

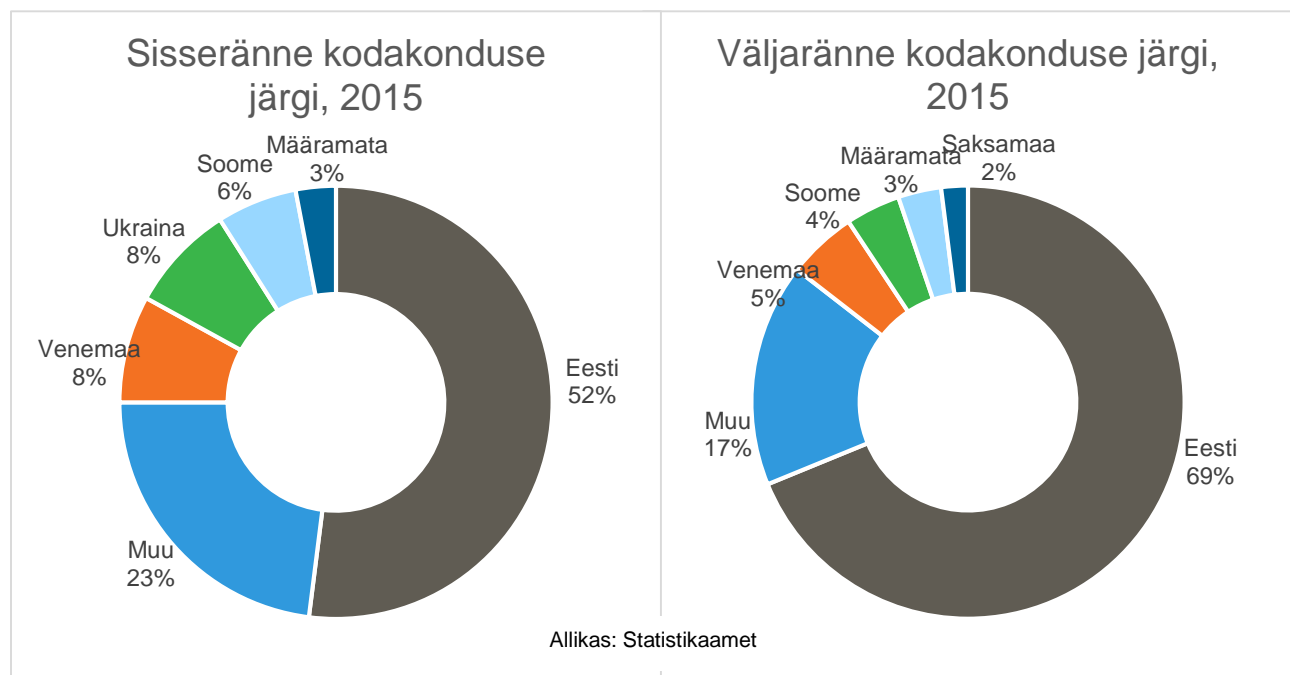
Palgablogi: Eesti tööturu väljakutsed

Autor: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht

2. veebruar 2016

Artikkel on kirjutatud Personali Praktiku tellimusel ja annab ülevaate Palgainfo Agentuuri Tööturu- ja palgauuringu Sügis-Talv 2015 peamistest tulemustest. Artiklit on täiendatud 25. mail 2016.

Eesti tänast tööturгу iseloomustab tööealise elanikkonna vähenemine ja vananemine, mille põhjused on negatiivne loomulik iive ning väljarände negatiivne saldo. Teisisõnu Eestis sünnib vähem inimesi kui sureb ning lahkub rohkem elanikke kui siia tuleb. Eelmisel aastal küll väljaränne pidurdus ning lahkujate ja tulijate vahe oli esmakordselt taasiseseisvunud Eesti ajaloos peaaegu tasakaalus.¹ 2014. aastal oli 4314 sisserändaja seas oli üle poole (2557) Eesti kodakondsusega inimesi ehk tagasitulijaid. 2015. aastal oli sisserändajatest 52% Eesti kodanikud. Nii tööandjate kui riigi jaoks on küsimus, kuidas õnnestub need inimesed tööturule ja ühiskonda integreerida ning kuidas teha tagasipöördumine nii lihtsaks ja atraktiivseks, et tagasitulijaid veelgi rohkem oleks.



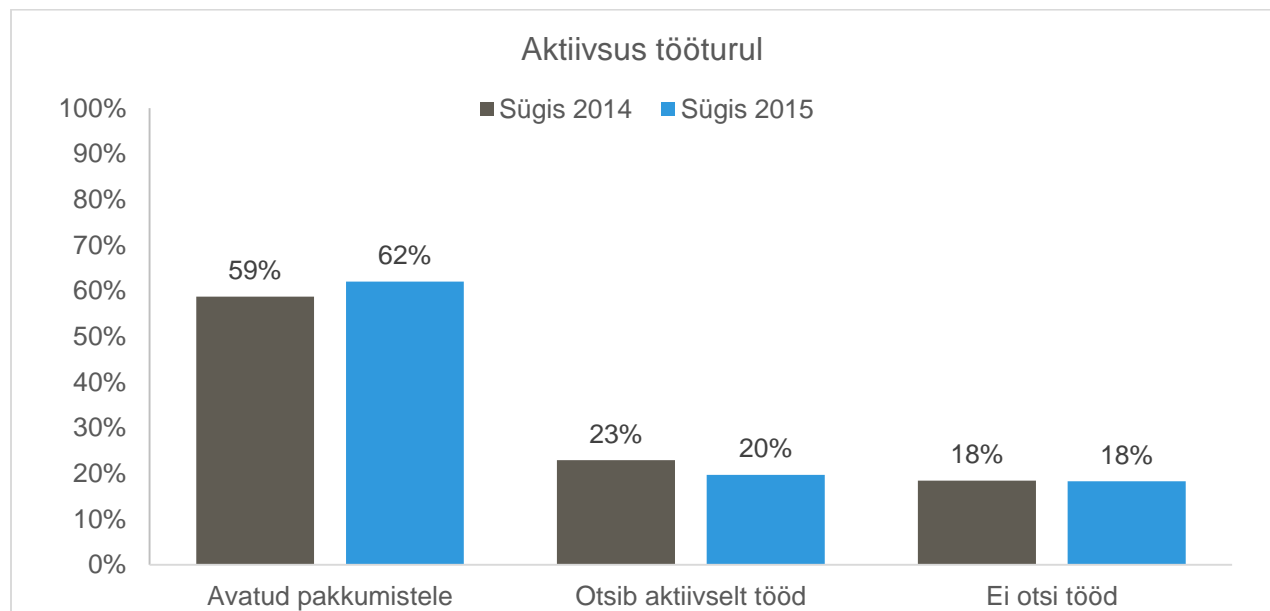
¹ Statistikaameti poolt mais 2016 täpsustatud andmetel elas 2016. aasta 1. jaanuaril Eestis 1 315 944 inimest, mida on 2673 inimest rohkem kui aasta varem samal ajal. Rahvaarv vähenes loomuliku iibe tõttu 1336 inimese võrra, kuid suurenes positiivse rändesaldo tõttu 2410 inimese võrra. Rahvaarvu kasvu mõjutas ka muudatus arvutamise meetodikas, mille tagajärjel lisandus rahvastikku 1599 inimest. Alates 2016. aastast arvutab Statistikaamet välisrännet residentsuse indeksi abil: isiku üleminekul residentidist mitteresidentidiks on väljaränne ja vastupidisel juhul sisseränne (kui ei ole tegemist sünni või surmaga). Sellega seoses on rändevood kasvanud ja 2015. aasta rände andmete võrdlemisel varasemate aastatega tuleb sellega arvestada.

