



# Tööturu ja tasustamise trendid

Sügis-talv 2016/17

*Novembris 2016 läbiviidud tööandjate  
ja töötajate tööturu- ja palgauuringu  
tulemuste kokkuvõte*



# Tööturu ja tasustamise trendid sügis–talvel 2016–2017

## Lühikokkuvõte

Väljaanne põhineb novembris 2017 Palgainfo Agentuuri ja partnerite läbiviidud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

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

Novembris 2016 korraldatud uuringus osales **404 organisatsiooni esindajat ning 11 255 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

Kaane kujundus: Tunnel Agentuur OÜ

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 19.12.2016, väljaande esimene osa avaldati 25.01.2017, teine osa avaldati 02.02.2017.

## Uuringu partnerid ja toetajad

Auhinnad on välja pannud



VIKING LINE

ühinenud ajakirjad



LODUSVÄGI

Uuringu partnerid

**CVKESKUS.ee**  
EESTI POPULAARSEIM TÖÖPORTAAL

EMPLOYER BRANDING AGENCY  
**BRANDEM**

**HR-factory**

**TARTU ÜLIKOO**  
MAJANDUSTEADUSKOND

Targa  
Töö  
Ühing  
[www.smartwork.ee](http://www.smartwork.ee)

# Töötasude turuvõrdlus värskete andmetega

**PALGAINFO** **Põhjalik ameti töötasu analüüs**  
 Slaidid (pptx, pdf), graafikute algandmed avatavad

**Detailne analüüs reaalsete töötasu numbritest**

VAATA LÄHEMALT »

## [Vaata analüüsi erinevaid väljundeid lähemalt üldsekretäri näitel!](#)

Palgainfo Agentuur pakub lihtsat ja kiiret töötasude turuvõrdlust värskelt kogutud reaalsete palganumbritega.

Värsked töötasude andmed üle 400 ameti kohta on kogutud novembris 2016.

Telli

Lisainfo: [palgauuring@palgainfo.ee](mailto:palgauuring@palgainfo.ee), 5688 5066

## See pakkumine on Sulle kui:

- 1 Sul seisab ees värbamine**
- 2 Sinu viimane värbamine ebaõnnestus**

Brandemi värbamistiim annab kampaania raames tasuta konsultatsiooni, mille eesmärk on pakkuda praktilisi teadmisi tulemusi toovaks värbamisprotsessiks.

### 3 põhjust, miks konsultatsioonil osaleda:

- Saad vastused olulistele küsimustele, millele enne värbamist tavaliselt ei mõelda.
- Saad teada oma sihtrühma ootused lähtuvalt viimastest uuringutulemustest. Miks tööandjat vahetatakse? Mille alusel uut valitakse?
- Anname Sulle praktilised teadmised tulemusi toovaks värbamisprotsessiks.

Vajad abi personali-  
otsingutel?  
Kirjuta meile ↘  
**info@cvkeskus.ee**

**CV Keskus.ee on Eesti külastatuim  
tööportaal, kus leidub suurim arv  
tööotsijaid ja mahukaim  
CV-de andmebaas.**

**Tööpakkumise avaldamine**

**CV Keskus.ee kuulub maailma juhtivate  
tööportaalide võrgustikku The Network.**



Hind saabumisel:  
**P-K 94 €/in**  
**N 104 €/in**

Pakkumine kehtib  
 gruppidele al 10 in  
 kuni 21.06.2017

## Seminaripakett

# RUTIINIMURDJA PLUSS

Ootame teid ESTONIA Resort Hotel & Spa\*\*\*\* konverentsikeskusesse tõiseid eesmärke seadma!  
 Meie juures lõpevad tegusad tööpäevad rutiinimurdva ihu ja hinge kosutamisega uues spaa- ja saunakeskuses.

