

Töötajate

RAHULOLU JA LOJAALSUS

2022



Hinnangud tasustamisele

Palgaootuste muutused

Virtuaaltöö kogemused

Töoga **rahulolu** ja **lojaalsus**

Tööandja soovimine

Kogemused kandideerimisel

TÖÖTAJATE JA TÖÖTSIJATE KÜSITLUSE KOKKUVÕTE KEVADSUVEL 2022

Hea lugeja!

Mul on hea meel tuua Teieni **töötajate ja töötajate tööturu- ja palgauuringu tulemuste kokkuvõte**.

Täna kõiki uuringus osalenuid ja uuringu korraldamist toetanud partnereid! Stressi ja pingetega seotud küsimused olid esmakordselt meie küsitluses 2019. aasta kevadel ning neid aitas koostada ergonoomia ja töösühholoogia teenuseid pakkuv ettevõtte PE Konsult. Töötamise asukoha küsimuste välja töötamisel tegime koostööd Tartu Ülikooli teadlastega. Elisa Eesti ja tööportaali CVKeskus.ee soovil lisati ankeeti küsimused tööle kandideerimise kogemuste kohta. Esmakordselt lisasime küsitluse tulemuste kokkuvõttesse ka osalejate vabas vormis vastused.

Küsitluse aitas tööandjaid kaasata **Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee**.

Kõik vastajad said jätta oma kontaktandmed tasuta tulemuste saamiseks, samuti vaadata ja alla laadida **390 ameti** töötasude keskmised ja mediaanid 2021. aasta I–IV kvartali andmetega.

Lisaks tegid vastajatele sooduspakkumised ergonoomiliste toodete kaubamaja **Ergoway**, Lõuna-Eestis loodusmatku korraldav **OÜ Loodustaju**, käsitöö pulgajäätiseid tootev **OÜ Jäämari** ning ajakirjad **Imeline Ajalugu**, **Imeline Teadus** ja **National Geographic**.

Vastajate vahel loositi välja auhinnad: tahvelarvuti Samsung Galaxy Tab A8 32GB LTE Eesti suurimalt tööportaalilt **CVKeskus.ee**, kõrvaklapid Apple AirPods 2 uuringupartnerilt **Elisa Eesti AS**-ilt, ergonoomiline arvutihiir **OÜ-It Ergoway**, kast käsitöö pulgajäätist **OÜ-It Jäämari**, kolm **Viking Line'i** kinkekaarti ja neli **Prisma Peremarketi** kinkekaarti.

Järgmise uuringu jaoks kogume andmeid 2022. aasta sügisel. Loodan, et leiate võimaluse osaleda!



Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur

Väljaandja: 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

SISUKORD

AGENTUURI UURINGUD	4
PÕHIPALK JA LISATASUD	5
TOIMETULEK	6
TÖÖTASUDE MUUTUSED	8
TÖÖTASUGA RAHULOLU	12
TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL	16
TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE	18
PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL	27
KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL	29
TÖÖTAMISE ASUKOHT	37
TÖÖAEG JA TÖÖAJA KASUTAMINE	40
IKT-VAHENDITE KASUTAMINE TÖÖS	41
PINGED JA STRESS	45
TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS	48
UURINGUS OSALEJAD	57
KOKKUVÕTE	60
AGENTUURI TEENUSED	62

AGENTUURI UURINGUD

Palgainfo Agentuur tegutseb 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringuagentuurina, pakkudes palkade ja tasustamise analüüse nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Agentuur küsitleb igal kevadel ja sügisel tööandjaid ja töötajaid, et selgitada turul toimuvat, osapoolte hoiakuid ja arvamusi. Tööandjate küsitluses osaleb tavaliselt 400–500 vastajat, töötajate küsitluses 8000–9000 inimest.

Töötasude analüüsid

2021. aasta kevadest pakub Palgainfo Agentuur põhjalikku **ametite palgastatistikat** ja ise enam detailseid töötasude andmeid ei kogu.

Töötasude andmed ostetakse igas kvartalis statistikaametist, mis koostab need töötamise registri ning tulu- ja sotsiaalmaksu aruannete (TSD-de) põhjal.

Andmed sisaldavad **kõigi täistööajaga** töötajate andmeid, kokku üle **400 000 töötaja** kohta.

Valikus on üle **1500 ametinimetuse** (ametite klassifikaatori 8-kohalise koodi järgi).

Väljavõtteid saab teha erinevate **taustatunnuste** järgi, näiteks

- töökoha asukoht maakonna täpsusega,
- organisatsiooni töötajate arv,
- tegevusala, sh EMTAK-i 2-kohalise koodiga.

Töötasude analüüsid avaldatakse vastava ameti koodiga töötajaid registreerinud organisatsioonide arv, täistööajaga töötajate arv vastavas ametis, töötasu keskmine ja mediaan. Samuti avaldatakse töötasude vahemikud: 10. ja 90. protsentiil ning 1. ja 3. kvartiil, mis näitavad töötasu varieeruvust.

Agentuuri kodulehelt saab alla laadida Exceli faili ametite loetelu, näidiste ja tellimise juhistega.

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

Organisatsioonisiseseid küsitlused

Suuremahulised üle-eestilised töötajate küsitlused on andnud agentuurile hea kogemuse küsitluste korraldamisel. Selle pinnalt on välja arendatud organisatsioonisisese **töötajate tagasiside küsitluse** teenus.

Agentuuri küsitluste **metoodika** on välja töötatud eri teooriate põhjal, mis käsitlevad motivatsiooni ja tööga rahulolu. Metoodikas eeldatakse, et tööandja ootab töötajalt teatud **käitumist** – organisatsiooni eesmärkide nimel pingutamist, osalemist ja lojaalsust, mitte kergekäelist puudumist, samuti töö kvaliteeti, tootlikkust ja tähtaegadest kinni pidamist.

Töötaja käitumist nii organisatsioonis kui ka tööturul mõjutab tema **suhtumine** oma töösse ja organisatsiooni. Töötajate tagasiside küsitluses vaadatakse nii töötajate rahulolu kui ka rahulolematust erinevate teguritega ehk mida **töötaja töö kogeb**. Samuti uuritakse suhtumist oma töösse ja organisatsiooni, motiveeritust ning lojaalsust tööandjale.

Uurides töötajate suhtumist ja teades suhtumise mõju käitumisele, saab juhtimises tähelepanu pöörata kitsaskohtadele.

Üle-eestilises küsitluses osalejate suur arv ja küsitluste regulaarne korraldamine annavad hea **võrdlusmaterjali** organisatsioonisiseste küsitluste **tulemuste hindamiseks** – kas meie töötajate motiveeritus, rahulolu ja lojaalsus on teiste organisatsioonidega võrreldes sarnane või erinev.

Agentuur on korraldanud küsitlusi erinevate tegevusalade ja eri suurusega organisatsioonides. Küsitluste metoodikat ja näidishinnakirja saab vaadata agentuuri veebilehelt. Samuti saab näidisküsimustikku testida eesti, vene ja inglise keeles.

NÄIDISED, HINNAD JA TELLIMINE

PÕHIPALK JA LISATASUD

Uuringus osalejate keskmine töötasu kasvas 4,8%

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2022 oli **1735 eurot**. Aasta tagasi toimus küsitlus kuu aega hiljem ja keskmine brutotöötasu aprillis 2021 oli **1655 eurot**. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **4,8%**.

Võrreldes statistikaameti avaldatud keskmise brutokuupalgaga on küsitlusele vastajate keskmine brutokuutöötasu mõnevõrra kõrgem. See tuleneb vastajate struktuurist, kus on rohkem tippspetsialiste ja spetsialiste ning vähem lihtsama töö tegijaid, keda on keerulisem vastama saada.

