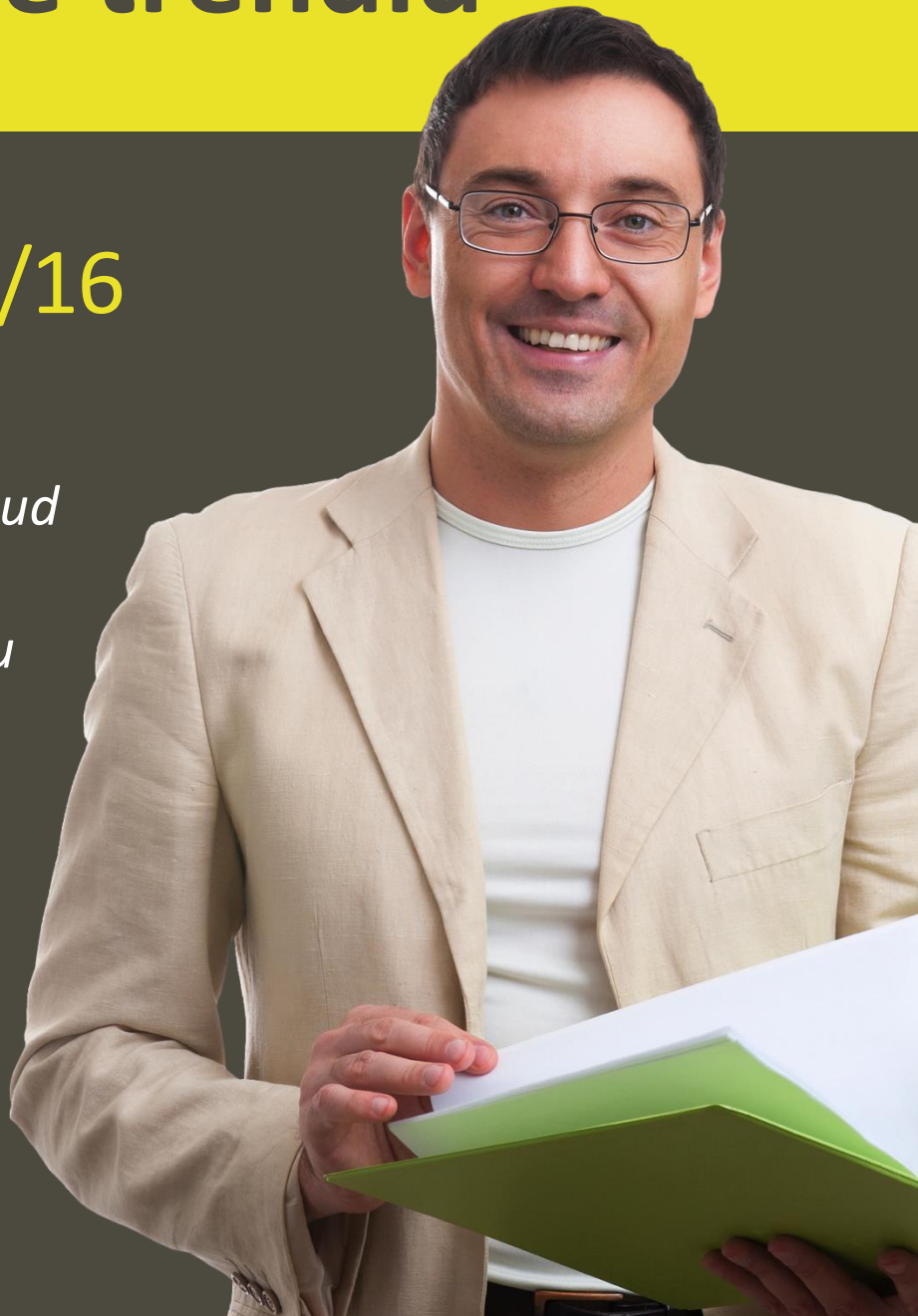


Tööturu ja tasustamise trendid

Sügis-Talv 2015/16

*Novembris 2015 läbiviidud
tööandjate ja töötajate
tööturu- ja palgauuringu
tulemuste kokkuvõte*



Auhinnad on välja pannud



Uuringu partnerid



Tööturu ja tasustamise trendid Sügis-Talv 2015/16

Väljaanne põhineb novembris 2015 Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt läbiviidud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

Palgainfo Agentuur küsitleb tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel.

