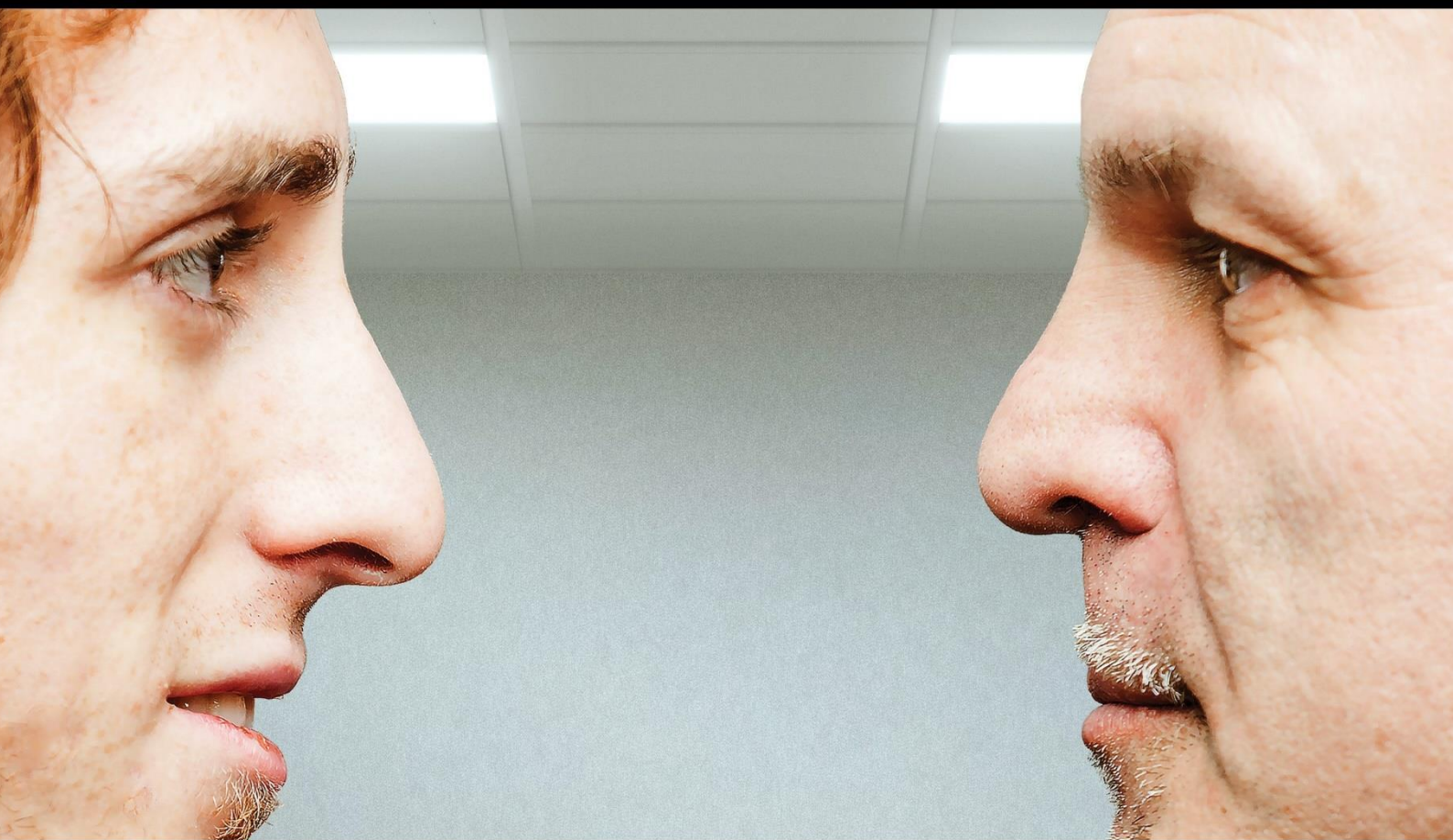


OOTUSED TÖÖANDJALE



PÕLVKONDADE ERINEVUSED

EESTI MAHUKAIMA TÖÖTURU-UURINGU ANDMETEL

TÖÖTASUDE ERINEVUSED VANUSEGRUPPIDES

Noorte palgaootus on keskmisest madalam

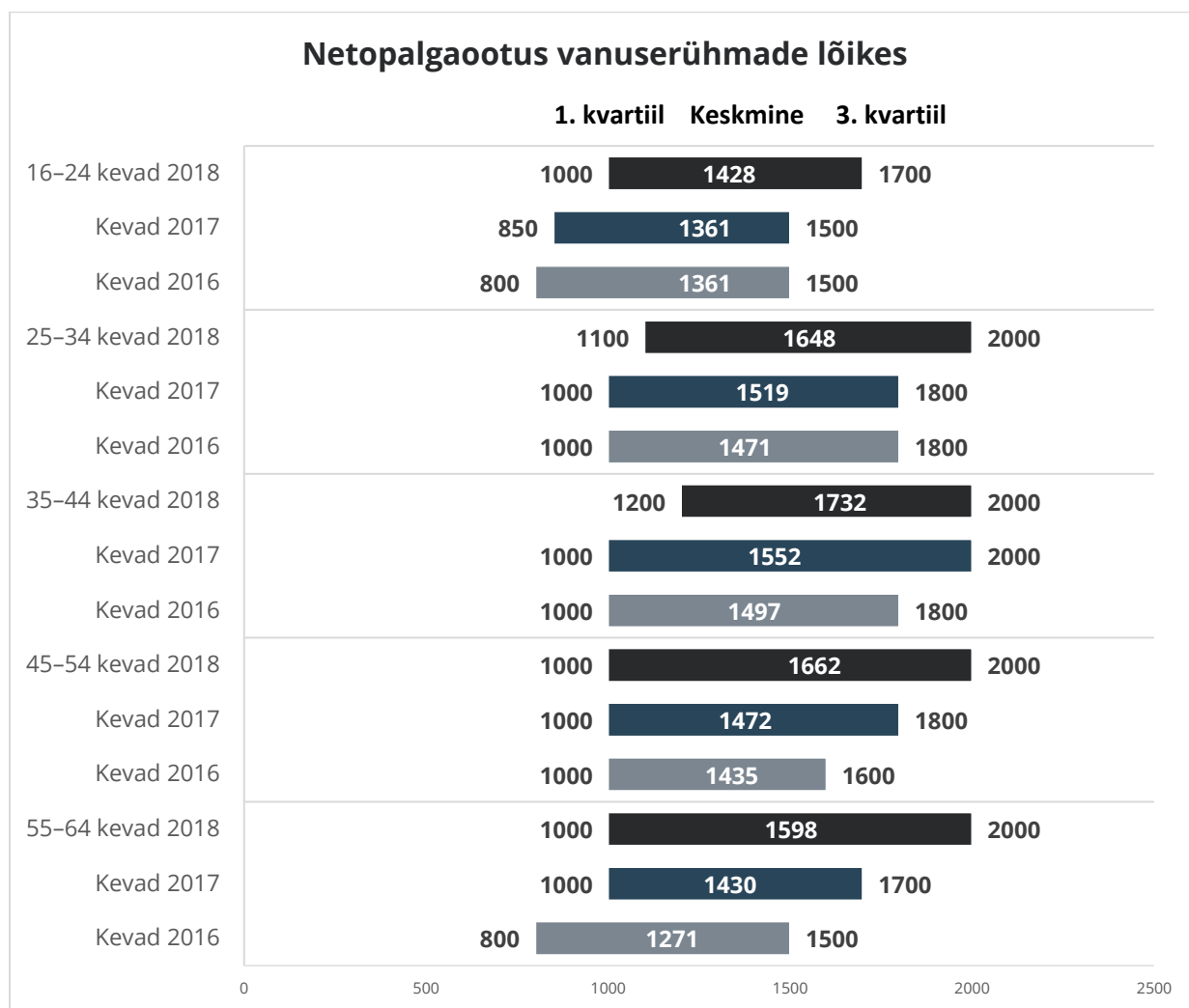
Noorte (16–24 aastaste) keskmine netopalgaootus oli 2018. aasta kevadel 1428 eurot, mis on teiste vanuserühmade palgaootusest märksa madalam. 25–34 aastased soovisid keskmiselt 1648 eurot ja 35–44 aastased 1732 eurot kätte teenida. Veidi madalam oli palgaootus ka 55–64 aastaste rühmas, kes soovisid keskmiselt 1598 eurot kätte teenida.

