

Tõajõupuudusel on valdkonniti erinevad põhjused ja lahendused

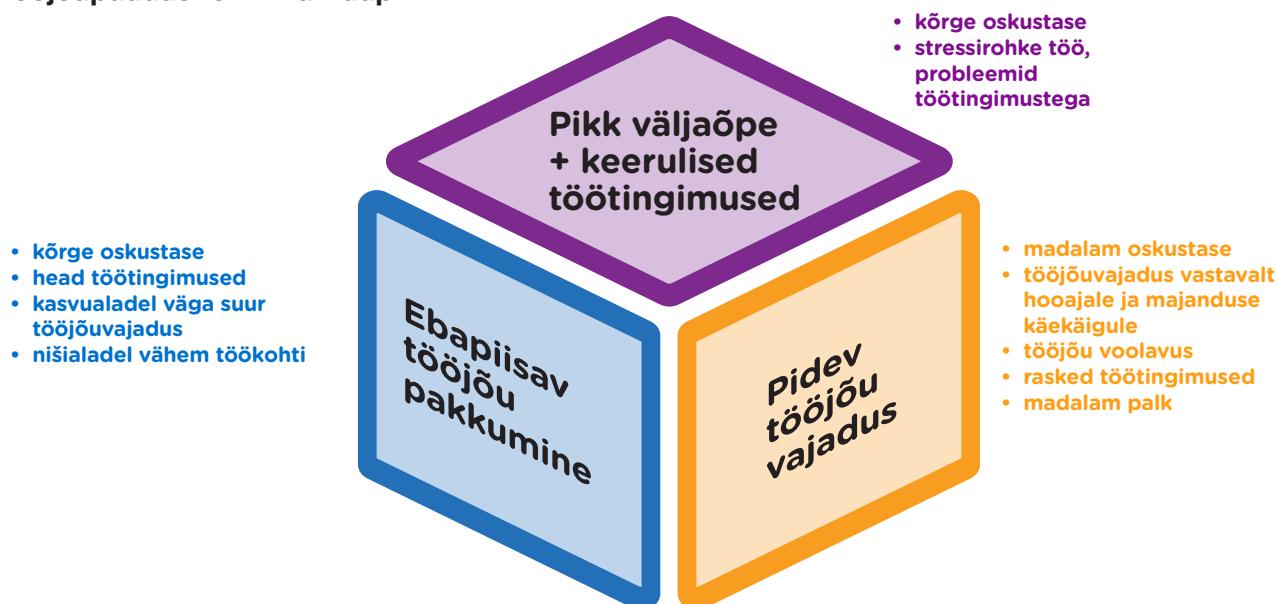
Tõajõupuuduse leevendamiseks on oluline näha selle põhjuseid eri valdkondades ning ehitada leevendusmeetmed neile vastavalt. OSKA üldprognosis on tõajõupuudus jagatud kaheks: ebapiisav tõajõupakkumine ja pidev uue tõajõu vajadus.

Ebapiisavat tõajõupakkumist esineb sageli kiirelt kasvavates valdkondades, kus on heade tõõtingimustega kõrget oskustaset nõudvad ametikohad. Eristada saab kaht alatüüpi:

- **kiired kasvualad** - kiire kasv on tihti seotud tehnoloogilise arengu, automatiseerimise ja digitaliseerimisega. Nt IT-ametialad, andmeanalüütikud, mehhatroonikud ja seadistajad, automaatikud, hoonete tehnosüsteemide spetsialistid, turvatehnikud, (bio)keemiaprotsesside operaatorid.
- **kitsamad kõrge oskustasemega (niši)alad** - paljud insenerierialad jt kitsaste valdkondade tippspetsialistid (nt hüdroloogid), eriarstid, loomaarstid, logopeedid, proviisorid, lennundus- ja merendus kutsealad, kaubanduse kategooriajuhid, ostujuhid.

Ebapiisavat tõajõupakkumist saab **lahendada** koolituse, sh täiendus- ja ümberõppe mahu suurendamise, spetsialistide ja töökohtade parema kokkuvõimise, ebatüüpiliste sihtrühmade rakendamise ja spetsiifiliste oskustega välistõajõu abil. Tulemuse võib anda ka efektiivsem töökorraldus.

