

PALGATRENDID

II kvartal 2026

Keskmine brutokuupalk oli 2026. a II kvartalis 2243 eurot

Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2026. aasta II kvartalis 2243 eurot ja brutopalga mediaan, millest pooled töötajad teenivad vähem ja pooled rohkem, oli 1840 eurot. Eelmise aasta II kvartaliga võrreldes suurenes keskmine brutokuupalk 5,5% ja mediaan 6,1%.

I kvartalis oli brutokuupalk 108 eurot madalam ehk 2135 eurot, mediaanpalk oli 1753 eurot.

Kuude lõikes oli keskmine brutokuupalk suurem juunis – 2326 eurot.

Brutokuupalga I detšiil ehk piir, millest kümnendik töötajatest saab veel madalamat tasu, oli 875 eurot ja kasv eelmise aastaga võrreldes oli 7,1%. Brutokuupalga IX detšiil ehk piir, millest kümnendik töötajatest saab veel kõrgemat palka, oli 4038 eurot ja kasv 4,7%.

Seega on I detšiili kasv olnud kiirem kui IX detšiili oma ja seda võib olla mõjutanud alampalga suurenemine 1. aprillist.

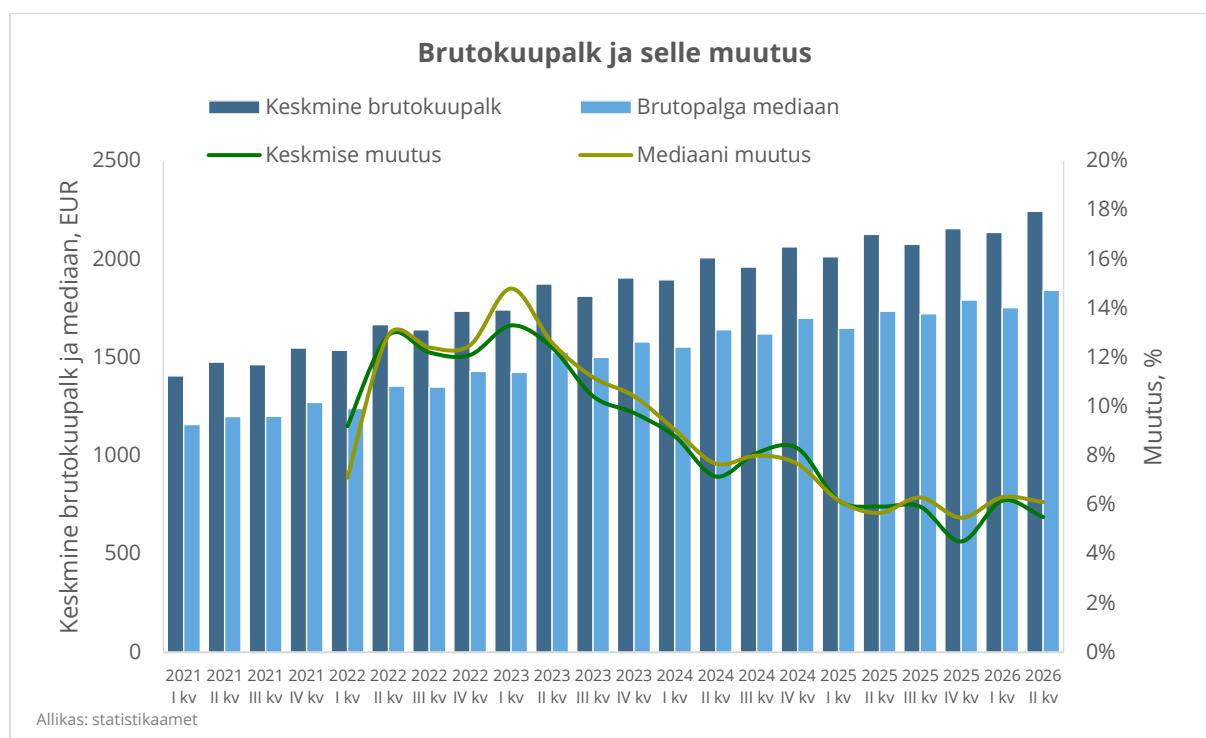
[Suvises majandusprognoosis](#) ootab rahandusministeerium 2026. aastaks kevadise prognoosiga võrreldes veidi suuremat palgakasvu – 5,6%.

Tänu ühetaolise maksuvaba tulu kehtestamisele on netopalga kasv on olnud märksa suurem – hinnanguliselt 10%, netopalga ostujõud kasvas ca 6,5–6,6% kõrgema palgaga töötajatel.

Eesti Pank ([Rahapoliitika ja Majandus 2/2026](#)) prognoosib keskmise brutokuupalga kasvuks 2026. aastal 5,9%.

