

# TRENDID

PALGAINFO

## TÖÖTURUL JA TASUSTAMISES

„Palgainfo trendid“ on kaks korda aastas ilmuv Eesti mahukaima tööturu- ja palgeuuringu kokkuvõte

I OSA

Uuringu tulemuste kokkuvõte

Kevad-suvi 2017

## MUUTUSED

### TÖÖTASUDES

### TÖÖTAJATE

## FINANTSKÄITUMINE



## Uuringu partnerid ja toetajad

Auhinnad on välja pannud



VIKING LINE

Ajalugu



LODUSVÄGI

Uuringu partnerid



### Trendid tööturul ja tasustamise trendid kevad suvel 2017

Väljaanne põhineb 2017. aasta mais Palgainfo Agentuuri ja partnerite korraldatud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

Palgainfo Agentuur küsitleb tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel.

Mais 2017 korraldatud uuringus osales **342 organisatsiooni esindajat ning 12 790 töötajat ja tööotsijat.**

Uuringu metoodikat vaata raporti lõpust.

Kõigile küsitluses osalenud tööandjatele ja töötajatele on väljaanne tasuta.

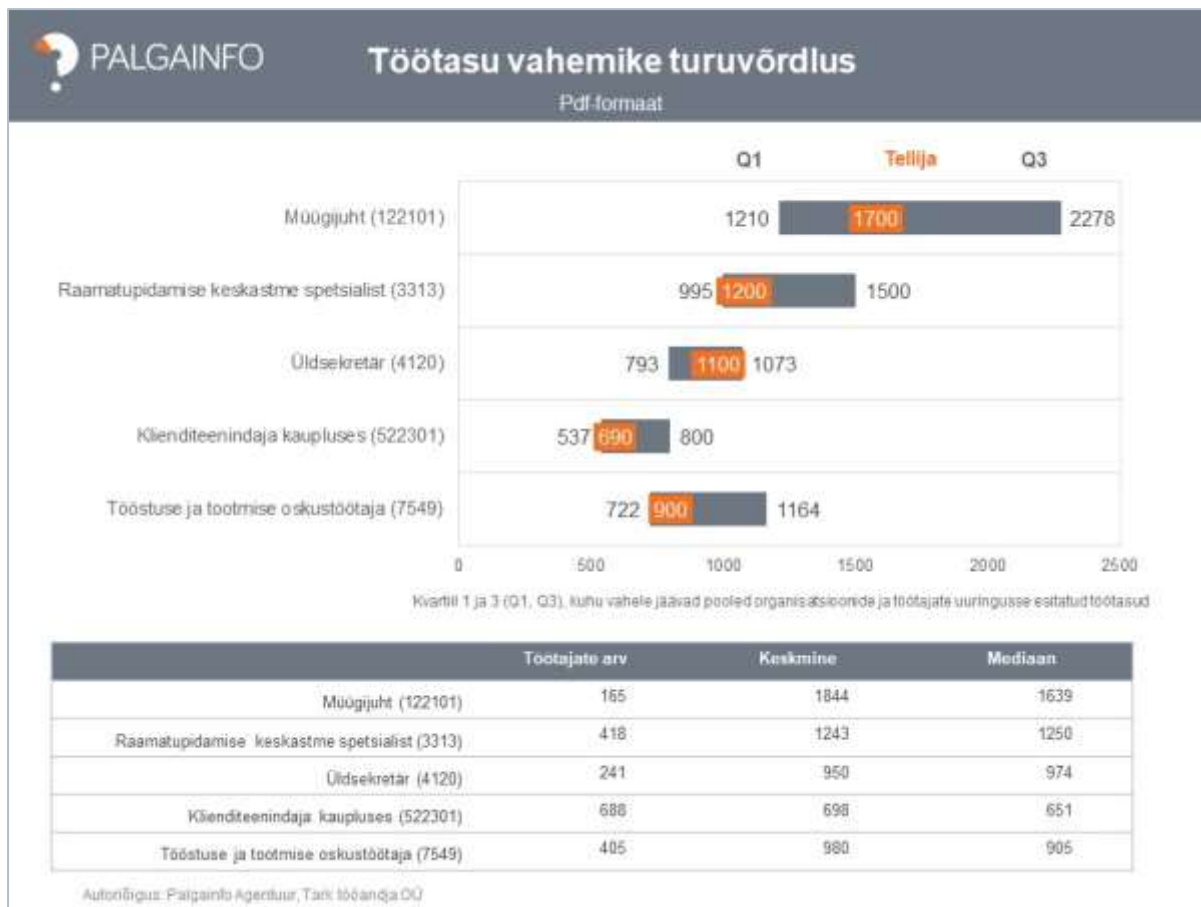
Koostaja: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,  
[www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee), [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee), 5688 5066

Toimetaja: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja

Kaane kujundus: Mats Leis, OÜ Spring Design

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 21.06.2017, väljaande esimene osa avaldati 21.08.2017, teine osa avaldatakse 28.08.2017.