### Paketis:

- 1 öö majutus 4\* kuurorthotellis
- Seminariruumi kasutamine 8h
- Energiapaus „Mahe amps“
- 3-käiguline lõunasöök restoranis NOOT
- Piiramatu spaa- ja saunakeskuse kasutamine
- 30-minutiline spaahoolitsus



ESTONIA Resort Hotel & Spa\*\*\*\* | A. H. Tammsaare pst 4a/6. Pärnu  
 440 1018 | events@spaestonia.ee | www.spaestonia.ee/resort



## Uuringu peamised tulemused

Töötaja keskmine netotöötasu ehk tasu, mis töötajad kätte said, oli Palgainfo Agentuuri töötajate palgauringu andmetel 2016. a oktoobris **956 eurot**. Mediaantöötasu (neto) ehk piir, millest pooled töötajad teenisid vähem ja pooled rohkem, oli **838 eurot** kuus täistööajaga töötamisel. Aasta tagasi oktoobris oli töötajate keskmine netotöötasu 906 eurot, mediaan 800 eurot. **Keskmise netotöötasu kasv oli 5,5%, mediaannetotöötasu kasv oli 4,7%**. Töötajate netotöötasu sisaldab põhipalka ja oktoobrikuu eest saadud tööga seotud lisatasusid.

Töötasu kasv ei tähenda, et kõigil töötajatel on sellisel määral põhipalk või kogu töötasu kasvanud. Uuringus osalenud töötajatest oli töötasu võrreldes eelmise aasta oktoobriga kasvanud 43%-l. 38%-l töötasu muutunud ei olnud, 10%-l oli see langenud ja 9% ei saanud võrrelda, kuna ei töötanud aasta tagasi.

Kolmandiku (34%) töötajate töötasu muutust mõjutas oluliselt töökohta vahetus ja teise organisatsiooni tööle minek. Põhipalk oli 2016. a muutunud üle pooltel (53%) töötajatest. Riikliku alampalga tõus oli mõjutanud oluliselt pea veerandi (23%) töötajate töötasu muutust.

### Palgaootus ja tegelik palk

Töötajate ja tööotsijate **keskmine netopalgaootus oli 1456 eurot**, mis on 8,3% kõrgem kui oktoobris 2015, mil see oli 1344 eurot. Mediaannetopalka ootus, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem palka saada, kasvanud ei ole, olles jätkuvalt **1200 eurot** kätte.

Töötajate palgaootus on tavapäraselt 30% suurem kui saadav töötasu ja iseloomustab palka, mille pakkumisel enamik töötajaid on valmis töökohta vahetama. Palgaootus on kasvanud rohkem seadme- ja masinaoperaatorite ning müügi- ja teenindustöötajate ametirühmas.

Uuringus osalejate prognoosid näitavad, et keskmine töötasu muutus jääb 2017. a esimeses pooles 4–9% piiresse, kuid see ei puuduta kõiki organisatsioone ega töötajaid.

Ka 2017. a veavad palgatõusu peamiselt kõrgemapalgalisel juhul ja tippspetsialistid, kuid aasta esimeses pooles on oodata 3–9% palgatõusu ka osadel müügitöötajatel, oskustöölistel ja lihttöölistel. Palkasid surub ülespoole eelkõige vajalike töötajate puudus, mis teravdab tööandjate vahelist konkurentsi ning paneb madalapalgalisel töötajad tööturul aktiivsemalt liikuma.

2017. a on oodata suuremat palgasurvet müügi- ja teenindustöötajate ning lihttöölise ametirühmas, kus on ka kehvem palgaga toimetulek ning madalam lojaalsus.

Müügi- ja teenindustöötajate mediaannetotöötasu oli eelmise aasta sügisel 512 eurot, unistuste palk 930 eurot kätte (mediaan). Lihttöölise mediaannetotöötasu oli 556 eurot, netopalgasoov aga 943 eurot (mediaan), mis on küll saadavast palgast oluliselt suurem, kuid jääb keskmisele töötasule ja palgaootusele üsna palju alla.

### Toimetulek töötasuga

Töötajate toimetulek oma töötasuga on võrreldes eelmiste aastatega paranenud. Võrreldes 2014. a ja 2015. a sügisega on suurenenud töötajate osatähtsus, kes enda hinnangul tulevad oma töötasuga hästi või väga hästi toime. Kui kaks aastat tagasi sügisel hindas oma toimetulekut heaks või väga heaks 12% vastajatest, siis 2016. a sügisel oli neid 20%. Samal ajal on vähenenud nende töötajate osatähtsus, kes tulevad enda hinnangul oma palgaga kehvasti toime. 2014. a sügisel hindas oma toimetulekut halvaks või väga halvaks 41% uuringus osalenud töötajatest, 2016. a sügisel oli kehvasti toimetulijaid 28%.