Hinnakasv on pidurdunud ja jäänud oodatust madalamaks. Rahandusministeerium ja Eesti Pank prognoosivad 2026. aastaks ca 3% hindade muutust.

Majandusnäitajaid ja prognoose on mõjutanud SKP statistika korrigeerimine ja THL arvutusmetoodika muutus.



Enamik suurematest organisatsioonidest on põhipalkasid tõstnud või plaanib seda teha

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee sel kevadel korraldatud üle 400 osalejaga tööandjate küsitluse tulemused näitavad, et **43%** küsitluses osalenud organisatsioonidest oli aasta alguses (dets 2025 – märts 2026) töötajate põhipalkasid tõstnud, peamiselt tehti seda jaanuaris.

Organisatsioonides, kus põhipalkasid oli tõstetud, puudutas 41% juhtudest see kõiki töötajaid, kolmandikul (33%) osasid töötajate grupe ja ülejäänutes üksikuid töötajaid.

Kõiki töötajaid puudutanud palgatõus oli sagedamini **5–6%**, alla veerandi juhtudel 3–4% ja üle kümnendikul juhul 7–8%.

Palkade tõstjate seas oli rohkem suurema töötajate arvuga organisatsioone, millel on ka palgaturule suurem mõju.

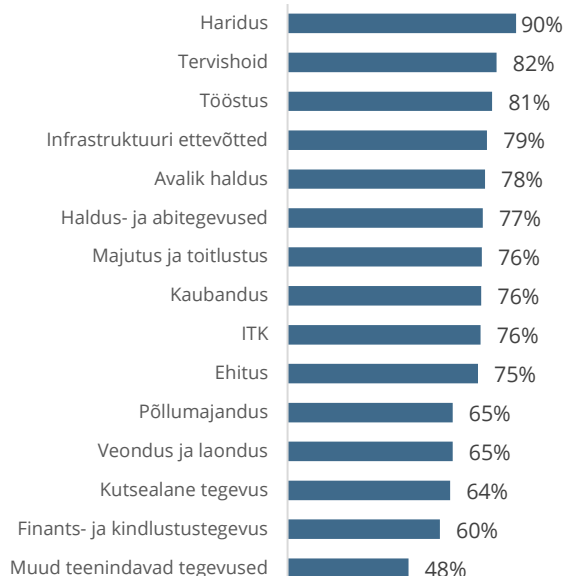
Lähikuudel (aprill–juuni 2026) plaanis töötajate palkasid tõsta **34%** küsitluses osalenud tööandjatest. Kavandatud palgatõus jäi enamasti vahemikku **3–6%**.

Üle veerandi (26%) tööandjatest ei olnud põhipalkasid muutnud ega plaaninud seda teha, mis tähendab, et suurem osa (74%) oli seda teinud või kavatses teha. Alla kümne töötajaga organisatsioonidest ei olnud põhipalkasid muutnud ega kavandanud seda üle pooled (52%) vastanutest, üle 250 töötajaga organisatsioonidest oli selliseid 8% ehk enamik oli tõstnud töötajate palkasid või plaanis seda teha.

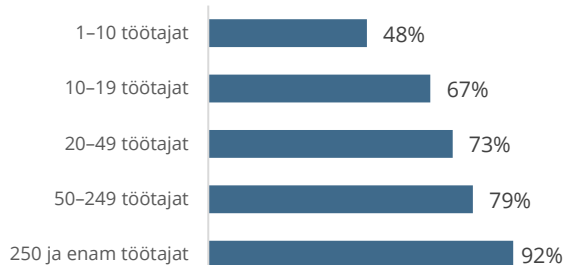
Seega veavad palgatõusu suurema töötajate arvuga organisatsioonid.

Võrreldes kahe eelneva aastaga oli sel kevadel palgatõusu plaanivaid tööandjaid veidi rohkem, samas ei olnud plaanitav palgatõus nii laiapõhjaline ja puudutas sagedamini osasid töötajate grupe, sh alampalga saajaid.

Põhipalgad: oleme muutnud või plaanime muuta



Põhipalgad: oleme muutnud või plaanime muuta



Alampalga tõus mõjutab madalama palgaga töötajate töötasusid

Kui tavapärast on alampalk tõusnud 1. jaanuarist ja selle mõju kajastub I ja II kvartali palgastatistikas, siis sel aastal hakkas uus alampalga määr kehtima 1. aprillist. Tunnipalk kasvas 6,8% st 5,67 eurole ning kuupalk 6,8% ehk 946 eurole.

Statistikaameti palgajaotus näitab, et alampalka või sellest väiksemat töötasu teenib ca 20% töötajatest. Alampalga tõus surub ka järgmiste palgagruppide tasemeid ülespoole, et säiliks tasustamise õiglus.