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee tööturu- ja palgauuringus küsitakse töötajate ja tööotsijate käest, millistel ametitel nad sooviksid töötada ning milline on nende netopalgaootus soovitud ametitel.

Võrreldes teiste vanusegruppidega soovib noortest väga väike osa mootorsõidukijuhtide ning seadme- ja masinaoperaatoritena töötada.

Graafikul on esitatud palgaootuse 1. kvartiil, millest 25% ootustest on madalamad, ning 3. kvartiil, millest 25% ootustest on kõrgemad.

Võrreldes 2017. aasta kevadega on noorte palgaootus kasvanud 5%, samas kui 24–34-aastaste palgaootus on kasvanud 8% ja 35–44-aastastel 12%.



Noorte töötasud on madalamad

Palgaootus on seotud saadava töötasuga.

Võrreldes teiste vanuserühmadega on noorte keskmine brutotöötasu madalam.

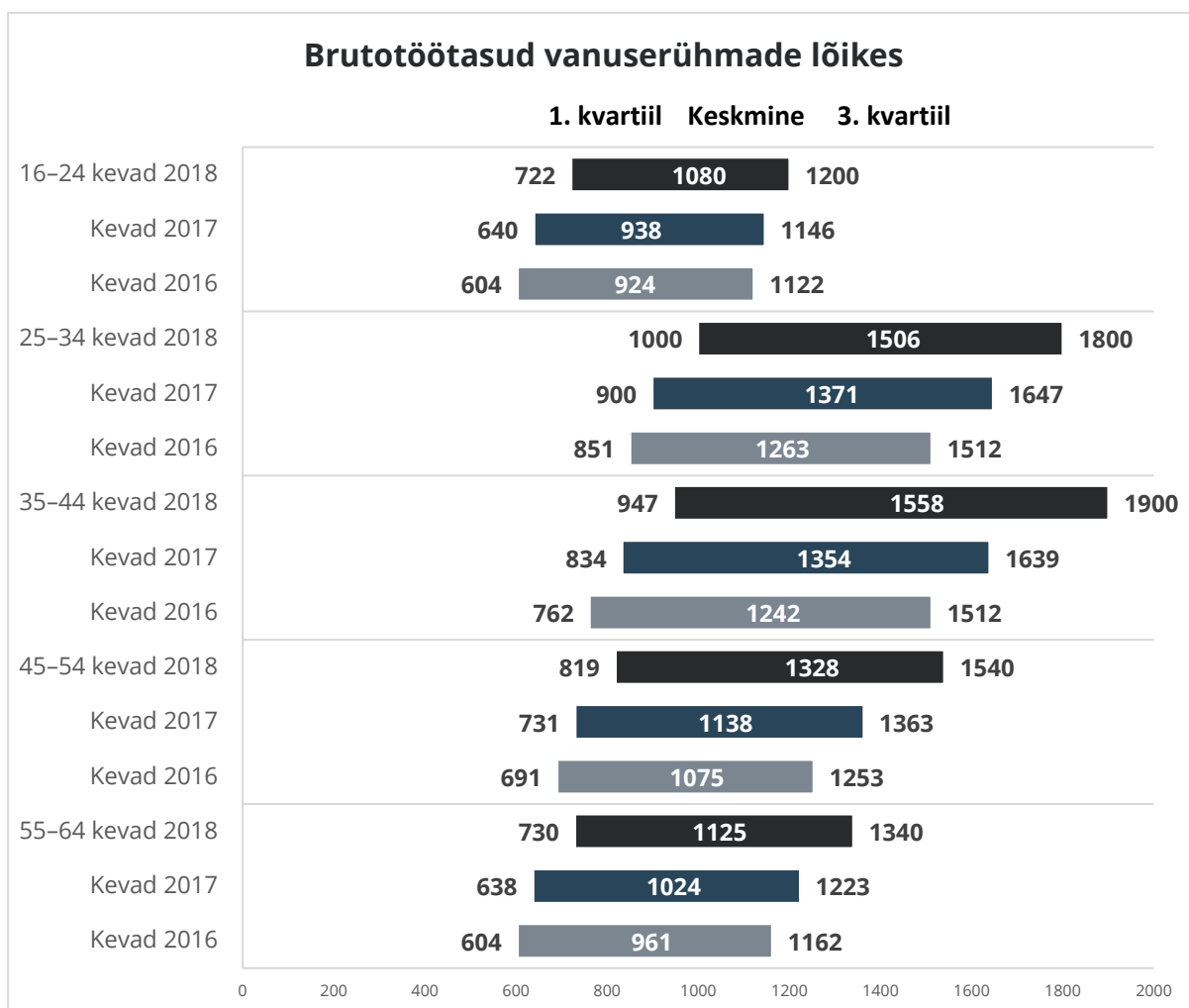
Ühelt poolt tuleb see sellest, et noored töötavad sagedamini müügi- ja teenindustöötajatena, kelle töötasud on madalamad. Vaadates aga keskmisi töötasusid ametirühmade ja vanusegruppide lõikes, on näha, et noorte keskmine töötasu on kõigis ametirühmades madalam. Selle põhjus võib olla vähene töökogemus ja alles omandatavad erialased oskused.