Novembris 2015 korraldatud uuringus osales **306 tööandjat ja 13 270 töötajat**.

Uuringu metoodikat vaata raporti lõpust Palgainfo Agentuuri uuringud

Kõigile küsitluses osalenud tööandjatele ja töötajatele on väljaanne kättesaadav tasuta.

Koostaja: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,
www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 56885066.

Kaane kujundus: Tunnel Agentuur OÜ

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 17.12.2015, väljaanne avaldati 19.01.2016.

Kokkuvõte

- Eesti tänast tööturгу iseloomustab tööealise elanikkonna, aga ka kogu rahvastiku, vähenemine ja vananemine madala iibe ja väljarände tõttu, mis eelmisel aastal küll pidurdus. **Tööandjate jaoks** tähendavad sellised tööturutrendid, et tööturult lahkujatele tuleb leida asendus järjest väiksema hulga inimeste seast, kel on teistsugused ootused ja sageli kõrgem haridus. **Töötajate jaoks** tähendavad sellised tööturutrendid läbivõimistamise positsiooni paranemist juhul, kui on pakkuda tööturul vajalikke teadmisi, oskusi ja kogemust.
- **Kolmandik tööandjatest kurdab sobivate tööle kandideerijate puuduse üle**, mille peamiseks põhjuseks peetakse üldist tööturu olukorda, aga ka vajaliku töökogemuse, eelduste ja õpivõimega, sobivate isikuomaduste ja erialase ettevalmistusega inimeste puudust tööturul. Organisatsiooni madalat palgataset hindasid oluliseks takistuseks sobivate töötajate leidmisel pisut üle pooled vastanud tööandjatest.
- **Suurem osa töötajatest leiab, et neile huvipakkuvaid töökuulutusi või –pakkumisi on vähe** ning nendest vähestest pakkumistest paljud ei sobi, kuna palk ei vasta ootustele või töö asukoht on ebasobivas kohas. Nõutele mitte-vastava võõrkeelte oskuse tõttu on jätnud kandideerimata üle kolmandiku töötajatest ja töötajatest, sama paljud ei ole sageli kandideerinud, kuna kandideerimise protsess tundub liialt keeruline või aeganõudev.
- **Tööandjate hinnangul on töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud.** Üle poolte tööandjatest märkis, et keerulisemaks on muutunud tõmbekeskustest eemal asuvasse piirkonnadesse ja vahetustega graafiku järgselt töötada soovijate inimeste leidmine. Töötajate puuduse leevendamiseks panustavad tööandjad olemasolevate töötajate lojaalsuse tõstmisele ja voolavuse vähendamisele, samuti on organisatsioonides töötajate vahel tööd ümberkorraldatud ja palka tõstetud.
- **Kaugematest piirkondadest töötajate leidmiseks tuleb pakkuda kõrgemat palka.** Töötajad on valmis kulutama tööle minekule rohkem aega (keskmiselt kuni 40 minutit), kui tööandja hüvitab töö käimise rahalise kulu, töötasu on suurem ja tööle mineku aeg arvestatakse töötajasse. Seega on töötajate jaoks oluline see, et kaugemal tööl käimisega ei kaasneks lisakulusid rahaliselt ega ajaliselt ning oleks võimalik oma tulusid suurendada. Töö pärast on valmis **elukohta vahetama** ligi pooled töötajatest, kui töötasu on suurem. Üle kolmandiku on valmis vahetama elukohta, kui töö sisu on huvitavam ja tööalase arengu võimalused on paremad. Lisaks on paljude jaoks oluline, et elukohta vahetusega ei peaks loobuma oma kinnisvarast.
- Võrreldes 2014. a. sügisega on kasvanud oma töötasuga rahulolevate ja toimetulevate **töötajate osatähtsus**. Kui 2014. a. sügisel tuli oma töötasuga kehvasti toime 41%, siis aasta hiljem oli kehvasti toime tulnud töötajaid vähem – 33%. Kuigi ligi pooled töötajad ei ole rahul oma töötasuga ja tööandja poolt pakutud soodustustega, ei kavatse nad siiski töökohta vahetada. Töökohta vahetavad suurema tõenäosusega need, kes on rahulolematud töö sisuga.
- **73% töötajatest tundis end mõned korrad nädalas või sagedamini väsinuna**, pea viiendik (18,5%) töötajatest ei ole igapäevaselt hea enesetunne. Väsimus on omakorda seotud keskendumise probleemide ja eksimisega – töötajad, kes tegid sagedamini vigu ja ei suutnud keskenduda, tundsid end sagedamini väsinuna.
- Ligi kolmandik (29%) tavapärase töötaja korraldusega töötajatest töötas oktoobris 2015 ka mittetavapärasel ajal, mis näitab **töötajate kasutamise mitteformaalset paindlikkust**. Pooled töötajad töötasid õhtuti, öösiti või nädalavahetustel kuni 12 tundi, ülejäänud rohkem. Suurem osa töötajatest sooviks töötada tavapärase täistööajaga, aga **keskmiselt 36 tundi nädalas** (normtööaeg on 40 tundi).
- Kahele kolmandikule töötajaskonnast on iseseisvus töötaja korraldamisel oluline, üle kolmandikule (38%) on see väga oluline. Samas ei soovi töötajad määratlemata tööaega, vaid pigem **suuremat iseseisvust oma tööaja korraldamisel**.

