PALGAINFO

TRENDID

TÖÖTURUL JA TASUSTAMISES

„Palgainfo trendid“ on kaks korda aastas ilmuv Eesti mahukaima tööturu- ja palgauuringu kokkuvõte

II OSA | Uuringu tulemuste kokkuvõte | TALV 2018/2019

MUUTUSED
TÖÖTURUL

TÖÖTAJATE AKTIIVSUS
TÖÖTOTSINGUL

SOODUSTUSED JA HÜVED

TÖÖTAJATE
OOTUSED TÖÖANDJALE



EESTI SUURIMA TÖÖTURU JA PALGAUURINGU TULEMUSED SÜGISTALVEL 2018–2019

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni **Eesti suurima tööturu- ja palgauuringu tulemuste** põhjaliku kokkuvõtte teine osa, mis annab ülevaate muutustest tööturul ja töötajate tööturukäitumises, soodustustest ja hüvedest ning töötajate ootustest tööandjatele.

Küsitleme tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – kevadel ja sügisel. Uuringu tulemusi tutvustav väljaanne **„Palgainfo trendid"** ilmub samuti kaks korda aastas kaheosalisena. Väljaande esimene osa ilmus 22. jaanuaril 2019 ning andis ülevaate muutustest töötasudes.

Väljaannet saab tellida Palgainfo Agentuuri veebilehelt. Töötasude uuringus osalejatele on mahukas väljaanne tasuta.

Tänan kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid!

Tööandjate ja töötajate küsitlust aitas korraldada Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee. Abiks oli ka tööandja turundus- ja värbamisagentuur Brandem.

Osalejaid aitasid sooduspakkumisi tehes kaasata MyFitness, Toila SPA, Viking Line ja Ühinenud Ajakirjad, auhinnad olid välja pannud Loodusajakiri, Ühinenud Ajakirjad, Viking Line ja Prisma Peremarket.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid mais 2019. Loodan, et leiate võimaluse osaleda! Töötasude kõrval on tähelepanu all töötajate rahulolu, motiveeritus ning seotus organisatsiooniga. Uuringusse registreerumine on juba avatud.



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

Väljaandja: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja, www.palgainfo.ee, palgauuring@palgainfo.ee, 5688 5066
Toimetaja: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja
Kaanekujundus: Mats Leis, OÜ Spring Design

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

SISUKORD

MUUTUSED TÖÖTURUL 4

Ülevaade Eesti tööturustatistikast 4

Võrdlus teiste riikidega 10

TÖÖTURUKÄITUMINE 18

Tööandjate tööturukäitumine 18

Töötajate tööturukäitumine 21

SOODUSTUSED 37

Soodustuste pakkumine ja kasutamine 42

TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITUSINDEKS 55

Tööandja soovitamine 56

TÖÖTAJATE OOTUSED TÖÖANDJALE 59

Olulised tegurid tööandja valikul 59

Olulised tegurid tööandja valikul – erinevused gruppide vahel 67

KOKKUVÕTE 71

PALGAINFO AGENTUURI TEENUSED JA TOOTED 73

REGISTREERUGE JÄRGMISESSE UURINGUSSE 77

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

MUUTUSED TÖÖTURUL

Ülevaade Eesti tööturustatistikast

Tööturul osalemine on jätkuvalt kõrgel tasemel

Statistikaameti andmetel on tööturul aktiivsete inimeste arv enam-vähem samal tasemel, mis aasta tagasi. 2018. aasta III kvartalis oli tööturul aktiivseid inimesi 703 300, aasta tagasi oli neid 703 100. Tööturul aktiivsete inimeste arv iseloomustab 15–74-aastaste hõivatute ja tööotsijate arvu ehk see hõlmab nii töötavaid inimesi kui ka töötuid. Kokku oli 15–74-aastaseid inimesi hinnanguliselt 976 700, mida on peaaegu sama palju kui aasta tagasi samal ajal.

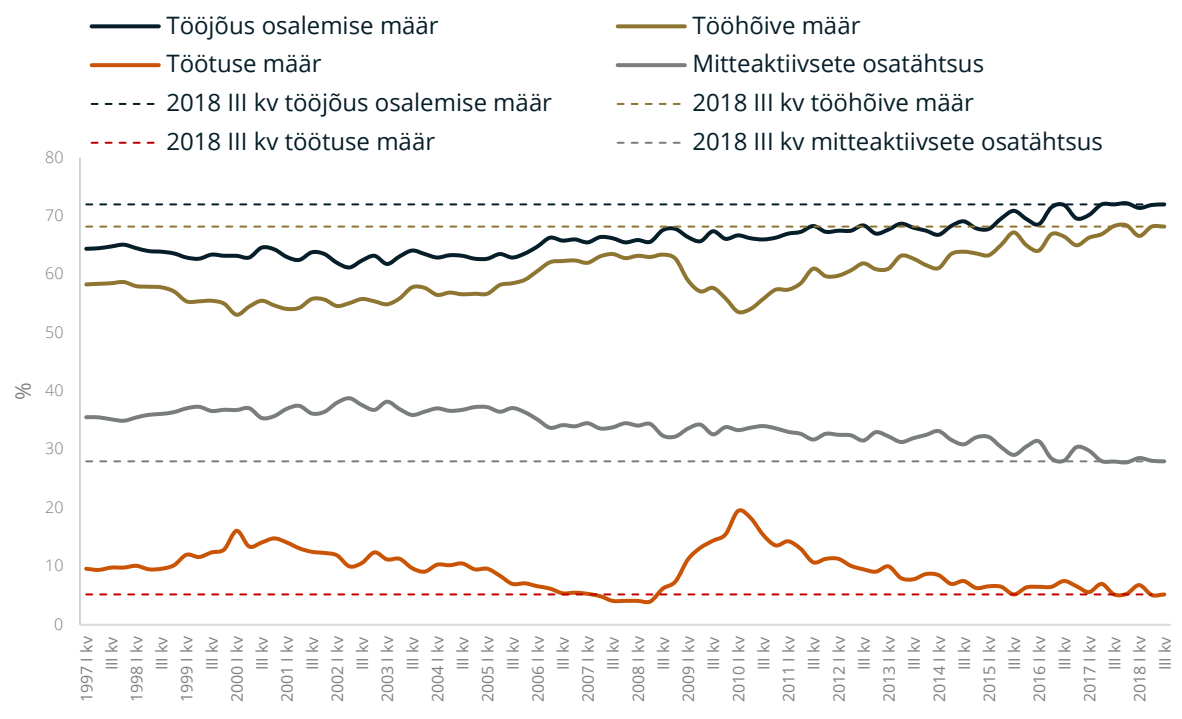
Elanikkonna arvu, sh tööealise elanikkonna arvu muutust mõjutavad iive ja ränne. Statistikaameti esialgsetel andmetel oli 2019. aasta 1. jaanuaril Eesti rahvaarv **1 323 820**, mis on 4690 inimese võrra suurem kui aasta varem samal ajal.

Negatiivse loomuliku iibe tõttu (surmade arv ületas sündide oma) vähenes rahvaarv 1400 inimese võrra ning positiivse välisrändesaldo tõttu (Eestisse saabus elama rohkem inimesi kui siit lahkus) suurenes 6090 võrra.

Tööjõus osalemise määr, mis näitab tööturul aktiivsete inimeste osatähtsust 15–74-aastases rahvastikus, oli 2018. aasta III kvartalis 72%. Tööjõus osalemise määr oli aasta tagasi sama ning see püsib viimase 20 aasta kõrgeimal tasemel.

Tööga hõivatuid oli 2018. aasta III kvartalis statistikaameti uuringu kohaselt 666 600, mida on sama palju kui aasta tagasi. Tööhõive määr, mis näitab hõivatute osatähtsust 15–74-aastases rahvastikus, oli 68,2% ning ka see püsib viimase 20 aasta kõrgeimal tasemel. Jätkuvalt kasvab vanemaealiste ehk 50–74-aastaste aktiivsus tööturul.

Tööturg: 15–74-aastaste hõiveseisund, %



Allikas: statistikaameti tööjõu-uuring

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kasvav sisseränne toob tööturule töötajaid välisriikidest

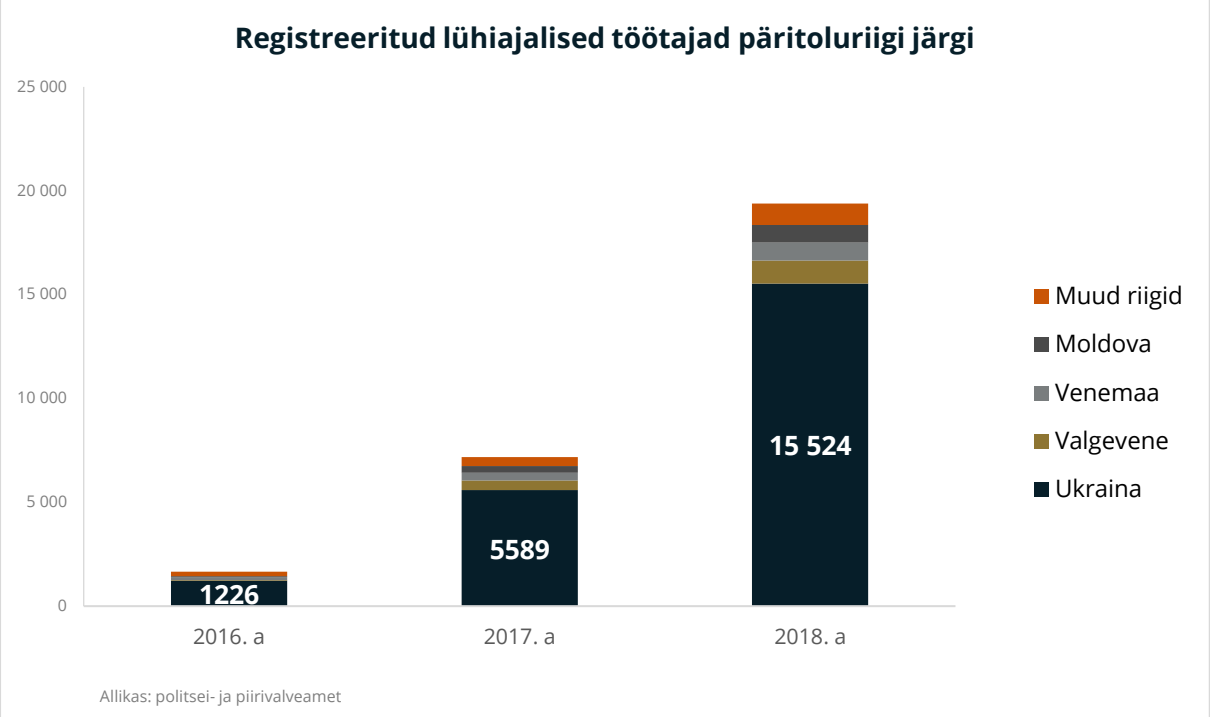
Statistikaameti andmetel saabus 2018. aastal Eestisse elama 13 030 inimest ja Eestist lahkus välismaale 6940 inimest. Rohkem oli sisserändajaid Venemaalt ja Ukrainast. Olulise osa sisserännanutest moodustasid Eesti kodakondsusega inimesed ehk tagasitulijad – 2017. aastal oli Eesti kodakondsusega sisserändajaid rohkem kui väljarändajaid, 2015. ja 2016. aastal oli suhe vastupidine (2018. aasta kohta andmed veel puuduvad). Rändesaldo kasvu on mõjutanud statistikaameti metoodika muutus, mis püüab hinnata ka registreerimata sisse- ja väljarännet.

2018. aastal suurenes oluliselt lühiajaliselt Eestisse tööle tulnud inimeste arv, seda peamiselt ukrainlaste tõttu. Politsei- ja piirivalveametis registreeriti 2018. aastal 19 858 lühiajalist töötajat, mis on üle 12 000 võrra rohkem kui aasta tagasi, mil registreeriti üle 7000 lühiajalise töötaja.

2018. aasta lõpu seisuga oli politsei- ja piirivalveametile esitatud rohkem kui 1300 elamisloa taotlust kolmandatest riikidest välisamaalaste Eestis töötamiseks ja ettevõtlusega tegelemiseks. 2019. aastaks välismaalastele kehtestatud kvoot oli 1315.

Seega on Eesti muutunud mitmete riikide kodanikele atraktiivseks töö ja elupaigaks ning kolmandatest riikidest soovib siia tulla rohkem inimesi, kui kvoot võimaldab. Samuti on pidurdunud Eesti kodanike väljaränne ning kasvanud on tagasitulijate hulk.

Lähitulevikus mõjutab Eesti tööturgu ja töötasusid mitmetes sektorites see, kui palju ja millise palgatasemega töötajaid meile välisriikidest tuleb.



Allikas: politsei- ja piirivalveamet

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötute seas on palju riskirühmadesse kuulujaid

2018. aasta III kvartalis oli töötute arv peaaegu sama, mis aasta tagasi. Statistikaameti tööjõu-uuringu andmetel oli töötuid 2018. aasta III kvartalis 36 800. Kuni kuus kuud tööta olnud inimeste arv kasvas 6500 inimese võrra, üle 12 kuu tööta olnud inimeste arv vähenes 6200 inimese võrra.

Statistikaameti hinnangud põhinevad tööjõu-uuringu andmetel ning töötute arv sisaldab nii registreeritud kui ka registreerimata töötuid. Seepärast on statistikaameti avaldatud töötute arv mõnevõrra suurem kui töötukassas registreeritud töötute arv. Statistikaameti tööjõu-uuringus osaleb igas kvartalis 5000 inimest. Uuringu andmed laiendatakse arvestusliku rahvaarvu alusel kogu Eestile.

Töötukassas arvel olevaid **registreeritud töötuid** oli 31. detsembri 2018 seisuga 31 081. Registreeritud töötutest oli 43,8% tööta olnud vähem kui kuus kuud ning 24 kuud või kauem oli tööta olnud 19,6%. Statistikaameti tööjõu-uuringu andmetel oli kuni kuus kuud tööta olnud inimeste osatähtsus suurem, mis viitab ilmselt sellele, et tööta jäänud inimesed ei registreeri end kohe töötukassas.

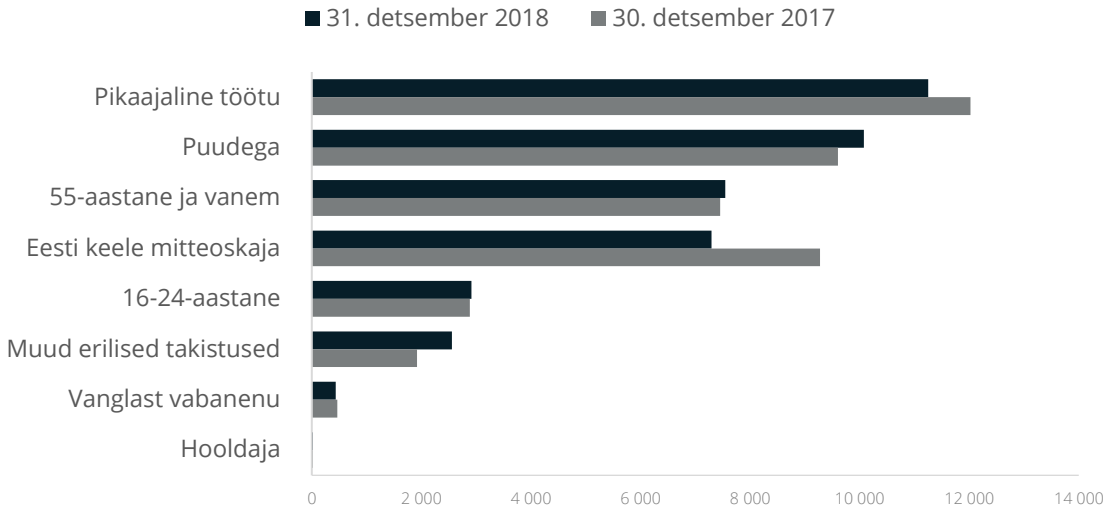
2018. aasta lõpu seisuga oli kõige rohkem registreeritud töötuid Harjumaal (11 654), Ida-Virumaal (5478) ning Tartumaal (3335).

Haridustasemete lõikes oli eelmise aasta lõpu seisuga töötute seas rohkem üldkesk-haridusega (23%), põhiharidusega (16%) ja põhikooli baasil kutsekeskharidusega (15%) inimesi. Üle pooltel (59%) töötutel puudus erialane ettevalmistus.

Registreeritud töötutest 22 211 ehk 71,5% kuulus ühte või mitmesse riskirühma. Riskirühmade lõikes oli registreeritud töötute seas kõige rohkem pikaajalisi töötuid, puuetega inimesi, vanemaealisi ning eesti keelt mitte-oskavaid inimesi. Eesti keelt mitteoskavate registreeritud töötute arv on aastaga vähenenud.

Seega on töötute seas palju inimesi, kellel ei ole erialast ettevalmistust ning kel on takistusi tööturul osalemisel.

Riskirühmadesse kuuluvate registreeritud töötute arv
(Üks inimene võib kuuluda mitmesse riskirühma)



Allikas: töötukassa

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Mitteaktiivsete osatähtsus püsib samal tasemel

Mitteaktiivseid inimesi, kes ei töötanud ega püüdnud tööd leida, oli 2018. aasta III kvartalis 273 400, mida on veidi rohkem kui aasta varem. 15–74-aastastest moodustasid mitteaktiivsed 28%, nagu ka aasta varem.

Mitteaktiivsetest moodustasid suurema grupi pensioniealised, keda oli 82 800. Mitteaktiivsete pensioniealiste arv oli aastaga veidi kahanenud, sest vanemaealiste aktiivsus tööturul on suurenenud.

Teise suurema mitteaktiivsete grupi moodustasid õpilased, keda oli 15–74-aastaste seas 63 300. Õpingute tõttu tööturult eemal olijate arv on aastaga vähenenud 3400 võrra.

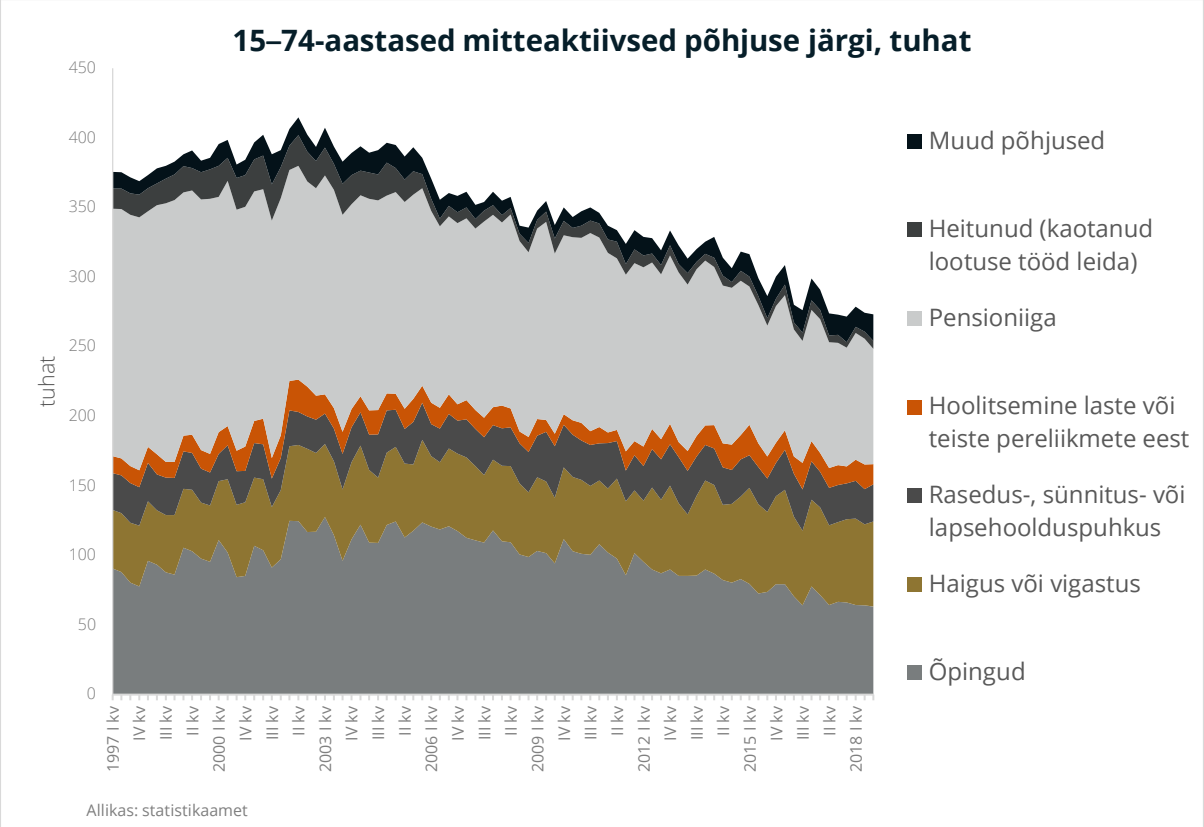
2017. aasta III kvartaliga võrreldes suurenes 4000 võrra nende inimeste arv, kes olid mitteaktiivsed haiguste või vigastuste tõttu.

41 100 inimest oli tööturult eemal seoses perekohustustega – 26 600 viibis rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel, 14 500 oli tööturult eemal laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemise tõttu.

Muudel põhjustel oli tööturult eemal 19 200 inimest ja nende arv on aastaga 4600 võrra suurenenud.

Vanuserühmade lõikes 50–74-aastaste mitteaktiivsete arv eelmise aasta III kvartaliga võrreldes ei muutunud. 15–24-aastaste mitteaktiivsete arv vähenes 800 inimese võrra ning 25–49-aastaste arv suurenes 1000 võrra.

Kui palju mitteaktiivseid õnnestub lähiaastatel tööturule kaasata, sõltub sellest, kuivõrd töötingimused ja töökorraldus, samuti õppekorraldus arvestab inimeste isikliku elu korraldusega ning erivajadustega.



Allikas: statistikaamet

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Väikeettevõtete arv on kasvanud

Tööturgu ja palgatasemeid mõjutab ka see, milline on ettevõtluse struktuur ning väikeettevõtete osatähtsus tööturul.

Statistikaameti andmetel oli 2017. aastal Eestis tegutsevaid majandusüksusi ligi 158 000, millest 66% moodustasid äriühingud. Äriühingute arv suurenes 2016. aastaga võrreldes umbes 8000 võrra peamiselt osaühingute arvu suurenemise tõttu. Aktsiaseltside ja FIEde arv vähenes.

Üle poole (56%) ettevõtetest tegutseb Harju maakonnas, kus on ka kõige enam ettevõtteid juurde tulnud. Rohkem ettevõtteid tegutseb ka Tartu, Pärnu ja Ida-Viru maakonnas.

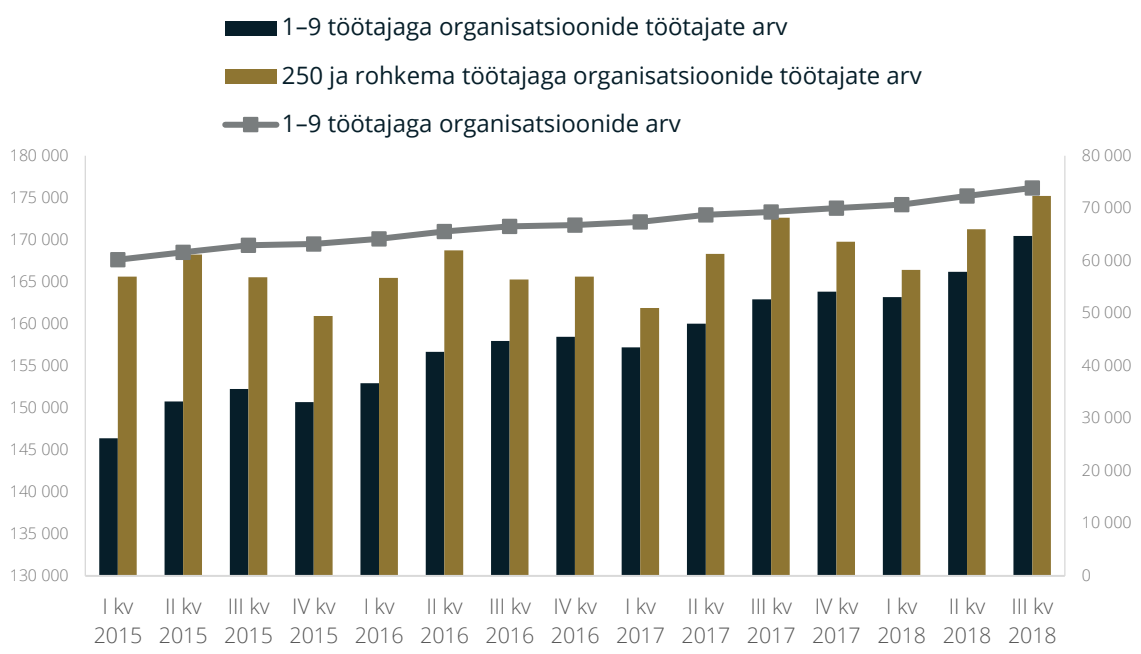
Väikeettevõtete arv on viimastel aastatel kasvanud. Kokku oli palgatöötajateta või alla kümne töötajaga majanduslikult aktiivseid ettevõtteid statistikaameti andmetel umbes 120 000. 2018. aasta III kvartalis oli töötamise registris töötajaid registreerinud 73 873 alla kümne töötajaga organisatsiooni, aasta varem 62 953 organisatsiooni (maksu- ja tolliameti töötamise registri andmed).

Ka hõivatute arv on väiksemates organisatsioonides kasvanud. Maksu- ja tolliameti töötamise registri andmetel olid 2018. aasta III kvartalis 1–9 töötajaga organisatsioonid registreerinud kokku 170 471 töötajat, aastat varem olid need organisatsioonid registreerinud 162 923 töötajat, kolm aastat varem 152 251 töötajat.

Üle 250 töötajaga organisatsioone oli alla 300 ning III kvartalis 2018 oli neis registreeritud töötajate arv 175 234. Ka suuremates organisatsioonides on töötajate arv kasvanud, aga mitte nii palju kui alla kümne töötajaga ettevõtetes. Seega annavad väiksemad organisatsioonid tööd peaaegu sama paljudele inimestele kui suuremad organisatsioonid.

Kõige enam on ettevõtteid juurde tulnud kinnisvara alal, kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses, samuti ehituse ja programmeerimise valdkonnas.

Väiksemate ja suuremate organisatsioonide arv ja nende töötajate arv



Allikas: maksu- ja tolliamet, töötamise register

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate voolavus on väiksem kõrgema palgaga tegevusaladel

Uusi töötajaid registreeris töötamise registris 2018. aasta III kvartalis 24 260 organisatsiooni ehk 25% organisatsioonidest. Aasta tagasi samal ajal registreeris uusi töötajaid 23 714 organisatsiooni, mis moodustas kogu organisatsioonide arvust 27%.

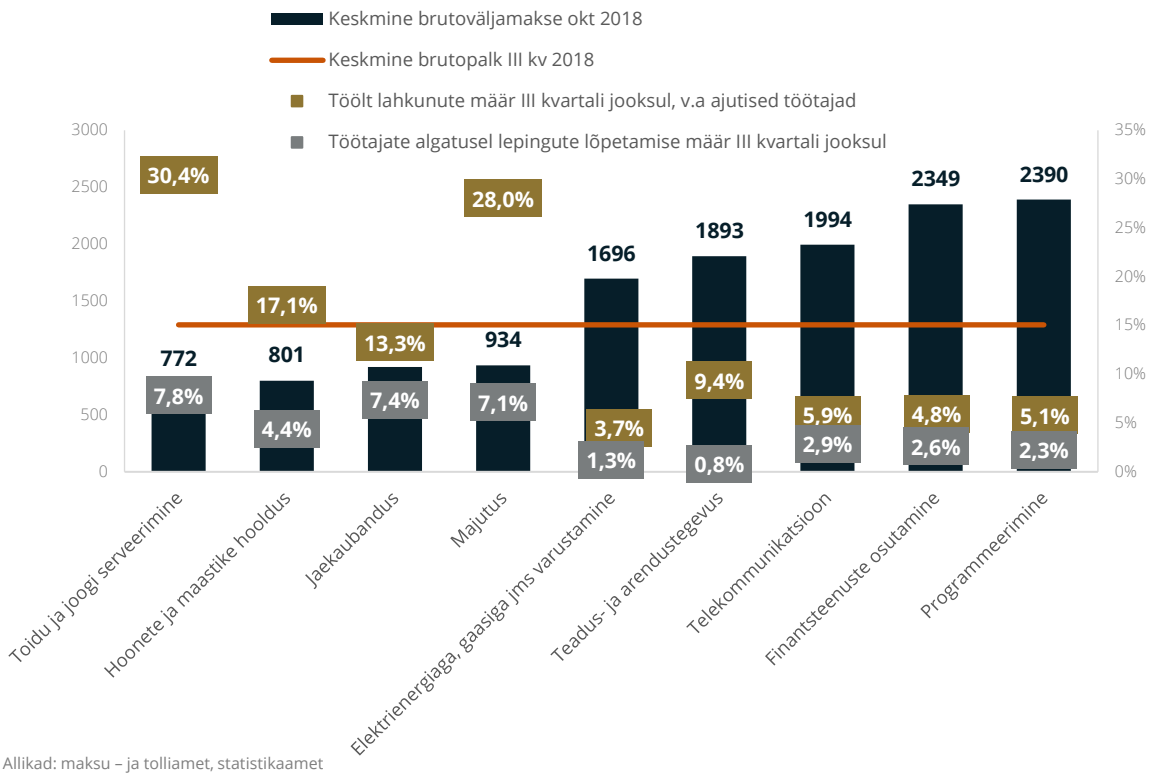
Kõik 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonid registreerisid 2018. aasta III kvartalis töötajaid. Selliseid organisatsioone oli kokku 348. 50–249 töötajaga organisatsioonidest registreerisid töötajaid peaaegu kõik (97%), 10–49 töötajaga organisatsioonidest 72% ning 1–9 töötajaga organisatsioonidest 17%. Töötajaid registreeritakse rohkem II ja III kvartalis ning see on seotud hooajatööde kasvuga.

Töötaja algatusel lõpetatud töölepingute arv on mõnevõrra tõusnud. Kvartalite võrdluses on see tavaliselt kõrgem II ja III kvartalis, mil on ka rohkem hooajatöid.

Töötajate algatusel töölepingu lõpetamine, aga ka muudel põhjustel töösuhte lõpetamine, on seotud palgatasemetega – kõrgema palgaga tegevusaladel on töötajate voolavus väiksem kui keskmisest madalama palgaga tegevusaladel.

Graafikul on toodud 2018. aasta III kvartali jooksul töölt lahkunute määr, välja on jäetud lepingu peatumised ja lepingu lõppemised tähtaja saabumise tõttu. Samuti on esitatud töötajate algatusel lõpetatud lepingute osatähtsus töötajate arvust ehk töötajate algatusel lepingute lõpetamise määr maksu- ja tolliameti töötamise registri andmetel. Võrdluseks on toodud keskmine bruto-väljamakse tegevusalal täistööajaga töötamisel oktoobris 2018 (maksu- ja tolliameti andmetel) ning keskmine brutokuupalk 2018. aasta III kvartalis (statistikaameti andmetel).

Keskmine brutoväljamakse ja voolavus keskmisest kõrgema ja madalama brutopalgaga tegevusaladel



Allikad: maksu – ja tolliamet, statistikaamet

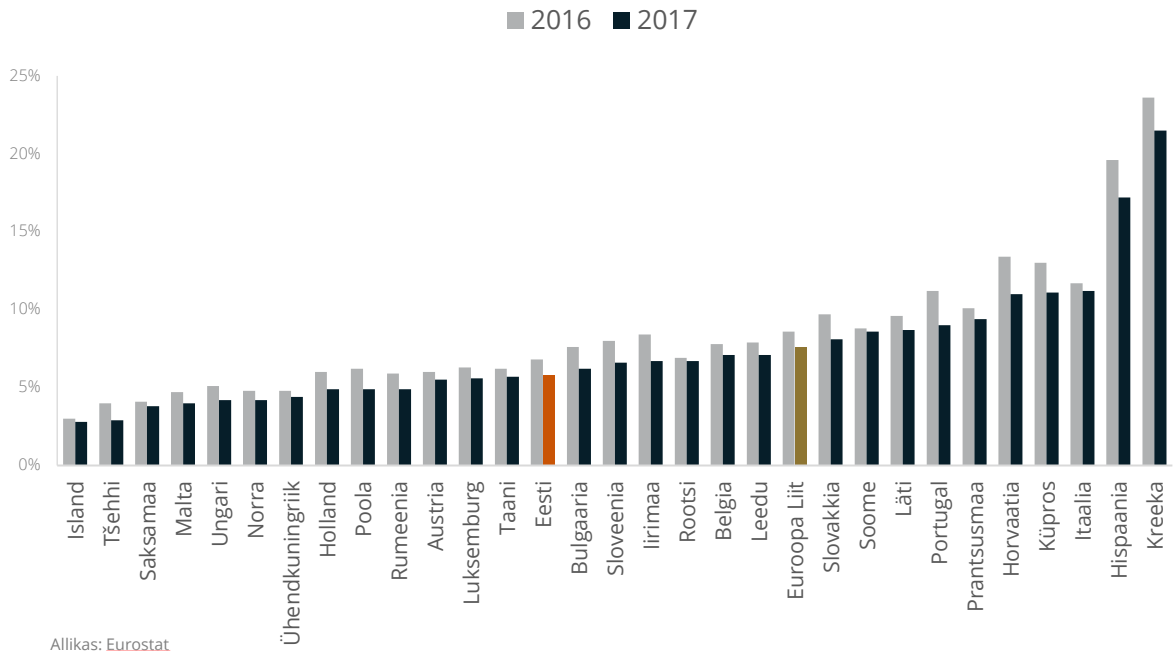
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Võrdlus teiste riikidega

Eestis on töötuse määr madalam ja hõive kõrgem

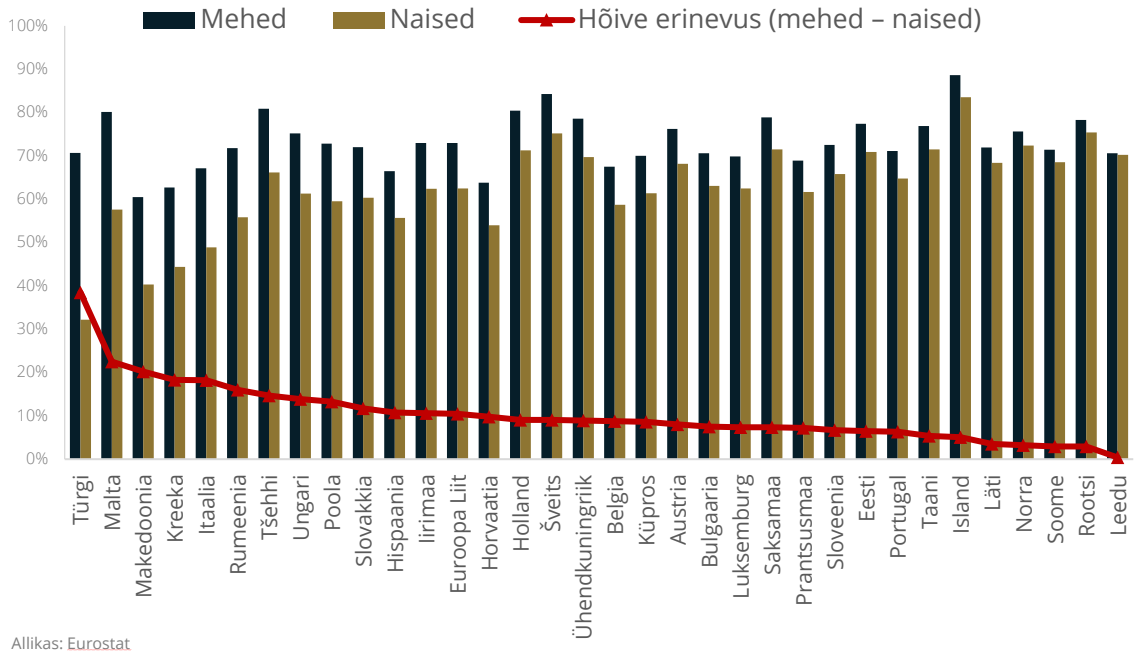
Peaaegu kõigis Euroopa riikides oli 2017. aastal töötuse määr vähenenud võrreldes 2016. aastaga. Eestis oli töötuse määr teiste Euroopa Liidu riikidega võrreldes madalam ja hõivenäitajad kõrgemad. Meeste tööhõive määr on kõigis Euroopa riikides kõrgem kui naiste oma. Kõige sarnasem on meeste ja naiste tööhõive määr Skandinaavia ja Balti riikides, sh Eestis.

