

# TÖÖTURG JA SELLE INFOSÜSTEEM ÜLEMINEKUL TURUMAJANDUSELE

Tiiu Paas

Tööturg

Mistahes dünaamiline süsteem vajab üleminekuks ühest seisundist teise siirdeprotsessi. Majandussüsteemi kui dünaamilise süsteemi üleminekul käsumajanduselt turumajandusele on samuti vajalik üleminekuperiood. Selle kestus ja efektiivsus sõltuvad kasutada olevatest ressursidest, mida võib üldistatult jaotada 3 rühma:

1) materiaalsed ressursid (maavarad, maa, kinnisvarad, tooraine);

2) tööjõud;

3) informatsioon, kommunikatsioon.

Tööjõud on üleminekuperioodi keskne ressurss, mis suures osas määrab üleminekuperioodi protsesside kulgemise ning ressursside kasutamise efektiivsuse. Tööjõud saab oma omadusi rakendada tööturu vahendusel. Tööturul saab tööjõud ka oma väärtusele hinnangu, mis avaldub palgana.

Tööturgu võib käsitleda kui teatud omadustega tootmisressursside turgu, mida üldjuhul iseloomustab paljude müüjate olemasolu. Majandusõpetuses eristatakse paljude müüjate turu puhul kolme erinevat turutüüpi [1].

1. **Täieliku konkurentsiga turg.** Tööturul on täielik konkurents, kui peale suure hulga suhteliselt homogeense tööjõu müüjate on turul ka suur hulk töö ostjaid. Kumbki tööturu pool ei saa oluliselt mõjutada tööjõu hinda. Töötajatele makstav palk kujuneb konkurentsi käigus.

2. **Monopsoonne turg.** Turul on vaid üks ostja, kes määrab ka turuhinna. Näiteks on ainsaks tööandjaks riik, mis võib olla väga suletud süsteem ning töötajatel puudub võimalus tööturgu vahetada.

3. **Oligopsoonne turg.** Turul on vähe ostjaid e. tööandjaid ning kõik nad mõjutavad turuhinda. Oluline on omada infot teiste ostjate poolt pakutavate hindade kohta.

Tööturul võib esineda ka olukordi, kus nii tööjõu nõudmist kui pakkumist esindavate isikute arv ei ole kuigi suur. Tööjõu müüjate nimel võib tegutseda ametiühing, tööjõudu ostab vaid

riik või mõni suur firma lokaalsel tööturul. Sellist turgu nimetatakse kahepoolseks monopoliks.

Tööturul tuleb suhteliselt harva ette olukordi, kus tööjõu kui spetsiifilise kauba hind kujuneb vaid nõudmine ja pakkumise vastastikuse tasakaalustamise tulemusena. Selline olukord saab esineda vaid juhtudel, kui puuduvad ametiühingud või nad ei sekku palgapoliitikasse. Samuti ei sekku palgapoliitikasse riik.

Tavaliselt sekkub riik tööturu olukorda miinimumpalga seaduste kehtestamisega. Ametiühing näeb oma eksisteerimise ja tegevuse peaülesannetena töövõtjate kaitset, nende normaalse elatustaseme kindlustamist ning sellest tulenevalt töötajatele kõrgemate palkade nõudmist. Toimuvad ametiühingute ja tööandjate vahelised läbirääkimised ning määratakse turukonkurentsist tulenevad ning riigi ja ametiühingu nõudmisi arvestavad palgatasemed ja töötingimused. Sellisest käsitlusest lähtuvalt on tööturgu defineeritud ka kui turgu, kus määratakse kindlaks palgad ja tööhõive tingimused [2].

Tööturu olukord ja areng on seotud tihedalt riigi üldise arengu, tema majandus- ja sotsiaalpoliitikaga ning demograafilise situatsiooniga. Tööturu arengu suunamiseks on vaja operatiivset ja usaldusväärset infot kõigi komponentide kohta.