Tõajõupuudust on mitut tüüpi



Pidev tõajõupuudus valitseb sagedamini madalama oskustasemega töökohtadel, kus on rohkem hooajatõõd. Nt paljudel põllumajanduse, majutuse-toitlustuse, ehituse ja kaubanduse ametialadel.

- Sageli on sellistel töökohtadel suur tõajõu voolavus, mis tähendab, et tõõandjad tunnetavad tõajõunappust hoolimata sellest, et statistiliselt võib vastava ettevalmistusega tõajõudu olla piisavalt. Põhjuseks on võrdlemisi madal palgatase ning keerulised tõõtingimused, mis väljenduvad graafikupõhises ja füüsiliselt raskes tõõs, vastupidavust nõudvas tõõkeskkonnas ning pikkades tõõpäevades.
- Pideva tõajõupuuduse olukorras ei pruugi koolituse suurendamisest tõajõunappuse leevendamisel abi olla. Tähelepanu keskmes peaks olema töökohtade kvaliteet. Tõõandjad ise peavad võtma suurema vastutuse, et hoida oma tõõtajaid, põõrates tähelepanu nii organisatsioonikultuurile, füüsilise tõõkeskkonna parandamisele kui ka palkadele.



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



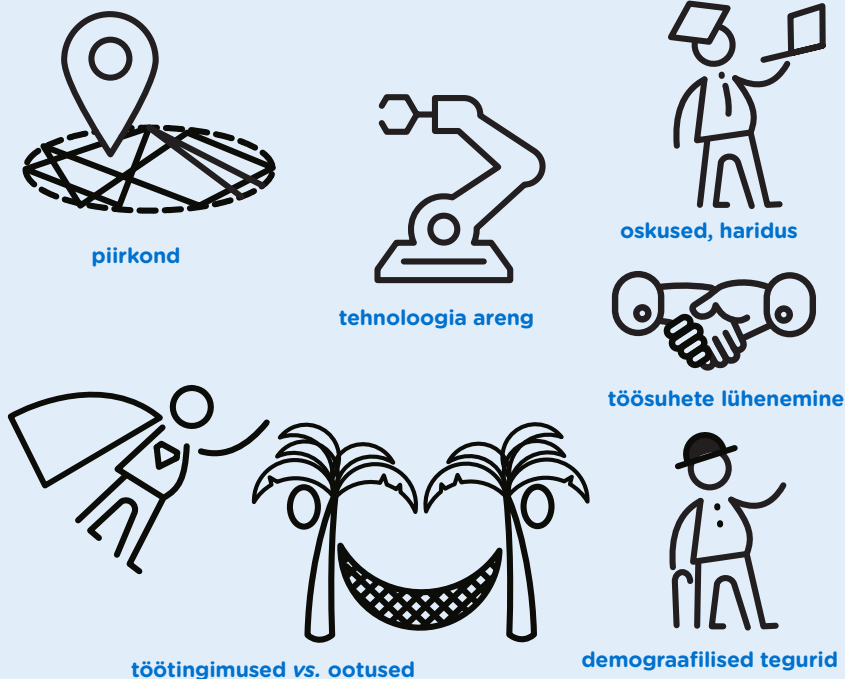
HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