Aktiivsus tööturul on aasta aastalt kasvanud, mida näitab nii kõrgem tööjõus osalemise kui hõive määr. See tähendab, et suurem osa elanikest osaleb tööturul ning mitteaktiivsete ja töötute osakaal on väiksem kui eelmistel aastatel. Samas on Eesti tööturg nagu majanduski kergesti haavatav ja sõltuv välisteguritest. Üle kolmandikule (35%) äriühingute töötajaskonnast andsid tööd 561 üle 100 töötajaga ettevõtet (Statistikaamet, ettevõtete majandusnäitajate statistika 2015 III kvartal), mis tähendab, et ühe-kahe ettevõtte kehv turuseis võib oluliselt mõjutada tööturunäitajaid ja tuua kaasa mõnes piirkonnas tõsise sotsiaalse kriisi, nagu oleme näinud Ida-Virumaal.

Paljud töötajad on tööpakkumistele avatud

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse andmed näitavad, et vaatamata kõrgele tööhõive määrale on tööturg elav – tööandjad otsivad uusi töötajaid ja töötajad vaatavad ringi huvitavate tööpakkumiste järele.

Agentuuri 13 270-st töötajate ja töötajate küsitluses osalejast otsis aktiivselt tööd 20%, pakkumistele oli avatud 62%. Võrreldes aasta tagasi novembris 2014 läbiviidud küsitlusega oli neid, kes aktiivselt tööd otsisid paari protsendipunkti võrra vähem, ja neid, kes olid avatud pakkumistele, paari protsendipunkti võrra rohkem. Vastajate seas oli ka pisut rohkem (84%) töötavaid kui mitte-töötavaid (16%) inimesi, aasta tagasi vastavalt 82% ja 18%. Tööga hõivatud vastajate seas oli kasvanud tööpakkumistele avatute osatähtsus 63%-lt 66%-le ning kahanenud aktiivselt tööd otsijate osatähtsus 16%-lt 14%-le.



Aktiivsuse kasvu tööturul kinnitab ka CV Keskuse töötajate statistika – 2015. a. oli 10% rohkem kandideerimissoove, kui aasta tagasi. Palgainfo Agentuuri uuringu tulemused näitavad, et töötajate hulk, kes ei tea, kas nad vahetavad lähema kuue kuu jooksul töökohta on kasvanud 23%-lt 30%-le ja nende hulk, kes kindlasti ei plaani töökohta vahetada on kahanenud 21%-lt 14%-le. Nendest, kes ei tea, kas nad vahetavad lähiajal töökohta, on pakkumistele avatud enamus (88%).

Seega on ka Agentuuri andmetel ilma tööta aktiivselt tööd otsivaid inimesi turul vähemaks jäänud. Samas on tööpakkumistele avatud töötajaid rohkem. See tähendab, et tööandjad peavad kasutama töötajate leidmiseks võtteid, mis ärataksid tähelepanu ja meelitaksid sobivad kandidaadid mugavustsoonist välja, samuti pöörama enam tähelepanu olemasolevate töötajate hoidmisele, et keegi neid ära ei meelitaks.

Tööandjad panustavad olemasolevate töötajate hoidmisele

Seda ka tööandjad teevad – 64% tööandjate tööturuküsitluses osalenutest olid aasta jooksul panustanud olemasolevate töötajate lojaalsuse tõstmisele ja voolavuse vähendamisele, et leevendada tööjõupuudust. Ligi pooled (49%) olid tegelenud organisatsiooni tööandja maine kujundamisega, mis on ka töötajate jaoks tööandja valikul oluline tegur, nagu on näidanud Agentuuri varasemate küsitluste tulemused. (Mais 2015 läbiviidud töötajate uuringus osalenutest 89% märkisid, et nende jaoks on tööandja hea maine oluline või väga oluline tööandja kasuks otsustamisel, kui neil on valida mitme sobiva pakkumise vahel).

Ligi poolte (45%) tööandjate hinnangul on töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud, 52% tööandjatest leidis, et olukord muutunud ei ole. Paar vastajat märkis ka, et olukord on muutunud lihtsamaks.

Seega on töötajate leidmine tööandjate jaoks jätkuvalt keeruline. Kuigi suuremal osal tööandjatest on sobivaid kandideerijaid piisavalt või keskmiselt, siis kolmandik 306-st tööandjate tööturuküsitluses osalenud organisatsiooni esindajast märkis, et neil ei ole olnud viimase aasta jooksul piisavalt sobivaid tööle kandideerijaid. Kandidaatide nappuse peamiseks põhjuseks peeti üldist tööturu olukorda, aga ka vajaliku töökogemuse, eelduste ja õpivõimega, sobivate isikuomaduste ja erialase ettevalmistusega inimeste puudust tööturul.



Ebaolulisteks teguriteks hindas enamik küsitluses osalenutest organisatsiooni kehva mainet tööandjana ja puudujääke värbamisprotsessis. Samuti ei pidanud enamik tööandjatest oluliseks kandidaatide puudulikke võõrkeelte ja/või eesti keele oskust. Organisatsiooni madalat palgataset hindasid oluliseks takistuseks sobivate töötajate leidmisel pisut üle pooled vastanud tööandjatest. Kuna sageli värvatakse töötajaid hõives olevate inimeste seast, siis on keeruline värvata uut inimest sama palgatasemega, mis olemasolevatel töötajatel, sest kõrgem töötasu on üks olulisemaid töökoha vahetamise argumente. Ligi pooled (49%) tööandjatest märkis, et sama palgatasemega töötajate palkamine on muutunud aasta jooksul keerulisemaks, 48% hindas, et olukord on samaks jäänud.

Üle kolmandiku töötajatest loobub kandideerimisest keeruka valikuprotsessi pärast

Töötajate poolt vaadatuna oli pilt osalt sarnane, osalt teistsugune – suurem osa töötajatest leidis, et neile huvipakkuvaid töökuulutusi või –pakkumisi on vähe ning nendest vähestest pakkumistest paljud ei sobi, kuna palk ei vasta ootustele. Teine viimase poolaasta jooksul sagedamini esinenud töökuulutusele või –pakkumisele mitte kandideerimise põhjus oli töökoha ebasobiv asukoht. Nõuetele mitte-vastava võõrkeelte oskuse tõttu oli jätnud kandideerimata üle kolmandiku töötajatest ja tööotsijatest, sama paljud ei ole sageli kandideerinud, kuna kandideerimise protsess tundus liialt keeruline või aeganõudev.

