

Tööturu ülevaade (mai 2018)

- **I kvartalis oli keskmine palk 1242 eurot**

Keskmine brutokuupalk oli jaanuaris 1220 eurot, veebruaris 1213 eurot ja märtsis 1295 eurot. Eelmise kvartaliga võrreldes vähenes I kvartalis brutokuupalk 2,2%, peamiselt ebaregulaarsete lisatasude vähenemise tõttu. **Keskmine brutotunnipalk oli 2018. aasta I kvartalis 7,38 eurot**, tõustes eelmise aasta I kvartaliga võrreldes 3,5%.

Keskmine brutokuupalk oli 2018. aasta I kvartalis kõrgeim finants- ja kindlustustegevuses, energeetikas ning info ja side tegevusalal. Brutokuupalk tõusis 2018. aasta I kvartalis kõikidel tegevusaladel, tagasihoidlikum oli brutokuupalga kasv haldus- ja abitegevuses, info ja side tegevusalal ning veonduses ja laonduses. Kõrgeim brutokuupalk oli riigile kuuluvates asutustes ja ettevõtetes (1537 eurot) ning välismaa eraõiguslikele isikutele kuuluvates ettevõtetes (1510 eurot).

Maakonniti oli 2018. aasta I kvartalis kõrgeim keskmine brutokuupalk Harju (1386 eurot) ja Tartu (1209 eurot) maakonnas ning madalaim Hiiu (896 eurot) ja Saare (930 eurot) maakonnas. Brutokuupalga aastakasv oli I kvartalis kiireim Rapla, Saare, Põlva ja Jõgeva maakonnas.

Tutvu keskmise brutokuupalgaga tegevusala järgi [siin](#).

- **Aktiivsus tööturul suurenes endiselt**

Statistikaameti andmetel oli töötuse määr 2018. aasta I kvartalis 6,8%, tööhõive määr 66,6% ja tööjõus osalemise määr 71,4%. Võrreldes 2017. aasta I kvartaliga suurenes rahvastiku majanduslik aktiivsus põhiliselt töötuse, aga veidi ka tööhõive kasvu tõttu.

Töötuid oli 2018. aasta I kvartalis hinnanguliselt 47 400 ehk võrreldes 2017. aasta I kvartaliga 9000 rohkem. Hõivatuid oli 3700 rohkem ja mitteaktiivseid oli 12 100 vähem. Hõivatuid oli 2018. aasta I kvartalis 650 500 ja tööhõive määr oli 66,6%. Tööhõive määr oli endiselt kõrgeim Põhja-Eestis ja madalaim Kirde-Eestis. Tööjõus osalemise määr (kui suur osa tööealistest olid hõivatud või otsisid tööd) oli 71,4%. See näitaja on endiselt tõusuteel.

Vaata jooniselt, kuidas on muutunud tööjõus osalemise määr soo ja vanuserühma järgi (eraldi on esitatud 15-24-aastaste meeste ja naiste andmed), statistika leiad [siit](#).

- **2017. aastal oli Eestis tegutsevaid majandusüksusi ligi 158 000. Lisandus 3000 üksust.**

Kaks kolmandikku tegutsevatest majandusüksustest moodustasid **äriühingud (66%), füüsilisest isikust ettevõtjaid oli 15%**. Mittetulundusühinguid oli tegutsevate majandusüksuste koguarvust 17%. Riigi- ja omavalitsusasutusi oli nii nagu ka varasematel aastatel alla 2%.

Majanduslikult aktiivseid ettevõtteid (äriühinguid ja FIE-sid) oli kokku 127 622, nendest äriühinguid ligi 103 500. Aastal 2017 suurenes äriühingute arv umbes 8000 võrra ehk juurde tuli umbes 3000 üksust enam kui 2016. aastal. Taas suurenes osäühingute arv – neid tuli juurde üle 8000. Aktsiaseltside arv vähenes taas rohkem kui 100 üksuse võrra. Tegutsevate FIE-de arv väheneb endiselt. 2017. aastal oli neid umbes 1000 võrra vähem – FIE-de arv vähenes 24 000-ni.

Nii nagu varasematel aastatel on üle poole (56%) ettevõtetest (71 000) Harju maakonnas, enamik neist (78% kõikidest Harjumaa ettevõtetest) Tallinnas. Harju maakonna ettevõtete arv suurenes aastaga üle 5000 võrra, neist üle 4000 lisandus Tallinnasse. 2017. aastal suurenes aktiivsete ettevõtete arv kõigis maakondades. Kõige enam tuli ettevõtteid juurde Tartu (440) ja Pärnu maakonda (220). Tartu maakonnas tegutses seega veidi üle 13 500 ettevõtte, järgnesid Pärnu maakond ligi 7500 ning Ida-Viru 6500 ja Lääne-Viru maakond 4500 ettevõttega. Vähem kui 100 ettevõtet lisandus Jõgeva, Järva, Valga, Põlva ja Võru maakonda. Kõige väiksem oli kasv (5 ettevõtet) Hiiumaal.

Kõige enam tuli juurde mikroettevõtteid, aastaga lisandus neid ligi 7000. Mikroettevõtted on ilma palgatöötajateta või alla 10 töötajaga ettevõtted ja nad moodustavad 94% kõigist Eestis tegutsevatest ettevõtetest. 2017. aastal oli selliseid umbes 120 000.

Ettevõtteid tuli juurde igasse valdkonda, v.a põllumajandusse, kus nende arv väheneb endiselt. Kõige enam (27%) suurenes finants- ja kindlustuse valdkonnas tegutsevate ettevõtete arv, sinna lisandus üle 400 ettevõtte. Loe täpsemalt [siit](#).

- **Tööturu statistikat Euroopa Liidust**

Euroopa Töölase Liikuvuse portaali statistika (andmed 30.05.2018 seisuga). **Kõige nõutavam:**

- ✓ **asukoht/riik:** Saksamaa, Holland, Itaalia, Belgia, Horvaatia¹;
- ✓ **ESCO elukutse²:** arhitekt, sisearhitekt, sisekujundusjoonestaja, katsetusinsener (masinaehitus), diplomiinsener (masinaehitus), tarkvaraprogrammeerija;
- ✓ **haridusvaldkond:** inseneriteadus, arhitektuur ja ehitus, infotehnoloogia, õpetajakoolitus ja haridusteadus, tootmine ja töötlemine;
- ✓ **haridustase:** kõrgharidus (bakalaureus), kõrgharidus (magister), kutseharidus, keskharidus, kõrgharidus (doktor).

Tutvu statistikaga [siin](#).

¹ Kõik siinolevad loetelud algavad kõige nõutavamast.

² ESCO-oskuste, pädevuste, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator.

- **Parim praktikakoht**

Eesti Tööandjate Keskliidu korraldatava konkursi “Parim praktikakoht 2018” võitis **Swedbank AS**, kes pakub õppuritele läbimõeldud ja süsteemset praktikat ja panustab seeläbi töötajate järelkasvu koolitamisesse.

Parimaks väikeettevõttest praktikakohaks valiti **Top Marine OÜ** ja parimaks regionaalseks praktikakohaks **HANZA Mechanics Tartu AS**. Sel aastal tunnustatakse ka üht ettevõtet, mille tegevus Eestis õppivatele välisüliõpilastele praktikakohtade pakkumisel on olnud silmapaistev – selleks on **Ericsson Eesti AS**.

Vaata täpsemalt [siit](#).

- **Eesti tööjõuturu väljakutsed**

Priit Alamäe keskkendus konverentsil Tuulelohe Lend 2018 Eesti tööjõuturuga seotud väljakutsetele, mis mõjutavad nii ettevõtjaid kui ka laiemas perspektiivis meie riigi tulevikku.

1. **Kas rahvastiku vähenemise probleemi puhul on tegemist kriisiga või näevad ettevõtjad tonti seal kus seda pole?**

Tegemist on kriisiga ja seda eriti järgmise 20-50 aasta kontekstis. Meil on tööturul hõivatute vähenemisega seoses veel üks suur probleem – kas me suudame ka kahekümne aasta pärast endale iseseisva ja täisväärtusliku riigi pidamist lubada? Ja see küsimus ei kummita mitte ainult Eestit, vaid kogu Euroopat. Eestil on vana Euroopaga võrreldes lihtsalt rasvakiht veel väiksem.

2. **Mida teha, et me ei hääbuks?**

Probleemide lahendamiseks tuleb kõigepealt hakata probleemidest sisuliselt ja ilma üleliigse populaarsusihaluseta rääkima. Paha ei lähe ise ära, sellega tuleb tegeleda.

3. **Kuidas lahendada tööjõupuuduse küsimust Eestis?**

Tuleb selgelt eristada lühikest ja pikka perspektiivi, sest lühikeses perspektiivis tööandjate jaoks töötavad lahendused ei lahenda meie rahvale aktsepteeritaval viisil pikaajalist probleemi ja vastupidi. Hõbekuuli pole olemas ja täna tehtavate või mittetehtavate otsuste mõju avaldub ilmselt 10+ aasta pärast. Lahendus peitub ilmselt kombinatsioonis Eestist kui rahvusvahelise talendi ja ettevõtja jaoks atraktiivsest äri- ja töökeskkonnast, kontrollitud immigratsiooni aktiivsest soodustamisest, erasektoris hõivatute protsendi sihikindlast tõstmisest ja rahvusliku kapitali sihiteadlikust akumulierimisest ja toetamisest. Loe [siit](#).

- **Mida õppida praegu, et olla tulevikus konkurentsivõimeline**

Tulevikutöö kujutab endast tööampsaid siit ja sealt, mitte päevad läbi, mitu aastat järjestikku ühe ja sama tööandja juures rassimist. See omakorda tähendab, et inimese karjäär moodustub tulevikus „tuhandest“ osajaga ülesandest.

