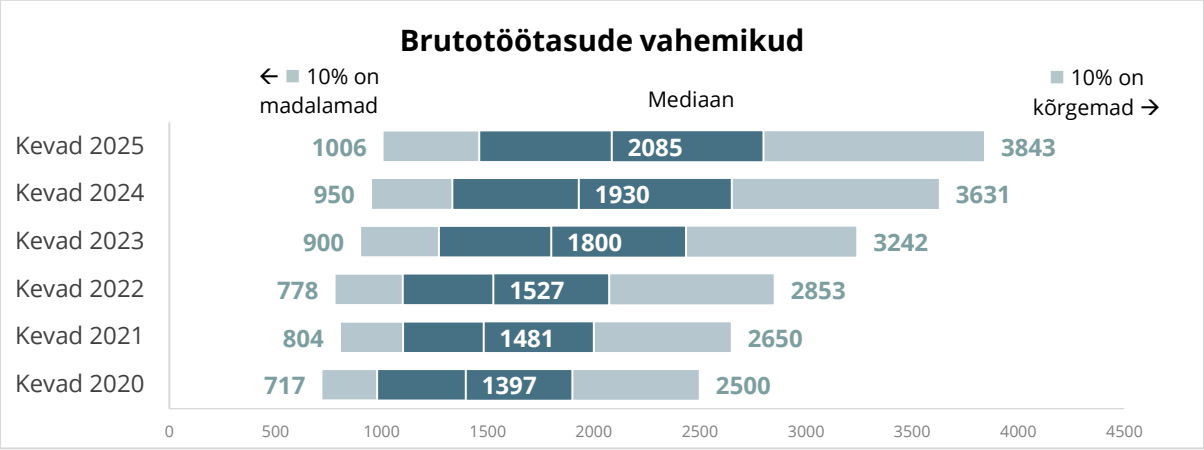
Mediaanbrutotöötasu, millest pooled töötajad teenisid rohkem ja pooled vähem, oli 2025. aasta kevadel 2085 eurot, aasta tagasi 1930 eurot ja 2023. aasta kevadel 1800 eurot. Kümnendik töötajatest teenis vähem kui 1006 eurot ja sama paljud rohkem kui 3843 eurot. Veerandi töötajate töötasu jääb alla 1460 euro ja sama paljude oma on suurem kui 2800 eurot (tume tulp graafikul).

Suurema osa (80%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast või ei oska töötajad lisatasusid eristada. Ületunnitasu sai märtsi töö eest 9% ja lisatasu öösel või riiklikel pühadel töötamise eest samuti 9% vastajatest. Tulemustasu teenis 14% ja muid lisatasusid 5% osalejatest. Aasta tagasi olid tulemused sarnased ja lisatasude saajate osatähtsus muutunud ei ole.

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

Keskmine regulaarsete lisatasude suurus oli **848 eurot** (aasta tagasi 669 ja kaks aastat tagasi 573 eurot) ja need moodustasid keskmiselt **26% töötasust** (aasta tagasi 27%). Regulaarsete lisatasude mediaan oli mõnevõrra väiksem ehk 532 eurot. Lisatasude suurus on kasvanud, aga kuna ka põhipalgad on kasvanud, siis on lisatasude osatähtsus töötasus samaks jäänud.

Aasta, poolaasta vm perioodi preemiaid oli viimase aasta jooksul saanud 35% (aasta tagasi 36% ja kaks aastat tagasi 38%) vastajatest, kokku moodustasid preemiad keskmiselt 75% märtsi töötasust (aasta tagasi 76% ja kaks aastat tagasi 81%). Ligi pooled (45%) töötajad olid saanud preemiat detsembris 2024 ja 18% märtsis 2025. Rohkem oli ebaregulaarsete preemiate saajaid juhtide ja tippspetsialistide seas, kelle töö eesmärke ja tulemusi mõõdetakse tavaliselt pikema perioodi jooksul.



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

TÖÖTASUDE MUUTUSED

Alla poolte töötajate põhipalk on aasta jooksul tõusnud

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

Aasta jooksul (aprill 2024 – märts 2025) oli põhipalk tõusnud alla pooltel (41%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud ligi pooltel (48%). Põhipalk ei olnud muutunud 44% vastajatel ja 7%-l oli see langenud, ülejäänud ei saanud või ei osanud põhipalga muutust hinnata.

Igal kuul makstavad lisatasud ei olnud suuremal osal (64%) töötajatel aasta jooksul muutunud. Aasta tagasi olid tulemused samad.

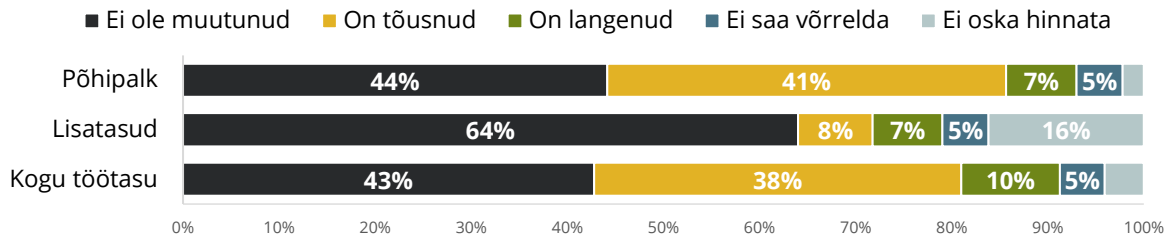
Ametirühmade lõikes on juhtide ja tippspetsialistide seas rohkem neid, kelle põhipalgad on aastaga kasvanud. Põhipalk on kasvanud üle kolmandikul (35%) müügi- ja teenindustöötajatel ja ligi veerandil (24%) lihttöölistest.

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

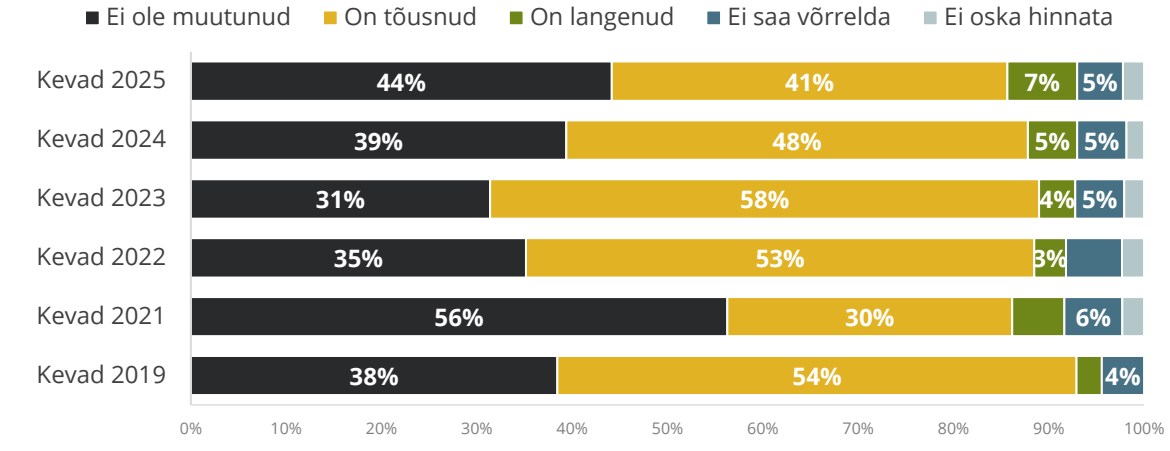
Brutotöötasu gruppide järgi oli põhipalk sagedamini tõusnud kõrgema palgaga töötajatel. 2800 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest oli üle poolte (57%) põhipalk aasta jooksul kasvanud. Alla 1460 euro teenivatest töötajatest oli palk tõusnud 30%-l.

Põhipalkasid muudetakse peamiselt jaanuaris – ligi kolmandikul (30%) töötajatest oli palk tõusnud just selles kuus. Märtsis 2025 oli põhipalka tõstetud viiendikul (20%) küsitluses osalejatest.

Töötasu muutus aasta jooksul (aprill 2024 – märts 2025)



Põhipalga muutus aasta jooksul



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

Põhipalga kasv jäi enamasti 5–10% piiresse

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

Pea pooltel (44%) töötajatel oli põhipalk tõusnud 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam (38%) oli sel aastal aga neid töötajaid, kelle põhipalga kasv jäi alla 5%. Eelmise aastaga võrreldes on vähem neid töötajaid, kelle põhipalk oli kasvanud 11–20%.

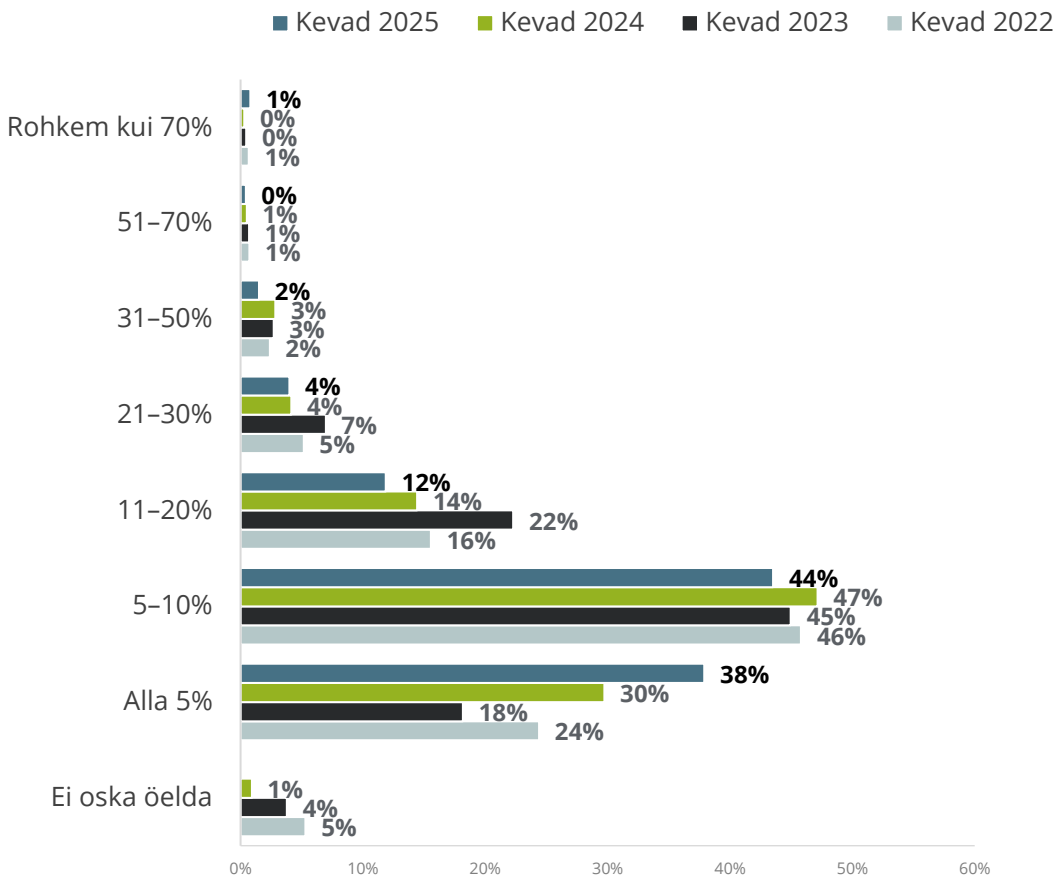
Seega võib öelda, et aasta jooksul on põhipalk tõusnud väiksemal osal töötajatest ja palgakasv ei ole olnud nii suur kui eelmisel ja üle-eelmisel aastal.

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

Ka ametirühmade järgi on kõrgemapalgaliste juhtide ja tippspetsialistide põhipalgad sagedamini tõusnud 11–20%. Lihtsama töö tegijate seas on aga rohkem neid, kelle palgakasv on jäänud alla 5%. Sama on näidanud ka varasemate küsitluste tulemused, et palgatõusust saavad rohkem osa kõrgema palga ja ametipositsiooniga töötajad.

Põhipalga kasvu suurus töötajate hinnangul

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



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

Põhipalga kasv tuleneb palkade regulaarsest tõstmisest

Töötajatel, kelle põhipalk oli muutunud, paluti ka hinnata muutuse põhjuseid. Palgakasvu oli sagedamini mõjutanud kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – ligi pooled (44%) märkisid selle üheks põhjuseks.

Ka hindade ja elukalliduse, palga alammäära ja maksude muudatused on mõjutanud töötajate põhipalkade kasvu.

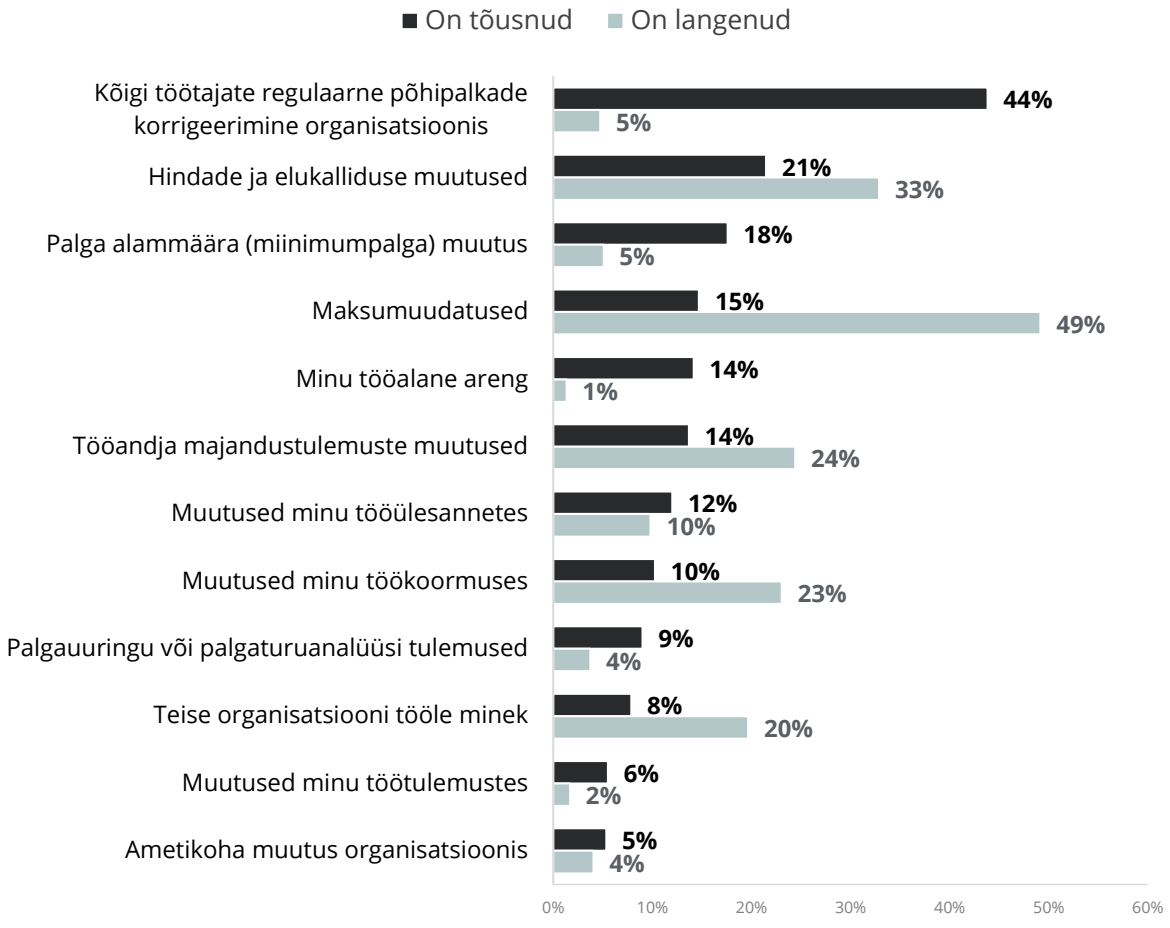
Varasemates küsitlustes on samuti olnud põhipalga tõusu sagedasim põhjus kõigi töötajate palkade korrigeerimine organisatsioonis.

Põhipalga languse põhjusena märgiti sagedamini maksumuudatusi (49%) ja hindade kallinemist (33%), mis viitab sellele, et kuigi töötaja brutotöötasu ei ole võib-olla muutunud, on maksumuudatused kättesaadavat töötasu vähendanud ja hindade kallinemine palga ostujõudu kärpinud. Sagedamini märgiti palgalanguse põhjusena veel tööandja majandustulemuste muutust, töökoormuse muutust ja teise organisatsiooni tööleminekut, mis võib olla ka sunnitud valik.

Maksumuudatuste mõju ei ole varem hinnatud, muud palga vähenemise põhjused on olnud sarnased ka varasemates küsitlustes.

Põhipalga kasvu mõjutavad tegurid

Millised tegurid on mõjutanud Teie põhipalga muutust?



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

Töötajate optimism palgatõusu suhtes on langustrendis

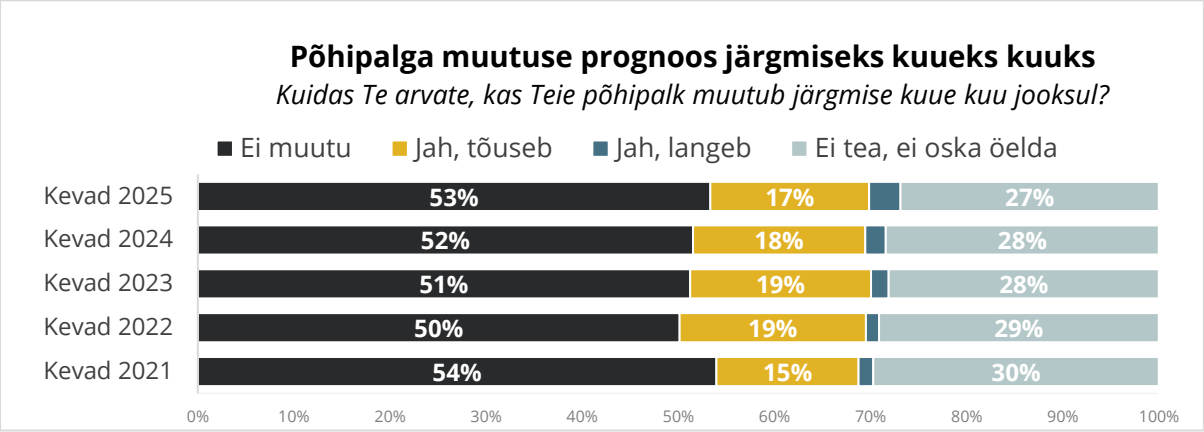
Edaspidise põhipalga kasvu suhtes on töötajate optimism langustrendis. 17% ennustab oma palga kasvu, veidi üle poole (53%) arvab, et nende põhipalk järgmise kuue kuu jooksul ei muutu ja 3% prognoosib põhipalga langust. 27% ei osanud öelda, kas nende põhipalk muutub.

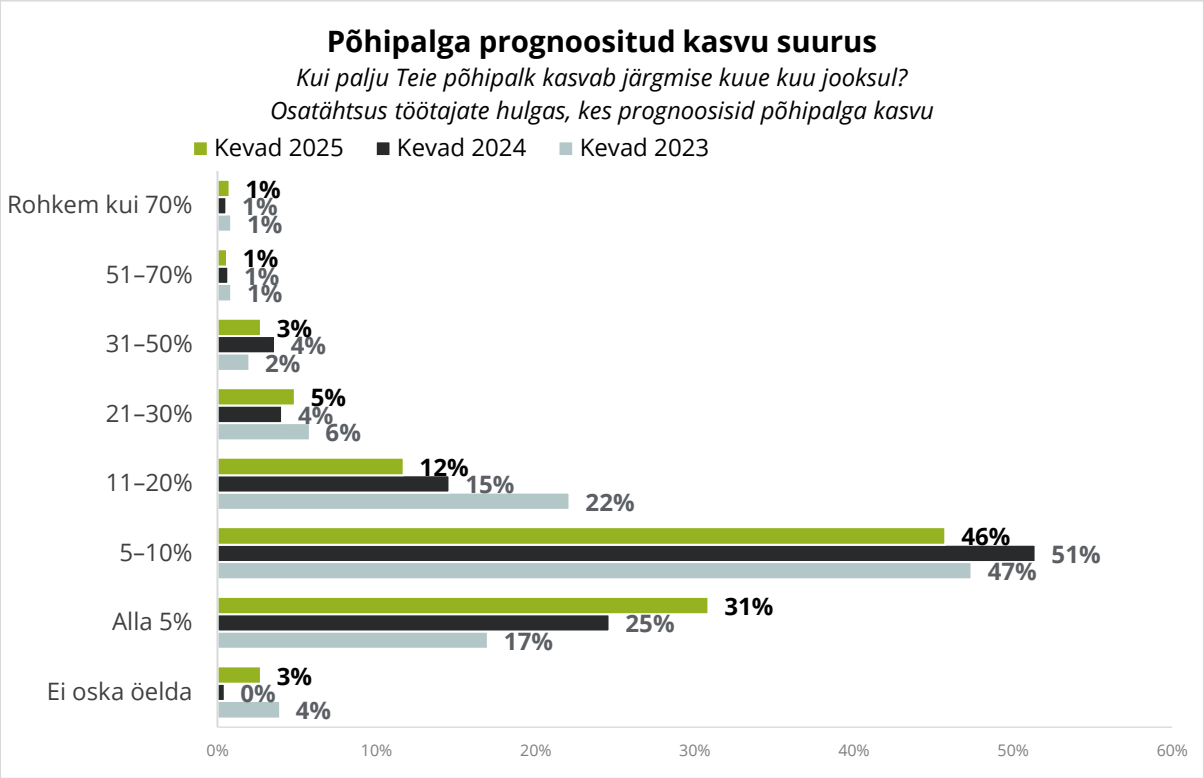
Juhtide seas oli rohkem neid, kes ennustasid järgmisteks kuudeks oma põhipalga kasvu.

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

Ligi pooled (46%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, ligi kolmandik (31%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.

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





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

TOIMETULEK JA KINDLUSTUNNE

Kehvasti toimetulevate töötajate osatähtsus on suurenenud

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnangud oma toimetulekule paranenud. Keskmiselt toimetulijaid on vähem (53%) ja kehvasti toimetulijaid rohkem (24%). Selline trend sai alguse 2021. aasta kevadel ja on ilmselt seotud hindade kasvuga, millele palgakasv ei ole järele jõudnud.

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

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

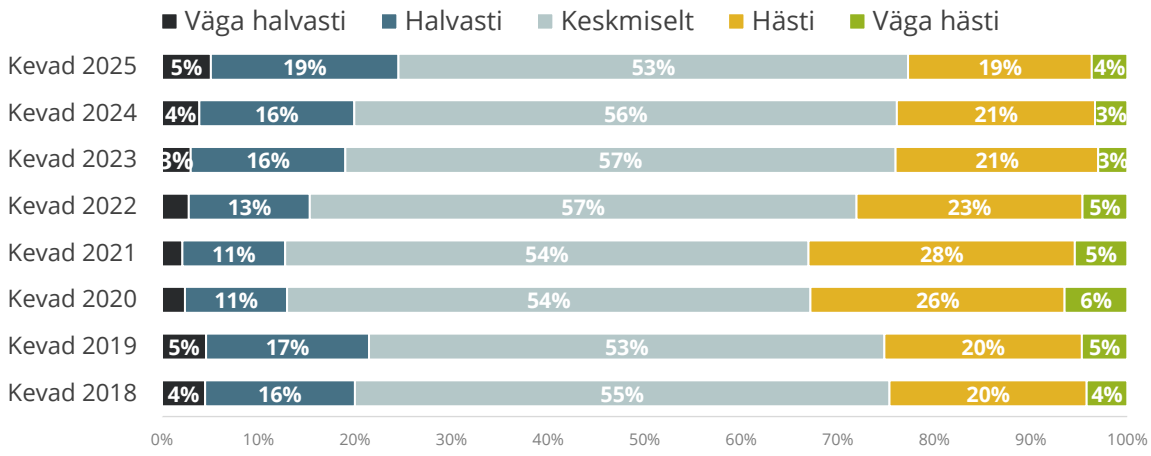
Juhtidest ja tippspetsialistidest tuleb kolmandik hästi toime ja üle pooled hindavad toimetulekut keskmiseks. Kehvasti toimetulijaid on nendes ametirühmades kümnendiku ringis. Ka nendes ametirühmades on vähenenud hästi toimetulevate töötajate osatähtsus ja veidi kasvanud kehvasti toimetulijate osakaal.

Valdkondade lõikes on kehvasti toimetulijaid enam seal, kus töötab rohkem klienditeenindajaid, oskustöölisi või lihttöölisi.

Töötajad, kes oma töötasuga keskmiselt toime tulid, teenisid keskmiselt 2225 eurot (aasta tagasi 2020 ja kaks aastat tagasi 1888 eurot) brutotasu. Hästi toimetulevad töötajad teenisid aga üle 3100 euro, aasta tagasi üle 2900.

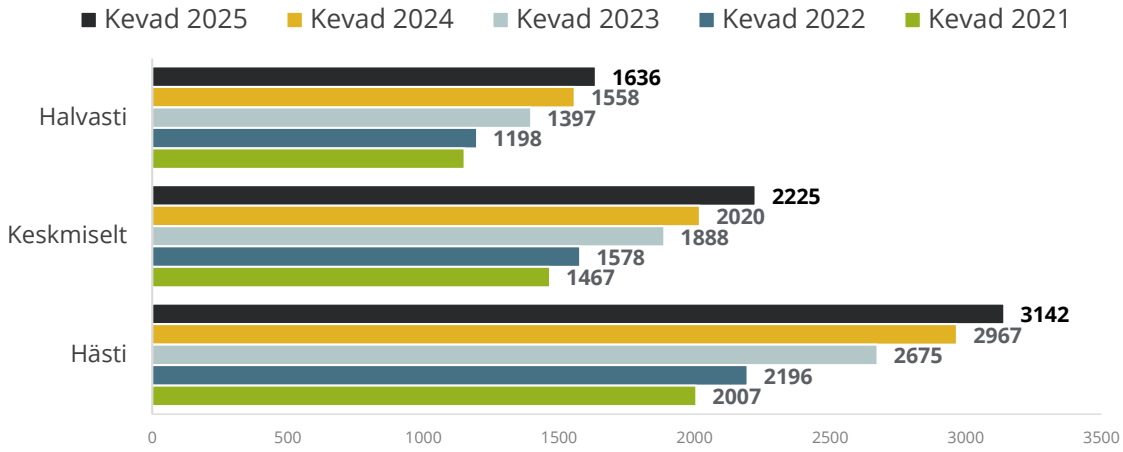
Ametirühmade lõikes on summad, millega toime tullakse, erinevad. Kui enda hinnangul keskmiselt toimetulevad müügi- ja lihttöölised teenivad brutotöötasuna 1598 eurot, siis keskmiselt toimetulevad juhid ja tippspetsialistid üle 3000 euro. Aastate lõikes on kasvanud ka summad, millega keskmiselt või hästi toime tullakse.