Tööturul aktiivsete inimeste töötuse määr



Allikas: Eurostat

Tööhõive määr 2017 (15–64-aastased)



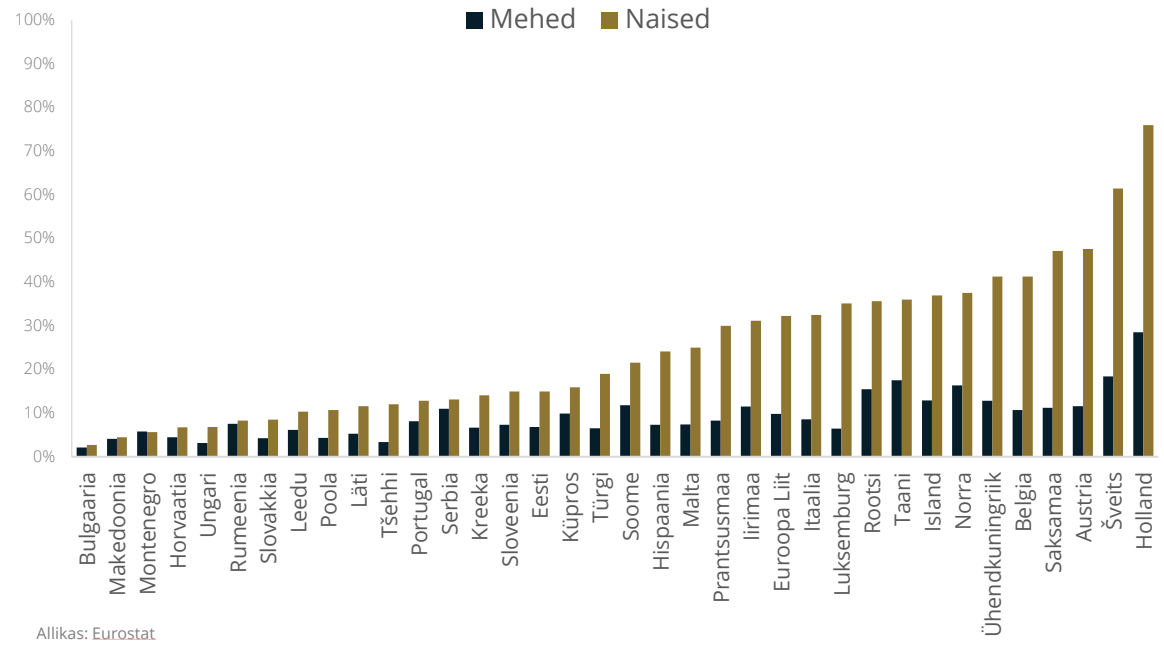
Allikas: Eurostat

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Osalise ajaga töötavad sagedamini naised

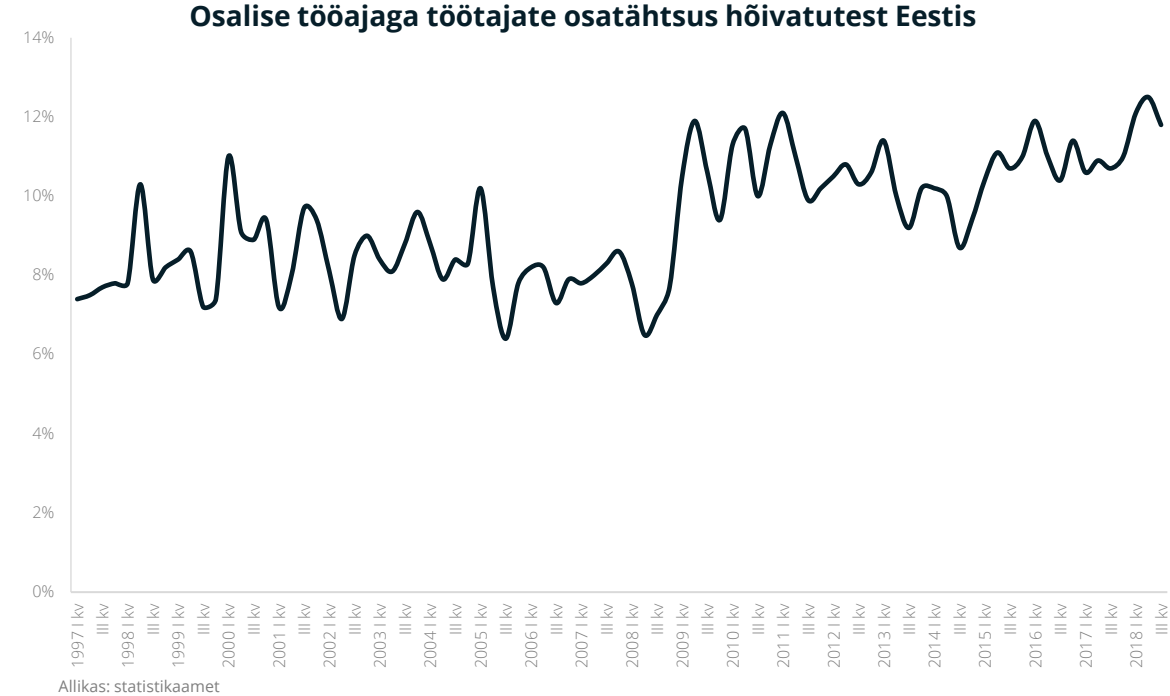
Osaajaga töötajate osatähtsus hõivatutest oli 2017. aastal kõige suurem Hollandis, järgnesid Šveits ja Austria. Sagedamini töötavad osalise ajaga naised. Eestis on osaajaga töötajate osatähtsus hõivatutest Euroopa riikidega võrreldes pigem väike. 2018. aastal on osalise ajaga töötajate osatähtsus Eestis statistikaameti andmetel veidi tõusnud. 2006. ja 2007. aastal oli osaajaga töötajate osatähtsus väiksem, seejärel hakkas taas tõusma. Kui paljud töötajad on osalise tööajaga töötamisest huvitatud, sõltub ka palgatasemest – kas osalise tööajaga töötamine tasub ära. Osalise tööajaga töötajate osatähtsus on suurem kõrgema palgatasemega riikides.

Osaajaga töötajate osatähtsus hõivatutest soo järgi 2017



Allikas: Eurostat

Osalise tööajaga töötajate osatähtsus hõivatutest Eestis



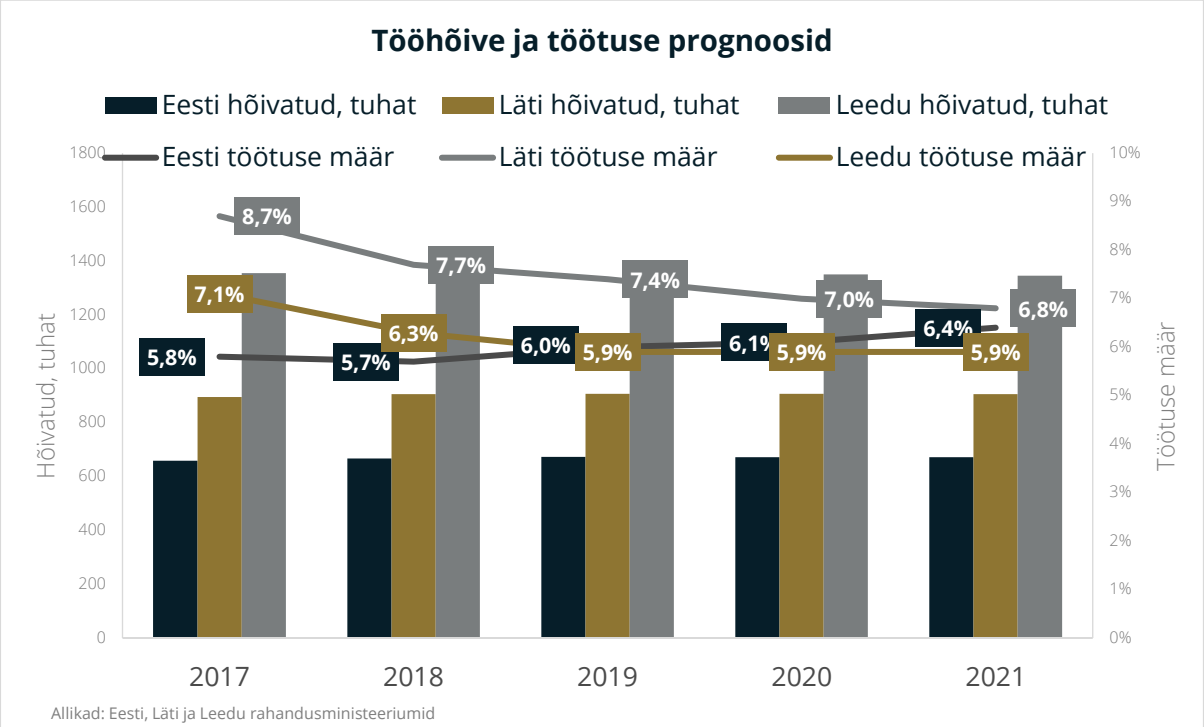
Allikas: statistikaamet

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööhõive kasvu pidurdavad rahvastikutrendid

Tööturustatistika näitab, et tööturu aktiivsus on suur – hõives osaleb suur osa tööealisest elanikkonnast, töötuid on vähe ning neid väheseid takistavad tööturul osalemast erinevad tegurid.

Rahandusministeerium prognoosib järgmisteks aastateks vähest tööhõive kasvu. Selle põhjus on eelkõige rahvastiku vähenemine. Töötuse määr mõnevõrra suureneb, kuna töövõimereform toob tööturule puuetega inimesi, kel on keeruline tööd leida. Ka Läti ja Leedu tööturuprognoosid on sarnased.



Allikad: Eesti, Läti ja Leedu rahandusministeeriumid

Eesti tööturu prognoosid

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tööhõive (tuhat)	644,6	649,7	652,5	655,5	657,9	659,6
Tööhõive määra muutus	0,6%	0,8%,	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%
Töötuse määr	6,8%	6,9%	8,3%	8,9%	9,2%	9,3%

Allikas: rahandusministeeriumi suvine majandusprognoos 2018

Tööturustatistika ülevaated Palgainfo Agentuuri kodulehel

Palgastatistika

- Eesti tööturg ja keskmine brutopalk

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

TÖÖTURU- JA PALGAUURING – 2 X 2 UURING

Uuringu korraldus

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringu-agentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Uuringuid korraldatakse kaks korda aastas – aprilli ja oktoobri töötasude kohta. Lisaks töötasudele uuritakse tööandjate ja töötajate tööturukäitumist, samuti töötajate rahulolu ja motiveeritust ning ootusi tööandjatele.

Organisatsioonide kaasamine uuringusse toimub Palgainfo Agentuuri otsekontaktide kaudu. Töötajate ja tööotsijate kaasamine toimub agentuuri andmebaasi, tööportaali CVKeskus.ee ja teiste partnerite andmebaaside kaudu.

Tööandjaid ja töötajaid küsitletakse veebis – tööandjaid aprillis ja oktoobris ning töötajaid mais ja novembris. Töötasude andmeid kogutakse organisatsioonidelt novembris Exceli formaadis ankeediga.

Uuringu tulemuste analüüs ilmub kaks korda aastas väljaandes „Palgainfo trendid“.

2 korda aastas

2x2 UURING

2 allikat:
organisatsioonid
töötajad

Töötasude andmebaas

Agentuur avaldab värsked töötasude andmed oma kodulehel töötasude andmebaasis kahe nädala jooksul pärast andmete kogumise lõppemist. Põhiandmebaasi kasutajakonto on kõigile töötasude uuringus osalejatele tasuta. Profiandmebaasi kasutajakonto on uuringus osalejatele soodushinnaga.



Töötasude põhiandmebaasis saab vaadata organisatsioonidelt ja töötajatelt kogutud töötasusid kümne ametirühma kohta, kasutades filtreid, nagu näiteks organisatsiooni töötajate arv või tegevusala.

Profiandmebaasis saab vaadata ja võrrelda üle 400 ameti (ISCO nelja- või kuuekohaline kood) töötasude andmeid. Päringuid saab teha erinevate filtrite abil, korraga saab kasutada mitut filtrit. Töötasude andmed kuvatakse graafiku ja tabelina. Andmeid saab eksportida tabeli, pildi ja PDF-formaati.

Samuti koostab agentuur töötasude analüüse vastavalt tellimustele.

Vaadake lähemalt:

Töötasude analüüsid

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Uuringus osalejad

Palgainfo Agentuur kogub tööturu- ja palgauuringu andmeid selleks, et pakkuda töötajate tööturukäitumise (lojaalsus), töösse suhtumise (rahulolu, motivatsioon, sidusus) ja töötasude võrdlusandmeid. Analüüsi tulemusi ei laiendata kogu Eestile. Andmete esinduslikkust hinnatakse eelkõige ametite ja/või ametirühmade kaupa. Järgnevalt teeme lühikese ülevaate vastajate taustaandmetest.

Kokku osales oktoobris 2018 korraldatud veebiküsitluses **505 organisatsiooni esindajat**. Organisatsioonide veebiküsitlusega kogutakse tööandjate hinnanguid tööturu ja põhipalkade muutustele.

Töötajate uuringus osales novembris 2018 kokku 10 946 inimest, neist 89% ehk 9778 oli oktoobris tööga hõivatud, 11% ei töötanud. Töötajate küsitlusega kogutakse töötasude andmeid, samuti uuritakse töötajate hinnanguid oma töötasule ja tööturukäitumist.

Töötasude andmeid kogutakse organisatsioonidelt novembris. Andmeid ei pea esitama kõikide töötajate kohta, vaid ainult nende kohta, kelle turuvõrdlus huvi pakub. Kokku esitasid organisatsioonid töötasude andmeid **31 967 töötaja kohta**.

Kokku koguti töötasude andmeid 39 719 töötaja kohta.

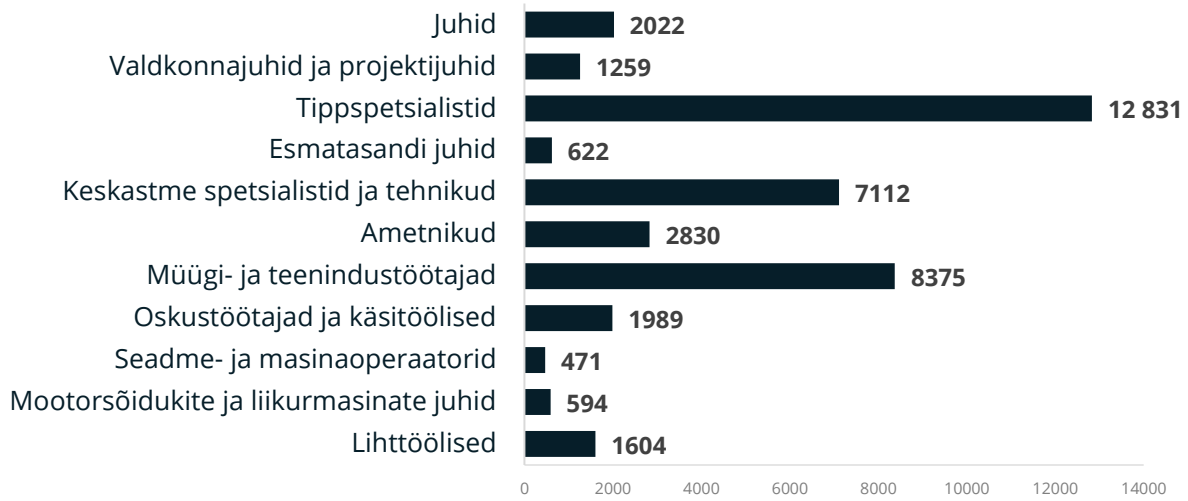
Kuna riigiasutuste jaoks on töötasu andmete esitamine agentuuri uuringusse lihtsustatud ja see toimub rahandusministeeriumi vahendusel ühtse personali- ja palgaarvestuse andmekogu kaudu, laekub rohkem andmeid riigivalitsemise ja -kaitse ning ka hariduse tegevusalalt. Erasektorist esitati rohkem töötasude andmeid töötleva tööstuse ja kaubanduse tegevusalalt.

Organisatsioonide tööturu- ja töötasude uuringus osalejate seas on ülekaalus suuremad tööandjad ja need, kes teadlikumalt palkasid ja tööjõukulusid kujundavad. Kaks kolmandikku (66%) töötajatest, kelle andmed organisatsioonide uuringusse esitati, töötas 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonis. Töötajate uuringus osalenutest töötas 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonis 26% ja vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis 11% vastajatest.

See mõjutab ka töötasude tasemeid. Töötajate ja organisatsioonide uuringutega kogutud andmeid võrreldes on suuremad erinevused juhtide ja tippspetsialistide töötasudes.

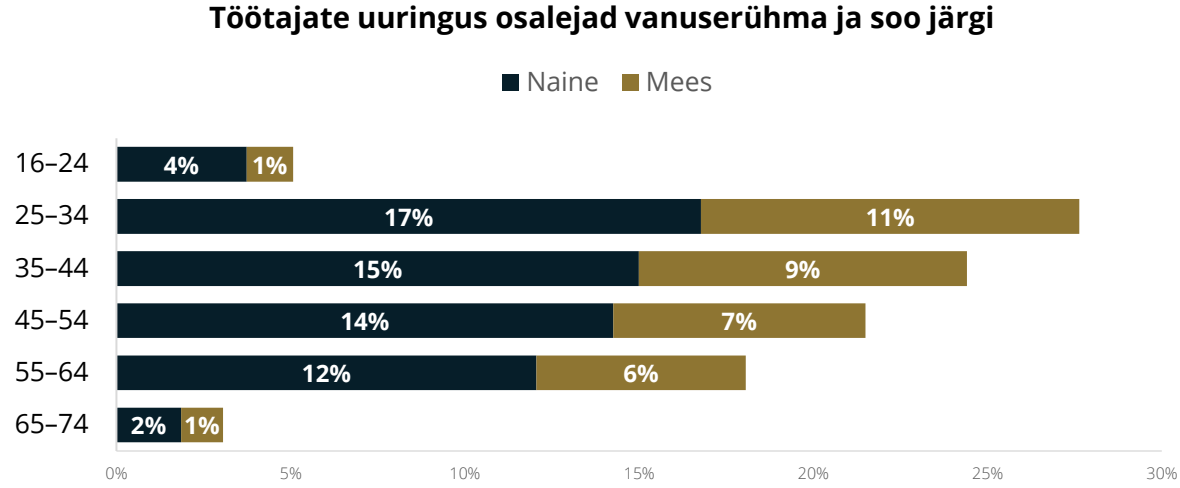
Ametirühmade lõikes on rohkem andmeid tippspetsialistide, keskastme spetsialistide ning müügi- ja teenindustöötajate kohta. Ametirühmade esindatus uuringus on väga sarnane varasemate uuringute omale.

Töötasude uuringus esindatud töötajate arv ametirühmade lõikes



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate ja tööotsijate uuringus osalejad



Töötajate ja tööotsijate uuring tehakse veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös igapäevaselt arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Vastajate seas on rohkem naisi (64%), sest naised on aktiivsemad veebiküsitlustele vastajad. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiini-töötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu.

Vanuseline jaotus

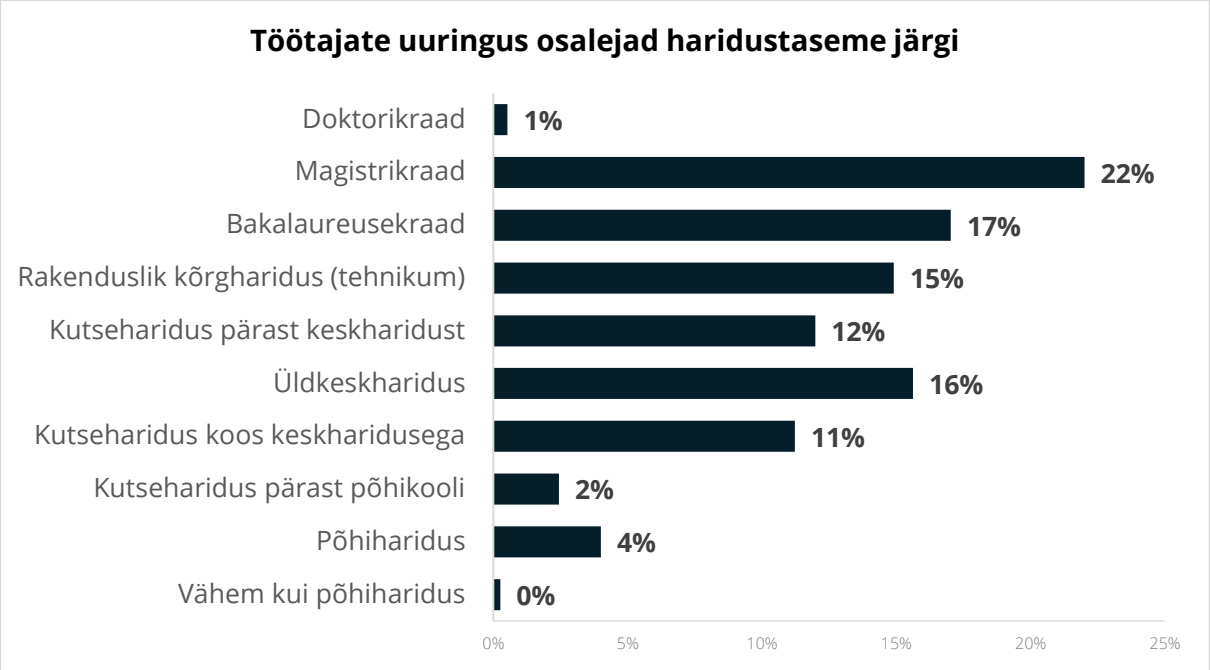
Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenud töötajate ja tööotsijate seas rohkem 25–34-aastaseid (28%), kes on tööturul aktiivsemad ja kasutavad rohkem arvuteid ning nutiseadmeid võrreldes vanemate inimesega. Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes mõnevõrra vähem 16–24-aastaseid noori (5%), kellest suurem osa veel õpivad. 55–64-aastaste ja vanemate (18%) uuringus osalemist võib mõjutada vähesem arvuti kasutamine. Vastajate vanuseline ja sooline jaotus on väga sarnane möödunud aastate uuringutele vastanute jaotusele.

Ankeedile vastamise keel

Ankeedile sai vastata eesti või vene keeles. 87% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 13% vene keeles. Mõnevõrra võib venekeelsete vastajate osatähtsus olla alahinnatud, kuna vastajate poolt pärast ankeedi täitmist jäetud kontaktandmete põhjal võib arvata, et osa vene keelt emakeelena kõnelevatest vastajatest täitis ankeedi eesti keeles.

Statistikaameti avaldatav tööturustatistika näitab, et mitte-eestlaste jagunemine ameti-rühmade lõikes on veidi teistsugune kui eestlastel – mitte-eestlastest töötab eestlastega võrreldes suurem osa oskustööliste, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttööliste ameti-rühmades, väiksem osa juhtide ja tipp-spetsialistide ametirühmades. Sama näitavad ka töötajate küsitluse tulemused – vene keeles ankeedile vastajate seas oli lihttööliste, mootor-sõidukijuhtide, seadme- ja masinaoperaatorite, oskustööliste ning müügi- ja teenindustöötajate osatähtsus suurem kui eesti keeles ankeedile vastajate seas. Juhtide ja tippspetsialistide osatähtsus oli seevastu suurem eesti keeles vastajate seas.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

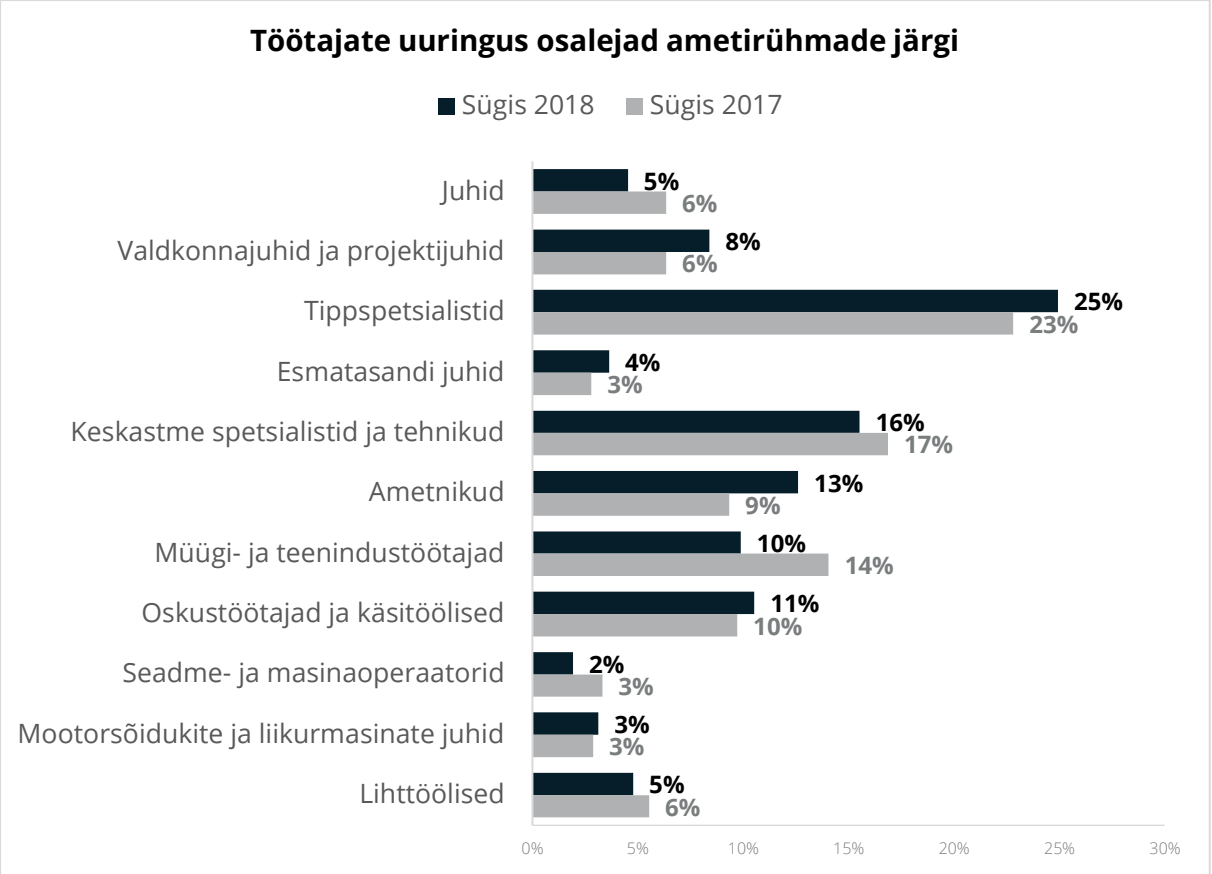


Vastajate haridustase

Kuna küsitlus oli suunatud eelkõige töötavatele inimestele, oli vastajate seas haridustasemete lõikes rohkem kõrg- ja kutseharidusega osalejaid ja vähem põhiharidusega osalejaid, kellest paljud jätkavad veel oma haridusteed. Üle viiendikul (22%) uuringus osalejatest oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 15% omas rakenduslikku kõrgharidust ja 12% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli või gümnaasiumi lõpetamist.

Üldkeskharidus oli 16% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 11%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 2% osalejatest. 4%-l oli põhiharidus. Doktorikraad oli 1% vastajatel, põhihariduseta vastajaid oli alla ühe protsendi (0,3%). Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavate inimeste seas. Vastajate jaotus haridustasemete lõikes on väga sarnane varasemate uuringute vastajate omale.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.



Organisatsiooni tüüp

Üle poole töötajate uuringus osalejatest (66%) töötas eraettevõtetes, 11% oli riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

Organisatsiooni töötajate arv

Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 28% vastajatest 10–49 töötajaga, 27% 50–249 töötajaga ning 28% 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 13% vastajatest ning 4% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

Organisatsiooni tegevusala

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (17%), kaubandusest (15%) ja haridusest (11%). Enamik (82%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, tähtajalise lepinguga töötas 5% vastajatest ning ettevõtlusega tegeles 5% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jm vormis.

Töökoha asukoht

Enamik (95%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. 3% töötas nii Eestis kui ka välismaal ja 2% välismaal, peamiselt Soomes. Töökoha asukoha ja elukoha järgi olid pooled vastajatest Tallinnast ja Harjumaalt, rohkem oli vastajaid veel Tartu- ja Pärnumaalt, samuti Ida-Virumaalt.

Kaks kolmandikku töötajate uuringus osalejatest on osalenud ka varasemates Palgainfo Agentuuri uuringutes. Seega on ka vastajate taustaandmed uuringust uuringusse sarnased ning andmed võrreldavad. Siiski peab andmete tõlgendamisel vastajate struktuuri arvestama. Põhjalikuma pildi annavad töötajate gruppide lõikes koostatud eriväljavõtted.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

TÖÖTURUKÄITUMINE

Tööandjate tööturukäitumine

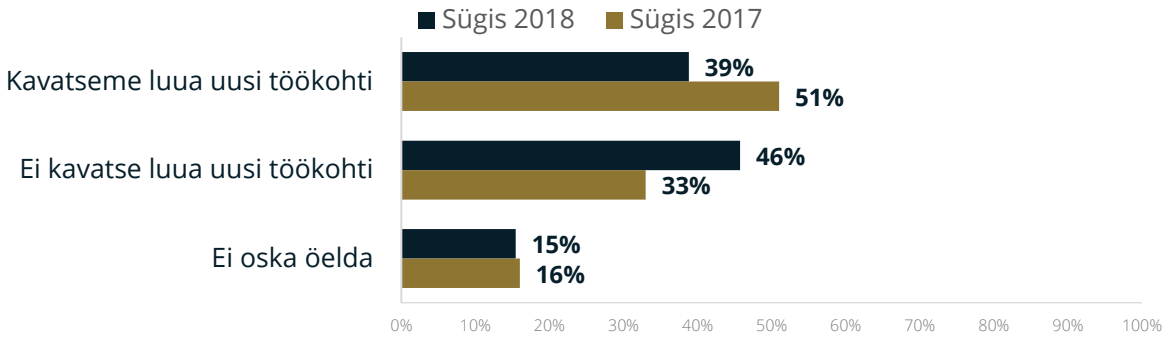
Suurem osa tööandjatest plaanib värvata uusi töötajaid

2018. aasta oktoobris korraldatud organisatsioonide tööturu- ja palgauuringus osalejatest 39% kavatses järgneva kuue kuu jooksul uusi töökohti luua. Aasta varem plaanis uusi töökohti luua märksa rohkem organisatsioone: 51%. Mõlemas uuringus osales üle 500 organisatsiooni esindaja.

Uusi töökohti plaanisid luua üle pooled ehituse, tervishoiu ning panganduse ja kindlustuse valdkonna tööandjad. Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni ettevõtetest plaanisid uusi töökohti luua pooled. Tööstusettevõtetest kavatses uusi töökohti luua 40%, kaubandusettevõtetest 39%. Kuni viie töötajaga ettevõtetest plaanis uute töökohtade loomist 27%, suurema töötajate arvuga ettevõtetest valdavalt üle 40%.

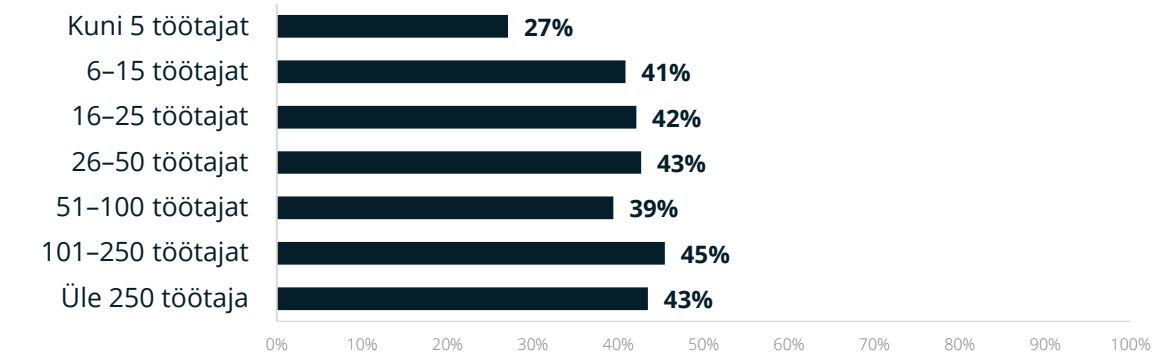
Suurem osa uusi töökohti luua kavatsevatest organisatsioonidest plaanis kuni viie uue töökoha loomist. Sarnaseid tulemusi näitasid nii 2018. aasta kevadel kui ka 2017. aasta kevadel ja sügisel korraldatud uuringute tulemused.