Palkade muutmisel lähtutakse eelkõige organisatsiooni majandustulemustest

Küsitluses osalenud tööandjad tõid vabades vastustes välja, et kõige enam mõjutavad palkade muutmise või muutmata jätmise otsust organisatsiooni majandustulemused. Selle kõrval on üheks oluliseks ajendiks ka üldine elukalliduse tõus, millest lähtuvalt otsuseid tehakse.

Küsitlusega uuriti, kuivõrd on **maksuküüru kaotamine** ehk ühetaolise maksuvaba tulu määra kehtestamine mõjutanud palgamuutusi. Pea kahe kolmandiku (62%) tööandjate hinnangul ei ole maksuküüru kaotamine mõjutanud töötasuga seotud otsuseid, samas kümnendik tunnistas, et sel on olnud mõju nende otsustele.

Palku korrigeeritakse ka eesmärgiga pakkuda konkurentsivõimelist töötasu, selleks jälgitakse turupalkasid ja tehakse võrdlusi palgauuringute tulemustega.

Tööandjad tunnetavad palgaootuste kasvu

Kuigi suurem osa vastajatest hindas oma palgataset konkurentidega võrreldes samal tasemel või kõrgemal olevaks, tunnetatakse ikkagi palgasurvet. Kaks kolmandikku (66%) tööandjatest tunnetab olemasolevate töötajate suurenunud palgaootusi ja pisut enam kui poolte (55%) tööandjate hinnangul on viimase poolaasta jooksul kasvanud tööle kandideerijate palgasoovid.

Töötajate palgaootus on aastaga kasvanud 200 euro võrra

Kevadel korraldatud CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuuri üle 6300 osalejaga töötajate küsitluse tulemused näitavad, et töötajate palgaootus oma praegusel ametikohal on kasvanud aastaga 200 euro võrra ja jõudnud **2300 euroni** (mediaan).

Töökoha vahetamisel soovitakse teenida mõnevõrra rohkem – 2457 eurot kätte.

Aasta tagasi oli soovitud netotöötasu mediaan praegusel ametikohal 2100 eurot ning töökoha vahetamisel 2300 eurot.

Seega on töötajate palgaootused aastaga kasvanud, kuid töökoha vahetamisel oodatava töötasu kasv on olnud tagasihoidlikum.

Palgasoovide tagasihoidlikum kasv töökoha vahetamisel iseloomustab tänast tööturu olukorda, mille jõujooned on jätkuvalt veidi tööandjate kasuks. Kuigi tööpakkumiste arv on saavutanud stabiilsuse, vähendab tihe konkurents vabadele ametikohtadele töötajate enesekindlust ja sunnib oma palgasoove korrigeerima.

Palgaootuste käärid on üsna suured

Poolte küsitluses osalenute palgaootus jääb vahemikku 1700–2300 eurot, kümnendik töötajatest lepiks ka 1400-eurose või väiksema palgaga, sama paljud tahaksid teenida aga üle 4000 euro kätte.

Töötasu ootused on ametirühmade lõikes väga erinevad. Lihttööliste ja klienditeenindajate soovitud netotöötasu mediaan on 1500 eurot kuus. Oskustöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid soovivad teenida 2000 eurot kätte ning tippspetsialistide palgaootuse mediaan läheneb 3000 eurole.

Palgasurve on aastaga pisut vähenenud

Tegelikult teenitava ja soovitud netotöötasu mediaani erinevus on eelmise aastaga võrreldes mõnevõrra vähenenud. Kui aasta tagasi oli vahe 530 eurot, siis tänavu 488 eurot.

Palgasurve ehk soovitud ja tegelikult saadava netotöötasu mediaani erinevus on seega praegu 21%, mida on 4 protsendipunkti vähem kui eelmisel aastal samal ajal.

Lisaks tavapäraselt aasta alguses toimunud põhipalkade korrigeerimisele on netopalga kasvule mõju avaldanud maksuküüru kaotamine, mis on vähendanud mõnevõrra palgasurvet ja parandanud toimetulekut.

Palgasurve on suurem oskustöölise, seadme- ja masinaoperaatorite ning mootorsõidukite juhtide seas. Paremini vastavad tegelikud töötasud ootustele juhtide, tippspetsialistide ja keskastme spetsialistide ametirühmades.

Enamik töötajaid soovitud palga saamist tõenäoliseks ei pea

Soovitud töötasu saamist peab tõenäoliseks või väga tõenäoliseks vaid väike osa vastajatest. Enamik (80%) vastajatest hindab soovitud töötasu saavutamist lähiajal pigem ebatõenäoliseks või täiesti ebatõenäoliseks.

Vabades kommentaarides tõid töötajad sageli välja, et soovitud töötasu oleks võimalik saavutada peamiselt töökohta vahetades või suurema töökoormuse arvelt. Samuti tunnetatakse, et palkade kasv ei jõua alati elukalliduse tõusule järele.

