

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

2022



Põhipalkade muutused

Tööandjate tööturukäitumine

Lisatasud ja soodustused

ORGANISATSIOONIDE TÖÖTURU- JA PALGAUURINGU KÜSITLUSE TULEMUSTE **KOKKUVÕTE SÜGISTALVEL 2021–2022**

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni 2021. aasta oktoobris ja novembris korraldatud **organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu küsitluse tulemuste kokkuvõte**.

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

Väljaannet saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt. Küsitluses osalejatele on kokkuvõte tasuta.

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

Uuringu osalejatele olid auhinnad välja pannud **Äripäeva raamatuklubi** ja **Viking Line**.

Sooduspakkumised tegid **Viking Line**, **Ergoway**, **Kolga Seltsimaja** ning ajakirjad **Imeline Ajalugu** ja **Imeline Teadus**.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

SISUKORD

	AGENTUURI UURINGUD	4
	TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD	5
	PÕHIPALKADE MUUTUSED	9
	PÕHIPALKADE PROGNOOS	11
	LISATASUDE SÜSTEEMID	15
	LISATASUD ORGANISATSIOONIDES	17
	SOODUSTUSTE TOIMIMINE	22
	SOODUSTUSTE PAKKUMINE	23
	TÖÖTURUKÄITUMINE	28
	KOKKUVÖTE	33
	AGENTUURI TEENUSED	34

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 400–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–9000 inimest.

Töötasude analüüsid

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

Töötasude andmed ostetakse igas kvartalis statistikaametist, mis koostab need töötamise registri ning tulu- ja sotsiaalmaksu aruannete (TSD-de) põhjal.

Andmed sisaldavad **kõigi täistööajaga** töötajate andmeid, kokku üle **400 000 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 analüüsid avaldatakse vastava ameti koodiga töötajaid registreerinud organisatsioonide arv, täistööajaga töötajate arv vastavas ametis, töötasu keskmine ja mediaan. Samuti avaldatakse töötasude vahemikud: 10. ja 90. protsentil ning 1. ja 3. kvartiil, mis näitavad töötasu varieeruvust.

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

Organisatsioonisiseseid küsitlused

Suuremahulised üle-eestilised töötajate küsitlused on andnud agentuurile hea kogemuse küsitluste korraldamisel. Selle pinnalt 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, mitte kergetäelist puudumist, 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 töö 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 meie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

