



EESTI MAAÜLIKOOL
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Liisa Haav

**TÕÕJÕU PUUDUS EESTIS JA SELLE PÕHJUSED
JÕGEVAMAA NÄITEL**
**WORKFORCE SHORTAGE IN ESTONIA AND ITS REASONS
ON THE EXAMPLE OF JÕGEVAMAA**

Bakalaureusetöö

Majandusarvestuse ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendaja: teadur Anne Põder, *Phd*

Tartu 2021

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51014		Bakalaureusetöö lühikokkuvõte	
Autor: Liisa Haav		Õppekava: Majandusarvestus ja finantsjuhtimine	
Pealkiri: Töøjõu puudus Eestis ja selle põhjused Jõgevamaa näitel			
Lehekülgi: 54	Joonised: 7	Tabelid: 8	Lisamid: 3
Osakond/Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: S212 töøjõu- ja ettevõtlussotsioloogia. Juhendaja: dotsent Anne Pöder, <i>PhD</i> Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu, 2021			
<p>Töøjõupuudus on Eestis kui ka Euroopas juba pikemaajaline probleem olnud. Töøjõupuuduse tekkimisel võivad olla mitmeid põhjuseid nagu näiteks tööealise elanikkonna vähenemine, tegevusala arengud, piirkondlikud eripärad, värbamisviisid, tööealise elanikkonna hariduslikud valikud ja võimalused. Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada kuidas on töøjõupuudus kohalikele Jõgevamaa ettevõtjatele probleemiks. Töös uuriti ettevõtjate kogemusi töøjõuga ja kohaliku töøjõuturuga. Bakalaureusetöö uurimismeetodiks on poolstruktureeritud intervjuu. Valimiks olid Jõgevamaa ettevõtjad ja üks asutus. Valimisse valitud intervjuueeritavad olid kõik erinevast sektorist: 1) tööstussektor, 2) kaubandus-ja teenindussektor ning 3) põllumajandusalane avalik sektor. Andmete analüüsil kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Intervjuu küsimuste ja vastuste abil andmed kodeeriti ja kategoriseeriti. Tulemusi võrreldi teoreetilises osas olevate töøjõupuuduste põhjustega. Analüüsi tulemustest selgus, et Jõgevamaal on põhiliseks puuduseks spetsiifiliste oskustega töötajate vähesus ning vananeva töötajaskonna oskuste muutuse ajas. Üldiselt oli intervjuueeritavatel harva juhtunud, kus nad Jõgevamaalt töötajaid ei leiagi ning nemad töøjõupuudust muus osas otseselt ei tundnud.</p>			
Märksõnad: töøjõupuudus, tööpuudus, töøjõuturg, ettevõtted, Jõgevamaa			

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Abstract of Bachelor`s Thesis	
Author: Liisa Haav		Curriculum: Rural Entrepreneurship and Financial Management	
Title: Workforce shortage in Estonia and its reasons on the example of Jõgevamaa			
Pages: 54	Figures: 7	Tables: 8	Appendixes: 3
Department/Chair: The Institute of Economics and Social Sciences Field of research and (CERC S) code: Sociology of labour, sociology of enterprise S212 Supervisors: docent Anne Põder, <i>PhD</i> Place and date: Tartu 2021			
<p>Labor shortages have been a long-standing problem in Estonia as well as in Europe. There can be a number of reasons for labor shortages, such as declining working-age population, industry developments, regional specificities, recruitment patterns, educational choices and opportunities for the working-age population. The aim of the bachelor's thesis is to find out to what extent the labor shortage is a problem for local entrepreneurs in Jõgeva county. The work examined the experience of entrepreneurs with the labor force and the local labor market. The research method of the bachelor's thesis is a semi-structured interview. The sample was entrepreneurs from Jõgeva county and one institution. The interviewees were all from different sectors: 1) the industrial sector, 2) the trade and services sector, and 3) the agricultural public sector. Qualitative content analysis was used to analyze the data. The data were coded and categorized using interview questions and answers. The results were compared with the causes of labor shortages in the theoretical part. The results of the analysis revealed that the main disadvantage in Jõgeva county is the lack of employees with specific skills and the change of skills of the ageing staff over time. In general, the interviewees rarely had a case where they could not find employees in Jõgeva county and they did not feel the shortage of labor directly in other respects.</p>			
Keywords: labor shortage, unemployment, labor market, companies, Jõgeva County			

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖTURU ARENGUD JA TÖÖJÕUPUUDUS EESTIS	7
1.1. Tööturu arengud Eestis 2010-2019	7
1.2. Tööjõupuudus	19
1.2.1 Kvantitatiivne tööjõupuudus	21
1.2.2 Kvalitatiivne tööjõupuudus	23
2. KVALITATIIVSE UURIMUSTÖÖ TULEMUSED.....	26
2.1. Metoodika	26
2.2. Kvalitatiivse uurimustöö tulemused	29
2.2.1 Ülevaade ettevõtte tööjõust	29
2.2.2 Tööjõu värbamine.....	31
2.2.3 Probleemid tööjõuga.....	32
2.2.4 Hinnangud Jõgevamaa tööjõuturule	33
2.2.5 Kvalitatiivse uurimustöö järeldused	35
KOKKUVÕTE	39
KASUTATUD KIRJANDUS	41
LISAD	46
Lisa 1. Intervjuu kava	47
Lisa 2. Struktuuripuu	49
Lisa 3. Lihtlitsents.....	54

SISSEJUHATUS

Eesti tööturul on viimastel aastatel tööhõive määr tõusutrendis. Põhjuseks on suurenenud töøjõunõudlus, kiire palgakasv, töövõimereform, pensioniea tõstmine ja majanduskasv. Tänu töövõimereformile on tööturule naasnud inimesed, kes on tööturult eemal olnud. Töötuse määr on Eestis langustrendis. Eesti tööturu probleemiks on aga madal tööjõu tootlikkus ning samaaegselt tööpuudusega ka tööjõupuudus.

Tööealise rahvastiku pidev vähenemine rahvastiku vananemise tõttu on Eestile suureks probleemiks. Tööl käivad inimesed maksavad makse ja saadud tuluga arvestab meie riigi sotsiaalsüsteem. Tööjõupuudus pole läbi viimase kahekümne aasta uus probleem ja on ka enne olnud puudust teatud valdkondades ja piirkondades. Tööandjad on huvitatud võõrtööjõu sissetoomisest, mis praegust olukorda leevendaks. Tööjõupuuduse teema on aasta aastalt üha aktuaalsem. Erinevates Eesti maakondades on tööjõupuuduse tase erinev.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada kuidas on tööjõupuudus kohalikele Jõgevamaa ettevõtjatele probleemiks ning mis on selle võimalikud põhjused.

Uurimisülesanded, et saavutada töö eesmärk:

1. Kirjandusallikate põhjal tuua välja mõisted, tööturu ülevaade ja tööjõupuudust põhjustavad tegurid.
2. Statistiliste andmete alusel analüüsida tööturu arenguid eri piirkondades.
3. Tööjõupuuduse analüüsiks koostada ja läbi viia poolstruktureeritud intervjuud.
4. Analüüsida saadud tulemusi ja teha järeldusi.

Bakalaureusetöö teoreetilises osas kasutatakse Statistikaameti Andmebaasi andmeid, kus tuuakse välja tööturuarengud Eestis 2010-2019 aastatel. Statistikaameti andmebaasi põhjal koostati tabelleid ja graafikuid. Tööturuarengutrendide selgitustel on kasutatud ka Eesti Panga poolseid aruandeid. Töös tuuakse välja Eesti tööealine rahvastik, töötuse määr ja tööhõive määr. Hõivatute osatähtsus tegevusalade järgi, palgatöötajate osatähtsus hõivatutest, tööjõus

osalemise määr maakonniti, tööealise elanikkonna tööhõivemäär maakonniti, töötuse määr maakonniti, meeste ja naiste töötuse määr vanuserühmades, vabade ametikohtade määr, hõivatud põhitööl ja osaajaga töötamisel, keskmine brutopalk ja selle muutus, brutopalk tegevusalati ja maakonniti.

Esimese peatüki teises pooles vaadeldi erinevate kirjandusallikate alusel, mis põhjustab töøjõupuudust ning millist erinevat töøjõupuuduse tüüpi on olemas.

Töö teine peatükk sisaldab empiirilist osa, kus tuuakse välja metoodika, mida kasutati poolstruktureeritud intervjuude läbiviimiseks ja analüüsimiseks. Intervjuud viidi läbi kahe Jõgevamaa ettevõtjaga ja ühe põllumajandusalasetaadus- ja arendus asutusega. Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi deduktiivse lähenemisega. Intervjuu andmed kategoriseeriti ja kodeeriti. Peatükis tuuakse välja intervjuude tulemused, mis sisaldavad ülevaadet ettevõtte töøjõust, värbamisviisidest, probleemidest ja arvamustest töøjõupuuduse kohta Jõgevamaal.

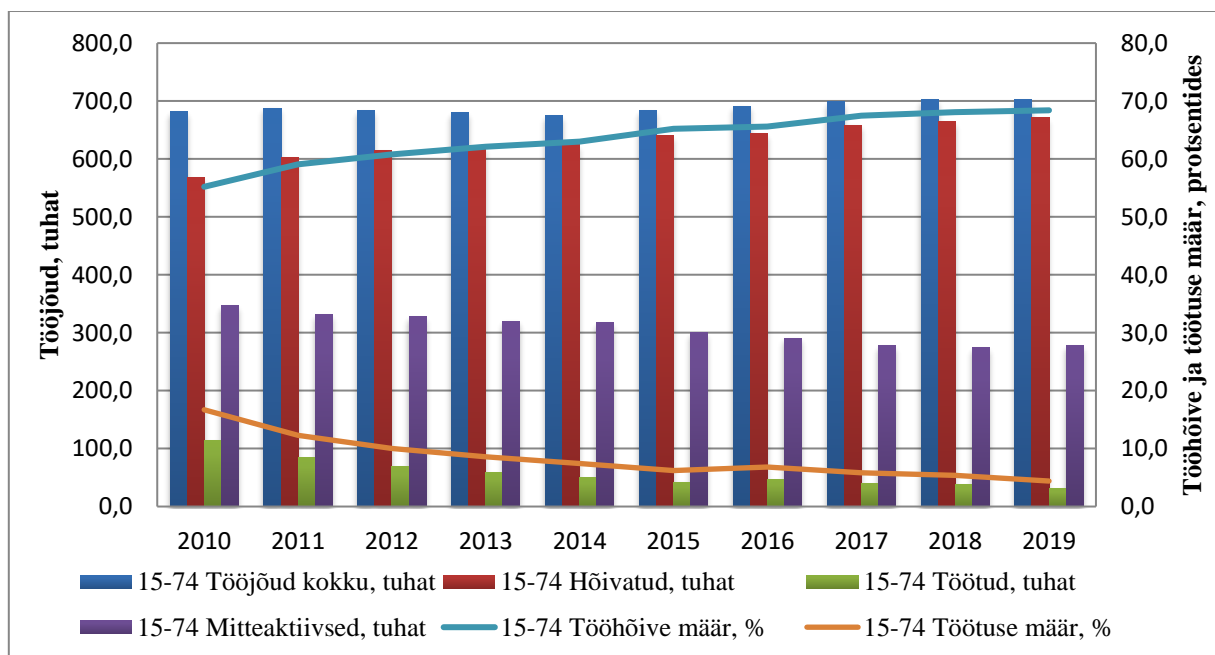
Bakalaureusetöö sisaldab lisasid, kus on välja toodud intervjuu küsimused ja andmete analüüsis saadud koodide ja kategooriate struktuuripuu.

1. TÖÖTURU ARENGUD JA TÖÖJÕUPUUDUS EESTIS

1.1. Tööturu arengud Eestis 2010-2019

Hetkelist töajouturgu võib iseloomustada kõrge hõivemäära ja madala töajõumääraga. Viimastel aastatel on sündimus olnud väikesel määra positiivne, kuid Eestit iseloomustab pikas mastaabis madal töajõu tootlikkus. Ettevõtetel on surve palkasid tõsta, kuna töajõuturul on töajõust puudus. (Piirits jt 2018) Hõivemäära tõus on osaliselt tänu töövõimereformile ja pensioniea tõstmisele. Töövõimereformi üheks eesmärgiks on erivajadusega tööealiste inimeste toetamine ühiskonnaelus. Neil aidatakse leida tööd ning oma ametikohal ka püsida pakkudes neile abistavaid teenuseid. (Töövõimereform 2020)

Joonisel 1 on välja toodud Eesti tööealine rahvastik, töötuse määr ja tööhõivemäär.



Joonis 1. Eesti tööealine rahvastik (tuhat), töötuse määr (protsenti) ja tööhõive määr (protsenti) aastatel 2010-2019 (TT331 2020).

Tööealised on rahvastiku osa, keda vanuse alusel (15-74) loetakse töövõimelisteks (Soosaar jt 2016: 5). Tööealised jaotatakse kolmeks: hõivatud, töötud ja mitteaktiivsed. Hõivatute arv on viimasel kümnel aastal kasvanud 568 000 tuhandelt 671 300 inimeseni. Hõivatud on palka saavad inimesed, kes on palgatööl, ettevõtjad, vabakutselised, töötavad tasuta pereettevõttes ja isikud, kes ajutiselt ei töötanud (Mõisted... 2019). Töötute inimeste osakaal on langenud vastavalt 113 900 tuhandelt 31 300 inimesele. Töötu on isik, kes ei tööta, töö leidmisel on valmis tööle asuma kahe nädala jooksul ja otsib aktiivselt tööd (Mõisted...2019). Mitteaktiivsete inimeste osakaal on samuti vähenenud, 346 600 tuhandelt 278 400 inimeseni. Majanduslikult mitteaktiivsed isikud ei soovi töötada või pole võimelised tööd tegema (Mõisted... 2019). Hõivatud ja töötud moodustavad majanduslikult aktiivse rahvastiku ehk tööjõu (Statistikaamet 2020). Tööjõu tase on püsinud suhteliselt stabiilne. Rahvaarv küll väheneb aga tööjõu stabiilsus on ilmselt seotud ka sisserändajate arvuga. Tööjõudu oli 2019 aasta seisuga Eestis 702 600 tuhat. Tööhõivemäär on võrreldes 2010 ja 2019 aastaid tõusnud 55,2 protsendilt 68,4 protsendini. Tööhõivemäär on hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus (Mõisted...2019). Töötuse määr on langenud 16,7 protsendilt 4,4 protsendini. Töötute osatähtsust tööjõus nimetatakse töötuse määraks ehk tööpuuduse määraks (Mõisted...2019). (TT331 2020)

Suur tööhõive on kasulik nii töötajale, tööandjale kui ka riigile. Töötaja saab ennast teostada ning tema saab vastu endale ja oma leibkonnale töötasu. Mida rohkem hõivatuid seda rohkem tagatakse tööandjatele sobivate teadmiste ja oskustega tööjõudu.

Tabelis 1 on näha, et kõige rohkem hõivatuid oli 2019 aastal töötlevas tööstuses 18,0 protsenti, hariduses 9,2 protsenti, ehituses 8,7 protsenti ning veonduses ja laonduses 7,5 protsenti (TT0200 2021).

Tabel 1. Hõivatute osatähtsus tegevusalade järgi 2019 aastal, protsentides (TT0200 2021)

	2019
1. Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	3,2
2. Mäetööstus	0,7
3. Töötlev tööstus	18,0
4. Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,9
5. Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,4
6. Ehitus	8,7
7. Mootorsõidukite ja mootorrataste hulgi- ja jaemüük ning remont	2,2
8. Veondus ja laondus	7,5
9. Majutus ja toitlustus	4,4
10. Info ja side	4,8
11. Finants- ja kindlustustegevus	1,8
12. Kinnisvaraalaane tegevus	1,7
13. Kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus	4,7
14. Haldus- ja abitegevused	3,5
15. Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	6,1
16. Haridus	9,2
17. Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	6,3
18. Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	3,0
19. Muud tegevusalad	2,2

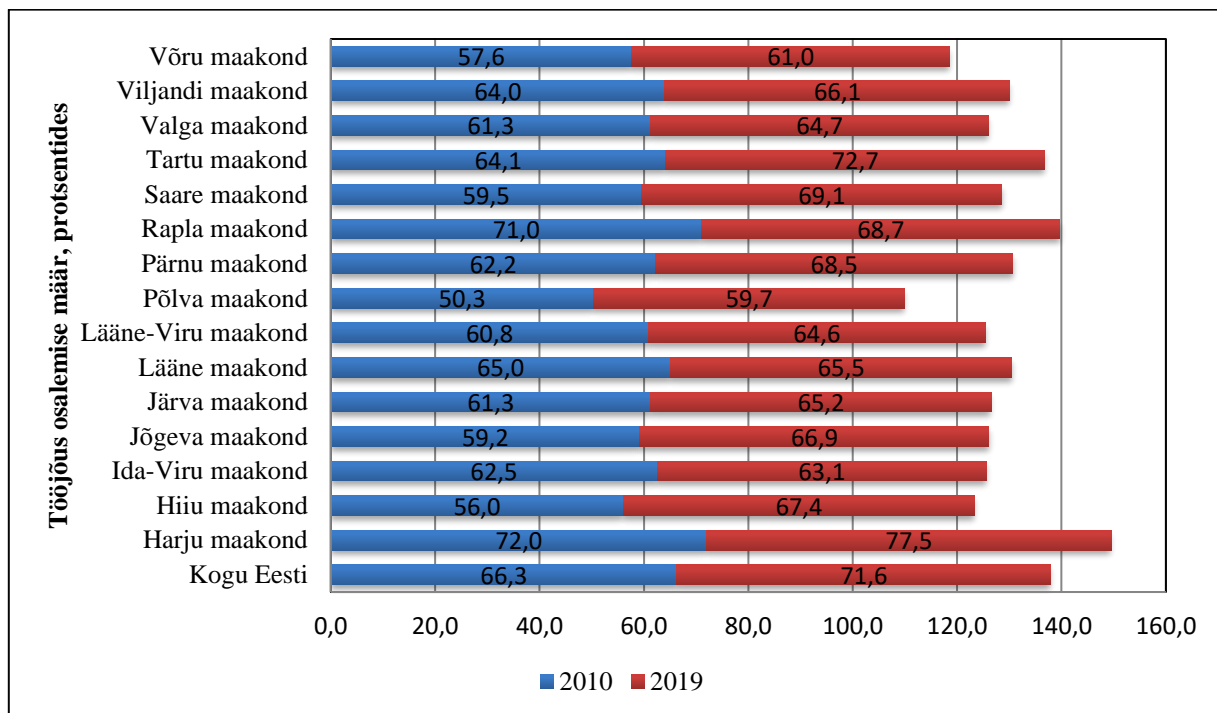
Hõivatutest on palgatöötajate osatähtsus aastatel 2010-2019 vähenenud 91,5 protsendilt 89,1 protsendini, tabel 2.

Tabel 2. Palgatöötajate osatähtsus hõivatutest aastatel 2010-2018, protsentides (TT218 2020)

	2010	2019
1. Palgatöötajad	91,5	89,1
2. Mittepalgalisel töötajad	8,5	10,9
a) Palgatöötajatega ettevõtjad	3,5	4,5
b) üksikettevõtjad	4,8	6,3
c) palgata peretöötajad	0,2	0,1

Mittepalgaliste töötajate hulk on võrreldes 2010 ja 2019 aastaga kasvanud 8,5 protsendilt 10,9 protsendini. Mittepalgalisel töötajad jagunevad omakorda palgatöötajatega ettevõtjateks, üksikettevõtjateks ja palgata peretöötajateks. Palgatöötajatega ettevõtjate hulk on tõusnud 1 ja üksikettevõtjad 1,5 protsendipunkti võrra. Palgata peretöötajad on kümne aasta jooksul kõikunud 0,1 ja 0,3 protsendi vahepeal ning 2019 aastal oli palgata peretöötajaid 0,1 protsenti.

Töøjõupakkumine sõltub sellest, kui palju on tööealisi elanikke ja kui aktiivselt nad osalevad töturul (Eesti Pank 2019: 9). Töøjõus osalemise määr kogu Eestis tööealisest rahvastikust oli 2010 aastal 66,3 protsenti, joonis 2.



Joonis 2. 15-74 aastaste töøjõus osalemise määr maakonniti aastatel 2010 ja 2019, protsentes (TT4662 2020)

2018 aastani oli töøjõus osalemise määr tõusutrendis, 71,9 protsenti kogu töøjõulisest rahvastikust. 2019 aastal vähenes töøjõus osalemise määr 71,6 protsendile. (TT4662 2020) Töøjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr on töøjõu osatähtsus tööealisest rahvastikust (Mõisted...2019). Tööturul mitteaktiivsete elanike arv suurenes tööealiste arvust kiiremini. Joonisel 2 võrreldakse 2010 ja 2019 aasta töøjõus osalemise määra maakonniti. Kõige rohkem 11,4 protsendipunkti võrra tõusis töøjõus osalemise määr Hiiu maakonnas. Järgmisena tõusis töøjõus osalemise määr Saare maakonnas 9,6, Põlva maakonnas 9,4, Tartu maakonnas 8,6 ja Jõgeva maakonnas 7,7 protsendipunkti võrra. Rapla maakonnas hoopiski vähenes aktiivsuse määr 2,3 protsendipunkti võrra. Väiksem aktiivsuse määra tõus oli Lääne maakonnas 0,5 ja Ida-Virumaal 0,6 protsendipunkti võrra. Teistes Eesti linnades jäi töøjõus osalemise määr 2,1 ja 5,5 protsendipunkti vahemikku. (TT4662 2020)

Mitteaktiivsete elanike arv suurenes 2019 aastal 15-24 aastaste vanuserühmas. Noored jäid õpingute tõttu tööturult kõrvale. Varasematel aastatel oli õpingute kõrvalt töötamine pigem tõusutrendis olles 2010 aastal 37,2 protsenti ja 2018 aastal 46,7 protsenti. 2019 aastal jäi noorte töøjõus osalemise määr 43,9 protsenti juurde. (TT465 2020) Tööturult eemale jäämine võib olla tingitud sellest, et üldhariduskoolis olevate 15-19 aastaste noorte arv on kasvanud ja 20-24 aastaste noorte arv vähenenud (RV021 2021). Vanemaeliste töøjõus osalemise määr on tõusnud. 2010 aastal oli määr 53,4 protsenti ja 2019 aastal 61,9 protsenti (TT465 2020). Vanemaeliste üha aktiivsem tööturul osamine on seotud pensioniea tõusuga. Samas on töøjõupuuduse mõjul paranenud võimalused pensioniealistel tööle jääda või jätkata uues töökohas. Töøjõus osalemise määra kasv oli Eestis, võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega, üks kiiremaid. 2019 aastaks oli töøjõus osalemise määra kasv pidurdunud nii Eestis kui mujalgi Euroopas. (Eesti Pank 2019: 9)

Tööhõivemäär oli 2019 aastal suurim Harju maakonnas 74,8 protsenti, tabel 3 (TT240 2020).

Tabel 3. Tööealise elanikkonna tööhõivemäär maakonniti aastatel 2010-2019, protsentides (TT240 2020)

Maakond	Aastad									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Harju	60,5	65,1	67,2	67,9	68,6	71,0	71,3	74,2	73,9	74,8
2. Hiiu	49,0	56,2	53,7	55,7	55,2	57,3	57,9	65,1	65,7	63,0
3. Ida-Viru	46,4	51,5	52,0	52,8	52,1	53,5	53,9	53,9	56,8	57,6
4. Jõgeva	47,0	47,2	51,9	56,4	57,5	59,1	60,0	57,9	58,7	62,9
5. Järva	50,8	55,2	61,9	63,5	62,9	62,9	62,1	62,2	62,8	63,2
6. Lääne	50,4	58,4	59,8	61,9	61,1	60,4	64,3	63,5	65,1	62,1
7. Lääne-Viru	53,3	54,9	58,4	59,6	59,3	61,9	58,4	61,6	60,0	61,6
8. Põlva	42,7	48,1	49,1	51,0	52,0	47,6	48,5	56,4	60,9	54,9
9. Pärnu	53,4	55,3	58,4	59,6	60,6	66,7	68,9	65,7	65,6	64,3
10. Rapla	57,0	59,4	61,7	60,6	60,4	64,6	62,8	64,0	66,7	66,1
11. Saare	54,1	55,1	57,6	58,3	57,7	61,0	64,0	63,3	67,8	65,5
12. Tartu	54,2	58,5	58,7	63,7	66,5	68,1	70,3	71,5	70,2	69,8
13. Valga	53,3	48,9	44,0	53,2	56,6	54,3	54,1	58,1	56,4	61,8
14. Viljandi	56,5	60,3	59,9	55,3	57,8	57,5	57,9	62,6	63,6	63,1
15. Võru	49,1	51,8	51,4	47,3	51,4	56,2	57,3	57,1	62,7	59,4

Võrreldes 2010 aastaga on suurenenud Harjumaal tööhõivemäär 2019 aastaks 14,3 protsendipunkti võrra. Harju maakonnas on rohkem töövõimalusi ja erinev vanusestruktuur.

Rahvastik koondub rohkem suurematesse linnadesse, peamiselt Harjumaale. Madalaim tööhõivemäär oli Põlva maakonnas 54,9 protsenti. Võrreldes 2010 ja 2019 aastat siis suurim tööhõivemäära tõus oli ka Jõgeva maakonnas 15,9 ja Tartu maakonnas 15,6 protsendipunkti võrra. Väikseim tööhõivemäära muutus oli Viljandi maakonnas 6,6 protsendipunkti võrra. (TT240 2020)

Töötuse määr on aastatega vähenenud ja hõivemäär suurenenud. Tabelis 4 on välja toodud töötuse määr maakonniti.

Tabel 4. Töötuse määr maakonniti aastatel 2010-2019, protsentides (TT442 2020)

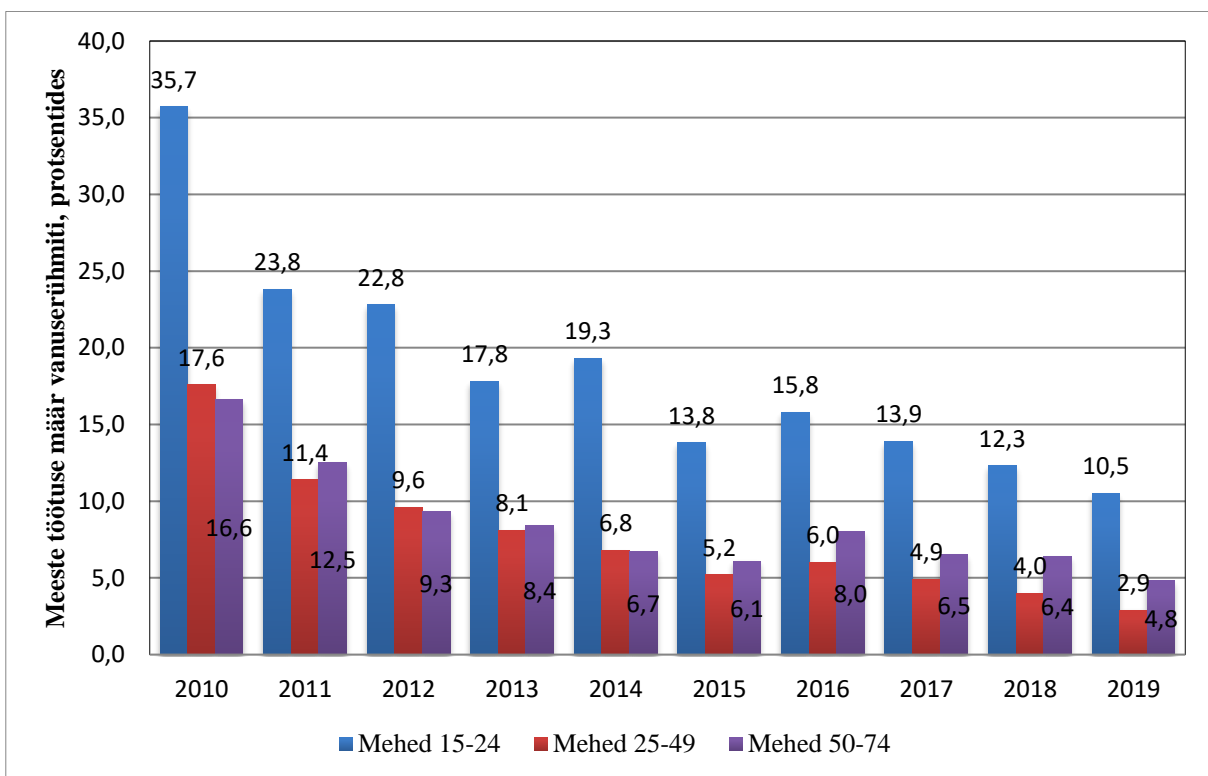
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Harju maakond	16,0	11,5	8,8	8,0	6,7	5,2	5,8	4,8	4,4	3,4
2. Hiiu maakond	12,6	4,8	11,2	5,3	6,3	6,0	6,4
3. Ida-Viru maakond	25,6	19,7	17,7	15,0	13,7	11,0	13,5	12,4	11,1	8,7
4. Jõgeva maakond	20,5	13,0	11,1	6,9	6,9	7,4	5,3
5. Järva maakond	17,0	13,3	7,8	7,5	7,4	8,0	7,9	6,8	4,9	..
6. Lääne maakond	22,5	13,2	10,4	8,1	6,5	11,0	6,4
7. Lääne-Viru maakond	12,4	11,1	9,7	9,0	8,2	6,4	10,1	6,2	6,6	4,6
8. Põlva maakond	15,3	12,3	11,4	10,1	11,2	10,6	10,2	5,7	7,8	..
9. Pärnu maakond	14,2	10,4	11,0	7,8	7,8	9,0	6,0	5,4	6,6	6,1
10. Rapla maakond	19,6	13,4	8,5	7,4	7,8	6,1	8,6	6,5
11. Saare maakond	9,2	10,0	9,1	8,7	10,0	5,1	5,6	7,9
12. Tartu maakond	15,5	11,0	8,4	5,7	3,9	3,6	3,3	3,8	4,4	4,1
13. Valga maakond	13,0	12,6	14,5	7,2	7,8	4,8	7,7	6,3	9,1	..
14. Viljandi maakond	11,8	9,1	7,1	5,7	4,2	7,1	7,9	7,1	4,5	4,6
15. Võru maakond	14,7	11,2	7,2	..	5,8	..	5,5

Märkus: .. andmeid ei ole saadaval või need on avaldamiseks ebakindlad.

Võib öelda, et töötuse määr on võrreldes 2010 aastaga vähenenud kõigis maakondades. Võrdleme tabelist 2010 ja 2016 aastaid, kuna nende aastate kohta on kõikide maakondade statistika olemas. 2010 aastal oli Tartu maakonna töötuse määr 15,5, Jõgeva maakonnas 20,5 ja Võru maakonnas 14,7 protsenti. Vaatleme tabelist 2016 aasta maakondasid, kus kõige madalam töötuse määr oli Tartu maakonnas 3,3 protsenti, Jõgeva maakonnas 5,3 protsenti ja Võru maakonnas 5,5 protsenti. Muutused on olnud märgatavad. 2010 aastal oli töötuse määr Põlva maakonnas 15,3, Lääne-Viru maakonnas 12,4 ja Ida-Viru maakonnas 25,6 protsenti. Kõrgeimad töötuse määrad olid 2016 aastal Põlva maakonnas 10,2, Lääne-Viru maakonnas 10,1 ja Ida-Virumaal 13,5 protsenti. Tabelis olevate andmete kohta oli 2019 aastaks Ida-Viru maakonnas langenud töötuse määr 8,7 ja Lääne Viru maakonnas 4,6 protsendini. Tartu

maakonnas oli 2019 aastal töötuse määr 4,1 protsenti, mis oli 0,8 protsendipunkti võrra tõsunud võrreldes 2016 aastat. (TT442 2020)

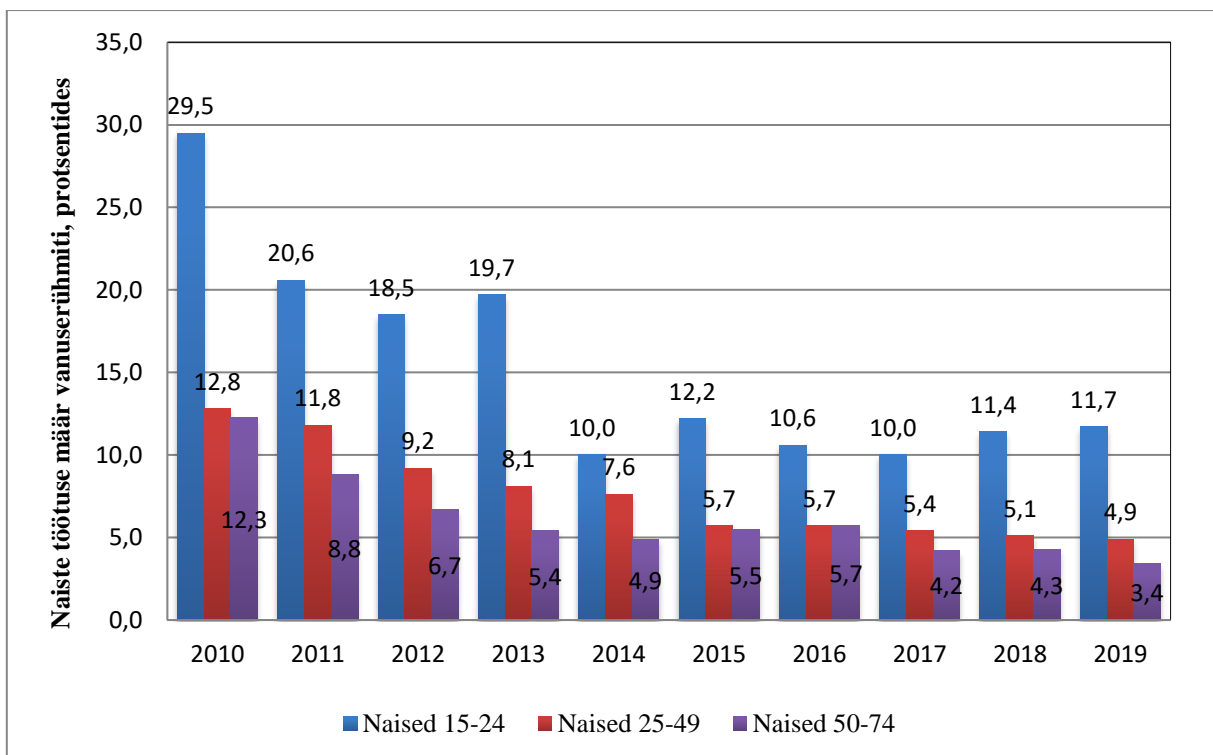
Iga riigi makromajanduslik eesmärk on kõrge tööhõive ja madal tööpuudus. Kogu inimressurss tagab tööhõivekasvu ja tekib konkurentsivõime. Inimressursi all on mõeldud nii naiste kui ka meeste osalust tööturul. (Soolõime...2014) Meeste töötuse määr on olnud mõnevõrra suurem, kui naiste töötuse määr. Suurim töötuse määr on olnud 15-24 aastaste meeste seas, joonis 3.