Riigi ja haridusvaldkonna töötajad pidasid soovitud palga saamist vähetõenäoliseks eelkõige seetõttu, et nende sektoris on palgavõimalused piiratud. Samuti tõid vastajad esile ettevõtete majandusliku ebakindluse ning selle, et palgatõus oli neil hiljuti juba toimunud või vaadatakse palkasid organisatsioonis üle vaid kord aastas.

41% töötajatest ei ole oma põhipalgaga rahul

Küsitluses osalenud töötajatest 41% ei ole oma põhipalgaga rahul, samas kui 36% on rahul, ülejäänud märkisid „nii ja naa“.

Töötasuga rahulolu mõjutavad töötasu suurus, sellega toimetulek, töötasu muutused ning tasustamise läbipaistvus ja õiglus.

Ootuspäraselt on kõrgema palgaga töötajad oma töötasuga rohkem rahul kui madalama palgaga töötajad. Alla mediaani teenivatest

töötajatest ei olnud oma põhipalgaga rahul 58%, üle mediaani teenivatest töötajate seas oli rahuolematuid alla veerandi (24%) ja 53% oli palgaga rahul.

Veelgi enam mõjutab töötasuga rahulolu toimetulek, mis sõltub paljuski töötaja elukorraldusest, majandamisoskustest ja ootustest elukvaliteedile.

Kehvasti toimetulevatest töötajatest enamik (81%) ei olnud oma põhipalgaga rahul. Samas kui hästi toimetulevate töötajate seas on põhipalgaga rahulolematuid vaid veidi üle kümnendiku (12%) ja palgaga rahulolevaid 73%.

Vaatamata tagasihoidlikule palgakasvule murdus sel kevadel toimetuleku halvenemise trend – kui aastatel 2021–2025 kasvas kehvasti toimetulevate töötajate osatähtsus ja vähenes hästi hakkama saavate osa, siis sel kevadel oli muutus vastupidine ja toimetuleku näitajad sarnased 2022. aasta tasemele.

18% küsitluses osalenud töötajatest hindas oma toimetulekut halvaks või väga halvaks, üle pooled (54%) keskmiseks ning 27% heaks või väga heaks.

Võrreldes aasta taguse ajaga on pea poolte (44%) vastajate toimetulek kehvemaks muutunud ja vaid 18% tunnetas toimetuleku paranemist. Üle kolmandiku (37%) hinnangul ei ole nende hakkama saamine muutunud.

Toimetulek on kehvemaks muutunud eelkõige nendel töötajatel, kellel see nagunii kiita ei olnud.

Hinnanguid toimetulekule võib paljuski mõjutada maksuküüru kaotamine ja ühetaolise maksuvaba tulumäära kehtestamine, mis kõrgema palgaga töötajatele rohkem raha kätte jättis.

Üle pooltel töötajatel ei olnud põhipalk aasta alguse kuudel muutunud

Töötajad, kelle töötasu on hiljuti tõusnud või kes teavad, millal ja mis alustel nende töötasu

muutub, on tasustamisega tavaliselt rohkem rahul. Töötajad, kes ei ei tea, kas, mis põhjustel või millal nende töötasu muutub on vähem rahul.

Kevadise küsitluse tulemused näitavad, et üle kolmandiku 38% töötajate põhipalk oli 2026. aastal (jaan – mai) suurenenud, samas kui üle pooltel (58%) see muutnud ei olnud. Toimunud kasv jäi sagedamini 3–5% või ka alla 3%.

Järgmise kolme kuu jooksul enamik (71%) töötajaid palgatõusu ei lootnud, vaid kümnendik (10%) arvas, et nende põhipalk suureneb.

Töötajatest, kelle põhipalk oli tõusnud, ligi pooled (47%) olid oma töötasuga rahul. Sarnane oli palgaga rahulolevate töötajate osatähtsus ka nende seas, kes prognoosisid oma palgakasvu lähikuudel. Rahulolematus oli suurem töötajate seas, kelle põhipalk ei olnud muutunud või oli langenud ning kes ei lootnud lähiajal suuremat palka saada.

Töötasu õigluse osas on töötajad erinevat meelt

Küsitluse tulemused näitavad, et 39% töötajatest ei pea oma töötasu õiglaseks, samas kui 36% arvates on nende tasu õiglane. Sarnased on olnud tulemused ka varasematel aastatel.

