

TRENDID

PALGAINFO

TÖÖTURUL JA TASUSTAMISES

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

II OSA

Uuringu tulemuste kokkuvõte

Kevad-suvi 2017

TÖÖANDJATE JA TÖÖTAJATE **TÖÖTURUKÄITUMINE**

TÖÖTAJATE **RAHULOLU, MOTIVATSIOON JA SEOTUS**



Uuringu partnerid ja toetajad

Auhinnad on välja pannud



VIKING LINE

Ajalugu



LODUSVÄGI

Uuringu partnerid



Trendid tööturul ja tasustamises kevadsuvel 2017

Väljaanne põhineb 2017. aasta mais Palgainfo Agentuuri ja partnerite korraldatud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

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

Mais 2017 korraldatud uuringus osales **342 organisatsiooni esindajat ning 12 790 töötajat ja tööotsijat.**

Uuringu metoodikat vaata raporti lõpust.

Kõigile küsitluses osalenud tööandjatele ja töötajatele on väljaanne tasuta.

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

Toimetaja: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja

Kaane kujundus: Mats Leis, OÜ Spring Design

Uuringu tulemusi esitleti esmakordselt seminaril 21.06.2017, väljaande esimene osa avaldati 21.08.2017, teine osa 30.08.2017.

KOKKUVÕTE

Tööealine elanikkond väheneb, tööjõus osalemine kasvab. Statistikaameti andmetel oli 2017. aasta II kvartalis tööturul aktiivsete inimeste arv 702 400, sama palju oli neid ka aasta tagasi II kvartalis. Kokku oli 15–74-aastaseid koos mitteaktiivsetega hinnanguliselt 976 200, mis on 6000 võrra vähem kui aasta tagasi samal ajal. Seega väheneb tööealine elanikkond jätkuvalt.

2017. aasta II kvartalis oli tööjõus osalemise määr 72%, mis on viimase 20 aasta kõrgeim näitaja. Selle peamine põhjus on mitteaktiivsete osatähtsuse vähenemine – noori õppijaid jääb tööturul vähemaks, samal ajal on vanemad inimesed kauem tööturul. Kui 2000. aasta II kvartalis oli 55–74-aastastest hõivatud 37%, siis 2017. aasta II kvartalis 58%.

Tööturuküsitluses osalenud tööandjate aktiivsus on üsna suur – uusi töötajaid oli tööle võetud 80% uuringus osalenud organisatsioonides. Kolmandikus (36%) organisatsioonides oli uusi töötajaid tööle võetud uutele töökohtadele, 60%-s lahkunud või eemalolevate töötajate asendamiseks, 15%-s vastanud organisatsioonidest oli töötajaid võetud ajutistele töödele. Seega tuli suurem värbamisvajadus just töötajate asendamisest, mitte uute töökohtade loomisest.

Lähemal kuuel kuul töökohta vahetada kavatsevate töötajate osatähtsus oli sel kevadel eelmise aastaga võrreldes mõnevõrra suurem – 24% vastajatest märkis, et nad kindlasti või pigem vahetavad lähematel kuudel töökohta. Aasta tagasi oli lähikuudel töökohavahetuse kavatsejaid 18%. Ligi kolmandik vastajatest ei osanud sel kevadel öelda, kas nad vahetavad lähikuudel töökohta. See näitaja on sarnane möödunud kevadele.

Töökohta vahetada plaanivaid töötajaid on rohkem madalama palgaga ja kehvasti toimetulevate töötajate seas, kes otsisid ka aktiivsemalt tööd. Veelgi enam seletab aga töökohavahetuse põhjuseid töö ja palgaga

rahulolematus, mis on võrreldes eelmise aastaga kasvanud.

Töötajatest, kes ei ole oma tööga üldse rahul, kavatseb lähikuudel töökohta vahetada 75%, põhipalgaga rahulolematutest 46%. Töökohta vahetada plaanivate töötajate osatähtsus on kasvanud just rahulolematute gruppides.

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate üldine tööga rahulolu pisut vähenenud. Kui eelmisel kevadel oli oma tööga täiesti rahul 24% vastajatest ja pigem rahul üle poole (54%), siis sel kevadel oli täiesti rahulolevaid 19% ja pigem rahulolevaid 53%. Oma tööga ei olnud sel kevadel rahul 9% vastajatest, eelmisel kevadel 6%.