Töötajate hinnang töötasuga toimetulekule

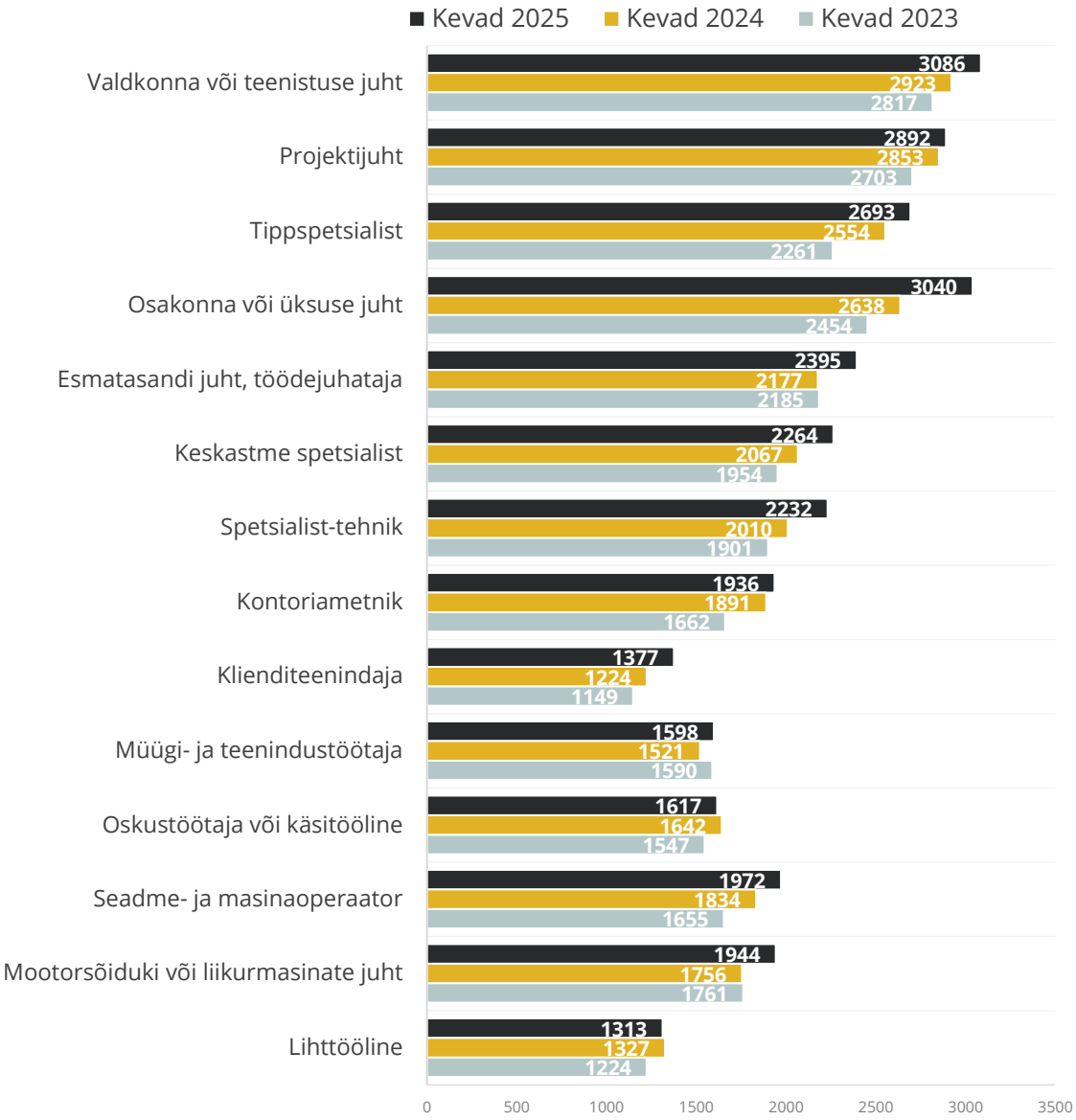


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Keskmine brutotöötasu toimetuleku järgi



Keskmiselt toimetulevate töötajate keskmine brutotöötasu ametirühma järgi



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

Üle poolte töötajate toimetulek on kehvemaks muutunud

2023. aasta kevadel lisati töötajate ankeeti küsimus toimetuleku muutuse kohta võrreldes eelmise aasta sama ajaga.

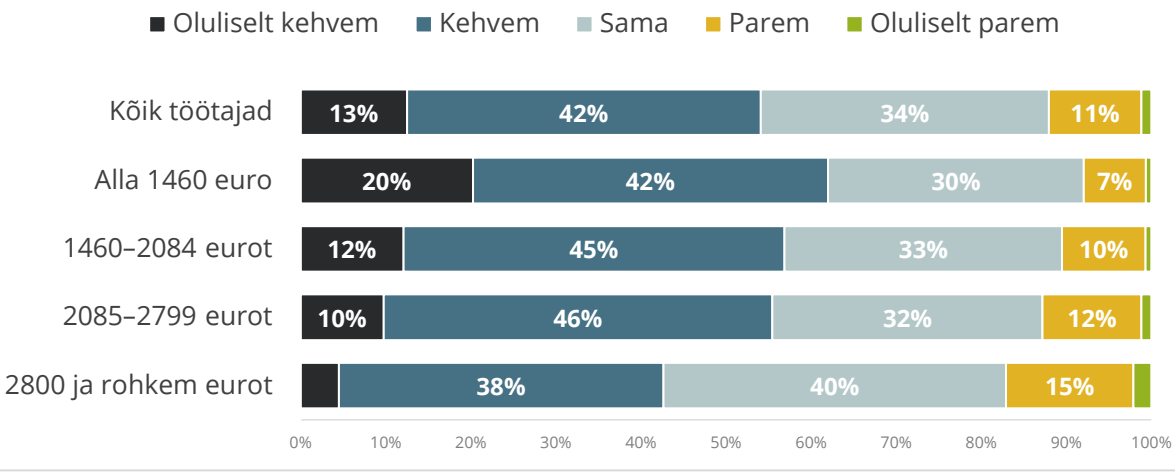
Võrreldes eelmise aastaga oli sel kevadel märksa enam neid töötajaid (55%), kes leidsid, et nende toimetulek on kehvemaks muutunud.

34% hinnangul on nende toimetulek samaks jäänud ja 12%-l on toimetulek paranenud. See tähendab, et kuigi üle pooled töötajad hindavad oma toimetuleku taset keskmiseks, ei ole see samaväärne aastataguse ajaga.

Toimetulek on kehvemaks muutunud madalama palgaga töötajatel, aga ka kõrgemapalgaliste seas on üsna palju neid, kelle toimetulek on halvenenud.

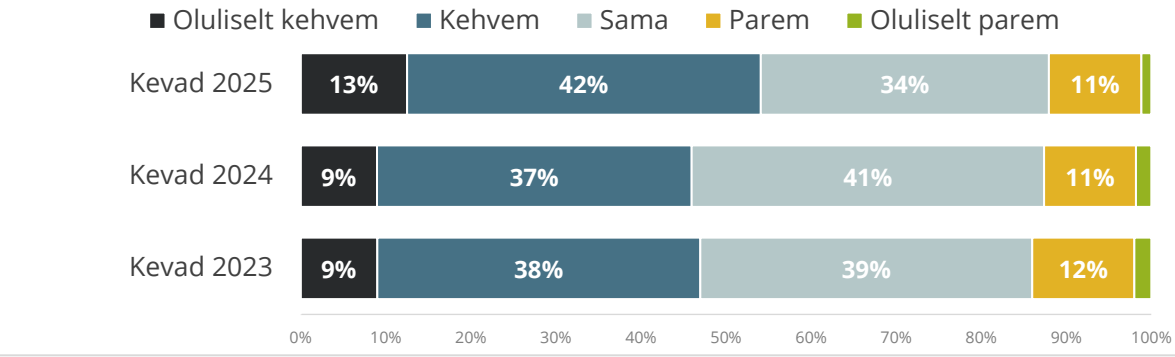
Hinnang toimetuleku muutusele brutotöötasu grupi järgi, kevad 2025

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



Hinnang toimetuleku muutusele

Milline on Teie majanduslik toimetulek võrreldes eelmise aasta sama ajaga?



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

Töötajate majanduslik ebakindlus on suurenenud

Töötajatelt uuriti, kui kindlad on nad oma majanduslikus toimetulekus, kui tekivad ootamatud väljaminekud. Kui aasta tagasi tundis end ootamatute väljaminekute puhul ebakindlalt 41% vastajatest, siis sel kevadel andis sama vastuse 51%. Vaid 16% töötajatest tunneb end majanduslikult kindlalt.

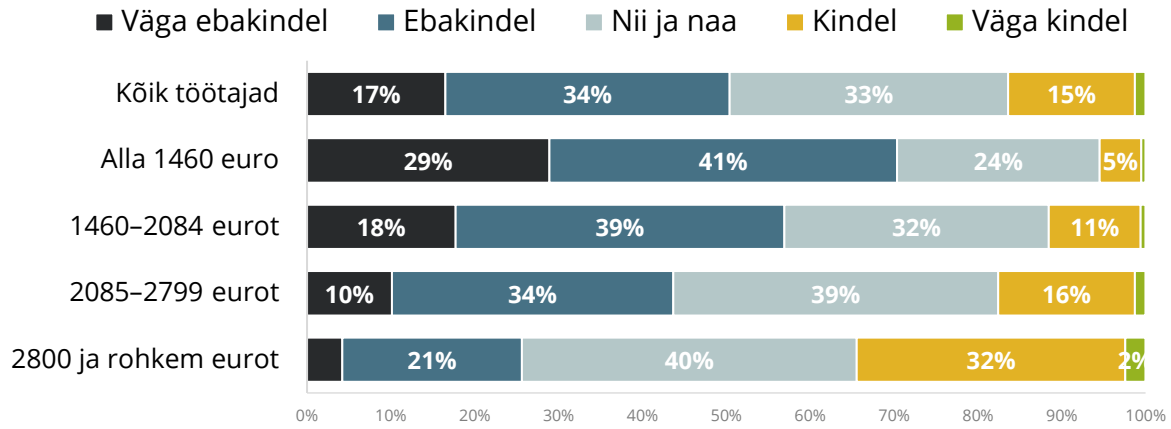
Mittetöötavatest vastajatest tunneb enamik (70%) end ebakindlalt.

Ootuspäraselt on kõrgema palgaga töötajate seas märksa enam neid, kes tunnevad end majanduslikult kindlalt, ja madalama palgaga vastajate seas rohkem neid, kes end ebakindlalt tunnevad.

40% töötajatest muretseb sageli või väga sageli oma rahalise toimetuleku pärast. Rahaga seotud pingeid või stressi esineb pea kahel kolmandikul töötajatel, üle veerandi (26%) kogeb seda sageli.

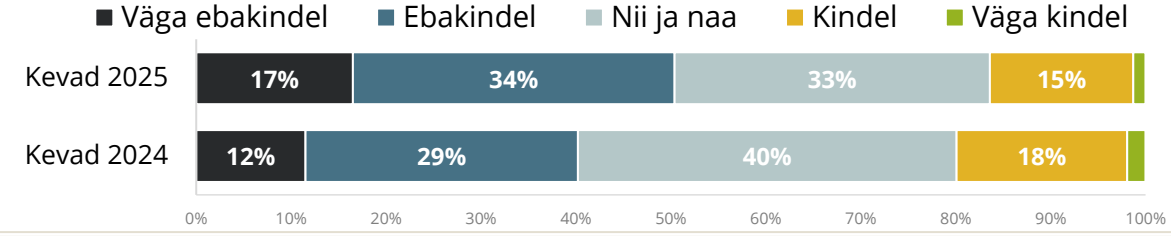
Töötajate kindlustunne toimetuleku suhtes, kevad 2025

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



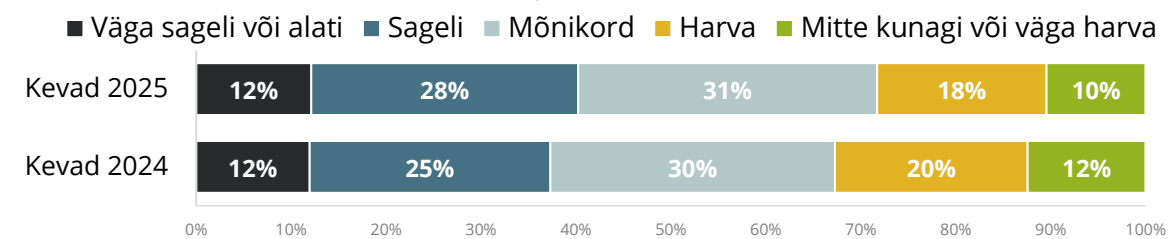
Töötajate kindlustunne toimetuleku suhtes

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



Muretsesin oma rahalise toimetuleku pärast

Kui sageli olete viimase kuu jooksul muretsenud oma rahalise toimetuleku pärast?



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

PÕHIPALGAGA RAHULOLU

Rahulolematus põhipalgaga on kasvanud

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

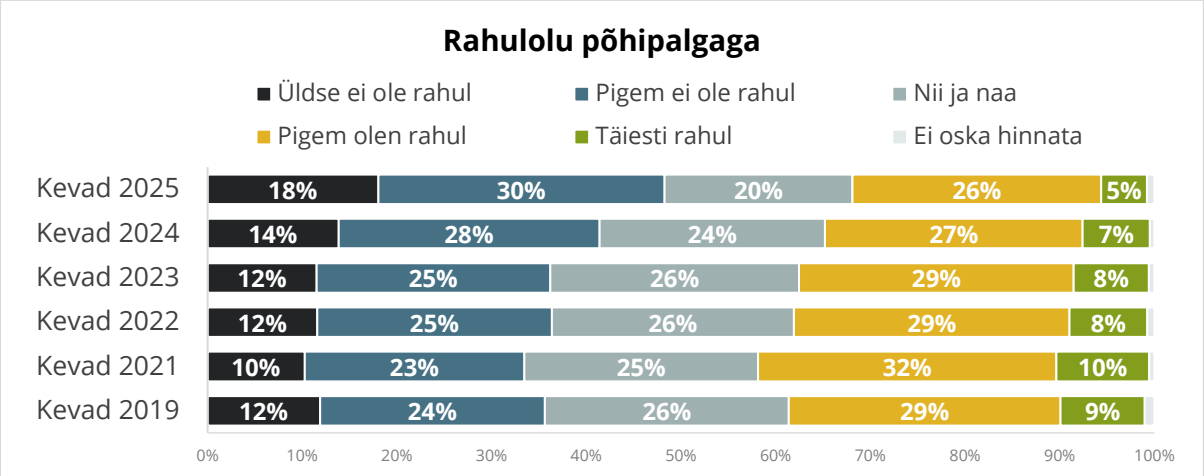
Oma põhipalgaga on täiesti rahul 5% ja pigem rahul 26%, 18% ei ole üldse rahul ja 30% pigem ei ole rahul. Alates 2021. aasta kevadest on rahulolevate töötajate osatähtsus vähenenud ja rahulolematute osakaal suurenenud.

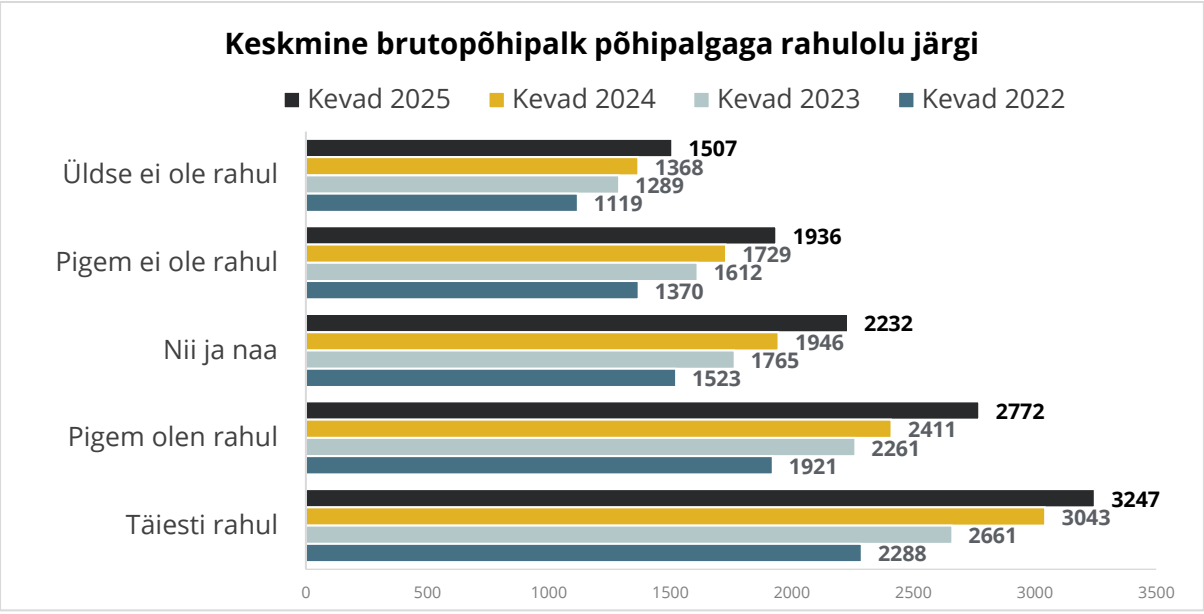
2020. aasta kevadel ei olnud ankeedis töötasuga rahulolu küsimusi, kuna töötasud olid osadel langenud ja osad olid saanud töötukassa hüvitist.

Kasvanud on põhipalga summad, millega rahul ollakse. Oma põhipalgaga täiesti rahulolevate töötajate brutopõhipalk on üle 3200 euro.

Töötajad, kes ei olnud oma põhipalgaga üldse rahul, teenisid keskmiselt 1507 eurot brutotöötasu.

Millise palgaga toime tullakse ja rahul ollakse, sõltub ametist. Näiteks lihttöölised ja klienditeenindajad on rahul ka veidi üle 1600-eurose brutopalgaga, tippspetsialistid aga üle 3000-eurose palgaga.





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

Rahulolematus lisatasudega on suurenenud

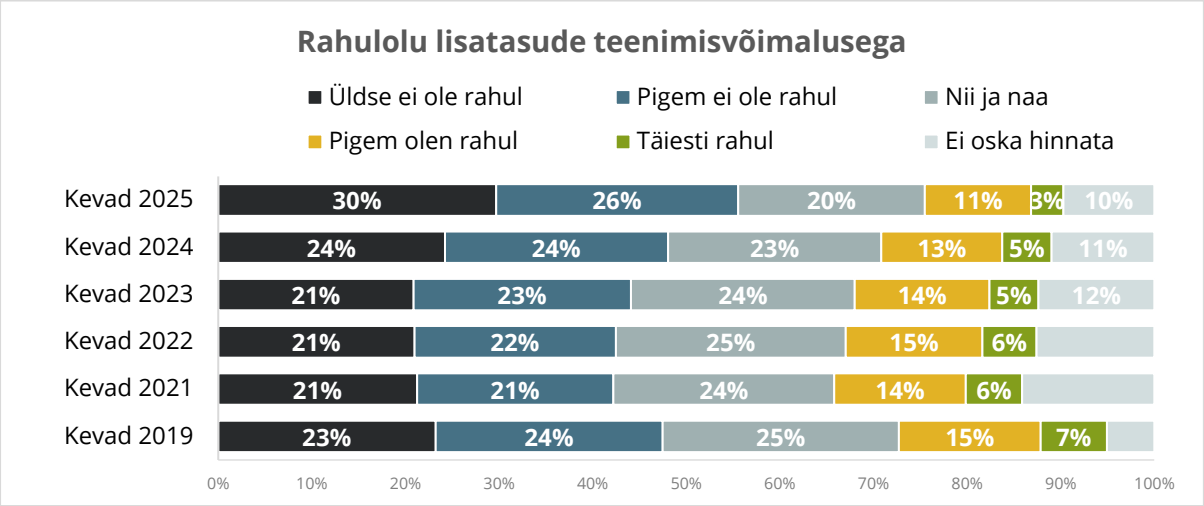
Põhipalgaga rahulolu kõrval uuriti ka rahulolu lisatasude teenimisvõimalustega. Tulemused näitavad, et lisatasude teenimisvõimalustega rahulolematute töötajate osatähtsus on suurenenud.

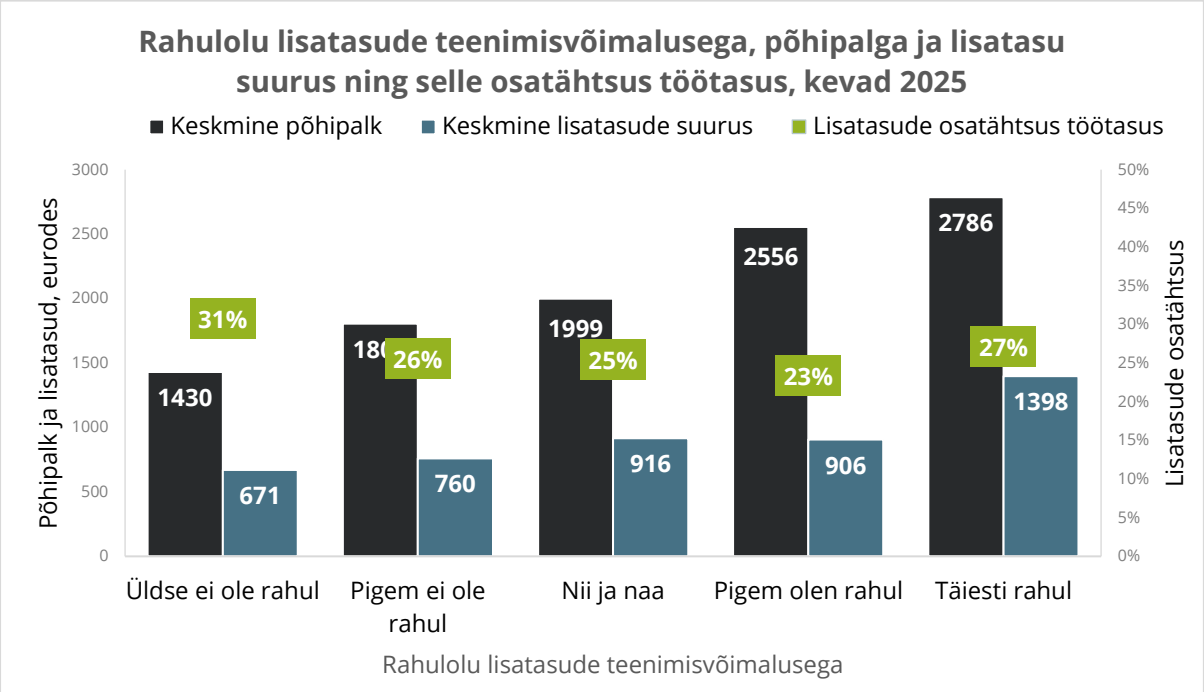
Üldse ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul pea kolmandik (30%) ja pigem ei olnud rahul üle veerandi (26%). Eelmisel kevadel oli rahulolematuid märksa vähem.

Lisatasude teenimisvõimalustega rahulolu mõjutab see, kui suur on kogu töötasu ja millise osa sellest moodustavad lisatasud. Lisatasude teenimisvõimalusega on täiesti rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud keskmiselt 27% ja kelle põhipalk on suhteliselt kõrge.

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

Töötajad, kellele maksti regulaarseid lisatasusid, teenivad keskmiselt rohkem (2595 eurot) kui need, kes said uuringu kuul ainult põhipalka (2260 eurot).





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

Rahulolematus soodustustega on suurenenud

Rahulolematus soodustustega on suurenenud – kui aasta tagasi ei olnud soodustustega rahul 39% küsitluses osalenutest, siis sel kevadel andsid sama hinnangu pea pooled (44%). Tööandja pakutud soodustustega on rahul veerand (25%) töötajatest.

Soodustustega on rohkem rahul kõrgema palgaga ja nooremad vastajad.

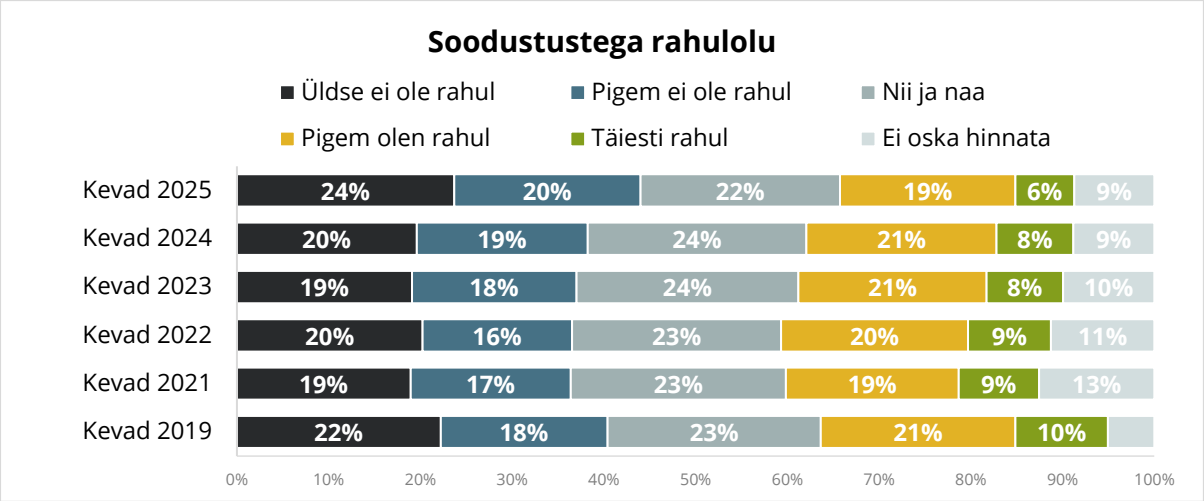
Kui vaadata töötajate rahulolu erinevate teguritega, nagu töökeskkond, töökorraldus, suhted, juhtimine jms, siis on soodustuste ja lisatasudega rahulolu kõige madalam. Soodustustega rahulolu mõjutab see, kas töötaja tajub soodustusi lisahüvedena või peab neid iseenesestmõistetavaks.