Graafikul on esitatud brutotöötasu 1. kvartiil, millest 25% ootustest on madalamad, ning 3. kvartiil, millest 25% ootustest on kõrgemad.

Võrreldes 2017. aasta kevadega oli selle aasta kevadel noorte brutotöötasu 15% suurem.

Enam vähem sama palju oli muutunud brutotöötasu ka 35–44 ja 45–54 aasta vanustel töötajatel. 25–34 ja 55–64 aastaste töötajate keskmine brutotöötasu suurenes aastaga 10%.

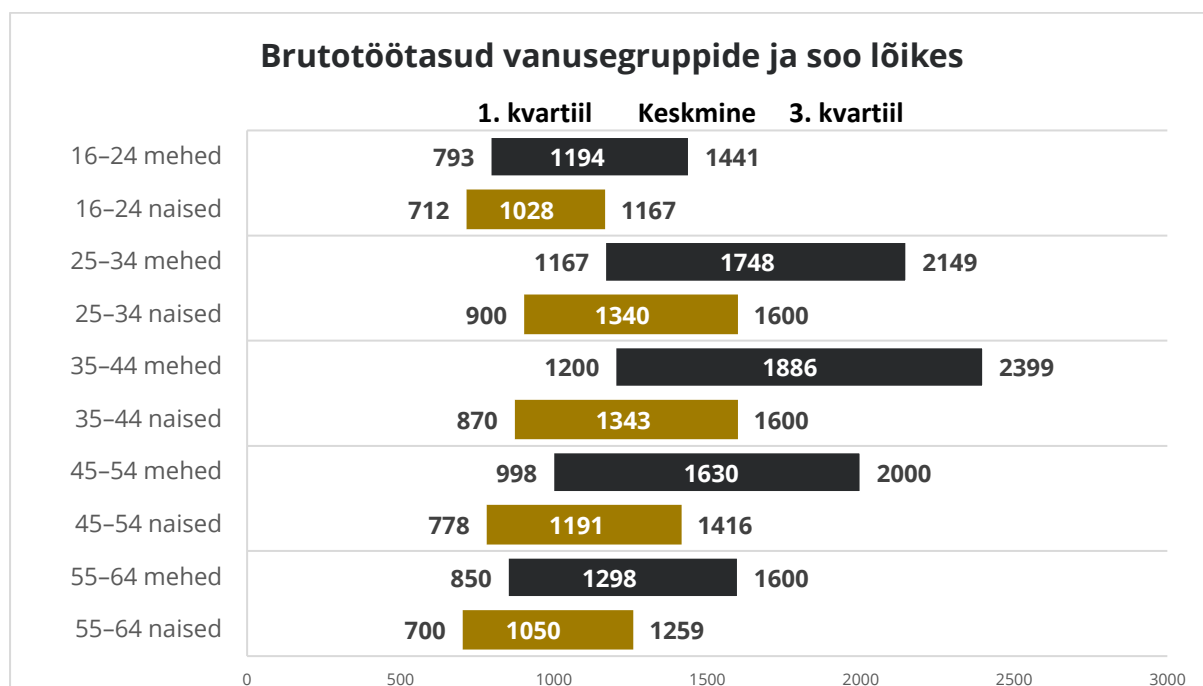
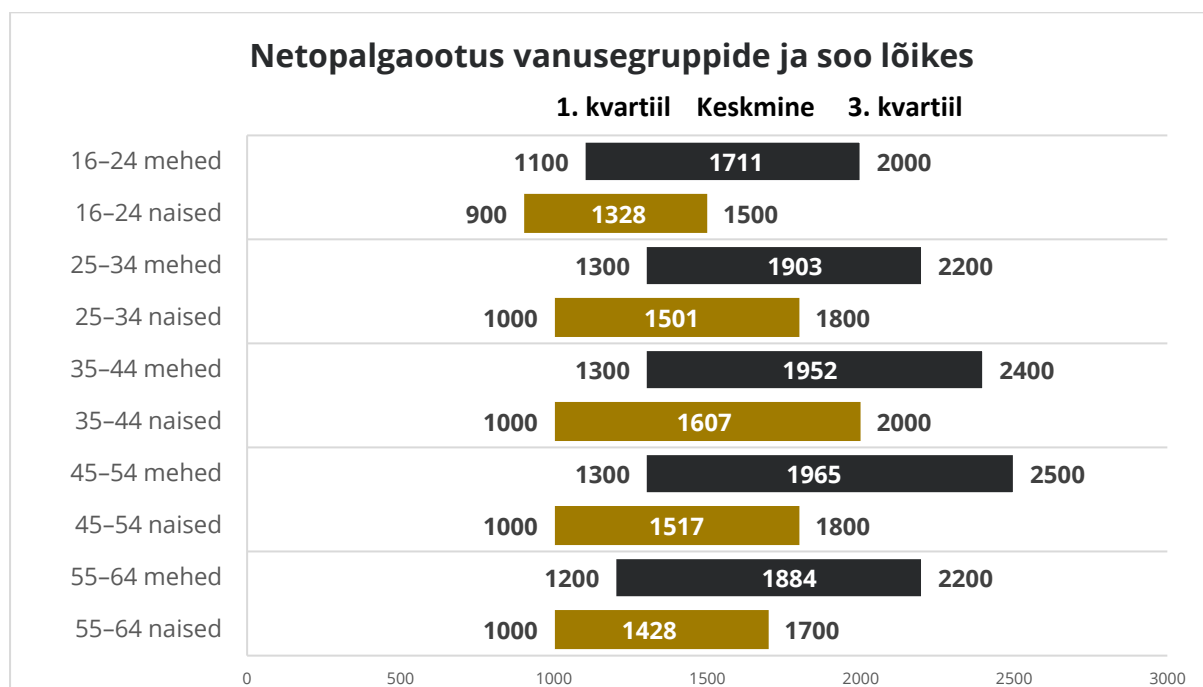
Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, millisel ametil nad töötasid ja kui suur oli nende brutotöötasu aprillikuu töö eest. Iga amet kuulub taseme järgi ametirühma. Osalise tööajaga töötajate töötasu on vastavalt tööajale ümber arvatud täistööajale.



Naiste palgaootus ja töötasu on madalam kõigis vanusegruppides

Lisaks erinevustele vanusegruppide lõikes, **erinevad palgaootused ka sooliselt** – meeste palgaootused on kõigis vanusegruppides naiste omadest kõrgemad. Suuremad on meeste ja naiste palgaootuste erinevused 45–54 vanusegrupis.

Teiselt graafikult on näha, et naiste brutotöötasud on meeste töötasudest madalamad kõigis vanusegruppides. Suuremad erinevused on 35–44 vanusegrupis. Naiste ja meeste palgaerinevused tulenevad suures osas erinevast tööde jaotusest tööturul ehk segregatsioonist.



