

Tööturu ja tasustamise trendid

Kevad-Suvi 2016

*Mais 2016 läbiviidud tööandjate
ja töötajate tööturu- ja palgauuringu
tulemuste kokkuvõte*

Uuringu partnerid ja toetajad

Auhinnad on välja pannud



Uuringu partnerid



Tööturu ja tasustamise trendid kevadel ja suvel 2016

Väljaanne põhineb mais 2016 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.

Mais 2016 korraldatud uuringus osales **380 organisatsiooni esindajat ning 10 773 töötajat ja 1829 tööotsijat.**

Uuringu metoodikat vaata raporti lõpust, peatükist Palgainfo Agentuuri uuringud.

Kõigile küsitluses osalenud tööandjatele ja töötajatele on väljaanne tasuta.

Koostaja: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja,
www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066.

Kaane kujundus: Tunnel Agentuur OÜ

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 20.06.2016, väljaanne avaldati 22.08.2016.

Telli töötasude turuvõrdlus värskete andmetega



Põhjalik ameti töötasu analüüs

Slaidid (pptx, pdf), graafikute algandmed avatavad









Saa reaalne pilt oma töötasude turupositsioonist









NÄIDIS

[Vaata analüüsi erinevaid väljundeid lähemalt!](#)

Palgainfo Agentuuri koostatud töötasu põhjalik ameti turuanalüüs sisaldab järgmist infot:

- töötasu statistiline analüüs,
- reaalsed töötasud erinevates organisatsioonides
 - analüüs töö asukoha, organisatsiooni tegevusala või töötajate arvu lõikes,
- põhipalga ja muutuvpalga osatähtsus kuu töötasus,
- põhipalkadega toimunud ja kavandatud muutused,
- töötasudega toimunud ja prognoositavad muutused töötajatelt kogutud andmete põhjal,
- piirkondlik töötasude analüüs – keskmine töötasu maakondades.

Värsked töötasude andmed üle 400 ameti kohta on kogutud mais 2016.

NB! Soovi korral lisame väljavõtted töötajate tööturu- ja organisatsioonikäitumisest, rahulolu, sidususe jm näitajad ning aitame koostada esitlusmaterjali.

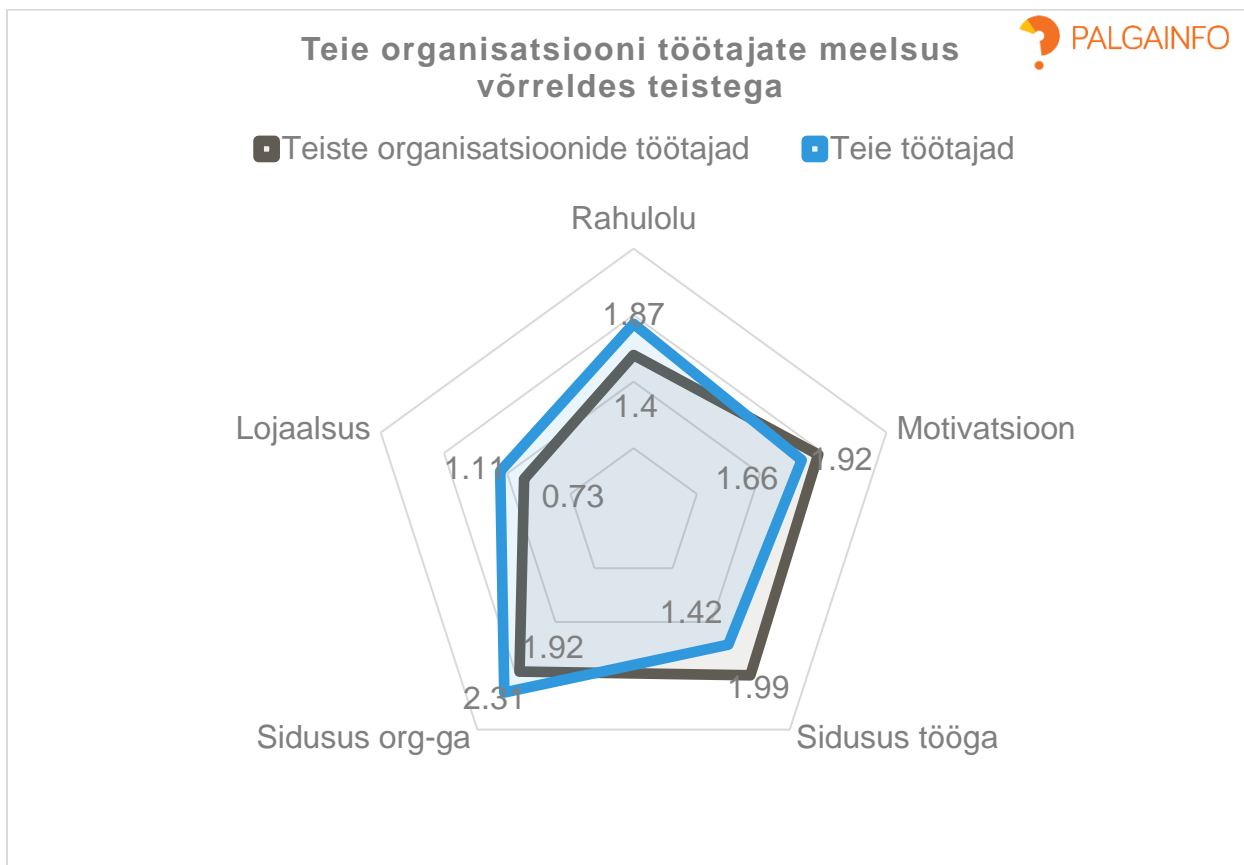
Telli



Lisainfo palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066.

Telli töötajate võrdlev rahulolu-uuring Agentuurist

Hinda oma töötajate meelsust võrreldes teiste organisatsioonidega.



Eelised:

- Üle 10 000 töötaja peal testitud küsimustik.
- Suur lisavalik valmis küsimusi eesti ja vene keeles.
- Toimiv tehniline lahendus.
- Põhjalik tagasiside ja võrdlus sarnaste organisatsioonide sarnaste töötajate gruppidega.
- Hind alates 349 eurot (+ km).

Vaata lähemalt





TULE KOOLITUSELE:

"Kuidas luua tugev tööandja
bränd - kindel metoodika, mis
töötab"

Jagame esmakordselt know-how'd, mida oleme kasutanud
tugevate tööandja brändide loomisel Eesti
organisatsioonidele.

See koolitus on Sulle, kui soovid:

- a) ise edukalt juhtida oma organisatsiooni tööandja brändi
loomist või
- b) olla tark teenuse sisse ostja.



Koolitajad: Marie Evert ja Paavo Heil.

Aeg & koht: 16. septembril Tallinnas, Hiltoni hotellis.

Järel on ainult seitse kohta!

REGISTREERI END SIIN!



CVKESKUS.ee

699 7680 | info@cvkeskus.ee



CV Keskus.ee on Eesti tööandjate eelistatuim personaliotsingu kanal, kus leidub suurim arv tööotsijaid ning mahukaim CV-de andmebaas.

Efektiveim personaliotsingu kanal.

Igapäevaselt külastab CV Keskust 52,6% rohkem tööotsijaid kui ühtegi teist tööportaali Eestis.

Usaldusväärne koostööpartner tööturul.

CV Keskus on Eesti tööandjate hinnangul nende kõige olulisem personaliotsingu kanal.

Kvaliteetne kasutajatugi.

88,6% tööandjatest hindab kõrgelt CV Keskuse klienditeenindust ning kasutajatoe kvaliteeti.

Vajate nõu personaliotsingutel?

Kontakteeruge meie tööturu spetsialistidega:

Tel: 699 7680 | E-post: info@cvkeskus.ee



Erilised sündmused uues 4* kuurorthotellis Pärnus!

Kõige uuem **konverentsikeskus** Tallinna ja Riia vahel

Eestimaiselt elegantsed **hotellitoad**

A la carte **restoran NOOT** kuni 250 külalisele

SPA & SAUN, 8 erinevat sauna, privaatsaun, Surnumere bassein, väliterrass, spaapidudeks basseinilava

Ehedad eestimaised ja särtsakad idamaised **spaahoolitsused**

Jooga ja rühmatreeningud **Activespas**

Rutiinimurdvad võimalused eriliste ürituste tähistamiseks



ESTONIA Resort Hotel & Spa | A. H. Tammsaare pst 4a/6, Pärnu
372 440 1018 | events@spaestonia.ee | www.spaestonia.ee/resort

VIKING LINE

Sooduspakkumine tööturu- ja palgauuringus osalenutele

Kõik tööturu- ja palgainfo uuringus osalejad said soovi korral e-mailile toetaja Viking Line'i sooduspakkumise laevareisiks Helsingisse.

Ärge unustage seda kasutada, sest pakkumine hinnaga **10 € / suund** kehtib reisimiseks **kuni 30.11.2016**.

Kui te e-mailile pakkumist ei tellinud, siis saab laevareisi broneerida siit: www.vikingline.ee/ekxprs

Merel näeme!



Sisukord

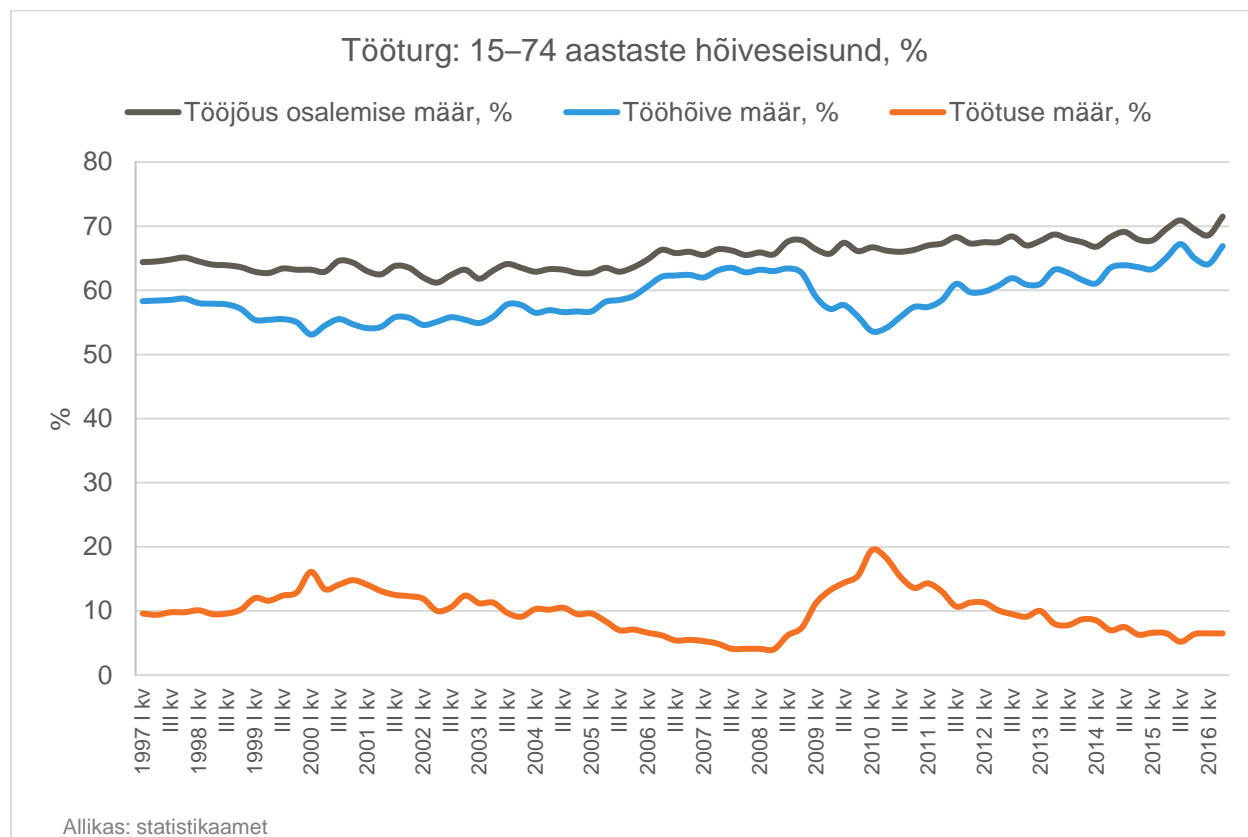
Sisukord	9
Trendid tööturul	10
Eesti tööturu statistika	10
Tööandjate hinnangud ja käitumine tööturul	18
Töötajate tööturukäitumine	21
Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel	33
Töötajate rahulolu, motivatsioon ja sidusus	43
Rahulolu tööga	44
Häirivad olukorrad	48
Motivatsioon	49
Sidusus tööga	51
Sidusus organisatsiooniga	56
Puudumiskäitumine	60
Tööaeg ja tööaja korraldus	63
Tasustamise trendid	65
Eesti palgastatistika	65
Töötajate netotöötasud	68
Töötajate netotöötasu ootused	72
Töötasude muutused	74
Töötasude muutuste põhjused	83
Töötasu osad	86
Kokkuvõte	89
Palgainfo Agentuuri uuringud	90
Registreeruge järgmisesse uuringusse	92

Trendid tööturul

Eesti tööturu statistika

Töøjõus osalemise määr on rekordtasemel

Statistikaameti andmetel ületas 2016. a. II kvartalis tööturul aktiivsete inimeste arv 700 000 piiri ning oli hinnanguliselt 702 000. Töøjõus osalemise määr, mis näitab töøjõu, sh töötute ja hõivatute osatähtsust 15–74-aastaste seas, oli 2016. a II kvartalis viimase 20 aasta kõrgeim – 71,5%.



Töötute arvus suuri muutusi ei ole toimunud: kui 2015. aasta II kvartalis oli hinnanguliselt 44 000 töötut, siis aasta hiljem 45 000. Võrreldes 2015. aasta II kvartaliga jäi töötuse määr samale tasemele. Statistikaameti hinnangud põhinevad töö-uuringu andmetel. Nimetatud uuringus osaleb igas kvartalis 5000 inimest. Uuringu andmed laiendatakse kogu Eestile arvestusliku rahvaarvu alusel.

Töötukassas oli 2016. a juuni lõpu seisuga töötuna registreeritud 27 209 inimest, mis on üle tuhande inimese rohkem, kui möödunud aasta samal perioodil. Registreeritud töötute keskmine arv oli tänavu I kvartalis 36 587 ja II kvartalis 33 905, mis on vastavalt 5,1% ja 4,5% töøjõust.

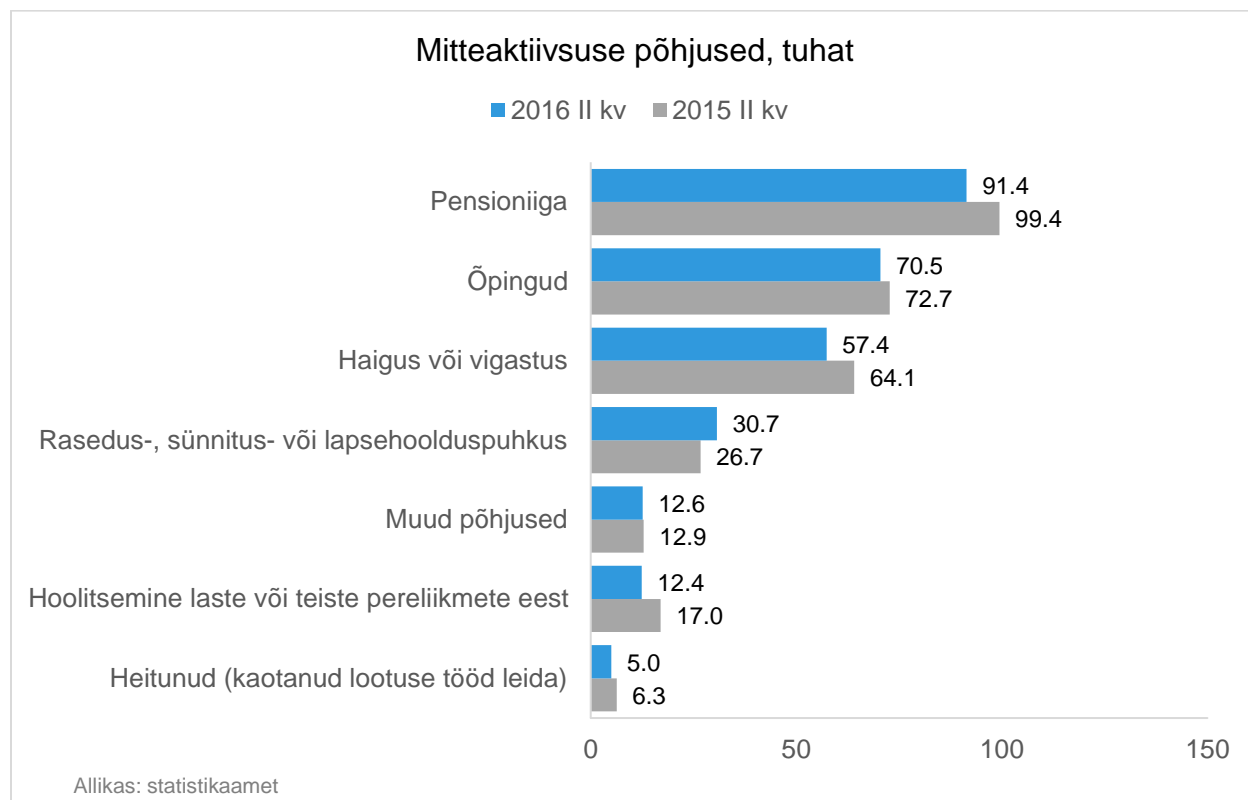
Töötute seas on nii statistikaameti kui ka töötukassa andmetel vähenenud pikaajaliste töötute hulk ning suurenenud lühiajaliste, alla aasta töötanud inimeste arv. Võrreldes varasemate kvartalitega võeti 2016. a esimeses kvartalis töötuna arvele suurem hulk (2430) koondatuid, teises kvartalis oli arvele võetud koondatuid 1852. Uute registreeritud töötute seas on koondamine ja lepingu tähtaja lõppemine sagedamini esinevad töösuhte lõppemise põhjused.

Piirkonniti on registreeritud töötute arv kiiremini kasvanud Ida-Virumaal ning seda 55-aastaste ja vanemate inimeste puhul. Selles vanusegrupis on registreeritud töötus kiiremini kasvanud ka Põlva, Tartu ja Viljandi maakonnas.

Tööealiste inimeste (15–74-aastased) arv jätkas teises kvartalis aeglast vähenemist, mis tähendab, et tööturul aktiivsete inimeste arv kasvas eelkõige siiani mitteaktiivsete arvelt. Võrreldes 2015. aasta II kvartaliga vähenes statistikaameti andmetel tööturul mitteaktiivsete inimeste arv ligi 20 000 inimese võrra ning oli 2016. aasta II kvartalis 280 000.

Mitteaktiivsete inimeste osatähtsus vähenes rohkem 50–74 aastaste seas, samuti 15–24 aastaste naiste seas. Nooremate meeste (15–24 aastaste) mitteaktiivsus aga kasvas mõnevõrra.

Mitteaktiivsetest moodustavad suurema osa pensioniea tõttu tööturult eemal olevad inimesed – 2016. a II kvartalis olid sel põhjusel mitteaktiivsed kolmandik (33%) 15–74 aastastest. Mitteaktiivsuse põhjuste järgi on suuremad grupid ka õpingute tõttu mitteaktiivsed (25%), haiguse või vigastuste (21%) ning rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkuse tõttu (11%) mitteaktiivsed. Võrreldes eelmise aasta II kvartaliga on mitteaktiivsete arv kõigis gruppides vähenenud, v.a rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkuse tõttu mitteaktiivsete arv, mis tõusis 4000 võrra.



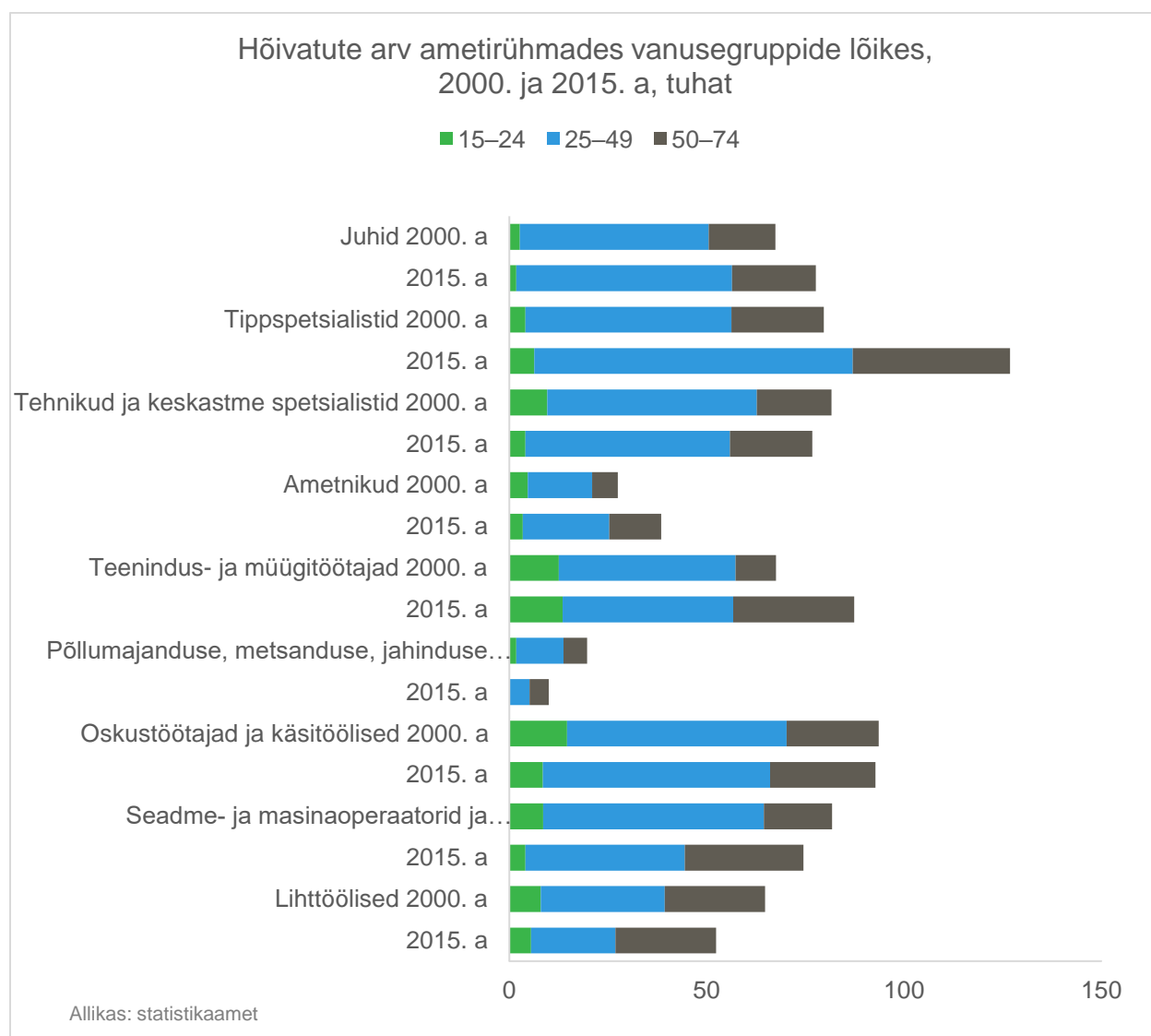
2015. aasta II kvartaliga võrreldes praeguseks paranenud hõivenäitajate puhul võisid statistikaameti hinnangul olulist rolli mängida naiste pensioniea tõus poole aasta võrra, töövõimereform ning mõningane tööjõunõudluse kasv.

Tippspetsialistide osatähtsus tööturul kasvab

Võrreldes varasemate aastatega on tööturul oluliselt kasvanud tippspetsialistide arv ja seda kõigi vanuserühmade lõikes. Lihttöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite arv on vähenenud ning vanemaealiste osatähtsus nende tööde tegijate hulgas suurenenud.

Oskustöötajate ja käsitöölise arv oli 2015. aastal võrreldes 2000. ja 2005. aastaga peaaegu sama, kuigi majanduskriisi ajal nende töötajate hulk vähenes. Noorte osatähtsus oskustöölise seas on madalam kui 15 aastat tagasi. Teenindus- ja müügitöötajate arv on varasemate aastatega võrreldes kasvanud ja seda eelkõige vanemaealiste osas.

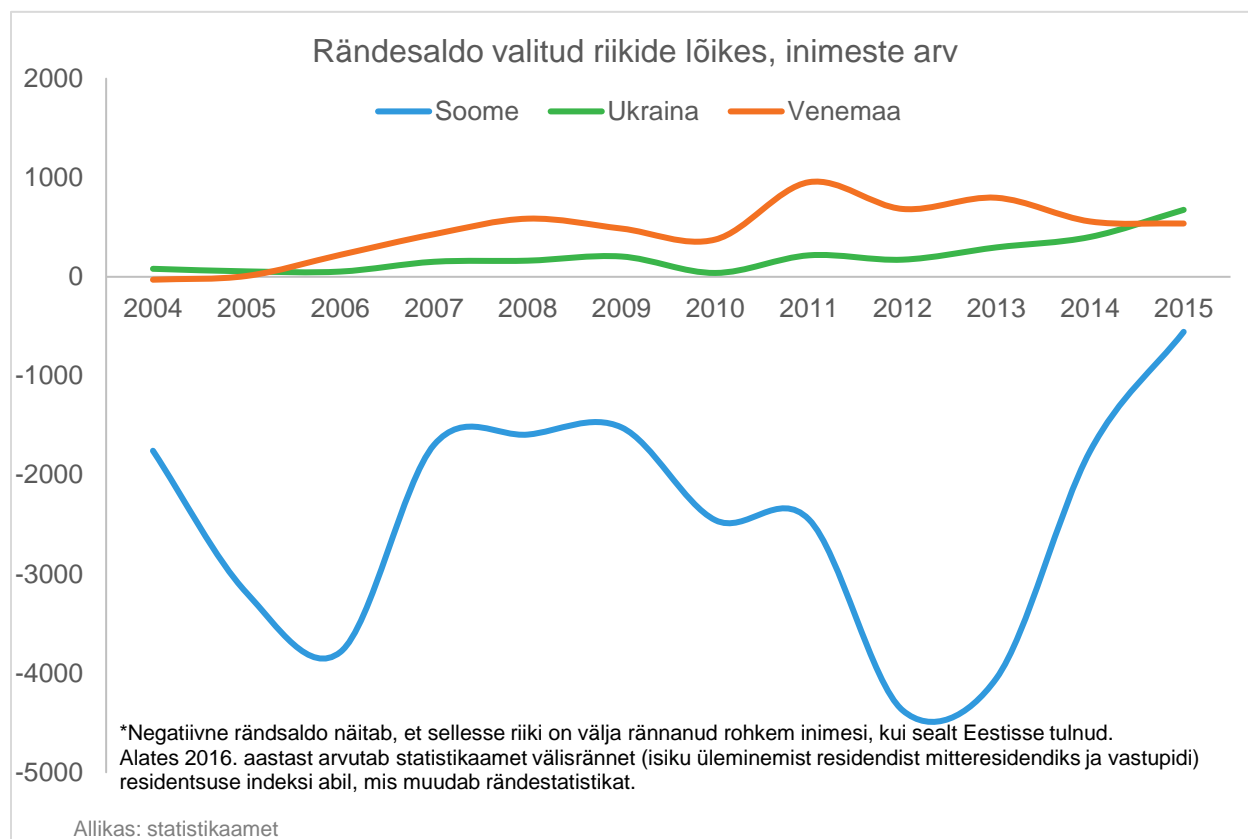
Rahvastikustatistika näitab, et 2015. aastal oli 15–24 aastaseid noori elanikkonna seas üle 60 000 võrra ning hõives üle 17 000 võrra vähem kui 2000. aastal. Noori on praegu pisut rohkem müügi- ja teenindustöodel, mida tehakse ka õpingute kõrvalt.



Rändesaldo pöördus positiivseks

2015. aastal oli Eesti rändesaldo esmakordselt pärast taasiseseisvumist positiivne, mis tähendab, et Eestisse saabus rohkem inimesi, kui siit lahkus. Sisserändajaid oli rohkem Venemaalt ja Ukrainast, mida võib seletada nende riikide poliitiliste arengutega. Soome läks jätkuvalt rohkem inimesi, kui sealt Eestisse tuli, kuid eelmiste aastatega võrreldes on negatiivne rändesaldo Soome suunal märgatavalt vähenenud.

Sisserändajate seas on viimastel aastatel kasvanud Eestis sündinute ja Eesti kodakondsusega inimeste osatähtsus ehk tagasipöördujate hulk. 2015. a oli Eestis sündinute osatähtsus sisserändajate seas 49%.



[Vaata kõiki tööturu statistika slide](#)

Tööturu statistilised näitajad

15–74-aastaste hõiveseisund II kvartalis

	2013 II kv	2014 II kv	2015 II kv	2016 II kv	
Tööjõud, tuhat	687,2	677,2	684,6	702,4	↑
...hõivatud, tuhat	632,1	629,5	640,1	657	↑
...töötud, tuhat	55	47,7	44,4	45,3	↓
Mitteaktiivsed, tuhat	313,2	314,1	299,1	279,9	↓
15–74-aastased kokku, tuhat	1000,4	991,3	983,7	982,2	↓
Tööjõus osalemise määr	68,7	68,3	69,6	71,5	↑
Tööhõive määr	63,2	63,5	65,1	66,9	↑
Töötuse määr	8	7	6,5	6,5	↓

Allikas: [statistikaamet](#)

Tööturu prognoosid

Tööturu prognoos 2014–2019 (15–74-aastased)

	2015	2016	2017	2018	2019	202	
Tööhõive (tuhat)	640,9	635,2	634,8	633,2	631,8	631,7	↓
Tööhõive määra muutus (%)	2,6%	-0,9%	-0,1%	-0,3%	-0,2%	0,0%	↓
Töötuse määr (%)	6,2%	6,6%	7,6%	8,8%	9,7%	9,8%	↑

Allikas: [rahandusministeeriumi kevadine majandusprognoos 2016](#)



Tööturu prognoos: milliseid oskusi vajab tuleviku tööturg?

Autor: Tiia Randma, OSKA arendusjuht

Olukorras, kus töökäte arv ühiskonnas aina väheneb, muutuvad oluliseks iga inimese oskused. Millised on tulevikus tööturul osalemiseks vajalikud oskused ja kus neid õppida saab? Mida peaks haridussüsteemis täna muutma, et koolilõpetajad ka erialast rakendust leiaksid? Nendele küsimustele otsib vastuseid Kutsekojas aasta tagasi käivitunud **OSKA süsteem**.

OSKA aitab õppida ja õpetada õigeid asju

OSKA on tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi nimelühend. Süsteemi väljatöötamist korraldab Vabariigi Valitsuse otsuse alusel SA Kutsekoda. OSKA analüüsib Eesti majanduse arenguks vajalike oskuste ja tööjõu vajadust lähema 10 aasta jooksul. Pisut lihtsustades võib öelda, et OSKA aitab õppida ja õpetada õigeid asju.

OSKA käivitamise esimesel aastal on uue metoodika alusel valminud rakendusuuringud kolmes valdkonnas: info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT), metsandus ja puidutööstus, arvestusala. Lõpusirgele on jõudmas analüüs metalli- ja masinatööstuse ning sotsiaaltöö valdkonnas. Algamas on uuringud tervishoiu, keemia-, plasti ja ehitusmaterjalitööstuse ning energeetika ja kaevandamise valdkonnas. Uuringute koostamisel on põhiroll valdkondlikul ekspertide kogul, kuhu lisaks töökohtade loojatele kuuluvad koolide ja riigiasutuste esindajad.

Lisaks valdkondlikele uuringuraportitele koostati OSKA analüüsi käigus ka üldisem töötamise tulevikutrende koondav ülevaade „[Töö ja oskused 2025](#)“, mille aluseks võeti maailmas levinud tulevikutrendid (nt tehnoloogiate laialdasem kasutuselevõtt, demograafilised muutused, suurandmete laialdasem kasutamine, töö rahvusvahelistumine) ning uuriti nende paikapidavust või saabumise tõenäosust Eesti kontekstis. Siin olid Kutsekojale abiks tunnustatud majandusekspertid ja akadeemilise maailma esindajad.

Oluline on kõrgem lisandväärtus, praktilisemad oskused ja IKT-alane taiplikkus

OSKA analüüs näitab, et Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks on vaja suurendada kõrgemat lisandväärtust loovate töötajate arvu. See tähendab, et tootmisesse on vaja rohkem selliste ametite esindajaid, kelle toel luuakse suuremat lisandväärtust, nt tootearendajaid ja tootmisjuhte. Ekspertide arvates suudavad suuremat lisandväärtust luua sellised töötajad, kes pärast ühel tasemel kutsealase ettevalmistuse läbimist liiguksid edasi järgmisele haridustasemele. Samas on praegu puidu- ja mööblitööstuses töötavatest inimestest ligi 40% erialase ettevalmistuseta. Seega on töötajatel suur täiendusõppe vajadus.

Teise kõiki valdkondi puudutava murekohana viitasid erinevate valdkondade eksperdid asjaolule, et tasemeõppest oodatakse praktilisemate oskustega, kuid samal ajal n-ö suure pildi nägemise oskusega töötajaid.

Olulise trendina tuli uuringutest välja suurenev vajadus IKT-oskustega spetsialistide järele. Aastaks 2020 on tarvis praegusega võrreldes 1,5 korda rohkem IKT spetsialiste, kes töötaksid kõigil elualadel ning suudaksid tellida ja käigus hoida valdkonna töö tõhustamiseks nutikaid lahendusi.

Ühe olulise ettepanekuna soovitavad eksperdid kaaluda kõrghariduse esimesel astmel bakalaureuse ja rakenduskõrghariduse ühendamist nii, et valik akadeemilise või rakendusliku suuna vahel tuleks teha alles kolmandal õppeaastal.

Arvestusalal väheneb vajadus rutiinsemat tööd tegevate inimeste järele

OSKA raportitest selgub, et arvestusala valdkonnas on praegu kutsehariduse tasemel suur raamatupidajate ületootmine, mistõttu antakse haridus- ja teadusministeeriumile soovitus vähendada selles valdkonnas kutsehariduse tasemel koolitustellimust. Samal ajal on aga puudu analüütiliste oskustega magistritaseme haridusega spetsialistidest, kes suudaksid suuremahulisi andmeid analüüsides välja tuua juhtimisotsuste jaoks olulise. Samuti ütleb analüüs, et lähiaastatel kaob lihtsamat tööd tegevate raamatupidajate töökohti 150–250 aastas. Neid töökohti täidavad praegu valdavalt kõrgharidusega naised, kes on vanemad kui 45 aastat.

Vajadus IKT-spetsialisti oskustega inimeste järele kasvab igal elualal

Kuna aastaks 2020 vajab Eesti tööturg juurde aastas keskmiselt 1,5 korda rohkem IT-oskustega spetsialiste ja mitte ainult IT-sektoris, vaid kogu majanduses, siis tuleb IKT-valdkonnas tõsta tasemeõppe lõpetajate arvu. See ei tähenda koolitustellimuse suurendamist, vaid hoopis kooli lõpetamise toetamist. Seda on võimalik teha näiteks paindliku töötamise ja õppimise ühendamisega, kus tööandjad viivad sisse tudengite töötamist, õppimist ja õppe lõpetamist soosiva töökorralduse ja kõrgkoolid töötavad välja tegevuskava õpingute katkestamise vähendamiseks.

Metsanduses ja puidutööstuses kasvab vajadus tarkade masinate juhtimisoskuse järele ja väheneb saameeste osakaal

Metsandus ja puidutööstus paistab silma suure ekspordimahuga, puidu- ja mööblitööstuse toodang moodustab 8,6% Eesti ekspordist. Puidu- ja mööblitööstuse toodangust läheb ekspordiks enam kui 60%, samas on Eesti teenuste ja toodete kogueksport 34%. Puidu- ja mööblitööstus on kasvav valdkond, kuhu ettevõtjad investeerivad töökohtade loomiseks (eriti suurema tööpuudusega piirkondades, nagu Lõuna-Eesti ja Lääne-Virumaa), kuid paraku napib valdkonnas sobivate oskustega tööjõudu, nt tootmisjuhte, liinioperaatoreid, tehnilise joonestamisoskusega insenere ja isegi turundusjuhte, kes oskavad näha tootmises suurt pilti.

Järgmised sammud

OSKA kolme esimese valdkonna uuringuraportites on välja toodud ettepanekud erinevatele töötajate kvalifikatsiooniga tegelevatele osapooltele soovitusena hakata neid ühiselt ellu viima. Üks osapooltest, majandus- ja kommunikatsiooniministeerium, on juba öelnud, et järgmised erinevate valdkondade tööjõuvajaduse prognoosid koostavad nad OSKA raporteid arvesse võttes. Samuti saavad karjäärinõustajad ja õppekavade arendajad OSKA järelduste ja soovitude põhjal oma tööd täpsemini ja paremini teha. Haridus- ja teadusministeerium on välja töötamas OSKA ettepanekute rakendamise kava.

Järgnevatel aastatel on plaanis uurida kuni viiete valdkonda, nii et aastaks 2020 saaks kogu Eesti majanduse tööjõu ja oskuste vajadus prognoositud.

OSKA on osa Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programmist, mille eesmärk on tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine. OSKA-t viib ellu Sihtasutus Kutsekoda, kes kaasab nii tööjõu-uuringute läbiviijad, tööturu osapooled kui ka vajalikud riigiasutused.

Kõik OSKA raportite täisversioonid, lühikokkuvõtted, infograafika, töötamise tulevikutrendid ning OSKA meetodika on veebilehel oska.kutsekoda.ee.

Kutsekoda loodi 2001. aastal tööandjate, töövõtjate ja riigi koostöös. OSKA süsteemi loomist juhib koordinatsioonikogu. Koordinatsioonikogu esimees on haridus- ja teadusministri käskkirja alusel haridus- ja teadusministeeriumi asekantsler Mart Laidmets. Koordinatsioonikogusse kuuluvad: Mait Palts, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda; Toomas Tamsar, Eesti Tööandjate Keskliit; Peep Peterson, Eesti Ametühingute Keskliit; Riina Viiding, Eesti Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO; Egle Käärats, sotsiaalministeerium; Kaupo Reede, majandus- ja kommunikatsiooniministeerium.

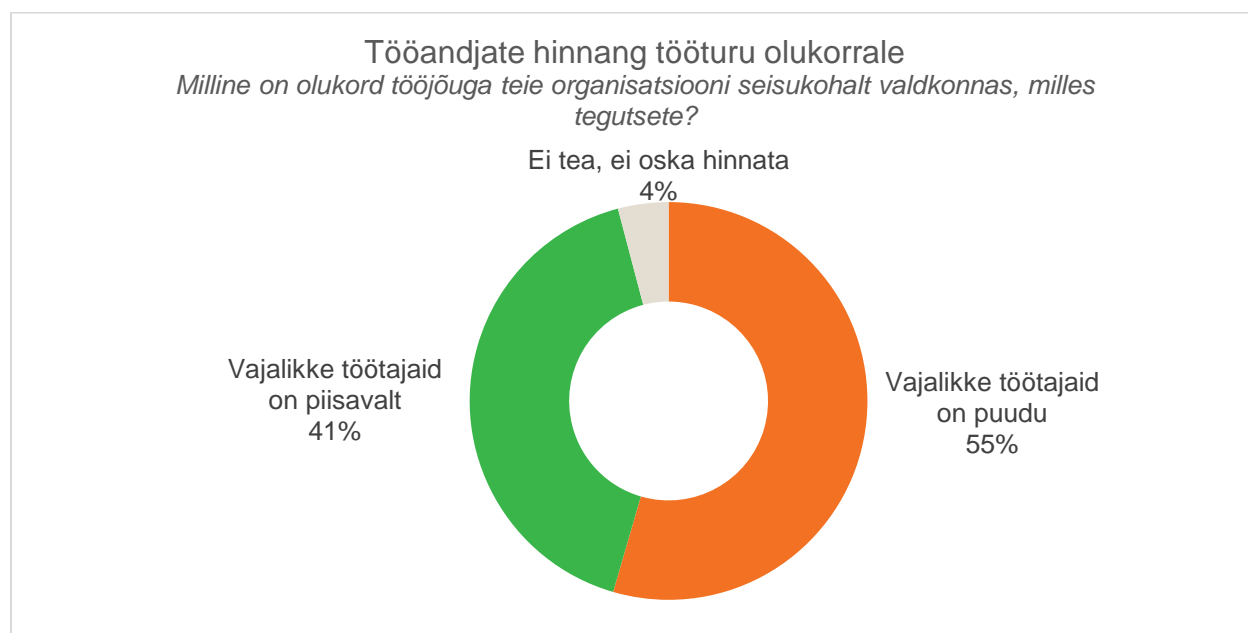
Tööandjate hinnangud ja käitumine tööturul

Vajalikke töötajaid on puudu rohkem kui pooltel tööandjatel

Palgainfo Agentuuri uuringutes on eraldi veebiküsitluse ankeedid töötajatele ja organisatsioonide esindajatele. Vastajatelt küsitakse hinnanguid tööturu olukorrale, samuti uuritakse, kuidas tööturul käitutakse.

Organisatsioonide veebiküsitluses paluti vastajatel märkida, kuidas nad hindavad olukorda tööjõuga oma valdkonnas. Vastajatest rohkem kui pooled (55%) märkisid, et neil on vajalikke töötajaid puudu. 41%-i organisatsioonide esindajate hinnangul on nende valdkonnas vajalikke töötajaid piisavalt. Rohkem oli neid organisatsioone, kus on puudu spetsialiste, tehnikuid ning oskustöölisi.

Varasemates uuringutes on tööandjatel samuti palutud hinnata tööturu olukorda, kuid küsimuse püstitus on olnud pisut erinev. Palutud on hinnata, kas puudu on lihttöolistest ja/või spetsialistidest või ei tunnetata tööjõupuudust. Aasta tagasi hindas tööturu olukorda normaalseks 26% ja ülemöödunud aastal 42% uuringus osalenud organisatsioonide esindajatest. Seega on tööandjate hinnangud tööturu olukorrale olnud üsna kõikumad.

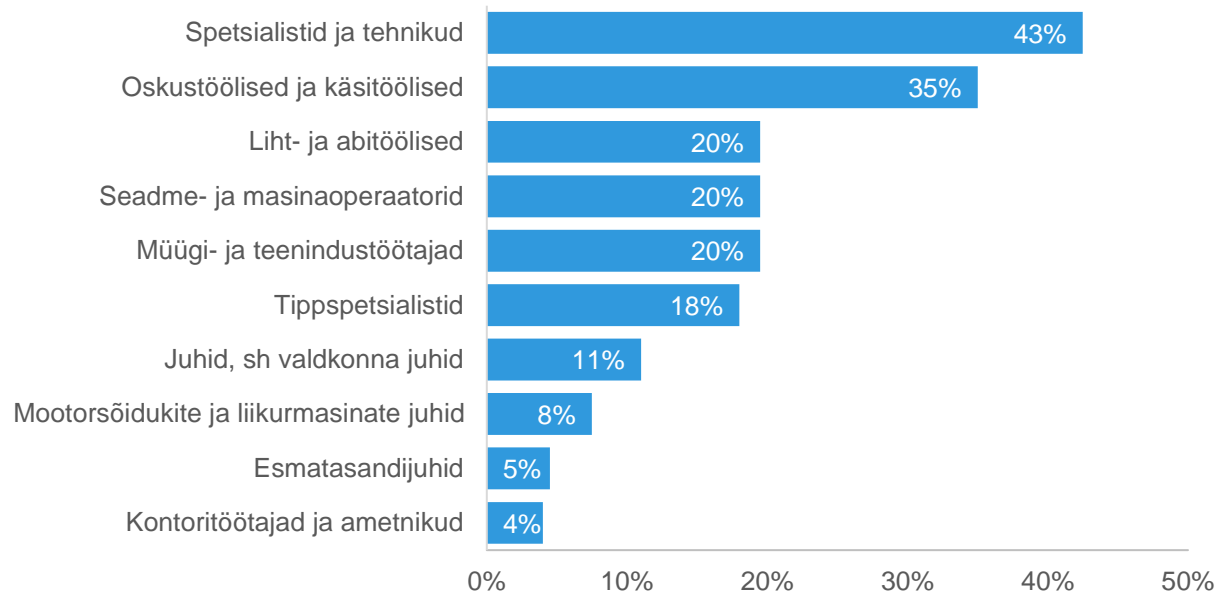


Enamik (81%) organisatsioonidest on tööturul aktiivsed. Nad kas otsivad ise aktiivselt kandidaate või on avatud töötajate otsepöördumistele. Tööjõuvajadus tuleneb ühelt poolt organisatsioonide kasvades uute töökohtade loomisest ja nende täitmise vajadusest, teisalt erinevatel põhjustel töölt lahkunud või eemale jäävate töötajate asendamisest.