- Agentuuri tööturu ja palgauuringus osalenud **10 574 töötaja** keskmine netotöötasu ehk tasu, mis töötajad kätte said, oli **902 eurot**. Mediaan netotöötasu, ehk piir, millest pooled töötajad teenisid vähem ja pooled rohkem, oli **800 eurot** kuus töötamisel täistööajaga. Aasta tagasi oktoobris oli töötajate keskmine netotöötasu 830 eurot, mediaan 720 eurot. Keskmise netotöötasu **kasv oli 8,7%**, mediaani kasv 11,1%.
- Sügisel 2015 uuringus osalenud töötajate ja tööotsijate **keskmine palgaootus oli 1344 eurot**, mis on isegi mõne võrra väiksem kui aasta tagasi, mil see oli 1378 eurot. Palgaootuse mediaan püsis aga stabiilsena võrreldes eelmise aastaga, mil see oli samuti **1200 eurot kätte**. Tagasihoidlikumaks on muutunud kõrgemad palgaootused ehk 90% piir, kust veel 10% palgaootustest on kõrgemad – aasta tagasi oli see 2200 eurot, oktoobris 2015. a . 2000 eurot.
- Töötajate osatähtsus, kelle netotöötasu oli aasta jooksul (november 2014 – oktoober 2015) tõusnud, on uuringust uuringusse kasvanud. Kui 2014. a. sügisel oli neid, kelle netotöötasu oli aasta jooksul tõusnud, 40% ja kaks aastat tagasi 38%, siis 2015. a. sügisel kogutud andmete põhjal oli **netotöötasu kasvanud 42%-l vastanutest**. Keskmine töötajate poolt märgitud aasta jooksul toimunud netopalka muutus jäi **50-200 piiresse** ehk 6-16% ringi, muutuse mediaan oli **100 eurot**.
- **Töötasu muutust prognoosis endale 27% vastajatest**. Suurem osa nendest prognoosis töötasu kasvu, vähesed ka langust. Ligi kolmandik töötajatest ei osanud töötasu muutust prognoosida ja pea pooled arvasid, et nende töötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu. Töötajate poolt prognoositud keskmine töötasu kasv järgmisel kuuel kuul oli **47-166 eurot ehk 5,5%-18%**.
- **Kaks kolmandikku** tööandjate veebiküsitluses osalenud **organisatsioonidest oli põhipalkasid viimasel kuuel kuul** (mai – oktoober 2015) **muutnud või kavandas seda teha järgmisel kuuel kuul** (november 2015 – aprill 2016). Organisatsioonides, kus viimasel kuuel kuul oli põhipalkasid muudetud, jäi muutus 4-10% ringi, **keskmine muutus oli 7% ja mediaan 5%**. Põhipalkade kavandatud muutuseks järgmisel kuuel kuul prognoosisid pooled organisatsioonide esindajad 4-7%, keskmine prognoositud muutus oli 6% ja mediaan 5%.
- **Soodustustest** on töötajate jaoks olulisemad **erialase arenguga** seotud võimalused, mida paljud tööandjad ka pakuvad. Erinevused ootuste ja pakutava vahel on suuremad **tervisega** seotud soodustuste osas, kus suur osa töötajatest peab neid oluliseks, kui vähesed tööandjad pakuvad. Kõik soodustused suurendavad mingil määral rahulolevate töötajate hulka ning parandavad hinnanguid tööandja mainele, kuid seda tingimusel, et töötaja kasutab soodustust.
- Kahele kolmandikule uuringus osalenud tööandjatest on **hea palgamaksja maine** kujundamine tööandja maine kujundamise oluline osa. Selle kujundamiseks jälgitakse palgaturgu ja püütakse maksta palka, millega on võimalik majanduslikult toime tulla. Väärtuslike töötajate ligimeelitamisel ja hoidmisel ollakse valmis tegema ka erandeid töötasude hierarhias, kuigi suuremale osale tööandjatest on organisatsiooni sisene õiglus tasustamisel oluline.