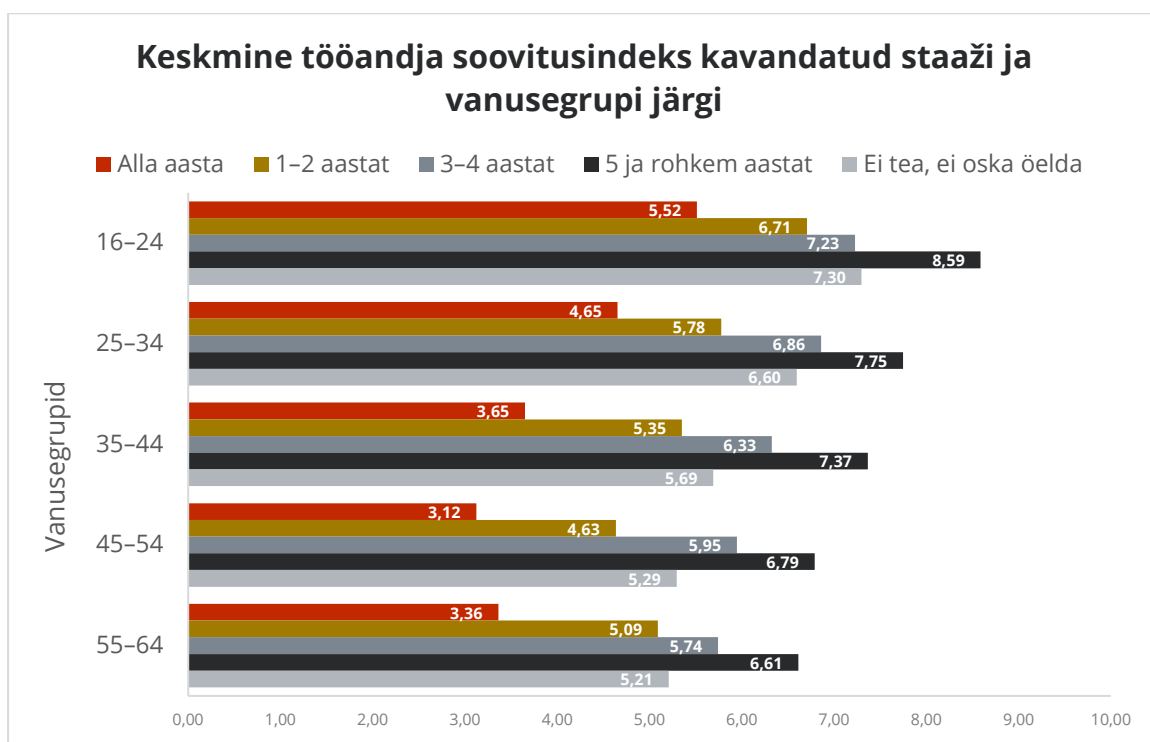
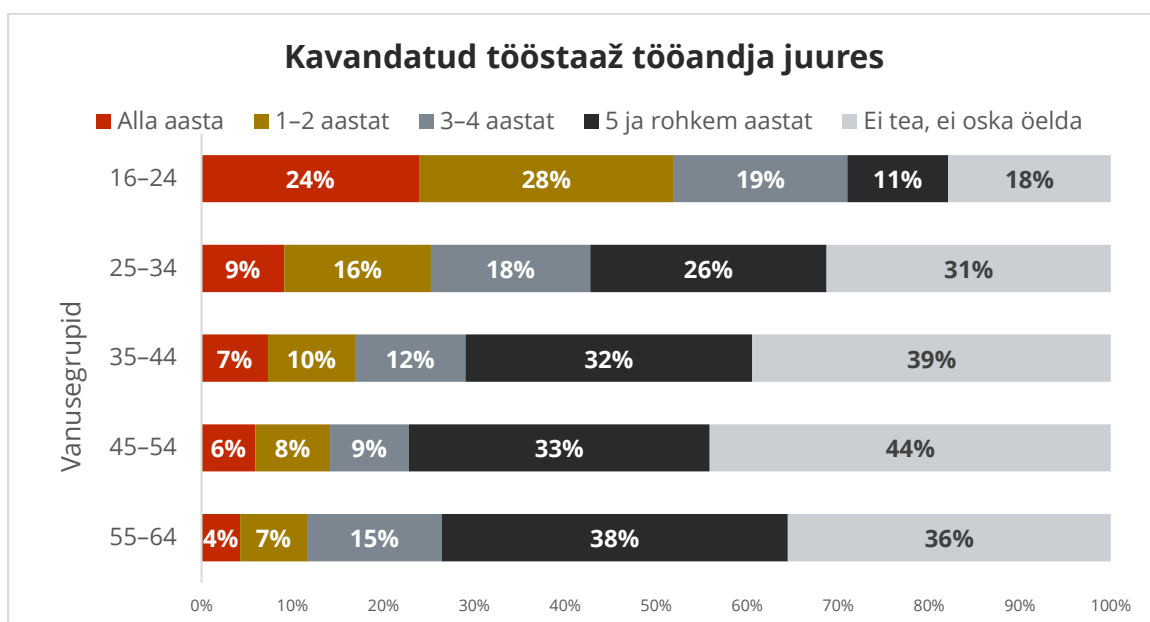
KAVANDATUD STAAŽ JA SOOVITUSINDEKS

Uuringust selgus, et **veerand (24%) noortest ei kavatse üle aasta oma tööandja juures töötada** ning vaid iga kümnes kuni 24-aastane töötaja plaanis oma praeguse tööandja juures töötada kauem kui viis aastat.

Vanusegruppide lõikes ei osanud 45–54 aastastest pea pooled (44%) öelda, kaua nad oma praeguse tööandja juures töötada

kavatsevad. Noorte seas oli kõige vähem (18%) neid, kes ei osanud öelda, kaua nad oma praeguse tööandja juures töötada plaanivad.

Kui võrrelda praeguse tööandja juures kavandatud staaži ja keskmist tööandja soovitusindeksit, on näha, et noored soovivad oma tööandjat suurema tõenäosusega, kuigi väga pikka staaži tööandja juures ei kavanda.