Uute töökohtade loomise kavatsus järgmise kuue kuu jooksul



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Uute töökohtade loomise kavatsus järgmise kuue kuu jooksul organisatsiooni töötajate arvu järgi, sügis 2018



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

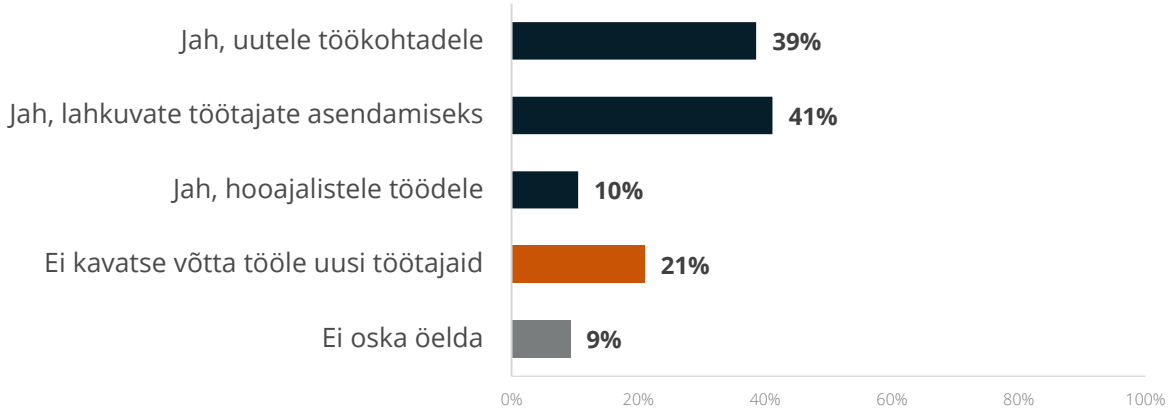
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Uusi töötajaid kavatses värvata 70% organisatsioonidest

Uusi töötajaid kavatses järgmise kuue kuu jooksul värvata 70% 2018. aasta sügisel uuringus osalenud tööandjatest. Aasta varem plaanis uusi töötajaid palgata 72% küsitlusele vastajatest. Veidi suurem värbamisvajadus tuleneb pigem lahkuvate töötajate asendamise vajadusest kui uute töökohtade loomisest.

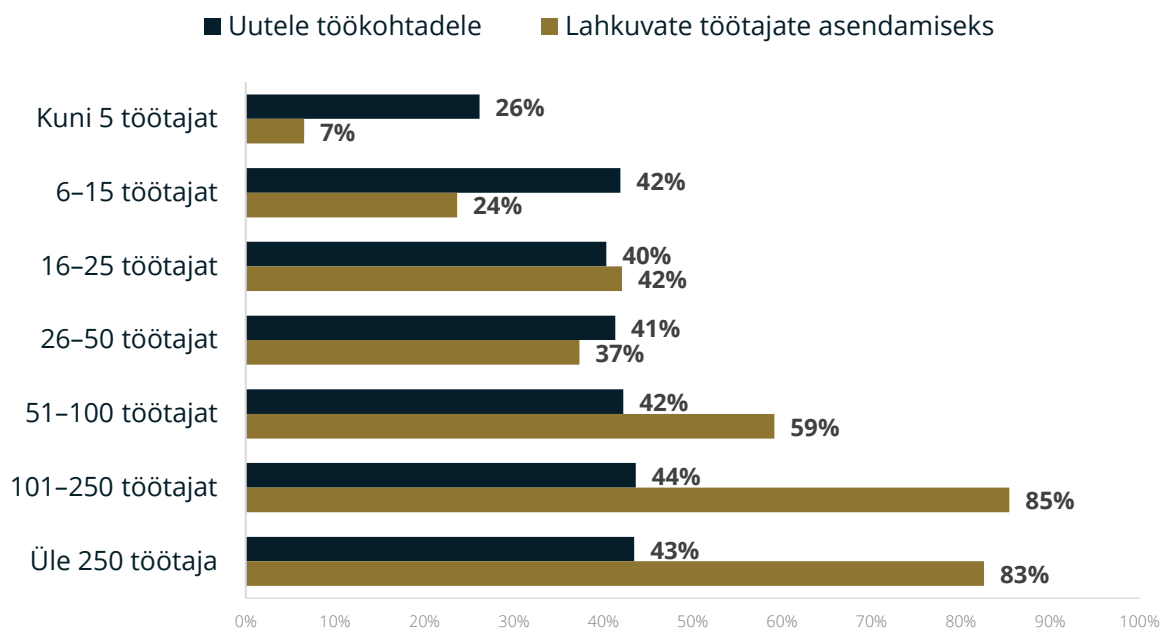
Suurem värbamisvajadus lahkuvate töötajate asendamiseks on haldus- ja abitegevustel, majutuses ja toitlustuses, tööstuses ja ka avalikus halduses ehk riigiasutustes. Hooajalistele töödele värbavad rohkem põllumajanduse ning majutuse ja toitlustuse ettevõtted.

Järgmise kuue kuu jooksul uute töötajate tööle võtmise kavatsus organisatsioonides



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Järgmise kuue kuu jooksul uute töötajate tööle võtmise kavatsus organisatsioonide töötajate arvu järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Madalam palgatase suurendab töötajate lahkumisest põhjustatud värbamisvajadust

Organisatsiooni töötajate arvu järgi on kõige väiksem töötajate asendamisest tulenev värbamisvajadus kuni viie töötajaga organisatsioonides, suurem on asendamisvajadus üle saja töötajaga organisatsioonides.

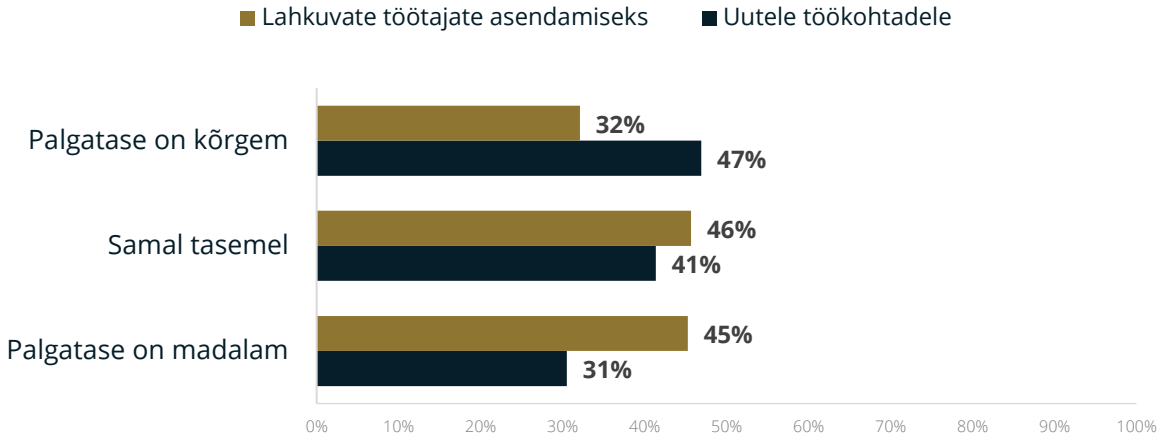
Väiksemad, kuni 15 töötajaga organisatsioonid plaanisid sagedamini värvata ühe uue töötaja, keskmise suurusega organisatsioonid kaks või 3–5 uut töötajat. Üle 250 töötajaga organisatsioonidest rohkem kui pooled (57%) kavatsesid värvata üle 10 uue töötaja.

Rohkem oli organisatsioone, kus plaaniti järgmise kuue kuu jooksul värvata spetsialiste ja oskustöölisi. Kaubanduse ning majutuse ja toitlustusvaldkonnas plaaniti rohkem värvata klienditeenindajaid, tööstuses oskus- ja lihttöölisi.

Tööandjate küsitluses osalejatel paluti hinnata oma organisatsiooni keskmist palgataset konkurentide omaga võrreldes. Organisatsioonides, kus palgatase oli konkurentide omast madalam, oli suurem töötajate asendamisest tulenev värbamisvajadus. Organisatsioonides, kus palgatase oli konkurentide omast kõrgem, tulenes värbamisvajadus rohkem uute töökohtade täitmise vajadusest.

Seega võib öelda, et organisatsioonide värbamisvajadus on suur ja tuleneb paljuski töötajate liikumisest tööturul, mida omakorda mõjutavad palgatasemed.

Järgmise kuue kuu jooksul uute töötajate tööle võtmise kavatsus organisatsioonide suhtelise palgataseme järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajate tööturukäitumine

Töötamist takistab eelkõige sobiva töö puudumine

Töötajate ja tööotsijate uuringus osalejatest 89% oli oktoobris 2018 tööga hõivatud, 8% ei töötanud ja 3%-l oli kehtiv töösuhe, kuid nad ei töötanud. Mittetöötanud vastajatest 77% oleks soovinud võimalusel töötada, 10% ei soovinud töötada ja 13% ei osanud öelda, kas nad sooviks töötada.

Tasemehariduses oli viimase kuue kuu jooksul osalenud 16% vastajatest, suurem osa (87%) neist töötas oktoobris 2018. Neist, kes ei töötanud, oleks soovinud töötada enamik (84%).

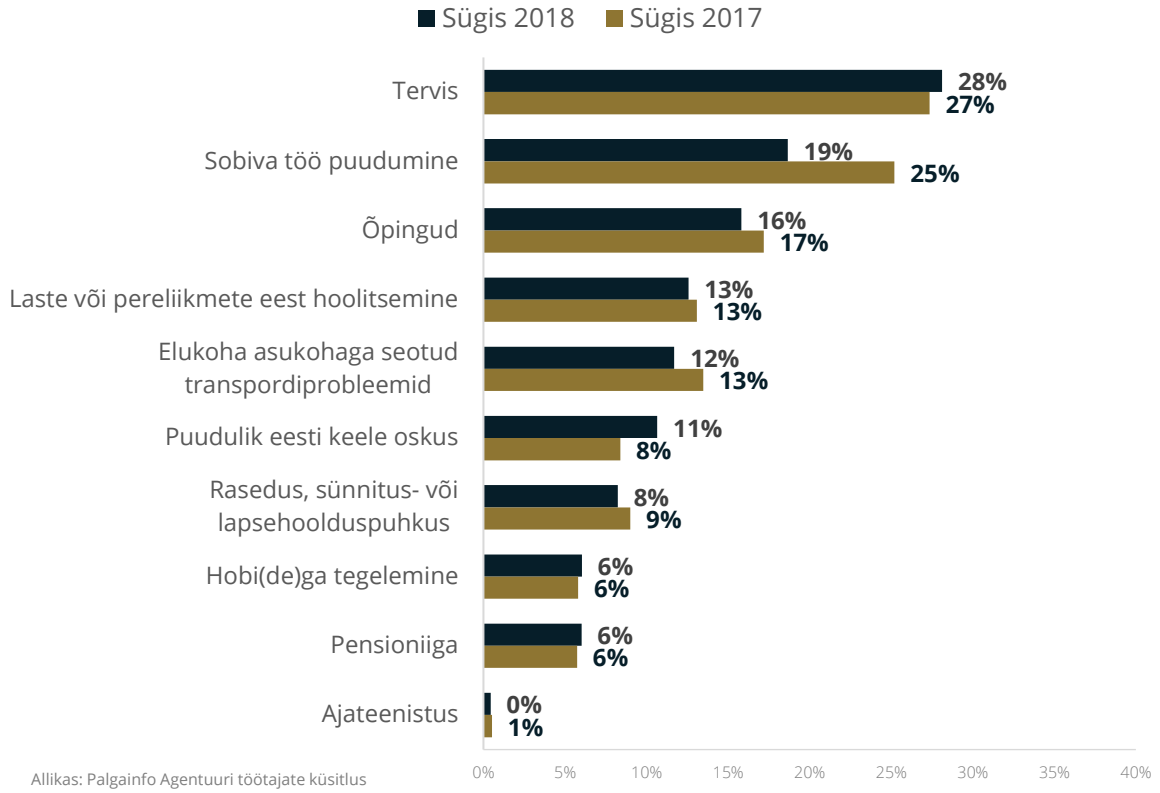
Töötajatelt küsiti, kas mõni ankeedis loetletud teguritest, nagu õpingud, tervis vms takistab neil tööturul osalemist. 65% vastajatest märkis, et neil ei ole takistusi, mis raskendaks või takistaks neil tööturul osalemist. Tööga hõivatutest ei olnud töötamisel takistusi enamikul (71%), mittetöötavatest vastajatest oli aga enamikul (87%) üks või mitu takistust, mis ei võimaldanud neil tööturul osaleda.

Uuringus osalenud töötajatel takistas sagedamini tööturul osalemist tervis ja õpingud. Mittetöötavatest vastajatest 40% märkisid, et neid takistab sobiva töö puudumine. Sagedamini märgiti takistava tegurina ka tervist. Vastajatel, kes ei töötanud, kuid kel oli kehtiv töösuhe, takistas tööturul osalemast rasedus- või lapsehoolduspuhkus.

Varasemate uuringutega võrreldes on vähemaks jäänud vastajaid, keda takistab tööturul osalemast sobiva töö puudumine, õpingud ning laste või pereliikmete eest hoolitsemine.

Töötamist takistavad tegurid, kõik vastajad

Kas mõni järgnevatest teguritest raskendab või takistab Teil tööelus osalemist?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

61% töötajatest on avatud tööpakkumistele

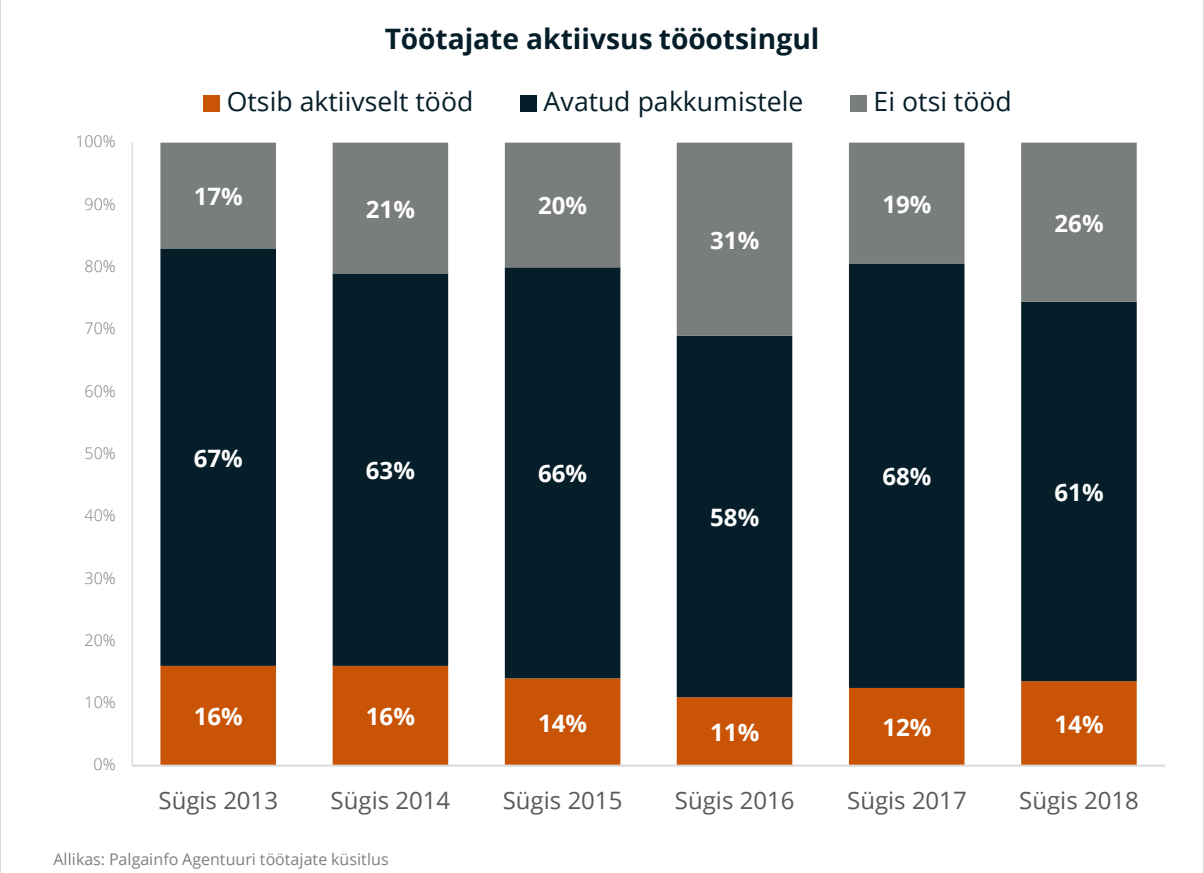
Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitakse töötajatelt, kui aktiivsed nad tööotsingul on – kas nad otsivad aktiivselt tööd, on avatud pakkumistele, kuid ise aktiivselt tööd ei otsi, või ei otsi üldse tööd ega ole avatud ka pakkumistele.

Võrreldes 2017. aasta sügisega oli 2018. aasta sügisel aktiivseid tööotsijaid veidi rohkem, 14%.

Tööpakkumistele avatud töötajate osatähtsus oli 2018. aasta sügisel väiksem – 61% – ja üldse mitte tööd otsivate osalejate osatähtsus üsna palju suurem – 26%.

Tulemusi mõjutab mingil määral see, et uuringusse kaasamise oluline kanal on tööportaal CVKeskus.ee, kust tuleb uuringus osalema aktiivsemaid tööotsijaid. Palgainfo Agentuuri kaudu uuringusse kaasatud vastajate seas on rohkem neid, kes üldse ei otsi tööd ning kes on tööotsingutel vähem aktiivseid.

Tööpakkumistele avatud vastajate osatähtsus on samuti tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud osalejate seas suurem. Võrreldes 2017. aasta sügisega on mõlema kanali kaudu osalenud vastajate seas suurenenud üldse mitte tööd otsivate inimeste osatähtsus. Pakkumistele avatud töötajate osatähtsus on veidi vähenenud, aktiivsete tööotsijate osatähtsus on agentuuri kaudu uuringus osalejate seas tõusnud, CVKeskus.ee kaudu osalejate seas peaaegu samaks jäänud.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kehvemini toimetulevad töötajad on tööturul aktiivsemad

Kui vaadata töötajate tööturukäitumist töötasu gruppide järgi, siis on näha, et tööturul on aktiivsemad madalama palgaga lihtsama töö tegijad, kellest 15% otsis aktiivselt tööd.

Töötasu suuruse kõrval on oluline tööturu aktiivsust mõjutav tegur töötajate hinnang oma toimetulekule. Hinnangud toimetulekule on seotud ühelt poolt töötasu suurusega, teisalt aga ka töötajate tarbimisharjumustega ja ootustega oma elukvaliteedile.

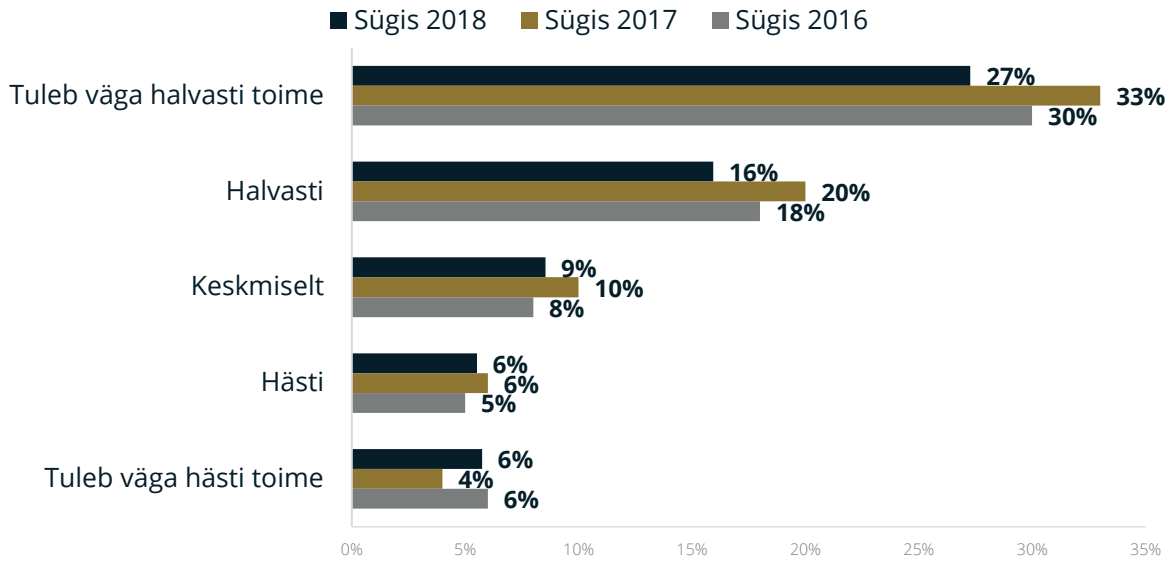
Kehvasti toimetulevad töötajad on tööturul aktiivsemad ja võrreldes 2016. aasta sügisega on nende aktiivsus tööturul kasvanud.

27% töötasuga väga kehvasti toimetulevatest töötajatest otsis aktiivselt tööd, üle poole (59%) oli avatud pakkumistele. Halvasti toime-tulevatest töötajatest 16% otsis aktiivselt tööd ja 70% oli avatud pakkumistele. Võrreldes 2017. aasta sügisega on kehvasti toimetulevate töötajate aktiivsus tööotsingul väiksem.

Väga hästi toimetulevatest töötajatest otsis aktiivselt tööd 6%, pakkumistele olid avatud vähem kui pooled (44%). 50% väga hästi toimetulevatest töötajatest tööd ei otsinud ega olnud ka avatud pakkumistele.

Seega on kehvasti toimetulevate töötajate aktiivsus tööotsingul 2017. aastaga võrreldes väiksem. Töötajate osatähtsus, kes üldse ei otsi tööd ega ole avatud ka pakkumistele, on suurenenud kõigis toimetuleku gruppides.

Aktiivselt tööd otsivate töötajate osatähtsus toimetuleku järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Ligi pooled töötajad on saanud kutse tööle kandideerimiseks

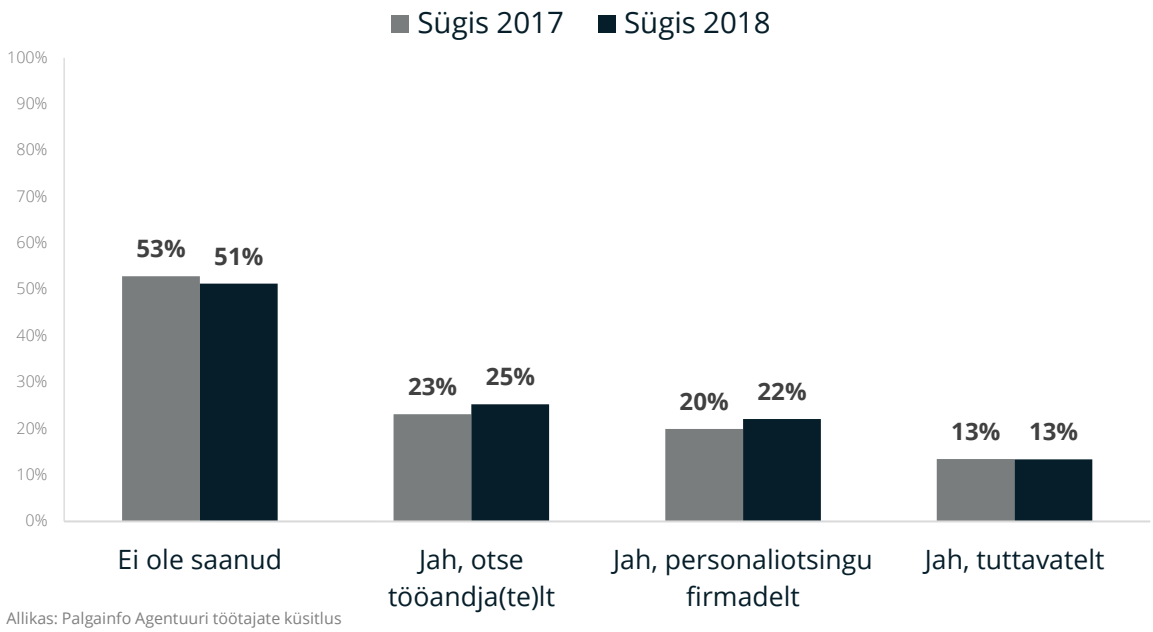
Töötajate ja tööotsijate uuringus osalejatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu (mai–okt 2018) jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks. 49% kõigist vastajatest märkis, et nad on saanud kutseid tööle kandideerimiseks. Veerand (25%) kõigist vastajatest oli saanud kutse tööle kandideerimiseks otse tööandjalt, 22% personaliotsingu firmadelt ja 13% tuttavatelt.

Kutseid tööle kandideerimiseks olid rohkem saanud töötajad ja tööotsijad, kes olid tööturul aktiivsed ja otsisid tööd. Kuid tööle kandideerimise kutseid olid saanud ka vastajad, kes ei otsinud üldse tööd ega olnud huvitatud ka pakkumistest – 42% neist oli kandideerimise kutseid saanud. Sellised tulemused näitavad tööandjate aktiivsust tööturul, mis võib aktiveerida ka töötajaid.

Kutseid tööle kandideerimiseks olid sagedamini saanud valdkonna- ja projektijuhid, samuti tippjuhid ja esmatasandijuhid. Neist olid üle pooled saanud kutse kandideerimiseks. Teiste ametirühmade esindajatest said vähem kui pooled viimase kuue kuu jooksul kandideerimise ettepaneku.

Kutsed tööle kandideerimiseks

Kas olete viimase kuue kuu jooksul saanud kutseid tööle kandideerimiseks?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööle kandideerimise kutseid saanute osatähtsus ametirühmade lõikes



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kolmandik töötajatest on viimasel kuuel kuul tööle kandideerinud

Lisaks aktiivsusele tööturul iseloomustab töötajate tööturukäitumist ka see, kas ollakse viimasel ajal tööle kandideerinud.

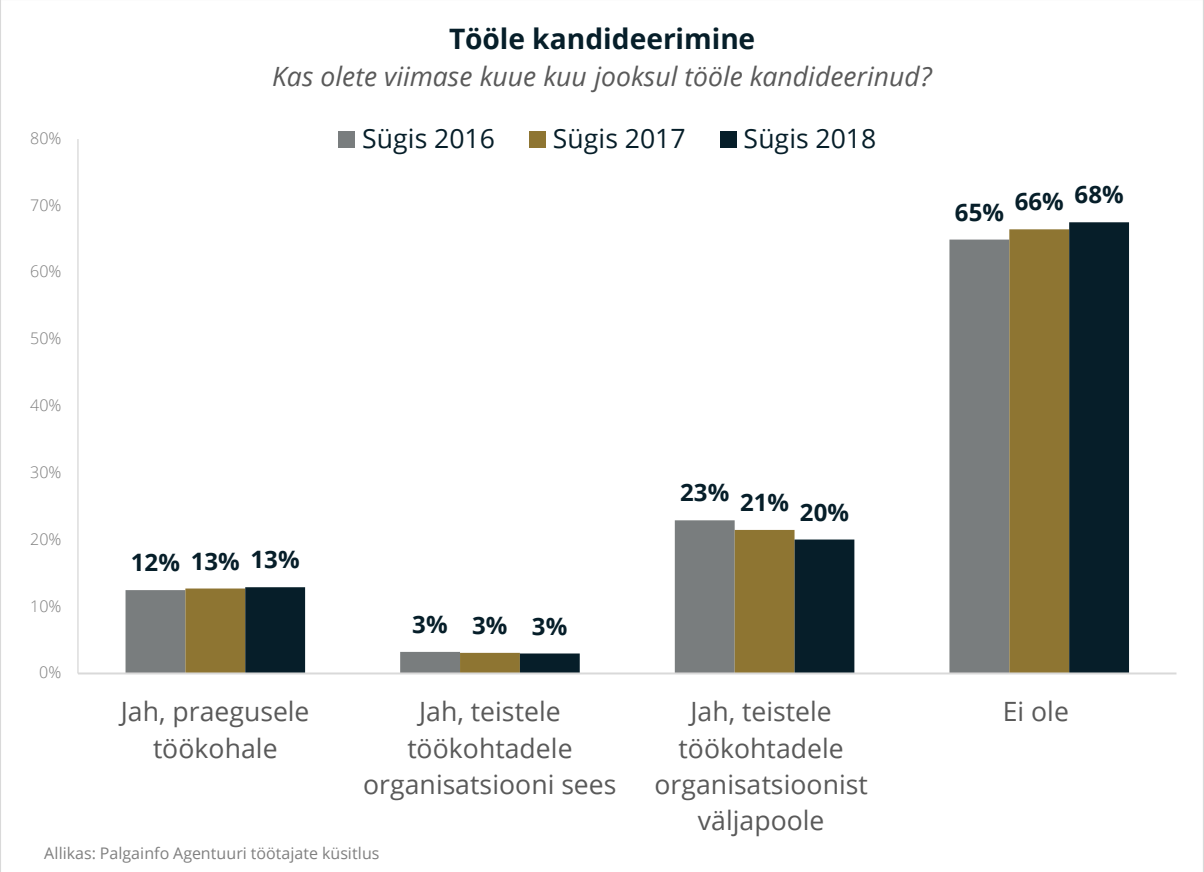
Töötajate tööturu- ja palgauuringus osalejatelt küsiti, kas nad on viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Tööle kandideerimisel eristati oma praegusele töökohale ja organisatsiooni sees mõnele teisele töökohale kandideerimist, samuti organisatsioonist väljapoole kandideerimist.

Veidi alla kolmandiku (32%) töötajatest oli viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Vastajate jaotus on üsna sarnane varasemate uuringute omale.

Organisatsioonist väljapoole oli 2018. aasta sügisel kandideerinud 20% vastajatest, aasta varem 21% vastajatest.

Nii nagu tööturu aktiivsus oli suurem oma toimetulekut kehvaks hindavate madalapalgaliste seas, oli nende seas ka rohkem töötajaid, kes olid viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Ligi kolmandik (29%) väga kehvasti toimetulevatest töötajatest oli kandideerinud teistele töökohtadele organisatsioonist väljapoole, kehvasti toimetulevatest töötajatest oli kandideerinud 27%.

Praegusele töökohale olid viimase kuue kuu jooksul sagedamini kandideerinud müügi- ja teenindustöötajad. Organisatsioonist väljapoole tööle kandideerinuid oli rohkem valdkonna- ja projektijuhtide, esmatasandijuhtide ning ametnike seas.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

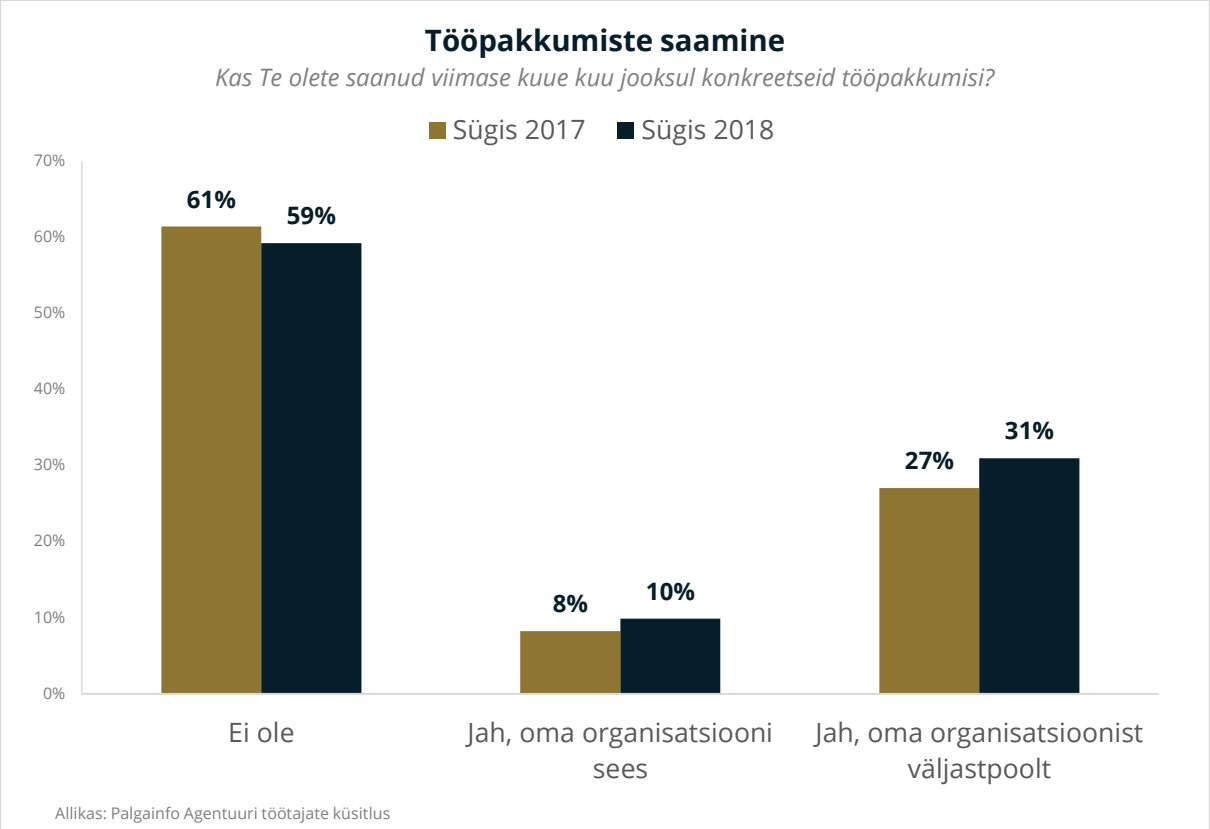
Ligi kolmandik töötajatest oli saanud teiselt organisatsioonilt tööpakkumise

Töötajate uuringus osalejatelt küsiti, kas nad on saanud viimase kuue kuu (mai–okt 2018) jooksul konkreetseid tööpakkumisi. 41% töötajatest märkis, et nad on saanud tööpakkumisi. 10% oli saanud tööpakkumisi oma organisatsiooni sees, 31% väljastpoolt organisatsiooni.

Rohkem olid tööpakkumisi saanud tööturul aktiivsed ja tööd otsivad inimesed – neist 39% oli saanud tööpakkumisi väljastpoolt organisatsiooni, 12% organisatsioonisiseselt.

Töötajatest, kes üldse ei otsinud tööd ega olnud huvitatud ka tööpakkumistest, oli saanud konkreetseid tööpakkumisi väljastpoolt organisatsiooni 25% ja organisatsioonisiseselt 10%.