Mediaanbrutotöötasu, millest pooled töötajad teenisid rohkem ja pooled vähem, oli 2022. aasta aprillis 1527 eurot, aasta tagasi aprillis 1481 eurot, 2020. aasta kevadel 1397 eurot.

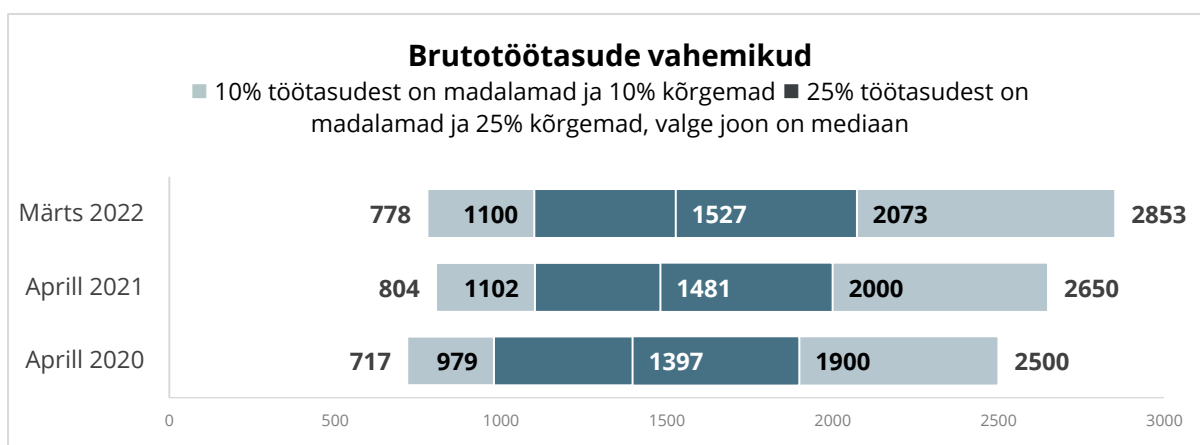
Enamiku (80%) töötajate töötasu koosnes ainult põhipalgast. Ületunnitasu sai märtsi töö eest 11% (aasta tagasi 9%) ning lisatasu öösel või riiklikel pühadel töötamise eest 9% (aasta tagasi

samuti 9%) vastajatest. Tulemustasu teenis 15% (aasta tagasi 14%) ja muid lisatasusid 5% (aasta tagasi 6%) osalejatest.

Rohkem oli regulaarsete lisatasude saajaid esmatasandijuhtide, seadme- ja masinaoperaatorite ning mootorsõidukite juhtide, samuti oskustöötajate ning teenindajate seas, kes töötavad sagedamini vahetustega mittetavapärasel ajal ning kelle töö tasustamine on seotud erinevate kvaliteedi- ja mahunäitajatega.

Keskmine regulaarsete lisatasude suurus oli **398 eurot** (aasta tagasi 355 eurot) ja see moodustas keskmiselt **20% töötasust** (aasta tagasi 22%). Samas suurusjärgus on olnud lisatasude osatähtsus ka varasemates uuringutes.

Ebaregulaarseid preemiaid oli viimase kuue kuu jooksul saanud 34% (aasta tagasi 29%) vastajatest, keskmiselt moodustasid preemiad 71% märtsi töötasust (aasta tagasi 78% aprillikuu töötasust). Rohkem oli ebaregulaarsete preemiate saajaid juhtide ja tippspetsialistide seas, kelle töö eesmärgid ja tulemusi mõõdetakse tavaliselt pikema perioodi jooksul.



TOIMETULEK

Töötajate toimetulek ei ole paranenud

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnangud oma toimetulekule paranenud. Kuigi keskmiselt toimetulijaid on veidi enam (57%) kui eelmisel kevadel, siis on tänavu rohkem neid, kes hindasid oma toimetulekut kehvaks, ja vähem neid, kes hindasid seda heaks.

Hinnangud toimetulekule on ilmselt seotud ka ootustega elukvaliteedile. Kui tervisekriisi ajal tekkis tööturul ebakindlus ja ka töötajate palgaootuse kasv pidurdus, siis nüüd on ootused nii palgale kui ka elukvaliteedile taas kasvama hakanud ning neid surub ülespoole tööandjate värbamisaktiivsus ja hindade kasv.

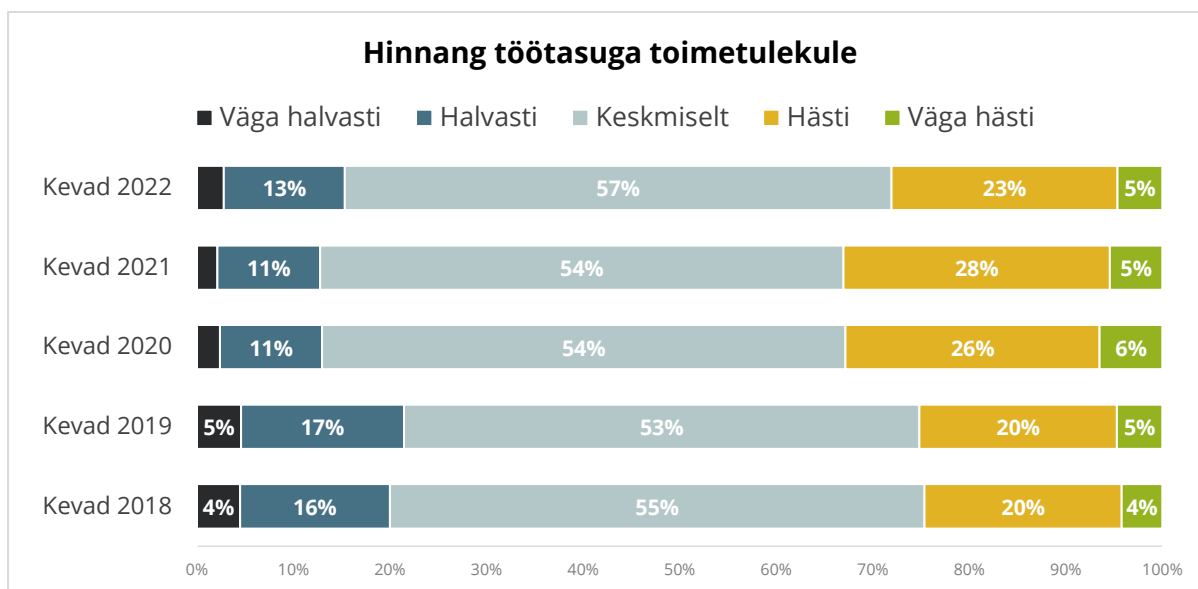
Ametirühmade lõikes tulevad kehvemini toime madalama töötasuga müügi- ja teenindus-töötajad ning lihttöölised. Lihttöölised hindasid oma toimetulekut kehvaks veerand (27%) ja klienditeenindajatest 25%, mida on veidi rohkem kui aasta tagasi.