Kevadel 2017 uuringus osalenud töötajate rahulolu oli kõige suurem kolleegide ja vahetu juhiga läbisaamisega. Rohkem oli rahulolevaid töötajad ka töökoha asukoha ning tööaja korralduse suhtes.

Kõige vähem on töötajad rahul lisatasude teenimisvõimalusega, karjäärivõimalustega organisatsiooni sees, soodustuste ning põhipalgaga, samuti oli rohkem rahulolematuid tööprotsesside korralduse, tööalaste täienduskoolituste ning tööalaste arenguvõimalustega.

Võrreldes aasta jooksul toimunud muutusi tööga rahulolu erinevate komponentide lõikes, on rahulolematus kasvanud eelkõige tasustamisega – põhipalgaga, lisatasude teenimisvõimalusega ning soodustustega.

Üldine tööga rahulolu mängib olulist rolli töötajate lojaalsuses – tööga täiesti rahulolevate töötajate lojaalsusindeks on oluliselt kõrgem kui nendel, kes üldse ei ole oma tööga rahul. Erinevatest teguritest vähendab lojaalsust rohkem kehv läbisaamine töökaaslaste ja vahetu juhiga ning rahulolematus tööülesannete huvitavusega. Lojaalsust suurendavad tööalase arengu- ja täienduskoolituste võimalused ning rahulolu töötasuga.

Enamik töötajatest on motiveeritud oma tööd hästi tegema. Küsitluses osalejatest 21% nõustus täiesti sellega, et nad on motiveeritud oma tööd hästi tegema ja 34% vastajatest pigem nõustus, 24% märkisid vastuseks „nii ja naa“. Üldse ei olnud motiveeritud oma tööd hästi tegema 8% vastajatest ja 13% pigem ei olnud motiveeritud.

Motivaatoritest on küsitlusele vastanud töötajate jaoks olulisemad kindel põhipalk, huvitav töö ning majandusliku toimetuleku vajadus.

Motivaatorite järjestamisel mängib olulist rolli töötaja palgatase. Töötajad, kelle jaoks oli esmatähtis majanduslik toimetulek, teenisid keskmiselt 880 eurot kätte. Töötajad, keda motiveeris eelkõige kindel põhipalk, teenisid 984 eurot kätte. Huvitavat tööd kõige olulisemaks motivaatoriks pidavate töötajate keskmine netotöötasu oli 1087 eurot.

Seekordse uuringu fookuses olid tööga seotud emotsioonid. Positiivsete ja negatiivsete emotsioonide tundmine kujundab töötajate suhtumist töösse ja organisatsiooni, mis omakorda mõjutab käitumist – kuivõrd pingutatakse paremate tulemuste nimel, ollakse avatud ja initsiatiivikas, kui kergekäeliselt puudutakse või ollakse valmis töökohta vahetama.

Üldine tööga rahulolu oli suurem vastajatel, kes tundsid viimase kuu jooksul end tööl alati mõnusalt, samuti kogesid nad alati või tihti uhkust, rõõmu ja tänulikkust. Keskmine tööga rahulolu oli madal töötajatel, kes kogesid väga harva tööga seotult rõõmu ning lõbusust, sagedasti aga igavust ja kurbust.

Positiivsete emotsioonide kogemine on seotud ka teiste töötajate suhtumist näitavate kategooriatega nagu seotus tööga, seotus organisatsiooniga, hinnangud tööandja mainele ja soovitusindeks ning haaratus ehk töönauding.

PALGAINFO AGENTUURI UURINGUD

Uuringus osalejad

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

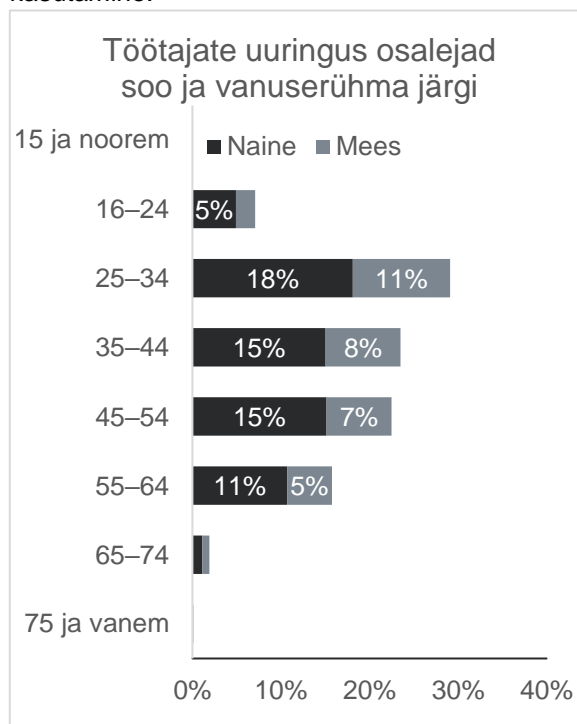
Kokku osales uuringus 342 organisatsiooni, töötasude andmed esitati 30 104 töötaja kohta. Organisatsioonide tööturu- ja töötasude uuringus osalejate seas on ülekaalus suuremad tööandjad ja need, kes teadlikumalt palkasid ja tööjõukulused kujundavad. See mõjutab ka töötasude tasemeid. Võrreldes töötajate uuringuga kogutud andmetega on suuremad erinevused juhtide ja tippspetsialistide töötasudes.

