

Põhipalkade **MUUTUSED** ja **PROGNOOSID**

2021



Põhipalkade muutused
Tööandjate tööturukäitumine
Lisatasud ja soodustused

ORGANISATSIOONIDE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU KÜSITLUSE TULEMUSTE **LÜHIKOKKUVÕTE SÜGISTALVEL 2020–2021**

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2020. aasta oktoobris korraldatud **organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu küsitluse tulemuste lühikokkuvõte**.

Kokkuvõte annab ülevaate põhipalkade muutustest ja nende põhjustest, lisatasudest ja soodustustest, samuti tööandjate värbamisplaanidest.

Väljaannet saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt. Küsitluses osalejatele on lühikokkuvõte tasuta. Lisaks saab juurde tellida **uuringu andmefaile** (Exceli vormingus), kust saate vaadata tulemusi tegevusalade, organisatsiooni töötajate arvu ja tegevuspiirkonna järgi.

Täna kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Tööandjate küsitluse korraldamisel oli suureks abiks **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**, mis aitas osalejaid uuringusse kaasata.

Uuringus osalejatele oli auhinnad välja pannud **Äripäeva raamatuklubi**.

Novembris ja detsembris kogume organisatsioonidelt töötasude andmeid palgauuringusse. Loodan, et leiate võimaluse uuringus osalemiseks!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

SISUKORD

TÖÖTASUDE UURING	4
TÖÖTAJATE KÜSITLUSED	5
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	6
PÕHIPALKADE MUUTUSED	10
LISATASUDE SÜSTEEMI TOIMIMISE EELDUSED	15
LISATASUD ORGANISATSIOONIDES	17
SOODUSTUSTE TOIMIMINE	20
SOODUSTUSTE PAKKUMINE	21
MUUTUSED TÖÖTAJASKONNAS	25
TÖÖANDJATE VÄRBAMIS- JA KOONDAMISPLAANID	27
MAJANDUSNÄITAJATE MUUTUSED	29
MEELEOLUD ORGANISATSIOONIDES	32
TÖÖTAJATE KAASATUS	33
KOKKUVÕTE	34
AGENTUURI TEENUSED	35

TÖÖTASUDE UURING

Uuringu korraldus

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

2 korda aastas



**2 allikat:
organisatsioonid
töötajad**

Uuringuid korraldatakse **kaks korda aastas**: aprilli ja oktoobri töötasude kohta. Andmeid kogutakse **kahest allikast**: organisatsioonidelt ja töötajatelt.

Töötajatelt kogutakse töötasude andmeid veebis täidetava küsimustiku abil.

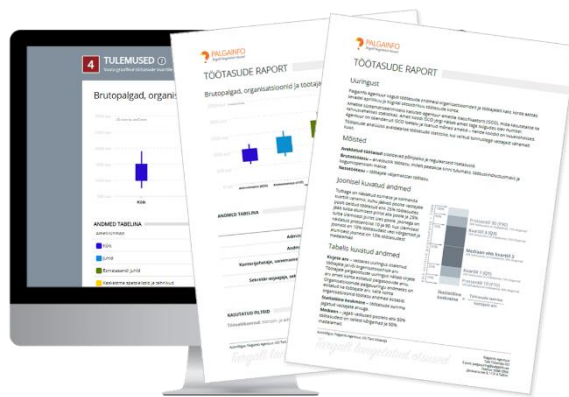
Organisatsioonide tööturu- ja palgauuring koosneb kahest osast:

- **veebiküsitlusest**, mis annab üldise ülevaate põhipalkade muutustest ja muutuste põhjustest;
- **töötasude uuringust**, mis annab detailse ülevaate erinevate ametite töötasudest.

Töötasude uuringus on esindatud üle 400 ametinimetuse. Tööde süstematiseerimiseks kasutab Palgainfo Agentuur sarnaselt statistika-ameti ja töötamise registriga ametite klassifikaatorit. Ametid on jagatud töö sisu järgi valdkondadeks ja taseme järgi ametirühmadeks, nt juhid, tippspetsialistid jne.

Miks osaleda uuringus?

Agentuur avaldab värsked töötasude andmed oma **kodulehel töötasude online-andmebaasis** ja statistilise analüüsi andmefailina (XLSX).