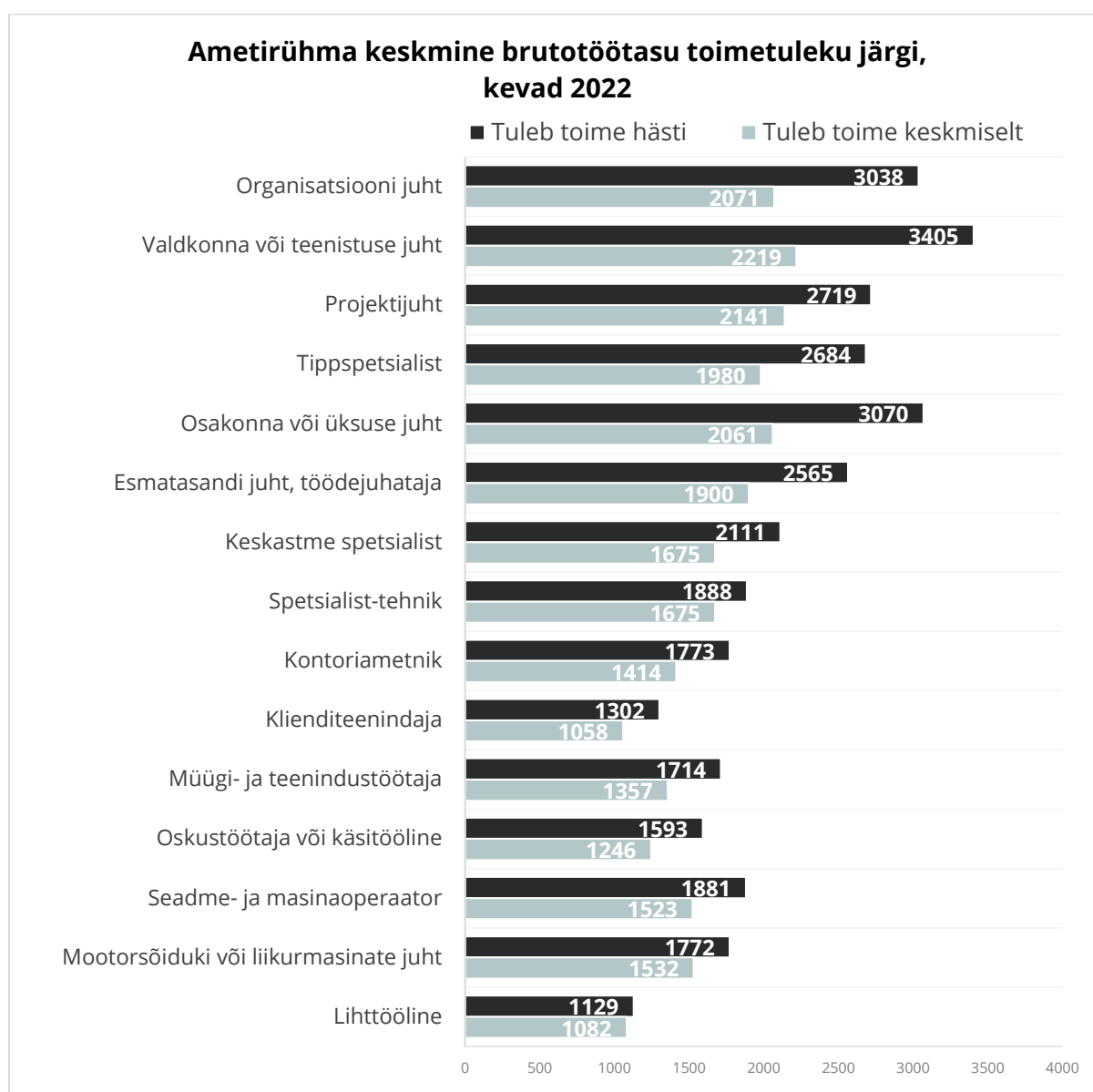
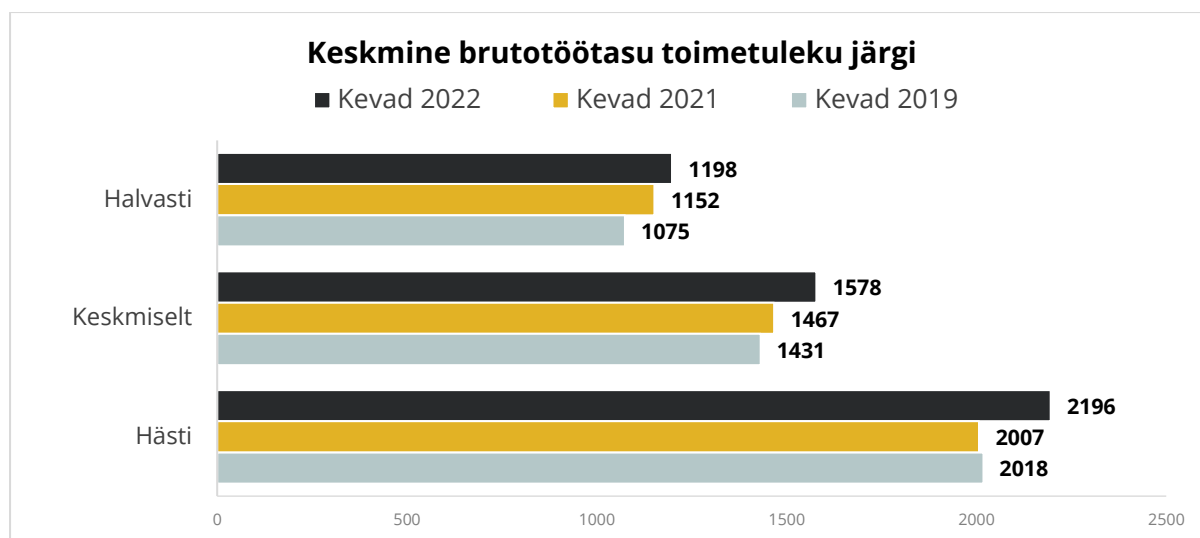
Juhtidest ja tippspetsialistidest tulevad ligi pooled toime keskmiselt ja sama paljud hästi või väga hästi. Kehvasti toimetulijaid on nendes ametirühmades alla 10%.

Valdkondade lõikes on kehvasti toimetulijaid rohkem nendes valdkondades, mida tervisekriis valusamini puudutas ja kus palgatasemed ei ole väga kõrged – isikuteenindus, sh iluteenindus, majutus ja toitlustus, sport, meelelahutus ja vaba aeg.

Töötajad, kes oma töötasuga keskmiselt toime tulid, teenisid keskmiselt 1578 eurot (aasta tagasi 1467 eurot) brutotasu. Hästi toimetulevad töötajad teenisid aga üle 2000 euro.

Ametirühmade lõikes on summad, millega toime tullakse, erinevad. Kui keskmiselt toimetulevad müügi- ja lihttöölised teenivad brutotöötasuna veidi üle 1000 euro, siis samuti enda hinnangul keskmiselt toimetulevad juhid ja tippspetsialistid üle 2000 euro. Aastate lõikes on kasvanud ka summad, millega keskmiselt või hästi toime tullakse.





TÖÖTASUDE MUUTUSED

Üle poolte töötajate põhipalk on aasta jooksul tõusnud

Aasta jooksul (aprill 2021 – märts 2022) oli põhipalk tõusnud üle pooltel (53%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud vaid ligi kolmandikul (30%). Põhipalk ei olnud muutunud üle kolmandikul (35%) ja 3%-l oli see langenud, ülejäänud ei saanud või ei osanud põhipalga muutust hinnata.

Igal kuul makstavad lisatasud ei olnud suuremal osal (65%) töötajatel aasta jooksul muutunud, ka eelmisel kevadel ei olnud üle pooltel (68%) lisatasud muutunud. Seega on kogu töötasu kasvu taga eelkõige põhipalkade tõus.

Palkade muutuste trendid on sarnased 2019. aasta kevadega, siis oli põhipalk aasta jooksul suurenenud ka üle pooltel (54%) vastajatel.