Töötajate uuringus osales kokku 12 790 inimest, neist 86% ehk 10 965 oli aprillis tööga hõivatud, 14% ei töötanud.

Töötajate uuring viiakse läbi veebipõhiselt ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on rohkem naisi (65%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustele vastajad. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. 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.

Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenud töötajate ja töötajate seas rohkem 25–34-aastaseid (29%), 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 (7%), kellest suurem osa veel õpivad. 55–64-aastaste ja vanemate (18%) uuringus osalemist võib mõjutada vähesem arvuti kasutamine.



Ankeedile sai vastata eesti või vene keeles. 86% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 14% vene keeles. Statistikaameti avaldatav tööturustatistika näitab, et mitte-eestlaste jagunemine ametirühmade lõikes on veidi teistsugune kui eestlastel – mitte-eestlastest töötab eestlastega võrreldes suurem osa oskustöölise, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttöölise ametirühmades, väiksem osa juhtide ja tippspetsialistide ametirühmades, mis teeb ka nende kaasamise veebipõhisesse uuringusse keerulisemaks. 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.

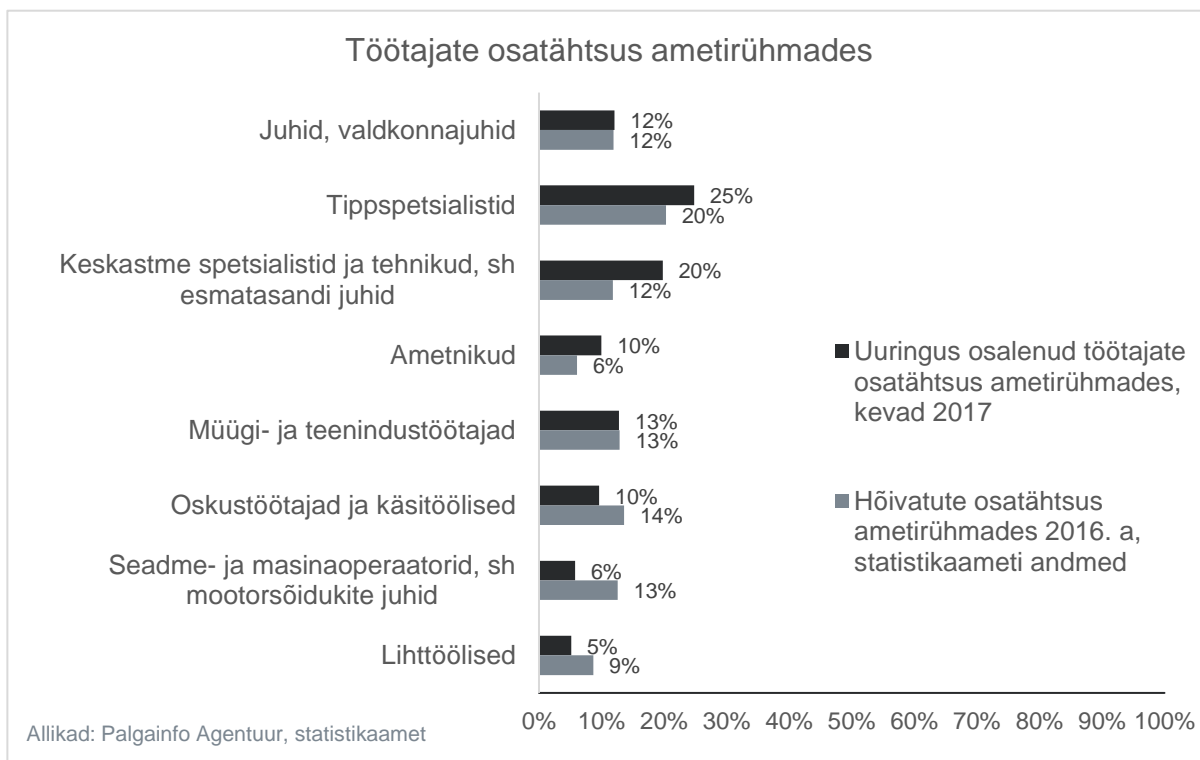
Kuna küsitlus oli suunatud eelkõige töötavatele inimestele, oli haridustasemete lõikes vastajate seas rohkem kõrg- ja kutseharidusega osalejaid ja vähem põhiharidusega osalejaid, kellest paljud jätkavad veel oma haridusteed. Viendikul (20%) uuringus osalejatest oli magistrikraad, 17%-l bakalaureusekraad, 14% omas rakenduslikku kõrgharidust ja 13% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli või gümnaasiumi lõpetamist. Üldkeskharidus oli 16%-l vastajatest, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 12%, kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 3% osalejatest. Ülejäänud 4%-l oli põhiharidus. Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavate inimeste seas.