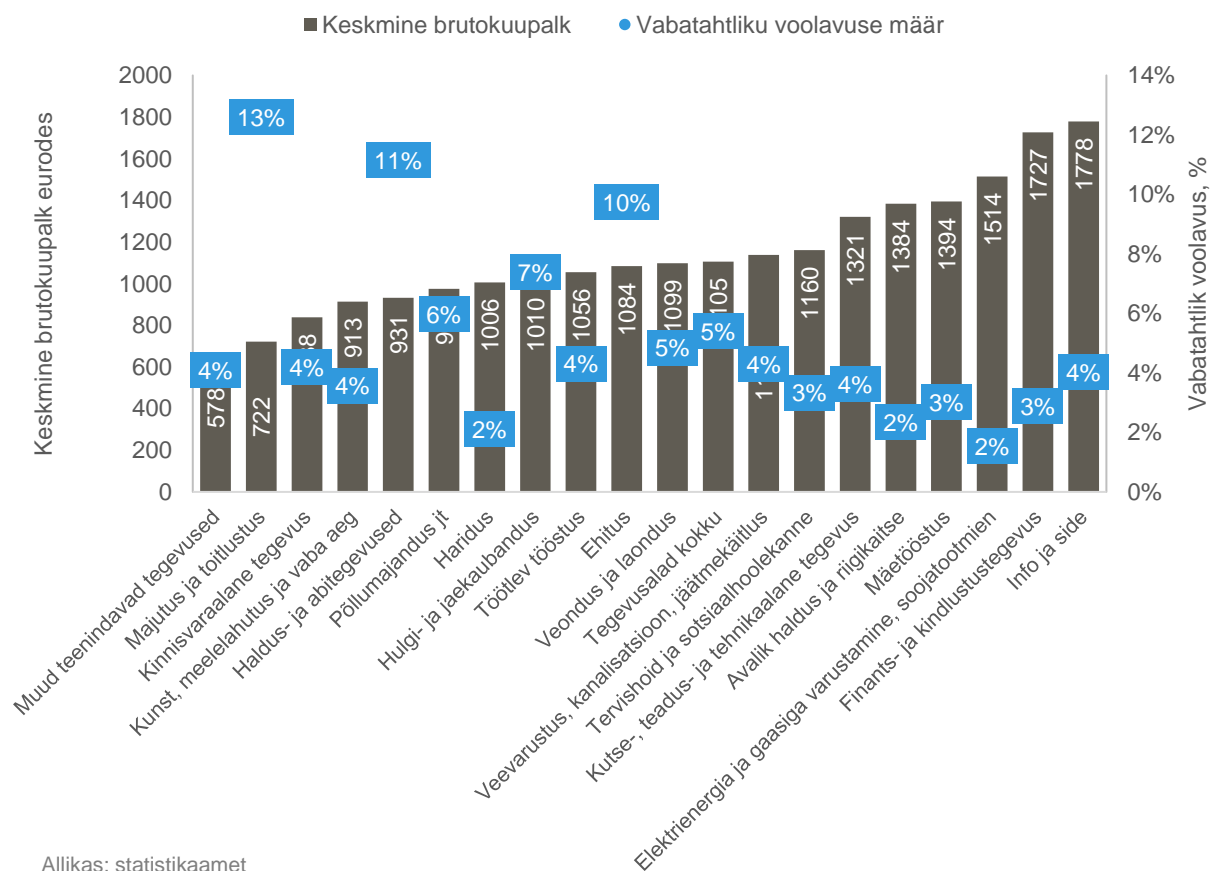
Statistikaameti uuring „Vabad ametikohad ja tööjõu liikumine“ aitab hinnata töötajate voolavust tegevusalade lõikes. Töötajate vabatahtliku voolavust uuriti ka Palgainfo Agentuuri organisatsioonide veebiküsitluses. Analüüs näitab, et vabatahtliku voolavuse määr on erinev sõltuvalt organisatsiooni tegevusalast ja keskmisest töötasust. Kontoritöötajate voolavus on märksa madalam kui tootmis- ja teenindustöötajatel, samuti tähtajalistel töötajatel.

Tööjõupuudus töötajate gruppide lõikes, tööandjate hinnangud

Milliste töötajate gruppide lõikes on teie organisatsioonis vajalikke töötajaid puudu?
Vastajate osatähtsus nendest, kes märkisid, et vajalikke töötajaid on puudu



Vabatahtlik voolavus ja keskmine brutokuupalk, IV kvartal 2015



Vajaliku tööjõu tagamiseks tõstavad organisatsioonid põhipalkasid

Rohkem kui pooled (52%) uuringus osalenud organisatsioonide esindajatest märkisid, et organisatsioonis on viimase aasta jooksul tõstetud põhipalkasid vajaliku tööjõu tagamiseks. Üle veerandi (27%) organisatsioonides oli parandatud lisatasude teenimisvõimalusi. Seega surub tööjõuvajadus palkasid ülespoole.

45% tööandjatest oli võtnud tööle ilma vajaliku ettevalmistusega inimesi ja nad ise välja koolitanud, üle kolmandiku (38%) tõhustas töökorraldust, et vähendada tööjõuvajadust. Pea sama paljud (37%) märkisid, et on tegelenud järelkasvuga, sh väljaõppe ja praktikavõimaluste pakkumisega, ning panustanud olemasolevate töötajate lojaalsuse tõstmisele ja voolavuse vähendamisele.

Teiste organisatsioonide töötajatele on teinud otsepakkumisi 12% organisatsioonidest, mis on sarnasel tasemel varasemate uuringute tulemustega.

Märksa vähem oli uuringus organisatsioone, kus oli võetud tööle riskirühmadesse (nt puuetega inimesed, pikaajalised töötud) kuuluvad inimesi (8%) ja/või panustatud eriala populariseerimisele (8%). Välisriikidest töötajate tööle võtmine on lahendus vähestele (5%) organisatsioonidele, nagu ka varasemate uuringute tulemused on näidanud.



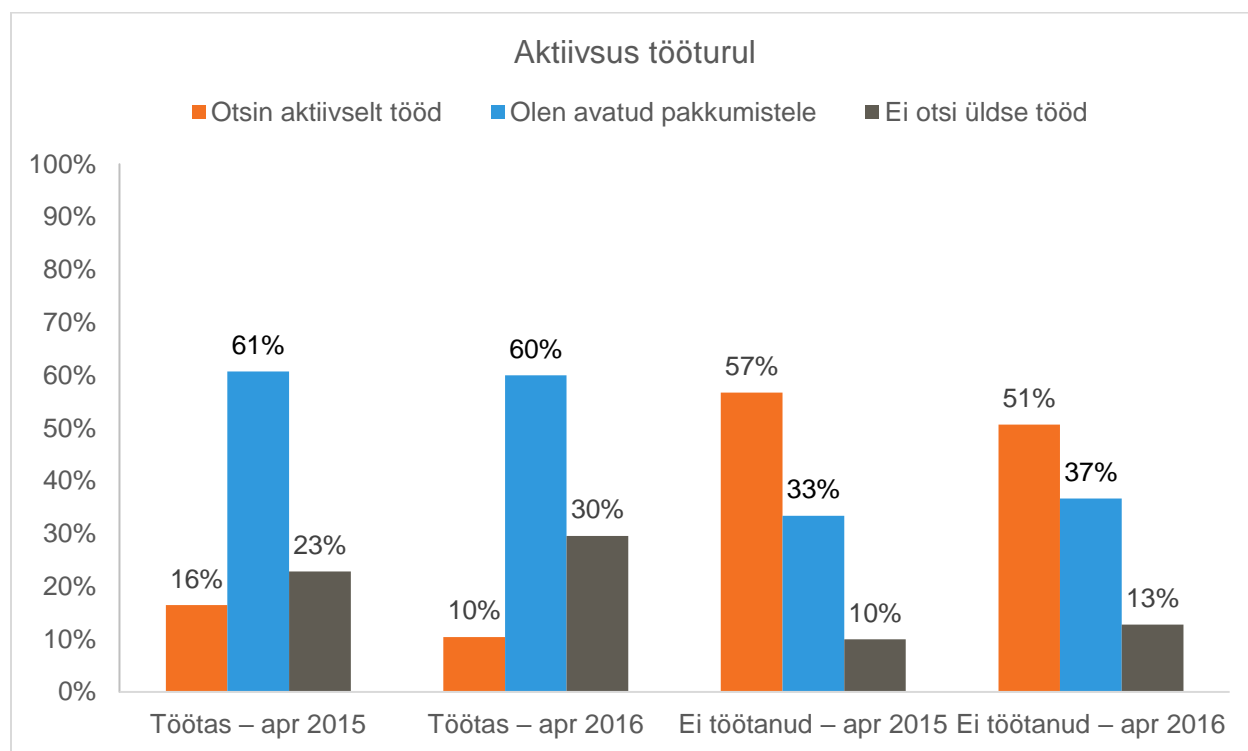
Töötajate tööturukäitumine

Aktiivsus tööotsingutel on langenud

Töötajate tööturu- ja palgauuringus osalejate aktiivsus tööotsingutel on vähenenud võrreldes eelmise aastaga. Kui 2015. a kevadel otsis töötajatest aktiivselt tööd 16%, siis käesoleva aasta kevadel otsis aktiivselt tööd 10% tööga hõivatud uuringus osalenutest. Üldse ei otsinud tööd ega olnud pakkumistele avatud 30% töötajatest, eelmisel aastal oli sama näitaja 23%.

Aktiivsus on langenud ka tööturul eemal olijate seas, kelle osatähtsus on vastajate seas pisut vähenenud – aasta tagasi oli mitte-töötanud vastajaid 17%, selle aasta kevadel 15%. Aasta tagasi otsis üle poolte (57%) tööta vastajatest aktiivselt tööd, sel kevadel tegi seda 51% uuringus osalenutest, 13% ei otsinud üldse tööd ega olnud avatud pakkumistele. Enamik (80%) mitte töötanud vastajatest soovis siiski töötada, kuid erinevate takistuste tõttu seda teha ei saanud.

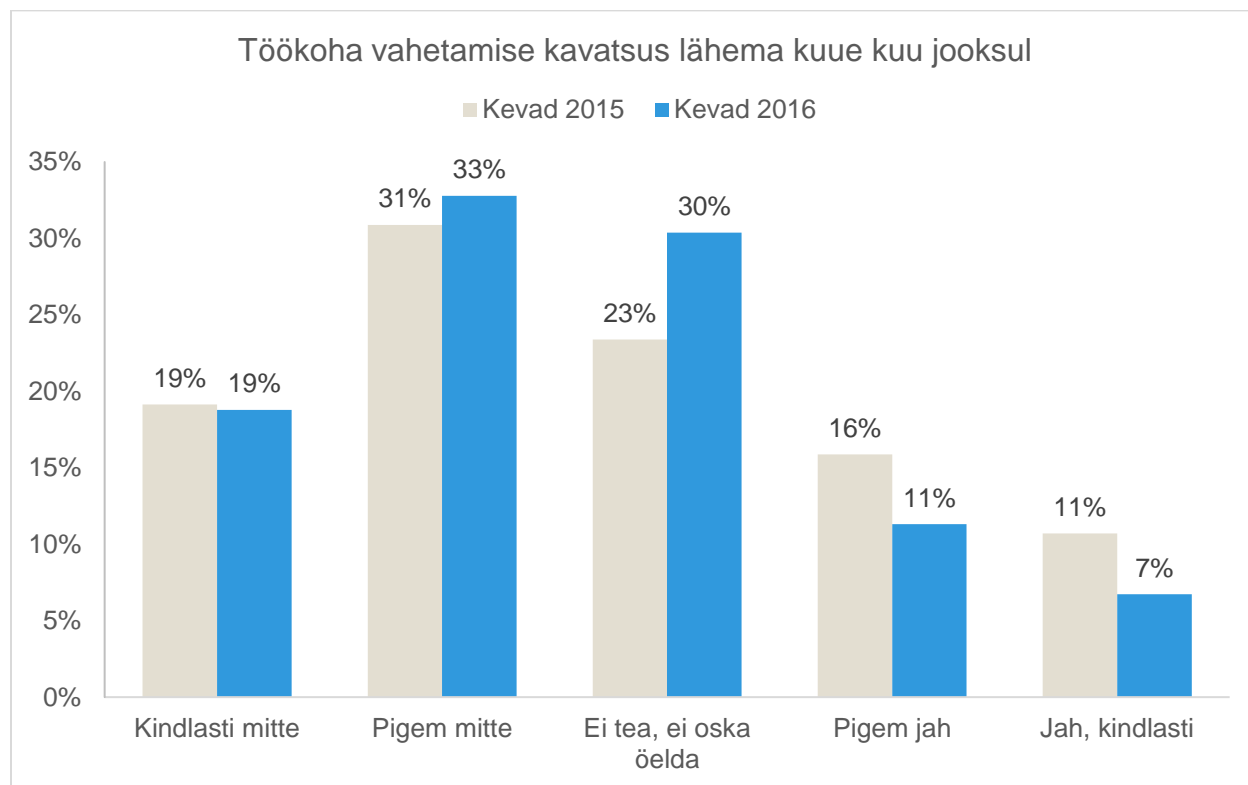
Nendest, kes aprillis 2016 ei töötanud ja ei otsinud tööd, oli suurem osa rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel. Nendest, kes töötasid ja otsisid samaaegselt ka aktiivselt tööd, teenis enamik (70%) alla mediaantöötasu ja tuli oma töötasuga kehvasti toime.



Palgainfo Agentuuri koostööpartneri CV Keskuse tööportaali kasutajate statistika näitab aga pigem vastupidist trendi: tööpakkumiste hulk ja kandideerimiste arv on rekordtasemel, mis võib tuleneda sellest, et tööhõives osaleb rekordarv inimesi, nagu näitavad ka statistikaameti andmed.

Lähiajal töökohta vahetada plaanivate töötajate osatähtsus on langenud

Aktiivsust tööturul iseloomustab ka töökohta vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul. Uuringus osalenud töötajatelt küsiti, kas nad kavatsesid lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada. Võrreldes aastataguse ajaga on vähenenud nende töötajate osatähtsus, kes olid otsustanud lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada. Kui eelmisel kevadel plaanis töökohavahetust 27% vastanutest, siis sel kevadel oli neid vaid 18%. Suurenenud on töötajate osatähtsus, kes ei osanud öelda, kas nad vahetavad lähiajal töökohta – aasta tagasi oli neid 23%, sel aastal pea kolmandik (30%).



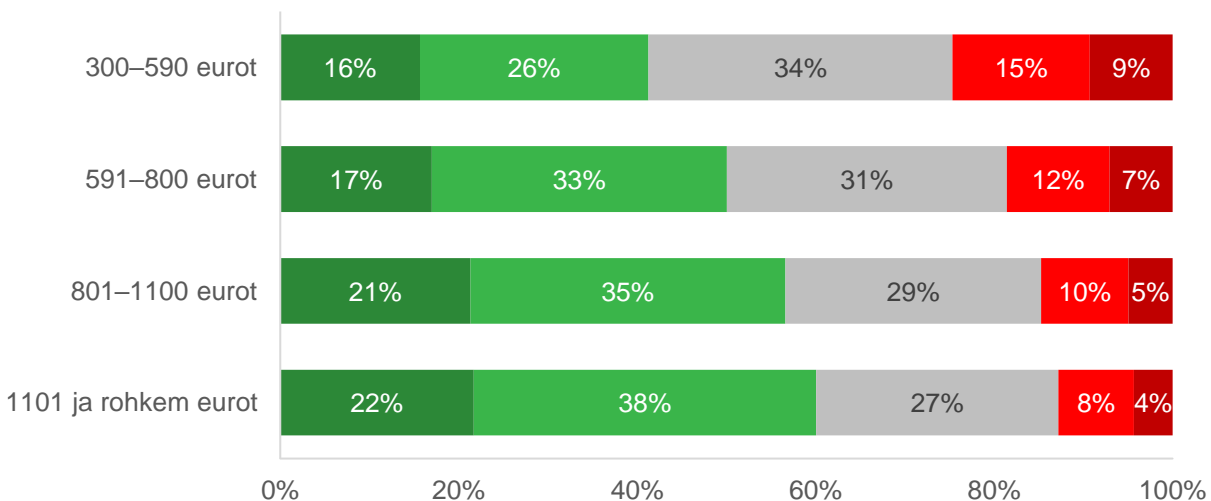
Uuringus osalenud töötajatest, kes ei teadnud, kas nad vahetavad lähiajal töökohta, otsis aktiivselt tööd 9% ja pakkumistele oli avatud 81%, 11% ei otsinud tööd ega olnud huvitatud pakkumistest. Kolmandik (33%) oli viimasel kuul kuul mujale tööle kandideerinud.

Netopalgagruppide järgi oli madalama palgaga töötajate seas rohkem neid, kes plaanisid lähema kuue kuu jooksul töökohavahetust – 300–590 eurot kätte teenivatest töötajatest kavatses töökohta vahetada pea neljandik (24%), 591–800 eurot teenivatest töötajatest 19%, 801–1100 eurot teenivatest töötajatest kavatses töökohta vahetada 15% ning 1101 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest 12%.

Ametirühmade lõikes on lihtsamate tööde tegijate seas rohkem neid, kes kavatsesid lähiajal töökohta vahetada.

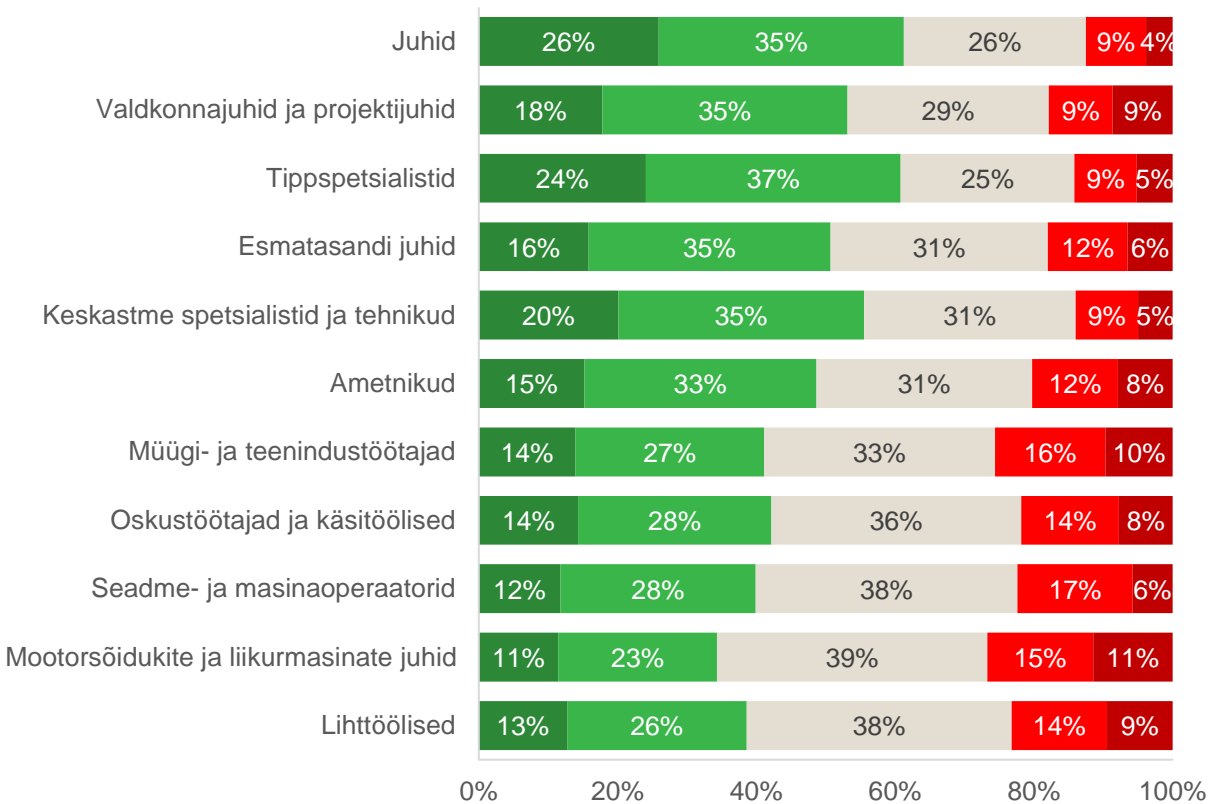
Töökoha vahetamise kavatsus netopalgagrupi järgi

■ 1 – kindlasti mitte ■ 2 – pigem mitte ■ 0 – ei tea, ei oska öelda ■ 4 – pigem jah ■ 5 – jah, kindlasti



Töökoha vahetamise kavatsus ametirühma järgi

■ 1 – kindlasti mitte ■ 2 – pigem mitte ■ 0 – ei tea, ei oska öelda ■ 4 – pigem jah ■ 5 – jah, kindlasti



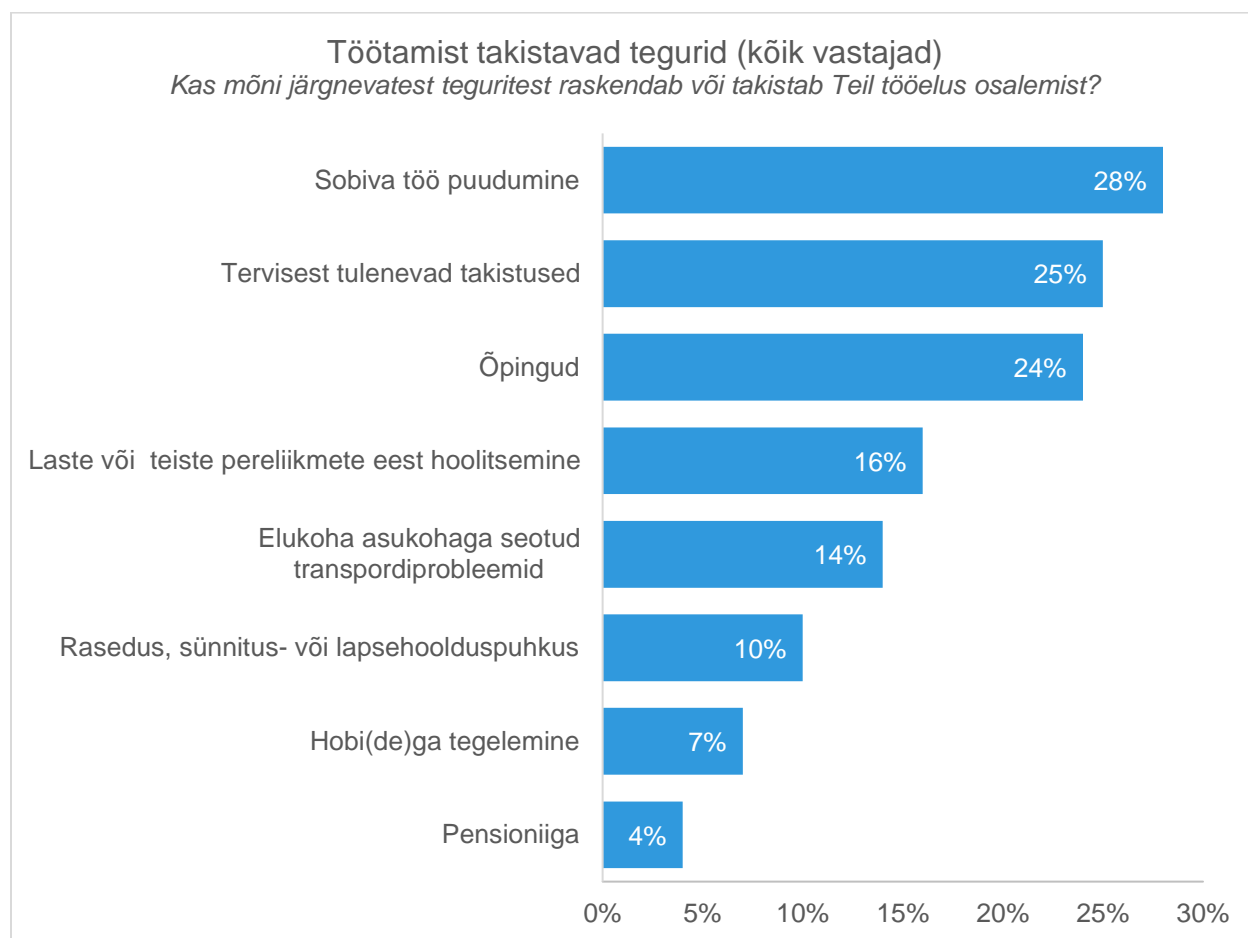
Töötamist takistab eelkõige sobiva töö puudumine

Töötajate ankeedis küsiti, kas mõni loetletud teguritest, nagu õpingud, tervis vms, takistab tööturul osalemist. Suuremal osal (62%) vastanutest töötamisel takistusi ei olnud.

Tööturult eemalolijate puhul oli sagedamini märgitud takistus sobiva töö puudumine (47%), olulisel kohal olid ka tervisest tulenevad takistused ja õpingud. Elukoha asukohaga seotud transpordiprobleemid takistasid töötamist 14%-l vastanutest.

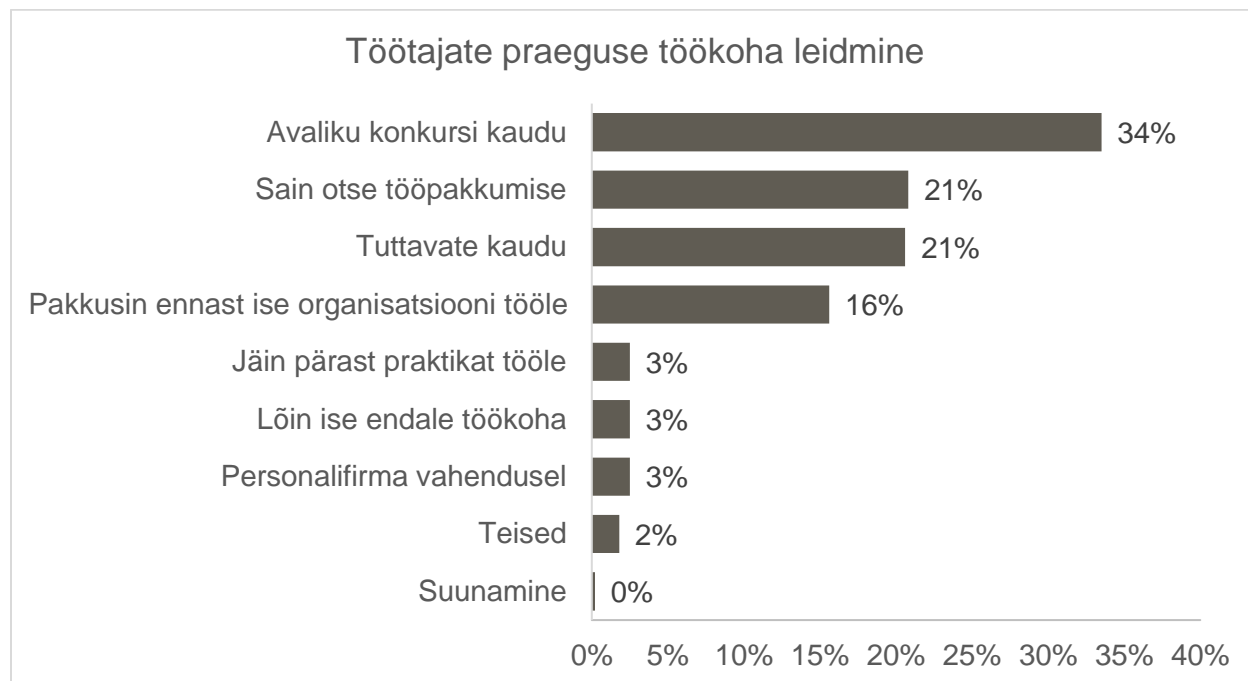
Töoga hõivatutest märkis pea kolmandik (30%), et neil oli töötamisel takistusi. Sagedamini märgitud takistused olid õpingud, terviseprobleemid ning laste ja teiste pereliikmete eest hoolitsemine.

Muude töötamise takistustena töid venekeelsed vastajad välja puuduliku eesti keele oskuse, vanemad inimesed pensionieelse vanuse, mille tõttu on raskem tööd leida, ja nooremad vastajad vähese töökogemuse.



2/3 töökohtadest liigub otsekontaktide kaudu

Töötajatel paluti märkida, kuidas nad oma praeguse töökoha leidsid. Kolmandik (34%) töötajatest märkis, et leidis oma praeguse töökoha avaliku konkursi kaudu. Otse tööpakkumise sai viiendik (21%) vastanutest ja tuttavate kaudu leidis oma töö samuti viiendik (21%) uuringus osalenutest. Organisatsiooni pakkus ise ennast tööle 16% vastanutest.

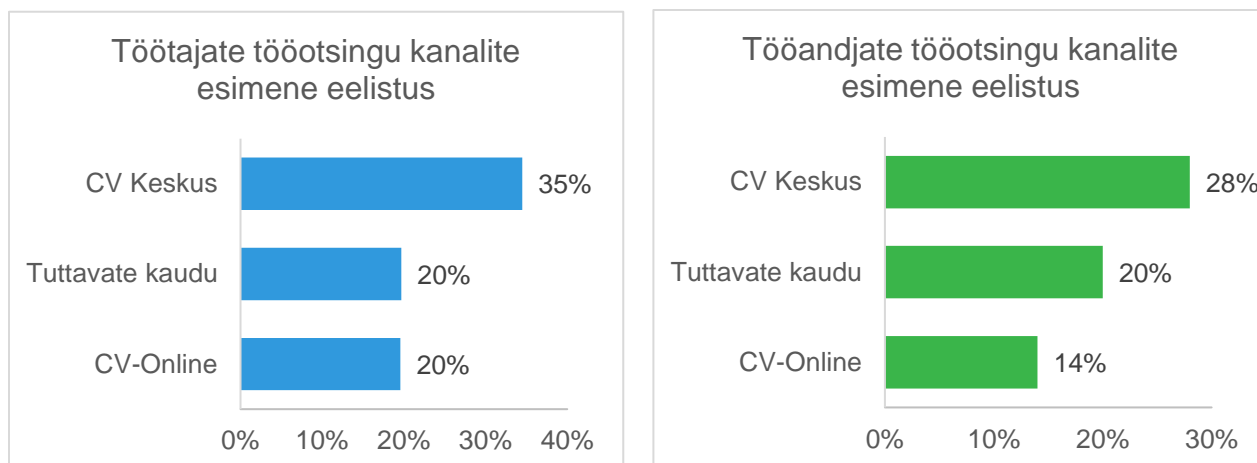


Ametirühmade lõikes on praeguse töökoha leidmises erinevused – kui valgekraade¹ ning müügi- ja teenindustöötajate seas on rohkem neid, kes leidsid oma praeguse töökoha avaliku konkursi kaudu, siis sinikraedest on esimesel kohal tuttavate kaudu ja otsepöördumiste kaudu töö leidmine. Ka vene keeles vastajate seas oli rohkem neid, kes on leidnud oma töö tuttavate või otsekontaktide kaudu, vene keeles vastajate hulgas on ka rohkem sinikraesid.

Sama küsimus esitati 2014. a sügisel läbiviidud küsitluses. Tulemused olid sarnased – avaliku konkursi kaudu oli töö leidnud 31% vastajatest, tuttavate kaudu sai tööle 25% ja otsepakkumise kaudu 20% vastajatest.

¹ Valgekraade ametirühmade hulka arvatakse juhid, valdkonna- ja projektijuhid, tippspetsialistid, esmatasandi juhid, keskastmespetsialistid ja tehnikud, ametnikud. Sinikraede hulka müügi- ja teenindustöötajad, oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid, lihttöölised.

Töötajate ja tööotsingu kanalina eelistatakse CV Keskust



Töötajatel ja tööandjatel paluti küsitluses järjestada töö- ja töötajate otsingu kanalid selle järgi, mida rohkem kasutatakse. Vastajatele etteantud kanalite järjestus oli suvaline ja varieerus vastajate osas. Töötajatest 35% ja tööandjatest 28% seadis esikohale CV Keskuse tööportaali. Töötajate vastuseid mõjutab see, et töötajate küsitlust on levitatud CV Keskuse kaudu, tööandjate vastuseid küsitluse levitamise kanalid selliselt ei mõjuta.

Tuttavate kaudu töö otsimist pidas kõige olulisemaks kanaliks 20% töötajatest ja töötajatest, tööandjatest oli samuti viiendik (20%) vastajatest kõige sagedamini tuttavate kaudu töötajaid otsinud. Tuttavate kaudu tööd otsivad töötajad kasutavad tööportaalide kõrval rohkem ka sotsiaalmeediakanaleid.

CV-Online'i eelistas otsingukanalina 20% töötajatest ja 14% tööandjatest.

Töötajate tööotsingu kanalite eelistused erinevad töövaldkondade² ja ametirühmade lõikes. Ehituse ja elektritööde valdkonna töötajad eelistavad tööotsingut tuttavate kaudu – üle kolmandiku (33%) järjestas selle esimeseks valikuks. Samuti eelistavad tuttavate kaudu tööd otsida koristus- ja puhastusvaldkonna ning kunsti- ja kultuurivaldkonna töötajad.

Info- ja telekommunikatsiooni, loodus- ja tehnikateaduste, panganduse ja kindlustuse, personalitöö, reklaami ja suhtekorralduse valdkondades töötavad töötajad eelistavad esimese kanalina CV-Online'i.

² Uuringus on ametid jagatud kolmekümneks töövaldkonnaks töö sisu järgi, nt finants- ja raamatupidamine, ehitus- ja elektritööd jne. Eraldi on vastaja taustaandmetes organisatsiooni tegevusala, mis võib kattuda töövaldkonnaga või mitte. Näiteks raamatupidajad tööstusettevõttes kuuluvad töövaldkonna mõistes finants- ja raamatupidamise valdkonda, organisatsiooni tegevusala on aga töötlev tööstus. Ametil eeldatava juhtimis- ja haridustaseme järgi on ametid jagatud kümneks ametirühmaks, nt juhid, tippspetsialistid jne.

Kuhu kandidaadid kaovad?

Autor: Henry Auväärt, CV Keskus.ee Baltikumi kommunikatsioonijuht

Aeg, mil tööandjal tuli uue töötaja värbamiseks avaldada vaid tööpakkumine ning jälgida, kuidas kandideerijate arv muudkui kasvab, hakkab tasapisi ümber saama. Kuigi Eesti tööturg on täna erakordselt aktiivne ning kandideerimiste arv on kerkinud rekordtasemele, tuleneb see siiski peamiselt kasvanud tööpakkumiste arvust ning uute põlvkondade soovist vahetada töökohta kolm korda sagedamini, kui seda on teinud ja teevad vanemad põlvkonnad.

Vaatamata rekordkõrgele kandideerimiste arvule, leiavad enam kui pooled (55%) tööandjatest, et vajalikke töötajaid ei ole piisavalt. Kuigi ametikohtade arv on mitmetes valdkondades märkimisväärselt kasvanud, jätavad paljud tööotsijad kandideerimata, väites, et neile sobivat tööd siiski ei leidu (47%).

Näiteks vaatab klienditeenindaja leidmiseks üles pandud tööpakkumist kuu aja jooksul keskmiselt 700 (atraktiivsemate tööandjate puhul ka 1000) tööotsijat ning tööpakkumise lisateenuste abil (Kuldtähed, „VIP tööandja“ ning reklaam) koguni üle 5000 tööotsija. Seega kui kaupluste klienditeenindajaid on Eestis umbes 30 000, on CV Keskuses tööpakkumise avaldamisega võimalik saavutada sihtrühmas 20%-line katvus. Otsuse kandideerida langetavad neist aga parimal juhul pooltuhat tööotsijat, üldjuhul jääb see arv mõnekümne kandidaadi piirimaile.

Mis siis ikkagi peitub selle taga, et nii paljud tööpakkumise avanud tööotsijad jätavad tööpakkumisele kandideerimata? Mis on neli peamist viga, mida tööpakkumise avaldamisel tehakse?

1) Pealkiri on määrav!

Tööpakkumise pealkirja alusel langetab tööotsija otsuse, kas ta avab pakkumise või mitte. Tööpakkumise pealkiri peab olema lihtne ja loogiline, andes töövõtjale mõista, missuguse tööga tegemist on. Millegipärast soovivad aga paljud tööandjad lisada ametinimetuse ümber palju teksti (alates ettevõtte nimest ja asukohast kuni töökirjelduseni välja). Huvitaval kombel vähendavad aga pikkade pealkirjadega tööpakkumised kandideerimiste arvu ning seda peamiselt kahel põhjusel:

- Tavapäraselt on tööpakkumise pealkirjas vaid ametinimetuse ning seda on tööotsija harjunud ka märkama. Liiga pikk pealkiri jääb tööotsijale arusaamatuks ning kuna tavaliselt soovib kasutaja avada mitu kuulutust korraga, väldib ta automaatselt arusaamatult pikka teksti.
- Tööpakkumise avaldatakse lisaks tööportaali kodulehele ka uudiskirjades (tööotsija poolt tellitud otsiagent värskeste tööpakkumistega) ning teistes kanalites, kus pika tekstiga tööpakkumisest jõuab tööotsijani vaid esimene osa (nt „Otsime kohe...“).

Kui pikast tööpakkumise pealkirjast ei saa üle ega ümber, siis soovime vähemalt esimesteks sõnadeks seada ametinimetuse ning seejärel kõik muu vajalik.

2) Tööpakkumise pikkus loeb!

Väga lühike tööpakkumine võib olla küll revolutsiooniline idee, kuid ei anna paraku kandidaadile piisavalt infot, et langetada kandideerimisotsust. Ei tasu oodata, et kõik sobivad kandideerijad ka lisainfot küsivad. Konkureerivaid tööpakkumisi leidub tööportaalis piisavalt ning lühike tööpakkumine ei pruugi äratada tööotsijates kandideerimiseks piisavalt suurt huvi.

Liiga pikk tööpakkumine (veel halvem, kui see ei ole jaotatud punktideks, vaid on pika tekstina) vähendab kandideerijate arvu märkimisväärselt, kuna veebis ei ole inimesed harjunud pikki tekste lugema. Mida nooremale generatsioonile on tööpakkumine suunatud (kes ongi harjunud peaaegu ainult veebis tekste lugema), seda ebasobivamaks pikk tööpakkumise tekst muutub.

3) Kandideerimisprotsess, mil ei ole otsa ega äärt

Uuringud on näidanud, et **kui tööandja suudab kandideerimisprotsessi hoida alla viie minuti, kasvab kandideerimiste arv enam kui kolm korda**. Nii lihtne see ongi.

Ei ole vaja lisasuunamisi ega karjäärilehtedele vingeid funktsioone! See väsitab tööotsijaid ning vähendab kandideerimiste arvu. Loomulikult soovivad ka turundusagentuurid tööd ning karjäärilehtede loomine on väga mõistlik ja toetav tegur tööandja brändingu loomisel, kuid väheneva tööjõu olukorras ei ole mõistlik muuta kandideerimisprotsessi liiga pikaks ning kaotada seeläbi palju sobivaid kandidaate. Tööotsijad saavad meile päevast päeva kirju stiilis: *Miks Te suunate mind kolmandale leheküljele registreeruma?*

Veelgi enam tasub meeles pidada, et **tööotsija lemmikaeg tööpakkumistele kandideerimiseks on siiski tööajal ning tööolles ei ole tal võimalik surfata mõne teise tööandja karjäärilehel – see äratav kahtlusi**.

4) Kas CV jõudis üldse kohale?

Kujutage ette, et lähete arstile, kes soovib teha mõned analüüsid ning saate vastuseks „Me anname Teile teada, kui Teil midagi viga on“. Ei mingit ajalimiiti, täpsustust ega muud infot. Teie „viga“ võib saabuda homme, kuu aja, aasta või viie aasta pärast. Küllap sooviksite tagasisidet saada ka siis, kui Teil mitte midagi viga ei ole, et võiksite öösel ikkagi rahulikult magada?

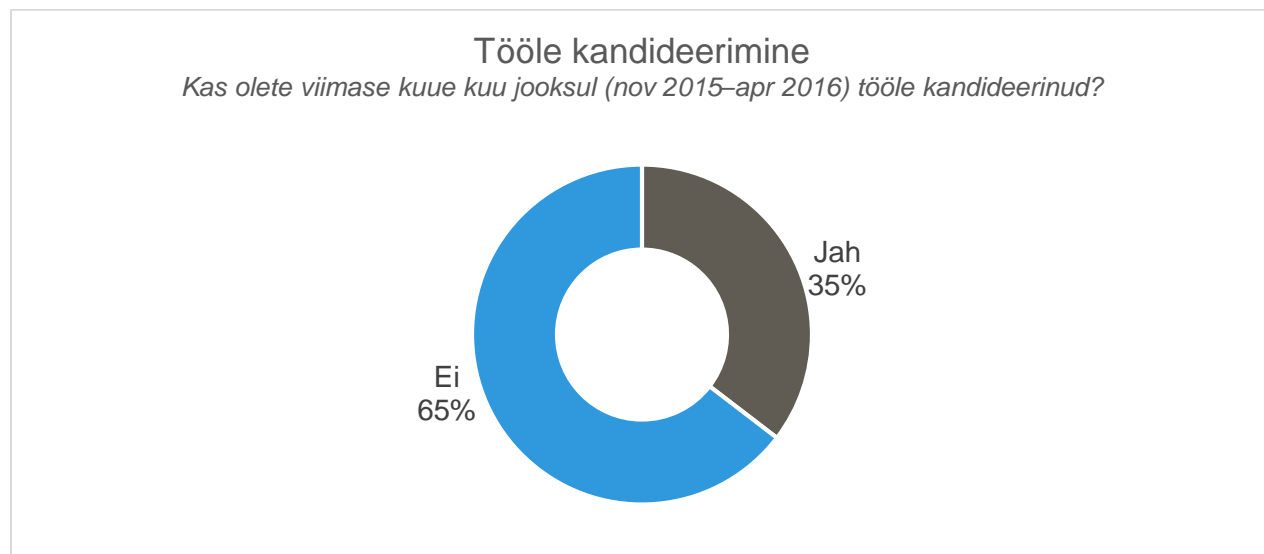
Tööotsijale tagasiside andmine peab olema ettevõttes kohustuslik – nii nendele, kes sobivad, kui ka nendele, kes ei sobi. Talendikatel töötajatel ei ole tavaliselt laual vaid ühe tööandja pakkumine, vaid neil on korraga mitmeid sobivaid võimalusi. Seepärast võite kaotada suurepärase töötaja, kui jätate ta teavitamata, et tema CV on kätte saadud ning ei jaga temaga tagasisidet, kuidas kandideerimisprotsess edasi läheb.