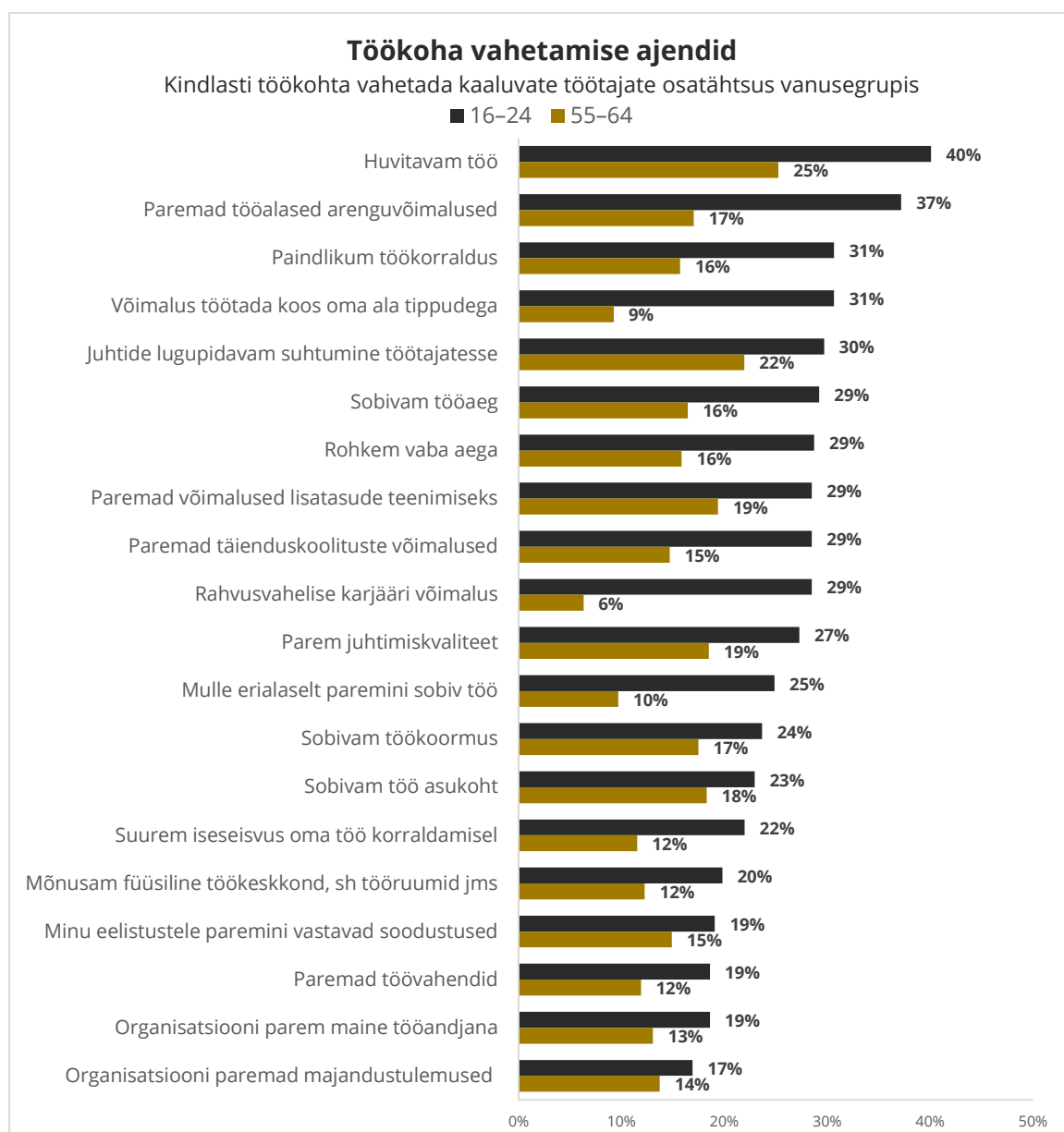
TÖÖKOHA VAHETAMISE AJENDID

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, kas ja milliste tingimuste muutumise korral vahetaksid nad töökohta, kui töötasu suurus oleks praegusega võrreldes sama. Graafikul on võrreldud 16–24 ja 55–64 aastaste vastuseid, kes märkisid, et nad kindlasti vahetaksid töökohta toodud tingimuse muutumisel.

Noorematest vastajatest vahetaksid 40% töökohta, kui neile pakutakse huvitavam töö, paremaid tööalaseid arenguvõimalusi, paindlikumat töökorraldust, sh kodus töötamist, ning võimalust töötada oma ala tippudega.

Vanemad, 55–64 aastased vastajad ei ole nii altid töökohta vahetama. Veerand (25%) neist vahetaks töökohta, kui neile pakutaks suuremat iseseisvust oma töö korraldamisel. Töökohta vahetama ajendaks neid ka juhtide lugupidavam suhtumine töötajatesse ning paremad võimalused lisatasude teenimiseks.

Suuremad erinevused nooremate ja vanemate vastajate töökohta vahetamise ajendites on rahvusvahelise karjääri võimaluste, oma ala tippudega töötamise ning tööalaste arenguvõimaluste osas, mis noori rohkem töökohta vahetama ajendavad.



TÖÖANDJA VALIKU KRITEERIUMID

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee 2017. aasta sügisel korraldatud tööturu- ja palgauuringus osalejatel paluti hinnata, millised tegurid on nende jaoks olulised tööandja kasuks otsustamisel, kui neil on võimalus valida.

Graafikul on võrreldud 16–24 ja 55–64 aastaste vastuseid, kes märkisid, et nimetatud tegur on nende jaoks väga oluline.

Tööandja valikukriteeriumid olid jaotatud seitsmesse gruppi: organisatsiooni maine, soodustused ja hüved, väärtused, meeskond, töökorraldus, innovatsioon ning õppimine ja areng.

Nii nooremate kui vanemate vastajate jaoks oli kõige olulisem tööandja valikukriteerium see, et organisatsioon oleks stabiilne ja kindel tööandja, samuti oli mõlema vanusegrupi jaoks oluline, et tööandja investeeriks kaasaegsetesse töövahenditesse. Vähem olulised kriteeriumid

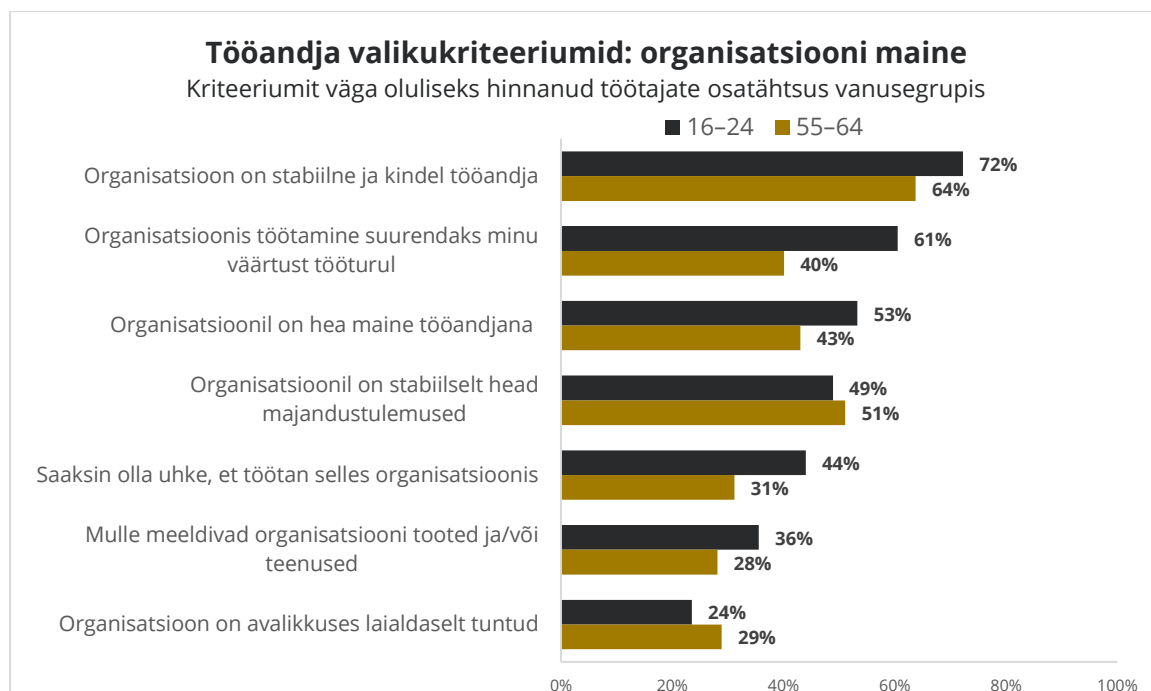
olid kultuuritarbimise ja huvihariduse toetamine ning heategevusse panustamine.