### Nõudmine ja pakkumine tööturul

Tööturu kaks olulist komponenti on tööjõu nõudmine ja tööjõu pakkumine.

Tööjõu nõudmine tähendab konkreetsete erialade, kvalifikatsiooni ja oskustega tööjõu nõudlust ehk tööturul pakutavaid töökohti.

Tööjõu pakkumine on teatud hariduse, kvalifikatsiooni, kutse- ja tööoskustega inimeste olemasolu ning nende valmisolek tööd teha.

Tööjõu nõudmises võib eristada jooksvat, taastavat ja majanduse ümberstruktureerimisest tulenevat nõudmist.

Tööjõu jooksev nõudmine on tingitud tööjõu loomulikust liikumisest, nõuete muutumisest teatud töökohtade suhtes, tehnoloogia arenguga kaasnevatest muutustest erialade ja tööde struktuuris, inimeste soovide ja hinnangute muutumisest, töötingimustest konkreetsetes ettevõtetes, perekondlikest põhjustest jne.

Taastav nõudmine tuleneb pensionile läinud, eriala või töökohta vahetanud, koduseks jäänud töötajate, surnute jne. asendamise vajadusest.

Majanduse ümberstruktureerimisest tulenev tööjõu nõudlus on seotud suuremate muudatustega riigi või piirkonna majanduse struktuuris, mõnede ettevõtete tegevuse lõpetamise ja uute loomisega, uute omandivormide tekkega jne.

Tööjõu pakkumises saab eristada kahte poolt: esmane ja taas tööle asumine ning töölt lahkumine.

Tööle asumine võib toimuda pärast kooli lõpetamist, erialast väljaõpet, töökohta või elukoha vahetust, taas tööle asumist pärast ajutist töölt äraolekut (näiteks laste või haigete pere-liikmete hooldamise tõttu) jne.

Töölt lahkumine võib olla tingitud pensionile minekust, töö- või elukoha muutusest, perekondlikest põhjustest, surmast jne.

Tööjõu nõudmist ja pakkumist mõjutavad mitmesugused tegurid. Tööjõu nõudmist tööturul mõjutavate olulisemate teguritena võib nimetada järgmisi:

- kaupade ja teenuste nõudluse muutused.
- palkade ja hindade muutumine.
- organisatsioonilised ümberkorraldused.

Tööjõu pakkumist mõjutavad tegurid:

- demograafilised muutused.
- kutsenõuete muutumine.
- elenikkonna liikuvus.
- väärtushinnangute muutumine.
- muutused hariduse investeerimisel.
- muutused tööjõu väljaõppeprogrammides.
- kutsenõustamine.

Tegurite jaotamine tööjõu nõudmist ja pakkumist mõjutavateks on suuresti tinglik. Nõudmine ja pakkumine on tööturu omavahel tihedalt seotud põhikomponendid. Majanduse struktuuri, majandusmehhanismi, majandus- ja hariduspoliitika jne. ümberkorraldused mõjutavad tööturgu nii tööjõu nõudmise kui pakkumise poole pealt. Oluline on operatiivne info, et neid muutusi analüüsida, tööturu arengut prognoosida ja suunata.

## Tööturu informatsiooni rühmitamine

Tööturu informatsiooni rühmitamisel vastavalt tema põhikomponentidele võib eristada kolme peamist inforühma:

- 1) tööjõu nõudmist kajastav info,
- 2) tööjõu pakkumist kajastav info,
- 3) tööjõu nõudmise ja pakkumise vastastikuseid seoseid ja mõjusid kajastav info (palk, töötuse abirahad, vabade töökohtade ja töötute suhe jne.).

Tööturu info ajalise suunitluse alusel saab eristada tööturu momendiolukorda iseloomustavat infot ehk operatiivinfot ning tööturu prognoose.