Lisaks on (enamasti) igal kandideerijal sõbrad ja tuttavad, kelle seas võib olla palju tööotsijaid, kes sobiksid suurepäraselt Teie ettevõttesse. Jättes ebasobivale kandidaadile tagasiside andmata, võite jääda korraga ilma sadadest sobivatest töökätest, kuna negatiivset kogemust jagatakse ka sõprade ja tuttavatega.

Toimiva tööpakkumise loomisel on väga palju erinevaid nüansse ja see nõuab põhjalikke teadmisi, kuna lisaks tehniliste vigade vältimisele peab värbamiskonsultant mõistma, kes on tema sihtrühm ning milline on ideaalne kanal tema leidmiseks. Järgmise 10 aastaga kaob tööturult umbes 100 000 töötegitajat, mis on rohkem kui 14% tänasest tööjõust ning sobiva töötaja leidmine on keerulisem kui kunagi varem. Passiivsete personaliotsingute aeg on vaieldamatult läbi saamas ning vigadega tööpakkumised saavad peagi saatuslikuks.

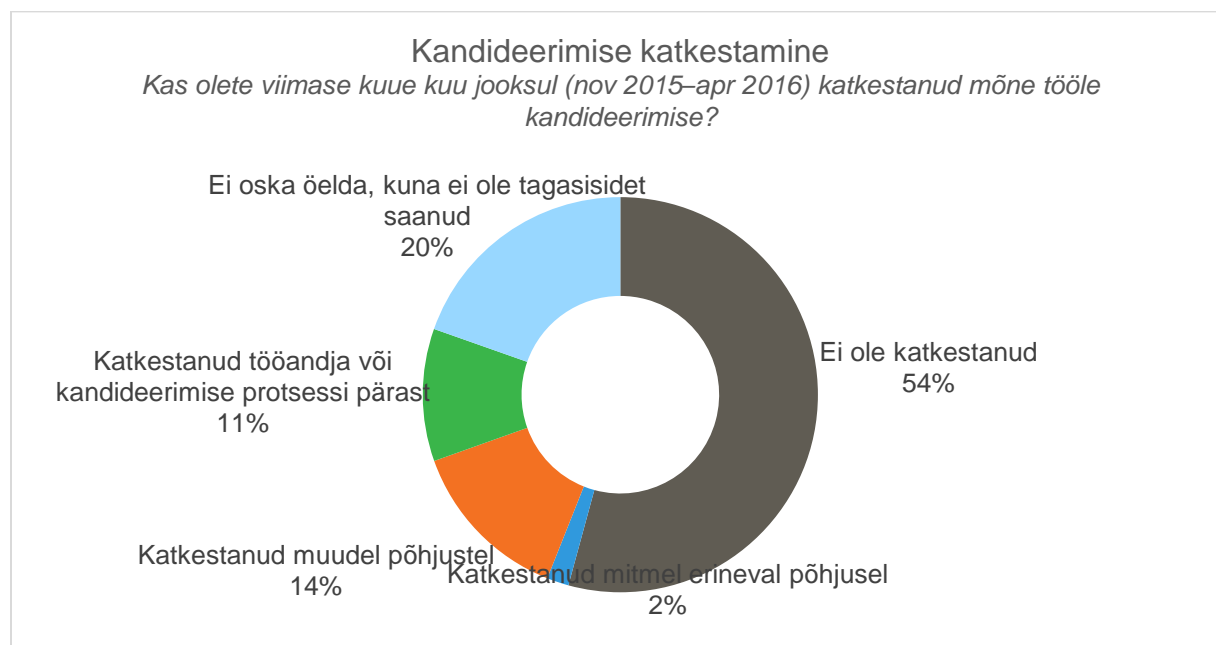
Kolmandik töötajatest on viimasel kuuel kuul tööle kandideerinud

Töötajate küsitluses osalejatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Üle kolmandiku (35%) töötajatest vastas jaatavalt. Rohkem oli tööle kandideerinute seas alla mediaanpalga teenivaid töötajaid, kes tulid oma töötasuga kehvasti toime. Ka üldine tööga rahulolu oli nende töötajate seas keskmisest madalam.



Viiendik töötajatest ei ole kandideerimise osas tagasisidet saanud

Ligi pooled töötajatest (46%), kes viimasel kuuel kuul tööle kandideerisid, katkestasid kandideerimise protsessi (26%) või osanud öelda, kas nende kandideerimise protsess veel kestab (20%), kuna ei olnud tagasisidet saanud. Tööandja või kandideerimise protsessi tõttu oli katkestanud tööle kandideerimise kümnendik (11%) töötajatest.



Kandideerimise katkestamise olulisim põhjus on valed ootused

Töötajatel paluti märkida, millistel tööandjast või kandideerimise protsessist tulenevatel põhjustel on kandideerimine katkestatud. Enamasti märkisid vastajad mitu põhjust.

Kõige sagedamini märgitud tööandjast või kandideerimise protsessist tulenev katkestamise põhjus oli valed ootused ehk töövestlusel saadud info töötingimuste kohta ei vastanud ootustele (36%). Tööandja kohta saadud negatiivse info tõttu oli katkestanud kandideerimise 29%, ebapiisava info tõttu 28% uuringus osalenud töötajatest ja töötisijatest. Viiendik (20%) kandideerimise katkestajatest märkis, et organisatsiooni esindaja oli töövestlusel kehva mulje jätnud. Muude põhjustena märgiti sagedamini liiga väikest palgapakkumist või töökoormusele mittevastavat töötasu, samuti töö asukoha ja tööaegade mittedsobivust.



Testülesannete töömahukus oli kandideerimise katkestamise põhjus sagedamini kõrgema palgaga töötajate puhul, alandav suhtumine töövestlusel oli kandideerimise katkestamise otsust mõjutanud sagedamini madalama palgaga vastajate puhul.

Sellised tulemused viitavad kommunikatsiooniprobleemidele kandideerimisprotsessis, kus tööpakkumise tingimused ei ole selged ja kandideerijad ei saa protsessi kohta tagasisidet.



Kommunikatsioon kandidaatidega – kordamine on tarkuse ema

Autor: Pille Semjonov, HR factory OÜ personaliteenuste müügijuht

Palgainfo Agentuuri uuringu tulemused toovad selgelt esile kommunikatsiooni tähtsuse värbamisprotsessis ja ettevõtte kuvandi loomisel. Hästi korraldatud kommunikatsiooni eesmärk on kiiremini ja efektiivsemalt ligi tõmmata õigeid kandidaate ning panustada ettevõtte edukusse.

Kuigi ettevõtted on kuulnud kommunikatsiooni olulisusest, siis kipub igapäevases töös selle kriitiline tähtsus ununema. Värbamise kontekstis tasub eelkõige läbi mõelda järgmised kommunikatsiooniga seotud aspektid:

1. Mis on töökuulutuse sõnum ja keda see peab kõnetama?

Töökuulutuse disain aitab pilku püüda, kuid töökuulutuse teksti puhul tasub jääda reaalse töö kirjeldamise juurde. Avaldatud info peab olema adekvaatne ja vastama realselt pakutavale tööle. Tööandja ootuste läbimõeldud kirjeldus aitab vähendada huupi kandideerijate hulka ning tuua õigete ootustega kandidaate. Kuulutuse rõhk ei saa olla ainult disainil, vaid tekstiga peab kõnetama õiget sihtrühma, andma edasi olulise info kandideerimisotsuse tegemiseks ning meeles tuleks pidada, et tegemist ei ole ametijuhendist võetud tööülesannete loendiga.

2. Jaga tagasisidet

Jätkuvalt on väga oluline kandidaatidele tagasiside andmine. Kandidaatidele tuleb kinnitada kandideerimisdokumentide kättesaamist ning anda infot sellegi kohta, kui värbamisprotsess võtab kauem aega. Täpsustavaks infoks sobib näiteks: *„Käesolevaga kinnitame, et oleme Teie kandideerimisdokumendid kätte saanud. Kontakteerume Teiega peale laekunud avalduste läbivaatamist....“*; *„Anname teada, et huvi positsiooni X vastu on olnud väga suur ja laekunud avalduste läbivaatamine võtab planeeritud kauem aega. Võtame Teiega esimesel võimalusel ühendust.“*

Kandidaatidele regulaarsete ülevaadete andmine võib olla värbajale suur väljakutse, kui need protsessid ei ole automatiseeritud ja igale laekunud avaldusele peab vastuse saatma käsitsi. Info jagamisel on tõhusaks abivahendiks värbamistarkvara, mille kaudu saab kirjavahetusi värbamisetappide kaupa automatiseerida ja väga lihtsalt paljudele kandidaatidele korraga kirju saata.

Üldine reegel värbamisega seotud kommunikatsioonis võiks olla see, et kandidaat kuuleb sinust enne, kui sina temast. Inimesed on üldjuhul tänulikud iga tagasiside eest – olgu selleks siis info edasise protsessi kohta või eitav vastus. Ära unusta, et iga kandidaat väärrib tänusõnu konkursil osalemise eest. Värbamistarkvara aitab eelnimetatud tänukirjad suurele hulgale kandidaatidele hõlpsalt saata. Võimalusel jaga personaalset tagasisidet kandidaatidele, kellega oled kohtunud.

3. Ole teadlik, kus ja mida sinu kohta kirjutatakse

Lisaks otsesele kommunikatsioonile ümbritsevad ettevõtet värbamisprotsessis ka kaudsed kanalid, mis tihti mõjutavad kandidaadi otsust ettevõttesse kandideerida. Guugelda regulaarselt oma ettevõtte nime ja ole teadlik, kus inforuumis teie kandidaadid viibivad, sh foorumid, sotsiaalmeedia.

4. Loo usalduslik suhe

Avatud ja usaldusväärse suhtluse korral on kandidaat julgem teiega infot jagama. Näiteks juhul, kui ollakse mitme erineva valiku ees. Usaldusliku suhte korral saab anda rohkem infot, arutleda kandidaadiga kõhkluste jms üle või protsessi kiirendada/kohandada, et kandidaat saaks teha teadlikumaid valikuid. Ei ole „mitte-sobivaid“ ja „sobivaid“ inimesi, vaid inimesed, kes sobivad organisatsiooni paremini või kellele sobib paremini pakutav töö. Intervjuu on koht, kus mõlemal osapoolel saavad võimaluse vastastikust sobivust hinnata ja jõuda ootustes ühisele arusaamisele.

Ettevõtte ei pruugi lõpuni suuta kontrollida, mida tema kohta avalikus ruumis kirjutatakse või mis infot jagatakse. Kuid suures plaanis toimib kommunikatsioon kui üks külgetõmbeteguritest – ettevõtte tõmbab ligi neid potentsiaalseid kandidaate, keda ta oma sõnumiga kõnetab. Võimalusel tasub panustada tegevustesse, mis on meie poolt mõjutatavad – sotsiaalmeedia kanalid, tõhusamad protsessid ja suhtlemisoskuse parandamine.

Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel

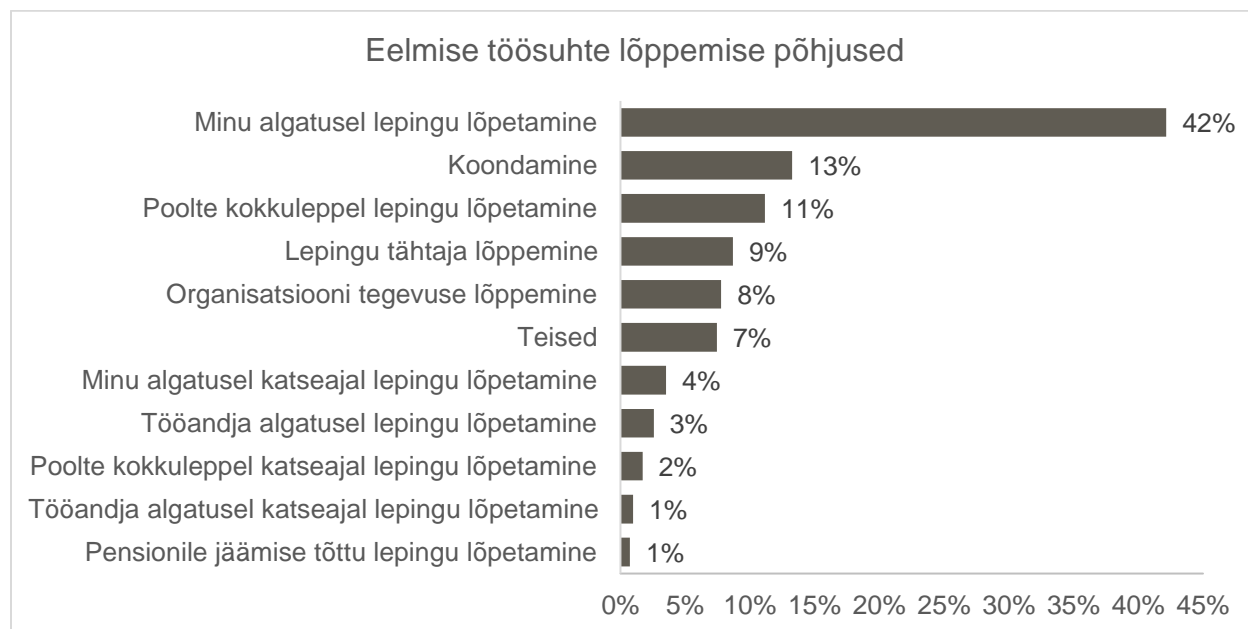
Töötajate töökoha valikut ja töökoha vahetamist mõjutavad erinevad tegurid. Tõmbetegurid muudavad mingid töökohad töötaja jaoks rohkem või vähem atraktiivseks, nt karjäärivõimalused, sobivam tööaeg, parem palgapakkumine vms. Tõuketegurid on seotud ootuste ja tegelike töötingimustega, rahulolu ja rahulolematusega, mis rohkem või vähem lükkavad töötajad töökohast eemale. Tegurite tähtsus on töötajate lõikes erinev ja sõltuvad töötaja isiklikest eelistustest ning elukorraldusest. Kõige suurem on töökoha vahetamise tõenäosus, kui rahulolematust töötaja jaoks igapäevaselt oluliste tegurite suhtes on kõrge ning pakutaval töökohal on selles osas paremad tingimused.

Seekordses uuringus käsitleti töötajate tööturukäitumist ning töökohtade vahel liikumist mõjutavaid tõuke- ja tõmbetegureid mitme küsimuse abil: millistel põhjustel lõppes töötaja eelmine töösuhe, miks kavandatakse lähiajal töökoha vahetust, milliste töötingimuste muutumisel ollakse valmis töökohta vahetama.

Eelmise töösuhte lõpetamise põhjused

Eelmise töösuhte lõppemise aja järgi jagunesid vastajad üsna võrdselt nelja gruppi: viiendikul vastajatest lõppes eelmine töösuhe vähem kui aasta tagasi, sama paljudel 1–2 aastat, 3–4 aastat ja 5–10 aastat tagasi. Varasemaid töösuhteid ei olnud 6%-l vastajatest ning 13%-l uuringus osalenutest oli eelmine töösuhe lõppenud 11 või rohkem aastat tagasi.

Eelmine töösuhe oli lõppenud pea pooltel (42%) uuringus osalenutel enda algatusel, 13% vastajatest oli eelmisest töökohast koondatud, 11%-l oli töösuhe lõppenud poolte kokkuleppel. 9%-l uuringus osalenutest oli lepingu tähtaeg lõppenud, organisatsiooni tegevuse lõppemise tõttu oli töösuhe lõppenud 8%-l töötajatest.



Vaadates töötukassa uute registreeritud töötute statistikat töösuhte lõppemise põhjuse järgi, on ülekaalus koondatud töötajad (2016. a II kv 26% uutest registreeritud töötutest), kes end töötuna arvele võtavad. Töötaja algatusel lepingu lõpetajaid oli alla viiendiku (17%), mis näitab, et oma algatusel lepingu lõpetajad liiguvad pigem uuele töökohale, kui jäävad töötuks.

Tõmbeteguritest on olulisem parem töötasu, tõuketeguritest motivatsiooni langus

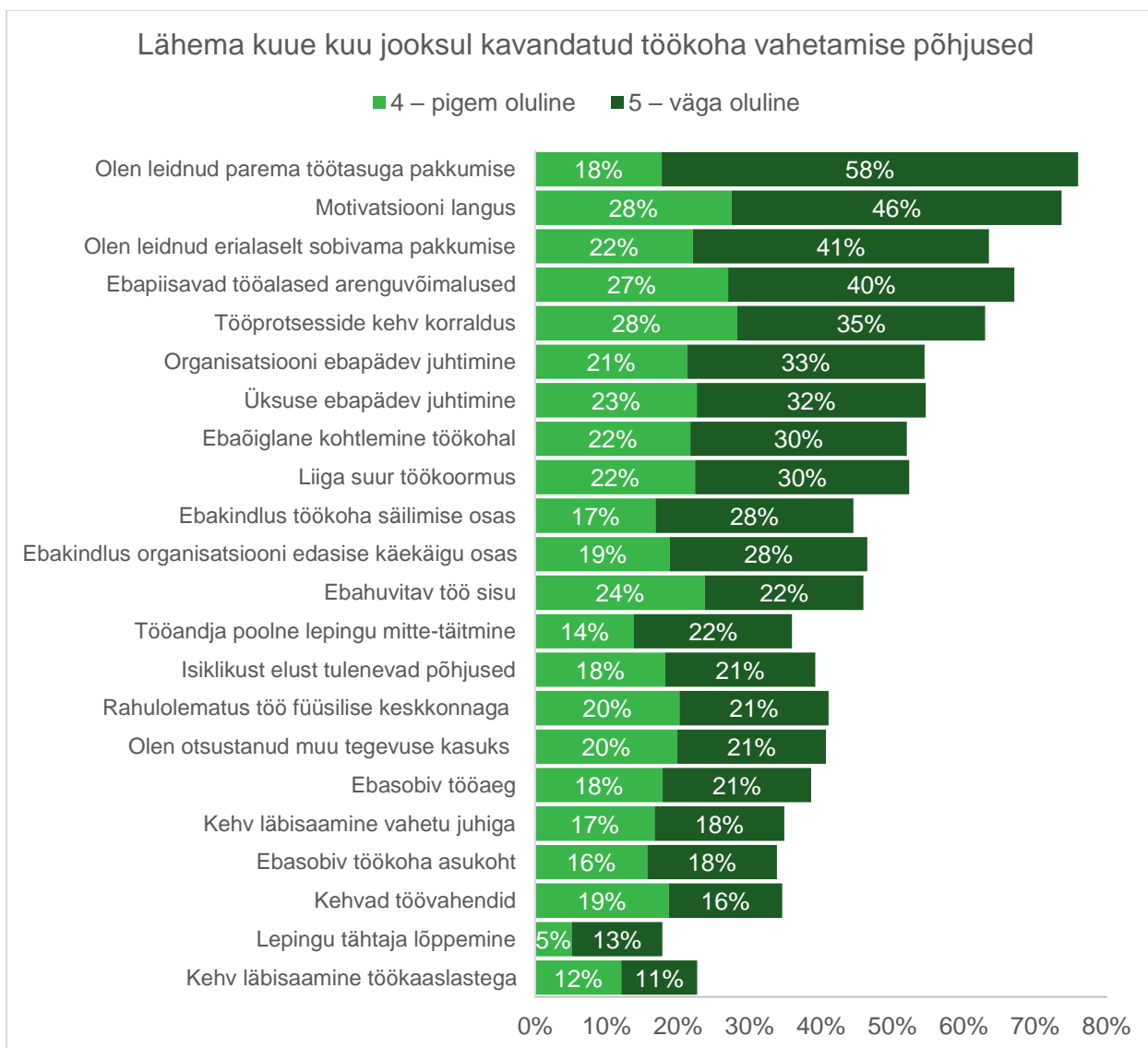
Nii eelmise kui ka praeguse töökoha vahetamise puhul on töötajate otsust mõjutanud mitme teguri koosmõju – rahulolematuse ja motivatsiooni langus ühelt poolt ning teisalt sobivama pakkumise saamine.

Kui eelmine töösuhe lõpetati töötaja algatusel, olid põhjuste seas esikohal tõmbetegurid – parema töötasuga ja erialaselt sobivama pakkumise saamine. Üle poole (55%) vastajate jaoks oli parema palgapakkumise saamine väga oluline töösuhte lõpetamise põhjus, erialaselt sobivama tööpakkumise pärast vahetasid töökohta peaaegu pooled – 46%.

Sama tulemust näitavad praegusest töökohast lähiajal lahkuda plaanivate töötajate vastused – üle poole (58%) on leidnud endale parema töötasuga pakkumise ja 41% erialaselt sobivama pakkumise.

Tõuketeguritest on esikohal motivatsiooni langus, mida hindas väga oluliseks eelmise töösuhte lõpetamise põhjuseks 37% ja oluliseks 27% vastajatest. Praeguse töökoha vahetust plaanivatest töötajatest hindas motivatsiooni vähenemist väga oluliseks põhjuseks 46% ja oluliseks 28% vastajatest.





Motivatsiooni vähenemine on olulisem tõuketegur ka siis, kui parem palgapakkumine ja erialaselt sobivam töö ei mänginud töösuhte lõpetamisel olulist rolli. Motivatsiooni vähenemise kõrval olid olulised tõuketegurid ka isiklikust elust tulenevad põhjused.

Olulised tõuketegurid nii eelmise töösuhte lõpetamisel kui ka praegusest töökohast lahkumisel olid juhtimiskvaliteediga seotud tegurid: näiteks tööprotsesside kehv korraldus, üksuse ja organisatsiooni ebapädev juhtimine – seda kõigi töötajate jaoks.

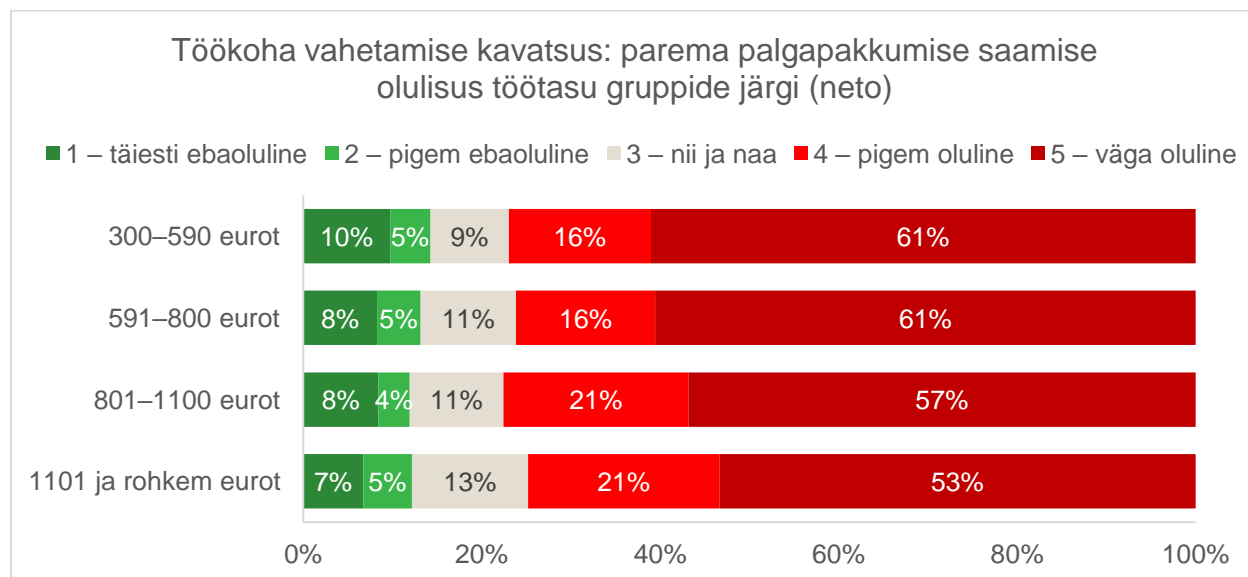
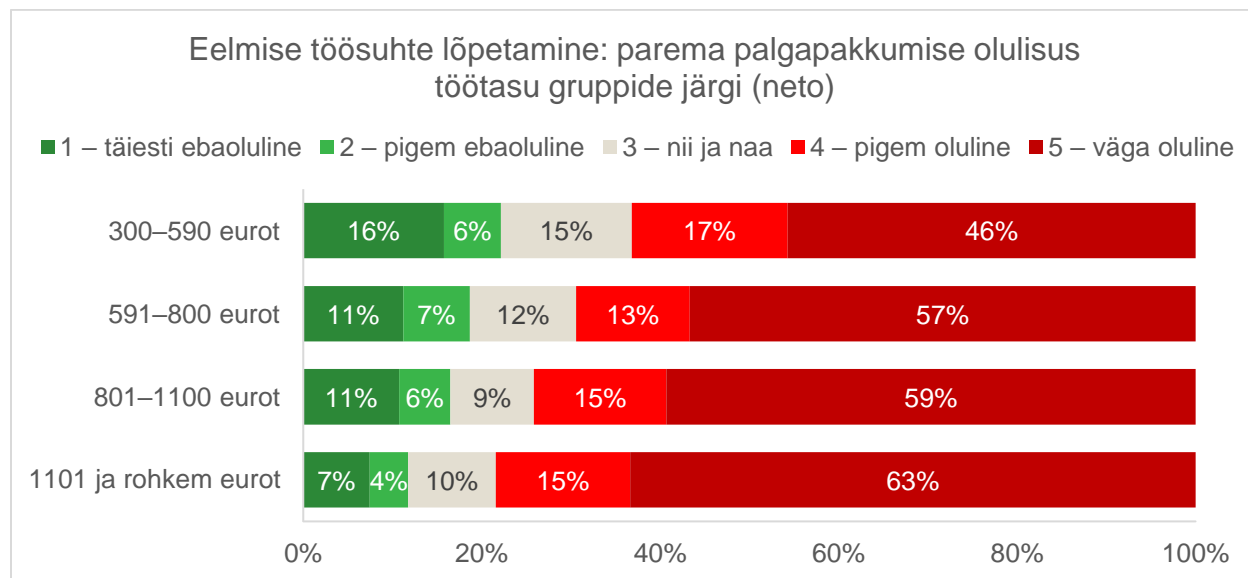
Vastajad, kes hindasid erialaselt sobivama pakkumise saamist väga oluliseks töösuhte lõpetamise põhjuseks, ei olnud rahul tööalaste arenguvõimalustega ja leidsid, et neid koheldakse ebaõiglaselt, samuti oli neil motivatsioon vähenenud.

Valgekraede puhul olid olulisemad tõuketegurid motivatsiooni vähenemine ja ebapiisavad tööalased arenguvõimalused. Sinikraede puhul olid tõuketeguritena olulised lisaks motivatsiooni vähenemisele ja ebapiisavatele arenguvõimalustele ka ebasobiv tööaeg ja -asukoht.

Töötasu kui tõmbetegur mõju väheneb palga kasvades

Vaadates töökoha vahetamise põhjuseid palgagruppide ja parema palgapakkumise saamise olulisuse järgi, on näha, et eelmise töösuhte lõpetamisel oli parema töötasuga pakkumise saamine olulisem töötajatele, kes teenivad praegusel töökohal üle mediaanpalga. See tähendab, et need töötajad on liikunud parema töötasuga töökohale.

Praeguse töökoha vahetamisel on parema palgaga tööpakkumise saamine olulisem alla mediaani ehk 800 euro kätte teenivate töötajate jaoks, kuid see ei ole vähetähtis ka kõrgema palgaga töötajate jaoks. Seega kahaneb töötasu tähtsus tõmbetegurina palga kasvades.



30% kõrgema töötasu pärast on peaaegu kõik töötajad valmis töökohta vahetama

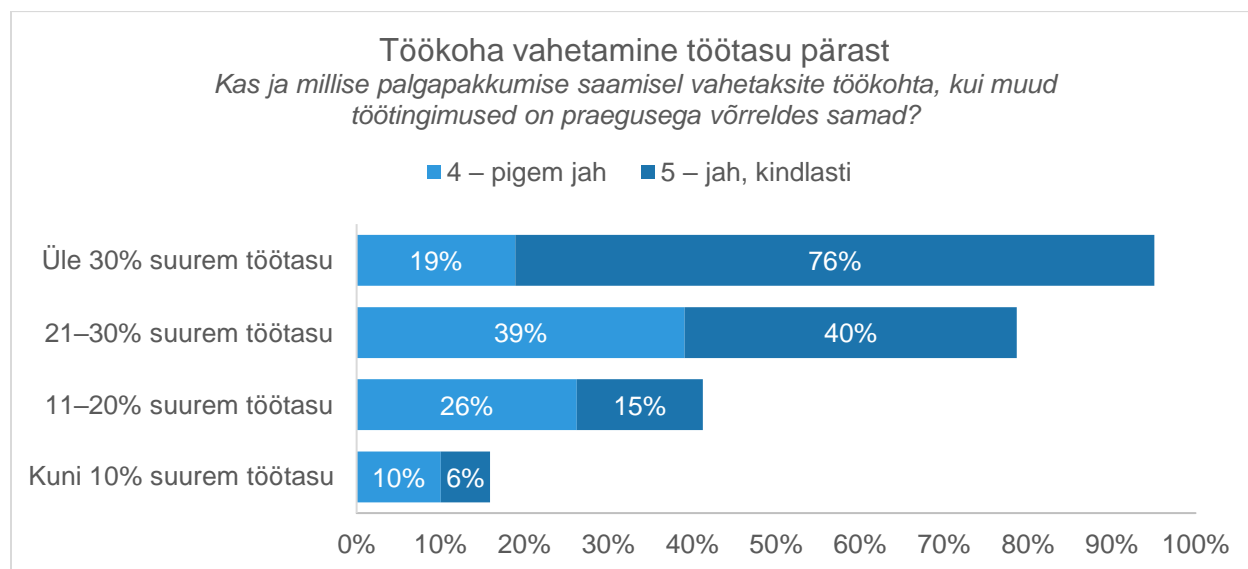
Tõmbetegurite mõju uuriti lisaks veel kahe küsimusega, kus oli eristatud parema töötasu pakkumise ning muude töötingimuste pärast töökohta vahetamine. Küsimuste abil analüüsiti, kui suur peab olema parem palgapakkumine, et töötaja kaaluks tõsisemalt töökohta vahetamist, ning millised teised töötingimused võivad mõjutada töökohta vahetamise otsust.

Töötajatelt küsiti, kas ja millise palgapakkumise saamisel vahetaksid nad töökohta, kui muud töötingimused jäävad praegusega võrreldes samaks. 6% vastajatest vahetaks kindlasti töökohta 10% võrra parema palgapakkumise pärast, 15% töötajatest teeks seda 11–20% suurema töötasu pärast ning 40% uuringus osalenud töötajatest 21–30% kõrgema palga pärast.

Kui võiks arvata, et madalama töötasuga ja majanduslikult kehvasti toime tulevad töötajad oleks valmis töökohta vahetama ka 10% suurema palga pärast, siis uuringu tulemused seda ei näita. Töötasu gruppide lõikes suuri erinevusi palgapakkumise pärast töökohta vahetamise osas ei ole. Pigem näitab analüüs, et nendel, kes on rohkem valmis ka pisut parema palgapakkumise pärast töökohta vahetama, on tööga rahulolu koondindeks madalam.

Kõrgema rahuloluindeksiga töötajatest on veidi suurem osa kindlad, et nad ei vaheta pisut parema palgapakkumise pärast töökohta, kuid 21–30% kõrgema palgapakkumise korral suurem osa seda siiski teeks. Agentuuri uuringud näitavad, et töötajate palgaootus ehk unistuste palk on keskmiselt 30% praegusest kõrgem.

Seega võib öelda, et töötaja üleostmise hind on 21–30% praegusest palgast suurem palgapakkumine, mille puhul enamik töötajaid oleks suure tõenäosusega valmis töökohta vahetama. Rahulolematus töötasuga toimib tõuketegurina siis, kui saadakse ootustele vastav palgapakkumine, mida aga paljud ei pruugi saada.



Huvitavama töö pärast vahetaks töökohta peaaegu pooled töötajad

Töötajatelt küsiti, kas ja milliste tingimuste muutumise korral vahetaksid nad töökohta, kui töötasu suurus jääks praegusega võrreldes samaks.

Huvitavam töö ja paremad tööalased arenguvõimalused paneks liikuma pea pooled töötajad – vastavalt 46% ja 44%. Nende seas, kes märkisid, et nad kindlasti vahetaks töökohta, oli rohkem neid, kes ei ole oma praeguses töökoahas töö huvitavuse ja arenguvõimalustega rahul, aga oli ka praeguste võimalustega rahulolevaid, keda paremad võimalused siiski kõnetaks. Teistpidi on seos aga tugevam – töö huvitavuse ja arenguvõimalustega rahulolematutest enamik vahetaks huvitavama töö ja paremate arenguvõimaluste pärast töökohta.

Paremad lisatasude teenimise võimalused toimivad tõmbetegurina paremini madalama töötasuga ja majanduslikult kehvemini toime tulevate töötajate puhul.

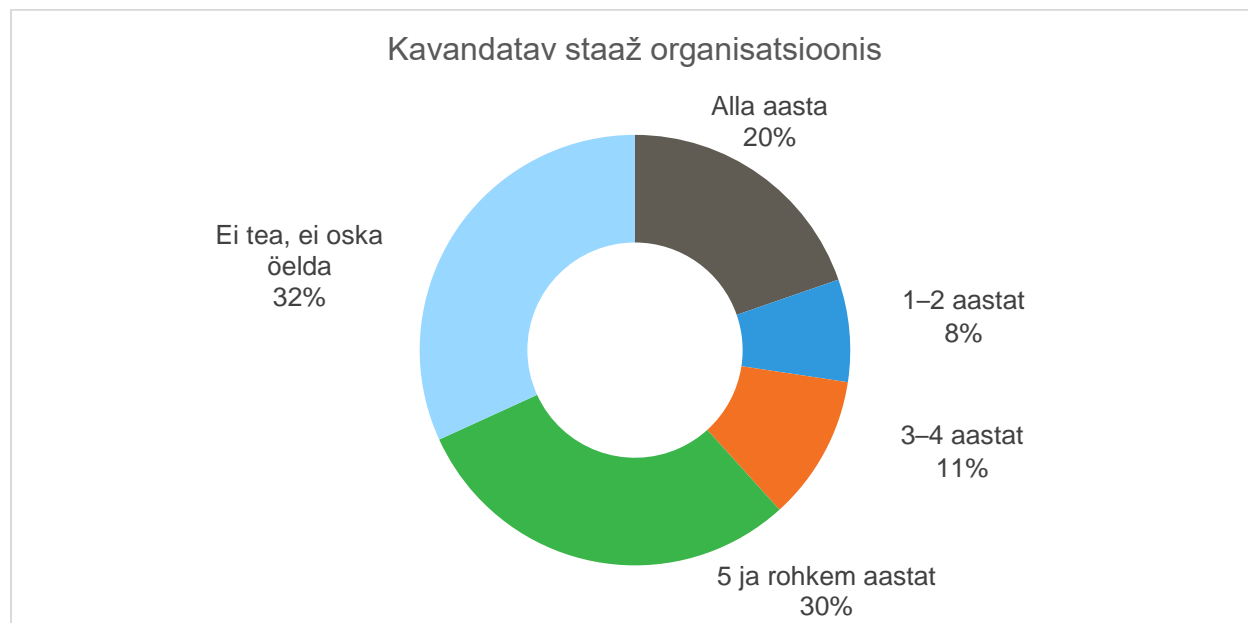
Parem juhtimiskvaliteet toimib nii tõuke- kui ka tõmbetegurina – üle kolmandiku töötajatest kaaluks parema juhtimiskvaliteedi korral töökohavahetust.

Vähemolulised tõmbetegurid on paremad töövahendid, mõnusam füüsiline keskkond, organisatsiooni majandustulemused ja parem maine tööandjana.

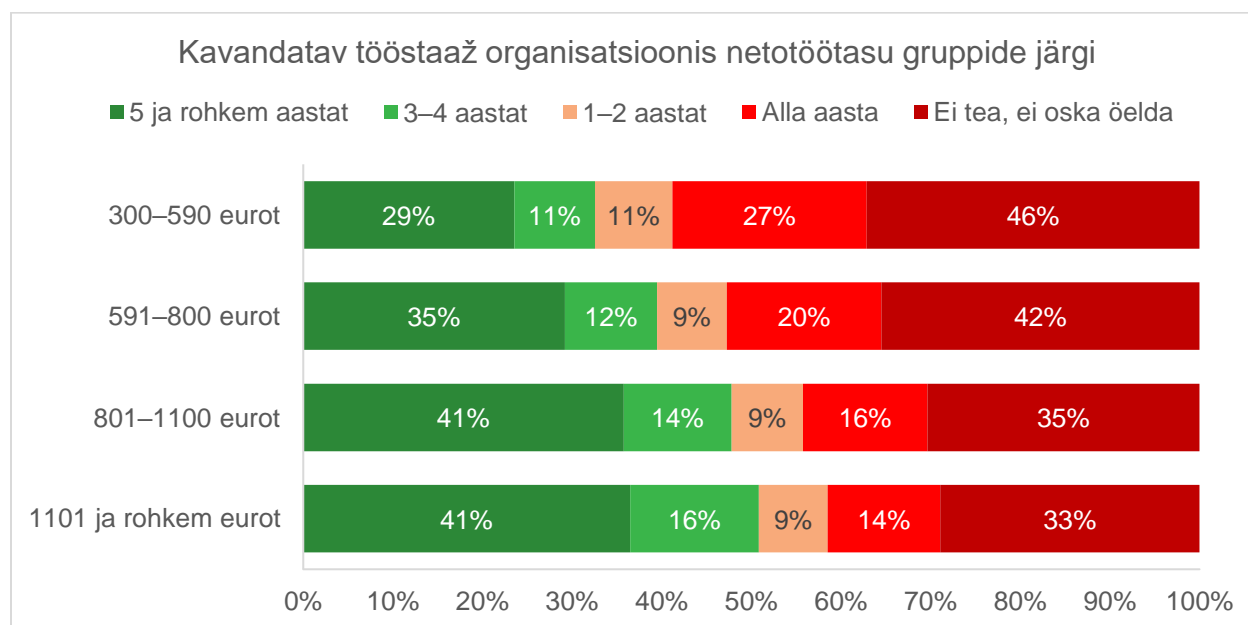


Üle viieaastast staaži ühes organisatsioonis kavandab kolmandik töötajatest

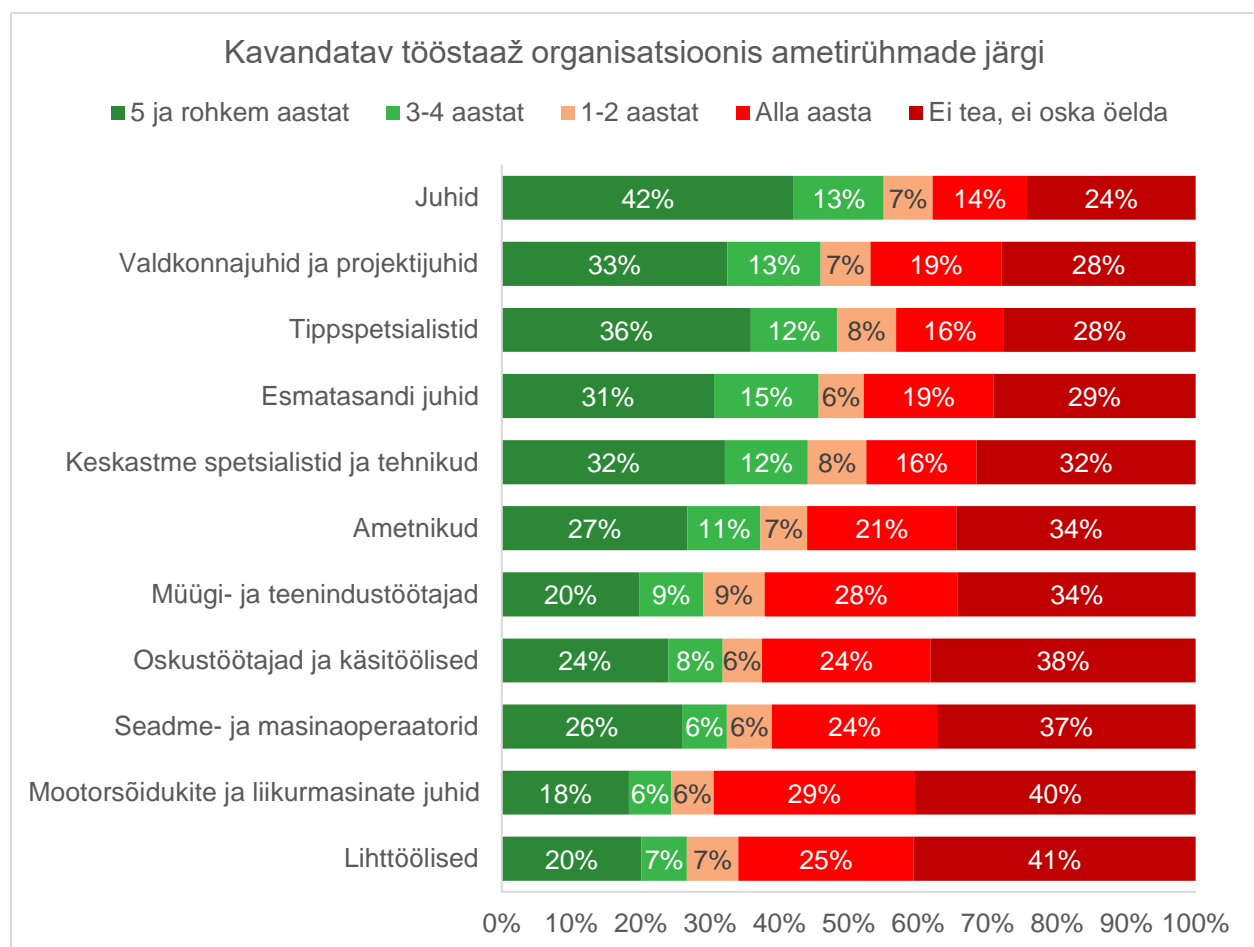
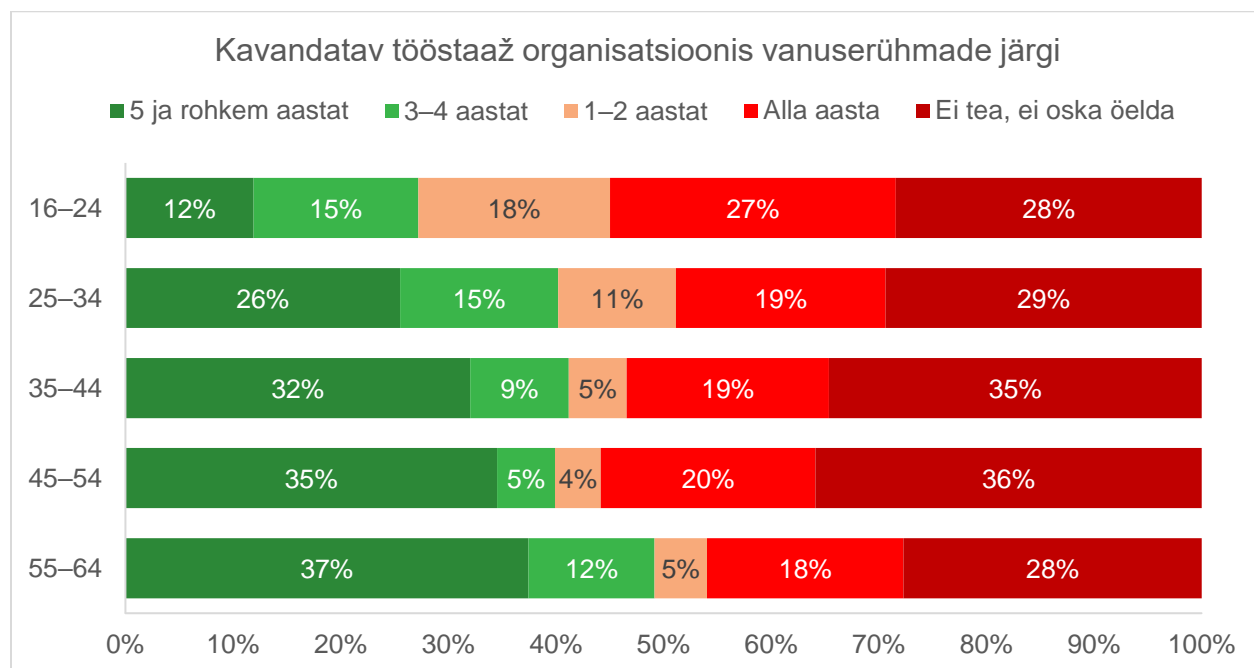
Töötajatelt küsiti, kui kaua nad plaanivad oma praeguse tööandja juures töötada. Ligi kolmandik (30%) töötajatest plaanis oma praeguse tööandja juures töötada viis ja rohkem aastat, üks kuni neli aastat kavatses töötada 19% vastajatest. Kolmandik (32%) ei osanud öelda, kaua nad organisatsioonis töötavad ja 20% kavatses töökohta vahetada lähema kuue kuu jooksul või töötada organisatsioonis alla aasta.



Töötasu gruppide (neto) järgi kavandavad pikemat staaži üle mediaanpalga teenivad töötajad. Lühemat aega kavatsevad organisatsioonis töötada mediaanpalgast väiksema palgaga inimesed, aga ka need, kelle praegune tööstaaž organisatsioonis jääb alla kahe aasta.

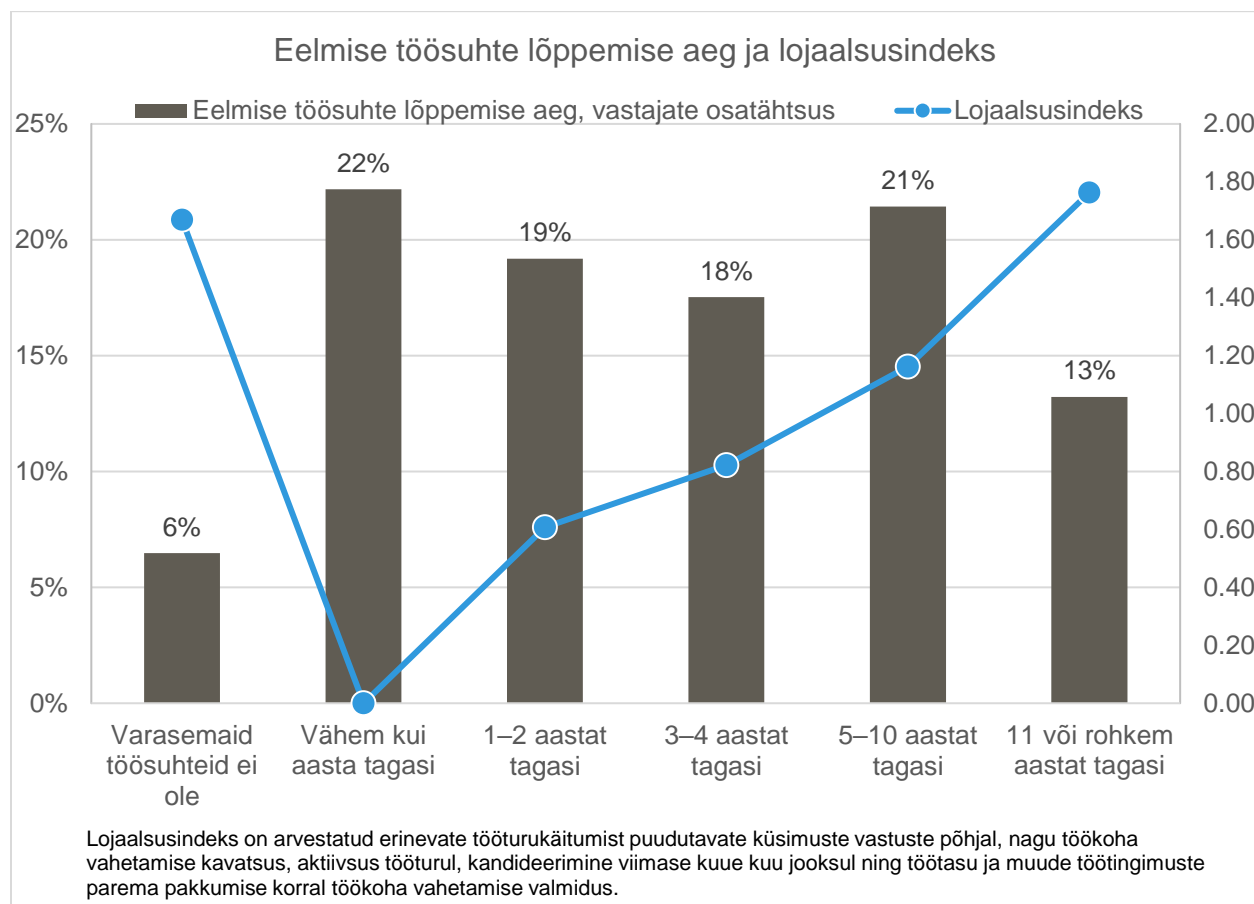


Vanusegruppide lõikes kavandavad kõige lühemat staaži samas organisatsioonis 16–24 aastased vastajad, kellele võib praegune töökoht olla ka õppimise kõrvalt ajutine.



Lojaalsus on kõrgem töötajatel, kel varasemaid töösuhteid ei ole olnud

Vaadates töötajate lojaalsust eelmise töösuhte lõppemise aja järgi, on näha, et lojaalsusindeks on kõrgem neil töötajatel, kellel ei ole olnud varasemaid töösuhteid või on need lõppenud rohkem kui viis aastat tagasi. Kõige madalam on lojaalsuse indeks vähem kui aasta tagasi eelmiselt töökohalt lahkunudel. Alla aastase tööstaažiga töötajate lojaalsusindeksit mõjutab tööle kandideerimine viimase kuue kuu jooksul ja seda on indeksis arvestatud, aga madal lojaalsusindeks võib olla seotud ka praeguse töökoha saamisega. Kui aga vaadata aktiivsust tööturul ja töökoha vahetamise kavatsust lähiajal, siis on lühema staažiga töötajad tööturul aktiivsemad ja pikema staažiga töötajad organisatsioonile lojaalsemad.





Uuringute kasutamine tööandja maine strateegilises kujundamises

Tööturu tõmbe- ja tõuketegurid on kompleksne nähtus, mis mõjutab töötajate käitumist tööjõuturul. See on komplekt majanduslikke, emotsionaalseid ja funktsionaalseid kasusid, mida töötajad töötamisel saavad või tajuvad. Nagu uuringutulemustest selgub, ei saa välja tuua ühte või mõnda selgelt eristuvat tegurit, mis paneb töötajaid liikuma. Erinevate sihtgruppide jaoks on olulised erinevad tegurite komplektid.

Tööandja strateegilise mainekujunduse vundament on töötaja väärtuspakkumine (TVP) – organisatsioonile omane komplekt põhjuseid, miks selle organisatsiooni jaoks vajalikud töötajad peaksid tahtma selles organisatsioonis töötada. Mille poolest on üks organisatsioon parem tööandja kui teised? Miks keegi peaks organisatsiooni kui tööandjat teistele eelistama? Nii nagu tarbijaturunduses on toote/teenuse hind ainult üks tegur, mis ostuotsust mõjutab, on ka tööandja turunduses palk ainult üks komponent.

Uuringust selgus, et enamik töötajaid on teatud tingimuste olemasolul valmis töökohta vahetama ka siis, kui palk jääb samaks. Teisest küljest – kui vaadata peamisi põhjuseid, miks otsustati oma eelmisest töökohast lahkuda, siis on esikohal ikkagi parem palgapakkumine. Sellest võib järeldada, et paljudel tööandjatel ei ole sihtgruppide ootustest lähtuvalt läbi mõeldud, miks peaks keegi tahtma nende organisatsioonis töötada. Kõige sagedamini kasutataksegi siis lihtsat, kuid väga kallist võimalust meelitada töötajaid kõrgema palgapakkumisega.

Selleks, et sõnastada oma organisatsiooni töötaja väärtuspakkumine, tuleb võrrelda organisatsiooni sisemisi tugevusi tööandjana sellega, kuidas hindavad samu tegureid töötajad teistes organisatsioonides. Lisaks hinnatakse TVP väljatöötamise protsessis ka konkureerivate tööandjate sõnumeid. Kõige eelneva põhjal saab juhtkond otsustada organisatsiooni strateegilise positsiooni tööjõuturul ja sõnastada TVP.

Brandem on loonud tööjõuturu-uuringutel põhineva meetodika, mille alusel saab välja töötada igale tööandjale omase, konkurentidest eristuva ja sihtgruppidele atraktiivse TVP. Tööandja positsioneeringu otsus ja TVP on aluseks strateegilisele tööandja mainekujundusele. Kui kõik sõnumid ja argumendid, mida tööandja kasutab sisekommunikatsioonis, töökuulutustes, karjäärilehel, sotsiaalmeedias, avalikkusega suheldes, internetiturunduses jne põhinevad TVP-l ja sõnumeid edastatakse järjepidevalt, siis kujuneb tööandjal sihtgruppide seas selline maine, nagu tööandja soovib.

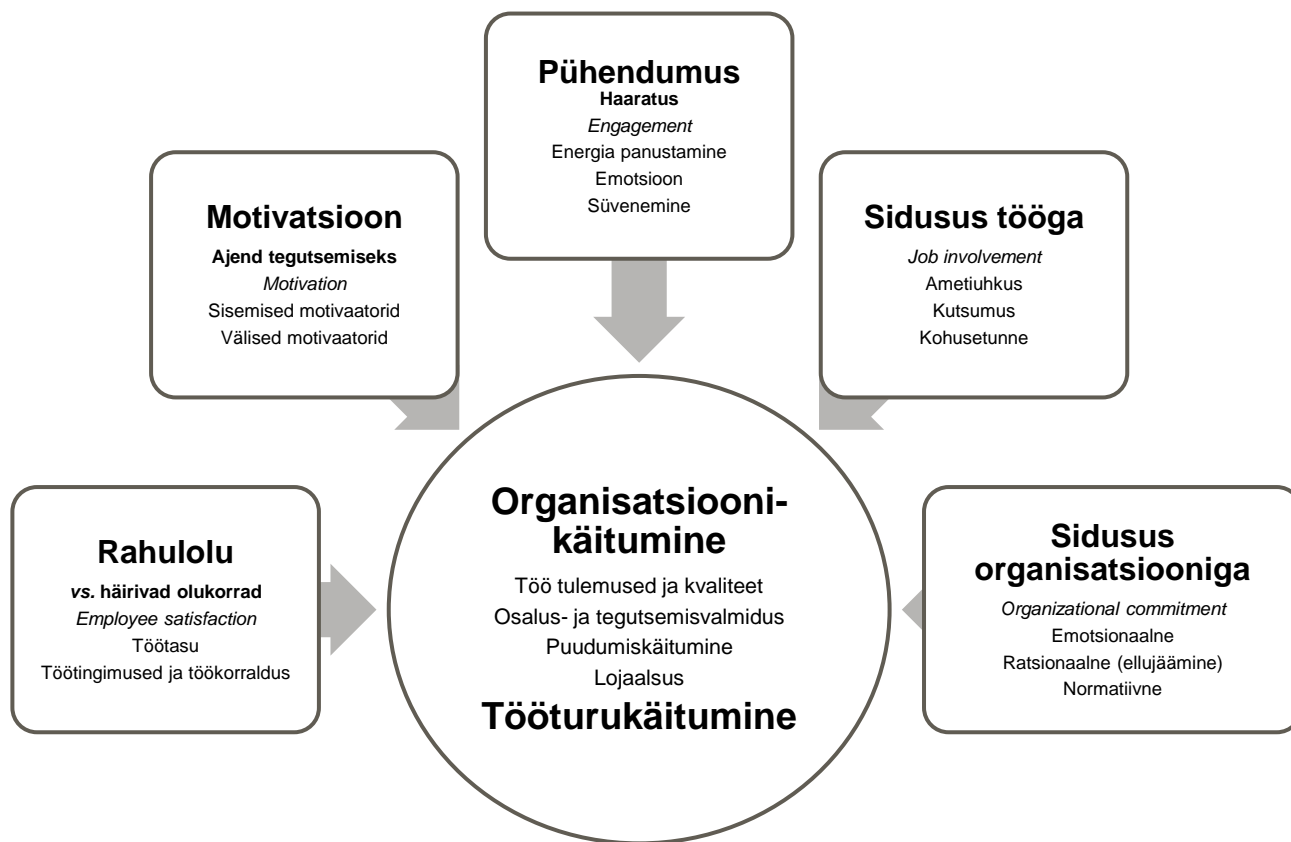
Brandem korraldab 16. septembril praktilise ja põhjaliku [tööandja brändi loomise koolituse](#), kus jagame esmakordselt *oskusteavet*, mida oleme kasutanud tugevate tööandja brändide loomisel Eesti organisatsioonidele. Koolitus on neile, kes soovivad ise juhtida oma organisatsiooni tööandja brändi loomist või olla tark teenuse sisseostja.

[Loe tööandja brändi loomise koolitusest lähemalt siit>>](#)

Töötajate rahulolu, motivatsioon ja sidusus

Töötajate tööturu- ja palgauuringus vaadati põhjalikult töötajate rahulolu, motivatsiooni, sidusust töö ja organisatsiooniga ning nende näitajate seoseid tööturukäitumisega, eelkõige lojaalsusega tööandjale ning aktiivsusega tööturul.

Joonisel on uuringus kasutatud mõisted ja nende ingliskeelsed vasted.

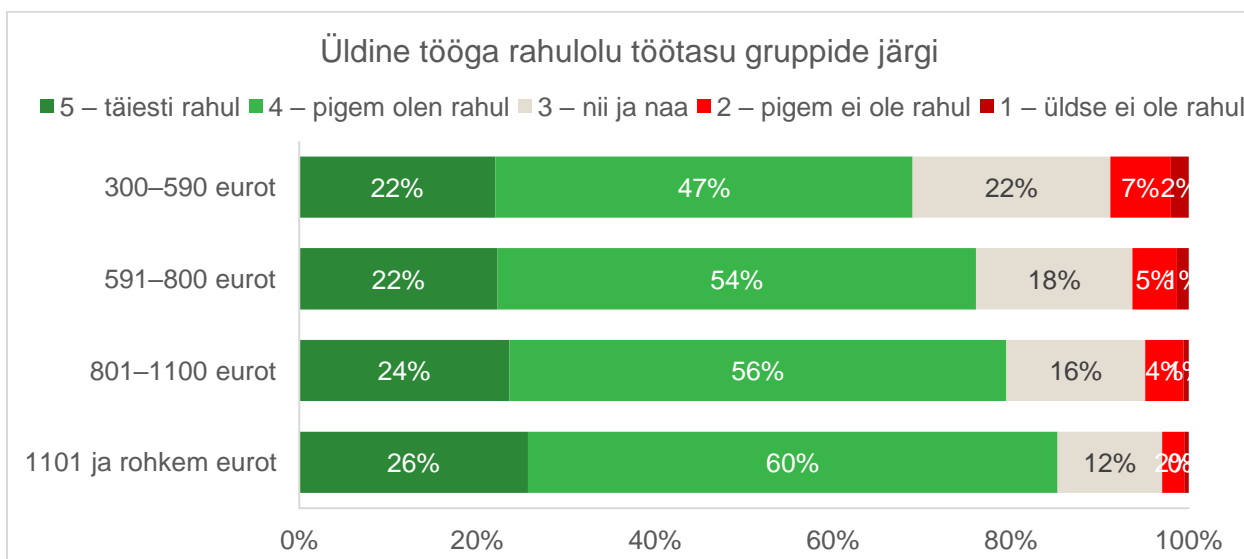
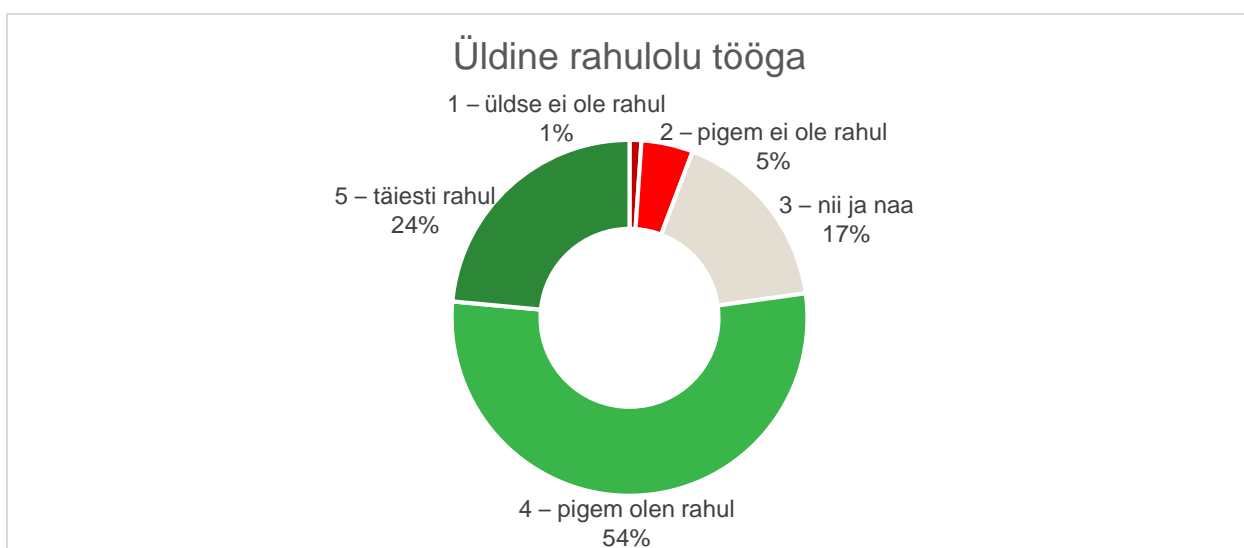


Rahulolu tööga

Rahulolu tööga (ingl *job satisfaction, employees satisfaction*) on töölalases kirjanduses defineeritud erinevalt. Palgainfo Agentuuri uuringus analüüsiti töötajate rahulolu nii üldiselt kui ka erinevate töötingimuste osas, mis mõjutavad üldist rahulolu. Rahulolu on uuringu kontekstis eelkõige töötajate hinnang töötingimustele: kuivõrd vastavad need tema ootustele ja/või vajadustele. Rahulolu paluti hinnata erinevate teguritega viiepallisel skaalal.

Üldiselt oli oma tööga täiesti rahul veerand (24%) uuringus osalenud töötajatest, üle poole (54%) olid pigem rahul ja 17% märkis vastuseks „nii ja naa“. Oma tööga (üldiselt) oli rahulolematuid 6% vastanutest. Viiepallisel skaalal antud keskmine hinne üldisele tööga rahulolule oli 3,94.

Palgagruppide järgi olid oma tööga rohkem rahul üle mediaanpalga teenivad töötajad ja vähem rahul alla mediaani teenivad uuringus osalejad.



Üldine rahulolu tööga on kõrgem kutsumusega tegevusaladel

Organisatsioonide tegevusvaldkondade osas andsid kõige kõrgema tööga rahulolu hinnangu kutse-, teadus- ja tehnikavaldkonnas töötavad töötajad, järgnesid haridus, kunst, meelelahutus ja vaba aeg ning tervishoid ja sotsiaalhoolekanne. Nendes valdkondades on ka töötajate sidusus tööga kõrgem ehk töö meeldib inimestele, see on nende kutsumus ja nad on selle üle uhked.

Kui kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus kuulub koos info ja side ning rahanduse ja kindlustusega kõrgema töötasuga tegevusalade gruppi, siis ülejäänud kõrge üldise tööga rahuloluga tegevusalad kuuluvad pigem madalama ja keskmise töötasu gruppi.

Madalama töörahuloluga tegevusvaldkondades – majutuses ja toitlustuses, hulgi- ja jaekaubanduses, muude teenindavate tegevuste ja haldus- ning abitegevuste aladel oli ka uuringus osalejate palgatase keskmisest madalam. Erand oli töötlev tööstus, kus vastajate keskmine töötasu tase oli üle keskmise, tööga rahulolu aga kõige madalam.



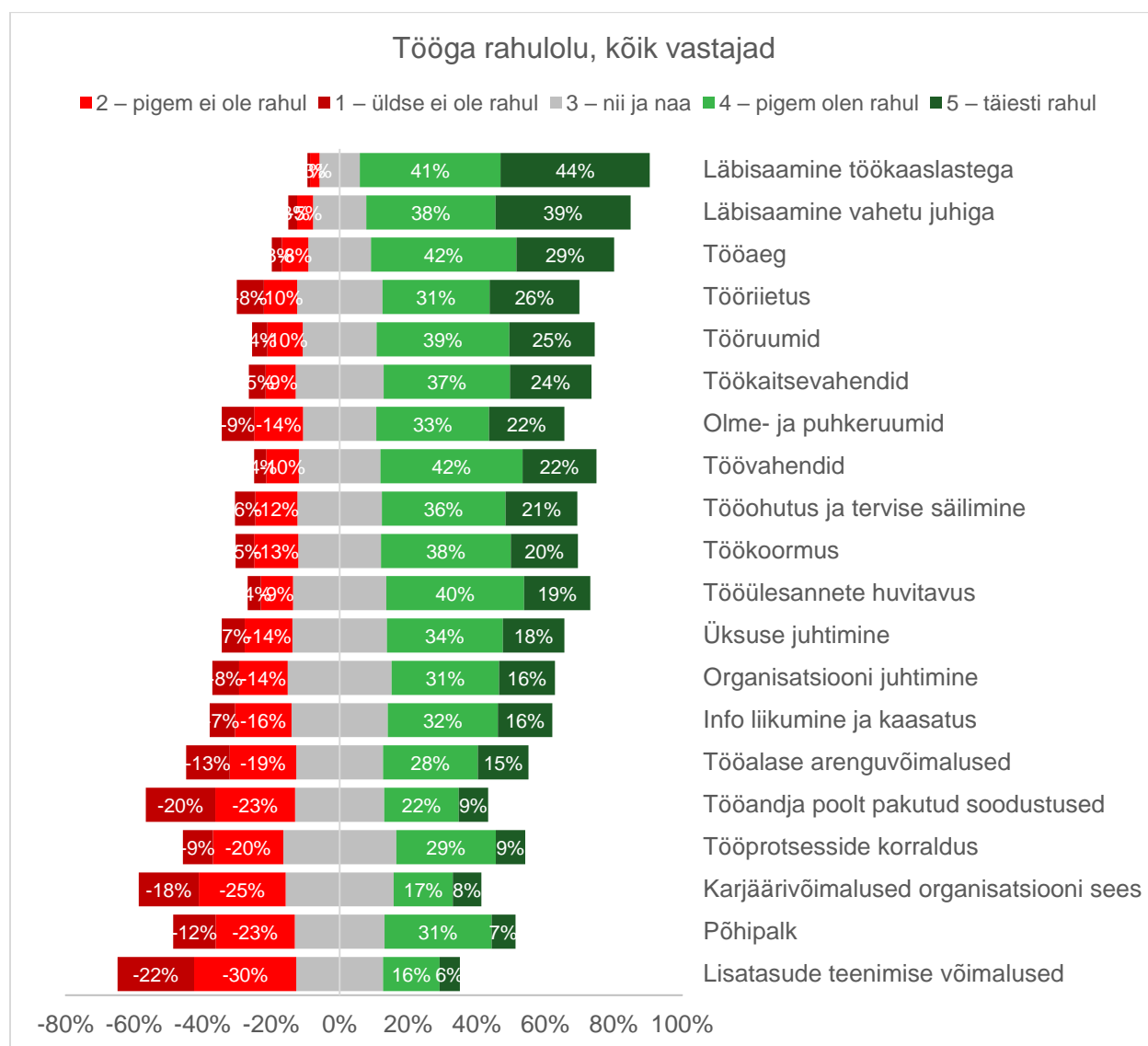
Töötajad on rohkem rahul suhetega ja vähem rahul palgaga

Kõige rohkem on töötajad rahul suhetega tööjuures – läbisaamisega kolleegide ja vahetu juhiga. Seda on näidanud ka varasemad Palgainfo Agentuuri uuringud, et üldiselt on töötajatel töökaaslastega head suhted. Samas on kehvad suhted väga oluline tõuketegur – nende seast, kellel on kehvad suhted töökaaslaste või vahetu juhiga, plaanib suur osa lähiajal töökohta vahetada.

Tööajaga on enamik töötajatest rahul, aga 16% ka rahulolematud. Sobivam tööaeg, aga ka rahulolematust praeguse tööajaga, on tõmbe- ja tõuketegurina töökohta vahetamisel töötajatele oluline. Tööajast ja tööaja korraldusest tuleb uuringu lõpupoole põhjalikumalt juttu.

Tööriietuse, tööruumide, töökaitsevahendite, olme- ja puhkeruumidega ning töövahenditega on üsna suur osa töötajaid küll rahulolematud, kuid need ei ole reeglina tegurid, mis oluliselt töökohta vahetamise otsust mõjutaksid.

Kõige rahulolematumad on töötajad lisatasude teenimise võimalusega, tööandja pakutud soodustustega, karjäärivõimalustega organisatsiooni sees ning põhipalgaga.



Kuigi oma teenimisvõimalustega ei ole rahul rohkem kui pooled töötajatest, siis vaatamata sellele ei plaani suurem osa neist töökohta vahetada. Põhipalgaga rahulolematuse tõttu kavatses lähiajal töökohta vahetada 27% vastanutest, lisatasude teenimisvõimalustega rahulolematutest oli sama plaan 23%-l. Ka soodustustega rahulolematutest töötajatest ei plaaninud enamik töökohta vahetada. Samas tööülesannete huvitavusega mitte rahulolevatest töötajatest plaanis töökohavahetust lähema kuue kuu jooksul 40% ja vahetu juhiga kehvades suhetes olevatest töötajatest 41%.

Kui vaadata rahulolematuse tegureid töötajate puhul, kes plaanisid lähiajal töökohta vahetada, rahul, siis näeme, et kõige vähem olid need töötajad rahul organisatsioonisiseste karjäärivõimalustega (68%) ja lisatasude teenimise võimalusega (67%). Üle poolte neist ei olnud rahul ka soodustustega (61%), tööalaste arenguvõimalustega (56%), tööprotsesside korralduse (54%) ja põhipalgaga (54%). Läbisaamisega kolleegide ja vahetu juhiga oldi valdavalt rahul. Samuti olid hinnangud tööajale, töökeskkonnale ja töövahenditele pigem positiivsed.

Rahulolu või rahulolematuse töö ja töötingimustega mõjutab töötajate käitumist nii organisatsiooni sees kui ka tööturul. Kui töötaja rahulolematuse teatud töötingimustega on kõrge, need on tema jaoks töötamisel olulised ning teistes organisatsioonides pakutakse selles osas paremaid tingimusi, on töökoha vahetamise otsus tõenäoline.



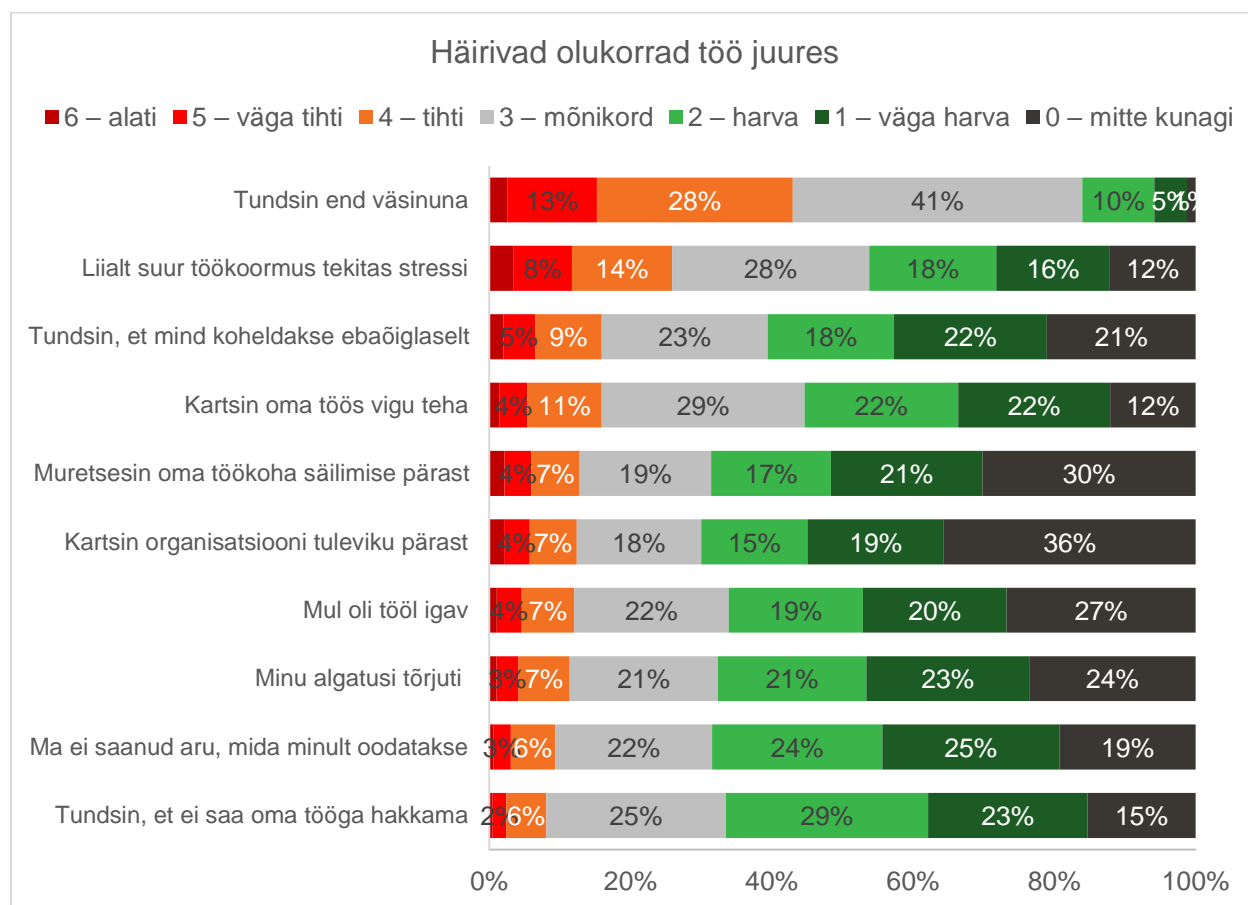
Häirivad olukorrad

Töötajad tunnevad end sageli väsinuna

Tööga rahulolu ja lojaalsusega on seotud häirivad olukorrad töö juures – kui sageli neid esineb. Mida rohkem on häirivaid olukordi, seda madalam on rahulolu ja lojaalsus.

Uuringus osalenud töötajatest tundis end sageli väsinuna 43%, liialt suur töökoormus tekitas stressi veerandil (26%) töötajatest. Ülejäänud häirivaid olukordi esines pigem harva.

Nii nagu rahulolu tegurite puhulgi, esinevad ka häirivad olukorrad üheaegselt ja vastastikkuses koosmõjus. See tähendab, et kui liialt suur töökoormus tekitab stressi, on töötajad väsinud ja kardavad oma töös vigu teha. See omakorda võib tekitada tunde, et oma tööga ei saada hakkama.



Motivatsioon

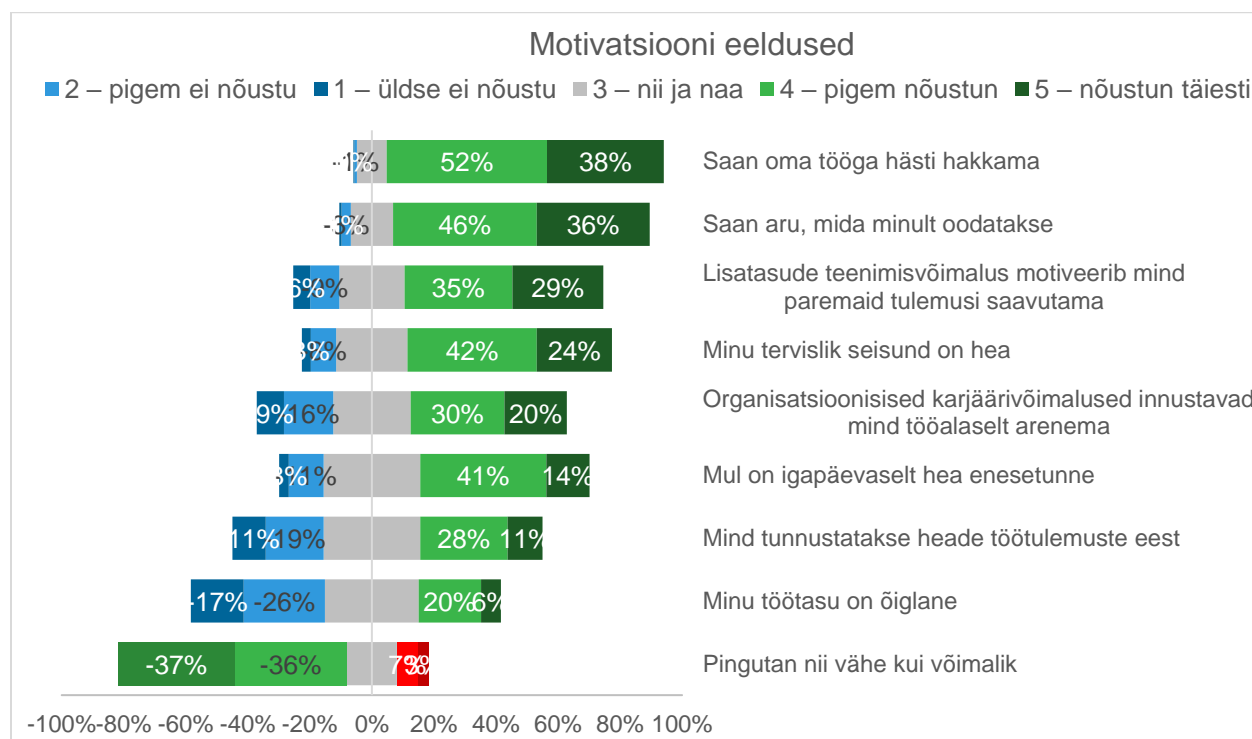
Motivatsiooni tekkeks on head eeldused

Motivatsiooni definitsioone ja teooriaid on erinevaid. Palgainfo Agentuuri uuringu kontekstis mõistetakse motivatsiooni kui inimese ajendit ja/või soovi tegutseda. Kuna töömotivatsioon lähtub inimese isiklikust soovist ja töötahtest, siis ei saa tööandja motivatsiooni tekitada, vaid luua tingimused selle tekkimiseks. Uuringus eristati töö sisust ja juhtimisest tulenevaid tingimusi ning väliseid motivaatoreid, mis on rohkem seotud materiaalsete väärtustega. Töötajatel paluti hinnata etteantud väidetega nõustumist viiepallisel skaalal.

Motivatsiooni võib pärssida halb enesetunne või kehv tervis. Igapäevaselt tunneb end hästi 55% uuringus osalenutest, oma tervisliku seisundi hindas heaks 66% vastanutest.

Enamik töötajatest (90%) saab oma hinnangul tööga hästi hakkama, saab aru, mida temalt oodatakse (82%) ning pigem pingutab tulemuste nimel (73%), kui viilib. Seega suure osa töötajate puhul on olemas eeldused töö sisust ja korraldusest tulenevaks motivatsiooniks.

Üle kolmandiku (39%) töötajatest nõustus, et neid tunnustatakse heade töötulemuste eest, pea sama paljud (30%) ei nõustunud sellega. Oma töötasu pidas õiglaseks 26% vastanutest, 43% leidis, et see ei ole nii. Tunnustuse ja töötasu õiglasena tajumise vahel on selge seos – need, keda heade töötulemuste eest tunnustatakse, hindavad oma töötasu õiglasemaks – tunnustust saavatest töötajatest hindas oma töötasu täiesti või pigem õiglaseks 45%, tunnustust mitte saavatest 10%, pea kaks kolmandikku (68%) leidis, et nende töötasu on ebaõiglane.

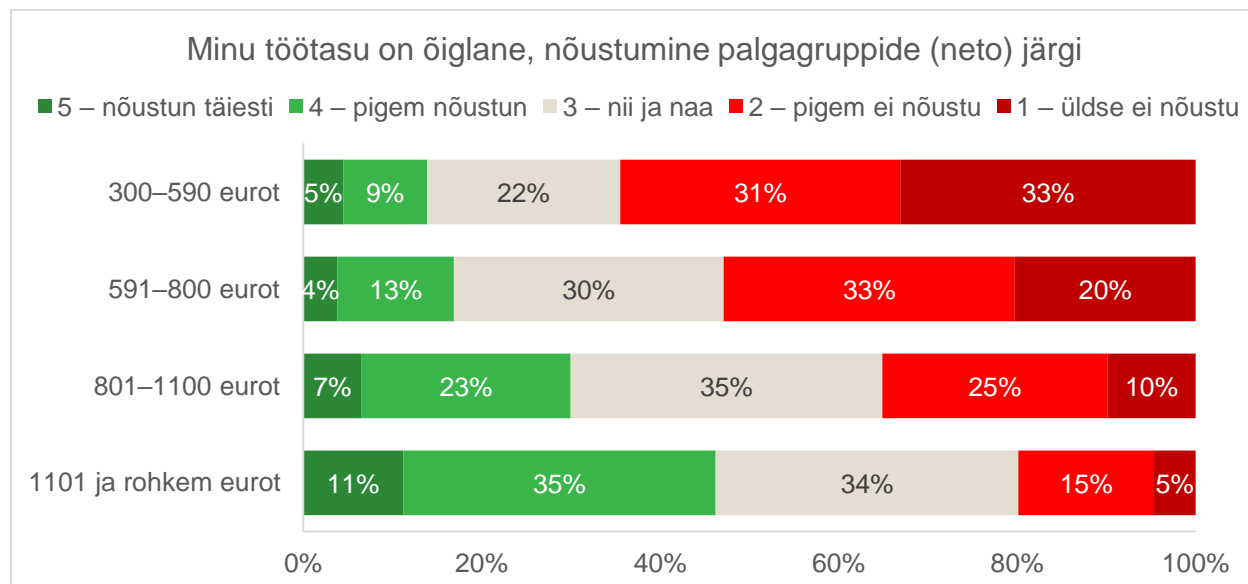


Lisatasude teenimisvõimalused motiveerivad paremaid tulemusi saavutama rohkem kui pooli töötajaid (64%), kuid enamus nende võimalustega rahul ei ole. Organisatsioonised karjäärivõimalused innustavad arenema pooli töötajaid (50%), kuid rahul on nendega vaid pisut üle kolmandiku (35%).

Töötasu õiglasena tajumine on seotud palga suurusega

Töötasu õiglasena tajumine on selgelt seotud palga suurusega – mida kõrgem on töötasu, seda õiglasemana seda tajutakse, ja vastupidi – alla mediaani teenivatest töötajatest üle poolte leiavad, et nende töötasu ei ole õiglane.

Tunnustamise osas nii suuri erinevusi palgagruppide lõikes ei ole, kuigi tendents on sama – madalama töötasuga (300–590 eurot kätte teenivatest) töötajatest nõustus kolmandik (33%) väitega, et neid tunnustatakse heade töötulemuste eest, 1101 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest nõustusid selle väitega peaaegu pooled (48%).



Seda tulemust võib tõlgendada ka nii, et hea töötasu ongi tunnustus heade tulemuste eest ning seepärast tunnetavad kõrgemapalgased tunnustust ja õiglust rohkem. Võib ka küsida, kas töötajate jaoks on tunnustus üldse oluline, kas see mõjutab nende käitumist organisatsioonis ja tööturul?

Kui vaadata töötasu õiglust ja tunnustamist palgagruppide sees, siis on kahe näitaja seosed siiski tugevad. 300–590 eurot kätte teenivatest töötajatest, kes hindasid oma töötasu õiglaseks, nõustus kaks kolmandikku (71%) väitega, et neid tunnustatakse heade töötulemuste eest. 1101 ja rohkem eurot kätte saavatest töötajatest, kes hindasid oma töötasu ebaõiglaseks, märkis vaid 21%, et neid tunnustatakse heade töötulemuste eest. Peaaegu pooled (46%) märkisid, et see pigem ei ole nii.

Töötasu õiglasena tajumine on seotud nii töötasuga rahulolu kui ka lojaalsusega. Neist, kes hindasid oma töötasu õiglaseks, on oma põhipalgaga rahul 83%. Põhipalgaga rahulolevad töötajad on märksa lojaalsemad – ligi kaks kolmandiku (66%) neist ei plaani lähiajal töökohta vahetada ja üle poolte (58%) kavandab rohkem kui kolmeaastast tööstaaži organisatsioonis.

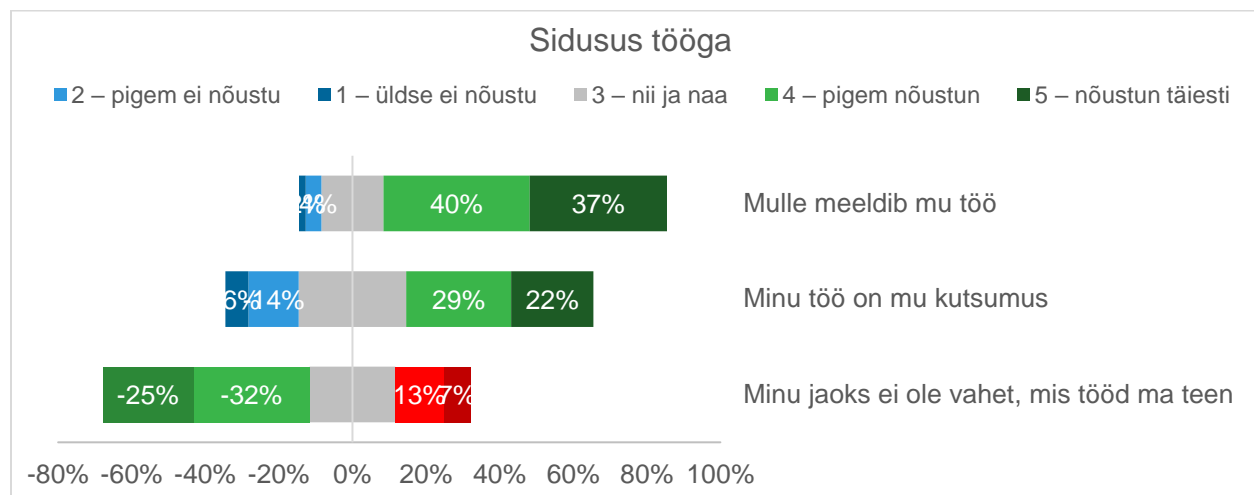
Väga oluline või isegi kõige olulisem tegur töötasu õiglasena tunnetamise juures on see, kuidas oma töötasuga majanduslikult hakkama saadakse. Enamik väga halvasti või halvasti toimetulevatest töötajatest hindas oma töötasu ebaõiglaseks, hästi ja väga hästi hakkama saajatest sama paljud õiglaseks.

Sidusus tööga

Sidusus tööga on suurem kõrgema haridustasemega töötajatel

Sidusus tööga (ingl *job involvement*) iseloomustab emotsionaalset suhet ja suhtumist oma töösse. Sidusust tööga hinnati nõustumise skaalal väidetega „mulle meeldib mu töö“ ja „minu töö on mu kutsumus“. Negatiivse väitena hinnati „minu jaoks ei ole vahet, mis tööd ma teen“.

Enamikul (77%) töötajatest on oma tööga positiivne emotsionaalne side ehk neile meeldib oma töö. Enda tööd peab oma kutsumuseks üle poolte (51%) uuringus osalenutest. Üle poolte (57%) vastajatest ei nõustunud ka väitega, et neil ei ole vahet, mis tööd nad teevad. Samas võidi sellest väitest erinevalt aru saada: kas tööülesannete osas ei ole vahet oma ameti või eriala sees või laiemalt ametite osas. Erinev arusaamine võib seletada, miks osad vastajad nõustusid nii väitega „minu töö on mu kutsumus“ kui ka väitega „minu jaoks ei ole vahet, mis tööd ma teen“.



Töötajatest, kellele nende töö ei meeldinud, ei pidanud enamik (82%) ka oma tööd kutsumuseks ning olid harva või mitte kunagi oma töö üle uhked (74%, haaratuse küsimused). Suurem osa (66%) ei nõustunud sellega, et neil ei ole vahet, mis tööd nad teevad.

Tööga sidusus on seotud ka tööga rahuloluga – töötajad, kellele nende töö ei meeldi, on ka üldiselt vähem rahul oma töö ja töötingimustega ning üle poole neist (53%) kavatses lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada.

Tööga sidususe koondindeksi arvutamisel muudeti skaalat, et anda suurem väärtus mittenõustumisele – üldse mitte nõustumine andis -5 punkti ja pigem mitte nõustumine -4 punkti, „nii ja naa“ andis 0 punkti. Väide „minu jaoks ei ole vahet, mis tööd ma teen“ arvutati ümber tagurpidi skaala järgi: see tähendab, et nõustumine andis positiivsed ja mittenõustumine negatiivsed punktid. Lisaks arvutati samamoodi ümber haaratuse küsimustikus olnud väide „olen oma töö üle uhke“: seitsmepalline skaala arvutati ümber viiepalliseks, liites skaala otstes olevad pallid üheks. Selliselt saadi tööga sidususe koondindeks skaalal -5 kuni +5.

Tööga sidususe keskmine indeks oli viiepallisel skaalal 2,05. Madalam oli see väiksema töötasuga vastajate puhul: 300–590 eurot kätte teenivatel töötajatel 1,31, 591–800 eurot teenivatel 1,94. Üle keskmise oli tööga sidususe indeks 801–1100 eurot ja 1101 ja rohkem eurot teenivatel töötajatel, vastavalt 2,35 ja 2,62. Kuna palgagrupp on sageli seotud haridustasemega ehk kõrgem haridustase tagab suurema palga,

siis mõjutab pigem haridustase kui palganumber oluliselt emotsionaalset sidusust tööga. Mida kõrgem on haridustase, seda suurem on tööga sidus.

Tööga sidus on erinev ka organisatsioonide tegevusvaldkondade lõikes. Suurem on töötajate sidus tööga hariduses, kutse-, teadus- ja tehnikaalal, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande, kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkondades. Madalam on tööga sidus muude teenindavate tegevuste alal, töötlevas tööstuses, majutuses ja toitlustuses ning hulgi- ja jaekaubanduses.





VIVIC
The Work Design Lab

Kui äge on Eestis töötada? Eesti töötajate haaratuse analüüs 2016

Autor: Kaspar Kruup, töödisaini labor Vivic

Enamik juhte teab, mida tähendab rahulolu. Rahulolu on see, kui töötajad ei kurda, kui miski eriti ei häiri, kui palk on normaalne. Rahulolu mõõdetakse ja sellesse investeeritakse. Rahulolematuse puudumine ei tähenda aga seda, et töötaja oma tööd eriliselt naudiks. Juht, kes tahab, et töö oleks töötajate jaoks ka päriselt äge, võiks mõelda hoopis haaratusest.

Haaratus (ingl *engagement*) on positiivne meelelaad, mis püsib töö suhtes pikema aja jooksul. Haaratud töötaja on energiline, pühendunud ja keskendunud. Töö on tema jaoks lõbus ja nauditav. Paljud uuringud üle maailma on näidanud, et haaratud töötaja teeb paremini tööd ning toob ettevõttele rohkem sisse, on proaktiivne ja motiveeritud, kogeb vähem stressi ja läbipõlemist, läheb väiksema tõenäosusega ära, õpib rohkem ning avaldab organisatsioonile tervikuna positiivset mõju. Ainult rahulolu ei pruugi selliseid tulemusi tagada. Haaratuses peitub seega ettevõtte jaoks väärtus – seda on mõtet mõtta ning sellesse on mõtet investeerida. Nüüdsest on selleks olemas nii lihtsad vahendid kui ka võrdlusandmed.

Maailmakuulsad organisatsioonipsühholoogid prof Arnold Bakker ja prof Wilmar Schaufeli on loonud haaratuse mõõtmiseks küsimustiku Utrecht Work Engagement Scale (UWES), mille lühiversioon UWES-9 mõõdab haaratust üheksa väitega. Need üheksa väidet leidsid töödisainilabori Vivic algatusel tee 2016. aasta tööturu- ja palgauuringusse. Ligi 10 000 vastaja tulemuste esimesed analüüsid annavad selgelt alust arvata, et haaratus on juhtimises äärmiselt oluline vahend. Järgnevalt jagame põnevamaid leide UWES-9 eestikeelse versiooni analüüsist, mille tegi Andero Uusberg. Ka venekeelne küsimustik kogus mitutuhat vastajat, kuid selle analüüsid on veel pooleli.

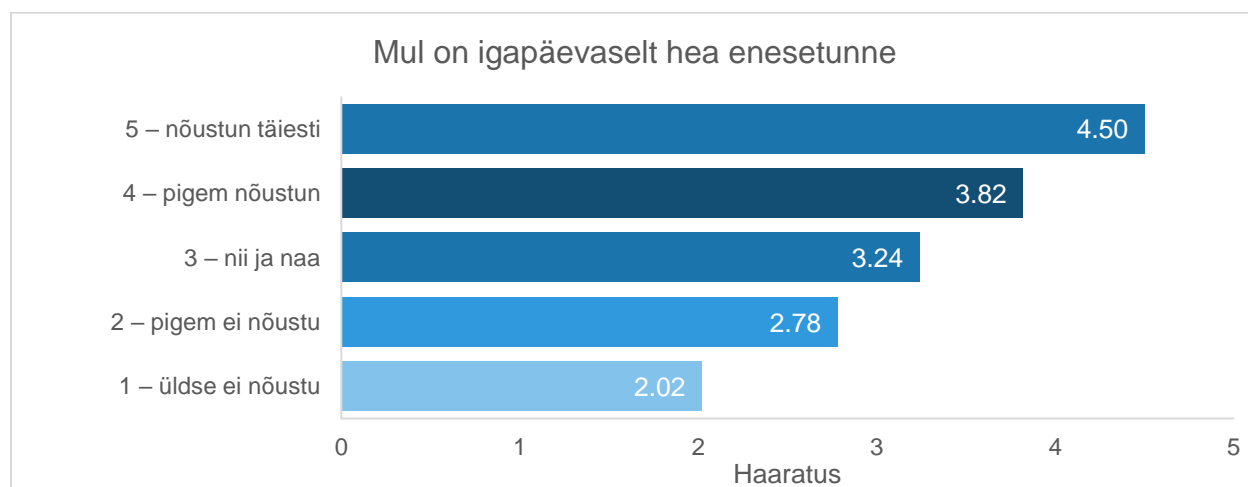
Mõõtsime haaratust üheksa väitega, mis puudutasid töötajate energilisust, pühendumist ja keskendumist. Vastajad hindasid seitsmepallisel skaalal, kui sageli esitatud väited nende töös viimase aasta jooksul paika on pidanud: 0 – Mitte kunagi; 1 – Peaaegu mitte kunagi; 2 – Harva; 3 – Mõnikord; 4 – Sageli; 5 – Väga sageli; 6 – Alati. Millised olid tulemused?

Lihtsustava tõlgenduse põhjal võib öelda, et tööst on tõeliselt haaratud 9% inimestest ehk umbes iga kümnes töötaja. Nemad kogevad haaratust põhimõtteliselt iga päev. Vivic ning Palgainfo Agentuur saavad analüüsi tulemuste põhjal nüüdsest ettevõtete sees ning vahel täpseid võrdlusi teha. Esitame ka mõned huvitavamad seosed või seoste puudumised haaratuse ja muude uuringus mõõdetud näitajate vahel. Kuna toome välja keskmised, siis tasub kõrgeks lugeda iga skoori üle 4,11 ning madalaks iga skoori alla 3,0. Keskmise skoori kõikide vastajate peale kokku oli 3,56.

Märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud vastajate soo (naistel +0,11 palli), vanuse (65–74 aastastel veidi kõrgem), organisatsiooni suuruse (alla 10 töötaja korral +0,11 palli võrreldes üle 250 töötajaga organisatsioonidega) või tööstaaži lõikes. Maakondlikud erinevused jäid umbes 0,25 palli piirsesse.

Valik väiksemaid erinevusi (alla 1 palli): haridustase (kõrgharidus lisas 0,1–0,3 palli), ametirühm (juhtidel ja tippspetsialistidel kõrgem, maksimaalne erinevus ~0,9), tööaja korraldus (määratlemata tööaeg 3,9, vahetustega töö 3,35, tavapärase täistööaeg 3,57), tegevusvaldkond (erinevuste ulatus ~0,5 palli). Suuremaid ja väiksemaid erinevusi ilmes tööpoolest paljudes küsimustes. Haaratus on seotud veel näiteks hinnanguga oma tööga hakkamasaamisele, ootuste selgusega, pingutamise, üldise rahuloluga, mõistliku töökoormusega, õiglase kohtlemisega, karjäärivõimalustega, tunnustamisega, väsimusega, tervisliku seisundiga (erinevused vahemikus 0,5–2 palli).

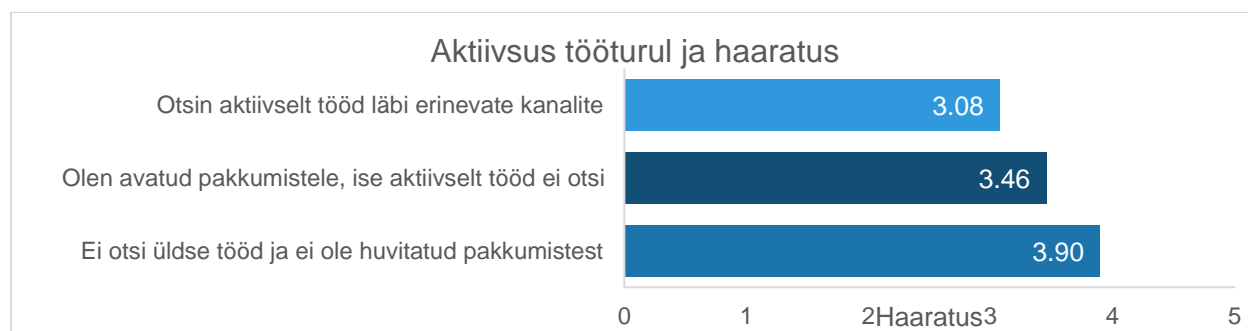
Mõnes kategoorias olid erinevused suisa erakordselt märkimisväärsed. Näiteks igapäevases enesetundes:



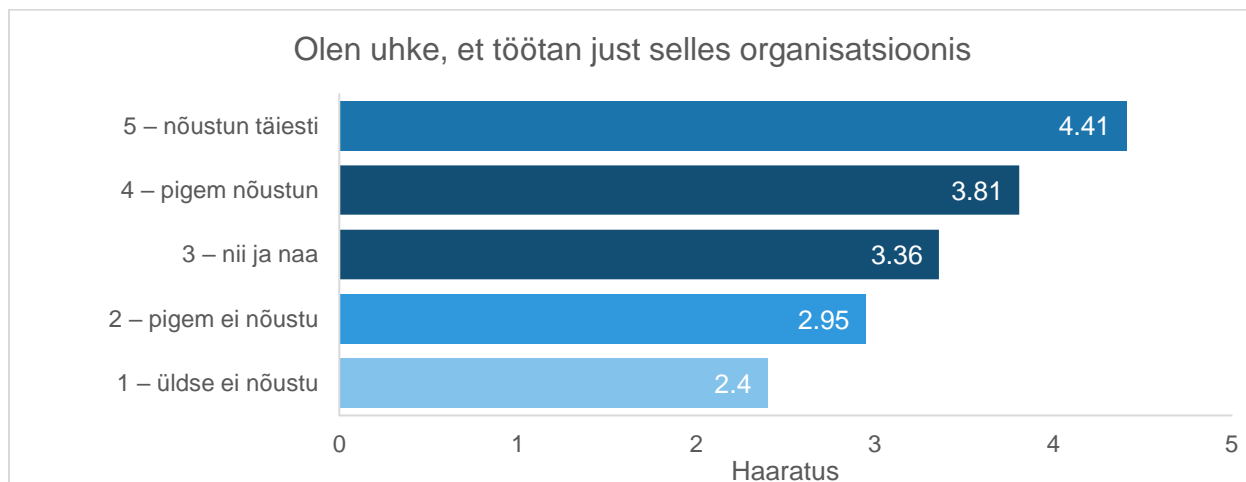
Graafikutel tähistab värv vastajate osatähtsust, mida tumedam värv, seda rohkem vastajaid selle vastusevariandi valis.

Eraldi on mõtet välja tuua seoseid, mis puudutavad töötasu. Netotöötasu puhul oli erinevus kõige väiksema ja suurema grupi vahel vaid 0,37 palli. Ootuspäraselt olid väikesed ka erinevused lisatasude motiveerivaks pidamises (~0,25 palli). Hinnang töötasule oli samas haaratusega palju tugevamas seoses: 3,09 kõige madalama ja 4,13 kõige kõrgema hinnangu puhul, hinnang töötasu õiglusele veel enam – erinevus ulatus 3,17 pallist 4,22 pallini. Suhtumine töötasusse on haaratusega rohkem seotud kui tegelik töötasu.

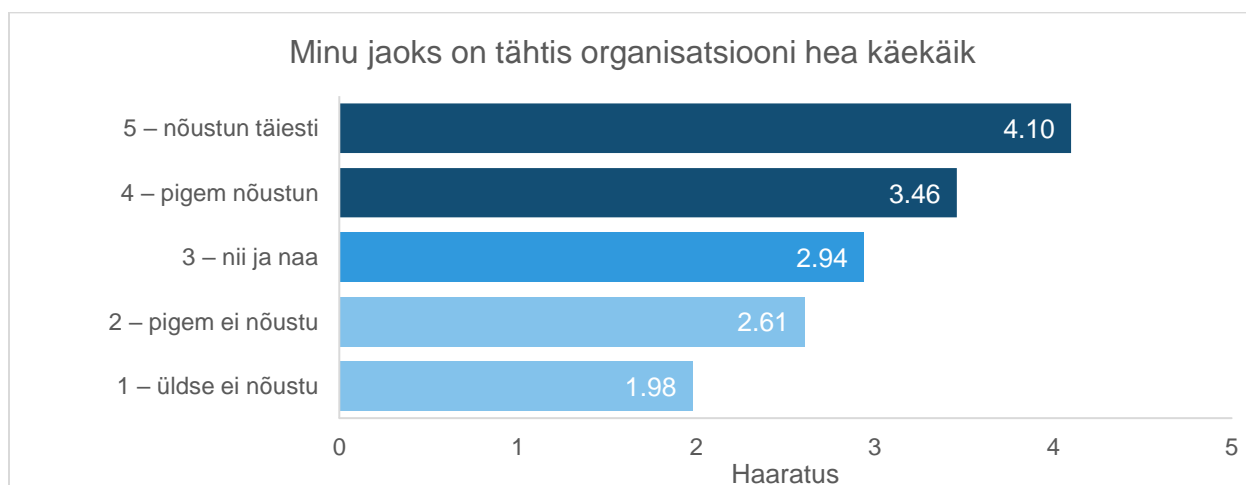
Suured erinevused ilmselid ootuspäraselt tööjõu volavust ennustavates küsimustes. Töökoha vahetamise kavatsus: kavatsen ja pigem kavatsen vahetada keskmine haaratus 3.06, kindlasti ei kavatsen vahetada keskmine haaratus 4.08. Kuigi inimese aktiivsust tööturul mõjutavad paljud tegurid, siis on uute pakkumiste otsimine, avatus uutele pakkumistele või uute pakkumiste tõrjumine selgelt ka haaratusega seotud.



Ka kavandatav tööstaaž oli haaratusega seotud. Lühema, ühe- kuni kaheaastase perspektiiviga töötajate keskmine haaratus oli 3,43, rohkem kui viieaastase perspektiiviga töötajatel 3,91. Tööandja soovitamises olid käärid eriti suured (kindlasti soovitajatel väga kõrge haaratus, 4,28, mittesoovitajatel väga madal 2,65). Väidetega „minu töö on mu kutsumus“ ning „olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis“ täielikult nõustujate haaratuse keskmine on 4,4, mittenõustujate oma aga vahemikus 2,04–2,4.



Vaid üheksa küsimusega on võimalik tabada niivõrd paljusid organisatsioonide ja inimeste jaoks olulisi näitajaid. Nagu ütlevad kaasaegsed juhtimisteooriad, ei ole kõige olulisem palk, vaid muud, hea juhtimise ja organisatsioonikultuuriga seotud aspektid. Neisse investeerides võib organisatsioon ennustada haaratuse mõõdetavat kasvu ning näha samal ajal volavuse vähenemist, töötajate tuju, tervise ja tulemuste paranemist. Lõpetuseks veel üks graafik kõikidele juhtidele tõsiseks mõtteaineks. Mida teeb sinu organisatsioon, et selliseid inimesi rohkem oleks?

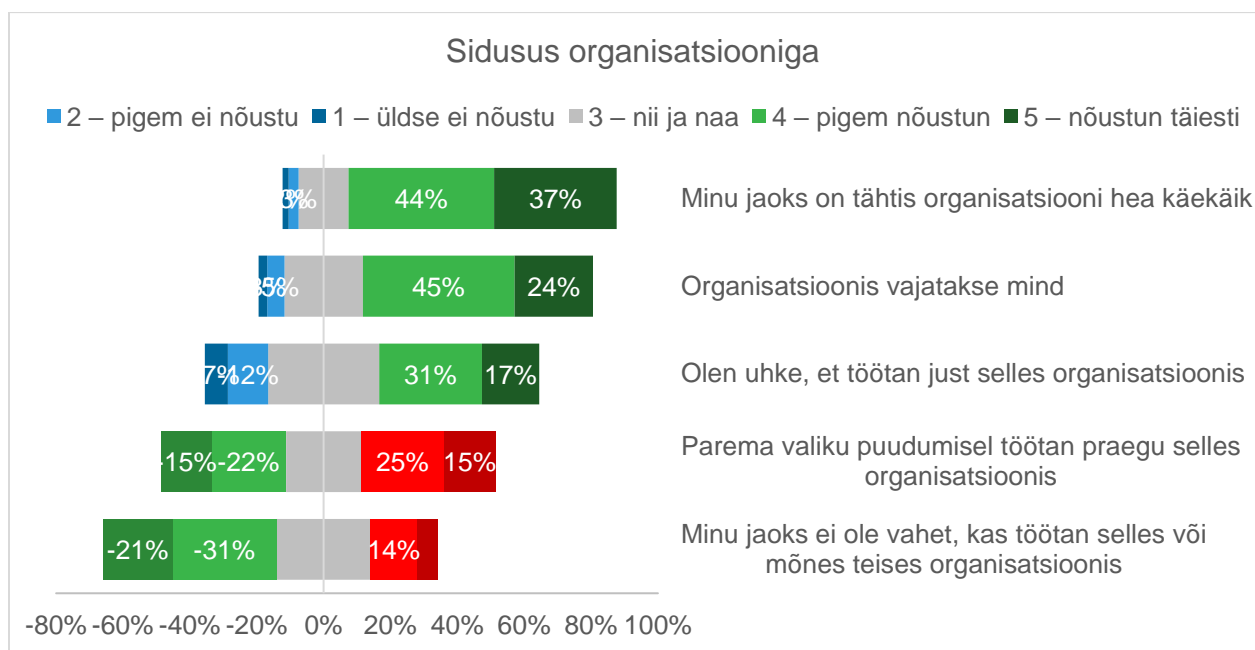


Sidusus organisatsiooniga

Rohkem kui pooltel töötajatel on sidusus organisatsiooniga kõrge

Sidusus organisatsiooniga (ingl *organisational commitment*) näitab, kuivõrd on töötaja emotsionaalselt seotud organisatsiooniga, kus ta töötab, kuidas ta suhtub oma tööandjasse.

Sidusust hinnati kolme positiivse ja kahe negatiivse väitega nõustumise skaalal. Enamik töötajatest (81%) hoolib oma organisatsiooni käekäigust ja tunneb, et teda vajatakse organisatsioonis (69%). Organisatsioonis töötamise üle on aga uhked alla poole töötajatest – 48%, keskmine hinne viiepallisel skaalal 3,4%.



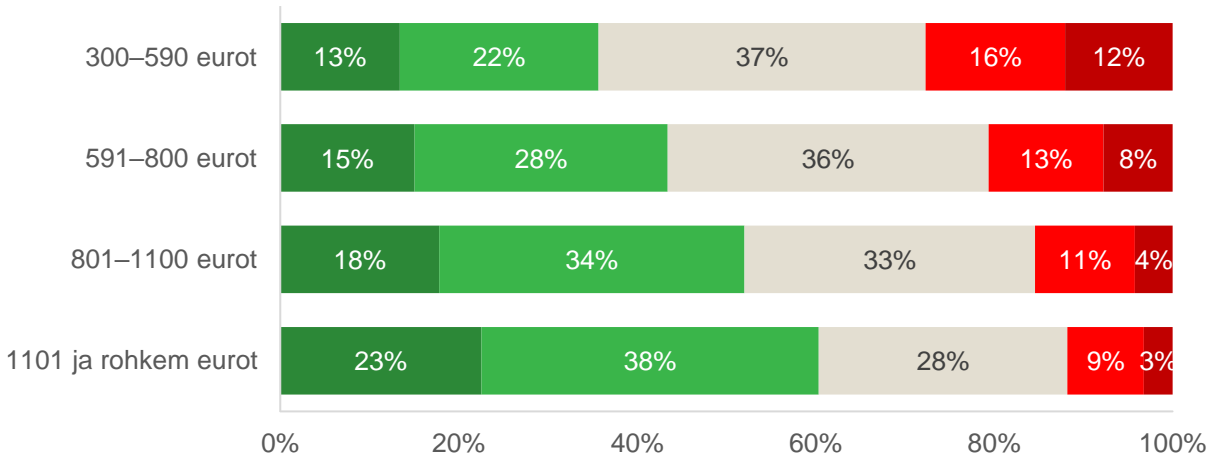
Töötajad, kes on uhked organisatsioonis töötamise üle, on oma tööga keskmiselt rohkem rahul ja lojaalsemad. Töötajad, kes ei ole uhked organisatsioonis töötamise üle, töötavad seal pigem parema valiku puudumisel, mis aga ei tähenda, et nad ei hooliks organisatsiooni käekäigust. Üle poolte (51%) vastajatest, kes ei olnud uhked oma organisatsioonis töötamise üle, hoolisid organisatsiooni käekäigust. 43% nõustus, et neid vajatakse organisatsioonis.

Uhkus organisatsioonis töötamise üle on seotud palgagrupiga. 300–590 eurot kätte saavatest töötajatest on kolmandik (35%) uhked oma organisatsioonis töötamise üle, 1101 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest on uhked rohkem kui pooled (61%).

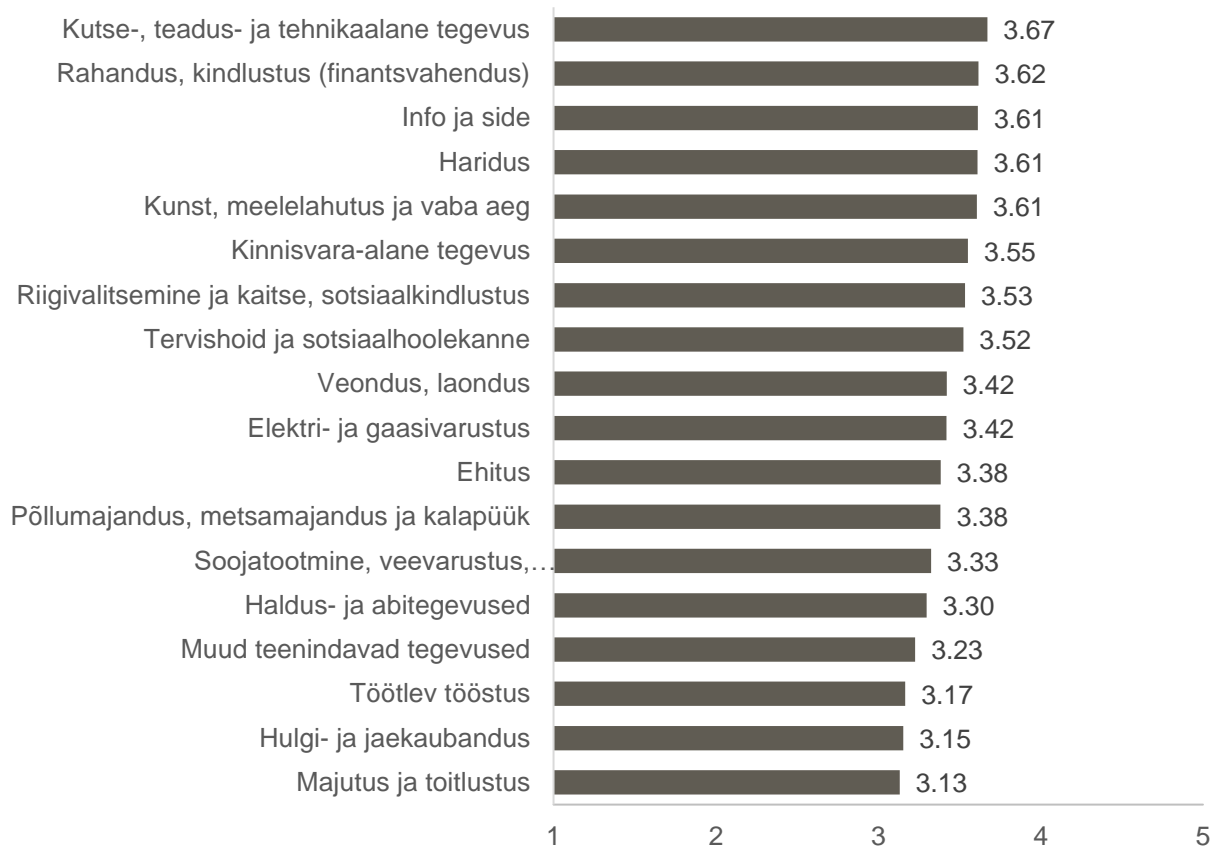
Analüüsidest töötajate uhkusetunnet organisatsioonide tegevusvaldkondade lõikes, on näha, et suurem uhkusetunne on kõrgemapalgalistel aladel – info ja side ning rahanduse ja kindlustuse aladel. Samas on sidusus suhteliselt kõrge ka tegevusaladel, kus keskmine töötasu on tegevusalade keskmisest allpool. Sellised tegevusalad on näiteks haridus ning kunst ja meelelahutus, kus töötajate emotsionaalne side tööga on kõrge. Seega mõjutab organisatsiooniga sidusust lisaks töötasule ka sidusus tööga.

Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis, nõustumine palgagruppide järgi

■ 5 – nõustun täiesti ■ 4 – pigem nõustun ■ 3 – nii ja naa ■ 2 – pigem ei nõustu ■ 1 – üldse ei nõustu



Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis, keskmine hinnang

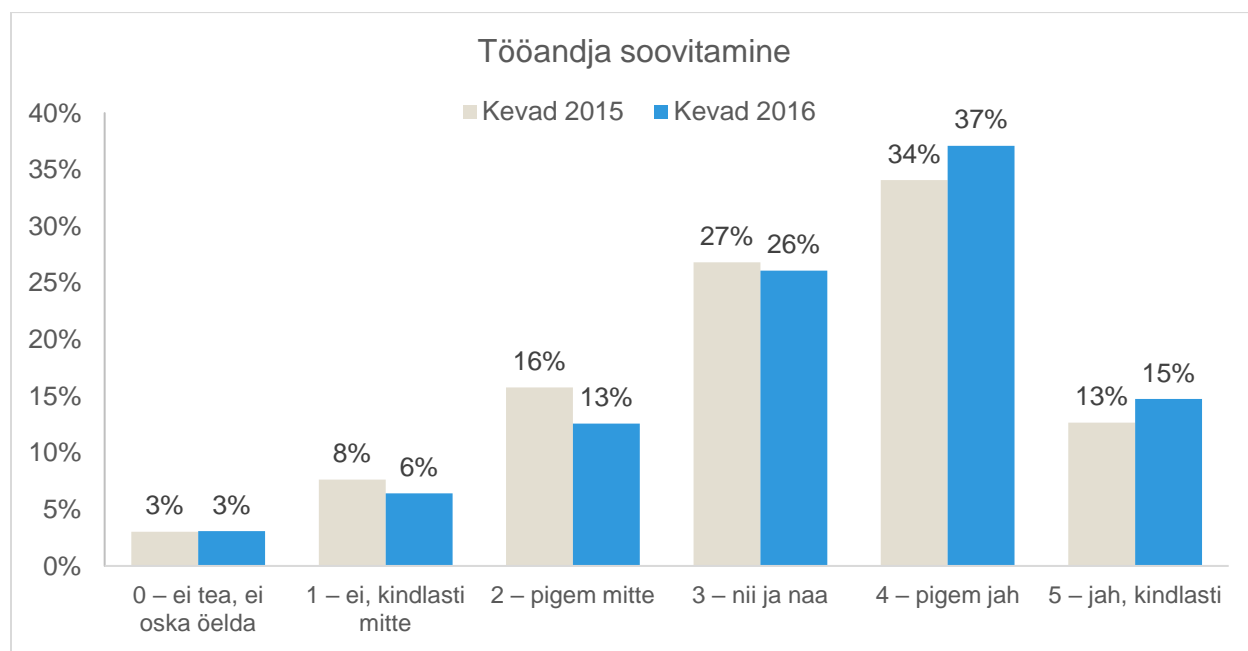
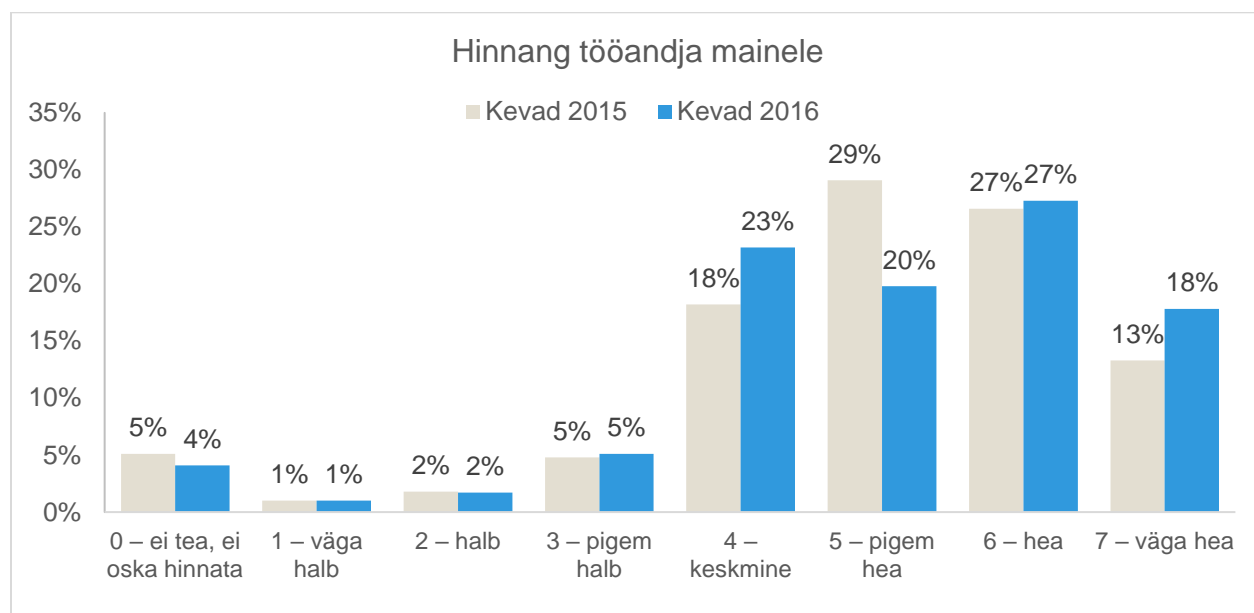


Hinnangud tööandja mainele on pisut paranenud

Sidusust organisatsiooniga iseloomustavad ka hinnang tööandja mainele ning soovitusindeks. Soovitusindeks näitab, kui paljud töötajad soovitsid organisatsioonis töötamist oma tuttavale.

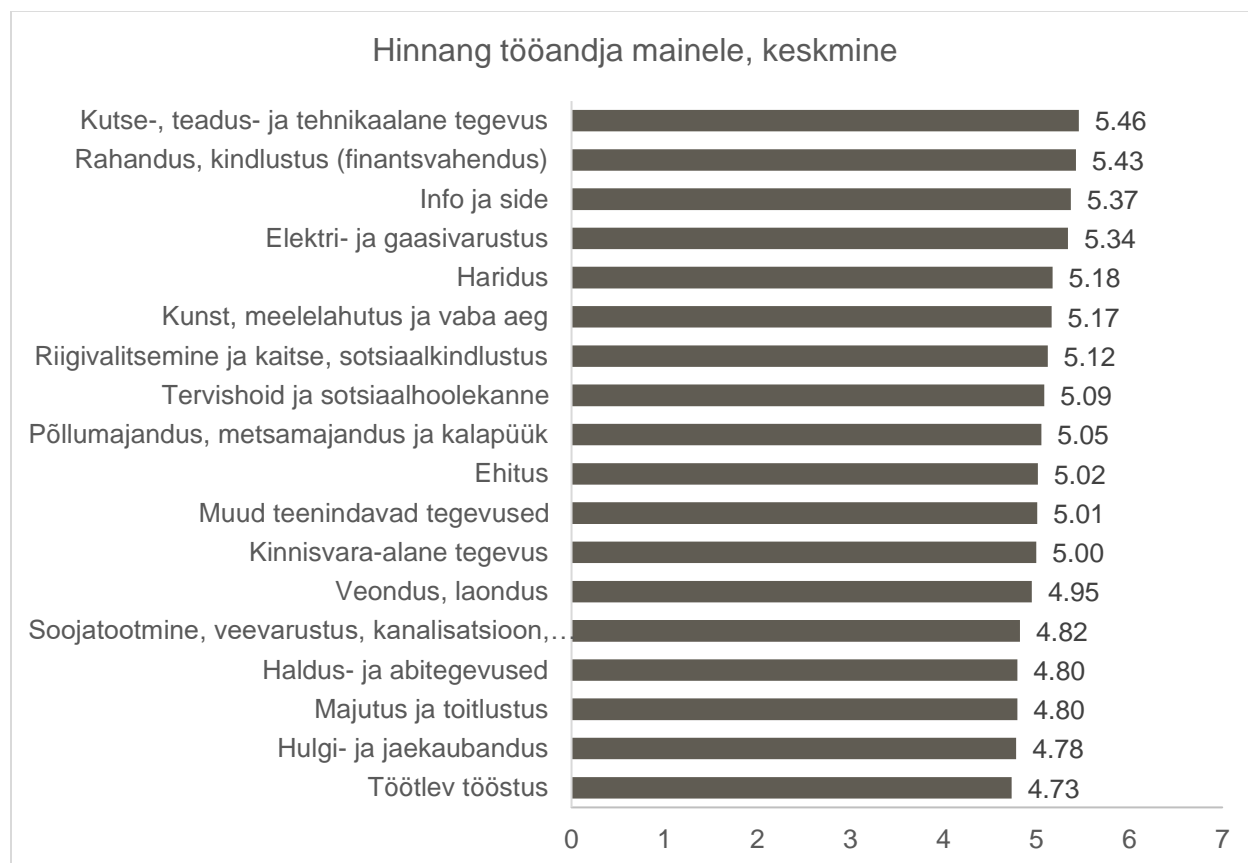
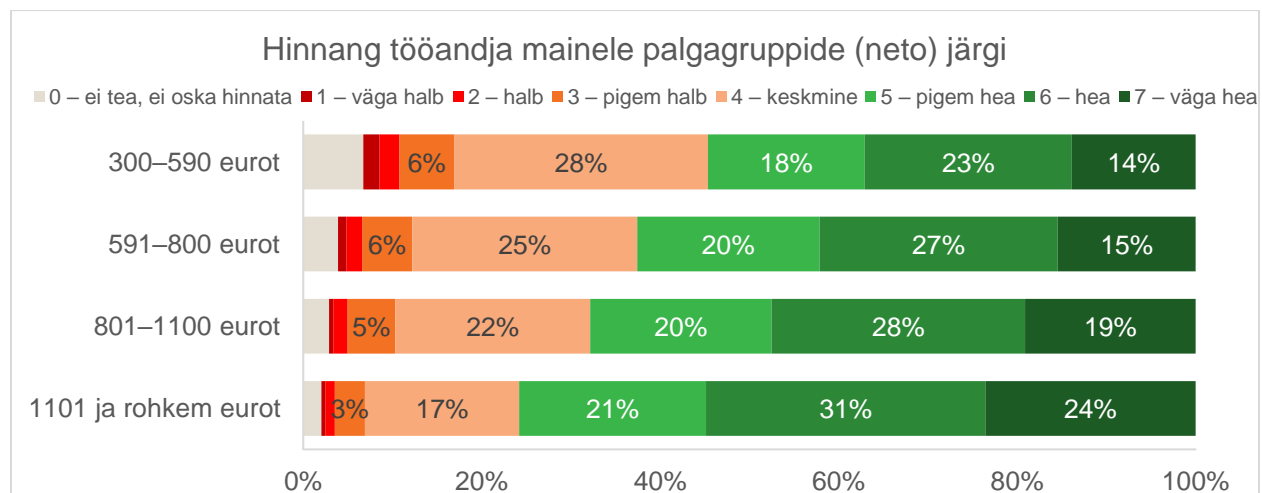
Võrreldes eelmise kevadega on uuringus osalenud töötajate hinnang ja soovitusindeks paranenud – kui eelmisel kevadel hindas oma tööandja mainet heaks või väga heaks 40%, siis sel kevadel andis sellise hinnangu 45% töötajatest. Keskmise hinne tööandja mainele oli seitsmepallisel skaalal vastavalt 4,90 ja 5,00.

Oma tööandja juures töötamist oleks eelmisel kevadel soovitanud 47% töötajatest, sel kevadel 52%. Keskmise hinnang viiepallisel skaalal oli vastavalt 3,19 ja 3,32.



Hinnangud tööandja mainele on seotud töötaja töötasuga – mida suurem on töötasu, seda positiivsem on hinnang tööandja mainele. Kui 300–590 eurot kätte teenivatest töötajatest hindas oma tööandja mainet heaks või väga heaks pisut üle kolmandiku (37%), siis 1101 ja rohkem eurot kätte saavate töötajate seast andsid sama hinnangu rohkem kui pooled (55%).

Sama tendentsi on näha ka organisatsioonide tegevusvaldkondade lõikes, kus kõrgema palgaga valdkonnad on saanud töötajatelt keskmiselt kõrgemad tööandja maine hinnangud.



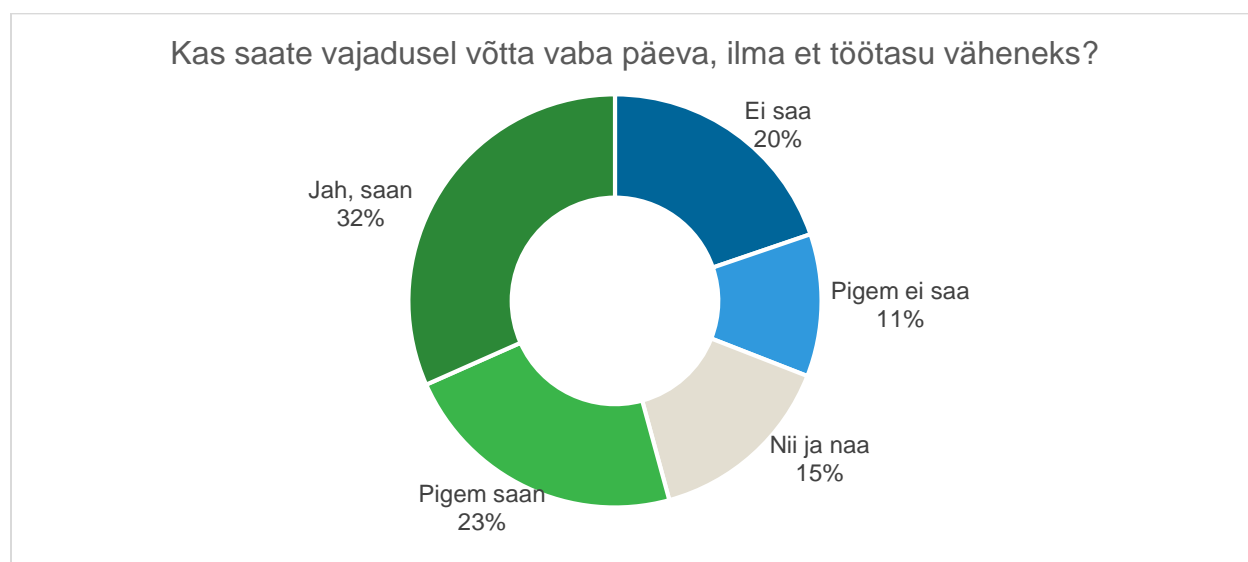
Puudumiskäitumine

Töötajate tööga rahulolu, suhtumine oma töösse ja organisatsiooni mõjutab ühelt poolt tööturukäitumist, teisalt väljendub see ka organisatsioonisiseses käitumises, näiteks puudumiskäitumises. Puudumiskäitumist mõjutab ka see, millistel tingimustel võidakse töölt eemal olla: kas on võimalik võtta vajadusel vaba päeva, töötada kodus jms.

Töötajate küsitluses uuriti, mitu päeva on töötajad viimase aasta jooksul töölt eemal olnud ja mis põhjustel, kas vajadusel saadakse võtta vaba päeva ning kuidas suhtutakse puudumistesse.

Pooled töötajad saavad vajadusel võtta vaba päeva

Vajadusel saab vaba päeva võtta üle poole (55%) uuringus osalenud töötajatest, vaba päeva ei saa võtta kolmandik (31%) töötajatest.

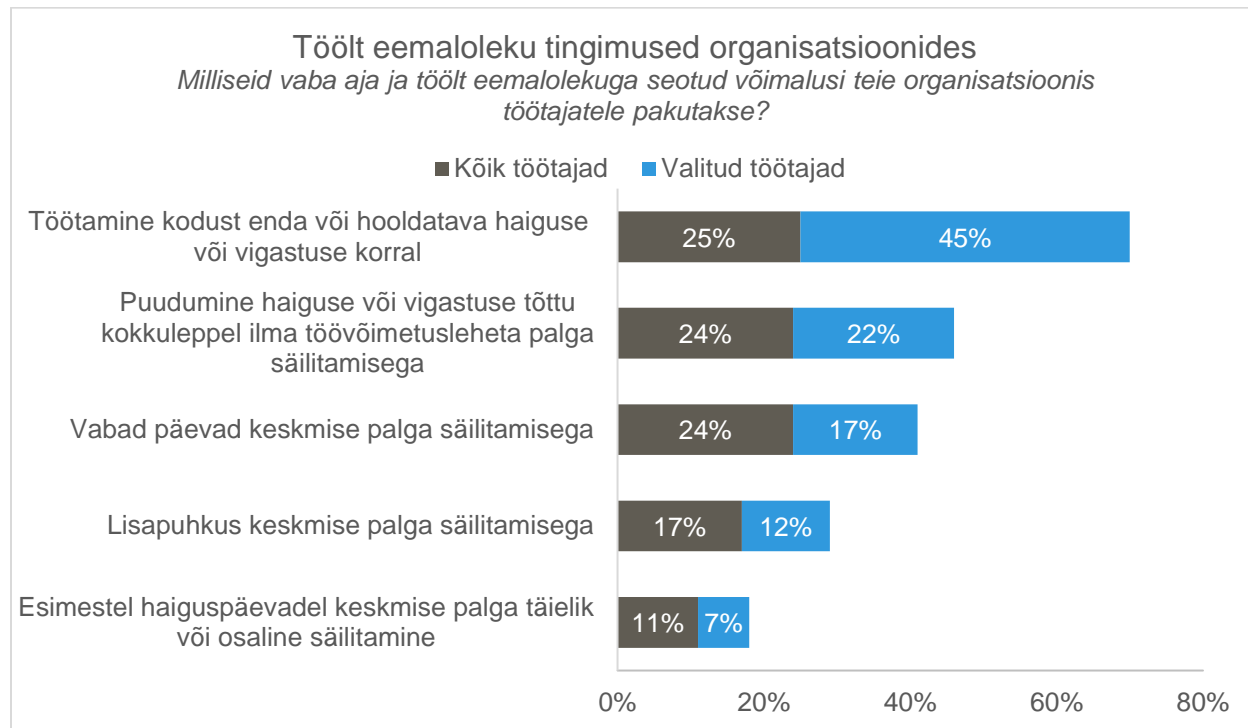


Töötajad, kes said vajadusel vaba päeva võtta, puudusid viimase aasta jooksul keskmiselt viis päeva. Töötajad, kes vaba päeva võtta ei saanud, puudusid keskmiselt 10 päeva haiguse tõttu. Sagedamini saavad vajadusel vaba päeva võtta kõrgema palgaga valgekraed. Nemad ka puuduvad sõltumata vaba päeva saamise võimalusest keskmisest vähem kui sinikraed. Kui vaadata puudumiskäitumist valgekraede ja sinikraede gruppides, siis ei mõjuta vaba päeva saamine nii palju puudunud päevi.

Organisatsioonide küsitluses uuriti samuti, millised on töölt eemaloleku tingimused. Tulemused näitavad, et üsna vähestes organisatsioonides (28%) säilitatakse esimestel haiguspäevadel täielikult või osaliselt keskmine palk. Küll aga lubatakse töötajatel haiguse ajal puududa ilma töövõimetusleheteta – veerand (24%) küsitluses osalenud organisatsioonidest lubas seda kõigile töötajatele, pea sama paljud (22%) osadele töötajatele.

Samuti võimaldab suur osa organisatsioonidest töötajatel töötada haiguse ajal kodus. 25% uuringus osalenud organisatsioonidest lubab seda kõigile töötajatele, 45% valitud töötajatele. Kodus töötamise võimaldamine sõltub palju töö iseloomust, mistõttu on arusaadav, et seda kõigile töötajatele alati pakkuda ei saa.

Veerand organisatsioonidest võimaldab kõigil töötajatel võtta ka vajadusel vabu päevi keskmise palga säilitamisega, 17% lubab seda valitud töötajatele. Vabade päevade mõju haiguse tõttu puudunud päevadele ei ole organisatsioonide vastustest nii selgelt välja võetav, kuid analüüs näitab, et organisatsioonides, kus kõik töötajad saavad vajadusel võtta vabu päevi keskmise palga säilitamisega, puuduvad kontoritöötajad keskmisest pisut vähem, tootmis- ja teenindustöötajad aga pisut rohkem.



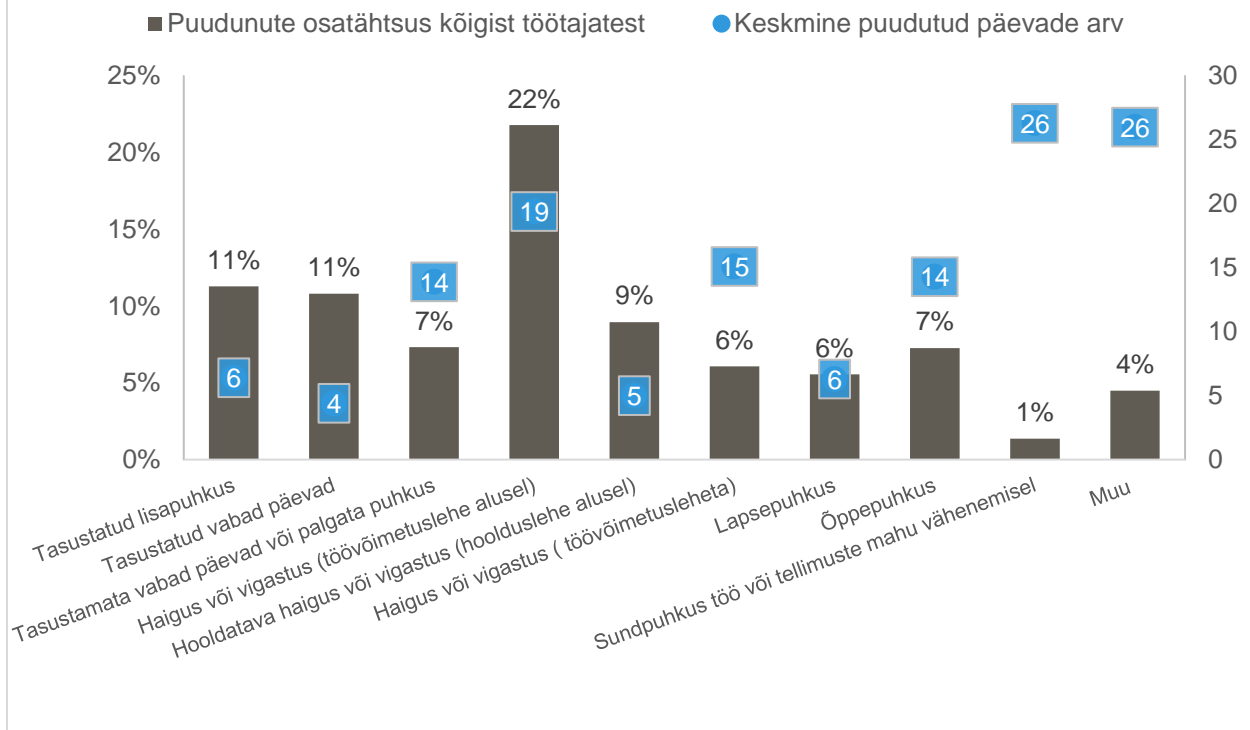
Kõige sagedamini puudutakse haiguse või vigastuse tõttu

Viimase aasta jooksul olid töötajad kõige sagedamini töölt eemal haiguse ja vigastuse tõttu, kui mitte arvestada põhipuhkuse tõttu eemal olemist, mis tuleneb töölepingu seadusest. Töötajatest ligi veerand (22%) puudus aasta jooksul töölt haiguse tõttu, keskmine puudunud päevade arv oli 19 päeva. Hooldatava haiguse või vigastuse tõttu puudus töölt 9% töötajatest, keskmiselt oldi eemal viis päeva. Kokkuleppel tööandjaga puudus haiguse tõttu töövõimetuslehte võtmata 6% töötajatest, keskmiselt puuduti 15 päeva ehk mõnevõrra vähem kui haiguslehega puudumise puhul.

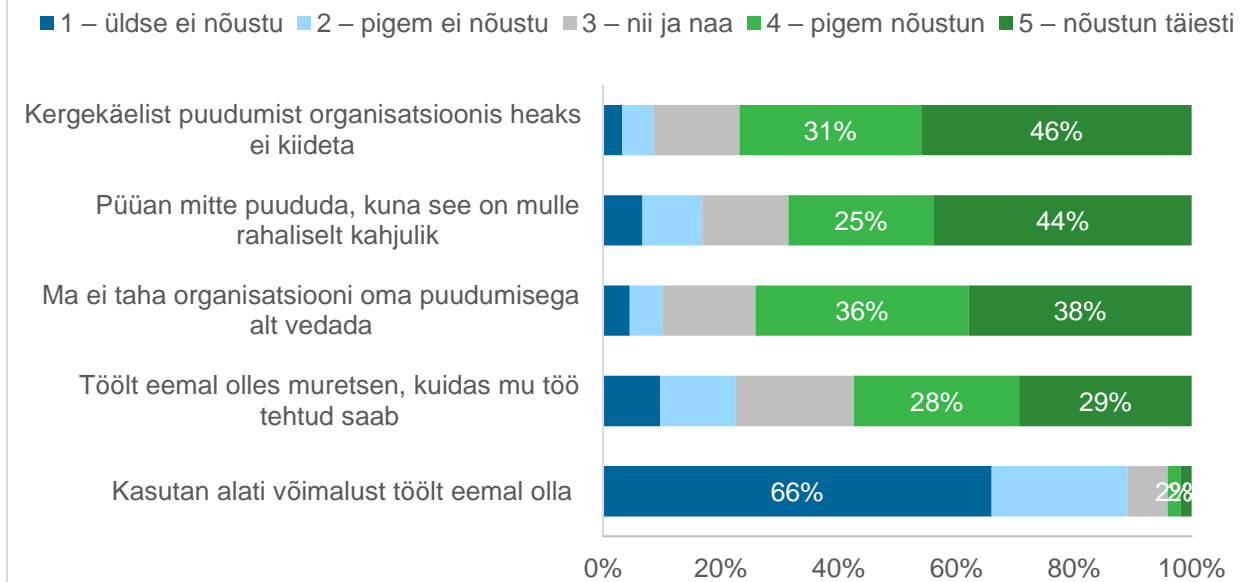
Tööandja võimaldatud tasustatud lisapuhkust kasutas 11% töötajatest, keskmine puhkusepäevade arv oli kuus. Tööandja võimaldatud tasustatud vabu päevi kasutas 11% uuringus osalenud töötajatest, keskmine vabade päevade arv oli neli. Tasustamata vabu päevi või palgata puhkust oli võtnud 7% töötajatest, keskmine töölt eemal oldud päevade arv oli 14. Seda on rohkem, kui tasustatud päevade puhul.

Organisatsiooni vaatenurgast on ühelt poolt oluline, et töötajad puuduksid võimalikult vähe. Nii suudetakse tagada tööprotsesside toimimine ning hoida kokku puudumisega seotud kulusid, nt keskmise palga maksmine mittetöötatud aja eest, asenduskulu jt. Teisalt ei ole organisatsiooni huvides, et haiged ja väsinud töötajad tööl käiksid, kuna see võib nakatada kaastöötajaid ja kliente, tuua kaasa madalama töö kvaliteedi ja eksimused. Kui töötajatel on rahaliselt kahjulik puududa, siis võivad töötajad soovida ka haigena tööl käia, kui rahaliselt aga vahet ei ole, siis võivad töötajad kergekäelisemalt puududa. Seega on oluline, kuidas töötajad suhtuvad puudumisse.

Töölt eemaloleku põhjused ja keskmine eemaloldud päevade arv
Eemaloldud keskmine päevade arv on arvestatud nende vastajate osas, kes märkisid vastava põhjuse.



Töötajate suhtumine puudumisse
Nõustumine etteantud väidetega



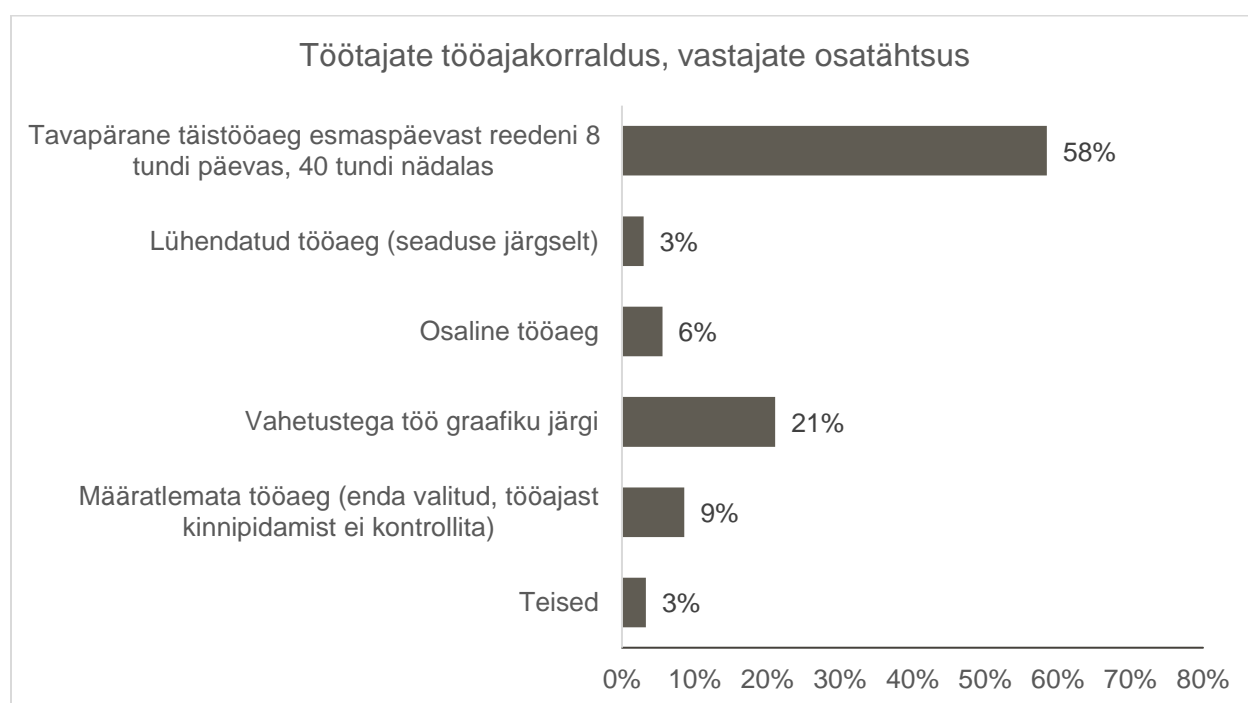
Kui vaadata töötajate rahulolu, suhtumist oma töösse ja tööandjasse, siis on näha, et positiivsema hoiakuga töötajad puuduvad keskmisest vähem ja vastupidi – negatiivsema hoiakuga töötajad puuduvad keskmisest rohkem päevi.

Tööaeg ja tööaja korraldus

Töötajad eelistavad määratlemata tööaega

Tööaeg ja tööaja korraldus on oluline töötingimus, mis mängib rolli töötajate töökohta valikul ja vahetamisel, samuti tööga rahulolul. Töökohta vahetamise tõmbetegurina on sobivam tööaeg väga oluline kolmandikule (34%) töötajatest. Lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada soovinud töötajatest oli ebasobiv tööaeg oluline tõuketegur viiendikule (21%). Nendest, kes ei olnud oma tööajaga rahul, kavatses lähiajal töökohta vahetada kolmandik (34%).

Üle poolte (58%) uuringus osalenud töötajatest töötas tavapärase tööajaga esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas. Vahetustega graafiku järgi töötas viiendik (21%), osalise tööajaga 6% ja seadusejärgselt lühendatud tööajaga (nt õpetajad) 3% vastanutest. Määratlemata tööajaga ehk enda valitud tööajaga, millest kinnipidamist ei kontrollitud, töötas 9% uuringus osalenud töötajatest.

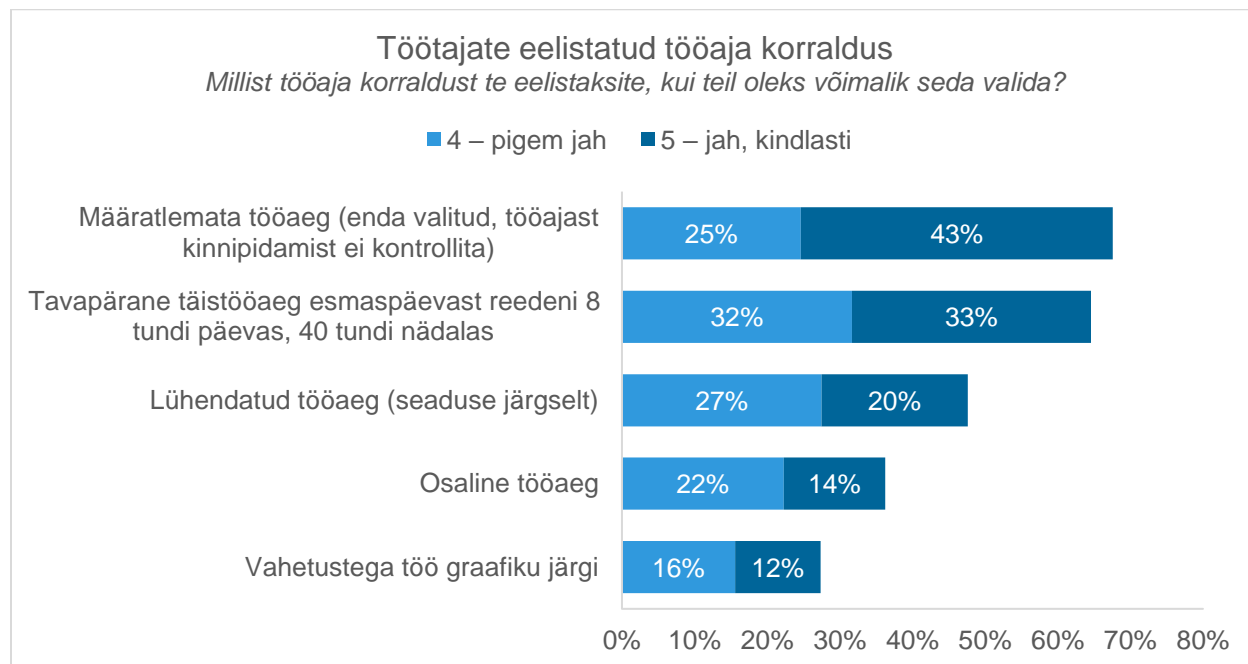


Kõige rohkem olid oma tööajaga rahul määratlemata tööajaga töötajad – keskmine hinne viiepallisel skaalal 4,2, mis tähendab, et täiesti rahul või väga rahul oli 82% töötajatest. Tavapärase tööaja korraldusega töötajatest oli tööajaga rahul 76%, keskmine hinne 4. Kõige vähem olid oma tööajaga rahul vahetustega töötajad – keskmine hinne viiepallisel skaalal 3,4, neist tööajaga rahulolevaid töötajaid 54%, rahulolematuid 22%.

Lisaks tööaja korraldusele mõjutab tööajaga rahulolu ka töötatud tundide arv. Määratlemata tööajaga töötajad töötasid aprillis 2016 enda hinnangul keskmiselt 148 tundi (normtööaeg aprillis oli 168 tundi). Tavapärase tööaja korraldusega töötajad töötasid pisut rohkem – keskmiselt 165 tundi, vahetustega töötajad 161 tundi.

Keskmine soovitud töötundide arv nädalas oli 36 tundi (normtööaeg nädalas on 40 tundi). Vahetustega töötajad soovisid töötada keskmiselt 39 tundi nädalas, määratlemata tööajaga töötajad 35 tundi.

Rahulolu tööajaga sõltub ka sellest, kuidas vastab praegune tööaja korraldus töötajate eelistatud tööaja korraldusele.



Küsitlusele vastanud töötajate seas oli kõige eelistatum tööaja korraldus määratlemata tööaeg, mille valiks kindlasti 43% vastanutest. Tavapärasest tööaegast eelistaks kindlalt kolmandik (33%) uuringus osalenud töötajatest. Lühendatud tööajaga tahaks töötada 20%, osalise ajaga 12% ja vahetustega 12% vastanutest.

Praegu tavapärase tööajaga töötajatest sooviks vabamat tööaja korraldust 42%. Need, kes pigem ei töötaks tavapärase tööajaga, eelistaksid lisaks määratlemata tööajale töötada ka osalise või lühendatud tööajaga.

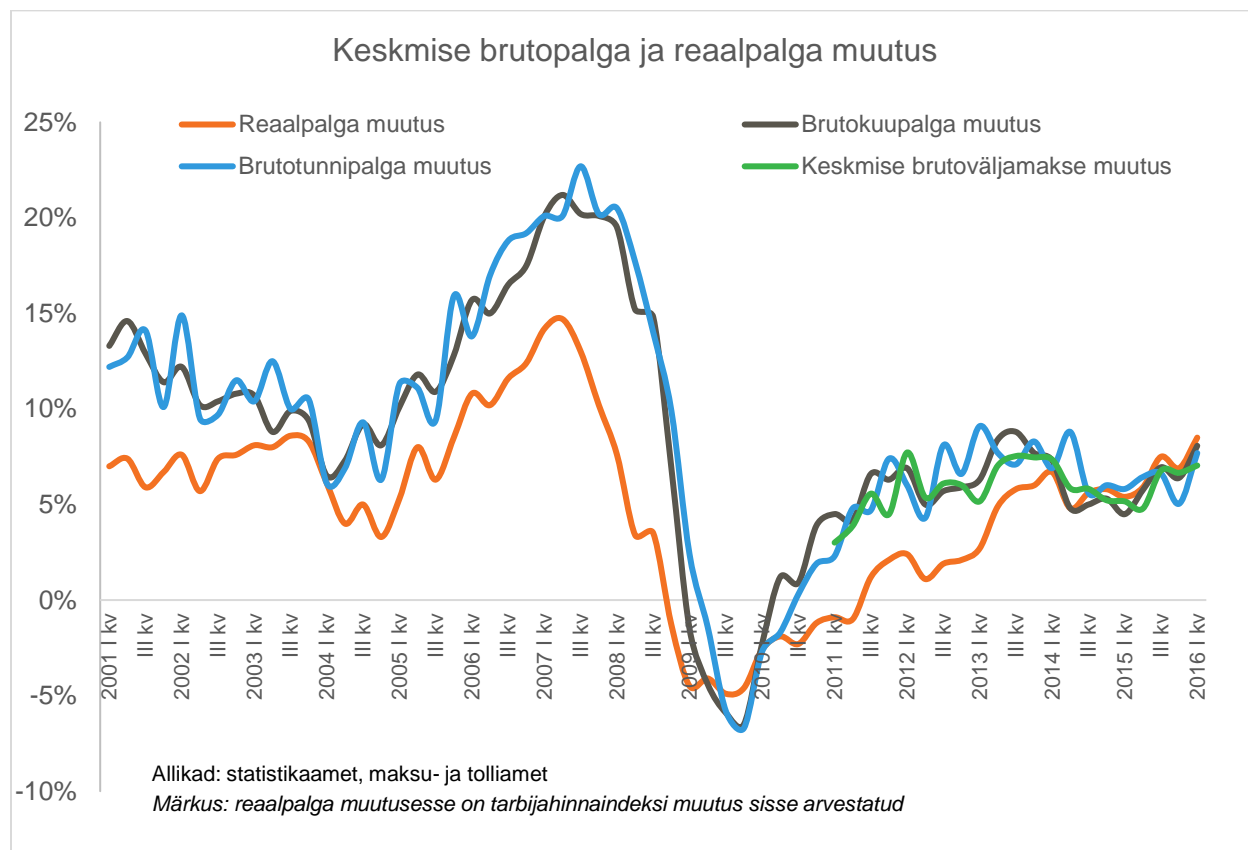
Vahetustega töötajatest eelistaks vahetustega tööd ka siis, kui neil oleks valida, kindlasti kolmandik (33%). Sama paljud pigem eelistaksid sellist töökorraldust. 16% vahetustega töötajatest märkis, et nad kindlasti või pigem ei eelistaks vahetustega töötamist, vaid töötaksid pigem tavapärase tööajaga. Nende seas oli ka kõige enam oma tööajaga rahulolematuid – 65%. Teiste tööaja korraldusega töötajate gruppide lõikes oli märksa vähem neid vastajaid, kelle praegune tööaja korraldus ei sobinud nende eelistustega ning ka rahulolematuid oli oluliselt vähem.

Tasustamise trendid

Eesti palgastatistika

Keskmise palga kasvu mõjutab tööde struktuuri muutus

Statistikaameti andmetel oli keskmine **brutokuupalk** 2016. a I kvartalis **1091 eurot**, keskmine **brutotunnipalk** oli **6,86 eurot**. Võrreldes möödunud aasta sama perioodiga kasvas brutokuupalk 8,1% ja brutotunnipalk 7,7%.



Keskmine brutokuupalk sisaldab põhipalka. Samuti sisaldab see nii regulaarseid kui ka ebaregulaarseid lisatasusid ja preemiaid ehk kogu muutuvpalka. Samuti sisaldab see tasu mittetöötatud aja eest, nagu näiteks puhkusetasud, toetused erinevate sündmuste puhul, tasu koolitusel oldud aja eest jms.

Keskmisses brutotunnipalgas ei sisaldu tasu mittetöötatud aja eest. Brutotunnipalka mõjutab kuu töötundide arv.

Keskmine **netokuupalk** oli 2016. aasta I kvartalis **882 eurot** ja see kasvas eelmise aasta sama kvartaliga võrreldes kiiremini kui keskmine brutokuupalk: 8,2%. Keskmise netokuupalka kasvu mõjutas tulumaksuvaba miinimumi tõus 154 eurolt 170 eurole 2016. a alguses.

Töötaja keskmine **tööjõukulu** palgatöötaja kohta kuus oli I kvartalis **1476 eurot** ja tunnis 9,75 eurot, mis on võrreldes 2015. aasta I kvartaliga tõusnud vastavalt 8,5% ja 8,3%.

Reaalpalk, milles on arvesse võetud tarbijahinnaindeksi muutuse mõju, tõusis võrreldes 2015. aasta I kvartaliga tänu jätkunud tarbijahindade langusele kiiremini kui keskmine brutokuupalk – 8,5%. Reaalpalk on tõusnud eelmise aasta sama kvartaliga võrreldes alates 2011. aasta teisest poolest. See tähendab, et inimeste ostujõud paraneb, mida on näha ka Agentuuri uuringus töötajate antud hinnangutes oma majanduslikule toimetulekule.

Maksu- ja tolliameti väljamaksete statistika kohaselt oli töötajatele tehtud keskmine **brutoväljamakse** 2016. a I kvartalis **962 eurot** ja **mediaanväljamakse 784 eurot** kuus. Möödunud aasta I kvartalis oli keskmine väljamakse 899 eurot ja mediaanväljamakse 728 eurot, seega kasvas keskmine väljamakse 7,0% ja mediaanväljamakse 7,7%. Mediaanväljamakse tähistab piiri, millest pooled väljamaksed olid väiksemad ja pooled suuremad.

Brutoväljamakse sisaldab kõiki töötajale või ametnikule makstud rahalisi tasusid, sh töötasu, lisatasud, juurdemaksed, puhkusetasud, stipendiumid, toetused ja pensionid, mida makstakse seoses töö- või teenistussuhtega.

Erinevused statistikaameti ning maksu- ja tolliameti andmetes tulenevad erinevast andmekogumise meetodikast. Samas on trend, mida andmed näitavad, sarnane.

Statistikaamet kogub andmeid valimi alusel rohkem kui 10 000 organisatsioonilt, maksu- ja tolliameti väljamaksete statistika koostatakse kõigi TSD vormi (tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon) esitanute andmete põhjal.

Statistikaameti andmed on tekkepõhised ehk aluseks on töötajale arvestatud töötasu. Maksu- ja tolliameti andmed on kassapõhised ehk aluseks on töötajale tehtud väljamakse. Statistikaamet arvutab osajaga töötajate töötasu ümber täistööajale, maksu- ja tolliameti väljamaksete statistika sisaldab nii täis- kui ka osajaga töötajatele tehtud väljamakseid.

Keskmise palga ja väljamaksetele taset mõjutab lisaks reaalsele palgakasvule ka tööde struktuurimuutus – kui tippspetsialistide hulk tööturul kasvab ja lihttööliste hulk väheneb, siis kergitab see keskmist palka. Viimastel aastatel on tippspetsialistide osatähtsus tööturul kasvanud ja lihtsamate tööde tegijate osatähtsus vähenenud. Kui kõrgepalgaline infotehnoloogia sektor jätkab hõive kasvatamist, siis on sel mõju ka keskmisele palgale.

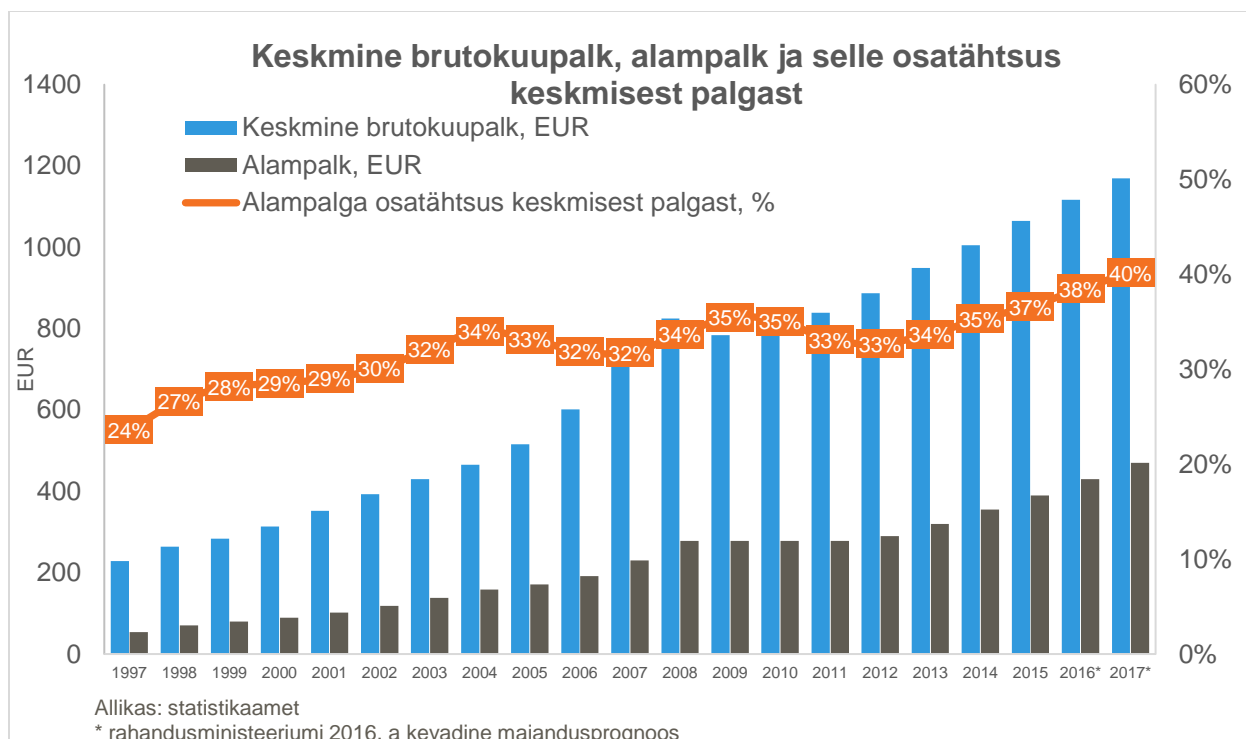
Keskmise palga tõusu mõjutab lisaks alampalga kasv, mis on tõusnud kahel eelneval aastal ja tänava ning tõuseb ka järgmisel aastal. Mida suurem on alampalga või sellelähedase töötasu saajaid, kelle töötasu tõuseb, seda suurem on mõju keskmisele palgale.

Selleks aastaks prognoosivad rahandusministeerium ja Eesti Pank ligi viieprotsendilist keskmise brutokuupalga kasvu. 2017. aastaks prognoosib rahandusministeerium 4,7%-st palgakasvu ja Eesti Pank 5%-list kasvu.

[Vaata slaide tööturu ja palgastatistika kohta.](#)

[Vaata slaide Baltikumi palgastatistika kohta.](#)

[Vaata palgastatistika kommentaare Palgablogist.](#)



Keskmise brutopalka näitajad Eestis

Keskmine brutokuupalk ja brutotunnipalk, kvartalid

	Keskmise brutokuupalk				Keskmise brutotunnipalk			
	I kv	II kv	III kv	IV kv	I kv	II kv	III kv	IV kv
2009	776	813	752	783	4,89	4,93	4,59	4,75
2010	758	822	759	814	4,76	4,85	4,60	4,83
2011	792	857	809	865	4,87	5,08	4,82	5,19
2012	847	900	855	916	5,16	5,28	5,21	5,53
2013	900	976	930	986	5,63	5,71	5,58	5,99
2014	966	1023	977	1039	6,02	6,21	5,89	6,35
2015	1010	1082	1045	1105	6,37	6,61	6,28	6,67
2016	1091				6,86			

Allikas: statistikaamet

Keskmise brutopalka prognoos Eestis

Keskmise brutokuupalka prognoos, kevad 2016

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rahandusministeerium						
Keskmine brutokuupalk	1065	1117	1170	1234	1305	1376
Brutokuupalka muutus	6,0%	4,9%	4,7%	5,5%	5,7%	5,5%
Reaalpalka muutus	6,5%	4,5%	2,0%	2,5%	2,9%	2,6%
Eesti Pank						
Brutokuupalka muutus	5,9%	4,9%	5,0%	5,0%		

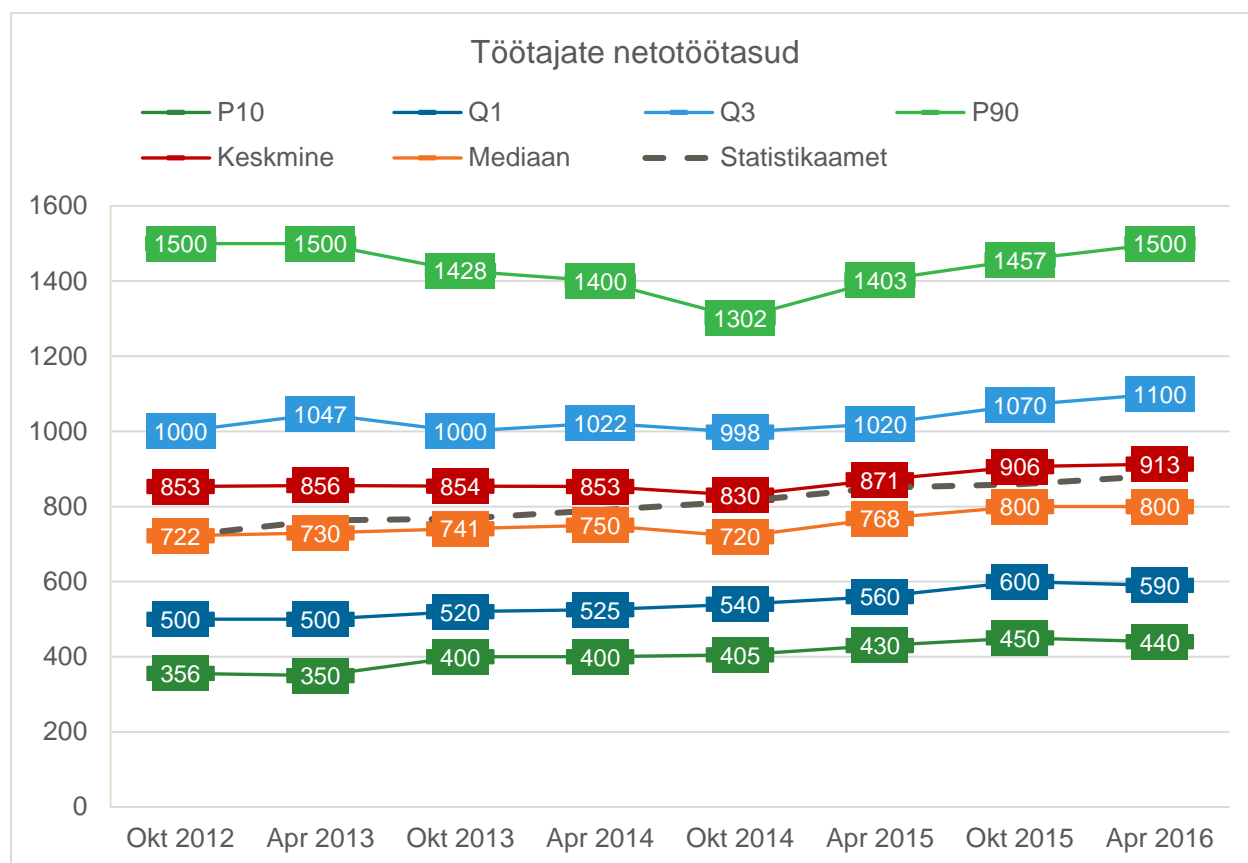
Allikad: [rahandusministeeriumi 2016. a kevadine majandusprognoos](#) ja [Eesti Panga majandusprognoos „Rahapoliitika ja majandus 2/2016“](#)

Töötajate netotöötasud

Töötajate mediaantöötasu (neto) oli 800 eurot

Agentuuri tööturu ja palgauuringus osalenud **10 773 töötaja** keskmine netotöötasu ehk tasu, mis töötajad kätte said, oli **913 eurot**. Mediaantöötasu (neto) ehk piir, millest pooled töötajad teenisid vähem ja pooled rohkem, oli **800 eurot** kuus täistööajaga töötamisel. Andmeid koguti aprillikuu töötasu kohta. Analüüsis arvestati osalise tööajaga töötajate töötasu ümber täistööajale vastavalt töötatud tundidele. Sisestusvea kahtlusega andmed eemaldati.

Aasta tagasi aprillis oli töötajate keskmine netotöötasu 871 eurot, mediaan 768 eurot. Keskmise netotöötasu **kasv oli 4,8%**, mediaantöötasu (neto) kasv oli 4,2%.

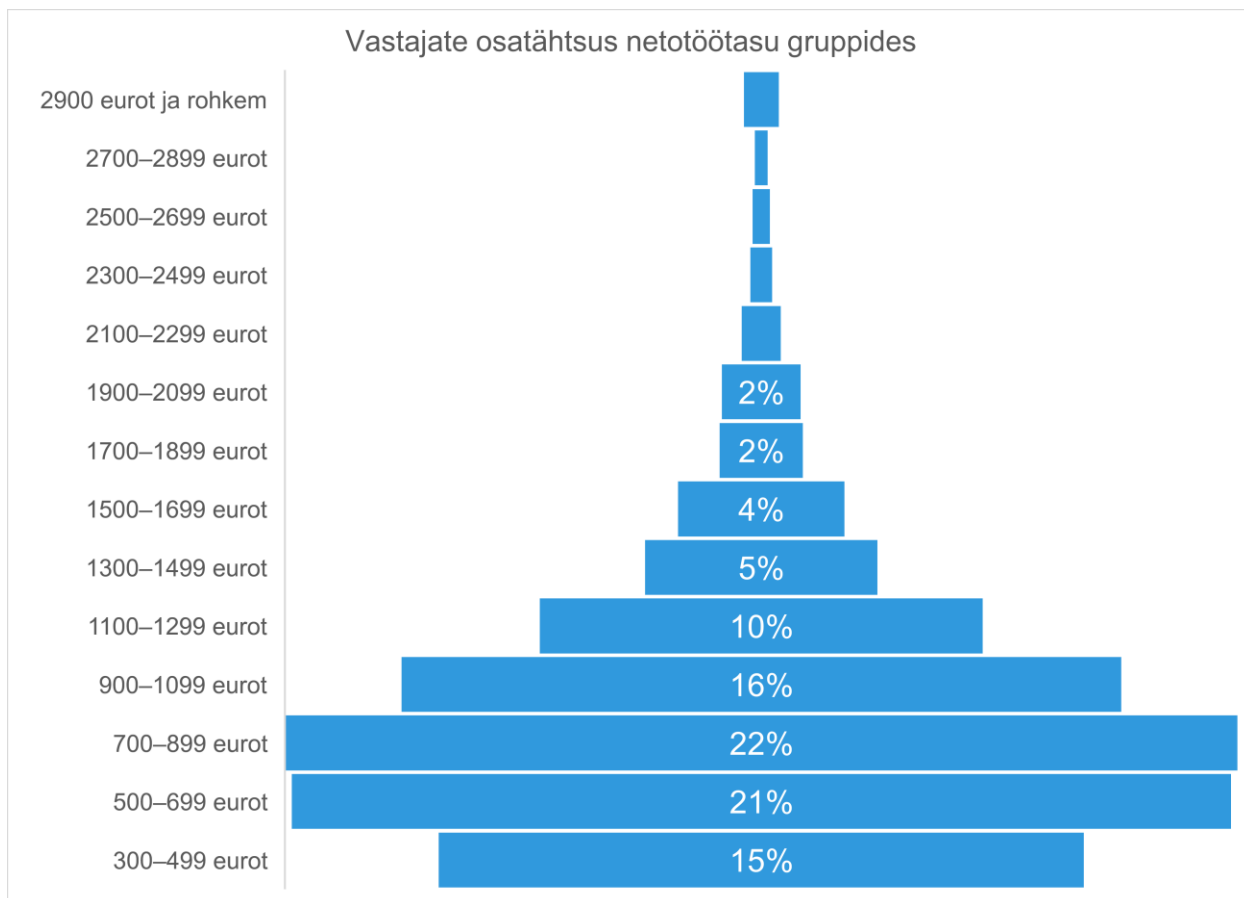


Graafikul on esitatud protsentiliid P10 ja P90, millest vastavalt 10% töötasudest jääb veel allapoole ja 10% ülespoole; kvartiilid 1 ja 3 (Q1 ja Q3), millest vastavalt 25% töötasudest jääb allapoole ja 25% ülespoole.

Võrdluseks: statistikaameti palgastatistika järgi oli 2016. a I kvartali keskmine netokuupalk täistööajaga töötamisel 882 eurot, aasta tagasi oli sama näitaja 815 eurot, seega on palgatõus olnud 8,2%. Statistikaamet mediaani ei arvuta, kuna andmeid kogutakse organisatsioonidelt ja mitte üksikute töötajate lõikes.

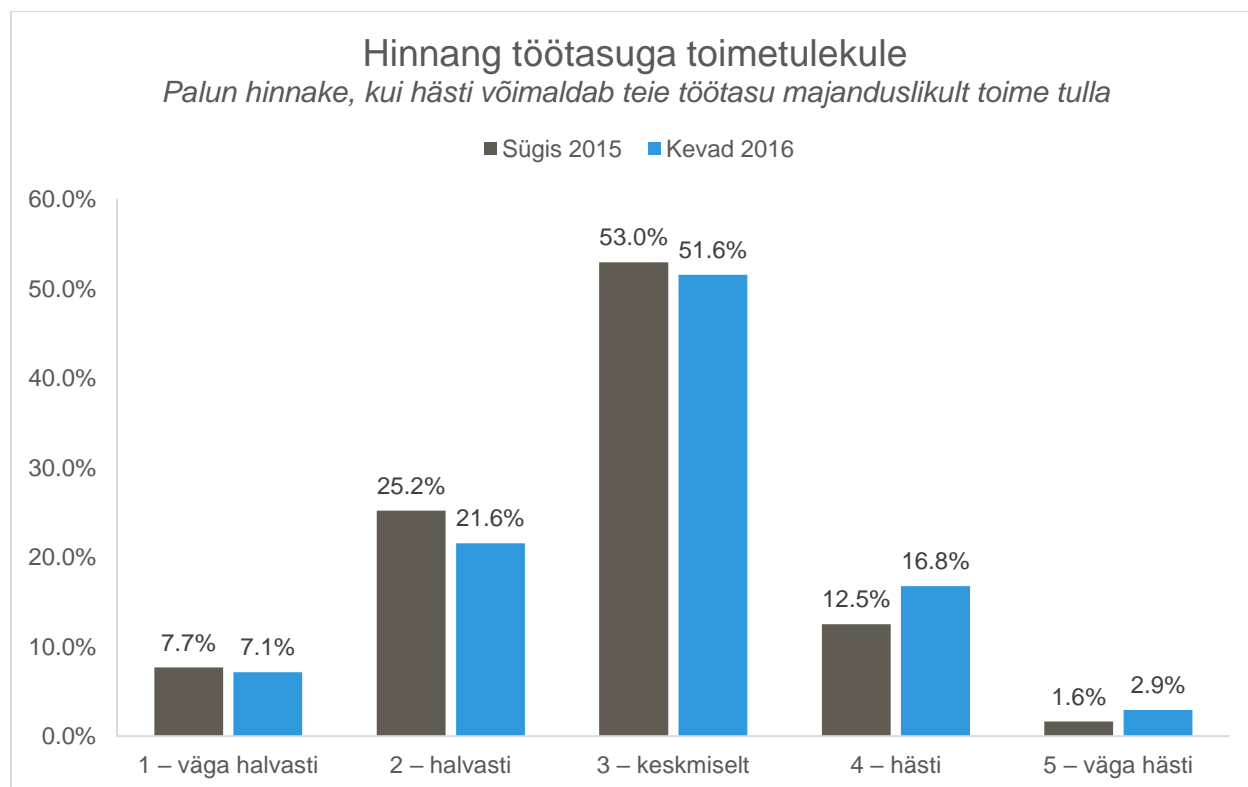
61% töötajatest teenib alla keskmise palga

Kui jagada palgasaajad töötasude skaalal gruppidesse, näeme, et rohkem on palgasaajaid, kes teenisid 500–699 eurot ja 700–899 eurot. Alla keskmise netotöötasu (913 eurot) teenis 61% uuringus osalejatest. Võrreldes aastataguse ajaga on proportsioonid peaaegu samaks jäänud – ka aasta tagasi teenis alla keskmise töötasu 61% uuringus osalenutest.



Töötajate majanduslik toimetulek on paranenud

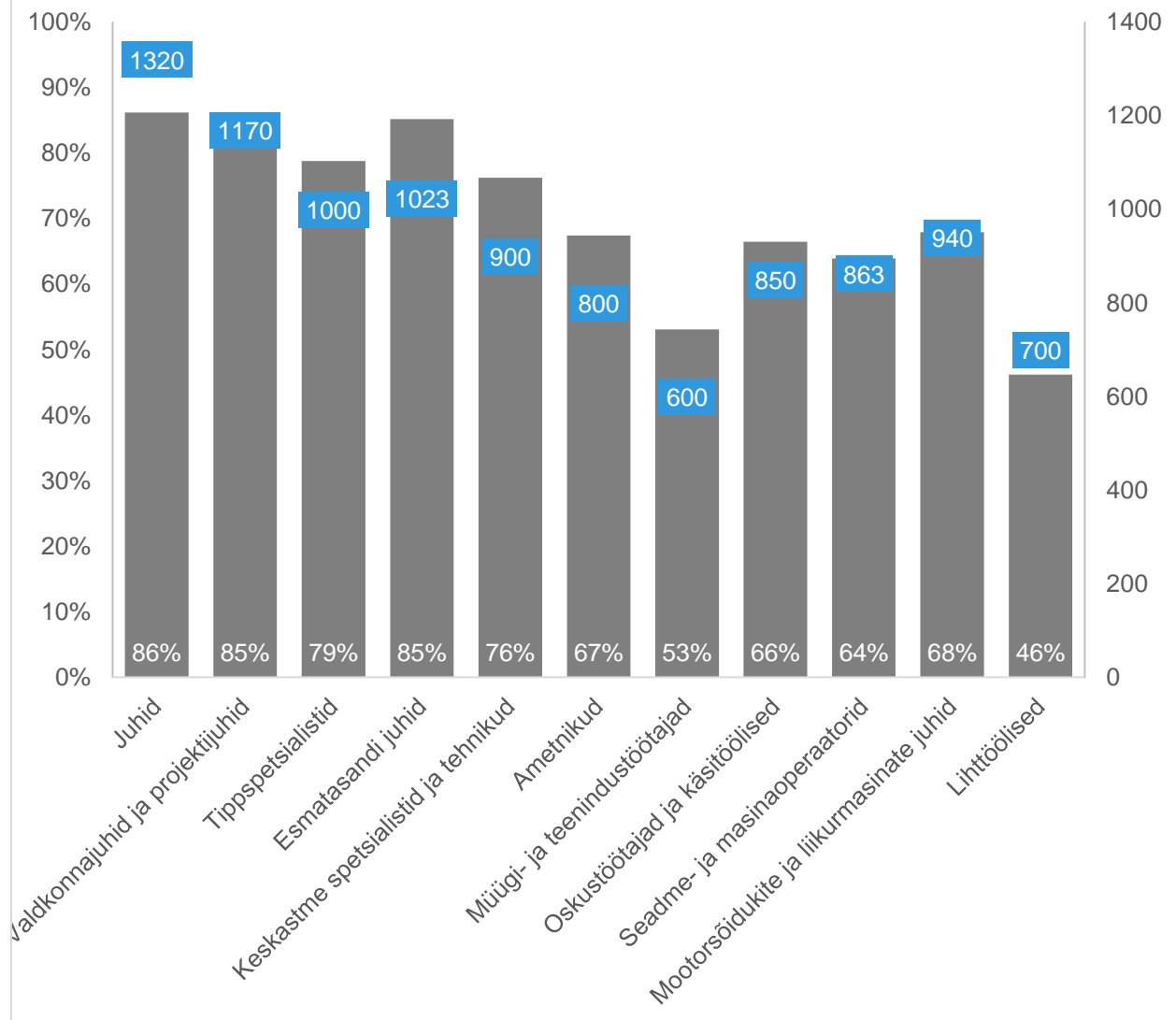
Töötajate toimetulek oma töötasuga on võrreldes eelmise aasta sügisega pisut paranenud. Võrreldes möödunud aasta sügisega on suurenenud töötajate osatähtsus, kes enda hinnangul tulevad oma töötasuga majanduslikult hästi või väga hästi toime. Kui eelmisel sügisel hindas oma toimetulekut heaks või väga heaks 14,1% vastajatest, siis sel kevadel oli neid 19,7%. Eelmisel sügisel hindas oma toimetulekut halvaks või väga halvaks kolmandik töötajatest (32,9%), sel kevadel oli kehvasti toimetulijaid 28,7%.



Töötajad, kes hindasid oma toimetulekut keskmiseks, teenisid 903 eurot kätte (mediaan 840 eurot). Oma toimetulekut heaks hindavad töötajad teenisid keskmiselt 1272 eurot (mediaan 1163 eurot) ja toimetulekut väga heaks hindavad töötajad 1655 eurot (mediaan 1424 eurot) kätte.

Keskmiselt, hästi ja väga hästi toimetulevate töötajate osatähtsus on ametirühmades erinev. Summad, millega töötajad keskmiselt või hästi toime tulevad on samuti erinevad, kuna harjumuspärane elukvaliteet ja ootused sellele erinevad. Paremini tulevad oma töötasuga toime valgekraed – juhid ja spetsialistid. Kõige vähem on keskmiselt ja hästi toimetulevaid töötajaid müügi- ja teenindustöötajate ning lihttöölise ametirühmas. Müügi- ja teenindustöötajatel, kes hindasid oma toimetulekut keskmiseks, heaks või väga heaks, oli mediaantöötasu 600 eurot kätte. Samasuguse hinnangu oma toimetulekule andnud lihttöölised teenisid 700 eurot kätte (mediaan).

Töötasuga keskmiselt, hästi või väga hästi toime tulevad töötajad ametirühmade lõikes ja keskmine netotöötasu grupis

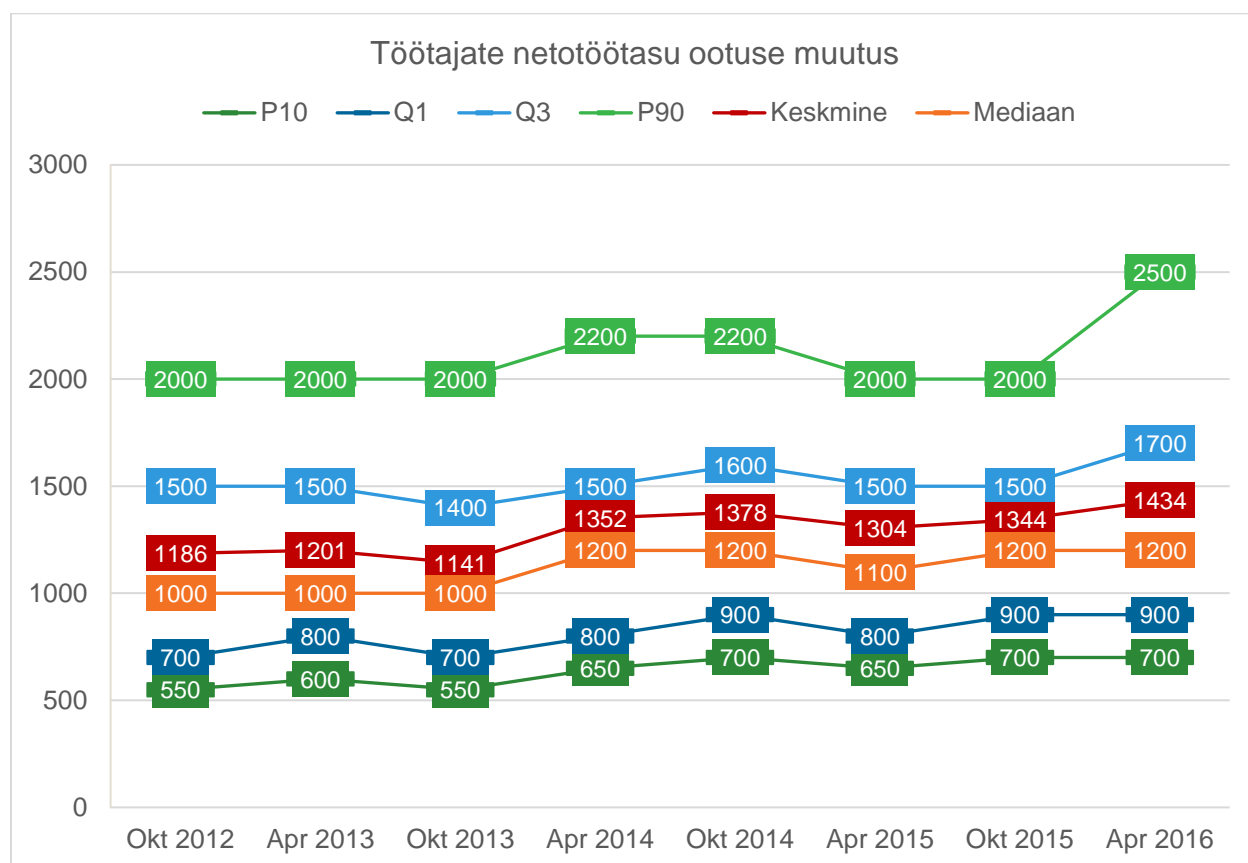


Töötajate netotöötasu ootused

Netotöötasu ootuse mediaan oli 1200 eurot

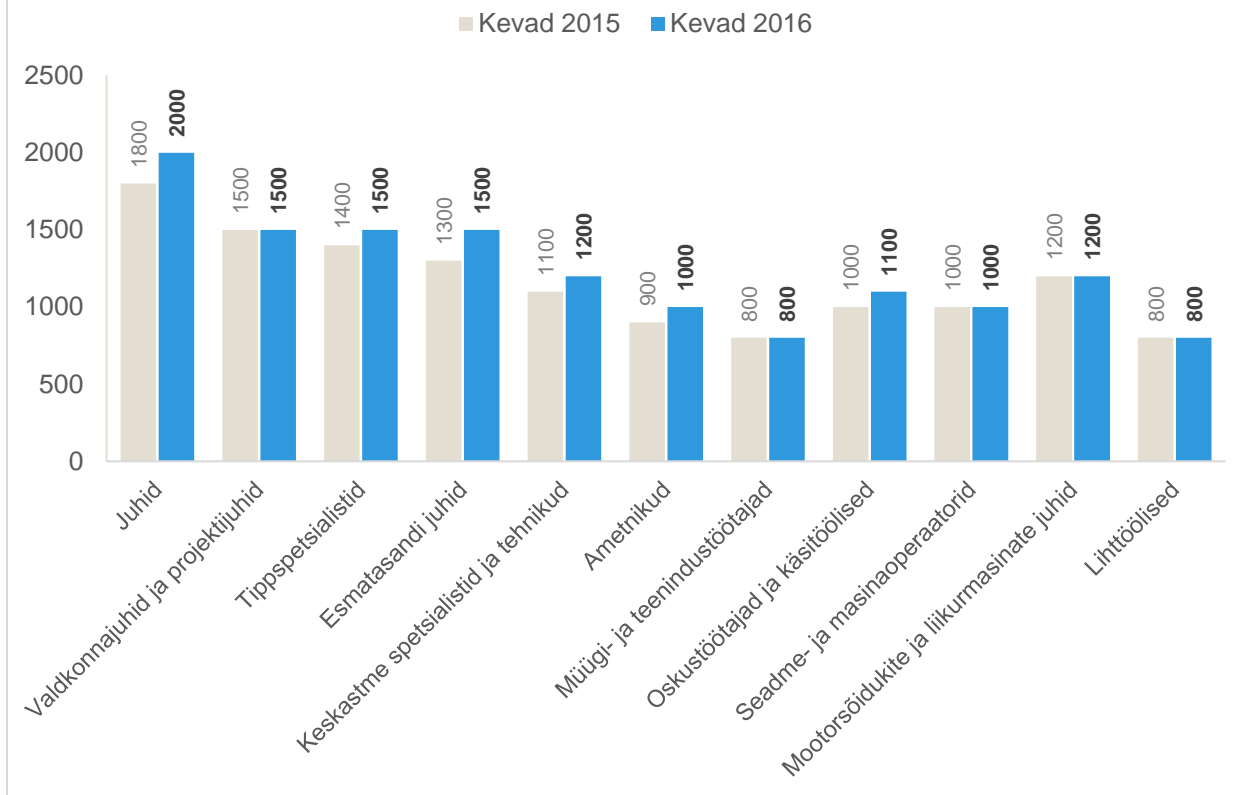
Töötajatelt küsitakse lisaks praeguse ametikoha netotöötasule seda, millistel ametikohtadel (ametite klassifikaator ISCO neljakohalise koodiga) nad sooviks töötada ja kui palju palka (neto) saada. Soovitud ametikohtade valik näitab, milliste ametite esindajad millistel ametikohtadel töötada sooviks.

Kevadel 2016 uuringus osalenud töötajate ja tööotsijate **keskmine netopalgaootus oli 1434 eurot**, mis on 10% kõrgem kui aasta tagasi, mil see oli 1304 eurot. Palgaootuse mediaan kasvas aastaga 100 eurot ja oli **1200 eurot**. Suurem palgaootuse kasv toimus kõrgemate palgaootuste osas. See tähendab, et ülespoole liikus 90% piir, kus veel 10% palgaootustest on kõrgemad – aasta tagasi oli see 2000 eurot, 2016. a kevadel 2500 eurot. Samuti nihkus 200 euro võrra ülespoole kolmas kvartiil ehk piir, millest 25% palgaootustest on kõrgemad ja 75% madalamad – aasta tagasi oli see 1500 eurot, selle aasta kevadel aga 1700 eurot kätte.



Ametirühmade lõikes on palgaootused kasvanud juhi ja esmatasandi juhina töötada soovijatel, samuti tippspetsialistidel, spetsialistidel, ametnikel ning oskustöölistel. Teistes ametirühmades ei ole mediaanpalgaootus aastaga muutunud.

Mediaantöötasu (neto) ootused ametirühmades



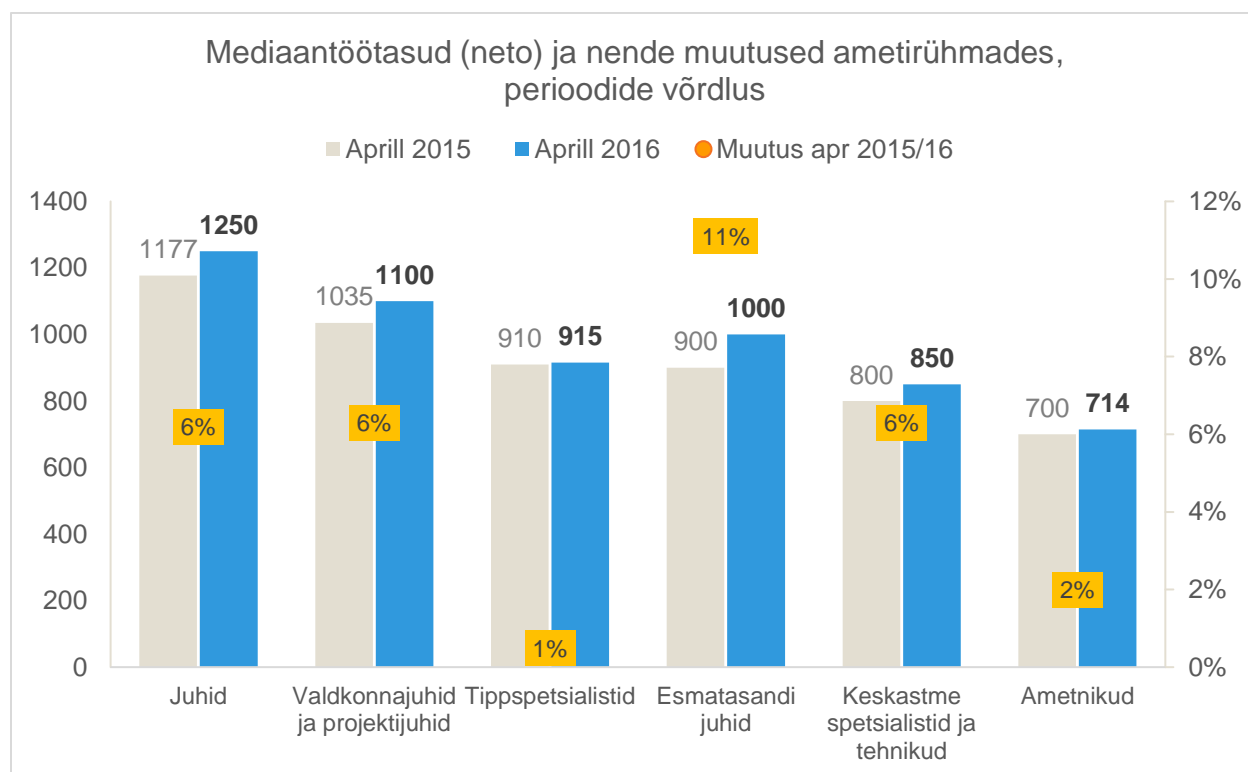
Töötasude muutused

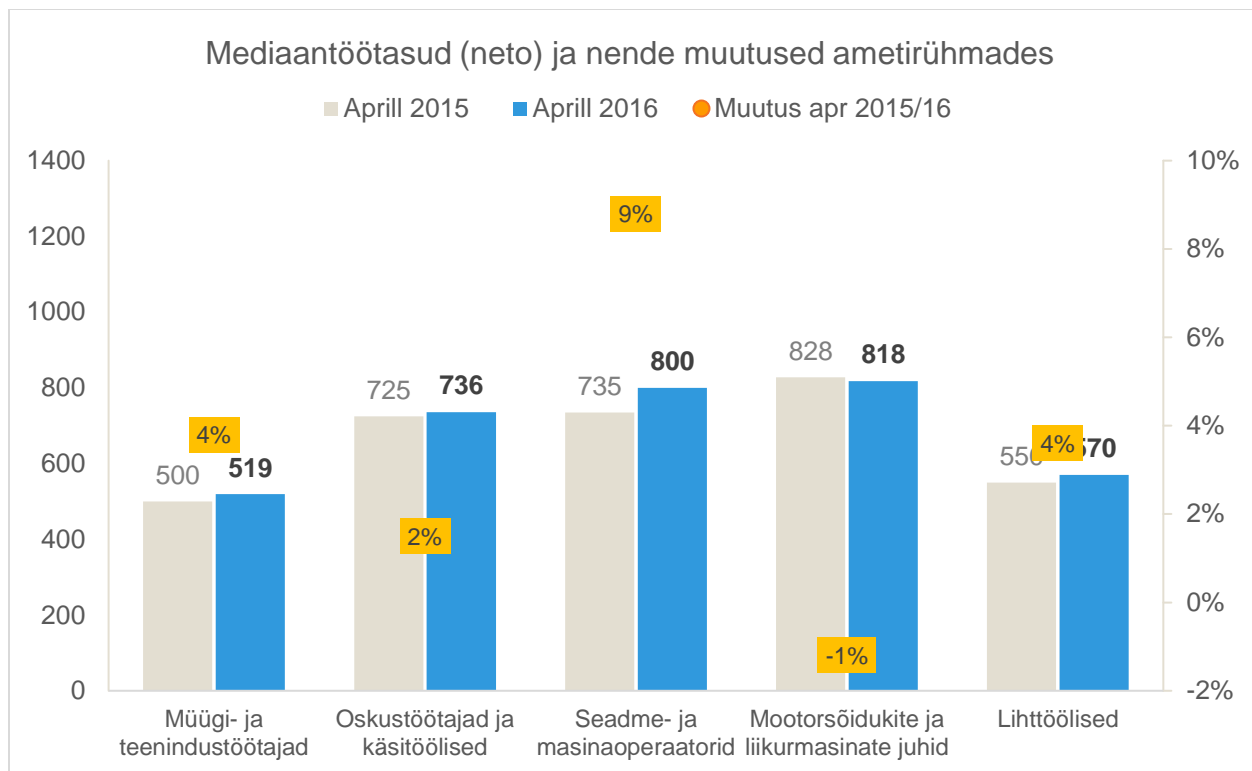
Töötasude muutused ametirühmades – perioodide võrdlus

Töötasude muutusi võib hinnata erineval viisil. Üks võimalus on võrrelda töötasude keskmisi, mediaane või vahemike aasta tagasi kogutud andmetega. Teine võimalus on lähtuda uuringus osalenute hinnangutest enda või oma organisatsiooni töötasude muutustele. Võrdlust eelmise perioodi andmetega võib moonutada mõningal määral erinev vastajate kogum, uuringus osalejate vastuste analüüsi võib aga moonutada vastamata jätmine ja ebatäpsused. Seepärast kasutab Agentuur töötasude muutuste hindamisel mõlemat ülalkirjeldatud analüüsi viisi. Organisatsioonide puhul vaadatakse eraldi ka põhipalga muutusi.

Eelmisel ja sel kevadel töötajatelt kogutud töötasuandmete võrdlus näitab, et rohkem on tõusnud esmatasandijuhtide ja seadme- ning masinaoperaatorite mediaantöötasu. Juhtide, valdkonna- ja projektijuhtide ning keskastme spetsialistide mediaantöötasu on eelmise aastaga võrreldes 6% suurem, teiste ametirühmade mediaantöötasude muutus jääb alla 5%. Mootorsõidukite ja liikurmasinate juhtide mediaantöötasu on pisut madalam kui aasta tagasi.

Organisatsioonidelt kogutud andmed ametirühmade töötasude kohta on mõnevõrra kõrgemad, seda eriti juhtide, tippspetsialistide, valdkonna- ja projektijuhtide osas. Selle põhjus on asjaolu, et tööandjate palgauuringus osalevad reeglina suuremad ja teadlikumalt palgapoliitikat juhtivad organisatsioonid, kus töötasude tase on sageli üle turu mediaani.



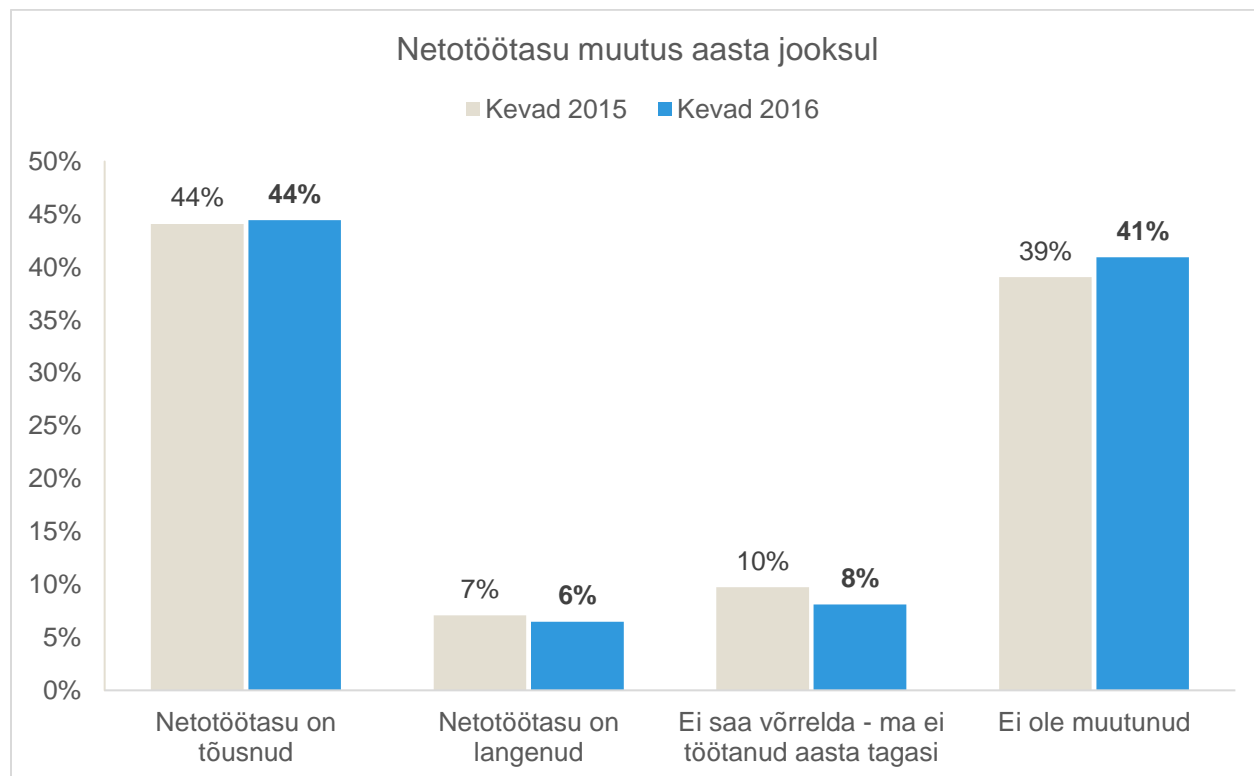


Organisatsioonidelt kogutud andmete võrdlus perioodide kaupa näitab suuremat töötasude kasvu valdkonna- ja projektijuhtide, seadme- ja masinaoperaatorite, mootorsõidukite ja liikurmasinate juhtide ning lihttöölise ametirühmades, kus mediaantöötasude muutus on olnud üle 10%. Tippspetsialistide, keskastmepetsialistide, ametnike ja oskustöölise mediaantöötasude muutus on 7–8% ringis. Juhtide, esmatasandijuhtide ning müügi- ja teenindustöötajate keskmiste mediaantöötasude muutus on 5%-i piires. Aga nagu eelpool öeldud, sõltuvad organisatsioonide töötasude andmed üsna palju uuringus osalevatel organisatsioonidel, mistõttu on muutuste hindamisel oluline vaadata ka vastajate hinnanguid.

Töötajate hinnangud töötasude muutustele

Nagu eelpool öeldud, on teine võimalus töötasude muutuste analüüsimiseks vaadata uuringus osalejate hinnanguid töötasude muutusele. Selline analüüs näitab, kui paljudel töötajatel on töötasu muutunud ning kui suur on nende töötasu muutus olnud. Organisatsioonidelt kogutud andmed näitavad, kui paljudes organisatsioonides oli töötasusid muudetud ning kui suured need muutused olid.

Uuringus osalenud töötajatest oli netotöötasu aasta jooksul (aprill 2015–aprill 2016) tõusnud pea pooltel (44%), mis on samal tasemel eelmise aastaga. Töötasu oli vähenenud 6%-l töötajatest, 8% ei saanud töötasu muutust hinnata, kuna ei töötanud eelmisel aastal samal ajal, 41%-l ei olnud töötasu muutunud.



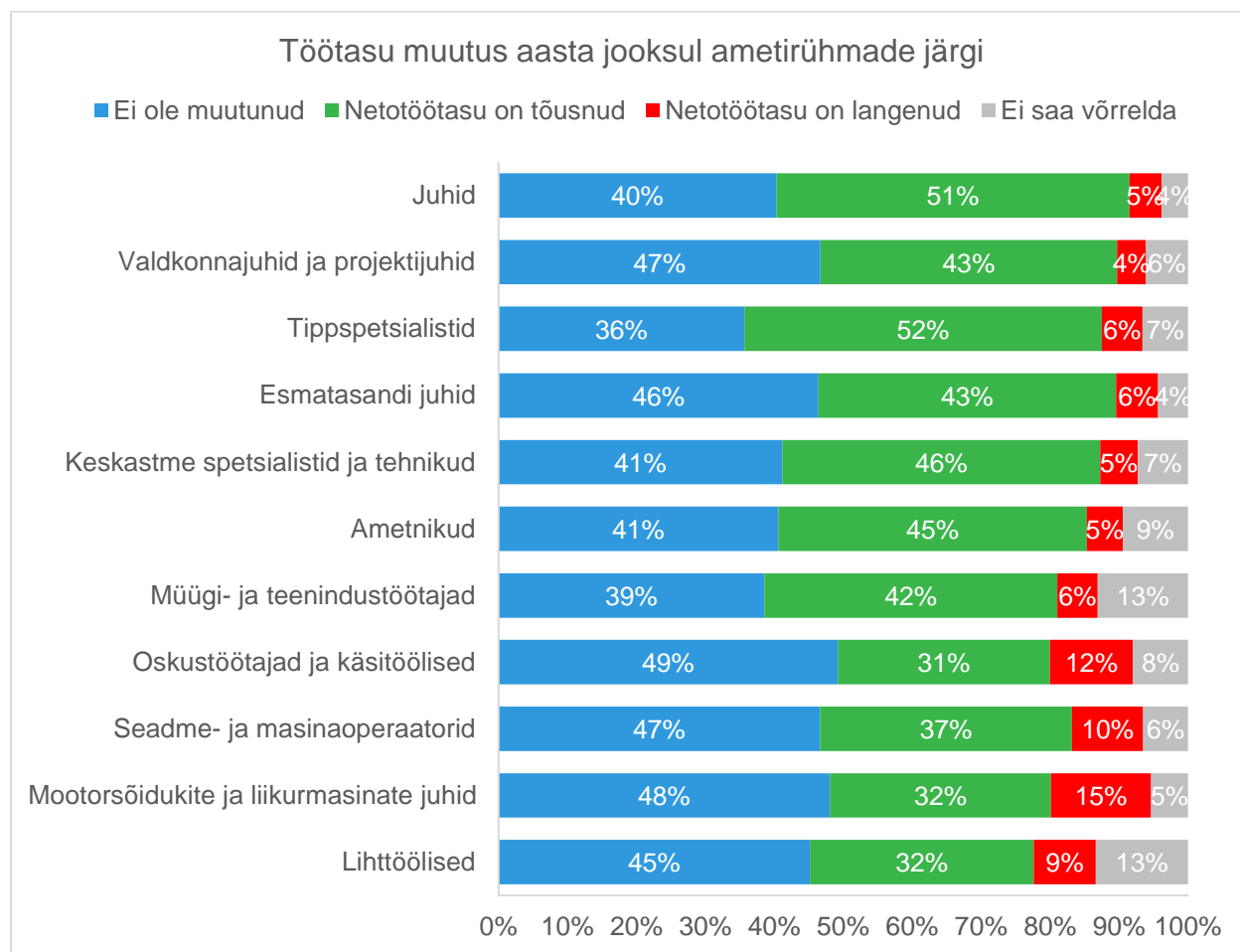
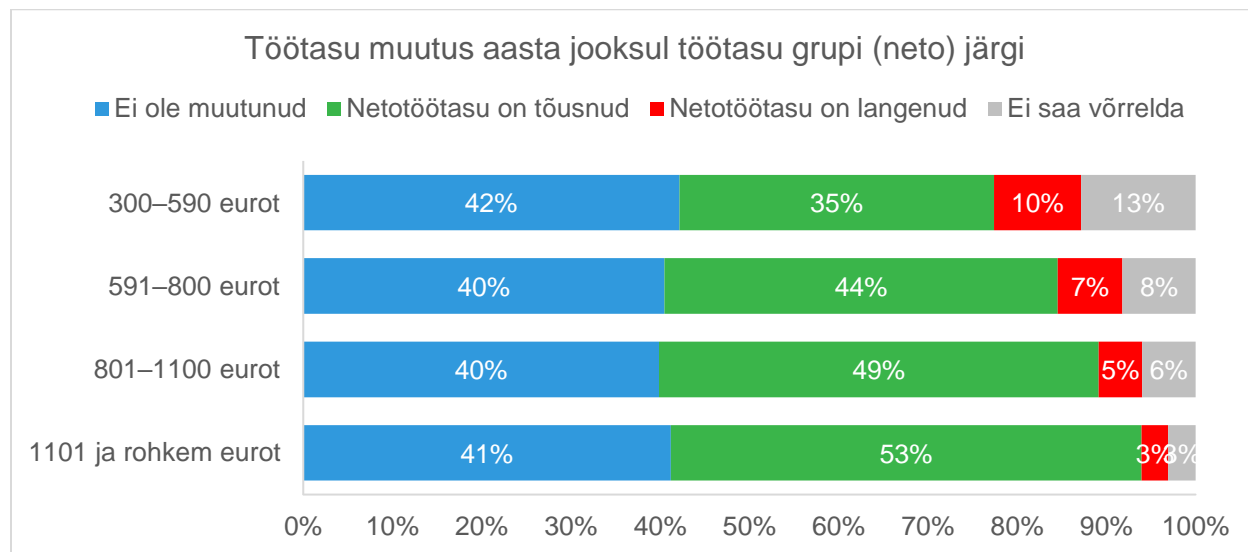
Keskmine töötajate poolt märgitud aasta jooksul toimunud netopalgaga muutus jäi **30–185 euro piiresse** ehk 5–22% kanti, muutuse mediaan oli **90 eurot**. Kui arvestada kõigi töötajate vastustega, sh nendega, kelle töötasu ei olnud muutunud, oli aastane keskmine netotöötasu muutus 8,8%. Kui vaadata ainult nende töötajate vastuseid, kelle töötasu muutus, siis oli nende töötasu keskmine tõus 16,2% (mediaan 11,1%).

Töötasude gruppide järgi on kõrgemapalgalistel töötajatel, kes teenivad 1101 ja rohkem eurot kätte, töötasu tõusnud rohkem kui pooltel (53%), keskmine töötasu tõus selles grupis on 15,4%, arvestades kõigi töötajate vastustega. Keskmine töötasu tõus neil, kel see muutunud oli, on 26,9%.

300–590 eurot kätte teenivatest töötajatest oli netotöötasu aasta jooksul tõusnud kolmandikul (35%), keskmine tõus kõigi töötajate vastuseid arvestades oli 3,2% ja muutunud töötasuga töötajatel 6,4%.

Seega on madalama palgaga töötajatest väiksemal hulgal töötasu veidi tõusnud ning töötasude kasvu veavad pigem kõrgema palgaga töötajad. Sama näitab analüüs ametirühmade lõikes: juhtide ja tippspetsialistide seas on rohkem töötajaid, kelle töötasu on aasta jooksul muutunud. Samuti on keskmine

töötasu muutuse suurus juhtide ja spetsialistide ametirühmades suurem kui müügi- ja teenindustöötajatel, oskustöölistel ja lihttöölistel.

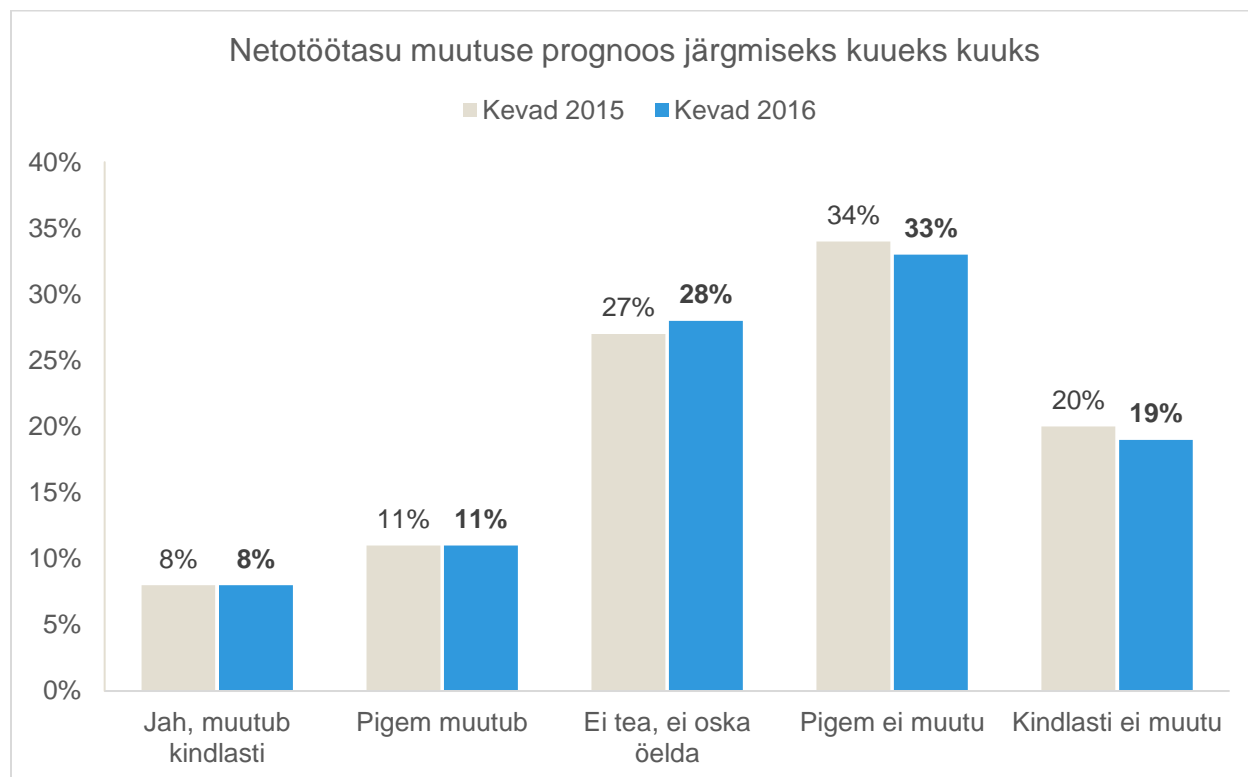


Netotöötasu kasvu prognoosib viiendik töötajatest

Lisaks netotöötasuga toimunud muutustele küsitakse Agentuuri uuringutes töötajatelt, kas ja kui suurt muutust oma netotöötasus nad lähema kuue kuu jooksul prognoosivad.

Oma töötasu muutust prognoosis 19% vastajatest. Neist suurem osa prognoosis töötasu suurenemist, paar protsenti ka vähenemist. Ligi kolmandik (29%) töötajatest ei osanud töötasu muutust prognoosida ja üle poole (53%) arvas, et nende töötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu.

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate arvamuste jaotus netotasu muutuse prognoosi osas praktiliselt sama.



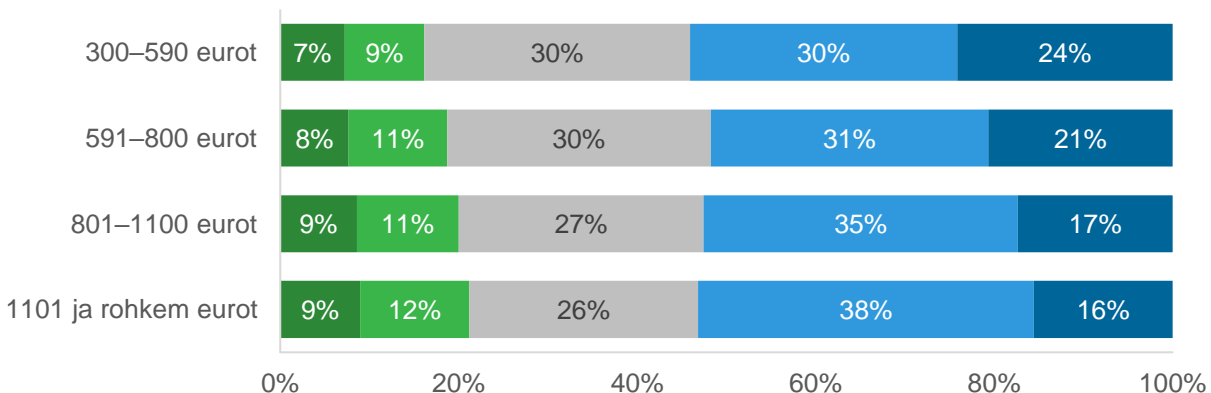
Töötajate prognoositud keskmine töötasu kasv järgmisel kuuel kuul oli **50–220 eurot ehk 13% (mediaan)**.

Pisut rohkem on optimistlikke töötajaid kõrgema palga saajate seas. Ametirühmade lõikes on sinikraede seas rohkem neid, kes ei oska oma töötasu muutust prognoosida, keskastme spetsialistide ja ametnike seas aga neid, kes arvavad, et nende töötasu ei muutu.

Töötasu prognoositava kasvu osas ennustasid endale võrreldes praeguse töötasuga protsentuaalselt suuremat kasvu lihtsama töö tegijad. Kui aga vaadata keskmisi prognoositud kasvu summasid, siis jäävad need 100 ja 200 euro vahemikku, nagu ka valgekraedel.

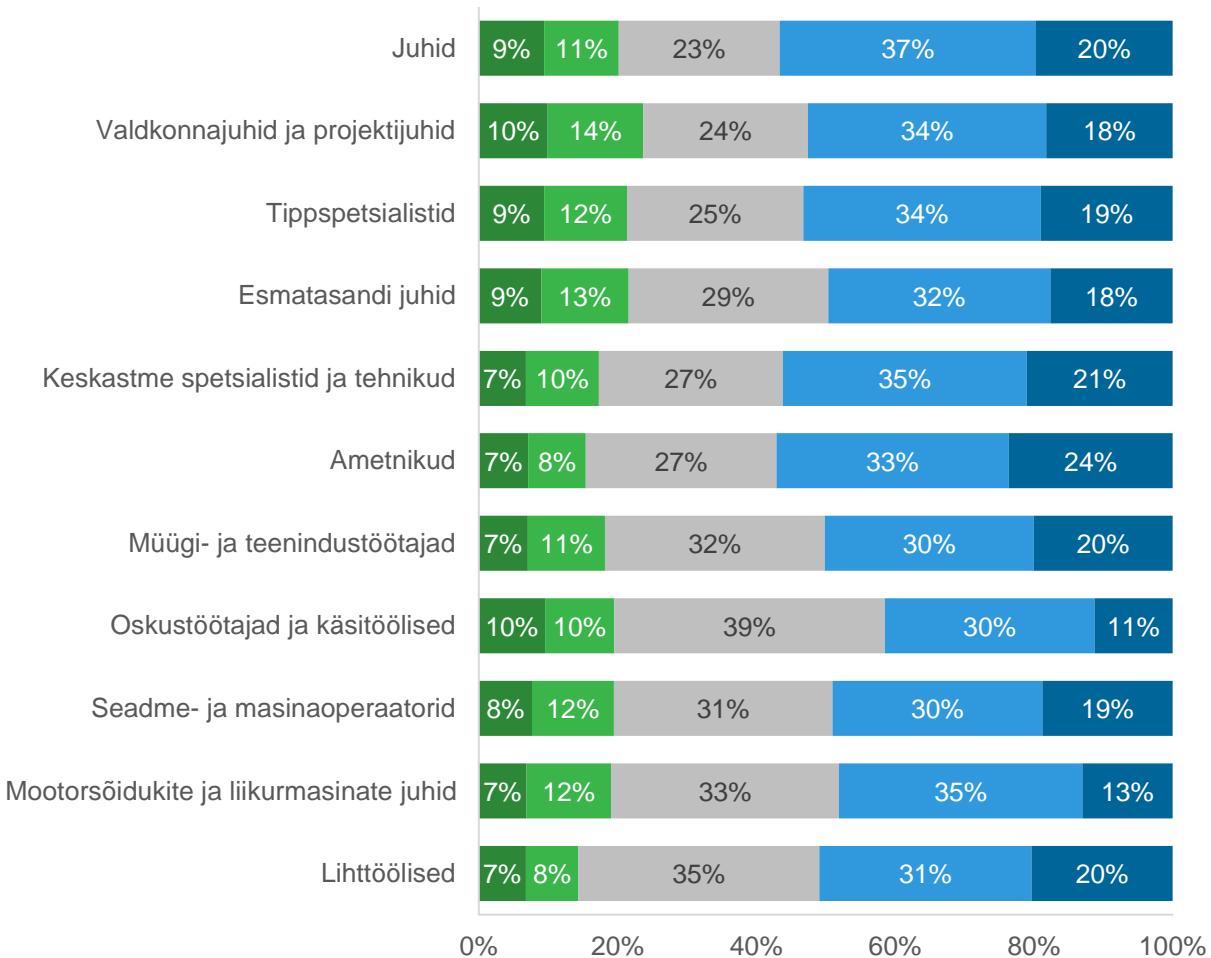
Töötasu muutuse prognoos lähemal kuuel kuul töötasu grupi järgi

■ Jah, muutub kindlasti ■ Pigem muutub ■ Ei tea, ei oska öelda ■ Pigem ei muutu ■ Kindlasti ei muutu

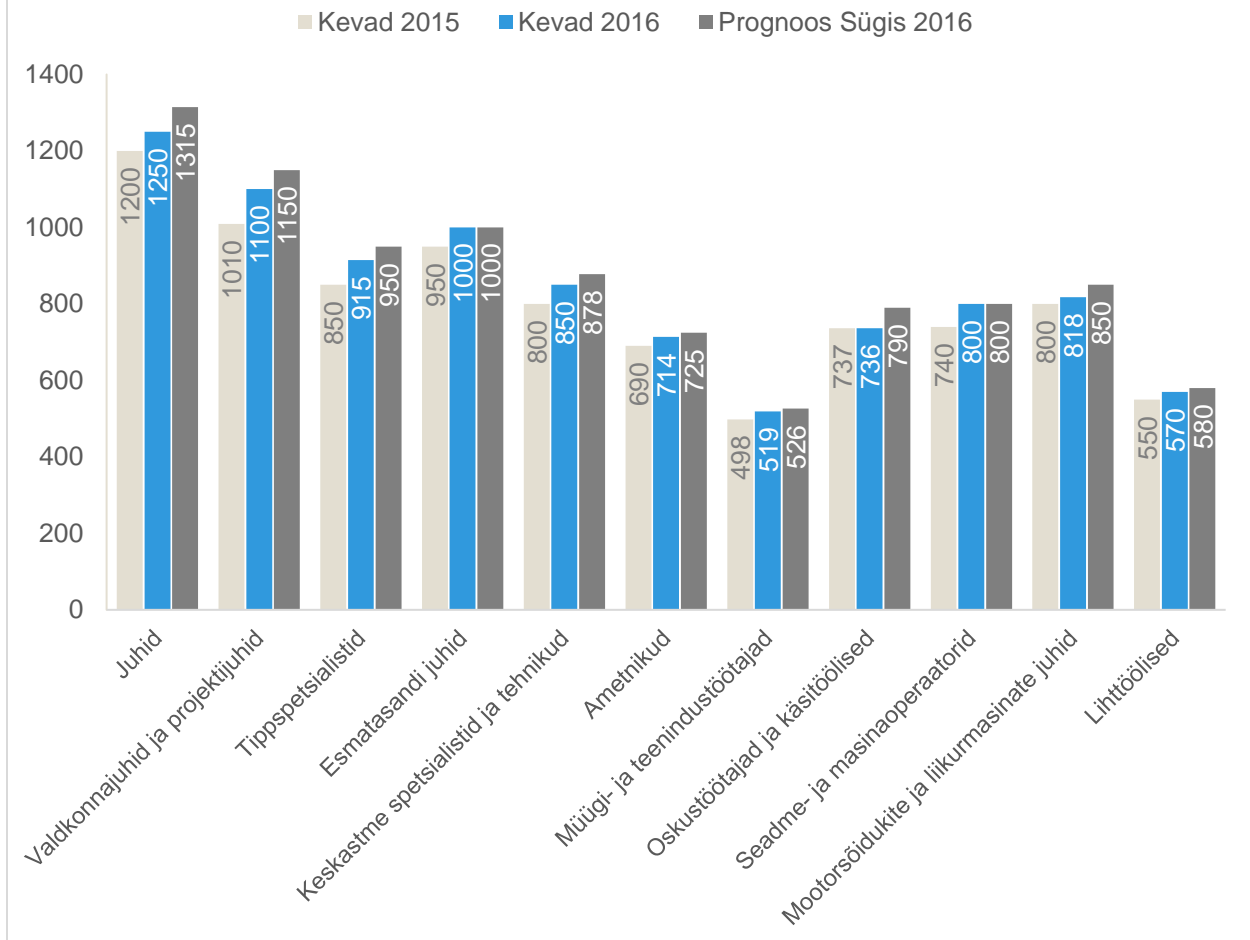


Töötasu muutuse prognoos lähemal kuuel kuul ametirühma järgi

■ Jah, muutub kindlasti ■ Pigem muutub ■ Ei tea, ei oska öelda ■ Pigem ei muutu ■ Kindlasti ei muutu



Uuringus osalenud töötajate netotöötasude mediaan ametirühmade lõikes



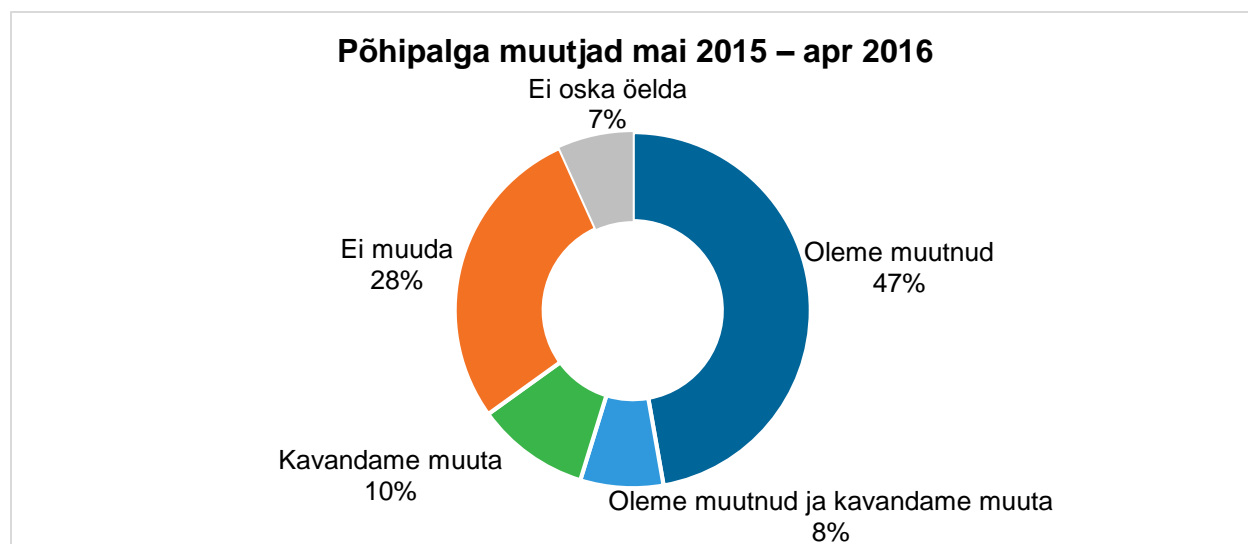
Põhipalkade muutused organisatsioonides

Agentuur kogub organisatsioonidelt põhipalkade muutuste andmeid veebiküsitluse abil ja töötasude turuvõrdluse (palgauuringu) ankeediga. Veebiküsitluses küsitakse põhipalkade muutuse kohta üldist hinnangut nii organisatsioonis tervikuna kui ka ametirühmade lõikes.

Töötasude turuvõrdluses vaadatakse põhipalkade muutusi täpsemalt ametite (ametite klassifikaatori ISCO neljakohaline kood) kaupa. Andmeid kogutakse põhipalkade muutuste kohta, kuna põhipalgad on püsivamad kui kogu töötasu muutus, sest kogu töötasu võivad mõjutada erinevate lisatasude kõikumised.

Agentuuri uuringu andmed näitavad, et tavaliselt on prognoositud muutused tagasihoidlikumad kui tegelikkus, kuna individuaalselt kokkulepitavaid või töötajate vahetumisest tulenevaid töötasude muutusi on keerulisem ette näha. Seepärast iseloomustavad organisatsioonide esindajate prognoositud põhipalkade muutused paremini kogu organisatsioonis toimuvaid põhipalkade korrigeerimisi.

Kaks kolmandikku (65%) uuringus osalenud organisatsioonidest muutis põhipalkasid viimase kuue kuu jooksul (november 2015 – aprill 2016) või kavandas seda järgmise kuue kuu jooksul (mai 2016 – oktoober 2016). 28% vastanutest ei olnud põhipalkasid muutnud ega kavandanud seda ka teha.

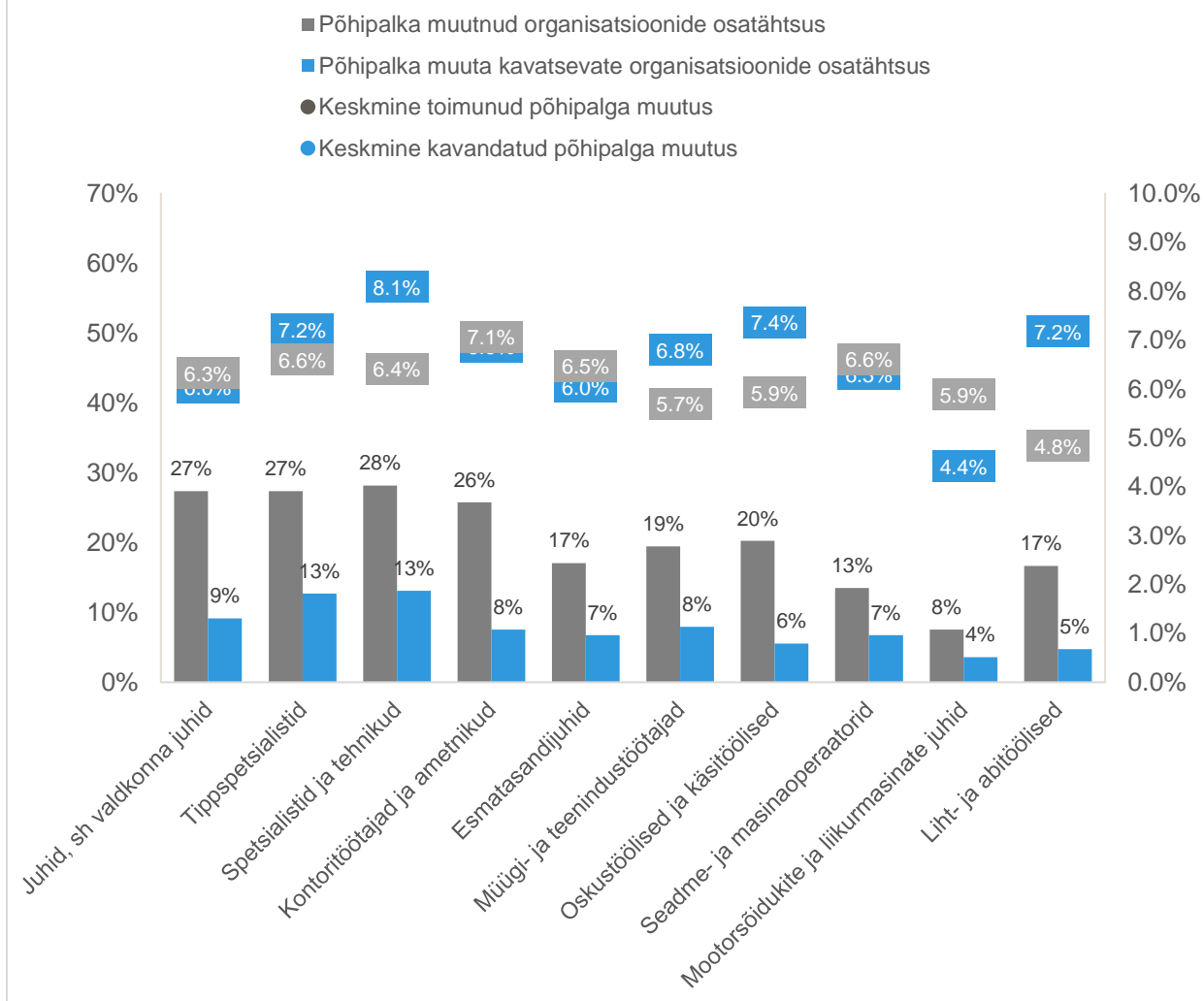


Organisatsioonides, kus viimase kuue kuu jooksul oli põhipalkasid muudetud, jäi muutus 3–9% piiresse, keskmine muutus oli 7% ja mediaan 5%. Põhipalkade muutuseks järgmisel kuuel kuul prognoosisid organisatsioonide esindajad 4–9%, keskmine prognoositud muutus oli 6% ja mediaan 5%. Aga nagu graafikult näha, siis mitte kõik organisatsioonid ei muuda põhipalkasid ja organisatsioonides, kus põhipalkasid muudetakse, ei pruugi need hõlmata kõiki töötajaid kõikides ametirühmades.

Toimunud põhipalga muutused puudutasid organisatsioonide töötajatest keskmiselt 72%, planeeritud muutused 79% töötajatest.

Ametirühmade lõikes oli rohkem organisatsioone, kus oli viimase kuue kuu jooksul (nov 2015–apr 2016) muudetud juhtide, tippspetsialistide, keskastmespetsialistide ja ametnike põhipalkasid. Keskmine põhipalga muutus oli suurem spetsialistide ja tippspetsialistide ametirühmas. Kavandatud põhipalga muutuse osas oli rohkem organisatsioone, kus plaaniti tõsta tippspetsialistide ja keskastmespetsialistide põhipalka.

Keskmine põhipalkade muutus organisatsioonides, tööandjate veebiküsitluse tulemused



Töötasude muutuste põhjused

Põhipalga muutus ja töökoha vahetus mõjutavad töötasu muutusi

Uuringus küsiti töötajatelt, millised tegurid on mõjutanud nende töötasu muutumist. Ligi poolte (47%) töötajate töötasu muutust mõjutas oluliselt põhipalga taseme muutus, mis pooltel juhtudel tulenes kõigi töötajate regulaarsest töötasude korrigeerimisest organisatsioonis. Kolmandiku (33%) töötajate töötasu muutust mõjutas oluliselt töökoha vahetus, st teise organisatsiooni tööle minek.

Organisatsioonisisestest teguritest olid olulisemad töötasu muutuse mõjutajad töötajate hinnangul veel muutused töökoormuses või mahus ning tööülesannetes.

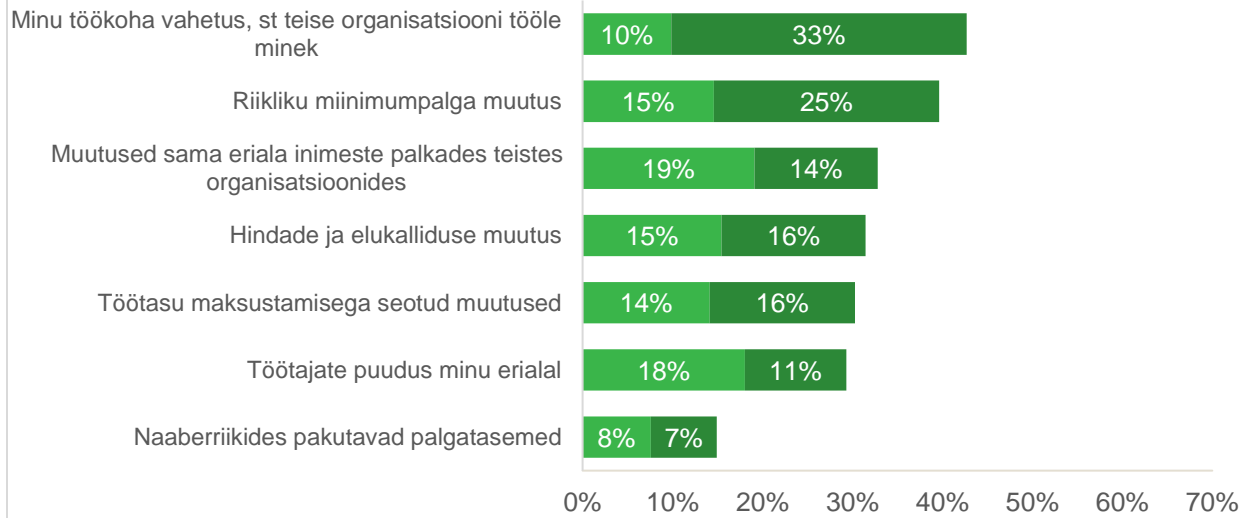
Organisatsiooni majandustulemused enamiku (57%) töötajate hinnangul nende töötasu oluliselt ei mõjuta. Kollektiivlepinguga kokkulepitud töötasu muutus mõjutas oluliselt 17% töötajate töötasusid, uute töötajate teistsugune palgatase 9% töötajate töötasusid.

Organisatsiooniväliseid tegureid töötajad valdavalt oluliseks töötasu muutuse mõjutajaks ei pea – vaid vähesed töötajad leidsid, et töötajate puudus nende erialal või muutused sama eriala inimeste palkades teistes organisatsioonides on mõjutanud nende töötasu muutust. Müügi- ja teenindustöötajate ning seadme- ja masinaoperaatorite seas oli rohkem neid, kes hindasid töötajate puudust oma erialal oluliseks töötasu muutust mõjutavaks teguriks.



Organisatsioonivälised töötasu muutuste põhjused töötajate hinnangul

■ 4 - pigem oluline ■ 5 - väga oluline



Põhipalkade muutmise ajendid organisatsioonides

Tööandjate veebiküsitluses küsitakse organisatsioonide esindajatelt, millised tegurid on olnud olulisemad põhipalkade muutuste mõjutajad. Pea pooled (45%) vastanutest hindasid väga oluliseks põhipalkade muutuse mõjuteguriks töötajate personaalset arengut ja individuaalselt kokku lepitud põhipalkade muutusi. Kolmandikus (32%) uuringus osalenud organisatsioonidest mõjutab töötasude muutusi oluliselt regulaarne kõigi töötajate põhipalkade korrigeerimine.

Organisatsiooni majandustulemuste muutus on väga oluline ajend põhipalkade muutmiseks 40%-l organisatsioonidest. Tööturu olukord, töötajate puudus vajalikel erialadel, konkureerivate tööandjate palgapakkumised ja töötajate palgaootuste muutused mõjutavad veerandit organisatsioonidest põhipalkasid muutma. Riikliku töötasu alammäära muutus on põhipalkade muutmisel väga oluline ajend 18%-le ja oluline ajend 21%-le uuringus osalenud organisatsioonidest.

Kõige ebaolulisemaks põhipalkade muutuse ajendiks on uuringutes olnud naaberriikide palgaturu mõju – nii ka seekord.

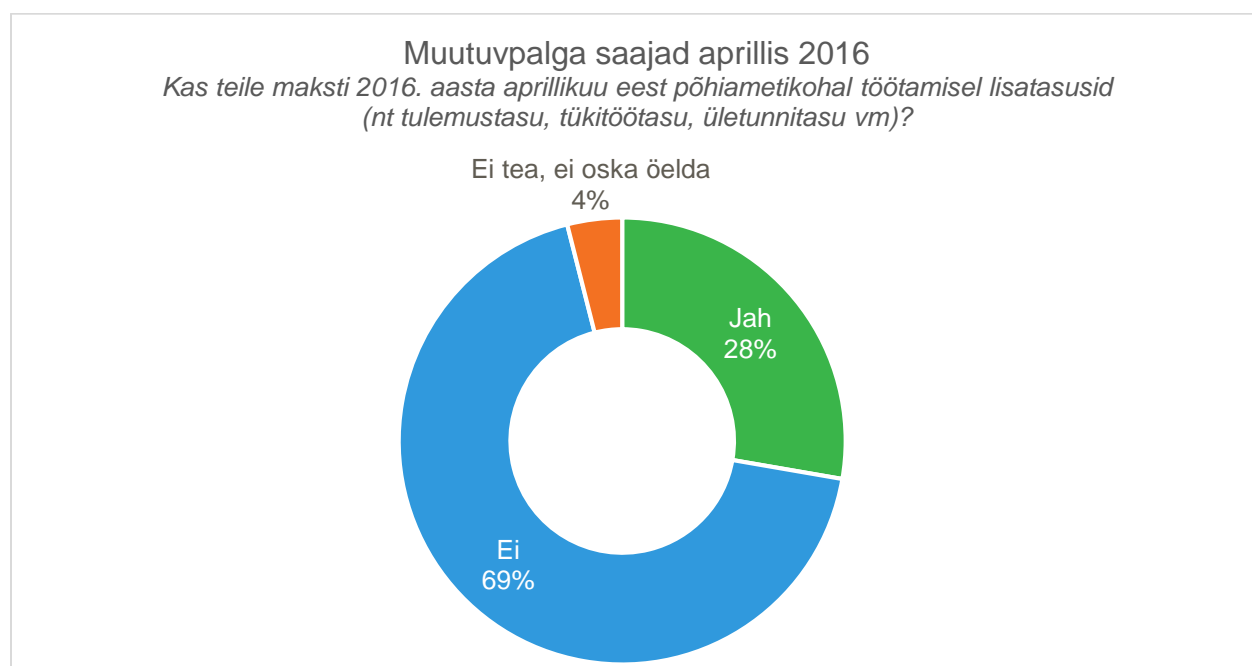


Töötasu osad

Kolmandik töötajatest sai erinevaid lisatasusid

Agentuuri läbiviidud töötajate küsitluses paluti vastajatel märkida, milliseid lisatasusid ja mis summas nad aprillikuu töö eest said. Töötasude osade kohta küsiti esmakordselt töötajatelt 2015. a sügisel toimunud uuringus. Küsimus tekitas vastajates mõningast segadust: kas märkida töötasu osad netos või brutos ning kuidas need palgalehel on esitatud. Seepärast oli seekordses küsitluses võimalik märkida, kas aprillikuu töötasu sisaldas ka muutuvpalka, st erinevaid regulaarselt makstavaid lisatasusid, ning kas vastaja märgib töötasu osade summad brutos või netos.

Võrreldes sisestatud vastuseid kogu töötasu, töötasu osade ja töötasu muutuste kohta, on näha, et mõnede vastajate jaoks ei ole neto ja bruto mõisted päris selged, vaatamata uuringus esitatud selgitusele.

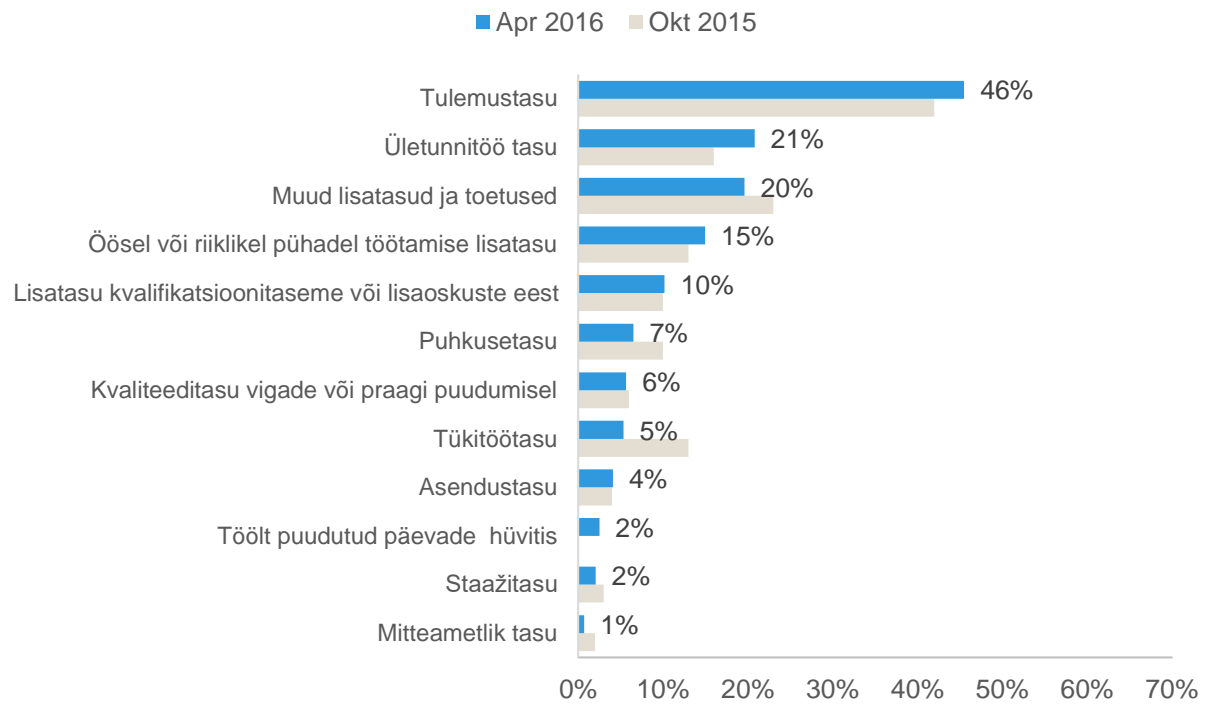


28% uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende aprillikuu töötasu sisaldas lisaks põhipalgale ka muutuvtasusid. 4% ei osanud öelda, kas neile maksti lisatasusid või mitte. Muutuvpalga keskmine osatähtsus töötasus oli 20% (mediaan).

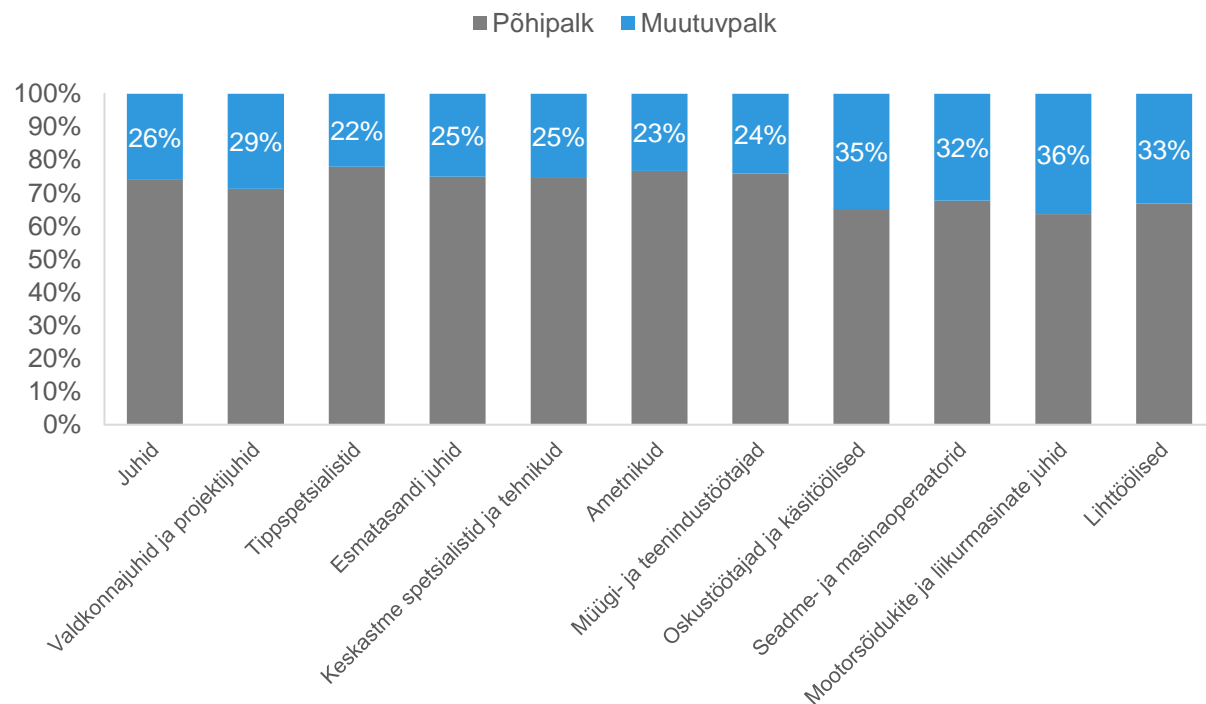
Muutuvpalga saajate seas oli kõige rohkem (46%) töötajaid, kes said aprillis 2016 tulemustasu. Ületunnitöötasu sai viiendik (21%) töötajatest ning muid lisatasusid ja toetusi samuti viiendik (20%). Vähem oli neid, kes said staažitasu (2%), asendustasu (4%), tükitöötasu (5%) ja kvaliteeditasu vigade või praagi puudumisel (6%).

Ametirühmade osas oli muutuvpalga saajaid rohkem mootorsõidukite ja liikurmasinate juhtide, seadme- ja masinaoperaatorite, müügi- ja teenindustöötajate ning lihttööliste seas. Muutuvpalk moodustas nende ametirühmade töötasust üle kolmandiku. Juhtide ja valgekraede seas oli rohkem muutuvpalga saajaid esmatasandi juhtide hulgas, muutuvpalga osatähtsus nendes ametirühmades oli pisut üle 20%.

Sagedamini saadud lisatasud (% töötajatest, kes erinevaid lisatasusid said)



Muutuvpalka osatähtsus töötasus ametirühmade lõikes

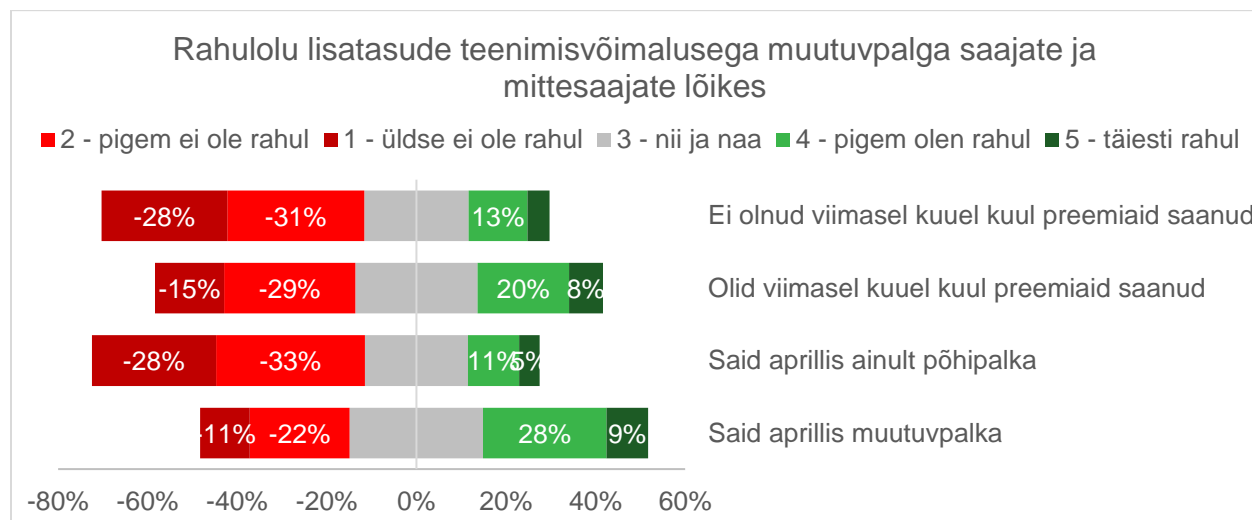
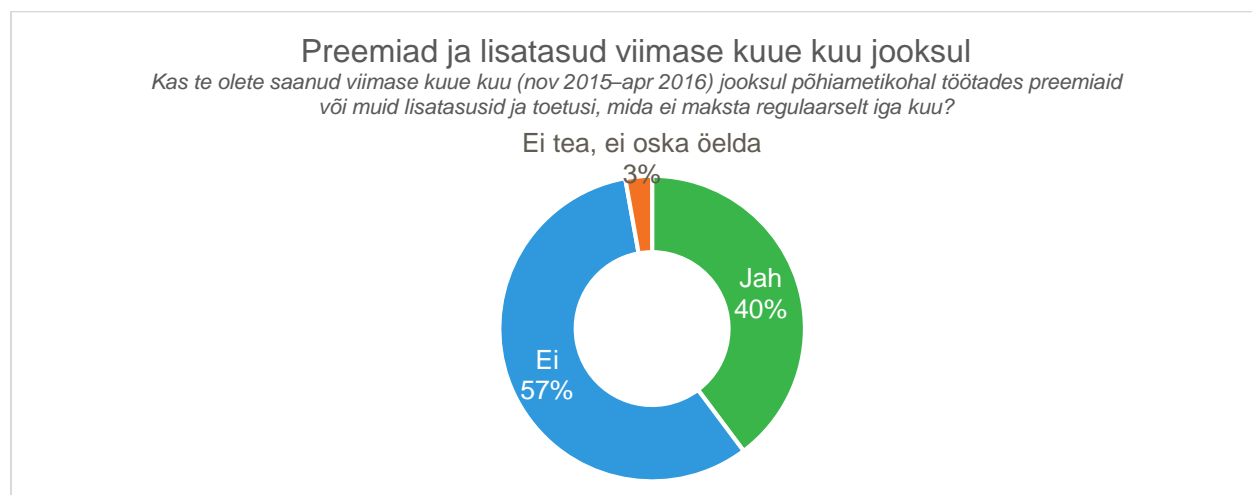


Preemiad ja lisatasud viimase kuue kuu jooksul

Töötajatelt küsiti, kas nad on saanud uuringule eelnenud kuue kuu jooksul ebaregulaarseid preemiaid või lisatasusid. Üle poole (57%) töötajatest märkis, et nad ei ole ebaregulaarseid preemiaid või lisatasusid saanud, 40% oli selliseid lisatasusid saanud ning 3% ei osanud küsimusele vastata.

Keskmiselt jäid viimase poolaasta jooksul saadud ebaregulaarsed preemiad ja lisatasud 150–700 euro piiresse (neto), aga summad varieerusid ametirühmade lõikes üsna palju. Kui juhtide preemiad olid keskmiselt üle tuhande euro kätte, siis müügi- ja teenindustöötajate ning lihttöölise preemiad jäid keskmiselt alla 300 euro (neto).

Lisatasude teenimisvõimalusega on rohkem rahul need, kes said aprillis muutuvpalka ja olid saanud viimasel kuul ebaregulaarseid preemiaid ja lisatasusid. Siiski on ka nende hulgas üle kolmandiku töötajatest lisatasude teenimisvõimalustega rahulolematud.



Töötasude põhjalikud analüüsid ametite lõikes on saadavad tellimisel.

Vaata lähemalt Agentuuri [kodulehelt Töötasude analüüsid.](#)

Kokkuvõte

Tööturul osalemise aktiivsus 15-74 aastaste seas oli statistikaameti andmetel teises kvartalis 20 aasta kõrgeim – 71,5%. Samas väheneb jätkuvalt tööealiste inimeste arv madala sündimuse ja mingil määral ka väljarände tõttu. Rändesaldo oli 2015. a küll positiivne, kuid seda suure osas muutunud meetodika tõttu. Sisseränne kasvas Venemaalt ja Ukrainast, Soome läks jätkuvalt rohkem inimesi kui sealt tagasi pöördus.

Rohkem kui pooled (55%) uuringus osalenud organisatsioonide esindajatest märkisid, et neil on vajalikke töötajaid puudu. Rohkem on puudus spetsialistidest ja oskustöölised. Vajaliku tööjõu tagamiseks oli möödunud aasta jooksul tõstnud põhipalkasid 52% organisatsioonidest. 45% oli võtnud tööle vajaliku ettevalmistuseta inimesi ja nad ise välja koolitanud.

Koos töötasude kasvuga on kasvanud ka töötajate lojaalsus. Kui eelmisel kevadel kavatses lähemal ajal töökohta vahetada 27% uuringus osalenud töötajatest, siis sel kevadel oli neid 18%. Kolmandik (35%) vastajatest oli viimase kuue jooksul tööle kandideerinud, aprillis tööga hõivatutest oli viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud 31%.

Töötajate töökohta vahetamise otsust mõjutab tavaliselt mitme teguri koosmõju – rahulolematuse ja motivatsiooni vähenemine ühelt poolt ning teisalt sobivama pakkumise saamine.

10% kõrgema töötasu pärast on töökohta valmis vahetama vähesed (16%), 30% kõrgema töötasu pärast aga peaaegu kõik töötajad. Töötasu kõrval on tõmbeteguritena olulisemad huvitavam töö ja paremad tööalase arengu võimalused.

Oma tööga on üldiselt rahul 78% uuringus osalenud töötajatest, 6% ei ole rahul. Üldine rahulolu tööga on kõrgem kutsumusega tegevusaladel, nagu näiteks haridus, kunst ja meelelahutus. Kõige rohkem on töötajad rahul töökaaslastega läbisaamisega, kõige vähem rahul lisatasude teenimise võimaluste ja põhipalgaga.

Keskmine netotöötasu ehk tasu, mille töötajad kätte said, oli 2016. a aprillis Agentuuri uuringu andmetel 913 eurot. Mediaantöötasu (neto) ehk piir, millest pooled töötajad teenisid vähem ja pooled rohkem, oli 800 eurot kuus täistööajaga töötamisel. Keskmise netotöötasu kasv võrreldes aastataguse ajaga oli 4,8%, mediaantöötasu (neto) kasv oli 4,2%.

Töötajate toimetulek oma töötasuga on võrreldes eelmise aasta sügisega pisut paranenud. Kui eelmisel sügisel hindas oma toimetulekut heaks või väga heaks 14,1% vastajatest, siis sel kevadel oli neid 19,7%. Eelmisel sügisel hindas oma toimetulekut halvaks või väga halvaks kolmandik töötajatest (32,9%), sel kevadel oli kehvasti toimetulijaid 28,7%.

2016. a kevadel uuringus osalenud töötajate ja töötajate keskmine netopalgaootus oli 1434 eurot, mis on 10% kõrgem kui aasta tagasi, mil see oli 1304 eurot. Palgaootuse mediaan kasvas aastaga 100 eurot ja oli 1200 eurot.

Uuringus osalenud töötajatest oli netotöötasu aasta jooksul (aprill 2015–aprill 2016) tõusnud pea pooltel (44%). Töötasu oli vähenenud 6%-l töötajatest, 8% ei saanud töötasu muutust hinnata, kuna ei töötanud eelmisel aastal samal ajal, 41%-l ei olnud töötasu muutunud.

Oma töötasu muutust prognoosis 19% vastajatest. Neist suurem osa prognoosis töötasu suurenemist, paar protsenti ka vähenemist. Ligi kolmandik (29%) töötajatest ei osanud töötasu muutust prognoosida ja üle poole (53%) arvas, et nende töötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu.

Kaks kolmandikku (65%) uuringus osalenud organisatsioonidest muutis põhipalkasid viimase kuue kuu jooksul (november 2015 – aprill 2016) või kavandas seda järgmise kuue kuu jooksul (mai 2016 – oktoober 2016). 28% vastanutest ei olnud põhipalkasid muutnud ega kavandanud seda ka teha.

Organisatsioonides, kus viimase kuue kuu jooksul oli põhipalkasid muudetud, jäi muutus 3–9% piiresse, keskmine muutus oli 7% ja mediaan 5%. Põhipalkade muutuseks järgmisel kuul kuul prognoosisid organisatsioonide esindajad 4–9%, keskmine prognoositud muutus oli 6% ja mediaan 5%.

Palgainfo Agentuuri uuringud

Uuringute läbiviimise ajalugu ja põhimõtted

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele. Uuringute tegemist alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga viidi esimest korda läbi tööandjate palgauuring. 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 suurusele uuritakse ka töötasude muutusi ja muutuste põhjuseid ning töötasu komponente.**

Tööde süstematiseerimiseks kasutab Agentuur sarnaselt statistikaametitega Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 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. Lisaks saab kasutada 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.
	Töötaja ja töökoha korraldus, tegelikkus ja eelistused.
Hinnangud töötingimuste vastavusele töötajate ootustele 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 sellele reageerimine.	Aktiivsus tööturul.
Töötajate värbamise praktikad ja kogemused, proovitöö kasutamine.	Tööle kandideerimise praktikad.
Kandidaatide eelistamine.	Töökuulutustele mittereageerimise ja tööpakkumistest loobumise põhjused.
Töötajate leidmine välisriikidest ja selle peamised takistused.	
Juhtimispraktikad ja töökorraldus.	Motivatsioon ja töösse suhtumine.
Töö tasustamise süsteemi eesmärgid ja hinnang süsteemile.	Rahulolu töötasuga ja majanduslik toimetulek.
	Rahulolu tööga ja häirivad olukorrad.

Uuringu läbiviimine

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

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

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

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

Tööandjad esitasid töötasu andmed eraldi ankeedina ja mitte-anonüümselt. Andmeesitajate andmete kaitsmise eesmärgil ei avalda Agentuur osalejate nimekirja.

Pärast andmekogumise lõppemist kontrolliti laekunud töötasude infot. Kui tööandjate uuringus tekkis sisestusvea kahtlus, helistati vastajatele üle ja vajadusel tehti parandused. Töövõtjate uuringu andmestikust eemaldati äärmuslikud vastused, osalise tööajaga töötajate töötasud arvutati ringi täistööajale. Laekunud andmete lõikes viidi läbi statistiline analüüs.

Lisainfo: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja
www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066.

Registreeruge järgmisesse uuringusse

Palgainfo Agentuur tänab kõiki tööandjaid, töötajaid ja tööotsijaid 2016. aasta kevade tööturu- ja palgauuringu osalemise eest. Samuti täname toetajaid ja partnereid, kes aitasid uuringut läbi viia.

Järgmine tööandjate ja töötajate küsitlus toimub novembris 2016 ja uuringusse registreerumine on juba avatud.

Uuring koosneb:

- Tööturu- ja tasustamise trendide küsitlus.
- Organisatsioonide palgauuring (töötasude turuvõrdlus).

Uuringus osalejale pakume:

- Värske ülevaade tööturu ja tasustamise trendidest.
- Juurdepääs töötasude andmebaasile 10 ametirühma ja 60 töövaldkonna lõikes. [Vaata lähemalt.](#)
- Töötasude analüüsid soodushinnaga. [Vaata näidiseid.](#)
- Agentuuri profipakett soodushinnaga. [Vaata Profipaketi pakkumist.](#)
- Osalemine uuringu tulemuste tutvustusüritusel soodushinnaga.

Tööandjad saavad uuringusse registreerumisel märkida organisatsioonid, mille töötasudega oma andmeid eelkõige võrrelda soovitakse. Agentuur arvestab neid soove organisatsioonide kaasamisel, tagades uuringus osalejate andmete konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse teiste vastajate jaoks.

Osale uuringus tööandjana >

Osale uuringus töötajana >