Väljastpoolt organisatsiooni tööpakkumiste saamine näitab tööandjate aktiivsust tööturul ning otse tööpakkumiste tegemist hõives olevatele töötajatele.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töövestlusest loobutakse huvi kadumise tõttu

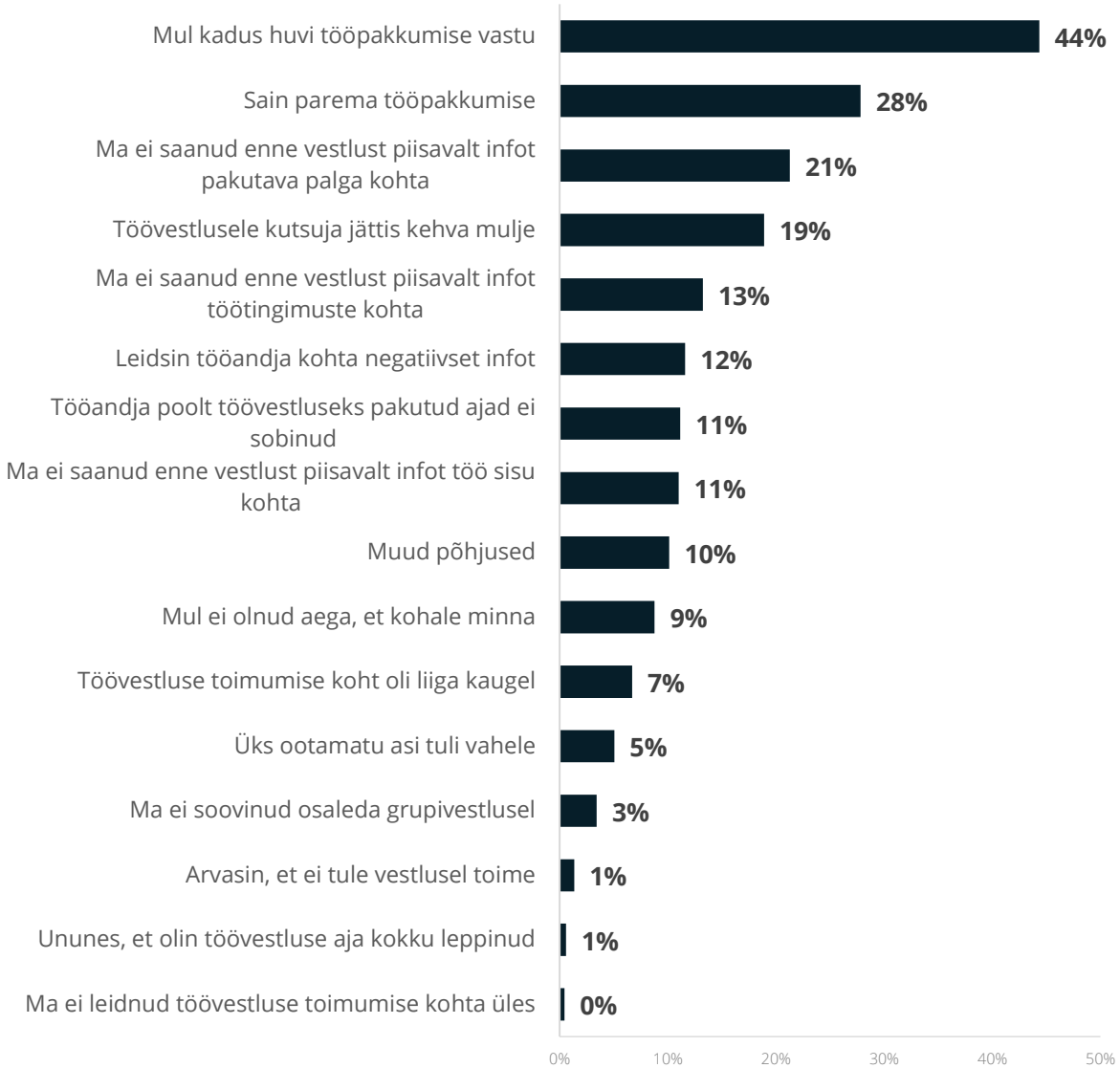
Töötajatelt, kes olid viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud, küsiti, kas neid on kutsutud töövestlusele. Kaks kolmandikku (67%) uuringus osalejatest märkis, et neid on kutsutud, kolmandik ei olnud töövestluse kutseid saanud.

Neilt, kes olid kutseid töövestlusele saanud, küsiti, kas nad on töövestlusest loobunud.

Töövestlusest oli loobunud 26% kutseid saanud vastajatest, 14% märkis vastuseks „nii ja naa".

Töövestlusest loobunud ning „nii ja naa" vastanud töötajatelt küsiti (kokku 672 vastajat), mis põhjustel nad loobusid. Märkida sai mitu vastusevarianti. Kõige sagedamini (44%) loobuti töövestlusest, kuna kadus huvi tööpakkumise vastu. Loobumise põhjuste seas oli teisel kohal parema tööpakkumise saamine, kolmandal kohal ebapiisav info pakutava palga kohta.

Töövestlusest loobumise põhjused



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Veerand töötajatest kavatseb lähiajal töökohta vahetada

Töötajate aktiivsust tööturul iseloomustab ka töökoha vahetamise kavatsus lähema kuue kuu jooksul. Uuringus osalenud töötajatelt küsiti, kas nad kavatsevad lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada. Võrreldes kahe eelmise aastaga oli töökohta vahetada plaanivate töötajate osatähtsus 2018. aasta sügisel üsna sarnasel tasemel – 24%. 2016. aasta sügisel oli neid, kes kaalusid töökoha vahetust, 23%, 2017. aasta sügisel 26%.

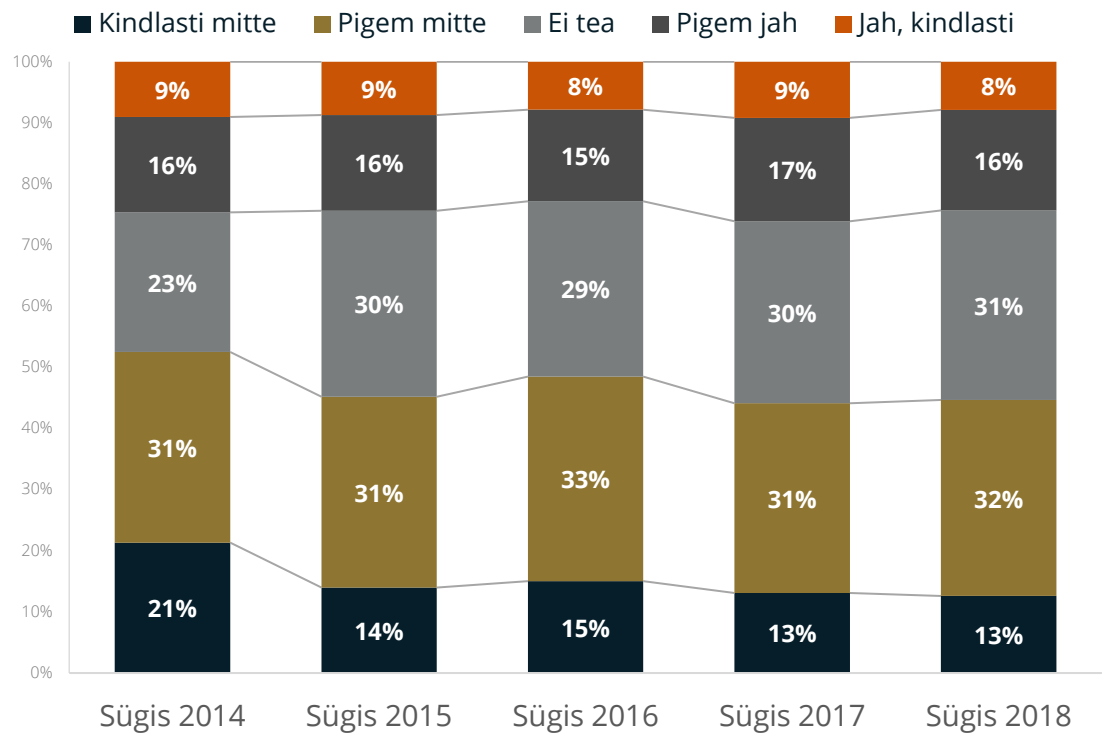
Nende töötajate osatähtsus, kes kindlasti ei kavatsenud töökohta vahetada, on aasta varasema ajaga võrreldes samal tasemel.

Praktiliselt samal tasemel – 31% – on ka nende töötajate osatähtsus, kes ei tea, kas nad vahetavad lähiajal töökohta.

Madalama töötasuga töötajate seas oli rohkem neid, kes kavatsesid lähiajal töökohta vahetada. Kuni 940 eurot brutotöötasuna teenivatest inimestest ligi kolmandik (30%) kavatses lähema kuue kuu jooksul töökohta vahetada.

Töötasu suurusest rohkem mõjutab töökoha vahetamise plaane töötajate hinnang oma toimetulekule. Pooled oma toimetulekut väga kehvaks hindavad töötajad plaanisid lähiajal töökohta vahetada. Halvasti toimetulevatest töötajatest kavandas töökohavahetust üle kolmandiku (34%). Samas 71% väga hästi toime tulevatest töötajatest lähiajal töökoha vahetust ei plaaninud.

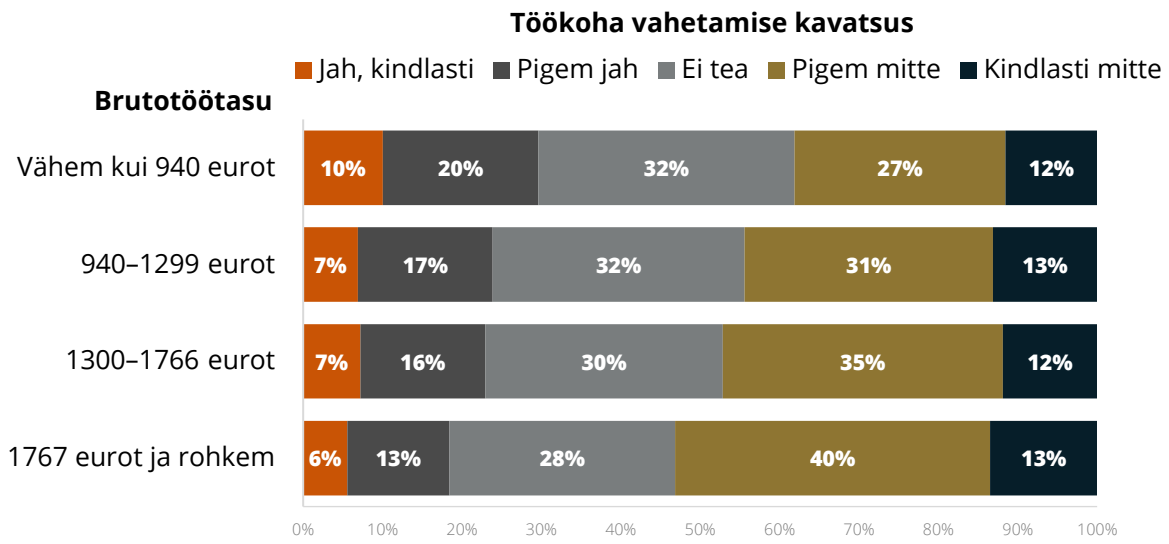
Töökoha vahetamise kavatsus järgmise kuue kuu jooksul



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

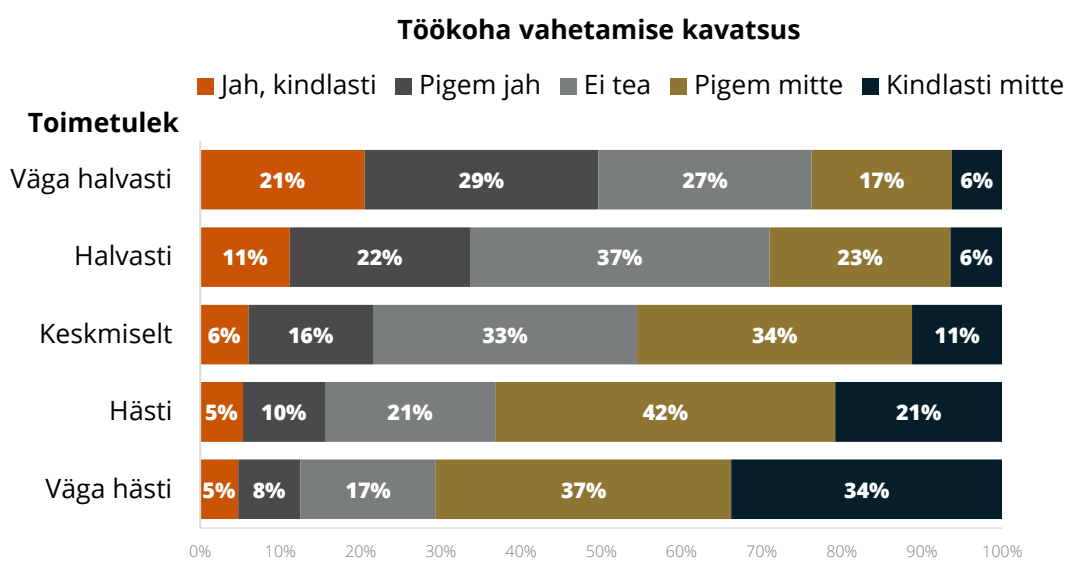
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töökoha vahetamise kavatsus töötasuga toimetuleku järgi, sügis 2018



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Töökoha vahetamise kavatsus töötasuga toimetuleku järgi, sügis 2018



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööotsingu kanalina eelistatakse CV Keskust

Töötajatel paluti küsitluses järjestada tööotsingu kanalid selle järgi, mida rohkem kasutatakse. Vastajatele etteantud kanalite järjestus oli suvaline ja varieerus vastajate seas. See tähendab, et igale vastajale anti ette erinev otsingukanalite järjekord.

31% töötajatest ja tööotsijatest seadis esikohale CV Keskuse tööportaali. Aasta varem seadis CV Keskuse esikohale 32%, kaks aastat tagasi 35% vastajatest. CV-Online'i järjestas esimeseks 19% uuringus osalejatest, 2017. aasta sügisel samuti 19% ning 2016. ja 2015. aasta sügisel 21% osalejatest. CV-Online'i eelistasid sagedamini infotehnoloogia, riigisektori, panganduse ja õigusvaldkonna töötajad. Ülejäänud valdkondade töötajad eelistasid CV Keskuse tööportaali.

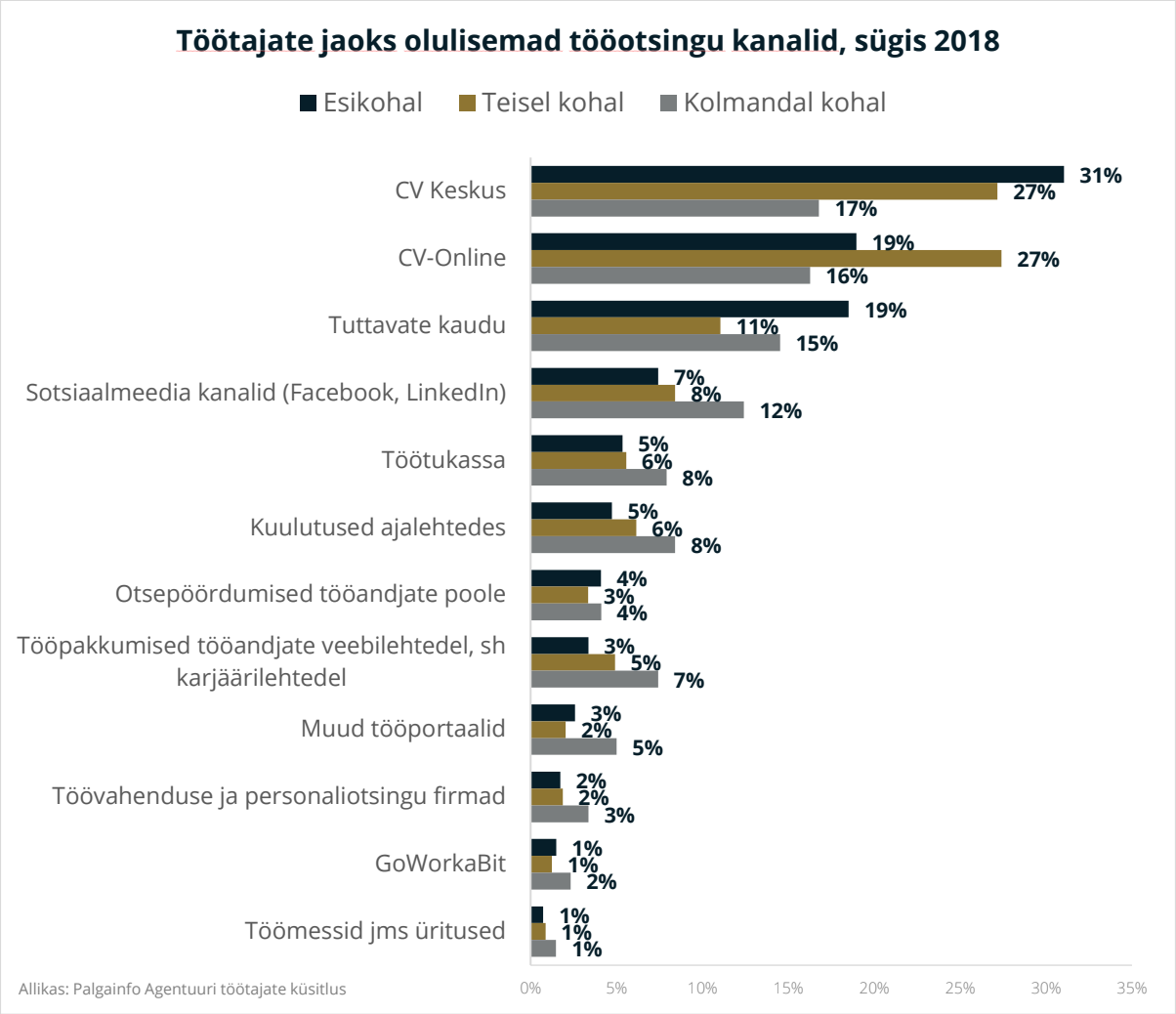
Tuttavate kaudu töö otsimise järjestas esikohale 19% töötajatest, aasta tagasi 16% ja kaks aastat tagasi 19% töötajatest.

Kõige sagedamini esinenud tööotsingu kanalite eelistus oli:

1. CV Keskus.
2. CV-Online.
3. Tuttavate kaudu.

Võrreldes varasemate uuringutega on pisut kasvanud sotsiaalmeedia ja töötukassa kaudu tööotsingut eelistavate vastajate osatähtsus.

Töötajate vastuseid mõjutab see, et töötajate küsitlust on levitatud tööportaali CVKeskus.ee kaudu.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Kolmandik töötajatest ei tea, kui kaua nad praeguse tööandja juures töötada plaanivad

Lähema kuue kuu jooksul töökohalt lahkumist mitte kavandatavatelt töötajatelt küsiti, kui kaua nad plaanivad oma praeguse tööandja juures töötada.

Kolmandik (33%) töötajatest ei osanud öelda, kui kaua nad oma organisatsioonis veel töötavad. 40% plaanis oma tööandja juures töötada viis või rohkem aastat, ülejäänud vähem.

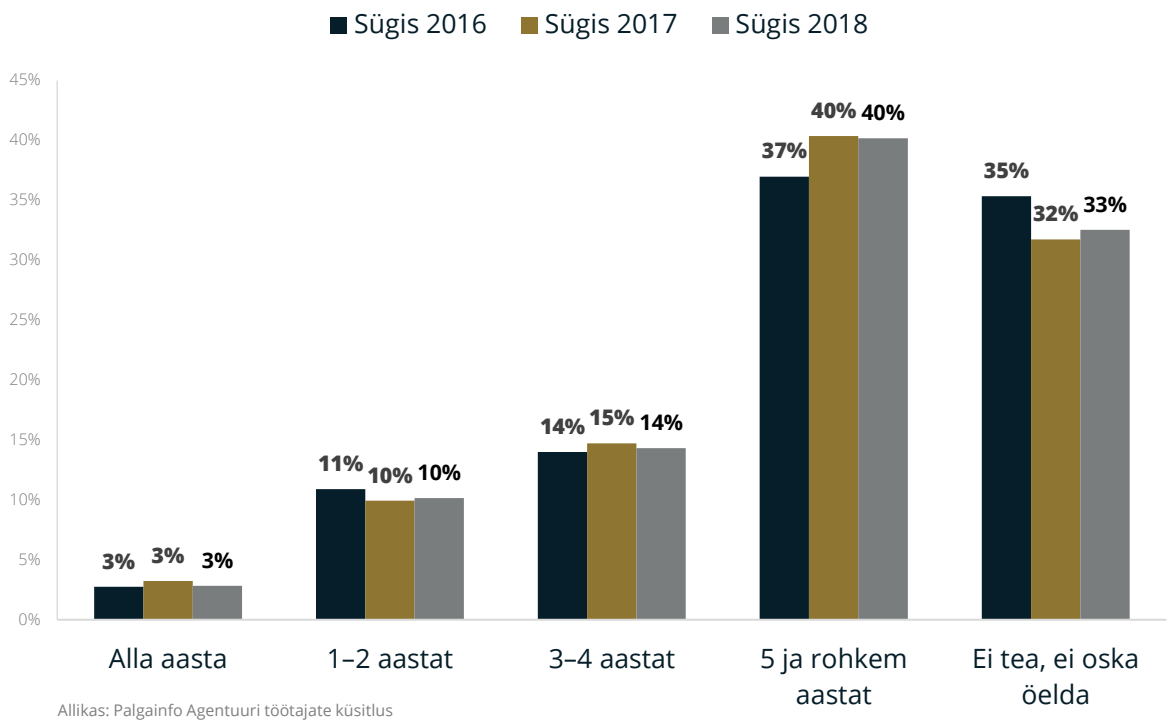
Kui võtta arvesse ka lähikuudel töökohta vahetada plaanivad töötajad, on oma tööandja juures lühiajalisemat tööstaaži plaanivate töötajate osatähtsus märksa suurem – 26%.

Alla aastast staaži kavandasid sagedamini oma töötasuga väga halvasti toimetulevad töötajad, kellest 54% plaanis lähikuudel töökohavahetust ja/või ei kavatsenud oma organisatsioonis üle aasta töötada. Aasta tagasi oli see näitaja sama. Madalama sissetulekuga lihtsamate tööde tegijad ei oska sageli ka öelda, kui kaua nad organisatsioonis töötada võiks.

Pikemat staaži planeerisid oma organisatsioonis sagedamini kõrgemapalgalised juhid ja tippspetsialistid.

Kavandatud tööstaaž organisatsioonis

Kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

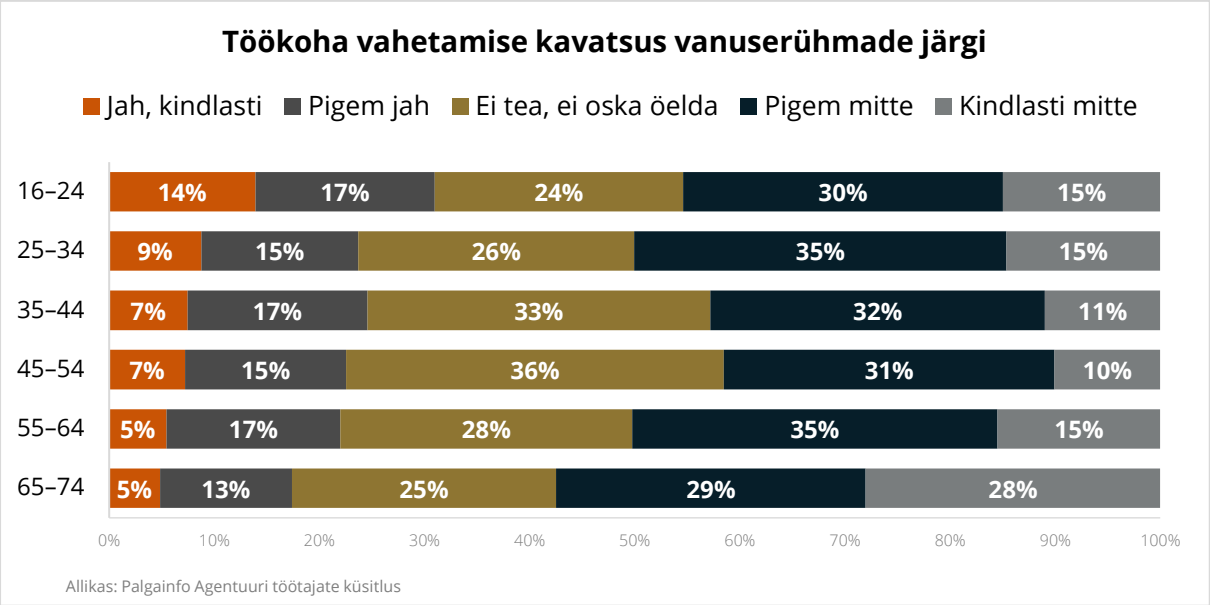
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Noored ei plaani praeguse tööandja juures pikka staaži

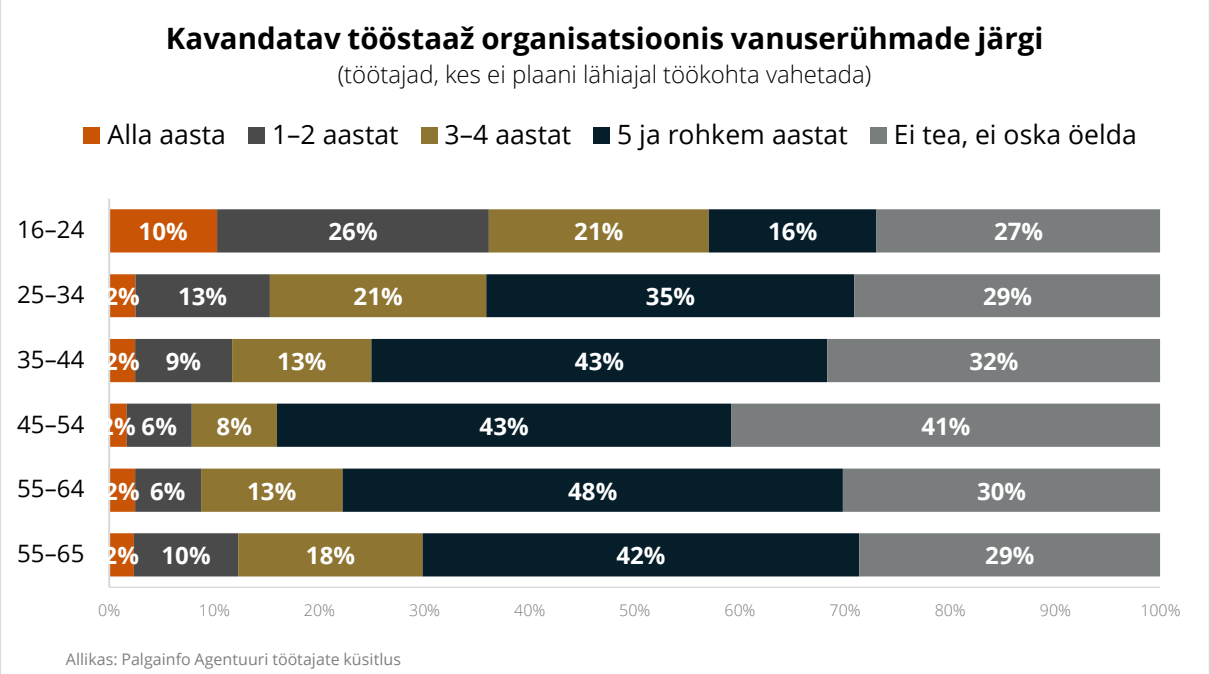
Vanusegruppide lõikes ei plaani 16–24-aastased vastajad kuigi kaua oma praeguse tööandja juures töötada – 31% kavatses lähiajal töökohta vahetada. Neist, kes lähikuudel töökohavahetust ei plaaninud, arvas 10%, et nad üle aasta oma praeguses töökohas ei tööta.

16–24-aastastest uuringus osalenud töötavatest noortest 58% oli seotud õpingutega, seega ei pruugi praegune töö olla erialane ja on seetõttu ajutine.

2017. aasta sügisel korraldatud uuringu tulemused olid sarnased – 35% noortest kavatses lähiajal töökohta vahetada. Neist, kes seda ei kavandanud, 13% üle aasta oma praeguse tööandja juures töötada ei plaaninud.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Üle pooltel noortel on olnud juba 3–5 töökohta

2018. aasta sügisel korraldatud uuringus küsiti töötajatelt, mitmes erinevas organisatsioonis on nad siiani töötanud, kaasa arvatud nende praegune töökoht. Üle pooltel (56%) vastajatel oli olnud 3–5 töökohta, ligi veerandil (22%) 6–9 töökohta, 12% töötas oma teisel töökohal ja 4% esimesel töökohal.

Töökohtade arv on seotud sellega, kui kaua ollakse tööturul olnud. Vanematel vastajatel oli ka rohkem töökohti olnud. Samas oli ka üle pooltel (58%) 16–24-aastastel olnud juba 3–5 töökohta.

2018. aasta sügisel korraldatud uuringus küsiti töötajatelt ka arvamust, mitmes erinevas organisatsioonis nad pärast praeguse töösuhte lõppemist töötavad.

30% vastajatest lootis töötada praeguse tööandja juures nii kaua kui võimalik, 28% vastajatest ei osanud öelda, palju neil tulevikus veel töökohti on.

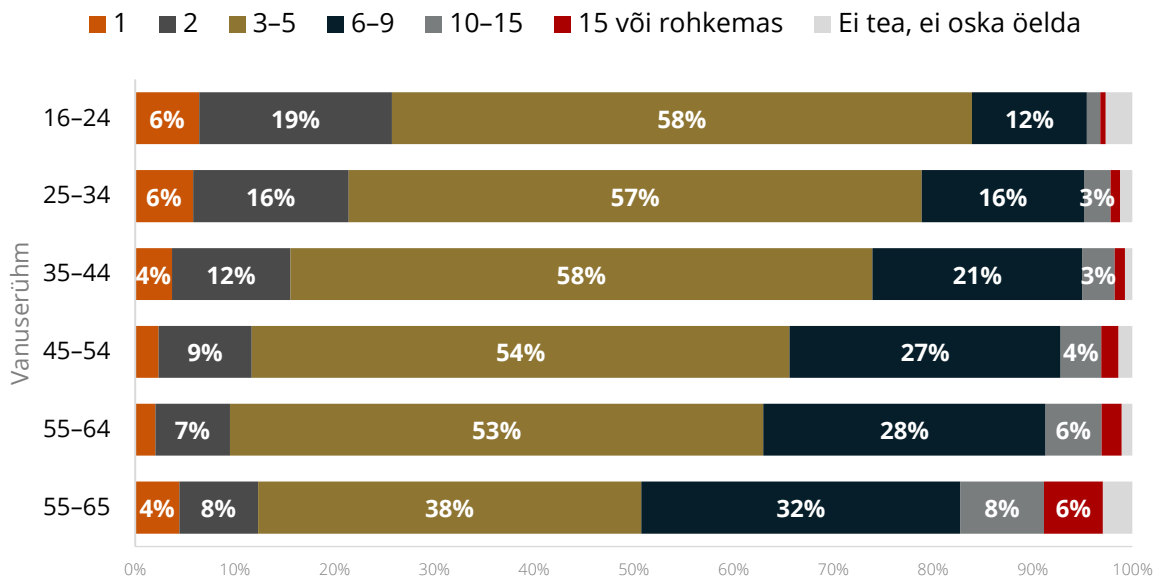
Ligi veerand (23%) vastajatest arvas, et neil on tulevikus veel üks kuni kaks töökohta, 14% ennustas endale kolme kuni viit töökohta.

Ootuspäraselt soovisid vanemad vastajad sagedamini töötada oma praeguse tööandja juures nii kaua kui võimalik. 55–64-aastastest ligi pooled (46%) märkisid, et sooviks oma praeguse tööandja juures töötada nii kaua kui võimalik; veerand (24%) ennustas endale tulevikus 1–2 töökohta. 16–24-aastastest vastajatest arvas veidi üle veerandi (26%), et neil on tulevikus 3–5 töökohta, 7% ennustas 6–9 töökohta. Nooremate seas oli ka neid (18%), kes lootsid oma praeguse tööandja juures töötada nii kaua kui võimalik, ning samuti neid (16%), kes arvasid, et neil on 1–2 töökohta.

Seega näitavad tulemused, et noortel on juba olnud sama palju töökohti kui kauem tööturul olnud inimestel ning nad on rohkem altid töökohti vahetama.

Töökohtade arv vanuserühmade järgi

Mitmes erinevas organisatsioonis olete siiani töötanud, kaasa arvatud praegune töökoht?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

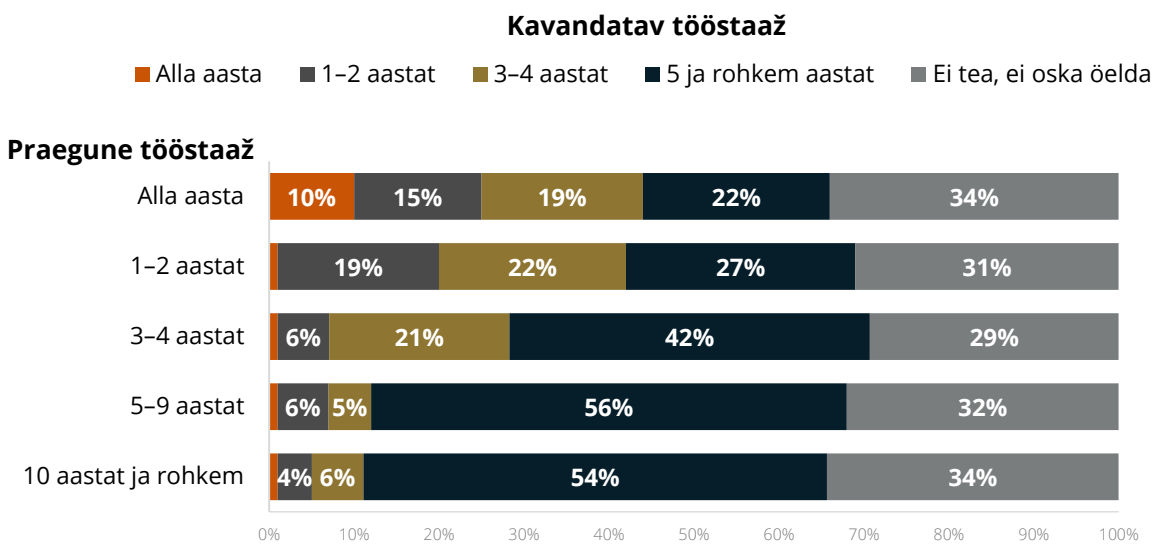
Pikema staažiga töötajad plaanivad kauem oma tööandja juures töötada

Kavandatav staaž oma praeguse tööandja juures erineb ka selle järgi, kui kaua töötaja on organisatsioonis töötanud. Alla aastase ja 1–2-aastase staažiga töötajate seas oli pikema staažiga töötajatega võrreldes veidi rohkem neid, kes plaanisid lähikuudel töökoha vahetust. Samas oli ka veidi rohkem neid, kes seda ei plaaninud. Seda näitasid nii 2017. kui ka 2018. aasta sügisel korraldatud uuringu tulemused.

Samas ei plaaninud 10% alla aastase staažiga töötajatest üle aasta oma praeguse tööandja juures töötada ning vaid ligi veerand (22%) arvas, et nad töötavad rohkem kui viis aastat oma praeguses töökohas. Samas üle viieaastase staažiga töötajatest kavatsesid rohkem kui pooled töötada oma tööandja juures viis aastat või kauem.

Ka ametirühmade lõikes plaanivad pikema staažiga töötajad kauem oma praeguse tööandja juures töötada.

Kavandatav tööstaaž praeguse tööstaaži järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajad eelistaksid töötada juhtide ametikohtadel

Töötajate ja tööotsijate uuringus küsitakse töötajatelt lisaks praegusele ametikohale (ametite klassifikaatori (ISCO) järgi) ka ametikohti, kus nad sooviks töötada. Võrreldes töötajate praeguste ja soovitud ametikohtade jaotust ametirühmades, on näha, et töötajad soovivad töötada rohkem juhtide, valdkonnajuhtide ja projektijuhtide ametikohtadel, vähem müügi- ja teenindustöötajate, oskustööliste ning lihttöölistena.

