



TÖÖANDJATE
Tööturu- ja palgauuringu

Tulemuste tutvustus

24. aprillil 2026
kell 10.30–12.00 Teamsis



PALGAINFO cvkeskus

Seminari viivad läbi:

Henry Auväärt, CVKeskus.ee tööportaali turundusjuht

Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht

Seminari teemad

Eesti tööturu hetkeseis – CVKeskus.ee 2026. I kvartali ülevaade

- Kui aktiivselt on tööandjad aasta **alguses värbamas**?
- Kas **konkurents kandideerimisel** on vähenenud?

Tööandjate küsitluse tulemuste tutvustus

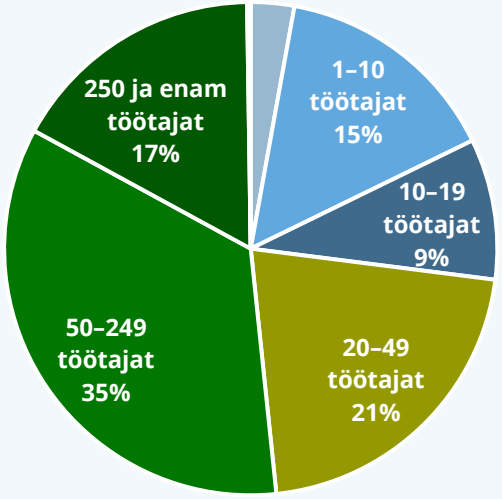
- Millised on tööandjate **hinnangud tööturuolukorrale?**
- Millised on aasta alguses **toimunud põhipalkade muutused ja prognoosid?**
- Millised on peamised **põhipalkade muutmise** või muutmata jätmise **ajendid**?
- Kuidas on muutunud **aastapreemiate maksmine**?

Palgainfo Agentuuri teenuste tutvustus

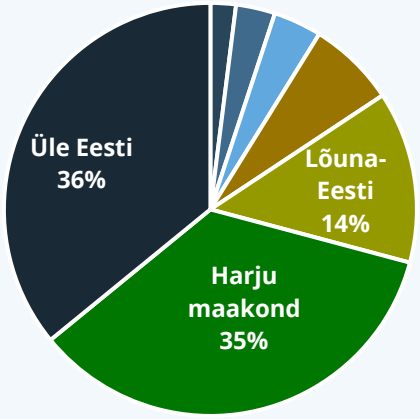
- Millised võimalused on ametite **töötasude analüüsiks? Personalijuhi näide.**
- **Tööde hindamine ja turupalgad** – kus on suuremad erinevused?
- **Töötajate rahulolu- ja tagasiside küsitlused** – parimad praktikad ja näited.

Tööandjate küsitluses osalejad = 422

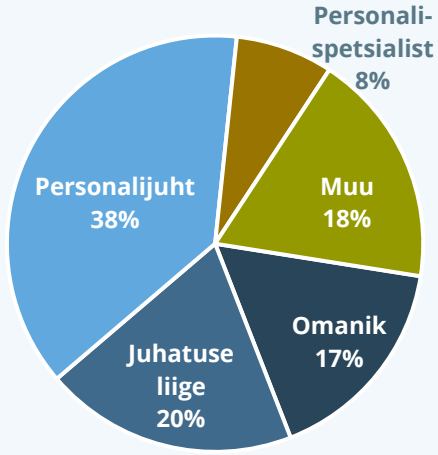
Organisatsiooni töötajate arv



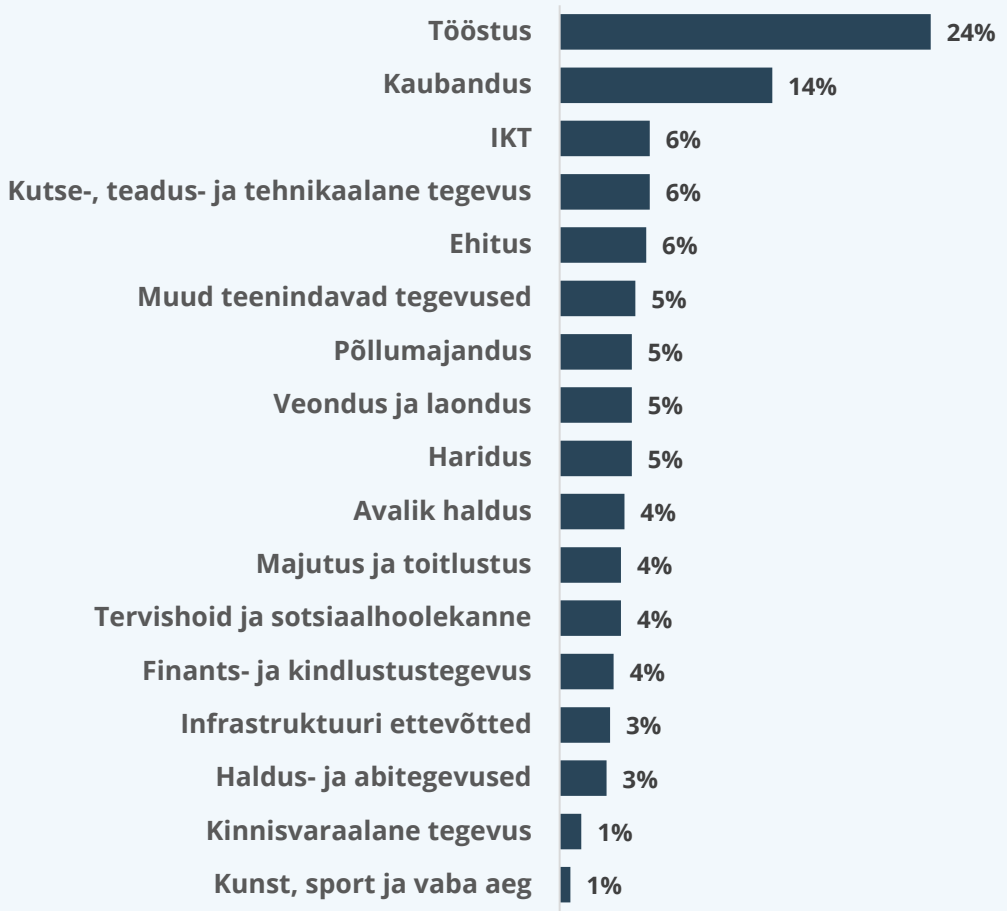
Tegevuspiirkond



Vastaja amet



Tegevusala

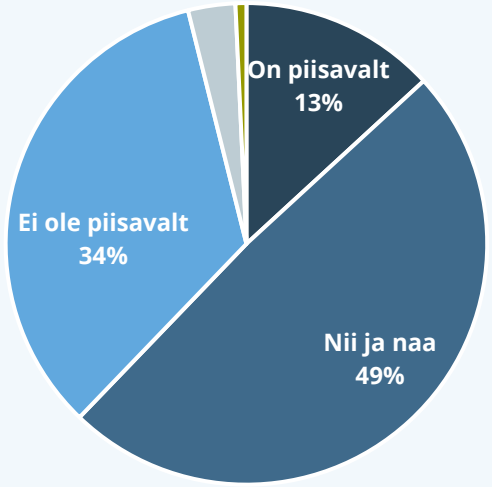


Küsitluses osalejate arv on esinduslik ja taustatunnuste jaotus väga sarnane varasematele aastatele. Paremini on esindatud suuremad organisatsioonid.

Tööandjate hinnangud tööturu olukorrale: „nii ja naa“

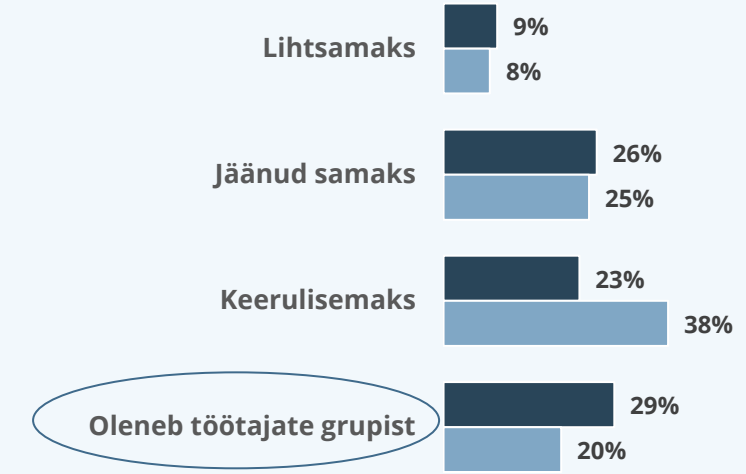
PALGAINFO cvkeskus

Kas tööturul on piisavalt vajalikke töötajaid?



Kuidas on muutunud töötajate leidmine?

Viimase 12 kuu jooksul

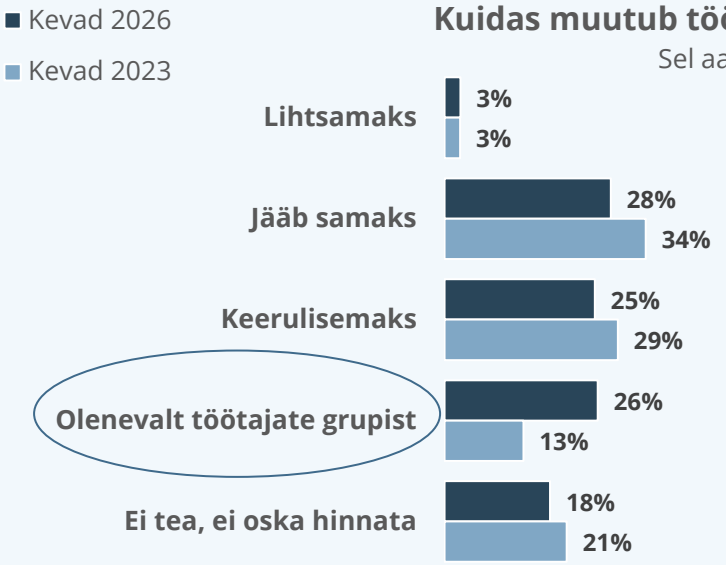


Tööturu iseloomustus

- **Spetsialistide ja tippspetsialistide** puudus, lihtsamatele töödele leitakse inimesi kergemini
- Kandideerijaid on palju, aga **sobivaid kandidaate vähe**
- **Töötahe, motivatsioon ja suhtumine** on probleem
- **Palgaootused** on kõrged ja palgasurve on tugev, seda tõukab tagant hindade kasv
- Tööotsijate ootused töötingimustele ja **paindlikkusele** on kasvanud
- Head spetsialistid on juba tööga hõivatud ja neid on **keeruline ära meelitada**
- **Noortel** ei ole huvi teha kätega tööd, sageli on ka terviseprobleemid

Kuidas muutub töötajate leidmine?

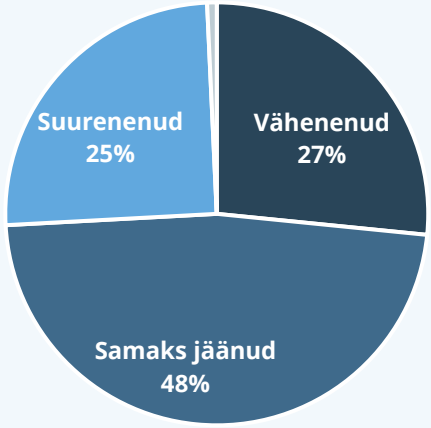
Sel aastal



Töökohtade arv pigem suureneb

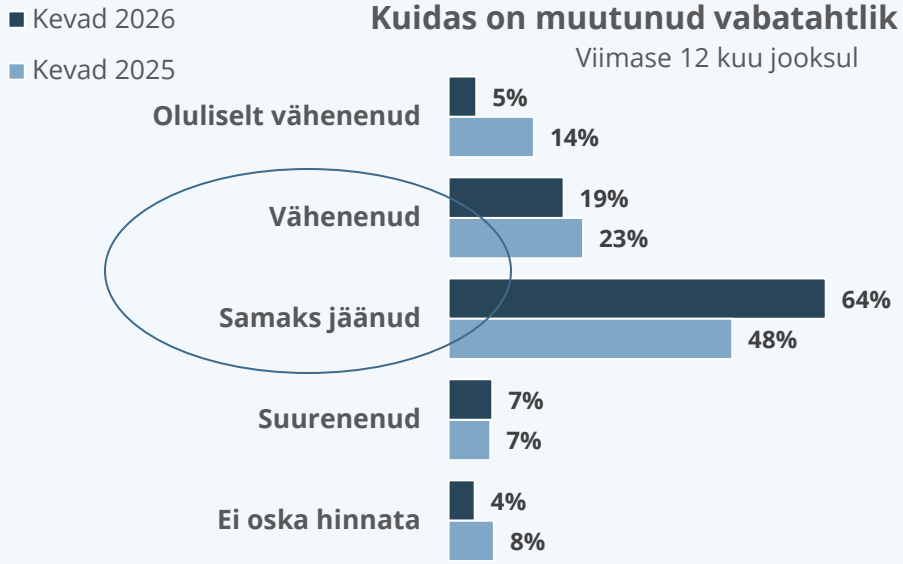
Kuidas on muutunud töökohtade arv?