Joonis 3. Meeste töötuse määr vanuserühmiti aastatel 2010-2019, protsentides (TT35 2020)

Alates 2010 aastast töötuse määr vähenes jõudsalt kuni 2015 aastani. 2016 aastal töötuse määr tõusis tõusis kõikides vanuserühmades ja peale 2016 aastat hakkas töötuse määr jälle vähenema. 2010 aastal oli suurim töötuse määr 15-24 aastaste meeste seas. 25-49 aastaste töötuse määr oli 17,6 protsenti ja 50-74 aastastel 16,6 protsenti. 2019 aastal oli väikseim töötuse määr 25-49 aastaste meeste seas, 2,9 protsenti. (TT35 2020)

Joonisel 4 on näha naiste töötuse määr vanuserühmade kaupa.



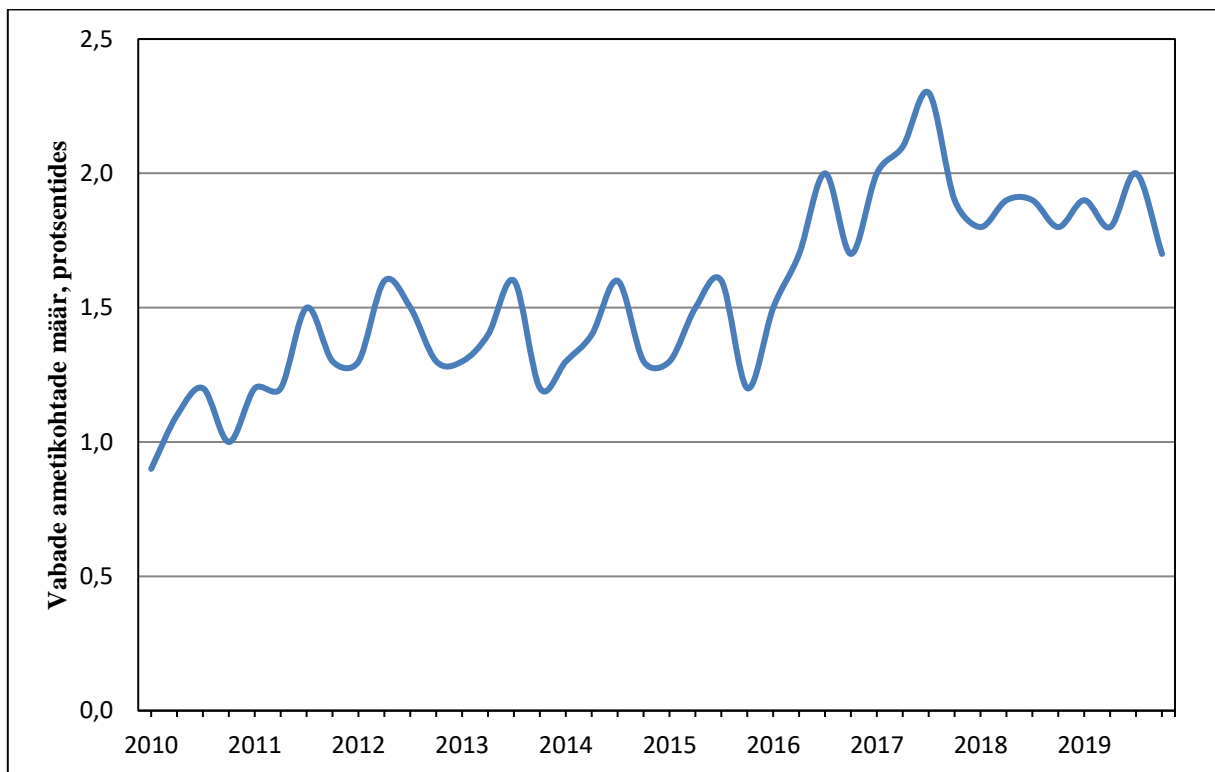
Joonis 4. Naiste töötuse määr vanuserühmiti aastatel 2010-2019, protsentides (TT35 2020)

2015 ja 2018 aastal töötuse määr veidi tõusis. Sellel ajal kasvas kooliealiste, 15-24 aastaste naiste arv. 2010 aastal oli 15-24 aastaste töötuse määr 29,5, 25-49 aastastel 12,8 ja 50-74 aastastel 12,3 protsenti. 2019 aastal oli 15-24 aastaste töötuse määr 11,7. Väikseim töötuse määr 3,4 protsenti oli naistel vanusevahemikus 50-74. Järgnevalt võrdleme 2019 aastaid ning joonist 3 ja 4, kus oli 15-24 aastaste naiste töötuse määr väiksem 1,3 protsendipunkti võrra meeste töötuse määrast. 25-49 aastaste naiste töötuse määr oli suurem 2 protsendipunkti võrra ja 50-74 aastaste naiste töötuse määr on samuti suurem 1,4 protsendipunkti võrra. (TT35 2020)

Võrreldes mitte-eestlaste tööhõivemääraga on eestlaste tööhõivemäär olnud alati mõne protsendipunkti võrra suurem. 2019 aastal oli eestlaste hõivemäär 69,6 protsenti ja mitte-eestlastel 66 protsenti. Meeste hõivemäär nii eestlaste kui ka muu rahvuse seas on olnud üsna sarnane. 2019 aastal oli erinevus vaid 2 protsenti. Naiste hõivelõhe on olnud suurem, 2019 aastal 4,8 protsenti. Eelnevatel aastatel on olnud vahe isegi üle 10 protsendipunkti võrra. (TT333 2020)

Erinevates haridustasemetes on hõivemäär ja töötuse määr erinev. 2019 aastal oli tööhõivemäär esimese taseme haridusega tööjõul 36,6 protsenti, teise taseme haridusega 70,9 protsenti ja kolmanda taseme haridusega 79,7 protsenti. Töötuse määr oli madalaim kolmanda tasemega haridusega tööjõul 2,9 protsenti. Esimese taseme haridusega töötuse määr oli 2019 aastal 9,8 protsenti. (TT109 2021)

Peale 2009 aasta majandussurutist on vabade ametikohtade arv pidevalt tõusnud. Vabade ametikohtade määr on alates 2010 aasta I kvartalist pidevalt tõusnud, joonis 5. (PAV011 2021)

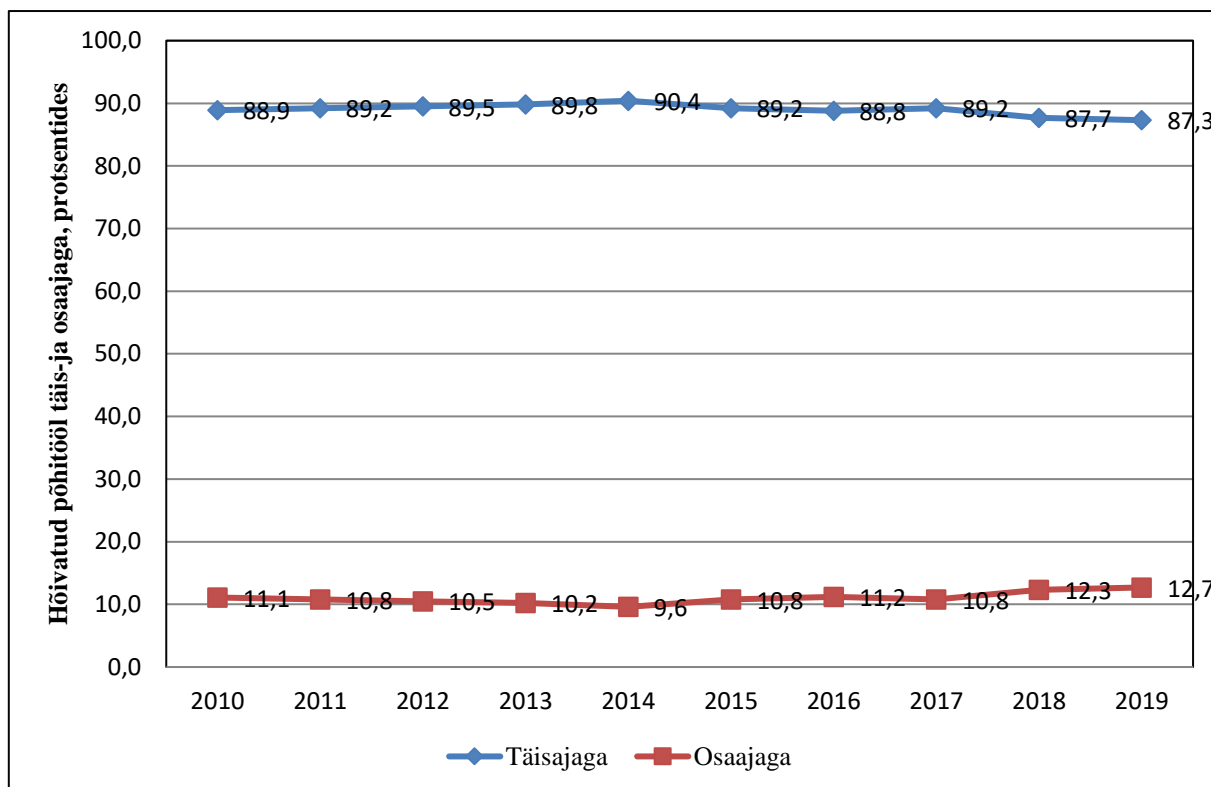


Joonis 5. Vabade ametikohtade määr 2010 I kvartal kuni 2019 IV kvartal, protsentides (PAV011 2021)

Vabade ametikohtade määr on vabade ametikohtade osatähtsus ametikohtade koguarvus (Mõisted...2019). 2010 oli vabade ametikohtade määr 0,9 protsenti ja 2019 aasta viimases kvartalis 1,7 protsenti. Suurim ametikohtade määra tõus oli 2017 aasta kolmandas kvartalis, 2,3 protsenti. Vabade ametikohtade koguarvuks oli siis 12 725. 2010 aasta esimeses kvartalis oli vabade ametikohtade arv 4711. 2019 aasta neljandas kvartalis oli vabade ametikohtade arv 10 376. (PAV011 2021) 2019 aasta neljandas kvartalis vabade ametikohtade määr oli kõige

väiksem Hiiu maakonnas 0,1, Järva maakonnas 0,4, Lääne maakonnas 0,5, Viljandi maakonnas 0,6 ja Ida-Viru ning Jõgeva maakonnas 0,7 protsenti. Kõrgem vabade ametikohtade määr oli Harju maakonnas 2,2, Valga maakonnas 1,8, Tartu maakonnas 1,6, Saare maakonnas 1,5 ja Rapla maakonnas 1,3 protsenti. (PAV014 2021)

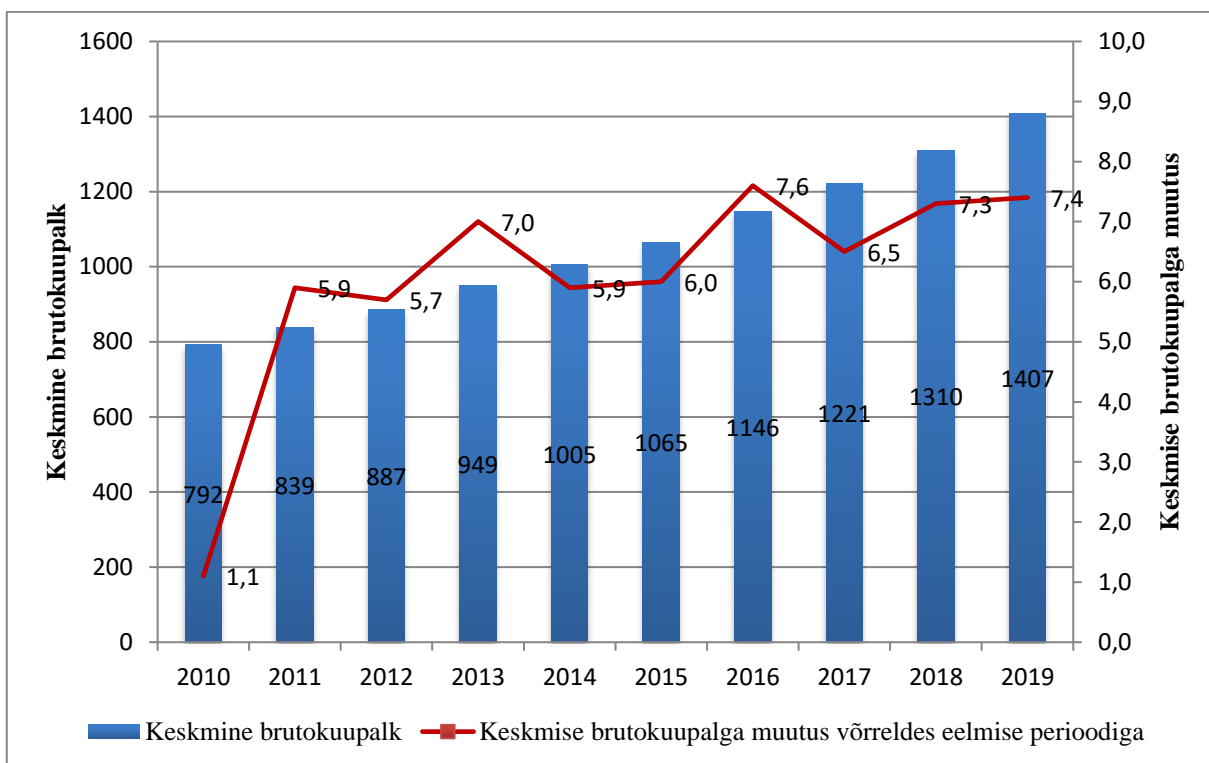
Võrreldes 2014 ja 2019 aastat on osaajaga töötajate arv tõusnud 3,1 protsenti, joonis 6.



Joonis 6. Hõivatud põhitööl täis- ja osaajaga töötamise järgi 2010-2019 aastatel, protsentides (TT221 2020)

Osaajaga töötaja on isik, kes töötab osalise tööpäeva, -nädala või -kuuga tööandja algatusel (Mõisted...2019). Alates 2010 aastast tõusis täistööajaga töötajate arv ja langes osaajaga töötajate arv kuni 2014 aastani. Peale 2014 aastat hakkas täistööajaga töötajate arv langema ja osaajaga töötajate arv tõusma. (TT221 2020) Osaajaga töötajate arvu tõus on seotud tööjõupuudusega. Rahvusvahelises võrdluses on Eestis töötajate tööturul osalemine kõrge. Selle tõttu peavad tööandjad uute töötajate palkamisel või olemasolevate hoidmisel tulema vastu töötajate soovidele. (Heinapuu 2019)

Peale 2009 aasta majanduslangust on palgatõus olnud iga aastasel. Palgatõusu survestab suuresti tööjõupuudus. Tööandjate jaoks sobivaid töötajaid on vähe ja selleks, et töötajaid leida ning hoida tuleb palkasid tõsta. Jooniselt 7 on näha, et keskmine brutopalk oli 2010 aastal 792 eurot.



Joonis 7. Keskmine brutokuupalk ja selle muutus eelmise aastaga võrreldes 2010-2019 aastatel, protsentides (PA001 2021)

2019 aastaks tõusis keskmine palk 1407 euroni. Alates 2011 aastast on palgakasv olnud enamasti üle 5 protsendi aastas, kohati ületades isegi 7 protsendi piiri. Kõige suurem palgakasvu muutus oli 2016 aastal 7,6 protsenti. (PA001 2021)

Kõige suuremad palgatõusud olid info ja side, finants-ja kindlustustegevuses, energeetikas ja avalikus sektoris, tabel 5.

Tabel 5. Keskmise brutokuupalk tegevusalade kaupa 2010 ja 2019 aastatel, eurodes (PA001 2021)

	2010	2019
1.Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	668	1141
2.Mäetööstus	984	1638
3.Töötlev tööstus	754	1339
4.Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1112	1996
5.Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	807	1368
6.Ehitus	797	1356
7.Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	721	1315
8.Veondus ja laondus	826	1346
9.Majutus ja toitlustus	505	905
10.Info ja side	1298	2342
11.Finants- ja kindlustustegevus	1319	2321
12.Kinnisvaraala tegevus	541	1042
13.Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus	987	1552
14.Haldus- ja abitegevused	723	1211
15.Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	955	1781
16.Haridus	699	1333
17.Tervishoid ja sotsiaahoolekanne	799	1495
18.Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	633	1155

Kõige madalaim palgatõus on aga majutus ja toitlustus ning kinnisvara alases tegevuses. Kõige kiiremini tõusis palk avalikus sektoris. (PA001 2021) Avalikus sektoris on tähtis eesti keel ning sellesse sektorisse ei saa värvata välismaalt töötajaid. (Urke jt 2019: 28) Tabelis 6 on välja toodud keskmine brutokuupalk maakonniti.

Tabel 6. Keskmise brutokuupalk maakonniti 2019 aastal, eurodes (PA004 2021)

	2019
1.Harju maakond	1531
2.Hiiu maakond	993
3.Ida-Viru maakond	1147
4.Jõgeva maakond	1066
5.Järva maakond	1192
6.Lääne maakond	1274
7.Lääne-Viru maakond	1095
8.Põlva maakond	1140
9.Pärnu maakond	1172
10.Rapla maakond	1200
11.Saare maakond	1082
12.Tartu maakond	1426
13.Valga maakond	1058
14.Viljandi maakond	1201
15.Võru maakond	1113

Maakonniti on kõrgeim keskmine brutopalk Harjumaal 1531 eurot, Tartu maakonnas 1426 eurot ja Lääne maakonnas 1274 eurot. Madalaim keskmine brutopalk on Hiiu maakonnas 993 eurot, Valga maakonnas 1058 eurot ja Jõgeva maakonnas 1066 eurot. (PA004 2021)

Eesti tööturuarenguid vaadeldes võib öelda, et majandus on olnud viimastel aastatel tugevas seisus. Töötuse määr on olnud langustrendis ja tööhõive määr tõusutrendis. Tööjõupuuduse surves keskmine brutopalk on järjest tõusnud ning osajaga töötamise trend suurenemas. (2019 aasta...2020)

1.2. Tööjõupuudus

Tööstusrevolutsiooni algusest on mõned töökohad kadunud ja teised jälle tekkinud. Uued töökohad on tekkinud selle tõttu, et toimunud on muutused tööturul. Tööjõule on see olnud väljakutset pakkuv ümber- ja täiendõppe näol. Muutused toimuvad ka haridussüsteemis, et oleks pakkuda kompetentset tööjõudu. (Tööturg 2035... 2018) Tööturg on seotud nõudluse ja pakkumisega. Kus töötajad pakuvad oma oskusi ja aega ning tööandjad maksavad neile töö eest palka. Tööjõunõudlus tekib, kui ettevõtte toodete ja teenuste vastu tekib suurem nõudlus ning tööandjad peavad nõudluse rahuldamiseks palkama juurde töötajaid. Tootmismahu vähenemisel jällegi vähendatakse töötajaid.

Tööjõunõudlus ja pakkumine ei ole alati tasakaalus. Eestis ja ka mujal Euroopas on juba aastakümneid süvenemas tööjõupuudus. Tööjõupuudus on olukord, kus tööjõunõudlus ületab tööjõupakkumist (Labour Market...2015: 13). Eestis on suurim tööjõupuudus masina- ja metallitööstuses, info-ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ja tervishoiu sektoris. Puudus on peamiselt kõrgelt kvalifitseeritud töötajatest, arstidest ja inseneridest. Puudu on ka madalama kvalifikatsiooniga töötajatest. Mõned sektorid arenevad nii kiiresti, et vajalik tööjõud ei jõua oma kvalifikatsiooniga nõudmistele vastata nagu näiteks IKT sektor. Mõned ametid on madala staatusega ühiskonnas, mistõttu noored ei taha minna teatud erialadele õppima. Suured erinevused on geograafiliste piirkondade vahel, sest tihti on maakohtadesse raske töötajaid leida, nagu arstid. (Bottleneck...2017)

Eristada tuleks kvantitatiivset ja kvalitatiivset tööjõupuudust, sest need on erinevate põhjuste ja omadustega. Kvantitatiivse tööjõupuuduse korral on tööturul töötajatest puudus. Suure tööjõuvajaduse tulemuseks on raskesti täidetavad vabad ametikohad ja töötuse madal määr. Kvalitatiivse tööjõupuuduse puhul nõudlus ja pakkumine pole vastavuses. Samaaegselt on vabu töökohti ja kõrge töötuse määr, sest tööjõu oskused, eelistused jms ei vasta nõudlusele. (Labour Market...2015) Tabelist 7 on näha tööjõupuuduse tüübid ja kvantitatiivse ning kvalitatiivse tööjõupuuduse erinevused.

Tabel 7. Tööjõupuuduse tüübid ja põhjused (Labour Market...2015: 20)

Tüübid		Konkreetsed põhjused	
		Pakkumise pool	Nõudluse pool
1. Kvantitatiivne Kogu nõudlus kokku		Tööealise elanikkonna vähenemine: <ul style="list-style-type: none"> • Demograafilised muutused • väljaränne 	Tööjõunõudluse suurenemine või spetsiifiliste toodete ja teenuste nõudluse suurenemine: <ul style="list-style-type: none"> • majanduskasv • vananemine • tarbijate maitseelistuste muutused • tootmistegurite hinna muutused
		Tööturul osalemise määra langus: <ul style="list-style-type: none"> • teatud tööealiste inimeste tööturult eemaldumine • varajane pensionile minek • naiste vähene osalus, puudega inimesed 	Kohaliku tööjõuvajaduse suurenemine: <ul style="list-style-type: none"> • geograafiline tööealise elanikkonna mittevastavus
2. Kvalitatiivne Konkreetne nõudlus kokku	Oskuste mittevastavus	Õpilaste hariduslikud valikud ja võimalused	Nõutavate oskuste muutused: <ul style="list-style-type: none"> • tehnoloogilised muutused • valdkondlikud muutused • muutused ametites Vabade töökohtade täitmise raskus: <ul style="list-style-type: none"> • värbamise jäikus • kasvav nõudlus asendajate järele
	Eelistuste mittevastavus	Tööjõu eelistused oodatavale ametikohale	Töökohtade kvaliteet ja kuvand
	Informatsiooni mittevastavus	Info otsimine valede kanalite kaudu	Info otsimine valede kanalite kaudu

Kvantitatiivne puudus on põhjustatud kogu nõudlusest, kus olemaoleva tööjõuga ei suudeta üldist nõudlust rahuldada. Kvalitatiivne puudus viitab konkreetsete oskuste puudumisele teatud ametites ja sektorites, vabal tööjõul puuduvad oskused, neil on muud eelistused ja neil ei ole puuduste kõrvaldamiseks vajalikku infot. (Labour Market...2015) Kvantitatiivne ja kvalitatiivne tööjõupuudus mõjutavad veel omakorda mitmeid tegureid.

1.2.1 Kvantitatiivne tööjõupuudus

Esmalt käsitletakse töös kvantitatiivsest tööjõupuudusest. Kvantitatiivset tööjõupuudust võib käsitleda kahe teguriga. Pakkumise poolse tööjõupuuduse teguriteks on tööealise elanikkonna vähenemine ja tööturul osalemise määra langus. Nõudluse poolse tööjõupuuduse teguriteks on üldine tööjõunõudluse suurenemine või suurenev nõudlus teatud toodete ja teenuste järgi ning kohaliku tööjõuvajaduse suurenemine.

Tööealise elanikkonna vähenemine elanikkonna vananemise tõttu on probleemiks nii Eestis kui ka Euroopas. Sündinute arv on väike ja seega tööealiste inimeste juurdevool samuti väike. Alates 90-ndatest aastatest on Eestis sündimus madal. Tööealise elanikkonna vähenemist lisaks madalale sündimusele võimendab ka keskealiste ja noorte väljaränne. (Töö ja...2016: 12) Väljaränne tekitab tööjõupuudust päritoluriigis, kuid vähendab töötjõupuudust sihtriigis. Enamasti on väljarändajad noored ja haritud inimesed. Suur probleem on tervishoiutöötajate väljaränne, mis tekitab tervishoiutöötajate puudujäägi päritoluriigis. (Emigration and...2010)

Osalusmäära langus tähendab seda, et osad tööjõusegmendid on muutunud tööturul passiivseks. Nendele tööealistele inimestele tuleks rohkem tähelepanu pöörata, sest nad on haavatavamad. Nende inimeste tööturult eemale jäämisel on mitmeid põhjuseid. (Labour Market...2015) Põhjused võivad olla madal kirja- ja arvutusoskus ning nad ei oska lahendada probleeme. Selline rühm inimesi on majanduslikult ebasoodsas olukorras ning on vähem tõenäoline, et nad uusi ametioskusi omandada soovivad. (The OECD 2011) Suurt tähelepanu pööratakse noortele, kes ei tööta ega õpi ning ei oma kutset. Neid nimetatakse NEET noorteks vanuses 15-29 eluaastat. (Labour Market...2015) 2011 aastal oli NEET noori Eestis 39 000 ehk siis 14,7 protsenti koguarvust. NEET noorte tööturult eemaldumine on põhjustatud perekondlikest põhjustest, mingil põhjusel lõpetamata jäänud koolitee, erivajaduse tõttu, nad

on võrreldes teiste noortega ebasoodsates olukordades, rahvusvähemus või maapiirkonnas elamise tõttu. (Paabort 2019) Varajane pensionile jäämine on seotud töö kaotusega, kas vallandamise või koondamise näol. Koondamise ja vallandamise põhjused on sageli seotud töötaja vanusega. Vanemaealistel töötutel on raske tööd leida. Neil kulub töö leidmiseks tavaliselt üks aasta või enam. Tööandjate seas puudub vanemaealiste töötajate suhtes usk ja kindlustunne ning valitakse nooremad töötajad. Pika tööotsimise järel võivad vanemaealised jääda töötuteks. (Vanemaealised...2012) Järgmised riskigrupid on naised ja puuetega inimesed, kroonilised haiged ja madala kvalifikatsiooniga sisserändajad. Riigiti võivad nende gruppide tööturul osalemine erineda. Skandinaaviamaades soositakse puuetega inimeste tööturul osalemist ja neid toetatakse igati. (Labour Market...2015) Naiste tööturult eemaldumise põhjused on õpingud, naiste tervislik seisund ja pensioniikka jõudmine. Samuti on naistel suurem kohustus hoolitseda mõne pereliikme eest. Seoses pereplaneerimisega on tööturult eemaldumine rasedus-, sünnitus-, või lapsehoolduspuhkusele jäämine. (Naised tööturul...2020)

Kvantitatiivne tööjõunõudluse suurenemine tekib majanduskasvu, vananeva ühiskonna teatud toodete ja teenuste nõudluse, tarbijate maitseeelistuste muutuste ja tootmistegurite hindade muutuste tagajärjel ning tööjõunõudluse geograafilise aspekti mõjul. Majanduskasv tähendab tootmismahu suurenemist. Tarbijate poolt tekib teatud toodete ja kaupade vastu suurem nõudlus. Suurem nõudlus on seotud tarbijate ostujõu suurenemisest, mis tähendab tarbijate rikkuse suurenemist. Üldiselt võib pidada majanduskasvu põhiliseks tööjõunõudlust mõjutavaks teguriks. Samas aga alati ei pruugi majanduskasv nõudlust uute töötajate vastu tekitada, näiteks siis kui tööjõuvajadus rahuldatakse olemasolevate töötajate tööpanuse suurendamisega või tööaja pikendamisega. Pidevalt toimuvad muutused tarbijate nõudluses teatud toodete ja teenuste järele. Euroopas vananevas ühiskonnas on vaja rohkem vajaduspõhiseid, näiteks tervisetooteid ja -teenuseid. Samuti võivad tekkida muutused tarbijate maitsetes ja eelistustes. (European Commission 2004 ref Labour Market...2015) Tootmistegurite hindade muutustel on samuti oma mõju. Tootmistegurite hinnad tõusevad, näiteks masinad ja tooraine. Tootmistegurid võidakse asendada tööjõuga, mis ei tekita nii suuri kulusid. Tekib tööjõuvajaduse suurenemine. (Barnow jt 2013:14-15)

Geograafiline töajõupuuduse probleem tekib siis kui ühes piirkonnas puudub vajalike oskustega töajõud. Geograafilisest töajõupuudusest võib rääkida nii riigiti, kui ka riikide siseselt. Mõnes riigis võib olla töajajate ülejääk ja teises jällegi puudus. Riikide siseselt võib olla nii, et ühes linnas on vaba töajõudu piisavalt ja teises linnas jällegi töajõupuudus. Töajajate jaoks on töökoha asukoht ebasobiv ning töajõud ei soovi liikuda ühest piirkonnast teise. Riigiti tööle asumist võib takistada keelebarjäär, sõitmine on aeganõudev ja kulukas. (Labour Market...2015)

1.2.2 Kvalitatiivne töajõupuudus

Kvalitatiivse töajõupuudusepool tekib oskuste, eelistuste ja teabe mittevastavusest. Oskuste puudumise all on tegemist töajõunõudluse ja –pakkumise vahelise vastuoluga. See tähendab, et töajõunõudlus teatud sektoris, ametis või oskuste tasemel ületab töajõu pakkumist. Mõni sektor areneb kiiremini ning selle nõudluse rahuldamiseks pole piisavalt oskuslikke töajajaid. Eelistuste mittevastavus tähendab, et töandjate pakutavad töötingimused ei sobi potentsiaalsetele töajajatele. Teabe mittevastavuse all mõeldakse seda, et puudub info vabade ametikohtade ja vabade töajajate kohta. (Labour Market...2015)

Oskuste mõiste on väga lai ja seda võib mitmesuguselt kirjeldada. Täpsemalt saab oskuste mittevastavust kirjeldada vertikaalse ja horisontaalse mittevastavusega. Vertikaalne mittevastavus on mõõdetav üleharitusega või alaharitusega ametikoha jaoks ja oskuste puudusega, mis on tavaliselt mõõdetav vabade töökohtade ja nende täitmise keerukusega. Horisontaalse all mõeldakse hariduse ja ametikoha ebakõla, kus töajaja ei tööta oma õpitud erialal ja oskuste vananemine. (McGuinness jt 2018) Oskuste kategooria saab veel põhjalikumalt jaotada mitmeks erinevaks tüübiks: 1) nõudlus teatud oskuste järele ületab tööturul pakutavast, 2) töajaja oskuste tase erineb töökohal nõutavatest oskustest, 3) haridustase või kvalifikatsioon on alla või üle selle mida on nõutud, 4) hariduse valdkond ja oskused pole ametikoha jaoks sobivad, õpitud oskused ei vasta reaalsusele ametikohas, 5) üle- või alaharitud, töajajatel on rohkem või vähem aastaid õpitud eriala, kui töökohal vaja läheb, 6) töajajatel on töökohast kõrgem või madalam kvalifikatsioon, kui töökohal nõutud, 7) oskused on vananenud, tööl enne kasutatud oskusi ei ole enam vaja või on oskused aja jooksul kehvemaks muutunud. Töealise elanikkonna oskused sõltuvad sellest, millised on olnud nende hariduslikud valikud ja võimalused. (Skills...2014:7) Oskuste puuduste tõttu võivad

ettevõtetele tekkida erinevad probleemid, kus nad ei saa täita olulisi ametikohti, kuna puuduvad vastava kvalifikatsiooniga töötajad. Poliitika seisukohalt töötaja puudulikud oskused võivad kahjustada ettevõtte tootlikkust. Ebapiisavate oskustega töötaja toodang on väiksem, mis tõstab keskmisi töøjõukulusid. Ebapiisava oskustega töötajate ja spetsiifiliste oskustega töötajate puuduse tõttu tekib vajadus koolitusi läbi viia ning uusi värbamistehnikaid kasutada, mis aga vähendavad ettevõtte kasumlikkust. Töötajate ülejääk võib tähendada töötajale, et ta võtab vastu olemaoleva ametikoha, mis võib olla madalama palga ja töötajal puudub rahulolu tööga, võrreldes teiste sama haridustasemega töötajatega, kes töötavad tööhõives oma õigel erialal. Ettevõtte siseselt leitakse jälle, et kõrgema haridusega töötajad teenivad lisatasusid võrreldes sama töö tegijate ja madalama haridustasemega töötajatega. Lisatasud tekitavad jällegi kulusid ettevõtjatele. (McGuinness jt 2018)

Tööotsijate eelistuste tõttu ei kasutata täielikult tööjõu potentsiaali ära. Töötajad ei eelista teatud töökohti mitmete tegurite tõttu. Nendeks võivad olla töötingimused, palk ja tööaeg. (Labour Market...2015) Nõudluse poolseks teguriks on töö või sektori madal staatus ühiskonnas. Soopõhise kuvandiga ametikohad, näiteks käsitööline, mis on ainult naiste pärusmaa. (European Commission 2014b ref Labour Market...2015)

Teabe mittevastavus tähendab seda, et tööandjate poolt on nõudlus aga puudub info vabade töötajate kohta. Tööandjatel võivad olla ebapiisavad värbamistegevused või oskused. Sama kehtib töötajate kohta, et tööpakkumisi turul on aga pole infot vabade ametikohtade kohta. Vabad töötajad ei leia töökohti, kuna nende tööotsimisstrateegia võib olla ebapiisav. (Labour Market...2015)

Tehnoloogilisel tasandil on toimunud suured muutused mida nimetatakse isegi neljandaks tööstusrevolutsiooniks. Uued tehnoloogilised arengud on 3D printimine, küberturvalisus, platvormiteenused, autonoomsed robotid jne. Sellised tehnoloogilised arengud tekitavad nõudluse teistsuguste töötajate vastu. (Tööturg 2035...2018)

Töökohad ei kao vaid muutuvad ajas keerukamateks. Tekib juurde ka uut tüüpi ametikohti. Muutused teatud valdkondades ja ametites tähendab, et olemaolevad töökohad muutuvad ja juurde võivad tekkida uued ametikohad. Töökohad muutuvad keerukamateks ja nõuavad rohkem oskusi, teadmisi ja kogemusi. Tekib juurde uusi töökohti olemaolevates valdkondades.