Nooremate vastajate jaoks oli oluline veel see, et neile jääks piisavalt vaba aega hobide, pere jms tegelemiseks ning et tööandja väärtustaks töötajate erialast arengut.

Vanemate vastajate jaoks oli oluline, et organisatsioonis töötaksid oma ala professionaalid, rahvusvahelise karjäärivõimalused olid aga vähem olulised.

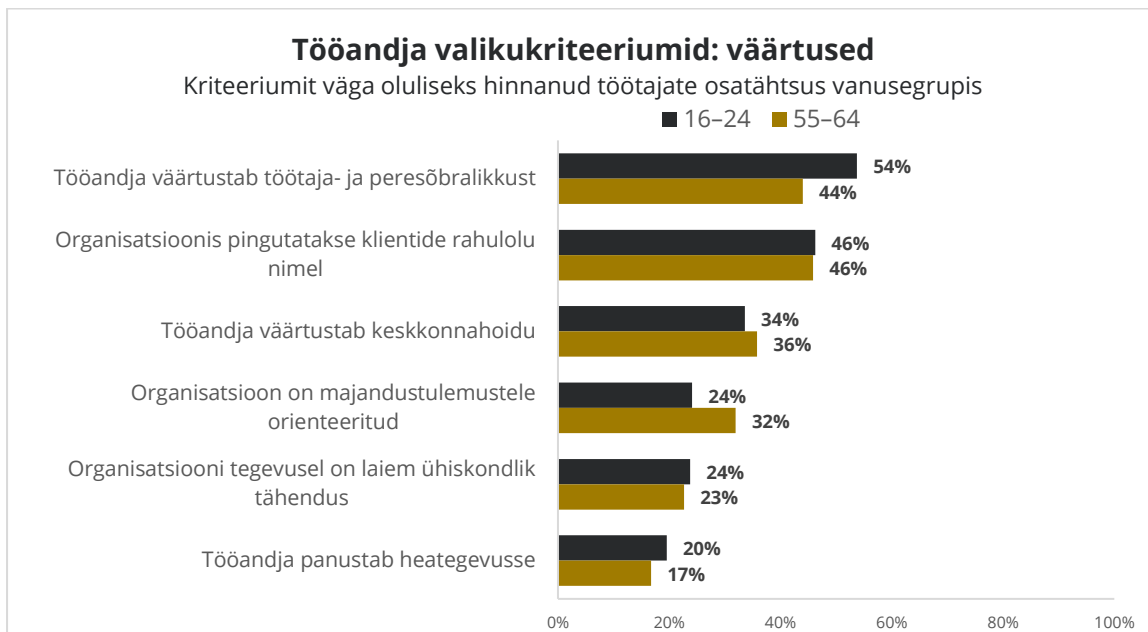
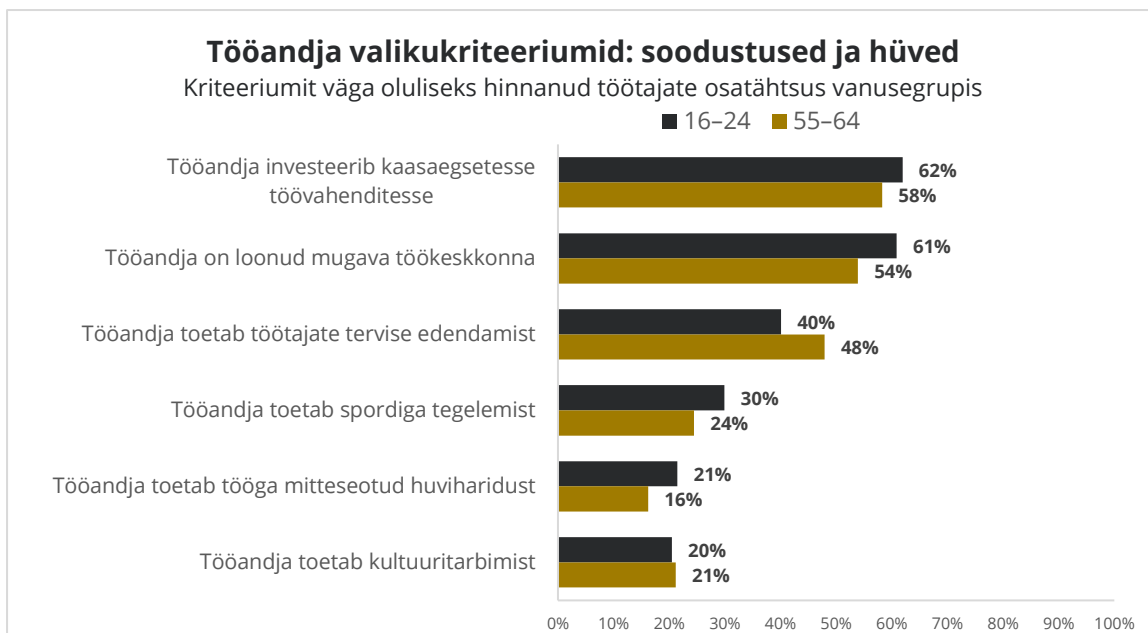
Kõige suuremad erinevused nende kahe vanusegrupi hinnangutes olid kriteeriumi osas „tööandja toetab organisatsioonisest karjääri“, mis oli noorematele märksa olulisem.

Organisatsiooni maine osas erinesid 16–24 ja 55–64 aastaste vastused kõige enam väite osas „organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul“, mis oli suurema hulga nooremate vastajate jaoks olulisem.