## Töötasude turuvõrdlus värskete andmetega



**Palgainfo Agentuur pakub lihtsat ja kiiret töötasude turuvõrdlust, mis annab selge pildi Teie organisatsiooni töötasude turupositsioonist.**

[Vaadake erinevaid analüüsi näidiseid!](#)

Värsked töötasude andmed üle 400 ameti kohta on kogutud mais 2017.

Telli



**Lisainfo ja abi tellimisel:**

E-post [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee)

Telefon 5688 5066

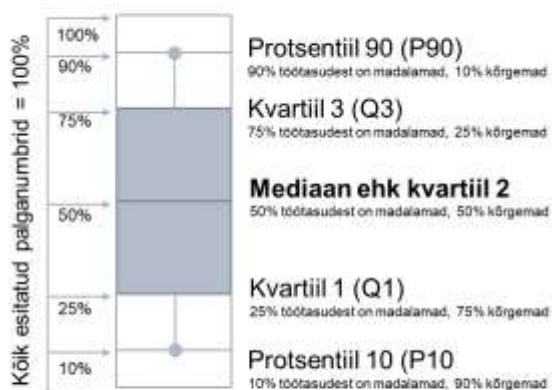
# TÖÖTASUDE UURING KEVAD 2017

## Töötasude uuringu korraldus ja andmete analüüs

Palgainfo Agentuur kogub töötasude andmeid nii organisatsioonidelt kui ka töötajatelt. Erinevad andmeallikad, aga sarnane andmete kogumise metoodika annab tasakaalustatud pildi tööturul toimuvast. Töötajatelt kogutakse töötasude andmeid veebiankeediga, organisatsioonid täidavad töötasude ankeedi tabeli kujul Exceli (xlsx) formaadis.

Tööde süstematiseerimise alus on **rahvusvaheline ametite klassifikaator (ISCO)**, mida on täiendatud vastavalt osalejate ettepanekutele ja eelmiste uuringute tulemustele. Uuringuid viiakse läbi kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. Lisaks töötasude suurusele uuritakse ka töötasude muutusi ja muutuste põhjuseid ning töötasu komponente.

## Töötasude statistiline analüüs



$$\text{Statistiline keskmine} = \frac{\text{Töötasude summa}}{\text{Vastajate arv}}$$

Agentuur avaldab töötasude statistilise analüüsi Palgainfo Agentuuri kodulehel töötasude põhi- ja profiandmebaasides ning tabeli kujul (xlsx-formaat), mis on alla laetav profipaketiga liitunutele. Põhiandmebaasi kasutajakonto on kõigile töötasude uuringus osalejatele tasuta.

Andmebaasides ja töötasude statistilise analüüsi andmefailis on avaldatud töötasude keskmised, mediaanid, protsentilid ja kvartiilid, mille selgitused on toodud joonisel. Kvartiilid ja protsentilid jaotavad suuruse järgi järjestatud numbrite jada protsentuaalselt võrdseteks osadeks. Esimese ja kolmanda kvartiili vahele jäävad poolte vastajate töötasud ehk 25% töötasudest jääb allapoole ja 25% ülespoole. Mediaan jagab numbrite jada pooleks ehk sellest ülespoole jäävad poolte vastajate töötasud ja allapoole samuti poolte vastajate töötasud.

**Töötasude põhiandmebaasis** saab vaadata organisatsioonidelt ja töötajatelt kogutud töötasusid 10 ametirühma ja 30 töövaldkonna kohta, kasutades filtreid, nagu näiteks organisatsiooni töötajate arv või tegevusala.

**Profiandmebaasis** on töötasude statistiline analüüs esitatud üle 400 ameti (ISCO nelja- või kuuekohaline kood) lõikes. Töötasude päringuid saab samuti teha erinevate filtrite abil.

Statistiline analüüs kuvatakse küünlagraafikutena (vt joonist ülal) ja tabelina.

**Vaata lähemalt**

[Töötasude andmebaasid](#)

[Töötasude analüüsid](#)

# Töötasude uuringus kasutatud mõisted

## Regulaarsed rahalised tasud

**Põhipalk** – lepingus fikseeritud ja töötajale garanteeritud brutokuupalk või brutotunnipalk.

**Muutuvpalk** – igakuiselt makstavad lisatasud.

- **Seadusega ettenähtud lisatasu** (nt öötöö, ületunnitöö, riiklikel pühadel töötamine).
- **Töö tulemusega seotud tasud**
  - Tulemustasu, mis arvestatakse organisatsiooni või üksuse kasumi, käibe vm majandustulemuste, töötaja müügitulemuse (tehingute sõlmimise), kokkulepitud eesmärgi täitmise vms pealt.
  - Tükitöötasu, mis arvestatakse nõuetekohaselt tehtud töökoguse- või ühikute pealt ehk tükkide pealt.
  - Kvaliteeditasu, mis makstakse välja tööülesannete nõuetekohasel täitmisel, praagi ja vigade puudumisel, töödistsipliinist kinnipidamisel.
- **Muud regulaarsed lisatasud** – siia kuuluvad näiteks:
  - Lisatasu kvalifikatsioonitaseme või lisaoskuste eest – näiteks keeleoskuse vms eest.
  - Staažitasu – lisatasu, mis lisandub töötasule alates mingist staažist organisatsioonis.
  - Puuduva töötaja asendamise tasu.

## Ebaregulaarsed preemiad ja lisatasud

Pikemaajaliste eesmärkide täitmise ja tulemuste saavutamise eest makstavad lisatasud. Need võivad olla määratud suhtena põhipalgast, fikseeritud summana või juhtkonna otsusega määratud summana.

- **Tulemustasu** – kvartali, poolaasta, aasta või mõne muu pikema perioodi tulemuse eest makstav tasu.
- **Projektipreemiad** – projekti lõppedes makstavad lisatasud eesmärkide saavutamisel või projekti kasumi jt näitajate pealt arvestatavad lisatasud.
- **Toetused ja lojaalsuspreemiad** – töötamisega otseselt mitteseotud rahalised preemiad, lisatasud ja toetused, mida võib lugeda ka soodustuste paketi osaks.

Siia kuuluvad näiteks:

  - Preemiad riiklike tähtpäevade või muude tähtsündmuste puhul, nt jõulupremia.
  - Toetused isiklike sündmuste puhul, nt lapse sünni, koolimineku vms puhul.
  - Puhkusetoetus.

# Uuringus osalejad

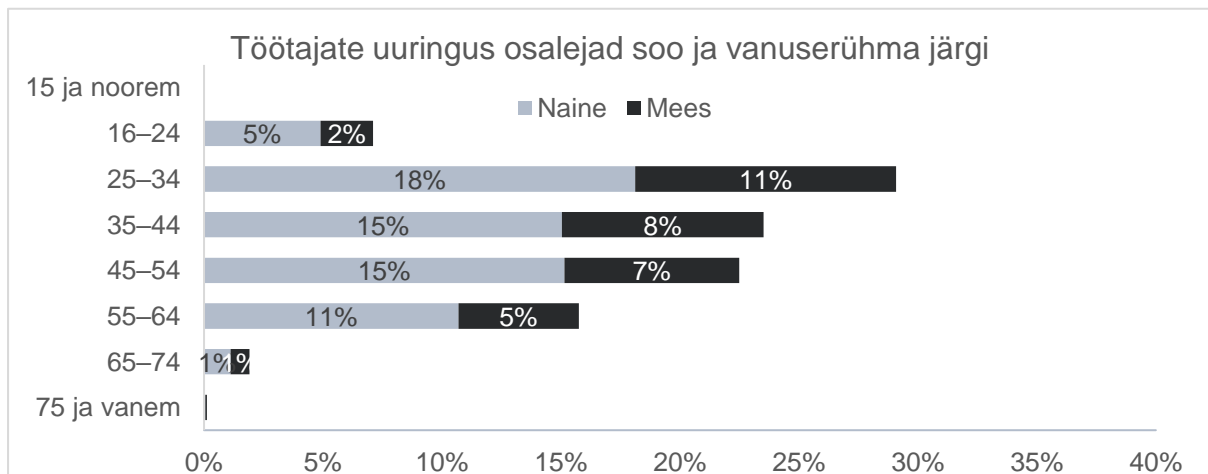
Palgainfo Agentuur kogub tööturu- ja palgauuringu andmeid selleks, et pakkuda töötajate tööturukäitumise (lojaalsus), töösse suhtumise (rahulolu, motivatsioon, sidusus) ja töötasude võrdlusandmeid. Analüüsi tulemusi ei laiendata kogu Eestile. Andmete esinduslikkust hinnatakse eelkõige ametite ja/või ametirühmade kaupa. Järgnevalt teeme lühikese ülevaate vastajate taustaandmetest.

Kokku osales uuringus 342 organisatsiooni, töötasude andmed esitati 30 104 töötaja kohta. Organisatsioonide tööturu- ja töötasude uuringus osalejate seas on ülekaalus suuremad tööandjad ja need, kes teadlikumalt palkasid ja tööjõukulusid kujundavad. See mõjutab ka töötasude tasemeid. Võrreldes töötajate uuringuga kogutud andmetega on suuremad erinevused juhtide ja tippspetsialistide töötasudes.

Töötajate uuringus osales kokku 12 790 inimest, neist 86% ehk 10 965 oli aprillis tööga hõivatud, 14% ei töötanud.

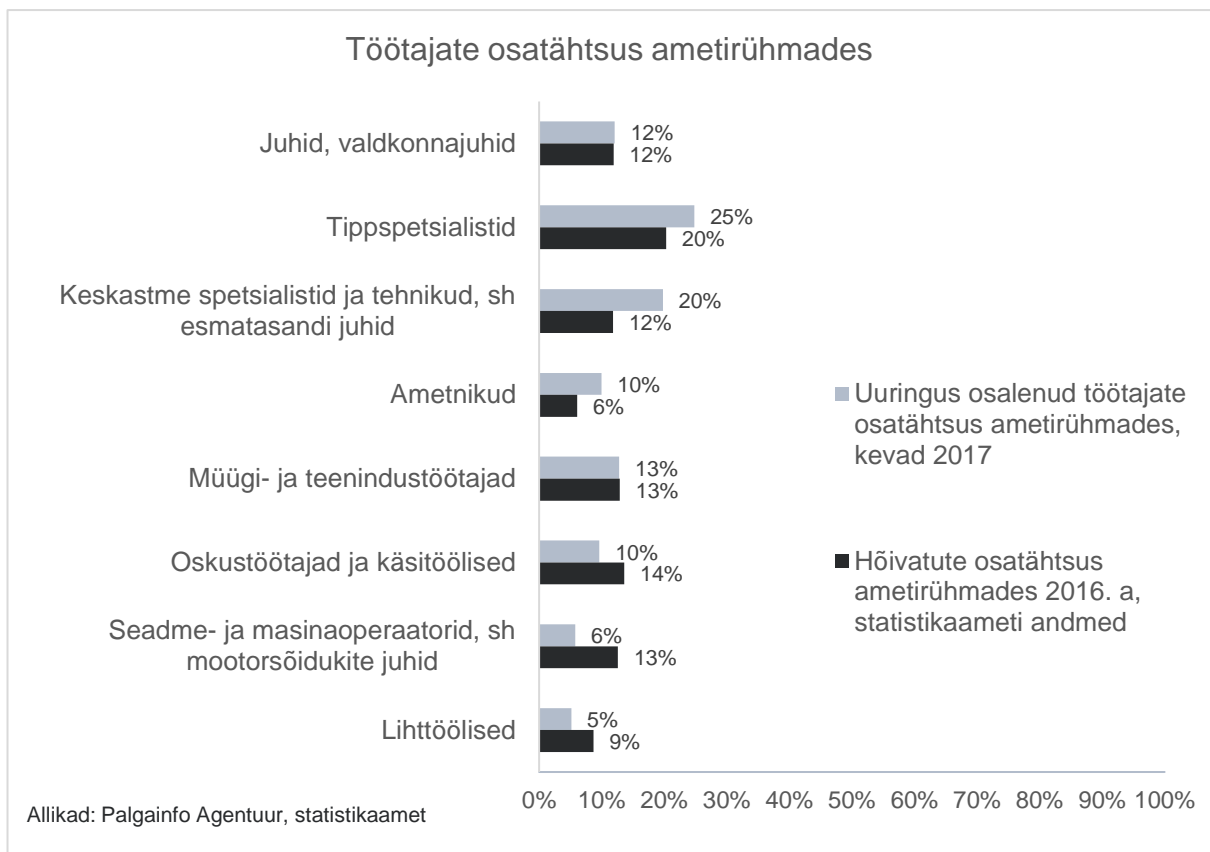
Töötajate uuring viiakse läbi veebipõhiselt ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on rohkem naisi (65%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustele vastajad. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös igapäevaselt arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenud töötajate ja töötajate seas rohkem 25–34-aastaseid (29%), kes on tööturul aktiivsemad ja kasutavad rohkem arvuteid ning nutiseadmeid võrreldes vanemate inimesega. Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes mõnevõrra vähem 16–24-aastaseid noori (7%), kellest suurem osa veel õpivad. 55–64-aastaste ja vanemate (18%) uuringus osalemist võib mõjutada vähesem arvuti kasutamine.



Ankeedile sai vastata eesti või vene keeles. 86% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 14% vene keeles. Statistikaameti avaldatav tööturustatistika näitab, et mitte-eestlaste jagunemine ametirühmade lõikes on veidi teistsugune kui eestlastel – mitte-eestlastest töötab eestlastega võrreldes suurem osa oskustöölise, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttöölise

ametirühmades, väiksem osa juhtide ja tippspetsialistide ametirühmades, mis teeb ka nende kaasamise veebipõhisesse uuringusse keerulisemaks. Mõnevõrra võib venekeelsete vastajate osatähtsus olla alahinnatud, kuna vastajate poolt pärast ankeedi täitmist jäetud kontaktandmete põhjal võib arvata, et osa vene keelt emakeelena kõnelevatest vastajatest täitis ankeedi eesti keeles.



Kuna küsitlus oli suunatud eelkõige töötavatele inimestele, oli haridustasemete lõikes vastajate seas rohkem kõrg- ja kutseharidusega osalejaid ja vähem põhiharidusega osalejaid, kellest paljud jätkavad veel oma hariduseed. Viiendikul (20%) uuringus osalejatest oli magistr kraad, 17%-l bakalaureusekraad, 14% omas rakenduslikku kõrgharidust ja 13% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli või gümnaasiumi lõpetamist. Üldkeskharidus oli 16%-l vastajatest, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 12%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 3% osalejatest. Ülejäänud 4%-l oli põhiharidus. Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavate inimeste seas.

Töötajate uuringus osalejatest üle poole (62%) töötasid eraettevõtetes, 11% oli riigiasutustes töötavaid vastajaid. Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 29% vastajatest 10–49 töötajaga, 28% 50–249 töötajaga ning veerand

(25%) 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 14% vastajatest. Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (14%) ja haridusest (12%). Enamik (86%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad.

Enamik (95%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. 2% töötas nii Eestis kui ka välismaal ja 3% välismaal, peamiselt Soomes. Töökoha asukoha ja elukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

Kaks kolmandikku töötajate uuringus osalejatest on osalenud ka varasemates Palgainfo Agentuuri uuringutes. Seega on ka vastajate taustaandmed uuringust uuringusse sarnased ning andmed võrreldavad. Siiski peab andmete tõlgendamisel vastajate struktuuri arvestama. Põhjalikuma pildi annavad töötajate gruppide lõikes koostatud eriväljavõtted.



# KOKKUVÕTE

Statistikaameti andmetel oli keskmine **brutokuupalk** 2017. aasta I kvartalis **1153 eurot**. Võrreldes möödunud aasta sama perioodiga kasvas brutokuupalk 5,7%. Aasta tagasi kasvas brutokuupalk esimeses kvartalis 8,1%. Seega on brutokuupalga kasv aeglustunud. Aeglustunud on ka reaалpalga kasv, mis oli I kvartalis 2,6%. Reaалpalga kasvu aeglustumine viitab hindade kallinemisele ja ostujõu kasvu pidurdumisele.

Keskmine **netokuupalk** oli 2017. aasta I kvartalis **932 eurot** ja see kasvas eelmise aasta sama kvartaliga võrreldes 5,7%.

Rahandusministeerium prognoosib 2017. aastal keskmise brutokuupalga kasvuks 5,9% (2017. aasta kevadine majandusprognoos), Eesti Pank 5,7% (juunis 2017 avaldatud prognoos).

Palgainfo Agentuuri töötajate ja tööotsijate uuringus osalenud üle 10 000 töötaja keskmine netotöötasu ehk tasu, mille töötajad kätte said, oli 2017. aasta aprillikuu töö eest **982 eurot**. Mediaantöötasu (neto) ehk piir, millest pooled töötajad teenisid vähem ja pooled rohkem, oli täistööajaga töötamisel **867 eurot** kuus. Aasta tagasi aprillis oli töötajate keskmine netotöötasu 913 eurot, mediaan 800 eurot. Keskmise netotöötasu kasv oli 69 eurot ehk 7,6% ning mediaannetotöötasu kasv 67 eurot ehk 8,4%.

Töötajate ja tööotsijate **keskmine netopalgaootus oli 1490 eurot**, mis on 3,9% kõrgem kui aasta tagasi, aprillis 2016, mil see oli 1434 eurot. **Mediaannetopalgaootus**, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem palka saada, kasvas 100 euro võrra ja oli **1300 eurot** kätte.

Töötajate palgaootus on tõusnud eelkõige madalama palgaga töötajate gruppides, kus ka palgasurve ehk erinevus saadava ja oodatava palga vahel on suurem. Ametirühmade lõikes on palgasurve suurem müügi- ja teenindustöötajate ametirühmas, väiksem ametnike rühmas.

Töötasu sisaldab põhipalka ja regulaarseid lisatasusid. 28% töötajate uuringus osalenutest märkis, et nad said aprilli töö eest lisatasusid. Organisatsioonide ja töötajate töötasude

uuringu tulemused näitavad, et keskmine regulaarsete lisatasude ehk muutuvpalga osatähtsus töötasus oli 2017. aasta aprillis 17%.

Aasta tagasi aprillis oli keskmine lisatasude osatähtsus 21%, seega on lisatasude osatähtsus töötasus vähenenud. Lisatasude osatähtsus töötasus on vähenenud peaaegu kõikides ametirühmades, suuremad on muutused lihtsamate tööde puhul.

Uuringus osalenud töötajatest oli netotöötasu aasta jooksul (mai 2016–apr 2017) muutunud rohkem kui pooltel (55%), 39%-l ei olnud töötasu muutunud ning 7% ei saanud võrrelda, kuna ei töötanud aasta tagasi.

28% organisatsioonides ei olnud põhipalgad muutunud, muutust ka ei kavandatud või ei osatud öelda, kas põhipalgad muutuvad. 72% organisatsioonides oli põhipalkasid muudetud ja/või kavandati põhipalkade muutust.

Keskmine põhipalga kasv jäi organisatsioonide veebiküsitluse tulemuste põhjal sagedamini 5–6% või 3–4% piiresse. Järgmiseks kuueks kuuks prognoositud põhipalkade muutus oli veebiküsitluse tulemuste põhjal sagedamini samuti 5–6% või 3–4%.

Töötajatest prognoosis oma töötasu muutust viiendik (20%). Ligi kolmandik (29%) töötajatest ei osanud töötasu muutust prognoosida ning üle poole (51%) arvas, et nende töötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu.

Üle poole töötajate (60%) töötasu kasvu taga on põhipalga taseme muutus. 52% töötajate töötasu kasvu mõjutas kõigi töötajate regulaarne töötasude korrigeerimine organisatsioonis. Töökoormuse või mahu muutus oli väga oluline või oluline mõjutegur töötasu suurenemisel 44% vastajate puhul. Riikliku palga alammäära muutus mõjutas väga oluliselt 20% uuringus osalenud töötaja töötasu kasvu.

Organisatsioonide esindajate hinnangutes on põhipalkade muutust mõjutavatest teguritest esikohal töötajate puudus vajalikel erialadel, mida hindasid väga oluliseks teguriks 38% ja pigem oluliseks 44% vastajatest.



Töötajate toimetulek oma töötasuga on võrreldes eelmiste aastatega paranenud. Võrreldes 2015. aasta sügise ja 2016. aasta kevadega on suurenenud töötajate osatähtsus, kes enda hinnangul tulevad oma töötasuga hästi või väga hästi toime. Kõige vähem on keskmiselt ja hästi toimetulevaid töötajaid müügi- ja teenindustöötajate ning lihttöölise ametirühmas – müügi- ja teenindustöötajatest tuleb oma töötasuga toime 51%, lihttöolisest 53% vastajatest.

Vaatamata palkade kasvule ja toimetuleku paranemisele on töötajate rahulolematuse oma töötasuga aastaga suurenenud. Rahulolematuse on suur nii põhipalga, lisatasude teenimisvõimaluse kui ka soodustustega. Kui aasta tagasi ei olnud oma põhipalgaga rahul 35% uuringus osalejatest, siis sel kevadel oli neid 39%.

Töötajatel paluti hinnata, kui võrd nad nõustuvad väidetega töö tasustamise kohta. Pooled (54%) küsitlusele vastanud töötajatest ei näinud selget seost oma panuse ja tasu vahel, 46% ei pidanud oma töötasu motiveerivaks, 40% ei

hinnanud oma töötasu konkurentsivõimeliseks ning 39% leidis, et nende töötasu ei ole õiglane.

Seekordse uuringu fookuses oli lisaks töötasudele ka töötajate finantskäitumine. Töötajatelt ja tööotsijatelt küsiti, kas nad on viimase aasta jooksul laene võtnud. Üle poole (52%) uuringus osalenutest oli viimase aasta jooksul laene võtnud ja 48% ei olnud seda teinud. Kõige sagedamini olid uuringus osalejad kasutanud laene kodumasinade ja/või elektroonika soetamiseks, sõiduki (auto, mootorratas vms) soetamiseks ning igapäevaste kulutuste katmiseks.

Uuringus osalejatest kolmandik (34%) kavatses lähema aasta jooksul kindlasti või võib-olla mingit laenu toodet kasutada. Rohkem oli vastajaid, kes kavatsesid kasutada liisingut või järelmaksu sõiduki (auto, mootorratas jne) soetamiseks ning kinnisvara tagatisel laenu eluaseme või muu kinnisvara (hooned, maa jne) soetamiseks. Järelmaksu kavandati sagedamini kasutada kodumasinade ja/või elektroonika soetamiseks ning olemasoleva eluaseme remondiks või ümberehituseks.

# PALGAINFO AGENTUURI UURINGUD

---

## Registreeruge järgmisesse uuringusse

Palgainfo Agentuur tänab kõiki tööandjaid, töötajaid ja tööotsijaid 2017. aasta kevadel tööturu- ja palgauuringus osalemise eest. Samuti täname toetajaid ja partnereid, kes aitasid uuringut läbi viia.

Uuringu tulemused ilmuvad kahes osas: „Töötasude muutused ja töötajate finantskäitumine“ ning „Töötajate rahulolu ja motivatsioon“.

Uuringus osalejatele on tulemuste kokkuvõtted ja palgainfo minipaketiga liitumine tasuta. Uuringus mitteosalejad saavad uuringu tulemused tellida.

Järgmine tööandjate ja töötajate küsitlus toimub **novembris 2017** ja uuringusse registreerumine on juba avatud.

### Uuring koosneb:

- Töötajate tööturu- ja palgauuringust.
- Organisatsioonide töötasude turuvõrdluse uuringust.

Osale uuringus tööandjana >

Osale uuringus töötajana >

### Uuringus osalejale pakume:

- Tasuta uuringu tulemuste kokkuvõtet.
- Palgainfo põhiandmebaasi kasutajakontot. [Vaata lähemalt](#)
- Töötasude analüüse soodushinnaga. [Vaata näidiseid.](#)
- Agentuuri profipaketti soodushinnaga. [Vaata profipaketi pakkumist.](#)
- Soodushinnaga osalemist uuringu tulemuste tutvustusüritusel.

Tööandjad saavad uuringusse registreerumisel märkida organisatsioonid, mille töötasudega oma andmeid eelkõige võrrelda soovitakse. Agentuur arvestab neid soove organisatsioonide kaasamisel, tagades uuringus osalejate andmete konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse teiste vastajate jaoks.

## Palgainfo Agentuuri uuringute korraldus

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele. Uuringute korraldamist alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga viidi esimest korda läbi tööandjate palgauuring. Alates 2013. aastast on kokku korraldatud kolmteist uuringut.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitletakse tööandjaid ja töötajaid sarnase meetodikaga, mis annab võrdlusmaterjali pakutavate töötasude ja töötasude ootuste, samuti infot tööturukäitumise, -arvamuste ja -hoiakute kohta.

Uuringuid korraldatakse kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. **Lisaks töötasude suurusele uuritakse ka töötasude muutusi ja muutuste põhjuseid ning töötasu komponente.**

Tööde süstematiseerimiseks kasutab Palgainfo Agentuur sarnaselt statistikaametitega Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) soovitatud rahvusvahelist ametite klassifikaatorit (ISCO), mida on vastavalt osalejate tagasisidele täiendatud. Uuringus on esindatud üle 400 ametinimetuse. Ametid on jagatud tasemetega järgi ametirühmadeks, nt juhid, tippspetsialistid jne, ning sisu järgi töövaldkondadeks, nt ehitus ja elektritööd, ost, müük ja turundus vms.

Igas uuringus on lisaks töötasudele **fookus mõnel tööga seotud teemal**, näiteks paindlikul töökorraldusel, tööandja mainel, soodustustel, värbamispraktikatel vms. Kuna agentuuri uuringutes osaleb tavaliselt üle 10 000 töötaja, siis võimaldavad andmed analüüsida vastuseid ameti, ametirühma ja töövaldkonna põhiselt. Lisaks saab kasutada vastaja taustaandmeid nagu sugu, vanus, haridus jms. Tööandjate tööturu ja palgauuringus osaleb tavapäraselt üle 300 organisatsiooni esindaja.

Tööandjate kaasamine uuringusse toimub Palgainfo Agentuuri andmebaasi kaudu, mis sisaldab üle 7000 organisatsiooni kontaktandmeid. Tööandjaid kaasatakse uuringusse e-kirja ja telefoni teel.

Töötajad ja tööotsijad kaasatakse küsitlusse e-kirja teel, peamiselt CV Keskuse ja Palgainfo Agentuuri andmebaaside kaudu. Lisaks on aidanud küsimustikku levitada uuringu partnerid. Olulise osa töötajate uuringule vastajatest moodustavad need, kes on varasemates uuringutes osalenud.

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

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

Tööandjad esitasid töötasu andmed eraldi ankeedina ja mitte-anonüümset. Andmete esitajate andmete kaitsmise eesmärgil ei avalda Palgainfo Agentuur osalejate nimekirja.

Pärast andmekogumise lõppemist kontrolliti laekunud töötasude infot. Kui tööandjate uuringus tekkis sisestusvea kahtlus, helistati vastajatele ja vajadusel tehti parandused. Töövõtjate uuringu andmestikust eemaldati äärmuslikud vastused, osalise tööajaga töötajate töötasud arvutati ringi täistööajale. Laekunud andmete lõikes viidi läbi statistiline analüüs.

Lisainfo: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja [www.palgainfo.ee](http://www.palgainfo.ee), [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee), 5688 5066.

# Palgainfo Agentuuri uuringute teemad

## Töötajate tööturukäitumine

- Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada
- Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel
- Kandideerimine ja kandideerimise katkestamise põhjused
- Eelistused ja ootused tööandja valikul

## Töötajate organisatsioonikäitumine

- Töötajate tööga rahulolu ja seda mõjutavad tegurid
- Motivatsioon ja motivatsiooni mõjutavad tegurid, sh isiksuseomadused ja emotsioonid
- Sidusus tööga ja haaratus
- Sidusus organisatsiooniga, lojaalsus ja seda mõjutavad tegurid
- Häirivad olukorrad ja nende mõju töötajate suhtumisele ning käitumisele
- Puudumiskäitumine
- Hinnangud tööandja mainele ja soovitusindeks

## Töökorraldus

- Tööaeg ja tööaja korraldus, paindlik tööaeg
- Töötajate mobiilsus ja kaugemal tööl käimise tingimused
- Töökoha paindlikkus ja kaugtöö võimalused
- Töötajate iseseisvus töökorralduses – ootused ja tegelikkus
- Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud

## Töötasud ja tasustamine

- Töötajate töötasud ja töötasu ootused
- Töötasud organisatsioonides
- Töötasude muutused ja muutuste põhjused
- Töötasu osad, sh põhipalk ja erinevad lisatasud
- Soodustused ja töötajate ootused soodustuste pakettidele
- Tasustamise põhimõtted
- Töötasuga toimetulek ja töötajate hinnangud tasustamisele
- Rahulolu töötasuga ja seda mõjutavad tegurid
- Tasustamise mõjud töötajate suhtumisele ja käitumisele