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

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

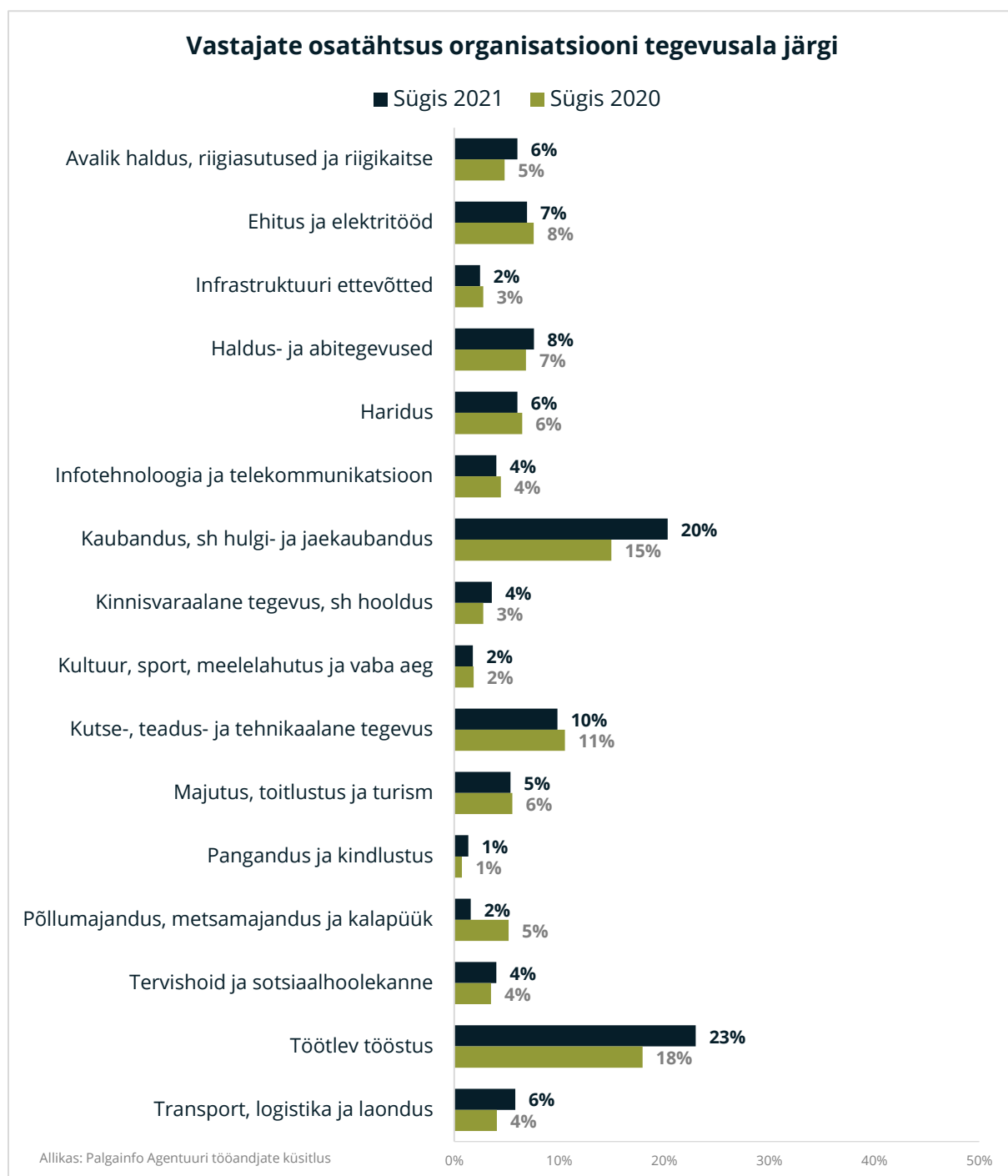
TÖÖANDJATE KÜSITLUSELE VASTAJAD

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu veebiküsitlus korraldati 2021. aasta oktoobris ja novembris ning sellele vastas **448 tööandjat**, aasta varem oli vastajaid 541.

Tegevusalad. Tegevusalade lõikes oli rohkem vastajaid tööstusest ja kaubandusest, samuti

ehituse ja elektritööde, hariduse ja transpordi tegevusaladelt ning ka riigisektorist. Sarnane on olnud vastajate jaotus ka varasematel aastatel.

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



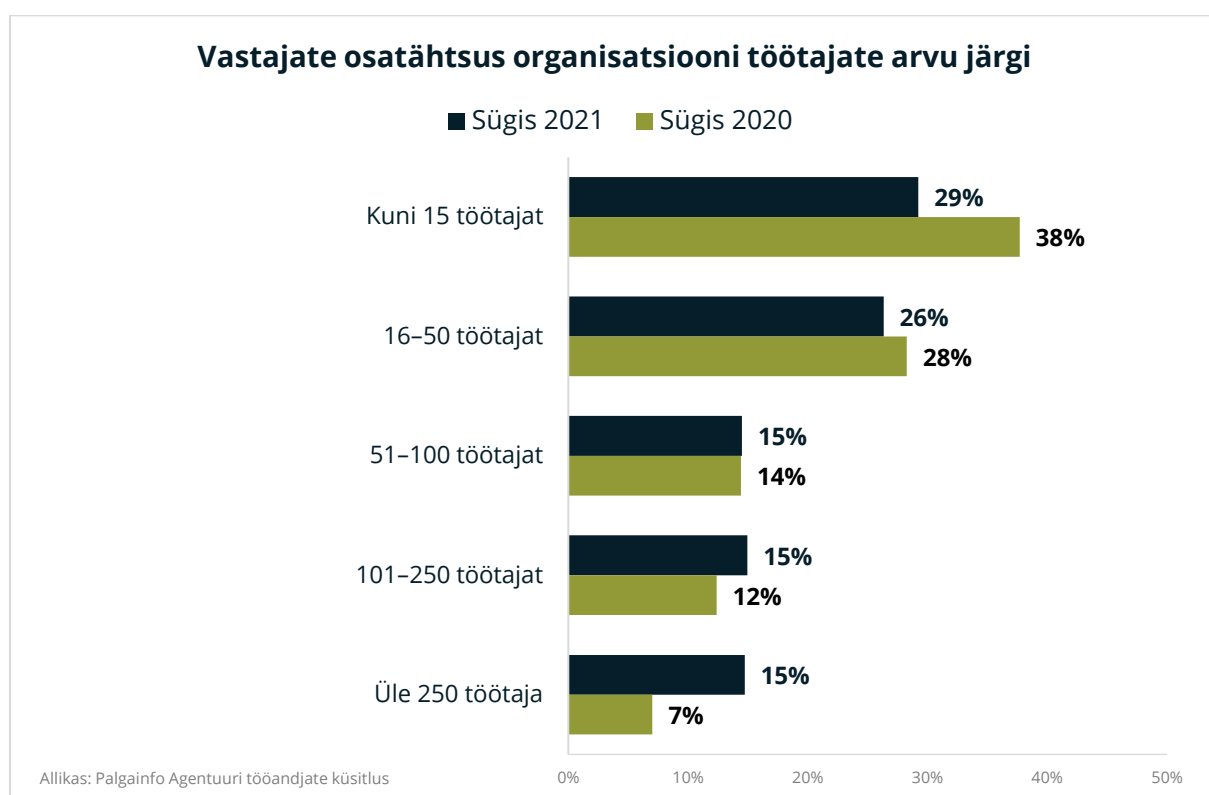
Töötajate arv. Üle pooltes (55%) uuringus osalenud organisatsioonides töötas alla 50 töötaja, ülejäänutes oli üle 50 töötaja.