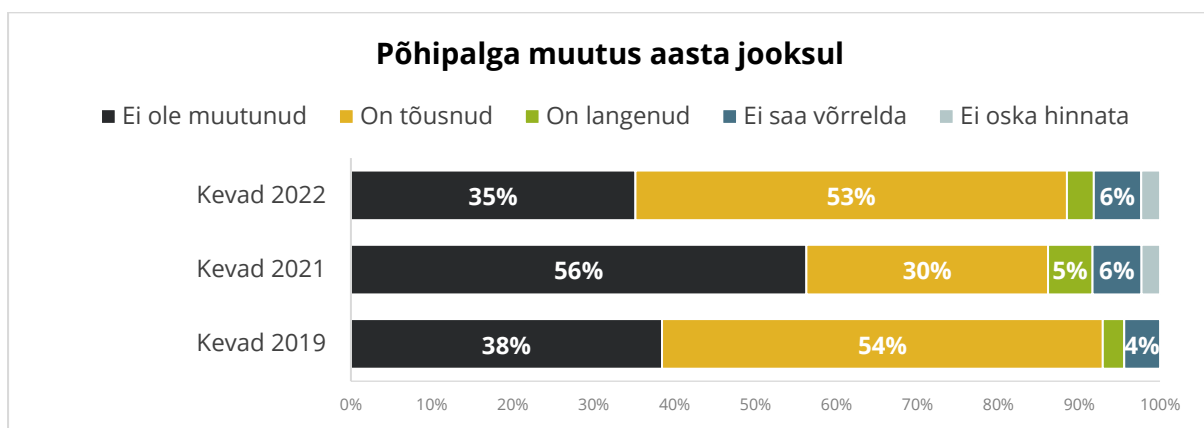
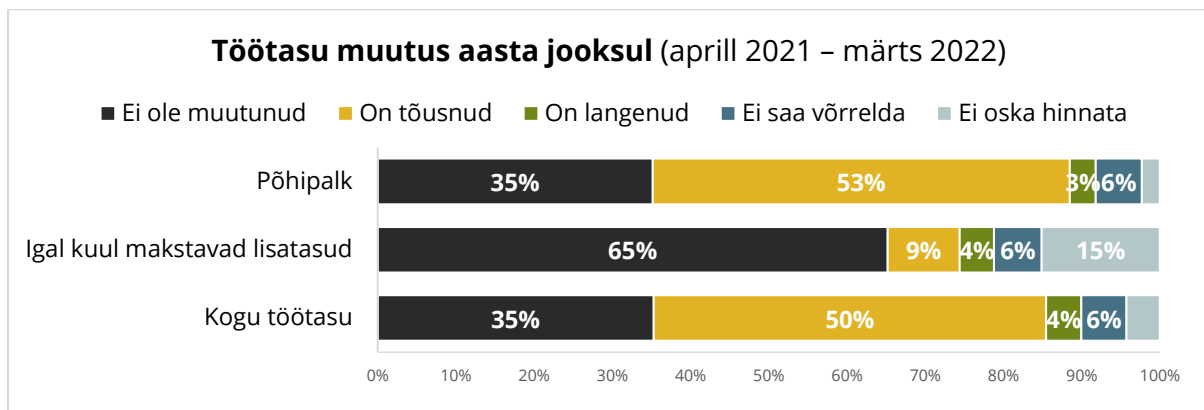
Töötasud on kasvanud kõigis ametirühmades. Juhtide, tippspetsialistide ja spetsialistide seas on üle poole neid, kelle töötasu on aasta jooksul kasvanud, müügi- ja teenindustöötajate ning

lihttööliste seas on 40% neid, kelle töötasu on tõusnud.

Tööde erialaste valdkondade lõikes oli rohkem töötajaid, kelle põhipalgad olid kasvanud, korrakaitse ja päästeteenistuse, kunsti ja kultuuri, kvaliteedi- ja sisekontrolli, õigusvaldkonna ning hariduse ja koolituste aladel. Majutuse ja toitlustuse alal oli rohkem neid töötajaid, kes ei töötanud aasta tagasi ja ei saanud seetõttu palgamuutust hinnata.

Brutotöötasu gruppide järgi oli põhipalk sagedamini tõusnud kõrgema palgaga töötajatel. 2000 eurot ja rohkem teenivatest töötajatest oli üle poolte (64%) põhipalk aasta jooksul kasvanud. Alla 1100 euro teenivatest töötajatest oli palk tõusnud märksa rohkematel kui aasta tagasi: 43%-l, aasta tagasi vaid 19%-l.

Väiksema töötajate arvuga organisatsioonides on põhipalgad harvemini tõusnud – nende organisatsioonide töötajatest alla poole ütles, et nende põhipalk on aasta jooksul tõusnud.



Põhipalga kasv jäi enamasti 5–10% piiresse

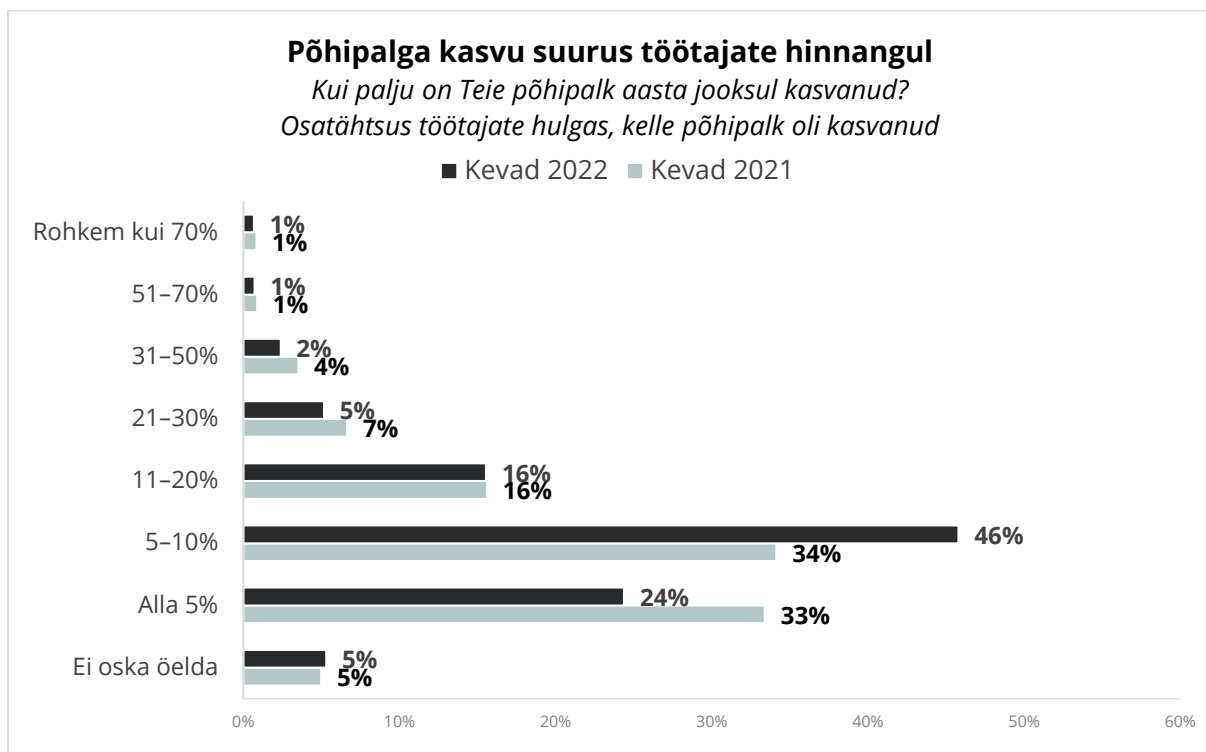
Töötajatel, kelle põhipalk oli aasta jooksul muutunud, paluti märkida, kui suur see muutus on olnud.

43% töötajatel oli põhipalk tõusnud 5–10%. Ligi veerandil (23%) oli see kasvanud alla 5%. Eelmise kevadega võrreldes on märksa enam neid, kelle põhipalga kasv jääb 5–10% piiresse.

Võrreldes teiste palgagruppidega, on kõrgema palgaga, 2000 eurot ja rohkem teenivate

töötajate seas rohkem neid, kelle põhipalk oli tõusnud 11–20% või enam. Madalama palgaga töötajate seas on rohkem neid, kelle palgakasv jääb alla 5%.