Kõikidele töötasude andmete esitajatele on töötasude põhiaandmebaasi kasutajakonto **pooleks aastaks tasuta** ning kõik töötasude analüüsid **oluliselt soodsama hinnaga**.

Samuti on profipaketiga liitumine töötasude uuringus osalejale väga soodne. **Profipaketi kasutajakonto** annab juurdepääsu töötasude profiandmebaasile ja töötasude statistilise analüüsi andmefailile (XLSX). Samuti saavad profipaketi kasutajad alla laadida kõiki agentuuri e-väljaandeid, koolitusmaterjale jms.

Töötasude online-profiandmebaasis saab võrrelda töötasusid nii ametite kui ka organisatsioonide ning töötajate taustaandmete järgi. Andmebaasist saab teha väljavõtteid tabeli ja raporti (PDF) kujul.

Profipaketi kasutajatele koostatakse ka **personaalne tagasiside** kõigi uuringusse esitatud ametite töötasude **turupositsioonist**.

Vaadake lähemalt:

TÖÖTASUDE UURING

PROFIPAKETT

TÖÖTAJATE KÜSITLUSED

Üle-eestilised küsitlused

Palgainfo Agentuur küsitleb töötajaid kaks korda aastas: kevadel ja sügisel. Lisaks töötasudele uuritakse igal kevadel töötajate suhtumist oma töösse ja organisatsiooni, samuti rahulolu ja motiveeritust. Tavaliselt osaleb agentuuri küsitlustes üle **10 000 töötaja ja tööotsija**.

Agentuuri küsitluste **metoodika** on välja töötatud eri teooriate põhjal, mis käsitlevad motivatsiooni ja tööga rahulolu. Metoodikas eeldatakse, et tööandja ootab töötajalt teatud **käitumist** – panustamist töö tulemusse, reeglitest kinnipidamist, osalemist ja lojaalsust.

Töötaja käitumist nii organisatsioonis kui ka tööturul mõjutab tema **suhtumine** oma töösse ja organisatsiooni.

Suhtumises töösse ja organisatsiooni mängivad rolli töötaja isiksuseomadused, samuti töökeskkond, töökorraldus, juhtimine jm tegurid, millega töö iga päev kokku puututakse.

Töötajate **rahulolu** või **rahulolematus** on tihedalt seotud suhtumisega organisatsiooni – kas töötajale meeldib organisatsioonis töötada ja kas ta soovib ka tuttavale oma tööandjat. Rahulolu ja organisatsiooniga seotus mõjutab töötajate käitumist tööturul ehk **lojaalsust**.

Käitumist organisatsioonis, sh **töö sooritust ja tulemust**, mõjutavad töötajate motiveeritus, suhtumine oma töösse ning haaratuse kogemine. Töötajate suhtumine ja meelsus kujuneb igapäevatoos kogetu põhjal – mida tööandja ja tööga seoses mõeldakse ja tuntakse.

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

Organisatsioonisiseseid küsitlused

Töötajate küsitluses osalejate suur arv ja küsitluste regulaarne korraldamine annavad hea **võrdlusmaterjali** organisatsioonisisestest küsitluste **tulemuste hindamiseks** – kas meie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

Agentuur korraldab organisatsioonisiseseid töötajate rahulolu küsitlusi juba neljandat aastat. Meil on kliente erinevatelt tegevusaladelt, nt tööstusest, kaubandusest, IKT-st jm.

Kuna sel kevadel olid paljud kontoritöötajad sunnitud kodus töötama, koostasime **näidisküsimustikud kaugtöötajate** meeleolude testimiseks.

Pikalt kontorist ja meeskonnast eemal olemine ning töötamine ja elamine samas keskkonnas võib tekitada vastakaid tundeid ja mõjutada nii vaimset tervist kui ka töötulemusi.

Kuna **tugevaid emotsioone** tekitavad meis eelkõige teised inimesed, on ootuspärane, et tööga rahulolu, lojaalsust ja stressi mõjutavad suhted töökaaslaste ning vahetu juhiga.

Kaugtööl aga vahetu silmast silma suhtlus kaastöötajatega puudub ja paraku jääb ka video teel suhtlemisel mingi osa mitteverbaalsest infost meil saamata. Puudujääva osa mõtleme ise juurde ja see võib tekitada tõsiseid kommunikatsioonihäireid. Silmast silma suhtlemise ja tugevate positiivsete emotsioonide puudumine mõjutab nii **motivatsiooni kui ka stressitaset**. Küsitlused aitavad selgitada, milline on töötajate meeleolu, ning ka töötajaid positiivselt häälendada.