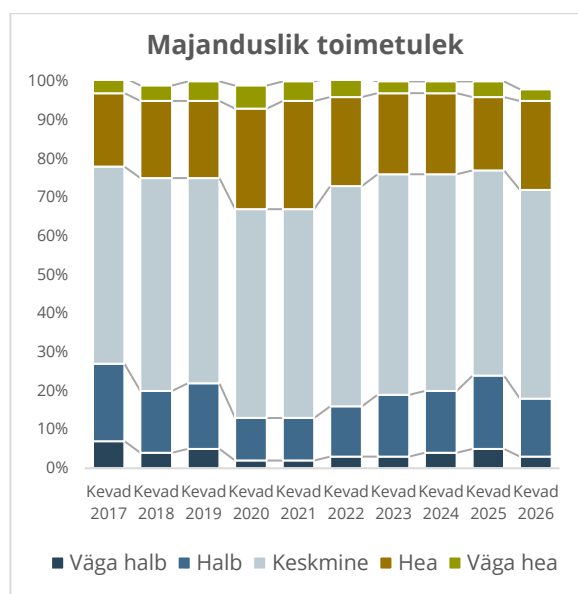
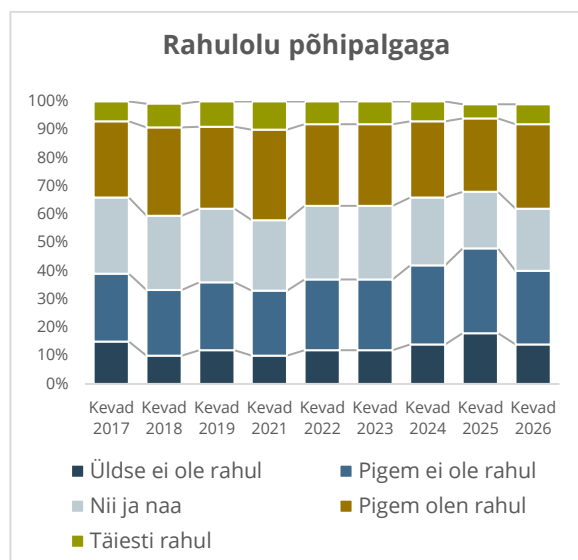
Hinnangud tasustamise õiglusele sõltuvad töötasu suurusest, toimetulekust, palga ja töökoormuse muutustest, samuti tasustamise läbipaistvusest ja kuidas sellest räägitakse.

Töötajad, kes ei tule oma töötasuga toime, ei pea seda reeglina ka õiglaseks – inimesed eeldavad, et töö käimine peaks tähendama ka toimetulekut.

Kehvasti toimetulevatest töötajatest 89% ei pidanud oma töötasu õiglaseks, samas kui hästi toimetulevatest töötajatest hindas enamik (82%) oma töötasu õiglaseks. Keskmiselt toimetulevatest töötajatest peab oma tasu õiglaseks 43% ja ebaõiglaseks 57%, mis viitab muudele probleemidele tasustamises.

Töötajad võrdlevad töötasu suhtes oma panusega, sh töökoormuse ja pühendumisega. Kui töökoormus kasvab, aga palk ei muutu, peetakse seda ebaõiglaseks. Samuti hinnatakse seda, milline on palga ostujõud – kui palga eest enam sama ostukorvi lubada ei saa, siis tundub see ebaõiglane.

Töötasuga rahulolu toimib eelkõige organisatsioonis hoidva tegurina. Kuigi rahulolematus palgaga ja kehv toimetulek tõukavad töötajaid tööturul ringi vaatama, toimivad tõuketeguritena veelgi tugevamalt motivatsioonilangus ja tüdimus oma tööst, kehvad suhted probleemid töökorralduses ja juhtimises.



Palgastatistika: erinevused tegevusalade palkades on suured

Kõige kõrgem keskmine brutokuupalk oli 2026. a II kvartalis info ja side tegevusalal, kus see ulatus 3837 euron. Muutus võrreldes eelmise aasta sama perioodiga oli 3,6% ja rohkem on kasvanud I, II ja III detsiil.