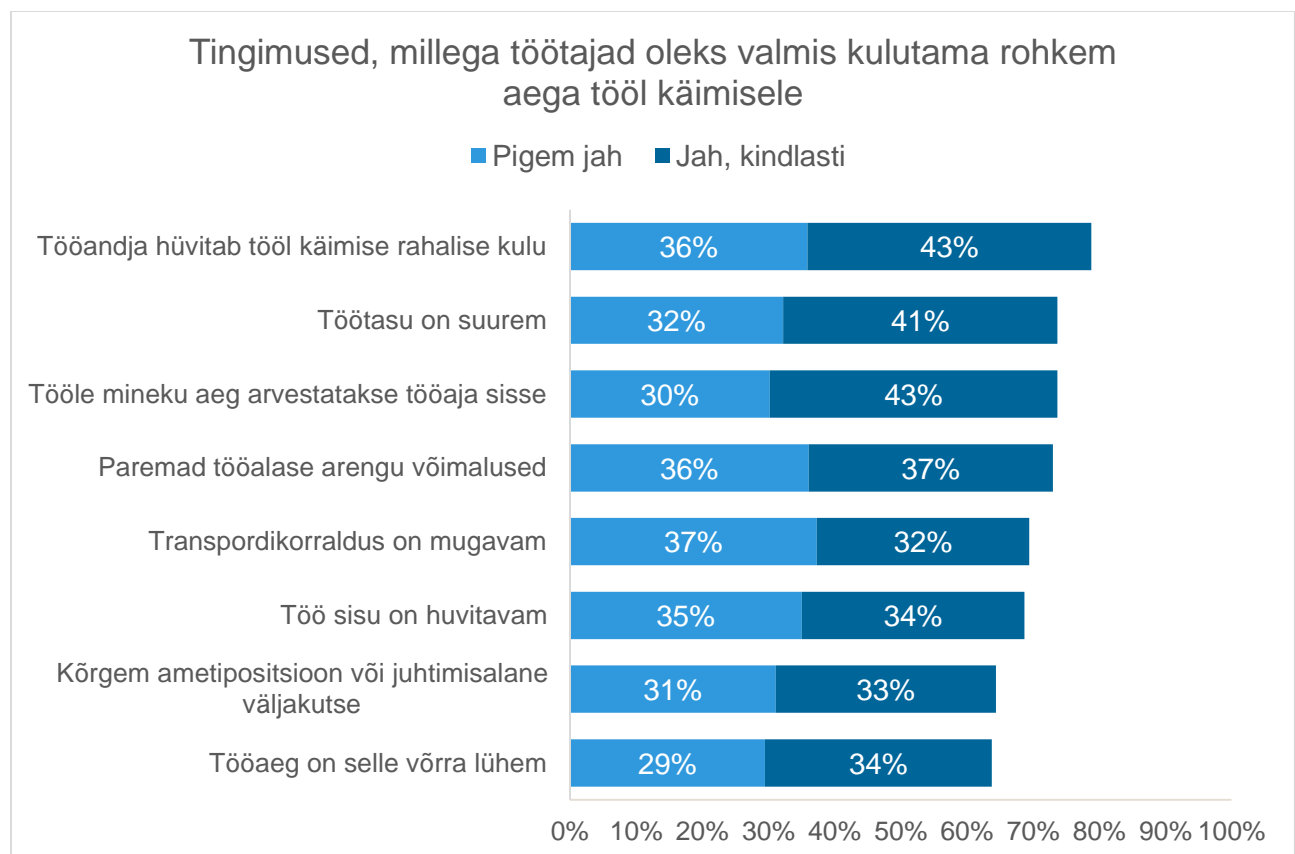


Tööandjate jaoks on küsimus, kas keerukas ja aeglane kandideerimise protsess õigustab seda, et üle kolmandiku (37%) töökuulutusest huvitatud potentsiaalsest töötajatest loobub kandideerimisest. Samuti tasuks mõelda, kuidas selgitada kuulutusel lahti töökäimise korraldus, kui on teada, et töö asukoht ei ole kõige mugavamas kohas. Selgitusi on vaja just lihtsamate tööde puhul. Võõrkeelte oskuse nõuet kuulutusse lisades, võiks kaaluda, millised teised valikud on heal keeleoskajal ning kas ta saab ka oma oskusi igapäevaselt kasutada. Vaadates töökuulutusi, on näha, et paljud tööandjad on ka need küsimused lahendanud – kuulutused on järjest reklaamilikumad, esile tuuakse tööandja poolt pakutavaid väärtusi ja vähem rõhutatakse nõudeid kandidaadile.

Kuidas teistest piirkondadest töötajaid ligi meelitada?

Pakutud töötasu suurus on kindlasti üks olulisemaid tegureid, miks on töötajad valmis töökohta vahetama või tööpakkumisest loobuma. Teine väga oluline tegur töökoha valikul on asukoht – kas see on logistiliselt sobivas kohas, milline on töökäimisega seotud aja- ja rahakulu.

Palgainfo Agentuuri töötajate küsitluse tulemused näitavad, et üle pooled (67%) uuringus osalenutest kulutavad igapäevaselt tööle minekule kuni 30 minutit ja ei ole valmis väga palju rohkem aega selleks kulutama. Need, kellel praegu kulub rohkem aega tööle minekule, on valmis ka hüpoteetiliselt seda rohkem kulutama. Enamik (83%) töötajatest on oma töökoha asukohaga rahul, mis tähendab, et ebamugavama asukohaga töökoha kasuks otsustamisel peavad toimima tugevad tõmbetegurid töötasu, töösisu ja arenguvõimaluste osas või siis olema rahulolematuse mingite olemasolevate töötingimuste osas piisavalt suur töökoha vahetuse kaalumiseks.



Teine võimalus tööandja jaoks sobivate tööle kandideerijate ja töötajate ligimeelitamiseks kaugematest piirkondadest on pakkuda täiendavaid hüvitisi töö asukohast tulenevate ebamugavuste leevendamiseks. Mitmed tööandjad seda ka teevad – 46% tööandjate küsitluses osalenutest korraldas töötajate transporti ja/või hüvitas sellega seotud kulud, 15% pakkus töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimalust.

Töötajate jaoks on oluline, et kaugemal tööl käimisega ei kaasneks lisakulusid rahaliselt ega ajaliselt ning oleks võimalik oma tulusid suurendada. Kulude pool on olulisem just madalama palgaga lihtsama töö tegijatele. Töötajad on valmis kulutama tööle minekule rohkem aega (keskmiselt kuni 40 minutit), kui tööandja hüvitab tööl käimise rahalise kulu, töötasu on suurem ja tööle mineku aeg arvestatakse tööaja sisse.

Teel oldud aja arvestamine tööaja sisse tundub loomulikuna tööpäeva sees, kuid mitte tööle tulles. Tööle tuleku aja tööaja sisse arvestamine on ehk mõeldavam kontoritööde puhul, kus ka teel olles – rongis, lennukis, autos – tegeletakse sageli tööasjadega ning tööaja kasutus saab olla paindlikum kui lihtsamate teenindavate või tootmisega seotud tööde puhul. Igal juhul tasub tööandjatel arvestada, et tööle tulekuks kuluva aja töötaja sisse arvestamine võib olla töötajate jaoks oluline tegur, mis mõjutab otsust kulutada rohkem aega töökäimisele ja valida kaugemal asuv töökoht.