### Tööturu operatiivinfo:

- tööhõive suurus, selle sooline ja vanuseline struktuur;
- tööhõive tegevusalade ja erialade järgne struktuur;
- palgad, palga struktuur;
- vabade töökohtade pakkumine, pakkumiste struktuur;
- töötute arv ja struktuur;
- töötuse tase;
- vabade töökohtade ja töötute suhe;
- tööhõivealast teenindamist kajastav info;
- tööjõu ümber- ja täiendõpet kajastav info;
- tööjõu mobiilsus,

### Tööturu prognoosid:

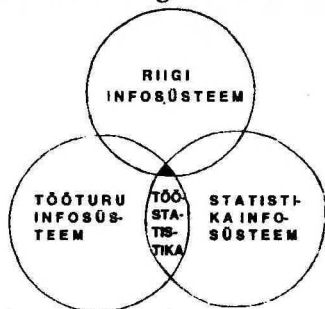
- tööjõu nõudmise lühi- ja pikaajaline prognoos;
- tööjõu pakkumise lühi- ja pikaajaline prognoos;
- tööhõive tendentsid tegevusalade ja erialade kaupa;
- palga muutumise tendentsid;
- tehnika ja tehnoloogia arengust tulenevad uued kutse-nõudmised;
- tööjõu väljaõppe arengusuunad, lühema- ja pikemaajalised väljaõppeprogrammid;
- tööpoliitika arengusuunad;
- tööpuuduse perspektiivid,

## Tööturu infosüsteem

Tööturu infosüsteem on tööturu kahe peamise komponendi – tööjõu nõudmise ja pakkumise aspekte kajastava info kogumise, säilitamise, kontrolli, töötlemise, edastamise, kaitsmise ja kasutamise süsteem, mis võimaldab ellu viia riigi majandus- ja tööpoliitika eesmärged ning on toetuseks nende väljatöötamisel.

Erialakirjanduses on esitatud mitu detailsemat tööturu infosüsteemi definitsiooni. Tööturu infosüsteemi on defineeritud kui süsteemi, mis agregeerib ja dekomponeerib infot töö nõudmist ja pakkumist mõjutavate tegurite kohta ning loob seekaudu info kasutamise paremad võimalused inimressursside rakendamise ja tööturu arengu suunamisel [3]. Tööturu infosüsteem hõlmab detailse ja ulatusliku info tööhõive, selle dünaamika ja faktorite kohta, samuti näitajate ja protsesside kohta, mis avalduvad töötajate ja töö vahelistes suhetes. Tööturu infosüsteemi koosseisu kuuluvad andmed tööhõive, töötuse, tööjõu mobiilsuse, palgade ja nende argengutendentside kohta. Need on oluliseks aluseks tööturu olukorra analüüsimisel, prognoosimisel, tööpoliitika ja selleks vajaliku seadusandluse väljatöötamisel ning tööturu arengu suunamisel [4].

Tööturu infosüsteem on riigi infosüsteemi osa (joonis 1).



Joonis 1. Tööturu infosüsteemi seosed.

Tööturu infosüsteem on vajalik riigi tööpoliitika väljatöötamiseks, elluviimise suunamiseks ja kontrollimiseks. Tööturu infosüsteemi ja statistika ühisosaks on tööstatistika.

### Tööturu infosüsteemi osad

Tööturu infosüsteemi koosseisus võib eristada järgmisi osi: infovara, riistvara, mudelvara, tarkvara, orgvara ja õigusvara. Eesti Statistikasüsteemi arengukontseptsioonis on neid osi mõnevõrra teises struktureeringus käsitletud infosüsteemi tasemetena [5].

Infovara keskne osa on andmebaas. Infosüsteemi kuuluvad andmebaasid peavad tuginema samale andmebaasimudelile, mis võimaldab nende integreerimise ning võimalikult unifitseeritud tarkvara kasutamise. See on eriti oluline suure hulga kasutajate puhul, mis on omane ka tööturu infosüsteemile.

Riistvara koosseisu kuuluvad arvutid, arvutivõrgud, sidevõrgud, andmete sisend- ja väljundseadmed, trükkimis- ja paljundamisvahendid.

