

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Gristel Jaas

PALGAOOTUSE JA TEGELIKU PALGA ERINEVUSI
SELGITAVAD TEGURID EESTI NÄITEL

Magistritöö

Juhendaja: kaasprofessor Eve Parts

Tartu 2023

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

Sisukord

| | |
|---|----|
| Sissejuhatus | 4 |
| 1. Tegelik palga ja palgaootuse erinevuse teoreetiline käsitus..... | 7 |
| 1.1. Tegelik ja oodatava palga kujunemist selgitavad tegurid..... | 7 |
| 1.2. Varasemad uuringud oodatava ja tegeliku töötasu erinevuse kohta..... | 13 |
| 2. Palgaootuse ja tegeliku palga erinevuse analüüs Eesti töötajate näitel | 19 |
| 2.1. Andmed ja metoodika..... | 19 |
| 2.2. Küsitluse tulemuste analüüs | 21 |
| 2.3. Järeldused ja soovitused | 38 |
| Kokkuvõte | 42 |
| Viidatud allikad | 45 |
| Lisad | 49 |
| LISA A. Palgainfo Agentuuri poolt vastajatele saadetud küsimustiku näidis..... | 49 |
| LISA B. Oodatava ja tegeliku palga erinevus sektorite lõikes | 53 |
| LISA C. Oodatava ja tegeliku palga erinevus soo lõikes | 70 |
| LISA D. Oodatava ja tegeliku palga erinevus generatsioonide lõikes | 71 |
| LISA E. Oodatava ja tegeliku palga erinevus hariduse lõikes | 72 |
| LISA F. SPSS Statistics programmi analüüsi tulemused | 73 |
| LISA G. Dispersioonanalüüsi tulemused | 76 |
| Summary..... | 77 |

Sissejuhatus

Töötajate ootused enda töötasu suurusel on väga erinevad. Kuigi töötajad enamasti peavad enda ootusi õiglaseks, erineb töö eest tegelikult saadav tasu tihti tasust, mida selle töö eest soovitakse saada. Samuti erineb ka erinevate töötajate ootused tasule, mida oodatakse sama töö eest. Oodatava ja tegeliku töötasu erinevust saab selgitada mitmete tegurite abil. Käesolev magistritöö keskendubki nende tegurite uurimisele ehk oodatava ja tegeliku palga erinevusi selgitavate tegurite uurimisele Eesti töötajate näitel.

Magistritöö teema on aktuaalne mitmel põhjusel. Viimastel aastatel on suurenenud nende tööandjate arv, kes lisavad osadele töökuulutusele pakutava töötasu või selle vahemiku. Näiteks eelmisel aastal lisas tuhandetele töötajatele tööd pakkuv Swedbank enda töökuulutustele palgavahemikud (Palgavahemike avalikustamine on õige tee, n.d.). Alates Eestis 2022. aastal avamisest on ka Lidl avalikustanud enda kodulehel poetöötajate palgad (Liitu Lidli poeemeskonnaga, n.d.). Töötasu on avalik ka enamikel avaliku sektori töökuulutustel. Ka Euroopa Liidu tasandil peetakse oluliseks, et oodatava ja tegeliku tasu erinevus oleks võimalikult väike. Eelmise aasta lõpus lepiti Euroopa Komisjonis kokku direktiivis, mis kohustab ettevõtteid jagama esialgse palga või palgavahemiku kohta infot töökuulutuses või hiljemalt enne töövestlust (New EU rules for pay transparency, 2022). See näitab, et ebaselgus palkade osas on probleem ka Euroopa Liidu tasandil.

Kui töötasu on kandideerijale teada juba töökuulutusega tutvudes, peaks oodatava ja tegeliku palga erinevus olema väiksem, sest töötajad teavad, mida oodata. Seevastu kui pakutava töötasu saab valituks osutunud kandidaat teada alles kandideerimise protsessi lõpus pakkumise kaudu (mis on Eestis tänapäeval tavapärane), siis võib kandidaat pakkumisest loobuda ainult madala pakutava töötasu tõttu. Seetõttu oleksid eelnevad kandideerimisvoorud ebaotstarbekad aja kulutamised nii tööandjale kui ka võimalikule uuele töötajale. Eesti töötajad kandideerivad meelsamini nendele ametikohtadele, kus on pakutava töötasu vahemik kuulutuses välja toodud (Valgur, 2022), mis peaks olema lisapõhjus tööandjatele, miks palgad või palgavahemikud avalikustada kandideerimisprotsessis võimalikult varakult. Kui töötajate palgaootus erineb pakutavast, siis võivad töötajad sellegipoolest pakutava palgaga esialgu nõus olla, kuid madala palgaga töötamise ajal otsida uut ja tasuvamat töökohta. Oodatava palga põhjal langetatakse ka mitmeid otsuseid, näiteks valitakse eriala, kõrgkool ja elukoht. Vale palgaootus võib tekitada olukorra, kus ühiskonnas on kindla erialase väljaõppega inimesi palju rohkem, kui neid tegelikult vaja oleks, sest oodatust madalama palga eest ei soovita tööle minna. See aga võib tähendada, et teise eriala spetsialistidest on puudus. Kui inimestel on vale palgaootus, siis võidakse minna ülikooli õppima valet eriala,

mis on märkimisväärne raha ja aja kulu nii inimesele endale kui ka riigile, kes Eestis enamasti õppimise eest tasub.

Teisalt on inimestel võimalik enne oluliste otsuste tegemist (näiteks eriala valik) tutvuda statistikaga ja saada teada, millist töötasu erinevates Eesti piirkondades erineva töö eest makstakse kasutades palgad.stat.ee lehekülje abi. Statistikaameti rakenduse abil on võimalik saada palju täpsem info erinevate erialade kohta kui seda oleks ainult keskmise palga teadmine. Selliseid abivahendeid kasutades on võimalik kujundada endale realistlik palgasoov nii, et tööle kandideerides ei selguks, et soovitud tasu ei olegi võimalik olemasolevate teadmistega teenida.

Magistritöös uuritakse, millistes sektorites on erinevused kõige suuremad. Lisaks sektorite vaheliste erinevuste analüüsimisele keskendutakse ka teistele võimalikele teguritele, mis võivad oodatava ja tegeliku palga erinevust selgitada, näiteks sugu, haridustase ja põlvkond ehk generatsioon. Saadud tulemusele tuginedes antakse soovitusel, milliste inimeste jaoks oleks palkade või palgavahemike avalikustamine enim kasulik.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, kuidas erineb oodatav ja tegelik töötasu Eesti näitel töötajate sektori, soo, generatsiooni ja haridustaseme lõikes. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- kirjeldada tegeliku ja oodatava palga kujunemist selgitavate tegurite teoreetilist käsitlust;
- anda ülevaade varasematest uuringutest oodatava ja tegeliku töötasu erinevuste mõjutegurite kohta;
- tutvustada empiirilises analüüsis kasutatavaid andmeid ja metoodikat;
- analüüsida Palgainfo Agentuuri andmete põhjal tegeliku ja oodatava palga erinevusi selgitavaid tegureid;
- teha järeldused ja anda soovitusel.

Käesoleva magistritöö empiirilises osas kasutatakse Palgainfo Agentuuri poolt aastatel 2013 - 2021 kaks korda aastas kogutud töötajate tööturu- ja palgauuringu andmeid. Need andmed on saadud viies läbi põhjalikke küsitlusi, mis koosnevad mitmest peatükist, kuid antud magistritöö keskendub ainult töö ja tasustamise peatükile. Selles peatükis on kuni kevadeni 2019 uuritud ühest küljest, millist tööd vastajad teevad ja millist töötasu nad enda töö eest saavad. Teisest küljest uuritakse, millist tööd inimesed sooviksid teha ja seejuures millist töötasu saada. Kui need mõlemad osad kokku panna, siis saab teada, millist tasu kindla töökohaga inimesed tegelikult saavad ja millist tasu soovivad need inimesed, kes seda töökohta sooviksid. Alates sügisest 2019 uuritakse, millist tööd inimesed vastamise ajal

teevad, mis palka nad selle töö eest saavad ja millist palka nad sooviksid enda praeguse töö eest saada. Palgainfo Agentuuri küsimustikele vastab ühes aastas ligi 20 000 töötajat ja tööotsijat. Sellest tulenevalt on tegemist väga mahukate andmetega, mida põhjalikult analüüsid on võimalik teha põhjendatud järeldusi ja anda sisulisi soovitusi. (Palgainfo Agentuuri uuringud, n.d.)

Magistritöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilises osas on kaks alapeatükki. Esimeses alapeatükis selgitatakse, kuidas kujuneb nii tegelik töötasu kui ka oodatav töötasu. Teine alapeatükk keskendub varasemate sarnaste uuringute tulemuste analüüsimisele. Empiiriline osa koosneb kolmest alapeatükist. Esimeses neist kirjeldatakse, milliseid andmed kasutatakse, kuidas need andmed on kogutud ja milliseid andmete analüüsimise meetodeid kasutatakse. Järgmises alapeatükis analüüsitakse küsitluste tulemusi. Viimaks tehakse järeldused ja antakse soovitusid tööandjatele, Eesti riigile ja koolidele, milliste töötajate oodatava ja tegeliku töötasu erinevus oli suurim ehk milliste praeguste ja tulevaste töötajate palgaootusele tuleks enim tähelepanu pöörata.

Märksõnad: oodatav töötasu, tegelik töötasu, oodatava ja tegeliku töötasu erinevus

Teaduseriala kood CERCS: S190 Ettevõtete juhtimine

1. Tegelik palga ja palgaootuse erinevuse teoreetiline käsitlus

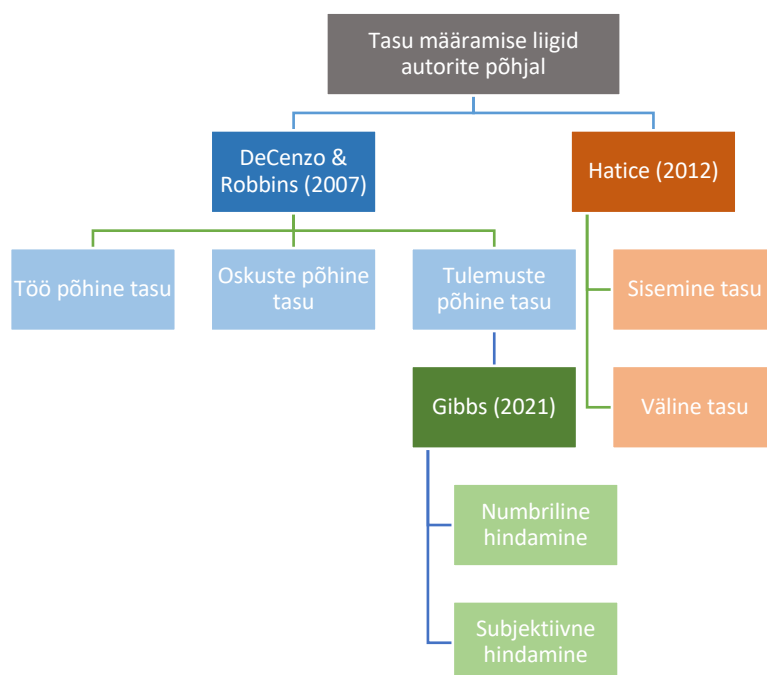
1.1. Tegelik ja oodatava palga kujunemist selgitavad tegurid

Tegelik ja oodatava palga kujunemise teoreetilise käsitluse peatüki esimese poole eesmärk on analüüsida, millised tegurid mõjutavad tegeliku palga suurust. Selles osas vaadatakse, milline on majandusteooria lähenemine valdkonnale, kuidas erinevad autorid töötasu kujunemist liigitavad, millistest komponentidest kogutasu koosneb ja millised on töötasu kujundamisega seotud raskused. Selle alapeatüki teises pooles vaadatakse, kuidas kujuneb töötasu, mida töötajad enda töö eest soovivad saada. Sealjuures uuritakse, millised komponendid ja millises suunas mõjutavad oodatavat töötasu.

Tegelik töötasu on tasu, mida ettevõtted ja organisatsioonid on valmis enda töötajatele maksta. Teadaolevalt on ettevõtete eesmärk kasumi maksimeerimine, kuid selle saavutamiseks on vaja õige arv õige töötasuga töötajaid. Selleks, et leida, kui palju töötajaid ja millise palgaga tuleks värvata, lähtuvad tööandjad printsiipest, et uusi töötajaid on võimalik värvata või olemasolevate palka on võimalik tõsta nii kaua, kuni tööjõu piirtootlikkus võrdsustub reaalsalga ehk tööjõu hinnaga. Kui reaalsalg peaks tõusma kõrgemaks kui tööjõu piirtootlikkus, siis ei ole tööandjatel huvi enam töötajaid juurde värvata või olemasolevate töötajate töötasusid tõsta, sest see ei ole tööandjatele majanduslikult kasulik. Tavapäraselt on kapitalimahukamate ettevõtete tööjõu piirtootlikkus suurem võrreldes väiksema kapitali mahuga ettevõtetega, mille tulemusena nad saavad kas turupalga taseme juures värvata rohkem töötajaid või maksta olemasolevatele töötajatele turu keskmisest kõrgemat tasu. (Eamets *et al*, 2005)

Palgaootuse all mõeldakse palka, mida inimesed soovivad enda tehtud töö eest saada. Mikroökonomika kohaselt on inimeste eesmärk maksimeerida enda rahulolu. Tinglikult võib eeldada, et rahulolu koosneb palgast ja vabast ajast. Kui inimeste töötasu on madalam kui tema vajadustele vastaks, siis ta on nõus loobuma vabast ajast ja tegema rohkem tööd, mis kokkuvõttes maksimeerib tema heaolu. Vastupidiselt on niigi kõrge töötasuga inimesed valmis loobuma osaliselt enda töötasust selleks, et saada rohkem vaba aega. Palgasoovi kujundades töötajad vaatavad, milline on reaalsalg ja vaba aja piirkasulikkus. Inimesed ei soovi töötada rohkem tunde alates sellest hetkest, kui vaba aja piirkasulikkus ületab reaalsalga piirkasulikkuse. Selle põhjuseks on, et inimesed hindavad vaba aega kõrgemalt kui palka. Seega saab teha järelduse, et inimeste soov ei ole ainult enda sissetuleku maksimeerimine, sest kõrge sissetulek üksi ei maksimeeri inimeste rahulolu. Teisalt ei ole enamikel inimestel võimalik ka tööst täiesti loobuda nii, et kogu aeg oleks vaba aeg. (Kerem, Keres & Randveer, 2004)

Töötasu ja erinevad võimalikud boonused ja hüved on tihti esimesed tegurid, mida töötajad vaatavad uut tööandjat valides. Samuti on kompensatsioon oluline tööandja perspektiivist, sest selle abil saab mõjutada töötajaid, mis omakorda aitab kaasa ettevõtte eesmärkide saavutamisele. Maailmas on levinud erinevaid viise, kuidas töötajatele kompensatsiooni määratakse. Kõikidel viisidel on oma eelised ja puudused. Järgnevalt joonisel 1 on välja toodud levinud valik erinevate autorite viise, kuidas töötajatele kompensatsiooni määratakse.



Joonis 1. Tasu määramise liigid erinevate autorite käsitluses

Allikas: DeCenzo & Robbins (2007), Hatice (2012), Gibbs (2021)

Eelnevalt toodud jooniselt on näha, et ettevõtted saavad kasutada erinevaid viise, kuidas töötajatele tasu määrata. DeCenzo ja Robbins (2007) jaotavad tasu määramise liigid kolmeks: töö põhine, oskuste põhine ja tulemuste põhine. Töö põhine tasu tähendab, et tasu sõltub konkreetse ametipositsiooni töö sisust. Organisatsioonid määravad igale positsioonile palga, arvestades positsiooni vastutust, keerukust, omadusi ja võrdsust teiste sama organisatsiooni töökohtadega. Oskuste ja teadmiste põhise tasu korral makstakse töötajatele palka, mida tema oskused, teadmised, haridus ja võimekus väärt on. Tulemuste põhise tasustamise korral analüüsitakse, milliseid tulemusi töötaja on saavutanud võrreldes talle seatud eesmärkidega, ja seotakse tasu määr saadud tulemustega. See tõstab nende motivatsiooni, mille tulemusena töötatakse rohkem, ollakse ettevõttele lojaalsemad ja tugevneb tööandja ja töötaja ühtekuuluvustunne.

Gibbs (2021) on läinud sügavamalt tulemuste põhise tasustamise sisse analüüsid, kuidas saab tulemusi hinnata. Ühest küljest saab tulemusi hinnata numbriliselt. Seda on eriti mõistlik teha nii, et määrata numbrilised eesmärgid juba alguses numbriliselt kindlaks. Näiteks müügijuhi boonus sõltuvaks müüdü ühikute arvust, tegevjuhi boonus sõltuvaks aktsia hinnast ja klienditeenindaja boonus sõltuvaks kliendi rahulolu indeksist. Sellised numbrid on enamasti väga selgesti mõõdetavad ja seega on nii ettevõtte kui ka töötaja seisukohalt ausad. Sellist mõõtmise viisi kasutades enamasti ei teki vaidlusi, sest kõik osapooled saavad aru, kuidas on tasu seotud saadud tulemusega. Teisalt saab tulemusi hinnata subjektiivselt, näiteks kas töötaja saavutas seatud eesmärgid täielikult, osaliselt või üldse mitte. Hinnangut saab anda nii töötaja ise kui ka tema juht, kuid tõenäoliselt arvestatakse eelkõige just juhi arvamust. Selline mõõtmise viis on oluliselt suurem potentsiaalne vaidluse allikas. Teisalt, erinevalt numbrilistest mõõtmisviisist, on subjektiivse mõõtmisviisi korral töötajal võimalus selgitada ja põhjendada enda tulemusi, mis võib aidata kaasa kokkuvõttes positiivsemale hindele.

Hatice (2012) toob välja välise ja sisemise tasu liigid. Väline tasu tähendab, et kui töötaja teeb lisaks enda tavapärasele tööülesannetele edukalt midagi erakorralist, siis ta saab selle eest ka materiaalselt hüve. Töötajale antakse materiaalne ja nähtav tasu pärast kindla tööülesande edukat sooritamist, näiteks raha, kingitus või auhind. Sisemise tasu all mõeldakse, et kui töötaja teeb midagi erakordset, siis teda selle eest rahaliselt ei tasustata, vaid tema tasu on saavutusest saadav rahulolu. Töötaja tunneb rahulolu pärast tööga edukalt hakkama saamist. Ta ei saa küll tasuks midagi füüsilist, kuid tunneb end hästi. Vastavalt sisemise ja välimise motivatsiooni teooriale (Legault, 2016), kus sisemine motivatsioon näitab, et inimene ise tahab midagi teha, vastupidiselt välisele motivatsioonile, kus inimene teeb midagi selleks, et saada midagi kolmandat (näiteks raha), võib sisemine tasu (rahulolu) olla palju väärtuslikum kui väline tasu (raha).

Töötajate tasustamiseks on mitmeid erinevaid viise. Lisaks põhipalgale tuleb arvestada mitmeid komponente, mis kõik koos moodustavad kogutasu ehk kompensatsiooni komplekti. Kompensatsiooni komplekt jaguneb rahaliseks ja mitterahaliseks tasuks. Rahaline tasu jaguneb omakorda kolmeks (Rahandusministeerium, 2014; Robby & Bobby, n.d.):

- Otsesed tasud
 - püsivad tasud: põhipalk ja garanteeritud lisatasud;
 - muutuvad tasud: preemia, lisatasu ja tulemuspalk.
- Kaudsed tasud:
 - soodustused: ametiauto, arvuti ja telefon;

- kindlustus: õnnetus- ja surmajuhtum ning töövõimetus;
 - täiendav puhkus lisaks seaduses ettenähtule;
 - täiendav haigushüvitis lisaks seaduses ettenähtule;
 - tervishoiuga seotud soodustused (vaktsiinid, prillikompensatsioon jm);
 - sporditoetused;
 - kodukontori sisustamisega seotud kulude kompenseerimine;
 - muud kingitused.
- Edasi lükatud tasud: aktsiaoptsioonid ja lisapension.

Mitterahaline tasu võib olla atraktiivne töökeskkond, keskmisest paremad arengu- ja karjäärivõimalused (sh koolitused), töö ja eraelu tasakaal ning töösoorituse hindamine ja tunnustamine (Rahandusministeerium, 2014).











Töötajate kompensatsiooni komplekti eesmärk on motiveerida töötajaid paremaid tulemusi saavutama, produktiivsem olema ja aidata kaasa sellele, et töötajad ei lahkuks teise tööandja juurde (Beqiri & Aziri, 2022). Begbie, Bussin & Schurink (2011) on leidnud, et töötajate valmisolek tööd mitte vahetada sõltub suurel määral organisatsiooni kompensatsioonipaketist. Hästitasustatud, pühendunud ja motiveeritud töötajate abil püsib organisatsioon konkurentidest ees (Hatice, 2012; Adeoye, 2018).

Kohn (1999) on vastupidiselt eelnevalt toodud seisukohtadele leidnud, et lisatasu mitte ainult ei vähenda soovitud tulemuste saavutamise tõenäosust vaid ka avaldab pikaajalist negatiivset mõju töötajate produktiivsusele. Kohn peab lisatasusid võrdseteks altkäemaksuga ja sellest tulenevalt soovib lisatasusid mitte kasutada. Ta on ka leidnud, et töötaja motiveerimiseks on vaja, et töötaja oleks sisemiselt motiveeritud, kuid lisatasud on väline motivaator. Lisatasude maksmise kahjuks räägib ka asjaolu, et töötajad sooviksid võimalikult suurt kompensatsiooni, kuid ettevõtte peavad arvestama, et see võib osutada väga kulukaks (Cao, Chen & Song, 2013). Sellest tulenevalt on keeruline määrata lisatasude summat, mis ühest küljest oleks töötajatele piisav, kuid samas teisalt ei ohustaks ettevõtte finantsilist tulemuslikkust. Enamus ettevõtjaid näevad töötajate tasustamist ettevõtte kuluna, kuigi seda saaks vaadata ka kui investeeringut töötajatesse, et töötajad oleksid motiveeritud kasutama enda oskusi ja võimeid, mis pikas perspektiivis lisab ettevõttele väärtust (Torrington, Hall & Stephen, 2008). Töötajate tasustamine on keeruline valdkond, kus erinevatel autoritel võivad olla väga erinevad vaated. Lisaks autorite vaadetele on ka töötajatel soovid, millega tööandjatel tuleks arvestada. Tasu määramisel peavad ettevõtte tutvuma erinevate lähenemistega ja leidma nende jaoks optimaalseima viisi.

Kui ühest küljest töötajad saavad töötasu, siis teisalt on neil ka ootused, milline see tasu olema peaks. Enda palgaootust kujundades võetakse arvesse mitmeid tegureid, mis vastavalt suurendavad või vähendavad oodatavat töötasu. Järgnevalt analüüsitakse, millised tegurid ja millises suunas mõjutavad töötajate palgaootusi. Tabelis 1 on välja toodud mitme erineva uuringu tulemusel kinnitust saanud töötajate palga ootust mõjutavad tegurid.