Töökäimise ajakulu aitab kindlasti vähendada **kaugtöö võimaluse** pakkumine, mis aga kõikidel töödel ei ole võimalik ning ka töödel, kus see on võimalik, tuleks siiski teatud regulaarsusega koos töötada, et meeskonna tunne ja ühine tööruum säiliks. Rahulolu ja motivatsiooni mõjutab positiivselt suurem iseseisvus oma töötamise koha üle otsustamisel, millega peab aga kaasas käima selge oodatud tulemuse defineerimine ning vastutus. Töödel, kus töö sisu ja tulemus on selgelt seotud töö asukohaga, aitab motiveeritusele ja rahulolule kaasa suurem iseseisvus töö sisulisel korraldusel. Samas ei pruugi kõik inimesed soovida suuremat iseseisvust ja vastutust, nt madalama haridustasemega ja lihtsamate tööde tegijad eelistaksid pigem suuremat kontrolli, näitavad Agentuuri uuringud.

Kinnisvara omamine vähendab mobiilsust

Kui võiks arvata, et töötajad, kel igapäevaselt kulub üle 40 minuti tööle minekuks, on rohkem altid elukohta vahetama, et töökäimisele kuluv aeg lühem oleks, siis uuringu tulemused seda ei näita. Töökoha asukohaga ollakse küll vähem rahul, kuid elukohta ollakse töö pärast valmis vahetama ikkagi töö sisu ja tasu pärast, mitte töökäimiseks kuluva aja kokkuhoiu eesmärgil. Võib oletada, et pigem ollakse valmis vahetama töökohta, kui sobiv pakkumine on elukohale lähemal. Elukoha vahetuse kaalumisel on oluline ka elukeskkonna kvaliteet, sh laste õppimise ja hoiuvõimalused ning vaba aja veetmise võimalused.

Oluline küsimus töötajate jaoks elukoha vahetuse puhul on, kas sellega kaasneb ka oma kinnisvarast loobumine. 60% vastajatest märkis, et nad oleks valmis töö pärast elukohta vahetama, kui ei peaks loobuma kinnisvarast oma praeguses elukohas. Seega võib huvipakkuva töökoha kasuks otsustamisel mängida rolli ka nt teadmine, et lähedal asuvad soodsad üüri elamispinnad.

Ligi pooled (47%) töötajatest on suurema töötasu pärast valmis suure tõenäosusega elukohta vahetama. Palgaootus elukoha vahetuse puhul on kõrgem kui kaugemal tööl käimise puhul – elukoha vahetuse puhul on netotöötasu ootus 1500 eurot (mediaan) ja kaugemal tööl käimise puhul 1200 eurot kätte (mediaan). Netotasu ootuse puhul on tegemist unistuste palgaga. Läbirääkimiste laua taga väljaöeldud palgasoovi mõjutavad mitmed teised pakutava töö atraktiivsuse tegurid, mis võivad palgasoovi allapoole või ülespoole viia. Kuna tööandja seisukohast ei ole mõistlik kaugemalt käijatele või elukoha vahetajatele kõrgemat töötasu maksta, siis tuleb teistest piirkondadest töötajate värbamiseks pigem teisi hoobasid kasutada.

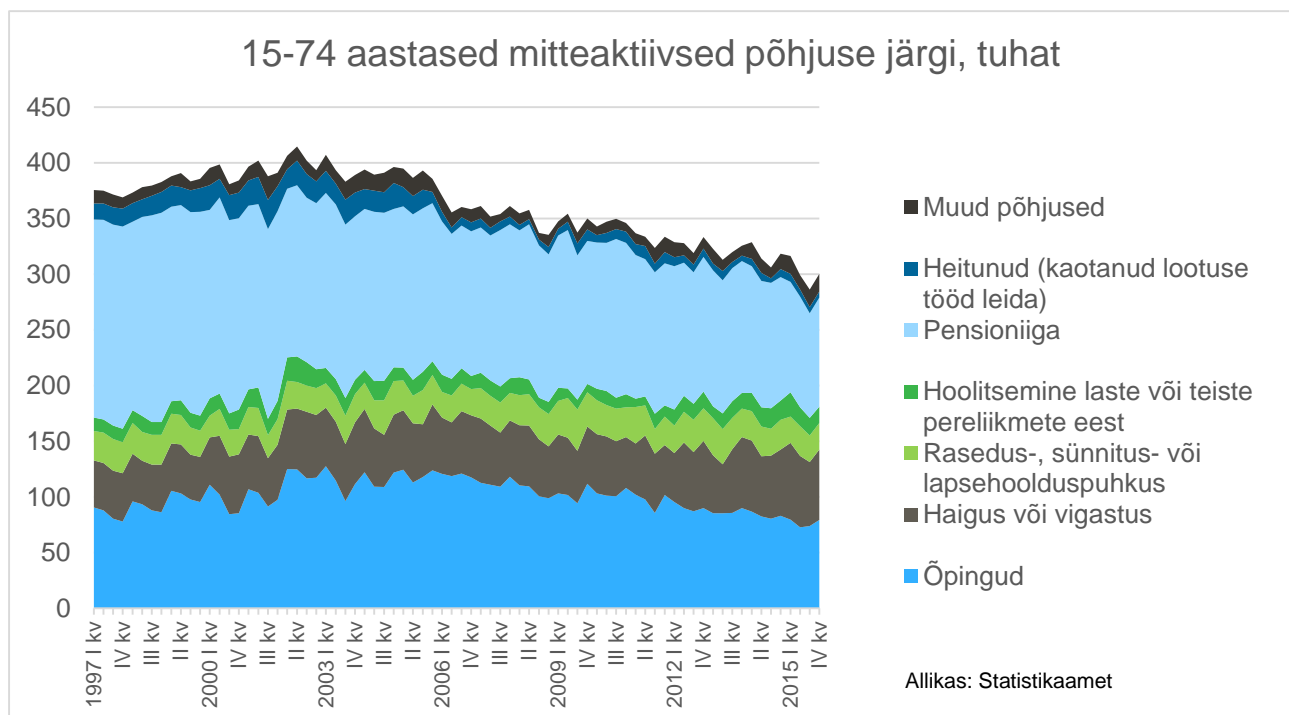
Töökoha asukoha sobivus, aga ka atraktiivsus, on töötajate leidmisel oluline nii Eesti siseselt kui väliselt. Suuremates linnades on töötajatel paremad võimalused leida logistiliselt sobivama asukohaga töö, seda eriti tööde puhul, kus sarnase sisuga tööpakkumisi on palju. Tõmbekeskustest eemal elavad töötajad peavad tööle jõudmiseks nii või naa rohkem aega ja raha kulutama, seepärast võib tööandja poolt korraldatud transport või kulude hüvitamine olla oluline argument töökoha kasuks otsustamisel. Samas tööpakkumine kodu lähedal võib aja kokkuhoiu pärast olla sobivam.