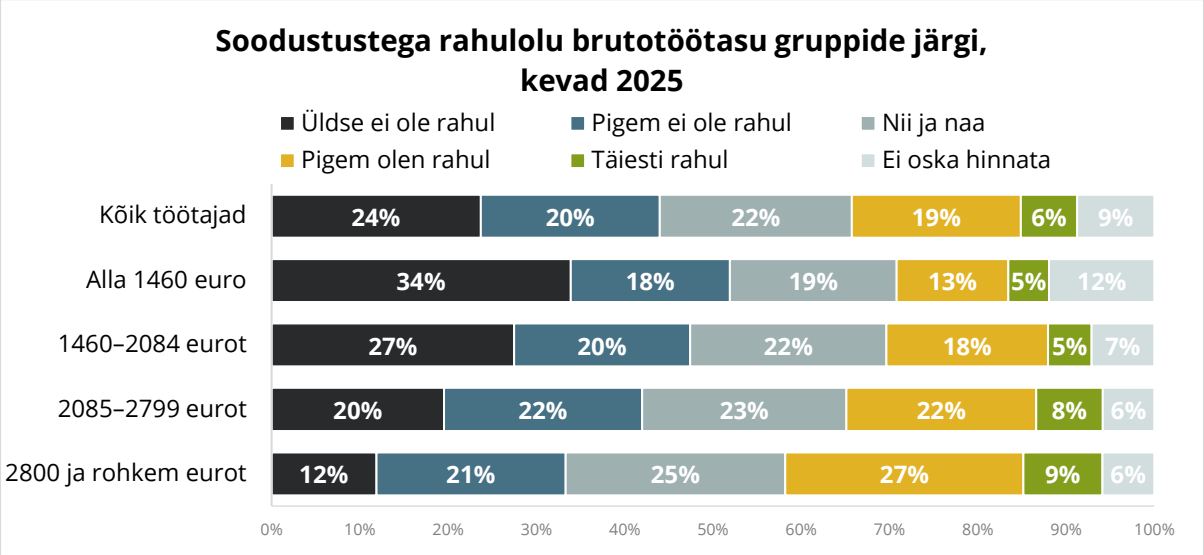
Ühelt poolt sõltub soodustuste tajumine organisatsioonisisesest kommunikatsioonist – kas pakutavaid lisahüvesid tõstetakse esile ja väärtustatakse. Teisalt mõjutab soodustuste tajumist ka see, mida teised organisatsioonid pakuvad.

Mitmed hüved, nt tasuta joogivesi, kohv ja tee, sportimisvõimaluste pakkumine, ergonoomilised töövahendid jms, on saanud tavapäraseks ja neid ei tajuta enam erilisena. Hindade kasvu tõttu võivad kuluhüvitiste või toetuste summad olla ka ajale jalgu jäänud.

Töötajad on soodustustega rohkem rahul, kui need vastavad organisatsiooni väärtustele, töötajate eelistustele, nad saavad neid kasutada ja soodustused on erilised.

Soodustusi uuritakse põhjalikumalt Palgainfo Agentuuri sügisestes küsitlustes.





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

Ligi pooled töötajad ei ole oma töötasuga rahul

Lisaks rahulolule põhipalgaga, lisatasude teenimisvõimalusega ja soodustustega paluti töötajatel hinnata ka oma rahulolu kogu töötasuga.

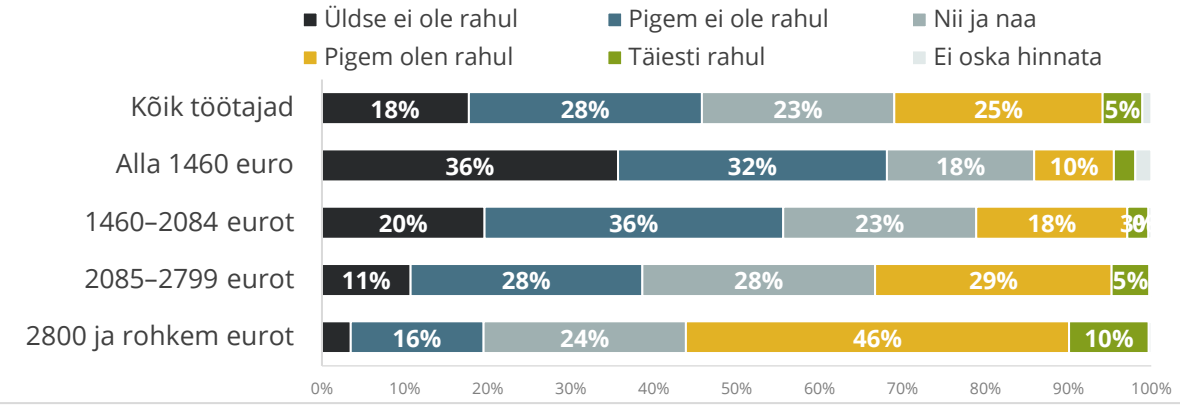
Küsitluse tulemused näitavad, et kogu töötasuga rahulolevate töötajate osatähtsus on aastaga kahanenud ja rahulolematute osakaal suurenenud. Kui aasta tagasi ei olnud oma töötasuga rahul 40% vastajatest, siis sel kevadel andis sama hinnangu 46%.

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

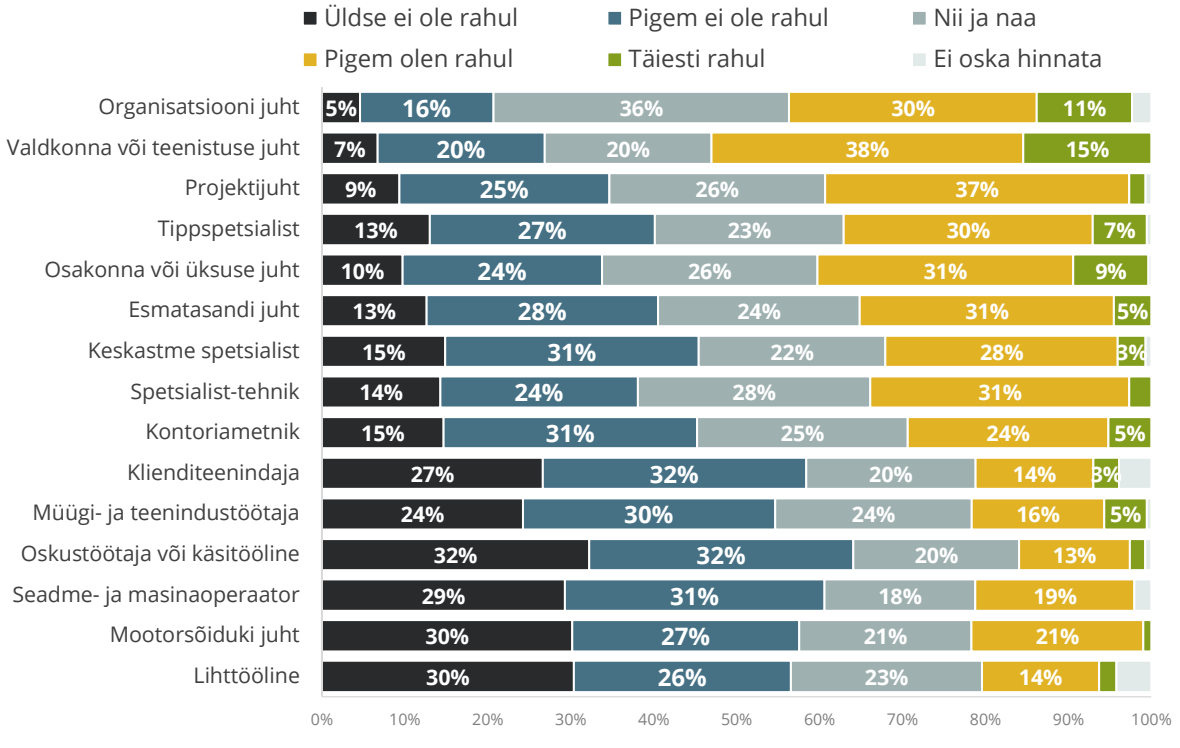
Enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga hästi või väga hästi toime, on töötasuga rahul. Ja ka vastupidi – enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga kehvasti toime, ei ole sellega rahul.

Kuigi töötasuga rahulolu sõltub paljuski selle suurusest, näitavad küsitluse tulemused, et ka madalama töötasuga võib rahul olla ja kõrgema töötasuga rahulolematu.

Rahulolu kogu töötasuga brutotöötasu gruppide järgi, kevad 2025



Rahulolu kogu töötasuga ametirühmade järgi, kevad 2025



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

Pooled töötajad ei pea oma töötasu motiveerivaks

Töötajatelt küsiti hinnanguid tasustamise kohta. Koos palgaga rahulolematuse kasvuga on vähenenud töötajate osatähtsus, kes peavad oma töötasu õiglaseks, motiveerivaks ja konkurentsivõimeliseks.

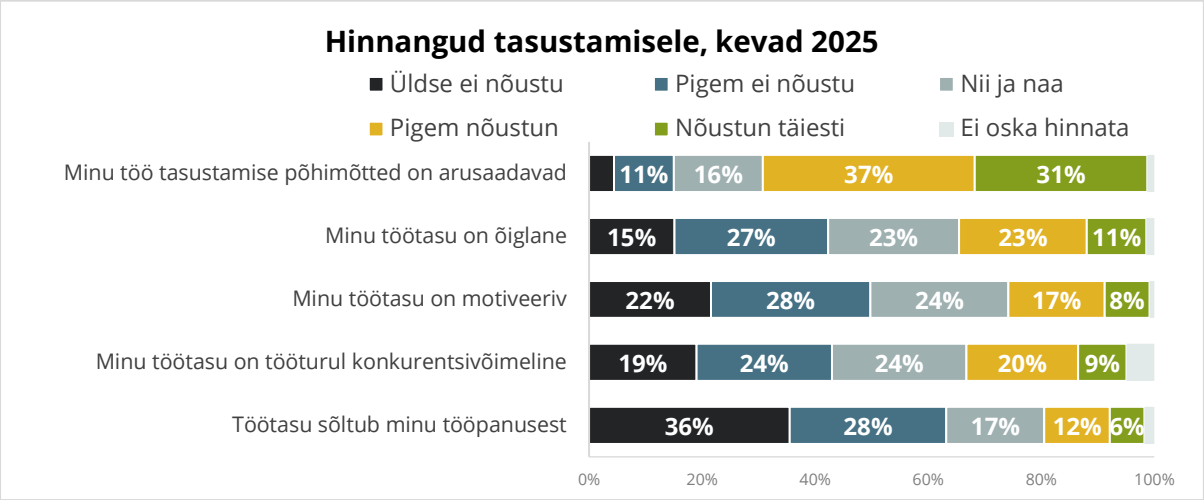
Kui enamik (68%) töötajaid saab aru oma töö tasustamise põhimõtetest, siis motiveerivaks peab oma töötasu veerand (25%). Pooled (50%) vastajad ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv.

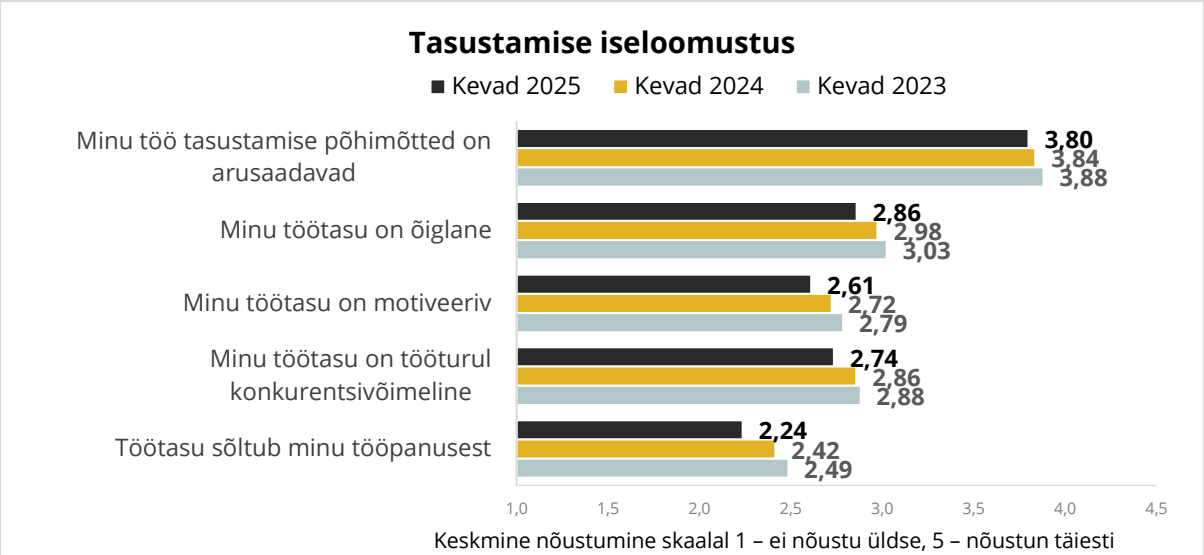
Ka töötasu õigluse ja konkurentsivõimelisuse suhtes on töötajad eri meelt: üle kolmandiku (34%) peab oma töötasu õiglaseks ja 42% sellega ei nõustu; konkurentsivõimeliseks hindab oma töötasu 29% vastajatest, 43% aga nii ei arva. Pea kaks kolmandikku (64%) töötajatest ei näe seost oma tööpanuse ja töötasu vahel.

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

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

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





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

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

TASUSTAMISE LÄBIPAISTVUS

Üle pooled töötajad on teadlikud oma töötasu kujunemise alustest

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 tööandjatelt, mida on tehtud tasustamise läbipaistvamaks muutmiseks, kuidas hinnatakse oma organisatsiooni tasustamise süsteemi ja töötajate teadlikkust. Töötajate küsitluses paluti vastajatel hinnata enda teadlikkust tasustamise põhimõtetest ja töötasu kujunemise alustest.

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.

Töötajate küsitluse tulemused näitavad, et töötajad ei hinda oma teadlikkust tasustamise kohta nii heaks kui tööandjad – kui tasustamise põhimõtetest oli teadlik 65% vastajatest, siis enda töötasu kujunemise alustest veidi üle poole (54%) ning töötasu muutumise alustest alla poole (49%).

Töötajad, kes on teadlikud tasustamise põhimõtetest, töötasude muutmise alustest, enda töötasu kujunemise ja lisatasude maksmise alustest, on oma töötasuga keskmiselt märksa enam rahul kui töötajad, kel seda infot ei ole. Samuti hindavad tasustamisega paremini kursis olevad töötajad oma töötasu õiglaseks ja ei häbene oma palka.

Teadmine, kuidas kujunevad töökaaslaste palgad või millised on nende palgavahemikud, ei avalda töötasuga rahulolule ja õiglustundele nii suurt mõju kui eespool loetletud tegurid.

Töötajate hinnangud enda teadlikkusele



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

Veerand töötajatest häbeneb oma palka

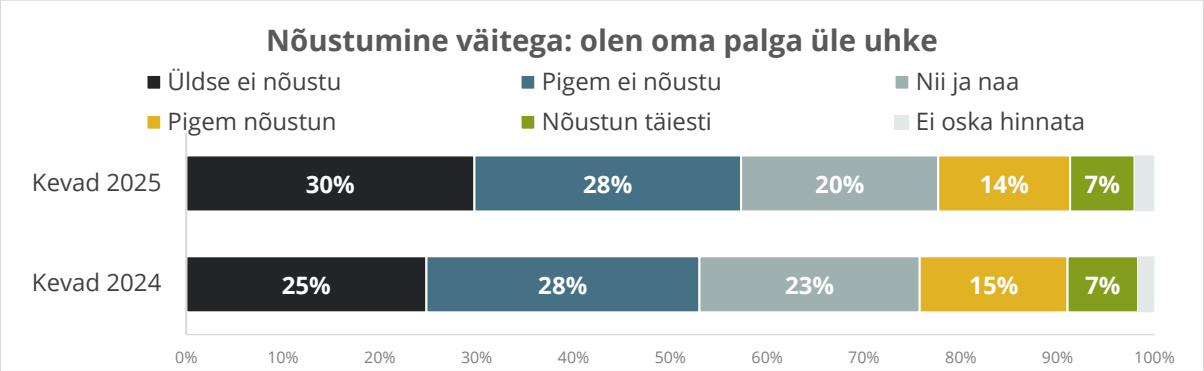
Eelmisel kevadel lisati ankeeti küsimused palgaga seotud uhkus- ja häbitunde kohta.

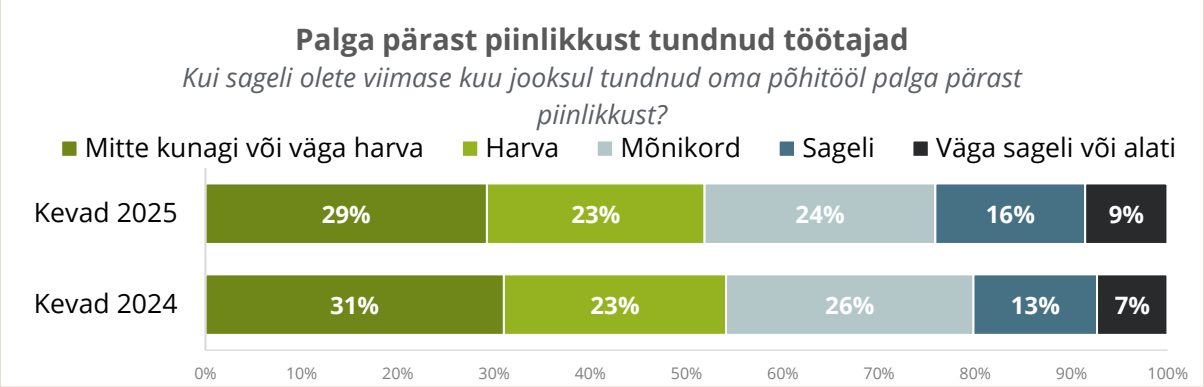
Oma palga üle tunneb uhkust rohkem kui viiendik (21%). Aastaga on suurenenud töötajate osatähtsus, kes ei nõustunud sellega, et nad tunnevad oma palga üle uhkust.

Oma palga pärast on piinlikkust tundnud veerand (25%) töötajatest, aasta tagasi oli sama kogenud viiendik (20%). Seega on koos rahulolematuse kasvuga suurenenud ka piinlikkuse tunne.

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

Vähesed madalama palgaga töötajad tunnevad oma töötasu üle uhkust, pigem tuntakse piinlikkust.





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

TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL

Töötasu ootus põhiametikohal on kasvanud 100 euro võrra

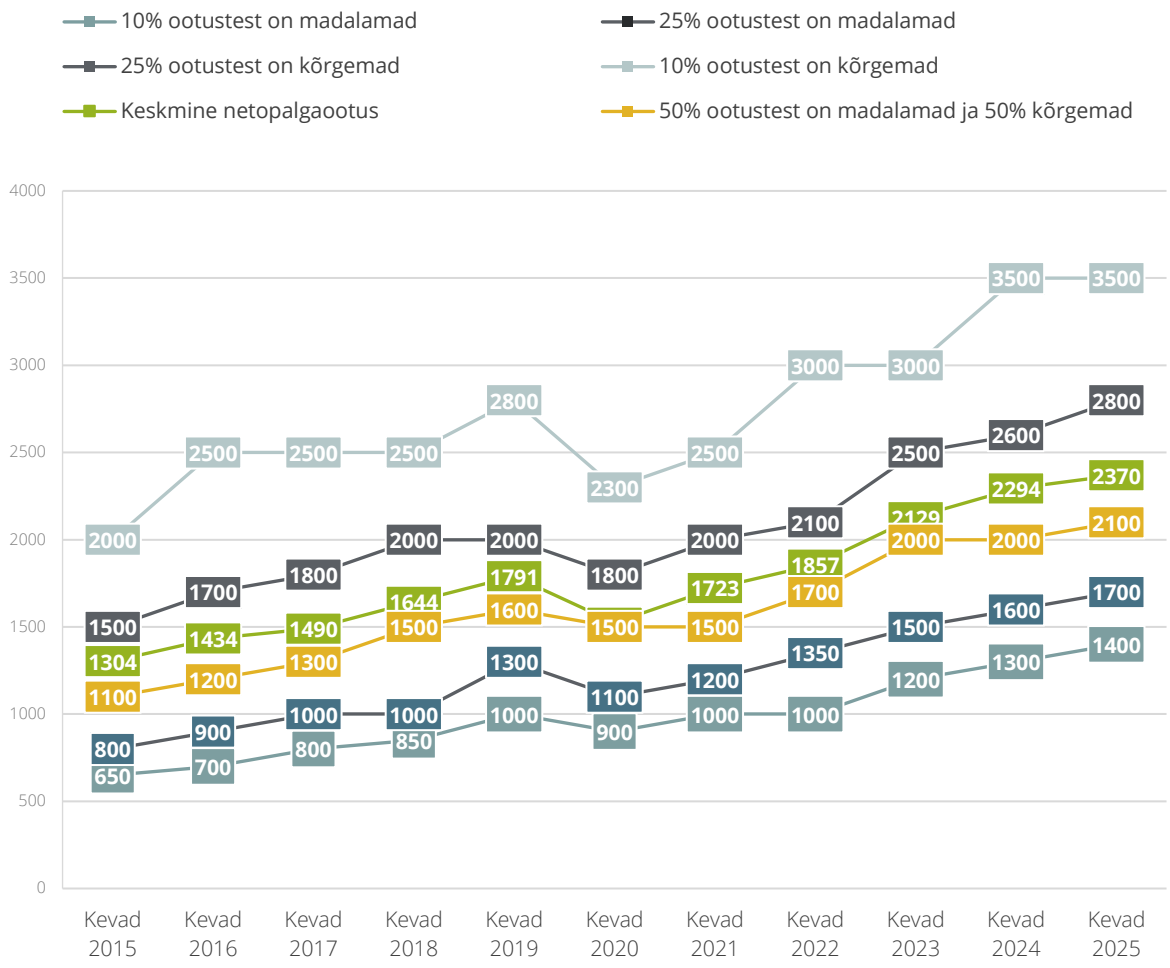
Netotöötasu (raha kätte) ootuse mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, on aastaga kasvanud 100 euro võrra ja on 2100 eurot. Keskmine netotöötasu ootus on suurenenud veidi vähem (3,6%) ja on 2370 eurot.

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

Eelmise kevadega võrreldes on 100 euro võrra laienenud piirid, kuhu vahele jäävad poolte töötajate palgasoovid. Kui eelmisel kevadel mahtusid need 1600 ja 2600 euro vahele, siis sel kevadel jäävad need 1700 ja 2800 vahele. Kümnendik töötajatest rahuldub ka alla 1400-eurose palgaga ja sama paljude palgasoov ületab 3500 euro piiri.

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

Töötajate netotöötasu ootus praegusel ametikohal



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

TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

Üle kümnendiku töötajatest otsib aktiivselt tööd

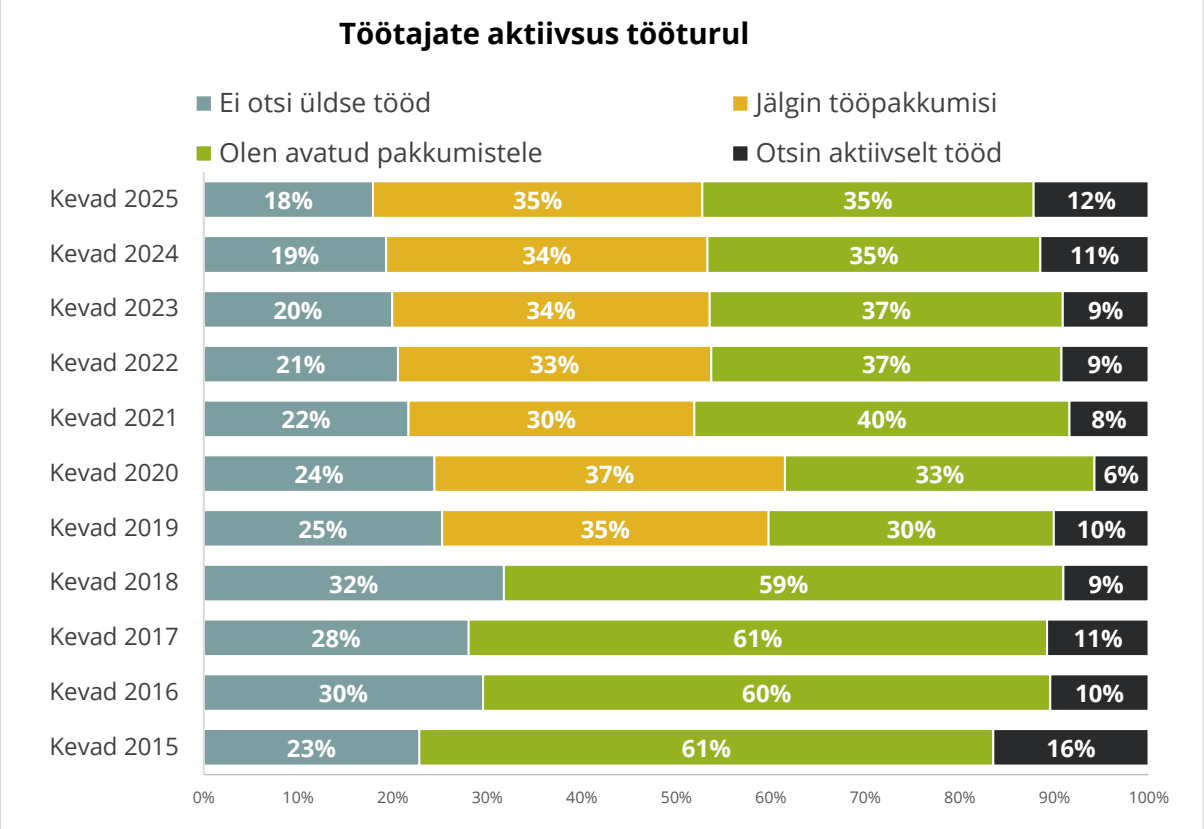
Võrreldes eelmise kevadega on töötajate aktiivsus tööotsingul veidi suurenenud. Aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli 12%, aasta tagasi 11% ja kaks aastat tagasi 9%. Suurem osa (70%) töötajatest on avatud pakkumistele ja/või jälgib tööpakkumisi. Üldse ei otsi tööd 18%.

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

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

Uuringu partneri, tööportaali CVKeskus.ee andmed näitavad samuti, et töötajate kandideerimisaktiivsus on suur – sel kevadel kandideeris tööpakkumistele keskmiselt 50 inimest. Võrreldes eelmise aasta algusega konkureerib tänavu ühe vaba ametikoha nimel keskmiselt 8,2% rohkem tööotsijaid.

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu uuringusse kaasatud töötajad on tööotsingutes mõnevõrra aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejad.