Ka ametirühmade järgi on kõrgemapalgaliste juhtide ja tippspetsialistide põhipalgad tõusnud sagedamini 11–20%. Lihtsama töö tegijate seas on aga rohkem neid, kelle palk on tõusnud alla 5%, näiteks lihttöölised 44%-l on põhipalk tõusnud 5–10%, ligi kolmandikul (32%) jäi kasv alla 5%.



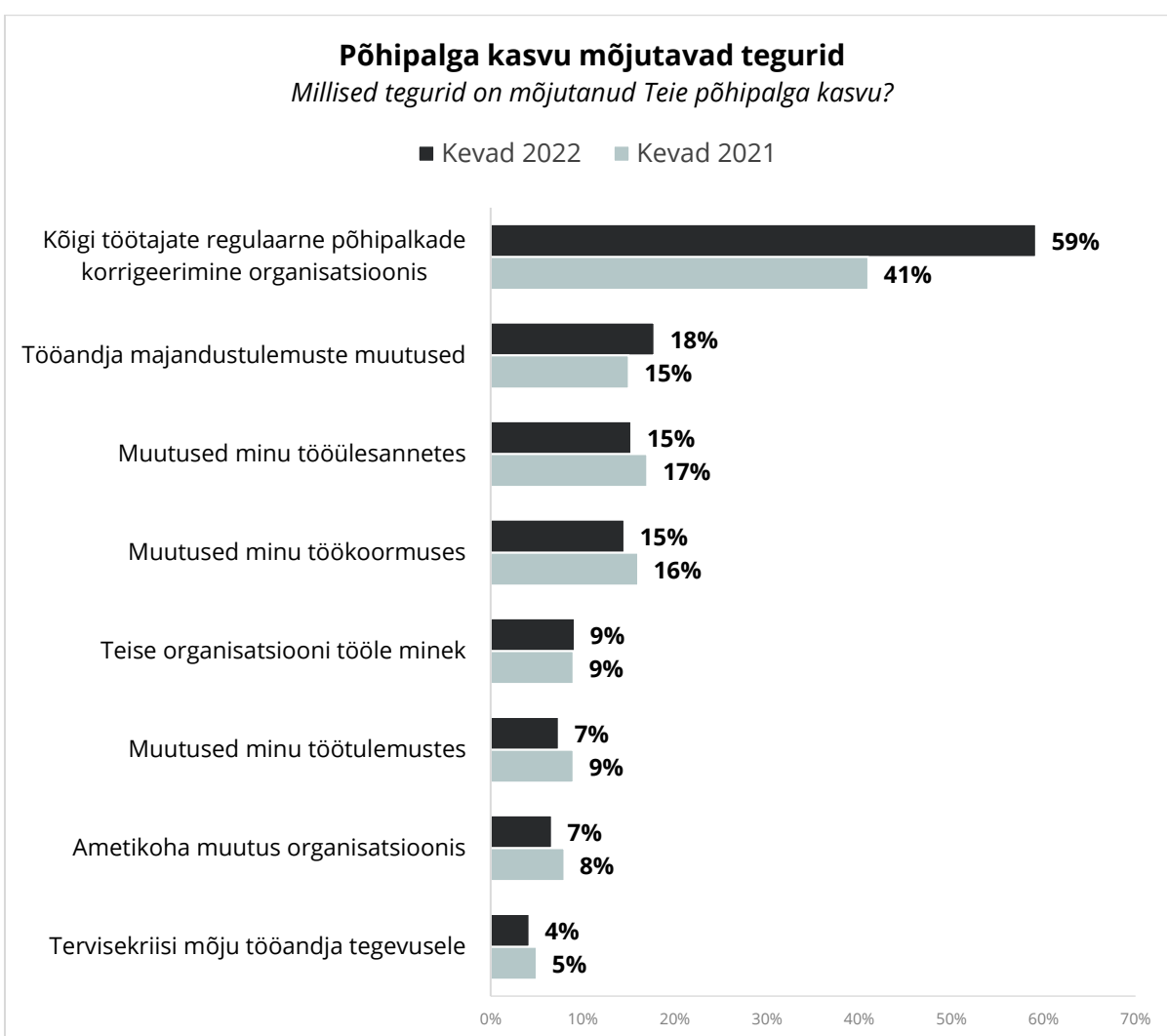
Põhipalga kasv tuleneb palkade regulaarsest tõstmisest

Töötajatel, kelle põhipalk oli muutunud, paluti hinnata ka muutuse põhjuseid. Palgakasvu oli sagedamini mõjutanud kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – üle poole (59%) märkis selle üheks põhjuseks.

Ka tööandja majandustulemuste muutused ning muutused tööülesannetes ja -koormuses on mõjutanud mitmete töötajate põhipalkade kasvu.

Põhipalga languse põhjus on enamasti teise organisatsiooni tööle minek, mis võib olla ka sunnitud valik. Põhipalga languse põhjusena oli märgitud sagedamini veel tööandja majandustulemuste muutust ja koormuse vähenemist.

Ka varasemates küsitlustes on olnud põhipalga tõusu sagedasem põhjus kõigi töötajate palkade korrigeerimine organisatsioonis.



Ligi viiendik töötajatest ennustab oma põhipalga kasvu

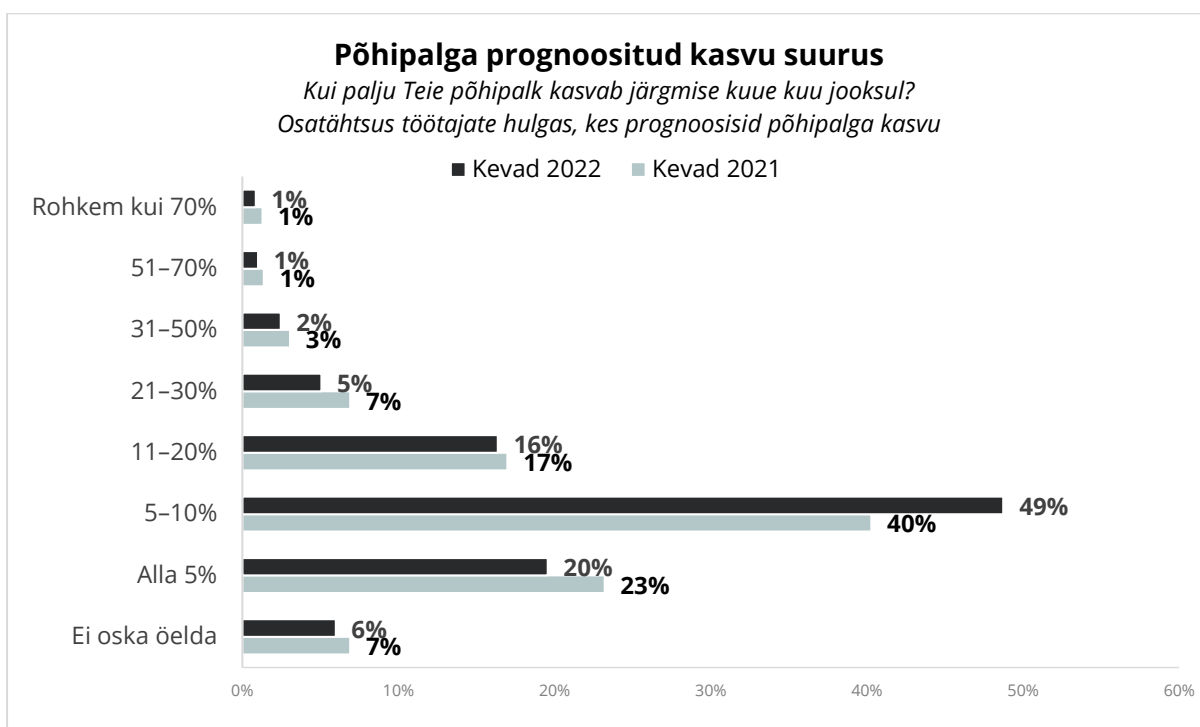
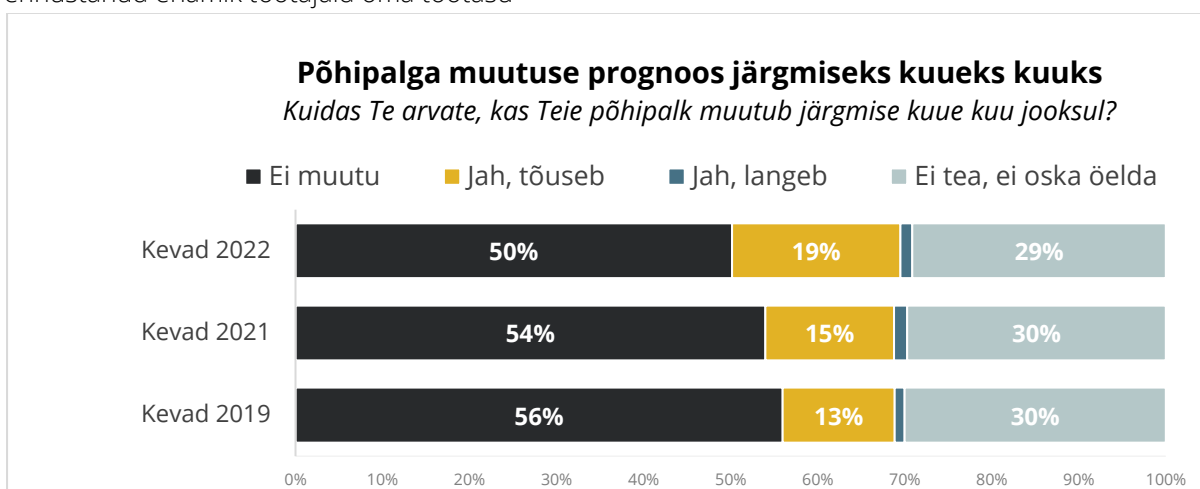
Võrreldes eelmiste aastatega on kasvanud nende töötajate osakaal, kes ennustavad oma põhipalga tõusu järgmisel kuuel kuul – ligi viiendik (19%) arvas nii. Pooled (50%) küsitlusele vastanud töötajad arvasid, et nende põhipalk järgmise kuue kuu jooksul ei muutu ja 1% ennustas põhipalga langust. 29% ei osanud öelda, kas nende põhipalk muutub.