Tööandjate jaoks muutub järjest keerulisemaks spetsialistide leidmine tõmbekeskustest eemal asuvatesse piirkondadesse, kuna töötajate liikumine toimub suuremate keskuste suunal, kus on rohkem töökoha valikuvõimalusi. Agentuuri tööandjate tööturu-uuringus osalenutest märkis 56% vastanutest, et tõmbekeskustest eemal asuvatesse piirkondadesse on töötajate leidmine aasta jooksul keerulisemaks muutunud. Viies (20%) tööandjatest on pakkunud täiendavaid motivatsioonipakette, nt elukoht, transpordikorraldus vms, leevendamaks töö asukohaga seotud ebamugavusi.

Välistöäjõud ja mitteaktiivsed – kasutamata potentsiaal

Vaatamata avatud tööturule ei ole suurem osa tööandjatest (90%) **välistöäjõudu** töötajate puuduse leevendamiseks kaasanud. Välistöäjõu kaasamisel on mitmeid takistusi nagu eesti keele oskuse nõue mitmetel teenindavatel töödel, aga ka tööandjate ja töötajate valmisolek töötada mitmest eri rahvusest koosnevas kollektiivis. Agentuuri uuringu tulemused näitasid, et töötajad, kellel on koos töötamise kogemus mitme eri rahvusest inimesega, on ka rohkem altid mitmerahvuselise kollektiivis töötama või ei ole nende jaoks töökaaslaste rahvusel vahet. Lisaks eelpool nimetatule võib välistöäjõu kaasamisel olla ka küsimus, kuivõrd atraktiivne on Eesti elukeskkonnana, et vajalikud spetsialistid tahaksid siia töötama ja elama tulla.

Üks lisaressurss tööjõupuuduse leevendamiseks on **mitteaktiivsete kaasamine tööturule**. Vaatamata kasvanud aktiivsusele on tööturul mitteaktiivsete hulk küllaltki suur – 286 200 15-74 aastast inimest (Statistikaameti tööturu statistika, III kvartal 2015). Selle moodustavad õppivad noored, pensionärid, haiguse või vigastuse tõttu tööturult eemal olevad inimesed, rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olijad.



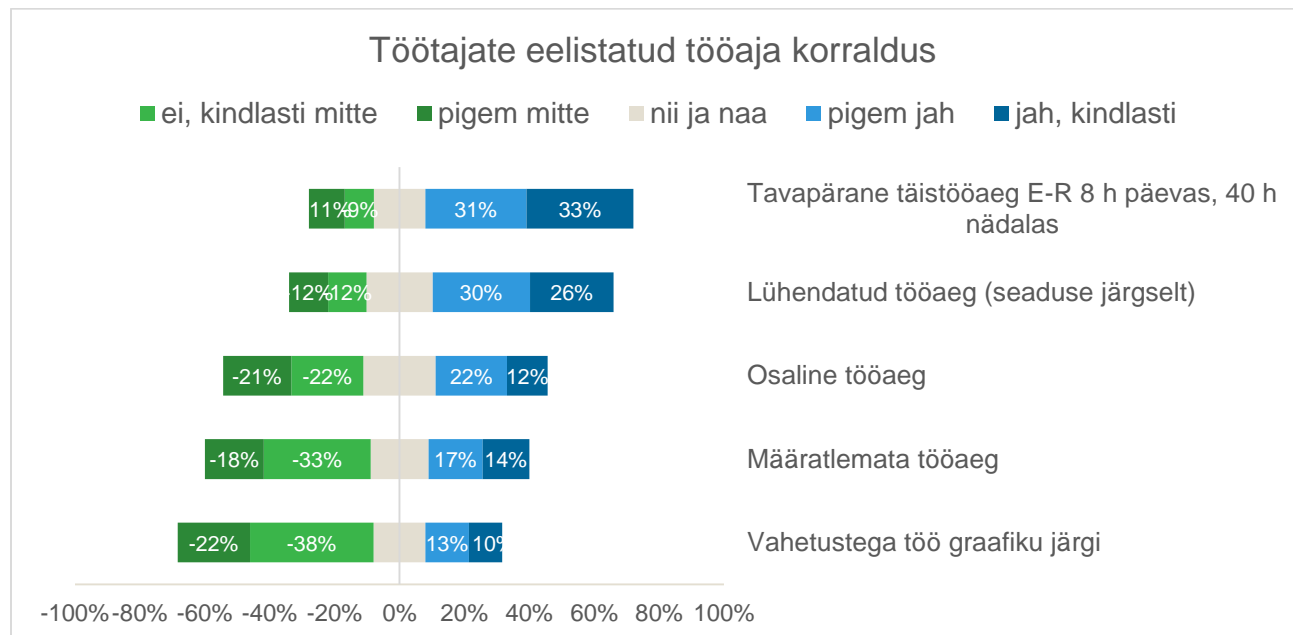
Mitteaktiivsete kaasamisel on oluline küsimus, kuid võrd on tööandjad valmis töötajale vastu tulema – aitama järgi vajalike teadmiste-oskuste omandamisel, pakkuma isikliku eluga paremini sobivaid tööaegasid, osalist koormust vms. Kui pooled (50%) uuringus osalenud tööandjatest olid viimase aasta jooksul (november 2014 – oktoober 2015) võtnud tööle ilma vajaliku ettevalmistuseta inimesi ja nad ise välja koolitanud, siis riskirühmadest (puuetega inimesed, pikaajalised töötud) oli töötajaid värvanud 13% vastanutest.

Kindlasti on ka riigil oma roll mitteaktiivsete paremaks kaasamiseks tööturule – paindlike lastehoiuvõimaluste kõigile kättesaadavaks tegemise, vanemahüvitise ja töövõimetuslehtede süsteemi paindlikumaks muutmise, osalise töökoormusega töötamise soosimise jms abil.

Iseseisvus tööaja korraldamisel kui motivaator

Ebasobiv tööaeg oli kolmandiku (31%) töötajate jaoks olnud sagedane põhjus, miks jäeti huvipakkuvale töökuulutusele reageerimata. Tööaja korraldusega rahulolematuse mõjutab ka kogu rahulolu ja lojaalsust – töötajatest, kes ei olnud oma tööaja korraldusega rahul, kavatsesid lähiajal töökohta vahetada ligi pooled (48%).

Tööaja korraldusega rahulolu mõjutab see, kuid võrd vastab see töötajate ootustele ja vajadustele. Suurem osa töötajatest sooviks töötada tavapärase täistööajaga, aga keskmiselt 36 tundi nädalas (normtööaeg on 40 tundi, mis oli ka küsimuses ära toodud). Seega võib töötajate rahulolu ja lojaalsust suurendada lühem tööaeg. Kui lisada siia, et 73% töötajatest tundis end mõned korrad nädalas või sagedamini väsinuna ja pea viiendikul (18,5%) töötajatest ei ole igapäevaselt hea enesetunde, siis võib väiksem koormus olla üks võimalus sisemise motivatsiooni ja töö kvaliteedi parandamiseks. Kontoritööde puhul on ka küsimus, kui palju efektiivseid töötunde reaalselt töötajad teevad või optimeeritakse oma tööaega vastavalt enesetundele.