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

14% töötajatest mõtleb töökoha vahetamisele väga sageli

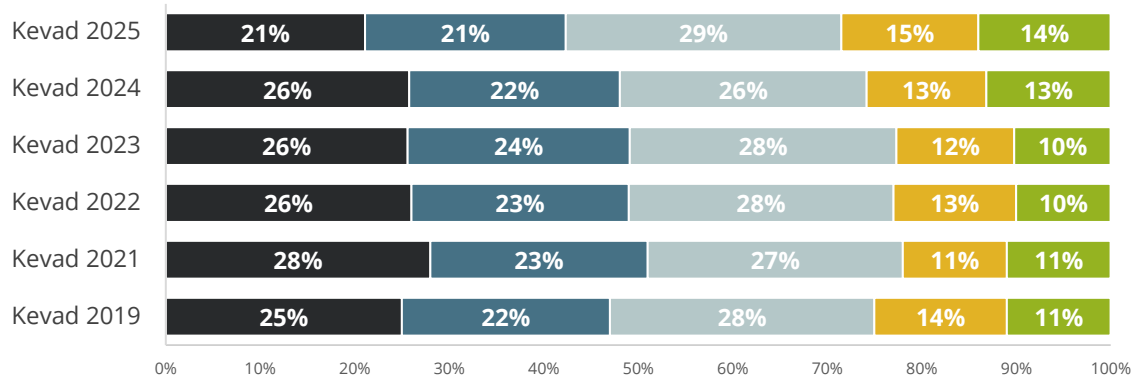
Töötajate küsitluses osalejatelt küsiti, kas ja kui sageli on nad viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamisele.

Üldse ei olnud töökoha vahetamisele mõelnud üle veerandi (21%) vastajatest. Sama paljud olid aga sellele mõelnud väga sageli või sageli. Aasta tagasi oli vähem neid töötajaid, kes olid sageli või väga sageli töökoha vahetamisele mõelnud.

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

Töökoha vahetamisele mõtlemine

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



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

Üle pooled mittetöötavad inimesed otsivad aktiivselt tööd

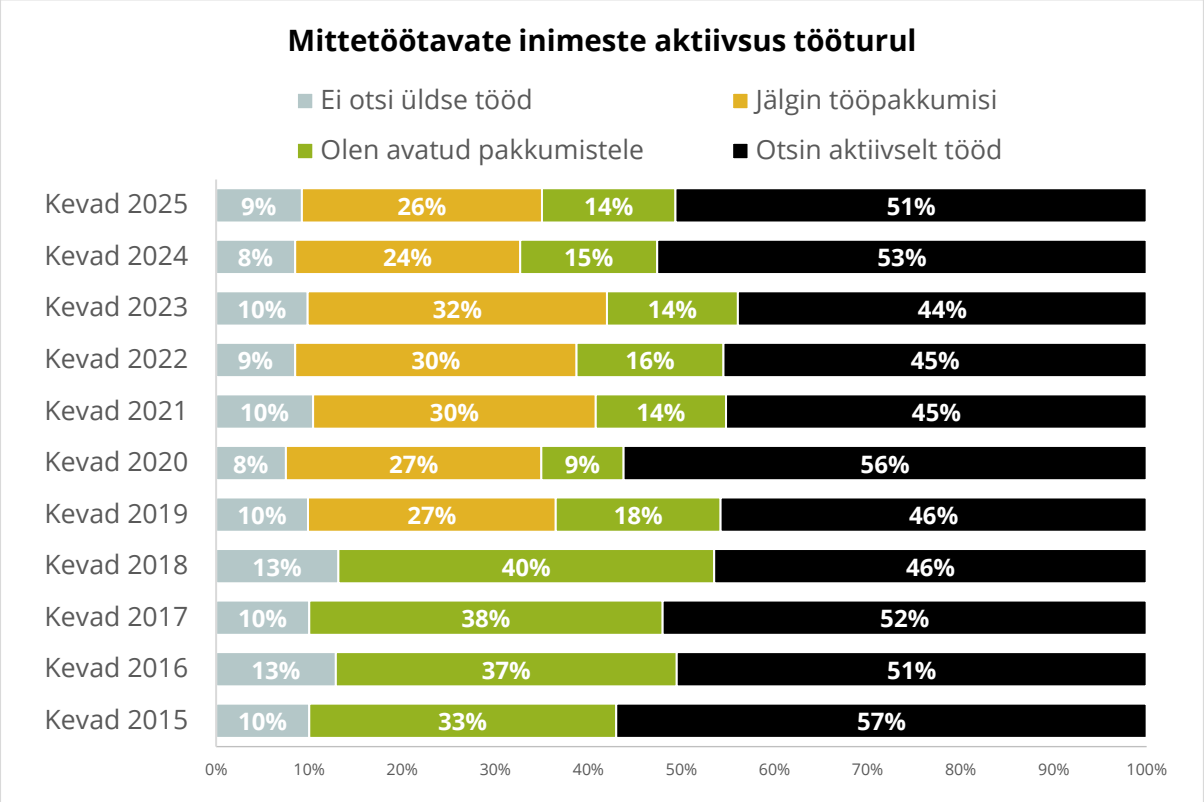
Küsitlusele vastajatest oli 77% tööga hõivatud, 20% ei töötanud ning 2% ei töötanud, kuid neil oli kehtiv töösuhe. 81% mittetöötavatest uuringus osalejatest oleks võimalusel soovinud töötada.

Üle poole (51%) mittetöötavatest küsitlusele vastajatest otsis ka aktiivselt tööd. Aasta tagasi oli aktiivseid tööotsijaid mittetöötavate vastajate seas veidi rohkem – 53%.

Üldse ei otsinud tööd 9% mittetöötavatest osalejatest, kellest paljud olid vanemaealised. Tööpakkumisi jälgis 26% ja pakkumistele oli avatud 14% mittetöötavatest vastajatest.

14% mittetöötavatest vastajatest tuli majanduslikult väga kehvasti toime ja 35% kehvasti. Keskmiselt sai hakkama alla poole (44%). Ülejäänud 7% tuli hästi toime. Aastaga on ligi viiendiku (23%) mittetöötavate küsitluses osalenute toimetulek oluliselt kehvemaks muutunud. Eelmise kevadega võrreldes on suurem nende mittetöötavate vastajate osatähtsus, kes tulevad kehvasti toime ja kelle toimetulek on halvenenud.

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



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

Tööle kandideerimise kutseid on saanud 41% vastanutest

Töötajate aktiivsust tööotsingul mõjutab tööandjate värbamisaktiivsus, mis 2023. aastaks oli taastunud 2020. aasta kevade šokist ja uusi töötajaid värvati taas väga hoogsalt. Kahel viimasel aastal ei ole tööandjad värbamisel enam nii aktiivsed, mida peegeldab ka see, kui paljud töötajad on kandideerimise kutseid saanud ja tööle kandideerinud.

35% küsitluses osalenutest oli saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid. Sagedamini oli kutseid saadud otse tööandjatelt (18%) ja ka personaliotsingufirmadelt (14%). Ligi kaks kolmandikku (65%) ei olnud kandideerimise kutseid saanud.

Tervisekriisile järgnenud aastatel oli tööle kandideerima kutsutuid rohkem.

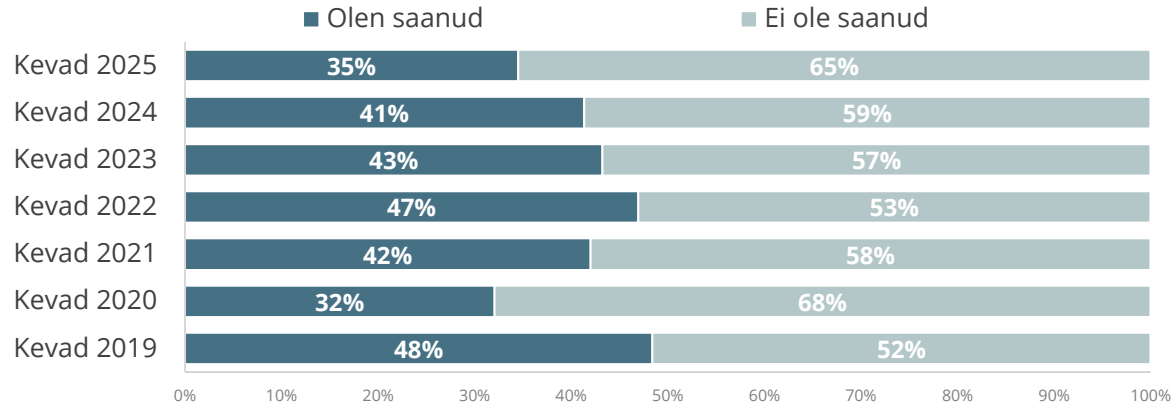
Tööle kandideerimise kutsetest võivad vastajad mõnevõrra erinevalt aru saada – kas näiteks tööportaalist tulnud teavitusi saab lugeda kandideerimise kutseks või mitte. Erinev arusaamine võib mingil määral tulemusi mõjutada.

Uuringus küsiti töötajatelt, kas nad on viimase kuue kuu jooksul teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud. Seda oli teinud 18% vastajatest.

Nendest, kes oli saanud kandideerimise kutseid, kandideeris tööle 20%.

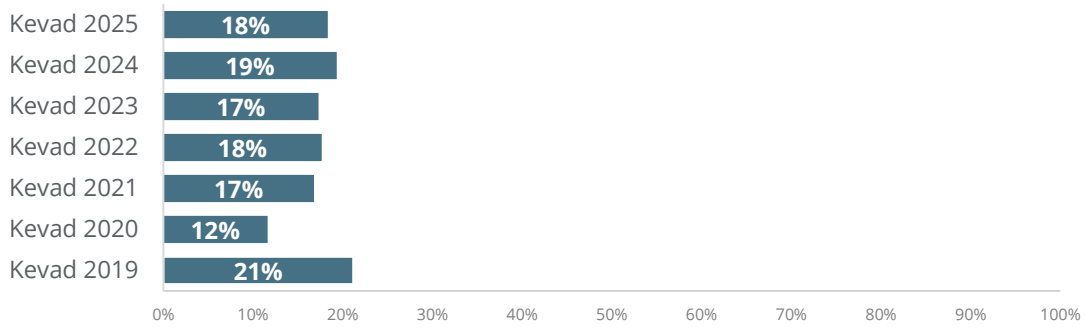
Kutsed tööle kandideerimiseks

Kas olete viimaste kuude jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks?



Teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerimine

Kas olete viimaste kuude jooksul tööle kandideerinud?



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

Üle kolmandikul tööotsijatest on hea kandideerimise kogemus

Töötajate küsitluses osalejatel, kes olid viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud, paluti hinnata oma kandideerimise kogemust skaalal väga halb – väga hea.

Ligi kümnendik (9%) vastajatest hindas oma kogemust väga heaks, 29% heaks. Väga halvaks pidas oma kogemust 6% ja halvaks 13% vastajatest. Pea pooled (43%) jäid oma vastustes kahe vahele ja märkisid „nii ja naa".

Eelmise aastaga võrreldes on veidi rohkem neid, kes hindasid oma kogemust heaks.

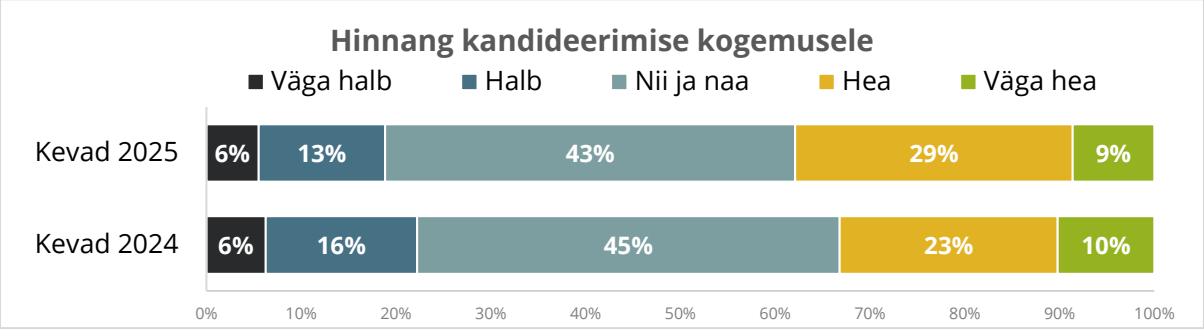
Vastajatel oli võimalus oma hinnangut vabas vormis selgitada. Kokku kirjutati ligi 700 kommentaari, mis on üsna sarnased eelmise aasta vastustele.

Kõige sagedamini kommenteeriti tagasiside saamist kandideerimise protsessi kohta – tööandjad ei anna mingit tagasisidet, ei eitavat ega positiivset. See põhjustab ebakindlust ja frustratsiooni.

Oma hinnanguid põhjendati ka tööandjate suhtlusviisiga – kas see oli lugupidav, professionaalne ja sõbralik, või vastupidi, pealiskaudne ja üleolev. Hinnati kiiret ja professionaalset protsessi ja ausat suhtlust.

Kriitikana toodi välja palgainfo puudumist kuulutustes, ootustele mittevastavaid palgapakkumisi ja töötingimusi.

Mainiti ka liigset ajakulu: mitmed voorud, testid, proovitööd, kodutööd ja intervjuud, millele ei järgne tagasisidet. 39% tööle kandideerijatest oli pidanud tegema proovitööd või lisaülesandeid, 16% hinnangul olid need sageli ebamõistlikult mahukad.





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

21% töötajatest kaalub lähikuudel töökohavahetust

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

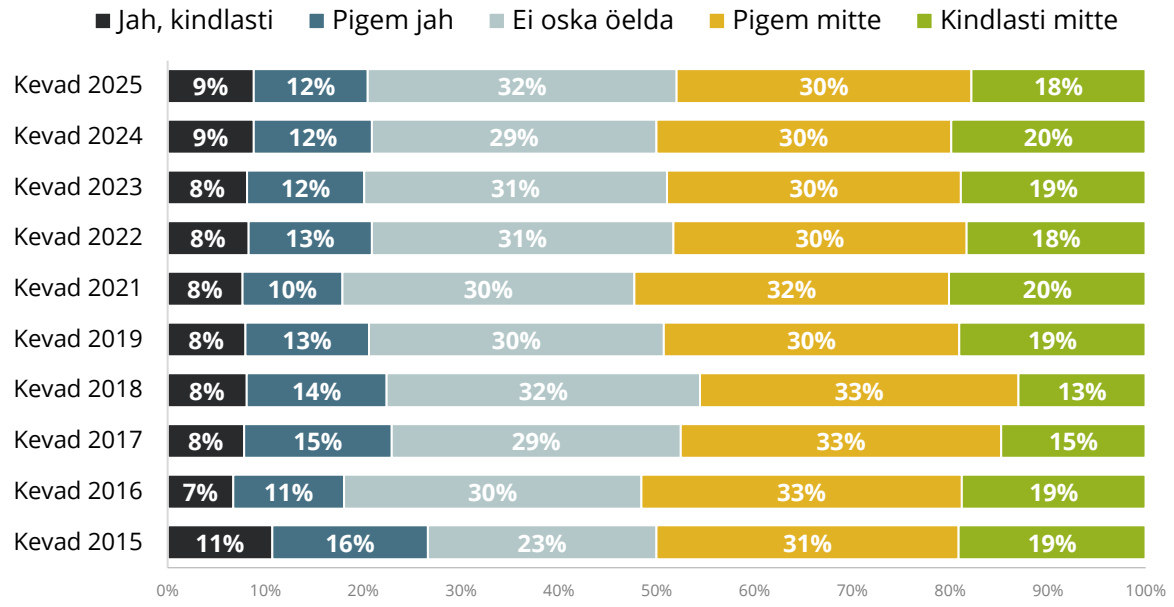
Ligi pooled vastajatest lähikuudel töökoha-vahetust ei kavanda, kindlasti ei tee seda 18%.

Ligi kolmandik (32%) vastajatest ei oska öelda, kas nad vahetavad lähikuudel töökohta.

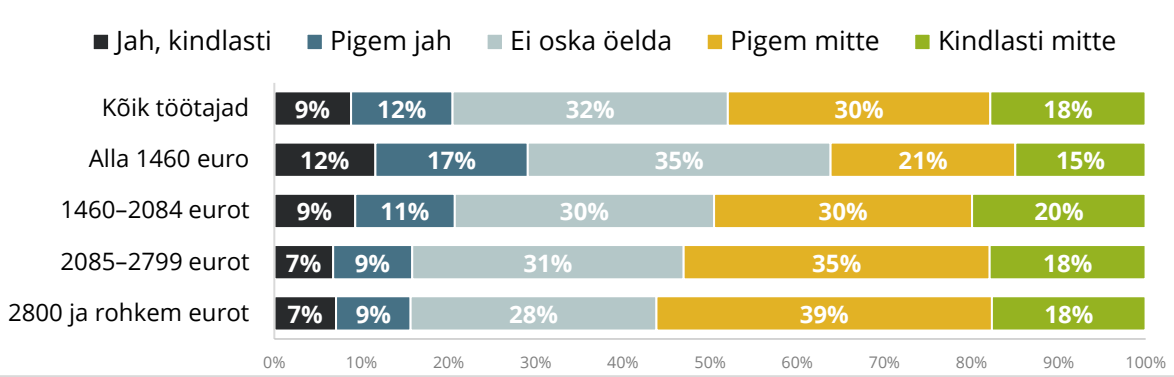
Eelmiste aastatega võrreldes on tulemused üsna sarnased. 2020. aasta kevadel seda küsimust ankeedis ei olnud.

Töökohavahetust plaanivaid töötajaid on roh-kem madalama palgaga töötajate seas, kes on ka tööotsingul aktiivsemad. Kuni 1460-eurost brutotasu teenivatest töötajatest kaalus lähikuudel töökohavahetust 29%, üle 2800 euro brutotasu teenivatest töötajatest aga vaid 16%. Tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Töökoha vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul



Töökoha vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul brutotasu grupi järgi, kevad 2025



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

Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma tööandja juures töötada 24% vastajatest

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

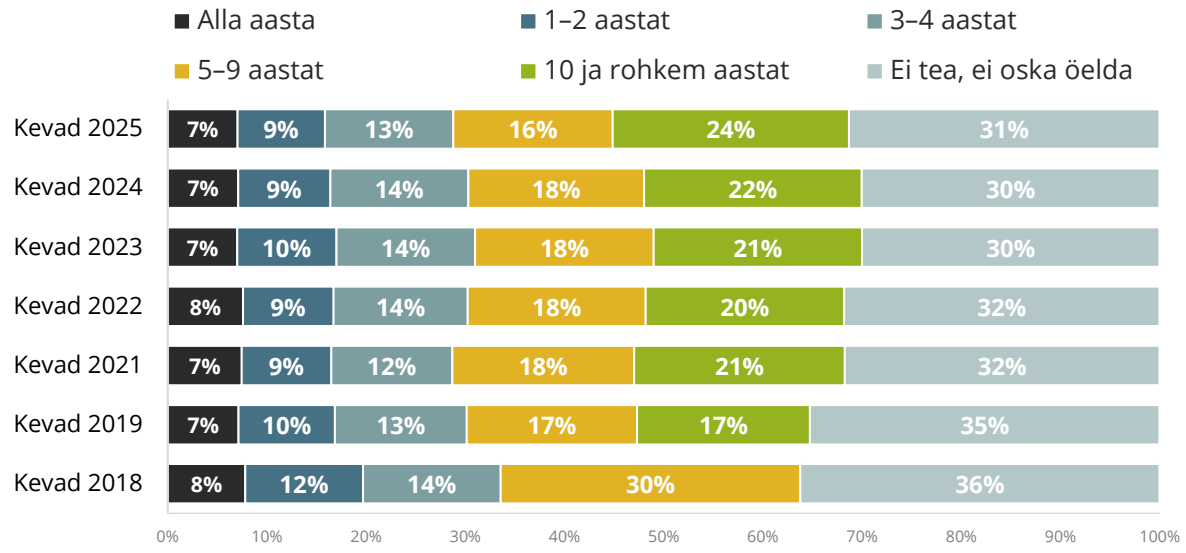
Kümme ja rohkem aastat kavatses oma praeguse tööandja juures töötada ligi veerand (24%) ja 5–9 aastat 16% uuringus osalenud töötajatest. Ligi kolmandik (31%) ei oska öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Kuna 2020. aasta kevadel oli tööturul ebakindlust palju, küsiti veidi teisiti – kui kaua praegune töösuhe töötaja arvates veel kestab. Seepärast ei ole neid tulemusi graafikul toodud.

Kõrgema palgaga töötajad kavandavad oma tööandja juures pikemat staaži kui madalama palgaga töötajad.

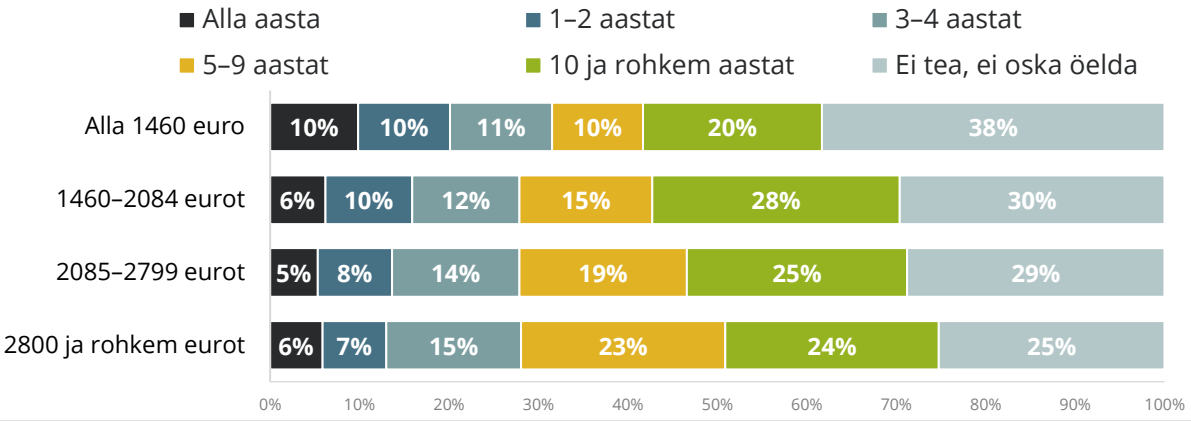
Kavandatav staaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



Kavandatav staaž organisatsioonis brutotöötasu gruppide 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.

Tööotsimise kanalite eelistamise järjestus ei ole muutunud

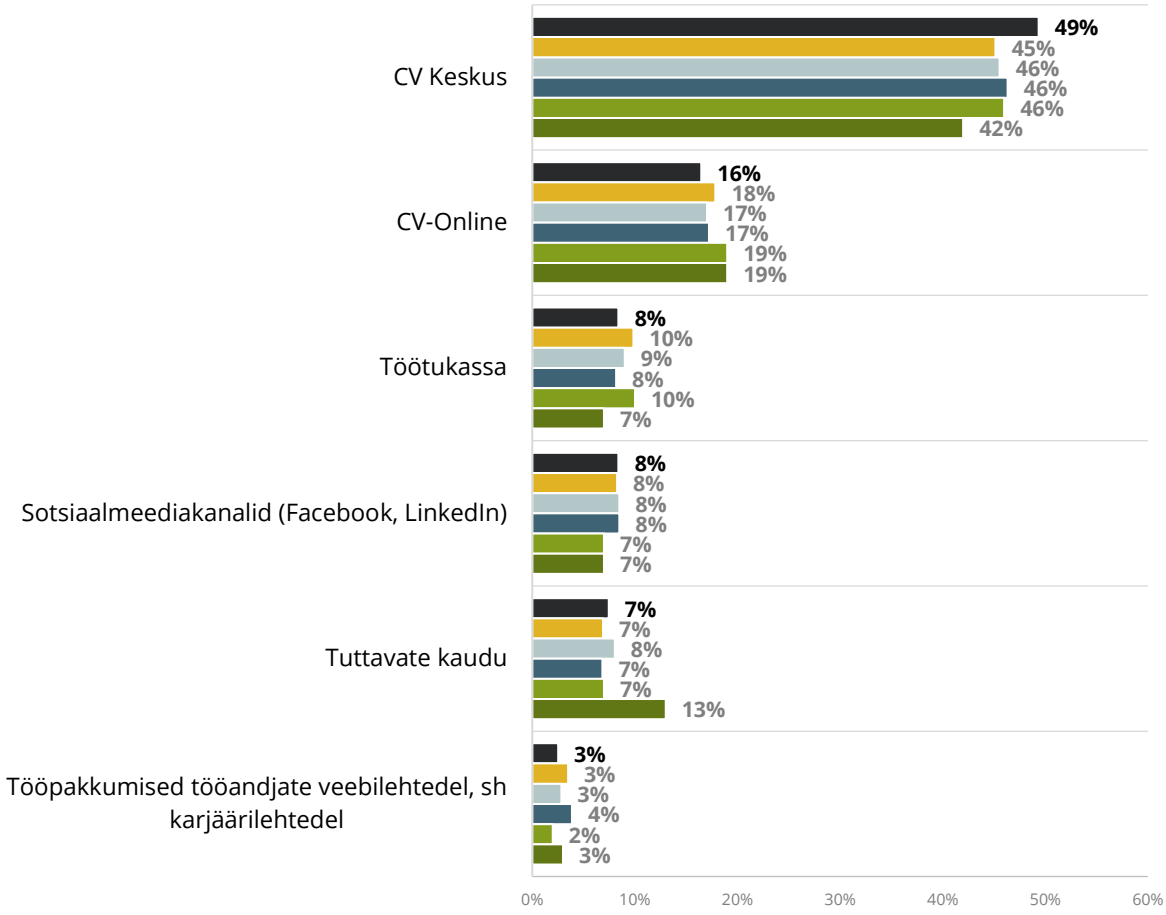
Tööturul aktiivsetelt ja töökuulutusi jälgivatelt osalejatelt küsiti, milliseid kanaleid nad tööotsingul eelistavad. Igale vastajale anti erinevas suvalises järjekorras kanalid, mis paluti järjestada oma eelistuse järgi. Kuna küsitlust on mitu aastat levitatud tööportaali CVKeskus.ee kaudu, siis mõjutab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

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

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajatest asetas portaali esimesele kohale 58%, Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejatest 46%. Tulemused on olnud sarnased ka varem.

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

Esimesele kohale järjestatud tööotsingu kanalid



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

PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL

Töötajate palgaootus töökoha vahetamisel on 300 euro võrra suurenenud

Töötajate netopalgaootuse mediaan töökoha vahetamisel on aastaga hüppeliselt kasvanud – 2000 eurolt 2300 eurole.