2020. aasta kevadel küsiti tervisekriisi tõttu prognoosi lühema perioodi kohta ja seepärast ei ole neid tulemusi graafikul esitatud. Sel ajal ei ennustanud enamik töötajaid oma töötasu

muutust ja märksa rohkem oli neid, kes kartsid, et nende töötasu väheneb. 2021. aastal oli suurem paanika möödas ja üsna paljud julgesid ka palgatõusu loota.

Juhtide seas oli rohkem neid, kes ennustasid järgmisteks kuudeks oma põhipalga kasvu. Lihtsamate tööde tegijate hulgas oli aga enam neid, kes ei osanud oma põhipalga muutust prognoosida.

Ligi pooled (49%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks 5–10%, viiendik (20%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.



TÖÖTASUGA RAHULOLU

Põhipalgaga rahulolu ei ole kasvanud

Töötajate rahulolu põhipalgaga ei ole kasvanud ja on võrreldav 2019. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemustega. Oma põhipalgaga oli täiesti rahul 8% ja pigem rahul 29%, 12% ei olnud üldse rahul ja veerand (25%) ei olnud pigem rahul. 2021. aasta kevadega võrreldes on rahulolevate töötajate osatähtsus vähenenud ja rahulolematute osakaal suurenenud. Seda mõjutab ilmselt hindade tõus ja töötajate enesekindluse kasv tööturul.

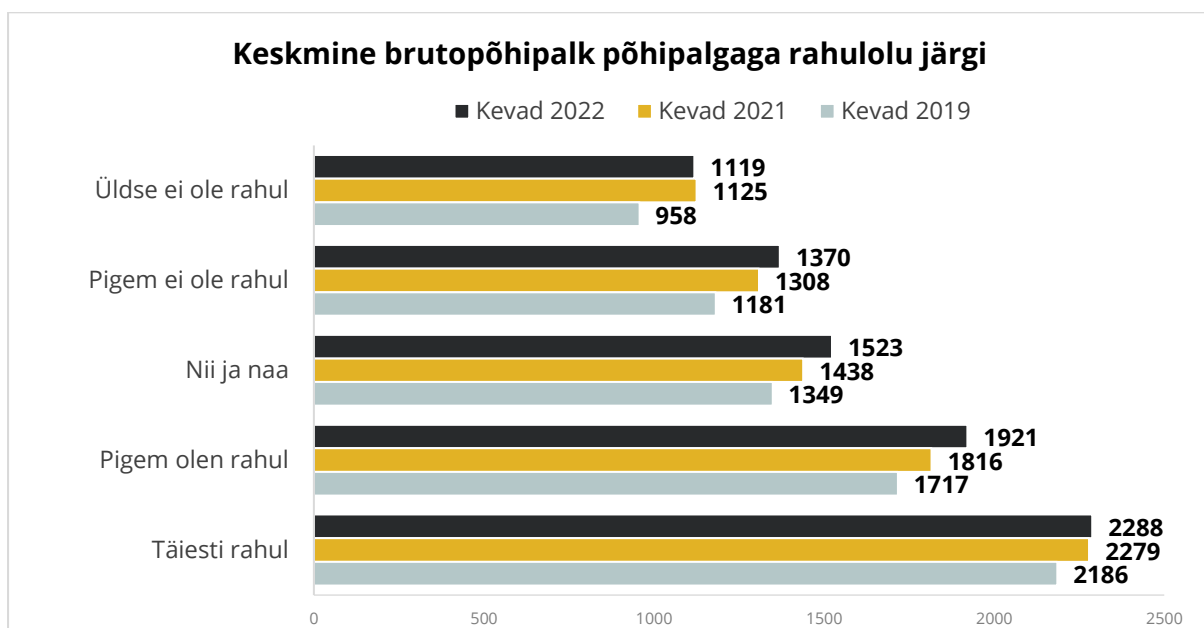
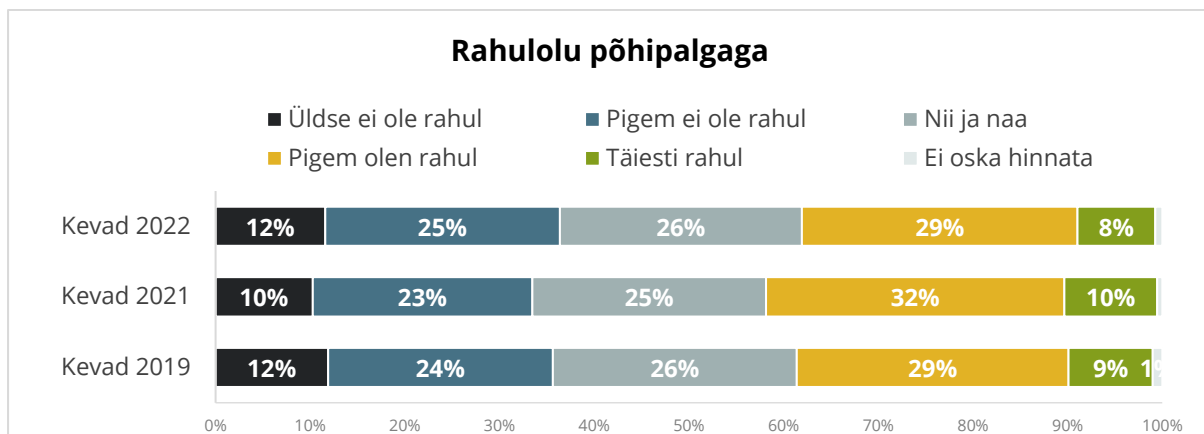
2020. aasta kevadel töötasuga rahulolu küsimusi ankeedis ei olnud, kuna töötasud olid

osadel langenud ja osad olid saanud töötukassa hüvitist.