Töötajate uuringus osalejatest üle poole (62%) töötasid eraettevõtetes, 11% oli riigiasutustes töötavaid vastajaid. Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 29% vastajatest 10–49 töötajaga, 28% 50–249 töötajaga ning veerand

(25%) 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 14% vastajatest. Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (14%) ja haridusest (12%). Enamik (86%) vastajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad.

Enamik (95%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. 2% töötas nii Eestis kui ka välismaal ja 3% välismaal, peamiselt Soomes. Töökoha asukoha ja elukoha järgi oli pisut üle poole vastajatest Tallinnast ja Harjumaaalt, 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.



Palgainfo Agentuuri uuringute korraldus

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes töö ja tasustamise infot nii tööandjatele kui ka töötajatele. Uuringute korraldamist alustati 2011. aasta kevadel, mil koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga viidi esimest korda läbi tööandjate palgauuring. Alates 2013. aastast on kokku korraldatud kolmteist uuringut.

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

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

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

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

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

Töötajad ja tööotsijad kaasatakse küsitlusse e-kirja teel, peamiselt CV Keskuse ja Palgainfo Agentuuri andmebaaside kaudu. Lisaks on aidanud küsimustikku levitada uuringu partnerid. Olulise osa töötajate uuringule vastajatest moodustavad need, kes on varasemates uuringutes osalenud.

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

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

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

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

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

Palgainfo Agentuuri uuringute teemad

Töötajate tööturukäitumine

- Aktiivsus tööturul ja valmisolek töökohta vahetada
- Tõmbe- ja tõuketegurid töökoha vahetamisel
- Kandideerimine ja kandideerimise katkestamise põhjused
- Eelistused ja ootused tööandja valikul

Töötajate organisatsioonikäitumine

- Töötajate tööga rahulolu ja seda mõjutavad tegurid
- Motivatsioon ja motivatsiooni mõjutavad tegurid, sh isiksuseomadused ja emotsioonid
- Seotus tööga ja haaratus
- Seotus organisatsiooniga, lojaalsus ja seda mõjutavad tegurid
- Häirivad olukorrad ja nende mõju töötajate suhtumisele ning käitumisele
- Puudumiskäitumine
- Hinnangud tööandja mainele ja soovitusindeks

Töökorraldus

- Tööaeg ja tööaja korraldus, paindlik tööaeg
- Töötajate mobiilsus ja kaugemal tööl käimise tingimused
- Töökoha paindlikkus ja kaugtöö võimalused
- Töötajate iseseisvus töökorralduses – ootused ja tegelikkus
- Eri rahvustega koostöötamise valmidus ja mõjud

Töötasud ja tasustamine

- Töötajate töötasud ja töötasu ootused
- Töötasud organisatsioonides
- Töötasude muutused ja muutuste põhjused
- Töötasu osad, sh põhipalk ja erinevad lisatasud
- Soodustused ja töötajate ootused soodustuste pakettidele
- Tasustamise põhimõtted
- Töötasuga toimetulek ja töötajate hinnangud tasustamisele
- Rahulolu töötasuga ja seda mõjutavad tegurid
- Tasustamise mõjud töötajate suhtumisele ja käitumisele