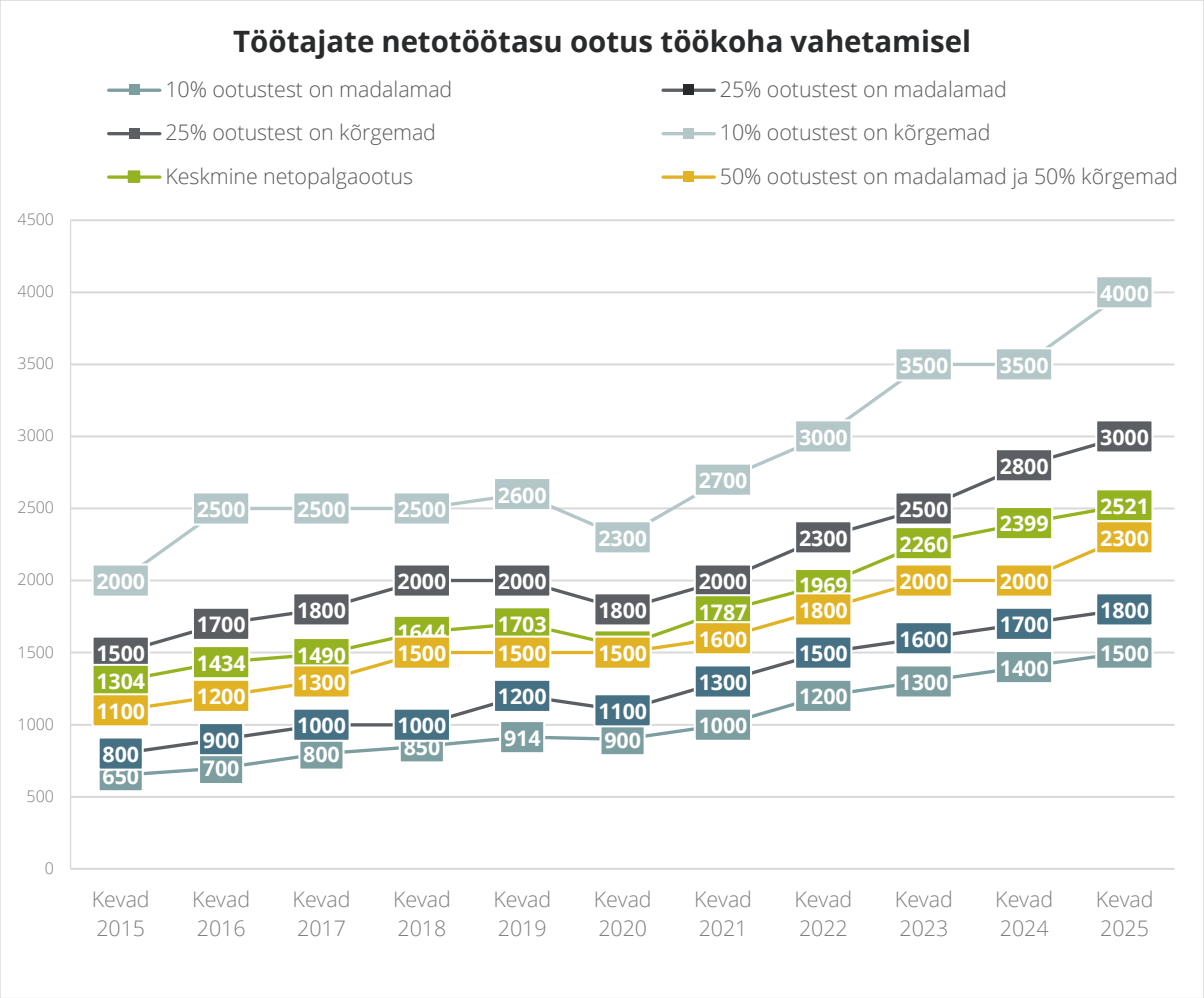
Mediaanpalgaootus näitab piiri, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem raha kätte teenida.

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

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

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

10% töötajatest soovib töökoha vahetamisel teenida rohkem kui 4000 eurot kätte. Sama paljud lepivad aga alla 1500-eurose netopalgaga.



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

Töötajad on valmis parema palga pärast rohkem pingutama

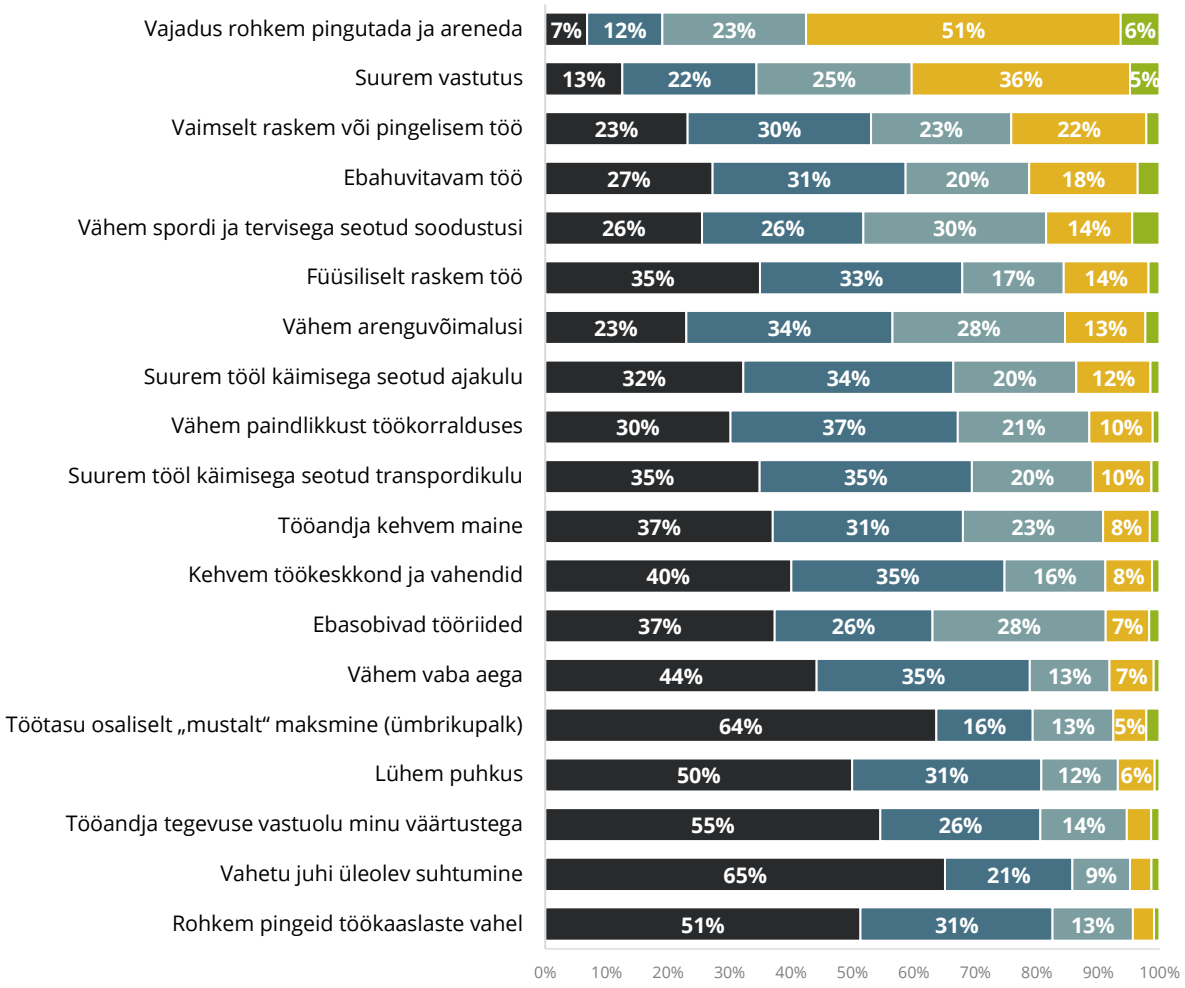
Küsitlusele vastajatelt küsiti, kuivõrd on nad soovitud palga saamise nimel valmis endast rohkem andma või mõnest asjast loobuma. Nagu graafikult näha, ei ole väga palju neid asju, millest töötajad oleks valmis loobuma, küll aga ollakse valmis endast rohkem andma.

Üle poole (57%) vastajatest oleks valmis rohkem pingutama ja arenema, suurema vastutuse on valmis võtma 41%.

Vahetu juhi üleoleva suhtumisega ei oleks kindlasti nõus leppima ligi kaks kolmandikku (65%) töötajatest ja pea sama paljud (64%) ei oleks nõus „mustalt“ maksmisega.

Soovitud palga pärast töökoha vahetamise tingimus

Kuivõrd oleksite valmis vahetama töökohta soovitud palga saamisel järgmistel tingimustel?



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

TÖÖ JA ISIKLIKU ELU KORRALDUS

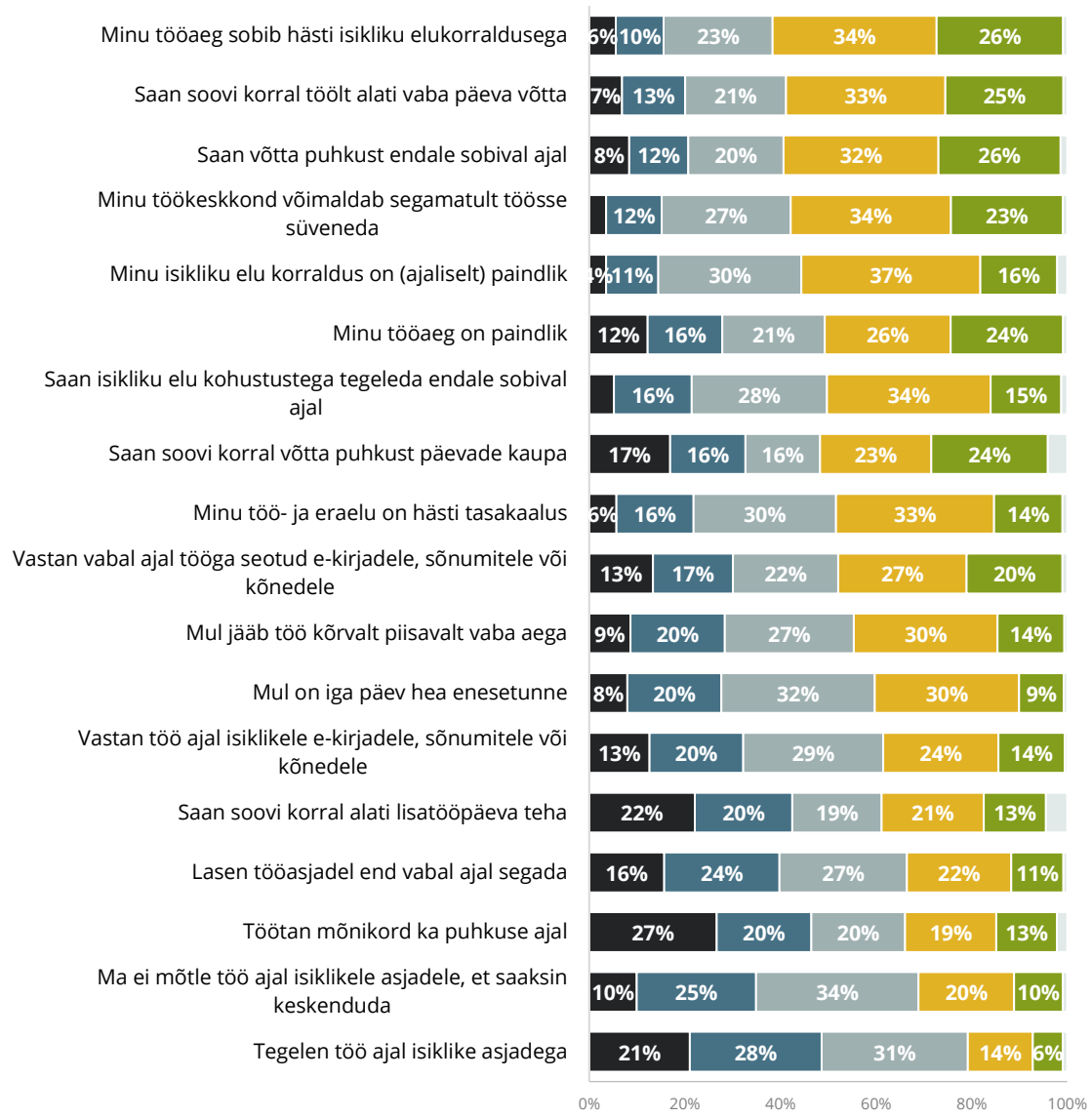
Üle poole töötajate tööaeg sobib hästi isikliku elukorraldusega

Koostöös Tartu Ülikooli teadlastega lisati sel kevadel ankeeti küsimused töö ja isikliku elu korralduse kohta. Vastustest selgus, et üle poole (60%) töötajate tööaeg sobib hästi isikliku elukorraldusega. Pea sama paljud (58%) saavad soovi korral võtta vaba päeva ja ka puhkust endale sobival ajal.

Ligi pooled (47%) küsitlusele vastajad leidsid, et nende töö ja eraelu on hästi tasakaalus ja neil jääb töö kõrvalt piisavalt vaba aega (44%).

Töötajad hindavad oma iseseisvust töö korraldamisel kõrgelt – pea kaks kolmandikku (64%) leidis, et neil on piisavalt autonoomsust töö sisulisel korraldamisel. Iseseisvust tööaja korraldamisel hindas piisavaks 49% ja töökoha asukoha korraldamisel 38% vastajatest.

Töö ja isikliku elu korraldus, kevad 2025



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

Lapsehoolduspuhkusel olemine vähendab tööalaseid väljavaateid

Küsitlusele vastajatelt uuriti, kas neil on viimase kümne aasta jooksul olnud kokkupuude lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisega. Üle tuhandel vastajal oli see kogemus: neist 808 inimesel oli endal kogemus, teistel oli kokkupuude lähedase või töökaaslase kaudu.

Vastajatel, kellel oli kokkupuude lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisega, paluti hinnata, millised on pikemalt töölt eemaloleku (rohkem kui pool aastat) mõjud tööelule.

Ligi poolte (49%) vastajate arvates suureneb töökoha kaotamise risk. Üle poole leidis, et vähenevad erialase arengu ja karjäärivõimalused, samuti palgatõusu väljavaated. Uue töökoha leidmise võimalus kahaneb 45% hinnangul.

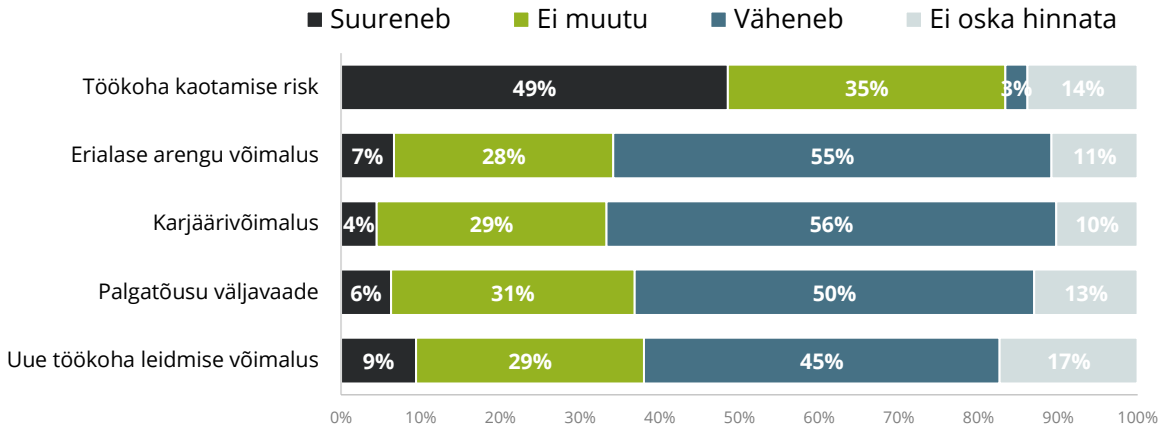
Vastajatel oli võimalus vabas vormis seda teemat kommenteerida. Kokku kirjutati üle 500 kommentaari.

Osalejad tõid välja väikeste lastega perede toimetulekuraskusi nii rahalises kui ka elukorralduse mõttes. Nimetati ka seda, et lapsehoolduspuhkuselt tulles oli palk sama, mis enne eemalolekut, kuigi kõigi teiste töötajate palkasid on vahepeal tõstetud. Oli ka neid vastajaid, kellele varasemad töötingimused ei sobinud enam uue elukorraldusega ja nad pidid oma töökohast loobuma. Samuti oli näiteid sellest, kuidas tööandja eelistas asendaja jätkamist. Mõned näited (vastused on esitatud muutmata kujul).

- *Tööandja tegi „struktuurimuudatuse" selliselt, et minu asendaja jäi edasi sama tööd tegema, ametinimetus muutus ja mind koondati.*
- *Lapsehoolduspuhkuselt naasmist survestati kokkulepitust varasemaks põhjendusega, et asendaja soovib tähtajatut lepingut või lahkub. Mulle asenduskohta ei pakutud, tehti ettepanek kokkuleppeliselt koondamiseks.*
- *Lapsehoolduspuhkusel ja paratamatult mõtlen nüüd lisaks enda hakkamasaamisele ka lapsele. Suur kulu allikas on toit, hindade tõus on vägagi tuntav.*
- *Pikemalt töölt eemal olles minu meelest ainus võimalus karjääri edendamiseks ja palgatõusuks on uue töökoha leidmine, samasse ettevõttesse naastes on ettevõte ajas edasi läinud, aga inimene ise on tõenäoliselt karjääri mõttes samas kohas, kus lapsehoolduspuhkusele läks ning mingil määral on tagasi tulles ta nagu vana uus töötaja.*
- *Mul oli isiklikult hea tööandja, kellelt ei pidanud tööle naastes palgatõusu küsima (see oli juba korraldatud) ning kes pakkus mulle ka uut arenemisvõimelist ametikohta naastes.*

Pikemalt lapsehoolduspuhkusel olemise mõjud tööelule

Palun märkige, millised on Teie hinnangul pikemalt lapsehoolduspuhkusel olemise mõjud tööelule. Pikema töölt eemaloleku all peame silmas rohkem kui poolt aastat.



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

KAUGTÖÖ KORRALDUS

Ligi pooled töötajad saavad teha kaugtööd

Kaugtöö tegemise võimalusi on uuritud mitmes Palgainfo Agentuuri küsitluses. Sel kevadel küsiti töötajatelt taas, kas nad saavad soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume, nt kodus või mujal, ehk teha kaugtööd. Sama küsimus oli ankeedis ka 2023. ja 2016. aasta sügisel ning 2013. aasta kevadel.

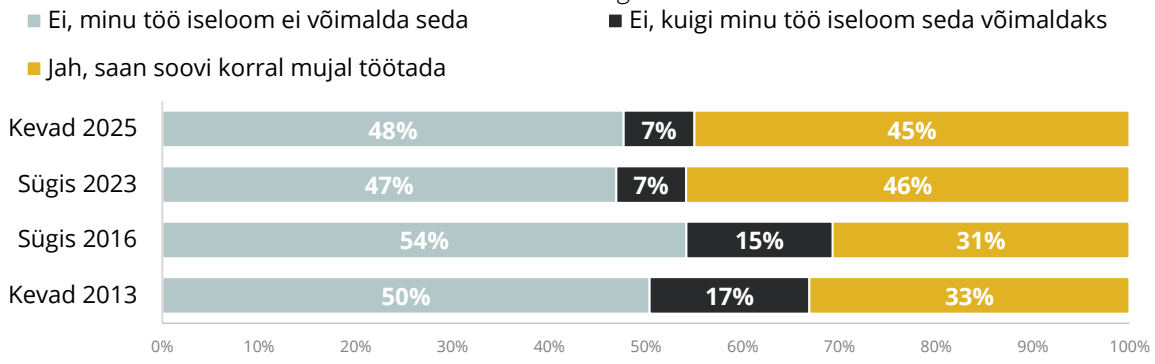
Selle kevade küsitluse tulemused on sarnased 2023. aasta sügise omadega – soovi korral saavad kaugtööd teha pea pooled töötajad (45%), üheksa aastat tagasi oli see võimalus ligi kolmandikul (31%) ja kaksteist aastat tagasi kolmandikul (33%) küsitluses osalejatest. Varasemates küsitlustes oli rohkem neid, kelle hinnangul nende töö iseloom ei võimaldanud kaugtöö vormis töötada, samuti oli enam neid, kelle töö iseloom küll võimaldas kaugtööd teha, kuid kel ei lubatud seda teha.

Kaugtöö kasutamisele andis tublisti hoogu tervisekriis, mis sundis leidma kaugtöö võimalusi ka tööde puhul, kus seda varem peeti praktiliselt võimatuks, nt õpetajad. Teisalt on aja jooksul muutunud ilmselt ka tööde struktuur ja rohkem on töid, mida saab vajadusel eemalt teha.

Siiski on hulk töötajaid (48%), kelle töö iseloom ei võimalda kaugtööd teha. Töötajatelt, kelle töö iseloom ei võimalda kaugtööd teha, ja töötajatelt, kel ei lubata kaugtöö vormis töötada, küsiti, kas nad sooviksid töötada aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume. Töötajatest, kelle töö iseloom ei võimalda distantsilt töötada, üle kolmandiku (36%) sooviks aeg-ajalt kaugtööd teha. Enamik töötajatest (77%), kelle töö iseloom võimaldaks kaugtööd teha, kuid kel seda ei lubata, sooviks siiski kaugtööd teha. Need töötajad on ka kaugtöö korralduse suhtes kõige kriitilisemad. Sama näitasid 2023. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemused.

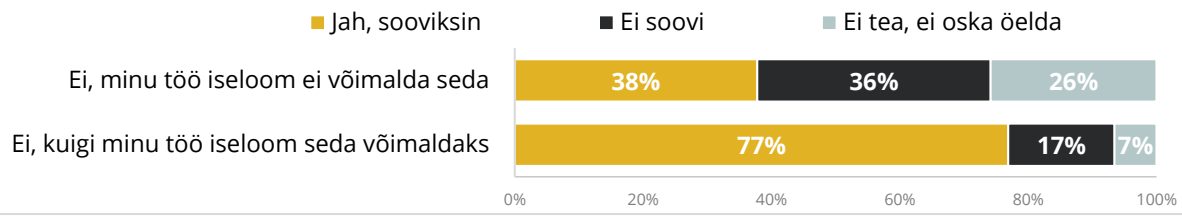
Kaugtöö võimalus

Kas Te saate soovi korral töötada väljaspool tööandja ruume (nt kodus või mujal) ehk teha kaugtööd?



Kaugtöö vormis töötamise soov

Kas Te sooviksite töötada aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume kodus, kaugtöökontoris vm enda valitud kohas?



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

Kaugtöö korraldust hindavad kõrgemalt ise oma töö asukoha üle otsustavad töötajad

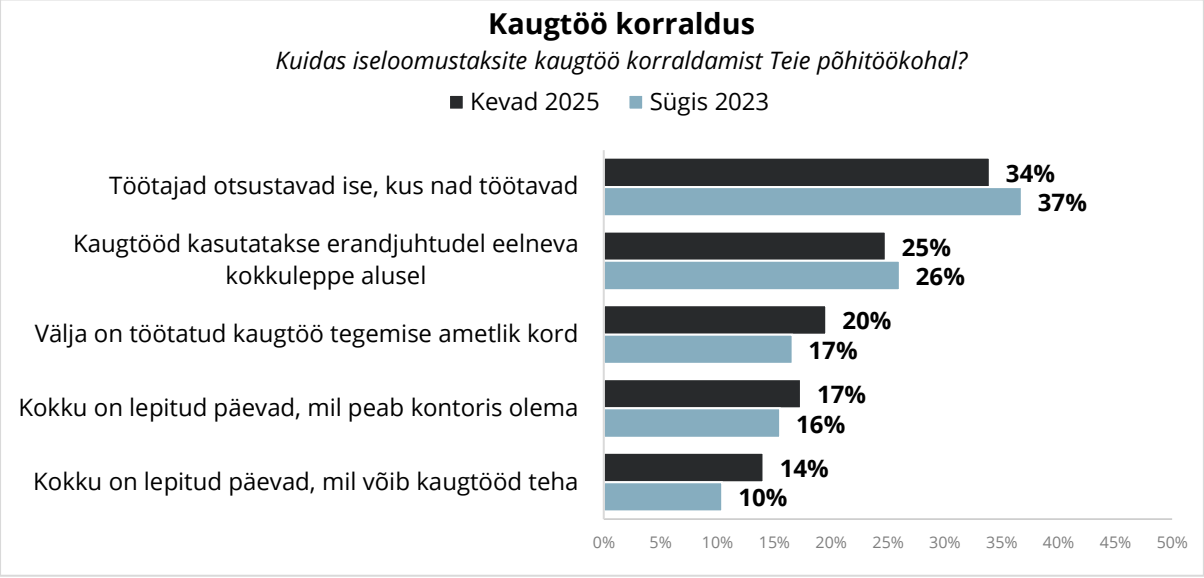
Küsitluses osalejatel paluti iseloomustada kaugtöö korraldust oma töökohas. Üle kolmandiku (38%) töötajate töökohtades kaugtöö võimalust ei pakuta, 2023. aasta sügisel oli selliseid vastajaid veidi vähem – 35%. Kaugtöö võimalust pakutakse harvem tegevusaladel, kus töö iseloom eeldab kohal olemist, nt majutus ja toitlustus, tööstus, põllumajandus, tervishoid jt.

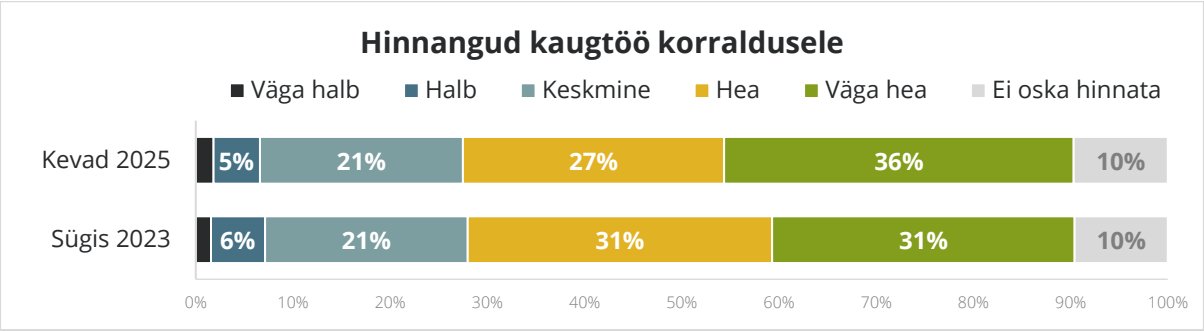
34% töökohtades, kus kaugtööd lubatakse, otsustavad töötajad ise, kus nad töötavad. Veerandis (25%) töökohtades on kaugtöö pigem erand, nt hariduses ja tervishoius. Kaugtöö tegemise ametlik kord on välja töötatud viiendikus (20%) töökohtades, peamiselt suuremates, üle 250 töötajaga organisatsioonides. Kaugtöö korralduse puhul on rohkem neid töökohti, kus on kokku lepitud päevad, mil peab kontoris olema (17%), kui neid, kus on kokku lepitud päevad, mil võib kaugtööd teha (14%).

Kaugtöö korraldust hindavad heaks või väga heaks üle pooled (63%) töötajad. Positiivsema hinnangu andsid töötajad, kelle töökohas saavad töötajad ise otsustada, kus nad töötavad. Kriitilisemad olid oma hinnangutes töötajad, kelle töökohas kasutatakse kaugtööd erandjuhtudel. Sama näitasid ka 2023. aasta sügisel korraldatud küsitluse tulemused.