Kasvanud on ka põhipalga summad, millega rahul ollakse. Oma põhipalgaga täiesti rahulolevate töötajate põhipalk on üle 2200 euro.

Põhipalgaga rahulolematute palk jääb alla 1500 euro ja on keskmiselt üle 1300 euro.

Millise palgaga toime tullaakse ja rahul ollakse, sõltub ametist. Näiteks lihttöölised ja kliendi-teenindajad on rahul ka veidi üle 1000-eurose brutopalgaga, tippspetsialistid aga pea 2500-eurose palgaga.



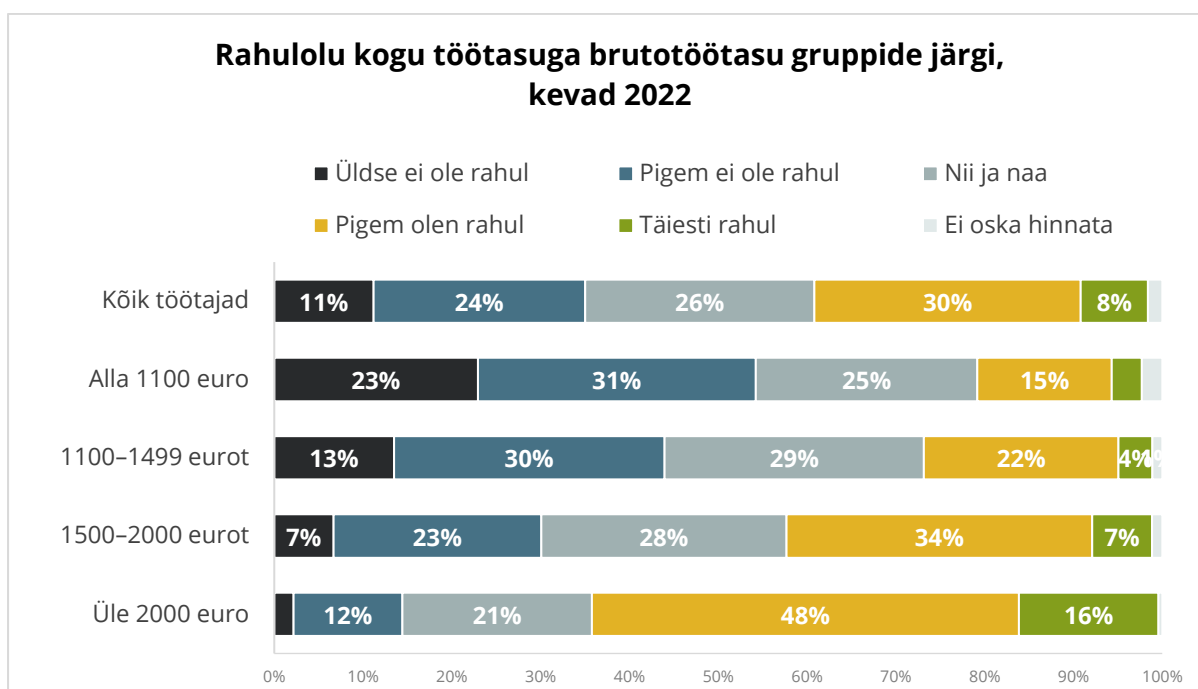
Töötasuga rahulolu ei sõltu ainult palga suurusest

Kuigi tööandjad arvavad sageli, et töötasuga ei saagi rahul olla, kuna alati soovitakse rohkem teenida, siis näitavad töötajate küsitluse tulemused, et 8% uuringus osalenutest on oma kogu töötasuga täiesti rahul ja 30% pigem rahul. Üle kolmandiku (35%) ei ole oma töötasuga rahul (eespool oli esitatud rahulolu põhipalgaga).

Töötasuga rahulolu mõjutab töötasu suurus ja sellega toimetulek, mis omakorda sõltuvad töötajate ootustest oma elukvaliteedile.

Enamik töötajaid, kes tulevad oma töötasuga hästi või väga hästi toime, on töötasuga rahul. Ja ka vastupidi – enamik töötajaid, kes tuleb oma töötasuga kehvasti toime, ei ole sellega rahul.

Kuigi töötasuga rahulolu sõltub paljuski selle suurusest, näitavad küsitluse tulemused, et ka madalama töötasuga võib rahul olla ning kõrgema töötasuga rahulolematu. Jagades töötajad enam-vähem võrdselt nelja palga-gruppi, näeme, et alla 1100 euro teenivate töötajate seas on töötasuga rahulolevaid töötajaid ning üle 2000 euro teenivate seas rahulolematuid.



44% töötajatest ei pea oma töötasu motiveerivaks

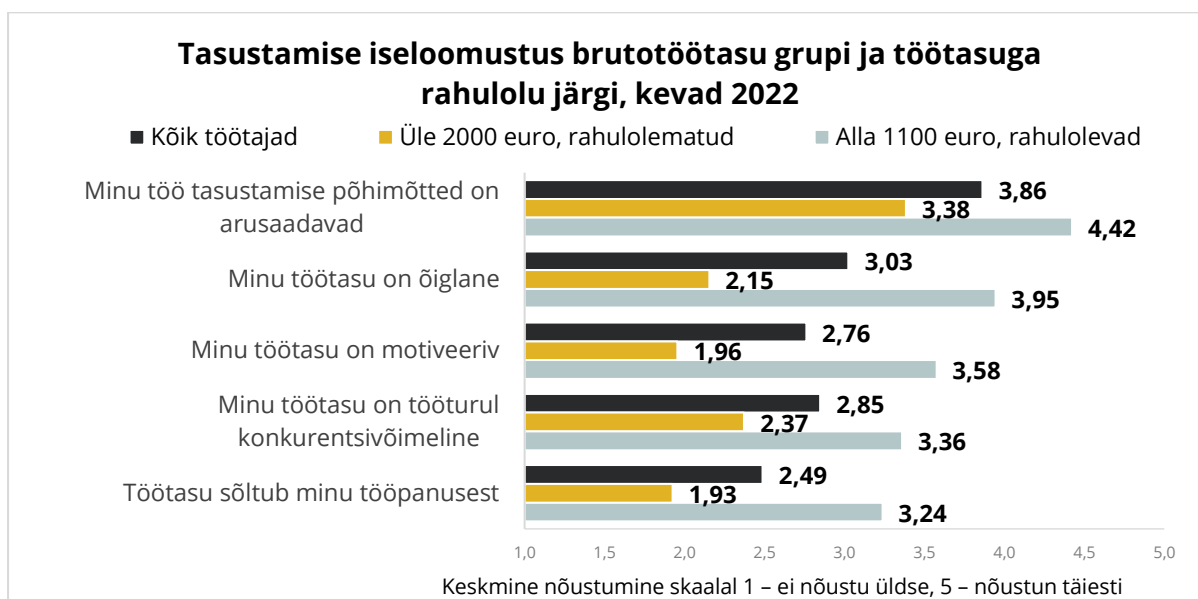
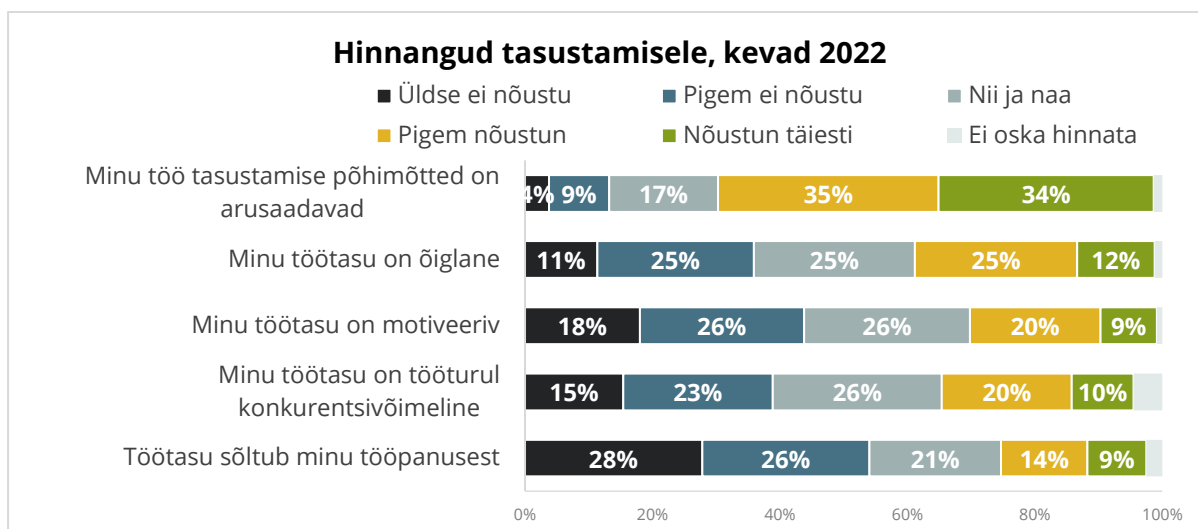
Töötajatelt küsiti ka hinnanguid tasustamisele. Kui enamik (69%) töötajaid saab aru oma töö tasustamise põhimõtetest, siis motiveerivaks peab oma töötasu alla kolmandiku (29%) ja 44% ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv. Tulemused on sarnased olnud ka varasematel aastatel.