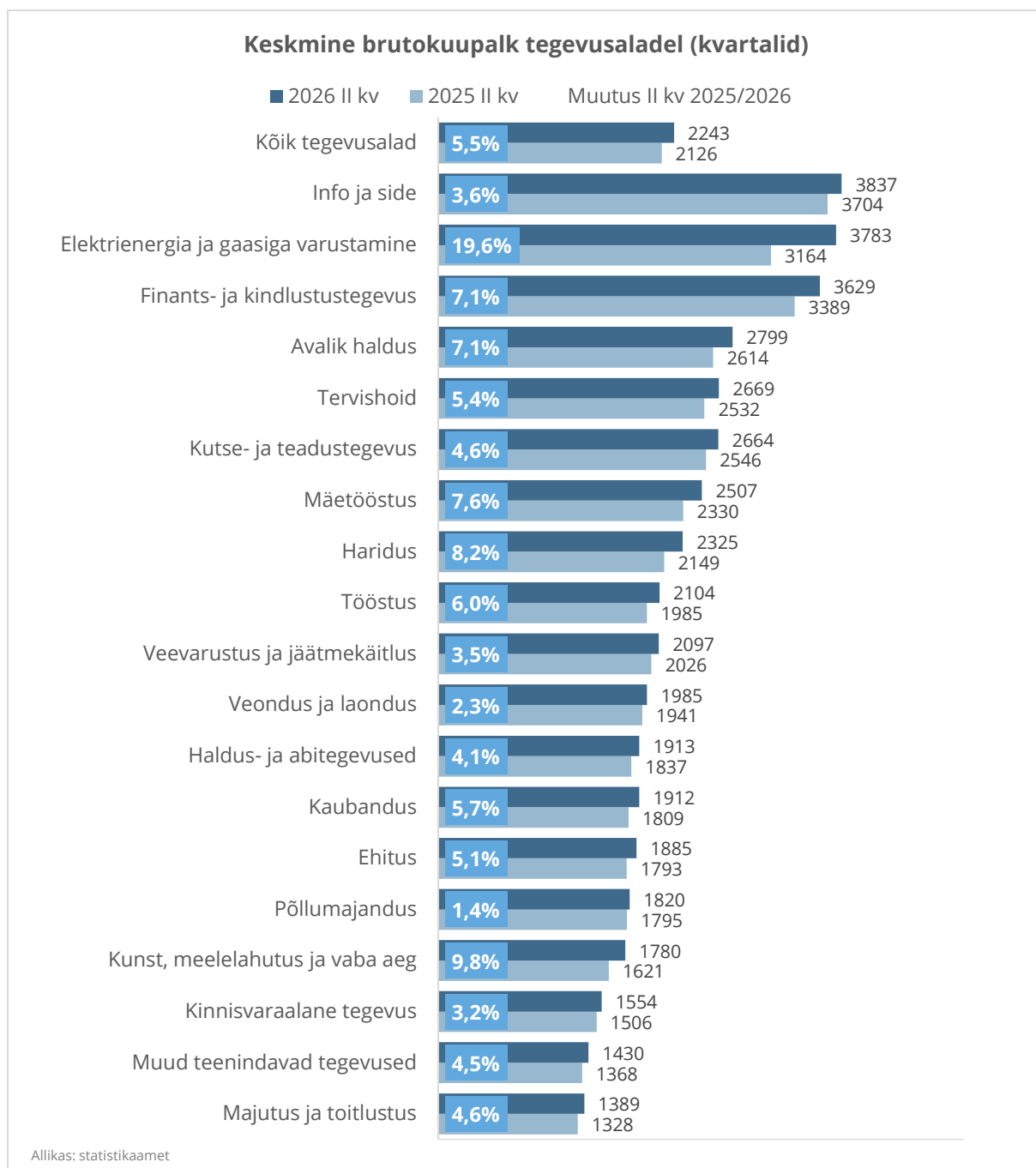
Madalaim oli keskmine brutokuupalk majutuse ja toitlustuse tegevusalal – 1389 eurot. Vaatamata suhteliselt madalale palgatasemele on töötajate arv sellel tegevusalal suurenenud.

Energeetikas on keskmise palga muutus seotud madalama palgaga töötajate arvu vähenemisega ja aastapreemiate maksmisega aprillis.

Põllumajanduses mõjutavad keskmise palga muutust metsanduse ja kalanduse sektorid, kus töötasud on hooajaliselt üsna kõikumad.

Eelmise aastaga võrreldes kasvas keskmine brutokuupalk rohkem hasartmängude korralduses (16,9%) ja postiteenustes (14%).

Suurima töötajate arvuga tootmissektoris suurenes keskmine brutokuupalk 6%, aga tööstusharude lõikes oli kasv üsna erinev.