Kahaneva tähtsusega ametikohad on rutiinsete tegevustega ja andmete kogumisega seotud. Kasvav vajadus on kognitiivsete oskustega töötajatele, töötajatele, kel on oskus inimesi juhtida ja, kes on hea suhtlemisoskusega. (Tööturg 2035...2018) Värabajate vähene oskus võib viia kehva värbamismeetodi välja töötamisele. Värabajad võivad kandidaati hinnata kõrgemalt ja palgata hoopis alakvalifitseeritud töötaja. (Labour Market...2015) Vajadus asendajate järele tekib mingil põhjusel tööturult lahkuvate inimeste tõttu. Näiteks pensionile minevate inimeste asendamine. (Eesti tööturg...2018) Tööturult lahkumine pole ainult pensionialiste töötajate lahkumine. Põhjused võivad olla ka haigeks jäämine, vigastus ja puue. Sünnitus- ja lapsehoolduspuhkusel olevate töötajate arv ning väljaränne.

2. KVALITATIIVSE UURIMUSTÖÖ TULEMUSED

2.1. Metoodika

Käesolev uurimistöö on kvalitatiivne, empiiriline uurimus. Kvalitatiivse uurimustöö mõisteid on erinevaid. Laherand toob välja, et kvalitatiivses uurimustöös toimub inimeste isiklike ja sotsiaalsete kogemuste uurimine, kirjeldamine ja tõlgendamine. Kvalitatiivses uurimustöös püütakse mõista pigem väiksema arvulise valimi maailmavaadet. Kvalitatiivse uurimuse eesmärk on koguda empiirilisi andmeid, mis on terviklikud. Uurimismaterjal kogutakse erinevate meetoditega ja nendeks on osalusvaatlus, vaba intervjuu, rühmavestlus või autobiograafiate kogumine. Andmete analüüsis järelduste tegemisel üldiselt ei kasutata statistilisi vahendeid, kuigi neid võidakse kasutada, näiteks protsendid. (Laherand 2008: 20-21)

Bakalaureusetöö vajalikud uurimisandmed koguti intervjuudega. Intervjuu on andmete kogum, mis on saadud vestluse põhjal. Andmed kogutakse uurimisprobleemi lahenduse eesmärgil. Intervjuu eelised on selle paindlikkus ja küsimusi reguleeritakse vastavalt intervjueeritavale. Tulemusi võrreldakse üldiste tööjõupuuduste põhjustega. Tuntumad intervjuu vormid on: 1) struktureeritud, 2) poolstruktureeritud, 3) struktureerimata ja 4) fookusgrupi intervjuu. Selles bakalaureusetöös on kasutatud poolstruktureeritud intervjuu vormi. Poolstruktureeritud intervjuu puhul kasutatakse varem valmis tehtud küsimuste plaani, kuid küsimuste järjekorda võib muuta. Seda juhul, kui intervjueeritav suundub oma mõttega selle küsimuse juurde, mida on plaanis järgmisena küsida. Juurde võib küsida täpsustavaid küsimusi. (Õunapuu 2014)

Uurimustöö koosnes järgmistest etappidest:

1. Empiiriliste andmete kogumiseks ja analüüsimiseks koostati intervjuu kava, mis tugineb uurimustöö teoreetilisele osale (lisa 1);
2. Poolstruktureeritud intervjuu viidi läbi kohalike ettevõtjate ja ühe asutusega;
3. Intervjuude vastused kodeeriti ja kategoriseeriti;
4. Analüüsi andmeid ja teooriale tuginedes toodi välja tulemused ja tehti kokkuvõtte.

Intervjuude eesmärk on välja tuua mis on just kohalike ettevõtete kogemus tööjõuga ja piirkondliku tööjõuturuga ning kuivõrd on tööjõupuudus neile probleemiks. Intervjueeritavad jäid uurimustöös anonüümseks. Kõigepealt vaadati Statistikaameti andmebaasist, mis tegevusaladel Jõgevamaa ettevõtjad tegutsevad ja kui palju neid on. 2020 aastal oli Jõgevamaal ettevõtteid kokku 2298 (ER0270 2021). Huvi oli teha intervjuud ettevõtetega, kes olid Jõgevamaa suurimad ja töötajate arvuga 10+. Suurema töötajaskonnaga ettevõtetel on rohkem kogemusi Jõgevamaa tööjõuturuga.

Valimi tegemiseks saadi Jõgevamaa ettevõtete nimed ajalehest Äripäev (Kald, Suu 2018). Teatmik.ee järgi otsiti välja ettevõtete e-maili aadress ja töötajate arv ettevõttes. Lisaks võeti ühendust Jõgevamaa Arendus- ja Ettevõtluskeskusega (edaspidi JAEK), kes saatis uurimustöö tegemise soovi ettevõtjatele edasi. Kokku saadeti kutse kahekümne kaheksale ettevõtjale ja organisatsioonile. Lõplikult saadi kokkulepe ja vaadeldi kolme organisatsiooni kelleks on üks tööstusettevõtte, üks kaubandus ja teenindusettevõtte ning üks avaliku sektori organisatsioon.

Tööstusettevõttega toimus intervjuu 23. aprill videokõnena, mis kestis 31 minutit. Tööstusettevõtet käsitletakse uurimustöös edaspidi nimetusega intervjueeritav A. Intervjueeritav asus ettevõtte kontorist ning intervjueerija oma kodus. Intervjuu lõpus lubati vastata tekkivatele lisaküsimustele ja sooviti ka uurimuse kokkuvõtet.

Kaubandus-ja teenindusettevõttega tehti intervjuu 26. aprill. Töös käsitletakse kaubandus-ja teenindusettevõtet kui intervjueeritav B.

Avaliku sektori organisatsioon vastas intervjuule kuupäeval 05. mai. Töös käsitletakse avaliku sektori organisatsiooni kui intervjueeritav C.

Intervjueeritava A intervjuu transkribeeriti. Transkribeerimine on salvestatud intervjuule kirjaliku kuju andmine (Laherand 2008: 279). Transkribeerimisel kasutati Tallinna Tehnikaülikooli veebipõhist kõnetuvastus programmi (Alumäe jt 2018). Peale transkriptsiooni kättesaamist kuulati uuesti intervjuud läbi, et parandada kõnetuvastuses ebaselgeks jäänud kohad. Intervjueeritavate B ja C puhul oli intervjuude aluseks kõigepealt e-maili teel saadud vastused. Hiljem tehti osaline intervjuu telefoni teel, mille märkused lisati intervjuudele juurde.

Andmete analüüsil on kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi deduktiivse lähenemisega. Deduktiivsel lähenemisel on uuritavast küsimusest olemas teooriad ja varasemad uurimused. Need uurimused pole täielikult edasi arendatud ja vajavad täiendamist. Deduktiivsel lähenemisel tehakse kategooriad olemasolevale teooriale tuginedes. Seda analüüsi võib nimetada ka suunatud sisuanalüüsiks. Intervjuu küsimuste teemablokkide alusel koostati esmane koodide struktuur. Intervjuu sisuanalüüsil sarnase tähendusega tekstiosad koondati ehk saadi kategooriad. Need kategooriad moodustasid veel omakorda kategooriad ehk tekst liigendati süstemaatiliselt. (Laherand 2010: 290-298)

Uuringu läbiviimiseks koostati intervjuu küsimused, mis on lisas 1. Lisas 2 on toodud teemade, kategooriate ja koodide struktuuripuu. Tulemuse esitatakse vastavalt käsitletud teemadele. Intervjueeritavate vastuste illustreerimiseks on toodud intervjuudest välja tsitaate.

Tabelis 8 on toodud intervjueeritavate andmed kokkuvõtvalt.

Tabel 8. Uurimustöös osalenud intervjueeritavad kokkuvõtvalt tabelina

	Valdkond	Tegevuspiirkond	Töötajate arv
Intervjueeritav A	Tööstusettevõtte	Jõgevamaa	Väike ettevõtte 10-49 töötajat
Intervjueeritav B	Kaubandus- ja teenindusettevõtte	Jõgevamaa ja Ida-Virumaa	Keskmise suurusega ettevõtte 50-249 töötajat
Intervjueeritav C	Põllumajandusalane teadus ja arendus asutus	Jõgevamaa, Harjumaa, Raplamaa	Keskmise suurusega organisatsioon 50-249 töötajat

Intervjueeritavad on olnud pikaajaliselt seotud ettevõtetega ja ettevõtete eluaeg on olnud samuti pikaajaline. Ettevõtte A on tegutsenud üle 20 aasta ja ettevõtte B ning asutus C on tegutsenud üle 100 aasta. Intervjueeritav A ja C kirjeldasid, et nad on olnud viimastel aastatel kasvufaasis. Intervjueeritav A tegutseb ainult Jõgevamaal. Organisatsioonid B ja C lisaks ka Ida-Virumaal ja Harjumaal ning Raplamaal.

2.2. Kvalitatiivse uurimustöö tulemused

2.2.1 Ülevaade ettevõtte tööjõust

Oma tööjõudu kirjeldades ettevõtte A tõi välja, et neil on töötajaid 40-50 vahel ja töötajate arv on olnud stabiilne. Intervjueeritav A kirjeldas: „Üldiselt on töötajate arv väga stabiilne ja pika staaziga. Meil on eakas kaader. Töötajate keskmine tööstaaz on 8,4 aastat. 11 töötajat on meil üle 20 aasta töötanud, 15-20 aastat on 9 inimest töötanud, 11-15 aastat 7 inimest, 6-10 aastat 5 inimest ja 1-5 aastat on töötanud 10 inimest.” Ettevõtte esindaja kinnitas, et tööjõuvajadus on olnud samasugune ja COVID19 pole nende tööjõuliikumist mõjutanud. Samuti pole COVID19 mõjutanud organisatsioon C tööjõuliikumist.

Teised kaks intervjueeritavat on töötajate arvu poolest A-st suuremad, sealhulgas organisatsioonil B on ligi 200 töötajat ja asutusel C üle 140 töötaja. Ettevõttel B ja C on töötajate arv kasvanud. Ettevõttel C üldiselt töötajaskond vahetub harva.

Intervjueeritavad B ja C kasutavad suvel hooajatöölisi. Ettevõttel B on COVID19 ajal käive suurenenud ja on tekkinud vajadus asendustöötajate vastu. Ettevõtte B kirjeldas käibe suurenemist ja asendajate vajadust selliselt: „Suurenenud, sest käive suurenes toidukauplustes. Ka müüjad haigestusid, oli vaja asendust.” Samuti vastas intervjueeritav B, et enne COVID19 oli neil töötajatest puudust. Ettevõtte C kasutab hooajal praktikantide abi. Neil on igal suvel abis ligikaudu viisteist hooajatöölist.

Töökohtade tüübid on neil mõnedes ametikohtades sarnased ja teiste puhul oluliselt erinevad. Intervjueeritaval A on suurem osa töötajaid tootmisosakonnatöötajad. Ettevõtte A iseloomustab oma töökohtade tüüpe: “Suurema osa töötajatest moodustavad tootmistöölised: operaatorid; laboratoorium: koristajad, keemikud, laborandid, perenaine; hooldusmeeskond: elektrik, lukksepad, mehhatroonik; kontoritöötajad ja müügiinimesed.” Ettevõtte B enamus töötajaskond moodustab teeninduspersonal. Intervjueeritav B töötajate tüüpide välja toomine: “Kontoritöötajaid 14; tootmises 17; müügitöötajaid 168.” Intervjueeritav C töötajaskond on väga spetsiifiline ja selle asutuse töötajate vajadus on teistest organisatsioonidest erinev. Asutuse C kirjeldus töökohtade tüüpidele: “Tootmistöölised: (teadust teenindav personal: katsetöölised, agronoomid, tehnikud 53 inimest, traktoristid (k.a. mehaanikud) 18 inimest;

teadustöötajad (teadurid, vanemteadurid) 41 inimest; koristajad 3 inimest, müügitöötajad 3 inimest; kontoritöötajad: finants, sekretär, kommunikatsioon, juhid, keskastmejuhid jne 26 inimest.”

Intervjueeritavate keskmine töötajate vanus jääb 44-49 eluaasta vahele. Organisatsioonidel B ja C on naiste osakaal suurem. Ettevõttel A on meeste osakaal suurem. Organisatsioon C on välja toonud töötajate vanuserühmad: *“Vanuses 20-30 on 12 töötajat, vanuses 31-40 on 37 töötajat, vanuses 41-50 on 30 töötajat, vanuses 51-60 on 40 töötajat, vanuses 61-70 on 22 töötajat, vanuses 71-80 on 5 töötajat. Keskmine vanus 49 aastat.”*

Hariduse osas on ettevõtted kirjeldanud oma töötajate haridusi väga erinevateks ja oleneb ametikohast. Ettevõtte A töötajaskonnast on ka põhiharidusega töötajaid. Intervjueeritav A kirjeldab töötajaskonna haridusi: *„Sõltub ametikohast, erinevat tüüpi, kui on spetsialistid siis on kõrgharidus, keskeriharidusega. On töötajaid ka keskariduse ja põhiharidusega. Väga erinevate haridustasemetega töötajad.”* Ettevõtte B töötajaskond: *“Tootmistöölised on samuti kutsekooli ja gümnaasium haridusega. Väljaõppe jaoks on ettevõttel oma koolitusprogramm. Kõrghariduse osakaal väike, kontoritöötajad.”* Asutusel C on vanemteaduri ametikohal vaja doktorikraadi olemasolu.

Ettevõtte B töötajaskond elab ja käib tööle Jõgevamaalt. Intervjueeritavate A ja C töötajad asuvad ka teistes piirkondades. Intervjueeritav A lisab: *“Meie töötajad elavad jah Jõgevamaal suures osas. Tartust käivad töötajad tööle ja ettevõtte müügijuht on Tallinnast. Ja tema ei käi Jõgevamaale tööle vaid töötab meie ematöötajate kontoris Tallinnas.”* Organisatsioon A ja C ütlevad töötajate voolavuse kohta, et töötajad vahetuvad harva. Ettevõttel B vahetuvad teenindajad, nagu eespool näha siis teenindajaid on neil 168.

Töölt lahkumise põhjusteks on intervjueeritav A kirjeldanud: *„Töölt lahkumise põhjused on erinevad. Ma nüüd mõtlen, kes viimasel ajal on läinud. On olnud omal soovil lahkunud. Lahkumise põhjused, et töötaja lõi enda firma, tööraskuste tõttu on töötaja ära läinud. Poolte kokkuleppel paar juhtumit, töötajate ebasobivus. Üldiselt on väga vähe olnud töölt lahkunuid.”* Intervjueeritavad B ja C on märkinud ära veel töölt lahkumise põhjuseks elukohavahetuse ja vanuse. Organisatsioon B lisas töötaja õppima asumise.

2.2.2 Tööjõu värbamine

Ettevõtete värbamisviisidest kasutab rohkeim värbamisviise ettevõtte A. Tema kirjeldab selliselt värbamisviiside kasutamist: *“Me oleme eelmisest aastast laiendanud oma tootmist ja mahud on suurenenud siis selleks on vaja värvata töötajaid juurde. Selleks oleme me kasutanud Cv keskust, ajalehe kuulutused sõltuvalt sellest, millisele ametikohale töötajat otsime. Ajalehekuulutused on olnud üleriigilised. Kuulutame ka Lõuna Postimehes ja kohalikus ajalehes. Kui on spetsiifilised ametikohad näiteks mehhatroonik siis kasutame üleriigilisi. Kodulehel, sotsiaalmeedias, ettevõtte enda sees, enda tutvusringonnas, lähiringonnas ja emaettevõttes saadame samuti töökuulutuse ringi käima. Töötukassasse oleme alati pannud ülesse. Töötukassa toetuste najal.”* Ettevõtte A lisas veel, et värbamisviisid on aastate lõikes olnud samad aga sotsiaalmeedia on juurde tulnud.

Ettevõtte B töötajad elavad Jõgevamaal ja tema üleriigilisi ajalehti ei kasuta. Ettevõtte B värbamis kohtadeks on kohalik ajaleht, erinevad sotsiaalmeedia kanalid, koduleht ja viimastel aastatel on Töötukassa osakaal suur. Töötukassa kohta lisas intervjueeritav B: *„Praegu on Töötukassal parem ülevaade töötusest, mis varem puudus.”* Intervjueeritav B lisas veel, et mida rohkem värbamiskohti, seda rohkem võimalusi töötaja leida.

Intervjueeritav C kasutab Töötukassat, CV Online ja tudengimesi töötajate värbamisel. Ettevõtete A ja C värbamisviisid erinevad ametikohtade lõikes. Ettevõtte A kasutab spetsialistide otsingul üleriigilisi ajalehti. Organisatsiooni C puhul teaduri ja vanemteaduri kutsub vestlusele, valib ja otsustab teadusnõukogu. Teised töötajad palgatakse osakonnajuhataja ja personalitöötaja abil. Organisatsioon A on ära märkinud, et kui on vaja palgata spetsialiste siis tuleb kasutada rohkem värbamisviise.

Ettevõtete tööotsijad on olnud intervjueeritava A ja B osas enamasti Jõgevamaalt. Aga intervjueeritav A ei leia Jõgevamaalt vajalikke spetsialiste. Intervjueeritav A lisas: *“Spetsialiste ei leia. Otsisime müügisekretäri siis sellele kohale laekub 30 pakkumist. Lihtsamatele ametikohtadele on rohkem pakkumisi. Spetsialiste on raske leida. Spetsialistid on erinevatest piirkondadest pärit.”* Spetsialisti ametikohale kandideerijad on pärit olnud ka Tartu ja Virumaalt. Samuti Organisatsioon C leiab, et teatud kvalifikatsiooniga töötajaid on raske Jõgevamaalt leida. Organisatsioon C: *„Maakonnast on raske leida kõrgema*

kvalifikatsiooniga töötajaid. Teaduri ametikoht nõuab erialast kraadi.” Ettevõtte B on olnud üliharva juhuseid, kus nad ei leiagi Jõgevamaalt töötajaid.

Töötaja palkamisel on organisatsioon A ja B välja toonud takistuseks kandidaadi vanuse. Intervjueeritav A toob välja veel, et Jõgevamaa probleemiks on suur vanemaealiste inimeste osakaal. Lisaks vanusele on ettevõtte B ära märkinud, et töötaja palkamisel on probleemiks olnud töötaja elukoht, mis on liiga kaugel töökohast. Ettevõtte B mainib, et parem tööjõud on linnadesse liikunud, kus on suurem töötasu ja rohkem võimalusi.

2.2.3 Probleemid tööjõuga

Tööjõuga seotud probleemide kohta on öelnud tööstusettevõtte A selliselt: *„Probleemid seoses tööjõuga on vananev kaader. Meie töötajate keskmine vanus on täna 47. 4 inimest on juba pensionil ja on ka pensionile minejaid järgmisel ja ülejärgmisel aastal.*” Uurimustöö koostaja küsis lisaküsimuse kas pensionärid jäävad ikkagi tööle edasi, mitte ei jää koju? Ettevõtte A vastas: *„Kõik on tööle jäänud, pensionile pole keegi jäänud. Vanust ka on juba ja üks teatud ametikoht, füüsiliselt ei ole enam nii tugev ja kiire. Siis on probleemiks arvutikasutamise oskus. Täna sel päeval meie ettevõtte palju digitaliseerib, automatiseerib ja selleks on vaja tunda tahvelarvuteid, puutetundlikke ekraane. Ja need automaatikasüsteemid, et on olemas küll vastavad töötajad ja vastavad teenuse pakkujad aga siiski peavad seda oskama ka teised töötajad. Naistööjõudu on meil pakkimise ja liinitööl ja masinad ja seadmed on meil ikkagi sellised, kus on vaja reguleerida, kruvida maha juurde jne siis vananevale naistöötajaskonnale on see probleemiks. Inimeste oskused ei jõua tehnika kiirele arengule järgi.”*

Intervjueeritav B toob välja pigem probleemid töötajate lojaalsuse, ebaprofessionaalsuse, distsipliini puuduse, aususe ja noortel on lohakas suhtumine töösse. Vanemaealistega ettevõttes B probleeme ei ole ja nemad on lojaalsemad ning õpivad kiiremini. Organisatsioonil C tööjõuga probleeme ei ole.

Töötajate probleemide lahendamiseks teevad nii ettevõtte A kui ka B koolitusi. Intervjueeritav A kirjeldab töötajate probleemide lahendusi selliselt: *„Otsinud juurde vananevale kaadrile, mitte, et nad peavad ära minema, uusi tehnikahuvilisi ja noori inimesi, kes siis oleks nutikad ja*

oskaksid inglise keelt. Automaatikaseadmed on ikkagi ingliskeelsed. Vanem saab välja õpetada ja noor tuleb siis peale ja oskab neid masinaid ja seadmeid ja automaatikat. Korraldame arvutikoolitusi nendele inimestele ja teostame väljaõpet. See kõik on väga individuaalne, kes saab hakkama või kes ei saa. Aga üldiselt me proovime siiski riske maandada, et ei loobu pensionäridest ja võtame juurde noori ja nendele toetudes siis vanad saaksid minna.” Intervjueeritav B on lahendanud probleemid lisaks koolitustele ka arenguestluste ja vallandamistega.

2.2.4 Hinnangud Jõgevamaa tööjõuturule

Tööjõupuudust otseselt organisatsioonid A ja C asutuse siseselt ei tunne. Ettevõtte A mainib: *“Lihtsama töö tegijate ja kontoritöötajate puudust meil ei ole. Vanemaealisi on rohkem, kui noori nutikaid spetsialiste.”* Ettevõtte B arvab samuti, et tööjõupuudus Jõgevamaal on ametist. Asutus C ütleb tööjõupuuduse kohta selliselt: *“Ei ole kogemust. Kui otsime töötajad siis tavaliselt laekub meile mitmeid CVsid. Näiteks otsisime 4 katsetöötajat ja meile laekus 30 CV-d.”* Asutus C on öelnud veel: *„Ei oska öelda. Meil tööjõuga probleeme ei ole. Kes töötajatest on soovinud Jõgeval elada on saanud ilusti omale siia ka elamispaiga. Rongikliiklus on ka hea ja meie ei näe selles probleemi, et töötaja käib teisest linnast meile tööle.”* See et ühele ametikohale kandideerib nii palju töötajaid näitab, et organisatsioon C on tööandjana atraktiivne. Kindlasti loeb ka see, et tegemist on avaliku sektoriga, mis on üle Eesti tuntud.

Tööjõupuuduste põhjusteks on ettevõtte A toonud: *„Eks see tööjõupuudus on üleriigiline. Ei oska öelda miks ettevõtted ei leia Jõgevamaal töötajaid. Palgatase meie ettevõttes ei ole küll probleemiks. Meil on Eesti keskmise tasemega palgad. Tööjõupuudus on üleriiklik probleem. Maal elamine. Jõgeva probleemiks on kinnisvara puudus. Puuduvad korterid ja noored tahaks maju osta või krunte. Võiks olla kinnisvararendus, kes käivad ja toimetavad. See on riiklik ja kohaliku omavalitsuse probleem, et ettevõtte ei peaks küll hakkama neid lahendama. Kui nõudlus tekiks siis võibolla hakatakse ehitama ka.”* Organisatsioon B lisab veel tööjõupuuduse põhjusteks elanike ümberasumise, elukoha kauguse ja Tartu läheduse.

Ettevõtted on toonud välja ametite lõikes, kellest on Jõgevamaal puudust just nende ettevõtte spetsiifikale tuginedes. Ettevõtte A: *“Mehhatroonikud, automaatikud, keemikud. Ikkagi*

lukksepad, kellel peaks olema keevitusoskused.” Ettevõttel B on puudus: *“Puudus on meie ettevõttes kokkadest ja teenindajatest.”* Organisatsioon C ei vastanud otseselt küsimusele, mis oskustega töötajatest on Jõgevamaal enim puudus aga eelnevatest küsimustest tuli välja, et nende organisatsioonis on Jõgevamaalt raske leida kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid nagu teadurid.

Tööjõupuuduse lahendusteks on ettevõtte A ja B välja pakkunud noorte meelitamise piirkonda. Lisaks arvab ettevõtte A: *„Kinnisvararendus, maale elama asumisel riiklikud toetused noortele peredele. Linnastumine toimub nagunii, et see on probleem üle Euroopa, üle maailma.”* Ettevõtte A sõnul Jõgevamaal pole vabu kortereid, võiks olla vabu krunte kuhu maju ehitada ja toetused noortele peredele maale elama asumiseks. Ettevõtte B toob välja noorte meelitamise piirkonda ja piirkonna elavdamise.

Tööpuuduse kohta arvab ettevõtte A, et põhiliselt on Jõgevamaal rohkem mõjutatud viiekümnendates mehed ja naised. Ettevõtte A arvamus: *“Ma arvan kindlasti naisterahvad 50ndates. Ja ka mehed. Teatud vanuseklassides. Kõik tahavad noort, tugevat ja taiplikku, arvutikasutusoskusega töötajat.”* Intervjueeritav B arvab aga hoopis, et noortel on raske tööturule siseneda.

Tööpuuduse lahendusteks on organisatsioon A välja toonud, et muutused peaks toimuma haridussüsteemis. Ettevõtte A kirjeldas tööpuuduse lahendusi: *“Mina isiklikult arvan, et neid nn pehmeid haridusi, sotsiaalteadusi ja neid pole väga vaja. Konkreetselt võiks õppida selliseid spetsiifilisi valdkondi. Et võibolla haridussüsteemis midagi muuta ja selgitada noortele, millised on need ametikohad, mis ära toidavad ja mille nõudlus on tööandjatel suur.”*

Ettevõtte B arvamus tööpuuduse lahendustele: *„Töökohtade atraktiivsemaks muutmine, erinevate hüvede pakkumine, motiveerimine.”*

Tööjõu plaanidega tulevikus vastasid organisatsioonid A ja C, et tööjõuvajadus jääb samaks. Ettevõtte A kirjeldas: *“Kaader vananeb ja meil ei ole plaanis praegu tööjõudu suurendada. Me pigem digitaliseerime, automatiseerime ja läheme selles suunas. Suurendame käivet.”*

Ettevõttel B on plaanis töötajate arvu suurendada. Lisaks ütles ettevõtte B: „*Tööjõupuuduse leevendamiseks iseteeninduskassad. Iseteeninduskassad ka maapiirkonnas, e-kaubandus, automaattellimuste juurutamine, uued tehnoloogiad, seadmed.*”

2.2.5 Kvalitatiivse uurimustöö järeldused

Järeldused on tehtud selles uurimustöös kolme organisatsiooni intervjuude järel. Nende kolme intervjuu alusel ei saa kõiki Jõgevamaa ettevõtteid üldistada. Iga ettevõtte on erinev ja neil on erinevad kogemused tööjõu ja tööjõupuudusega. Selles uurimustöös jõuti aga sellistele järeldustele. Esimeses osas koostatud statistika analüüsis (joonis 2) on Jõgevamaal tööjõus osalemise määr 66,9 protsenti ja tööhõivemäär (tabel 3) 62,9 protsenti. Joonisel 2 ja joonisel 1 on toodud välja ka Eesti keskmised näitajad, mille järgi Jõgevamaa tööjõus osalemise määr ja tööhõivemäär on keskmistest näitajatest madalamad, mis viitab sellele, et piirkonna tööjõu nõudluses ja pakkumises on teatud ebakõla. Töötuse määr (tabel 4) on võrreldes 2010 ja 2016 aastaid muutunud 15,2 protsendi võrra madalamaks. Eesti keskmine töötuse määr oli 2016 aastal 6,8 protsenti ja Jõgevamaa keskmine 5,3 protsenti, mis on keskmisest madalam. Andmed on toodud 2016 aasta kohta, kuna hilisemaid andmeid Jõgevamaa kohta ei ole. Vabade ametikohtade määr Jõgeva maakonnas 2019 aastal oli 0,7 protsenti (PAV014 2021).

Sisuliselt kirjeldasid intervjuueeritavad organisatsioonid nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid tööjõupuuduse põhjuseid. Kvantitatiivse tööjõupuuduse põhjusteks Jõgevamaal on demograafilised muutused, väljaränne ning kohaliku tööjõuvajaduse suurenemine ehk siis geograafiline tööealise elanikkonna mittevastavus. Kvalitatiivse tööjõupuuduse põhjusteks oli õpilaste hariduslikud valikud ja võimalused, nõutavate oskuste muutused ja vabade töökohtade täitmise raskus. Seega intervjuudes välja toodu illustreerib hästi ka teoreetilises kirjanduses (tabel 7) mainitud nii kvantitatiivse kui kvalitatiivse tööjõupuuduse tegureid.

Demograafilise aspekti all mõeldi vananevat elanikkonda Jõgevamaal. Lisa 2 struktuuripuu, töötajatega seotud probleemide all selgus, et töötajaskond on vananev ja vähe on nutikaid tehnikahuvilisi noori. Vanemad inimesed ei ole enam nii kiired ja füüsiliselt tugevad. Neil on raskusi inglise keelega, tahvelarvutite ja puuetundlike ekraanidega. Vanemaealistel naistel on raskusi automaatikasüsteemide kasutamisega. Kaks organisatsiooni ütlesid, et neile on mõnikord töötaja palkamisel takistuseks saanud nende vanus. Demograafilised põhjused

iseloomustavad kvantitatiivset tööjõupuudust, kus füüsiliselt pole sobivat tööjõudu. Tööjõu oskused, näiteks tehnoloogia arengust tulenevad oskuste muutused, iseloomustavad kvalitatiivset tööjõupuudust.

Probleemiks tuuakse väljarännet piirkonnast, mis viib kvantitatiivse tööjõupuuduseni. Noored koonduvad peamiselt linnadesse, kus on paremad palgad ja võimalused. Ettevõtte B on öelnud, et Tartu lähedus on tööjõupuuduse probleemiks ja parem tööjõud koondub suurematesse linnadesse.

Geograafilise tööealise elanikkonna mittevastavuse all selgus, et lihtsama töö tegijaid Jõgeva piirkonnas leidub aga spetsialistid kandideerivad teistest piirkondadest. Intervjueeritav A sõnas, et kandideeritud on Tartumaalt ja Virumaalt. Asutus C töötajad käivad samuti kaugemalt tööle. Järeldada võib, et vajalike oskustega töötajad asuvad geograafiliselt teises piirkonnas. Nagu teoreetilises osas ka kirjeldatud sai, et mõnes piirkonnas on teatud valdkonna töötajate ülejääk ja teises piirkonnas jällegi selle valdkonna puudujääk. Ka ettevõtte B on välja toonud, et töötaja palkamisel on takistuseks saanud elukoha kaugus töökohast. (lisa 2 struktuuripuu töötajate leidmise probleemid Jõgevamaal) Kui ettevõtte B töötajad on pärit Jõgevamaalt siis ilmselt võib väita, et töötajad asuvad maakohtades, kust on raske töökohale liikuda.

Kvalitatiivse tööjõupuuduse üheks põhjuseks on tööealise inimese oskused ning õpilaste hariduslikud valikud ja võimalused. Ettevõtte A ütles, et töötaja on lahkunud töökohast õppima asumise eesmärgil. Võib öelda, et töötajal on teistsugused hariduslikud väljavaated ja võimalused muu eriala ja oskuse omandamiseks. Teiseks tõi ettevõtte A välja, et töötaja palkamisel on olnud probleemiks nende oskused. (lisa 2 struktuuripuu töötaja leidmise probleemid Jõgevamaal) Tegemist on vertikaalse oskuste mittevastavusega, mis on mõõdetav töökohtade täitmise raskusega, kuna pole vastavate oskustega töötajaid. Ettevõttel B oli puudu lihttöolistest nagu kokad ja müüjad ning intervjueeritavatel A ja C oli raskusi spetsiifiliste erialade ja kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate leidmisega. Horisontaalne oskuste mittevastavus on töötajate oskuste vananemine. Nagu eelnevalt selgitatud siis vananev töötajaskond pole enam nii kiire ja füüsiliselt tugev ning raskusi on uute ametioskuste ja tehnika käsitlemise omandamisega. Töötajate ebapiisavad oskused võivad mõjutada isegi

tootlikkust, mis omakorda tõstab keskmisi tööjõukulusid. Ettevõttel tekivad lisakulutused uute värbamismeetmete välja töötamiseks ja töötajate välja koolitamiseks.

Jõgevamaa tööealiste hariduslike valikute kohta võib järeldusi teha ka ettevõttesse kandideerijate arvu järgi. Kaks organisatsiooni tõid välja, et teatud spetsialistide puudus on aga kui nad on avaldanud töökuulutuse müügiametikohtale siis on elulookirjeldusi laekunud väga palju. Ka asutus C on toonud välja, et neljale katsetehniku ametikohtale on laekunud 30 elulookirjeldust. Järelduseks võiks tuua, et siin piirkonnas on tööealise elanikkonna hariduslikud valikud sellised, et on töötajate ülejääk teatud ametites. Puudujääk on nii lihtsama töö tegijatest nagu klienditeenindajatest ja kokkadest ning spetsialistidest ja kõrgema kvalifikatsiooniga teaduritest.

Kvalitatiivse tööjõupuuduse all on veel nõutavate oskuste muutused. Intervjuudest selgus, et ametikohtades tekivad tehnoloogilised muutused, mis tekitavad just vanemaealistele töötajatele raskusi. Muutused toimuvad ametites ja valdkondades. Intervjueeritav A kirjeldab, et tehnoloogia kiirele arengule ei jõua inimeste oskused järele. Töötajatel on raskusi automaatikaseadmete käsitlemise, tahvelarvutite, puutetundlike ekraanidega ja inglise keele oskusega.

Vabade töökohtade täitmise raskuse on välja toonud ettevõtte B, mis on samuti kvalitatiivse tööjõupuuduse tunnus. Asendustöötajate suur vajadus töötajate haigestumiste tõttu. Puudu on neil ennekõike teinudajatest ja kokkadest. Asendajate puudusest võib rääkida ka ettevõtte A puhul, kuna neil ei ole pensionäride asemele võtta noori spetsialiste.

Üldiselt on intervjueeritavad leidnud endale vajaliku töötajaskonna. Intervjueeritav A vastas veel, et tema ei tea miks ettevõtted Jõgevamaalt tööjõudu ei leia. Nendel palgatase probleemiks ei ole ja et neil on Eesti keskmised palgad. Joonisel 7 oli Eesti keskmine palk 2019 aastal 1407 eurot ja Jõgevamaa keskmine (tabel 6) 1066 eurot. Kui ettevõtte A töötajate palk on Eesti keskmine siis töötajaskond on motiveeritud ning töökohta hoitakse. Organisatsioonide A ja C intervjuudest selgus samuti, et töötajad on pika staažiga. Otseselt organisatsioonid tööjõupuudust ei tunne, kui siis vaid kõrgema kvalifikatsiooni ja spetsiifilisemate valdkondade töötajate puudust. Ettevõtte B toob välja küll asendajate puuduse, kuid üldiselt on ta vajaliku tööjõu Jõgevamaalt saanud. Uurimustöö koostaja järeldab, et

töøjõupuudus ei ole Jõgeval laiaulatuslik ning intervjueeritavad leevendavad olukorda selliselt, et vajalik töötajaskond koolitatakse organisatsioonide enda poolt välja. Teoreetilises osas on välja toodud kvalitatiivse töøjõupuuduse põhjustena tööandja kvaliteeti ja kuvandit. Ilmselt võib öelda, et intervjueeritavate organisatsioonide puhul on ettevõtete kuvand tööealise elanikkonna seas väga hea mida võib järelda Organisatsioonide vabale ametikohale kandideeritute arv, mille asutused A ja C on oma intervjuus välja toonud.

Ettevõte B toob välja, et vanemaealistega nende ettevõttes probleeme ei ole. Ilmselt oleneb vanuseline hakkasaamine siiski valdkonnast. Neil on probleeme pigem noorte töötajate lohakuse, distsipliini, aususe ja lojaalsusega. Samas nad on leidnud lahenduse arenguestluste ja koolituste näol ja äärmisel juhul ka vallandamist kasutanud.

Töøjõupuuduse vähendamiseks on intervjueeritavad välja toonud, et piirkonda tuleks atraktiivseks teha noortele, üleüldiselt piirkonda elavdada ja toetada noori maale elama asumisel. Lahenduseks oleks ka kinnivaraarendus, kuna puuduvad vabad korterid ja krundid kuhu maju ehitada.

Intervjuus on küsitud tööpuuduse kohta, et mida ettevõtjad arvavad kas Jõgevamaal on tööpuudus samaaegselt töøjõupuudusega. Asutus A arvab, et tööpuudus mõjutab vanuseliselt 50ndates inimesi. Ettevõte B arvab, et noortel on raske tööturule siseneda. Ilmselt on see seotud noorte töökogemuse puudumisega. Tööpuuduse lahendusteks tuuakse välja, et haridussüsteemis teha muutusi, kus noored lähevad õppima just seda, mis ametikohtadel töøjõudu vaja. Töökohad tuleks intervjueeritavate sõnul töøjõule atraktiivseks teha, pakkuda erinevaid hüvesid ja motiveerida töötajaid.

Järgmiseks huvitavaks uurimustöök võiks olla töøjõupuuduste lahenduste põhjalik välja toomine. Võib uurida ka töøjõupuuduse põhjuseid teistes maakondades.

Töøjõupuuduse leevendamiseks pakub uurimustöö koostaja välja ümberõppe. Eelnevalt hariduslike valikute all oli välja toodud mõnede valdkondade töötajate ülejääk Jõgevamaal nagu müügitöötajad ja lihtsama töö tegijad. Ümberõppe leevendaks töötajate puudujäägis olevaid valdkondi.

KOKKUVÕTE

Eestis on viimastel aastatel suurenenud tööhõivemäär ja töötuse määr on suuresti langenud. Probleemiks on tööjõu madal tootlikkus ning samaaegselt tööpuudusega ka tööjõupuudus. Tööjõupuudus on valdkonniti ja piirkonniti erinev. Uurimustöö eesmärgiks oli leida tööjõupuuduse põhjused Jõgevamaal ja kas tööjõupuudus on kohalikele ettevõtjatele probleemiks või mitte. Teoreetilises osas toodi välja andmed tööturu arengutest 2010-2019 aastatel ja tööjõupuuduse põhjused.

Uurimustöö on kvalitatiiv empiiriline uurimus, kus kasutati andmete kogumiseks intervjuusid. Andmete analüüsiks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Töö teoreetilises osas kirja pandud tööjõupuudusi võrreldi andmete analüüsis saadud tulemustega.

Intervjuud viidi läbi kolme organisatsiooniga, andmed kodeeriti ja kategoriseeriti ning saadi süstemaatiline andmete struktuur. Andmete analüüsis selgus, et Jõgevamaal on kvantitatiivne kui ka kvalitatiivne tööjõupuudus. Intervjueeritud organisatsioonid on saanud Jõgevamaalt siiski enamus oma töötajatest ja harva on olnud juhuseid, kus nad ei leiagi töötajaid. Ühelt poolt võib öelda, et tööjõupuudus on Jõgevamaal olemas aga ettevõtjad ise seda väga suurelt ei tunne. Kvantitatiivse tööjõupuuduse põhjusteks Jõgevamaal tõid organisatsioonid välja demograafilised muutused, väljarände ning kohaliku tööjõuvajaduse suurenemise teatud erialadel. Kvalitatiivseks puuduseks oli tööjõu hariduslikud valikud ja võimalused, nõutavate oskuste muutused ja vabade töökohtade täitmise raskus.

Demograafilises osas on mõeldud töötajaskonna vananemist ja Jõgevamaa piirkonna suur vanemaealiste osakaal. Vanemaelised pole enam füüsiliselt nii kiired ja tugevad ning raskusi valmistavad tehnoloogilised arengud ning automaatika- ning digitaalarendused. Intervjueeritud organisatsioonides jäi nende töötajate vanusevahemik 44-49 aastate vahepeale.

Teiseks on toodud välja noorte ja parema tööjõu väljarändamise piirkonnast suurematesse linnadesse, kus on rohkem võimalusi ja suuremad palgatasemed.

Geograafilise mittevastavuse all mõeldakse seda, kus teatud valdkondade töötajatest on ühes piirkonnas puudus ja teises piirkonnast üle. Intervjuude järgselt selgus, et teatud spetsiifiliste ametikohtadele kandideerijad elavad teistest piirkondades.

Kvalitatiivse tööjõupuuduse põhjuste all selgus, et probleemiks on töötajate oskused ja õpilaste hariduslikud valikud ja võimalused. Intervjueeritavad on välja toonud, et töötaja palkamisel on olnud takistuseks töötaja oskused ja töötaja on töölt lahkunud õppima asumise eesmärgil. Töötajal on erialale teistsugused valikud. Oskuste vertikaalne ja horisontaalne aspekt, kus töötajate leidmine vastavale ametikohale on raskendatud ja töötajate oskused on vananenud. Organisatsioonid ei leia teatud valdkonna töötajaid nagu näiteks kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad ja spetsiifiliste oskustega töötajad ning kokad ja klienditeenindajad. Mõnedes töö valdkondades on töötajaid Jõgevamaal rohkem nagu näiteks kontoritöötajad, müügitöötajad. Võib öelda, et Jõgevamaal on teatud haridusega töötajate puudujääk ja samuti teatud valdkondade töötajate ülejääk.

Nõutavate oskuste all on mõeldud tehnoloogilisi muutusi, valdkondlikke muutusi ja muutusi ametites. Organisatsioonid arendavad uusi tehnoloogiaid ja automatiseerivad ning digitaliseerivad, mis kohati tekitavad raskusi vanemaealistele töötajatele.

Vabade töökohtade täitmise raskuse on välja toonud kaks intervjueeritavat. COVID19 tõttu on tekkinud asendajate vajadus ning teisel juhul vananeva töötajaskonna asemele ei ole võtta noori nutikaid tehnikahuvilisi spetsialiste.

Uurimustöö koostaja pakub välja järgmiseks uurimisteenaks tööjõupuuduste lahendusi Eestis. Teiseks teemaks võiks olla tööjõupuuduse uuringud teistest maakondadest ning neid puudusi võrrelda maakonniti.

Tööjõupuuduse leevenduseks toob välja uurimustöö autor Jõgevamaa tööturul olevate töötajate ülejäägi ümberõppe võimaluse, mis vähendaks kohalikku tööpuudust ja kohalik tööjõuturg saaks vajamineva töötajaskonna.

KASUTATUD KIRJANDUS

2019. aasta majandusülevaade. (2020). Tallinn: Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium. Rahandusministeerium. https://www.mkm.ee/sites/default/files/majandusulevaade_2019.pdf (20.05.2021).
- Alumäe, T., Tilk, O., Asadullah.** (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. – *Tallinn University of Technology*. Lk 1–8.
- Barnow, B. S., Trutko, J., Schede Piatak, J.** (2013). Occupational Labour Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures. Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research. 209 lk.
- Bottleneck Vacancies in Estonia. (veebruar 2017). Ramboll. Mapping and analysing bottleneck vacancies on EU Labour Markets. file:///C:/Users/admin/Downloads/bottleneck-vacancies-in-estonia.pdf (21.04.2021).
- Eesti tööturg täna ja homme. (2018). Tallinn: Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme-2018.pdf> (14.04.2021).
- Emigration and labour shortages: an opportunity for trade unions in new member states?. (jaanuar 2010). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced labour studies (AIAS). University of Amsterdam. https://pure.uva.nl/ws/files/1146940/127772_WP87_Kaminska_Kahancova.pdf (08.04.2021).
- ER0270: Statistilise profiili kuuluvad ettevõtted maakonna ja tegevusala (EMTAK 2008) järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018. (andmed uuendatud 25.01.2021). – *Eesti Statistika andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusuksused__ettevetjad/ER0270/table/tableViewLayout1 (10.05.2021).
- Heinapuu, O.** (14. veebruar 2019). Möödunud aastal töötavate inimeste arv kasvas. – *Rahandusministeerium*. [veebileht] <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/moodunud-aastal-tootavate-inimeste-arv-kasvas> (26.03.2021).

- Kald, A., Suu, J.** (13. Detsember 2018). TOP. Jõgevamaa edukaim ettevõtte on Vaimastvere. – *Äripäev*. Äripäeva infopank. <https://www.aripaev.ee/top/2018/12/13/top-jogevamaa-edukaim-ettevote-on-vaimastveres> (15.04.2021).
- Labour Market Shortages in the European Union. (2015). Brussels: Policy Department A: Economic and Scientific Policy. European Parliament. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU%282015%29542202_EN.pdf (30.03.2021).
- Laherand, M.–L.** (2010). Kvalitatiivne uurimisviis. (2.tr.). Tallinn: OÜ Sulesepp. 384 lk.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., Redmond, P.** (2018). Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. – *Journal of Economic Surveys*. Vol 32, No 4, pp 985–1015.
- Mõisted ja meetodika. 2019. Eesti Statistikaameti andmebaas. [veebileht] http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/081Tervis_ja_tooveime/TT_047_1.htm (05.03.2021).
- Naised tööturul ja poliitikas. (09.03.2020). Tallinn: Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsisiosakond. <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Naised-t%C3%B66turul-ja-poliitikas.pdf> (08.04.2021).
- PA001: Keskmise brutopalk, tööjõukulu, töötatud tunnid ja töötajate arv tegevusalarühma järgi (kvartalid). (andmed uuendatud 03.03.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__palk__aastastatistika/PA001 (25.03.2021).
- PA004: Keskmise brutopalk, tööjõukulu ja töötatud tunnid maakonna järgi (kvartalid). (andmed uuendatud 03.03.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__palk__aastastatistika/PA004 (25.03.2021).
- Paabort, H.** (20 juuni 2019). Noored, kes ei õpi ega tööta sõltuvad Eesti regionaalpoliitikast. – *Ühiskond*. /Marju Himma. ERR Uudised. [veebileht] <https://novaator.err.ee/954100/noored-kes-ei-opi-ega-toota-soltuvad-estti-regionaalpoliitikast> (01.04.2021).
- PAV011: Vabad ja hõivatud ametikohad ning tööjõu liikumine põhitegevusala järgi (kvartalid). (andmed uuendatud 12.03.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__vabad-ametikohad/PAV011 (24.03.2021).
- PAV014: Vabad ja hõivatud ametikohad maakonna järgi (kvartalid). (andmed uuendatud 12.03.2021). – *Eesti Statistika andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__vabad-ametikohad/PAV014 (20.05.2021).

- Piirits M., Anniste K., Masso M., Melesk K., Osila L., Michelson A.** (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikväljavaated. Tallinn: Arenguseire Keskus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6turu_%C3%BClevaade.pdf (20.05.2021).
- RV021: Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1 jaanuar. (andmed uuendatud 18.01.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV021 (10.03.2021).
- Skills mismatch in Europe. (2014). Geneva: International Labour Office. Department of Statistics. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf (02.04.2021).
- Soolõime teemaleht. Tööturg. (2014). Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei. <https://volinik.ee/wp-content/uploads/2020/01/4-TEEMALEHT-T%C3%B6turg.pdf> (20.05.2021)
- Soosaar, O., Urke, K.** (2016). Tööturu ülevaade. 2/2016. Eesti Pank. file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/A7804PGB/ty_2_2016_est_v3.pdf (04.03.2021).
- Statistikaamet. (s.a). Tööturg. [veebileht] <https://www.stat.ee/et/avastatistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg> (04.03.2021).
- The OECD Skills Strategy. (2011). Paris: OECD: Better Policies For Better Lives. <http://www.oecd.org/education/47769132.pdf> (31.03.2021).
- TT0200: Hõivatud ja palgatöötajad tegevusala järgi. (andmed uuendatud 15.02.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT0200 (05.03.2021).
- TT109: 15-74- ning 25-64-aastaste hõiveseisund soo ja haridustaseme järgi. (andmed uuendatud 22.02.2021). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__rahvastiku-haridustase__haridustase-ja-keeleoskus/TT109 (24.03.2021).
- TT218: Hõivatud elukoha ja hõivestaatus järgi. (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT218 (06.03.2021).
- TT221: Hõivatud põhitööl soo, hõivatute rühma ning täis-ja osaaajaga töötamise järgi (1989-2019). (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas*. [veebileht]

- https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT221
(24.03.2021).
- TT240: Tööhõive määr maakonna ja vanuserühma järgi (1989-2019). (andmed uuendatud 14.02.2020).
– *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT240
(11.03.2021).
- TT331: 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi. (andmed uuendatud 14.02.2020).
– *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT331
(04.03.2021).
- TT333: 15-74-aastaste hõiveseisund rahvuse, soo ja vanuserühma järgi. (andmed uuendatud 14.02.2020).
– *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT333
(11.03.2021).
- TT35: Töötuse määr soo ja vanuserühma järgi. (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tootud__aastastatistika/TT35 (11.03.2021).
- TT442: Töötuse määr maakonna järgi (1997-2019). (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tootud__aastastatistika/TT442/table/tableViewLayout1 (13.05.2021).
- TT465: 15-74-aastaste tööjõus osalemise määr. (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht] https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT465 (10.03.2021).
- TT4662: 15-74-aastaste tööjõus osalemise määr ja tööhõive määr. (andmed uuendatud 14.02.2020). – *Eesti Statistika Andmebaas.* [veebileht]
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT4662
(10.03.2021).
- Töö ja oskused 2025. (2016). Tallinn: SA Kutsekoda. Tööjõuvajaduseseire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>
(07.04.2021).
- Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja –stsenaariumid. (2018). Tallinn: Arenguseire Keskus.<https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp->

content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf
(29.03.2021).

Töövõimereform. (11. august 2020). Mis on töövõimereform? Sotsiaalministeerium.
<https://www.sm.ee/sites/default/files/toovoimereform.pdf> (03.03.2021).45

Urke, K., Soosaar, O. (2019). Tööturu ülevaade 2/2019. Eesti Pank.
[file:///C:/Users/admin/Downloads/ty_2_2019_est%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/ty_2_2019_est%20(4).pdf) (10.03.2021).

Vanemaealised tööturul. (2012). Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus
RAKE. Sotsiaalministeerium. [https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaealised-
tooturul-loppraport.pdf](https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaealised-tooturul-loppraport.pdf) (08.04.2021).

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikool.
211 lk.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

I Ettevõtte taust

1. Palun kirjeldage oma ettevõtte ajalugu: millal see asutati, millega see tegeleb?
2. Kui kaua teie olete olnud ettevõttega seotud?
3. Mis on ettevõtte põhilised tegevused ja kõrvaltegevused?
4. Kus asuvad ettevõtte (tootmis või tegevus) üksused? Kas peale Jõgevamaa ka kuskil mujal?
5. Kui palju on teil praegu haritavat maad?
6. Kuidas te hindaksite, et mis on viimastel aastatel toimunud ettevõttega: kas selle tegevusmahud on suurenenud, olnud stabiilselt samad või on tegevusmahud vähenenud?
7. Milline on olnud COVID19 mõju teie tegevusele?

II Ettevõtte töötajad

1. Kui palju on Teil töötajaid?
2. Kuidas on töötajate arv viimasel 5-l aastal muutunud?
3. Kas töötajate arv on aasta lõikes üldjoontes sama või on teil hooajad, kus te kasutate mingitel perioodidel ajutisi hooajatöölisi?
4. Kuidas te hindaksite oma tööjõu vajadust:
 - a. Enne COVID19- kas teil oli tööjõust puudust, tööjõudu piisas ettevõtte tegevusmahtudeks või oli teil tööjõud osaliselt alakoormatud?
 - b. Mis on toimunud teie tööjõu vajadusega viimasel aastal COVID19 ajal- kas see on sama, suurenenud või vähenenud?
5. Mis tüüpi töökohad on teie ettevõttes? Siin on mõeldud, et kui suure osa moodustab tööjõust: näiteks kontoritöötajad, tootmistöölised, põllumajandusettevõtetel farmitöölised, traktoristid, teenindusettevõtetel müügitöötajad jms.
6. Kuidas te kirjeldaksite oma praegust tööjõudu demograafiliste näitajate poolt:
 - a. mis vanusegruppidesse töötajad kuuluvad,
 - b. kui suur on meeste/naiste osakaal?
7. Kas Teie töötajad elavad Jõgevamaal?
8. Mis tüüpi ettevalmistuse või haridusega on teie töötajad?
9. Kas ettevõtte on pakkunud erinevatele ametikohtadele väljaõpet?
10. Kui tihti teil tööjõud ettevõttes vahetub? Kas see erineb ametikohtade lõikes?
11. Mis on üldiselt olnud Teie töötajate töölt lahkumise põhjused?

III Tööjõu värbamine ettevõttes

1. Kuidas Te oma ettevõttesse töötajaid tavaliselt värbate?
2. Kuivõrd on värbamisviisid muutunud aastate lõikes?
3. Kas värbamisviisid on erinenud ametikohtade lõikes?
4. Kui on mainitud hooajatöölisi! Kas hooajatöölise jaoks kasutate sama värbamissüsteemi kui põhitöötajate puhul?
5. Kuivõrd edukalt on erinevad värbamisviisid töötanud?
6. Kas on esinenud mingeid probleeme nende värbamisviiside kasutamisel?
7. Mis piirkonnast on töötajad olnud pärit?

Lisa 1 järg

8. Kuivõrd olete kokku puutunud olukorraga, et te ei leia Jõgevamaalt enda ettevõtte jaoks töötajaid?
9. Kui on tekkinud probleeme teie ettevõttel Jõgevamaalt töötajate leidmisega siis milles võib asi olla? Näiteks, nende oskused, vanus, elukoht, palgasoovid, teiste ettevõtete poolne konkurents samale töäjõule vms.
10. Kas teil on olnud probleeme teatud oskustega töötajate värbamisel? Kui jah, siis milliste?

IV Probleemid ettevõttes seoses töäjõuga

1. Mis tüüpi probleeme on teil esinenud ettevõttes töäjõuga?
2. Kas mingitel ametikohtadel on esinenud eriomaseid probleeme?
3. Mida on ettevõtte ette võtnud nende probleemidega tegelemiseks?

V Hinnangud kohalikule töäjõuturule Jõgevamaal

1. Milline on teie arvamus, et kuivõrd on Jõgevamaa tööturul töäjõupuudus?
2. Mis võiks olla töäjõupuuduse põhjuseks?
3. Mis oskustega töötajatest on teie arvates üldiselt enim puudus?
4. Mida saaks ära teha, et Jõgevamaal vähendada töäjõupuudust?
5. Kui palju teie arvates on Jõgevamaal probleemiks samaaegselt ka tööpuudus? Keda see enim puudutab?
6. Mida saaks tööpuuduse vastu ära teha?

VI Edasised plaanid

1. Millised on teie ettevõtte üldised tuleviku plaanid seoses töäjõuga? Nt. kas töötajate arv suureneb, väheneb, jääb samaks?
2. Juhul kui teil on olnud puudust teatud tüüpi töäjõust, kas selle jaoks on tehtud konkreetseid tegevusplaanid: nt. tehnoloogiaga arendamine, teenuse sisseostmine, uued värbamiskohad või -viisid vms.

Lisa 2. Struktuuripuu

Ettevõtte taust

- Ettevõtte ajalugu
 - Intervjueeritavate seotus ettevõtetega on olnud pikaajaline (A) (B) (C)
 - Intervjueeritud ettevõtete ja asutuse tegutsemisaastad on olnud pikajalised (A) (B) (C)
- Tegevusala
 - Tööstusettevõtte, toiduainete töötlemine (A)
 - Kaubandus- ja teenindus ettevõtte, mille kõrvaltegevusena toitlustus, restorani pidamine, toiduainete tootmine (B)
 - Põllumajandusalane teadus- ja arendustegevus (C)
- Tegevuspiirkond
 - Tegutsetakse ainult Jõgevamaal (A)
 - Tegutsetakse Jõgevamaal ja Ida-Virumaal (B)
 - Tegutsetakse Jõgevamaal, Harjumaal, Raplamaal (C)
- Tegevusmahud
 - Tegevusmahud on suurenenud (A) (C)
 - Haritavat maad on 1200 ha (C)
- COVID mõju
 - Covid19 ei ole meie tegevust mõjutanud (A) (C)

Töötajate ülevaade

- Töötajate arv
 - 44 töötajat (A)
 - 199 töötajat (B)
 - 144 töötajat (C)
- Tööjõuvajaduse muutus (*küsimused, kas hooaegne, 5-l aastal jms alaküsimuste vastused*)
 - Töötajate arv on stabiilne (A)
 - Töötajate arv on suurenenud (B) (C)
 - Hooajatöölised (B) (C)
 - Praktikandid (C)
- COVID19 mõju tööjõuvajadusele
 - Enne Covid19 oli tööjõudu puudu (B)
 - Enne Covid19 tööjõuvajadused ei olnud muutunud (A) (C)
 - Covid19 ajal käive suurenes ja oli vaja asendustöötajaid (B)
 - Covid19 ajal tööjõuvajadused on olnud samad (A) (C)
- Töökohtade tüübid
 - Kontoritöötajad (A) (B) (C)
 - Laboratoorium (A)
 - Koristajad (A)
 - Keemikud (A)
 - Laborandid (A)
 - Perenaine (A)
 - Hooldusmeeskond (A)
 - Elektrik (A)
 - Lukksepad (A)
 - Mehhatroonik (A)
 - Tootmistöölised (A) (B) (C)
 - Operaatorid (A)
 - Kokad (B)
 - Katsetöölised (C)

Lisa 2 järg

- Agronoomid (C)
 - Tehnikud (C)
 - Traktoristid (C)
 - Teenindus töötajad (B)
 - Teadustöötajad (C)
 - Teadurid (C)
 - Vanemteadurid (C)
 - Koristajad (C)
 - Müügitöötajad (A) (C)
- Töötajate sotsiaaldemograafiline profiil
 - Töötajate vanus
 - Keskmise vanuse vahemikus 44-49 (A) (B) (C)
 - Rohkeim töötajaid vanuses 51-60 eluaastat (C)
 - Töötajate sooline jaotus
 - Naiste osakaal suurem (B) (C)
 - Meeste osakaal on suurem (A)
 - Haridustase
 - Põhiharidus (A) (C)
 - Gümnaasium (A) (B) (C)
 - Keskeriharidus (A)
 - Kutsekool (A) (B) (C)
 - Kõrghariduse (A) (B) (C)
 - Teaduskraad PhD (C)
- Tööjõu päritolu (*Jõgevamaa vm*)
 - Töötajad ainult Jõgevamaalt (B)
 - Jõgevamaal (A) (B) (C)
 - Tartumaal (A) (C)
 - Lääne-Virumaal (C)
 - Harjumaal (A) (C)
- Tööjõu voolavus
 - Tööjõud üldiselt vahetub väga harva, pika staaziga töötajad (A) (C)
 - Pika staaziga töötajad on enamasti kontoritöötajad (B)
 - Teenindajad vahetuvad (B)
 - Töölt lahkumise põhjused on (B)
 - Poolte kokkuleppel (A)
 - Töö raskuste tõttu (A)
 - Töötaja lõi oma firma (A)
 - Omal soovil (A)
 - Elukohavahetus (B) (C)
 - Õppima asumine (B)
 - Vanus (B) (C)

Tööjõu värbamine

- Värbamisviisid
 - CV Keskus (A)
 - Töötukassa (A) (B) (C)
 - Erinevad sotsiaalmeedia kanalid (A) (B)
 - Üleriigiline ajaleht (A)
 - Kohalik ajaleht (A) (B)
 - Koduleht (A) (B)
 - Ettevõtte enda töötajate seas (A)

Lisa 2 järg

- Lähiringkonnas, tutvusringkonnas (A)
- Ettevõtte emaettevõttes (A)
- CV Online (C)
- Tudengimess (C)
- Värbamisviisi sõltuvus ametikohast ja hooajalisusest
 - Värbamisviisid ei ole erinenud ametikohtade lõikes (B)
 - Värbamisviisid erinevad ametikohtade lõikes (A) (C)
 - Hooajatöölise värbamisel kasutame samu värbamisviise (B)
 - Hooajatöölisena kasutame praktikante (C)
- Probleemid värbamisel
 - Kui on vaja spetsialiste tuleb rohkem värbamisvariante kasutada (A)
 - Spetsialiste on väga raske leida (A)
 - Ei ole esinenud probleeme (B) (C)
- Tööjõu värbamine Jõgevamaal
 - Tööotsijate päritolu
 - Tööotsijad on pärit Jõgevamaalt (A) (B)
 - Väljastpoolt maakonda, st Tartumaa, Virumaa (A) (C)
 - Sobiva tööjõu värbamise probleem
 - Jah, maakonnast on raske leida spetsialiste/kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid (A) (C)
 - Ei, harva on juhtunud, et ei leiagi Jõgevamaalt endale töötajat (B)
 - Töötajate leidmise probleemiks Jõgevamaal on olnud:
 - Töötaja vanus (A) (B)
 - Oskused (A)
 - Elukoht, liiga kauge töökohast (B)
 - Parem tööjõud on liikunud linnadesse (B)
 - Töötajate ettevõttesisene koolitamine
 - Ettevõtte koolitab töötajaid (A) (B)

Tööjõuga seotud probleemid

- Tööjõuga seotud probleemid
 - Vanemaealised töötajad (A):
 - Pole enam nii kiire (A)
 - Pole enam nii füüsiliselt tugev (A)
 - Arvutikasutamise oskused, puuetundlikud ekraanid tekitavad probleeme (A)
 - Automaatikasüsteemide õppimine raske (A)
 - Vananevale naistöötajale on probleemiks masinate ja seadmete kruvimine, reguleerimine (A)
 - Tehnoloogia kiire areng, kus töötajate oskused ei jõua järgi (A)
 - Ebaprofessionaalsus (B)
 - Lojaalsus (B)
 - Ausus (B)
 - Distsipliin (B)
 - Vanemaealistega probleeme ei ole, nad õpivad kiiresti (B)
 - Nooremaelistel on lohakas suhtumine töösse (B)
 - Probleeme tööjõuga ei ole (C)
- Probleemidega seotud lahendused
 - Palganud vananevale kaadrile juurde noori (A):
 - Tehnikahuvilised noored (A)
 - On nutikad noored (A)
 - Inglise keele oskusega noored (A)

Lisa 2 järg

- Koolitused, väljaõpe (A) (B)
- Arenguveestlused (B)
- Vallandamised (B)

Töajõuturg Jõgevamaal

- Tõajõupuudus
 - Oleneb ametist (A) (B) (C)
 - Lihtsama tõetegijaid ja kontoritõõtjate puudust ei ole (A) (C)
 - Spetsialistide on raske leida (A)
 - Kõrgema kvalifikatsiooniga tõõtjaid Jõgevamaalt on raske leida (C)
 - Vanemaalisi on Jõgevamaal rohkem, kui noori nutikaid inimesi (A)
 - Tõajõupuuduse põhjused Jõgevamaal (B):
 - elanike ümberasumine (B)
 - Elukoha kaugus (B)
 - Tartu lähedus (B)
 - Üldiselt meie ettevõttes tõajõust puudus ei ole, palgatase meie ettevõttes küll probleemiks ei ole (A)
 - Üldiselt puudu tõajõust meie ettevõttes ei ole, me ei näe probleemiks seda, kui tõõtaja käib teisest linnast Jõgevale tõole, rongiliiklus on hea (C)
- Tõajõupuudus ettevõttes
 - Ei (A) (C)
 - Palgatase on sobiv (A)
 - Tõõtjad käivad teisest linnast Jõgevale tõole (C)
- Tõajõu oskused
 - Spetsialiste Jõgevamaalt ei leia (A)
 - Mehhatroonikud (A)
 - Automaatikud (A)
 - Keemikud (A)
 - Keevitusoskusega lukksepad (A)
 - Puudu on kokad (B)
 - Puudu on teenindajad (B)
 - Kõrgema kvalifikatsiooniga tõõtjaid on raske leida (C)
 - Teadurid (C)
- Tõajõupuuduse lahendused
 - Kinnisvaraarendus Jõgevamaal (A)
 - Vabade kruntide puudus (A)
 - Vabade korterite puudus (A)
 - Maale elama asumisel riiklikud toetused noortele peredele (A)
 - Tõajõupuudus on riiklik ja kohaliku omavalitsuse probleem, ettevõtte ei peaks küll hakkama neid lahendama (A)
 - Noorte meelitamine piirkonda (B)
 - Piirkonna elavdamine (B)
- Tõõpuudus
 - Tõõpuudus puudutab rohkem naisi ja mehi 50ndates eluaastates (A)
 - Noortel raske tõõturule siseneda (B)
- Tõõpuuduse lahendused
 - Nn Pehmeid haridusi, sotsiaalteadusi ja neid pole väga vaja, tekib selle valdkonna tõõtjate üleliigsus (A)
 - Haridussüsteemis midagi muuta ja selgitada noortele, et õppida seda eriala, millele on nõudlust tõõandjatel (A)
 - Tõõkohtade atraktiivsemaks muutmine (B)

Lisa 2 järg

- Erinevate hüvede pakkumine (B)
- Motiveerimine (B)

Tööjõuga seotud plaanid

- Tööjõuvajadus tulevikus
 - Tööjõuvajadus jääb samaks (A) (C)
 - Tööjõuvajadus suureneb (B)
- Tegevusplaanid seoses töönõudlusega
 - Tehnoloogia arendamine (A) (B) (C)
 - Iseteeninduskassad (B)
 - Uued seadmed (B)
 - Automatiseerimine (A)
 - Digitaliseerimine (A) (B)
 - E-kaubandus (B)
 - Automaattellimuste juurutamine (B)

Lisa 3. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Liisa Haav,

Sünniaeg 08.03.1986,

1. Annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

Tööjõu puudus Eestis ja selle põhjused Jõgevamaa näitel,

mille juhendaja on Anne Pöder,

1.1 salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2 digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3 veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor _____
(allkiri)

Tartu, _____24.05.2021_____
(kuupäev)

Juhendaja kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele

(juhendaja nimi ja allkiri)

_____24.05.2021_____
(kuupäev)