Palgauuringu Sügis-Talv 2013-2014 läbiviimine ja fookus

Palgainfo Agentuur viib tööandjate ja töövõtjate küsitlusi läbi kaks korda aastas – aprilli ja oktoobrikuu palkade kohta. Lisaks küsime ka mitmete muude tegurite kohta, mis võivad tööjõuhinda mõjutada, samuti uurime töötasudes toimunud muutusi ja töövõtjate palgaootusi.

Käesoleva aasta kevadel piloteerisime uuringut Lätis ja Leedus. Kokku osales Baltikumi uuringus 705 tööandjat ja ligi 20 tuhat töövõtjat. Eestis avaldas uuringus osalemise soovi 350 tööandjat, andmed esitas 283 tööandjat. 4. novembriks 2013 oli uuringus osalemise soovi avaldanud üle 450 tööandja, mis on oluliselt rohkem kui eelnevatel kordadel.

Töötasu on ühelt poolt töö väärtus tööandja jaoks, teisalt tööjõuhind, mis sõltub töövõtjate palgasoovidest. Adekvaatse hinna kujundamiseks on mõlemal poolel vaja infot. Just seepärast küsitleb Palgainfo Agentuur mõlemaid osapooli – nii tööandjaid kui töövõtjaid – ning pakub neile infot turul toimuva kohta.

Artiklis anname ülevaate Palgauuringu Sügis-Talv 2013-2014 peamistest uurimisküsimustest, metoodikast ja läbiviimisest ning raportitest.

Palgauuring Sügis-Talv 2013-2014 fookus

Tööandjate ja töövõtjate palgauuring koosneb kahest osast – tööturu küsitlusest ja töötasude uuringust.

Isikuomadused ja nende mõju tööturu käitumisele. Sel sügisel on palgauuringu üks fookus isikuomadustel. Lisaks sellistele taustaandmetele nagu sugu, vanus, haridustase, amet, tööstaaž, elukoht jms mõjutavad tööturu käitumist kindlasti ka isikuomadused. Koostöös Tartu Ülikooli majandusteaduskonnaga analüüsime isikuomaduste mõju palgaootustele ja tööturu käitumisele, mis on töövaldkonna uuringutes uus lähenemine. Samuti uurime, kas teatud isikuomadused on tööandjate hinnangul tööturul rohkem väärtustatud kui teised.

Isikuomaduste määratlemiseks kasutame psühholoogias tuntud suure viisiku lihtsustatud küsimustikku, kus vastajatel palutakse 5-palli skaalal hinnata, kuivõrd kehtivad toodud kümme iseloomu omadust nende kohta. Iga isikuomaduse kohta on esitatud kaks äärmuslikku iseloomu omaduste kirjeldust.

Isikuomadus	Iseloomu omadus 1	Iseloomu omadus 2
Neurootilisus või ka emotsionaalne stabiilsus	rahulik, emotsionaalselt tasakaalukas	ärev, kergesti ärrituv
Ekstravertsus	aktiivne, entusiastlik	endassetõmbunud, vaikne
Avatus kogemusele	uutele ideedele ja kogemustele avatud, elava fantaasiaga	harjumuspärast eelistav, mitte eriti loominguline
Sotsiaalsus	teistest hooliv, leplik	enesekeskne, skeptiline
Meelekindlus	kohusetundlik, distsiplineeritud	hooletu, nõrga tahtejõuga

Kuigi isikuomadusi hinnatakse sageli pikkade ja aeganõudvate testidega, võib neid uurida ka lühemate ja vähem ressursi nõudvate küsimustikega. Kui inimestelt küsida otse, kas nad kohusetundlikud või mitte, siis on tulemused üsnagi samad nagu küsides sama asja kümne küsimusega. (Samuel D.

Palgajutud
PALGAINFO AGENTUURI UUDISKIRI 11. NOV 2013 NR 2

Gosling, Peter J. Rentfrow, and William B. Swann Jr., *A very brief measure of the Big-Five personality domains*).

Palkade ja palgaootuste mõjutegurid. Lisaks isikuomadustele küsime töövõtjatelt, kuivõrd olulisel kohal on nende igapäevases elus alaealiste laste, vanemaealiste, puuetega inimeste või pikaajaliste terviseprobleemidega inimeste eest hoolitsemine. Uurime, kas ja mis põhjustel on nende tööelus olnud pikemaid kui 2 kuud kestnud mitte-töötamise perioode ja mis on nende elukorralduses esikohal, kas töö, suhted ja pere, samavõrd mõlemad või midagi muud. Kõik need on tegurid, mis võivad mõjutada nii palkasid kui palgaootusi.

Tuntud sotsiaalteadlane Dr Catherine Hakim on oma eelistuste teoorias (*preference theory*) toonud naiste puhul välja töö- ja eraelu eelistuste kolm gruppi – kodukesksed, töökesksed ning need, kes püüavad end mõlema vahel jagada.

Kui inimesel on esikohal kodu ja tema elus on olulisel kohal hoolduskohustus teiste pereliikmete eest, võib tööl käimine olla sekundaarse tähtsusega perele lisateenimise võimalus, mis mõjutab nii töökoha valikut kui palgaootust. Pikemad pausid tööelus võivad samuti kahandada nii reaalset palka kui palgaootust, kuna töölt eemalolekuga töövõimekus paratamatult langeb, kui just ei ole tegemist erialase täiendamise vms tõttu eemal olekuga.

Tööturul käitumine – töökoha vahetamise ajendid. Uurime ka tõmbe ja tõuke tegureid, mis panevad inimesi töökohti vahetama. Tööandjatelt küsime, millised on töölepingu lõppemise või lõpetamise sagedasemad põhjused, töövõtjatelt uurime, millistel ajenditel nad suurema tõenäosusega töökohta vahetaksid. Loetelus on toodud kogu kompensatsiooni paketi motiveerivad tegurid, välja on jäetud sellised tegurid nagu töölepingu tähtaja lõppemine, koondamised, vallandamised vms.

Töökoha vahetuse tõmbetegurid töövõtjate jaoks	**Töökoha vahetuse tõuketegurid tööandjate hinnangul**
Tööaja korraldus sobib paremini minu isikliku elu korraldusega.	Ebasobiv tööajakorraldus.
Töökoormus on mulle sobivam.	Ebasobiv töökoormus.
Töökoha asukoht sobib mulle paremini.	Ebasobiv töökoha asukoht.
Suurem iseseisvus, otsustusõigus ja -vabadus.	Piiratud iseseisvus, otsustusõigus ja -vabadus.
Karjääri tegemiseks ja juhtivatel kohtadel töötamiseks on paremad väljavaated .	Piiratud võimalused karjääri tegemiseks ja juhtivatel kohtadel töötamiseks.
Võimalused erialaseks arenguks on paremad.	Piiratud võimalused erialaseks arenguks.
Uus väljakutse - saan panna end proovile ülesannetes, mida varem teinud pole.	Uute väljakutsete puudumine.
Tulevane otsene ülemus on mulle sümpaatsem.	Kehvad suhted otsese ülemusega.
Tööõhkkond ja tulevased kolleegid on meeldivamad.	Kehvad suhted kolleegidega.
Põhipalk on minu poolt soovitud tasemel.	Rahulolematus põhipalgaga.
Sissetuleku suurendamise võimalused lisatasudena on suuremad.	Rahulolematus lisatasude teenimise võimalustega.
Soodustuste pakett on atraktiivsem ja mulle sobivam.	Rahulolematus soodustuste paketiga.
Mind vajatakse ja saan oma oskuste-teadmistega kasulik olla.	Motivatsiooni langus.
Tööandja maine on parem.	Soov töötada mainekama tööandja juures.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Analüüsis soovime vaadata, millised on sarnasused ja erinevused tööandjate ja töövõtjate arvamustes, samuti seda, kas töökoha vahetuse ajendite osas on erinevusi olenevalt töövõtjate taustaandmetest.

Eelistused töökoha valikul ja kandidaadi taust. Vaadates palgastatistikat ja suheldes igapäevaselt tööandjatega jääb mulje, et Eestis on mitu tööturgu, mis omavahel väga segunema ei kipu. On eraldi väikeettevõtete tööturg, mis baseerub suuresti isiklikel suhetel, on paindlikum ja kus töötab peaaegu pool hõives olevatest inimestest. Eraldi on suurettevõtete tööturg, kus tööd on jaotatud palju kitsamalt ja töövõtjate liikumine toimub teiste kanalite kaudu. Eristada võib ka riigisektorit ja ärisektorit, mille töökultuurid tunduvad järjest enam üksteisest eristuvat. Lisaks on kasvamas nö iseseisvalt töötajate hulk.

Nende nähtuste lähemaks analüüsiks oleme töövõtjate ankeeti lülitanud küsimused eelistuste kohta, kas soovitakse olla pigem palgatöötaja või ettevõtja, töötada suuremas või väiksemas organisatsioonis, riigi või ärisektoris, kodumaal või mõnes välisriigis. Tööandjatelt küsime, kuivõrd tulevad tööle kandideerija puhul kasuks või kahjuks sarnased taustategurid, nt ettevõtluse kogemus, töötamine suures organisatsioonis, riigisektoris või välismaal.

Tööle kandideerimise ja värbamise kanalid. Koostöös tööportaalidega küsime nii tööandjatelt kui töövõtjatelt, milliseid kanaleid kasutatakse peamiselt töö otsimisel ja töötajate värbamisel. Lisaks tuntud tööportaalidele nagu CV Keskus, CV-Online ja EkspressJob on valikutes ka Töötukassa, ajalehekuulutused ning tuttavate vahendusel töö või töötajate otsing.

Kaugtöö lahendused. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate kiire areng on toonud kaasa muutused töökorralduses ja väga palju uusi võimalusi üksteisest eemal asuvate inimeste koostöö korraldamiseks.

Koostöös **Targa töö ühingu** ja **Microsoftiga** vaatame seekordses uuringus mobiilse töötamise tehnilisi lahendusi, milliseid töövahendeid ja tarkvaralisi lahendusi kasutatakse ning kui hästi sobivad need mobiilseks töötamiseks.

Privaatsus. Töötajate privaatsuse kaitseks ja diskrimineerimise vältimiseks on kehtestatud mitmeid piiranguid, nt töövestluses ei tohiks kandidaadi eraelu kohta praktiliselt midagi küsida. Samas pakuvad tööandjad töötajatele mitmeid soodustusi, nt lisatasusid, mis on seotud isikliku elu sündmustega või lastega, nt kommipakid jõulude ajal. Kuigi töötaja rahaline ja varanduslik seis peaks olema eraasi, on tööandja paratamatult üsna hästi kursis töötaja võlgadega, kui neid nõuab sisse kohtutäitur ja tööandja peab töötasust kinnipidamisi tegema. Töötaja tervislik seisund kuulub delikaatsete isikuandmete hulka, sh ka joobes oleku tuvastamine, millega mitmed tööandjad on hädas olnud. Ühelt poolt vastutab tööandja töötajate tervise säilimise ja töökeskkonna ohutuse eest, samas ei tohi ta teada, kas töötajal on ehk mõni tervisehäda, mis võib riske suurendada. Kuigi ametiühingusse kuulumine peaks olema tööandja eest salastatud võimaliku diskrimineerimise vältimiseks, peavad mitmed tööandjad töötajate palgast ametiühingu liikmemaksu kinni.

Seekordses küsitluses uurime nii tööandjate ja kui töövõtjate käest, kuivõrd oluline on nende hinnangul hea töösuhte toimimise seisukohalt, et tööandjal on ajakohased andmed töötaja perekonnaseisu ja laste, rahalise ja varalise seisu, tervisliku seisundi ja organisatsioonilise kuuluvuse osas.

Tööandjal on võimalik tänapäevaste tehnoloogiate abil jälgida töötajate tegevust. Uurime, kuivõrd seda kasutatakse, kas töötajaid on sellest informeeritud ning kuivõrd töötajad arvavad, et see nende privaatsust riivab.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Ajakirjanduses on palju arutatud töötasude avalikustamise üle. Küsime tööandjatelt ja töövõtjatelt, millises ulatuses pooldavad nad töötasudega seotud info avalikustamist.

Töötasude uuring Sügis-Talv 2013-2014

Töövõtjate töötasude uuring. Palgauuringu teise osa moodustab töötasude uuring, mis töövõtjate puhul on veebiküsitluse üks osa, tööandjad täidavad töötasude uuringu andmed eraldi Excelis.

Töövõtjatelt küsime me

- Praegune ametikoht ISCO 4-kohalise koodi järgi
- Netopalk oktoobris 2013
- Netopalga muutus võrreldes aasta taguse ajaga protsentides
- Muud tulud, sh tulud ettevõtlusest (dividendid), tulud vara vms müügist ja/või rendist, toetused, hüvitised jms.
- Palgamuutuse ootus praegusel ametikohal ja põhjused
- Ametikohad, millel sooviks töötada ISCO 4-kohalise koodi järgi
- Palgaootus soovitud ametikohtadel ja hinnang palgaootusele
- Soodustused ja lisatasud praegusel ametikohal ja oodatavad soodustused ja lisatasud

Küsimus, millistel ametikohtadel töövõtja töötada soovib, näitab, kuidas tahaks töövõtjad liikuda, millised ametikohad on rohkem ihaldatavad, millised vähem.

Küsime töövõtjatelt netopalka ja netopalga ootusi, kuna eeldame, et summat, mis pangakontole laekus, töötajad ikka teavad. Oleme seekord küsimust täpsustanud ja palume öelda oma netotöötasu põhiametikohal. Kuna on mitmeid ametikohti, kus töötajad teenivad lisa ka ettevõtjatena või võlaõiguslike lepingute alusel, siis oleme lisanud ankeeti küsimuse muude tulude kohta.

Uurime, kuivõrd on töötaja netotöötasu muutunud, võrreldes aasta taguse ajaga, ning kas töövõtja arvab, et tema netotöötasu praegusel ametikohal muutub lähema kuue kuu jooksul. Neilt, kes arvavad, et nende töötasu muutub, küsime ka, millistel põhjustel peaks nende töötasu muutuma, kas nt muutunud tööülesannete, töömahu, töötulemuste vms põhjustel.

Tööandjate töötasu uuring. Tööandjad esitavad töötasude andmed ametikohtade lõikes Exceli failis. Me ei küsi andmeid persooniti, vaid ametialade keskmisi brutotöötasusid oktoobris 2013. Tööandjatelt küsime järgmisi andmeid.

- Töötajate arv ametialal
- Keskmine brutotöötasu ametialal oktoobris 2013
- Kõrgeim ja madalaim brutotöötasu ametialal oktoobris 2013
- Töötasu komponentide osatähtsus, sh seadusega ettenähtud lisatasud, tulemustasu ja muud tasud oktoobris 2013.
- Põhipalga muutused ametialal viimase 6 jooksul ja järgmise 6 kuu jooksul
- Tulemustasu kõikuvus, so kõige kõrgem ja kõige madalam tulemustasu osatähtsus ametialal viimase 6 kuu jooksul.
- Ebaregulaarsete preemiate ja lisatasude osatähtsus töötasus viimase 6 kuu jooksul, kõrgeim ja madalaim tase ametialal.
- Ametirühmades pakutavad soodustused ja lisatasud

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Palgajutud
PALGAINFO AGENTUURI UUDISKIRI 11. NOV 2013 NR 2

Kuna mitmetel ametitel on organisatsioonide siseselt mitu taset, kusjuures tasemete arv võib organisatsioonide lõikes üsna palju varieeruda, küsime ka madalaimat ja kõrgeimat brutotöötasu ametialal.

Paljudel ametikohtadel moodustavad muutuvtasud olulise osa töötasust, seepärast küsime töötasu komponentide osatähtust töötasus. Kevadel muutsime küsimustiku lihtsamaks ja küsisime põhipalga ning muutuvpalga osatähtsust, kuid kuna tööandjad soovivad teada ka tulemuspalga ja seadusest tulenevate lisatasude, nt ületunnitöö osatähtsust, siis muutsime jaotuse detailsemaks. Muude lisatasude all peame silmas regulaarseid lisatasusid, mis ei liigitu eelpool nimetatute alla, nt võivad need olla staažiga seotud vms.

Kuna uuringus osalejad muutuvad ja seetõttu ei ole töötasude muutuste analüüsimisel korrektne vaadata eelmise uuringu tulemusi, vaid pigem küsida vastajatelt muutuste kohta. Seekordses uuringus oleme põhipalga muutuse viinud ametiala tasandile, mis suurendab küll andmeesitamise koormust, kuid teeb muutuste hindamise detailsemaks. Muutuste hindamisel soovime teada saada eelkõige põhipalkade või palgagruppide tasemete korrigeerimist, mitte töötajate liikumist ühest grupist teise atesteerimise, edutamise vms pärast.

Palgainfo Agentuuri kvalitatiivuuringud erinevate ametite töötasude osas näitavad, et tulemustasud võivad olla aasta ringis väga kõikuvad. Seepärast oleme küsimustikku lisanud regulaarse tulemustasu kõikuvuse küsimuse, et tuua välja, milline oli kõige kõrgem ja milline kõige madalam tulemustasu osatähtsus töötasus viimase kuue kuu jooksul.

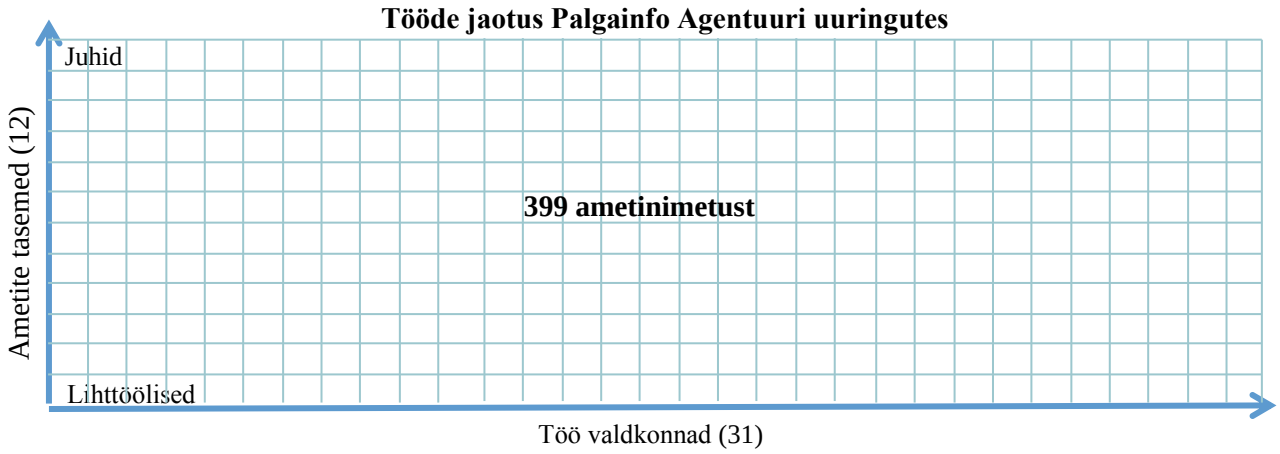
Tööandjate ettepanekul oleme lisanud ka töötasude uuringusse küsimuse ebaregulaarsete preemiate ja lisatasude kohta, kus samuti mõõdame keskmist, madalaimat ja kõrgeimat taset ametialal.

Veebiküsitluses palume tööandjatel märkida, milliseid soodustusi nad erinevates ametirühmades või kõigile töötajatele pakuvad. Varasemad uuringud, kus oleme soodustuste pakette lähemalt vaadanud, on näidanud, et need on organisatsioonides üsna erinevad ja mitmekesised, mistõttu oleks ametialade lõikes andmete esitamise väga töömahukaks. Seepärast piirdume ametirühmadega. Soodustuste loetelusse oleme valinud sellised hüved, mis ei ole otseselt seotud tööülesannete täitmisega.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Palgajutud
PALGAINFO AGENTUURI UUDISKIRI 11. NOV 2013 NR 2

Palgauuringute metoodika



Ametinimetused ja tööde kirjeldused. Tööde kirjeldamiseks kasutame Rahvusvahelise Töö Organisatsiooni (ILO) poolt välja pakutud ametite klassifikaatorit (ISCO), mida kasutavad ka statistika organisatsioonid üle maailma ja mille üks peamine kasutusvaldkond ongi tööturu statistika. See võimaldab lihtsalt võrrelda Eesti töötasusid teiste riikide töötasudega. Statistikaametite andmed ametite töötasude kohta ilmuvad küll reeglina suure viivisega, kuid nende põhjal saab siiski vaadata töötasude omavahelisi proportsioone, samuti suhet keskmisega. Lisaks lihtsustab see Agentuuri uuringute läbiviimist teistes riikides.

ISCO lähtub ametite määratlemisel töö sisust ning selleks vajalikust väljaõppest ja tööoskustest ehk kvalifikatsioonist. Ametid on jaotatud taseme, mis võtab arvesse ka juhtimistaset, ja töövaldkonna järgi. Seega jätab klassifikaator tööde kirjeldamisel kõrvale sellised organisatsioonispetsiifilised tegurid nagu vastutus või konkreetne töökeskkond ja lähtub eelkõige sisendist ja ülesannete kogumist, mida ametikohal täita tuleb. See on põhimõtteline erinevus organisatsioonisisestest ametikohtade analüütilisest hindamisest ja süstematiseerimisest väljakasvanud palgauuringute metoodikatest.

Eestis, kus kollektiivsed läbirääkimised tööandjate ja töövõtjate organisatsioonide vahel on pigem haruldane nähtus, tundub selline lähenemine ehk pisut võõras, kuna ollakse harjunud mõtlema tööväärtuse keskselt ning tahetakse võrrelda tööde hinda. Riikides, kus aga tööjõu hinna üle peetakse tööturu osapoolte vahel läbirääkimisi, lepitakse kokku hinnad justnimelt sisendi tasemel. Olenemata ettevõtte suurusest või asukohast tuleb näiteks hambaarstile või sekretärile maksta vähemalt sotsiaalpartnerite vahel kokkulepitud miinimumtasu.

Agentuuri uuringutes on tööd jagatud lähtuvalt ISCO klassifikaatorist tasemeteks (12) ja tööde valdkondadeks (31). Tasemed on määratud eelkõige juhtimisülesandest ja tööks vajalikust haridustasemest lähtuvalt, valdkonnad töö sisust lähtuvalt. Ametinimetuste puhul on kasutatud ISCO neljakohalist koodi, mille puhul peab arvestama, et see võib sisaldada enda all mitmeid veelgi spetsiifilisemaid ametinimetusi. Eelnevate uuringute tagasisidest lähtuvalt on lisatud mitmeid ametinimetusi, millele on lähtuvalt ISCO põhimõtetest määratud ka kood, millele on lisatud täht (a, b jne) eristamaks neid klassifikaatoris nimetatud ametitest.

Tööde või töötegijate võrreldavus. Küsimus, mida Agentuurile sageli esitatakse on: „kas tööd, mille palgatasemeid me avaldame, on võrreldavad?“. Soovitakse võrrelda sama piirkonna, sama tegevusvaldkonna ja sama suurusega ettevõtte töötasusid samal ametikohal. Mitte kunagi ei ole meilt

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

küsitud, kas selle töö tegijad on võrreldavad. Ühelt poolt on see arusaadav, kuna Eesti palgaturg on suhteliselt individualistlik ja lähtub suuresti ettevõtete majandustulemustest. Teisalt, kuna paljude tööde puhul on tasustamisel oluline roll tulemustasul, mis sõltub muu hulgas ka individuaalsest sooritusest, mängib lõplikus töötasus rolli ka töövõtja võimekus. Lisaks on mitmetes valdkondades töötasu oluliseks mõjutajaks mitte niivõrd töö „objektiivne" väärtus, vaid pigem palgasaajate vaikiv kokkulepe ja/või defitsiit.

Tööd ei ole kunagi päris täpselt ühesugused, nagu ei ole ka nende täitjad sada protsenti sarnaste oskuste-teadmiste, isikuomaduste ja võimekusega. Väga palju sõltub organisatsiooni tegevusvaldkonnast, sisemisest hierarhiast ja funktsioonide jaotusest – väiksemates organisatsioonides on tööde jaotus ametikohtade vahel reeglina hoopis teistsugune kui suuremates organisatsioonides ning sõltub palju enam konkreetse töötegija oskustest ja võimetest. Suuremates organisatsioonides on tööd reeglina palju kitsamalt jaotatud ja sageli tekivad selliselt täiesti unikaalsed ametikohad, mida ei olegi kellegagi võrrelda.

Seepärast lähtub Agentuur nii tööde kirjeldamisel kui töötasude uurimisel pigem laiemast ameti sisu määratlusest, võttes aga analüüsimisel arvesse nii tööandja kui töövõtja taustaandmeid ning töötasu varieeruvust ametikohal niivõrd kui vastajate arv seda võimaldab.

Töövõtjate või tööandjate keskmised töötasud. Üks oluline metoodiline erinevus, mida tuleb tähele panna statistika ja palgauuringute kasutamisel on see, kas välja on toodud ameti töötasu keskmine töötajatest või organisatsioonidest lähtuvalt. Kui andmeid kogutakse persooniti, võimaldab see esitada töötasu keskmise ametialal. See tähendab, et selles numbris on sees kõik või valim sellel ametikohal töötavatest töövõtjatest ja see on nende töötasu keskmine vm statistiline näitaja. Teine võimalus on võrrelda ettevõtete või organisatsioonide palgatasemeid, mis pakuvad reeglina tööandjatele rohkem huvi – soovitakse teada, milline on enda organisatsiooni palgatase võrreldes samas valdkonnas tegutsevate tööandjate palgatasemega.

Seepärast kogub Palgainfo Agentuur persooniti andmeid töövõtjatelt, kus me saame töötasu andmeid analüüsida vastaval ametialal koos töövõtjate taustaandmetega nagu staaž, haridustase, elukoht jms. Tööandjatelt kogume andmed vastava ametiala keskmise, madalaima ja kõrgeima taseme osas, et võrrelda palgatasemeid organisatsioonide vahel. Andmete kombineerimisel saame mõistliku andmeesitamise koormusega terviklikuma pildi töötasude tasemetest erinevatel ametialadel.

Esinduslikkus. Üsna sage küsimus, mis uuringute puhul esile kerkib on esinduslikkus. Mida esinduslikkus palgauuringute kontekstis tähendab? Tavaliselt soovitakse teada, kas esitatud andmed on piisavalt usaldusväärsed, et nende põhjal otsuseid teha. Esinduslikke valimeid, mille põhjal saaks uuringute tulemusi laiendada üldkogumile, koostatakse tavaliselt mitmekihiliste valimikriteeriumite alusel. Ettevõtete puhul näiteks tegevusvaldkond, töötajate arv, asukoht vms. Valimi koosseis peaks olema üldkogumi väiksem mudel. Eeldus on, et me teame, milline on üldkogum ning suudame ära arvata, millised on need üldkogumi olulised kriteeriumid, mille alusel valimit koostada.

Ametite töötasude uurimisel on esinduslikkuse hindamise peamine probleem see, et me ei tea, milline on üldkogum, me võime seda ainult oletada. Näiteks me ei tea, kui paljudes ja milliste taustaandmetega organisatsioonides töötavad müügiesindajad või kui palju on Eestis üldse müügiesindajaid ja milliste taustaandmetega inimesed sellel ametikohal töötavad.

Avaldatavate andmete usaldusväärsust aitab hinnata vastanud organisatsioonide ja töövõtjate arv, mis ka kõigis Agentuuri uuringutes avaldatud on. Mida väiksem on vastajate arv, seda kriitilisemalt tuleb

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

avaldatud andmetesse suhtuda. Samuti aitab töötasudes orienteeruda avaldatud kõikuvus – Agentuur avaldab lisaks statistilisele keskmisele, mis võib väikese vastajate arvu korral äärmustest väga kõikuda, mediaanile ka 25 ja 75 kvartiilid, mis on vahemik, kuhu jäävad poolte vastajate poolt öeldud töötasu numbrid. Äärmuste välja toomiseks avaldame protsentiilid 10 ja 90, mis näitavad töötasu taset, millest vastavalt veel 10% allapoole ja 10% ülespoole jäävad.

Kuna erasektori palgauuringutes osalemine on vabatahtlik ja mõnedel juhtudel ka tasuline, st uuringud ei ole läbi viidud valimite baasil, siis see kindlasti mõjutab ka andmete usaldusväärsust ja kasutatavust. Arvestama peab, et need on eelkõige turuvõrdlust tegevate organisatsioonide andmed, mis moodustavad vaid 1% organisatsioonide koguarvust ja töökohtadest katavad napilt veerandi. Paratamatult mõjutab see andmete usaldusväärsust ja kasutatavust, mis mõnede ametite osas võib olla üsna hea, mõnede puhul aga pigem kesine.

Seega sõltub palgauuringute esinduslikkus väga palju osalejate arvust. Palgainfo Agentuur on seepärast püüdnud osalemise barjäärid võimalikud madalad hoida, samuti töötame selle nimel, et andmete esitamise koormus oleks mõistlikul tasemel ja viivis andmete esitamise ja väljundi saamise vahel võimalikult väike.

Uuringute raportid

Palgauuringute raportid ilmuvad 20. jaanuaril 2014, töövõtjate raportid 30. jaanuaril, esimesi tulemusi esitleme 11. detsembril 2013.

Uuringu veebiküsitluse osa, kus uurime tööturukäitumist, kaugtöö lahendusi ja privaatsust, saab kõigile uuringus osalejatele, nii tööandjatele kui töövõtjatele, teksti ja slaidide kujul kättesaadav olema tasuta.

Töövõtjad saavad pärast ankeedi täitmist jätta eraldi keskkonda oma kontaktandmed ja valida tööde valdkonna, mille töövõtjate töötasu raportit soovitakse saada.

Uuringus osalenud töövõtjate tasuta töötasu raport koosneb:

- Netopalk vastava töövaldkonna ametialadel oktoobris 2013
- Netopalga ootus vastava töövaldkonna ametialadel

Uuringus osalenud tööandjatele pakume uuringu lühiraportit, mis sisaldab ka 13 ametiala taseme (juhid, tippspetsialistid, keskastmespetsialistid jne) töötasude vahemikke võrreldes töövõtjate palgaootuste vahemikega.

Töötasude raportid ametite lõikes on uuringus osalenud tööandjatele soodushinnaga. Agentuuri püsikliendid saavad kõik uuringute raportid ja töötasude andmed meie veebikeskkonnast paketi hinna sees.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Tark Tööandja OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.