Mudelvara on meetodite ja mudelite kompleks, mida kasutatakse tööturu info töötlemisel, tööturu olukorra analüüsimisel ja prognoosimisel, tema näitajate arengutendentside määramisel, võimalike arenguvariantide hindamisel. Mudelvara on tarkvara loomise ja kasutuse aluseks.

Orgvara alla kuuluvad infosüsteemi loomise, andmete kogumise, töötlemise, kontrollimise, säilitamise ja kasutamise seonduvate organisatsiooniliste küsimuste lahendamine, töötajate kohustuste ja andmekasutuse õiguste määramine, väljaõpe jne.

Õigusvara koosseisu kuuluvad seadused, määrused, korraldused, mitmesugused kokkulepped jne., mis reguleerivad õiguslikult info kasutamise ja töötlemisega seonduvaid probleeme. Õigusvara ülesandeks on tagada seadusandlikult info kaitse, selle töötlemisel kasutatud tarkvara legaalsus ja vajadusel ka originaalsus.

Tööturu infosüsteemi sisu võib üldistatult grupeerida nelja rühma.

1. Tööturгу iseloomustavad peamised näitajad (tööjõud, tööhõive, töötus, töötuse tase jt.), mis on tööturu olukorra rahvusvaheliselt võrdleva hindamise ja analüüsi ning tööpoliitika väljatöötamise ja elluviimise aluseks. Siia alla kuuluvad ka andmete kogumise ja töötlemise meetodid ja võtted.

2. Detailne informatsioon tööjõu struktuuri kohta tegevusalade ja erialade kaupa. Tööhõive maatriksid. Erialadele ja ametikohtadele esitatavad kutsenõuded, nende arengutendentsid. See info on vajalik eelkõige õppeprogrammide väljatöötamiseks ning riigi hariduspoliitika suunamiseks.

3. Informatsioon tööjõu nõudmise ja pakkumise kohta. See on oluline töötajatele, kes tahavad vahetada töökohta, asuda tööle pärast kooli lõpetamist, erialast väljaõpet või pikemat töölt äraolekut, ning töökoha kaotanutele. Info on vajalik ka tööandjatele, kellel on võimalik pakkumiste alusel valida neile sobivaid töötajaid.

4. Üldine demograafiline, poliitiline, majanduslik ja turuinfo, mis seondub vahetult tööturu probleemidega ning on vajalik tööturuga seonduvate mõistete ja näitajate käsitlemisel, nende taseme hindamisel ja võrdlemisel ning tööturu arengusuundade määramisel.

## Tööturu infosüsteemi funktsioonid

Tööturu infosüsteemil on täita kolm olulist teenindusfunktsiooni.

1. **Individuaalne teenindamine** toimub põhiliselt mitmesuguste tööhõivekeskuste kaudu, kust on võimalik saada tööhõivealast infot ning vajadusel ka kutsenõustamist. Individuaalset tööhõivealast teenindamist vajavad nii töövõtjad kui ka tööandjad.

2. **Administratiivne teenindamine.** Riigiorganid, valitsusasutused, ettevõtted ja organisatsioonid vajavad infot tööpoliitika väljatöötamiseks, elluviimise suunamiseks ja kontrollimiseks, ettevõtete tegevuse planeerimiseks, uute arengusuundade määramiseks ja hindamiseks.

3. **Ühiskonna (avalikkuse) teenindamine.** Tööturu infosüsteem annab suunavat infot hariduspoliitika väljatöötamiseks ja elluviimiseks, õppeprogrammide koostamiseks, tööjõu ümber- ja täiendõppe korraldamiseks, tervishoiu, sotsiaalteeninduse, puhkuse- ja turismiteenuste arengu kavandamiseks jne.

Tulenevalt tööturu infosüsteemi peamistest funktsioonidest võib välja tuua olulisemad ülesanded ja probleemid, mille lahendamisel on vajalik tööturu infosüsteemi vahendusel saadav infoalane toetus.