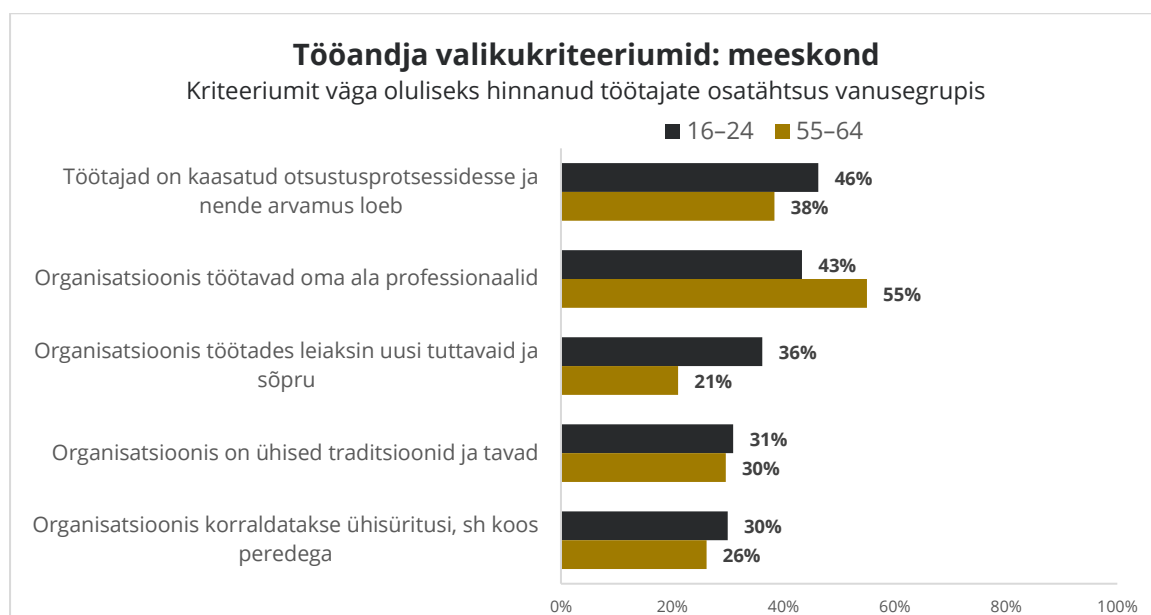
Soodustuste ja hüvede osas olid nooremate ja vanemate vastajate hinnangud üsna sarnased. Nooremate hulgas oli rohkem neid, kelle jaoks on tööandja valikul väga oluline mugav töökeskkond, ligi poolte vanemate vastajate jaoks oli aga väga oluline, et tööandja toetaks töötajate tervise edendamist.

Väärtuste olulisus tööandja valikul on võrreldavates vanusegruppides samuti sarnane. Suuremad erinevused olid töötaja- ja peresõbralikkuse väärtustamisel, mis oli noorematele olulisem. Vanematele vastajate seas oli mõnevõrra rohkem neid, kes hindasid väga oluliseks organisatsiooni majandustulemustele orienteeritust.



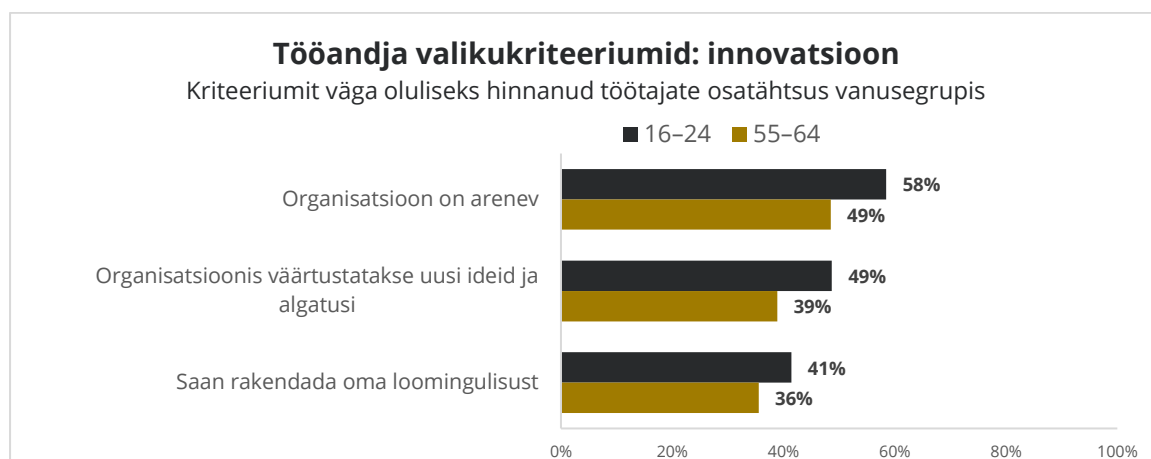
Meeskonna puhul erinesid 16–24 ja 55–64 aastaste vastused kõige enam selles osas, et nooremate seas oli rohkem neid, kes pidasid tööandja valikul väga oluliseks uute tuttavate ja sõprade leidmise võimalust. Vanemad vastajate seas oli aga rohkem neid, kes hindasid väga oluliseks, et organisatsioonis töötaks oma ala professionaalid.

Töökorralduse juures oli kahe kolmandiku (65%) noorte jaoks väga oluline, et neile jääks piisavalt vaba aega hobide, pere jms tegelemiseks. Vanematest vastajatest hindasid seda kriteeriumit väga oluliseks alla pooled. Noortega võrreldes oli 55–64 aastaste seas rohkem neid, kes pidas oluliseks, et nad saaksid ise vastutada oma töökorralduse ja tulemuste eest.



Innovatsioon. Nooremate vastajate seas on rohkem neid, kelle jaoks oli väga oluline, et organisatsioon oleks arenev, väärtustaks uusi ideid ja algatusi ning nad saaksid rakendada oma loomingulisust.

Õppimise ja arengu võimalused on noortele olulisemad kui vanematele töötajatele. Suuremad erinevused vastajate hinnangutes olid organisatsioonisiseste ja rahvusvahelise karjäärivõimaluste osas, mis on üsna suurele osale noortest väga olulised tööandja valikukriteeriumid.



TÖÖTURU- JA PALGAUURING – 2X2 UURING

Uuringu korraldus

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, 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.

Uuringus on esindatud üle 400 ametinimetuse. Tööde süstematiseerimiseks kasutab Palgainfo Agentuur sarnaselt statistika-ametitega Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) soovitatud rahvusvahelist ametite klassifikaatorit (ISCO).