Tööampsumajandus tekitab omakorda tööturul korraliku verevahetuse: palgatöötajad asenduvad järjest enam vabakutseliste ja projektipõhiste töötajate ehk sõltumatute töövõtjatega. Ühe projekti juurest teise juurde liikumine eeldab aga mitmiktegevustega harjumist ja sobilike tööplatvormide tundmist, samuti piisavalt ettevõtlikkust, enesemüügiostkust, enesejuhtimise oskust, iseseisva projektileidmise ja -juhtimise ning lepingusõlmimise võimekust.

Näiteks oodatakse spetsialistilt oma valdkonnas süvitsi minevate teadmiste ja oskuste asemel hoopis annet siduda oma teadmised ka teiste valdkondadega ning sealt pärit inimestega koos töötada, märgivad tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteemi OSKA uuringus osalenud eksperdid.

Eesti ettevõtja ja majanduseksperti Ott Pärna sõnul lisandub projektipõhise ja vabakutselise töö osakaalu kasvades tööturule ka mitmeid uusi töövorme, mille ühendavaks jooneks on paindlikkus ning mille laiemat levikut võib oodata lähikümnendil ka Eestis. Näiteks palgatakse mitme organisatsiooni peale ühiselt töötaja, kes erinevate tööandjate juures roteerub, või tööandja palkab endale mitu töötajat, kes omavahel ühte tööd jagavad.

Tulevikutöötaja ei käi tööl sunnist, vaid rõõmust

Skype Eesti juhi Andrus Järgi sõnul ei ole paljudes ettevõtetes töötaja enam seotud kindla töökohaga, vaid populaarne on töötada kodust või kohvikust. „Uus generatsioon ootab tööandjalt vabadust olla iseenda peremees, mis sunnib ettevõtteid pakkuma paindlikumaid ja mitmekesisemaid töö- ning karjääri võimalusi.“ sõnas Järg, märkides, et vabadusega kaasneb mõistagi ka vastutus, mistõttu peab töötaja arendama oskust iseennast juhtida ning tulema toime komplekssete probleemide lahendamisega.

Kuna IT-turg on rahvusvaheline, peitub Järgi sõnul edu võti oskuses teisest rahvusest kolleegi mõista. „Tekkinud on vajadus teistsuguste sotsiaalsete oskuste järele, kus võtmesõnadeks on virtuaalne koostöö ning kultuuridevaheline suhtlus. Tarvis on laia silmaringiga inimesi, kel oleksid ka head tehnilised teadmised,“ rääkis ta ja lisas, et edukamad on need töötajad, kelle teadmised, avatus ja riskide võtmise julgus aitavat uut tehnoloogiat luua ehk kellela tark masin ise hakkama ei saa.

Cybernetica AS juhatuse esimees Oliver Väärtnõu sõnas, et nemad ootavad tulevikutöötajalt pühendumust ja suurt koostööle orienteeritust, üha olulisemaks muutub ka kohanemisvõime. „Tulevikutöötaja jaoks ei ole töö kannatus, pigem püütakse üha enam ühendada töö- ja muud elu,“ usub Väärtnõu. „Tulevikutöötaja soovib enda ümber näha inspireerivaid inimesi, disainida oma tööd ise,

rakendada oma oskusi enda jaoks nauditavas keskkonnas ning tunda, et ta loob ühiskonna jaoks uut väärtust,“ jätkas ta.

Noorte pluss on suhtumine, et ainult taevas on piiriks

Kust leida kvalifitseeritud tööjõudu, on iga IT-ettevõtja suurim probleem. Kui küsida, kas nooremal generatsioonil on konkurentsieelis vanema ees, on vastus eitav, sest kõige tähtsam on ikkagi siiras soov ja huvi tööd teha. Samas ütleb Järg, et noored on energilisemad, motiveeritumad ning valmis püüdlema eesmärgi poole, mille lõpptulemus on ebaselge või isegi ebarealistlik.

Väärtnõu sõnul seisab vahe selles, et noor generatsioon vajab suuremat paindlikkust, sest on tööjõuturul mobiilsem. Tema sõnade järgi napib IT-valdkonnas ennekõike väga laialdaste kogemustega tipptegijaid, kel on laiamahulistes tarkvaraarenduse projektides töötamise kogemus ning kes orienteeruvad väga erinevates tehnoloogiates. Samuti on IT-s tarvis digitaalseid oskusi ja head inglise keele oskust, mistõttu noorte eelis nii selgelt välja ei paista. Tutvu täismahus artikliga [siin](#).

- **Kas eelistada kompetentsus- või tulemustasu**

Saates „Töö ja palk“ on külas Palgainfo Agentuuri juht ja asutaja Kadri Seeder ning Pro Konsultatsioonide asutaja ja juhtimiskonsultant Mait Raava. Juttu tuleb diferentseeritud tasustamisest ja püütakse leida vastused küsimustele, kas eelistada kompetentsus- või tulemustasu ja kas maksta individuaalset või meeskonna tulemustasu.

Kuula 23.mai raadiosaadet [siit](#).