1. Riigi ja tema üksikute piirkondade tööpoliitika väljatöötamine, elluviimine ja poliitika elluviimise meetmete efektiivsuse kontroll.

2. Riigi kui terviku ning tööturu eri piirkondade tööhõive analüüsimine ja prognoosimine.

3. Hariduspoliitika väljatöötamine, tööjõu välja- ja ümberõppe korraldamine, õppeprogrammide koostamine ja täiustamine.

4. Tööotsijate ja töö pakkujate informatsiooniline teenindamine.

5. Kutsenõustamine inimeste tööle ja õppima suunamisel.

6. Rahvusvaheliseks suhtlemiseks vajaliku tööturu-alase info tagamine.

7. Töövõtjate ja tööandjate vahelised palgaläbirääkimised.

## Tööturu infosüsteemi kasutamine

Tööturu infosüsteemi funktsioonidest ja infosüsteemi toetusel lahendatavate probleemide rohkusest ning mitmekülgisusest tulenevalt on infosüsteemil ulatuslik kasutajate ring. Kokkuvõtlik ülevaade tööturu infosüsteemi olulisematest kasutajatest ja võimalikest kasutusvaldkondadest on esitatud tabelis 1.

Tabel 1

### Tööturu infosüsteemi kasutajad ja kasutusvaldkonnad

Kasutaja	Kasutusvaldkond
Tööandjad	Sobivate töötajate leidmine ja tööle võtmine. Palkade määramine ja palgakokkuleppe sõlmimine. Tootmise ümberpaigutamise kavandamine ja korraldamine. Äritegevuse kavandamine. Investeeringute planeerimine
Tööjõud ja majanduslikult mitteaktiivsed inimesed	Sobiva töö leidmine. Kutseoskuste täiustamine. Ümberõpe. Elukoha muutmise kavandamine. Palgakokkulepete sõlmimine.
Riigi- ja valitsusasutused	Tööpoliitika väljatöötamine ja elluviimine. Majanduse arengusuundade ja struktuurimuutuste prognoosimine. Majanduspoliitika väljatöötamine ja elluviimine. Hariduspoliitika väljatöötamine ja elluviimine.
Haridusasutused, tööjõu väljaõppe ja ümberõppega tegelevad asutused	Õppeplaanide ja -programmide väljatöötamine ja korrigeerimine. Uute erialade ja erialade kombinatsioonide tekke kavandamine ja suunamine. Kutse-nõustamine.
Ametiühingud	Palgaläbirääkimised. Töökokkuleppe sõlmimine. Tööjõu taasootmist suunavad kokkulepped

## Kokkuvõte

Tööturu infosüsteem on osa riigi infosüsteemist, mis on vajalik majandus- ja tööpoliitika väljatöötamisel, elluviimise suunamisel ja kontrollimisel, tööturu olukorra pideval jälgimisel ning selle kohta rahvusvaheliselt võrreldava info tootmisel.

Tööturu infosüsteemi koosseisu kuuluvad:

- 1) tööandjate perioodiline statistiline aruandlus,
- 2) elanikkonna tööhõivealased valikuuringud,
- 3) rahvusvaheliselt võrreldavad tööturu näitajad, näitajate süsteemid, põhimõisted ja klassifikatsioonisüsteemid,
- 4) tööturu prognoosid.

Turumajandusele ülemineku perioodi infosüsteemi loomisel tuleb lahendada järgmised olulised ülesanded.

1. Tuleb kasutusele võtta rahvusvaheliselt kasutatavad ja võrreldavad tööturunäitajad: tööjõud, majanduslikult aktiivne ja mitteaktiivne elanikkond, töötus, töötuse tase jt. Põhimõistete määratlemisel ja näitajate arvutamisel lähtuda Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) nõuetest.

2. On vaja käivitada valikuuringid tööhõive, palga, tööpuuduse jne. selgitamiseks, välja töötada reeglistik ja matemaatiline aparatuur valikuuringuste tulemuste laiendamiseks üldkogumile.

