

TRENDID

PALGAINFO

TÖÖTURUL JA TASUSTAMISES

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

II OSA

Uuringu tulemuste kokkuvõte

SUVI 2019

Töökoha vahetamise
hirmud

Motivatsioon,
rahulolu ja lojaalsus

Privaatsus
töökohal

Tööstress



EESTI SUURIM TÖÖTURU- JA PALGAUURING, SUVI 2019

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni **Eesti suurima tööturu- ja palgauuringu tulemuste** põhjaliku kokkuvõtte teine osa.

Küsitleme tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel. Uuringu tulemusi tutvustav väljaanne „**Palgainfo trendid**“ ilmub kahes osas 21. ja 28. augustil 2019. Uuringu tulemuste lühikokkuvõtte ilmus juunis.

Väljaannet saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt. Töötasude uuringus osalejatele on mahukas väljaanne tasuta.

Täna kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Stressi ja pingetega seotud küsimusi aitas koostada ergonomoomia ja tööpsühholoogia teenuseid pakkuv ettevõtte PE Konsult. Küsimusi aitasid testida Tartu Ülikooli teadlased.

Küsitluse korraldamisel oli suureks abiks **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**, mis aitas inimesi osalema kutsuda. Samuti aitasid töötajate küsitlust levitada töötajate ühendused ja koostööpartnerid.

Kõik küsitlusele vastajad said luua endale Palgainfo Agentuuri veebilehe kasutajakonto ning juurdepääsu töötasude põhianalüüsi baasile. Samuti said osalejad alla laadida väljavõtteid töötasude profiilanalüüsist – kokku 75 ameti töötasude analüüsid.

Tööandjate küsitluses osalejate vahel loositi välja **Äripäeva raamatuklubi raamatud** „Jõud. Kuidas luua vabadusest ja vastutusest kantud töökultuuri?“, mille autor on Patty McCord. Töötajate küsitluses osalejate vahel loositi välja Ekke Lainsalu raamatud „**Palgatööga rikkaks**“ ning **Prisma Peremarketi** ja **Viking Line'i** kinkekaardid. Lisaks said töötajate küsitlusele vastajad tellida soodsalt ajakirju **Imeline Ajalugu**, **Imeline Teadus** ja **National Geographic**, osta soodushinnaga Ekke Lainsalu raamatu „**Palgatööga rikkaks**“, liituda spordiklubiga **MyFitness** ning reisida **Viking Line'i** pardal.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2019. aasta sügisel. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

Väljaandja: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja, www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066

Toimetaja: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja

Kaane kujundus: Mats Leis, OÜ Spring Design

SISUKORD

TÖÖTURUSTATISTIKA ÜLEVAADE	4
Tööturustatistika kokkuvõte ja prognoosid	13
TÖÖTURU- JA PALGAUURING – 2 X 2 UURING	14
Töötasude andmebaas	14
Uuringus osalejad	15
Töötajate ja tööotsijate uuringus osalejad	17
TÖÖANDJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	20
Hinnangud tööturu olukorrale	20
Tööjõuvajaduse prognoos	26
TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	28
Töökoha vahetamise takistused	40
Tööotsimise kanalite eelistused	42
TÖÖTAJATE RAHULOLU KÜSITLUSED	43
Mõisted	44
Töötajatelt tagasiside küsimine	45
Tööga rahulolu	48
HÄIRIVAD OLUKORRAD JA STRESS	54
Häirivad olukorrad tööol	54
Pingete ja stressi esinemine	58
MOTIVATSIOON JA SEOTUS	60
Motivaatorid	61
Vahetu juht	63
Info liikumine ja meeskond	64
Suhtumine töösse	65
Seotus organisatsiooniga	66
ISIKLIKUD ANDMED JA PRIVAATSUS	70
Isiklikud andmed	70
Privaatsus	72
KOKKUVÕTE	75
TÖÖTASUDE ANALÜÜSID	77
TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS	78
REGISTREERUGE JÄRGMISESSE UURINGUSSE	79

TÖÖTURU- JA PALGAUURING – 2 X 2 UURING

Uuringu korraldus

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringu-agentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Uuringuid korraldatakse kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. Andmeid kogutakse kahest allikast – organisatsioonidelt ja töötajatelt. Lisaks töötasude suurusele ja toimunud muutustele uuritakse ka muutuste põhjuseid ning töötasu komponente. Samuti uuritakse tööandjate ja töötajate tööturukäitumist, töötajate rahulolu, motiveeritust ja lojaalsust.

Uuringus on esindatud üle 400 ametinimetuse. Tööde süstematiseerimiseks kasutab Palgainfo Agentuur sarnaselt statistikaametitega ametite klassifikaatorit (ISCO). 2018. aastal muutis statistikaamet ametite klassifikaatori neljakohalisest kaheksakohaliseks ja seega täpsemaks. Agentuuri uuringutes oli varem täiendatud klassifikaatorit kuuekohaliste koodide ja ametinimetustega, mis saadeti ka statistikaametile ettepanekuga klassifikaatorit täiendada. Kuna klassifikaatorit täiendatakse jooksvalt, ühtlustab agentuur ametite koodid iga uuringu alguses ja uuringu tulemuste avaldamisel.

2 korda aastas



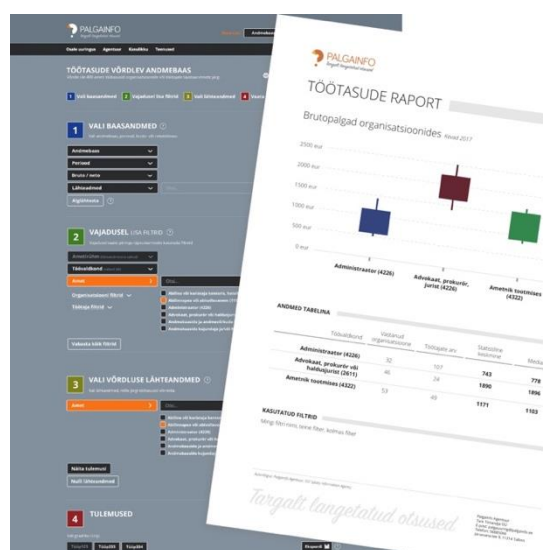
2 allikat:
organisatsioonid
töötajad

Töötasude andmebaas

Agentuur avaldab värsked töötasude andmed oma kodulehel pärast andmete kogumise lõppemist.

Põhiandmebaasi kasutajakonto on kõigile töötasude uuringus osalejatele tasuta.

Profiandmebaasi kasutajakonto on uuringus osalejatele soodushinnaga.



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

Profiandmebaasis saab vaadata ja võrrelda üle 400 ameti (ISCO nelja- või kaheksakohaline kood) töötasude andmeid. Paringuid saab teha erinevate filtrite abil. Samuti koostab agentuur töötasude analüüse vastavalt tellimustele.

Küsitluse tulemused avaldatakse lühikokkuvõtteks vahetult pärast uuringu lõppu ja hiljem põhjalike kokkuvõtetenäidena e-väljaandes „Palgainfo Trendid“.

Vaadake lähemalt:

Töötasude analüüsid

Uuringus osalejad

Palgainfo Agentuur kogub tööturu- ja palga-uuringu andmeid selleks, et pakkuda töötasude turuvõrdlust. Analüüsi tulemusi ei laiendata kogu Eestile. Andmete esinduslikkust hinnatakse eelkõige ametite ja/või võrdlusgruppide kaupa.

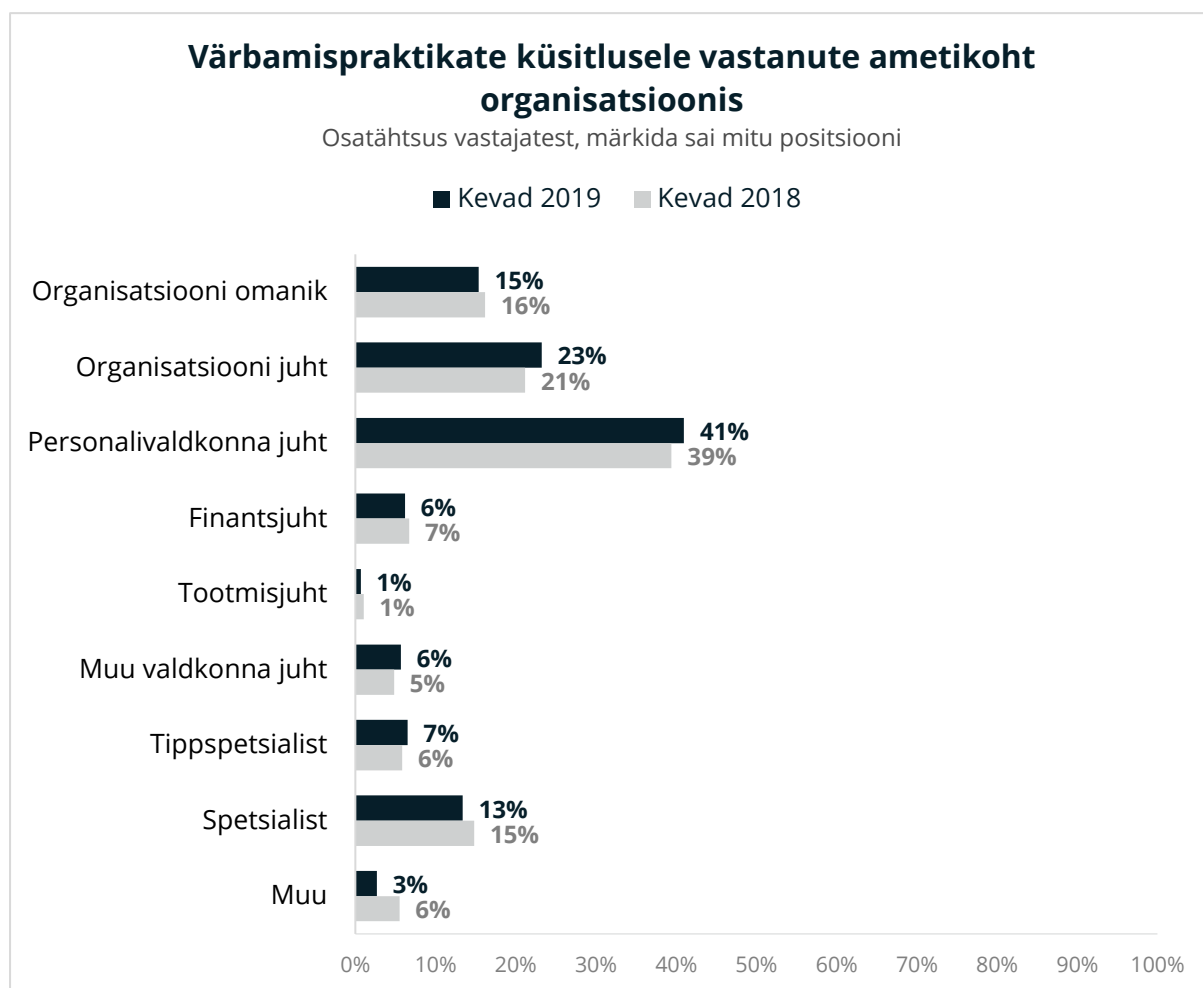
Samuti pakub agentuur organisatsioonisisestele rahulolu- ja motivatsiooni-uuringutele võrdlusmaterjali ning aitab ka ise selliseid uuringuid korraldada.

Organisatsioonid vastavad anonüümselt veebiküsitlusele. Sel viisil selgitatakse välja põhipalkade muutused ja prognoosid. Lisaks esitavad organisatsioonid andmed töötasude uuringusse.

Alates 2018. aastast uurib Palgainfo Agentuur tööandjate tööturukäitumist eraldi värbamispraktikate küsitlusega. Viimane küsitlus korraldati 2019. aasta märtsis ja seda aitasid levitada tööportaali CVKeskus.ee ning tööandja turundus- ja värbamisagentuur Brandem. Tulemuste pikem kokkuvõte on avaldatud e-väljaandes „**Värbamistrendid 2019**“.

2019. aasta märtsis vastas värbamispraktikate küsitlusele **598 tööandja esindajat**. Aasta tagasi oli vastajaid 581.

Kõige rohkem oli vastajate seas personali- valdkonna juhte (41%), 39% vastajatest olid organisatsiooni omanikud ja/või juhid.



Küsitluses olid paremini esindatud suuremad organisatsioonid

Enamik (80%) värbamisküsitlusele vastanud organisatsioonidest olid eraomanduses äriühingud, 6% oli riigiasutusi, sh hallatavaid asutusi, 5% oli ka kohalike omavalitsuste, sh allasutuste ja hallatavate üksuste esindajaid.

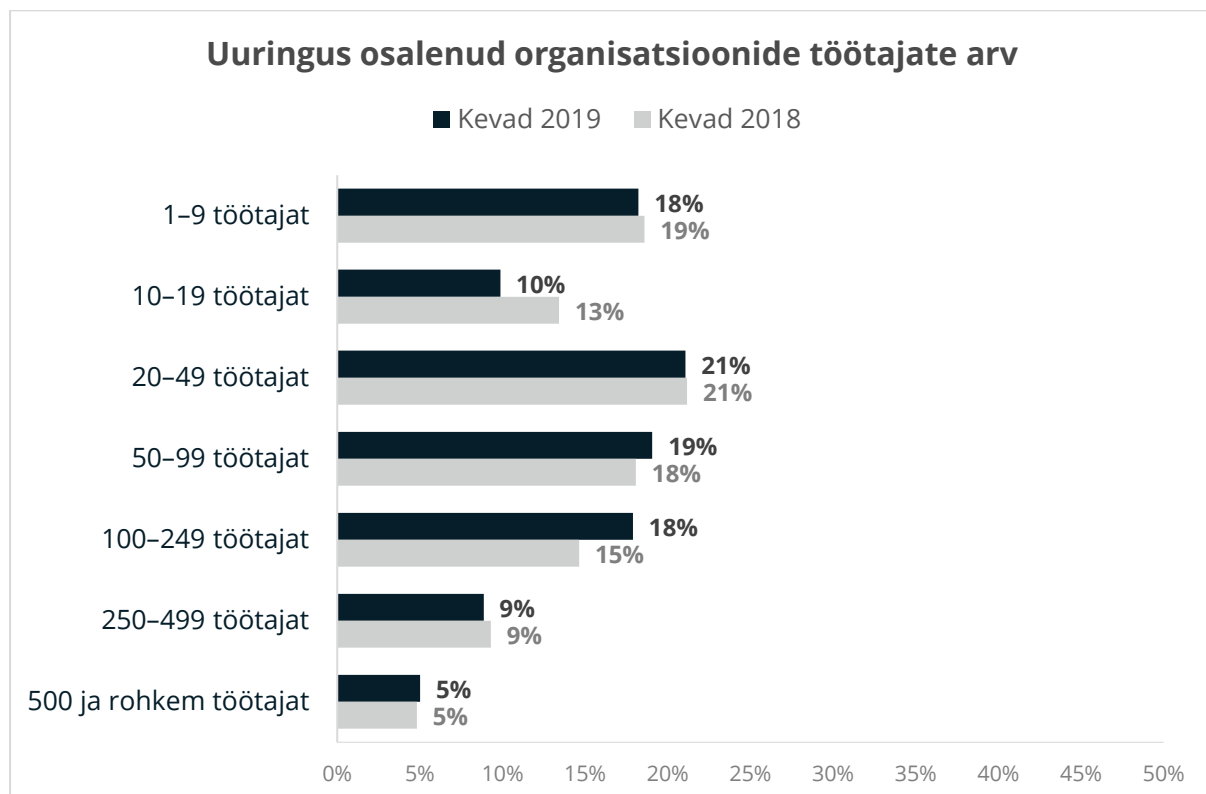
Maakondade lõikes oli kõige enam vastajaid organisatsioonidest, mis tegutsesid Tallinnas (55%). Tartumaal tegutses 32% vastajate organisatsioonidest, Pärnumaal 20% ja Ida-Virumaal 16%. Maakondade puhul sai märkida mitu piirkonda, kus organisatsioon tegutseb.

Organisatsioonide tegevusalade lõikes oli kõige enam vastajaid töötleva tööstuse tegevusalalt (19%), järgnesid kaubandus (15%) ja ehitus (8%).

Vastajate seas oli 32 (5%) ettevõtet, mille põhitegevusala oli personaliotsingu ja/või sellega seotud teenuste osutamine.

Töötajate arvu järgi oli rohkem vastajaid organisatsioonidest, kus töötas 20–49 töötajat (21%) ja 50–99 töötajat (19%). 500 ja rohkem töötajat oli 30 organisatsioonis, mis moodustab 5% vastajate organisatsioonidest. Arvestades alla kümne töötajaga ettevõtete suurt arvu turul, saab öelda, et küsitluses olid paremini esindatud suurema töötajate arvuga organisatsioonid, mis on ka tööturul aktiivsemad.

Värbamistrendide küsitlusele vastajate taustaandmed olid 2018. ja 2019. aasta küsitluses väga sarnased.



Töötajate ja töötsijate uuringus osalejad

Osalejate sooline jaotus

Töötajad ja töötsijad vastavad küsimustikule veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on **rohkem naisi** (64%), kes on aktiivsemad veebi-küsitlustele 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 iga päev arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

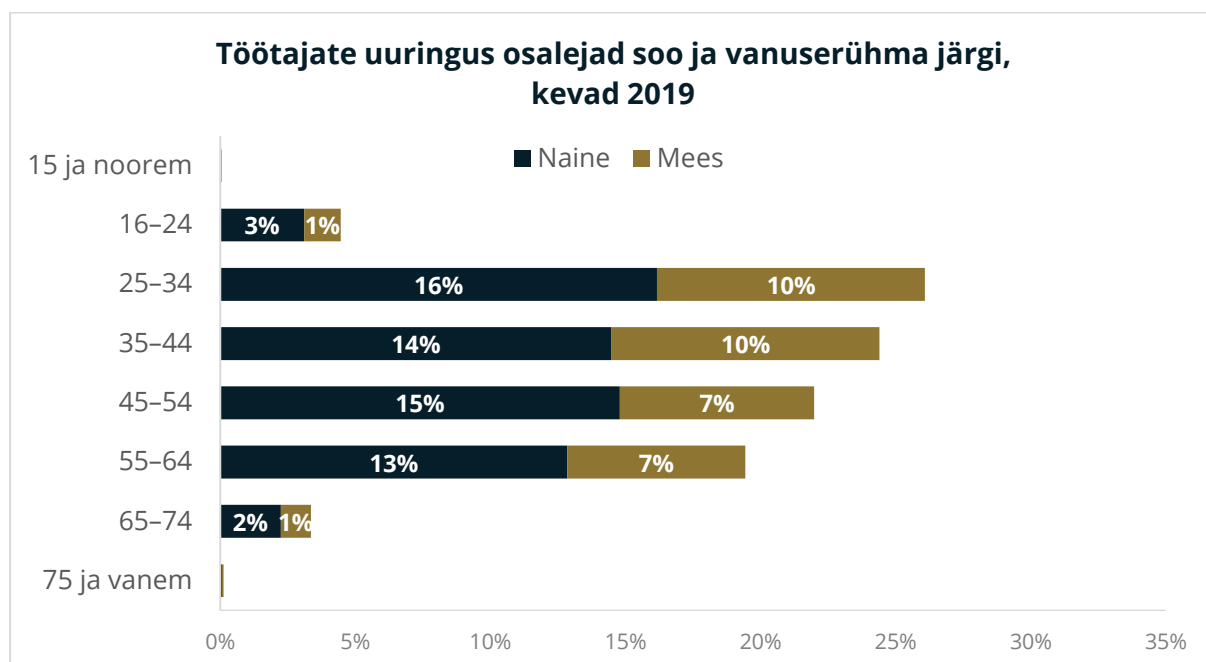
Osalejate jagunemine vanuse järgi

Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenute seas rohkem 25–34-aastaseid (26%), 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 (4%), kellest suurem osa veel õpib.

55–64-aastaste ja vanemate (20%) uuringus osalemist võib mõjutada vähesem arvuti kasutamine.

Osalejad ankeedile vastamise keele järgi

Ankeedile sai vastata **eesti või vene keeles**. 88% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 12% vene keeles. Sel korral sai vastata ka inglise 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.



Osalejad haridustaseme järgi

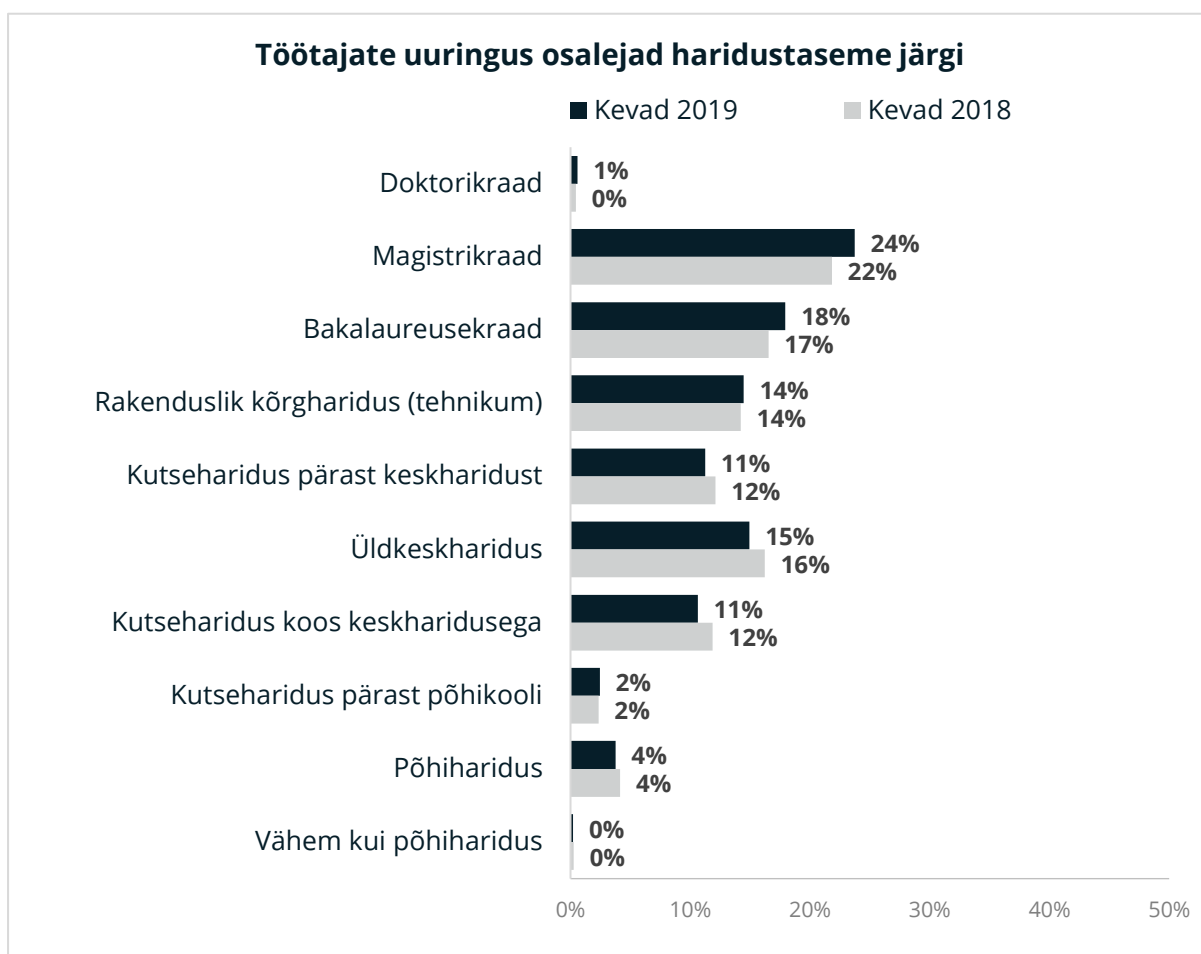
Vastajate seas on **haridustasemete** lõikes rohkem kõrg- ja kutseharidusega osalejaid ja vähem põhiharidusega osalejaid, kellest paljud jätkavad veel oma haridusteed.

Üle viiendikul (22%) uuringus osalejatest oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 14% omas rakenduslikku kõrgharidust ja 12% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli või gümnaasiumi lõpetamist.

Üldkeskharidus oli 16% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 12%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 2% osalejatest. 4%-l oli põhiharidus.

Doktorikraad oli 0,4% vastajatel, põhihariduseta vastajaid oli 0,3%.

Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavate inimeste seas.



Uuringus osalejate tööandjate iseloomustus

Töötajate uuringus osalejatest rohkem kui pooled (61%) töötasid eraettevõttes, 11% olid hõivatud riigiasutustes ja 7% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

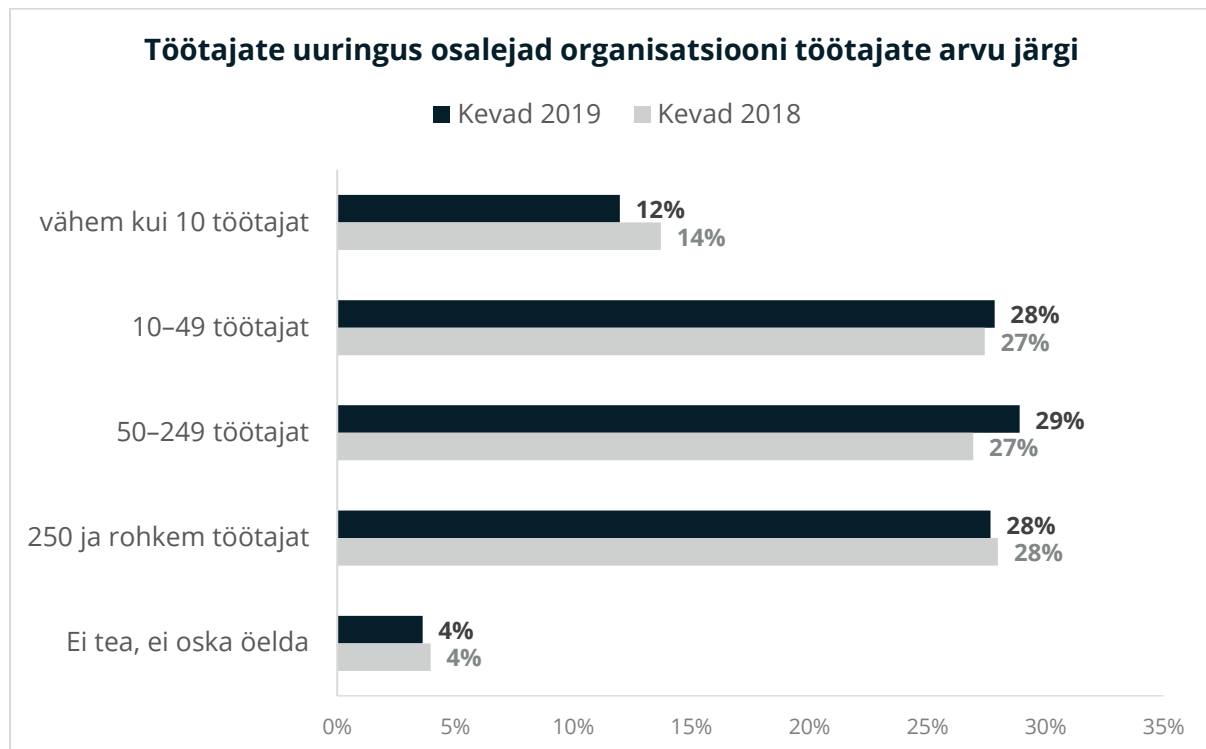
Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 28% vastajatest 10–49 töötajaga, 29% 50–249 töötajaga ning 28% 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 12% vastajatest ning 4% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (14%) ja haridusest (13%).

Enamik (87%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, tähtajalise lepinguga töötas 6% ning ettevõtlusega tegeles 5% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jm vormis.

Enamik (95%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. 3% töötas nii Eestis kui ka välismaal ja 2% välismaal, peamiselt Soomes. Töökoha asukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, 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.



TÖÖTAJATE RAHULOLU KÜSITLUSED

Agentuur uurib töötajate suhtumise ja käitumise seoseid igakevadise suure töötajate ja tööotsijate küsitlusega, milles osaleb tavaliselt üle 9000 inimese. Suur vastajate arv annab hea võrdlusbaasi organisatsiooni sees korraldatud töötajate küsitluste tulemuste, näiteks rahulolu, tööandja soovitamise vms võrdlemiseks.

Agentuuri küsitluste metoodika on välja töötatud tuginedes tööga rahulolu ja motivatsiooni teooriatele. Metoodikas lähtutakse sellest, et me näeme teiste inimeste puhul eelkõige käitumist, mida mõjutavad inimese sisemised tegurid (nt isiksuseomadused, suhtumised ja hoiakud), samuti aga keskkond, sh töökeskkond.

Tööandjad soovivad oma töötajatelt teatud viisil käitumist – lojaalsust ja pingutamist tulemuste nimel, mitte kergekäelist puudumist. Selleks, et soovitud käitumist esile kutsuda, on oluline teada, millised suhtumised seda põhjustada võivad ning kuidas neid mõjutada (vt joonis).

Agentuuri uuringute tulemused kinnitavad, et töötajate lojaalsus, samuti aktiivsus või passiivsus tööotsingutel on seotud **tööga rahuloluga**. Rahulolu või rahulolematuse erinevate teguritega mõjutab töötajate käitumist erinevalt. Näiteks kehvad suhted tõukavad organi-

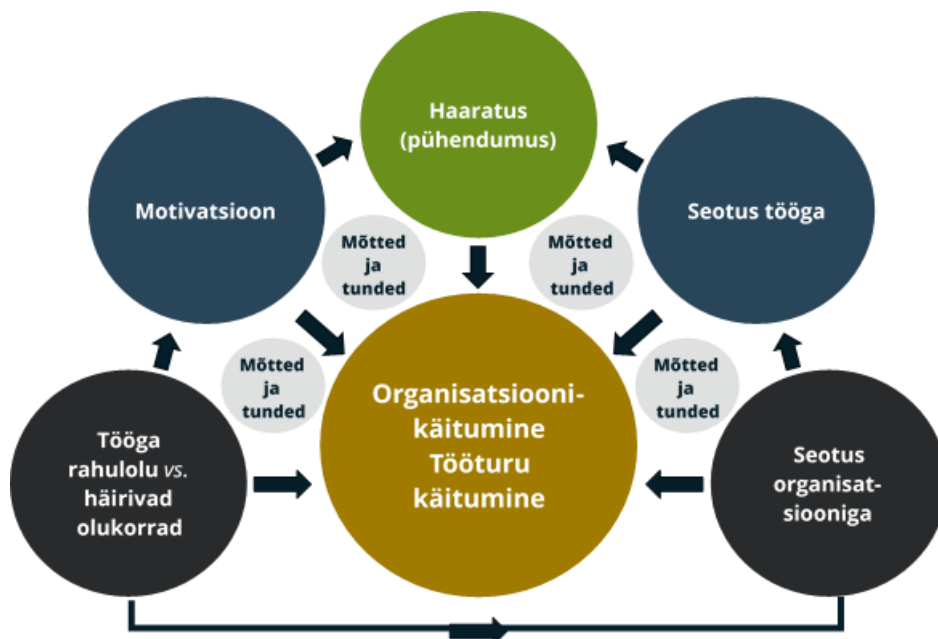
satsioonist suurema tõenäosusega ja kiiremini välja, kui rahulolematuse soodustustega.

Tööga rahulolu kahandavad **häirivad olukorrad**, millega töötaja töö iga päev kokku puutub, nt tööseisakud, rikkis seadmed, ebamugavad tööriided jms.

Töötajate rahulolu mõjutab **seotust organisatsiooniga** – kas töötajale meeldib organisatsioonis töötada, kas ta on uhke selle üle ning kas ta soovitaks oma tööandja juures töötamist. Seotust aitavad suurendada töötajate ootustele vastavad töötingimused ja hüved, aga veelgi enam juhtimiskvaliteet.

Töösooritust mõjutavad rohkem **motivatsioon** ja **emotsionaalne seotus tööga** – kas töötaja on motiveeritud oma tööd hästi tegema ja kas talle meeldib ta töö. Motivaatorid võivad olla sisemised ehk tööst endast tulenevad või välised, nt töötasu, preemia jms. Kestvat töömõnu kirjeldab **haaratuse tunne**, mil töö on niivõrd kõitev, et töötajal kaob aja- ja keskkonnataju – ta on haaratud.

Töötajate seotuse ja motivatsiooni kujunemist mõjutavad tööga seotud **mõtted** ja **tunded**. Mida sagedamini kogetakse tööl positiivseid emotsioone, seda enam ollakse ka oma töö ja organisatsiooniga seotud.



Mõisted

Töoga rahulolu

on püsivalt positiivne suhtumine töösse, mille kujundab rahulolu erinevate töötingimustega.

Rahulolu näitab, kui võrd töötingimused vastavad töötajate ootustele ja/või vajadustele. Rahulolu iseenesest ei loo motivatsiooni ega ajenda töötajaid paremaid tulemusi saavutama või pingutama.

Motivatsioon

on inimese ajend, vajadus ja/või soov tegutseda.

Ajendid või motiivid võivad tulla inimese sise- ja välistest vajadustest või ümbritsevast keskkonnast. Motivatsiooniteooriates nimetatakse inimesest endast lähtuvat motivatsiooni sisemiseks motivatsiooniks ning keskkonnast ja tegevuse tulemusest lähtuvat motivatsiooni väliseks motivatsiooniks. Näiteks on väline motivaator töötasu või mõne muu hüve saamine või ka hirm karistuse ees. Sisemisi ja väliseid tegutsemise motiive võib olla kohati keeruline eristada ja nad võivad eksisteerida ka üheaegselt.

Emotsioon

on organismi lühiajaline seisund, millega kaasnevad märgatavad kehalised muutused. Neid muutusi teadvustatakse mingi tundmusena, mille nimetamiseks on keeles oma sõna ning mis tõukab mingil viisil tegutsema.

Emotsioonide jaotusi ja liigitusi on erinevaid, sagedamini jagatakse need positiivseteks ja negatiivseteks (nt rõõm ja kurbus), samuti eristatakse emotsiooni intensiivsust. Emotsioonid on tihedalt seotud motivatsiooniga, kuna tõukavad mingil viisil tegutsema.

Positiivseid emotsioone tahame me veel kogeda, negatiivseid aga vältida. Seega kui inimene kogeb oma tööd tehes positiivseid emotsioone, soovib ta neid korrata ja see võib aidata kaasa töömotivatsioonile.

Haaratus

ingl *engagement*, on pikemaajaline mõnus tööelamus, mille käigus töötaja panustab füüsiliselt, emotsionaalselt ning tunnetuslikult.

Haaratus on seotud vootunde kogemisega. Voo (ingl *flow*) tunne tööd tehes tähendab, et inimene on oma töösse täielikult süvenenud, sageli võib kaduda ka ajataju ning minna meelest süüa vms.

Seotus tööga

ingl *job involvement*, iseloomustab töötaja suhtumist oma töösse, kas talle meeldib ta töö, kas töö on tema jaoks kutsumus või teeb ta seda üksnes raha pärast.

Seotus tööga on tihedalt seotud ka haaratuse, sisemise motivatsiooni ja tööst saadavate emotsioonidega. Kui töötajale meeldib ta töö, ta tunneb oma tööst rõõmu ning see on tema kutsumus, on need eeldused sisemiseks motiveerituseks ja haaratuse kogemiseks.

Seotus organisatsiooniga

ingl *organisational commitment*, näitab, kui võrd on töötaja seotud organisatsiooniga ja kuidas ta suhtub oma töödandjasse.

Kui töötaja on organisatsiooniga tihedalt ja emotsionaalselt seotud, talle meeldib seal ja ta on uhke organisatsioonis töötamise üle, siis on ta tavaliselt ka lojaalne. Lojaalne võib olla kõrge ka ilma emotsionaalse seoseta, nt hirmust töökoha vahetamise ees või sobivate tööpakkumiste puudumise tõttu.

TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Palgainfo Agentuuri töötasude analüüsid on hea abivahend tööjõukulude planeerimisel, palgaläbirääkimistel ning organisatsiooni palgatasemete positsioneerimisel tööturul.

Valikus on üle 400 ameti.

Töötasude *online*-andmebaasid 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
- Andmed raporti- (PDF), tabeli- (CSV) või pildi- (JPG) vormingus



Töötasude erianalüüsid

Tellimuse esitamisest hiljemalt kolme tööpäeva jooksul

- Põhipalk ja lisatasud
- Organisatsioonisisese töötasu erinevused
- Töötasu muutused
- Piirkondlikud erinevused
- Soodustused ja töötajate ootused



Väljaanne „Palgainfo trendid“

Kaks korda aastas põhjalik ülevaade palgaturust

- Töötasude muutuste põhjused
- Põhipalkade ja lisatasude muutused
- Töötajate toimetulek ja rahulolu töötasuga
- Töötajate palgaootused
- Töötajate rahulolu ja motivatsioon



Lisainfo ja abi tellimisel:
Laura Arro
E-post palgauuring@palgainfo.ee
Telefon 5688 5066

TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS

1

MIKS

küsida töötajatelt tagasisidet?

Ära läinud töötaja asemele uue leidmine võtab aega ja kulu võib küündida tuhandettesse eurodesse. Rahulolematu töötaja negatiivne suhtumine viib tulemused alla ja kahjustab kliendirahulolu.

Töötajate meelolude 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 ei halvendaks meelolusid, peegeldaks töötajate tegelikku suhtumist ning aitaks kaasa ettevõtte väärtuste kommunikeerimisele.

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 **visualiseeritud tulemuste** 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

REGISTREERUGE JÄRGMISESSE UURINGUSSE

Palgainfo Agentuur kutsub kõiki tööandjaid, töötajaid ja tööotsijaid osalema 2019. aasta sügisel korraldatavas tööturu- ja palgauuringus.

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

Järgmine tööandjate ja töötajate küsitlus toimub oktoobris ja novembris 2019. Uuringusse registreerumine on juba avatud.

Uuring koosneb:

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

Uuringus osalejale pakume:

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

Osalen uuringus