Palgainfo Agentuuri uuringud

Uuringute läbiviimise ajalugu ja põhimõtted

Palgainfo Agentuur tegutseb alates 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringu agentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui töötajatele. Uuringutegevust alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga piloteeriti esimest korda tööandjate palgauuringut. Käesolev uuring on järjekorras kümnes.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitletakse tööandjaid ja töötajaid sarnase meetodikaga, mis annab võrdlusmaterjali pakutavate töötasude ja töötasude ootuste, samuti infot tööturukäitumise, arvamuste ja hoiakute osas.

Uuringuid viiakse läbi kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. **Lisaks töötasude tasemele uuritakse ka töötasude muutusi ja muutuste põhjuseid ning töötasu komponente.**

Tööde süstematiseerimiseks kasutab Agentuur sarnaselt statistikaametitega ILO poolt soovitatud rahvusvahelist ametite klassifikaatorit (ISCO), mida on vastavalt osalejate tagasisidele täiendatud. Uuringus on esindatud üle 400 ametinimetuse. Ametid on jagatud tasemete järgi ametirühmadeks, nt juhid, tippspetsialistid jne, ning sisu järgi töövaldkondadeks, nt ehitus ja elektritööd, ost, müük ja turundus vms.

Igas uuringus on lisaks töötasudele **fookus mõnel tööga seotud teemal**, näiteks paindlikul töökorraldusel, tööandja mainel, soodustustel, värbamispraktikatel vms. Kuna Agentuuri uuringutes osaleb tavaliselt üle 10 000 töötaja, siis on võimaldavad andmed analüüsida vastuseid ameti, ametirühma ja töövaldkonna põhiselt ning kasutades lisaks vastaja taustaandmeid nagu sugu, vanus, haridus jms. Tööandjate tööturu ja veebiküsitluses osaleb tavapäraselt üle 300 organisatsiooni esindaja.

Kolme viimase uuringu fookuses olnud teemad

Sügis 2015 TÖÖANDJAD	Sügis 2015 TÖÖTAJAD
Muutused tööjõuvajaduses ja töötajate arvus, aktiivsus tööturul	Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada
Sobivate kandidaatide ebapiisavuse põhjused	Huvipakkuvatele töökuulutustele mitte-reageerimine
Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks	Töötajate mobiilsus ja kaugemal tööl käimise tingimused
Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud	Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud
	Tööaja ja töökoha korraldus, tegelik ja eelistused
Hinnangud töötingimuste töötajate ootustele vastavusele ja töötajate motivatsioonile ning heaolule	Rahulolu töötingimuste ja töötasuga, majanduslik toimetulek
	Motivatsioon, heaolu ja häirivad olukorrad töö juures, vooseisundi kogemine
Töötasu osad	Töötasu osad
Soodustused	Soodustused
Tasustamise põhimõtted	
Palgainfo kasutamine	