Töötajad, kes hindasid oma toimetulekut keskmiseks, teenisid 2016. a oktoobris 861 eurot kätte (mediaan). Oma toimetulekut heaks hindavad töötajate mediaannetotöötasu oli 1225 eurot ja oma toimetulekut väga heaks hindavate töötajate netotöötasu mediaan 1607 eurot.

Oma palgaga toimetulevate töötajate osatähtsus on kasvanud kõigis ametirühmades, sh ka müügitöötajate ja lihttöölise seas. Vaatama sellele ei tule ligi pooled müügitöötajad ja lihttöölised (vastavalt 47% ja 46%) oma palgaga toime. Kehv toimetulek vähendab töötajate lojaalsust ja sunnib ringi vaatama paremate teenimisvõimaluste järele.

### **Rahulolu töö, tasu ja soodustustega**

Suurem osa töötajatest on oma tööga rahul: oma tööga oli täiesti rahul 19% uuringus osalenud töötajatest, üle poole (54%) oli pigem rahul ja 19% märkis vastuseks „nii ja naa“. Oma tööga oli rahulolematu 9% vastanutest.

Kõige rohkem töötajaid oli rahul suhetega töö – läbisaamisega kolleegide ja vahetu juhiga. Kõige rahulolematumad on töötajad karjäärivõimalustega organisatsiooni sees, lisatasude teenimise võimalusega, tööandja pakutud soodustustega ning põhipalgaga.

Siiski on oma palgaga rahulolevate töötajate osatähtsus mõnevõrra kasvanud – novembris 2016 läbiviidud uuringus osalejatest oli oma põhipalgaga rahul 36%, rahulolematuid oli 40%. Aasta tagasi oli töötasuga rahulolematuid 46%, kaks aastat tagasi 57%. Lisatasudega ei olnud rahul 47% ja soodustustega 42% 2016. aasta sügisel uuringus osalenud töötajatest.

Lisatasude ehk muutuvpalga keskmine osatähtsus 2016. a oktoobri töötasus oli töötajate töötasude uuringu andmetel 22%, sama suur oli see ka oktoobris 2015. Lisatasude teenimisvõimalusega rahulolevate töötajate töötasust moodustas lisatasu üle 20%. Keskmise lisatasu osatähtsuse arvutamisel on võetud arvesse ainult nende töötajate vastused, kellele oktoobris lisatasusid maksti.

Tööandja pakutavate soodustustega (täienduskoolitused, spordikulude hüvitamine, lisapuhkus jms) rahulolematust tekitab kõige enam see, kui soodustused ei vasta töötaja eelistustele ning neid on tema hinnangul ebapiisavalt.

Põhjalikum ülevaade uuringu tulemustest koos graafikutega on saadaval uuringus osalejatele ja [tellijatele](#).



# Telli väljaanne

## Väljaande sisukord

### I osa Töötasud ja trendid tasustamises sügis-talvel 2016/17

- Eesti palgastatistika
- Töötasud oktoobris 2016
- Töötajate netotöötasu ootused
- Töötasude muutused
- Töötasude muutuste põhjused
- Töötasu osad – põhipalk ja muutuvpalk
- Rahulolu töötasuga

**Hind:** 39 € (lisandub käibemaks)

### II osa Trendid tööturul, töötajate tööturukäitumine ja ootused tööandjatele sügis-talvel 2016/17

- Eesti tööturu statistika
- Tööandjate hinnangud ja käitumine tööturul
- Töötajate tööturukäitumine
- Eelistatud töövormid ja organisatsioonid
- Tööaja ja -koha korraldus
- Soodustused
- Tööga rahulolu
- Motivatsioon
- Sidusus tööga
- Sidusus organisatsiooniga

**Hind:** 39 € (lisandub käibemaks)



# Soovitused palgasurvega toimetulemiseks

Tööturu ja palgaprognoosid näitavad, et palgasurve ei ole tööandjatel ka 2017. a pääsu. Tööjõunõudluse kasvu suruvad tagant nii ettevõtete kasvamine kui ka töötajate arvu vähenemine tööturul. Töötajatel on rohkem valikuid ja hea spetsialisti saamiseks tuleb tööandjatel järjest enam pingutada.