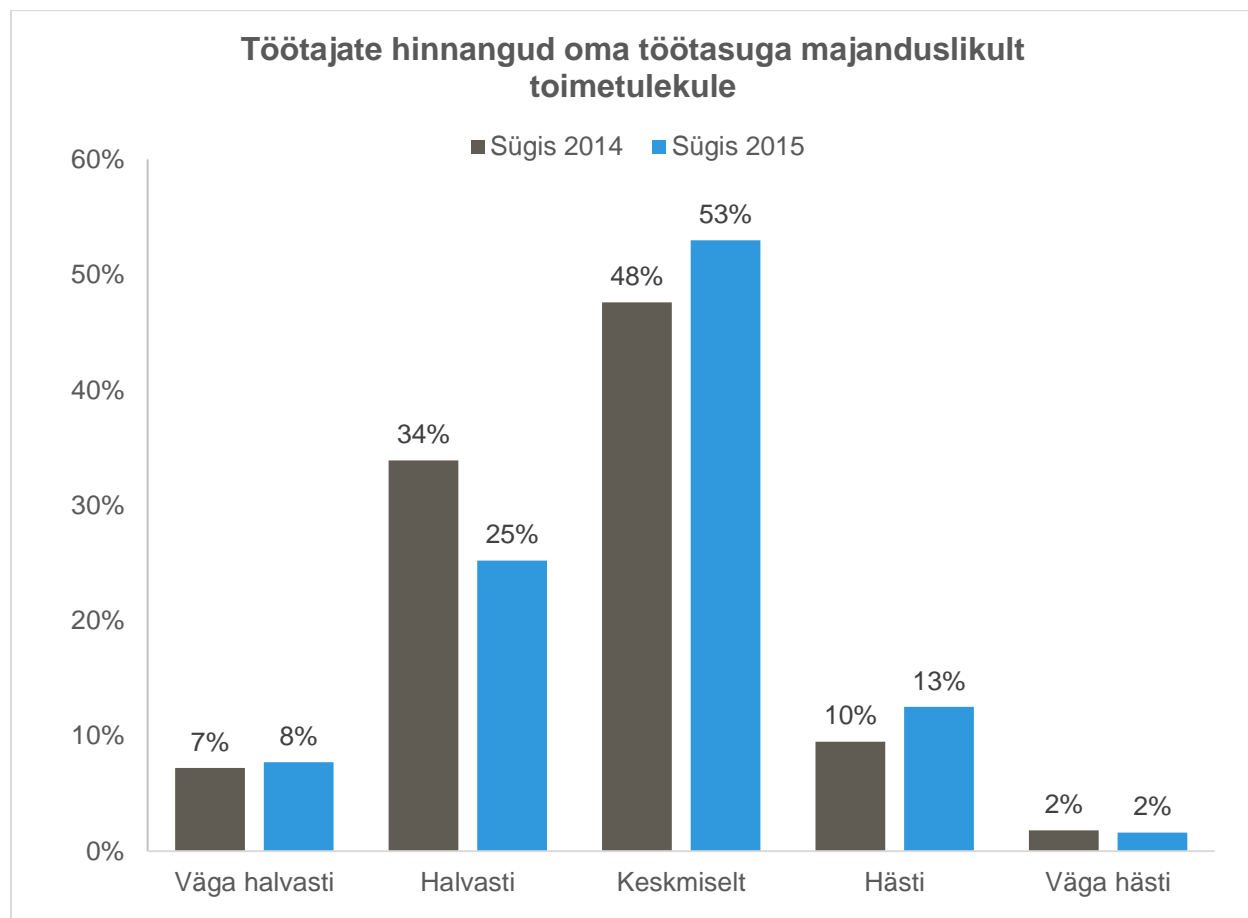
Vahetustega töötajate seas on rahulolematuse tööaja korraldusega suurem, kuna neil on vähem iseseisvust oma tööaja korraldusel ja üsna mitmed (15%) eelistaksid teistsugust tööaja korraldust. Samas on ka suur osa neid (52%), kes soovivadki vahetustega töötada.

Rahulolu tööaja korraldusega mõjutab suuresti iseseisvus tööaja korraldamisel. Kahele kolmandikule (77%) töötajaskonnast on iseseisvus tööaja korraldamisel oluline, üle kolmandikule (38%) on see väga oluline. Iseseisvus tööaja korraldamisel on olulisem noorematele ja kõrgema haridustasemega töötajate jaoks, vähem oluline on see madalama palgaga lihtsamate tööde tegijatele, kes ei ole ka oma praeguses tööaja korralduses iseseisvad. Iseseisvamad on oma tööaja korraldamisel sagedamini nooremad juhtivatel kohtadel töötavad kõrgema palgaga töötajad, kes on ka oma tööaja korraldamisega rohkem rahul.

Töötasuga toimetulevate ja rahuolevate töötajate osatähtsus on tõusnud

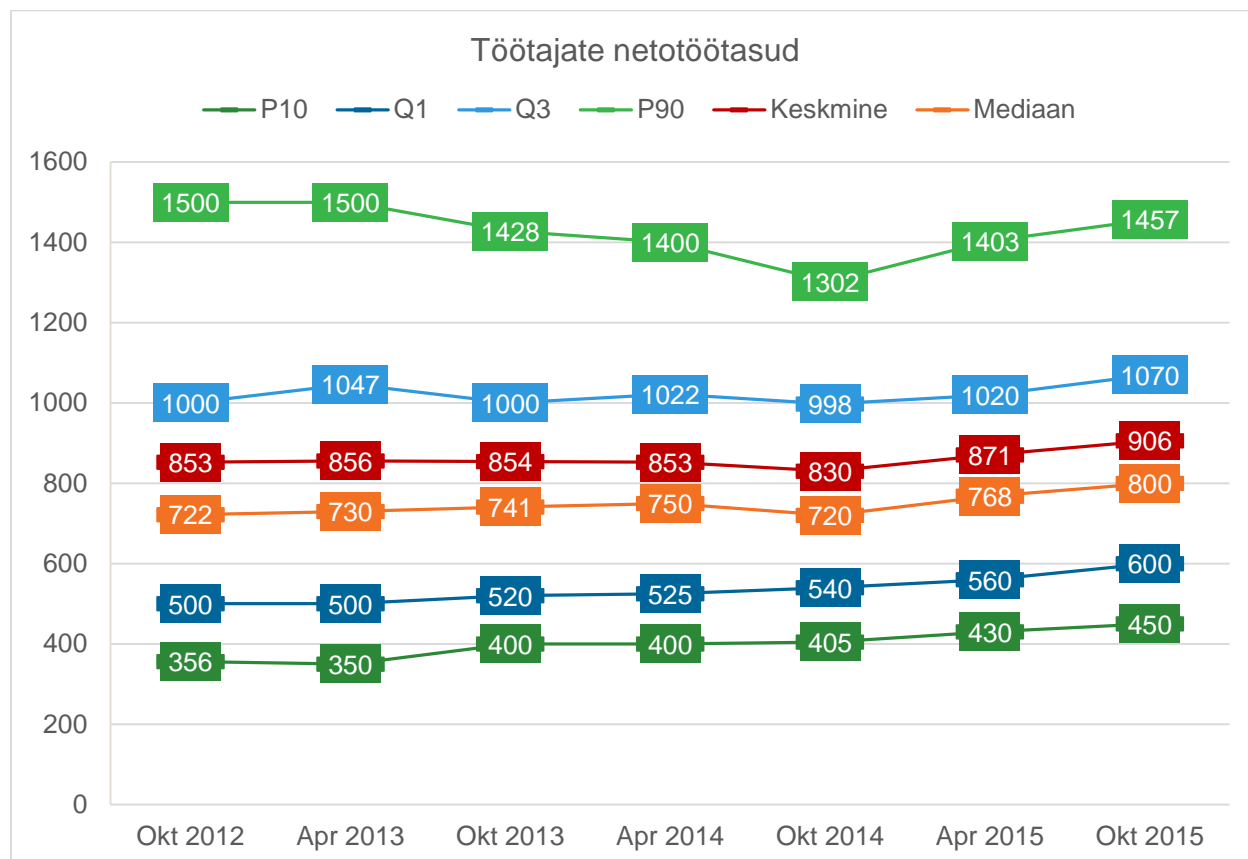
Agetuuri uuringu tulemused näitavad, et võrreldes 2014. a. sügisega on kasvanud oma töötasuga rahulolevate ja toimetulevate töötajate osatähtsus. Kui 2014. a. sügisel tuli oma töötasuga kehvasti toime 41%, siis aasta hiljem, novembris 2015, oli kehvasti toime tulnud töötajaid vähem – 33%. Töötasuga toimetulek on selgelt seotud ka töötasuga rahuoluga – need, kes ei tule oma töötasuga majanduslikult toime ei ole sellega ka rahul ja vastupidi – enamik töötajatest, kes oma töötasuga hästi või väga hästi majanduslikult toime tuleb, on sellega ka rahul. Töötasuga keskmiselt toimetulevad töötajad jagunevad rahulolevateks ja rahulolematuteks enam-vähem võrdselt.