Tabel 1

Palga ootust mõjutavad tegurid erinevate autorite käsitluses.

| Allikas | Palga ootust mõjutav tegur | Mõju palgaootusele (↑ - palga ootus tõuseb; (↓ - palga ootus langeb ehk töötaja on nõus madalama palgaga kindlate tingimuste täitumise korral) |
|--|-------------------------------------|---|
| Hammami, Moldovan & Peltier (2020) | Töö- ja eraelu tasakaal |  |
| | Tulevased karjääri võimalused |  |
| | Töö keerukus |  |
| | Haridus |  |
| Duarte, Eccher & Brewster (2020) | Varasem töökogemus |  |
| | Töö asukoht |  |
| | Vanus |  |
| Schweitzer, Lyons, Kuron & Ng (2014) | Sugu |   |
| Davidson, Wood & Karvey (2012) | Ülikooli koht edetabelis |  |

Allikas: autori koostatud

Tabelist 1 on näha erinevaid tegureid, mis tõstavad töötajate palgaootust. Nendeks on peamiselt oskus teha keerulist tööd, haridus ja varasem töökogemus, kuid samas on kõrgem tasu ootus vanematel ja meessoost töötajatel. Samuti ootavad kõrgemat tasu need inimesed, kes on käinud ülikoolis, mis asub ülikoolide pingereas kõrgel kohal. Teisalt on töötajad nõus leppima madalama töötasuga siis, kui see tähendab, et nende töö- ja eraelu on rohkem tasakaalus. See näitab, et alates teatud töötasust, mis on iga töötaja jaoks erinev summa,

väärtustavad töötajad vaba aega rohkem kui lisateenistust. Samuti ollakse valmis ajutiselt töötama madalama töötasu eest siis, kui see aitab tulevikus väga hea töötasu saamisele kaasa. See tähendab, et lisades küll madalat palka maksva, kuid prestiiže ettevõtte enda CV-sse, peetakse tulevikus tõenäosust teenida kõrget palka väga tõenäoliseks. Samuti võidakse madala töötasuga ettevõttest saadud kogemust pidada väga väärtuslikuks, et taluda ajutine madalam palk. Oluliseks peetakse ka töö asukohta ehk kui töökoht asub kodu lähedal, siis ollakse nõus leppima madalama tasuga (kodu lähedal on mugav tööl käia, lisaks on näiteks transpordikulud minimaalsed)

Herrbach ja Mignonac (2011) on uurinud täpsemalt, mille poolest erinevad meeste ja naiste palga ootused. Uuritavad tegurid olid järgnevad (Herrbach & Mignonac, 2011):

1. isikliku elu ja karjääri tasakaal;
2. ühiskonda panustamine;
3. rahaline kindlustunne;
4. juhtival kohal töötamine;
5. enda ettevõttega alustamine.

Kokku küsitleti üle 23 tuhande Kanada inimese ja jõuti mitmete järelduseni.

Kõigepealt leiti, et nii meeste kui ka naiste jaoks on kõige olulisem isikliku elu ja karjääri tasakaal. See näitab, et töötajad on nõus madalama töötasuga, kui selle tulemusena on nende elu rohkem tasakaalus ja nad ei pea tegema ületunde ega mõtlema vabal ajal töökohustuste peale. Naiste jaoks oli tähtsusetult teine tegur ühiskonda panustamine, kuid meeste jaoks oli olulisem enda finantsiliselt kindlustamine. Selline tulemus on väga ootuspärane arvestades naiste oluliselt madalamat palgaootust meestega võrreldes. Kui naised peavad oluliseks ühiskonda panustamist, kuid mehed finantsilist kindlust, siis on ka loogiline, et naised on nõus oluliselt madalama tasuga meestega ühiskonda panustamise eesmärgil, kuid meestel on vaja kõrgemat töötasu, et saavutada soovitud finantsiliselt kindlustamise eesmärk. Selle uuringu tulemuste põhjal võib väita, et naiste jaoks ei ole finantsiline turvatunne nii oluline kui meeste jaoks. Kõik raha teenimisega seotud eesmärgid (finantsiline kindlustunne, juhtival kohal töötamine ja enda ettevõttega alustamine) olid olulised ainult marginaalsele osale naistest. See näitab selgelt, et selle uuringu tulemuste põhjal on naiste jaoks kõige olulisemad nõ „pehmed“ eesmärgid nagu töö ja eraelu tasakaal ja ühiskonda panustamine. (Herrbach & Mignonac, 2011)

1.2. Varasemad uuringud oodatava ja tegeliku töötasu erinevuse kohta

Varasemalt läbi viidud uuringud oodatava ja tegeliku palga võrdluses keskenduvad peamiselt tudengite oodatava ja hiljuti ülikooli lõpetanute tegeliku palga võrdlusele. See on ka loogiline, sest tudengitel, kes tihti tööl ei käi, on olemas palga ootus. Seevastu töötavatel inimestel juba realistlik kogemus turul pakutava palgaga. Seetõttu ei ole varasemas kirjanduses levinud reaalsest palgatasemetest teadlikelt inimestelt palgaootuse kohta küsimine. Järgnevalt analüüsitakse mitut vastavasisulist teadusartiklit, mille kirjutamiseks on läbi viidud uuringud erinevates Eestiga sarnastes riikides. Kokkuvõtvalt on varasemad uuringud välja toodud tabelis 2.

Tabel 2

Varasemate uuringute mõjutegurite ja kasutatud uurimismetoodikate kokkuvõte

| Autorid | Uuritud mõjutegurid | Kasutatud uurimismetoodika |
|---------------------------------------|--|---|
| Frick & Maihaus (2010) | Sugu, sektor , kogemus, asukoht, haridus , sektor (avalik või era), kraad, vanemate töökoht, keele oskus, keskmine hinne | Regressioonanalüüs |
| Alonso-Borrego & Romero-Medina (2015) | Sugu, vanus , vanemate haridus, perekonna sissetulek, keskkooli tüüp (avalik või era), sektor | Regressioonanalüüs |
| Herrbach & Mignonac (2011) | Sugu, sektor, vanus , suhteseis, laste arv, valmisolek kolida, tööstaaž | Kirjeldav statistika, korrelatsioonanalüüs, regressioonanalüüs |
| Jerrim (2011) | Sektor , tegelik elukoht, õppeaste, rass, puue, sugu | Kirjeldav statistika |
| Ng, Schweitzer & Lyons (2010) | Sugu , vähemusse kuulumine, kooliaste, töökogemus, keskmine hinne | Kirjeldav statistika, regressioonanalüüs |

Märkus: rasvases kirjas märgitud tegureid ja analüüsimeetodeid kasutatakse ka käesolevas töös

Allikas: autori koostatud varasemate uuringute põhjal

Saksamaal viidi 2010 aastal Fricki ja Maihausi poolt läbi põhjalik uuring, kus võrreldi, milline on oodatav palk (74 tuhandel tudengil) ja tegelik palk (11 tuhandel ülikooli lõpetanul). Uuringu tulemustest selgub, mitmeid märkimisväärseid asjaolusid, mis on käesolevas magistris töös asjakohased (Frick & Maihaus, 2010):

- Meessoost tudengid ootavad 13% kõrgemat töötasu naistudengitega võrreldes. Sarnaselt meessoost töötajad teenivad ka 12% kõrgemalt töötasu naistega võrreldes. Siit on selgelt näha, et meeste ja naiste ootuste erinevus on väga sarnane meeste ja naiste tegelikule töötasu erinevusele.
- Palgaootused erinevad erialade lõikes. Tulevased insenerid ootavad 27%, tulevased loodusteadlased ootavad 20% ja tulevased meedikud ootavad 17% suuremat töötasu kui keele ja kultuuri üliõpilased. Samuti ka keele ja kultuuri erialade lõpetanutega võrreldes teenivad inseneri, meditsiini, loodusteaduse, õigusteaduse ja majanduse lõpetanud kuni 25% suuremat töötasu. Seega taaskord leiab kinnitust, et kui ühe grupi oodatav palk on suurem kui teisel siis ka ühe grupi tegelik palk on suurem kui teisel.
- Mida rohkem praktikaid tudengid läbivad ehk mida kogenumad nad on, seda madalamad on nende palgaootused. Selline erinev palgaootus võib viidata asjaoluline, et praktikaid läbinud tudengitel on reaalne kogemus tööturu ja seal pakutavate palkadega, mistõttu on nende palgaootused realistlikumad võrreldes tudengitega, kellel ei ole praktikakogemust või on seda ainult vähesel määral. Kuid kui tudengid on praktikal olnud väga tuntud ettevõtetes, siis on neil 8% kõrgem palgaootus. See võib viidata sellele, et tuntud ettevõtetes on neil olnud kõrgem töötasu millest on ka kõrgem tulevane töötasu soov. Samas võib see ka näidata, et tudengid usuvad, et kui prestiižsed ettevõtted on neid varasemalt värvanud, siis on neil järelkult olemas oskused, mille eest ka tulevased tööandjad peaksid olema valmis kõrgemat töötasu maksma.
- Tudengid eeldavad, et eri piirkondades asuvad ettevõtted maksavad erinevat töötasu, mida uuring ka kinnitab töötavate inimeste palga põhjal. Samas ei mõjuta töötasu ülikooli asukoht.
- Tudengid ei arva, et mitu teaduskraadi neile märkimisväärse palgalisa tooks (võrreldes ainult ühe kraadiga), samuti ei peeta kõrgete hinnete saamist põhjuseks saada kõrgemat palka. Ka avalikku või kolmandasse sektorisse tööle mineku eest ollakse valmis saama madalamat töötasu erasektoriga võrreldes.

Uuringu tulemustest on näha, et üldiselt on tudengite palgaootused sarnased nendele palgadele, mida nende erialakaaslased teenivad. Kui palgaootuses on lõhe meeste ja naiste vahel, siis on seda ka realselt saadava palga vahel samas suurusjärgus (12-13%). Samas tasub tähele panna, et selline tulemus on saadud Saksamaal läbi viidud uuringu põhjal. Eestis on palgalõhe oluliselt suurem. Eurostati 2020 aasta andmetel on Euroopa Liidu keskmine palgalõhe meeste ja naiste võrdluses 13%, kuid Eestis on see märkimisväärselt kõrgem ehk

Eesti naised teenivad meestest 21,1% vähem. Eestist suurem palgalõhe on ainult Lätis, kus see on 22,3%. (Eurostat, 2021) Sellist suur erinevust Eesti ja teiste riikide palgalõhe võrduses tuleb silmas pidada, kui kasutada teistest riikides läbi viidud uuringute andmeid.

Kuigi tudengid hindavad lõpetamise järgselt pakutavat palka üldiselt õigesti, ei arvesta nad hinnete olulisusega. Pigem peetakse oluliseks ülikool kiiresti ära lõpetada saadavatest hinnetest hoolimata, kuid Frick ja Maihaus (2010) leidsid, et kõrgemaid hindeid saanud tudengitel oli tulevikus kõrgem töötasu. Seega peaksid tudengid paremate hinnete nimel eksamiperioodil pingutama. Tudengid kipuvad ka ekslikult arvama, et mida nooremana nad ülikooli lõpetavad seda suurem nende töötasu on, kuid töötavate inimestega võrreldes on näha, et vanus ülikooli lõpetamise ajal ei ole oluline. (Frick & Maihaus, 2010)

Hispaanias 2015 aastal Alonso-Borrego ja Romero-Medina poolt läbi viidud uuring keskendus samuti suure osas soo valdkonnale. Leiti samuti, et naised ootavad meestega võrreldes madalamat töötasu. Meestega võrreldes käib rohkem naisi ülikoolis (ehk naistel on kõrgem haridustase), naistel on ülikoolis paremad hinded ja nende tõenäosus ülikool lõpetada on samuti suurem kui meestel, kuid sellest hoolimata ootavad nad meestest väiksemat palka ka siis, kui muud karakteristikud (näiteks eriala) on meestega sama. Autorite arvates ei arvesta naised palgalõhega, kui kujundavad enda soovitud töötasu määra. Samas vastavad naiste ootused rohkem tegelikkusele ehk võib öelda, et mehed kipuvad oodatavat palka formuleerides end üle hindama, samas kui naiste ootused on realistlikumad. Hariduse valdkonnas on meeste ja naiste vaheline palgalõhe kõige väiksem teiste valdkondadega võrreldes, kuigi haridusvaldkonnas õppivad tudengid on oma tulevase palga osas kõige pessimistlikud teiste erialadega võrreldes. Põhjus, miks hariduse valdkonnas vastab palgaootus tihti tegelikule palgale võib olla selles, et haridustöötajate palgad on tihti avalikud. Seega saavad inimesed olla kursis palkadega, mida selles valdkonnas pakutakse, ja kujundada ka enda ootused reaalsusele vastavalt. (Alonso-Borrego & Romero-Medina, 2015)

Varasemalt on selgelt kõige põhjalikumalt uuritud meeste ja naiste erinevust oodatava ja tegeliku palga võrdluses. Lisaks sellele, et naised nii ootavad kui ka saavad madalamat töötasu meestega võrreldes, on selles valdkonnas veelgi erinevusi meeste ja naiste vahel. Herrbach ja Mignonac (2011) leidsid, et naised ootavad meestega väiksemat töötasu nii tööd alustades kui ka viie aasta pärast sõltumata erialast ja keskmisest hindest. Samuti arvavad naised, et nende esimese edutamiseni kulub rohkem aega kui seda arvavad mehed. Autorid ka leidsid, et kui naised tegutsevad valdkondades, kus traditsiooniliselt on tegutsenud ainult mehed (ettevõtlus, teadus ja inseneria), siis on neil ka kõrgemad palgaootused võrreldes valdkondadega, kus traditsiooniliselt on palju naissoost töötajaid (sotsiaalteadused).

(Herrbach & Mignonac, 2011) Naised ootavad meestest vähem palka ka nendes valdkondades, kus nad domineerivad (Crothers *et al*, 2010).

Uurides põlvkondade vahelisi oodatava ja tegeliku palga erinevusi, tuleb esmalt välja selgitada, millised põlvkonnad on täna tööjõuturul tegutsevad. Nendeks põlvkondadeks on (Dries, Pepermans & Kerpel, 2008; Mahmoud *et al*, 2021):








1. Beebibuumerid, kes on sündinud aastatel 1946-1964.
2. Generatsioon X, kes on sündinud aastatel 1965-1980.
3. Generatsioon Y (levinud ka millenniumlasteks nimetamine), kes on sündinud aastatel 1981-2001.
4. Generatsioon Z, kes on sündinud aastatel 2002-2012

Mitmed varasemad uuringud on leidnud, et mida vanemad on inimesed, seda väiksem on oodatava ja tegeliku palga erinevus. Analüüsidest vanusest tulenevat käitumist täpsemalt, on näha mitmeid erinevaid asjaolusid. Millenniumlasi iseloomustab neist eelneva generatsiooniga võrreldes kõrge enesehinnang (seal hulgas võimalik nartsissism), väiksem vajadus olla sotsiaalselt aktsepteeritud ja naiste puhul jõulised isikuomadused. Kõrge enesehinnang tähendab, et selles vanusevahemikus sündinud töötajate ootused enda tasule on kõrgemad. Kuna sotsiaalset survet ei tunta enam nii kõrgelt kui varasemalt, siis ka seetõttu julgetakse küsida kõrgemat tasu ja pidada enda heaolu kõige tähtsamaks. Millenniumlased naised on vaimselt tugevamad kui nende vanemad. Seetõttu nad töötavad jõulisematel positsioonidel (nt juhtivatel kohtadel), peavad oluliseks meestega võrdse palga saamist ja ka edutamist tööl. Millenniumlastele peetakse omaks ka nartsissismi ehk nad võivad arvata, et on teistest paremad. Kokkuvõtvalt peaks millenniumlaste palga ootus olema kõrgem kui nendest vanematel inimestel. (Twenge & Campbell, 2008) Terjesen, Vinnicombe & Freeman, (2007) leidsid, et millenniumlased eeldavad väga kõrget töötasu juba enda esimesel töökohal.

Järgnevalt uuritakse, milline on erinevate erialade esindajate oodatav ja tegelik töötasu. Jerrim (2011) leidis erialade lõikes, milline on oodatava ja tegeliku töötasu erinevus. Allolevast tabelist 3 on näha, et oodatav ja tegelik töötasu võib üksteisest erineda vastavalt vastaja erialale. Üllataval kombel eeldavad meditsiinitudengid väiksemat töötasu kui see tasu, mida tulevane tööandja oleks tulevikus valmis maksma. Selle põhjus võib olla meditsiinitudengite altruistlik soov patsiente aidata ja enda finantsiline heaolu tagaplaanile lükata. Ülejäänud erialade tudengite oodatav töötasu on kõrgem kui neile pakutav tasu. Seejuures hariduse valdkonnas on oodatav tasu natuke kõrgem kui tegelik, inseneerias, arvutiteaduses ja matemaatikas on see mõõdukalt kõrgem ja muudel erialades töötavad inimesed ootavad oluliselt kõrgemat töötasu kui see, mida neile vastamise ajal maksti.

Tabel 3

Oodatava ja tegeliku töötasu erinevus erialade lõikes

| Eriala | Oodatava ja tegeliku töötasu erinevus (↓ - oodatav tasu on madalam tegelikust tasust; ↑ - oodatav tasu on kõrgem tegelikust tasust) |
|--|---|
| Meditisiin |  |
| Haridus |  |
| Inseneeria, arvutiteadus ja matemaatika |   |
| Muu |    |

Märkused: muu eriala all mõeldakse ühiselt teaduserialasid, erinevaid keeli, humanitaarvaldkonda, ettevõtlust, kunste, teadust ja muid erialasid

Allikas: Jerrim (2011)

Varasema kirjanduse analüüsist on näha, et autorid on uurinud nii samu kui ka erinevaid tegureid ja jõudnud mitmete tulemusteni. Kõik autorid on ühel meelel, et naised ootavad meestest väiksemat palka. Konkreetne määr, mille võrra naised ootavad väiksemat palka kui mehed võib küll riigiti erineda, kuid ükski autor ei tuvastanud enda uuringus vastupidist. Seevastu peetakse naiste oodatavat palka sarnasemaks tegeliku palgaga erinevalt meestest, kelle palgaootus kipub olema kõrgem kui tegelik palk. Sellise olukorra põhjus võib olla asjaolu, et kui naised ootavad madalat töötasu, siis tööandjad neile vastavalt küsitule madalat töötasu ka maksvad, mistõttu ongi naiste oodatav ja tegelik töötasu väga sarnased. Samas kui mehed küsivad kõrgemat töötasu kui tööandjad oleksid valmis maksma, mille tulemusena tööandjad küll nii kõrget tasu ei maksa nagu mehed sooviksid, kuid siiski maksvad rohkem kui naistele maksaks (sest naised ei küsi nii palju kui mehed). Erialade vahelisi oodatava ja tegeliku palga erinevusi uurides on varasemad autorid jõudnud samuti mitme järelduseni. Esiteks selgus, et oodatava ja tegeliku töötasu erinevus sõltub erialast, sh on võimalik, et oodatav palk võib olla nii madalam kui ka kõrgem kui tegelik töötasu. Kui oodatav palk on madalam kui tegelik töötasu, siis see võib viidata väga kehvale arusaamale tööturul toimuvast või võib erinevus oodatava ja tegeliku tasu vahel olla marginaalne. Teiseks on oodatava ja tegeliku palga erinevus väikseim nendel erialadel, kus palgad on avalikud. See on ka loogiline, sest kui töötajad teavad, millist töötasu nende erialal makstakse, siis ei ole ilmselt ka nende ootused oluliselt teistsugused. Palkade avalikustamine võiks aidata kaasa sellele, et oodatava ja tegeliku töötasu erinevus oleks minimaalne.

Varasemad autorid on uurinud tudengite oodatavat töötasu ja hiljuti ülikooli lõpetanute tegelikku töötasu. See tähendab, et uuritud on väga sarnase vanusega inimeste oodatava ja tegeliku töötasu võrdlust. Kuigi varasemad autorid on jõudnud järelduseni, et vanematel inimestel on väiksem oodatava ja tegeliku töötasu erinevus, siis on nende võrdlusbaasis ainult inimesed, kelle vanus erineb üksteisest mõne aasta võrra. Seega ei saa teooria põhjal teha järeldust, kuidas oodatav ja tegelik palk erinevad üksteisest vanuse põhjal. Kui vastajad on tudengid ja hiljuti ülikooli lõpetanud, siis ei saa ka öelda, mille poolest erineb erineva haridustasemega vastajate arvamused üksteisest, sest valimis ei ole erineva haridustasemega vastajaid. Kuna varasematest töödest ei selgu, mille poolest erineb oodatav ja tegelik palk hariduse ja vanuse lõikes, siis näitab see seda, et seda teemat on vaja uurida.

Eelnevas peatükis leiti, kuidas kujuneb nii oodatav kui ka tegelik töötasu, mida töötajad eeldavad, et tööandjad on valmis neile tasuma. Samuti uuriti varasemate sarnaste uuringute põhjal, erinevate tegurite mõju tegelikule ja oodatavale palgale. Järgnevas peatükis analüüsitakse, mille poolest erineb oodatav ja tegelik töötasu Eesti näitajate põhjal.

2. Palgaootuse ja tegeliku palga erinevuse analüüs Eesti töötajate näitel

2.1. Andmed ja meetodika

Käesolev magistritöö alapeatükk keskendub kasutatavate andmete esmasele tutvustamisele ja selgitamisele, millised andmed ja miks võetakse analüüsist välja. Samuti tutvustatakse selles alapeatükis kasutatavaid analüüsimeetodeid ja põhjendatakse nende valikut.

Magistritöös kasutatakse Palgainfo Agentuuri poolt aastatel 2013 – 2021 läbi viidud uuringu „2X2 tööturu- ja palgauuringu“ tulemusi. „2X2 tööturu- ja palgauuringu“ käigus küsitletakse kaks korda aastas ligikaudu 10 000 töötajat ja tööotsijat. Selles uuringus keskendutakse neljale valdkonnale (töö tasustamine, tööturukäitumine: lojaalsus ja soovitamise, organisatsioonikäitumine: rahulolu ja motivatsioon ning töökorraldus ja juhtimine). Antud magistritöö keskendub ainult esimesele valdkonnale, täpsemalt analüüsitakse neid andmeid, mida vastajad on vastanud seoses enda olemasoleva töötasuga ja selle töötasuga, mida nad sooviksid erinevate tööde eest saada. (Palgainfo Agentuuri uuringud, n.d.) Näidis 2018 aasta sügise küsimustiku oodatavat ja tegelikku palka puudutavast osa algusest on lisas A.

Tulenevalt nii tegelike kui ka oodatavate töötasude loomulikust tõusust aastate jooksul ei ole võimalik kõiki andmeid koos vaadata. Andmeid kogudes on Palgainfo Agentuur teinud sagedasti väikeseid korrekture küsimustikes, mistõttu analüüsitakse kõiki perioode eraldi. See tähendab, et peaaegu kõikidel aastatel analüüsitakse eraldi nii sügisel kui ka kevadel saadud vastuseid. Välja arvatud viimasel vaatlusalusel aastal, kus magistritöö autoril on võimalik kasutada ainult kevadel läbi viidud uuringu andmed.

Oodatava ja tegeliku palga erinevusi selgitavate tegurite uurimist alustatakse andmete kirjeldamisega. Palgainfo Agentuuri kogus üheksa aasta jooksul kokku 191 600 vastust, millest magistritöö autor eemaldas 67 920 vastust. Esialgsetest andmetest eemaldati tühjad read, ebarealistlikult suured ja väikesed palgasoovid ja tegelikud palgad (näiteks tasud alla vastaval aastal kehtinud miinimumpalga), vastused, kus jäeti vastamata haridustase või sektor (need on vajalikud, sest nende tegurite põhjal hakatakse andmeid analüüsima), sektorid pealkirjaga „Teised“ (nende analüüsimine ei oma sisulist informatsiooni) ja väljaspool Eestit elavate/töötavate inimeste vastused, sest nende palgad pole võrreldavad Eesti palkadega.

Tabelis 4 on näidatud kui palju vastuseid Palgainfo Agentuur kõikidel perioodidel kogus. Samuti on tabelis välja toodud, kui palju kogutud andmetest jäi alles pärast seda, kui eemaldati vigased vastused. Tabelist on näha, et kokku saadi 191 600 vastust, millest jäi pärast vastuste korrastamist alles 123 680 vastust, mis moodustab ligi 64,5% kõikidest

vastustest. Vaadates korrektsete vastuste osakaalu kõikidest vastustest perioodide lõikes on näha, et see kõigub üsna suurel määral. Üle poolte vastuste eemaldati 2020 aasta kevade andmetest, samas kui 2015 aasta sügisel olid sobilikud edasiseks analüüsiks 72,7% vastustest.

Tabel 4

Empiirilise osa algandmete puhastamise tulemus perioodide lõikes

| Aasta | Periood | Kokku vastuste arv, tk | Vastuste arv pärast andmete puhastamist, tk | Analüüsiks sobilike vastuste osakaal, % |
|-------|---------|------------------------|---|---|
| 2013 | Kevad | 9 227 | 6 648 | 72,1 |
| | Sügis | 12 877 | 8 452 | 65,6 |
| 2014 | Kevad | 6 663 | 4 138 | 62,1 |
| | Sügis | 15 980 | 9 660 | 60,5 |
| 2015 | Kevad | 13 396 | 8 273 | 61,8 |
| | Sügis | 13 272 | 9 651 | 72,7 |
| 2016 | Kevad | 12 603 | 8 829 | 70,1 |
| | Sügis | 11 254 | 8 062 | 71,6 |
| 2017 | Kevad | 12 790 | 8 768 | 68,6 |
| | Sügis | 14 281 | 9 454 | 66,2 |
| 2018 | Kevad | 9 067 | 6 421 | 70,8 |
| | Sügis | 10 946 | 6 107 | 55,8 |
| 2019 | Kevad | 9 350 | 6 370 | 68,1 |
| | Sügis | 10 085 | 6 522 | 64,7 |
| 2020 | Kevad | 11 112 | 5 424 | 48,8 |
| | Sügis | 9 733 | 5 819 | 59,8 |
| 2021 | Kevad | 8 964 | 5 082 | 56,7 |
| | Kokku | 191 600 | 123 680 | 64,5 |

Allikas: autori koostatud

Varasemad sarnased uuringute (Frick & Maihaus, 2010; Alonso-Borrego & Romero-Medina, 2015; Herrbach & Mignonac, 2011; Jerrim, 2011) põhjal analüüsitakse andmeid kasutades kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Andmete analüüsiks kasutatakse Excelit ja programmi SPSS Statistics. Andmete analüüsimise esimese pool on kirjeldav statistika, kus analüüsitakse oodatava ja tegeliku palga erinevust kõikide tegurite abil. Kuna vaatlusalune periood kestab üheksa aastat, siis analüüsitakse ka seda, kuidas vastajate vastused on uuritava perioodi lõikes muutunud. Sarnaselt mitmele varasemale uuringule keskendub analüüsi teine pool korrelatsioonanalüüsile ja regressioonimudeli koostamisele ning analüüsile.

2.2. Küsitluse tulemuste analüüs

Küsitluse tulemuste analüüsimist alustatakse tulemuste üldise kirjeldusega, millele järgneb vaatlusaluse perioodi jooksul toimunud muutuste tutvustamine. Seejärel liigutakse detailsemaks analüüsid oodatava ja tegeliku palga erinevust nelja teguri põhjal: sugu, põlvkond, haridustase ja sektor. Sellele järgneb kirjeldav statistika, korrelatsioon- ja regressioonanalüüs.

Pärast andmete puhastamist alles jäänud 123 680 vastust saab kokkuvõtvalt kirjeldada järgnevalt. Kõikidest vastanutest moodustavad naised 64,2% ja mehed 35,8%. Seega on näha, et naised oluliselt aktiivsemad küsitlustele vastajad kui mehed. Antud küsimustikel olid ainsad valikuvariandid soo märkimise küsimusel mees ja naine. Vastajaid said enda vanust määratleda kaheksa vanusevahemiku vahel. Kõige rohkem vastasid vastajad vanuses 25-34 eluaastat, kes moodustusid kõikidest vastajatest 29,6%. Nendele järgnesid vastajad vanuses 35-44 vastamismääraga 24,5%, vastajad vanuses 45-54 vastamismääraga 22,9% ja vastajad vanuses 55-64 vastamismääraga 15,3%. Oluliselt vähem oli vastajaid vanuses 16-24 (5,9%) ja vanuses 65-74 (1,6%). Nooremaid kui 15 ja vanemaid kui 75 vastajaid oli mõlemad alla ühe protsendi kõikidest analüüsiks sobilike vastuste seast. Vastajate vanuselise jaotuse põhjal on näha, et enamus vastajaid jäid vanusevahemikku 25 kuni 64 eluaastat (92,4% vastajatest). Sellesse vahemikku jääb ka peamine osa tööealisest elanikkonnast, mistõttu on vastajate vanuseline jagunemine sobiv edasiseks analüüsiks. Käesolev magistritöö liigitab erinevad vanuseid generatsioonide lõikes gruppidesse, mille täpne liigitus on välja toodud tabelis 5

Tabel 5

Vanusevahemike jaotamine generatsioonidena ja vastanute osakaal generatsioonide lõikes

| Vanusevahemik | Generatsioon | Vastanute osakaal generatsioonide lõikes, % |
|-----------------------|----------------|---|
| 15 ja noorem 16-24 | Generatsioon Z | 5,9 |
| 25-34 35-44 | Generatsioon Y | 54,2 |
| 45-54 55-64 | Generatsioon X | 38,2 |
| 65-74 75 ja vanem | Beebibuumerid | 1,7 |

Allikas: autori koostatud

Vastajatel oli võimalik määratleda enda haridus 12 erineva haridustaseme vahel, milleks on:

- vähem kui põhiharidus;
- põhiharidus;
- kutseharidus pärast põhikooli;
- üldkeskharidus;
- kutseharidus koos keskharidusega;
- kutseharidus pärast keskharidust;
- rakenduslik kõrgharidus;
- rakenduslik kõrgharidus (tehnikum);
- rakenduslik kõrgharidus (tehnikumi haridus);
- bakalaureusekraad;
- magistrikraad;
- doktorikraad.

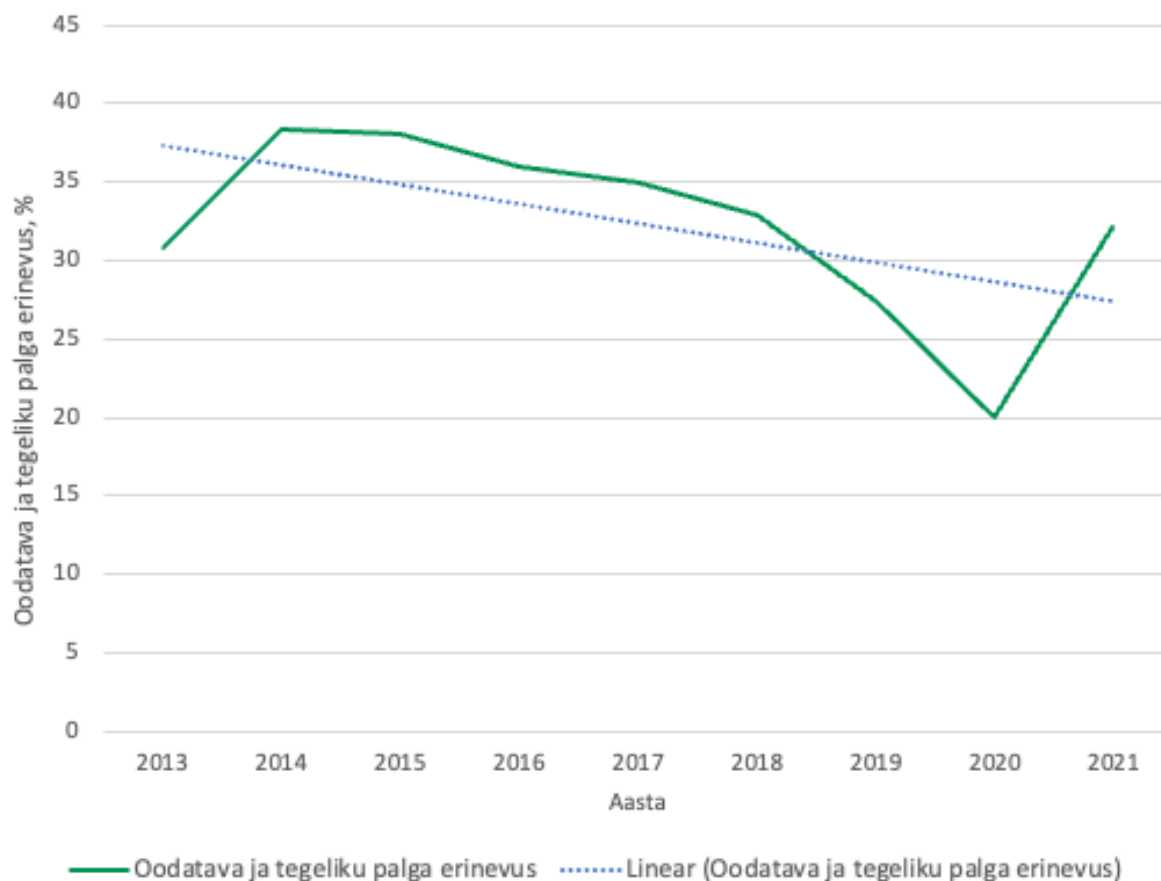
Kõigist vastanutest 57,5% on kõrgharidus (eelpool toodud nimekirjast kuus viimast) ja vastavalt 42,5% vastanutest ei ole (eelpool toodud nimekirjast kuus esimest).

Kõrgharidusega vastanutest 15,6% on rakenduslik kõrgharidus, 18,7% on bakalaureusekraad, 22,7% on magistrikraad ja 0,5% on doktorikraad. Kesk- või kutseharidus on 39,3% vastanutest ja põhiharidus või vähem kui põhiharidus on 3,2% vastanutel. Seega on näha, et vastanutest enamikel on kõrgharidus, kuid erinevus kõrgharidusega ja kõrghariduseta vastanute vahel ei ole väga suur.

Vastates küsimusele enda tegeliku töötasu kohta said vastajad valida nii töö valdkonna ehk sektori (näiteks finants ja raamatupidamine) kui ka ametinimetuse (näiteks raamatupidaja erinevad tasemed (sh assistent), finantsanalüütik ja -kontroller, juht finantsalal, audiitor, laenuhaldur, palgaarvestaja jpm). Käesolev magistr töö keskendub ainult sektoritele, mida on olenevalt aastast ligikaudu 30 erinevat. Tulenevalt sellest, et andmed analüüsitakse sektori, mitte ametinimetuse järgi, vaadatakse koos väga erinevate palgatasemega töötajate (näiteks nii raamatupidamise assistent ja finantsjuht) nii oodatavaid kui ka tegelikke palkasid arvutades nende aritmeetilise keskmise. Sellest tulenevalt võivad tulemused olla natuke eksitavad, kui näiteks kui enda tegeliku palga kohta vastavad raamatupidamise assistendid, kuid soovitud palka vastatakse finantsjuhtide oma (mõlemad ametinimetused kuuluvad finants ja raamatupidamine sektorisse, millest tulenevalt vaadatakse neid koos). Sellegipoolest saab vaadata üldisi trende sektorite lõikes eriti arvestades, et vastajaid on väga suur arv, mistõttu keskmine tulemus peaks olema realistlik. Lisaks tuleb märkida, et aastate 2013 kevadest kuni 2019 kevadeni on oodatav ja tegelik palk vastatud erinevate inimeste poolt. See tähendab, et näiteks finants ja raamatupidamise sektorisse kuuluva ametikoha

oodatav palk ei pruugi olla vastatud inimese poolt, kes parasjagu või üldse kunagi on finantsi ja raamatupidamise sektoris töötanud. Oodatav palk finantsi ja raamatupidamise sektori kohta on sel perioodil vastatud inimese poolt, kes sooviks selles sektoris töötada. Alates 2019 sügisest muutis Palgainfo Agentuur küsimustikku niimoodi, et vastajad vastasid enda ametikoha tegeliku palga ja oodatava palga, mida nad sooviksid enda praegusel töökohal saada. Seega 2019 aasta sügisest alates on palgaootusi kirjeldanud inimesed, kes teavad, milline on nende sektoris reaalselt pakutav palk. Kuna 2019 aasta sügisest muutus küsimustiku esitamise struktuur oluliselt täpsemaks, on käesolevas magistritöös ka analüüsitud perioode 2019 sügisest kuni 2021 aasta kevadeni täpsemalt. Kuid enne seda alustatakse kogu perioodi (2013-2021) tulemuste tutvustamise ja analüüsimisega.

Jooniselt 2 on näha, et üldiselt on oodatava ja tegeliku palga erinevus kogu perioodi lõikes langenud. Roheline joon näitab, et eriti suure languse tegi oodatava ja tegeliku palga erinevus läbi 2020 aastal. Selle põhjus on tõenäoliselt Covid-19 pandeemias, mis 2020 aastal alguse sai. Covid-19 tõttu suleti paljud asutused (nt meelelahutus, iluteenindus, toitlustus jpm), kus töötanud inimesed kas koondati või koondamist küll ei toimunud, kuid oli suur oht, et see siiski peagi juhtub. Selle tulemusena võisid inimeste palga ootused oluliselt väheneda, sest tekkis oht peagi koondatud saada. Madalama palgaga leppides võisid töötajad arvata, et loodetavasti on nii võimalik koondamist vältida.



Joonis 2. Oodatava ja tegeliku palga erinevus kogu vaatlusaluse perioodi jooksul

Allikas: autor koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Magistritöö autori hinnangul võib olla kaks peamist põhjust, miks oodatava ja tegeliku palga erinevus on üldiselt aastate jooksul vähenenud:

- inimesed on saanud teadlikumaks tegelikest palkadest, sest sellest räägitakse rohkem, tööandjad avalikustavad pakutavaid palkasid või palgavahemikke töökuulutustel, erinevad veebileheküljed avalikustavad erinevate ametite keskmisi töötasusid;
- käesoleva magistritöö aluseks oleva uuringu läbi viimise loogikat on muudetud nii, et viimasel kolmel aastal on vastajad sisestanud oodatava palga selle ameti kohta, kus nad parasjagu töötavad (mitte ametite kohta, kus nad tahaksid töötada), mistõttu on viimastel aastatel palgaootus vastatud inimeste poolt, kes teavad, millist tasu nende ametil makstakse ja seega on kokkuvõttes palgasoov realistlikum.

Oodatava ja tegeliku palga erinevusi selgitavate tegurite kirjeldamist alustatakse sektorite vaheliste erinevuste tuvastamisega. Antud erinevuste leidmiseks leiti kõigepealt iga vastuse faili kohta (st iga aasta kohta on enamasti kaks faili: kevad ja sügis) kohta eraldi,

milline on iga sektori keskmine oodatav ja tegelik töötasu. Seejärel lahutati sektorite lõikes oodatavast tasust tegelik tasu ja saadud tulemus jagati oodatava tasuga. Nii saadi teada, kui palju on tegelik töötasu oodatavast väiksem. Kõikide perioodide kokkuvõttes sektorite lõikes on välja toodud lisas B. Kuna oodatav ja tegelik palk on aastate lõikes pidevas muutumises, siis ei saa siinkohal võrrelda absoluutnumbreid (ehk oodatavat ja tegelikku palka eurodes), kuid saab analüüsida, milline on nende vaheline erinevus protsentuaalselt kõigi aastate arvestuses kokku iga sektori kohta eraldi. See on kokkuvõtvalt toodud välja tabelis 6, kus on näha, et kõigi aastate võrdluses kokku on kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus personalitöö ja tööhõive, info- ja telekommunikatsiooni ja klienditeeninduse ja infotöö valdkonnas, kus erinevus oodatava ja tegeliku tasu vahel jääb alla 20%. Info- ja telekommunikatsioonis on levinud arvamuse kohaselt kõrgeid töötasusid (sellesse sektorisse kuuluvad näiteks tarkvara arendajad ja testijad, süsteemiadministraatorid, IKT turvaspetsialistid jpm), erinevalt klienditeenindusest ja infotööst, kus on teadaolevalt madalat tasu. Põhjus, miks oodatav ja tegelik töötasu nendes kahes sektoris nii sarnane on, võib olla, et ühest küljest inimesed nendes sektorites saavad vastavalt kõrget (IT) / madalat (klienditeenindus) tasu ja teisest küljest ka oodatakse vastavalt kõrget (IT) / madalat (klienditeenindus) tasu. See näitab, et nendest sektoritest huvitatud inimesed teavad korrektselt, millist tasu on neid huvitaval ajal võimalik teenida.

Tabel 6

Oodatava ja tegeliku palga erinevus sektorite lõikes kõikide aastate arvestuses

| Sektor | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|-------------|-------------|
| Personalitöö ja tööhõive | 268 | 18,0 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 384 | 18,5 |
| Klienditeenindajad ja infotöötajad | 136 | 19,3 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 421 | 22,8 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 276 | 24,1 |
| Koristus- ja puhastustööd | 220 | 24,4 |
| Kinnisvara haldus | 379 | 26,0 |
| Ehitus- ja elektritööd | 443 | 26,4 |
| Tööstus ja tootmine | 374 | 27,0 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 464 | 27,0 |
| Finants ja raamatupidamine | 452 | 27,0 |
| Info- ja andmetöötlus | 356 | 27,3 |
| Pangandus ja kindlustus | 478 | 27,6 |
| Ost, müük ja turundus | 363 | 28,1 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 456 | 30,0 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 450 | 30,2 |

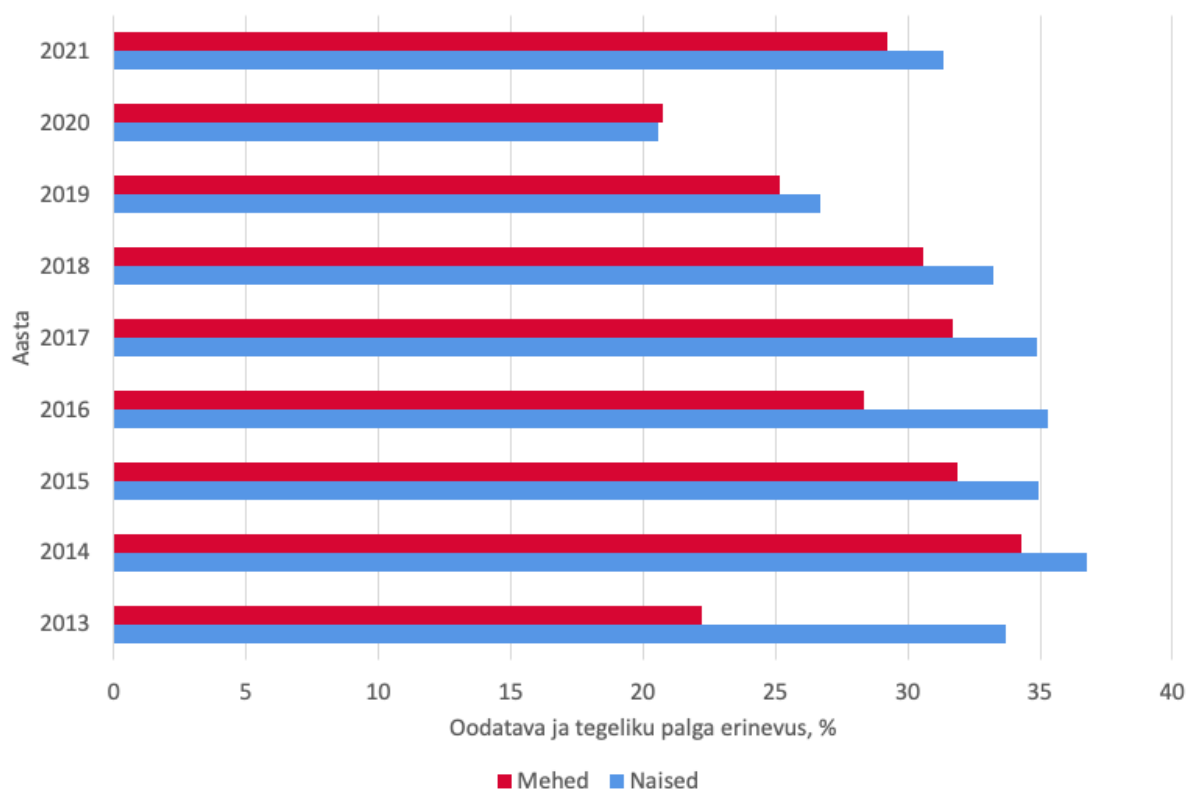
| | | |
|--------------------------------------|-----|------|
| Kaevandus | 582 | 30,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 512 | 30,2 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 511 | 30,7 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 542 | 32,1 |
| Majutus ja toitlustus | 359 | 32,5 |
| Transport, laondus ja logistika | 490 | 32,6 |
| Tervishoid ja meditsiin | 485 | 32,9 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 452 | 33,1 |
| Iluteenindusega seotud tööd | 362 | 33,5 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 547 | 33,7 |
| Õigusvaldkond | 729 | 35,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 845 | 35,2 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 637 | 35,8 |
| Haridus ja koolitus | 508 | 36,3 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 498 | 36,4 |
| Sport ja vaba aeg | 513 | 36,5 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 417 | 36,7 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 507 | 37,3 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Suurimad erinevused oodatava ja tegeliku töö vahel on spordi ja vaba aja, sotsiaaltöö ja hoolekande ning kunsti, kultuuri ja humanitaaria sektoris. Üldiselt levinud arvamuse kohaselt ei ole mainitud kolm suurima erinevusega sektorid kuigi kõrge töötasu maksjad, kuid sellegipoolest on vastajate ootused kõrgemad kui tegelikult nendel alades töötavate inimeste tasud. Põhjuseid, miks oodatav ja tegelik tasu üksteisest nii palju erineb, võib olla erinevates sektoritel erinevad. Spordi ja vaba aja ning kunsti, kultuuri ja humanitaaria kõrget oodatava ja tegeliku palga erinevust võib selgitada asjaolu, et nendes sektorites töötatakse tihti osalise koormusega. Seega võisid nende kahe sektori kohta tegeliku töötasu vastajad vastata, milline on nende tasu osaajaga töötamise korral (kui see oli kõrgem kui miinimumtasu vastaval aastal, siis ei elimineerinud autor neid vastuseid). Seevastu vastajaid, kes sooviksid nendel kahel alal töötada, vastasid ilmselt, millist töötasu nad sooviksid saada täistööajaga töötamise eest. Seega tuleb siit erinevus tasu osas, kui oodatav töötasu on täistööajaga töötamise korral, kuid kui tegeliku töötasu kohta vastajad võisid vastata osaajaga töötamise kohta.

Järgnevalt uuritakse, kuidas erineb oodatav ja tegelik töötasu sugude lõikes. Antud magistritöös lähtutakse kahest soost, milleks on mees ja naine. Välja on jäetud vastused, kus vastajad enda sugu ei märkinud. Rohkem vastusevariante peale mehe ja naise Palgainfo Agentuuri küsimustikes ei olnud. Jooniselt 3 on näha kokkuvõtet aastate 2013-2021 kohta.

Arvutamisel on kõigepealt leitud naiste ja meeste kohta eraldi, millised on nende oodatavad ja tegelikud töötasud kõikide sektorite lõikes. Seejärel on sektorite lõikes oodatavast töötasust lahutatud tegelik töötasu ning saadud tulemus jagatud oodatava töötasuga. Selle tulemusel leiti mõlema soo osas sektorite lõikes, kui palju (protsentuaalselt) on oodatav töötasu tegelikust töötasust suurem. Täpsemad tulemused on lisas C. Joonisel 3 on näha sugude lõikes kõikide sektorite aritmeetilist keskmist.



Joonis 3. Oodatava ja tegeliku palga erinevus naiste ja meeste lõikes aastatel 2013-2021

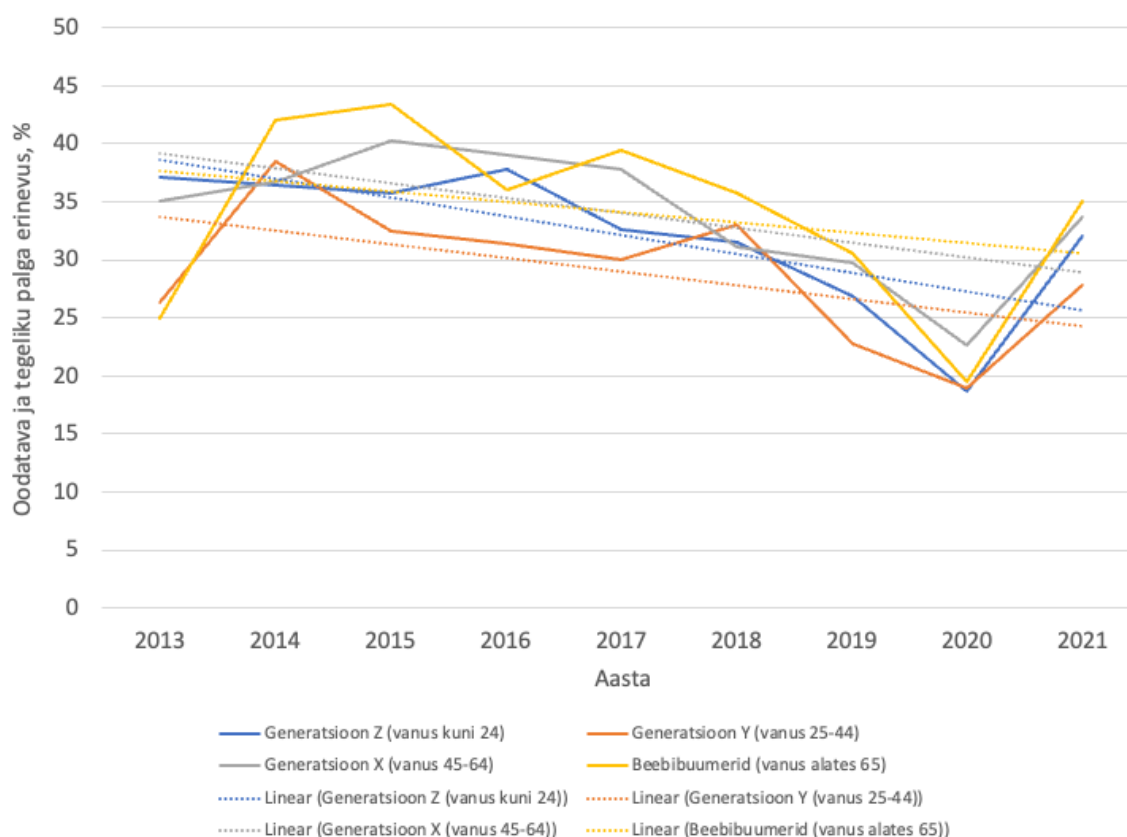
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Jooniselt 3 joonistub väga selgelt välja, et naiste oodatava ja tegeliku töötasu erinevus protsentuaalselt on pea-aegu iga aasta suurem kui meestel. Ainus erand on aasta 2020, kui naiste tegelik töötasu oli oodatavast 20,5% väiksem, samas kui meeste puhul oli sama näitaja 20,7%, mistõttu võib öelda, et erinevused oodatava ja tegeliku tasu vahel olid 2020 aastal väga sarnased. Keskmiselt on naiste tegelik töötasu oodatavast 31,9% väiksem, samas kui meeste tegelik töötasu on oodatavast 28,2% väiksem. See on väga märkimisväärne erinevus meeste ja naiste vahel, sest sama trend on olnud muutumatu läbi aastate (välja arvatud aasta 2020, kus erinevus on ligikaudu sama). Kui selline erinevus naiste ja meeste vahel oleks ainult ühel või paaril aastal, siis saaks väita, et tegu võib olla juhusliku tulemusega, kuid nii

järjepidev erinevus näitab selgelt, et üldiselt on naiste tegelik töötasu oodatust väiksem kui meestel ja see on ajas muutumatu.

Tulemusi varasema kirjandusega võrreldes on näha, et Eestis on tulemused täpselt vastupidised teistes riikides läbi viidud uuringutega võrreldes. Teistes riikides on naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus väiksem kui meestel, samas kui Eestis on see vastupidi. Põhjuseid, miks Eesti tulemused erinevad täielikult teiste riikide omadest analüüsitakse magistritöö käesoleva peatüki lõpus, kui teostatakse analüüsi ka programmiga SPSS Statistics.

Järgmise tegurina uuritakse, kuidas oodatav ja tegelik palk erinevad üksteisest generatsioonide lõikes (lisa D). Samaselt soo põhisele uuringule arvatati ka seekord iga generatsiooni ja sektori lõikes oodatava ja tegeliku töötasu erinevus. Seejärel leiti, kui palju protsentuaalselt keskmiselt kõikide sektorite arvestuses kokku erineb oodatav tasu tegelikust. Tulemused on kujutatud joonisel 4.



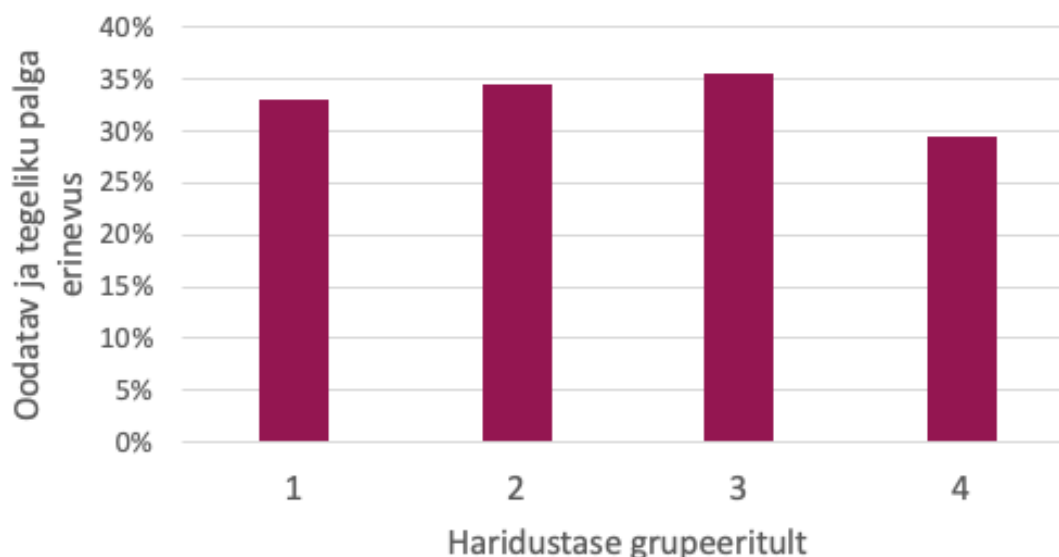
Joonis 4. Oodatava ja tegeliku palga erinevus generatsioonide lõikes ja muutus aja jooksul
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri kogutud andmete põhjal

Joonisel 4 on näha, kuidas oodatava ja tegeliku palga erinevus on aastate jooksul muutunud kõigi nelja generatsiooni lõikes. Jooniselt on näha, et kõikide generatsioonide oodatava ja tegeliku palga erinevus vähenes 2020 aastal teiste aastatega võrreldes. Selle

põhjus on tõenäoliselt Covid-19 pandeemias, mis 2020 aastal alguse sai ja mille tulemusena ilmselt oodatav palk langes, et vältida koondatud saamist. Oodatava ja tegeliku töötasu erinevus langes kõikide generatsioonide lõikes, seega saab siit teha järelduse, et kõik generatsioonid tunnetasid ohtu enda töökoha säilimisele. Kõikide perioodide keskmisena oli kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus Y generatsiooni esindajatel (25-44 eluaastat), kelle oodatava ja tegeliku tasu erinevus oli keskmiselt 29,0%. Neile järgnes generatsioon Z (vanuses alla 15 kuni 24), kelle oodatava ja tegeliku tasu erinevus oli 32,1%. Generatsiooni X ja beebibuumerite (vanus alates 45 aastast) oodatava ja tegeliku palga erinevus on pea-aegu sama (vastavalt 34,0% ja 34,1%).

Jooniselt 4 on näha ka punktiirjoontega, milline on oodatava ja tegeliku palga erinevuse muutus aja jooksul. Punktiirjoone värvus vastab legendis kirjas olevale generatsioonil ehk sinine punktiirjoon on generatsioon Z kohta jne. Kõikide generatsioonide ehk kogu valimi jaoks on oodatava ja tegeliku palga erinevus vähenenud aja jooksul, mistõttu saab teha järelduse, et üldiselt kõikide vastajate oodatav ja tegelik palk on aja jooksul hakanud rohkem üksteisele sarnanema.

Järgmisena analüüsiti, kuidas erineb oodatav ja tegelik palk erinevate haridustasemele lõikes (lisa E). Selleks kodeeriti haridustasemed nelja gruppi. Esimeses grupis on põhiharidusega ja vähem kui põhiharidusega vastajad (3,2% kõikidest vastanutest), teises grupis olid vastajad, kellel on üldkeskharidus, kutseharidus pärast põhikooli ja kutseharidus koos keskharidusega (27,8% kõikidest vastanutest). Kolmandas grupis olid vastajad, kellel on omandatud kutseharidus pärast keskkooli (11,5% kõikidest vastanutest) ja neljandasse gruppi jäid vastajad, kellel olid kõrghariduse erinevad tasemed, milleks on rakenduslik kõrgharidus, bakalaureusekraad, magistrikraad ja doktorikraad (57,5% kõikidest vastanutest). Jooniselt 5 on näha, kuidas kõikide aastate arvestuses kokku keskmiselt erineb oodatav ja tegelik palk kõigi nelja haridustaseme lõikes.



Joonis 5. Oodatava ja tegeliku palga erinevus haridustaseme gruppide lõikes

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Jooniselt 5 on näha, et kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus on neljandas grupis ehk kõrgharidusega vastajatel (oodatava ja tegeliku palga erinevus keskmiselt 29,4%). Selline tulemus on oodatav, sest kõrgharidusega inimestelt võiks eeldada laia silmaringi ja küllaltki häid teadmisi erinevatest valdkondadest ning sellest tulenevalt ka teadmisi, millist töötasu erinevates valdkondades makstakse. Kõige suurem oli oodatava ja tegeliku palga erinevus nende inimeste seas, kelle haridustasemenä oli valitud kutseharidus pärast keskkharidust (35,5%). Nendest natuke väiksema oodatava ja tegeliku palga erinevusega oli teine grupp (34,5%). Põhiharidusega ja vähem kui põhiharidusega vastajate oodatava ja tegeliku palga erinevus oli keskmiselt 33,1%.

Palgainfo Agentuur kogus andmeid alates 2013 aasta kevadest kuni 2019 aasta kevadeni nii, et vastajad said ühest küljest valida sektori ja ametikoha, kus nad küsimustikule vastamise ajal töötasid. Teisalt said nad valida, millisel ametikohal nad tahaksid tegutseda (valikus oli mitusada ametikohta) ja millist palka erinevatel ametikohtadel saada. Alates 2019 sügisest kuni 2021 aasta kevadeni (ehk neli perioodi) küsis Palgainfo Agentuur vastajatelt, mis ametikohal nad vastamise ajal tegutsevad, sellel ametikohal tegelikult makstavat tasu ja tasu, mida vastajad sooviksid teenida töötades ametikohal, kus nad vastamise ajal töötasid. Seega ei saanud 2019 aasta kevadest kuni 2021 aasta sügiseni vastajad valida, mis tööd nad sooviksid teha ja mis palka selle töö eest saada vaid said vastata palgaootust ainult selle ametikohta, mis neil parasjagu oli. Sellest tulenevat on võimalik detailsemalt analüüsida ainult perioode 2019 sügisest kuni 2021 kevadeni, mida käesoleva magistr töö järgnevas kirjeldava

statistika, korrelatsioon-, dispersioon- ja regressioonanalüüsi osas vaadeldakse kui ühte perioodi tervikuna.

Kirjeldavat statistikat uurides on näha, et oodatav ja tegelik palk erinesid üksteisest perioodil 2019 sügis kuni 2021 kevad keskmiselt 22,7% võrra. Vastanutest 36% on mehed ehk enamus vastajatest on naised. Osad töötajad sooviksid teenida oluliselt vähem, kui nad tegelikult teenivad (miinimumväärtus -586%, mis on väga madal). Sellise soovi põhjus võib olla väiksema koormuse soov, valesti sisestatud tegelik töötasu või küsimustest valesti arusaamine. Samuti võis selline tulemus tekkida andmete puhastamise käigus ekslikult alles jäänud ebakorrektest vastustest. Teisalt maksimumväärtus on enam kui 90%, mis tähendab, et niimoodi vastanud töötajad sooviksid endale praegusest palgast mitmekordselt kõrgemat töötasu. Kuna kogutud vastuseid on väga palju (N=22 735), siis sellest tulenevalt annavad keskmised väärtused eeldatavasti tõelähedasi tulemusi.

Korrelatsioonanalüüs koostati samuti ainult aastate 2019-2021 kohta. Selles kontrollitakse, kui tugev ja millises suunas on seos generatsiooni ja oodatava ja tegeliku palga erinevuse vahel ning haridustaseme ja oodatava ja tegeliku palga erinevuse vahel. Teisi käesolevas magistritöös uuritavaid tegureid (sektorid ja sugu) ei saa korrelatsioonanalüüsi kaasata, sest need on nominaaltunnused. Kuna korrelatsioonanalüüsiga uuritakse seoseid järjestustunnuste ja arvtunnuse vahel, kasutatakse analüüsiks mitteparameetrist korrelatsioonanalüüsi ehk Spearmani korrelatsioonanalüüsi, mille tulemused on esitatud allolevas tabelis.

Tabel 7

Oodatava ja tegeliku palga erinevuse ning generatsiooni ja haridustaseme Spearmani korrelatsioonanalüüs

| Tunnus | Oodatava ja tegeliku palga erinevus | Generatsioon | Haridustase |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------|-------------|
| Oodatava ja tegeliku palga erinevus | 1 | | |
| Generatsioon | .135** | 1 | |
| Haridustase | -.019** | .047** | 1 |

Märkus: ** statistiliselt oluline nivool 0,01

Allikas: autori koostatud SPSS programmi abil

Tabelist 7 on näha, et vaatlusalusel perioodil on nii generatsioon kui ka haridustase korreleerunud statistiliselt olulisel määral oodatava ja tegeliku palga erinevusega. Seejuures on haridustase olnud negatiivses korrelatsioonis, mis näitab, et kui haridustase tõuseb, siis oodatava ja tegeliku palga erinevus väheneb. Magistritöö varasemas osas jõuti sarnasele

järeldusele, et kõige kõrgema haridustasemega töötajatel on kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus. Korrelatsioonanalüüsi põhjal suureneb vanuse kasvades oodatava ja tegeliku palga erinevus. Siinkohal tasub märkida, et kuigi tulemused on statistiliselt olulised, on need siiski küllaltki nõrgad.

Dispersioonanalüüs ehk ANOVA viidi läbi soo ja sektori (nominaaltunnused) ning oodatava ja tegeliku palga erinevuse (pidev arvtunnus) vahel. Selle tulemusena leiti, et soo P on 0,031 ehk statistiliselt oluline ja sektori P on 0,376 ehk statistiliselt ebaoluline. Seega tasub järgnevalt eelkõige keskenduda soo põhiste erinevuste analüüsile. Tabelist 8 on näha, et kui võrrelda oodatava ja tegeliku palga erinevust ainult nendel aastatel, kus vastajad vastasid oodatavat palka enda tegeliku töökoha kohta, on meeste ja naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus üsna sarnane. Sarnasele tulemusele jõuti ka käesoleva magistritöö varasemas osas. Naiste miinimum- ja maksimumväärtuste erinevus (-586,4% ja 93,1%) on suurem kui meestel, kellel jääb see erinevus -363,9% ja 87,4% vahele.

Tabel 8

Dispersioonanalüüs oodatava ja tegeliku palga erinevuse ja soo võrdluse kohta perioodil 2019 sügis – 2021 kevad Oodatava ja tegeliku palga erinevused sugude lõikes

| Tegur | N | Keskmine | Standardhälve | Standardviga | Miinimum | Maksimum |
|--------|--------|----------|---------------|--------------|----------|----------|
| Naised | 14 602 | 22,93 | 20,42 | 0,17 | -586,42 | 93,10 |
| Mehed | 8133 | 22,34 | 19,93 | 0,22 | -363,86 | 87,41 |
| Kokku | 22 735 | 22,72 | 20,25 | 0,13 | -586,42 | 93,10 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Lisast G on näha, et kõige rohkem ehk enam kui 26% erines oodatav ja tegelik palk esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d, haridus ja koolitus, sotsiaaltöö ja hoolekanne ning sport ja vaba aeg valdkondades. Selline suur erinevus näitab, et kuigi nendes sektorites teatakse, mis palka makstakse, siis sellegi poolest tunnevad töötajad, et nende töötasu peaks suurenema enam kui veerandi võrra. Teisalt kõige vähem ehk alla 20% oli oodatava ja tegeliku palga erinevus finants ja raamatupidamine, info- ja telekommunikatsiooni-tehnoloogia, koristus- ja puhastustööd, kvaliteet ja sisekontroll, pangandus ja kindlustus ning personalitöö ja tööhõive valdkondades. Võib oletada, et nendes sektorites töötavad inimesed on keskmiselt enam palgaga rohkem rahul kui teistes sektorites töötavad inimesed. Teisalt ei ole erinevused sektorite vahel statistiliselt olulised.

Regressioonanalüüsi tulemustest (joonis 6) on näha, et R on 0,105, mis näitab, et koostatud regressioonimudel kirjeldab 10,5% oodatava ja tegeliku palga erinevusest. Nii madal R näitab, et sõltumatute muutujate ja sõltuva muutuja vahel on nõrk lineaarne seos.

See tähendab, et kuigi seos võib olemas olla, ei ole see R põhjal hinnates lineaarne. Samale tulemusele, et tegurid ja oodatava ja tegeliku palga erinevus ei ole lineaarses seoses, jõuti ka käesolevas magistritöös varasemalt. Seetõttu madal R ei ole käesolevas kontekstis probleem.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .105 ^a | .011 | .011 | .2013672 |

a. Predictors: (Constant), Haridustase_SPSS, Generatsioon_SPSS, Sektor_SPSS, Sugu_SPSS

Joonis 6. Regressioonanalüüsi mudeli kokkuvõte perioodide 2019 sügis – 2021 kevad kohta
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Regressioonanalüüs koostati sama perioodi kohta. Andmeid analüüsiti SPSS Statistics programmis ja kodeeriti järgnevalt:

- oodatav ja tegelik palk (arvtunnus, ingl k *scale*) – oodatavast palgast lahutati tegelik palk ja saadud tulemus jagati oodatava palgana, tulemusena kasutatakse protsenti;
- sugu (nominaaltunnus ingl k *nominal*) – naised kodeeriti numberiga 0 ja mehed kodeeriti numbriga 1;
- generatsioon (järjestustunnus ingl k *ordinal*) – Z generatsioon tähistati numbriga 0, Y generatsioon numbriga 1, X generatsioon numbriga 2 ja beebibuumerite generatsioon numbriga 3;
- haridus (järjestustunnus ingl k *ordinal*) kodeeriti vastavalt Rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse ehk ISCED (International Standard Classification of Education, n.d.) järgi:
 - kood 0 – põhiharidus ja vähem kui põhiharidus;
 - kood 1 – üldkeskharidus, kutseharidus pärast põhikooli, kutseharidus kood keskharidusega;
 - kood 2 – kutseharidus pärast keskharidust;
 - kood 3 – rakenduslik kõrgharidus (tehnikum, tehnikumi haridus), magistrikraad, doktorikraad ja bakalaureusekraad.

Regressioonanalüüsis uuriti sõltuva muutuja (oodatava ja tegeliku palga erinevus) ja sõltumatute muutujate (tegurid) vahelisi seoseid. Regressioonanalüüsis keskenduti ainult nendele teguritele, mis korrelatsioon- või dispersioonanalüüsi kohaselt on statistiliselt

olulised. See tähendab, et regressioonanalüüsi ei kaasatud erinevate sektorite ning oodatava ja tegeliku palga erinevuse vahelise seose uurimist, sest see sõltuv muutuja ei ole dispersioonanalüüsi kohaselt statistiliselt oluline. Regressioonanalüüsis kasutatavad sõltumatud muutujad (sugu, generatsioon ja haridus) on kodeeritud kategooriatena ehk andmete analüüsiks kasutati SPSS Statistics programmis *dummy variables* funktsiooni abi. Kõik SPSS Statistics programmis tehtud arvutused on välja toodud lisas F.

Soo põhiste erinevuste analüüsimiseks regressioonanalüüsis valiti referentsväärtuseks mees, mis tähendab, et saadud tulemusi võrreldakse meeste tulemustega. Tabelist 9 on näha, et beeta on 0,014, mis näitab, et naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus on suurem kui meestel. Samale tulemusele jõuti ka käesoleva magistritöö varasemas analüüsis, kui kõikide aastate (2013-2021) arvestuses oli meeste oodatava ja tegeliku palga erinevus 28,23%, samas kui naistel oli sama näitaja 31,93%. Regressioonanalüüsi p on 0,038, mis on väiksem kui 0,05 ja seega on tulemus statistiliselt oluline. Seejuures on erinevus meeste ja naiste vahel väga väike: meeste oodatava ja tegeliku palga erinevus on 22,34%, samas kui naistel on see 22,93%. Seega on siit näha, et kui analüüsida ainult neid perioode, kus kõik vastajad vastasid nii oodatavat kui ta tegelikku töötasu enda vastamise ajal olnud töö kohta, on meeste ja naiste vastuste vahel väga väike erinevus.

Tabel 9

Regressioonanalüüs sõltumatu muutujaga sugu

| Tegur | B | Standardviga | Beeta | T | p | R | R ² |
|----------|-------|--------------|-------|--------|-------|-------|----------------|
| Konstant | 0,223 | 0,002 | | 99,529 | 0,000 | | |
| Naine | 0,006 | 0,003 | 0,014 | 2,080 | 0,038 | 0,014 | 0,000 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Generatsioonide ning oodatava ja tegeliku palga erinevuse vahelise seose regressioonanalüüsi kokkuvõtte on välja toodud tabelis 10. Referentsväärtuseks on võetud Y generatsioon ehk vastajad vanuses 25-44. Tabelist 10 on näha, et statistiliselt olulised on beebibuumerid ja X generatsioon. Nende kahe generatsiooni oodatava ja tegeliku palga erinevus on suurem kui referentsväärtusel, mis näitab, et nende oodatava ja tegeliku palga erinevus on suurem kui referentsväärtusel.

Uurides keskmisi erinevusi generatsioonide lõikes on samuti näha, et kõige suuremad erinevused oodatava ja tegeliku palga vahel on X generatsioonil (vanus 45-64) ja beebibuumeritel (vanus 65+). Kui kõiki perioode vaadeldes on nende oodatava ja tegeliku palga erinevus vastavalt 34,0% ja 34,1%, siis uurides ainult perioodi, kus vastajad vastasid oodatavat ja tegeliku tasu enda töö kohta on X generatsioonil langenud sama näitaja 24,93%

ja beebibuumeritel 25,83% peale. Langus on toimunud ka Y generatsioonil (vanus 25-44) ja Z generatsioonil (vanus kuni 24), kelle vastav näitaja oli kogu perioodi arvestuses 29,0% ja 32,1%, kuid viimasel kolmel aastal vastavalt 20,60% ja 20,34%. Siit on näha, et kõikides generatsioonides töötajate oodatava ja tegeliku palga erinevus vähenes, kui nad hakkasid vastama nii oodatavat kui ka tegelikku palka enda tegeliku töökoha kohta.

Tabel 10

Regressioonanalüüs sõltumatu muutujaga generatsioon

| Tegur | B | Standard- viga | Beeta | T | p | R | R ² |
|-------------------------------------|--------|-------------------|--------|---------|-------|-------|----------------|
| Konstant | 0,206 | 0,002 | | 106,804 | 0,000 | | |
| Beebibuumerid (vanus 65 ja vanemad) | 0,052 | 0,008 | 0,045 | 6,680 | 0,000 | | |
| X generatsioon (vanus 45-64) | 0,043 | 0,003 | 0,107 | 15,670 | 0,000 | 0,109 | 0,012 |
| Z generatsioon (vanus kuni 24) | -0,003 | 0,007 | -0,002 | -0,345 | 0,730 | | |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Haridustasemete vahelise erinevuse uurimiseks koostati regressioonanalüüs, mille tulemused on välja toodud tabelis 11. Neljandat haridustaset ehk kõiki kõrghariduse tasemeid koos vaadati kui referentsvärtust, millega tabelis olevaid haridustasemeid võrreldi. Allolevast tabelist on näha, et statistiliselt on olulised nii teine kui ka kolmas haridustase. Varasemalt leiti käesolevas magistritöös, et kõrgharidusega vastajatel on kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus. Võttes kõige kõrgharidusega ega 4. haridustasemega vastajad referentsvärtuseks on allolevas tabelis beeta väärtusi vaadates näha, et kõikide teiste haridustasemetega vastajatel on oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui kõrgharidusega vastajatel. Samale tulemusele jõuti ka käesoleva magistritöö varasemas osas, kui vaadeldi kõiki aastaid (2013-2021) koos. Sarnaselt mõlema eelneva teguriga (sugu ja generatsioon) on ka haridustasemete võrdluses toimunud vaadeldava perioodi jooksul muutusi. Seejuures kõik muudatused on olnud langevad ehk oodatava ja tegeliku palga erinevus kõikide haridustasemete korral on kogu perioodi vaadeldes (aastatel 2013-2021) olnud suurem kui siis, kui vaadata ainult seda perioodi, kus vastajad valisid nii enda tegeliku kui ka oodatava töötasu enda ameti kohta (sügis 2019-kevad 2021). Kõige madalama haridustasemega töötajate oodatava ja tegeliku palga erinevus vaatlusalusel perioodil oli 22,39% (kogu perioodi jooksul kokku: 33,10%), järgmisel tasemel 23,05% (kogu perioodi jooksul kokku: 34,53%), järgmisel tasemel 23,82% (kogu perioodi jooksul kokku: 35,47%) ja kõrgharidusega töötajatel 22,37% (kogu perioodi jooksul kokku 29,41%).

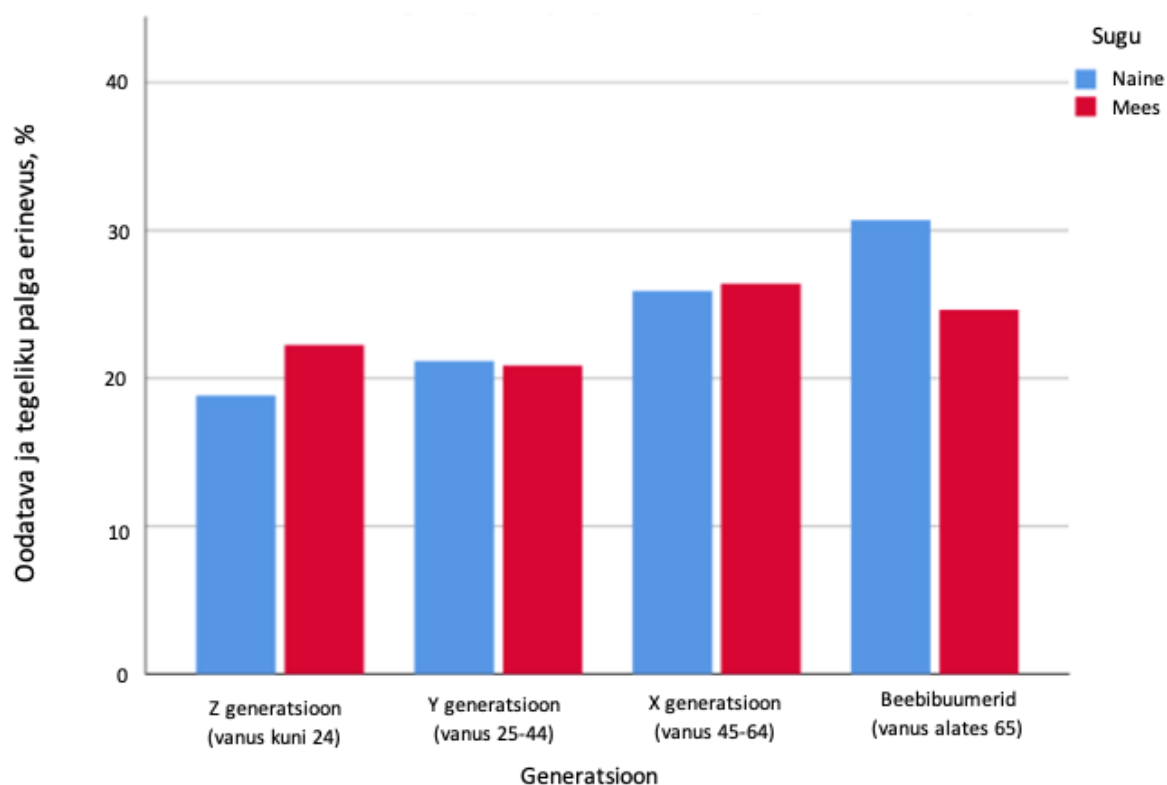
Tabel 11

Regressioonanalüüs sõltumatu muutujaga haridustase

| Tegur | B | Standard- viga | Beeta | T | p | R | R ² |
|---|-------|-------------------|-------|---------|-------|-------|----------------|
| Konstant | 0,224 | 0,002 | | 127,834 | 0,000 | | |
| Haridustase 3 (kutseharidus pärast keskharidust) | 0,015 | 0,004 | 0,023 | 3,377 | 0,001 | | |
| Haridustase 2 (kutseharidus koos keskharidusega, kutseharidus pärast põhikooli, üldkeskharidus) | 0,007 | 0,003 | 0,015 | 2,176 | 0,030 | 0,025 | 0,001 |
| Haridustase 1 (põhiharidus ja vähem kui põhiharidus) | 0,000 | 0,008 | 0,000 | 0,030 | 0,976 | | |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Uurides varasemalt, kuidas erineb meeste ja naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus (varasem joonis 3), oli näha, et naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus oli iga aasta suurem kui meestel. Samas teooria osas jõudsid mitmed autorid vastupidisele seisukohale. Arvates, et põhjus võib olla teiste autorite ja käesoleva magistritöö autori valimi erinevas vanuses, otsustati järgnevalt uurida, kuidas naiste ja meeste tegeliku ja oodatava palga erinevus erineb generatsioonide lõikes. Nimelt on kõik varasemad tööd keskendunud ainult tudengite palgaootuse ja hiljuti ülikooli lõpetanute tegelikule palgale, mis tähendab, et valimisse kuuluvad alla 24 aasta vanused vastajad. Tulemus on näidatud joonisel 7, mis on küll koostatud 2019 aasta sügise andmete põhjal, on sarnane tulemus ka 2020 aastal ja 2021 kevadel. Jooniselt on näha, et kõige nooremate vastajate seas (Z generatsioon ehk kuni 24 aastased) on meeste oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui naistel. Vanuses 25-64 (generatsioonid Y ja X) on naiste ja meeste oodatava töötasu erinevus väga sarnane. Alates 65 eluaastast on naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui meestel. Jooniselt on näha, et kui käesolev magistritöö keskenduks samuti samale vanusegrupile nagu varasemad sarnased tööd, siis oleksid tulemused ka väga sarnased. Kuna käesolevas magistritöös moodustavad enamus vastajaid (70%) vanusegrupid, mis on vanemad kui 25 eluaastat, siis mõjutab see ka kogu tulemust vastavalt nii, et tulemus pole varasematele töödele sarnane.



Joonis 7. Oodatava ja tegeliku palga, generatsioonide ja soo seos 2019 aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal SPSS programmis

Käesoleva magistritöö nõrkuseks on kohati ebakvaliteetsed algandmed, mida on väga keeruline usaldusväärsemaks korrastada. Palgainfo Agentuuri küsimustikele vastates saavad vastajad sooduspakkumisi ja on võimalus võita auhindasid. Selline premeerimine motiveerib küsimustikule vastama, kuid selle tulemusena on paljud andmed kiiruga ja läbimõtlemata esitatud ning seega väga ebaloogilised. Kui osasid selgelt väärasisid vastuseid oli lihtne tulemuste seast eemaldada (näiteks soovi teenida alla miinimumpalga või lihttöö eest üle 100 000 euro kuus), siis osade vastuse korral see nii kerge ei olnud. Selle tulemusena võivad tulemused pisut tegelikkusest erineda. Lisaks, uuringus on tihti küsitud nii oodatavat kui ka tegelikku töötasu neto summana, mille paljud vastajad on vastanud nõ ümmarguse numbrina (näiteks 2300 eurot). Teadaolevalt ei ole neto töötasu enamasti ümmargune number, mistõttu võivad ka sellest tulenevalt tegelikud tulemused olla erinevad võrreldes käesoleva magistritöö tulemusega. Palgast rääkides kasutatakse tavaliselt brutotöötasu suurust, kuid Palgainfo Agentuur oli oodatavat palka küsinud neto summana. Kui vastajad ei pööranud tähelepanu sellele, et küsitakse neto töötasu, võis juhtuda, et paljud sisestasid oodatava palga bruto töötasuna, sest bruto töötasust rääkimisega ollakse harjunud. Sellisel juhul võivad küsimuste vastustes olla oodatavad palgad kõrgemad kui need palgad, mida inimesed tegelikult ootavad.

Küsimustik on ka väga pikk, mis tähendab, et vastamise jooksul võib vastajatel energia/huvi otsa saada ja ühel hetkel võidakse hakata vastama rohkem suvaliselt selleks, et küsimustiku vastamisega võimalikult kiiresti lõpetada. Oodatava palganumbri vastamine võib olla väga subjektiivne. See võib olla näiteks summa, mille eest on vastaja nõus töökohta vahetama, kuid samas ka summa, mida küll võiks teenida, kuid huvi sellise summa teenimise vastu ei ole piisavalt suur, et reaalseid samme selles suunas ette võtta. Kuna inimesed mõtlevad vastamisel erinevalt, võib see samuti tulemuste võrdlemise keeruliseks teha. Teisalt kasutatavate andmete maht on väga suur (123 680 vastust), mistõttu peaksid keskmised väärtused olema sellegipoolest tõele väga sarnased.

2.3. Järeldused ja soovitused

Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada, kuidas erineb oodatav ja tegelik töötasu Eesti näitel töötajate soo, sektorite, haridustaseme, generatsioonide lõikes. Andmete analüüsist selgus mitmeid olulisi tulemusi, mille põhjal teha järeldusi ja anda soovitusi.

Tabelis 12 on tehtud kokkuvõtte eesmärgis sõnastatud teguritest, mis kirjeldavad oodatava ja tegeliku palga erinevust.

Tabel 12

Kokkuvõtte tegurite mõjust oodatava ja tegeliku töötasu tulemustele

| Tegur | Magistritöö analüüsist tulenev järeldus | Võrdlus varasema kirjandusega |
|--------|--|---|
| Sektor | Suurim oodatava ja tegeliku palga erinevus oli spordi ja vaba aja, sotsiaaltöö ja hoolekande ning kunsti, kultuuri ja humanitaaria sektoris. Väikseim oodatava ja tegeliku palga erinevus oli personalitöös ja tööhõives, info- ja telekommunikatsioonitehnoloogias ning klienditeeninduses ja infotöös. | Teistes riikides ei olnud sektorite lõikes nii suurt erinevust oodatava ja tegeliku palga vahel nagu Eestis. Eestis on erinevus ca 20 protsendipunkti vähima ja suurima oodatava palga erinevusega sektori vahel. |
| Sugu | Kokkuvõttes naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus on suurem kui meestel. Samas noorematel meestel on oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui noorematel naistel, vanuse kasvades see võrdsustub ja hilisemas | Teistes riikides on kokkuvõttes meeste oodatava ja tegeliku tasu erinevus suurem kui naistel. Uurides ka Eesti andmeid kuni 24 aastaste lõikes on tulemus sama nagu välismaal. |

| | | |
|--------------|---|--|
| | eas on naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui meestel. | |
| Generatsioon | Kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus (29%) oli Y generatsiooni esindajatel (24-44 eluaastat). Kõige suurem erinevus oli X generatsiooni ja beebibuumerite oodatava ja tegeliku palga erinevuses, kellel oli see ca 34%. Generatsioon Z jäi nende vahele erinevusega 32%. | Ei saa võrrelda, sest varasemad uuringud keskenduvad ainult tudengitele, seega on valdav osa vastajatest on samast generatsioonist |
| Haridus | Kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus oli kõrgharidusega vastajatel, kõige suurem oli see erinevus vastajatel, kes on omandanud kutsehariduse pärast keskharidust. | Ei saa võrrelda, sest varasemad uuringud keskenduvad ainult tudengitele, seega on valdav osa vastajatest on sama haridustasemega |

Allikas: autori koostatud

Kokkuvõttes on näha, et kõige suurem on oodatava ja tegeliku palga erinevus inimestel, kes vastavad järgmistele tunnustele:

- sektor: sport ja vaba aeg, sotsiaaltöö ja hoolekanne ning kunst, kultuur ja humanitaaria;
- sugu: naine;
- generatsioon: X generatsioon (45-64) ja beebibuumerid (65+);
- haridus: kutseharidus pärast keskkooli

Tulenevalt vastajate oodatava ja tegeliku töötasu suurest erinevusest (ligi 30%, mis Eesti keskmist töötasu arvestades on ligi 400 eurot netos kuus) on käesoleva magistritöö autori soovitus ühest küljest teha info erinevate palkade või palgavahemike kohta läbipaistvamaks. Kui töötajad teaksid, millist töötasu erinevates sektorites makstakse, siis ilmselt ei oleks nende oodatava ja tegeliku töötasu erinevus nii suur. Teisalt oleks kasulik harida ka noori selle kohta, kust on võimalik saada infot erinevate ametite palgatasemete kohta, sest just noores eas valitakse endale eriala või sektor, kus aastaid või isegi kogu elu tegutsetakse. Sellest tulenevalt on magistritöö autori poolsed soovitused erinevatele osapooltele järgnevad

- organisatsioonidele ehk tööandjatele:

- avalikustada töökuulutustes pakutavad palgad või palgavahemikud selleks, et töötajatel oleks realistlikum arusaam, millised palkasid ettevõtte on valmis maksuma;
- avalikustada ka palgad või palgavahemikud nendel töökohtadel, kuhu otsitakse kandidaate ettevõtte seest, et soosida organisatsioonide sisemist liikumist;
- Eesti riigile:
 - võtta vastu Euroopa Liidu direktiiv (*EU Pay Transparency Directive*), mis kohustab ettevõtjaid avalikustama pakutava palga töökuulutuses või hiljemalt enne töövestlust, samuti kohustab see ettevõtjaid avalikustama ettevõttes palgalõhe probleemi, kui see esineb
- (kutse)õppeasutustele:
 - lisada õppekavasse karjääri planeerimisega seotud õppeaineid, sh tutvustada erinevatel erialadel makstavaid palkasid;
 - karjääri planeerimisega seotud õppeainete planeerimisel keskenduda eelkõige noormeestele, sest nende oodatava ja tegeliku töötasu erinevus on suurim nii Eestis kui ka varasemale kirjandusele tuginedes teistes riikides

Palkade või palgavahemike avalikustamine võib erinevatel juhtudel aidata kaasa sellele, et oodatava ja tegeliku palga erinevus oleks võimalikult väike. Samas tasub arvestada asjaoluga, et ilmselt inimesed soovivad alati kõrgemat töötasu ja seega ei pruugi kunagi ühegi palgaga rahul olla. Kuid see ei täienda enamasti, et madalama palga eest ei töötata. Lisaks peavad ka palga maksjad arvestama palgaga, mida neil on võimalik maksta ja vajadusel leida töötaja, kes on nõus töötama palga eest, mida talle on võimalik maksta arvestades organisatsiooni eelarvet.

Järgmistes sarnastes uuringutes tasuks uurida uuemaid andmed (viimased magistratöõ autorile kättesaadavad andmed olid kaks aastat vanad magistratöõ kirjutamise ajaga võrreldes), sest mitmed asutused on just mõni aasta tagasi hakanud palka avalikustama, mis annab mõningase palgaindikaatori ka teiste sarnaste ettevõtete palgataseme kohta. Olemasolevatest andmetest selgus, et Covid-19 kriis mõjus märkimisväärselt inimeste oodatava ja tegeliku palga erinevuse vähenemisele. Uuemate andmetega saaks kontrollida Covid-19-le järgnenud kriiside mõju ehk kas Venemaa kallaletung Ukrainale või hüppeliselt suurenenud energiahinnad samuti oodatava ja tegeliku palga erinevust mõjutasid. Samuti tasuks uurida tegureid, millele käesolev uurimus ei keskendunud, sest varasemad sarnased

uuringud on võtnud arvesse palju huvitavaid tegureid. Nendeks teguriteks võivad olla näiteks vastaja pere majanduslik seis, laste arv, töötaja elukoht (suures linnas, väikses linnas, linnast väljas) jpm.

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada, kuidas erineb oodatav ja tegelik töötasu Eesti näitel töötajate soo, sektorite, haridustaseme, generatsioonide lõikes. Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisülesanded:

- kirjeldada tegeliku ja oodatava palga kujunemist selgitavate tegurite teoreetilist käsitlust;
- anda ülevaade varasematest uuringutest oodatava ja tegeliku töötasu erinevuste mõjutegurite kohta;
- tutvustada empiirilises analüüsis kasutatavaid andmeid ja metoodikat;
- analüüsida Palgainfo Agentuuri andmete põhjal tegeliku ja oodatava palga erinevusi selgitavaid tegureid;
- teha järeldused ja anda soovitusel.

Teooriaga seotud uurimisülesannete (esimesed kaks) täitmiseks uuriti erinevate materjalide põhjal, kuidas kujuneb oodatav palk (ehk töötaja seisukohalt) ja kuidas kujuneb tegelik palk (tööandja seisukohalt). Teise uurimisülesande täitmiseks analüüsiti varasemaid Eestile sarnastes riikides läbi viidud uuringuid. Selgus, et sektoril võib olla mõju oodatava ja tegeliku palga erinevusele. Mõnes sektoris, näiteks meditsiin, võib osade autorite hinnangul olla tegelik palk isegi oodatavast kõrgem. Sooliste erinevuste uurimisel jõudsid kõik autorid seisukohale, et naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus on väiksem kui meeste oodatava ja tegeliku palga erinevus. Kõik varasemad uuringud olid läbi viidud tudengite peal nii, et oli küsitud tudengite palga ootust ja hiljuti nende sektori erialade lõpetanute tegelikku palka. Kuna selliselt uurides ei ole vastajate vanuse vahemik kuigi suur, ei saa varasemate uuringute põhjal teha järeldusi vanusest tingitud oodatava ja tegeliku palga kohta. Samuti ei saa varasemate uuringute põhjal teha järeldusi erineva haridustasemega inimeste oodatava ja tegeliku palga kohta, kui kõik küsiteldavad on tudengid või hiljuti ülikooli lõpetanud. Seevastu on kõik varasemad uuringud jõudnud järelduseni, et meeste oodatava ja tegeliku palga erinevus on suurem kui naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus.

Empiirilise osaga seotud uurimisküsimustele (viimased kolm) vastamist alustati esimesest. Käesolevas uurimistöös kasutati Palgainfo Agentuuri poolt Eestis 2013 aasta kevadest kuni 2021 aasta kevadeni läbi viidud uuringutest kogutud andmeid. Algselt kogutud 191 600 vastusest jäi pärast andmete puhastamist alles 123 680 vastust, mis moodustab kõikidest vastustest 64,5%. Iga-aastaselt analüüsiti ligi 30 erineva sektori oodatava ja tegeliku palga erinevust (täpne sektorite arv muutus aastate lõikes). Vastanutest ligi 2/3 olid naised ja 1/3 olid mehed. Kõige populaarsem vastajate vanusevahemik oli 25-34 eluaastat (29,6%

vastustest), millele järgnes 34-44 (24,5%), 45-54 (22,9%), 55-64 (15,3%). Vastajaid vanuses alla 15 ja üle 75 oli mõlemal juhul vähe. Enamus vastajaid jäid vanusevahemikku 25 kuni 64 eluaastat (92,4% vastajatest). Vastajatest enamikul on kõrgharidus (57,5%) vastanute ja vastavalt 42,5% vastanute seda ei ole.

Neljandale uurimisülesandele vastamist ehk andmete analüüsimist alustati tegurite lõikes Excelis, millele järgnes analüüside ja graafikute koostamine SPSS Statistics programmis. Analüüsist selgus, et Eestis on suurim oodatava ja tegeliku palga erinevus oli spordi ja vaba aja, sotsiaaltöö ja hoolekande ning kunsti, kultuuri ja humanitaaria sektoris. Sugude arvestuses on Eestis naiste oodatava ja tegeliku palga erinevus suurem kui meestel. Kuid kui uurida andmeid samamoodi nagu seda tehti varasemates töödes ehk ainult Z generatsiooni vastuseid (vanus kuni 24 eluaastat), siis on ka Eesti tulemused samasugused nagu mujal. Vanuse ja soo põhjal andmeid analüüsides on näha, et vanuse kasvades võrdsustuvad meeste ja naiste oodatava ja tegeliku palga erinevused ja peagi liigub naiste oodatava ja tegeliku töötasu erinevus suuremaks kui see on meestel. Hariduse põhjal andmeid analüüsides on näha, et kõige väiksem oodatava ja tegeliku palga erinevus on kõrgharidusega vastajate seas ja kõige suurem on see nende seas, kes on omandanud kutsehariduse pärast keskkooli.

Viimasele uurimisküsimusele vastates annab autor tööandjatele soovitusel palgainfot töökuulutustes ja organisatsioonide siseveebis jagada, sest keskmiselt on töötajate ootus tasule oluliselt kõrgem (30%) kui tegelikult erinevates sektorites makstakse. Riigile annab autor soovitusel vastu võtta Euroopa Liidu direktiiv, mis kohustab ettevõtteid avaldama töökuulutustes või hiljemalt enne töövestlust pakutava palga. Tulenevalt sellest, et inimestel, kelle haridustase on kutseharidus pärast keskkooli, on kõige suurem oodatava ja tegeliku palga erinevus, annab autor soovitusel ja (kutse)koolidele õpilaste karjääriplaneerimise edendamise. Eelkõige on see soovituslik noormeestele, sest nende oodatava ja tegeliku tasu erinevus on suurem kui neidudel.

Autor soovib rõhutada, et olemasolevate andmetega ei olnud võimalik võrrelda ametite lõikes oodatava ja tegeliku palga erinevust, vaid seda tuli teha sektorite lõikes. Selle põhjus on asjaolu, et küsitluses esitatud ametid muutusid väga sagedasti aastate lõikes, mistõttu ei olnud neid võimalik omavahel võrrelda. Seetõttu otsustas autor võrrelda omavahel sektoreid, kuigi ühes sektoris võivad töötada väga erineva töötasuga inimesed (näiteks finantsvaldkonnas töötavad nii raamatupidamise assistent kui ka finantsjuht). Selleks, et tulemused annaksid edasi võimalikult tõe lähedast infot, otsustati võrrelda oodatava ja

tegeliku palga erinevust protsentuaalselt. Autor usub, et lähenemine protsentuaalselt aitab kaasa sellele, et kogutud ja analüüsitud andmed oleksid usaldusväärsed.

Käesoleva magistr töö eesmärk oli välja selgitada, kuidas erineb oodatav ja tegelik töötasu Eesti näitel töötajate soo, sektorite, haridustaseme, generatsioonide lõikes. Püstitatud eesmärk sai täidetud ja kõikide tegurite kohta saadi vastus, kuidas täpsemalt need oodatava ja tegeliku palga erinevust mõjutavad.

Viidatud allikad

1. Adeoye, A. O. (2018). Compensation system and employees performance: a study of non-academics staff of universities. *LASU Journal of Employment Relations & Human Resource Management. Volume 1. No. 1, 2018*. DOI: 10.36108/ljerhrm/8102.01.0152
2. Alonso-Borrego, C. & Romero-Medina, A. (2015). Wage Expectations for Higher Education Students in Spain. *Review of labor economics and industrial relations. Volume 30, Issue 1. March 2016*. DOI: 10.1111/labr.12072
3. Begbie, C., Bussin, M. & Schurink, W. (2011). A food-manufacturing manager's experiences and perceptions of the implementation of an incentive scheme. *SA Journal of Human Resources Management, 9, 1-13*.
4. Beqiri T., & Aziri, B. (2022). Impact of the total reward management on performance of employees in commercial banks. *Management: Journal of Contemporary Management Issues. June 1, 2022*. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.18>
5. Cao, Z., Chen, J. & Song, Y. (2013). Does Total Rewards Reduce the Core Employees' Turnover Intention? *International Journal of Business and Management, 8(20), 62-75*. DOI: 10.5539/ijbm.v8n20p62
6. Crothers, L. M., Schmitt, A. J., Hughes, T. L., Lipinski, J., Theodore, L. A., Radliff, K. & Ward, S. (2010). Gender differences in salary in a female-dominated profession. *Gender in Management: An International Journal Vol. 25 No. 7, 2010 pp. 605-626*. DOI 10.1108/17542411011081392
7. Davidson, M. J., Wood, G. J. & Harvey, J. T. (2012). A cross-cultural study in the UK and Australia of pay expectations and entitlements. *Gender in Management: An International Journal Vol. 27 No. 3, 2012 pp. 165-185*. DOI 10.1108/17542411211221268
8. DeCenzo, D. A. & S. P. Robbins. (2007). *Fundamentals of human resource management*. USA: Wiley
9. Dries, N., Pepermans, R. & Kerpel, E. D. (2008). Exploring four generations' beliefs about career Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology Vol. 23 No. 8, 2008 pp. 907-928*. DOI 10.1108/02683940810904394
10. Duarte, H., Eccher, U. & Brewster, C. (2020). Expatriates' salary expectations, age, experience and country image. *Personnel Review Vol. 50 No. 2, 2021 pp. 731-750*. DOI 10.1108/PR-05-2019-0229

11. Eamets, R., Kaasa, A., Kaldaru, H., Parts, E. & Trasberg, V. (2005). Sissejuhatus majandusteoriasse. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
12. Eurostat (2021). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
13. Frick, B. & Maihaus, M. (2010). The structure and determinants of expected and actual starting salaries of higher education students in Germany: identical or different? *Education Economics*, 2016 vol. 24, no. 4, 374–392 DOI: 10.1080/09645292.2015.1110115
14. Gibbs, M. (2012). Design and Implementation of Pay for Performance. *SSRN Electronic Journal. February 2012*. DOI: 10.2139/ssrn.2003655
15. Hammami, A., Moldovan, R. & Peltier, E. (2020) Salary perception and career prospects in audit firms. *Managerial Auditing Journal Vol. 35 No. 6, 2020 pp. 759-79*. DOI 10.1108/MAJ-11-2019-2475
16. Hatice, O. (2012). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. *Business and Economic research Journal Vol. 3(3) pp.29-48*.
17. Herrbach, O. & Mignonac, K. (2011). Perceived Gender Discrimination and Women's Subjective Career Success: The Moderating Role of Career Anchors. *Industrial Relations, Vol. 67, No. 1 (WINTER 2012), pp. 25-50*.
18. International Standard Classification of Education. (n.d.). Retrieved from [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISC_ED\)#:~:text=ISCED%20is%20the%20reference%20international,qualifications%20by%20levels%20and%20fields](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISC_ED)#:~:text=ISCED%20is%20the%20reference%20international,qualifications%20by%20levels%20and%20fields)
19. Jerrim, J. (2011). Do UK Higher Education Students Overestimate Their Starting Salary? *Fiscal Studies. The Journal of Applied Public Economics. Vol. 32, no. 4, pp. 483–509 (2011) 0143-5671*
20. Kerem, K., Keres, K. & Randveer, M. (2004). Mikroökonomika alused. Tallinn: Külim
21. Keskmise brutokuupalk. (n.d.). Retrieved from <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmise-brutokuupalk>
22. Kohn, A. (1999). Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes. Houghton Mifflin Harcourt.

23. Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. DOI: 10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1
24. Liitu Lidli poemeeskonnaga. (n.d.). Retrieved from <https://karjaar.lidl.ee/poetootaja>
25. Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D. & Grigoriou, N. (2021). “We aren't your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower, Vol. 42 No. 1, pp. 193-209.* <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
26. Martin, D. E. (2011). Internal compensation structuring and social bias. *Personnel Review Vol. 40 No. 6, 2011 pp. 785-804.* DOI 10.1108/00483481111169689
27. New EU rules for pay transparency, (2022). Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739
28. Ng, E. S. W., Schweitzer, L. & Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology volume 25, pages281–292 (2010).*
29. Palgainfo Agentuuri uuringud (n.d.). Retrieved from <https://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/agentuuri-uuringud>
30. Palgavahemike avalikustamine on õige tee. (n.d.). Retrieved from <https://blog.swedbank.ee/karjaar/palgavahemike-avalikustamine-on-oige-tee>
31. Rahandusministeerium. (2014). Palgasüsteemi arendamine ning palgakorraldus organisatsioonis.
32. Robby & Bobby. (n.d.). Põhjalik nimekiri maksusoodustustest, mille abil oma töötajaid motiveerida. <https://robbybobby.ee/maksud/pohjalik-nimekiri-maksusoodustustest-mille-abil-oma-tootajaid-motiveerida/>
33. Schweitzer, L., Lyons, S., Kuron, L. K. J. & Ng, E. S. W. (2014). The gender gap in pre-career salary expectations: a test of five explanations. *Career Development International Vol. 19 No. 4, 2014 pp. 404-425.* DOI 10.1108/CDI-12-2013-0161
34. Terjesen, S., Vinnicombe, S., & Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates. Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career Development International, 12, 504–522.*
35. Torrington, D., Hall, L. & Stephen, T. (2008). Human Resources Management (7th ed). Edinburg: Pearson Education Limited.
36. Twenge, J. M. & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology Vol. 23 No. 8, 2008 pp. 862-877.* DOI 10.1108/02683940810904367

37. Valgur, V. (2022). Eesti tööportaalid näevad läbipaistva palganumbriga suuremat töökohale kandideerijate arvu. Retrieved from <https://arileht.delfi.ee/artikkel/120003483/eesti-tooportaalid-naevad-labipaistva-palganumbriga-suuremat-tookohale-kandideerijate-arvu>
38. Vick, A. D., & Cunningham, G. (2018). Bias against Latina and African American women job applicants: a field experiment. *Sport, Business and Management: An International Journal Vol. 8 No. 4, 2018 pp. 410-430*. DOI 10.1108/SBM-11-2017-0073

Lisad

LISA A. Palgainfo Agentuuri poolt vastajatele saadetud küsimustiku näidis

Järgnevalt on välja toodud näitena sügis 2018 küsimustikust ainult assisteerimise, sekretäri, administraatori jm kontoritöö osa. Küsimustikus nähtavad küsimused varieeruvad vastavalt sellele, mis valikuid on vastaja varasemalt teinud ehk kõik vastajad ei näe kõiki 180 küsimust.

Töötajate tööturu- ja palgauuring sügistelvel 2018–2019

Osalege uuringus – kingitus igale vastajale!

Alusta vastamist

Ootame Teie vastuseid 30. novembriks 2018.

Tärniga* märgitud küsimustele vastamine on kohustuslik.

Küsitlus on anonüümne.

Töötajate tööturu- ja palgauuring sügistelvel 2018–2019
Ankeedis on 180 küsimust

Miks osaleda uuringus?

KOHE pärast vastamist saate

- tellida oma e-postile tasuta uuringu tulemuste väljaande "Palgainfo Trendid" I ja II osa,
- laadida alla 15 valdkonna kokku **75 ameti töötasude analüüsid** mais 2018 kogutud andmetega,
- luua Palgainfo Agentuuri töötasude **põhiandmebaasi kasutajakonto**, mis annab juurdepääsu kvaliteetsele palgainfole.
- vormistada MyFitness, Toila SPA, Viking Line ja Ühinenud Ajakirjad **sooduspakkumised**.

Lisaks loosime vastajate vahel välja **auhinnad**, mille on välja pannud Loodusajakiri, Ühinenud Ajakirjad, Viking Line ja Prisma Peremarket.

Ootame Teie vastuseid **6. detsembriks 2018**.

Palun vastake kindlasti tärniga* märgitud küsimustele, kuna järgmised küsimused sõltuvad neile antud vastustest ja vastamata Te edasi minna ei saa.

Teie vastused on anonüümsed. Neid kasutatakse tulemuste analüüsimiseks ja avaldatakse üksnes kujul, kus vastaja ei ole mingil juhul tuvastatav. Teie kontaktandmed ei ole mitte mingil viisil seostatavad Teie antud vastustega.

Põhiametikoht

[] Eriala valdkond ja põhiametikoht *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Töötasin' küsimuse juures '1 [q1000a]' (Teie suhe töötamisega oktoobris 2018)

Valige üks järgnevatest vastustest

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

- Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö
- Ehitamine ja elektritööd
- Elektrienergia ja soojuste tootmisega seotud tööd
- Esindusorganisatsioonide ja muude MTÜ-de tegevusega seotud tööd
- Finantsvaldkonna ja raamatupidamise tööd
- Iluteenindusega seotud tööd
- Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia tööd
- Infotöötlemise, andmete kogumise ja sisestamise tööd
- Juhtimine ja konsultatsioon, analüüsi ja arendusega seotud tööd
- Kaevandamisega seotud tööd
- Kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd
- Keskkonnanõu ja jäätmekäitlusega seotud tööd
- Kinnisvarahalduse, -hoolduse ja -vahendamise seotud tööd
- Koristus- ja puhastustööd

- Korrakaitse ja päästeteenistuse tööd
- Kunsti, kultuuri, ajakirjanduse ja humanitaariteadustega seotud tööd
- Kvaliteedi- ja sisekontrolliga seotud tööd
- Loodus- ja tehnikateaduste rakendamise seotud tööd
- Majutuse ja toitlustuse seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes
- Panganduse ja kindlustuse valdkonna tööd
- Personalitöö
- Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse seotud tööd
- Riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste tegevusega seotud tööd
- Sotsiaaltöö ja hooldamine
- Spordi-, reisi- ja vaba aja korraldamise seotud tööd
- Tervishoiu ja meditsiinivaldkonna tööd
- Transpordi, laonduse ja logistikaga seotud tööd, sh sõidukijuhid ja -hooldajad
- Turunduse, reklaami, suhtekorralduse ja kommunikatsioonivaldkonna tööd
- Tööstus ja tootmine
- Veevarustuse ja kanalisatsiooniga seotud tööd
- Õigusvaldkond
- Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd
- Teised

Palun valige oma töö erialane valdkond ja põhiametikoht, kus Te töötasite **oktoobris 2018**. Põhiametikoha all peame silmas ametikohta, kus töötasite suurema osa oma tööajast.

Tähelepanu! Tööd on jaotatud **valdkondadeks töö sisu järgi**, mitte organisatsiooni tegevusvaldkonna järgi. Näiteks kui Te olete raamatupidaja ehitusettevõttes, siis valige valdkonnaks finants ja raamatupidamine, mitte ehitus ja elektritööd.

[] Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö' küsimuse juures '19 [q3000]' (Eriala valdkond ja põhiametikoht)

Valige üks järgnevatest vastustest

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

- Juht asjaajamise ja administratiivtöö valdkonnas (12190008)
- Arhivaar (26210001)
- Kontorjuhataja, vanemametnik või osakonna juhataja (3341)
- Sekretär-asjaajaja, sekretär-juhiabi (3343)
- Kontoriametnik (4110)
- Üldsekretär (4120)
- Administraator (4226)
- Kartoteegi- või registripidaja (4415)
- Lihtsamate kontoritööde ametnik (4419)
- Teised

[]Töötasu ootused: Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö' küsimuse juures '89 [c31soovitudametid]' (Soovitud töö valdkond) ja Vastus oli 'Lihtsamate kontoritööde ametnik (4419)' või 'Kartoteegi- või registripidaja (4415)' või 'Administraator (4226)' või 'Üldsekretär (4120)' või 'Kontoriametnik (4110)' või 'Sekretär-asjaajaja, sekretär-juhiabi (3343)' või 'Kontorijuhataja, vanemametnik või osakonna juhataja (3341)' või 'Arhivaar (26210001)' või 'Juht asjaajamise ja administratiivtöö valdkonnas (12190008)' küsimuse juures '90 [q3n]' (Soovitud ametid: Assisteerimine, sekretäri, administraatori jm kontoritöö)

Kirjutage oma vastus(ed) siia:

Juht asjaajamise ja administratiivtöö valdkonnas (12190008)

Arhivaar (26210001)

Kontorijuhataja, vanemametnik või osakonna juhataja (3341)

Sekretär-asjaajaja, sekretär-juhiabi (3343)

Kontoriametnik (4110)

Üldsekretär (4120)

Administraator (4226)

Kartoteegi- või registripidaja (4415)

Lihtsamate kontoritööde ametnik (4419)

LISA B. Oodatava ja tegeliku palga erinevus sektorite lõikes

Kevad 2013

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 347 | 1 536 | 188 | 12,3 |
| Personalitöö ja tööhõive | 932 | 1 117 | 186 | 16,6 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 604 | 731 | 127 | 17,3 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 080 | 1 372 | 292 | 21,3 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 689 | 890 | 200 | 22,5 |
| Sport ja vaba aeg | 778 | 1 021 | 244 | 23,8 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 002 | 1 318 | 316 | 24,0 |
| Kaevandus | 1 114 | 1 485 | 371 | 25,0 |
| Koristus- ja puhastustööd | 513 | 685 | 172 | 25,1 |
| Ost, müük ja turundus | 767 | 1 050 | 283 | 27,0 |
| Ehitus ja elektritööd | 993 | 1 375 | 382 | 27,8 |
| Transport, laondus ja logistika | 908 | 1 260 | 352 | 27,9 |
| Tööstus ja tootmine | 845 | 1 174 | 329 | 28,1 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 909 | 1 318 | 409 | 31,0 |
| Finants ja raamatupidamine | 937 | 1 368 | 430 | 31,5 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 897 | 1 323 | 426 | 32,2 |
| Majutus ja toitlustus | 610 | 926 | 315 | 34,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 301 | 2 016 | 715 | 35,5 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 788 | 1 227 | 439 | 35,8 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 671 | 1 049 | 378 | 36,0 |
| Tervishoid ja meditsiin | 763 | 1 228 | 465 | 37,9 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 549 | 911 | 362 | 39,7 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 867 | 1 454 | 587 | 40,4 |
| Haridus ja koolitus | 672 | 1 134 | 461 | 40,7 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 670 | 1 158 | 488 | 42,1 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2013

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav tasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|---|--------------------|-----------------|----------------|----------------|
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 265 | 1 498 | 233 | 15,6 |
| Personalitöö ja tööhõive | 945 | 1 145 | 200 | 17,5 |
| Klienditeenindajad ja infotöötajad | 539 | 663 | 125 | 18,8 |
| Tööstus ja tootmine - seadme ja masinaoperaatorid | 822 | 1 030 | 207 | 20,1 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 700 | 914 | 214 | 23,4 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 015 | 1 345 | 330 | 24,5 |
| keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 829 | 1 123 | 294 | 26,2 |
| Elektrienergia ja soojustootmine | 1 096 | 1 505 | 409 | 27,2 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 782 | 1 088 | 306 | 28,2 |
| Ost, müük ja turundus | 777 | 1 082 | 305 | 28,2 |
| Tööstus ja tootmine | 822 | 1 158 | 336 | 29,0 |
| Finants ja raamatupidamine | 973 | 1 410 | 437 | 31,0 |
| Pangandus ja kindlustus | 989 | 1 440 | 451 | 31,3 |
| Transport, laondus, logistika | 844 | 1 238 | 393 | 31,8 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 906 | 1 332 | 426 | 32,0 |
| Koristus- ja puhastustööd | 451 | 669 | 218 | 32,6 |
| Majutus ja toitlustus | 569 | 850 | 281 | 33,0 |
| Kaevandus | 1 211 | 1 824 | 613 | 33,6 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 895 | 1 415 | 520 | 36,8 |
| Sport ja vaba aeg | 641 | 1 034 | 393 | 38,0 |
| Riik ja avalik haldus | 867 | 1 406 | 539 | 38,3 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 537 | 880 | 343 | 39,0 |
| Haridus ja koolitus | 641 | 1 051 | 410 | 39,0 |
| Isikuteenindus | 535 | 881 | 346 | 39,3 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 772 | 1 274 | 502 | 39,4 |
| Kinnisvara haldus | 815 | 1 350 | 535 | 39,6 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 157 | 2 031 | 874 | 43,0 |
| Õigusvaldkond | 1 030 | 1 829 | 799 | 43,7 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 716 | 1 320 | 604 | 45,7 |
| Tervishoid ja meditsiin | 735 | 1 362 | 627 | 46,0 |
| Korraldus ja päästeteenistus | 626 | 1 169 | 543 | 46,4 |
| Kunst ja kultuur | 612 | 1 179 | 567 | 48,1 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2014

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|---|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Riik ja avalik haldus | 1 330 | 1 242 | -88 | -7,1 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 259 | 1 241 | -17 | -1,4 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 044 | 1 036 | -8 | -0,8 |
| Personalitöö ja tööhõive | 987 | 1 023 | 36 | 3,5 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 136 | 1 298 | 162 | 12,5 |
| Pangandus ja kindlustus | 924 | 1 068 | 144 | 13,5 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 049 | 1 217 | 168 | 13,8 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 071 | 1 256 | 185 | 14,7 |
| Tööstus ja tootmine | 840 | 986 | 147 | 14,9 |
| Tervishoid ja meditsiin | 836 | 1 012 | 176 | 17,4 |
| Ost, müük ja turundus | 773 | 936 | 163 | 17,4 |
| Klienditeenindajad ja infotöötajad | 598 | 745 | 147 | 19,7 |
| Ehitus ja elektritööd | 980 | 1 245 | 265 | 21,3 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 714 | 908 | 194 | 21,4 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 279 | 1 642 | 363 | 22,1 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 803 | 1 080 | 277 | 25,6 |
| Kunst ja kultuur | 727 | 983 | 256 | 26,1 |
| Kinnisvara haldus | 799 | 1 099 | 300 | 27,3 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 909 | 1 285 | 376 | 29,3 |
| Isikuteenindus | 568 | 811 | 242 | 29,9 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 874 | 1 250 | 376 | 30,1 |
| Korraldus ja päästeteenistus | 655 | 943 | 288 | 30,6 |
| Kaevandus | 964 | 1 394 | 430 | 30,8 |
| Koristus- ja puhastustööd | 562 | 834 | 272 | 32,6 |
| Haridus ja koolitus | 677 | 1 033 | 355 | 34,4 |
| Õigusvaldkond | 1 080 | 1 654 | 575 | 34,7 |
| Majutus ja toitlustus | 606 | 931 | 325 | 34,9 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 573 | 883 | 310 | 35,1 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 664 | 1 100 | 436 | 39,6 |
| Sport ja vaba aeg | 688 | 1 217 | 530 | 43,5 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2014

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|-------------|
| Info- ja andmetöötlus | 705 | 886 | 181 | 20,4 |
| Koristus- ja puhastustööd | 585 | 777 | 192 | 24,7 |
| Personalitöö ja tööhõive | 957 | 1 286 | 329 | 25,6 |
| Kaevandus | 1 296 | 1 804 | 508 | 28,2 |
| Kontoritöö, administratiivtöö | 762 | 1 072 | 310 | 28,9 |
| Finants ja raamatupidamine | 993 | 1 422 | 429 | 30,2 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 289 | 1 877 | 588 | 31,3 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 104 | 1 646 | 542 | 32,9 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 092 | 1 634 | 543 | 33,2 |
| Transport, laondus, logistika | 902 | 1 365 | 464 | 34,0 |
| Tööstus | 931 | 1 456 | 525 | 36,1 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 581 | 915 | 334 | 36,5 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 875 | 1 415 | 540 | 38,2 |
| Kinnisvara haldus | 953 | 1 550 | 597 | 38,5 |
| Ost, müük ja turundus | 789 | 1 294 | 505 | 39,0 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 762 | 1 272 | 510 | 40,1 |
| Tervishoid ja meditsiin | 770 | 1 298 | 528 | 40,7 |
| Pangandus, kindlustus | 969 | 1 639 | 670 | 40,9 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 797 | 1 360 | 564 | 41,5 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 894 | 1 553 | 660 | 42,5 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 994 | 1 745 | 751 | 43,0 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 880 | 1 545 | 665 | 43,1 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 923 | 1 627 | 704 | 43,3 |
| Majutus ja toitlustus | 630 | 1 131 | 501 | 44,3 |
| Haridus ja koolitus | 714 | 1 281 | 567 | 44,3 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 566 | 1 046 | 480 | 45,9 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 856 | 1 600 | 744 | 46,5 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 245 | 2 334 | 1 090 | 46,7 |
| Sport ja vaba aeg | 695 | 1 308 | 612 | 46,8 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 830 | 1 575 | 746 | 47,3 |
| Õigusvaldkond | 952 | 1 984 | 1 032 | 52,0 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 641 | 1 341 | 699 | 52,2 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2015

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Personalitöö ja tööhõive | 1 007 | 1 286 | 279 | 21,7 |
| Kaevandus | 1 407 | 1 819 | 412 | 22,6 |
| Koristus- ja puhastustööd | 609 | 811 | 202 | 24,9 |
| Info- ja andmetöötlus | 678 | 911 | 233 | 25,5 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 055 | 1 428 | 373 | 26,1 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 776 | 1 071 | 295 | 27,5 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 374 | 1 931 | 557 | 28,8 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 114 | 1 588 | 474 | 29,8 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 911 | 1 313 | 402 | 30,6 |
| Pangandus, kindlustus | 1 066 | 1 558 | 492 | 31,6 |
| Transport, laendus, logistika | 890 | 1 308 | 418 | 31,9 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 075 | 1 588 | 512 | 32,3 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 614 | 933 | 318 | 34,1 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 992 | 1 508 | 516 | 34,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 950 | 1 454 | 503 | 34,6 |
| Tervishoid ja meditsiin | 803 | 1 232 | 429 | 34,8 |
| Õigusvaldkond | 1 154 | 1 775 | 621 | 35,0 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 068 | 1 646 | 577 | 35,1 |
| Ost, müük ja turundus | 800 | 1 233 | 433 | 35,1 |
| Kinnisvara haldus | 955 | 1 481 | 526 | 35,5 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 911 | 1 421 | 510 | 35,9 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 628 | 982 | 355 | 36,1 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 915 | 1 434 | 519 | 36,2 |
| Tööstus | 854 | 1 361 | 508 | 37,3 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 770 | 1 241 | 471 | 37,9 |
| Sport ja vaba aeg | 764 | 1 236 | 472 | 38,2 |
| Majutus ja toitlustus | 654 | 1 065 | 411 | 38,6 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 987 | 1 615 | 628 | 38,9 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 733 | 1 216 | 483 | 39,7 |
| Haridus ja koolitus | 749 | 1 249 | 500 | 40,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 229 | 2 193 | 964 | 43,9 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 677 | 1 282 | 604 | 47,1 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2015

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Koristus- ja puhastustööd | 599 | 721 | 123 | 17,0 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 047 | 1 303 | 256 | 19,6 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 787 | 1 019 | 232 | 22,8 |
| Kinnisvara haldus | 893 | 1 218 | 326 | 26,7 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 126 | 1 555 | 429 | 27,6 |
| Tööstus | 942 | 1 309 | 367 | 28,1 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 949 | 1 319 | 370 | 28,1 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 158 | 1 638 | 480 | 29,3 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 620 | 896 | 276 | 30,8 |
| Majutus ja toitlustus | 702 | 1 019 | 317 | 31,1 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 055 | 1 542 | 487 | 31,6 |
| Sport ja vaba aeg | 869 | 1 282 | 413 | 32,2 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 151 | 1 702 | 551 | 32,4 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 988 | 1 473 | 485 | 32,9 |
| Ost, müük ja turundus | 834 | 1 260 | 426 | 33,8 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 806 | 1 264 | 458 | 36,2 |
| Transport, laondus ja logistika | 899 | 1 423 | 524 | 36,8 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 025 | 1 622 | 597 | 36,8 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 971 | 1 546 | 575 | 37,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 996 | 1 600 | 604 | 37,8 |
| Haridus ja koolitus | 774 | 1 247 | 473 | 37,9 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 811 | 1 310 | 499 | 38,1 |
| Kaevandus | 1 180 | 1 942 | 762 | 39,2 |
| Tervishoid ja meditsiin | 844 | 1 394 | 551 | 39,5 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 039 | 1 721 | 682 | 39,6 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 382 | 2 345 | 963 | 41,1 |
| Õigusvaldkond | 1 185 | 2 032 | 848 | 41,7 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 605 | 1 057 | 452 | 42,8 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 715 | 1 278 | 564 | 44,1 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 858 | 1 627 | 769 | 47,3 |
| Info- ja andmetöötlus | 664 | 1 640 | 976 | 59,5 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2016

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Koristus- ja puhastustööd | 663 | 826 | 163 | 19,7 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 089 | 1 365 | 276 | 20,2 |
| Kinnisvara haldus | 1 021 | 1 293 | 272 | 21,1 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 825 | 1 084 | 260 | 23,9 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 050 | 1 407 | 357 | 25,4 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 135 | 1 531 | 397 | 25,9 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 218 | 1 685 | 467 | 27,7 |
| Tööstus | 949 | 1 320 | 371 | 28,1 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 001 | 1 437 | 436 | 30,3 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 895 | 1 304 | 409 | 31,4 |
| Ost, müük ja turundus | 863 | 1 265 | 401 | 31,7 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 006 | 1 483 | 477 | 32,2 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 108 | 1 650 | 542 | 32,8 |
| Majutus ja toitlustus | 716 | 1 100 | 384 | 35,0 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 177 | 1 813 | 636 | 35,1 |
| Sport ja vaba aeg | 874 | 1 350 | 476 | 35,3 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 635 | 984 | 349 | 35,5 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 022 | 1 615 | 593 | 36,7 |
| Transport, laondus, logistika | 966 | 1 529 | 563 | 36,8 |
| Haridus ja koolitus | 832 | 1 322 | 491 | 37,1 |
| Tervishoid ja meditsiin | 893 | 1 422 | 530 | 37,2 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 116 | 1 780 | 665 | 37,3 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 078 | 1 722 | 644 | 37,4 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 650 | 1 097 | 447 | 40,8 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 044 | 1 785 | 742 | 41,5 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 813 | 1 429 | 616 | 43,1 |
| Kaevandus | 1 079 | 1 924 | 845 | 43,9 |
| Õigusvaldkond | 1 225 | 2 224 | 999 | 44,9 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 711 | 1 323 | 612 | 46,3 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 347 | 2 539 | 1 192 | 46,9 |
| Info- ja andmetöötlus | 655 | 1 707 | 1 052 | 61,6 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2016

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Personalitöö ja tööhõive | 1 162 | 1 409 | 247 | 17,6 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 549 | 1 909 | 359 | 18,8 |
| Info- ja andmetöötlus | 704 | 874 | 170 | 19,5 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 128 | 1 470 | 343 | 23,3 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 200 | 1 592 | 392 | 24,6 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 796 | 1 058 | 262 | 24,8 |
| Koristus- ja puhastustööd | 635 | 870 | 235 | 27,0 |
| Tööstus ja tootmine | 995 | 1 363 | 369 | 27,0 |
| Ost, müük ja turundus | 946 | 1 302 | 356 | 27,3 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 021 | 1 419 | 397 | 28,0 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 940 | 1 319 | 380 | 28,8 |
| Kinnisvara haldus | 1 053 | 1 500 | 447 | 29,8 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 730 | 1 052 | 322 | 30,6 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 026 | 1 501 | 475 | 31,6 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 134 | 1 677 | 543 | 32,4 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 119 | 1 671 | 552 | 33,0 |
| Õigusvaldkond | 1 281 | 1 926 | 645 | 33,5 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 116 | 1 697 | 581 | 34,2 |
| Majutus ja toitlustus | 687 | 1 063 | 376 | 35,4 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 081 | 1 678 | 597 | 35,6 |
| Haridus ja koolitus | 864 | 1 357 | 494 | 36,4 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 964 | 1 561 | 597 | 38,3 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 674 | 1 113 | 439 | 39,4 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 795 | 1 321 | 526 | 39,8 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 994 | 1 668 | 674 | 40,4 |
| Transport, laondus ja logistika | 969 | 1 627 | 658 | 40,4 |
| Sport ja vaba aeg | 849 | 1 436 | 588 | 40,9 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 795 | 1 367 | 573 | 41,9 |
| Tervishoid ja meditsiin | 893 | 1 543 | 650 | 42,1 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 460 | 2 591 | 1 131 | 43,7 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 029 | 1 915 | 886 | 46,3 |
| Kaevandus | 1 020 | 2 145 | 1 125 | 52,4 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2017

| Sektor | Tegelik palk | Oodatav palk | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Koristus- ja puhastustööd | 694 | 846 | 152 | 18,0 |
| Info- ja andmetöötlus | 776 | 981 | 205 | 20,9 |
| Kinnisvara haldus | 1 089 | 1 357 | 268 | 19,7 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 858 | 1 132 | 275 | 24,3 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 166 | 1 459 | 294 | 20,1 |
| Majutus ja toitlustus | 716 | 1 022 | 306 | 29,9 |
| Ost, müük ja turundus | 943 | 1 317 | 374 | 28,4 |
| Tööstus ja tootmine | 1 004 | 1 378 | 374 | 27,1 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 527 | 1 928 | 401 | 20,8 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 693 | 1 121 | 428 | 38,2 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 987 | 1 457 | 471 | 32,3 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 249 | 1 740 | 491 | 28,2 |
| Sport ja vaba aeg | 882 | 1 387 | 505 | 36,4 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 221 | 1 727 | 506 | 29,3 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 881 | 1 415 | 534 | 37,7 |
| Transport, laondus ja logistika | 964 | 1 514 | 551 | 36,4 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 006 | 1 557 | 551 | 35,4 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 114 | 1 669 | 554 | 33,2 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 855 | 1 410 | 555 | 39,3 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 674 | 1 235 | 562 | 45,5 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 165 | 1 728 | 563 | 32,6 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 192 | 1 755 | 563 | 32,1 |
| Haridus ja koolitus | 889 | 1 502 | 613 | 40,8 |
| Tervishoid ja meditsiin | 936 | 1 549 | 613 | 39,6 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 103 | 1 723 | 620 | 36,0 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 848 | 1 469 | 621 | 42,3 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 013 | 1 639 | 626 | 38,2 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 048 | 1 699 | 651 | 38,3 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 104 | 1 779 | 675 | 38,0 |
| Õigusvaldkond | 1 311 | 2 142 | 831 | 38,8 |
| Kaevandus | 1 208 | 2 084 | 876 | 42,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 519 | 2 602 | 1 083 | 41,6 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2017

| Sektor | Tegelik palk | Oodatav palk | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Kaevandus | 1 341 | 1 630 | 289 | 17,7 |
| Kinnisvara haldus | 1 064 | 1 363 | 299 | 21,9 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 583 | 2 054 | 471 | 22,9 |
| Koristus- ja puhastustööd | 686 | 903 | 217 | 24,0 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 144 | 1 518 | 374 | 24,6 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 097 | 1 478 | 381 | 25,8 |
| Info- ja andmetöötlus | 729 | 1 003 | 273 | 27,3 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 843 | 1 163 | 320 | 27,5 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 175 | 1 645 | 469 | 28,5 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 770 | 1 101 | 330 | 30,0 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 266 | 1 816 | 549 | 30,3 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 011 | 1 456 | 445 | 30,6 |
| Tööstus ja tootmine | 1 020 | 1 476 | 456 | 30,9 |
| Ost, müük ja turundus | 952 | 1 381 | 429 | 31,0 |
| Majutus ja toitlustus | 764 | 1 116 | 352 | 31,5 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 919 | 1 354 | 435 | 32,1 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 072 | 1 580 | 508 | 32,1 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 225 | 1 829 | 605 | 33,1 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 172 | 1 759 | 587 | 33,4 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 187 | 1 833 | 646 | 35,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 119 | 1 735 | 616 | 35,5 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 096 | 1 762 | 666 | 37,8 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 089 | 1 800 | 710 | 39,5 |
| Transport, laondus ja logistika | 987 | 1 632 | 645 | 39,5 |
| Haridus ja koolitus | 933 | 1 549 | 616 | 39,8 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 875 | 1 482 | 608 | 41,0 |
| Õigusvaldkond | 1 287 | 2 216 | 929 | 41,9 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 542 | 2 666 | 1 124 | 42,2 |
| Sport ja vaba aeg | 879 | 1 529 | 650 | 42,5 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 108 | 1 955 | 847 | 43,3 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 854 | 1 546 | 693 | 44,8 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 705 | 1 311 | 605 | 46,2 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2018

| Sektor | Tegelik palk | Oodatav palk | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------|--------------|-------------|-------------|
| Info- ja andmetöötlus | 885 | 1 045 | 159 | 15,3 |
| Kinnisvara haldus | 1 222 | 1 487 | 265 | 17,8 |
| Kaevandus | 1 535 | 1 891 | 356 | 18,8 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 680 | 2 073 | 393 | 18,9 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 276 | 1 586 | 309 | 19,5 |
| Koristus- ja puhastustööd | 713 | 894 | 181 | 20,2 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 432 | 1 841 | 410 | 22,2 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 933 | 1 228 | 295 | 24,0 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 225 | 1 655 | 430 | 26,0 |
| Ost, müük ja turundus | 1 055 | 1 431 | 376 | 26,3 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 178 | 1 628 | 450 | 27,6 |
| Tööstus ja tootmine | 1 097 | 1 526 | 428 | 28,1 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 324 | 1 884 | 560 | 29,7 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 435 | 2 042 | 607 | 29,7 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 090 | 1 570 | 481 | 30,6 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 268 | 1 839 | 571 | 31,1 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 758 | 1 131 | 373 | 33,0 |
| Õigusvaldkond | 1 549 | 2 324 | 775 | 33,3 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 269 | 1 947 | 678 | 34,8 |
| Majutus ja toitlustus | 780 | 1 203 | 423 | 35,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 249 | 1 947 | 698 | 35,8 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 797 | 1 258 | 461 | 36,7 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 110 | 1 754 | 644 | 36,7 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 185 | 1 889 | 703 | 37,2 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 735 | 2 782 | 1 047 | 37,6 |
| Sport ja vaba aeg | 980 | 1 574 | 594 | 37,7 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 1 033 | 1 659 | 627 | 37,8 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 981 | 1 577 | 596 | 37,8 |
| Haridus ja koolitus | 1 001 | 1 612 | 611 | 37,9 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 148 | 1 924 | 776 | 40,3 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 891 | 1 501 | 610 | 40,6 |
| Transport, laondus ja logistika | 1 022 | 1 728 | 706 | 40,9 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2018

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Info- ja andmetöötlus | 865 | 1 062 | 197 | 18,6 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 269 | 1 604 | 335 | 20,9 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 713 | 2 204 | 491 | 22,3 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 284 | 1 670 | 386 | 23,1 |
| Kontori- ja administratiivtöö | 925 | 1 240 | 315 | 25,4 |
| Koristus- ja puhastustööd | 721 | 983 | 262 | 26,6 |
| Kaevandus | 1 490 | 2 082 | 592 | 28,4 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 232 | 1 744 | 512 | 29,3 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 1 250 | 1 799 | 549 | 30,5 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 357 | 1 968 | 611 | 31,1 |
| Ehitus- ja elektritööd | 1 277 | 1 853 | 576 | 31,1 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 985 | 1 448 | 463 | 31,9 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 290 | 1 896 | 606 | 32,0 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 249 | 1 879 | 630 | 33,5 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 801 | 1 209 | 408 | 33,8 |
| Õigusvaldkond | 1 529 | 2 332 | 803 | 34,4 |
| Majutus ja toitlustus | 860 | 1 311 | 452 | 34,4 |
| Haridus ja koolitus | 1 001 | 1 557 | 556 | 35,7 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 082 | 1 691 | 609 | 36,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 640 | 2 584 | 944 | 36,5 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 044 | 1 655 | 611 | 36,9 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 783 | 1 254 | 470 | 37,5 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 928 | 1 501 | 573 | 38,2 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 196 | 1 989 | 793 | 39,9 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 210 | 2 014 | 805 | 40,0 |
| Sport ja vaba aeg | 941 | 1 684 | 743 | 44,1 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2019

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 474 | 1 497 | 23 | 1,5 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 501 | 1 528 | 27 | 1,8 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 540 | 1 658 | 118 | 7,1 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 904 | 2 180 | 276 | 12,7 |
| Kinnisvara haldus | 1 337 | 1 559 | 222 | 14,2 |
| Koristus- ja puhastustööd | 852 | 1 028 | 175 | 17,1 |
| Info- ja andmetöötlus | 971 | 1 172 | 201 | 17,1 |
| Ehitus ja elektritööd | 1 452 | 1 774 | 322 | 18,1 |
| Kontoritöö ja administratiivtöö | 1 025 | 1 261 | 236 | 18,7 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 494 | 1 951 | 457 | 23,4 |
| Reklaam ja suhtekorraldus | 1 432 | 1 882 | 450 | 23,9 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 435 | 1 930 | 495 | 25,7 |
| Ost, müük ja turundus | 1 074 | 1 457 | 383 | 26,3 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 896 | 1 277 | 381 | 29,9 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 257 | 1 794 | 537 | 30,0 |
| Finants ja raamatupidamine | 1 384 | 2 007 | 623 | 31,1 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 792 | 2 619 | 827 | 31,6 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 1 141 | 1 674 | 533 | 31,8 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 1 058 | 1 588 | 530 | 33,4 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 185 | 1 783 | 598 | 33,5 |
| Haridus ja koolitus | 1 111 | 1 692 | 581 | 34,3 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 1 001 | 1 543 | 542 | 35,1 |
| Majutus ja toitlustus | 842 | 1 311 | 469 | 35,8 |
| Õigusvaldkond | 1 590 | 2 498 | 908 | 36,4 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 312 | 2 063 | 751 | 36,4 |
| Sport ja vaba aeg | 1 065 | 1 738 | 672 | 38,7 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 711 | 1 258 | 546 | 43,4 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2019

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Personalitöö ja tööhõive | 1 520 | 1 870 | 350 | 18,7 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 897 | 2 351 | 454 | 19,3 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 1 463 | 1 821 | 358 | 19,6 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 520 | 1 910 | 390 | 20,4 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 292 | 1 651 | 358 | 21,7 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 343 | 1 725 | 383 | 22,2 |
| Kaubandus, sisseost ja müük | 1 027 | 1 331 | 304 | 22,9 |
| Finantsvaldkond ja raamatupidamine | 1 349 | 1 755 | 406 | 23,2 |
| Transport, laondus ja logistika | 1 154 | 1 507 | 354 | 23,5 |
| Majutus ja toitlustus | 904 | 1 182 | 277 | 23,5 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 751 | 2 292 | 541 | 23,6 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 897 | 1 180 | 283 | 24,0 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 375 | 1 815 | 439 | 24,2 |
| Tööstus ja tootmine | 1 176 | 1 555 | 380 | 24,4 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 284 | 1 709 | 425 | 24,9 |
| Kontori- ja administratiivtöö | 979 | 1 307 | 328 | 25,1 |
| Ehitus- ja elektritööd | 1 423 | 1 908 | 485 | 25,4 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 205 | 1 624 | 419 | 25,8 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 213 | 1 639 | 426 | 26,0 |
| Õigusvaldkond | 1 512 | 2 068 | 556 | 26,9 |
| Koristus- ja puhastustööd | 718 | 983 | 265 | 26,9 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 1 001 | 1 390 | 389 | 28,0 |
| Info- ja andmetöötlus | 962 | 1 346 | 384 | 28,5 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 879 | 1 236 | 357 | 28,9 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 996 | 1 406 | 410 | 29,2 |
| Kinnisvarahaldus ja -vahendus | 1 088 | 1 559 | 471 | 30,2 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 1 092 | 1 582 | 490 | 31,0 |
| Haridus ja koolitus | 1 088 | 1 579 | 491 | 31,1 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 206 | 1 786 | 580 | 32,5 |
| Kaevandus | 1 483 | 2 205 | 722 | 32,7 |
| Sport ja vaba aeg | 1 057 | 1 580 | 524 | 33,1 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 061 | 1 644 | 583 | 35,5 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2020

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 1 923 | 2 231 | 308 | 13,8 |
| Kinnisvarahaldus ja -vahendus | 1 297 | 1 516 | 219 | 14,5 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 288 | 1 509 | 221 | 14,6 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 464 | 1 715 | 251 | 14,6 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 1 137 | 1 338 | 201 | 15,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 869 | 2 199 | 330 | 15,0 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 359 | 1 606 | 247 | 15,4 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 517 | 1 795 | 278 | 15,5 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 416 | 1 688 | 272 | 16,1 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 312 | 1 568 | 256 | 16,3 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 1 063 | 1 271 | 209 | 16,4 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 426 | 1 712 | 286 | 16,7 |
| Finantsvaldkond ja raamatupidamine | 1 351 | 1 644 | 293 | 17,8 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 1 489 | 1 815 | 326 | 18,0 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 421 | 1 734 | 313 | 18,0 |
| Kaevandus | 1 578 | 1 929 | 350 | 18,2 |
| Kontori- ja administratiivtöö | 1 057 | 1 297 | 240 | 18,5 |
| Ehitus- ja elektritööd | 1 469 | 1 805 | 336 | 18,6 |
| Kaubandus, sisseost ja müük | 1 089 | 1 341 | 252 | 18,8 |
| Tööstus ja tootmine | 1 194 | 1 471 | 278 | 18,9 |
| Info- ja andmetöötlus | 1 059 | 1 309 | 250 | 19,1 |
| Transport, laondus ja logistika | 1 195 | 1 483 | 287 | 19,4 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 824 | 1 025 | 201 | 19,6 |
| Õigusvaldkond | 1 589 | 1 982 | 393 | 19,8 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 951 | 1 217 | 266 | 21,8 |
| Haridus ja koolitus | 1 138 | 1 468 | 329 | 22,5 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 221 | 1 582 | 361 | 22,8 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 1 042 | 1 362 | 319 | 23,5 |
| Majutus ja toitlustus | 852 | 1 117 | 265 | 23,7 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 178 | 1 577 | 399 | 25,3 |
| Sport ja vaba aeg | 997 | 1 372 | 376 | 27,4 |
| Koristus- ja puhastustööd | 812 | 1 174 | 362 | 30,8 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Sügis 2020

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Õigusvaldkond | 1 750 | 2 121 | 370 | 17,5 |
| Finantsvaldkond ja raamatupidamine | 1 502 | 1 837 | 335 | 18,2 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 1 452 | 1 776 | 325 | 18,3 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 1 499 | 1 851 | 352 | 19,0 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia | 2 025 | 2 512 | 488 | 19,4 |
| Personalitöö ja tööhõive | 1 498 | 1 874 | 376 | 20,1 |
| Info- ja andmetöötlus | 1 012 | 1 270 | 258 | 20,3 |
| Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus | 1 412 | 1 774 | 362 | 20,4 |
| Majutus ja toitlustus | 938 | 1 183 | 245 | 20,7 |
| Ehitus- ja elektritööd | 1 512 | 1 910 | 398 | 20,8 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 1 464 | 1 852 | 388 | 21,0 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 1 817 | 2 308 | 490 | 21,3 |
| Koristus- ja puhastustööd | 872 | 1 114 | 242 | 21,7 |
| Pangandus ja kindlustus | 1 503 | 1 926 | 423 | 22,0 |
| Tervishoid ja meditsiin | 1 320 | 1 705 | 386 | 22,6 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmine | 1 362 | 1 761 | 400 | 22,7 |
| Kaubandus, sisseost ja müük | 1 130 | 1 463 | 333 | 22,8 |
| Sport ja vaba aeg | 1 098 | 1 430 | 332 | 23,2 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1 347 | 1 755 | 408 | 23,3 |
| Tööstus ja tootmine | 1 281 | 1 676 | 396 | 23,6 |
| Kontori- ja administratiivtöö | 1 044 | 1 368 | 324 | 23,7 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 1 250 | 1 647 | 396 | 24,1 |
| Korrakaitse ja päästeteenistus | 1 086 | 1 439 | 352 | 24,5 |
| Transport, laondus ja logistika | 1 208 | 1 605 | 398 | 24,8 |
| Kinnisvarahaldus ja -vahendus | 1 301 | 1 733 | 432 | 24,9 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 1 327 | 1 782 | 455 | 25,5 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 978 | 1 320 | 341 | 25,9 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 1 083 | 1 501 | 419 | 27,9 |
| Kaevandus | 1 772 | 2 457 | 685 | 27,9 |
| Haridus ja koolitus | 1 148 | 1 635 | 487 | 29,8 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 1 045 | 1 497 | 453 | 30,2 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 810 | 1 173 | 363 | 31,0 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Kevad 2021

| Sektor | Tegelik töötasu | Oodatav töötasu | Erinevus, € | Erinevus, % |
|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Personalitöö | 1 475 | 1 877 | 402 | 21,4 |
| Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia tööd | 2 084 | 2 654 | 570 | 21,5 |
| Kaevandamisega seotud tööd | 1 324 | 1 700 | 376 | 22,1 |
| Finantsvaldkonna ja raamatupidamise tööd | 1 408 | 1 852 | 444 | 24,0 |
| Panganduse ja kindlustuse valdkonna tööd | 1 439 | 1 898 | 459 | 24,2 |
| Turunduse, reklaami, suhtekorralduse ja kommunikatsioonivaldkonna tööd | 1 472 | 1 957 | 485 | 24,8 |
| Koristus- ja puhastustööd | 898 | 1 204 | 306 | 25,4 |
| Kvaliteedi- ja sisekontrolliga seotud tööd | 1 512 | 2 030 | 518 | 25,5 |
| Õigusvaldkond | 1 656 | 2 235 | 579 | 25,9 |
| Juhtimise ja konsultatsiooni, analüüsi ja arendusega seotud tööd | 1 907 | 2 602 | 695 | 26,7 |
| Kinnisvarahalduse, -hoolduse ja -vahendamise seotud tööd | 1 303 | 1 809 | 506 | 28,0 |
| Assisteerimine, sekretäri-, administraatori- jm kontoritöö | 1 009 | 1 404 | 395 | 28,1 |
| Riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste tegevusega seotud tööd | 1 315 | 1 831 | 515 | 28,2 |
| Ehitamine ja elektritööd | 1 517 | 2 134 | 617 | 28,9 |
| Infotöötlemise, andmete kogumise ja sisestamise tööd | 1 070 | 1 509 | 439 | 29,1 |
| Keskonnahoiu ja jäätmeäitlusega seotud tööd | 1 442 | 2 050 | 608 | 29,7 |
| Tööstus ja tootmine | 1 209 | 1 729 | 520 | 30,1 |
| Põllumajanduse, metsanduse ja kalandusega seotud tööd | 1 031 | 1 492 | 461 | 30,9 |
| Majutuse ja toitlustusega seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes | 889 | 1 301 | 411 | 31,6 |
| Transpordi, laonduse ja logistikaga seotud tööd, sh sõidukijuhid ja -hooldajad | 1 165 | 1 711 | 546 | 31,9 |
| Loodus- ja tehnikateaduste rakendamise seotud tööd | 1 397 | 2 054 | 657 | 32,0 |
| Kunsti, kultuuri, ajakirjanduse ja humanitaarteadustega seotud tööd | 989 | 1 467 | 478 | 32,6 |
| Kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd | 999 | 1 488 | 489 | 32,9 |
| Tervishoiu ja meditsiinivaldkonna tööd | 1 163 | 1 737 | 574 | 33,1 |
| Veevarustuse ja kanalisatsiooniga seotud tööd | 1 185 | 1 792 | 606 | 33,8 |
| Elektrienergia ja soojuse tootmisega seotud tööd | 1 194 | 1 857 | 663 | 35,7 |
| Esindusorganisatsioonide ja muude MTÜ-de tegevusega seotud tööd | 1 248 | 1 943 | 695 | 35,8 |
| Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd | 1 079 | 1 683 | 605 | 35,9 |
| Sotsiaaltöö ja hooldamine | 911 | 1 423 | 512 | 36,0 |
| Korrakaitse ja päästeteenistuse tööd | 990 | 1 579 | 589 | 37,3 |
| Spordi, reisimise ja vaba aja korraldamise seotud tööd | 946 | 1 534 | 589 | 38,4 |
| Iluteenindusega seotud tööd | 606 | 1 450 | 844 | 58,2 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

LISA C. Oodatava ja tegeliku palga erinevus soo lõikes

| Sugu | 2013 | | | 2014 | | |
|-------|-------|-------|----------|----------------|-------|----------|
| | Kevad | Sügis | Keskmine | Kevad | Sügis | Keskmine |
| Naine | 31,7 | 35,8 | 33,7 | 36,3 | 37,2 | 36,8 |
| Mees | 22,8 | 21,7 | 22,2 | 34,9 | 33,6 | 34,3 |
| | 2015 | | | 2016 | | |
| | Kevad | Sügis | Keskmine | Kevad | Sügis | Keskmine |
| Naine | 34,6 | 35,3 | 35,0 | 36,3 | 34,2 | 35,3 |
| Mees | 32,3 | 31,5 | 31,9 | 30,1 | 26,7 | 28,4 |
| | 2017 | | | 2018 | | |
| | Kevad | Sügis | Keskmine | Kevad | Sügis | Keskmine |
| Naine | 33,6 | 36,2 | 34,9 | 32,2 | 34,2 | 33,2 |
| Mees | 34,3 | 29,1 | 31,7 | 28,4 | 32,7 | 30,6 |
| | 2019 | | | 2020 | | |
| | Kevad | Sügis | Keskmine | Kevad | Sügis | Keskmine |
| Naine | 28,3 | 25,1 | 26,7 | 18,2 | 22,9 | 20,6 |
| Mees | 24,1 | 26,3 | 25,2 | 17,7 | 23,7 | 20,7 |
| | 2021 | | | Keskmine kokku | | |
| | Kevad | | | | | |
| Naine | 31,3 | | | | | 31,9 |
| Mees | 29,2 | | | | | 28,2 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

LISA D. Oodatava ja tegeliku palga erinevus generatsioonide lõikes

| Generatsioon | 2013 | | | 2014 | | |
|----------------|----------|----------|-------------|-------------------|----------|-------------|
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| Generatsioon Z | 35,1 | 39,0 | 37,1 | 36,7 | 36,2 | 36,5 |
| Generatsioon Y | 26,8 | 25,9 | 26,4 | 36,7 | 40,3 | 38,5 |
| Generatsioon X | 38,7 | 31,5 | 35,1 | 41,9 | 31,4 | 36,7 |
| Beebibuumerid | 20,0 | 29,9 | 25,0 | 34,3 | 49,8 | 42,1 |
| Generatsioon | 2015 | | | 2016 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| Generatsioon Z | 34,1 | 37,5 | 35,8 | 41,0 | 34,6 | 37,8 |
| Generatsioon Y | 32,9 | 32,1 | 32,5 | 32,3 | 30,4 | 31,4 |
| Generatsioon X | 41,1 | 39,5 | 40,3 | 40,0 | 38,0 | 39,0 |
| Beebibuumerid | 46,2 | 40,6 | 43,4 | 37,1 | 34,9 | 36,0 |
| Generatsioon | 2017 | | | 2018 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| Generatsioon Z | 31,1 | 34,1 | 32,6 | 30,3 | 32,8 | 31,6 |
| Generatsioon Y | 29,5 | 30,5 | 30,0 | 36,1 | 29,9 | 33,0 |
| Generatsioon X | 37,6 | 38,1 | 37,9 | 25,6 | 36,7 | 31,2 |
| Beebibuumerid | 39,6 | 39,2 | 39,4 | 39,7 | 31,9 | 35,8 |
| Generatsioon | 2019 | | | 2020 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| Generatsioon Z | 29,5 | 24,3 | 26,9 | 16,1 | 21,3 | 18,7 |
| Generatsioon Y | 21,3 | 24,2 | 22,8 | 16,3 | 21,6 | 19,0 |
| Generatsioon X | 31,0 | 28,4 | 29,7 | 20,8 | 24,5 | 22,7 |
| Beebibuumerid | 32,6 | 28,5 | 30,6 | 16,2 | 22,9 | 19,6 |
| Generatsioon | 2021 | | | Keskmine kokku, % | | |
| | Kevad, % | | | | | |
| Generatsioon Z | 32,1 | | | 32,1 | | |
| Generatsioon Y | 27,8 | | | 29,0 | | |
| Generatsioon X | 33,7 | | | 34,0 | | |
| Beebibuumerid | 35,1 | | | 34,1 | | |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

LISA E. Oodatava ja tegeliku palga erinevus hariduse lõikes

| Haridustase | 2013 | | | 2014 | | |
|-------------|----------|----------|-------------|-------------------|----------|-------------|
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| 1 | 34,1 | 31,7 | 32,9 | 46,2 | 45,6 | 45,9 |
| 2 | 35,9 | 37,7 | 36,8 | 43,1 | 42,3 | 42,7 |
| 3 | 40,1 | 35,4 | 37,8 | 48,0 | 37,6 | 42,8 |
| 4 | 25,8 | 30,8 | 28,3 | 33,4 | 34,2 | 33,8 |
| | 2015 | | | 2016 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| 1 | 47,6 | 30,5 | 39,1 | 30,1 | 29,6 | 29,9 |
| 2 | 35,8 | 39,9 | 37,9 | 42,3 | 36,2 | 39,3 |
| 3 | 42,4 | 42,2 | 42,3 | 43,2 | 36,8 | 40,0 |
| 4 | 42,5 | 32,1 | 37,3 | 31,5 | 32,0 | 31,8 |
| | 2017 | | | 2018 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| 1 | 38,4 | 39,3 | 38,9 | 28,9 | 33,2 | 31,1 |
| 2 | 39,6 | 37,6 | 38,6 | 36,9 | 33,9 | 35,4 |
| 3 | 40,6 | 38,2 | 39,4 | 34,4 | 36,5 | 35,5 |
| 4 | 29,7 | 29,8 | 29,8 | 28,2 | 29,8 | 29,0 |
| | 2019 | | | 2020 | | |
| | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % | Kevad, % | Sügis, % | Keskmine, % |
| 1 | 35,3 | 24,9 | 30,1 | 19,5 | 20,7 | 20,1 |
| 2 | 31,0 | 25,7 | 28,4 | 20,2 | 21,3 | 20,8 |
| 3 | 34,3 | 27,0 | 30,7 | 18,0 | 20,2 | 19,1 |
| 4 | 23,6 | 25,4 | 24,5 | 18,1 | 23,8 | 21,0 |
| | 2021 | | | Keskmine kokku, % | | |
| | Kevad, % | | | | | |
| 1 | 30,1 | | | | | 33,1 |
| 2 | 31,1 | | | | | 34,5 |
| 3 | 31,8 | | | | | 35,5 |
| 4 | 29,3 | | | | | 29,4 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

LISA F. SPSS Statistics programmi analüüsi tulemused

Sugu:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .014 ^a | 0.000 | 0.000 | 0.2024559 |

a. Predictors: (Constant), Sugu_Naine

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-------|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 0.177 | 1 | 0.177 | 4.325 | .038 ^b |
| | Residual | 931.789 | 22733 | 0.041 | | |
| | Total | 931.967 | 22734 | | | |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS
 b. Predictors: (Constant), Sugu_Naine

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.223 | 0.002 | | 99.529 | 0.000 |
| | Sugu_Naine | 0.006 | 0.003 | 0.014 | 2.080 | 0.038 |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS

Sugude keskvaartused:

Report

oodatav-tegelik%_SPSS

| Sugu_dummys | Mean | N | Std. Deviation |
|-------------|--------|--------|----------------|
| Mees | 22.34% | 8133 | 19.93% |
| Naine | 22.93% | 14 602 | 20.42% |
| Total | 22.72% | 22 735 | 20.25% |

Generatsioon:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .109 ^a | 0.012 | 0.012 | 0.2012765 |

a. Predictors: (Constant), Generatsioon_B, Generatsioon_Z, Generatsioon_X

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-------|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.083 | 3 | 3.694 | 91.189 | .000 ^b |
| | Residual | 920.884 | 22731 | 0.041 | | |
| | Total | 931.967 | 22734 | | | |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS

b. Predictors: (Constant), Generatsioon_B, Generatsioon_Z, Generatsioon_X

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.206 | 0.002 | | 106.804 | 0.000 |
| | Generatsioon_Z | -0.003 | 0.007 | -0.002 | -0.345 | 0.730 |
| | Generatsioon_X | 0.043 | 0.003 | 0.107 | 15.670 | 0.000 |
| | Generatsioon_B | 0.052 | 0.008 | 0.045 | 6.680 | 0.000 |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS

Generatsioonide keskvaartused:

Report

oodatav-tegelik%_SPSS

| Generatsioon_dummys | Mean | N | Std. Deviation |
|---------------------|--------|--------|----------------|
| Beebibuumerid | 25.83% | 701 | 24.38% |
| X generatsioon | 24.93% | 10 337 | 19.18% |
| Y generatsioon | 20.60% | 10 894 | 20.74% |
| Z generatsioon | 20.34% | 803 | 19.40% |
| Total | 22.72% | 22 735 | 20.25% |

Haridus:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .025 ^a | 0.001 | 0.000 | 0.2024233 |

a. Predictors: (Constant), Haridus_1, Haridus_3, Haridus_2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-------|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 0.560 | 3 | 0.187 | 4.555 | .003 ^b |
| | Residual | 931.407 | 22731 | 0.041 | | |
| | Total | 931.967 | 22734 | | | |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS

b. Predictors: (Constant), Haridus_1, Haridus_3, Haridus_2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.224 | 0.002 | | 127.834 | 0.000 |
| | Haridus_3 | 0.015 | 0.004 | 0.023 | 3.377 | 0.001 |
| | Haridus_2 | 0.007 | 0.003 | 0.015 | 2.176 | 0.030 |
| | Haridus_1 | 0.000 | 0.008 | 0.000 | 0.030 | 0.976 |

a. Dependent Variable: oodatav-tegelik%_SPSS

Hariduse keskväärtused:

Report

oodatav-tegelik%_SPSS

| Haridus | Mean | N | Std. Deviation |
|---------------|--------|--------|----------------|
| Haridustase 3 | 23.82% | 2654 | 20.95% |
| Haridustase 2 | 23.05% | 6064 | 18.67% |
| Haridustase 4 | 22.37% | 13 386 | 20.84% |
| Haridustase 1 | 22.39% | 631 | 18.93% |
| Total | 22.72% | 22 735 | 20.25% |

LISA G. Dispersioonanalüüsi tulemused

| Sektor | N | Keskmine | Standardhälve | Standardviga | Miinum | Maksimum |
|--|------|----------|---------------|--------------|---------|----------|
| Haridus ja koolitus | 2052 | 27,44 | 23,26 | 0,51 | -569,82 | 81,50 |
| Sport ja vaba aeg | 108 | 26,93 | 24,82 | 2,39 | -64,85 | 75,75 |
| Põllumajandus, metsandus ja kalandus | 301 | 26,83 | 17,88 | 1,03 | -50,86 | 74,29 |
| Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d | 42 | 26,67 | 14,71 | 2,27 | -6,67 | 51,10 |
| Sotsiaaltöö ja hoolekanne | 645 | 26,41 | 17,05 | 0,67 | -78,56 | 79,64 |
| Kaevandus | 43 | 25,63 | 14,66 | 2,24 | 3,60 | 54,64 |
| Korraldus ja päästeteenistus | 378 | 24,92 | 21,00 | 1,08 | -94,23 | 84,72 |
| Kunst, kultuur ja humanitaaria | 460 | 24,67 | 20,48 | 0,95 | -150,34 | 84,71 |
| Loodus- ja tehnikateadused | 183 | 24,41 | 17,54 | 1,30 | -28,53 | 68,33 |
| Veevarustus ja kanalisatsioon | 48 | 23,86 | 24,95 | 3,60 | -121,59 | 52,70 |
| Isikuteenindus (iluteenindus) | 29 | 23,68 | 28,12 | 5,22 | -44,34 | 65,00 |
| Elektrienergia ja soojuste tootmine | 135 | 23,61 | 25,16 | 2,17 | -118,51 | 62,20 |
| Info- ja andmetöötlus | 193 | 23,13 | 16,95 | 1,22 | -71,14 | 61,44 |
| Keskkonnahoid ja jäätmeäritlus | 61 | 23,09 | 17,77 | 2,27 | -39,84 | 76,10 |
| Kinnisvarahaldus ja vahendus | 254 | 23,08 | 20,22 | 1,27 | -142,11 | 69,15 |
| Transport, laendus ja logistika | 1617 | 23,06 | 21,61 | 0,54 | -378,14 | 87,41 |
| Tööstus ja tootmine | 2638 | 23,01 | 19,38 | 0,38 | -363,86 | 84,72 |
| Majutus ja toitlustus | 510 | 22,94 | 18,94 | 0,84 | -83,67 | 65,00 |
| Tervishoid ja meditsiin | 861 | 22,91 | 20,72 | 0,71 | -126,67 | 74,48 |
| Kaubandus, sisseost ja müük | 3208 | 22,87 | 19,05 | 0,34 | -331,17 | 84,13 |
| Kontori- ja administratiivtöö | 1318 | 22,83 | 16,66 | 0,46 | -119,82 | 71,86 |
| Ehitus ja elektritööd | 1044 | 22,80 | 21,55 | 0,67 | -177,63 | 80,72 |
| Riik ja kohalik omavalitsus | 1058 | 21,67 | 16,77 | 0,52 | -153,33 | 70,14 |
| Õigusvaldkond | 209 | 21,49 | 17,33 | 1,20 | -57,50 | 89,59 |
| Pangandus ja kindlustus | 347 | 20,77 | 17,25 | 0,93 | -96,67 | 69,35 |
| Koristus- ja puhastustööd | 276 | 20,21 | 42,78 | 2,57 | -586,42 | 93,10 |
| Turundus, reklaam ja suhtekorraldus | 409 | 20,21 | 18,35 | 0,91 | -161,11 | 76,90 |
| Kvaliteet ja sisekontroll | 258 | 20,18 | 16,72 | 1,04 | -49,33 | 55,88 |
| Finants ja raamatupidamine | 1469 | 20,17 | 17,93 | 0,47 | -157,07 | 79,36 |
| Juhtimine, arendus ja äriteenused | 686 | 19,99 | 18,88 | 0,72 | -169,00 | 85,66 |
| Personalitöö ja tööhõive | 425 | 18,31 | 23,48 | 1,14 | -357,58 | 58,89 |
| Info- ja telekommunikatsiooni- tehnoloogia | 1470 | 18,01 | 19,28 | 0,50 | -227,43 | 82,00 |

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

Summary

SALARY EXPECTATION AND ACTUAL SALARY DIFFERENCES EXPLANATORY FACTORS IN THE EXAMPLE OF ESTONIA

Gristel Jaas

The purpose of this master's thesis was to find out how the expected and actual wages differ based on the gender, professions, education level, and generations of workers in the Estonian example. To achieve the goal, the following research tasks were set:

- describe the theoretical approach to the factors explaining the formation of the actual and expected salary;
- to give an overview of previous studies on the influencing factors of differences between expected and actual wages;
- introduce data and methodology used in empirical analysis;
- analyze the factors explaining the differences between the actual and expected salary based on the data of the Palgainfo Agentuur;
- draw conclusions and make recommendations.

In order to complete the research tasks related to the theory (the first two tasks mentioned above), it was investigated based on different materials how the expected actual salary is formed. To complete the second research task, previous studies conducted in countries similar to Estonia were analyzed.

Answering the research questions related to the empirical part (the last three from the list above) was started from the first one. This research used the data collected from the surveys conducted by Palgainfo Agentuur in Estonia from the spring of 2013 to the spring of 2021. Of the initially collected 191 600 responses, 123 680 responses remained after data cleaning, which is 64.5% of all responses.

Answering the fourth research task, i.e. analyzing the data, was started in Excel, followed by the preparation of analyzes and graphs in the SPSS Statistics program. The analysis revealed that the biggest difference between the expected and actual salary in Estonia was in the sports and leisure, social work and welfare, and art, culture, and humanitarian sectors. In terms of gender, the difference between the expected and actual salary of women in Estonia is greater than that of men. Analyzing the data based on education, the smallest difference between the expected and actual salary is among respondents with a higher education, and the largest among those who have completed vocational education after high school.

Answering the last research question, the author gives recommendations to employers to share salary information in job advertisements and on the intranet of organizations. The author recommends that Estonia adopt the European Union directive as soon as possible, which obliges companies to publish the salary offered in job advertisements or at the latest before the job interview. Since people with vocational education after high school have the biggest difference between expected and actual salary, the author gives a recommendation and (vocational) schools to promote students' career planning.

The purpose of this master's thesis was to find out how the expected and actual wages differ according to the gender, professions, education level, and generations of workers in the Estonian example. The set goal was met, and an answer was received for all factors, how exactly they affect the difference between expected and actual salary.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Gristel Jaas,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

PALGAOOTUSE JA TEGELIKU PALGA ERINEVUSI SELGITAVAD TEGURID EESTI
NÄITEL,

mille juhendaja on Eve Parts,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu
Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i
litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja
üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Gristel Jaas

18.05.2023