Alati ei pruugi palgakasvuga kaasa jooksmine olla jõukohane ega anda ka soovitud tulemust. Palgatõusu mõju töötajate meelestatusele on lühiajaline ning kui suurema palgaootuse taga ei ole majanduslikud vajadused, vaid muud põhjused, siis ei anna palga tõstmine paremaid töötulemusi ega suurenda töötajate lojaalsust.

Anname mõned soovitused palgasurvega toimetulemiseks.

## 1. Oska hinnata oma töötasude turupositsiooni

Palgaläbirääkimisteks on oluline teada, milline on organisatsiooni töötasude tase võrreldes konkurentidega. Töötasude turuvõrdluses ei ole konkurendid ainult sama piirkonna sama valdkonna ettevõtted, vaid kõik organisatsioonid, kes pretendeerivad samale töötajate grupile. Töötajate puuduse tõttu on tööandjad valmis võtma tööle ka ilma vajaliku ettevalmistuseta inimesi, mis tähendab, et võitlus käib n-ö toormaterjali pärast.

Lihtsamate tööde gruppides muutuvad töötasud ajas üsna kiiresti. Sama palgatasemega kui olemasolevatel töötajatel, on järjest keerulisem inimesi palgata. Seepärast on töötasude turuvõrdluses oluline ajakohasus ja ka teadmised töötajate tööturukäitumisest, et aimata palgasoove.

Keerukamate tööde puhul on töötasude erinevused üsna suured ja sõltuvad ühelt poolt organisatsiooni võimalustest, aga ka töötaja isikust ning enda müügiostusest. Alates tasemest, kus töötasu võimaldab töötajale ootuspärase elukvaliteedi, hakkavad motiveerimisel ja sidususe kujundamisel rolli mängima tasupaketi erinevad osad ning mitterahalised tegurid, mille konkurentsivõimet tasuks samuti hinnata.

## 2. Vaata üle lisatasude süsteem

- Kas lisatasude maksmise mõõdikud toetavad soovitud eesmärkide saavutamist?
- Kas töötajad saavad aru, mille eest nad lisatasu saavad?
- Kas lisatasude süsteem on õiglane (objektiivne) ja vastab tööpanusele?
- Kas lisatasude suurus motiveerib pingutama?
- Kas lisatasude maksmise administreerimise koormus on mõistlik?

## 3. Vaata üle soodustuste pakett

- Kas pakutud soodustused vastavad töötajate eelistustele ja ootustele?
- Kas soodustused on kooskõlas organisatsiooni väärtustega?
- Kas töötajad kasutavad ja väärtustavad pakutud soodustusi?
- Kas soodustused suunavad töötajate käitumist soovitud suunal (nt hoolitsema tervise eest)?
- Kas kulutused soodustustele on mõistlikud, arvestades nende toimimist rahulolu kujundajana?

## 4. Vähenda töötajate rahulolematuse põhjuseid ja häirivaid tegureid

Palgasurve põhjus kõrgema palgaga töötajate gruppides on tavaliselt rahulolematuse mingite muude teguritega, nagu näiteks töökorraldus, juhtimiskvaliteet või ka mittetoimivad töövahendid. Kõige

rohkem suurendab palgasurvet ebahuvitav töö ehk igava ja nüri töö eest ootavad töötajad suuremat kompensatsiooni.

Oma tööga rahulolevad töötajad on lojaalsemad ja puuduvad vähem, samuti on nende keskmine palgaootus madalam.

Seega tuleks palgasurve ohjeldamiseks teada, kas ja milliste teguritega töötajad on rahul ja millistega mitte, kas rahulolematuse tase on võrreldes sarnaste töötajate gruppidega teistes organisatsioonides, normaalne ning kuidas mõjutab see töötajate organisatsioonisisest- ja tööturukäitumist.