Küsitluses osalejatel paluti hinnata, kuidas on viimase aasta jooksul muutunud kaugtöö korraldus – kas see on paindlikum või jäigem. Üle kahe kolmandiku (69%) arvates kaugtöö korralduses muutusi ei ole. Ligi viiendik (19%) leidis, et see on muutunud jäigemaks. 12% arvates on kaugtöö korraldus paindlikumaks muutunud.

Veerand (25%) töötajatest on tundnud viimase aasta jooksul tööandja survet töötada rohkem kontoris.





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

IKT-vahendid tekitavad tunde, et peab kogu aeg kättesaadav olema

Küsitluses osalejatel, kes kasutasid oma töös IKT-vahendeid, paluti hinnata, kui sageli on nad kogenud ebamugavaid olukordi seoses e-suhtluskanalite ja IKT-vahendite kasutamisega.

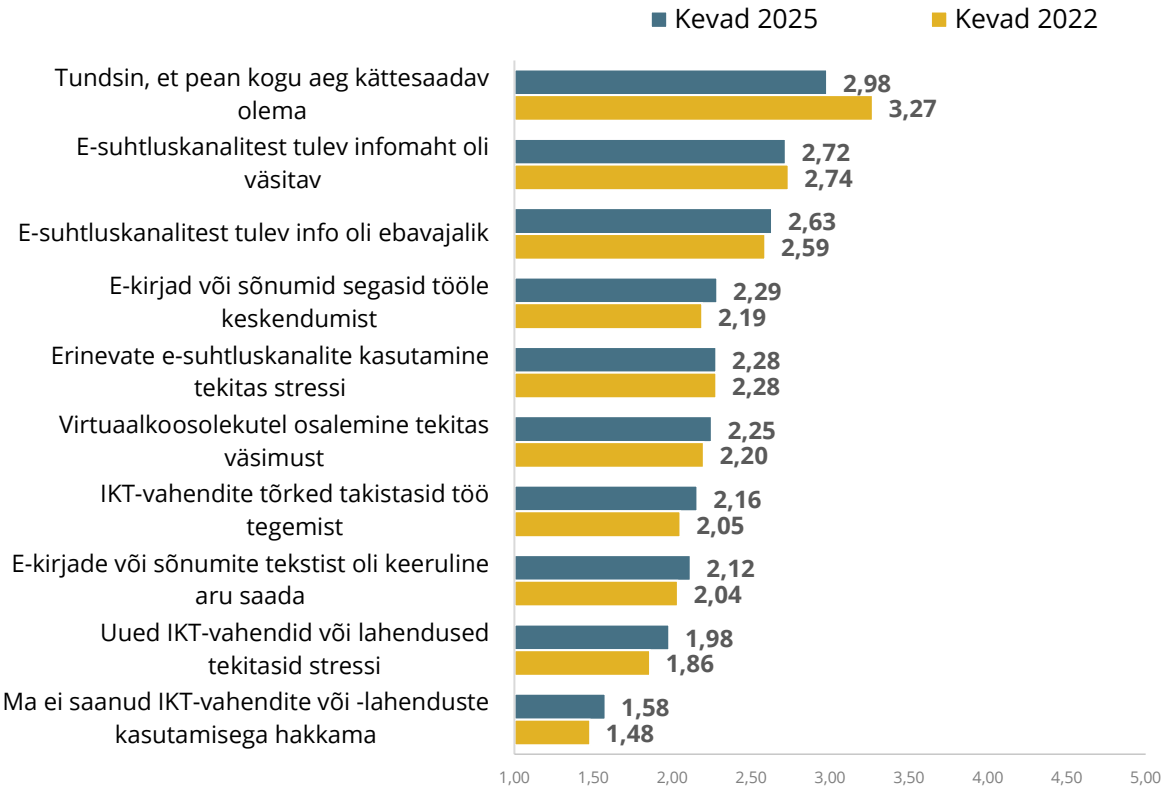
Kõige sagedamini tunnevad töötajad, et nad peavad kogu aeg kättesaadavad olema. Võrreldes aga 2022. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemustega on sellist tunnet harvem kogetud.

Sagedamini tuleb ka ette, et e-suhtluskanalitest saabuv infomaht on väsitav ja ebavajalik ning segab tööle keskendumist.

Võrreldes kolme aasta taguse ajaga tuleb IKT-vahenditega seotud ebamugavaid olukordi tihemini ette.

IKT-vahenditega seotud olukordade kogemine tööl

Kui sageli olete viimase kuu jooksul kogenud oma põhitööl järgnevaid tundeid ja olukordi?



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.

IKT-vahendid aitavad tööd paremini korraldada

Arvutiga töötajatelt uuriti, milliseid positiivseid mõjusid nad näevad IKT-vahendite kasutamisel.

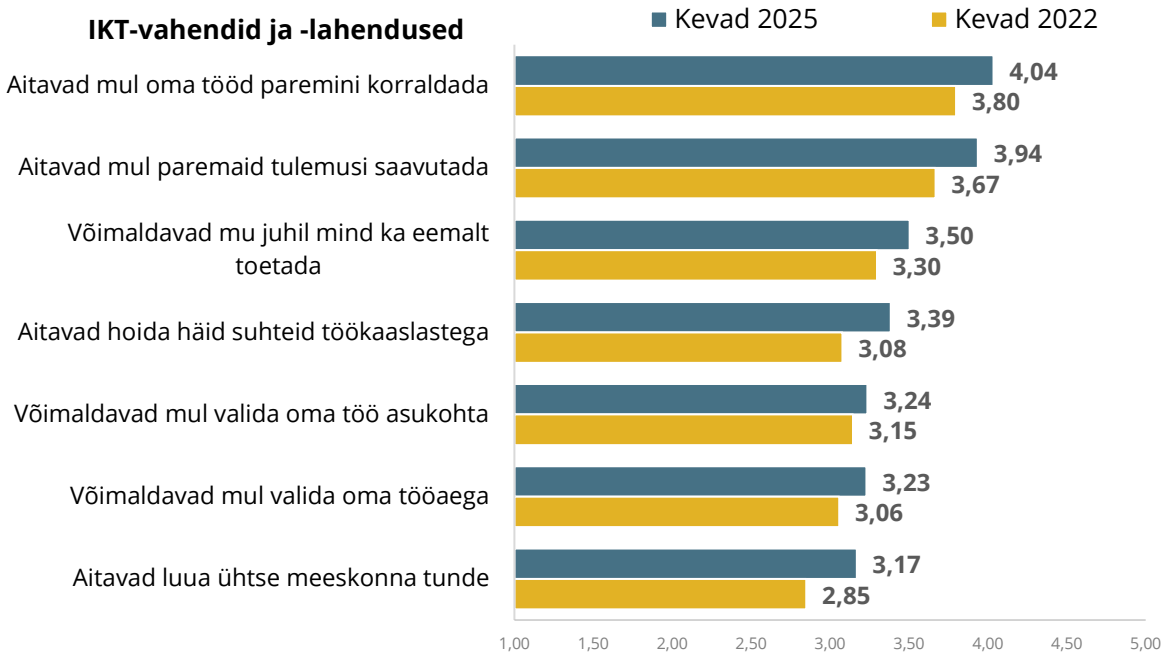
Kõige enam nõustusid vastajad sellega, et IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamine aitab neil oma tööd paremini korraldada ning paremaid tulemusi saavutada.

Vähem nõustuti sellega, et IKT-vahendid ja -lahendused aitavad hoida häid suhteid töökaaslastega ning luua ühtse meeskonna tunde.

Võrreldes 2022. aastal korraldatud küsitluse tulemustega on töötajate hinnangud IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamise mõjude kohta positiivsemaks muutunud.

IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamise mõjud

Kuidas mõjutab IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamine Teie tööd ja töökorraldust?



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

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

ChatGPT tuntus on oluliselt suurenenud

Kuna kaks aasta tagasi sisenesid ChatGPT ja teised tekstiloome tehnoloogiad jõuliselt töömaailma ja tekitasid vastakaid tundeid, lisati ankeeti küsimused ka nende tehnoloogiate kasutamise kohta.

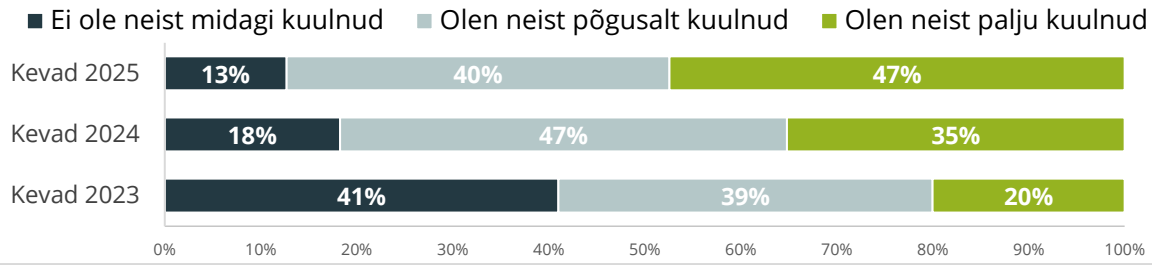
Küsitluses osalejatelt uuriti, kas nad on kuulnud või lugenud ChatGPT-st ja teistest sarnastest tehisintellekti (AI) ja masinõppe (ML) tehnoloogiatest. Kui 2023. aasta kevadel ei olnud neist midagi kuulnud 41% vastajatest, siis sel kevadel olid ligi pooled (40%) neist põgusalt kuulnud ja ligi pooled (47%) oli palju kuulnud. Vaid 13% küsitluses osalenutest ei olnud sellistest tehnoloogiatest midagi kuulnud.

Vastajatelt, kes olid ChatGPT-st või sarnastest tehnoloogiatest kuulnud, küsiti, kas nad on neid ka kasutanud. Kokku vastas sellele küsimusele 4743 inimest ja neist oli selliseid tehnoloogiaid kasutanud 67%.

Õpingutes ja töös on uute tehnoloogiate kasutajate osatähtsus kahe aastaga mitmekordistunud.

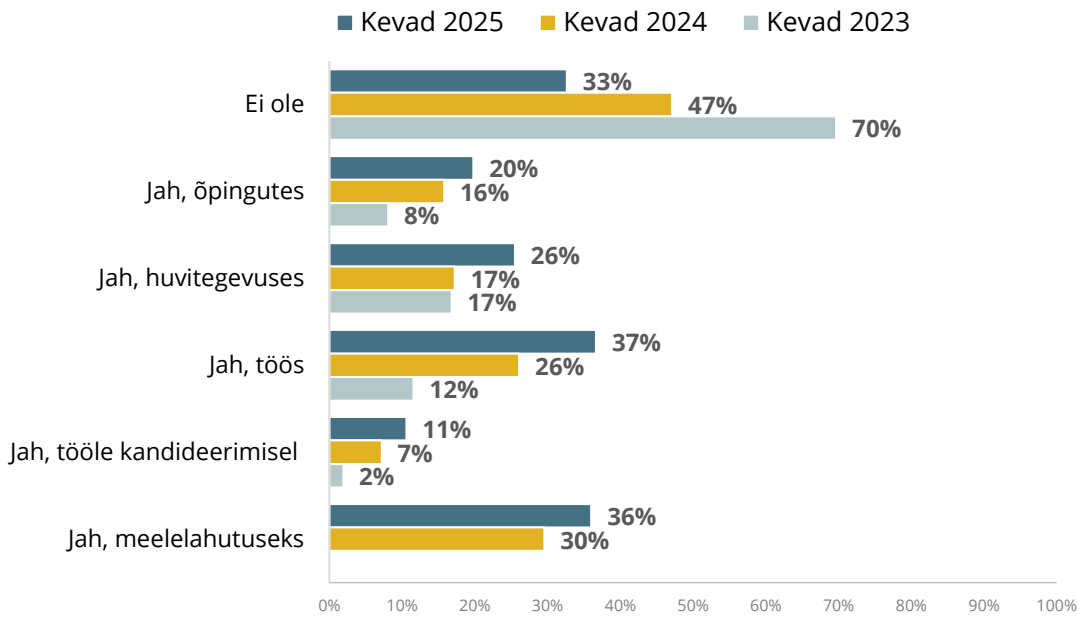
ChatGPT jt sarnased tehnoloogiad

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



ChatGPT jms tekstiloome tehnoloogiate kasutamine

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



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

TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS

Üldine tööga rahulolu muutunud ei ole

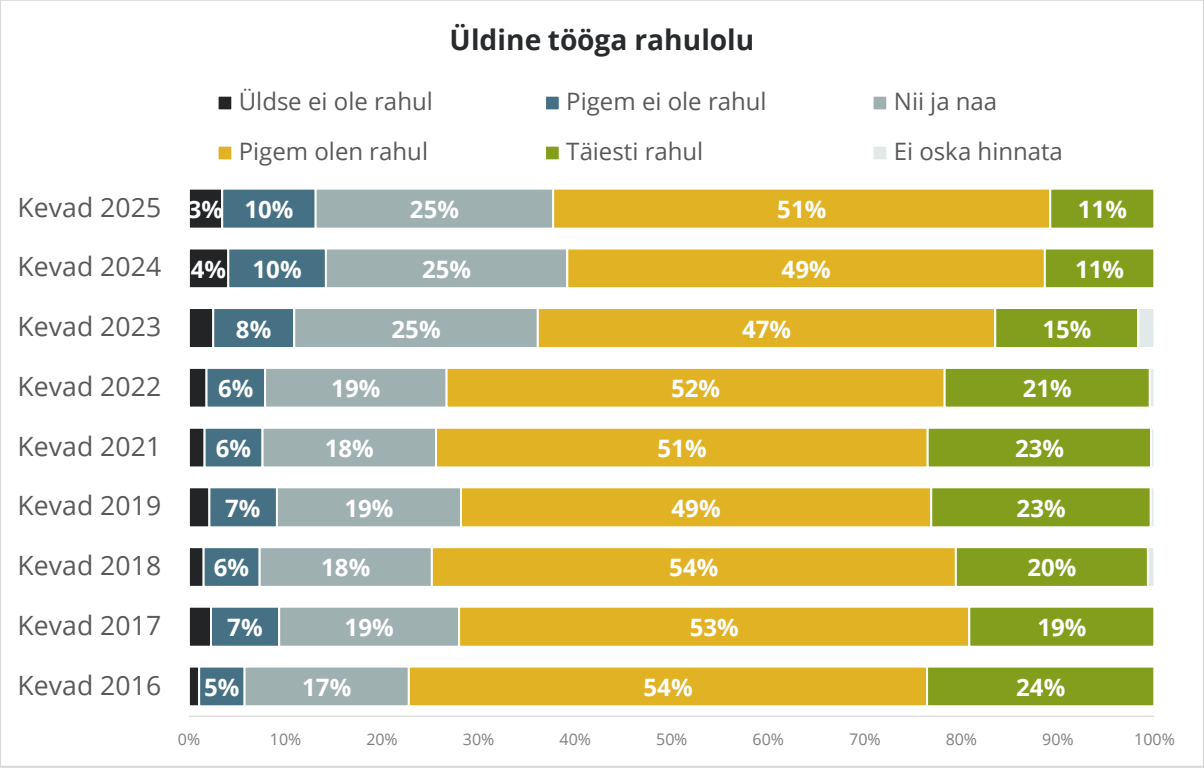
Agentuuri uuringutes palutakse töötajatel hinnata oma üldist tööga rahulolu ja rahulolu erinevate tööga seotud teguritega. Rahulolu mõõtmine ja analüüsimine töötajate erinevate taustatunnuste järgi näitab trende tööturul ja annab infot organisatsioonisisesteks rahulolu-küsitlusteks.

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

Võrreldes eelmise aastaga on üldine tööga rahulolu enam-vähem samal tasemel – viiepalliskaalal 3,56, aasta tagasi 3,54.

Tööga rahulolu on varasemate aastatega võrreldes üsna märgatavalt vähenenud 2023. ja 2024. aastal.

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

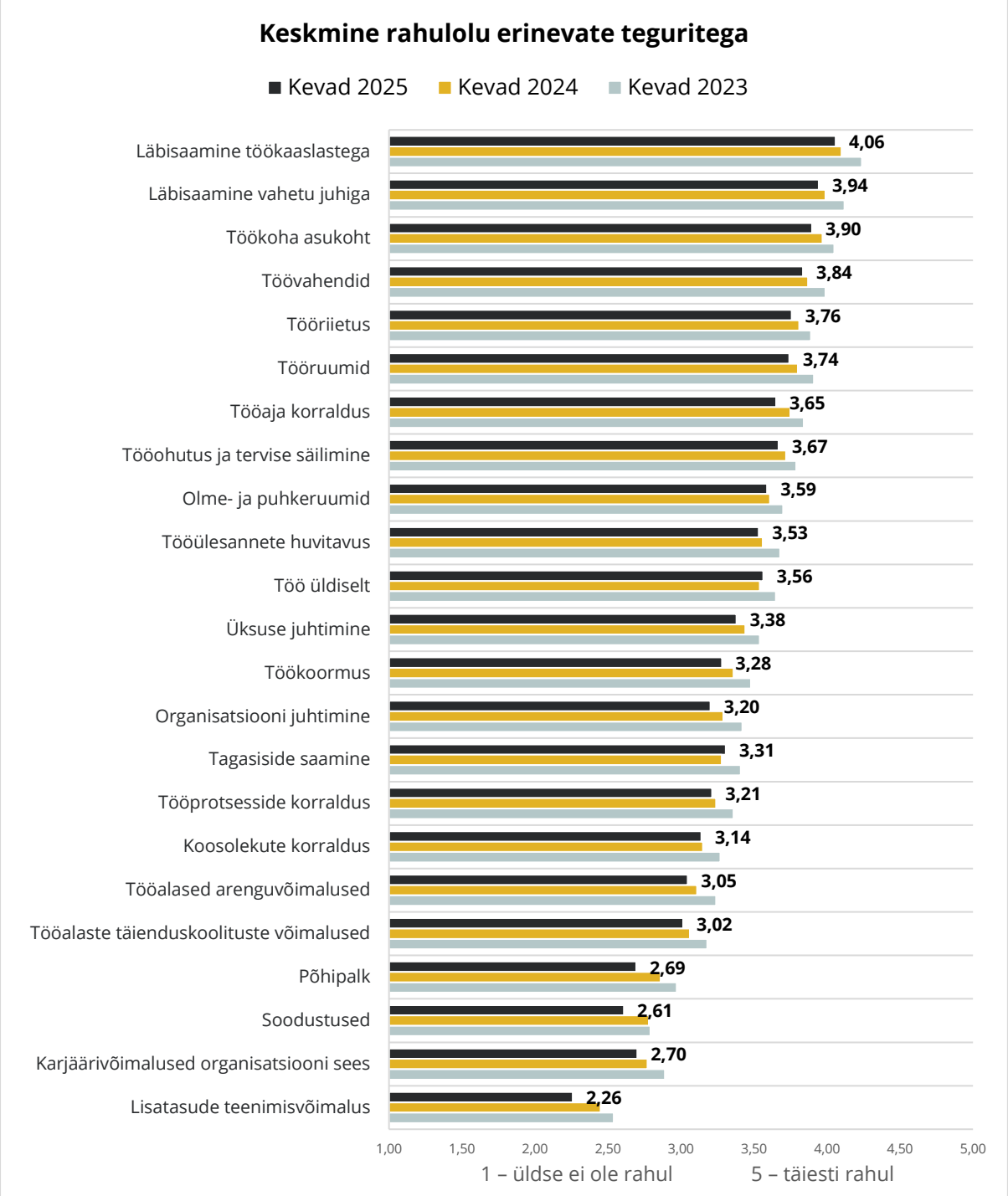


Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajad on kõige rohkem rahul töökaaslastega läbisaamisega

Viimase kahe aastaga võrreldes on tänavu töötajate rahulolu vähenenud peaaegu kõigi teguritega. Keskmise rahulolu pingerida on aga samaks jäänud – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega.

Rahulolu erinevate teguritega võib kahandada suur töökoormus, väsimus ja stress, rahulolematus töötasuga ja mure toimetuleku pärast.



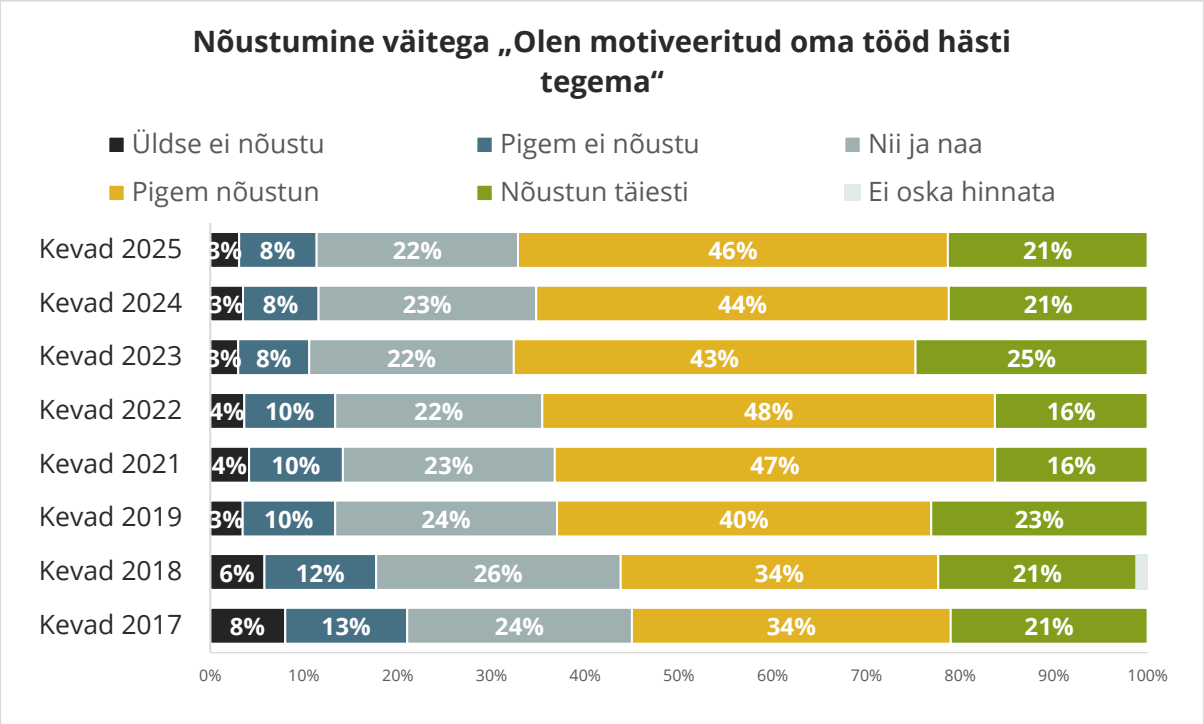
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

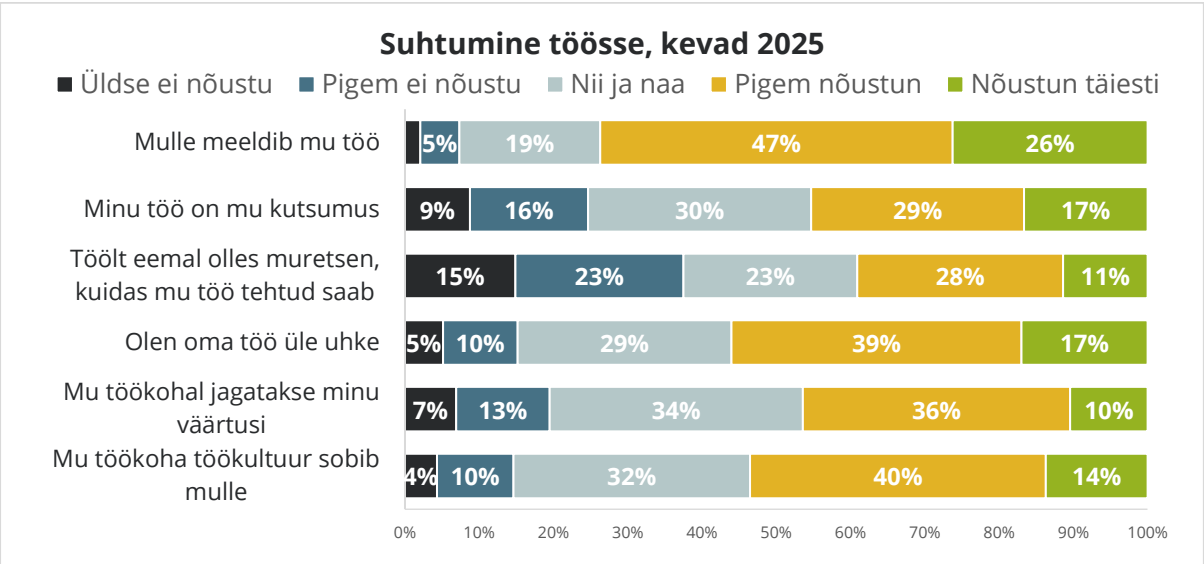
21% töötajatest on motiveeritud oma tööd hästi tegema

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

Sel kevadel nõustus üle viiendiku (21%) töötajatest täiesti sellega, et nad on motiveeritud oma tööd hästi tegema, 46% pigem nõustus. Eelmise aastaga võrreldes on tulemused sarnased.