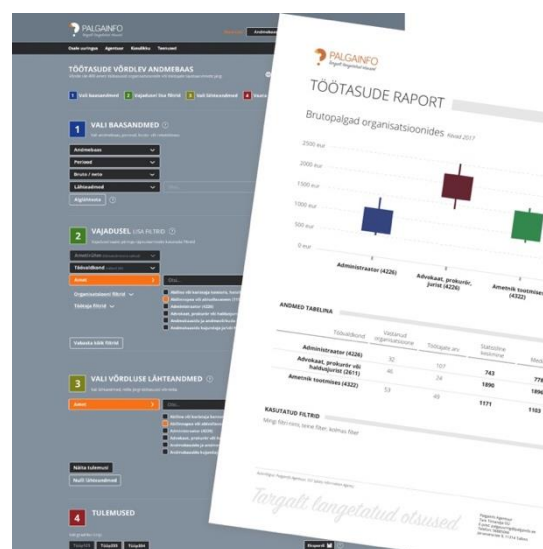
2 korda aastas



**2 allikat:
organisatsioonid
töötajad**

Töötasude andmebaas

Agentuur avaldab värsked töötasude andmed oma kodulehel töötasude andmebaasis kahe nädala jooksul 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 10 ametirühma kohta, kasutades filtreid, nagu näiteks organisatsiooni töötajate arv või tegevusala.

Profiandmebaasis saab vaadata ja võrrelda üle 400 ameti (ISCO nelja- või kuuekohaline kood) töötasude andmeid. Päringuid saab teha erinevate filtrite abil, korraga saab kasutada mitut filtrit. Töötasude andmed kuvatakse graafiku ja tabelina. Andmeid saab eksportida tabeli, pildi ja PDF-formaati.

Vaadake lähemalt:

Töötasude andmebaas

Töötasude analüüsid

2X2 TÖÖTURU- JA PALGAUURINGUS

OSALEJAD

Palgainfo Agentuur kogub tööturu- ja palgauuringu andmeid selleks, et pakkuda töötasude turuvõrdlust ning töötajate tööturukäitumise, rahulolu ja motiveerituse võrdlusandmeid. Analüüsi tulemusi ei laiendata kogu Eestile. Andmete esinduslikkust hinnatakse eelkõige ametite ja/või võrdlusgruppide kaupa.

Kokku osales kevadel 2018 korraldatud organisatsioonide veebiküsitluses 519 organisatsiooni esindajat.

Tegevusalade lõikes oli rohkem töötasude andmeid riigivalitsemise ja -kaitse, hariduse, tööstuse ja kaubanduse tegevusaladelt, kuid ka mitmed teised valdkonnad on hästi esindatud.

Organisatsioonide uuringus osalejate seas on ülekaalus suuremad tööandjad ja need, kes teadlikumalt palkasid ja tööjõukulusid

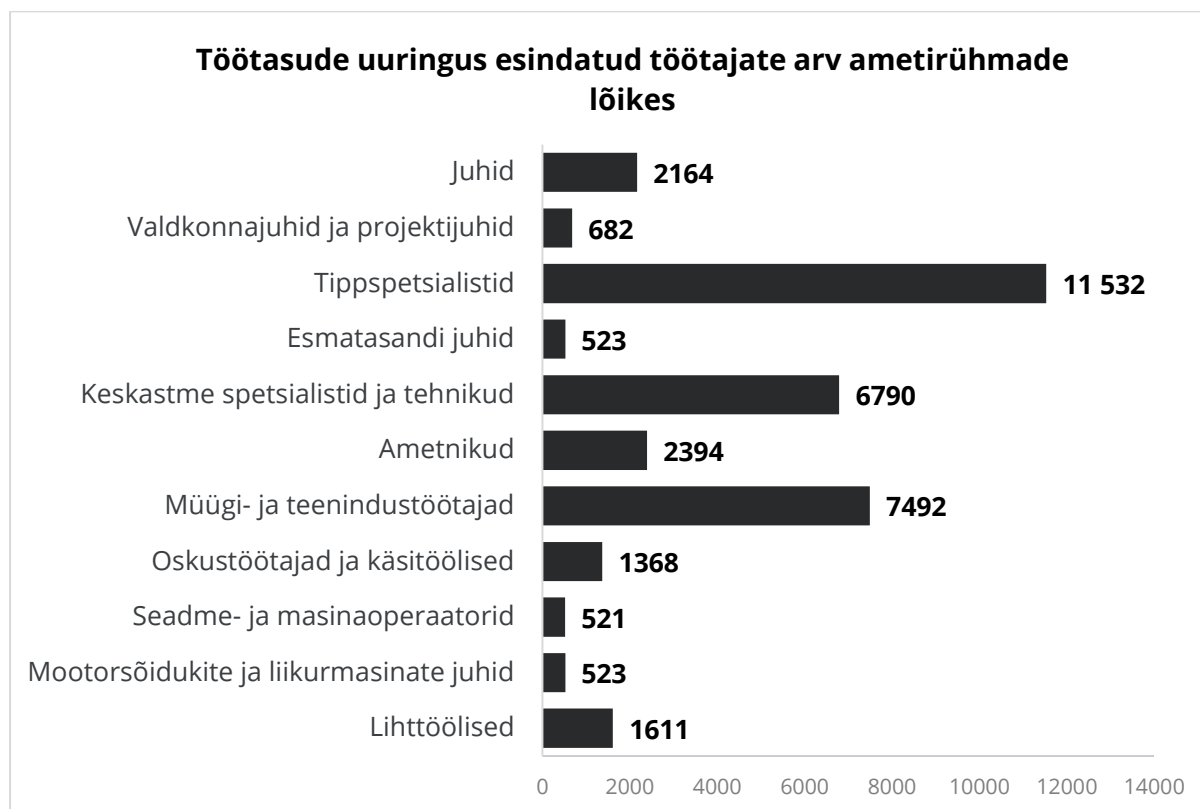
kujundavad. See mõjutab ka töötasude tasemeid.

Töötajate uuringu kaudu kogutakse üsna palju andmeid ka väiksematest ettevõtetest ja organisatsioonidest, mis aitab analüüsi tulemusi tasakaalustada. Töötajate ja organisatsioonide uuringutega kogutud andmeid võrreldes on suuremad erinevused juhtide ja tipp-spetsialistide töötasudes.

Töötajate uuringus osales 2018. aasta mais 9067 inimest, neist 86% ehk 7811 oli aprillis tööga hõivatud, 14% ei töötanud.

Kokku koguti töötasude andmeid 36 179 töötaja kohta.

Ametirühmade lõikes on rohkem andmeid tippspetsialistide, keskastme spetsialistide ning müügi- ja teenindustöötajate kohta.



OSALEGE SÜGISESES 2X2 TÖÖTURU- JA PALGAUURINGUS

Palgainfo Agentuur kutsub kõiki tööandjaid, töötajaid ja tööotsijaid osalema 2018. aasta sügisel korraldatavas tööturu- ja palgauuringus.

Uuringu ajagraafik

Oktoober 2018

- Tööandjate veebiküsitlus: põhipalkade muutused, lisatasud ja soodustused
[Vastata saab SIIT.](#)

November 2018

- Organisatsioonide palgauuring: ametite töötasud, sh lisatasud
- Töötajate tööturu- ja palgauuring (veebiküsitlus): töötasud, lisatasud, soodustused ja ootused tööandjale

Palgauuringus osalejale pakume:

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



Registreerun uuringusse