## **5. Suurenda emotsionaalset sidet töö ja organisatsiooniga**

Töoga rahulolu kõrval mõjutab töötajate käitumist nende emotsionaalne side oma töö ja organisatsiooniga – kas neile meeldib nende töö ja kas neile meeldib töötada selles organisatsioonis. Töötajad, kellel on positiivne emotsionaalne seos oma töö ja organisatsiooniga, on märksa rohkem rahul ja motiveeritud oma tööd hästi tegema.

Seepärast on oluline mõelda, kuidas igapäevaselt kujundada meeldivaid tundeid soosiv õhkkond ning kuidas ka probleemid ja eksimused positiivses võtmes ära lahendada. Oluline roll emotsionaalse seose loomisel on vahetutel juhtidel, kelle meelestatus häälestab ka töötajaid vastavalt.

## **6. Selgita tasustamist ja palgamuutusi**

Töötasust rääkimine on tundlik ja isiklik teema, millega ei tahaks iga päev tegeleda. Samas on oluline, et töötajad saaksid aru organisatsiooni tasustamise põhimõtetest, millest lähtuvalt on määratud nende põhipalk ja lisatasud ning kuidas erinevate tasuliikide suurused kujunevad. Kui arusaamine on puudulik või ei vasta töötajate arusaamisele nende tööpanusest, ei anna tasustamine soovitud tulemust – pühendunud töötajat.

Töötasuga rahulolu mõjutab ka see, millal on töötasu viimati muutunud ning kas lähiajal on oodata muutust. Seepärast peaks olema töötajatel selge, millal ja mis ajenditel organisatsioonis põhipalkasid korrigeeritakse ning mida töötaja ise saab teha oma töötasu suurendamiseks. Rahalise tarbimisväärtuse kõrval on põhipalga tõstmine mitmes mõttes ka märgilise tähendusega – see näitab, et organisatsioonil läheb hästi ja töötajaga ollakse rahul.

## Soovitused töötajate rahuloluküsitluse korraldamiseks

Töötajate küsitluse võib sisse osta või ise teha – mõlemal variandil on oma plussid ja miinused.

Palgainfo Agentuur pakub töötajate küsitluse läbiviimist väljatöötatud ja testitud ankeetide baasil eesti ja vene keeles. Lisaks Teie organisatsiooni uuringu tulemusele pakume kõrvale võrdlust sarnaste töötajate gruppidega, et saaksite hinnata, kas Teie organisatsiooni töötajate rahulolu on normaalsel tasemel.

Vaata testankeeti



Töötajate rahuloluküsitluse tegemisel on kõige olulisem kogu projekti läbi mõtlemine. Siin on mõned soovitused ja küsimused, mis aitavad organisatsioonil ise küsitluse läbiviimist planeerida.

### Sisuline ettevalmistus

- Miks ja millist infot on vaja töötajatelt koguda?
- Milline info on olemas (nt puudumiskäitumine, töö kvaliteet), milline on puudu, hüpoteesid?
- Millised on uuringu peamised teemad ja kuidas küsimused välja töötatakse?
- Milline uurimismeetod sobiks paremini info kogumiseks (ankeetküsitlus vm)?

### Tulemuste kasutamise planeerimine

- Mida me kogutud infoga edasi teeme?
- Kuidas me uuringus osalenutele tagasisidet anname?
- Kuidas tulemusi analüüsime ja tõlgendame (nt kas keskmine rahulolu 3,5 palli viiepallisel skaalal on hea tulemus)?
- Mida oleme valmis uuringu tulemuste põhjal organisatsioonis muutma?

### Vastajate kaasamine ja motiveerimine

- Kuidas töötajad võiksid küsitluse korraldamisesse suhtuda ja kuidas see tulemusi mõjutab?
- Kui palju töötajaid tahame uuringusse kaasata?
- Kuidas me motiveerime töötajaid uuringus osalema?
- Kuidas on praktiliselt ja tehniliselt korraldatud uuringus osalemine?
- Kas ja kuidas tagame vastajate anonüümsuse?

### Tehnilised küsimused

- Milline võiks olla uuringu läbiviimise ajakava?
- Millised on meie tehnilised võimalused uuringu läbiviimiseks ja analüüsiks?
- Kes kuuluvad uuringu läbiviimise projekti meeskonda, rollide jaotus?
- Kui palju on meil ajalist ja rahalist ressursi uuringu tegemiseks?
- Kas ja milliste tegevuste läbiviimiseks oleks mõistlik partnereid kaasata?

Vaata lähemalt



# Registreeruge järgmisesse uuringusse

Palgainfo Agentuur tänab kõiki tööandjaid, töötajaid ja tööotsijaid 2016. aasta sügise tööturu- ja palgauuringu osalemise eest. Samuti täname toetajaid ja partnereid, kes aitasid uuringut läbi viia.

Seekordse uuringu tulemused ilmuvad kahes osas: „Töötasud ja trendid tasustamises sügis-talvel 2016/17“ ning „Trendid tööturul, töötajate tööturukäitumine ja ootused tööandjatele sügis-talvel 2016/17“.

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

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

## Uuring koosneb:

- Tööturu- ja tasustamise trendide küsitlus.
- Organisatsioonide palgauuring (töötasude turuvõrdlus).

## Uuringu osalejale pakume:

- Ülevaade tööturu ja tasustamise trendidest kevadel ja suvel 2017.
- Juurdepääs töötasude andmebaasile 10 ametirühma ja 30 töövaldkonna lõikes. [Vaata lähemalt.](#)
- Töötasude analüüsid soodushinnaga. [Vaata näidiseid.](#)
- Agentuuri profipakett soodushinnaga. [Vaata profipaketi pakkumist.](#)
- Osalemine uuringu tulemuste tutvustusüritusel soodushinnaga.

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

Osale uuringus tööandjana >

Osale uuringus töötajana >

# Palgainfo Agentuuri uuringud

## Palgainfo Agentuuri töötasude uuring ja analüüs

Palgainfo Agentuur kogub töötasude andmeid nii organisatsioonidelt kui ka töötajatelt. Erinevad andmeallikad, aga sarnane andmete kogumise meetodika annab tasakaalustatud pildi tööturul toimuvast.

Töötajatelt kogutakse töötasude andmeid veebiankeediga, organisatsioonid täidavad töötasude ankeedi tabeli kujul (xlsx-formaadis).

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 tasemete järgi ametirühmadeks, nt juhid, tippspetsialistid jne, ning sisu järgi töövaldkondadeks, nt ehitus ja elektritööd, ost, müük ja turundus vms.

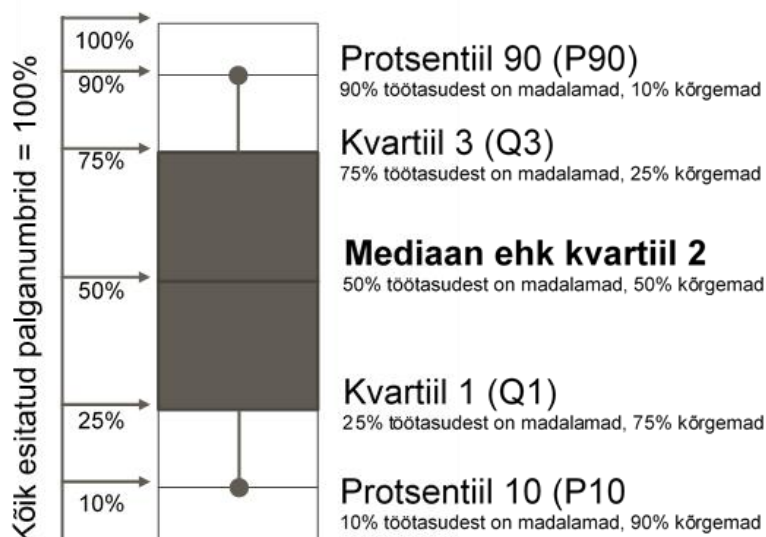
Uuringuid viiakse läbi kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. Lisaks töötasude suurusele uuritakse ka töötasude muutusi ja muutuste põhjuseid ning töötasu komponente.

### Töötasude statistiline analüüs

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

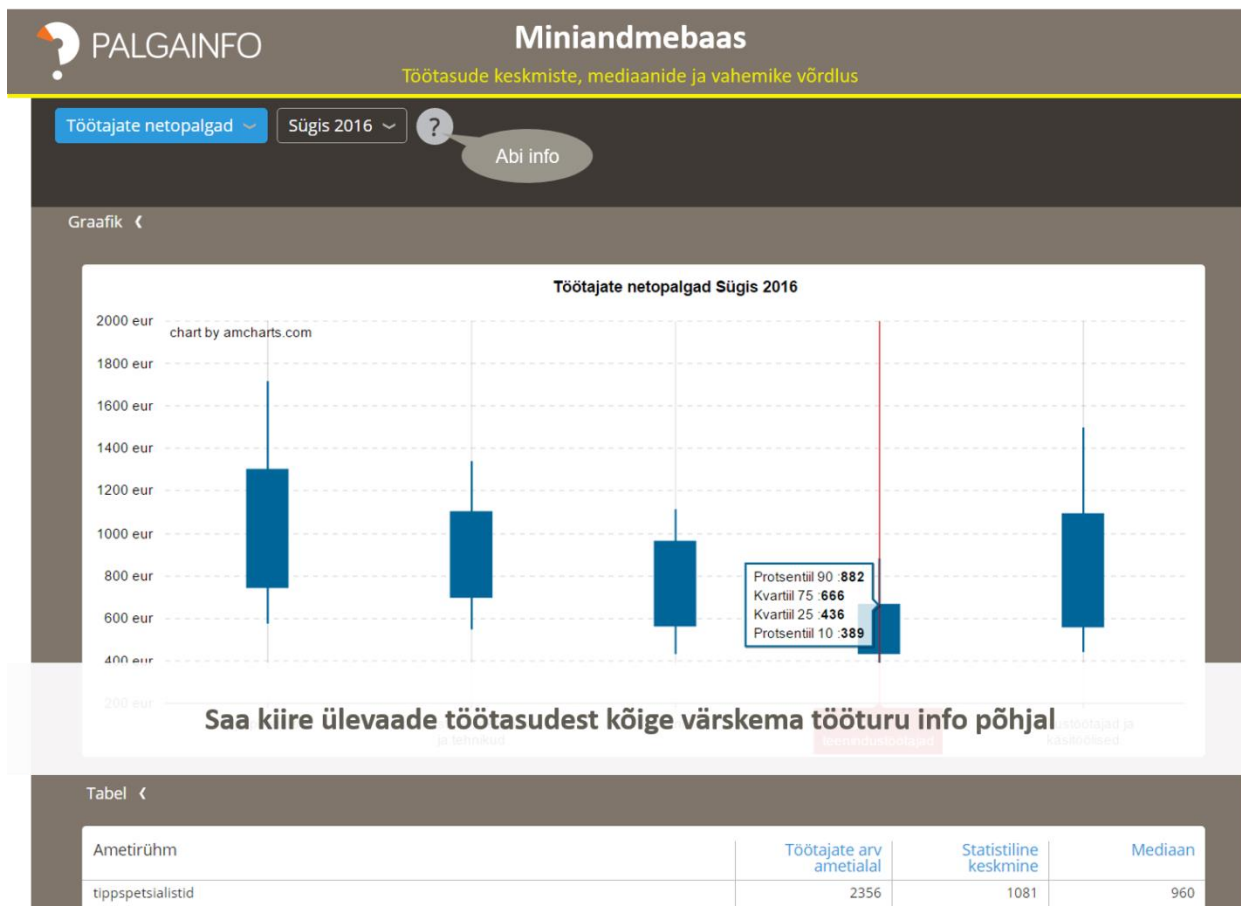
Andmebaasides ja töötasude statistilise analüüsi andmefailis on avaldatud töötasude keskmised, mediaanid, protsentiilid ja kvartiilid, mille selgitused on toodud allpool oleval joonisel.

### Küünlagraafiku joonis



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

**Miniandmebaasis** saab vaadata organisatsioonidelt ja töötajatelt kogutud töötasusid 10 ametirühma ja 30 töövaldkonna kohta, kasutades erinevaid filtreid, nagu näiteks organisatsiooni töötajate arv või tegevusala. **Profiaandmebaasis** 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) ja tabelina.



**Vaata lähemalt**

[Miniandmebaasi kasutamine](#)

[Profipakett](#)

[Töötasude analüüsid](#)

## Uuringute läbiviimise ajalugu ja põhimõtted

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele. Uuringute tegemist alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga viidi esimest korda läbi tööandjate palgauuring. Käesolev uuring on järjekorras kaheteistkümnes.

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 põhised. Lisaks saab kasutada vastaja taustaandmeid nagu sugu, vanus, haridus jms. Tööandjate tööturu ja veebiküsitluses osaleb tavapäraselt üle 300 organisatsiooni esindaja.

### Kolme viimase uuringu fookuses olnud teemad

Kevad 2016 TÖÖANDJAD	Kevad 2016 TÖÖTAJAD
Tööandjate hinnangud ja käitumine tööturul.	Töötajate tööturukäitumine, sh tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel.
Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks.	Töötajate rahulolu, motivatsioon ja sidusus, häirivad olukorrad.
	Puudumiskäitumine.
	Tööaeg ja tööaja korraldus.
	Töötajate netotöötasud ja netotöötasu ootused.
Töötasude muutused ja muutuste põhjused.	Töötasude muutused ja muutuste põhjused.
Töötasu osad.	Töötasu osad.

Sügis 2015 TÖÖANDJAD	Sügis 2015 TÖÖTAJAD
Muutused tööjõuvajaduses ja töötajate arvus, aktiivsus tööturul.	Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada.
Sobivate kandidaatide ebapiisavuse põhjused.	Huvipakkuvatele töökuulutustele mitte-reageerimine.
Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks.	Töötajate mobiilsus ja kaugemal tööl käimise tingimused.
Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud.	Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud.
	Tööaja ja töökoha korraldus, tegelikkus ja eelistused.
Hinnangud töötingimuste vastavusele töötajate ootustele ja töötajate motivatsioonile ning heaolule.	Rahulolu töötingimuste ja töötasuga, majanduslik toimetulek.
	Motivatsioon, heaolu ja häirivad olukorrad töö juures, vooseisundi kogemine.
Töötasu osad.	Töötasu osad.
Soodustused.	Soodustused.
Tasustamise põhimõtted.	
Palgainfo kasutamine.	

Kevad 2015 TÖÖANDJAD	Kevad 2015 TÖÖTAJAD
Muutused tööjõuvajaduses ja töötajate arvus.	Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada.
Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks.	Sobivad tööpakkumised ja töövormid.



	Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha valikul.
Tööandja maine komponendid, tegevused tööandja maine parandamiseks.	Tööandja maine komponendid.
Motivatsioon ja töökorraldus, haaratus.	Motivatsioon ja töökorraldus, haaratus.
	Ootused ja hinnang vahetule juhile.

Sügis 2014 TÖÖANDJAD	Sügis 2014 TÖÖTAJAD
Hinnang värbamisolukorra muutustele ja sellele reageerimine.	Aktiivsus tööturul.
Töötajate värbamise praktikad ja kogemused, proovitöö kasutamine.	Tööle kandideerimise praktikad.
Kandidaatide eelistamine.	Töökuulutustele mittereageerimise ja tööpakkumistest loobumise põhjused.
Töötajate leidmine välisriikidest ja selle peamised takistused.	
Juhtimispraktikad ja töökorraldus.	Motivatsioon ja töösse suhtumine.
Töö tasustamise süsteemi eesmärgid ja hinnang süsteemile.	Rahulolu töötasuga ja majanduslik toimetulek.
	Rahulolu tööga ja häirivad olukorrad.

## Uuringu läbiviimine

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

Töötajate ja töötajate küsitluse kaasamine toimub peamiselt CV Keskuse ja Agentuuri andmebaaside kaudu e-kirja teel. Lisaks on aidanud küsimustikku levitada GoWorkaBit, Haridustöötajate Liit, Üliõpilaskondade Liit, Ametiühingute Keskkliit ja teised 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-anonüümselt. 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.