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





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

Enamikult töötajatelt küsitakse tagasisidet

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

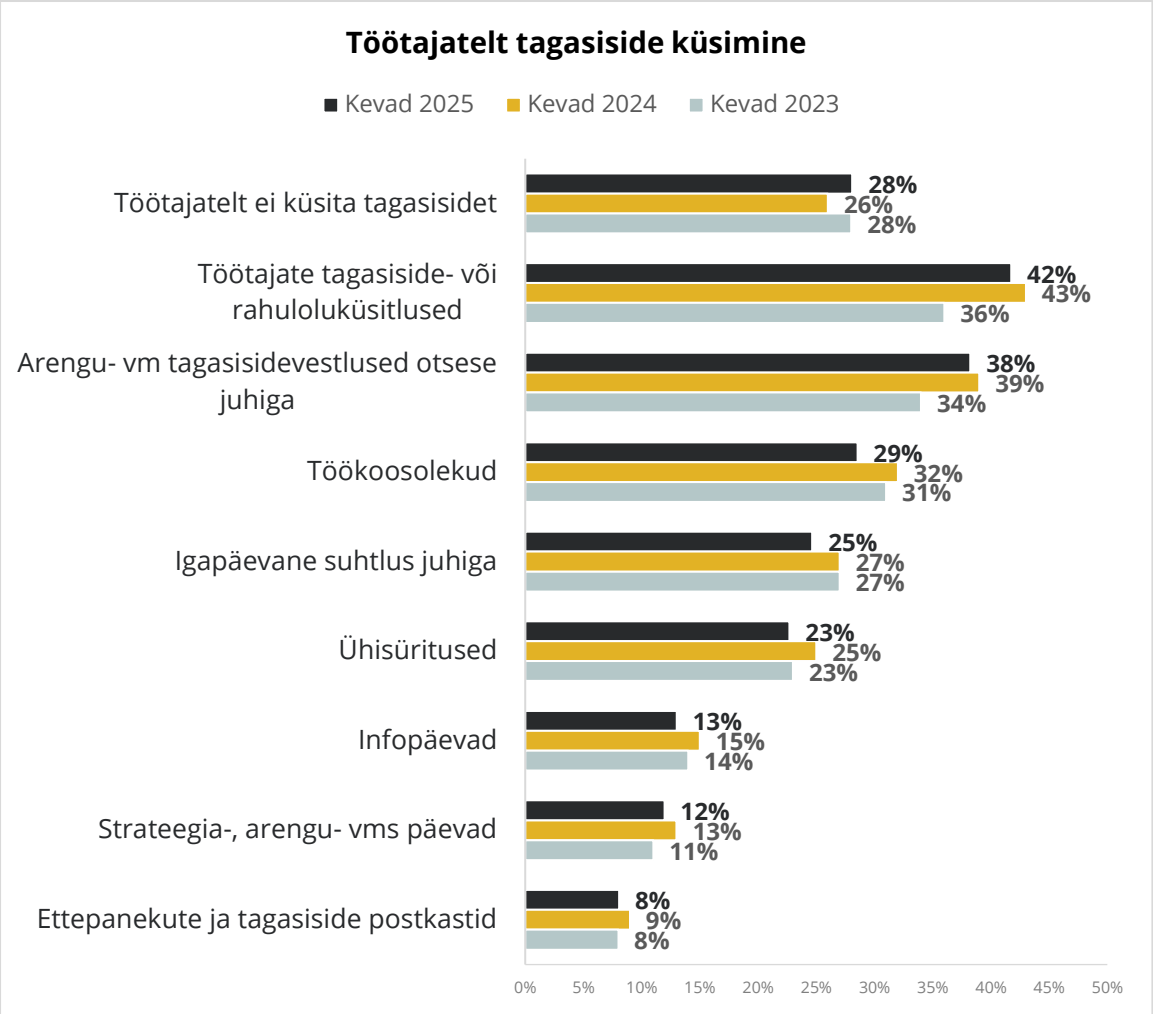
Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta.

72% töötajatest märkis, et neilt päritakse mingil viisil tagasisidet, 28% ütles, et nende organisatsioonis töötajatelt tagasisidet ei küsita. Küsitluse tulemused on olnud sarnased ka varasematel aastatel.

Sagedamini kasutatakse tagasiside küsimiseks töötajate tagasiside- või rahuloluküsitlusi ja/või arengu- vm tagasiside vestlusi otsese juhiga.

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

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



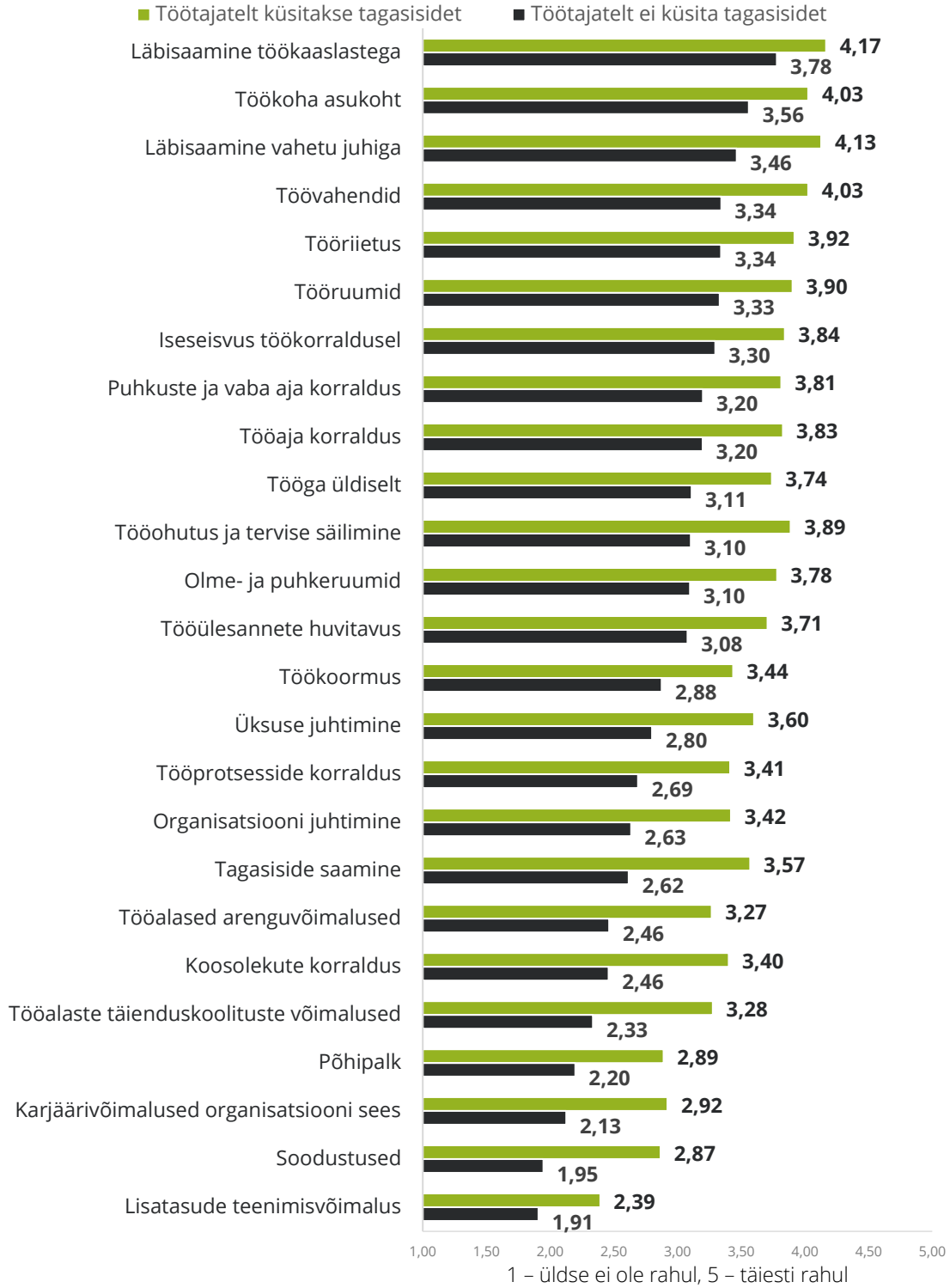
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tagasiside küsimine mõjutab rahulolu

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

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

Keskmine tööga rahulolu tagasiside küsimise järgi, kevad 2025



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

PINGED JA STRESS

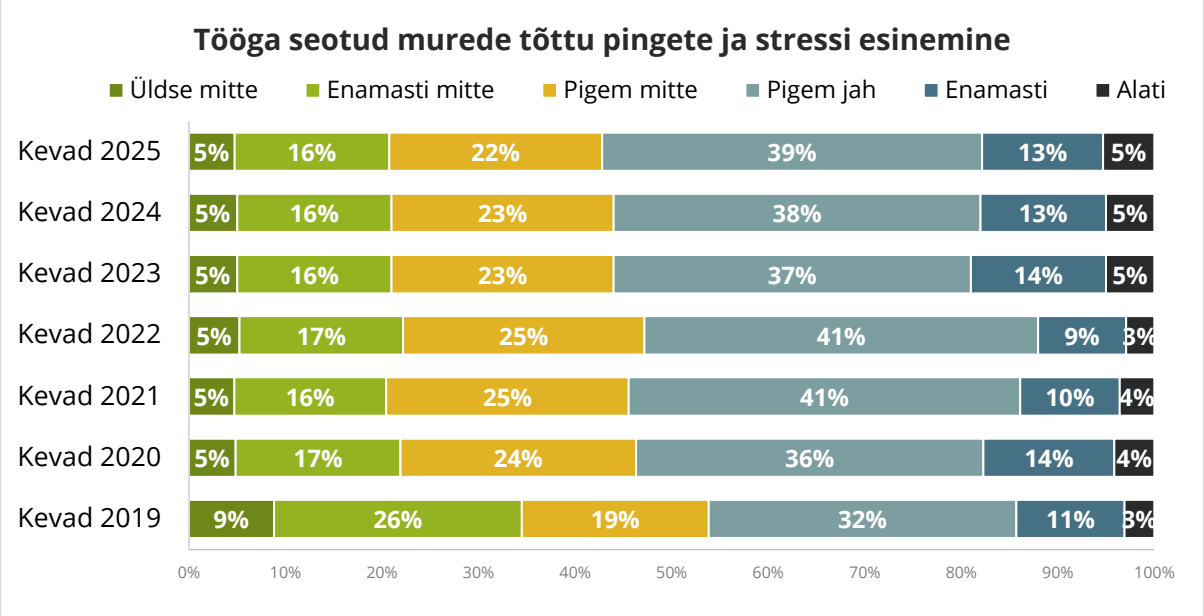
Töö ja rahaga seotud stressi kogemine ei ole vähenenud

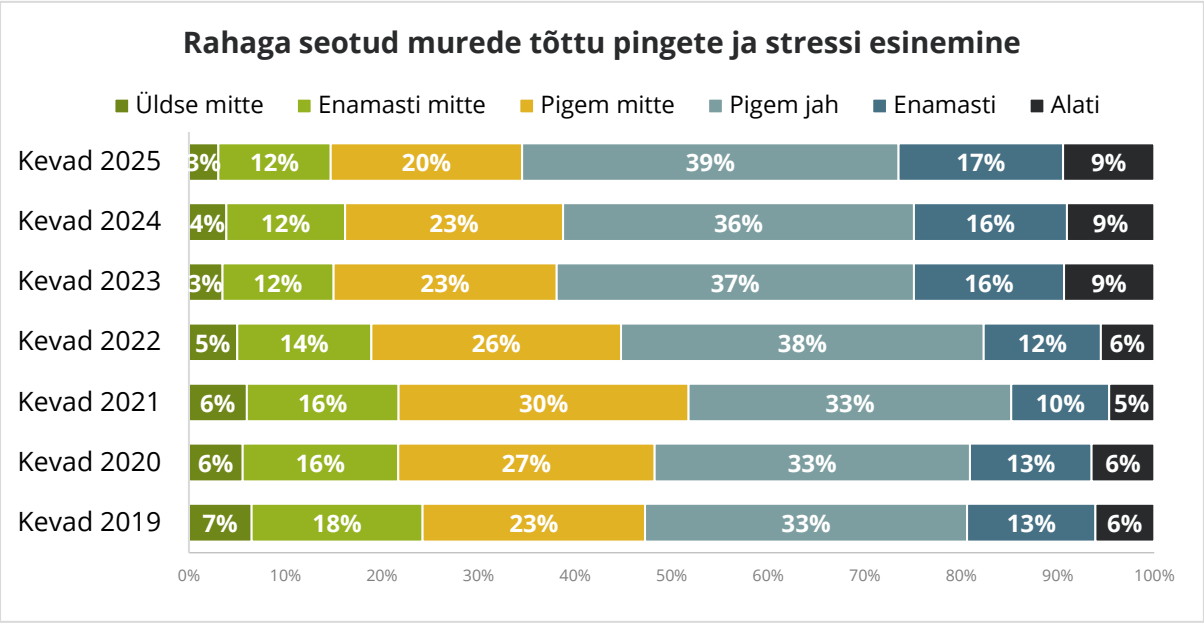
Tööga seotud muresid tuleb enamasti või alati ette 18% töötajatel ja raha pärast esineb pingeid 26% töötajatel. Nii töö kui ka rahaga seotud mured on seotud ka toimetuleku ja finantsilise kindlustundega.

Eelmisel ja üle-eelmisel aastal olid tulemused sarnased.

Tööga seotud stressi kogevad töötajad tunnevad ennast sageli ka väsinuna ja kurdavad suure töökoormuse üle.

32% töötajatest ütles, et nende töökoormus on aastaga suurenenud, aasta tagasi andis sama vastuse 29%.





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

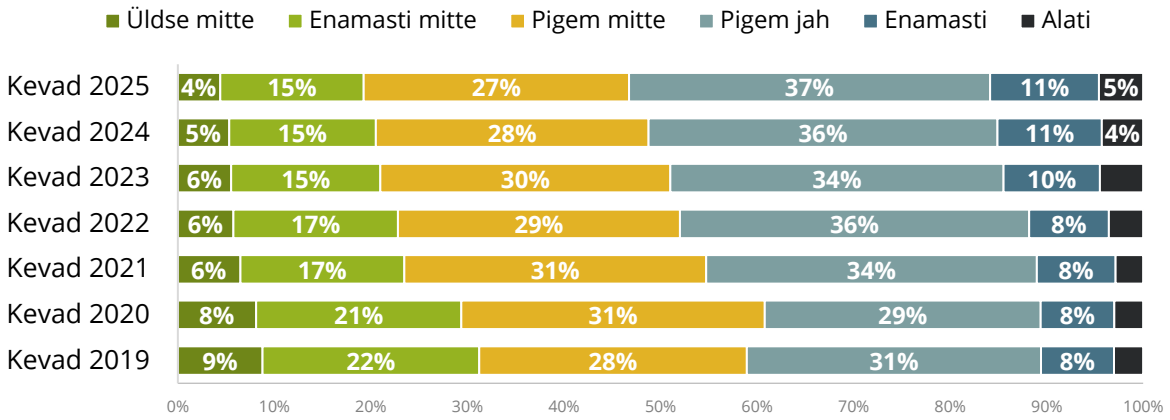
Tervisega seotud stressi kogetakse veidi sagedamini

Tervisega seotud murede tõttu koges pingeid ja stressi enamasti või alati 16% töötajatest, aasta tagasi oli neid peaaegu sama palju – 15%.

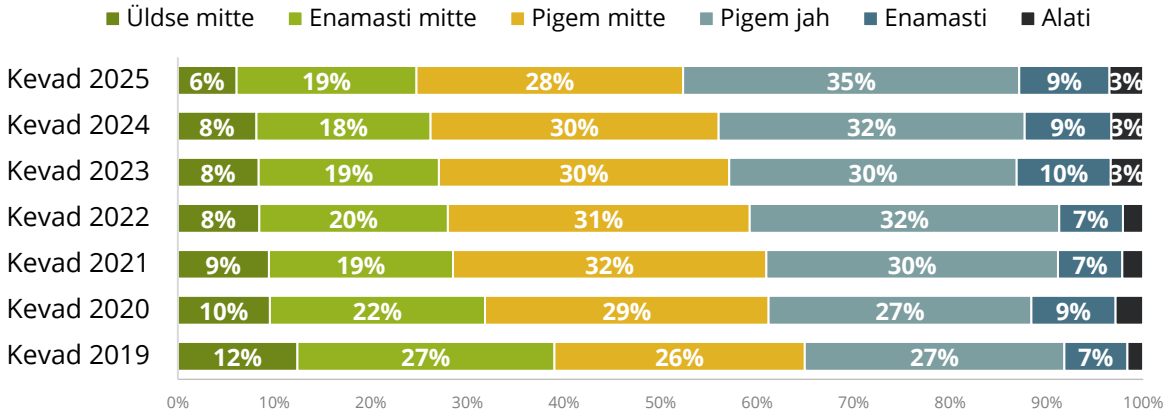
Koduga seotud murede tõttu kogetakse pingeid ja stressi kõige vähem. Seda koges enamasti või alati 12% vastanud töötajatest. Töötajad, kes muretsevad raha pärast, tunnevad sagedamini ka koduga seotud pingeid ja stressi.

2022. aasta kevadel lisati küsimus ka poliitilise olukorra kohta – kui sageli töötajad sellega seoses pingeid ja stressi on kogenud. Aasta tagasi koges poliitilise olukorra tõttu enamasti või alati stressi 15% vastajatest, sel kevadel on neid rohkem – 20%.

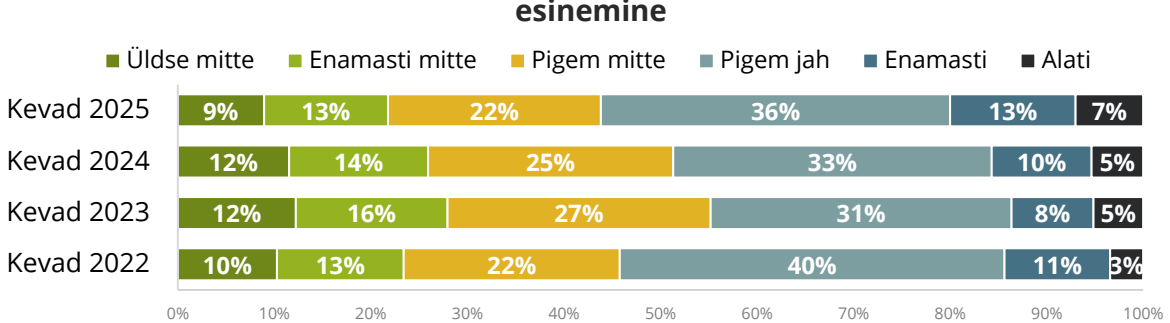
Tervisega seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



Koduga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



Poliitilise olukorraga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



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

Paljud töötajad tunnevad end väsinuna

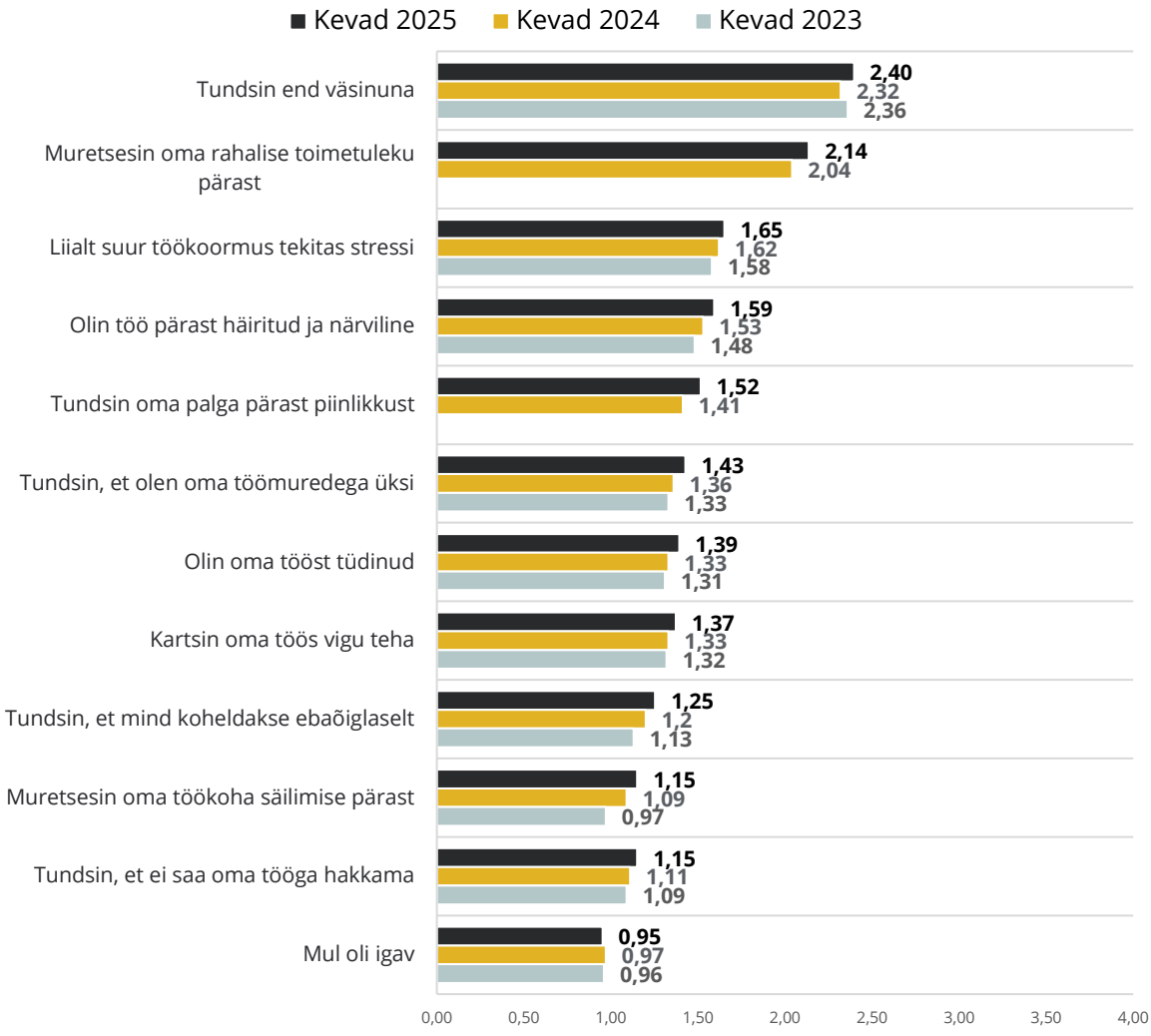
Tööga rahulolu mõjutab see, kuidas töötaja end igapäevaselt tööl tunneb ja kui sageli kogeb ta ebamugavaid või ebameeldivaid olukordi. Palgainfo Agentuuri mahukates töötajate küsitlustes on uuritud, milliseid ebameeldivaid olukordi kogetakse sagedamini ja milliseid harvemini ning kuidas need on omavahel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

Selle aasta kevadel küsitluses osalenud töötajatest ligi kolmandik (35%) oli viimase kuu jooksul sageli kogenud väsimust, 12% oli tundnud seda väga sageli või alati. Aasta tagasi oli väsimust sageli kogenud 33% ja väga sageli 10% vastajatest.

Väsimuse kõrval on sagenenud ka mitmete teiste ebameeldivate olukordade kogemine: mure rahalise toimetuleku pärast, töökoormusest tingitud stress ja närvilisus jt.

Keskmine ebameeldivate olukordade kogemise sagedus

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



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

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITAMINE

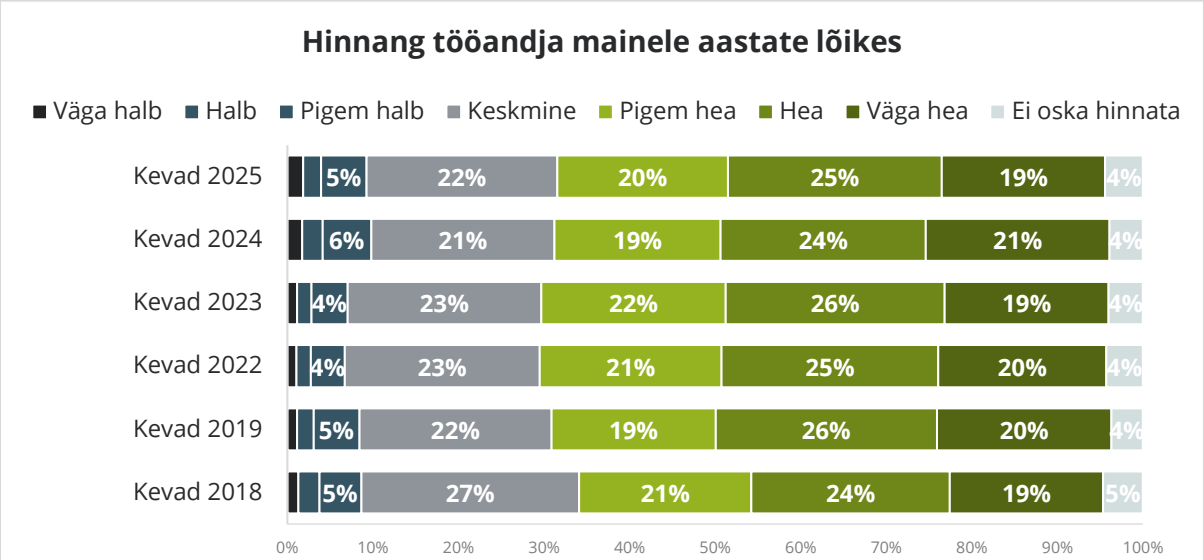
Enamik töötajaid hindab oma tööandja mainet heaks

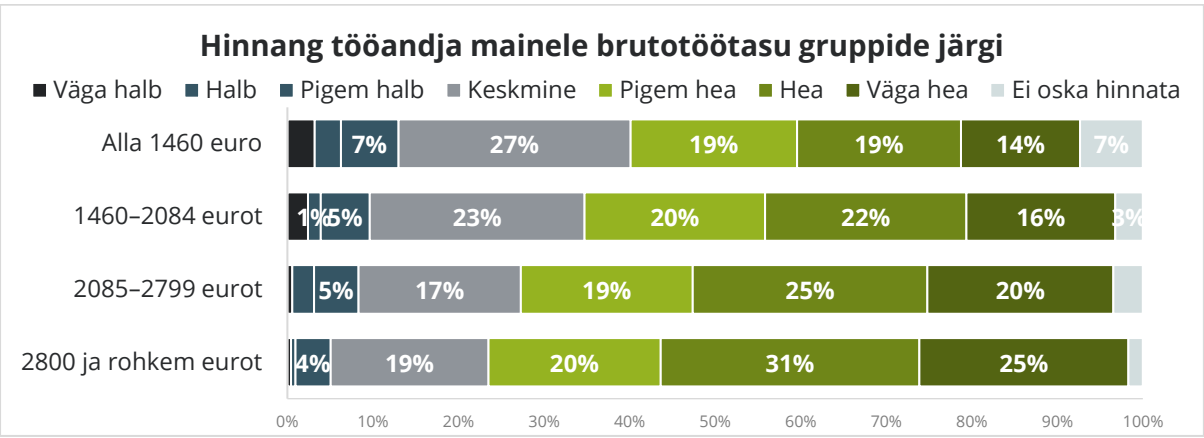
Tööandja mainet paluti vastajatel hinnata seitsmepalliskaalal: 1 – väga halb ja 7 – väga hea.

Enamik vastajaid hindas oma tööandja mainet pigem heaks, heaks või väga heaks. Halvaks pidas seda alla kümnendiku (9%). Aastate võrdluses on töötajate hinnangud tööandja mainele üsna sarnased.