Võrreldes eelmise aastaga on vähenenud väikeettevõtete osatähtsus uuringus osalejate seas. Kui eelmisel aastal märkis 23% vastajatest, et nende organisatsioonis on kuni viis töötajat, siis sel aastal oli selliseid osalejaid 14%. Varasematel aastatel on rohkem väikeettevõtteid tulnud uuringusse tööportaali CVKeskus.ee kaudu. Sel aastal tuli tööportaali kaudu vähem vastajaid ja vähem oli ka väikeettevõtteid.

Üle 250 töötajaga organisatsioone oli vastajate seas 15%, aasta tagasi oli sellise töötajate arvuga organisatsioone alla 10%.

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

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



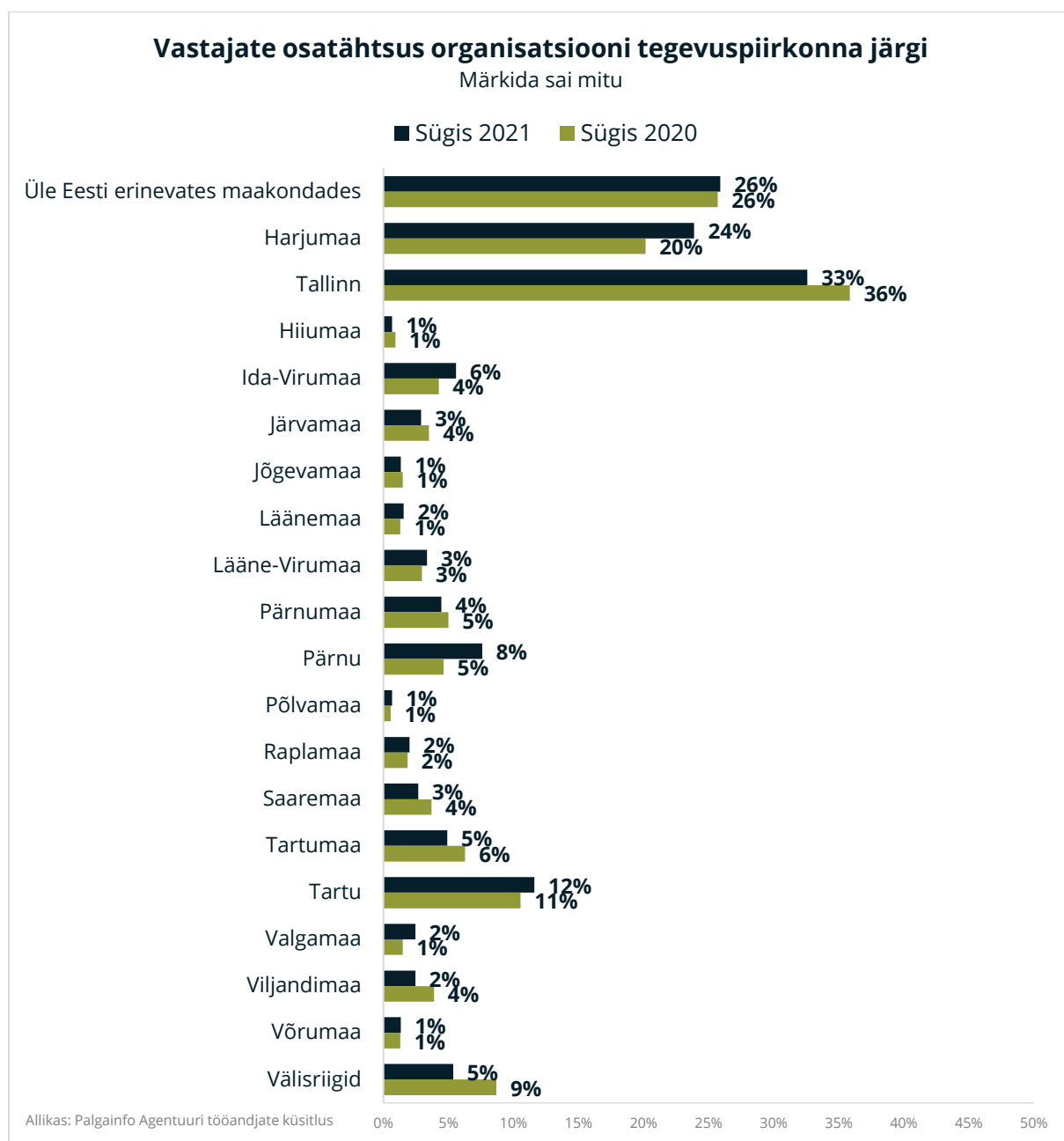
Tegevuspiirkond. Küsitlusele vastajatel paluti märkida organisatsiooni tegevuspiirkonnad, st märkida sai mitu piirkonda. Allpool oleval graafikul on märgitud tegevuspiirkonnad.

Üle Eesti erinevates maakondades tegutses 26% uuringus osalenud organisatsioonidest.

Ka eelmisel aastal oli üle Eesti tegutsevaid organisatsioone küsitlusele vastajate seas veidi üle veerandi.

Tallinnas tegutses kolmandik (33%) uuringus osalejatest.

Rohkem oli vastajate seas ka Tartus või Tartumaal tegutsevaid organisatsioone, samuti Pärnus või Pärnumaal tegutsejaid.



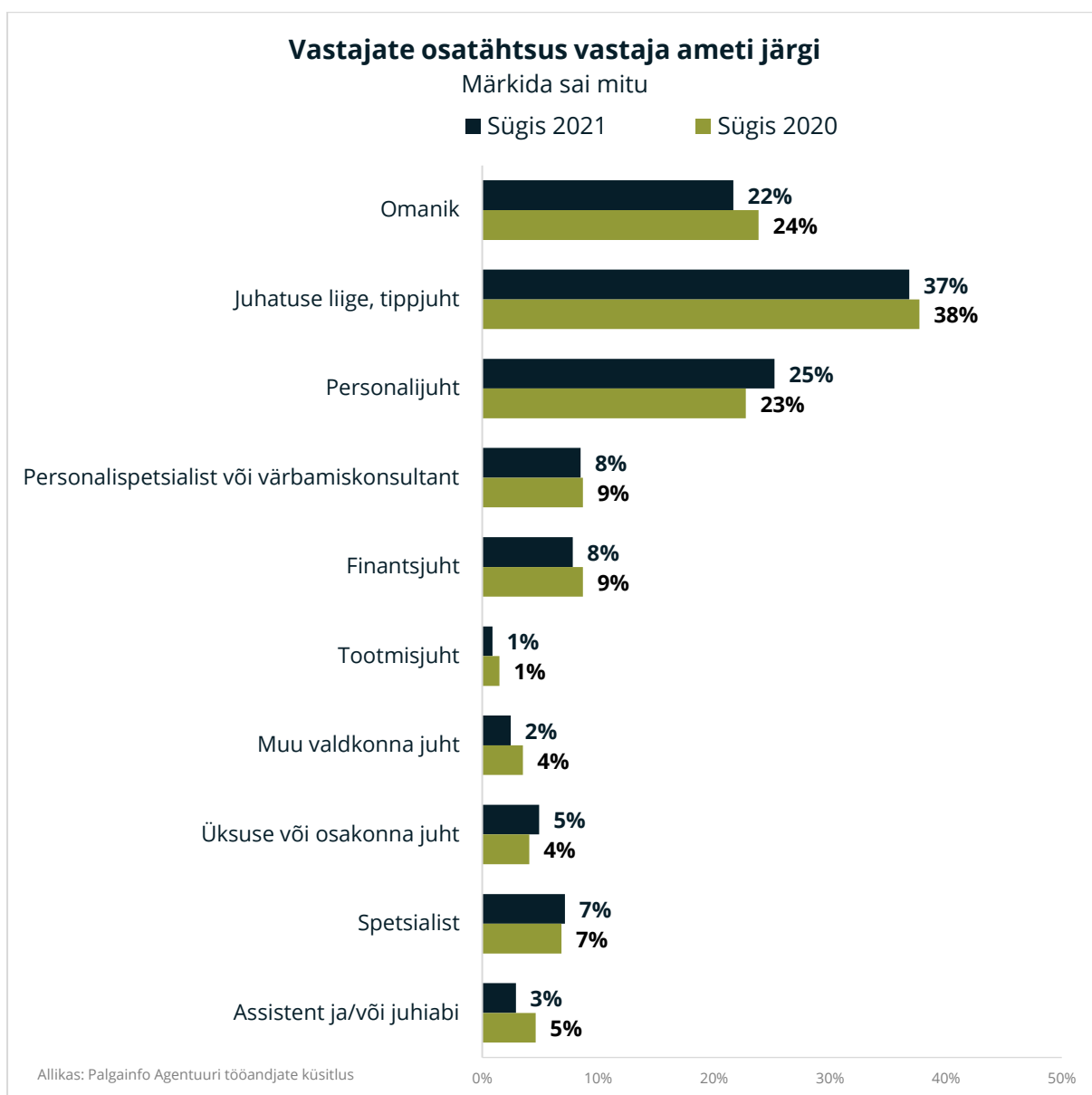
Organisatsiooni tüüp. Enamik (81%) uuringus osalenud organisatsioonide olid eraomanduses olevad äriühingud, aasta varem oli sama tüüpi organisatsioonide uuringus 83%. Kohalikke omavalitsusi, sh allasutusi ja hallatavaid üksuseid, oli sel sügisel uuringus osalejate seas sama palju kui aasta varem – 6%.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

Organisatsiooni tegutsemise aeg. Enamik (85%) uuringus osalenud organisatsioonidest oli tegutsenud üle kümne aasta, alla kümnendiku (8%) oli toimetanud 6–10 aastat. Sarnased olid

ka aasta tagasi korraldatud küsitluse vastajate taustaandmed.

Vastajate amet. Vastajatel paluti märkida ka oma amet organisatsioonis. Üle poole vastajatest olid organisatsioonide omanikud ja/või tippjuhid, veerand (25%) 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.



LISATASUDE SÜSTEEMID

Lisatasude maksmise eesmärgid

Enamik ettevõtetest ja organisatsioonidest maksab töötajatele lisaks põhipalgale mitmesuguseid lisatasusid. Osade tasude maksmise kohustus tuleneb töölepingu seadusest, nt öötöö ja riiklikel pühadel töötamise eest tuleb maksta kõrgema määraga tasu, samuti ületunnitöö eest, kui seda ei hüvitata vaba ajaga.

Organisatsiooni seisukohalt on erinevate lisavõi tulemustasude maksmisel mitmeid eesmäärke.

- **Parandada ettevõtte tulemusi**, nt tootlikkus, müügi- või kasumieesmärgid.
- **Suunata töötajate tähelepanu peamistele eesmärkidele**, nt klienditeenindus, kvaliteet, tähtaegadest kinni pidamine jms.
- **Suurendada töötajate motivatsiooni**, sidudes nende isikliku või meeskonna panuse töötasuga. ([Ashworth Black Ltd](#))
- **Tagada õiglane tasustamine** sarnastel töödel, kus töötajate tulemused on erinevad.
- **Suurendada töötajate lojaalsust**, jagades nendega ettevõtte edu aastapreemiaid vms makstes.
- **Kommunikeerida organisatsiooni väärtusi ja/või julgustada muutusi**, nt kujundada soovitud töökultuuri, tunnustades meeskonna tööd ja pühendumist.
- **Maandada rahavoogude kõikumisest tulenevaid riske**, nt organisatsiooni käibe või kasumiga seotud tulemustasud, mille suurust töötajad otseselt mõjutada ei saa.

Seega on erinevate lisatasude maksmise eesmärk aidata kaasa ettevõtte või **organisatsiooni eesmärkide täitmisele**, mõjutades **töötajate suhtumist ja käitumist**.

Küsimus on, kas lisatasude maksmisega õnnestub ka tegelikkuses töötajate suhtumist ja käitumist soovitud suunas mõjutada.

Palgainfo Agentuuri töötajate küsitluste tulemused näitavad, et ligi kolmandik lisatasude saajatest ei ole lisatasude teenimisvõimalusega rahul, paljud ei näe ka seost oma tööpanuse ja tasu vahel ning üle kolmandiku ütleb, et lisatasud ei mõjuta nende tööpanust, kaks kolmandikku töötajatest eelistaks aga lisatasude asemel suuremat põhipalka.

Lisatasude süsteemi toimimise eeldused

Professor Victor Vroomi motivatsiooniteooria järgi baseerub inimese tegutsemine ootusel, et tegevusele järgneb mingi tulemus ehk hüvitus. Ootuste mudel sisaldab kolme muutujat: ootus ehk toimetuleku tõenäosus, hüvituse tõenäosus ja hüvituse atraktiivsus. Motivatsioon tegutseda tekib, kui kõik need kolm muutujat on positiivsed. See tähendab, et kui üks tegur on null, siis tegutsemisajendit ei teki.

Vroomi ootuste mudel aitab hästi lahti mõtestada lisatasude süsteemi toimimise peamised eeldused – millisel juhul tekib motivatsiooni potentsiaal ja millisel juhul mitte.

Esimene eeldus on, et lisatasu teenimine peab olema töötaja jaoks atraktiivne, st lisaraha peab olema tema jaoks oluline väärtus ja kaaluma üles teised väärtused. Kui töötaja jaoks on olulisem väärtus mõnus äraolemine, vaba aeg vms, siis lisatasu teda tegutsema ei pane. Lisatasu atraktiivsus sõltub ka lisatasu suurusest. Kui lisatasu on liialt väike ja töötaja jaoks olulist tarbimisväärtust ei oma, ei muuda ta lisatasu nimel ka oma käitumist.

Teine eeldus lisatasude süsteemi toimimisel on see, et töötaja hindaks lisatasu saamise tõenäosust suureks, st ta peab lisatasude süsteemist aru saama ja seda usaldama. Kui töötaja on kogunud pettumust – lisatasu on jäänud saamata või on oodatust väiksem vms, siis ei hinda ta lisatasu saamist tõenäoliseks ega pinguta selle nimel.

Kolmas eeldus on, et töötaja hindaks lisatasu saamiseks vajalikku tulemust saavutatavaks. Kui töö eesmärgid või normid tunduvad ülejõukäivad, siis töötaja pigem loobub. Hinnang tulemuse saavutatavusele sõltub töötaja oskustest ja teadmistest, enesehinnangust ning sellest, kuivõrd kindlalt ta ennast mingites tööolukordades tunneb.

Tasude liigitus

Tasusid võib liigitada erinevate kriteeriumite järgi, nt eesmärgi ja maksmise põhimõtete, samuti tasu maksmise sageduse järgi. Lisaks võib eristada lisatasusid ka selle järgi, kas need on individuaalsed ja arvestavad iga töötaja personaalset sooritust, või on tegemist meeskonna, üksuse või kogu organisatsiooni lisatasuga.

Palgainfo Agentuuri uuringutes on eristatud lisaks põhitöötasule järgmised tasud.

Seadusest tulenevad lisatasud:

- öösel töötamise tasu;
- riiklikel pühadel töötamise tasu;
- valveaja eest makstud tasu;
- ületunnitöö tasu.

Regulaarsed tulemustasud:

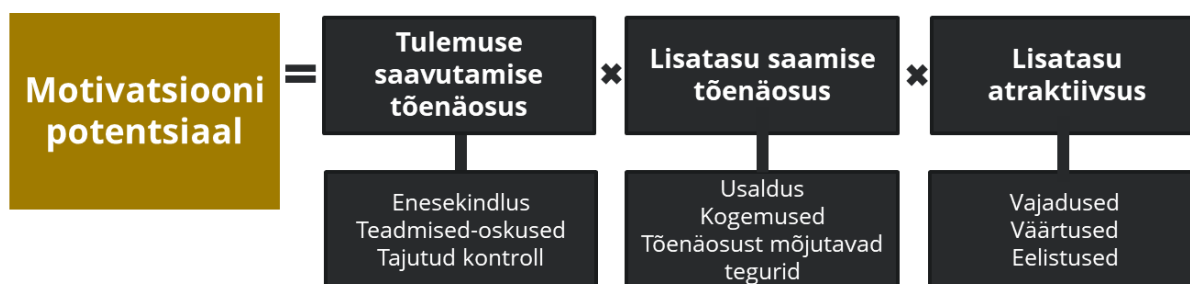
- igakuiselt arvestatav individuaalne tulemustasud;
- igakuiselt arvestatav meeskonna tulemustasud;
- kvaliteeditasud vigade või praagi puudumisel;
- sisekorraeeskirjadest ja/või muudest reeglitest kinnipidamise lisatasud;
- tükitöötasud.

Ebaregulaarsed tulemustasud:

- mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav individuaalne tulemustasud;
- mitme kuu või pikema perioodi eest arvestatav meeskonna tulemustasud;
- aasta-, poolaasta- või muu perioodi preemia.

Muud lisatasud:

- lisaülesannete täitmise eest;
- kvalifikatsioonitaseme või lisaoskuste eest;
- staažitasud;
- puuduva töötaja asendamise tasu.



Victor Vroom, ootuste teooria

SOODUSTUSTE TOIMIMINE

Soodustused on tööandjalt töötajale pakutavad hüved, mille pakkumine ei tulene seadusest vms õigusaktist ega tööandja enda töökorralduslikest vajadusest. Näiteks seadusega ettenähtud täienduskoolitusi ei saa lugeda soodustuseks, samuti ei saa lugeda hüveks kodus töötamise võimalust, kui tööandja ei pakugi töökohta kontorisiselt või seda ei võimaldata terviseriskide tõttu. See aga ei tähenda, et tööandjal puuduvad soodustuste pakkumisel huvid või eesmärgid.

Soodustuste pakkumise eesmärgid võivad olla:

- **Kompetentsed ja motiveeritud töötajad**, nt täienduskoolitused, arenguvõimalused.
- **Hea tervise ja enesetundega töötajad**, nt täiendavad tervisekontrollid, sporditoetused jms.
- **Puhanud ja energilised töötajad**, nt lisapuhkus, vajadusel vabad päevad.
- **Hästi toimiv koostöö meeskonnas**, nt ühisüritused, sisekoolitused.
- **Töötajate ebamugavuste vähendamine**, nt tööle ja töölt koju sõidu korraldamine.
- **Töötajate kulude vähendamine ja toimetuleku parandamine**, nt tööga mitteseotud kulude hüvitamine või tööandja vahendite kasutamine isiklikuks otstarbeks.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolul on tugev seos sellega, kuidas töötajad suhtuvad oma organisatsiooni – kas nad hindavad seda tööandjana ning soovitsid seal töötamist ka tuttavale. Soodustustega rahulolu kahandab see, kui soodustusi pakutakse vähe ja need ei vasta töötaja eelistustele.

Seega on soodustuste pakkumise üks eesmärk muuta töötajate käitumist, nt liikuda rohkem, toituda tervislikult vms, teisalt kujundada

positiivset suhtumist organisatsiooni. Kui soodustused seda eesmärki täidavad, on nad **mõjusad**.

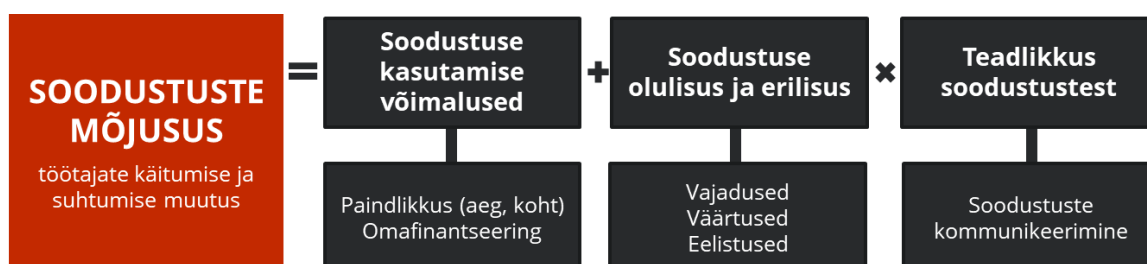
Selleks, et soodustused oleks mõjusad, peavad nad olema töötajate jaoks **olulised** ehk väärtuslikud. Kuivõrd väärtuslikuks mingit soodustust peetakse, sõltub töötajate vajadustest, eelistustest, harjumustest jms. Lisaks on küsimus, kuivõrd **eriline** või tavaline on soodustus. Näiteks joogivee pakkumine töökohal on väga tavaline ja seda soodustusena ei tajuta.

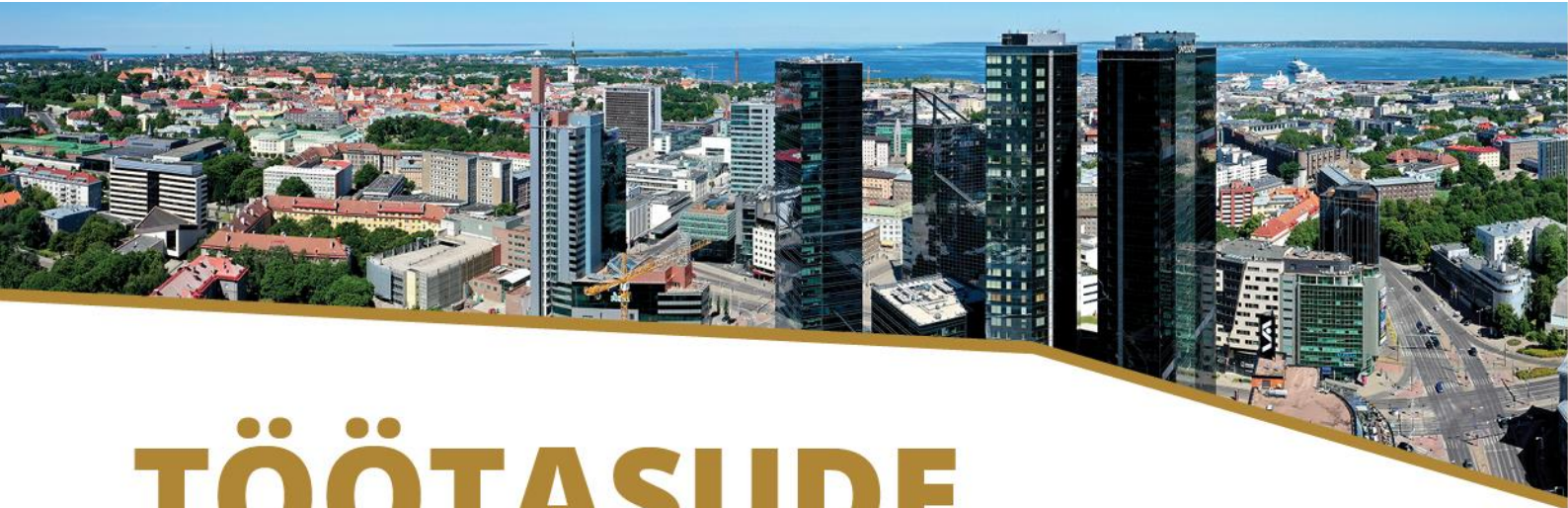
Soodustuste mõjususe juures on oluline, et töötaja oleks soodustustest **teadlik**. Ettevõtetest leiab üsna palju näiteid olukordadest, kus töötajad ei tea, milliseid soodustusi neil on võimalik kasutada.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolu suurendab see, kui töötaja on pakutavat soodustust kasutanud. Seega on soodustuste mõjususe puhul oluline, kas töötajal on reaalselt võimalik soodustust kasutada. Näiteks kui spordisaali kasutamise ajad või asukoht ei sobi või peab töötaja ka omast taskust midagi maksma, ei pruugi ta soodustust kasutada.

Koroonaviiruse levik on piiranud ka mitmete soodustuste pakkumist ja/või muutnud nende tähendust. Näiteks tavapärase koolituste ja ühisürituste korraldamine, spordiüritustel osalemine jms. Kui varem oli kodus töötamine hüve, siis nüüd, kui see on sageli pigem sundvalik, võib kontorisiselt töötamise võimalusest hüve saada.

Soodustuste puhul on oluline küsimus ka **tõhusus** ehk mis see organisatsioonile maksab ja kui lihtne või keeruline on soodustust administreerida.





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**
Turgu kergeks otsust



TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS

1

MIKS

küsida töötajatelt tagasisidet?

Tööturuolukord on muutunud ning vajalike oskuste, heade tööharjumuste ja sobilike isiksuseomadustega töötajaid on taas 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 kokkuhoid**

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE