

# Kuidas kujunevad töötasud Eestis?

Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Palgauuringute läbiviimisel suhtleme Agentuuris mitme tuhande organisatsiooniga ja saame palju spontaanset tagasisidet selle kohta, kas ja kuidas tehakse turuvõrdlust ning kuidas kujunevad palgatasemed.

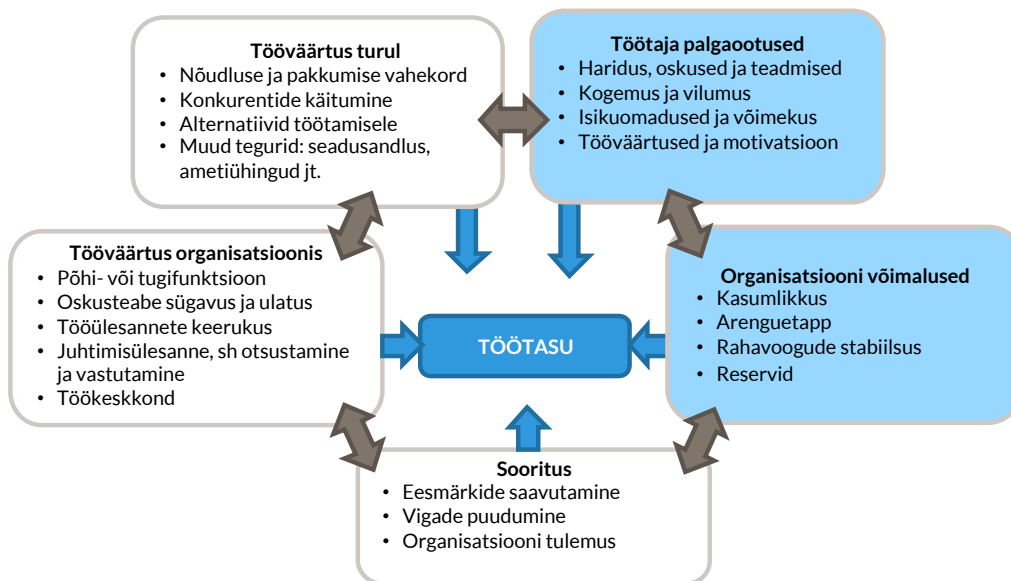
Selle tagasiside põhjal võib öelda, et suures osas organisatsioonides kujuneb töötasu lähtuvalt organisatsiooni võimalustest ja töötajate palgaootustest, kuna organisatsioonid on väikesed ja palgakokkulepped individuaalsed.

Töötajate palgaootused kujunevad ühelt poolt isiklikest taustaandmetest – haridusest, kogemusest jms, aga ka tööturul toimuvast lähtuvalt. Töötajad tunnetavad üsna hästi, kui nõ jõupositsioon nende kätte nihkub ja tööandjad on rohkem valmis järgi andma.

[Palgakooli video](#)

Palgainfo Agentuur aitab analüüsida erinevaid töötasu mõjutavaid tegureid, küsitledes kaks korda aastas tööandjaid ja töötajaid ning analüüsides ametlikku statistikat.

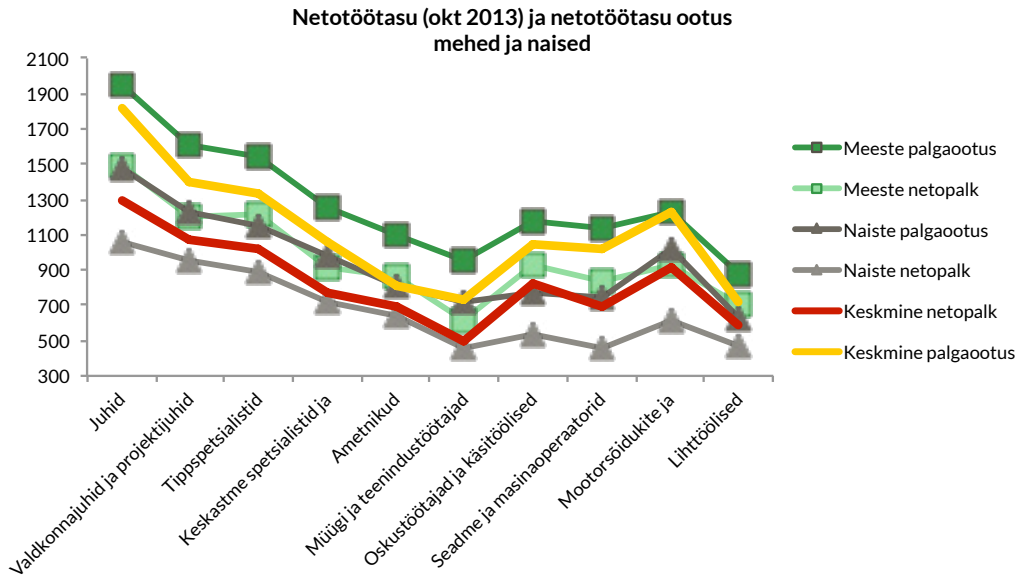
## Joonis: Töötasude kujunemine



**Organisatsiooni võimalused.** Töötasustamise põhimõtete kujundamine sõltub paljuski organisatsiooni rahavoogudest ja finantsressurssidest - kui võrd stabiilsed või kõikumavad on müügitulud ja muud kulud, millised on reservid – see määrab, kas töötasustamine on mõistlik üles ehitada stabiilsele põhipalgale või jagada riske töötajatega muutuvtasude ja/või tükitööpalga näol. Palgainfo Agentuuri uuringutes osalenud tööandjad on kõigis küsitlustes hinnanud põhipalkade muutmise olulisemaks põhjuseks organisatsiooni majandustulemusi ja tööviljakust.

Teine oluline küsimus töötasustamise kujundamisel on, millised on organisatsiooni eesmärgid ja milliste töötajatega on need saavutatavad. Kas näiteks soovitakse suurendada oluliselt käivet ja/või kasumit, kasvatada turuosa, tulla turule uute toodete ja teenustega või pigem hoida kliente ja turuosa, st kas organisatsioon on suunatud pigem arengule, stabiilsusele või tegeletakse ellu jäämisega.

Töötasustamise põhimõtted võivad olenevalt organisatsiooni eesmärkidest ja arenguetapist soosida talentide ligimeelitamist või pigem keskpäraste meeskonna-mängijate kaasamist, töötajate suurt volavust või hoidmist jms. Küsimus on, kes on organisatsiooni töötajaskonna sihtgrupp ning millised on nende ootused töötasustamisele. Erinevate ametirühmade osas võivad sihtgrupid erinevad olla.



**Töötajate palgaootused.** Kuigi Eestis sõlmitakse ametiühingute ja tööandjate vahel kollektiivseid palgakokkuleppeid üksikutes sektorites, on töötajate palgaootused oluline tegur töötasude kujunemisel. Palgainfo Agentuur on töötajaid ja töötajaid küsitletud koostöös tööportaalidega kolme uuringu raames – sügisel 2012 ja 2013. a. kevadel ja sügisel. Novembris 2013 osales küsitluses ligi 13 000 töötajat ja tööotsijat.

Analüüsidest töötajate palgaootusi töövaldkondade, tasemete, aga ka soo, vanuse, hariduse, elukoha ja staaži järgi, näeme, et palgaootused on selges seoses saadava palgatasemega. Teisisõnu, need, kelle palgasoov on suurem, nende palgad on reeglina ka kõrgemad. Näiteks on meeste palgaootused kõrgemad naist omadest kõigi ametirühmade lõikes, samuti on suuremad saadavad palgad. Vanuserühmade lõikes on kõrgemad palgaootused 25-44 aastaste seas, samuti on nendes gruppides reaalsed palgad suuremad. Mida kõrgem on haridustase, seda suuremad on reeglina ka palgaootused ja palgatasemed. Piirkonniti on nii kõrgemad palgaootused kui palgad Tallinnas ja Harjumaal.

Palgaootustel on suur mõju tegelikele töötasudele, kuna suur osa ettevõtetest lähtub töötasu kokku leppimisel eelkõige organisatsiooni majanduslikest võimalustest ja töötaja palgasoovist. Eestis on alla 50 töötajaga organisatsioone 98% ja neis töötab üle poole hõives olevatest töötajatest. Alla 10 töötajaga ettevõtteid on 89% ja neis töötab kolmandik hõives olevatest inimestest. Väiksemates organisatsioonides ei ole reeglina ressursse ega ka vajadust tööde keerukaks hindamiseks ja põhjalikuks turuvõrdluseks. Tööde kujunemisel on oluline roll töötaja võimekusel ja palgakokkulepped on individuaalsed.

**Tööväärtus turul.** Tööväärtus turul kujuneb suuresti nõudluse ja pakkumise vahekorra ehk kui palju on vabasid töökohti ning kui palju vastava kvalifikatsiooniga vakantseid töötajaid. Tööpuuduse olukorras saavad töötasude tasemeid rohkem mõjutada tööandjad, tööjõupuuduse olukorras töötajad. Kuna Eestis on palgaturg suhteliselt paindlik – kollektiivseid kokkuleppeid on vähe, palju kasutatakse tulemustasu skeeme – siis on ka töötasud üsna kõikumavad. Buumile eelnenud aastatel (2005-2006) kasvas brutopalk kaks aastat üle 10%, buumi kõrgeaastal (2007) kasvas brutokuupalk üle 20%. Majanduskriisi ajal (2009) langes keskmine brutokuupalk viis kvartalit järjest, reaalpalk oli languses veelgi kauem. Arvestades, et Eesti rahvastik vananeb ja väheneb nii iibe kui väljarände tõttu, muutub värbamine tööjõumahukates sektorites, samuti kõikuva tööjõuvajadusega ettevõtetes, järjest keerulisemaks ning palgasurve kasvab.

Tööväärtust turul mõjutab ka ettevõtete käitumine turul, milliseid töötasu pakette pakutakse, kuivõrd valmis ollakse tööjõukulusi kasvatama ning vajadusel ka töötasu tasemetes erandeid tegema. Muutused palgaturul ja konkurentide käitumine on Palgainfo Agentuuri uuringutes osalenud tööandjate hinnangul saanud teiseks oluliseks põhjuseks ettevõtte majandusnäitajate ja töövõimekuse kõrval, miks põhipalkasid korrigeeritakse. Kuigi tööandjad otseselt üle ostmist ei poolda, tuleb olukorras, kus töötute seast on raske sobivaid inimesi leida ja värvatakse peamiselt hõives olevaid inimesi, paratamatult ka pakutavaid palgatasemeid tõsta.



Kuigi palju on räägitud töandja maine, paindliku töökorralduse jms olulisusest töökoha valikul, näitas Palgainfo Agentuuri küsitlus, et peamised töökoha vahetamise ajendid on siiski põhipalga tase, lisatasude teenimise ning erialase arengu võimalused. 10 tuhandest küsitluses osalenud palgatöötajast 94% märkis, et on valmis vahetama töökohta, kui põhipalk on nende poolt soovitud tasemel.

Lisaks nõudluse ja pakkumise vahekorrale ning konkurentide käitumisele kaaluvad tööotsijad pakutavaid tasupakette võrdluses palgatöö alternatiividega – oma ettevõtte loomise, vabatahtlikult välisriigis töötamise, sotsiaaltoetustest elamise jms. Ettevõtlus on populaarsem nooremate meeste seas – Palgainfo Agentuuri küsitluses novembris 2013 osalenud 16-24 aastastest meestest eelistas olla ettevõtja 35% ja vabakutseline 12%, kõigist vastanutest eelistas olla ettevõtja 16% ja vabakutseline 7%.

### Tööväärtus organisatsioonis.

Tööväärtus organisatsioonis on oluline tegur töötasu kujunemisel organisatsioonides, kus tööd on süstematiseeritud ja palgatasemed fikseeritud. Tööväärtus organisatsioon määrab ära selle, millisesse palgagruppi konkreetne amet kuulub.

Väiksemates organisatsioonides lähtutakse tavaliselt nõ „tervest mõistusest“ ja tööd on jagatud palgagruppidesse tähtsuse ja keerukuse järgi. Kõrgema taseme palgagruppidesse kuuluvad tööd, kus on vajalik põhjalikum erialane ettevalmistus, mille tööprotsessid on keerukamad, kus tuleb juhtida ja juhendada teisi töötajaid, võtta vastu olulisi otsuseid, kus vastutus organisatsiooni eesmärkide täitmise eest on suurem jms. Kuna tööde jagunemisel ja kujunemisel väiksemates organisatsioonides on oluline roll sageli konkreetsetel töötajal, ei ole tööväärtus ja töötaja väärtus nii selgelt eristatavad. Olenevalt oskustest ja võimekusest täidavad töötajaid mitmeid erinevaid ülesandeid, olles paralleelselt raamatupidaja, sekretär, müügiesindaja ja koristaja. See teeb töötasude võrdlemise töö sisust või väärtusest lähtuvalt keeruliseks.

Suuremates organisatsioonides, kus funktsioonid on jagatud oluliselt kitsamalt ja spetsiifilisemalt ametikohtade ning üksuste vahel, kasutatakse tööde väärtuse hindamiseks sagedamini analüütilisi hindamismeetodeid. Need baseeruvad tööde sisemiste komponentide hindamisel ja võrdlemisel ning tööde omavahelisel võrdlemisel ja hindamisel.

Organisatsioonisiselisel tööväärtuse paika panemise ja selle alusel ametite palgagruppidesse jaotamise peamine eesmärk on sisemise õigluse kehtestamine ning ka organisatsiooni väärtuste kommunikeerimine.

**Sooritus.** Töötasu kujunemisel mängib paljudes organisatsioonides rolli ka töötaja sooritus, mis väljendub lisatasudes ja tulemuspalgas. Kuivõrd töötaja sooritust rahaliselt hinnatakse ning kuivõrd on see seotud organisatsiooni eesmärkide saavutamisega, sõltub organisatsiooni töötasustamise põhimõtetest ja rahalistest võimalustest. Eestis kasutab tulemuspalga skeeme hinnanguliselt 70% ettevõtetest.

Targalt ülesehitatud tulemuspalga ja lisatasu skeemid aitavad ettevõtetel maandada müügitulude kõikumisega kaasnevaid riske, hoida toodete ja teenuste kvaliteeti ning parandada tulemuslikkust. Hästi paika pandud eesmärgid ja mõõdikud suurendavad töötajate motivatsiooni ja pühendumist. Samas on näiteid ka töökorraldusest, kus tulemuslikku ja kvaliteetset tööd eeldatakse põhipalga eest ning sooritust motiveeritakse pigem mitte-rahaliste vahenditega.

Seega sõltub töötasu kujunemine nii organisatsiooni sisestest kui välistest teguritest, samuti konkreetsest töötajast ja tema palgasoovidest.

Palgainfo Agentuuri uuringud aitavad analüüsida töötasu mõjutavaid erinevaid komponente: tööturu olukorda, töötajate palgaootusi, organisatsioonide käitumist palgaturul ja töötasustamise skeeme.

## Kliendid meist



*„Olen koostööga Palgainfo Agentuuriga väga rahul. Palgaturu info aitab ennast positioneerida tegelikkuse suhtes - mitte kuulujuttude ja soovunelmate. Tulemused saab kiiresti kätte ning hind on mõistlik, tulu vastavalt kasutaja võimekusele.“*

**Jaan Allem, Saajos AS.**



*„Tihedas konkurentsiolekorras heade töötajate pärast on meie ettevõtte jaoks väga oluline olla kursis tööturul toimuvaga ning osata muutusi õigeaegselt ette näha. Palgainfo Agentuuri püsikliendina oleme saanud kiiret ja asjatundlikku abi, mis on aidanud meil teha vajalikke otsuseid.“*

**Ave Kala, Saku Õlletehase AS.**



*„Müügi- ja teenindussektoris on tööturu olukord kiirelt muutuv ja kahjuks mitte töandjat rõõmustavas suunas. Seepärast on Palgainfo Agentuuri poolt pakutav ajakohane ja arusaadav palgainfo personalitöös asendamatu. Agentuuri juures hindame kõrgelt innovaatilisust ja suurt koostöövalmidust.“*

**Reet Ratas,  
Prisma Peremarket AS.**