Väljaspool Tallinna jäävad töötasud alla Eesti keskmise

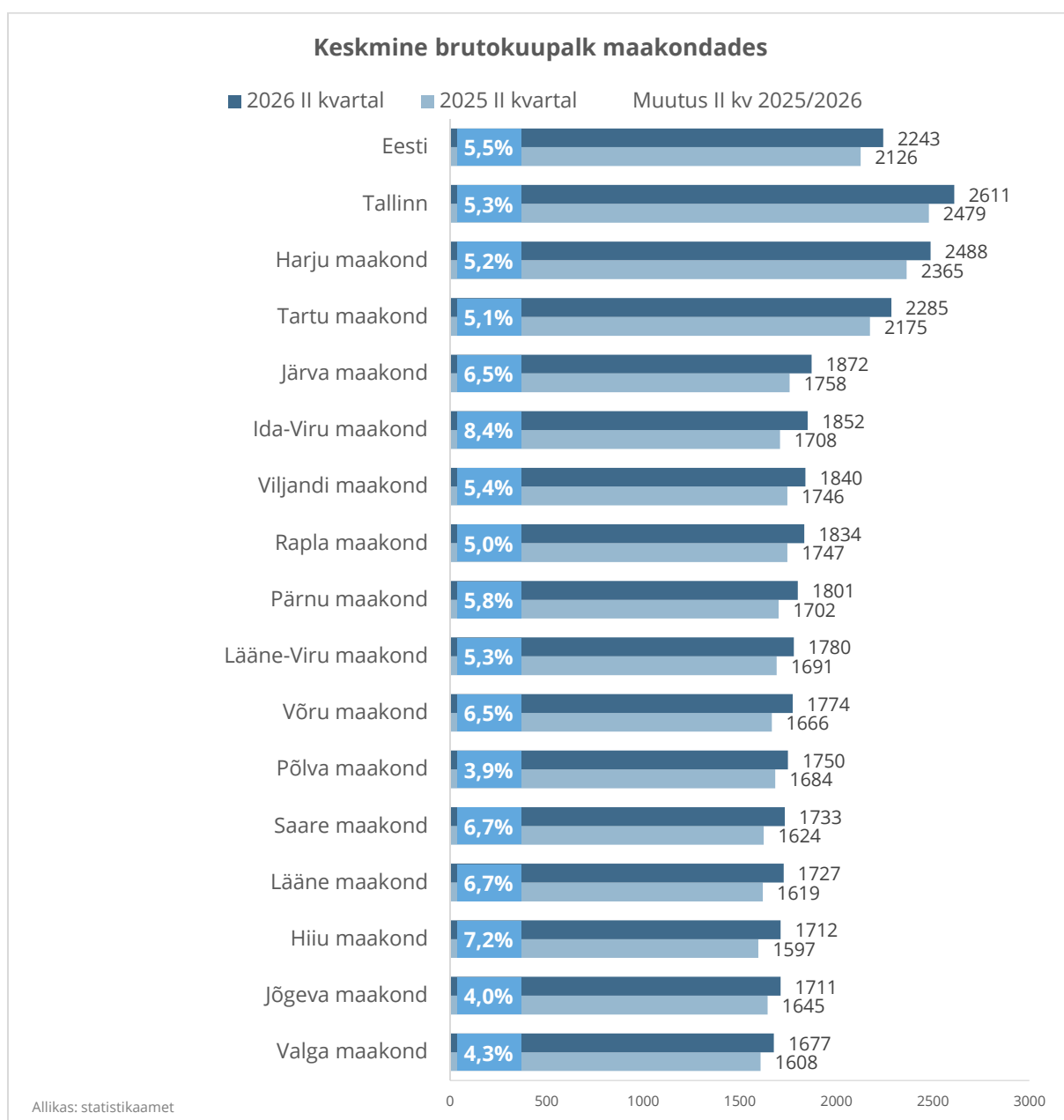
Maakondade lõikes on kõige kõrgemad töötasud Tallinnas ja Tartumaal – Tallinnas oli keskmine brutokuupalk II kvartalis 2611 eurot ja Tartumaal 2285 eurot. Suurima töötajate arvuga Harju maakonnas kasvas keskmine brutopalk 5,2%.

Madalaim oli keskmine brutokuupalk II kvartalis Valga maakonnas (1677 eurot).

Eelmise aasta II kvartaliga võrreldes oli palgakasv suurim Ida-Viru maakonnas, kus see suurenes 144 eurot ehk 8,4%.

Eesti keskmist brutopalka mõjutavad kõige enam suurema töötajate arvuga ja kõrgema palgatasemega Tallinn ja Harju maakond, mistõttu jäävad teiste maakondade töötasud alla Eesti keskmise. Maakonna keskmist töötasu mõjutab sealne ettevõtlusstruktuur ehk millise tegevusala ettevõtteid või organisatsioone on rohkem ning millistel ametitel peamiselt töötatakse.

Näiteks kõrgema palgaga IKT ja finantssektori ettevõtted asuvad peamiselt Tallinnas ja Tartus. Tartu palgataset mõjutavad suurema töötajate arvuga organisatsioonid tervishoiu ja hariduse valdkonnas.



Kõrgeimad töötasud on riigisektoris

Omaniku liigi järgi oli kõrgeim keskmine brutokuupalk jätkuvalt riigisektoris, ulatudes üle 3000 euro. Brutotöötasu mediaan oli 2700 eurot. Keskmine palk kasvas eelmise aasta sama ajaga võrreldes riigi omanduses olevates organisatsioonides 6,5% ja mediaan 6,9%.

Riigi omanduses olevates organisatsioonides ja asutustes on tippspetsialistide osatähtsus suurem ning seetõttu ka palgatase kõrgem. Lisaks riigiasutustele kuuluvad siia gruppi ka riigi omanduses olevad ettevõtted, nt suured infrastruktuuri äriühingud jms.

Kui võrrelda avaliku sektori ja erasektori palkasid ametite lõikes, on erasektoris tavaliselt palgaerinevused suuremad ehk teenida võib märksa vähem või rohkem kui avalikus sektoris.