Viimase 12 kuu jooksul



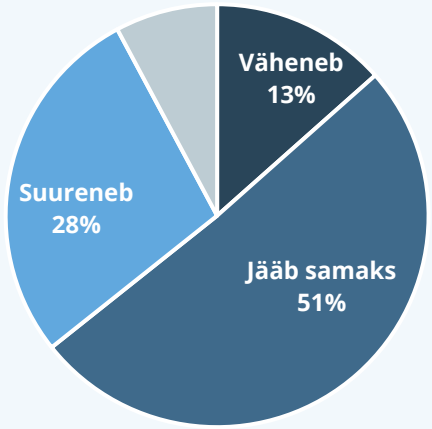
Kuidas on muutunud vabatahtlik voolavus?

Viimase 12 kuu jooksul



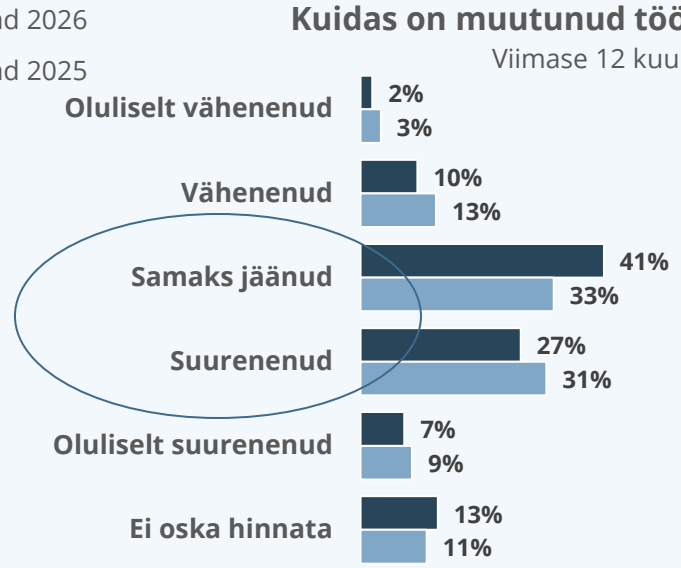
Kuidas muutub töökohtade arv?

Järgmise 12 kuu jooksul



Kuidas on muutunud tööotsijate aktiivsus?

Viimase 12 kuu jooksul



Tööhõive ja tööjõupuudus: **töötuse määra suurt tõusu ei ennustata**

PALGAINFO cvkeskus

IV kvartal 2025 tööjõu-uuring

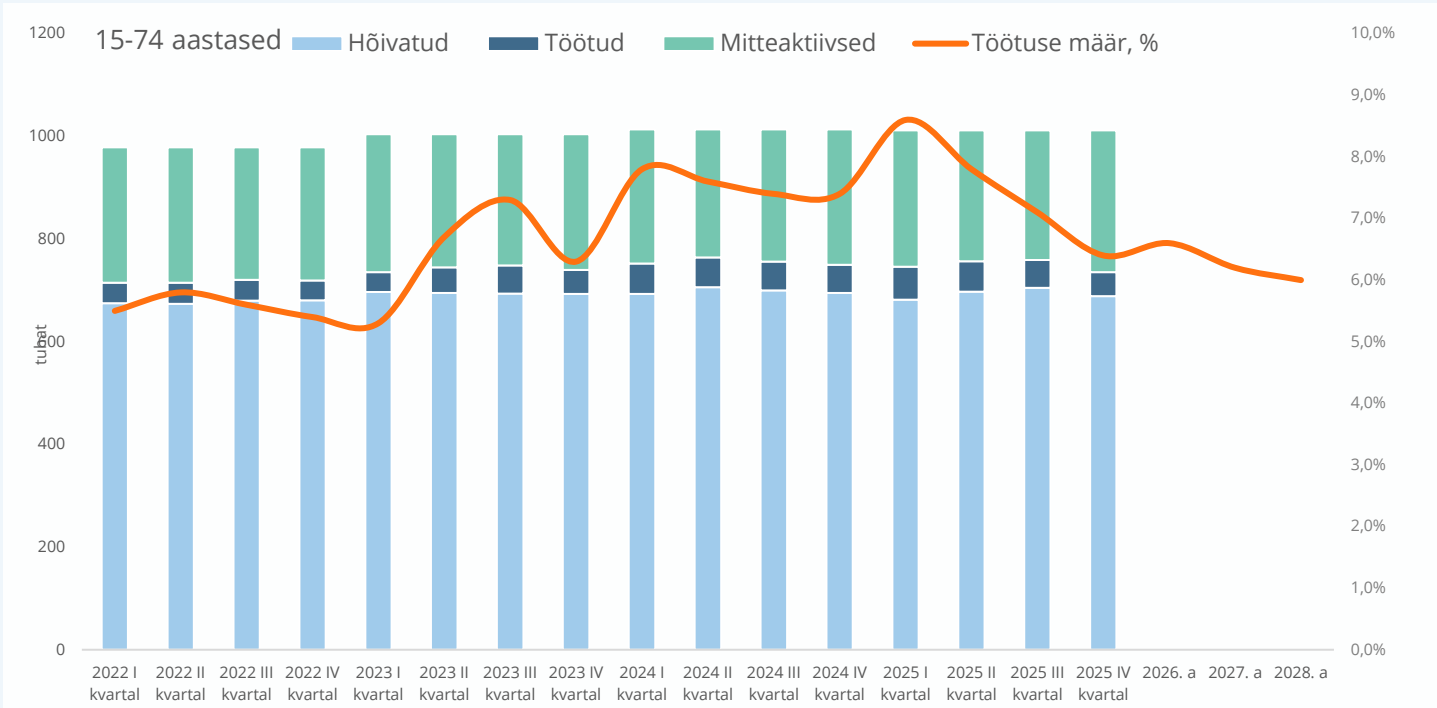
Tööhõive määr	**Töötuse määr**
68,1%	**6,4%**

Märts 2026 Töötukassa

Töötuse määr	Töötute arv
6,3%	44 316

Prognoos 2026. a

Hõive määra muutus	**Töötuse määr**
0,0%	**6,8%**



Registreeritud töötutest

- **61%** erialase hariduseta või vähese eesti keele oskusega
- **18%** tervisest tuleneva takistusega

Mitteaktiivsuse põhjused

- **29%** õpingud
- **25%** pensioniiga
- **24%** haigus või vigastus

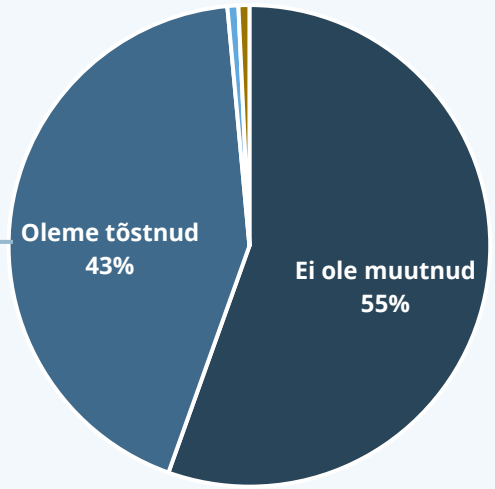
CVKeskus.ee andmed

- **Tööpakkumiste arv püsib samal tasemel**
- **Tööotsijate aktiivsus** püsib kõrgel

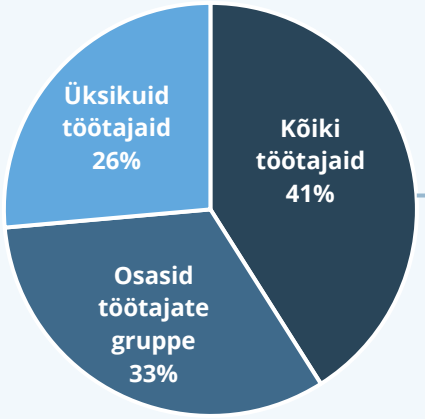
Allikad: statistikaamet, Töötukassa, Eesti Pank, Rahapoliitika ja Majandus 2026/1, vt k Rahandusministeeriumi kevadine majandusprognoos 2026
Töötlus: Palgainfo Agentuur

43% organisatsioonidest oli põhipalkasid tõstnud

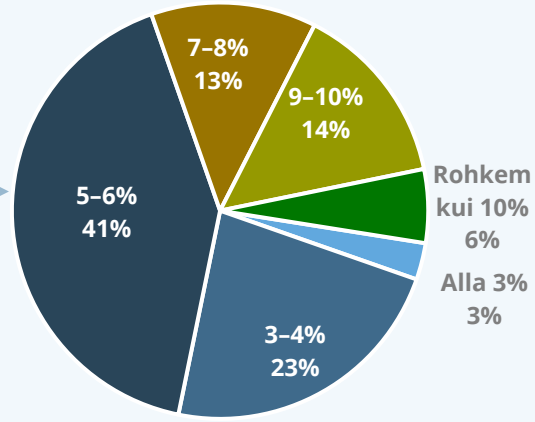
Põhipalkade muutused viimase 4 kuu jooksul



Keda on põhipalkade tõus puudutanud?

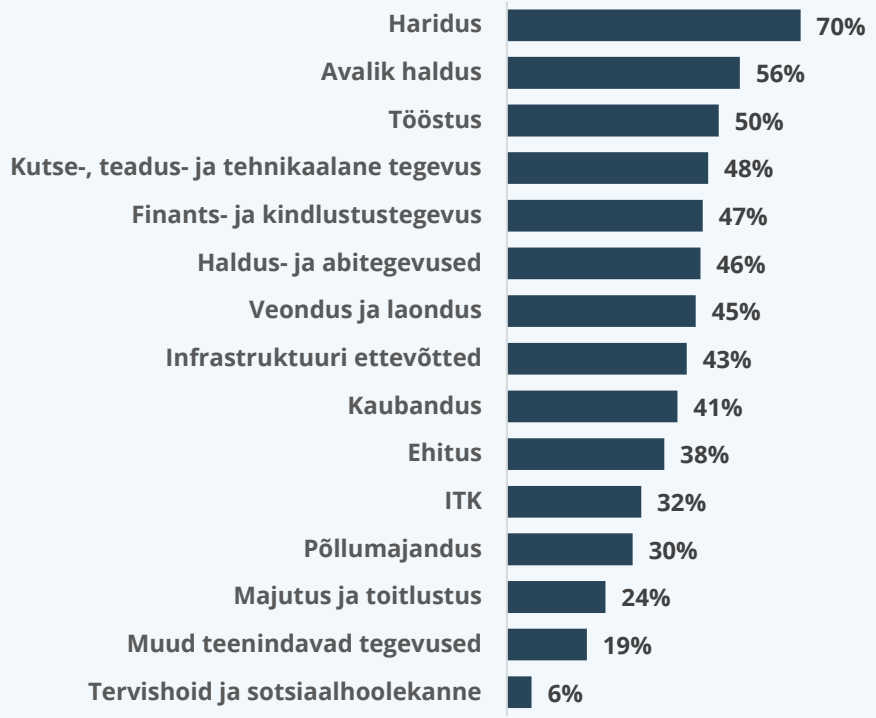


Kui suur oli kõikide töötajate põhipalga tõus?

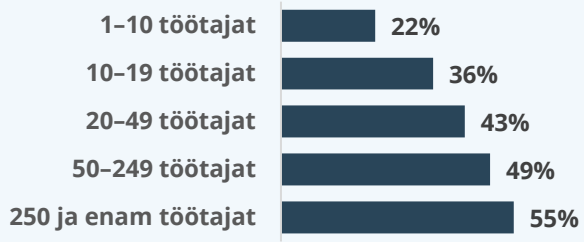


Oleme tõstnud põhipalkasid

Tegevusala (üle 10 vastaja)



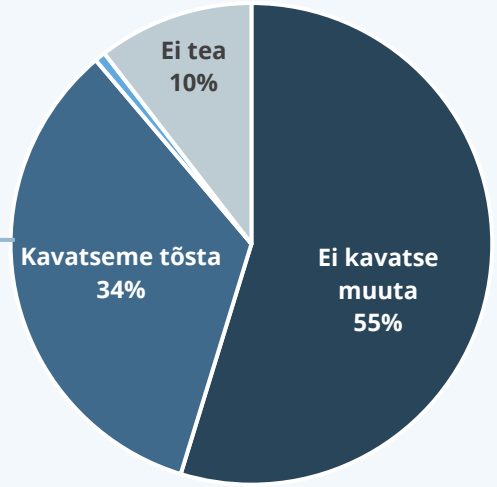
Palgatõusu veavad suuremad organisatsioonid



34% organisatsioonidest kavatseb põhipalka tõsta

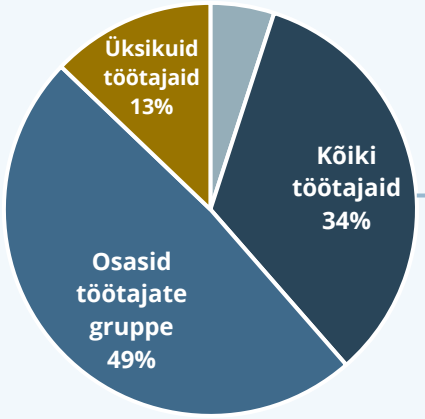
PALGAINFO cvkeskus

Põhipalkade muutused aprill – juuni 2026

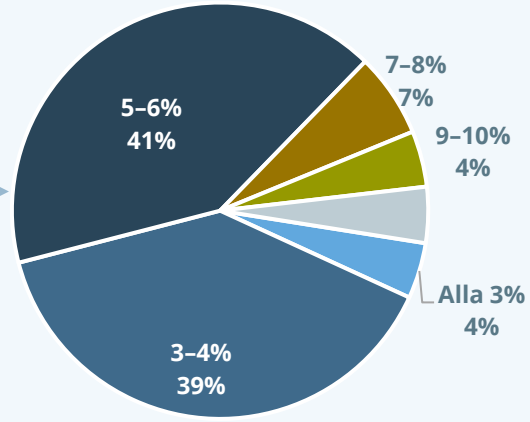


26% ei ole muutnud ja ei kavatse muuta

Keda kavandatud põhipalkade tõus puudutab?

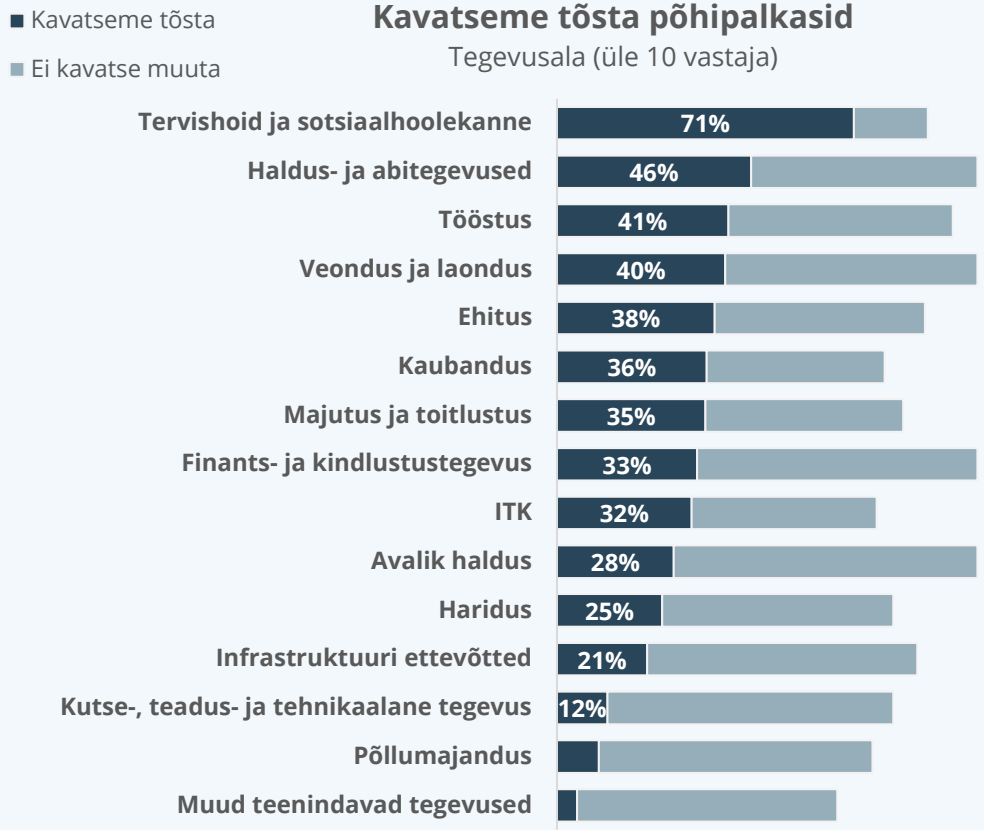


Kui suur on kõikide töötajate kavandatud põhipalga tõus?

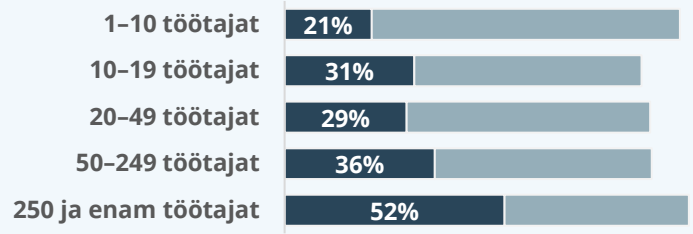


Kavatseme tõsta põhipalkasid

Tegevusala (üle 10 vastaja)



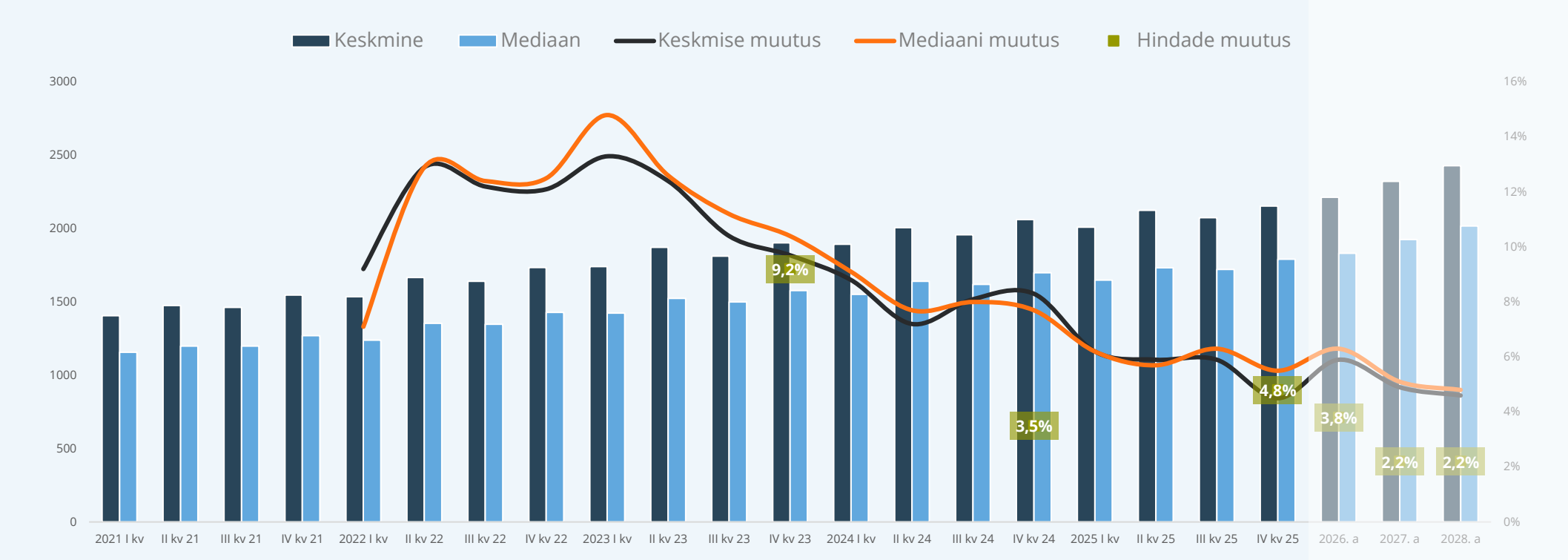
Palgatõusu veavad suuremad organisatsioonid



Brutokuupalk: prognoosid näitavad palgakasvu pidurdumist

PALGAINFO cvkeskus

IV kvartal 2025		2025. aasta		Prognoos 2026	
Keskmine	Mediaan	**Keskmine**	Mediaan	**Keskmine**	Mediaan
2155 €	1792 €	**2092 €**	1724 €	**2215 €**	1832 €
+4,5%	+5,5%	**+5,6%**	+5,9%	+5,2–5,9%	+6,3%

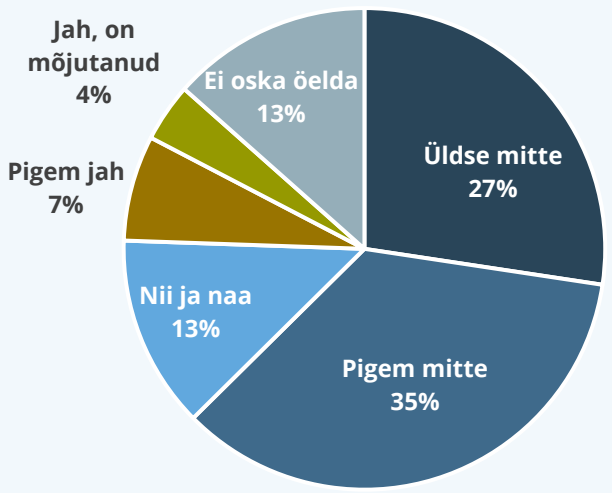


Allikad: statistikaamet, Eesti Pank, Rahapoliitika ja Majandus 2026/1, vt ka Rahandusministeeriumi kevadine majandusprognoos 2026
Töötlus: Palgainfo Agentuur

Palkade muutmise ajendid: majandustulemused ja palgasoovid

PALGAINFO cvkeskus

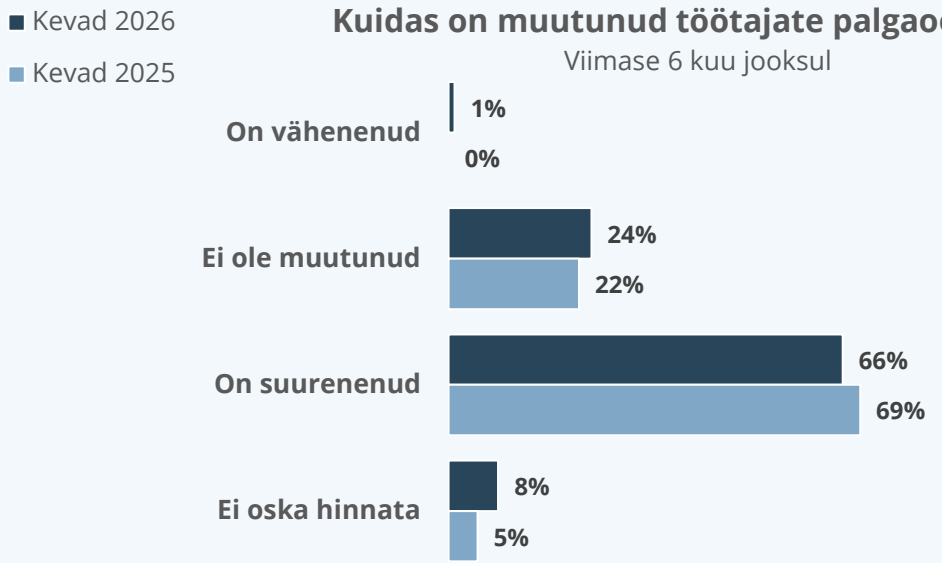
Maksuküüru kaotamise mõju



Kuivõrd on maksuküüru kaotamine mõjutanud töötasuga seotud otsuseid Teie organisatsioonis?

Kuidas on muutunud töötajate palgaootused?

Viimase 6 kuu jooksul

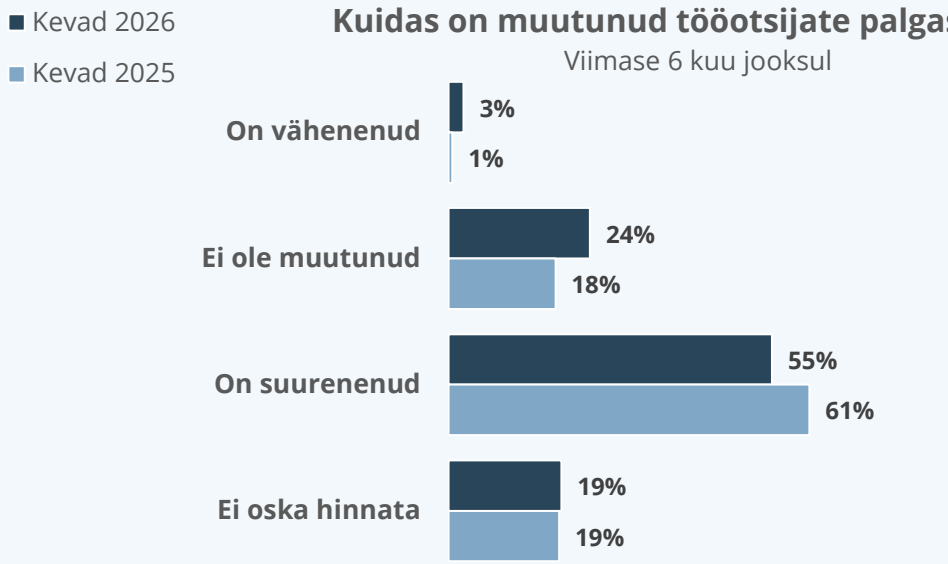


Palkade muutmise või muutmata jätmise ajendid

- **Ettevõtte majandusolukord**, töömahud ja tulemused, kulude kasv – kas need võimaldavad palka tõsta või mitte
- **Regulaarne põhipalkade korrigeerimine** organisatsioonis lähtuvalt THI-st, majandusprognoosidest, turu-uuringutest jms
- **Turuvõrdlusel** põhinevad kõigi või osade töötajate palkade muutused
- **Miinimumpalga tõus** – mõju osadele töötajate gruppidele. Kollektiivlepingutega muudetud töötasu alammäära kasv
- **Töötajate vahetumisest** tingitud töötasude muutused
- **Individuaalsed palkade muutused** töötutulemuste, tööalase arengu vm põhjusel

Kuidas on muutunud tööotsijate palgasoovid?

Viimase 6 kuu jooksul



Palkade muutust mõjutavad tegurid

Töötajate palgaootuse mediaan (neto)

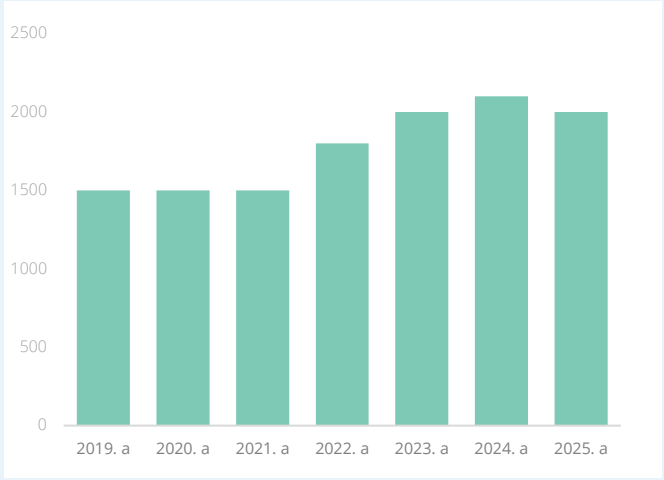
Sügis 2024	**Sügis 2025**
2100 €	**2000 €**
Palgasurve **23%**	Palgasurve **18%**

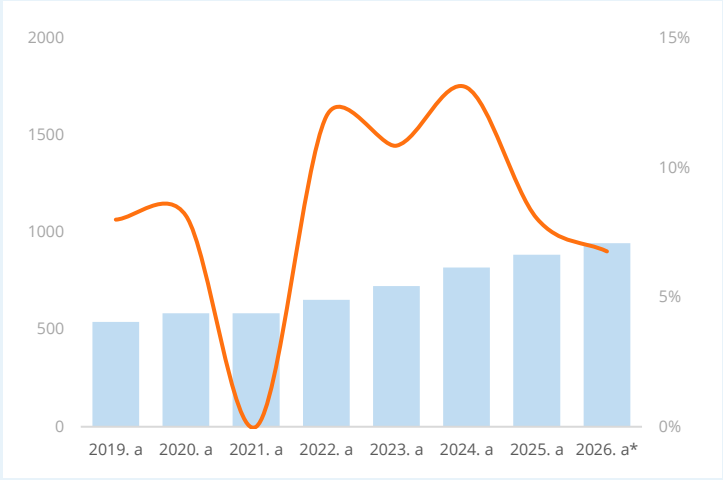
Alampalk alates 1. aprillist 2026

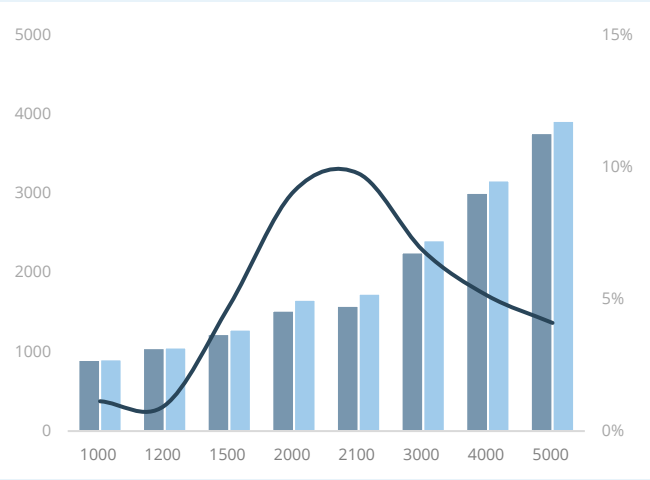
Tunnis	**Kuus**
5,67 €	**946 €**
+6,8%	**+6,8%**

Maksuküüru kaotamine

Brutopalk 1200 €	Brutopalk 2100 €
+10 €	**+154 €**
+1,0%	**+9,8%**







Palgasurvet on vähendanud

- Tööandjate madal värbamisaktiivsus
- Tugev konkurents vabade töökohtade pärast
- Tööotsijate aktiivsus tööotsingu ja samas ebakindlus tööturul

Alampalga tõus mõjutab

- Ligi 20% töötajatest, kes teenivad selle lähedast tasu
- 2026. aastal peaks alampalk moodustama 43% keskmisest palgast

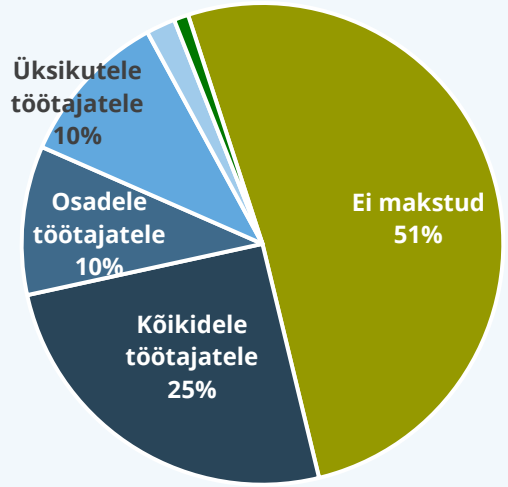
Maksuküüru kaotamisest

- Võitsid rohkem üle 2100 brutotasuna teenivad töötajad
- 1200 eurot ja vähem teenivate töötajate võit oli väga väike
- Kas see võiks mõjutada palkade muutusi?

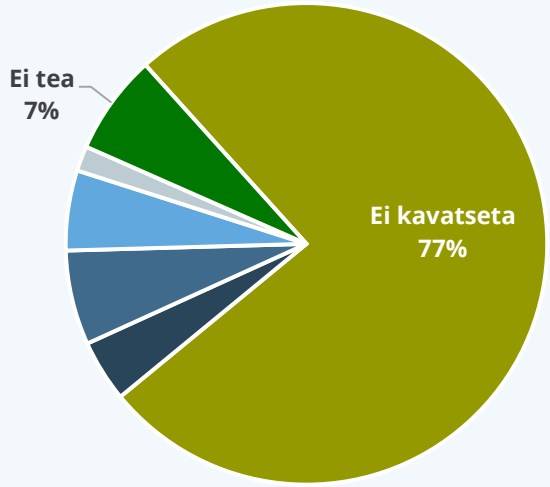
Allikad: Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee küsitlused, statistikaamet
Töötlus: Palgainfo Agentuur

46% organisatsioonidest maksis aastapreemiaid

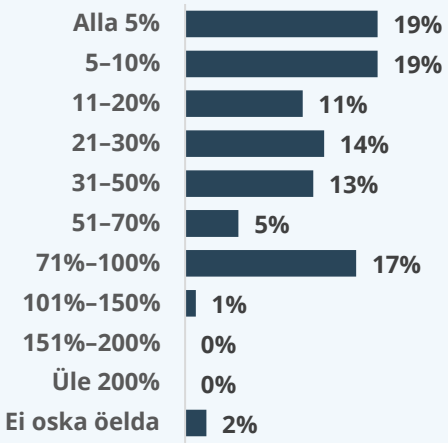
Aastapreemiad viimase 4 kuu jooksul



Aastapreemiad aprill – juuni 2026



Kõigile töötajatele makstud aastapreemiate osatähtsus kuu töötasus



Muutused aastapreemiate maksmises: vabad vastused

- Mitmetes organisatsioonides **ei ole aastapreemiate maksmise tava**, makstakse kvartaalseid või muu perioodi tulemustasusid.
- Muutusi ei ole – kõige sagedasem kommentaar.
- Preemiaid küll makstakse, aga summad on väiksemad või saajate ring kitsam, põhjuseks majandustulemused ja eelarvepiirangud.
- Preemiate kasv ja laiendamine on pigem erandlik.

Aastapreemiate maksmise põhimõtted ei ole muutunud, kuid kehvemate tulemuste tõttu ei ole preemiaid üldse makstud või on need eelmiste perioodidega võrreldes väiksemad.

Töötasude analüüs:
milliseid andmeid saab välja võtta?

Kõige olulisem tunnus:
ameti kood

Kood	Amet	Töötajate arv
1212	**Personalijuhid**	**1239**
	12120001 Töösuhete juht	80
	12120002 Personalijuht	**925**
	12120003 Värbamisjuht	60
	12129900 Mujal liigitamata personalijuhid	117

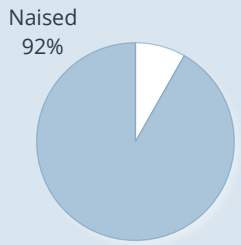
Personalijuhid – kes nad on?

Töötajate taust

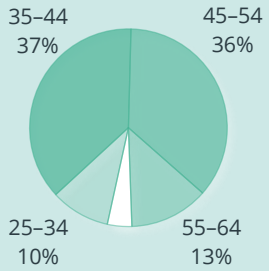
Kokku
925 töötajat
+16 in aastaga

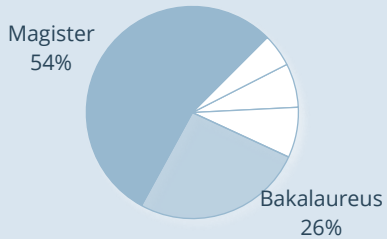
Kokku
853
organisatsioonis

SUGU
92%
naised



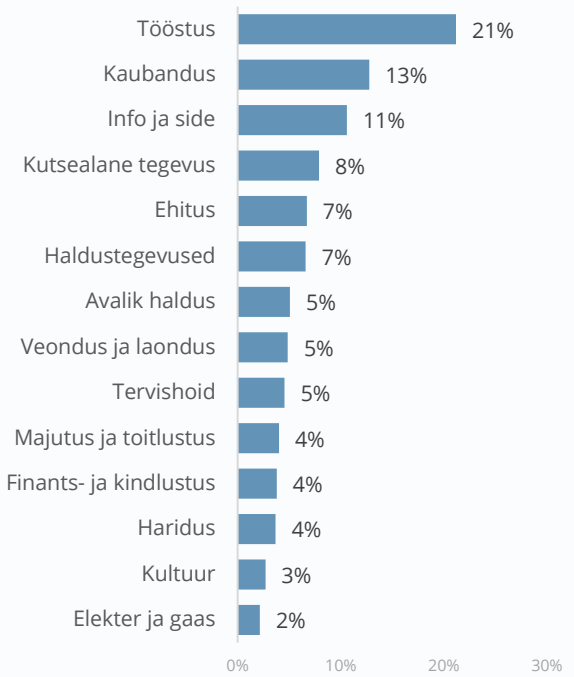
VANUS
73%
35–54-aastased





80%
kõrgharidus

Organisatsiooni tegevusalad

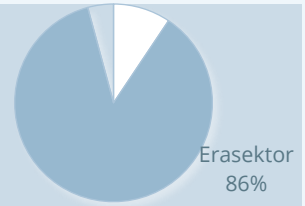


21%
tööstuses

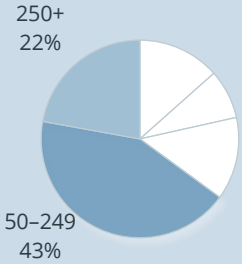
13%
kaubanduses

Töökoha taust

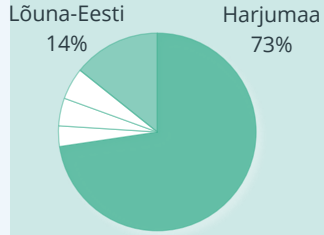
SEKTOR
86%
erasektoris



ORG SUURUS
65%
50+ töötajaga ettevõtetes



PIIRKOND
73%
Harjumaal



Personalijuhtide palgataset mõjutavad rohkem suuremates ettevõtetes, tööstuse ja kaubanduse valdkonnas töötavad personalijuhid.

Allikad: statistikaamet
Töötlus: Palgainfo Agentuur

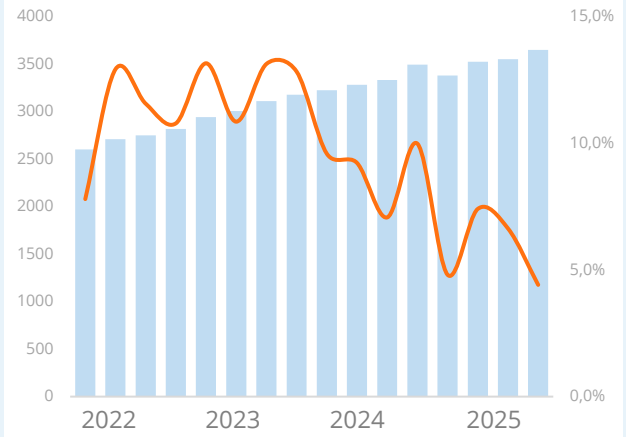
IV kvartal 2025

Personalijuhtide brutotöötasu

PALGAINFO cvkeskus

Brutotöötasu

Mediaanpalk	Keskmine palk
3647 €	**3905 €**
+4,4%	+5,1%





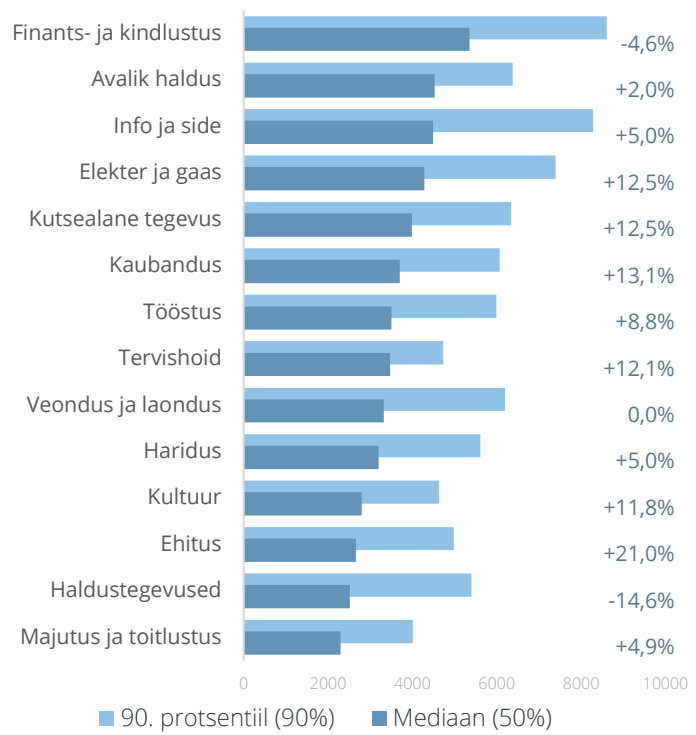
10% ehk 93 töötajat teenib vähem kui **1389 €**

Poolte ehk 463 töötaja töötasu jääb vahemikku **2505 € - 4800 €**

10% ehk 93 töötajat teenib rohkem kui **6398 €**

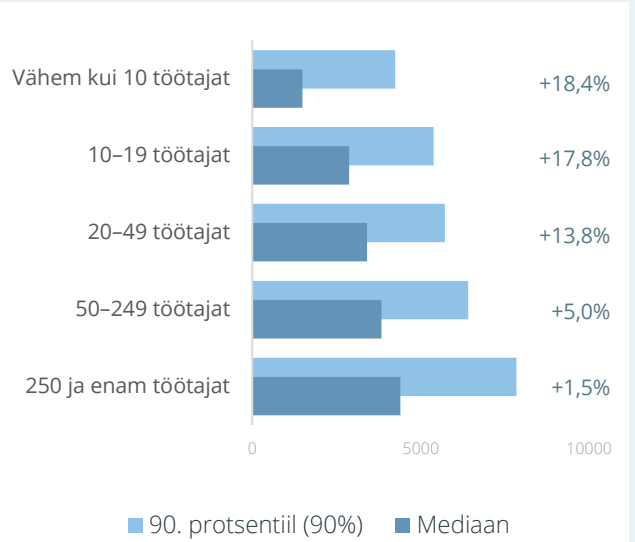
Mediaanpalk tegevusaladel

Majutus ja toitlustus	Finants ja kindlustus
2301 €	**5357 €**
+4,9%	-4,6%



Mediaanpalk töötajate arvu järgi

Alla 10 töötaja	Üle 250 töötaja
1496 €	**4405 €**
+18,4%	+1,5%



Personalijuhtide töötasud varieeruvad alates alla alampalga kuni pea 9000 euroni kuus.

Allikad: statistikaamet
Töötlus: Palgainfo Agentuur

IV kvartal 2025

Millised võimalused ametite **töötasude analüüsiks?**

Andmed

- Kõigi reg-tud töötajate töötasude andmed **2021-2025**, 2026 tulekul
- **Üle 2000 ametinimetuse** ametite klassifikaatori järgi
- Ametirühm + erialane valdkond
- Organisatsioonide arv, töötajate arv
- **Brutotöötasu** keskmine, mediaan, 10. ja 90. protsentiil, 1. ja 3. kvartiil, keskmise ja mediaani muutus

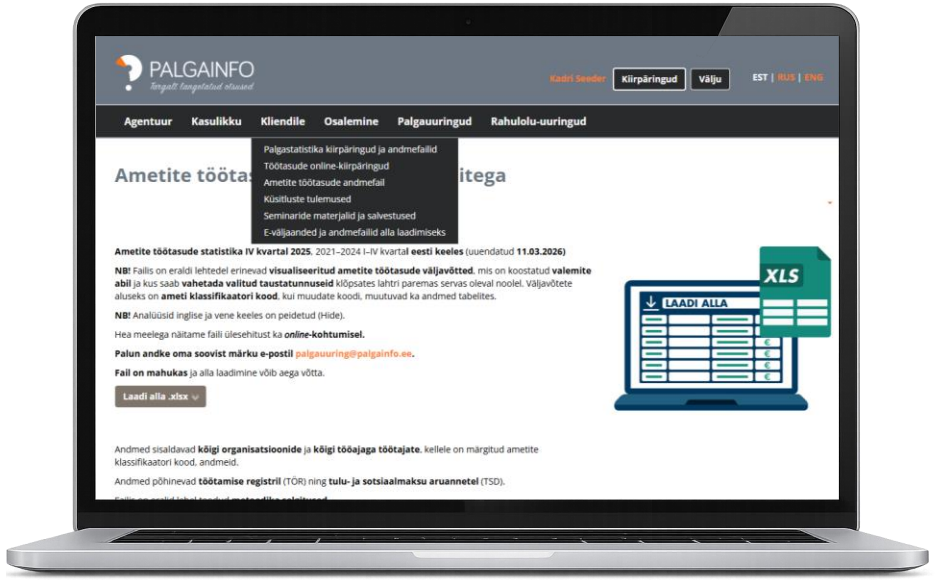
Taustatunnused

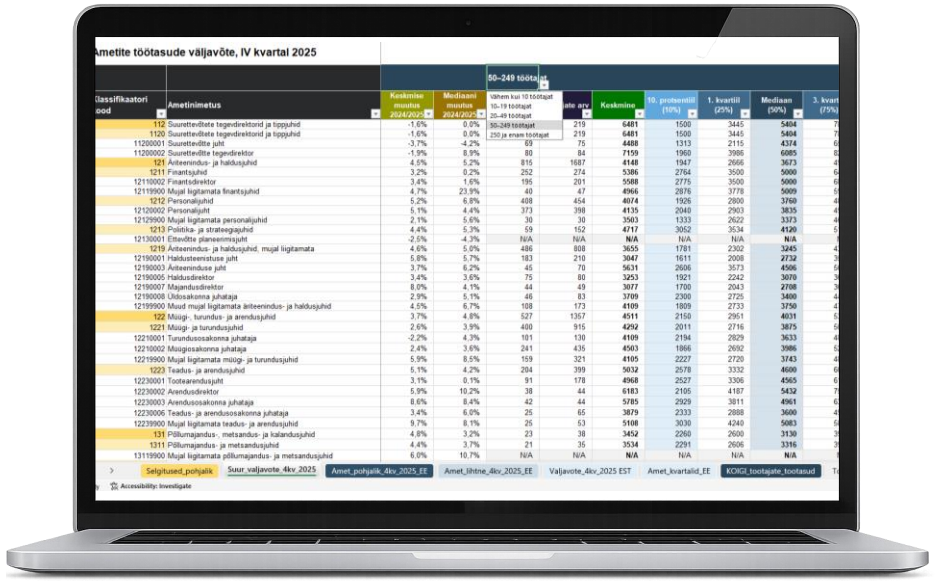
- Töötaja sugu ja vanus, haridustase
- Töö asukoht (maakond, piirkond)
- Organisatsiooni suurus (töötajate arv ja käibegrupp)
- Organisatsiooni tegevusala (EMTAK1 ja 2)
- Sektor (avalik, era, MTÜ)

Analüüsid XLSX ja PDF

- Lihtne analüüs ühel lehel valitud tunnustega
- Põhjalik analüüs kõigi tunnustega
- Muutuste analüüs (kvartalid)
- Suur töötasude väljavõte, grupi töötasude väljavõte

Registrite andmed, püsitellimusleping statistikaametiga, Palgainfo Agentuuri töötlus





Tööde hindamine ja palkade erinevused

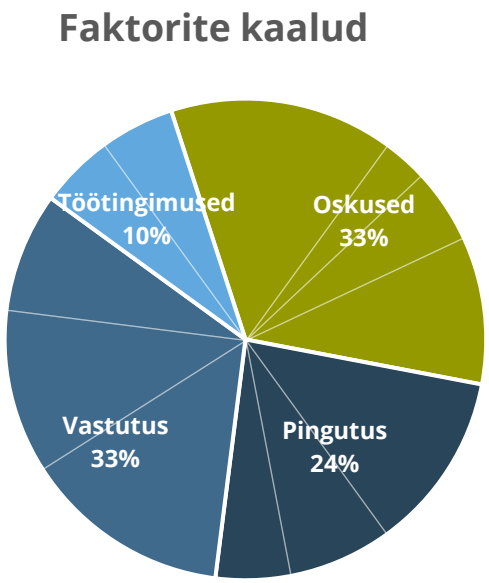
Eesti versioon

Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium

Palkade läbipaistvus

Tööde hindamise metoodika juhendmaterjal.pdf

Tööde hindamise tööriist XLSX



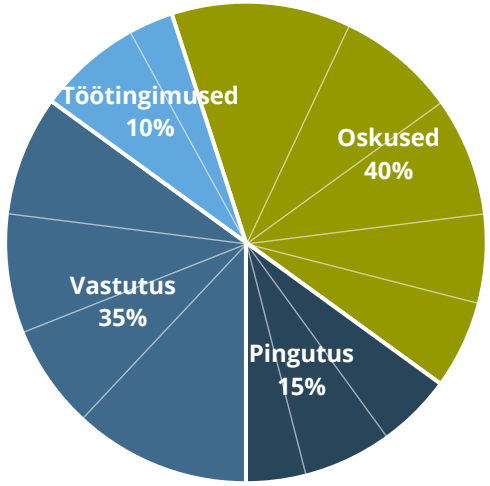
Punktid 167 – 1000

EL versioon

European Institute for Gender Equality

EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit
Vaadake siit

Tutvustav veebiseminar SIIT

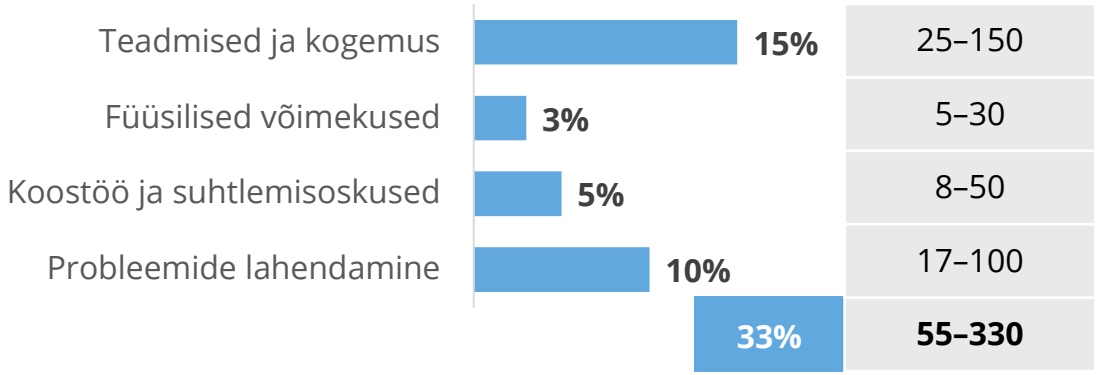


Punktid 0 – 121 – 1200

PALGAINFO cvkeskus

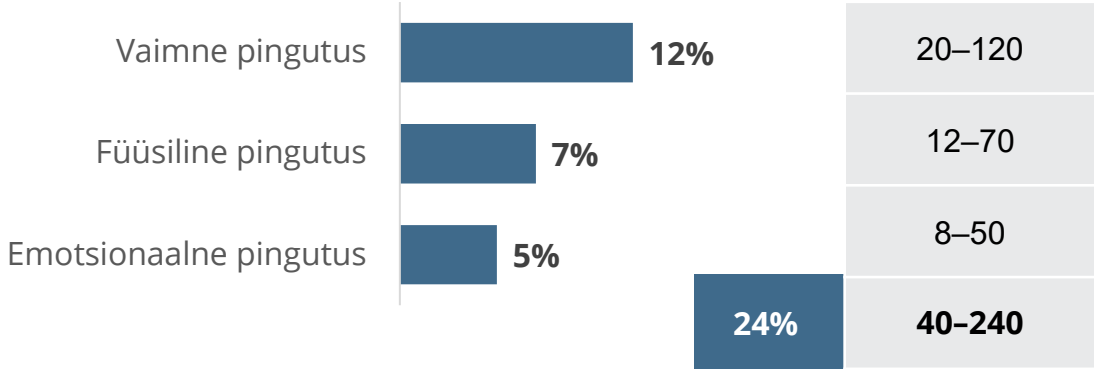
Eesti versioon

Oskused: tasemed 1–6



Punktid

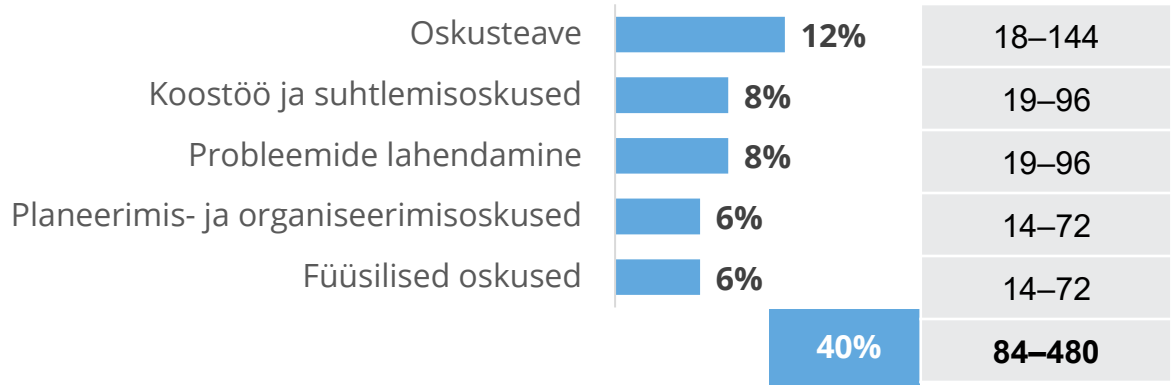
Pingutus: tasemed 1–6



Punktid

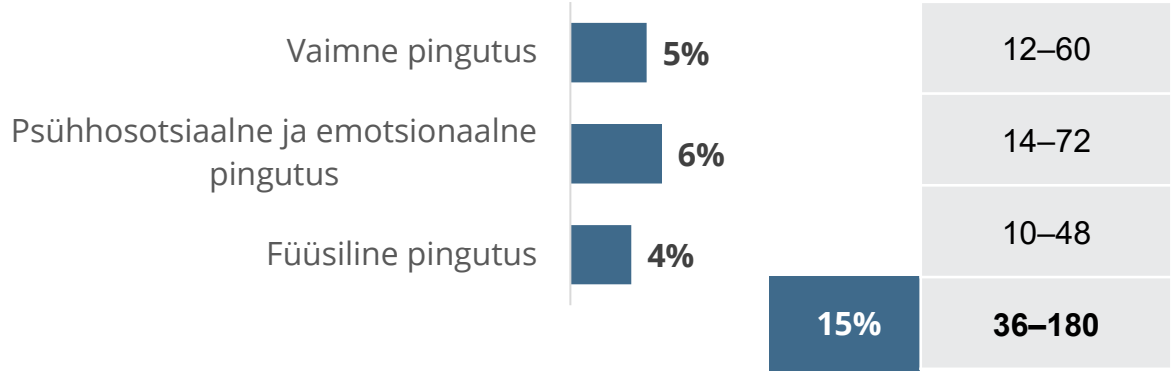
EL versioon

Oskused: tasemed 0–8, 0–5



Punktid

Pingutus: tasemed 0–5

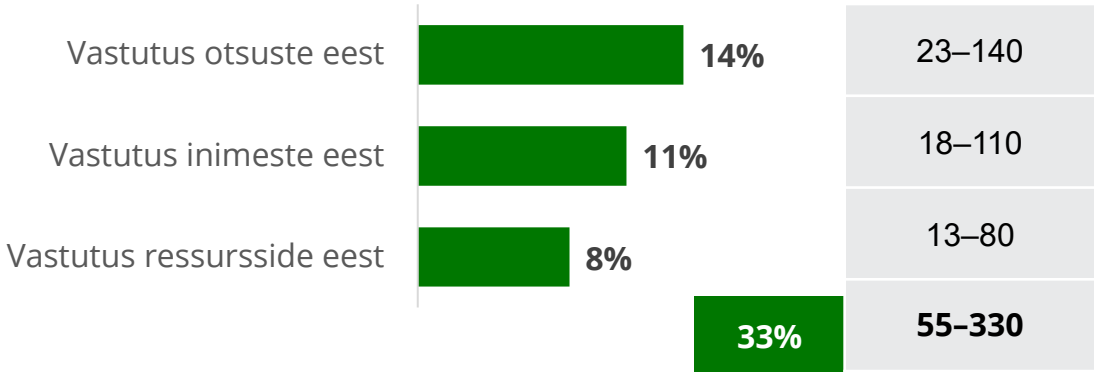


Punktid

PALGAINFO cvkeskus

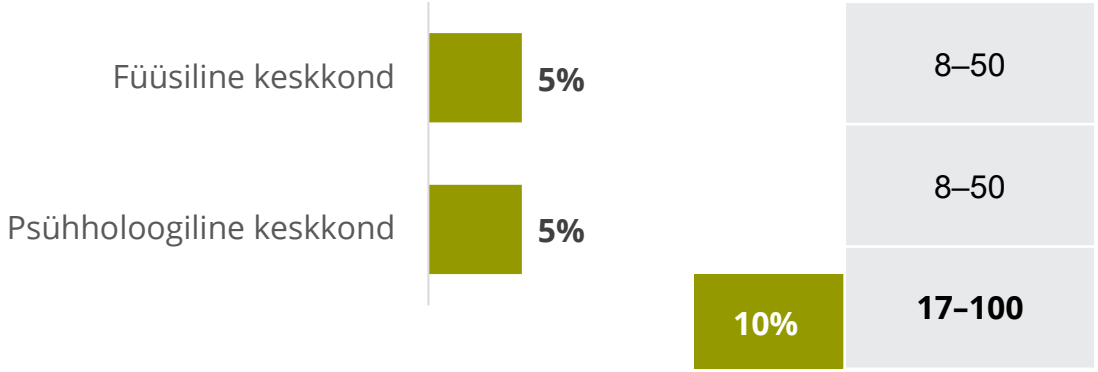
Eesti versioon

Vastutus: tasemed 1–6



Punktid
23–140
18–110
13–80
55–330

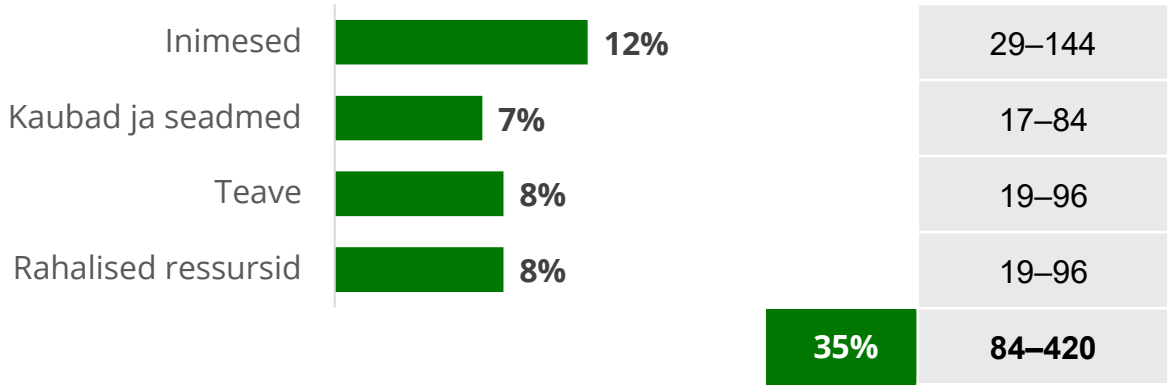
Töötingimused: tasemed 1–6



Punktid
8–50
8–50
17–100

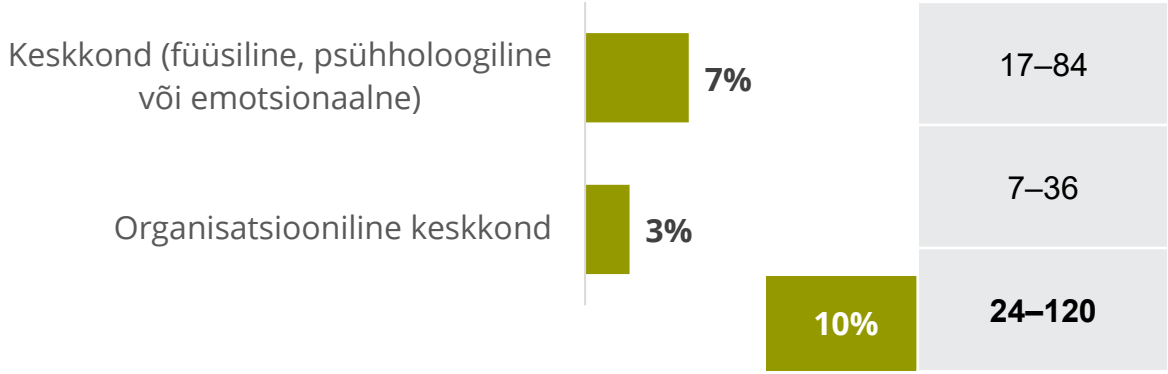
EL versioon

Vastutus: tasemed 0–5

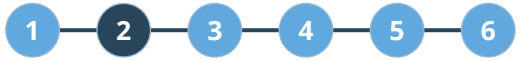
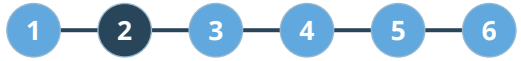
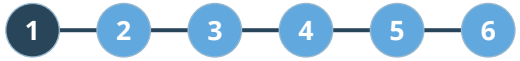
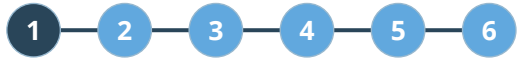
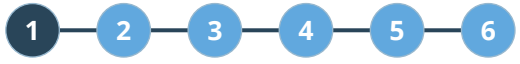
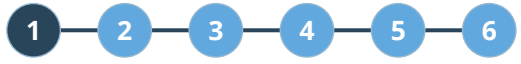
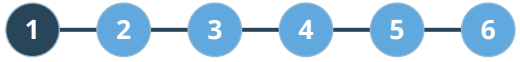
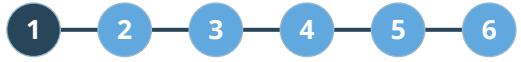
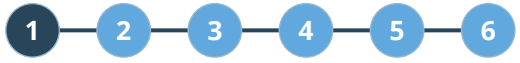
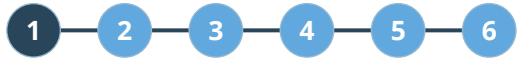
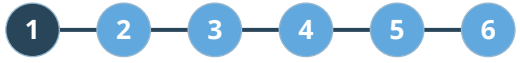
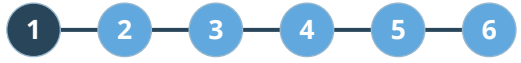
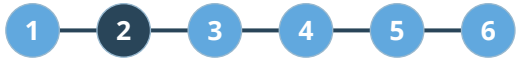
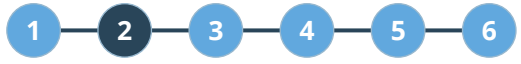
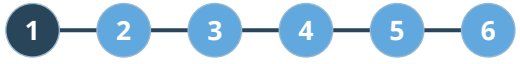
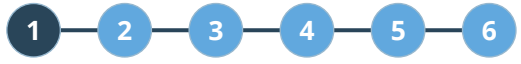


Punktid
29–144
17–84
19–96
19–96
84–420

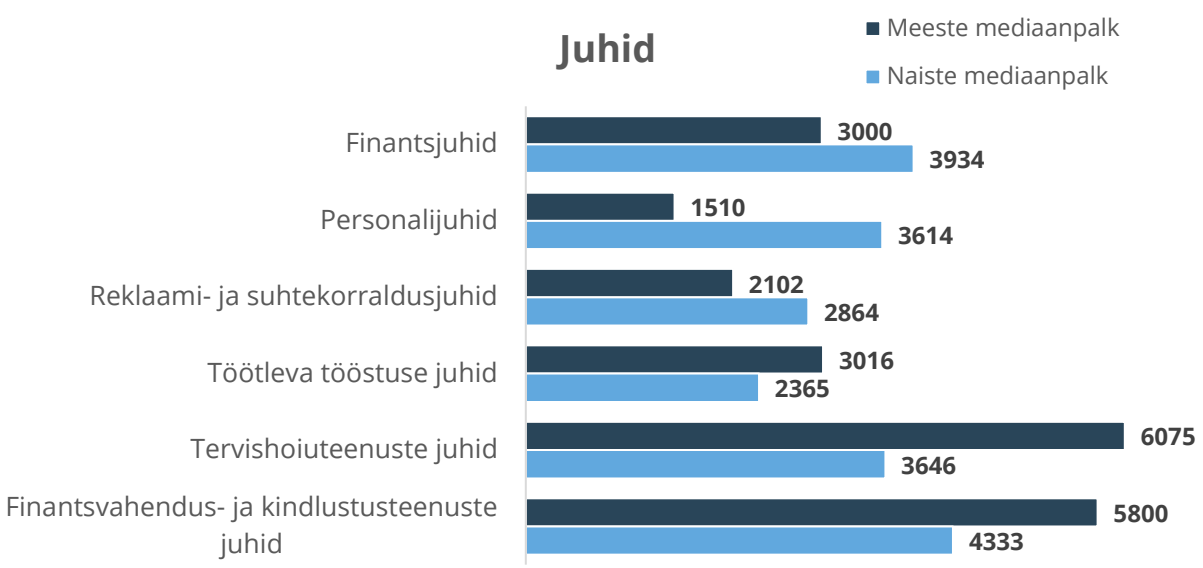
Töötingimused: tasemed 0–5



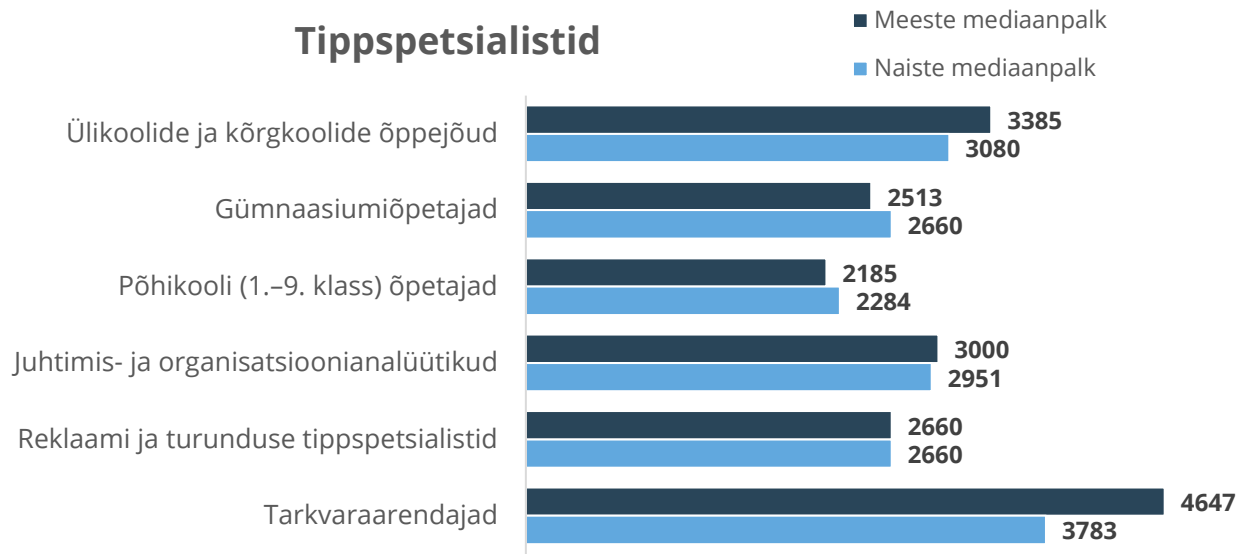
Punktid
17–84
7–36
24–120

	Puidutöötlejad (7521)	1577€	Õmblejad (7533)	1054€
1. Oskused		**115**		**115**
1.1. Teadmised ja kogemus		50		50
1.2. Füüsilised võimekused		15		15
1.3. Koostöö ja suhtlemisoskused		17		17
1.4. Probleemide lahendamine		33		33
2. Pingutus		**63**		**63**
2.1. Vaimne pingutus		20		20
2.2. Füüsiline pingutus		35		35
2.3. Emotsionaalne pingutus		8		8
3. Vastutus		**55**		**55**
3.1. Vastutus otsuste eest		23		23
3.2. Vastutus inimeste eest		18		18
3.3. Vastutus ressursside eest		13		13
4. Töötingimused		**25**		**25**
4.1. Füüsiline keskkond		17		17
4.2. Psühholoogiline keskkond		8		8
		258		**258**

Näited: kus võib tulla selgitada palkade erinevusi?



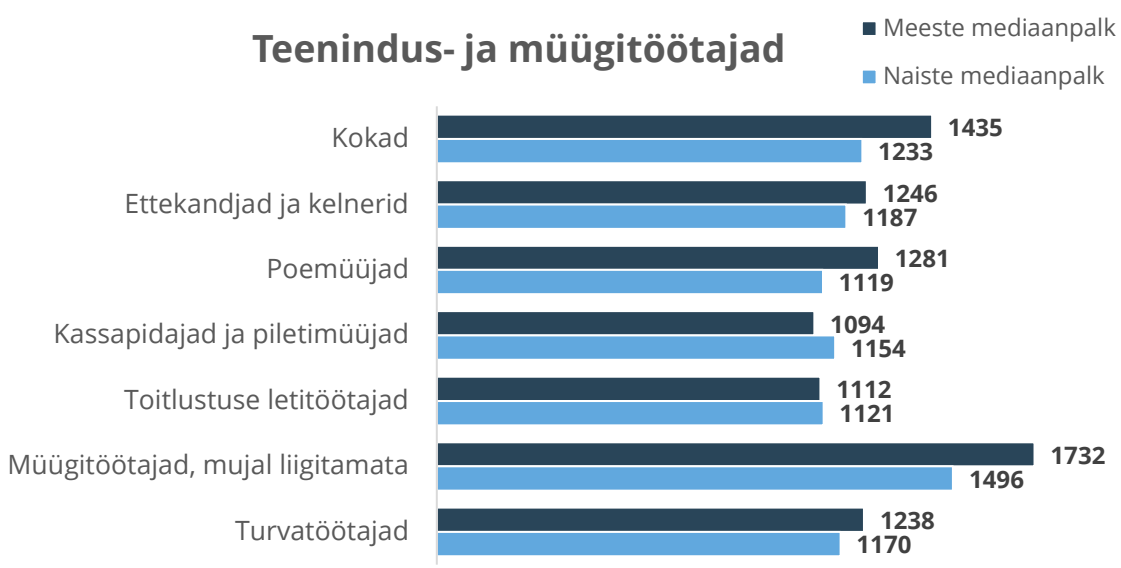
Naiste osatähtsus töötajatest	Palgalõhe (M-N/M)
56%	-31,1%
86%	-139,3%
63%	-36,3%
15%	21,6%
81%	40,0%
58%	25,3%



Naiste osatähtsus töötajatest	Palgalõhe (M-N/M)
52%	9,0%
80%	-5,8%
86%	-4,5%
56%	1,6%
62%	0,0%
14%	18,6%

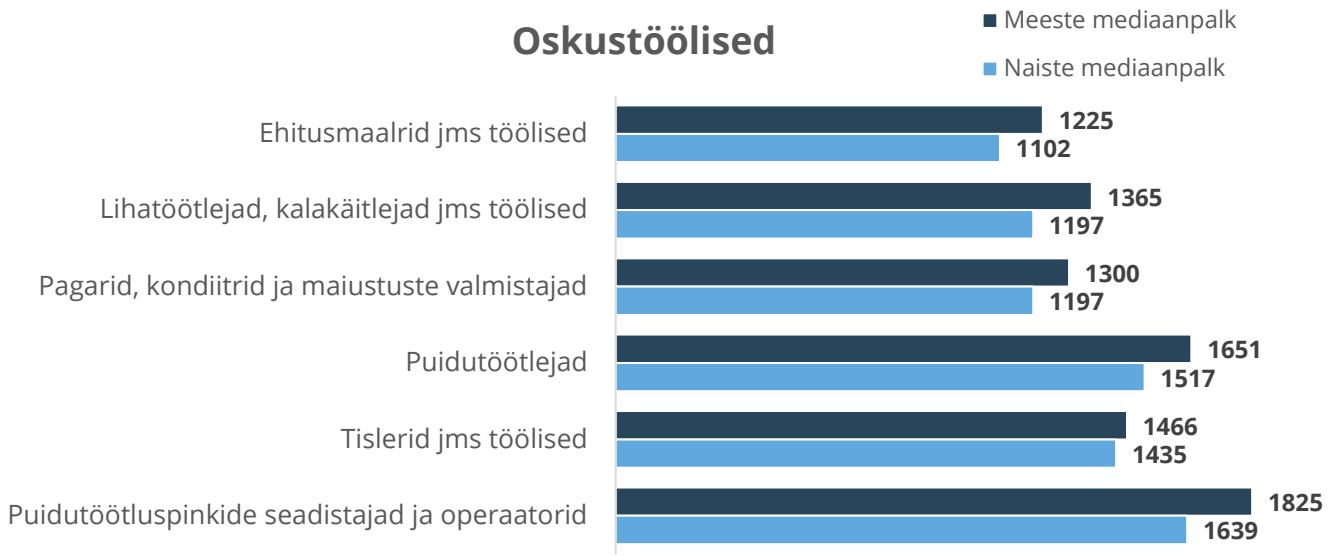
Näited: kus võib tulla selgitada palkade erinevusi?

Teenindus- ja müügitöötajad



Naiste osatähtsus töötajatest	Palgalõhe (M-N/M)
70%	14,1%
79%	4,7%
80%	12,6%
89%	-5,5%
82%	-0,8%
48%	13,6%
23%	5,5%

Oskustöölised



Naiste osatähtsus töötajatest	Palgalõhe (M-N/M)
29%	10,0%
56%	12,3%
87%	7,9%
44%	8,1%
17%	2,1%
20%	10,2%

PALGAINFO cvkeskus

TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUSED

MILLEKS?

Miks küsida töötajatelt tagasisidet?

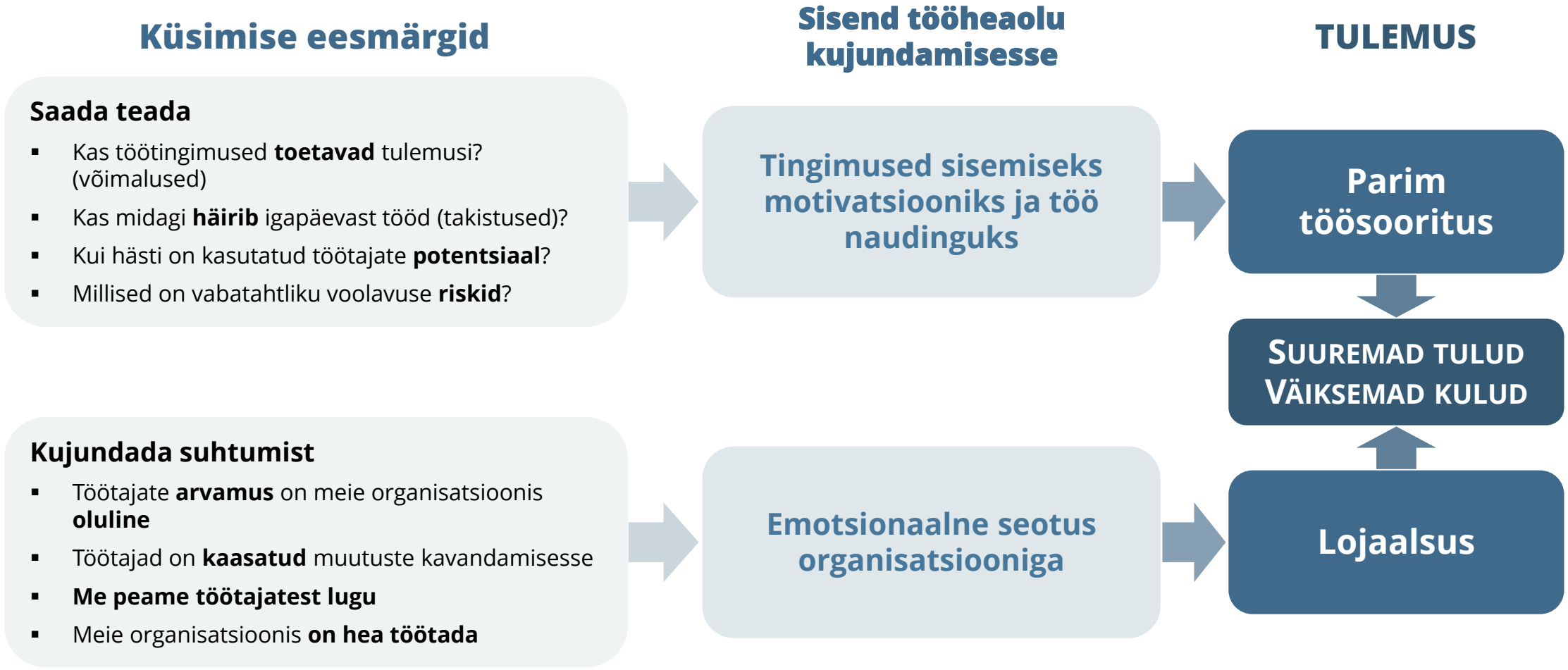
- Ettevõtte tulemusi mõjutab **töötajate käitumine**
- Töötajate käitumine sõltub nende **suhtumisest**
- **Suhtumist saab kujundada** töötingimuste, juhtimise ja ka küsitlustega



*„Ettevõtjana tahame, et kõik töötaksid nagu **peremehed**, mitte nagu sulased.“ Jaan Allem, Saajos juht*

Kuidas see töötab?