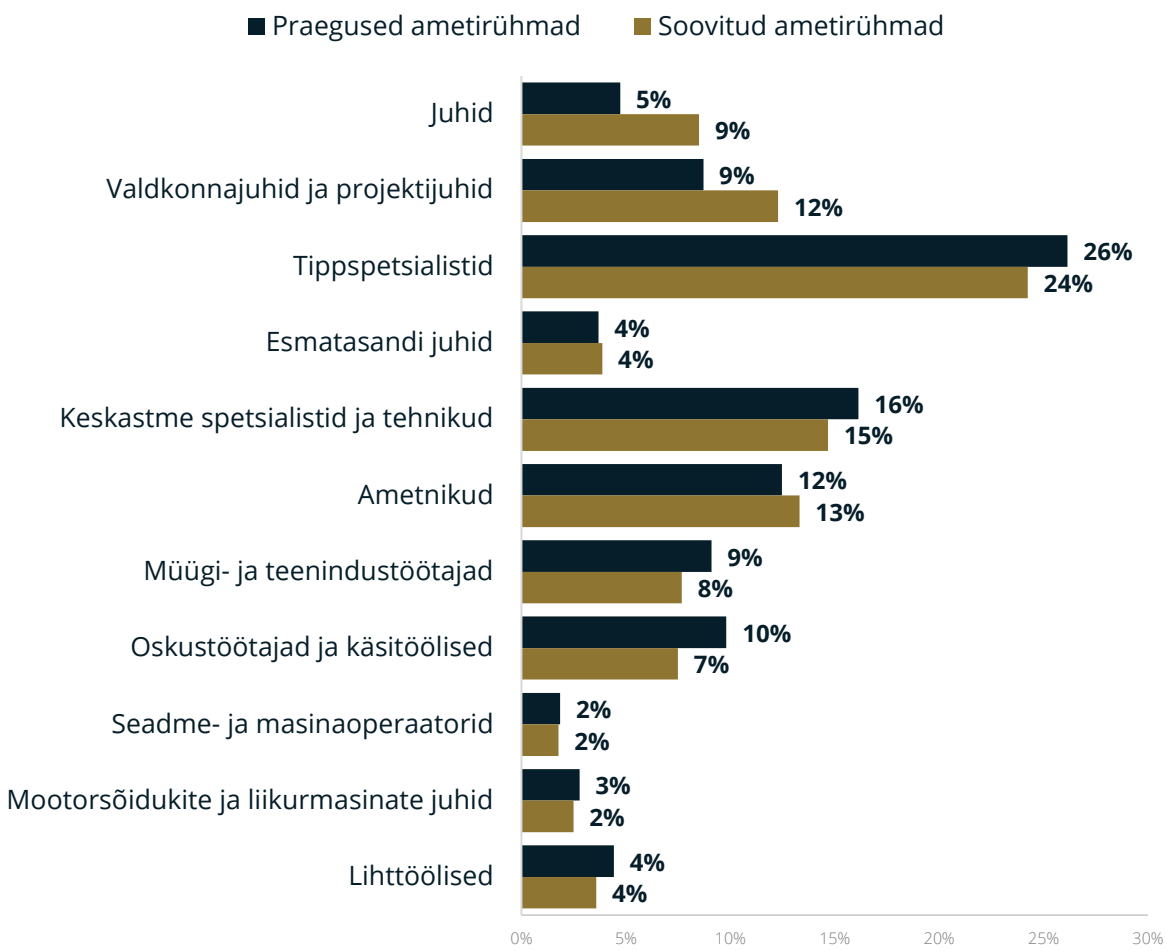
Ametite lõikes oli suhteliselt vähem töötajaid, kes soovisid töötada valvuri, turvatöötaja, koka, lasteaiaõpetaja, politseiniku, keevitaja, õpetaja ning klienditeenindajana. Nendel ametikohtadel töötajad teeks võimalusel mõnda muud tööd ning teiste ametite esindajad ei tunne ka suurt huvi nendel ametikohtadel töötamise vastu.

Rohkem oli töötajaid, kes soovisid töötada andmesisestaja, kontorijuhataja, personalitöötaja, väikeettevõtte juhi ning projektijuhina.

Graafikul on toodud vastajate osatähtsus praeguste ametirühmade lõikes võrreldes vastajate osatähtsusega ametirühmades, kus sooviti töötada.

Selles analüüsis võeti arvesse praegu ametikohal töötavate töötajate arv ja ametikohal töötada soovivate inimeste suhtarv.

Töötajate jaotus praegustes ja soovitud ametirühmades, sügis 2018



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

SOODUSTUSED

Toimivad soodustused on mõjusad ja tõhusad

Soodustused on tööandja poolt töötajale pakutavad hüved, mille võimaldamine ei tulene seadusest vms õigusaktist ega tööandja töökorralduslikest vms vajadusest. Näiteks seadusega ettenähtud täiendkoolitusi ei saa lugeda soodustuseks, samuti ei saa lugeda hüveks kodus töötamise võimalust, kui tööandja ei pakugi töökohta kontoris. See aga ei tähenda, et tööandjal soodustuste pakkumisel huvid või eesmärgid puuduvad.

Soodustuste pakkumise eesmärgid võivad olla:

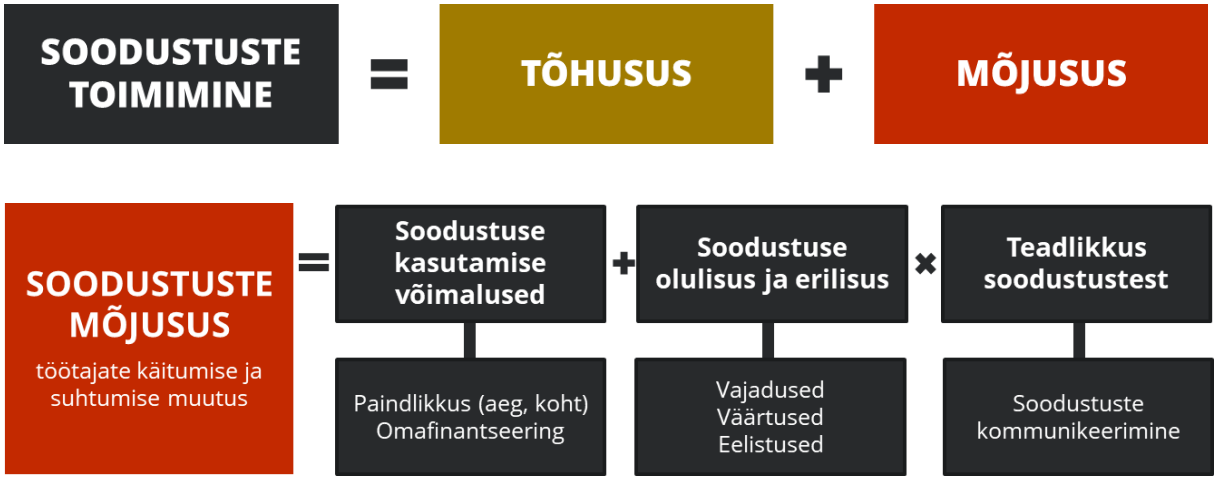
- **Kompetentsed ja motiveeritud töötajad**, nt täiendkoolitused, arenguvõimalused.
- **Hea tervise ja enesetundega töötajad**, nt täiendavad tervisekontrollid, sporditoetused jms.
- **Puhanud ja energilised töötajad**, nt lisapuhkus, vajadusel vabad päevad.
- **Hästi toimiv koostöö meeskonnas**, nt ühisüritused, sisekoolitused.
- **Töötajate ebamugavuste vähendamine**, nt tööle ja töölt koju sõidu korraldamine.
- **Töötajate kulude vähendamine ja toimetuleku parandamine**, nt tööga mitteseotud kulude hüvitamine või tööandja vahendite kasutamine isiklikuks otstarbeks.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolul on tugev seos sellega, kuidas töötajad suhtuvad oma organisatsiooni – kas nad hindavad seda tööandjana ning soovitaksid seal töötamist ka tuttavale. Soodustustega rahulolu kahandab see, kui soodustusi pakutakse vähe ning need ei vasta töötaja eelistustele.

Seega on soodustuste pakkumise üks eesmärk muuta töötajate käitumist, nt liikuda rohkem, toituda tervislikult vms, teisalt kujundada positiivset suhtumist organisatsiooni. Kui soodustused seda eesmärki täidavad, on nad **mõjusad** (vt ka P. Heil, kursusetöö „Eesti tööturul pakutavate soodustuste analüüs“, EBS Juhtimiskoolituse Keskus).

Selleks, et soodustused oleks mõjusad, peavad nad olema töötajate jaoks **olulised** ehk väärtuslikud. Kuivõrd väärtuslikuks mingit soodustust peetakse, sõltub töötajate vajadustest, eelistustest, harjumusest jms.

Lisaks on ka küsimus, kuivõrd **eriline** või tavaline soodustus on – kas seda pakuvad paljud organisatsioonid või ainult üksikud.



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustused kipuvad muutuma iseenesest-mõistetavaks

Soodustuste mõjususe juures on oluline, et töötaja oleks soodustusest **teadlik**. Ettevõtetest leiab üsna palju näiteid olukordadest, kus töötajad ei tea, milliseid soodustusi neil on võimalik kasutada.

Agentuuri uuringud näitavad, et soodustustega rahulolu suurendab see, kui töötaja on pakutavat soodustust kasutanud. Seega on soodustuste mõjususe puhul oluline, kas töötajal on reaalselt võimalik soodustust kasutada. Näiteks kui spordisaali kasutamise ajad või asukoht ei sobi või peab töötaja ka omast taskust midagi maksma, ei pruugi ta soodustust kasutada.

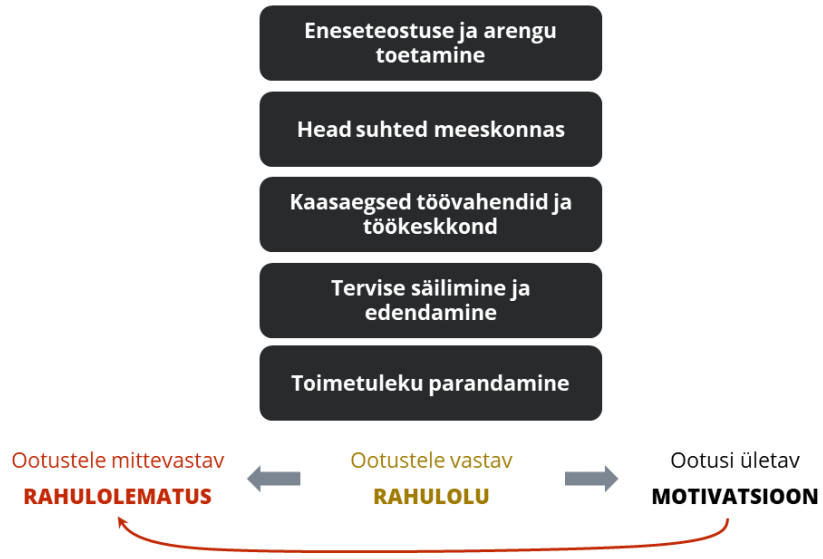
Soodustuste puhul on oluline küsimus ka **tõhusus** ehk mis see organisatsioonile maksab ning kui lihtne või keeruline on soodustust administreerida. Kuna mitmeid hüvesid käsitletakse erisoodustusena ning maksustatakse vastavalt, ei pruugi mõjusad soodustused samaaegselt ka tõhusad olla. Soojamaa reis võib küll töötajatele väga väärtuslik tunduda, kuid selle maksumus on tööandja jaoks tihti ebamõistlikult kallis.

Soodustuste pakkumisel, aga ka laiemalt töötingimuste kujundamisel, on üks sagedamini esinev probleem pakutavate hüvede kiire muutumine **iseenesestmõistetavaks**, mis tähendab, et töötajad ei väärtusta neid enam. Näiteks kohvi, tee ja joogivee pakkumine töökohal on paljudes organisatsioonides normaalne ja töötajad ei tunneta seda soodustusena. Soojad ja mugavad tööruumid on paljudel tegevusaladel saanud elementaarseks ning tööandjad pigem pingutavad, et neid veelgi atraktiivsemaks muuta ja seeläbi töötajate ootusi ületada.

Kui töötingimused ja pakutavad hüved vastavad töötajate ootustele, on **töötajad rahul**. Kui need ei vasta ootustele, on töötajad rahulolematud. Töötajate ootusi ületades võib see kaasa tuua lisamotivatsiooni, näiteks eriti kaasaegsete ja võimsate töövahenditega varustamine võib tööindu suurendada. Samas võib ootuste ületamine võrduda ka ootustele mitte vastamisega ja tekitada rahulolematust. Näiteks paindliku ja iseseisvust eeldava töökorralduse pakkumine võib struktuure ja raame eelistavale töötajatele stressitekitavalt mõjuda.

Soodustuste ja hüvede pakkumisel peab arvestama, et normaalsuse piir muutub aja jooksul ning mitmed praegu „vau-efekti" tekitavad töövahendid või töökeskkonna elemendid on homme tavapärased.

Soodustuste pakkumise eesmärgid



Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustuste liigid

Soodustusi võib liigitada lisaks nende eesmärkidele ka sisu järgi. Palgainfo Agentuuri uuringutes on kasutatud järgmist liigitust.

Rahalised preemiad, toetused ja kingitused

- Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel.
- Toetused isiklike sündmuste puhul (nt sünni-, matuse-, juubeli-, kooliminekutoetused jms).
- Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms.
- Puhkusetoetus lisaks puhkusetasule.
- Tööjuubeli preemia või kingitus.
- Tööandja tehtavad maksed töötaja pensioni III sambasse.
- Optsioonid soodustingimustel.
- Jõulupakid töötajate lastele.

Erialase arengu ja haridusega seotud soodustused

- Tasemehariduse kulude katmine või hüvitamine.
- Lisaoskusi (nt võõrkeeled, arvutikasutamine) arendavate koolituste kulude katmine.
- Erialaste täiendkoolituste kulude katmine.
- Huvihariduse kulude katmine.

Spordiga seotud soodustused

- Spordiga seotud kulude hüvitamine teatud summa piires.
- Tasuta sportimisvõimalused tööandja valikul (nt ujula, spordisaal, jõusaal vms).
- Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Sport ID).
- Spordiüritustel osalemise kulude hüvitamine teatud summa piires.

Tervisega seotud soodustused

- Tasuta või soodustingimustel massaaži võimaldamine.
- Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine.
- Esimestel haiguspäevadel keskmise palga täielik või osaline säilitamine.
- Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamine (nt täiendavad tervisekontrollid, hambaravi, vaktsineerimine vms).

Toitlustusega seotud soodustused

- Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine.
- Toitlustus (lõunasöök vm) soodustingimustel.
- Tasuta tervisliku toidu pakkumine (nt puuviljad, värsked köögiviljad vms).

Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused

- Ühisüritused, sh koos töötajate peredega.
- Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega (nt talvepuhkus vms).
- Vajadusel vaba(d) päevad keskmise palga säilitamisega.
- Tasuta või soodustingimustel firma sümboolikaga vaba aja riietus.
- Kultuuriürituste, nt teater, kontsert, kino vm, tasuta piletite võimaldamine.

Transpordiga seotud soodustused

- Tööl käimisega seotud transpordi korraldamine ja/või kulude hüvitamine.
- Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine.
- Tasuta parkimine või parkimiskulude hüvitamine.
- Kütusekulude hüvitamine.
- Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine.

Töökorraldusega seotud hüved

- Paindlik tööaeg.
- Kodus töötamise võimalus.
- Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid.
- Sidekulude (telefon, internet) hüvitamine.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

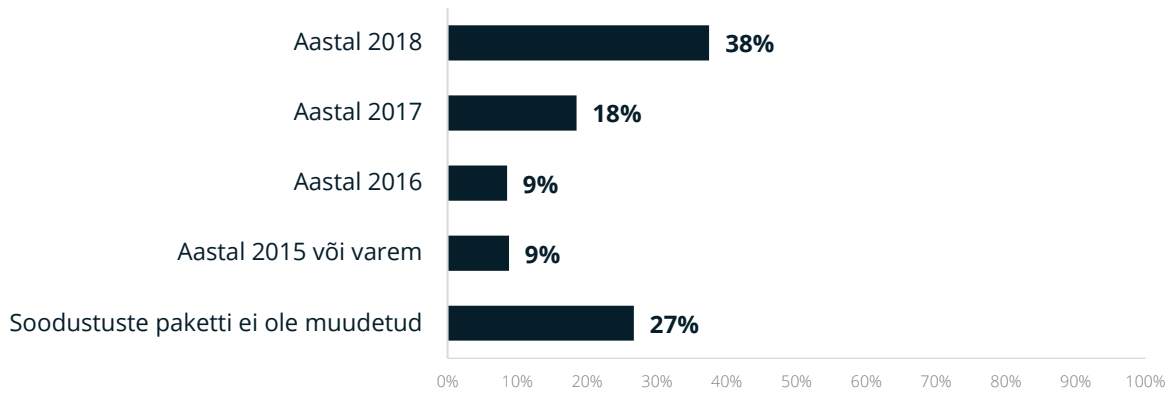
Soodustuste paketid on muutunud kallimaks ja mitmekesisemaks

Organisatsioonide tööturu- ja palgauuringu küsitluse tulemustest selgus, et soodustuste paketid on muutunud kallimaks ja mitmekesisemaks. Küsitluses osalenud tööandjatelt küsiti, kas nende organisatsioonis pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid. 70% vastajatest märkis, et soodustusi ja hüvesid pakutakse.

Kõikidele töötajatele sagedamini pakutud soodustused olid: tasuta kohv, tee ja joogivesi, jõulupakid töötajate lastele, ühisüritused, sh koos peredega, toetused isiklike sündmuste puhul ning tööjuubeli preemia või kingitus.

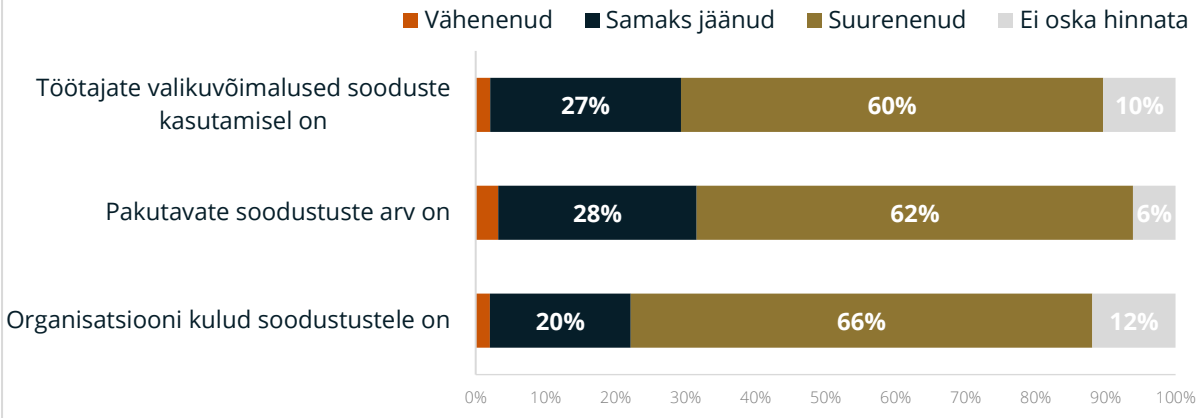
Soodustuste ja hüvede pakkujatelt küsiti, kas ja millal nende organisatsioonis soodustuste paketti viimati muudeti. Üle pooltes (56%) organisatsioonides oli soodustuste paketti muudetud sel või eelmisel aastal. Vastajate hinnangul on muudatuste tulemusena suurenenud pakutavate soodustuste arv ja töötajate valikuvõimalused soodustuste kasutamisel, samuti on kasvanud organisatsioonide kulud soodustustele.

Soodustuste paketi viimatine muutmine



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

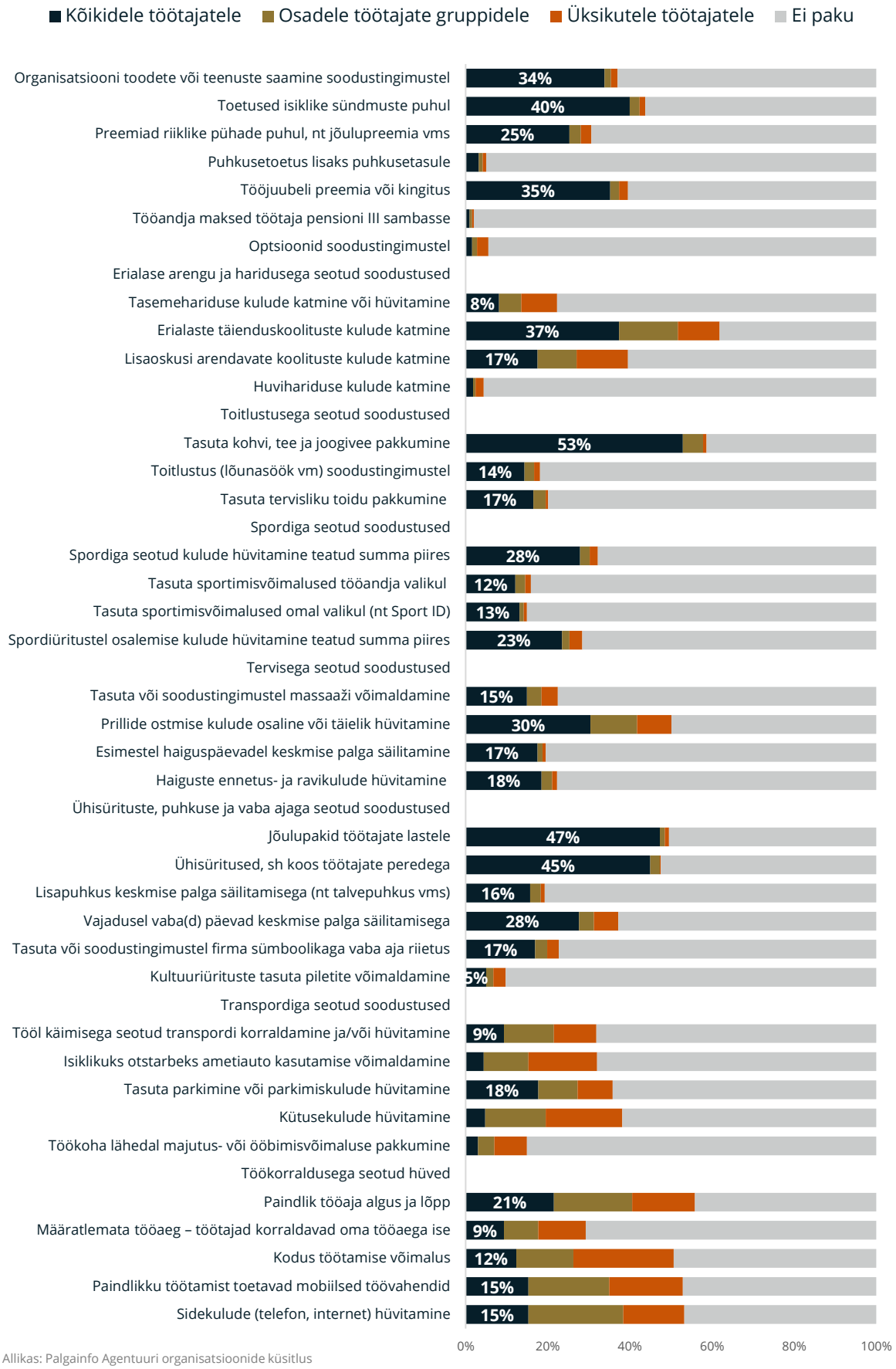
Soodustuste paketi viimatise muutmise mõjud



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töötajatele pakutavad soodustused organisatsioonides



Allikas: Palgainfo Agentuuri organisatsioonide küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustuste pakkumine ja kasutamine

Üle pooltele töötajatele pakuti soodustusi

2018. aasta sügisel korraldatud uuringus küsiti töötajatelt, kas nende põhitöökohas pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid. Soodustuste liikide kaupa pakkumist ja kasutamist küsiti ainult nendelt töötajatelt, kes märkisid, et neile soodustusi pakutakse.

Töötajate vastuseid soodustuste pakkumise kohta võib mõjutada see, kuivõrd nad mingeid hüvesid soodustustena tajuvad ning kui teadlikud nad pakutavatest soodustustest on.

Üle poole (53%) uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende põhitöökohas pakutakse töötajatele soodustusi. Rohkem oli neid, kelle töökohas pakuti soodustusi, juhtide ja spetsialistide ametirühmades. Töötajad võisid sellele küsimusele vastates lähtuda ka mitte organisatsioonist tervikuna, vaid sellest, kas neile pakutakse soodustusi.

Soodustuste pakkumine töökohtades, töötajate vastused ametirühmade järgi

Kas Teie põhitöökohas pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Pankades ja IKT-s pakutakse soodustusi kõige sagedamini

Organisatsiooni tegevusala järgi oli kõige rohkem töötajaid rahanduse ja kindlustuse ning info ja side valdkonnast, kes märkisid, et nende põhitöökohas pakutakse töötajatele soodustusi.

Nendes valdkondades oli ka keskmine soodustuste kasutamise arv töötaja kohta suurem.

Vähem oli töötajaid, kelle põhitöökohas soodustusi pakuti, hariduse, kinnisvara ning halduse ja abitegevuste valdkonnas.

Soodustuste pakkumine

Kas Teie põhitöökohas pakutakse töötajatele mingeid soodustusi ja/või hüvesid?



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

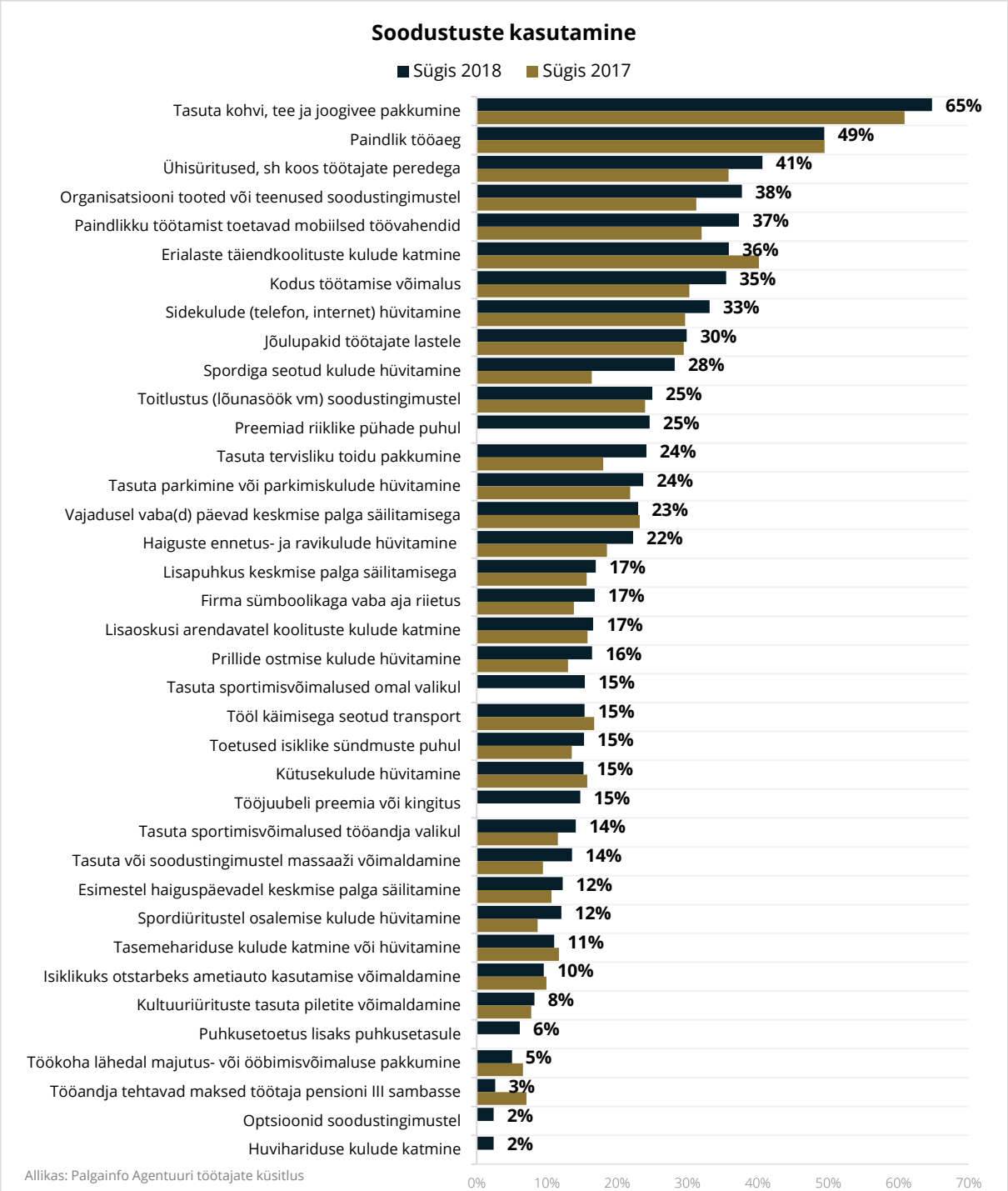
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustuste kasutamine on kasvanud

Töötajatelt küsiti, kas nad on viimase aasta (november 2017 – oktoober 2018) jooksul kasutanud tööandja pakutavaid soodustusi või hüvesid, mis olid küsitluses loetletud. Märkida sai, kas tööandja pakub või ei paku soodustust ning kas töötaja on seda kasutanud.

Graafikul on toodud võrdlusena 2017. ja 2018. aasta sügisel uuringus osalenud töötajate soodustuste kasutamine. 2018. aasta sügiseses uuringus täiendati soodustuste loetelu töötajate poolt aasta tagasi sagedamini kirjutatud vabade vastustega.

Töötajate küsitluse tulemustest on näha, et soodustusi on 2017. aastaga võrreldes rohkem kasutatud. Tulemust mõjutab ka see, et 2018. aastal küsiti soodustusi liikide kaupa üksnes neilt töötajatelt, kes märkisid, et nende põhitöökohas pakutakse mingeid soodustusi.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Rahalised preemiad, toetused ja kingitused

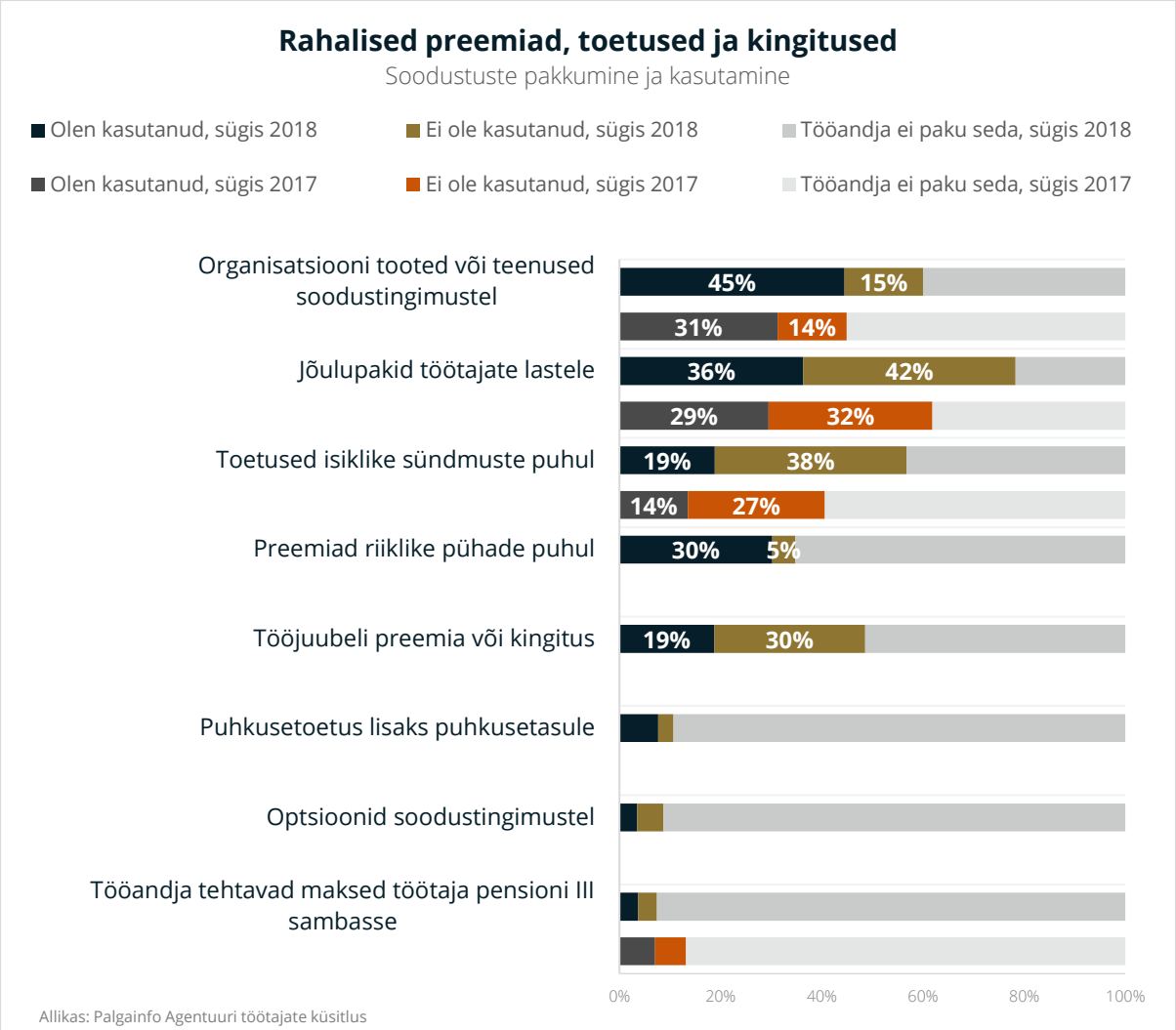
Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel on seotud organisatsiooni tegevusalaga ja kõigil ei olegi võimalik seda pakkuda. 60% töötajatest märkis, et nende organisatsioonis pakutakse tooteid või teenuseid soodustingimustel, 45% oli seda võimalust ka kasutanud.

Rohkem oli selle soodustuse kasutajaid müügi- ja teenindustöötajate seas. Kaubandusettevõtete ning majutus- ja toitlustusettevõtete töötajatest märkis 80%, et nende organisatsioonis seda võimalust pakutakse.

Töötajate lastele tehakse jõulupakke üle pooltes (78%) uuringus osalenud organisatsioonides. Kuna selle hüve kasutamine sõltub alaealiste laste olemasolust, ei saa kõik töötajad seda kasutada. Lastele jõulupakke oli saanud alla poole töötajatest, kelle töökohas seda pakuti.

Toetusi isiklike sündmuste puhul maksti 51% uuringus osalenud töötajate töökohtades. 19% töötajatest oli toetusi ka saanud. Kuna isiklikke sündmusi, mille puhul toetusi makstakse, tuleb inimeste elus pigem harva ette, siis ei ole ka selle soodustuse kasutajaid palju.

Keskmine rahulolu soodustustega oli kõrgem töötajatel, kes olid saanud soodustingimustel optsioone, mis oli pigem harva pakutud soodustus. Rohkem oli näiteid optsioonide pakkumisest info ja side ning rahanduse valdkonnast. Madalam oli töötajate rahulolu, kelle töökohas ei makstud toetusi isiklike sündmuste puhul.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

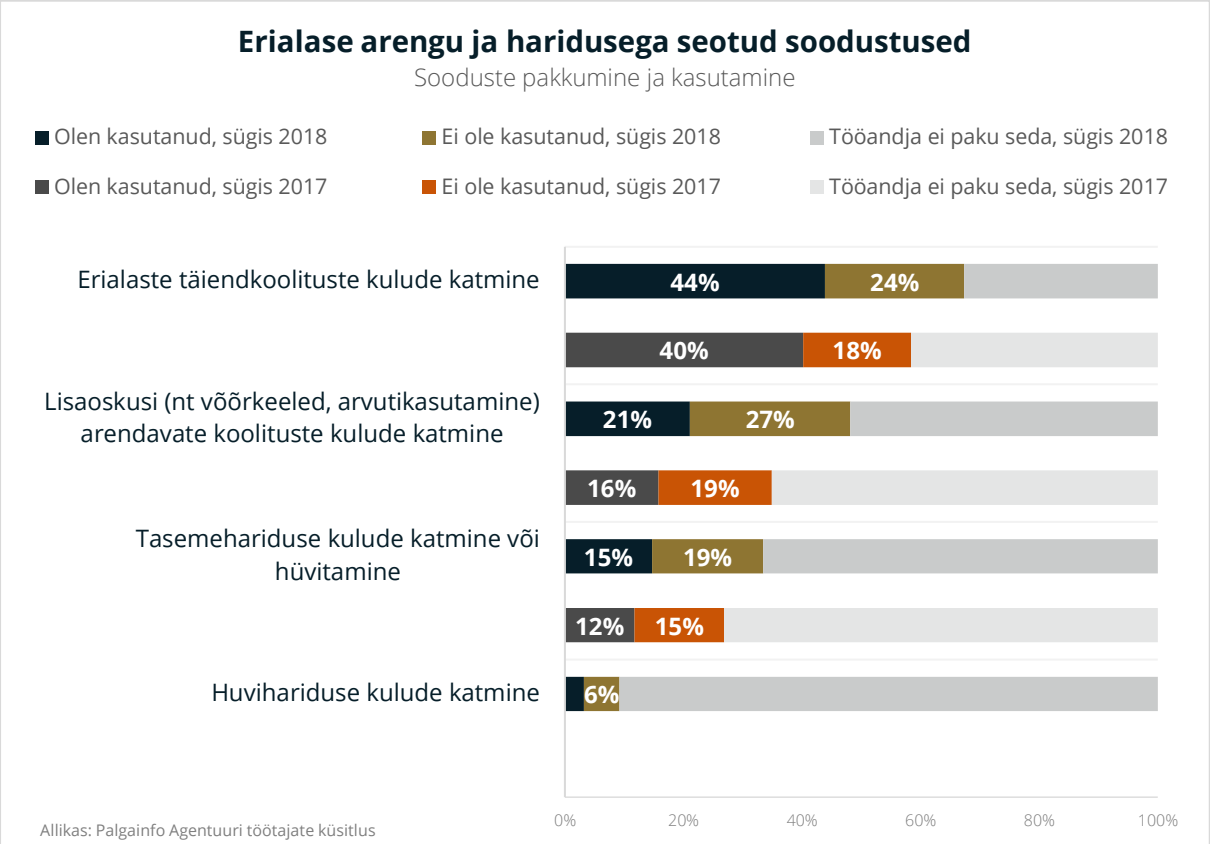
Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Erialase arenguga seotud soodustused

Erialase arengu ja haridusega seotud soodustustest pakuti töötajatele sagedamini erialaste täiendkoolituste kulude katmist – üle poole (68%) töötajatest märkis, et seda pakutakse nende töökohas, 44% oli koolitus-võimalust ka kasutanud. Täiendkoolituste pakkumine on ka varasemate küsitluste tulemuste põhjal üks sagedamini pakutav hüve.

Sagedamini pakuti erialaseid täiendkoolitusi hariduse, riigivalitsemise ja tervishoiu alal töötanud töötajatele, ametirühmade lõikes juhtidele ja tippspetsialistidele.

Soodustustega olid keskmiselt rohkem rahul töötajad, kelle tööandja kattis huvihariduse kulud. Keskmisest rahulolematumad olid töötajad, kellele ei võimaldatud erialaste täiendkoolituste kulude katmist.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tervisega seotud soodustused

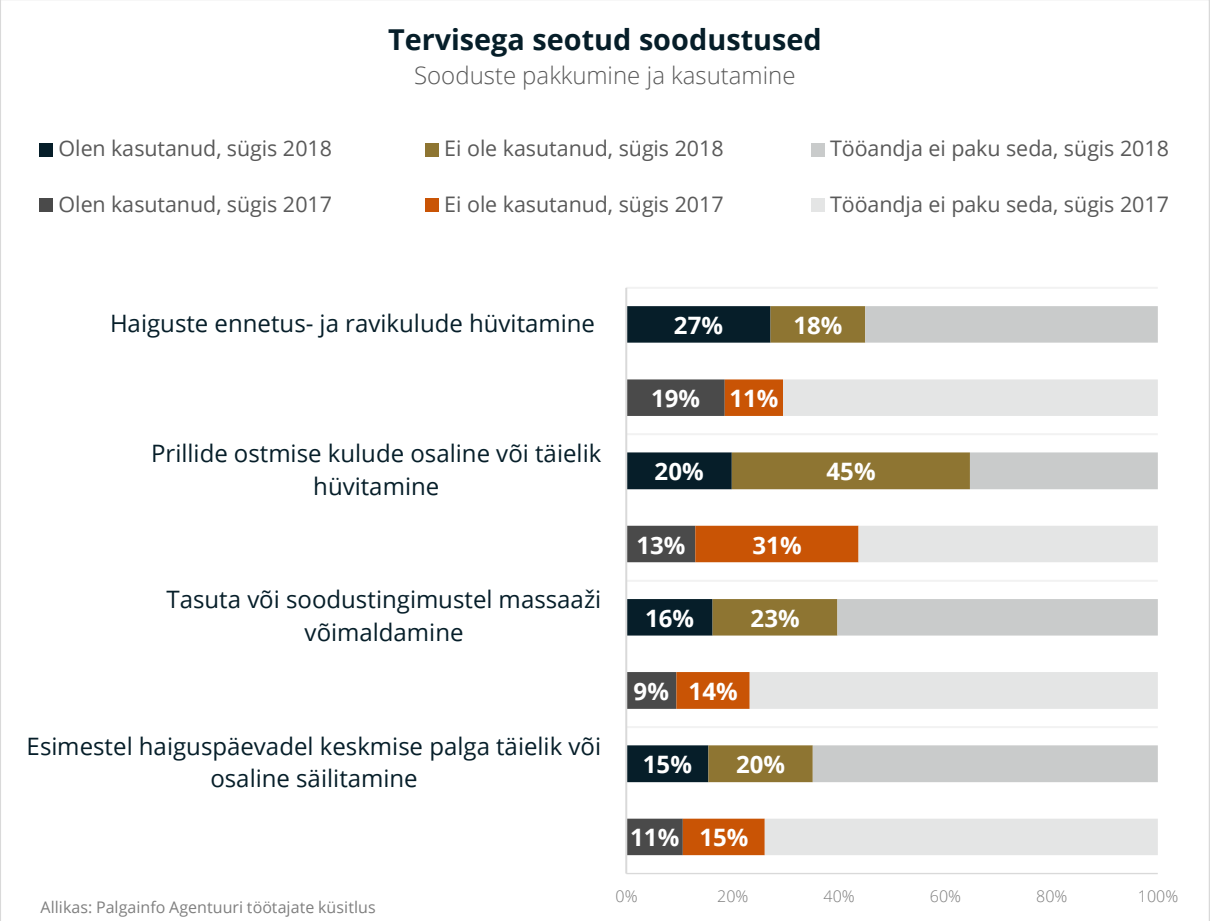
Tervisega seotud soodustustest pakuti uuringus osalenud töötajate organisatsioonides kõige sagedamini prillide ostmise kulude osalist või täielikku hüvitamist – 65% vastajatest märkis, et vastavat soodustust pakutakse. Kasutanud oli seda 20% vastajatest ehk alla poole neist, kellele seda pakuti. Prillide ostmise kulude katmist pakutakse ilmselt rohkem ka seepärast, et prillide vajadus võib tuleneda töötingimustest ning see ei ole teatud summani erisoodustus. Prillide kulude katmine ei mõjuta eriti töötajate rahulolu soodustustega.

Haiguste ennetus- ja ravikulude hüvitamist (nt täiendavaid tervisekontrolle, hambaravi, vaktsineerimist vms) pakuti ligi poolte (45%) uuringus osalenud töötajate töökohtades, 27% vastajatest oli seda ka kasutanud.

35% uuringus osalenud töötajatest märkis, et nende töökohas säilitatakse esimestel haiguspäevadel keskmine palk täielikult või osaliselt.

Varasemad Palgainfo Agentuuri uuringud on näidanud, et töötajad ei pruugi teada, kas ja millises ulatuses tööandja esimestel haiguspäevadel palga säilitab, eriti, kui nad ei ole viimasel ajal haiged olnud. Kontoritöötajate puhul võimaldatakse kergema haiguse korral sageli puududa ilma töövõimetusleheta ja/või töötada kodus.

Tervisega seotud soodustusi pakuti sagedamini tervishoiu, rahanduse, riigivalitsemise, info ja side tegevusalal ning juhtidele, tippspetsia-listidele ja spetsialistidele, vähem lihtsamate tööde tegijatele.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Spordiga seotud soodustused

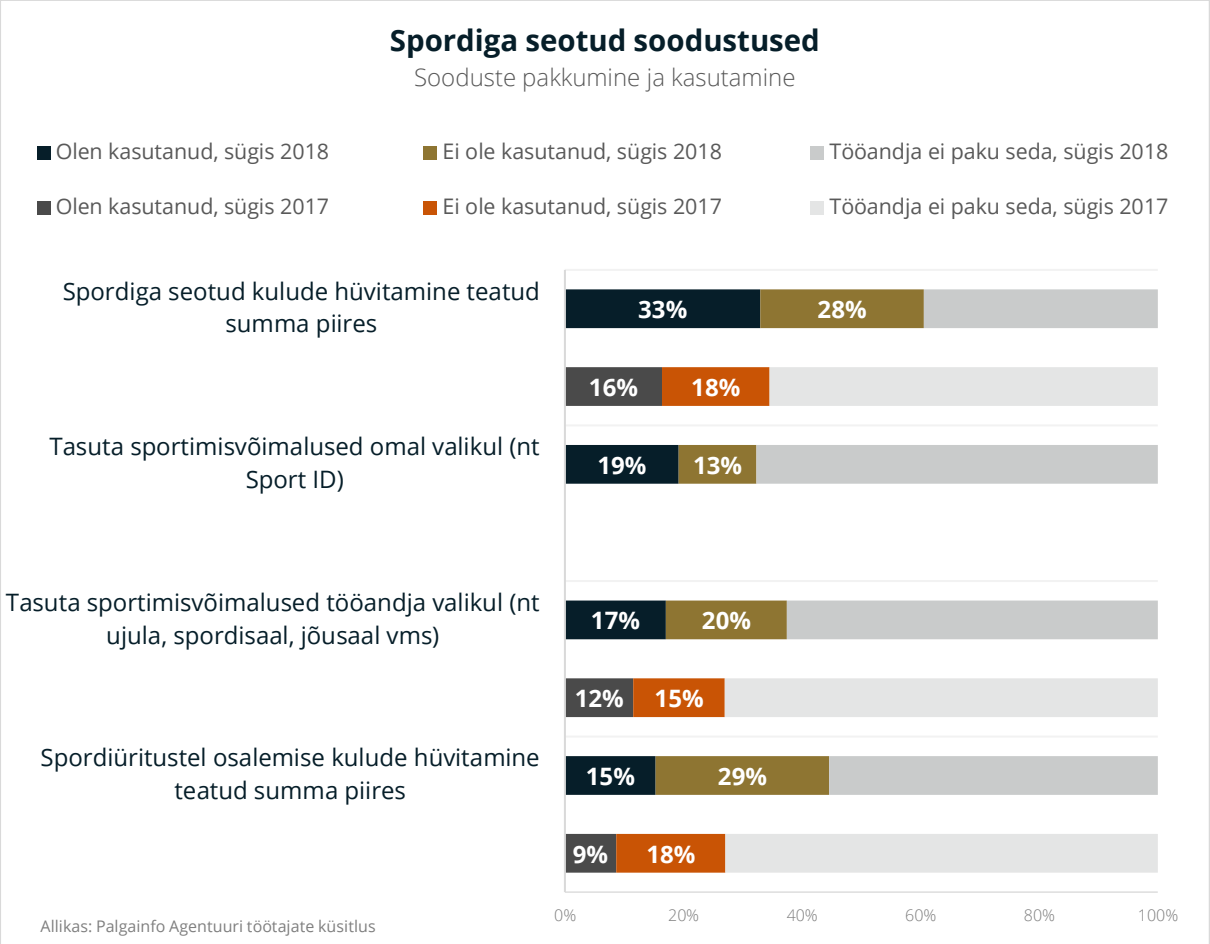
Spordiga seotud kulude hüvitamist teatud summa piires pakuti üle poolte (61%) töötajate töökohas. Seda oli kasutanud kolmandik (33%) töötajatest.

Spordiga seotud soodustuste puhul on soodustustega rohkem rahul töötajad, kes on spordisoodustusi kasutanud.

Spordiga seotud kulude hüvitamise laialdasemat pakkumist on mõjutanud ilmselt muudatused tulumaksuseaduses, mille kohaselt ei ole töötajate tervise edendamiseks tehtud kulud teatud summa piires enam erisoodustus.

Sagedamini pakuti spordiga seotud kulutuste hüvitamist rahanduse, kinnisvara, elektri- ja gaasivarustuse ning info ja side tegevusaladel.

Ametirühmade lõikes olid spordiga seotud soodustusi sagedamini kasutanud juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, vähem müügi- ja teenindustöötajad, oskustöölised ja lihttöölised.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

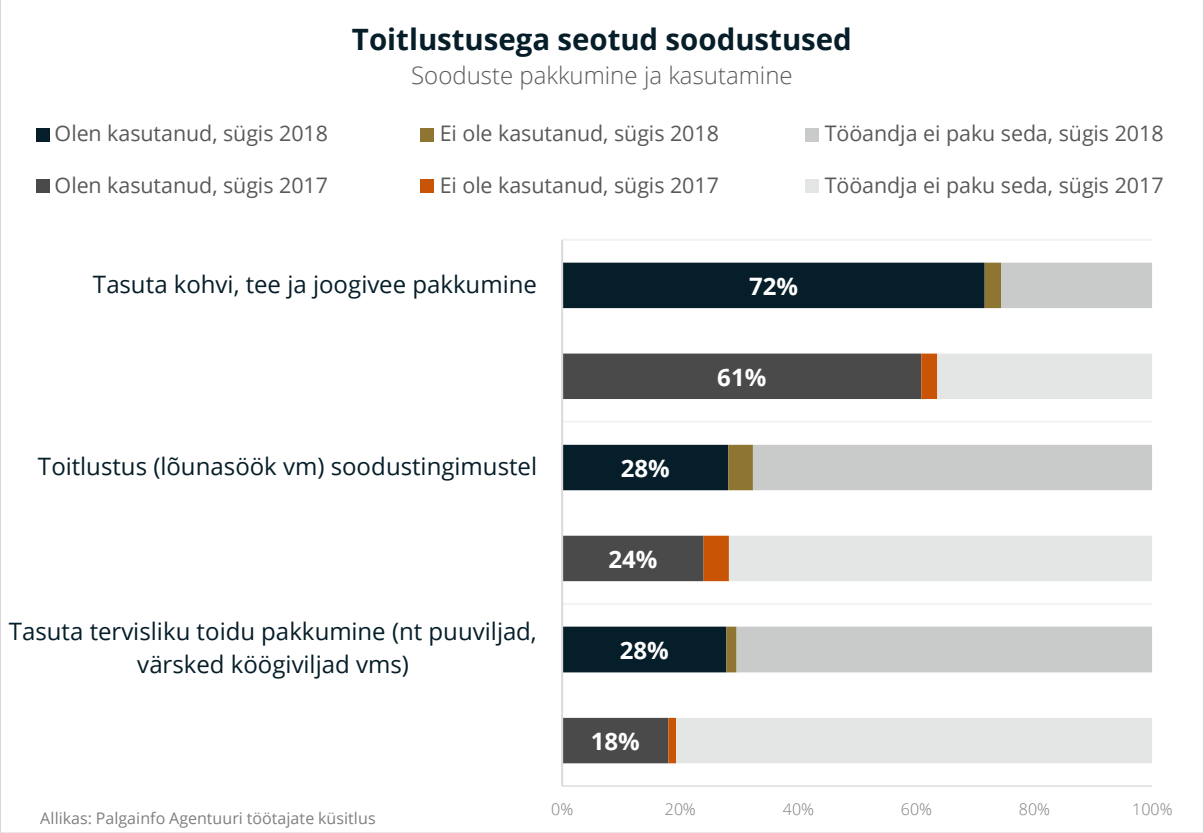
Toitlustusega seotud soodustused

Enamik (75%) töötajatest märkis, et nende töökohal pakutakse tasuta kohvi, teed ja joogivett. Enamik oli seda hüve ka kasutanud. See oli kõige sagedamini töötajate poolt märgitud soodustus. Soodustustega olid rohkem rahulolematud need töötajad, kelle töökohal tasuta kohvi, teed või joogivett ei pakutud.

Toitlustust (lõunasööki vm) pakuti soodustingimustel kolmandikus (32%) uuringus osalenud töötajate töökohal, 28% töötajatest oli seda ka kasutanud. Tervislikku toitu pakuti tasuta 30% organisatsioonides ja seda olid kasutanud peaaegu kõik töötajad, kellele seda pakuti.

Soodustingimustel toitlustust pakuti sagedamini majutuse ja toitlustuse valdkonna teenindajatele. Tasuta tervislikku toitu pakuti sagedamini info ja side ning panganduse tegevusaladel.

Erinevalt mitmetest teistest soodustustest kasutas toitlustusega seotud soodustusi enamik töötajaid, kellele seda pakuti.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused

Ühisüritusi koos töötajate peredega korraldati rohkem kui pooltes (66%) uuringus osalenud töötajate töökohtades. Ühisüritustel olid osalenud ligi pooled (47%) töötajatest.

Ühisüritustel olid sagedamini osalenud juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid, harvem müügi- ja teenindustöötajad, oskustöölised ja lihttöölised.

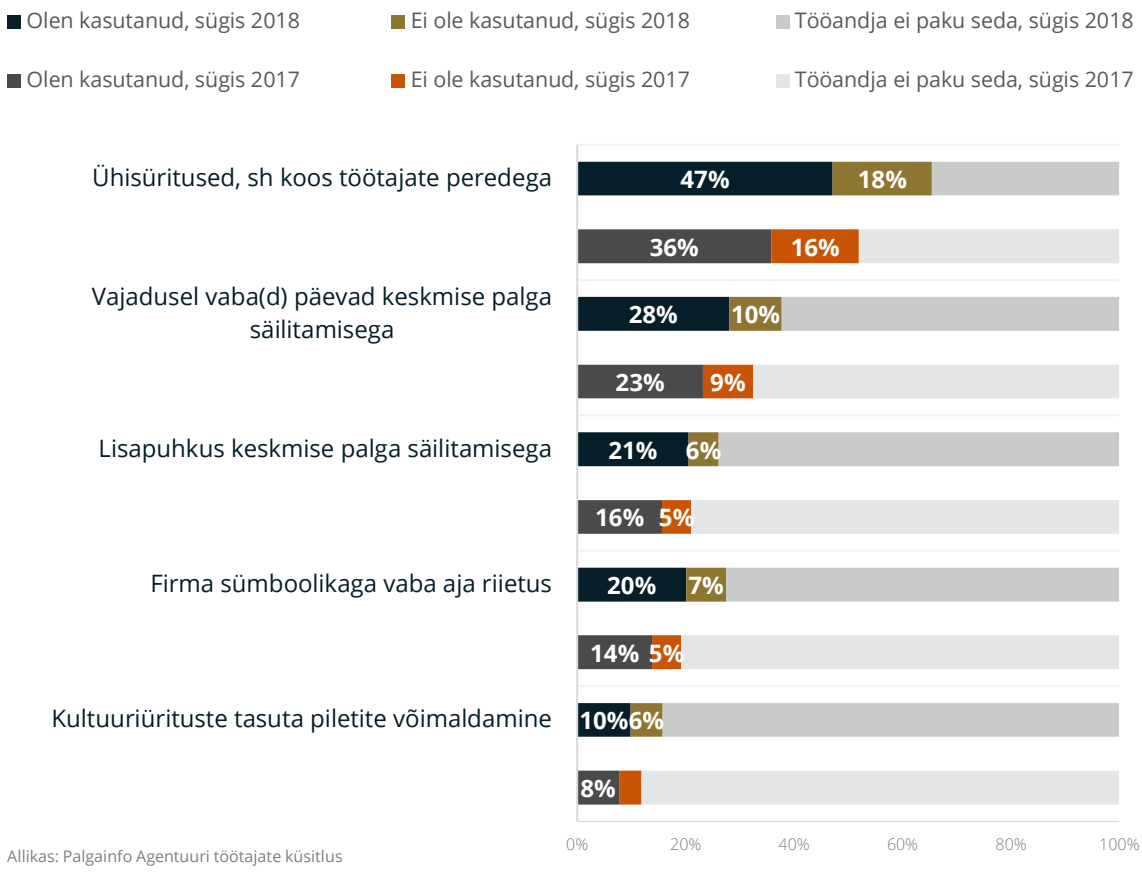
Ühisüritustel osalenud töötajad on keskmiselt soodustustega rohkem rahul kui need, kes ei ole osalenud ühisüritustel. Töötajad, kelle töökohas ühisüritusi ei korraldatud, olid soodustustega keskmiselt vähem rahul.

Lisapuhkust keskmise palga säilitamisega pakuti üle veerandis (27%) uuringus osalenud töötajate töökohtades, vajadusel vabasid päevi keskmise palga säilitamisega üle kolmandikus (38%) töökohtadest. Kui lisapuhkust või vabasid päevi isegi ei kasutata, mõjutab nende pakkumine töötajate soodustustega rahulolu ikkagi positiivselt.

Töötajad, kelle töökohtades pakutakse kultuuriürituste, nt teater, kontsert, kino vm, tasuta pileteid, on soodustustega keskmiselt rohkem rahul. Samas seda soodustust pakutakse pigem harva.

Ühisürituste, puhkuse ja vaba ajaga seotud soodustused

Sooduste pakkumine ja kasutamine



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Transpordi ja majutusega seotud soodustused

Transpordi ja majutusega seotud soodustused olenevad töö iseloomust ning alati ei saa neid otseselt soodustuseks pidada.

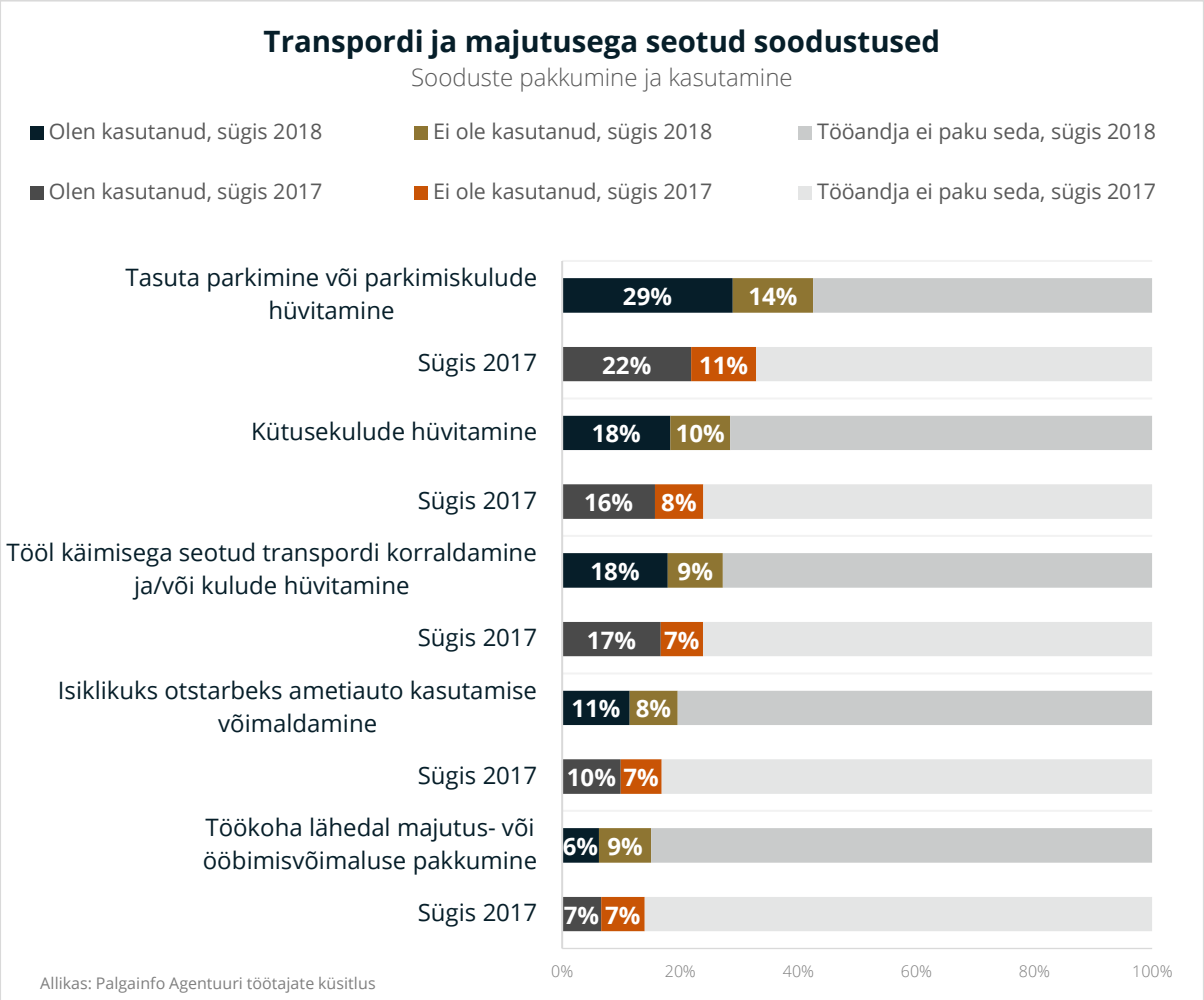
Kõige sagedamini (43%) pakuti uuringus osalenud töötajate töökohtades tasuta parkimist või parkimiskulude hüvitamist. Järgnesid kütusekulu hüvitamine ja tööl käimisega seotud transpordi korraldamine ja/või kulude hüvitamine.

Tasuta parkimist ja kütusekulu hüvitamist pakuti sagedamini juhtidele. Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamist võimaldatakse sagedamini juhtidele ja mootorsõidukijuhtidele.

Tööl käimisega seotud transpordi korraldamist ja/või kulude hüvitamist ning majutus- või ööbimisvõimalust töökoha lähedal pakuti sagedamini oskustöölistele ning mootorsõidukite juhtidele.

Tegevusalade lõikes pakuti transpordi ja majutusega seotud soodustusi sagedamini ehituses ja põllumajanduses, mis on seotud ka töö iseloomuga. Tasuta parkimist või parkimiskulude hüvitamist pakuti sagedamini ehituse ning info ja side tegevusalal.

Rohkem olid soodustustega rahul töötajad, kellel võimaldati kasutada ametiautot isiklikuks otstarbeks. Keskmine soodustustega rahulolu oli madalam töötajatel, kelle töökohas ei võimaldatud tasuta parkimist või parkimiskulude hüvitamist.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töökorraldusega seotud hüved

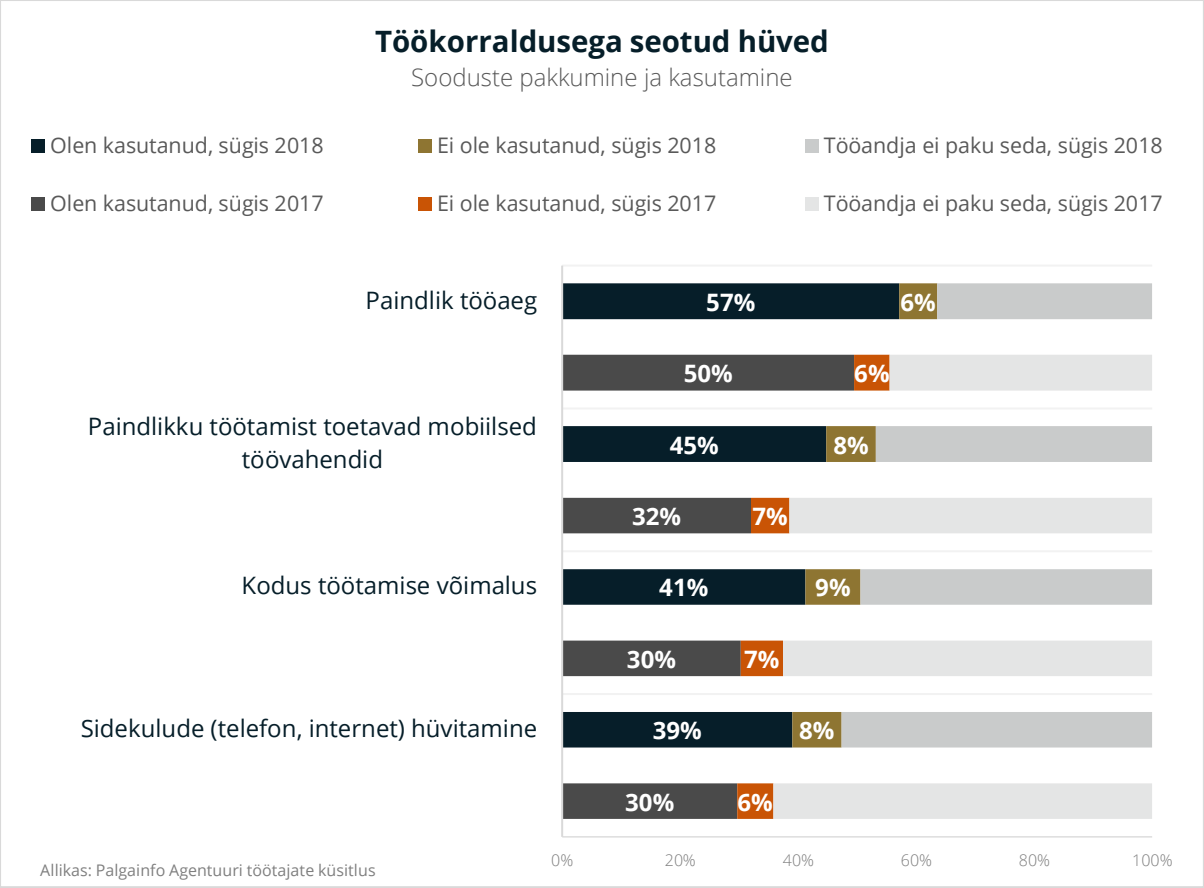
Paindlikku tööaega olid kasutanud üle pooled (57%) uuringus osalenud töötajad, 63% märkis, et nende töökohas seda pakutakse.

Paindlikku tööaega pakuti sagedamini juhtidele ja tippspetsialistidele. Lihtsamate tööde tegijad kasutasid paindlikku tööaega harvem. Tegevusalade lõikes pakuti ja kasutati paindlikku tööaega, aga ka teisi töökorraldusega seotud hüvesid sagedamini info ja side, kinnisvara ning kutsetegevusega seotud tegevusalal.

Uuringus osalenud töötajatest rohkem kui pooled (62%) töötasid tavapärase täistööajaga esmaspäevast reedeni kaheksa tundi nädalas. Vahetustega graafiku järgi töötas 22% töötajatest. Osalise ajaga töötajaid oli 5% ja seaduse alusel lühendatud tööajaga (nt õpetajad) töötas 3% uuringus osalejatest. Määratlemata tööaja korraldusega töötas 9% vastajatest.

Vaadates töötajate vastuseid paindliku tööaja kasutamise ja tööaja korralduse kohta, võib järeldada, et paindlikku tööaega pakutakse erinevate tööaja korralduste puhul. Vahetustega töötajate puhul võib tööaja paindlikkus väljenduda graafikute koostamises, kus arvestatakse töötajate vajadustega. Tavapärase tööaja korralduse puhul võib paindlikkus väljenduda tööaja alguse ja lõpu kellaaegade paindlikkuses ning töölt ära käimise võimaluses.

Paindliku töökorralduse pakkumine ei suurenda oluliselt töötajate rahulolu soodustustega, küll aga suurendab selle puudumine rahulolematust.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustustega ei ole rahul 45% töötajatest

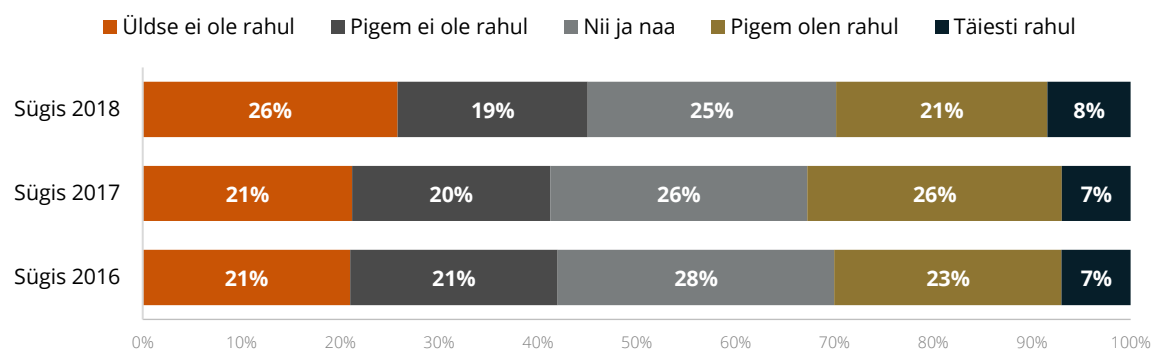
Varasemad Palgainfo Agentuuri uuringud on näidanud, et kui võrrelda kõiki tööga rahulolu mõjutavaid tegureid, on soodustustega rahulolematus töötajate seas üsna suur. Ka seekordse uuringu tulemused näitavad, et soodustustega on rahul alla kolmandiku (29%) töötajatest, 45% on aga rahulolematud.

Võrreldes aasta varem korraldatud uuringuga on soodustustega rahulolu langenud ja rahulolematus kasvanud vaatama sellele, et soodustusi pakutakse ja kasutatakse rohkem.

Soodustustega rahulolu on seotud sellega, kas töötajale üldse pakutakse mingeid hüvesid või tingimusi, mida ta tajub soodustustena.

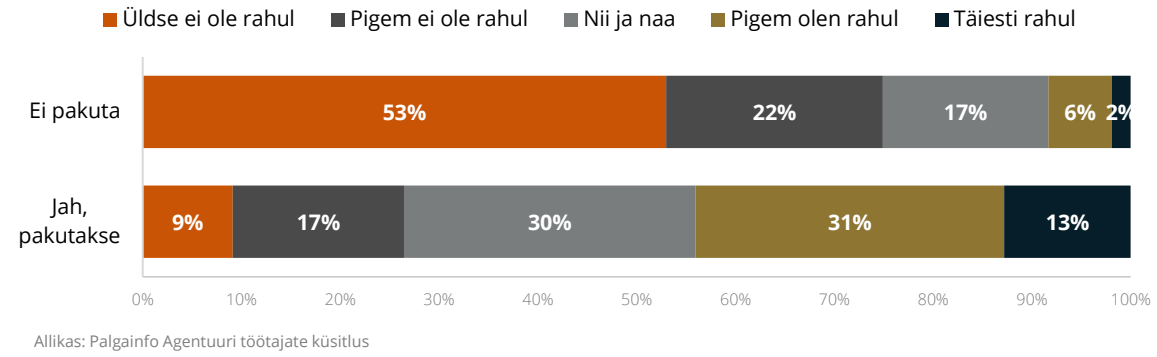
Samuti mõjutab rahulolu pakutavate soodustuste hulk, nende vastavus töötajate eelistustele ning kas töötaja neid ka kasutab. Töötajatest, kelle hinnangul neile soodustusi ei pakutud, üle pooled (53%) ei olnud soodustustega üldse rahul, üle viiendiku (22%) ei olnud pigem rahul. Töötajad, kellele pakuti soodustusi, olid soodustustega märksa rohkem rahul.

Töötajate rahulolu soodustustega



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Töötajate rahulolu soodustustega soodustuste pakkumise järgi, sügis 2018



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Mitmed soodustused on saanud loomulikuks tasupaketi osaks

Nagu eelpool öeldud, mõjutab soodustustega rahulolu see, kas ja kui paljusid soodustusi pakutakse ning kas töötaja kasutab neid. Võrreldes soodustuste kasutamist ja soodustustega rahulolu, võib välja tuua soodustused, mis mõjutavad soodustustega rahulolu rohkem või vähem. Näiteks töötajad, kes olid kasutanud kultuuriürituste pileteid, olid soodustustega keskmiselt rohkem rahul. Rohkem mõjutasid rahulolu soodustustega sellised hüved, mida pakutakse harvem ehk need on erilised ning mis on seotud tööl käimise mugavusega.

Väiksemat mõju soodustustega rahulolule avaldasid prillide ostmine, laste jõulupakid, tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine ning erialaste täiendkoolituste kulude katmine. Need on soodustused, mida pakutakse üsna sageli ja nad on muutunud tavapäraseks.

Kui tööandja ei paku soodustusi, mille olemasolu peetakse iseenesestmõistetavaks, tekitab see töötajates rahulolematust. Soodustustega olid keskmiselt vähem rahul töötajad, kelle tööandja ei pakkunud paindlikku tööaega, erialaste täiendkoolituste kulude katmist ning tasuta kohvi, teed või joogivett.

Soodustused, mille kasutajad olid soodustustega keskmiselt rohkem rahul

1. Optsioonid soodustingimustel.
2. Isiklikuks otstarbeks ametiauto kasutamise võimaldamine.
3. Kultuuriürituste, nt teater, kontsert, kino vm, tasuta piletite võimaldamine.
4. Huvihariduse kulude katmine.
5. Töökoha lähedal majutus- või ööbimisvõimaluse pakkumine.
6. Tasuta või soodustingimustel firma sümboolikaga vaba aja riietus.
7. Tasuta sportimisvõimalused omal valikul (nt Sport ID).

Soodustused, mille kasutamine soodustustega rahulolule olulist mõju ei avaldanud

1. Prillide ostmise kulude osaline või täielik hüvitamine.
2. Jõulupakid töötajate lastele.
3. Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine.
4. Erialaste täiendkoolituste kulude katmine.
5. Preemiad riiklike pühade puhul, nt jõulupreemia vms.
6. Tööjuubeli preemia või kingitus.
7. Lisapuhkus keskmise palga säilitamisega (nt talvepuhkus vms).

Soodustused, mille pakkumata jätmine tekitas suuremat rahulolematust

1. Paindlik tööaeg.
2. Erialaste täiendkoolituste kulude katmine.
3. Tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine.
4. Ühisüritused, sh koos töötajate peredega.
5. Lisaoskusi (nt võõrkeeled, arvutikasutamine) arendavate koolituste kulude katmine.
6. Organisatsiooni toodete või teenuste saamine soodustingimustel.
7. Paindlikku töötamist toetavad mobiilsed töövahendid.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

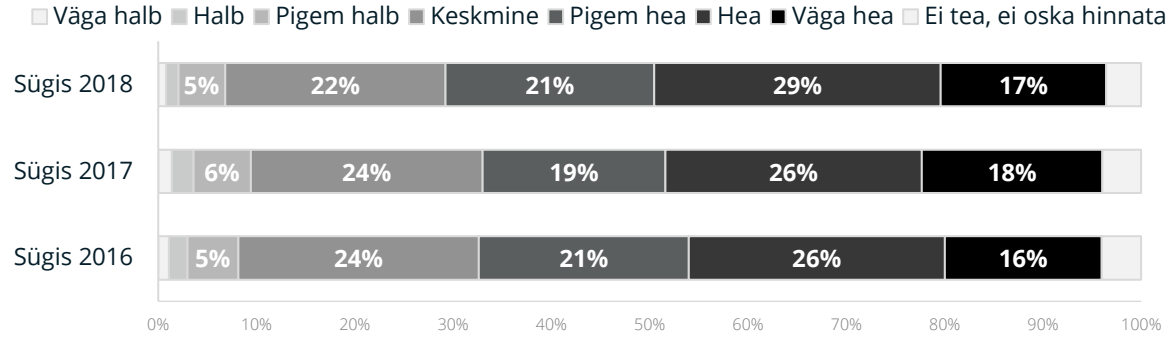
TÖÖANDJA MAINE JA SOOVITUSINDEKS

Üle pooled töötajad hindavad tööandja mainet heaks

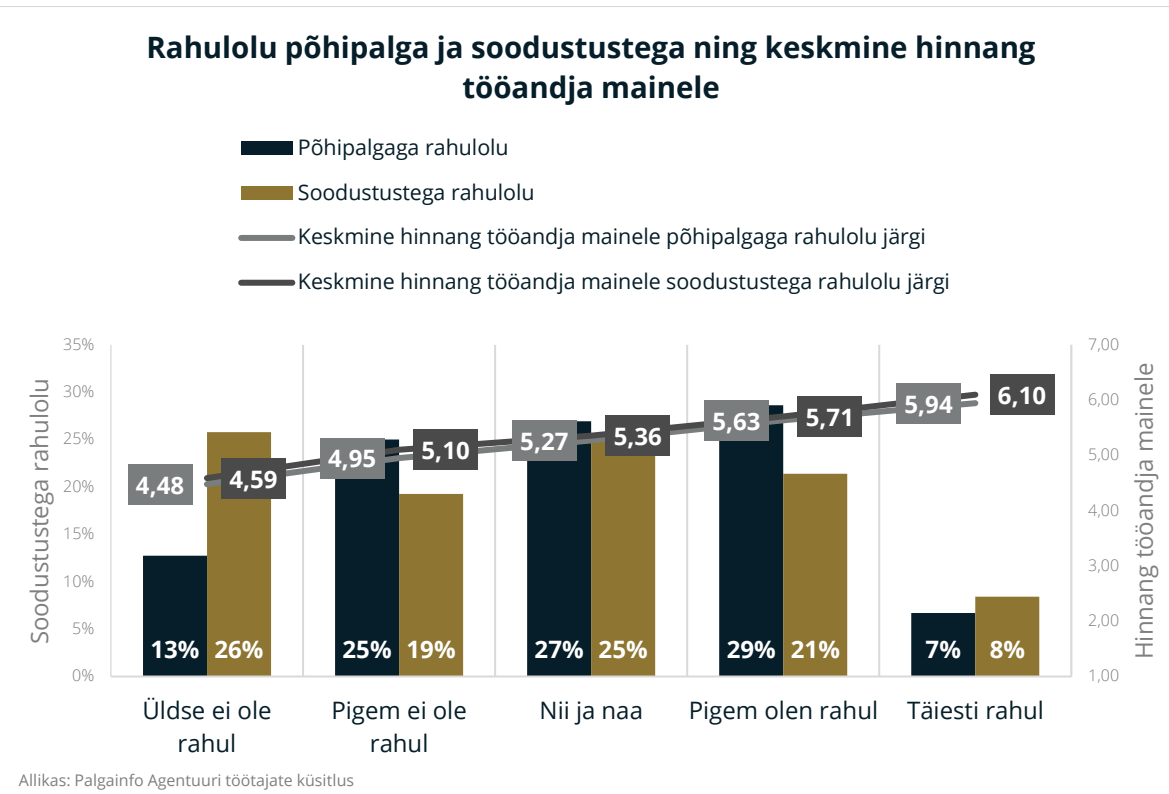
Töötajate küsitluses palutakse töötajatel hinnata tööandja mainet. Võrreldes varasemate uuringutega on hinnangud tööandja mainele üsna sarnased – kaks kolmandikku (67%) töötajatest hindavad tööandja mainet heaks, sh 17% väga heaks. Tööandja mainet hindavad kõrgemalt juhid ja spetsialistid ning oma töötasuga hästi toimetulevad töötajad.

Rahulolu või rahulolematus soodustustega mõjutab hinnanguid tööandja mainele ja seda isegi veidi rohkem kui põhipalgaga rahulolu.

Töötajad, kes olid pakutavate soodustustega rahul, hindasid kõrgemalt ka tööandja mainet. Tööandja mainele väga hea hinnangu andnud töötajatest 21% olid soodustustega täiesti rahul ning 30% pigem rahul. Tööandja mainele väga kehva või kehva hinnangu andnud vastajatest enamik ei olnud soodustustega üldse rahul.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööandja soovitamine

Tööandja soovitusindeks näitab töötajate seotust organisatsiooniga, mida mõjutavad oluliselt nii tööga rahulolu kui ka hinnangud juhtimiskvaliteedile. Kui soovitusindeks on kõrge, aitab see vähendada tööandja värbamiskulusid, kuna töötajad on lojaalsed ning aktiivsed soovitajad toovad kandideerijaid juurde. Töötajad, kes tõenäoliselt ei soovita oma organisatsioonis töötamist, on tööturul aktiivsemad ja valmis töökohta vahetama.

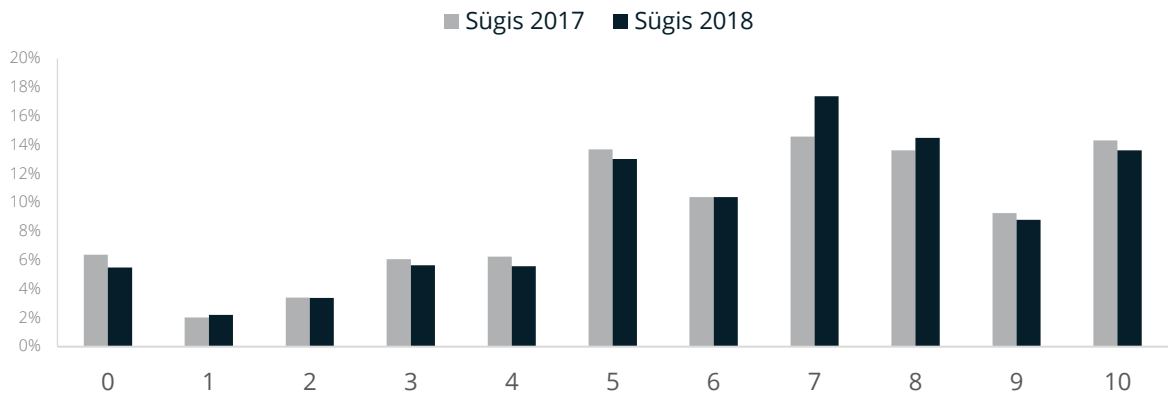
Töötajatel paluti hinnata, kui suure tõenäosusega nad soovitaks oma tööandja juures töötamist tuttavale. Hinnangud paluti anda skaalal 0–10, kus 0 tähendas, et suure tõenäosusega ei soovitaks, ning 10 tähendas, et suure tõenäosusega soovitaks.

Soovitajateks loetakse hinnanguskaalal 9–10 palli märkinud vastajad, 7–8 märkinud vastajad on neutraalsed ja mittesoovitajateks loetakse 0–6-pallise hinnangu andnud vastajad. Soovitusindeks leitakse lahutustehtena, kus soovitajate osatähtsusest lahutatakse mittesoovitajate osatähtsus (vaata lähemalt Brandemi veebilehelt).

Võrreldes 2018. aasta sügisel korraldatud uuringu tulemusi aasta varem tehtud uuringu tulemustega, on oma tööandja soovitajate osatähtsus veidi väiksem ja neutraalsete töötajate osatähtsus veidi suurem. Sellised muutused võivad olla seotud asjaoluga, et rahulolu tasustamisega on langenud. Oma tööandjat soovitavad suurema tõenäosusega hästi toimetulevad ja tasustamisega rahulolevad töötajad.

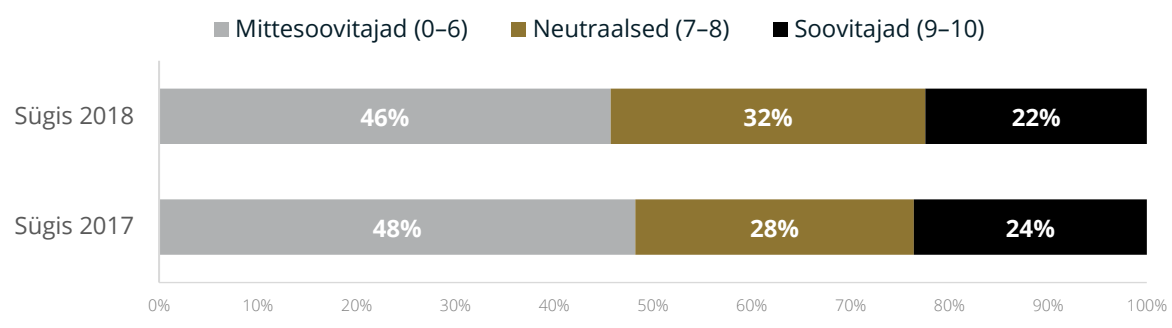
Tööandja soovitamise tõenäosus, vastuste jaotus

0 – suure tõenäosusega mitte, 10 – suure tõenäosusega soovitan



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Soovitajate ja mittesoovitajate jaotus



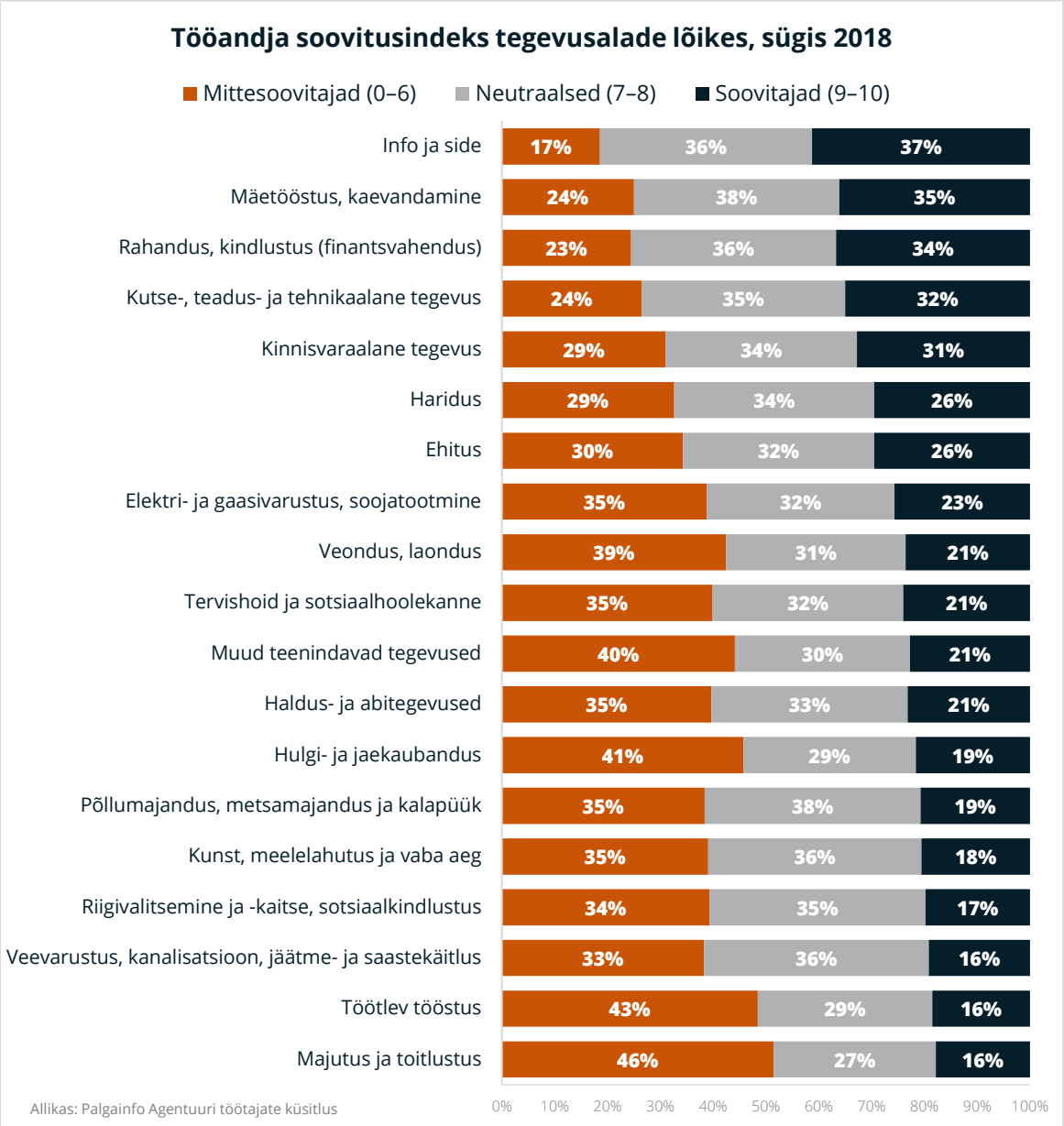
Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööandja soovitajaid on rohkem kõrgema palgaga sektorites

Töötajate küsitluse tulemused näitavad, et kõige rohkem oli oma tööandja soovitajaid info ja side tegevusalal, järgnesid mäetööstus, finants- ja kindlustustegevus ning kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus. Nendes valdkondades on ka suhteliselt kõrgem palgatase.

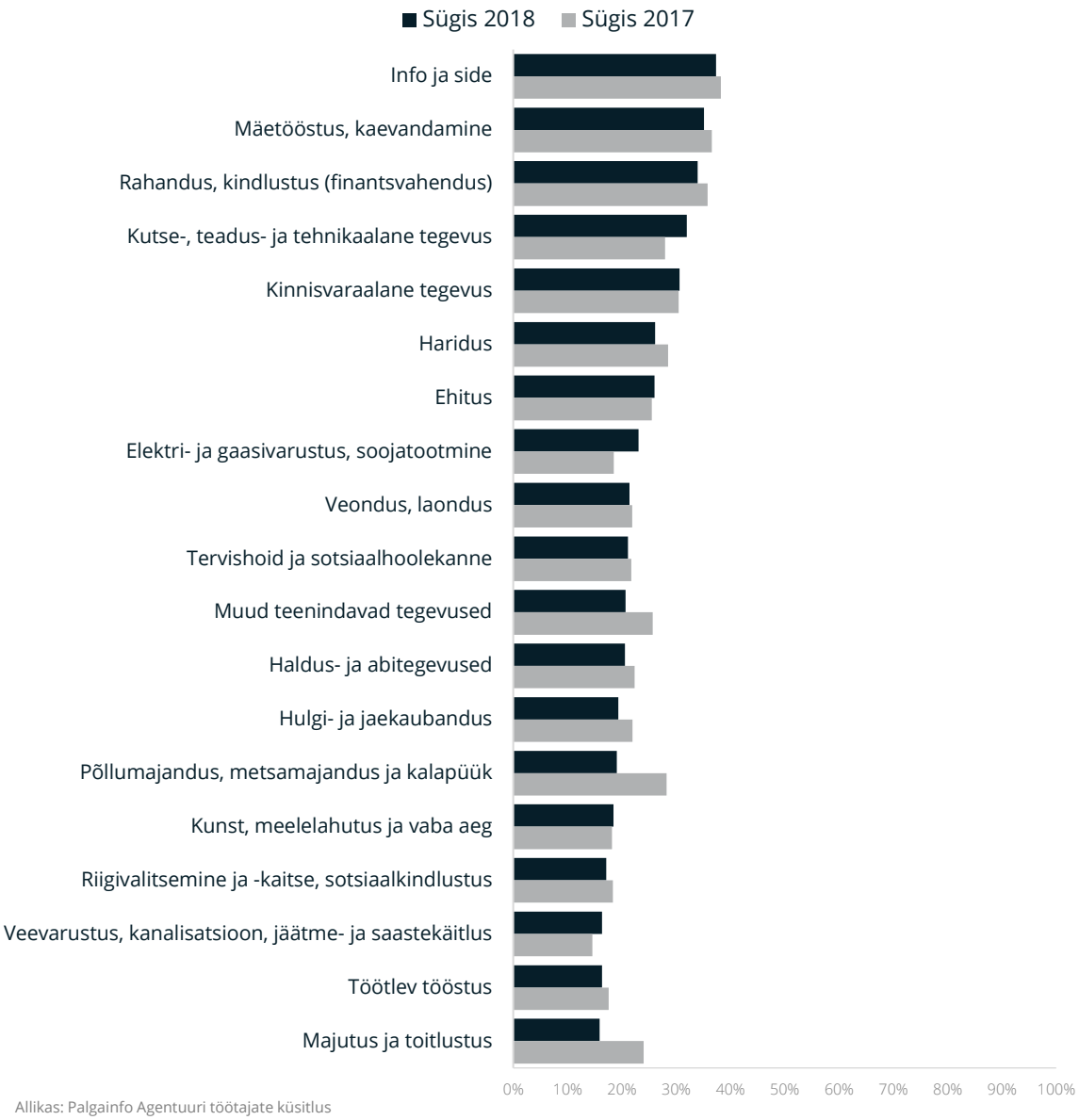
Kõige rohkem oli mittesoovitajaid majutuse ja toitlustuse, tööstuse ja kaubanduse valdkonnas.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööandja soovitajad (9–10) tegevusalade lõikes



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

TÖÖTAJATE OOTUSED TÖÖANDJALE

Olulised tegurid tööandja valikul

Tööandja valikul on olulised kindlus ja stabiilsus

Töötajate uuringus osalejatelt küsiti, millised tegurid on nende jaoks olulised tööandja kasuks otsustamisel, kui neil on võimalus valida.

Kõigi töötajate vastuseid analüüsides võib välja tuua kõige olulisemad ja ebaolulisemad tegurid tööandja valimisel. Kahe kolmandiku (67%) vastajate jaoks oli tööandja valikul väga oluline, et organisatsioon oleks stabiilne ja kindel tööandja. Üle poole (61%) vastajatest pidas väga oluliseks, et tööandja investeeriks kaasaegsetesse töövahenditesse ja 58% pidas väga oluliseks, et tööandja oleks loonud mugava töökeskkonna.

Võrreldes 2016. ja 2017. aasta sügisel korraldatud uuringute tulemustega on tööandja valimisel oluliste tegurite pingerida praktiliselt sama.

Viis kõige olulisemat tegurit tööandja valimisel

1. Organisatsioon on stabiilne ja kindel tööandja.
2. Tööandja investeerib kaasaegsetesse töövahenditesse.
3. Tööandja on loonud mugava töökeskkonna.
4. Mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks.
5. Tööandja väärtustab töötajate erialast arengut.

Viis kõige ebaolulisemat tegurit tööandja valimisel

1. Tööandja panustab heategevusse.
2. Tööandja toetab kultuuritarbimist.
3. Organisatsioon on avalikkuses laialdaselt tuntud.
4. Tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust.
5. Organisatsiooni tegevusel on laiem ühiskondlik tähendus.

Töötajate jaoks olulised tegurid tööandja valimisel



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Tööandja maine

Tööandja mainet puudutavate väidete puhul oli töötajate jaoks tööandja valikul kõige olulisem, et organisatsioon oleks stabiilne ja kindel tööandja. See oli väga oluline 67%-le vastajatest. Kõige vähem oluliseks peeti seda, et organisatsioon oleks avalikkuses laialdaselt tuntud.

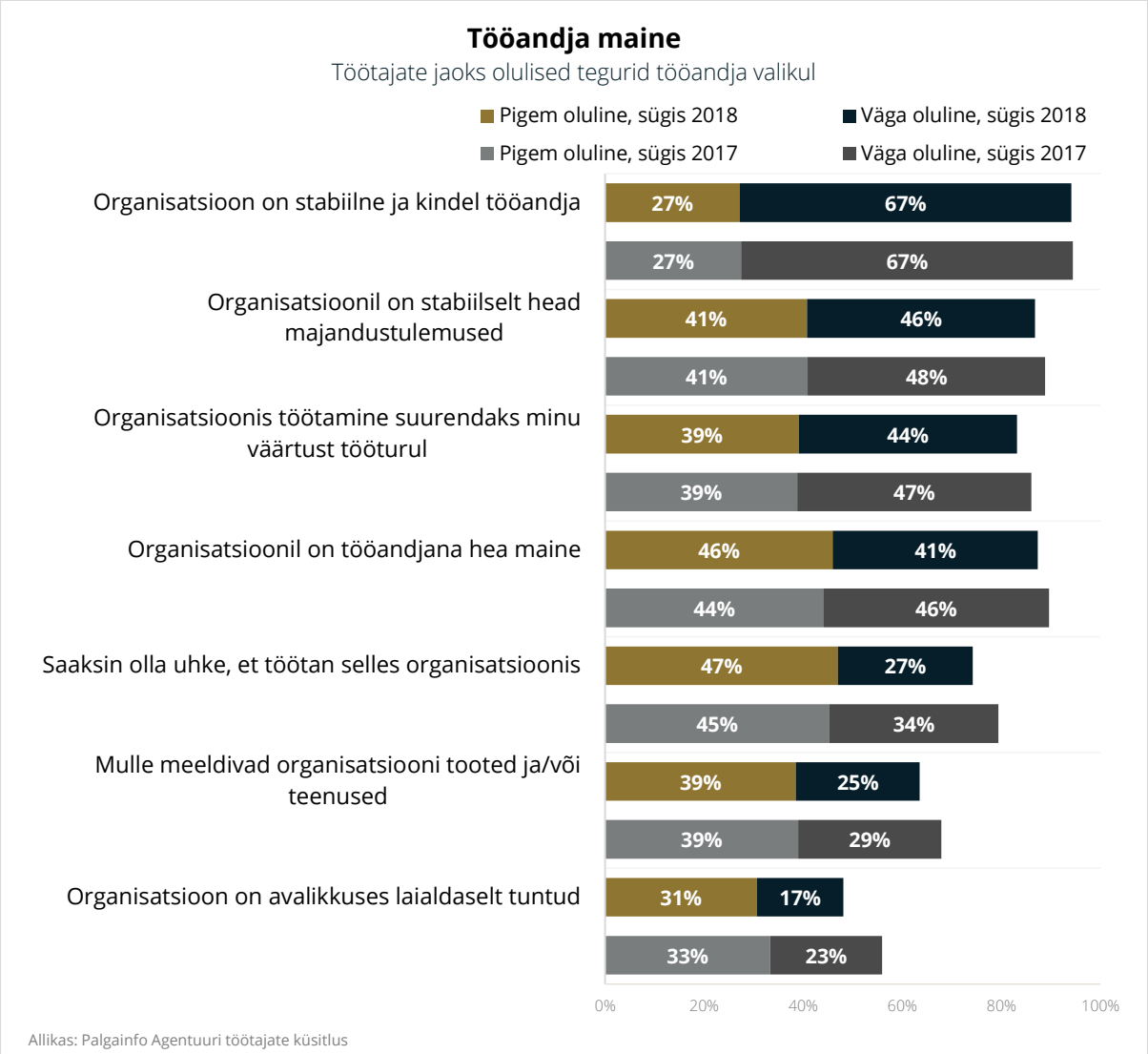
Võrreldes aasta tagasi korraldatud uuringu tulemustega, oli 2018. aasta sügisel uuringus osalejate seas veidi vähem neid, kelle jaoks oli väga oluline uhkustunne organisatsioonis töötamise üle, organisatsiooni toodete ja teenuste meeldivus ning organisatsiooni laiem tuntus avalikkuses.

Vanuserühmade lõikes on suuremad erinevused nooremate ja vanemate inimeste hinnangutes väitele „organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul". See on olulisem 16–24-aastaste jaoks, kes on alles oma tööelu alguses. 55–64-aastaste jaoks on tähtsam, et organisatsioon oleks avalikkuses laialdaselt tuntud.

Haridustasemete lõikes on vastused üsna sarnased. Kõrghariduseta töötajate jaoks on veidi olulisem, et organisatsioon oleks avalikkuses tuntud.

Juhtidele ja tippspetsialistidele on lihttöölistega võrreldes olulisem uhkustunne organisatsioonis töötamise üle. Lihttööliste jaoks on tähtsam organisatsiooni tuntus.

Töötasu ja toimetuleku järgi on paremini teenivate töötajate jaoks teistega võrreldes olulisem uhkustunne organisatsioonis töötamise üle. Samuti see, et nende väärtus tööturul kasvaks organisatsioonis töötamisel.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustused ja hüved

Soodustustest ja hüvedest oli töötajate jaoks olulisem, et tööandja investeeriks kaasaegsetesse töövahenditesse ja looks mugava töökeskkonna. Need on tegurid, millega töötaja iga päev kokku puutub ning nende mugavus peaks olema ka tööandja huvides.

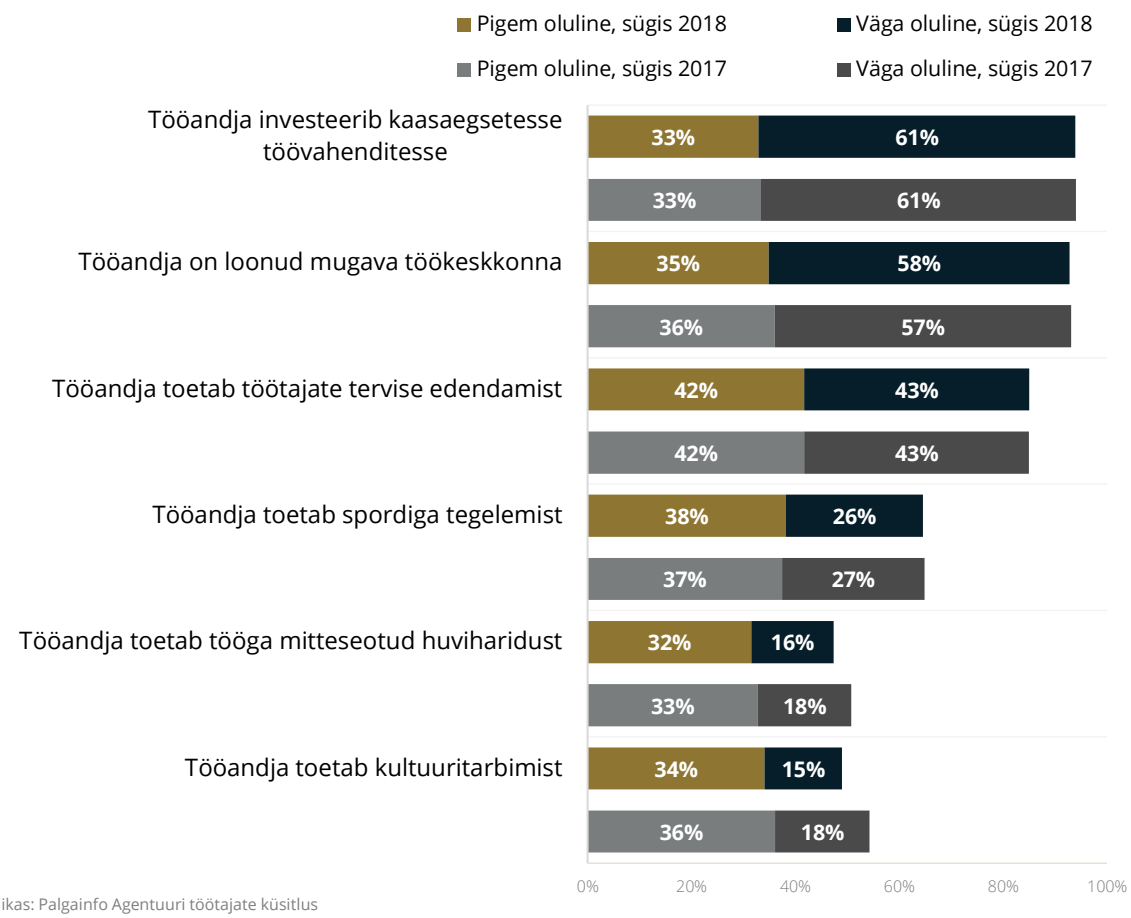
Vanuserühmade lõikes olid mugav töökeskkond ja kaasaegsed töövahendid olulisemad noorematele vastajatele, kultuuritarbimise toetamine ja tervise edendamine oli aga tähtsam 55–64-aastastele.

Tervise edendamise toetamine oli ametirühmade võrdluses olulisem müügi- ja teenindustöötajatele.

Töötasu ja toimetuleku järgi oli madalama sissetulekuga ja kehvemini toimetulevate töötajate jaoks olulisem, et tööandja toetaks huviharidust, kultuuritarbimist ja tervise edendamist – need on soodustused, mis töötajalt endalt nõuaksid kulutusi ning on seepärast ilmselt kehvemini toimetulevatele töötajatel olulisemad.

Soodustused ja hüved

Töötajate jaoks olulised tegurid tööandja valikul



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Väärtused

Väärtustest oli töötajate jaoks tööandja valimisel kõige olulisem see, et tööandja väärtustaks töötaja- ja peresõbralikkust ning pingutataks klientide rahulolu nimel.

Noorematele (16–24-aastastele) oli olulisem, et tööandja väärtustaks töötaja- ja peresõbralikkust ning pingutaks klientide heaolu nimel. 55–64-aastastele oli teiste vanuserühmadega võrreldes tähtsam, et tööandja panustaks heategevusse, väärtustaks keskkonnahoidu ning organisatsiooni tegevusel oleks laiem ühiskondlik tähendus.

Meeste ja naiste hinnangute võrdlus näitab, et naiste jaoks on märksa olulisem, et tööandja panustaks heategevusse ja organisatsiooni tegevusel oleks laiem ühiskondlik tähendus. Meeste jaoks on veidi olulisem, et organisatsioon oleks majandustulemustele orienteeritud.

Lihtsamate tööde tegijatele ja madalama palgaga vastajatele olid kõik toodud väärtused veidi olulisemad kui kõrgema palgaga vastajatele.

Väärtused

Töötajate jaoks olulised tegurid tööandja valikul



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Meeskond

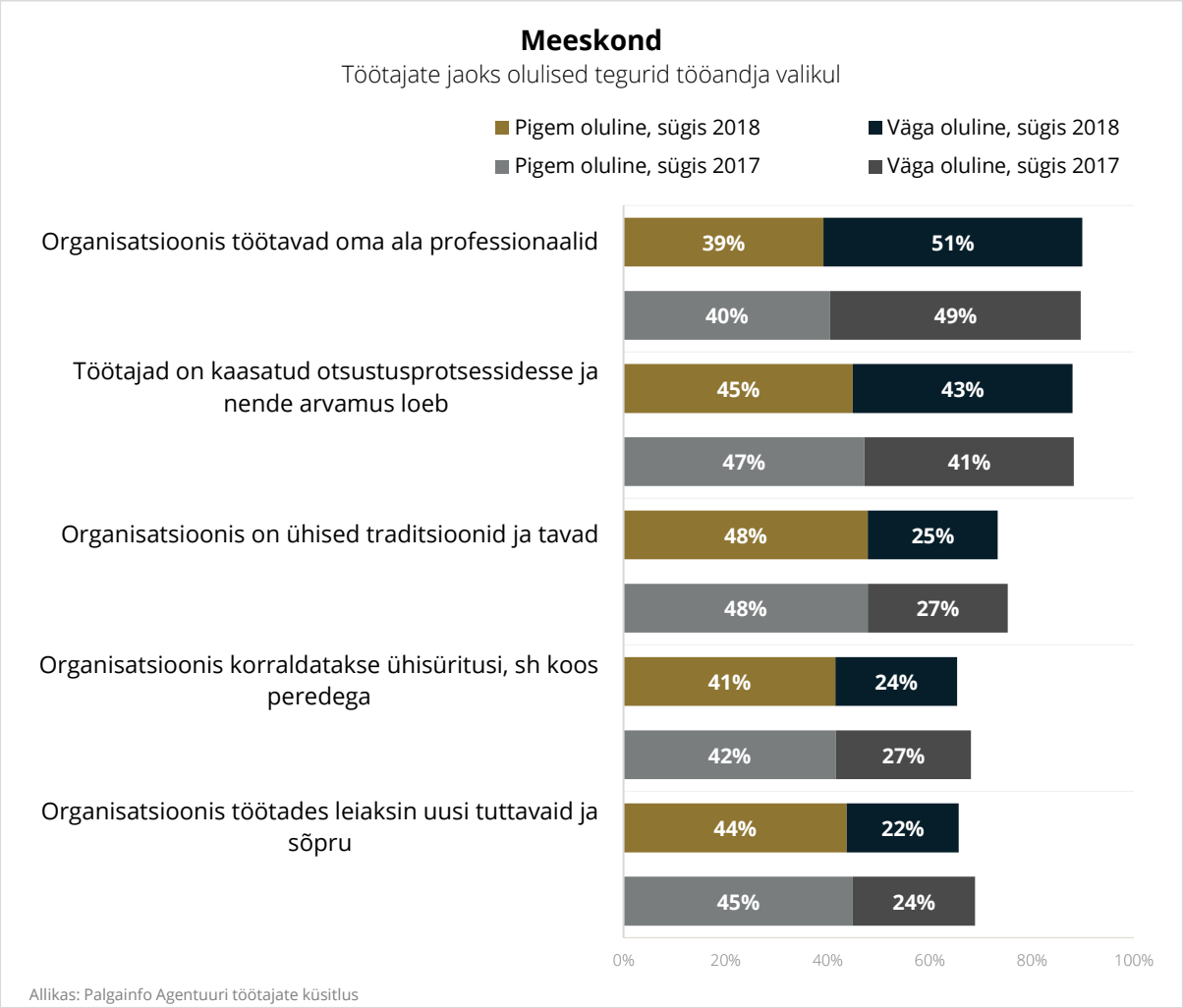
Meeskonna puhul oli üle (51%) pooltele töötajatele ja tööotsijatele oluline, et organisatsioonis töötaksid oma ala professionaalid. Vähem oluline oli võimalus leida uusi sõpru, samuti polnud üsna paljude jaoks olulised ühised traditsioonid ja tavad ning ühisüritused.

Võimalus leida organisatsioonis töötades uusi sõpru oli olulisem 16–24-aastastele vastajatele, kellel ei ole ilmselt sõpruskond veel väga välja kujunenud. Noortele oli ka olulisem, et töötajad oleks kaasatud otsustusprotsessidesse.

35–64- aastastele töötajatele on tähtis töötada koos oma ala professionaalidega.

Naiste ja meeste hinnangutes oli suurem erinevus traditsioonide ja tavade olemasolus, mida naised hindasid tähtsamaks.

Kõrgema haridusega vastajad, kes töötavad sagedamini juhtide ja tippspetsialistide ametikohtadel, pidasid olulisemaks, et organisatsioonis töötaks oma ala professionaalid.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Töökorraldus

Töökorralduse puhul oli töötajate jaoks kõige olulisem, et neil jääks piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks – seda pidas väga oluliseks tööandja valiku kriteeriumiks 57% vastajatest.

Töö huvitavus, iseseisvus ja vastutus oma töökorralduse eest oli olulisem kõrgema haridusega juhtidele, tippspetsialistidele ja spetsialistidele ning vähem oluline lihtsamate tööde tegijatele.

Nooremate vastajate jaoks oli vanematega võrreldes olulisem, et töö oleks huvitav ja arendav ning neil jääks piisavalt aega hobide, perega jms tegelemiseks.

45-aastaste ja vanemate vastajate jaoks oli olulisem, et nad vastutaks ise oma töökorralduse ja tulemuse eest.



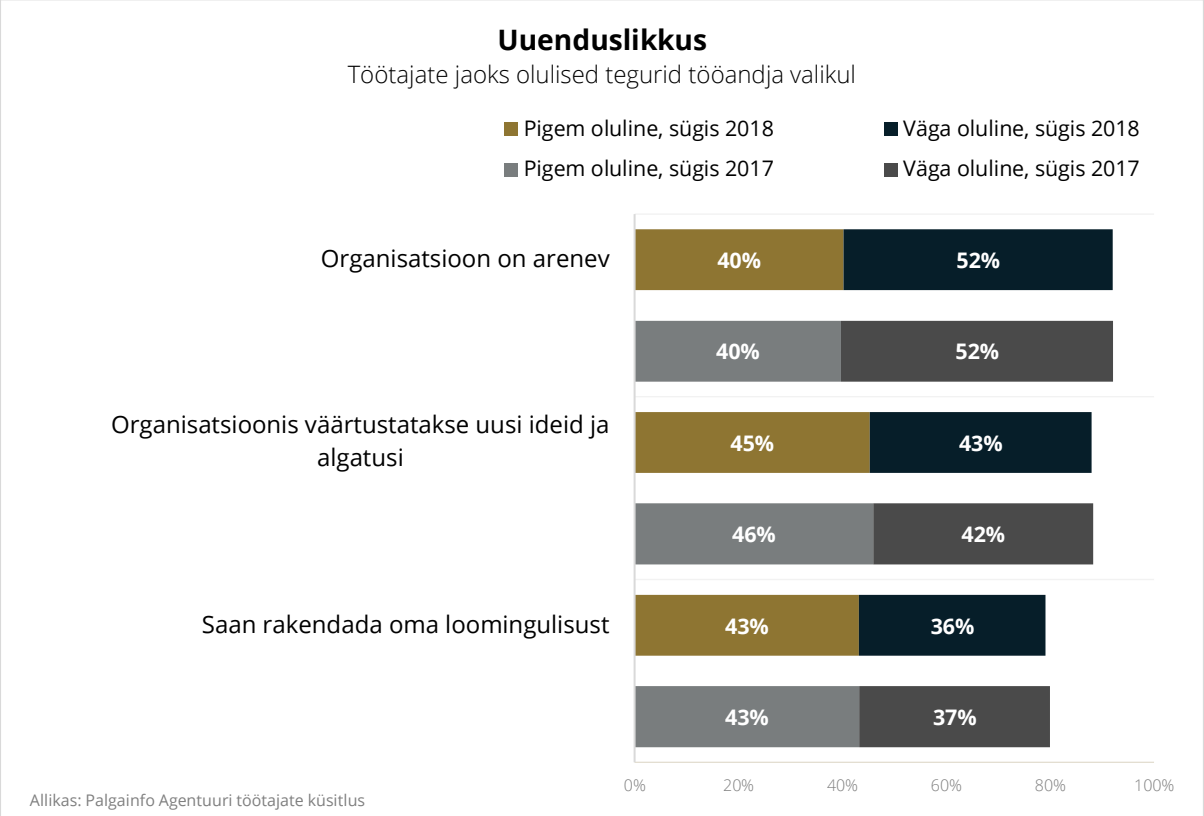
Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Uuenduslikkus

Üle poolte (52%) töötajate jaoks on tööandja valikul oluline, et organisatsioon oleks arenev. 43% vastajatest pidas väga oluliseks, et organisatsioonis väärtustataks uusi ideid ja algatusi. Oma loomingulisuse rakendamist pidas väga oluliseks veidi üle kolmandiku vastajatest (36%).

Organisatsiooni uuenduslikkus on olulisem juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide ning nooremate vastajate jaoks.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Õppimine ja areng

Õppimise ja arenguga seotud teguritest oli töötajate jaoks tööandja valikul kõige olulisem, et tööandja väärtustaks töötajate erialast arengut – seda pidas väga oluliseks 56% vastajatest. Rahvusvahelise karjääri võimalust pidas väga oluliseks viiendik (20%) vastajatest.

Õppimise ja arenguga seotud tegurid olid olulisemad noorematele vastajatele ning juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide ametirühma töötajatele.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et olenevalt töötaja erialast, haridustasemest, vanusest, elukorraldusest ja teistest taustatunnustest erinevad ka tööandja valikukriteeriumid.

Lisaks kirjeldatud teguritele on töökoha valikul kindlasti olulised ka sobilik tööaeg ja töö asukoht, samuti töötasu. Neid tegureid on uuritud varasemates küsitlustes.

Teades oma sihtrühma jaoks olulisi tegureid tööandja valikul, on lihtsam koostada sihtrühma kõnetavat tööpakkumist.



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Olulised tegurid tööandja valikul – erinevused gruppide vahel

Järgnevatel graafikutel on toodud tööandja valikul olulised tegurid, mille puhul olid töötajate taustatunnuste järgi suuremad erinevused.

Esitatud on keskmised hinnangud viiepallisel skaalal (1 – täiesti ebaoluline, 2 – pigem ebaoluline, 3 – nii ja naa, 4 – pigem oluline, 5 – väga oluline).

Olulised tegurid tööandja valikul, vanuserühmade erinevused



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

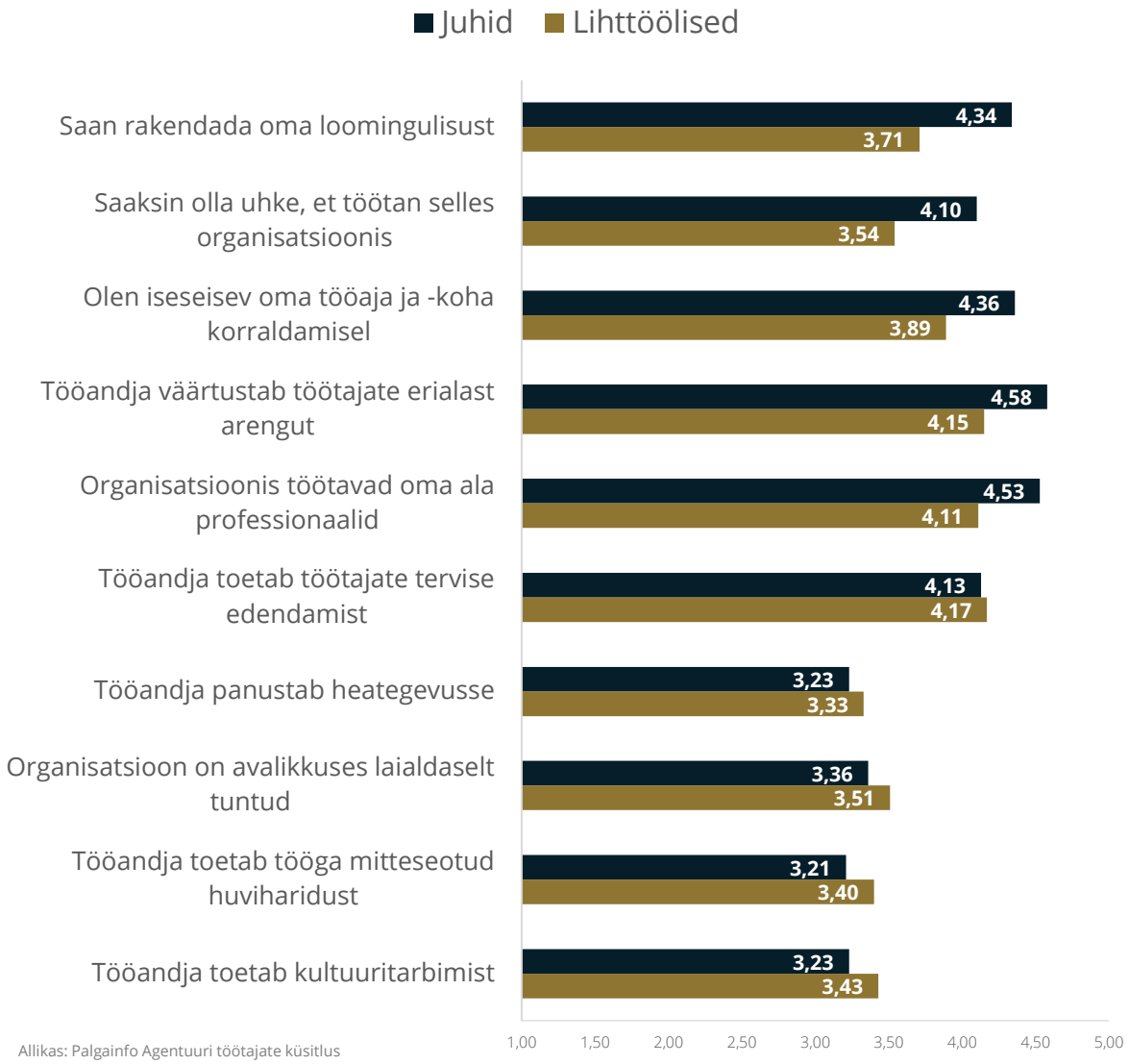
Olulised tegurid tööandja valikul haridustaseme järgi



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Olulised tegurid tööandja valikul, ametirühmade erinevused



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Olulised tegurid tööandja valikul, töötasu gruppide erinevused



Allikas: Palgainfo Agentuuri töötajate küsitlus

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

KOKKUVÕTE

Ülevaade tööturustatistikast

Eesti tööturustatistika näitab, et tööturu aktiivsus on jätkuvalt suur – hõives osaleb suur osa tööealisest elanikkonnast, vabasid töökohti on palju ja töötuid vähe. 2018. aasta III kvartalis oli tööjõus osalemise määr 72%, mis on viimase 20 aasta kõrgeim näitaja. Tööjõus osalemise määr näitab tööturul aktiivsete inimeste osatähtsust 15–74-aastases rahvastikus.

Töötuid oli statistikaameti tööjõu-uuringu andmetel 2018. aasta III kvartalis 36 800, mis on enam-vähem samal tasemel, mis aasta tagasi. Töötuse määr oli 5,2% – sama, mis aasta tagasi.

2018. aastal suurenes oluliselt lühiajaliselt Eestisse tööle tulnud inimeste arv, seda peamiselt ukrainlaste sisserände tõttu – politsei- ja piirivalveametis registreeriti 2018. aastal 15 524 lühiajalist töötajat, mis on peaaegu 10 000 võrra rohkem kui aasta tagasi.

Prognooside kohaselt jätkuvad tööturul eespool nimetatud suundumused. Hõive kasvab mõningal määral, kuid seda takistab tööealise rahvastiku vähenemine. Töötuse määr ilmselt veidi kasvab, sest tööhõivereformi tõttu tuleb tööturule puuetega inimesi, kel on keeruline tööd leida.

Palgainfo Agentuuri tööturu- ja palgauuringu korraldus

Palgainfo Agentuuri 2018. aasta sügisel korraldatud tööandjate tööturuküsitluses osales 505 organisatsiooni esindajat. Organisatsioonide veebiküsitlusega kogutakse tööandjate hinnanguid tööturu ja põhipalkade muutustele.

Töötajate tööturu- ja palgauuringus osales kokku 10 946 inimest, neist 89% ehk 9778 oli oktoobris tööga hõivatud, 11% ei töötanud. Töötajate küsitlusega kogutakse töötasude andmeid, samuti uuritakse töötajate hinnanguid oma töötasule ja tööturukäitumist.

Tööandjate tööturukäitumine

Palgainfo Agentuuri tööandjate tööturuküsitluse tulemused näitavad, et tööandjad on tööturul aktiivsem pool. 70% küsitlusele vastanud tööandjatest kavatsesid lähikuudel palgata uusi töötajaid, seda nii uutele töökohtadele (39%) kui ka lahkuvate töötajate asendamiseks (41%). Aktiivsemad värbajad on suuremad ettevõtted ja asutused.

Töötajate tööturukäitumine

Töötajate küsitluses osalenutest oli tööpakkumistele avatud 61% vastajatest, aktiivselt otsis tööd 14% ja tööpakkumistest ei olnud huvitatud 26% vastajatest. Tööle kandideerimise kutseid otse tööandjatelt, personaliotsingu firmadelt või tuttavatelt olid saanud peaaegu pooled (49%) uuringus osalejad. Tööle oli kandideerinud viimase kuue kuu jooksul kolmandik (32%), sh praegusele töökohale ja organisatsiooni sees teistele töökohtadele. 20% oli kandideerinud tööle oma organisatsioonist väljapoole.

8% töötajatest plaanis kindlasti lähikuudel töökohta vahetada, 16% pigem nõustus, et nad vahetavad lähiajal töökohta. Töökoha vahetust ei kaalunud pea pooled (45%) vastajad.

Tööturul olid aktiivsemad oma töötasuga kehvemini toime tulevad töötajad – kolmandik (27%) neist otsis aktiivselt tööd ja pooled kavatsesid lähikuudel töökohta vahetada.

Palkade kasvu ja töötingimuste paranemisega on töötajate aktiivsus tööotsingul veidi kahanenud, kuid seda ergutab tööandjate värbamisaktiivsus, mida surub tagant töötajate puudus.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

Soodustused ja hüved

Organisatsioonide tööturuküsitlusest selgus, et tasuta kohvi, tee ja joogivee pakkumine töökohal on tavapärane. Paljud organisatsioonid teevad töötajate lastele jõulupakke. Sagedamini pakuti ka erialaste täiendkoolituste kulude katmist, paindlikku tööaega ning korraldati ühisüritusi. Sama näitavad ka töötajate küsitluse tulemused, et need on sagedamini pakutud soodustused.

Organisatsioonide küsitluses osalenutest oli 2018. aastal muutnud soodustuste paketti 38%, 2017. aastal 18%. Seega on soodustuste pakette viimase kahe aasta jooksul muutnud üle pooled (56%) organisatsioonid. Tööandjate hinnangul on soodustuste paketi muutmise tulemusel suurenenud töötajate valikuvõimalused soodustuste kasutamisel ja ka organisatsioonide kulud soodustustele on kasvanud.

Töötajate rahulolu soodustustega

Töötajate küsitluse tulemused näitavad, et soodustusi kasutatakse veidi rohkem. Vaatamata sellele ei ole töötajate rahulolu soodustustega kasvanud, vaid pigem veidi langenud. 2018. aasta sügisel uuringus osalenud töötajatest ei olnud soodustustega rahul ligi pooled (45%), 2017. aasta sügisel oli rahulolematuid 41%. 2018. aasta sügisel oli soodustustega rahul 29% vastajatest, aasta varem 33%. Soodustustega rahulolu mõjutab eelkõige töötaja hinnang, kas talle pakutakse mingeid soodustusi. Mitmed hüved võivad olla muutunud niivõrd iseenesestmõistetavaks, et neid ei tajuta enam soodustusena.

Soovitusindeks

Tööandja soovitusindeks näitab töötajate seotust organisatsiooniga. Seda mõjutavad oluliselt nii tööga rahulolu kui ka hinnangud juhtimiskvaliteedile. Töötajate küsitluse tulemused näitavad, et 22% töötajatest soovitaks oma tööandja juures töötamist suure tõenäosusega ehk nad on aktiivsed soovitajad.

Kõige rohkem on aktiivseid soovitajaid info ja side tegevusalal, järgnesid mäetööstus, rahandus ja kindlustus ning kutse-, teadus- ja tehnikaala valdkonnad. Mittesoovitajaid oli rohkem majutuse ja toitlustuse, tööstuse ning kaubanduse valdkondades.

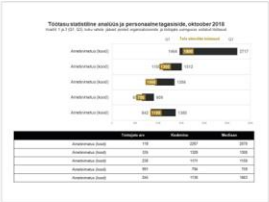
Olulised tegurid tööandja valimisel

Töötajate uuringus osalejatelt küsiti, millised tegurid on nende jaoks olulised tööandja kasuks otsustamisel, kui neil on võimalus valida. Suure osa vastajate jaoks oli tööandja valikul väga oluline, et organisatsioon oleks stabiilne ja kindel tööandja, et tööandja investeeriks kaasaegsetesse töövahenditesse ja oleks loonud mugava töökeskkonna. Samuti peeti oluliseks, et jääks piisavat vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks ning et tööandja väärtustaks töötajate erialast arengut.

Palgainfo Agentuur tänab uuringu partnereid ja toetajaid, samuti kõiki osalejaid, kes oma vastustega panuse andsid. Järgmine andmete kogumine toimub mais 2019 ja uuringusse registreerumine on juba avatud.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja. Levitamine ja reprodutseerimine ainult OÜ Tark tööandja kirjalikul loal.

TÖÖTASUDE **ANALÜÜSID**



Töötasu **statistiline** analüüs

Mitme ameti töötasu turupositsiooni võrdlev statistiline analüüs.

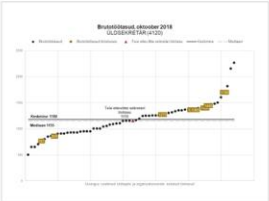
Ühe ameti töötasu andmed 29 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 15 eurot.
Profipaketi kasutajale hinna sees.



Töötasu **muutuste** analüüs

Kiire ja lihtne statistiline ülevaade ametite töötasude muutustest turul.

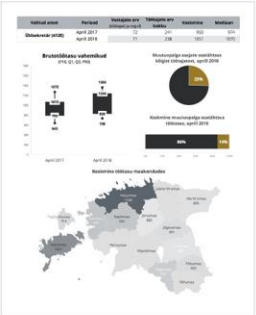
Ühe ameti töötasu andmed 49 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 19 eurot.
Profipaketi kasutajale hinna sees.



Lihtne töötasu **turupositsiooni** analüüs

Selge ja lihtne pilt ühe ameti töötasu turupositsioonist.

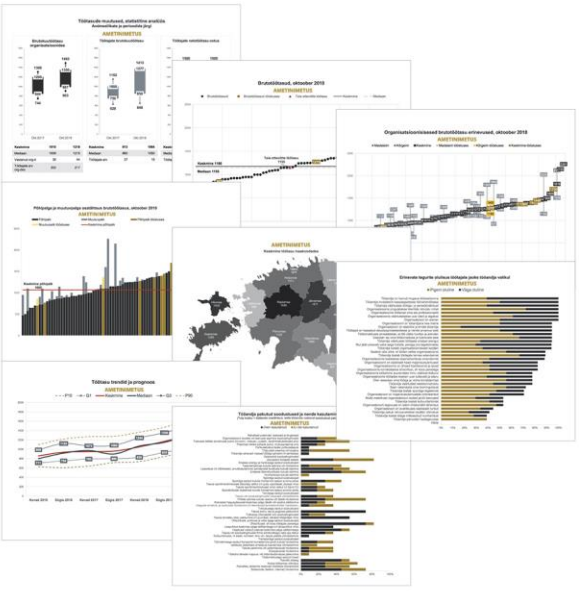
Ühe ameti töötasu andmed 29 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 15 eurot.
Profipaketi kasutajale hinna sees.



Lihtne töötasu analüüs

Lihtne ülevaade ühe ameti töötasu muutustest, komponentidest ja erinevustest maakondades.

Ühe ameti töötasu andmed 59 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 29 eurot.
Profipaketi kasutajale 10 ametit hinna sees.



Põhjalik töötasu analüüs

Detailne ülevaade ühe ameti töötasu muutustest, komponentidest ja erinevustest maakondades.

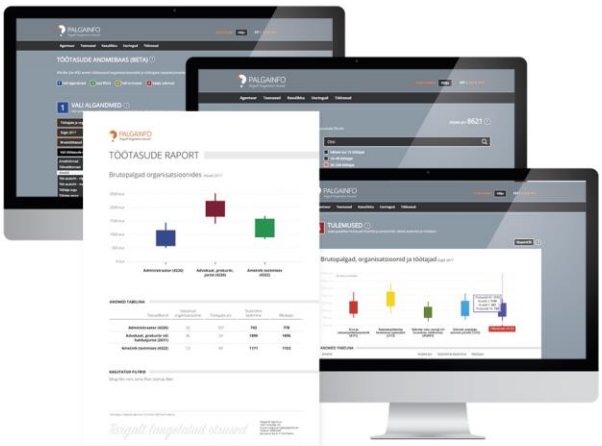
Ühe ameti töötasu andmed 139 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 69 eurot.
Profipaketi kasutajale 5 ametit hinna sees.

HR spetsialistidele soovitab Palgainfo Agentuur PROFIPAKETTI, mis annab laia valiku vahendeid töötasude analüüsimiseks ning suure soodustuse seminaridel ja konverentsidel.

Sügis-talv 2018/2019 tooted-teenused ja hinnad. Lisandub käibemaks.
Analüüse saate tellida Palgainfo Agentuuri kodulehelt www.palgainfo.ee.
Kui vajate abi ametite valikul ja analüüsi tellimisel, andke julgesti märku!

TÖÖTASUDE *ONLINE*-ANDMEBAAS

- Eesti **mahukaima tööturu-uuringu baasil**
- **Piiramatult päringuid** ja töötasude võrdlusi 24/7
- **Värsked andmed kaks korda aastas** organisatsioonidelt ja töötajatelt
- Igas uuringus **üle 40 000 töötaja** andmed
- **Võrdlevad andmed** alates 2013. aastast



Põhiandmebaas

Ametirühmade töötasude võrdlus töövaldkondade ja muude taustatunnuste järgi.

Kasutusõigus pooleks aastaks 190 eurot.
Töötasude uuringus osalejale tasuta.
Profipaketi kasutajale hinna sees.

Profiandmebaas

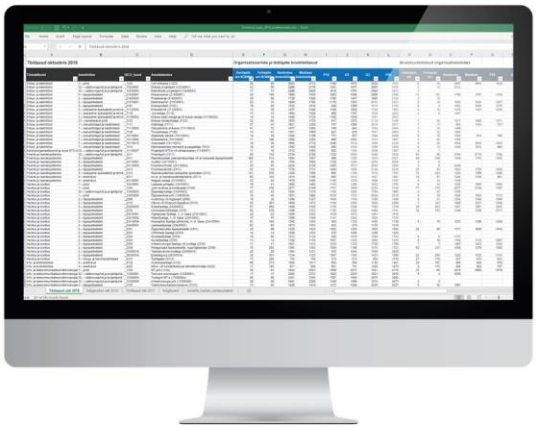
Üle 400 ameti töötasude võrdlus erinevate taustatunnuste järgi, sh väljavõtted raporti ja tabeli kujul.

Kasutusõigus pooleks aastaks 690 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 290 eurot.
Profipaketi kasutajale hinna sees.

TÖÖTASUDE ANDMEFAIL

Üle 400 ameti töötasude statistiline analüüs
(keskmine, mediaan, 1. ja 3. kvartiil, 10. ja 90. protsentiil)
Kaks võrdlevat aastat tabeli kujul ühes andmefailis (XLSX).

Kasutusõigus pooleks aastaks 690 eurot.
Töötasude uuringus osalejale 290 eurot.
Profipaketi kasutajale hinna sees.





KÜSIGE JULGESTI LISAKS,
küsimustele vastab
Palgainfo Agentuuri spetsialist:

Laura Arro
palgauuring@palgainfo.ee
+372 5688 5066

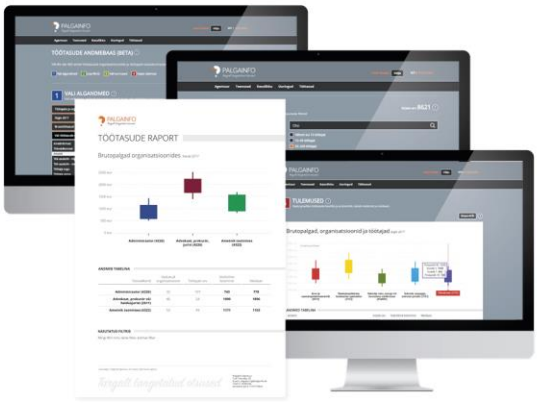
Sügis-talv 2018/2019 tooted-teenused ja hinnad.
Lisandub käibemaks.

PALGAINFO
Targalt tungetatud otsused.

MIDA ANNAB PROFIPAKETT?

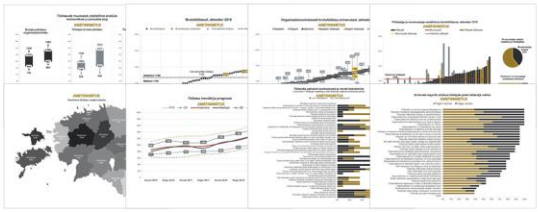
Ligipääs töötasude profiandmebaasile

- 24/7 ligipääs kasutajasõbralikule töötasude *online*-andmebaasile
- Kaks korda aastas kogutud andmed organisatsioonidelt + töötajatelt
- Üle 400 ameti (ISCO klassifikaator)
- Töötasude keskmise, mediaani ja vahemike võrdlus
- Filtrid päringute täpsustamiseks: tegevusala, maakond, staaž, organisatsiooni suurus jne
- Eksport raportina (PDF), tabelina (CSV) ja pildina (JPG)



Teie organisatsiooni vajadustest lähtuvad töötasude analüüsid

- Ameti turupositsiooni analüüs kõigi uuringusse esitatud ametite kohta
- 10 ameti lihtne töötasu analüüs või
- 5 ameti põhjalik töötasu analüüs



Täismahus väljaanne „Palgainfo Trendid"

Kõige laiema teemakäsitlusega tööturu alane väljaanne Eestis, ligi 120 lehekülge värsketel andmetel põhinevat lugemist juhitidele.

Valik väljaande teemasid:

- Muutused töötasudes
- Töötasude prognoosid
- Põhipalk ja lisatasud
- Soodustused ja hüved
- Rahulolu, motivatsioon ja seotus
- Töötajate ootused tööandjatele
- Lojaalsus ja tööturukäitumine

Põhineb Eesti mahukaima 2X2 uuringu andmetel.
Ilmub 2 x aastas.



Muud Profipaketiga kaasnevad teenused

- Töötasude statistilise analüüsi andmefail (XLSX) kõigi uuringus esindatud ametite osas
- Agentuuri kõikide koolitusmaterjalide ja väljaannete alla laadimise õigus
- Agentuuri seminaridel ja koolitustel soodushinnaga osalemine



Palgainfo Agentuuri *ad hoc* teenus

TÖÖTAJATE TAGASISIDE KÜSITLUS

MIKS VAJALIK?

Ära läinud töötaja asemele uue leidmine on ajamahukas ja kulu võib küündida tuhandetesse eurodesse.

Rahulolematu töötaja negatiivne suhtumine viib tulemused alla ja kahjustab kliendirahulolu. Töötajate meeleolude teadmine ja juhtimine on ettevõtte eesmärkide saavutamisel võtmetähtsusega.

Reageerige õigeaegselt!

MIKS PALGAINFO AGENTUUR?

- **Põhjalik kogemus** küsitluste korraldamisel
- Lai valik **testitud küsimusi**
- Läbimõeldud **tehnilised lahendused**
- Garanteeritud **anonüümsus** ja **usaldusväärsus**
- Mahukas **võrdlusgruppide andmebaas**
- **Kiire andmetöötlus** ja **tulemuste visualiseeritud** analüüs
- Soovitused edasiste tegevuste kavandamiseks
- Soodne hind



Kehvasti korraldatud küsitlus võib tekitada töötajates rahulolematust ja anda valesid tulemusi.

Palgainfo Agentuur aitab Teil läbi mõelda, kuidas koguda töötajatelt tagasisidet nii, et see ei halvendaks meeleolusid, peegeldaks töötajate tegelikku suhtumist ning aitaks kaasa ettevõtte väärtuste edastamisele.



KÜSIGE JULGESTI LISAKS,
küsimustele vastab
Palgainfo Agentuuri spetsialist:

Laura Arro
palgauuring@palgainfo.ee
+372 5688 5066

OSALEGE ORGANISATSIOONINA
Eesti mahukaimas tööturu- ja palgauuringus

MIKS EELISTADA 2X2 uuringut?

- **Kõige värskemad töötasude andmed** – 2 korda aastas
- Tasakaalustatud vaade tööturule: **organisatsioonidelt ja töötajatelt**
- **Kõige laiem tööelu teemadekäsitlus** Eestis
- **Teie vajadustest lähtuvad väljundid:**
  - kasutajasõbralik töötasude *online*-andmebaas,
  - töötasude detailsed analüüsid,
  - mahukas väljaanne „Palgainfo Trendid",
  - seminarid ja koolitused

2 korda aastas

2X2 uuring

2 allikat:
organisatsioonid
töötajad

MIKS OSALEDA tööandjana?

- **Värsked töötasude andmed** kaks korda aastas
- Kõik **tulemuste analüüsid oluliselt soodsamalt**, Profipaketis enamik hinna sees

Valida saab kahe paketi vahel:

Põhipakett

- Ligipääs töötasude põhiandmebaasile
- Väljaande „Palgainfo Trendid" lühikokkuvõte

Uuringus osaleja hind: **0 €**
Tavahind: **190 €**

Profipakett

- Ligipääs töötasude profiandmebaasile
- Organisatsiooni vajadustest lähtuvad töötasude analüüsid
- Agentuuri kõik koolitusmaterjalid ja väljaanded, sh „Palgainfo Trendid" täismahus tasuta
- Töötasude statistilise analüüsi andmefail (XLSX)
- Agentuuri seminaridel ja koolitustel osalemine soodushinnaga

Uuringus osaleja hind: **379 €**
Tavahind: **1090 €**

Osalen uuringus