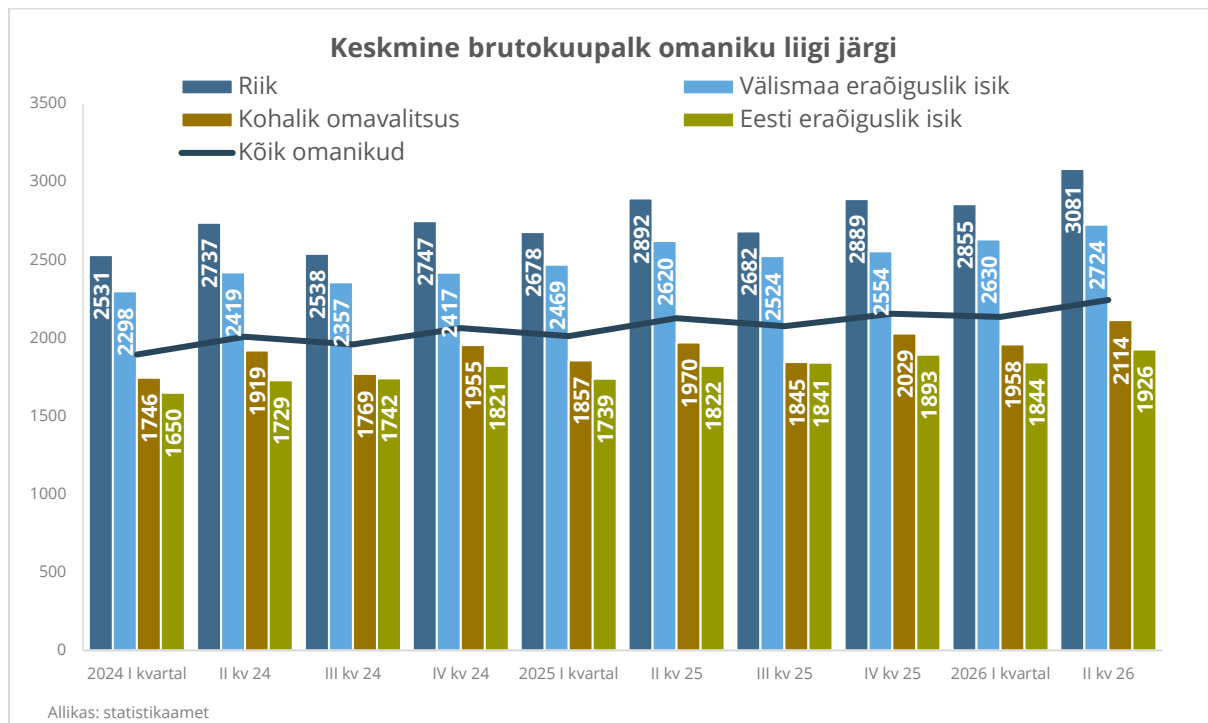
Välismaa omanikega organisatsioonides oli keskmine brutokuupalk 2724 eurot ja kasv eelmise aasta sama ajaga võrreldes 4,0%. Brutotöötasu mediaan oli 2144 eurot ja kasv

5,0%. Välismaa omanikud tegutsevad sageli kõrgema palgaga tegevusaladel, nt info ja side, pangandus jt, mis mõjutab ka palgataset.

Kohalikes omavalitsustes ja nende omanduses olevates üksustes oli keskmine brutokuupalk II kvartalis 2114 eurot, mediaan 1962 eurot. Muutus eelmise aasta sama perioodiga võrreldes oli vastavalt 7,3% ja 7,9%. Kohalike omavalitsute palgataset mõjutavad oluliselt haridustöötajad, kes moodustavad üle poole töötajaskonnast. Hariduses kasvas keskmine brutokuupalk II kvartalis üle 8%. Vt ka [avaliku sektori statistika](#).

Kõige madalam brutopalk oli Eesti omanikega organisatsioonides – keskmine 1926 eurot ja mediaan 1550 eurot. Keskmine palk kasvas eelmise aasta sama perioodiga võrreldes 5,7% ja mediaanpalk samuti 5,7%.

Üle poole registreeritud töötajatest töötab Eesti omanikega organisatsioonides ja seepärast mõjutavad nende palgad ka rohkem keskmise palga taset.



Palgainfo Agentuur analüüsib statistikaameti poolt avaldatud üldist palgastatistikat ja püsitellimuse lepingu alusel koostatud ametite detailse palgastatistikat, mis avaldatakse ca kaks nädalat pärast keskmise brutopalka statistika avaldamist. Lisaks korraldab Palgainfo Agentuur koostöös tööportaaliga CVKeskus.ee kaks korda aastas suuremahulisi tööandjate ja töötajate küsitlusi. Palgakonsultatsiooni küsige e-postil kadri@palgainfo.ee