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

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





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

Tööandja soovitajate osatähtsus muutunud ei ole

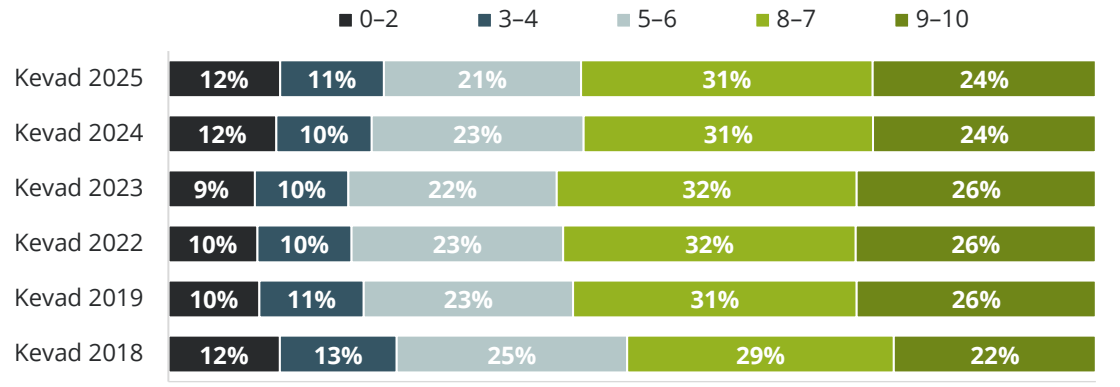
Tööandja soovitamise tõenäosust paluti vastajatel hinnata kümnepalliskaalal: 0 – suure tõenäosusega ei soovita ja 10 – suure tõenäosusega soovitan.

Soovitamise skaalal valis alla veerandi (24%) vastajatest 10 või 9 palli ehk nemad soovitavad oma tööandjat väga suure tõenäosusega. Ligi kolmandiku (31%) vastused jäid 7–8 palli ja üle viiendiku (21%) vastused 5–6 palli piiresse. Oma tööandja soovitamise tõenäosust hindas alla 3 palli 23% töötajatest. Võrreldes eelmiste aastatega on mittesoovitajate osatähtsus kerges tõusutrendis.

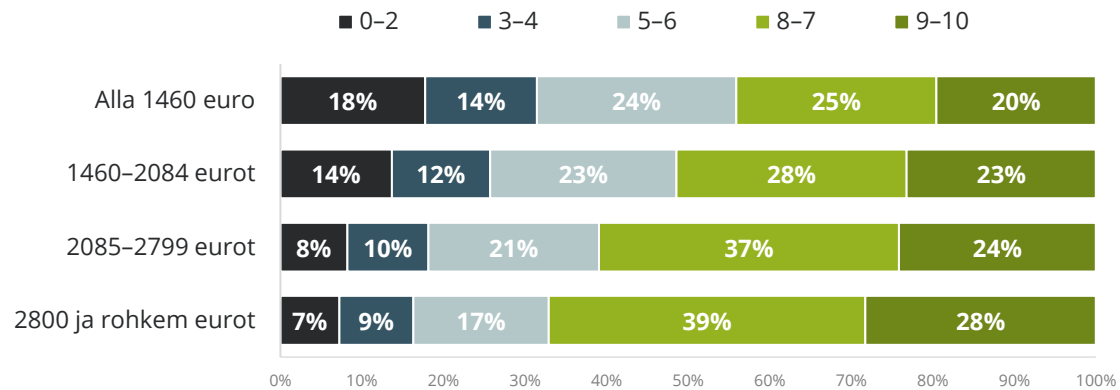
Nii nagu hinnangud tööandja mainele on ka soovitamise tõenäosus seotud palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad soovitavad tööandjat suurema tõenäosusega. Seda on näha ka keskmisest soovitamise tõenäosusest tegevusalade järgi, kus kõrgema palgatasemega tegevusalade töötajatest suurem osa soovitaks oma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

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

Tööandja soovitamise tõenäosus aastate lõikes



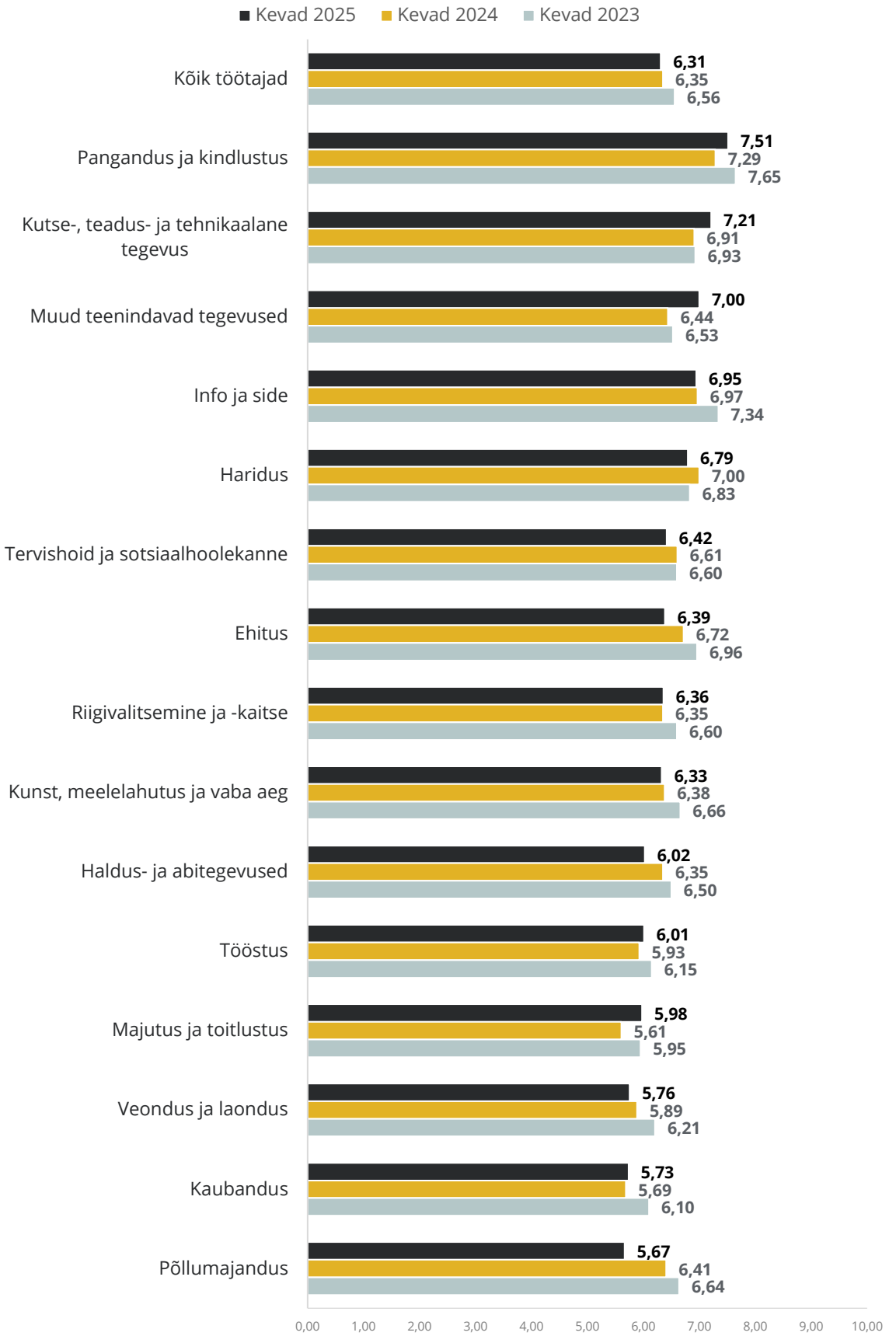
Tööandja soovitamise tõenäosus brutotasu gruppide järgi



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

Keskmine tööandja soovitamise tõenäosus tegevusala järgi

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



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

UURINGUS OSALEJAD

Töötajate ja tööotsijate küsitlusele vastas 2025. aasta kevadel **5432** inimest, aasta tagasi oli vastajate arv 6844, kaks aastat tagasi 10 532. Vastajaid motiveerisid uuringus osalema auhinnad ja soodustused. Küsitlust aitas levitada CVKeskus.ee.

Vastajate arv on kahel viimasel aastal olnud langustrendis. Sellel võib olla mitu põhjust: tasuta palgainfo parem kättesaadavus, suure hulga varem osalenute hot.ee e-posti aadresside kehtetuks muutumine, hirm „õngitsemise" ja linkide avamise ees, masspostituste filtrid serverites, suhteliselt pikk ankeet ja aeganõudev vastamine. Vaatamata väiksemale vastajate arvule on osalejate jaotus taustatunnuste järgi väga sarnane varasemate küsitluste omale.

Osalejate sooline jaotus

Töötajad ja tööotsijad vastavad küsimustikule veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on **rohkem naisi** (60%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustes osalejad. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös iga päev arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Osalejate jagunemine vanuse järgi

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

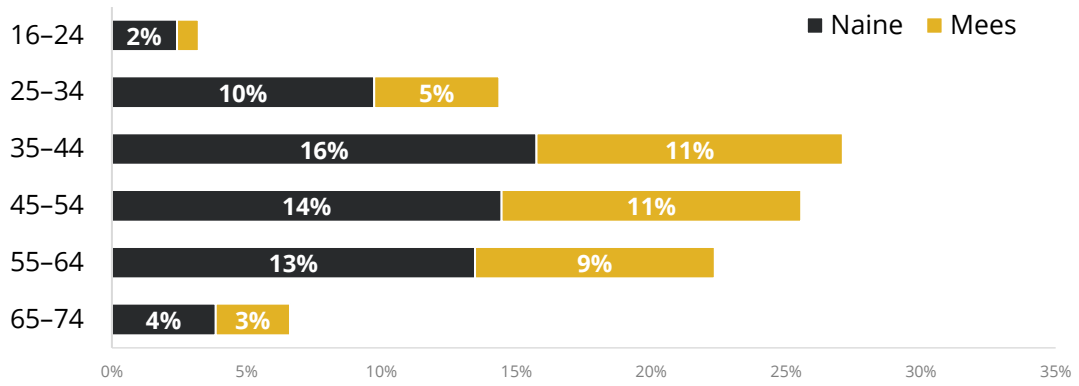
Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (3%), kellest suurem osa veel õpib.

Osalejad vastamise keele järgi

Ankeedile sai vastata **eesti**, **inglise** või **vene keeles**. 79% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 21% vene keeles. Inglise keeles vastasid väga vähesed.

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

Töötajate uuringus osalejad soo ja vanuserühma järgi, kevad 2025



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

Osalejad haridustaseme järgi

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

Veerandil (25%) uuringus osalenutel oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 12% omas rakenduslikku kõrgharidust, 13% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli.

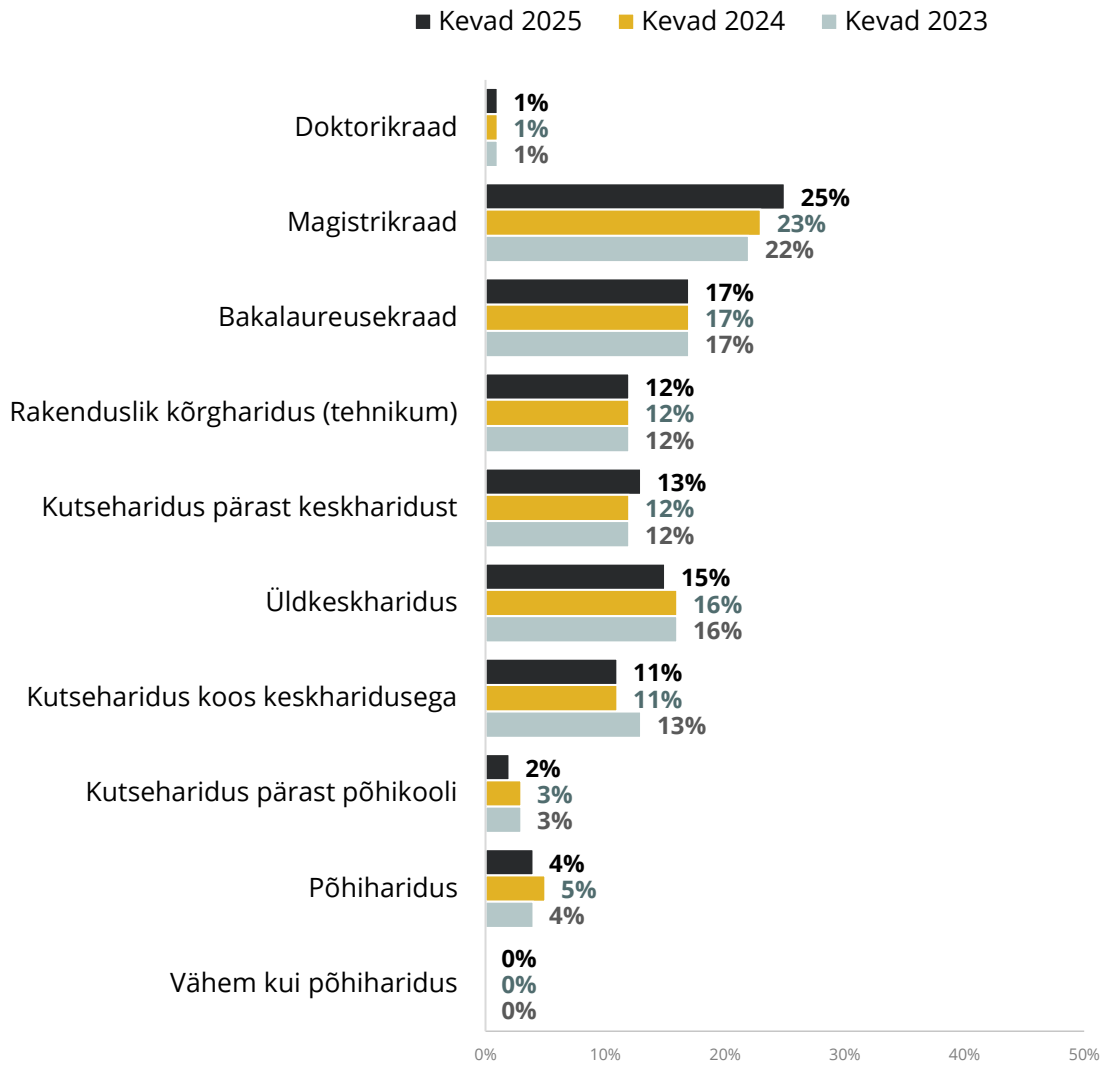
Üldkeskharidus oli 15% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 11%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 2% osalejatest. 4% vastajatel oli põhiharidus.

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

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

Võrreldes eelmiste aastatega on vastajate jaotus haridustasemete lõikes väga sarnane.

Töötajate uuringus osalejad haridustaseme järgi



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

Uuringus osalejate tööandjate iseloomustus

Töötajate uuringus osalejatest töötas 61% eraettevõtetes, 12% oli hõivatud riigiasutustes ja 7% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 24% vastajatest 10–49 töötajaga, 29% 50–249 töötajaga ning 31% 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajat oli 14% küsitluses osalenu töökohas ja 3% ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

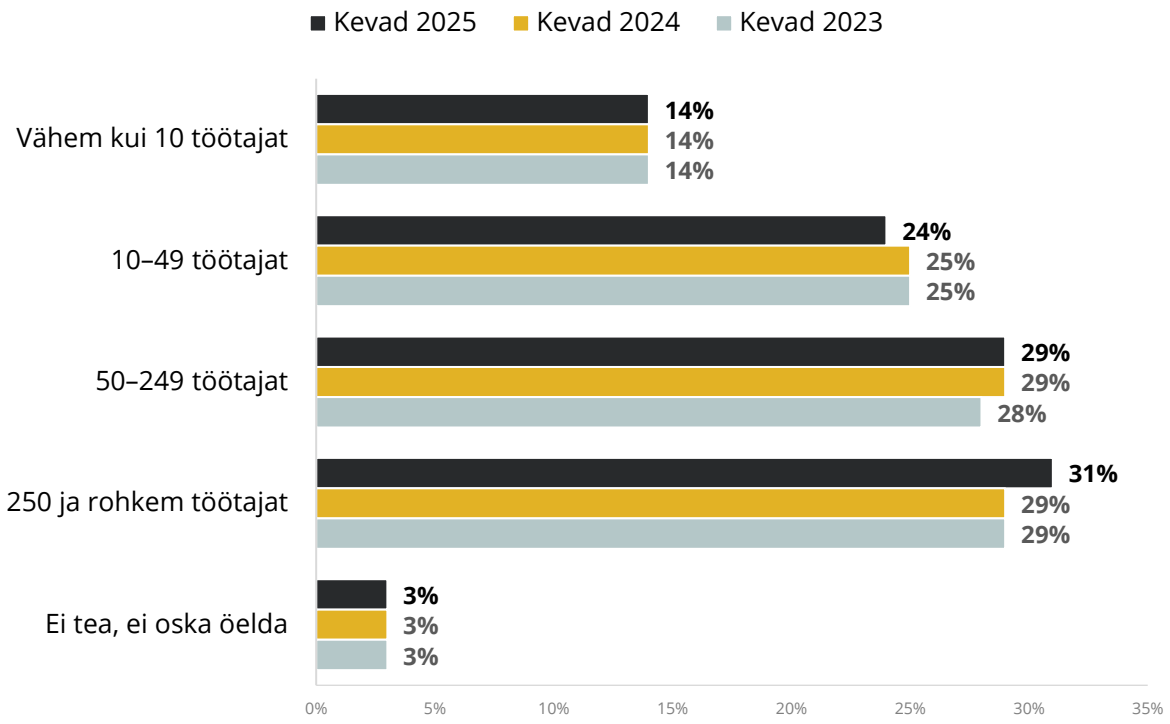
Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (14%) ja haridusest (11%).

Suurem osa (85%) uuringus osalenud töötajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, ettevõtlusega tegeles 6% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jms vormis.

Enamik (98%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. Välisriikidest oli töötamise asukohana märgitud sagedamini Soomet ja Lätit. Töökoha asukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

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

Töötajate uuringus osalejad organisatsiooni töötajate arvu järgi



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

KOKKUVÕTE

Hoolimata sellest, et küsitluses osalejate arv on viimastel aastatel mitmel põhjusel vähenenud, on küsitluste vastused aastate lõikes hästi võrreldavad, sest vastajate taustaandmed on väga sarnased.

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2025 oli **2312 eurot**. Aasta tagasi oli see **2168 eurot**. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **6,7%**. Eelmisel aastal oli kasv suurem, 8,4%.

Suurema osa (80%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast või ei oska töötajad lisatasusid eristada. Keskmine regulaarsete **lisatasude** suurus oli **848 eurot** (aasta tagasi 669 ja kaks aastat tagasi 573 eurot) ja need moodustasid keskmiselt **26% töötasust** (aasta tagasi 27%).

Aasta, poolaasta vm perioodi preemiaid oli viimase aasta jooksul saanud 35% (aasta tagasi 36% ja kaks aastat tagasi 38%) vastajatest, kokku moodustasid preemiad keskmiselt 75% märtsi töötasust (aasta tagasi 76% ja kaks aastat tagasi 81%).

Aasta jooksul (aprill 2024 – märts 2025) oli **põhipalk tõusnud** alla pooltel (41%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud ligi pooltel (48%). 44% töötajatel oli põhipalk tõusnud 5–10%, mis on eelmise aastaga sarnane tulemus. Märksa enam (38%) oli sel aastal aga neid töötajaid, kelle põhipalga kasv jäi alla 5%, ning vähem neid, kelle põhipalk oli kasvanud 11–20%.

Palgakasvu oli sagedamini **mõjutanud** kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – ligi pooled (44%) märkisid selle üheks põhjuseks.

Põhipalga kasvu prognooside suhtes on töötajate optimism langustrendis. 17% ennustab oma palga kasvu, veidi üle poole (53%) arvab, et nende põhipalk järgmise kuue kuu jooksul ei muutu. Ligi pooled (46%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, ligi kolmandik (31%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate **hinnangud oma toimetulekule** paranenud. Keskmiselt toimetulijaid on vähem (53%) ja kehvasti toimetulijaid rohkem (24%).

Selline trend sai alguse 2021. aasta kevadel ja on seotud hindade kasvuga, millele palgakasv ei ole järele jõudnud. Võrreldes eelmise aastaga oli sel kevadel märksa enam neid töötajaid (55%), kes leidsid, et **nende toimetulek on kehvemaks muutunud**. Vaid 16% töötajatest tunneb end majanduslikult kindlalt, kui tekivad ootamatud väljaminekud.

Pidurdunud palgakasv ja töötajate toimetuleku halvenemine on suurendanud ka **põhipalgaga rahulolematute** osatähtsust ja vähendanud palgaga rahulolevate osakaalu. Vähenenud on ka rahulolu lisatasude teenimisvõimalusega ja soodustustega. Samuti on töötajad eelmiste aastatega võrreldes kriitilisemad töötasu motiveerivuse, õigluse ja konkurentsivõime suhtes.

Tööandjate ja töötajate hinnangud **tasustamise läbipaistvusele** on üsna erinevad – tööandjad hindavad töötajate teadlikkust tasude kujunemisest märksa kõrgemalt kui töötajad ise. Tasustamisega paremini kursis olevad töötajad on oma töötasuga rohkem rahul ja hindavad seda õiglasemaks kui töötajad, kel sellist infot ei ole.

Netotöötasu (raha kätte) **ootuse** mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, on aastaga kasvanud 100 euro võrra ja on 2100 eurot. Keskmine netotöötasu ootus on suurenenud veidi vähem (3,6%) ja on 2370 eurot.

Toimetuleku halvenemine ja palgaga rahulolematus on suurendanud töötajate **aktiivsust tööotsingul**. Samas ei ole tööandjad värbamisel väga aktiivsed ja vähem on neid

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

töötajaid, kes on saanud kutseid kandideerimiseks.

Töötajate netopalgaootuse mediaan **töökoha vahetamisel** on aastaga hüppeliselt kasvanud – 2000 eurolt 2300 eurole.

Koostöös Tartu Ülikooli teadlastega lisati sel kevadel ankeeti küsimused **töö ja isikliku elu korralduse** kohta. Vastustest selgus, et üle poolte (60%) töötajate tööaeg sobib hästi isikliku elukorraldusega. Pea sama paljud (58%) saavad soovi korral võtta vaba päeva ja ka puhkust endale sobival ajal.

Uuriti ka töötajate hinnanguid **lapsehooldus-puhkusel** olemise mõjude kohta tööelule. Ligi poolte (49%) vastajate arvates suureneb töökoha kaotamise risk. Üle pooled leidsid, et vähenevad erialase arengu ja karjäärivõimalused, samuti palgatõusu väljavaated. Uue töökoha leidmise võimalus kahaneb 45% hinnangul.

Kaugtöövõimalust saavad kasutada ligi pooled (45%) töötajatest. Kaugtöö korraldust hindavad heaks või väga heaks üle pooled (63%) töötajad. Positiivsema hinnangu andsid töötajad, kelle töökohas saavad töötajad ise otsustada, kus nad töötavad. Kriitilisemad olid oma hinnangutes töötajad, kelle töökohas kasutatakse kaugtööd erandjuhtudel.

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

Võrreldes eelmise aastaga on **üldine tööga rahulolu** enam-vähem samal tasemel – viiepallisel skaalal 3,56, aasta tagasi 3,54. Küll aga vähenes tööga rahulolu üsna märgatavalt 2023. ja 2024. aastal.

Võrreldes viimase kahe aastaga on tänavu kevadel töötajate rahulolu vähenenud peaaegu kõigi tööga seotud teguritega. Keskmise rahulolu pingerida on aga samaks jäänud – rohkem ollakse rahul suhetega, vähem tasustamisega.

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

Töötajatelt uuriti, kas nende põhitöökohas küsitakse töötajatelt **tagasisidet** töötingimustega rahulolu kohta. 72% töötajatest märkis, et mingil viisil päritakse neilt tagasisidet. Sagedamini kasutatakse tagasiside küsimiseks töötajate tagasiside- või rahuloluküsitlusi ja/või arenguvm tagasiside vestlusi otsese juhiga.

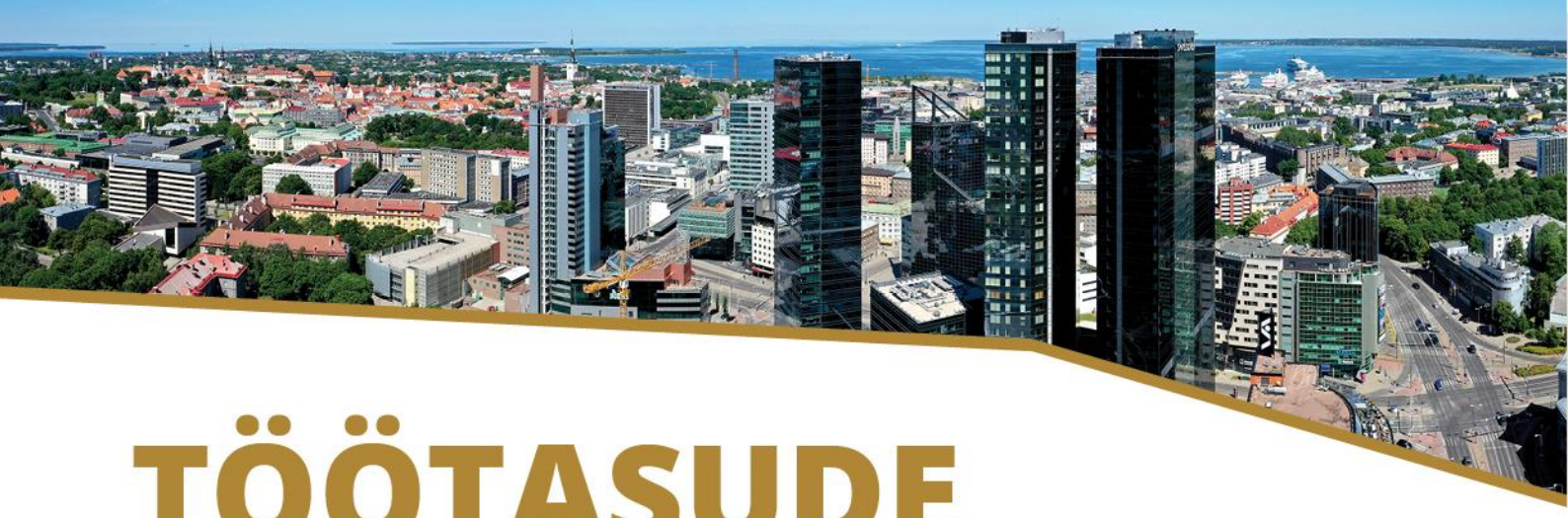
Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi töörahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.

Rahulolevad töötajad hindavad oma **tööandja mainet** kõrgemalt ja **soovitavad** oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega.

Kokkuvõtteks: võrreldes varasemate aastatega ei ole töötajate heaolu paranenud, pigem on trend halvenemise suunas. Kehvemaks muutunud toimetulek, rahulolematus põhipalgaga ja kasinad palgatõusu väljavaated sunnivad töötajaid aktiivsemalt tööturul ringi vaatama ning suruvad ka palgaootust töökoha vahetamisel üles. Kuna aga tööandjate värbamisaktiivsus ei ole suurenenud ja tööotsijaid on turul rohkem, siis peavad töötajad hea töökoha leidmise nimel rohkem pingutama.

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

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



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PALGAINFO
Tarvilik lõngelahutuse otsused



Töötajate

TAGASISIDE KÜSITLUSED

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

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

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused