

# Tööturu ja tasustamise trendid

## Kevad-Suvi 2015

*Mais 2015 läbiviidud tööandjate  
ja töötajate tööturu- ja palgauuringu  
tulemuste kokkuvõte*

19. august 2015



## Tööturu- ja palgauuringu Kevad-Suvi 2015 partnerid ja toetajad



### Tööturu ja tasustamise trendid Kevad-Suvi 2015

Väljaanne põhineb mais 2015 Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt läbiviidud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

Palgainfo Agentuur küsitleb tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel. Tänavu mais korraldatud uuringus osales 320 tööandjat ja 13 396 töötajat.

Kõigile küsitluses osalenud tööandjatele ja töötajatele on väljaanne kättesaadav tasuta.

Koostaja: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,  
[www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee), [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee), 56885066.

Kaane kujundus: Tunnel Agentuur OÜ

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 18.06.2015, väljaanne avaldati 19.08.2015.

# Kokkuvõte ja järeldused

- Majanduslikult aktiivsete inimeste osatähtsus tööturul on suurenenud. Seda on mõjutanud eelkõige vanemaealiste suurem osalemine tööturul, mida võib ka edaspidiseks prognoosida, arvestades tervelt elatud aastate ja eluea pikened. Küsimus on, kas **tööturul on vanemaealistele piisavalt sobivaid töökohti** ning kas tööandjad on avatud nende palkamiseks.
- **Konkurents töötajate pärast kasvab**, kuna tööealine elanikkond pikas perspektiivis väheneb, tööandjatel on aga vaja uusi töötajaid nii töötajate asendamiseks kui ka uute töökohtade täitmiseks. **Konkurents tippspetsialistide** pärast saavad järjest olulisemaks tööandja hea maine, tööalane väljakutse ning värbamisoskused. **Müügi- ja teenindustöötajate ning lihttöölise** värbamisel on töötasu kõrval olulised konkurentsieelised töö asukoht, tööajakorraldus, sh paindlikud graafikud ning võimekus kaasata üliõpilasi, pensionäre, väikelaste vanemaid ja teisi gruppe.
- Euroopa riikide tööturustatistika võrdlus näitab, et hõive on kõrgem ja mitteaktiivsus madalam riikides, kus **osaajaga töötajate osatähtsus on suurem**. Eestis kasutatakse osaajaga tööd suhteliselt vähe. Tööturult eemal olijatel ei tasu sageli osaajaga töötada, kuna palgatasemed on madalad. Tööandjad hindavad osaajaga töö administreerimist kulukaks ja ebamugavaks. Küsimus on, **kuidas motiveerida osapooli kasutama rohkem osalist koormust** ja paindlikkust, et tuua tööturule gruppe, kes seal tänasel päeval ei osale.
- **2/3 tööandjatest tunnetab tööjõupuudust** ja see sunnib ka töötajate põhipalkasid korrigeerima. Põhipalga muutus ei ole tööandjate jaoks siiski esimene valik – pigem panustatakse mainele, korraldatakse tööd ümber ja tegeletakse järelkasvuga.
- Aktiivseid ja tööpakkumistele avatud töötajaid, kes otsiva paremaid teenimise, aga ka oma oskuste-teadmiste rakendamise võimalusi, on turul üsna palju, kuid **sobivaid tööpakkumisi vähe**. Käärid tööandjate ootuste ja töötajate poolt pakutava vahel tulenevad ühelt poolt haridussüsteemi mittevastavusest tööturu vajadustele, samuti **spetsiifiliste oskuste puudusest** turul. Teisalt võib olla küsimus ka tööandjate ja töötajate oskamatuses kiirelt arenevas infoühiskonnas ennast pakkuda ja nähtavaks teha ning endale sobiv töö või töötaja leida.
- Organisatsioonide edukust mõjutab järjest enam **konkurentsivõime tööturul** ja oskused vajalikud töötajad ligi meelitada. See tähendab strateegilist tegelemist tööandja poolt töötajatele pakutavate väärtustega ning nende kommuniqueerimist nii organisatsioonisiselt kui –väliselt. Pea kõik tööandjad leiavad, et organisatsiooni hea maine tööandjana lihtsustab sobivate töötajate leidmist, kuid reaalsed mainekujunduse tegevused on suunatud peamiselt olemasolevatele töötajatele ja märksa vähem potentsiaalsetele töötajatele.
- **Huvitav ja haarav töö**, piisavalt väljakutsuvad eesmärgid ning neile vastavad teadmised-oskused, võimalus keskenduda tööle ja saada vahetut tagasisidet – on tegurid, mis on töötajate sisemise motivatsiooni ning haaratuse tekke eelduseks. Palga kõrval on just tippspetsialistide jaoks erialase arengu ja töö sisuga seotud väljakutsed olulised ajendid töökoha vahetamiseks või vahetama jätmiseks. Töötajate huvi ja valmisolek oma tööd hästi teha on kõrge, küsimus on, kas ka töökorraldus, töökeskkond ja juhtimiskvaliteet seda toetab.
- **2/3 organisatsioone korrigeerib töötajate põhipalkasid** aasta jooksul, keskmine toimunud ja kavandatud muutus jääb 5-10% piiresse, mis aga ei pruugi puudutada kõiki töötajaid. Töötajatest 44%-l on netotöötasu aasta jooksul muutunud, keskmine muutus jäi 40-150 euro piiresse. Töötasu muutust lähemal kuuel kuul prognoosis viiendik töötajatest, keskmine ennustatav muutus jäi 60-200 euro piiresse.
- **Kiiremat ja suuremat palgakasvu** võib prognoosida tippspetsialistide osas, kellest on paljudes valdkondades puudus. Samas ei pruugi tööjõudefitsiit tuua kaasa madalapalgaliste töötajate kiiremat palgakasvu – tööandjad otsivad pigem alternatiivseid võimalusi, nt nende tööde asendamine tehnoloogiaga, pensionäride, üliõpilaste ning riskirühmade värbamine osaajaga ja paindliku graafikuga vms.

# Palgainfo Agentuuri uuringud

## Uuringute läbiviimise ajalugu ja põhimõtted

Palgainfo Agentuur tegutseb alates 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringu agentuurina, pakkudes palgainfot nii tööandjatele kui töötajatele. Uuringu tegevust alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskkliiduga piloteeriti esimest korda tööandjate palgauuringut. Käesolev uuring on järjekorras üheksas.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitletakse tööandjaid ja töötajaid sarnase meetodikaga, mis annab unikaalse võrdlusmaterjali pakutavate palkade ja palgaootuste osas. Esmakordselt küsitleti töövõtjaid 2012. a. sügisel.

Palgauuringuid viiakse läbi kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri palkade kohta. Aprillis ja oktoobris on reeglina kõige vähem ebaregulaarseid ja ühekordseid preemiaid (nt jõulupreemiad) või puhkusetasusid, seepärast kogutakse andmeid nende kuude kohta. Oktoobrikuu palkade kohta läbiviidav uuring annab võimaluse võrrelda saadud tulemusi ametliku statistikaga nii Eestis kui ka rahvusvahelisel tasandil, kuna paljude riikide statistikaametid koguvad andmeid sama perioodi kohta koos töötasu struktuuri vaatlusega.

Tööde süstematiseerimiseks kasutab Agentuur sarnaselt statistikaametitega ILO poolt soovitatud rahvusvahelist ametite klassifikaatorit (ISCO), mida on vastavalt osalejate tagasisidele täiendatud. Uuringus on osalejatel võimalus esitada andmeid üle 400 ametinimetuse kohta.

## Küsimustiku osad Kevad-Suvi 2015

- Töötasud aprill 2015 ametialade lõikes, sh töötasu komponendid
- Töötasu muutused – toimunud ja prognoositavad, nende põhjused
- Tööandja maine ja selle komponendid, tööandja valiku argumendid
- Töökorraldus ja töötajate sisemine motivatsioon, hooseisund, ootused vahetule juhile
- Töövõtjate taustaandmed (sugu, vanus, haridus, peamine elukoht ja töö asukoht, staaž, tööandja organisatsiooni suurus)
- Tööandjate taustaandmed (organisatsiooni töötajate arv, tegevusvaldkond, tegevuspiirkond)

## Uuringu läbiviimine

Tööandjate kaasamine uuringusse toimub Palgainfo Agentuuri kontaktandmebaasi kaudu, mis sisaldab üle 7000 organisatsiooni kontaktandmeid. Koostööd tehakse mitme majandusharuliiduga ja personaliteenuste ettevõttega, mis aitavad samuti küsimustikku levitada.

Tööandjaid kaasatakse uuringusse e-kirja ja telefoni teel. Keskendutakse sektoritele, kus tööandjate huvi on suurem ning kus suurema tõenäosusega õnnestub kaasata piisav hulk organisatsioone sektorispetsiifiliste ametite töötasude analüüsiks.

Töötajate ja tööotsijate küsitlusse kaasamine toimus peamiselt CV Keskuse ja Agentuuri kontaktandmebaaside kaudu e-kirja teel. Lisaks aitasid küsimustikku levitada GoWorkaBit, Haridustöötajate Liit ja Üliõpilaskondade Liit.

Nii töövõtjaid kui töötajaid motiveeriti uuringus osalema auhindadega ja võimalusega registreeruda Palgainfo Agentuuri veebilehe kasutajaks ning vaadata töötasude andmeid ametirühmade lõikes online andmebaasist.

Tööturu- ja palgauuringu küsitlus viidi läbi veebipõhiselt. Veebiküsitluse vastamine oli nii tööandjate kui töötajate puhul anonüümne.

Tööandjad esitasid töötasu andmed eraldi ankeedina ja mitte-anonüümselt. Andmete esitajate andmete kaitse eesmärgil osalejate nimekirja Agentuur ei avalda, vajadusel kommenteerib osalejate tausta, kuid selliselt, et vastajad tuvastatavad ei oleks.

Küsimustikule sai vastata eesti ja vene keeles.

Küsimustikule vastamine toimus mais 2015.

Pärast andmekogumise lõppemist kontrolliti laekunud palgainfot. Tööandjate uuringus sisestusvea kahtluse korral helistati vastajatele üle ja vajadusel tehti parandused. Töövõtjate uuringu andmestikust äärmuslikud vastused eemaldati. Laekunud andmete lõikes viidi läbi statistiline analüüs.

Agentuur võimaldab kõigile töötasude andmete esitajatele juurdepääsu töötasude *online* andmebaasile ametirühmade lõikes, kus saab teha päringuid vastajate taustaandmete järgi ning vaadata töötasude vahemikke, keskmisi ja mediaane.

Töötasude analüüs ametite (ISCO 4-kohaline kood) lõikes on tasuline ja töötasude andmete esitajatele soodushinnaga.

Lisainfo:

Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,  
[www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee), [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee), 56885066.