Kevad 2015 TÖÖANDJAD	Kevad 2015 TÖÖTAJAD
Muutused tööjõuvajaduses ja töötajate arvus	Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada
Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks	Sobivad tööpakkumised ja töövormid
	Tõmbe- ja tõuketegurid töökohta valikul
Tööandja maine komponendid, tegevused tööandja maine parandamiseks	Tööandja maine komponendid
Motivatsioon ja töökorraldus, haaratus	Motivatsioon ja töökorraldus, haaratus
	Ootused ja hinnang vahetule juhile

Sügis 2014 TÖÖANDJAD	Sügis 2014 TÖÖTAJAD
Hinnang värbamisolukorra muutustele ja reageerimine sellele	Aktiivsus tööturul
Töötajate värbamise praktikad ja kogemused, proovitöö kasutamine	Tööle kandideerimise praktikad
Kandidaatide eelistamine	Töökuulutustele mittereageerimise ja tööpakkumistest loobumise põhjused
Töötajate leidmine välisriikidest ja peamised takistused	
Juhtimispraktikad ja töökorraldus	Motivatsioon ja töösse suhtumine
Töötasustamise süsteemi eesmärgid ja hinnang süsteemile	Rahulolu töötasuga ja majanduslik toimetulek
	Rahulolu tööga ja häirivad olukorrad

Uuringu läbiviimine

Tööandjate kaasamine uuringusse toimub Palgainfo Agentuuri kontaktandmebaasi kaudu, mis sisaldab üle 7000 organisatsiooni kontaktandmeid. Tööandjaid kaasatakse uuringusse e-kirja ja telefoni teel.

Töötajate ja tööotsijate küsitluse kaasamine toimub peamiselt CV Keskuse ja Agentuuri kontaktandmebaaside kaudu e-kirja teel. Lisaks aitasid küsimustikku levitada GoWorkaBit, Haridustöötajate Liit, Üliõpilaskondade Liit ja Ametiühingute Kesklit.

Nii töövõtjaid kui töötajaid motiveeriti uuringus osalema auhindadega ja võimalusega registreeruda Palgainfo Agentuuri veebilehe kasutajaks ning vaadata töötasude andmeid ametirühmade lõikes online andmebaasist.

Tööturu- ja palgauuringu küsitlus viidi läbi veebipõhiselt. Veebiküsitluse vastamine oli nii tööandjate kui töötajate puhul anonüümne.

Tööandjad esitasid töötasu andmed eraldi ankeedina ja mitte-anonüümselt. Andmete esitajate andmete kaitse eesmärgil osalejate nimekirja Agentuur ei avalda, vajadusel kommenteerib osalejate tausta, kuid selliselt, et vastajad tuvastatavad ei oleks.

Küsimustikule sai vastata eesti ja vene keeles.

Küsimustikule vastamine toimus novembris 2015.

Pärast andmekogumise lõppemist kontrolliti laekunud töötasude infot. Tööandjate uuringus sisestusvea kahtluse korral helistati vastajatele üle ja vajadusel tehti parandused. Töövõtjate uuringu andmestikust

äärmuslikud vastused eemaldati, osalise tööajaga töötajate töötasud arvatati ringi täistööajale. Laekunud andmete lõikes viidi läbi statistiline analüüs.

Agentuur võimaldab kõigile töötasude andmete esitajatele juurdepääsu töötasude *online* andmebaasile ametirühmade lõikes, kus saab teha päringuid vastajate taustaandmete järgi ning vaadata töötasude vahemikke, keskmisi ja mediaane.

Töötasude analüüs ametite (ISCO 4-kohaline kood) lõikes on tasuline ja töötasude andmete esitajatele soodushinnaga.

Lisainfo:

Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,
www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 56885066.