Töötasuga rahulolematute seas on ka rohkem neid, kes kavatsesid lähemal ajal töökohta vahetada (34.5%), kuid märksa rohkem on töökohta vahetada plaanijaid nende seas, kes on rahulolematud töö sisuga või ei saa läbi oma vahetu juhiga, vastavalt 56% ja 52% rahulolematutest kavatses lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada.

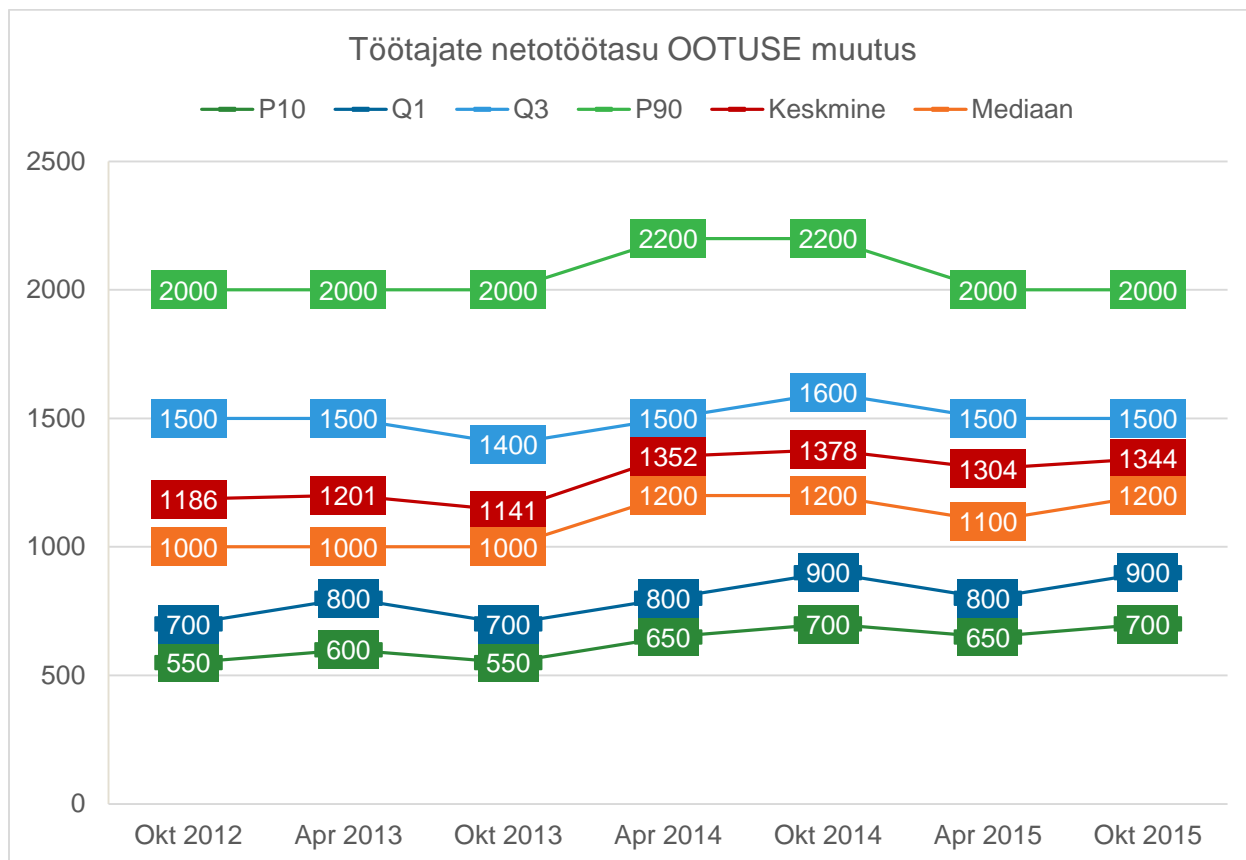


Palgaootus püsib stabiilsena

Agentuuri tööturu ja palgauuringus osalenud 10 574 töötaja keskmine netotöötasu ehk tasu, mis töötajad kätte said, oli 906 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 töötsijate keskmine palgaootus oli 1344 eurot, mis on isegi mõne võrra väiksem kui aasta tagasi, mil see oli 1378 eurot. Palgaootuse mediaan püsib 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 netopalgala 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%.

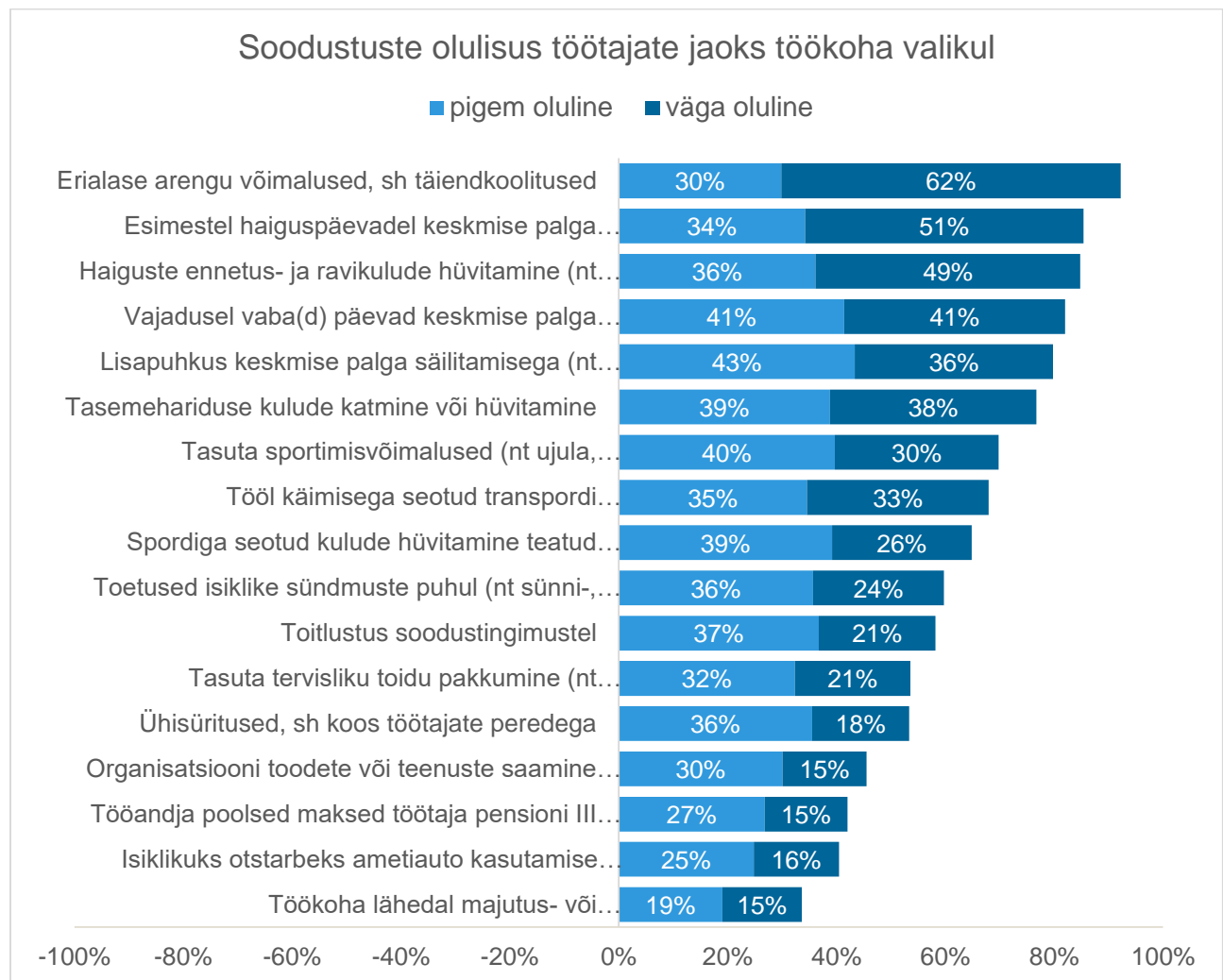
Kaks kolmandikku tööandjate veebiküsitluses osalenud organisatsioonidest oli põhipalkasid viimasel kuuel kuul (mai – oktoober 2015) muutnud või kavandas seda teha järgmisel kuuel kuul (november 2015 – aprill 2016). Organisatsioonides, kus viimasel kuuel kuul oli põhipalkasid muudetud, jäi muutus 4-10% 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%.

Töötasude muutuste hindamisel ja prognoosimisel peab arvestama, et lisaks reaalsele põhipalkade muutustele organisatsioonides, mõjutavad keskmise palga muutusi tööde struktuuri muutused, töömahtude ja lisatasude kõikumised, inimeste liikumine tööturul jms tegurid.

Soodustusi väärtustatakse, kui neid kasutatakse

Töötajate rahulolu ja motivatsiooni aitavad lisaks rahalisele töötasule kujundada soodustused ja hüved, mida tööandja töötajatele pakub. Kuivõrd soodustus on töötajate poolt väärtustatud ja kas sellele vastatakse omapoolse nõ heateoga ehk lojaalsusega, sõltub sellest, kas soodustus vastab töötajate ootustele, kas töötajad kasutavad seda ning kuidas on soodustuste pakkumine kommunikeeritud.

Soodustustest on töötajate jaoks olulisemad **erialase arenguga** seotud võimalused, mida paljud tööandjad ka pakuvad. Töötajate seas, kes kasutasid erialase **täiendkoolituse** võimalusi (47%) oli rohkem neid, kes olid tööandja poolt pakutavate soodustustega rahul ja motiveeritud oma tööd hästi tegema. Suurem mõju rahulolule ja töömotivatsioonile oli tasemehariduse kulude katmisel või hüvitamisel.



Erinevused ootuste ja pakutava vahel on suuremad **tervisega** seotud soodustuste osas, kus suur osa töötajatest peab neid oluliseks, kui vähesed tööandjad pakuvad. Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitise saamise võimalus oli 32% töötajatest, esimeste haiguspäevade puhul säilitati keskmine palk osaliselt või täielikult 23% töötajatest, kellest alla poole olid ka seda kasutanud. Tööandjate veebiküsitluse tulemused näitavad, et haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamist pakuti veerandis (25%) ja esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielikku või osalist säilitamist kümnendikus (11%) organisatsioonidest.

Kuna need soodustused on olulised, siis on ka nende mõju töötajate rahulolule, tööandja maine hinnangule ja soovitusindeksile (kui paljud keskmiselt soovitsid tööandja juures töötamist) suur. Kui võiks arvata, et esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielik või osaline säilitamine suurendab haiguse tõttu puudunud päevade hulka, siis küsitluse tulemused seda ei näita. Töötajad, kes olid kasutanud esimeste haiguspäevade hüvitamise soodustust, puudusid keskmiselt vähem. Töölt puudumist võisid nende puhul mõjutada ka teised tegurid, kuid teistega võrreldes rohkem nad ei puudunud.

Kõik soodustused suurendavad mingil määral rahulolevate töötajate hulka ning parandavad hinnanguid tööandja mainele, kuid seda tingimusel, et töötaja kasutab soodustust. Töötajate rahulolu ei suurenda ehk küll automaatselt töötaja motivatsiooni oma tööd hästi teha, kuid on selle tunde tekkimise eeltingimus. Samuti on rahulolul selge mõju töötajate lojaalsusele ehk rahulolevad töötajad ei vaheta nii suure tõenäosusega töökohta.

Taustainfo

Palgainfo Agentuur küsitleb tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas kevadel ja sügisel. Uuringutes kasutatakse tööandjate ja töötajate puhul ühesugust metoodikat, 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 võimaldavad andmed analüüsida vastuseid ameti, ametirühma ja töövaldkonna põhiselt ning kasutades lisaks vastaja taustaandmeid nagu sugu, vanus, haridus jms. Tööandjate tööturu ja veebiküsitluses osaleb tavapärast üle 300 organisatsiooni esindaja, koos töötasude turuvõrdluse uuringuga osaleb tööandjate uuringus üle 400 organisatsiooni esindaja.