Küsimine on oluline ja tugev juhtimise instrument



Kuidas küsida töötajatelt tagasisidet?

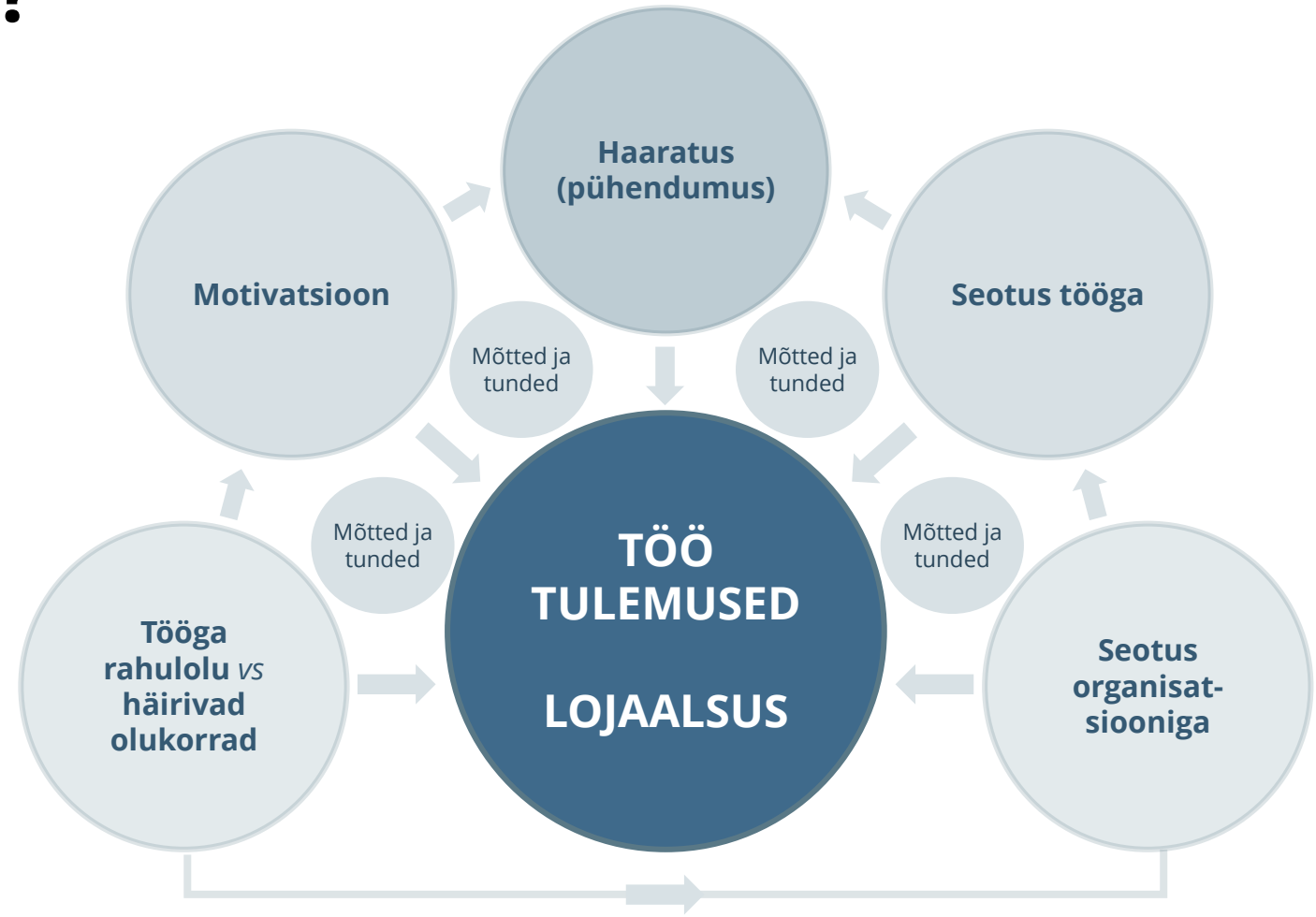
- Töötajate tagasiside- või rahuloluküsitlused
- Arengu- vm tagasisidevestlused otsese juhiga
- Töökoosolekud
- Igapäevane suhtlus juhiga
- Ühisüritused
- Infopäevad
- Strateegia-, arengu- vms päevad
- Ettepanekute ja tagasiside postkastid

Tähelepanu ja märkamine igapäeva töös – mida me märkame, mida mitte?

Analüüsimine ja tegutsemine – mida me märgatud infoga teeme?

Mida töötajatelt küsida?

- Juhtimine
- Vahetu juht
- Meeskond ja koostöö
- Koolitus- ja arenguvõimalused
- Info liikumine ja tagasiside
- Töökorraldus
- Töökeskkond ja -vahendid
- Töö tasustamine



- *Umbes 80% eluga rahulolust saab seletada **isiksuseomadustega***
- *Pärast isiksust on **amet** inimese heaolu üks olulisemaid mõjutajaid*
- *Rahulolu tööga mõjutab **isiksuseomaduste** ja **töö sobivus***

TÜ heaolu-uuringute teadur, PhD Kätlin Anni, 13.06.2025 Palgainfo seminar

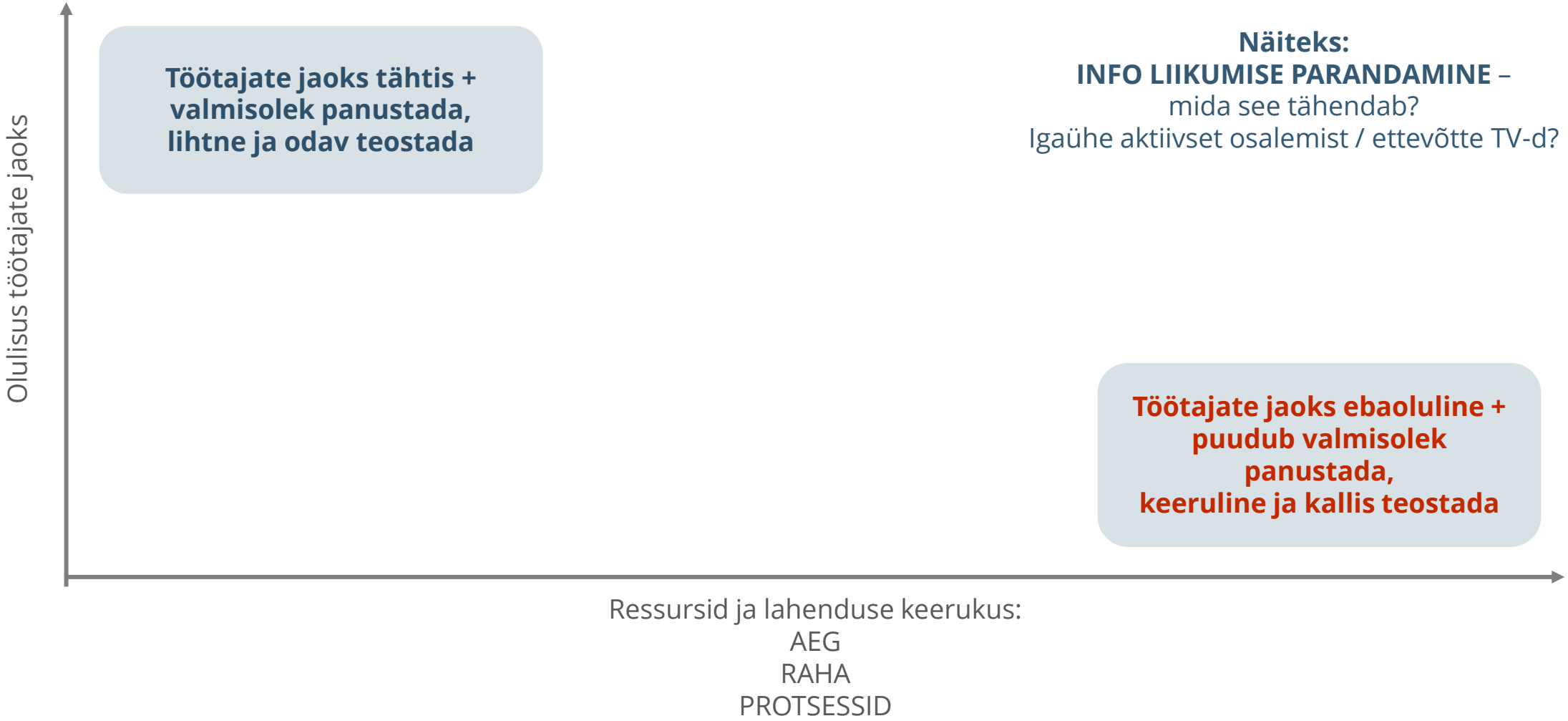
Tulemuste planeerimine: mida nendega peale hakata?

- Küsimine – see on **hetke pildistus**, samas üsna jõuline sekkumine, mis lükkab mingid mõtted käima
- **Ei ole häid ega halbu tulemusi** – on erinevad arvamused
- **Uudishimu**, mitte hinnangud – miks Sa nii arvad?
- Eristame objektiivseid **tehnilisi küsimusi** ja subjektiivseid **suhete või arvamustega** seotud küsimusi
- Hindame **käitumist**, mitte inimest – mõtleme, millised võisid olla **kavatsused**?
- **Positiivse paljundamine**, mitte negatiivses kaevamine
- **Muutuste eesmärke püstitame koos** – eesmärk on mingi teistsugune olukord või tunne, mitte hinne „5“
- **Kõik vastutavad** muutuste ellu viimise eest – mida mina saan ja tahan teha?



Kuidas valida tulemustest teemad, millega tegeleda?

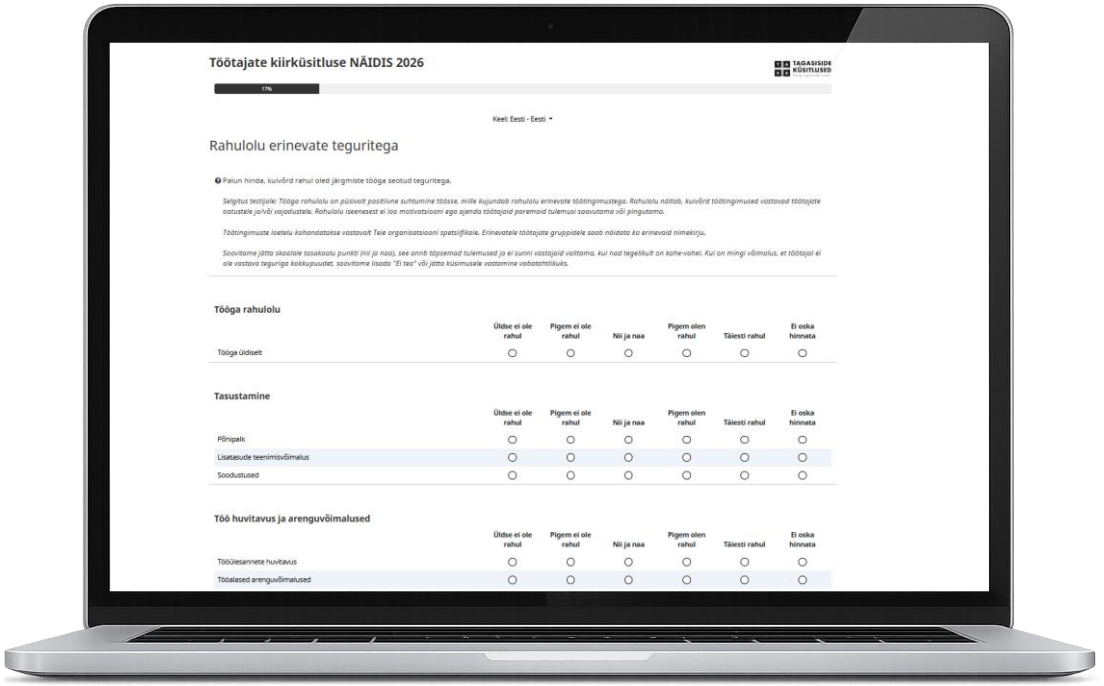
Mida me hoiame? Mida me muudame? Keda me muudame?



Miks valida partneriks Palgainfo Agentuur?

- Põhjalik **kogemus** küsitluste korraldamisel
- Lai valik 10 000 töötaja osalusel **testitud küsimusi eesti, inglise ja vene keeles**
- Läbimõeldud ja **lihtne metoodika**
- Hästi toimivad **tehnilised lahendused**
- Võimekus korraldada tagasiside küsitlus ka paberkandjal
- **Kiire andmetöötlus** ja tulemuste **visualiseeritud analüüs**
- **Tulemuste tõlgendamise nõustamine**

[Vaata lähemalt siit]



Teie ettevõtte heaks!

Lisainfo

Palgainfo Agentuur
E-post: palgauuring@palgainfo.ee
Telefon: +372 5688 5066
www.palgainfo.ee

TAGASISIDE KÜSITLUSED
Areng tagasiside kaudu

PALGAINFO
Targalt tangetatud otsused