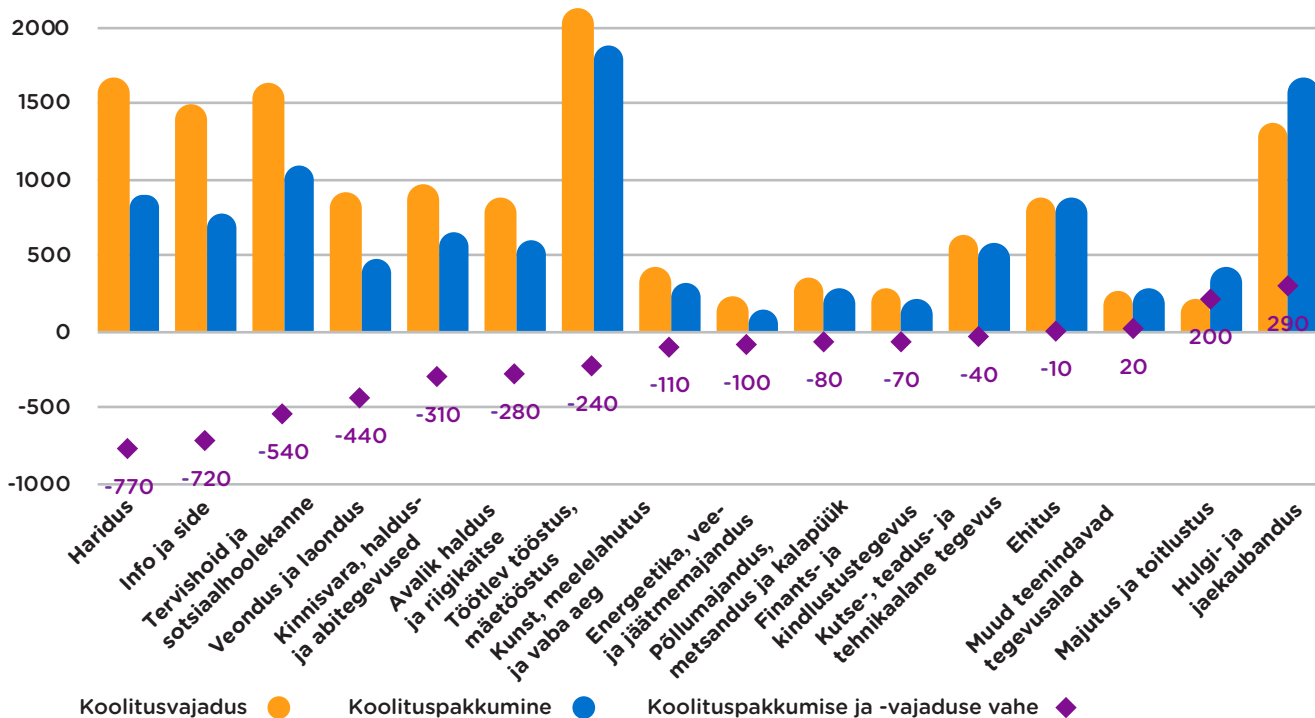
Kahe tööjõunappuse tüübi vahele paigutuvad ametikohad, kus pikk väljaõpe ja kõrge oskustase on ühendatud keeruliste töötingimustega, mistõttu ka siin on tööjõustuudus ning osal ametialadel voolavus suur.

- Näiteks võib tuua õpetajad (eriti tööd alustavad õpetajad, reaal- ja loodusainete õpetajad, kutseõpetajad, eripedagoogid) või vaimse tervise spetsialistid (nt koolipsühholoogid, kliinilised psühholoogid, psühhiaatrid, vaimse tervise õed).
- Nende ametialade puhul on vaja arvuliselt suurendada spetsialistide väljaõpet, kuid ka tegeleda töökorralduse ja töötingimuste kitsaskohtadega: näiteks töökoormus, tugisüsteemid, töötasu.

Tööjõupuuduse võimalikud põhjused



Suurim arvuline puudujääk on õpetaja-, IKT, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande erialade lõpetajatest



Tööjõu voolavus oli koroonaaastatel mitmel tegevusalal kõrge

Tegevusala	Voolavuse % hõivatutest
Majutus ja toitlustus	38%
Kinnisvara, haldus- ja abitegevused	31%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	27%
Muud teenindavad tegevusalad	26%
Ehitus	23%
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	22%
Hulgi- ja jaekaubandus	20%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	20%

Tööjõu voolavus tegevusalalt välja, 2020-2021

21%

pagari ja kondiitri kutseõppe lõpetajatest töötas ka 10 aastat hiljem erialasel tööl; aianduse kutseõppe lõpetajatest vaid 29%, kokaeriala lõpetajatest 34%. Kuigi need on ühed kutseõppe populaarsemad erialad, tunnetavad suuremad tööandjad tööjõupuudust.