[VAADAKE NÄIDISKÜSITLUSI](#)

[VAADAKE KAUGTÖÖ BLOGI](#)

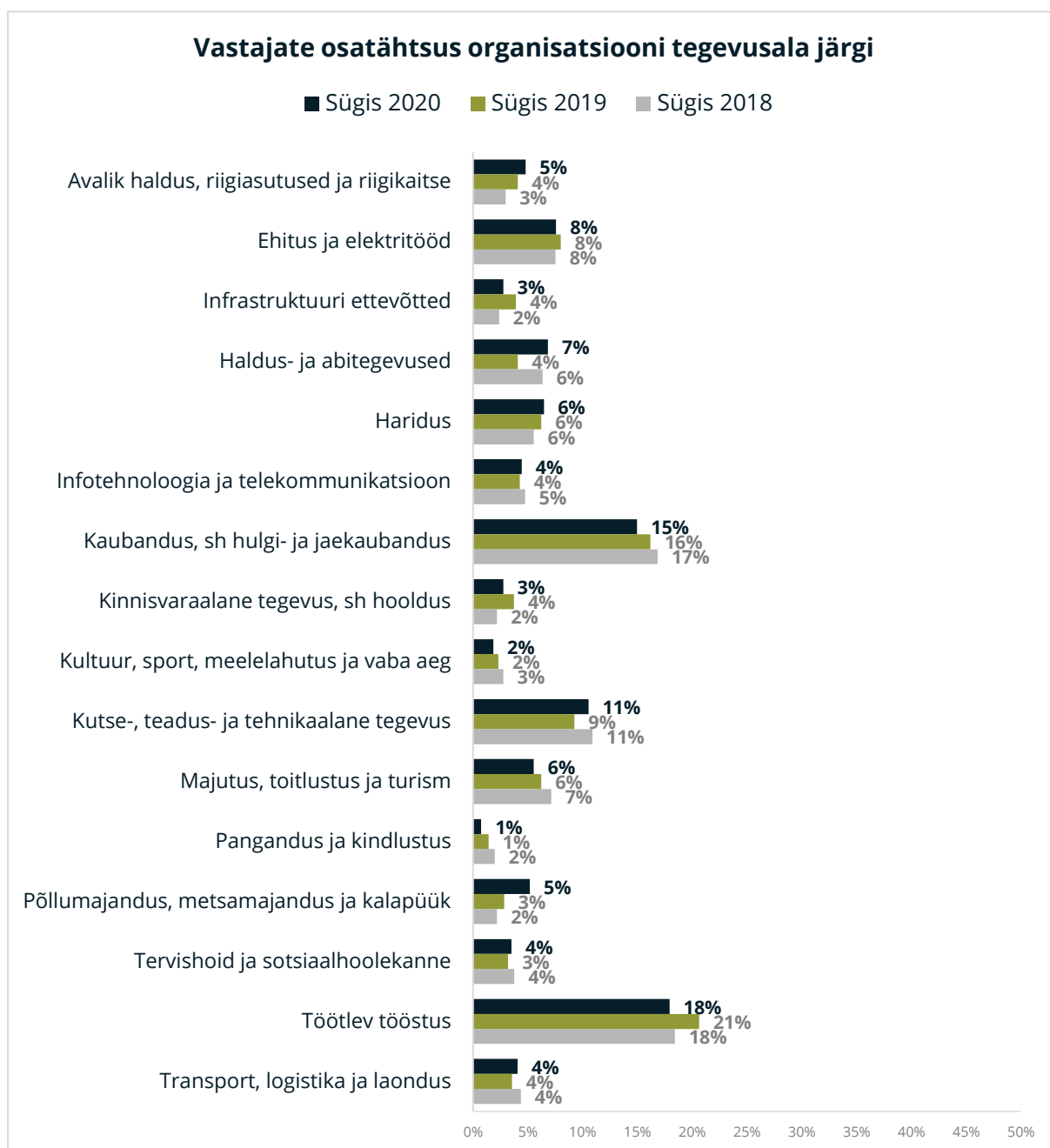
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2020. aasta oktoobris ja sellele vastas **541 tööandjat**, aasta varem oli vastajaid 562.

Tegevusalad. Tegevusalade lõikes oli rohkem vastajaid tööstuse, kaubanduse, erinevate kutsealade (nt raamatupidamine,

inseneriteadus, õigus jne) ning ehituse ja elektritööde valdkondadest. Sarnane on olnud vastajate jaotus ka varasematel aastatel.

Võrreldes uuringus osalenud organisatsioonide jaotust tegevusalade lõikes statistikaameti andmetega, on need üsna sarnased.



Töötajate arv. Üle pooltes (66%) uuringus osalenud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli üle 50 töötaja.

23% vastajatest märkis, et nende organisatsioon on kuni viis töötajat, 15% märkis töötajate arvaks 6–15. Kokku oli alla 15 töötajaga organisatsioone uuringus üle kolmandiku (38%).

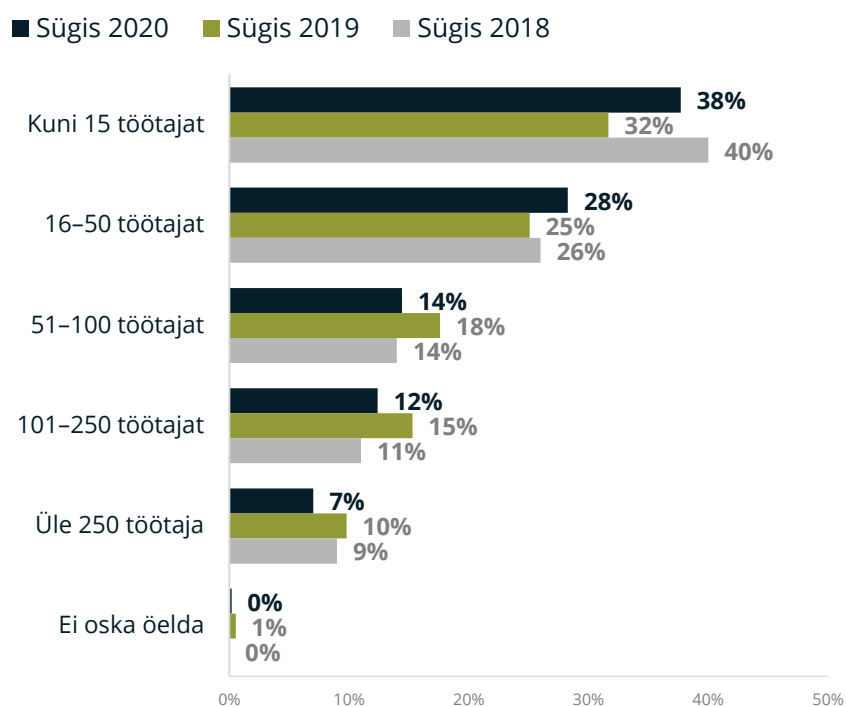
Üle 250 töötajaga organisatsioone oli vastajate seas 7%, aasta tagasi oli sellise töötajate arvuga organisatsioone kümnendik.

Eelmise aastaga võrreldes oli suurema töötajate arvuga organisatsioonide osatähtsus uuringus väiksem, mida võib mõjutada ka tervisekriisist tulenev töötajate arvu langus.

Hinnanguliselt võib öelda, et uuringus osalenud organisatsioonid annavad kokku tööd umbes 75 000 inimesele.

Kõigist Eesti ettevõtetest moodustavad kuni kümne töötajaga väikeettevõtted üle 90% (allikas: statistikaamet). Seega on uuringus paremini esindatud suuremad ettevõtted ja asutused.

Vastajate osatähtsus organisatsiooni töötajate arvu järgi



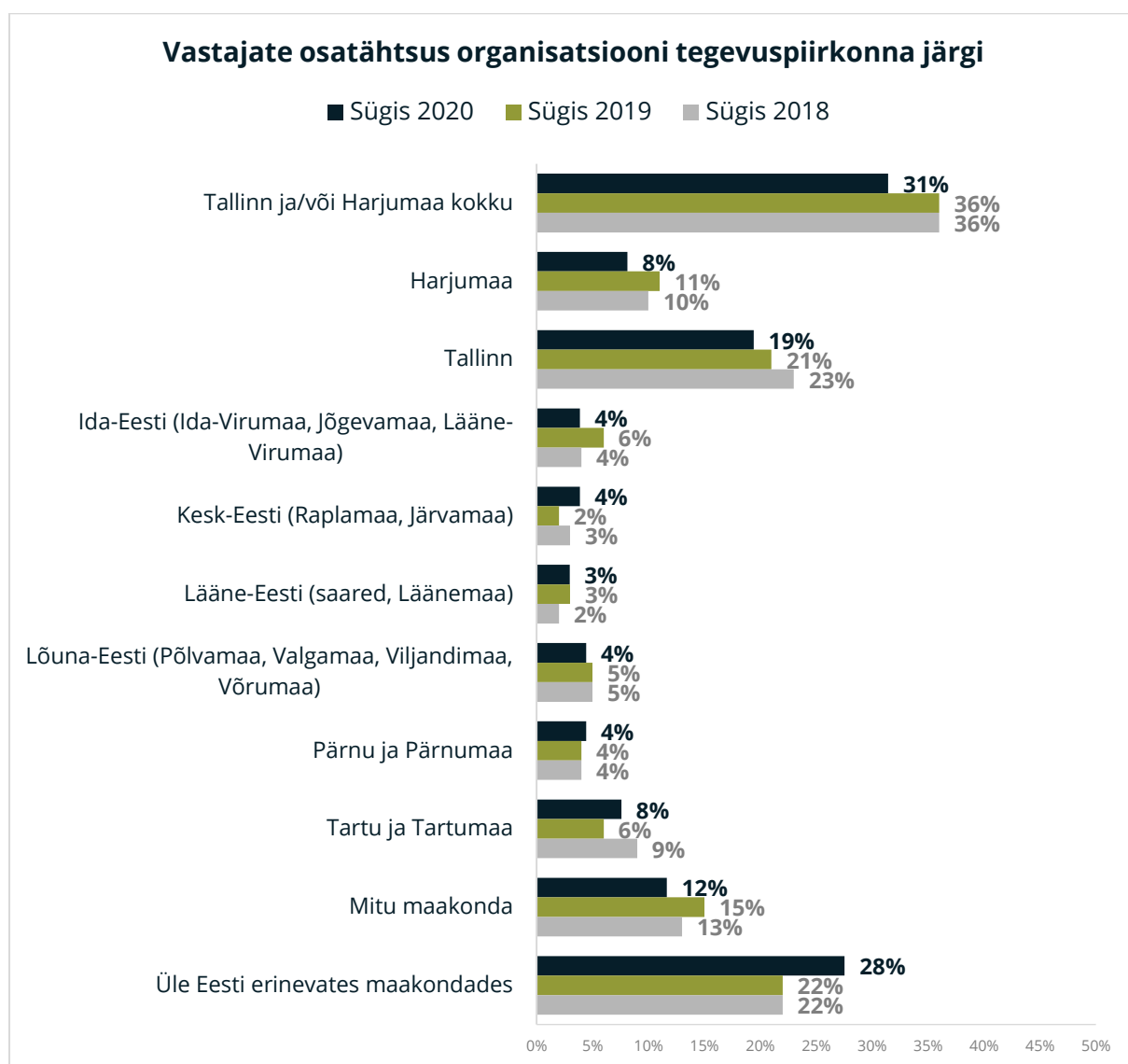
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuspiirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Allpool oleval graafikul on märgitud tegevuspiirkonnad koondatud gruppidesse.

Üle Eesti erinevates maakondades tegutses 28% uuringus osalenud organisatsioonidest, kaheks kolmes maakonnas 12% vastajatest.

Tallinnas tegutses alla viiendiku (19%) organisatsioonidest, Harjumaa 8% uuringus osalejatest. Mitmed organisatsioonid tegutsesid nii Tallinnas kui ka Harjumaa. Kokku tegutses selles piirkonnas ligi kolmandik (31%) uuringus osalenud organisatsioonidest.

Rohkem oli vastajate seas ka Tartus või Tartumaal tegutsevaid organisatsioone.

Vastajate piirkondlik jaotus on olnud sarnane ka varasemates uuringutes.



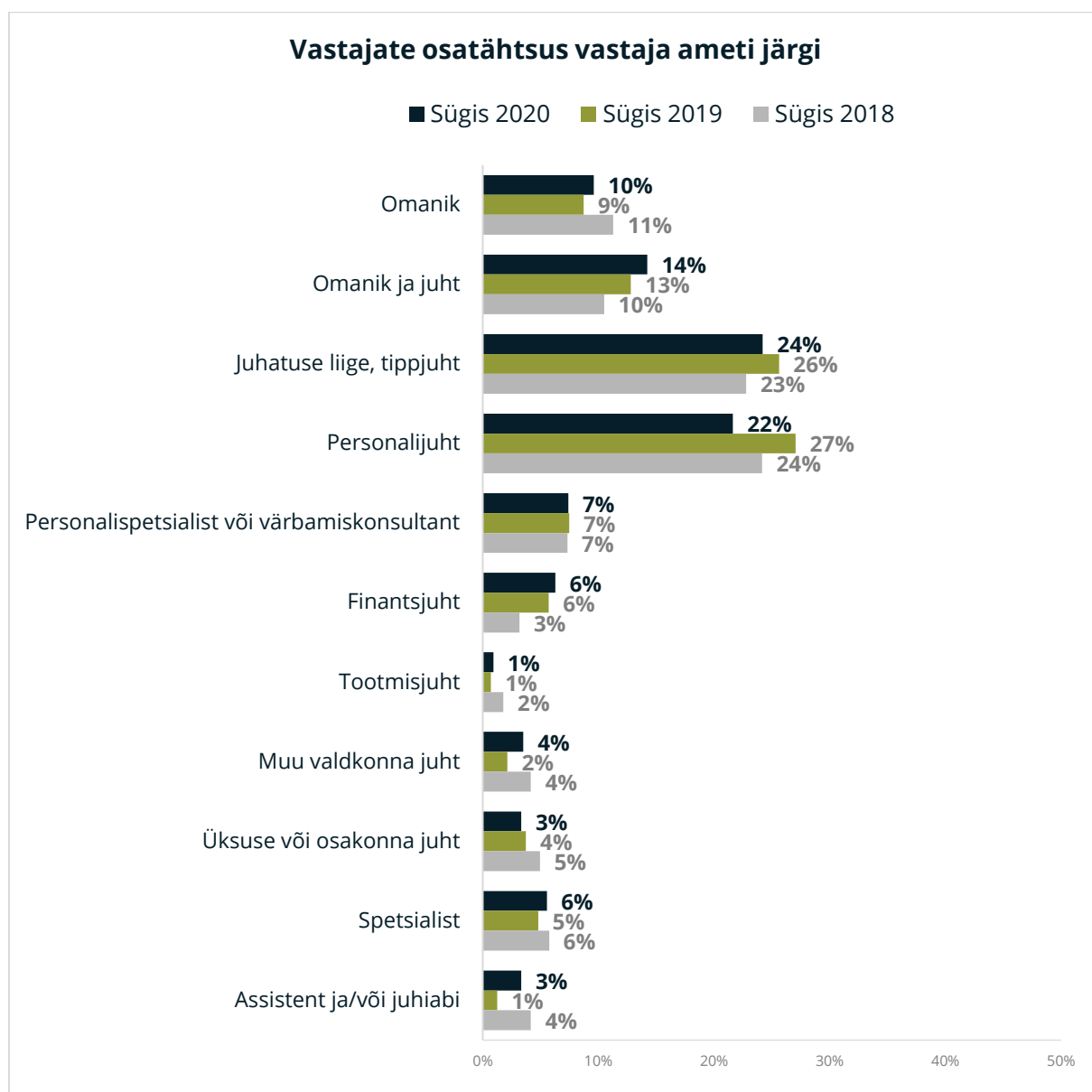
Organisatsiooni tüüp. Enamik (83%) uuringus osalenud organisatsioonid olid eraomanduses olevad äriühingud, aasta varem oli sama tüüpi organisatsioonid uuringus 81%. Kohalikke omavalitsusi, sh allasutusi ja hallatavaid üksuseid, oli sel sügisel uuringus osalejate seas 6%, aasta varem 7%. Riigiasutusi oli sama palju kui aasta varem – 4%. Mittetulundusühinguid ja sihtasutusi oli uuringus osalejate seas 4%, aasta varem 3%.

Organisatsiooni tegutsemise aeg. Enamik (78%) uuringus osalenud organisatsioonidest oli tegutsenud üle 10 aasta, kümnendik (11%) oli toimetanud 6–10 aastat. Sarnased olid ka aasta

tagasi korraldatud küsitluse vastajate taustaandmed.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. Ligi pooled (48%) vastajad olid organisatsioonide omanikud ja/või tippjuhid, ligi veerand (22%) personalijuhid, ülejäänud vastajad töötasid muudel ametitel.

Küsitluse tulemused on kokkuvõtte osalejate vastustest ning ei ole laiendatavad kõigile Eesti ettevõtetele ja asutustele. Tulemuste tõlgendamisel tuleks arvestada vastajate taustaandmete jaotust ja seda, et osalejate seas on ülekaalus suurema töötajate arvuga organisatsioonid.



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Analüüsid annavad vastuse:

- Milline on meie organisatsiooni töötasude tase konkurentidega võrreldes?
- Kuidas ametite töötasud erinevad tegevusalade, organisatsiooni suuruse või piirkonna järgi?
- Milline on lisatasude osatähtsus töötasus ja milliseid soodustusi pakutakse?
- Kuidas on töötasud muutunud ja millised on prognoosid?

Valikus on üle 400 ameti.

Töötasude *online*-profiandmebaas

24/7 iseteenindus

- Üle 400 ameti (ISCO neljakohaline kood) töötasude statistika
- Värsked andmed kaks korda aastas: juunis ja detsembris
- Töötasude võrdlus vastajate taustatunnuste järgi
- Päringu täpsustamiseks filtrite kasutamine
- Andmete eksportimine raporti (PDF), tabeli (CSV) või pildi (JPG) vormingusse



Töötasude analüüsid

Tellimuse esitamisest hiljemalt kolme tööpäeva jooksul

- Põhipalk ja lisatasud
- Organisatsioonisisese töötasu erinevused
- Töötasu muutused
- Piirkondlikud erinevused
- Soodustused ja töötajate ootused
- Statistiline analüüs ja algandmed PowerPointi slaididel, graafikute andmed on avatavad



Eriuuringud ja -analüüsid

Vastavalt Teie soovile andmete kogumine ja/või väljavõtted andmebaasidest

- Tegevusala või ametite rühma töötasude analüüs
- Töötajate tööturukäitumine ja ootused tööandjale
- Töötajate rahulolu, motiveeritus, lojaalsus jpm



Lisainfo ja abi tellimisel:

Laura Arro

E-post palgauuring@palgainfo.ee

Telefon 5688 5066



TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS

1

MIKS

küsida töötajatelt tagasisidet?

Kuigi tööturuolukord on muutunud, on vajalike oskuste, heade tööharjumuste ja sobilike isiksuseomadustega töötajaid jätkuvalt keeruline leida.

Rahulolematu töötaja negatiivne suhtumine viib tulemused alla ja kahjustab kliendirahulolu.

Töötajate meeleolude teadmine ja juhtimine on ettevõtte eesmärkide saavutamisel võtmetähtsusega.

2

KUIDAS

küsida tagasisidet?

Kehvasti korraldatud küsitlus võib tekitada töötajates rahulolematust ja anda valesid tulemusi.

Palgainfo Agentuur aitab Teil läbi mõelda, kuidas koguda töötajatelt tagasisidet nii, et see kujundaks positiivset meelsust, peegeldaks töötajate tegelikku suhtumist ning aitaks kaasa ettevõtte väärtuste edastamisele.

3

Miks kasutada

PALGAINFO AGENTUURI ABI?

Põhjalik kogemus küsitluste korraldamisel

Lai valik **testitud küsimusi**

Läbimõeldud **tehnilised lahendused**

Garanteeritud **anonüümsus** ja **usaldusväärsus**

Mahukas **võrdlusgruppide andmebaas**

Kiire andmetöötlus ja **tulemuste visualiseeritud analüüs**

Abi **tulemuste kasutamisel** ja muutuste kavandamisel

Oluline **kulude kokkuvõid**



[Vaadake lähemalt](#)

Küsige julgelt lisa, küsimustele vastab

Laura Arro

E-post palgauuring@palgainfo.ee

Telefon 5688 5066