3. Tööturгу iseloomustava info kogumine peab tuginema tagasisidele. Operatiivsete ja usaldusväärsete andmete saamist töövõtjatelt ja tööandajatelt ei saa üles ehitada ainult seadusandlikult fikseeritud andmete andmise kohustusele. Vajalik on usalduslik koostöö ja vastastikune huvitatus.

4. Ei ole vaja kopeerida arenenud ja rikaste riikide statistikat ja infosüsteeme. Need on sageli ebaotstarbekad ja liialt kulukad. Rahvusvahelistele nõuetele tuginedes tuleb luua Eesti spetsiifikat ja mujal tehtud vigu arvestav oma infosüsteem.

5. Tööturu infosüsteemi loomisel tuleb lähtuda riigi infopoliitikast, olemasolevast ja perspektiivsest infotehnoloogiast ning planeerida selles valdkonnas oluline arengureserv.

## KIRJANDUS

1. **Freeman, M.A.** Mikroökoonoomika baasteooria: Loengumapp nr. 3-4. I osa. Tallinn, 1990 (EMI).
2. **Arrak, A. jt.** Turumajandus: *Economics'i* alused (mikrotasand). Tartu, 1991.
3. **Pinola, K.** Definition of LMI developed for the use of the Labour Market – Information Committee of the Governor's Job Training Council. St. Paul, Minnesota Research and Statistical Services. Department of Economic Security. June 1983.
4. Proceedings of a conference on Labour Market Information System: Information needs, sources and methods of delivery. Berkely, California: University of California, Dept. of Industrial Engineering, Nov. 1970.
5. **Veetõusme, R.** Statistikasüsteem ja andmetöötlus // Arvutustehnika ja Andmetöötlus. 1991. Nr. 5.
6. **Cottepanda, M.** Labour Market Information System. Minnesota. Dept. of Economic Security, 1983.

## LABOUR MARKET AND ITS INFOSYSTEM IN TRANSITION TO MARKET ECONOMY

Tiiu Paas

### S u m m a r y

Workforce is a key element in a transition to market economy, for it can significantly determine the course of the processes in the transition and the efficiency of the application of resources.

The situation and standard of development of the labour market is closely associated with the development of the society at large, including its economic and social policies and the demographic situation in the country. For fostering the development of the labour market, access to first-hand and reliable information will prove necessary, keeping in mind all the different components of the labour market.

Some issues concerning labour market and the founding of its infosystems in the transitional period have been discussed in the following sections of the paper:

1. Basic characteristics of the labour market during a transition.

2. Supply and demand at the labour market.
3. Grouping the information concerning labour market.
4. Discussion on the very concept of the labour market information system.
5. Components of the infosystem.
6. Functions of the infosystem.
7. Possible ways of application of the infosystem.
8. Some proposals for founding the labour market infosystem.

## **РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕГО ИНФОСИСТЕМА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА РЫНОЧНУЮ ЭКОНОМИКУ**

**Тийу Паас**

**Резюме**

Рабочая сила является центральным ресурсом при переходе на рыночную экономику, которым во многом определяется длительность переходного периода и эффективность использования ресурсов.

Состояние и развитие рынка рабочей силы тесно связано с общим уровнем развития республики, ее экономической и социальной политикой и демографической ситуацией. Для управления развитием рынка рабочей силы необходима качественная и оперативная информация о всех ее компонентах, а также инфосистема, создающая такую информацию.

Проблемы рынка рабочей силы и ее инфосистемы при переходе на рыночную экономику освещены в статье в следующем разрезе:

1. Рынок рабочей силы переходного периода.
2. Спрос и предложение на рынке рабочей силы.
3. Классификация информации рынка рабочей силы.
4. Инфосистема рынка рабочей силы.
5. Разделы инфосистемы рынка рабочей силы.
6. Функции инфосистемы рынка рабочей силы.
7. Использование инфосистемы рынка рабочей силы.
8. Предложения для создания инфосистемы рынка рабочей силы.