Ka töötasu õigluse ja konkurentsivõimelisuse suhtes on töötajad eri meelt: üle kolmandiku (37%) peab oma töötasu õiglaseks ja pea sama paljud (36%) sellega ei nõustu; konkurentsivõimeliseks hindab oma töötasu 30% vastajatest, 38% aga nii ei arva. Üle pooled (54%) töötajad ei näe seost oma tööpanuse ja töötasu vahel.

Nõustumine nende väidetega on samuti seotud töötasu suurusega – kõrgema palgaga töötajad hindavad oma töötasu õiglasemaks, motiveerivamaks ning konkurentsivõimelisemaks kui madalama palgaga töötajad.

Samas on ka madalama palgaga töötajate seas neid, kes peavad oma töötasu õiglaseks, motiveerivaks ja konkurentsivõimeliseks – tavaliselt on need töötajad ka oma töötasuga rohkem rahul, kuigi nad ei pruugi väga hästi toime tulla.

Ja vastupidi – kõrgema palgaga töötajad, kes ei pea oma töötasu õiglaseks, motiveerivaks ega konkurentsivõimeliseks, ei ole oma töötasuga rahul vaatamata heale toimetulekule.



Lisatasude ja soodustustega rahulolu oluliselt muutunud ei ole

Põhipalgaga rahulolu kõrval uuriti ka rahulolu lisatasude teenimisvõimaluste ja soodustustega. Küsitluse tulemustest selgus, et töötajate hinnangud ei ole oluliselt muutunud.

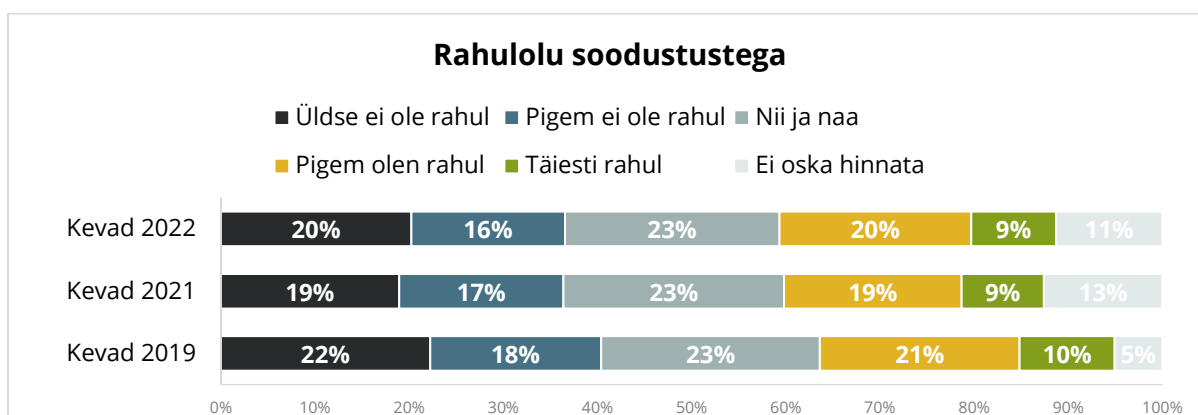
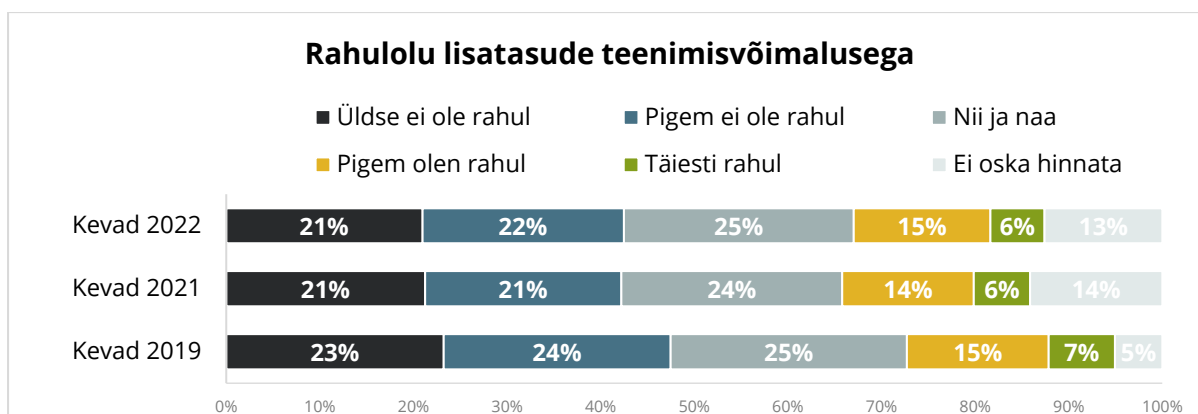
Lisatasude teenimisvõimalusega oli sel kevadel täiesti rahul 6% ja pigem rahul 15%. Üldse ei olnud lisatasude teenimisvõimalusega rahul üle viiendiku (21%) ja veidi rohkem vastajaid pigem ei olnud rahul. Võrreldes eelmise kevadega on hinnangud lisatasude teenimisvõimalusele praktiliselt samad.

Lisatasude teenimisvõimalustega rahulolu mõjutab see, kui suur on kogu töötasu ja millise osa sellest moodustavad lisatasud. Lisatasude

teenimisvõimalusega on rohkem rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud keskmiselt 30% ja kelle põhipalk on suhteliselt kõrge, mistõttu on ka nende kogu töötasu üle 2200 euro.

Lisatasude teenimisvõimalusega on vähem rahul need töötajad, kelle töötasust moodustavad lisatasud samuti 30%, kuid põhipalk ja ka kogu töötasu on madalam. See tähendab, et nende ebakindlus sissetuleku suuruse osas on suur.

Soodustustega rahulolu suhtes on töötajate hinnangud samuti erinevad – üle kolmandiku (36%) ei ole soodustustega rahul ja ligi kolmandik (29%) on nendega rahul. 2021. aasta kevadega võrreldes on tulemused praktiliselt samad.



TÖÖTASU OOTUS PRAEGUSEL AMETIKOHAL

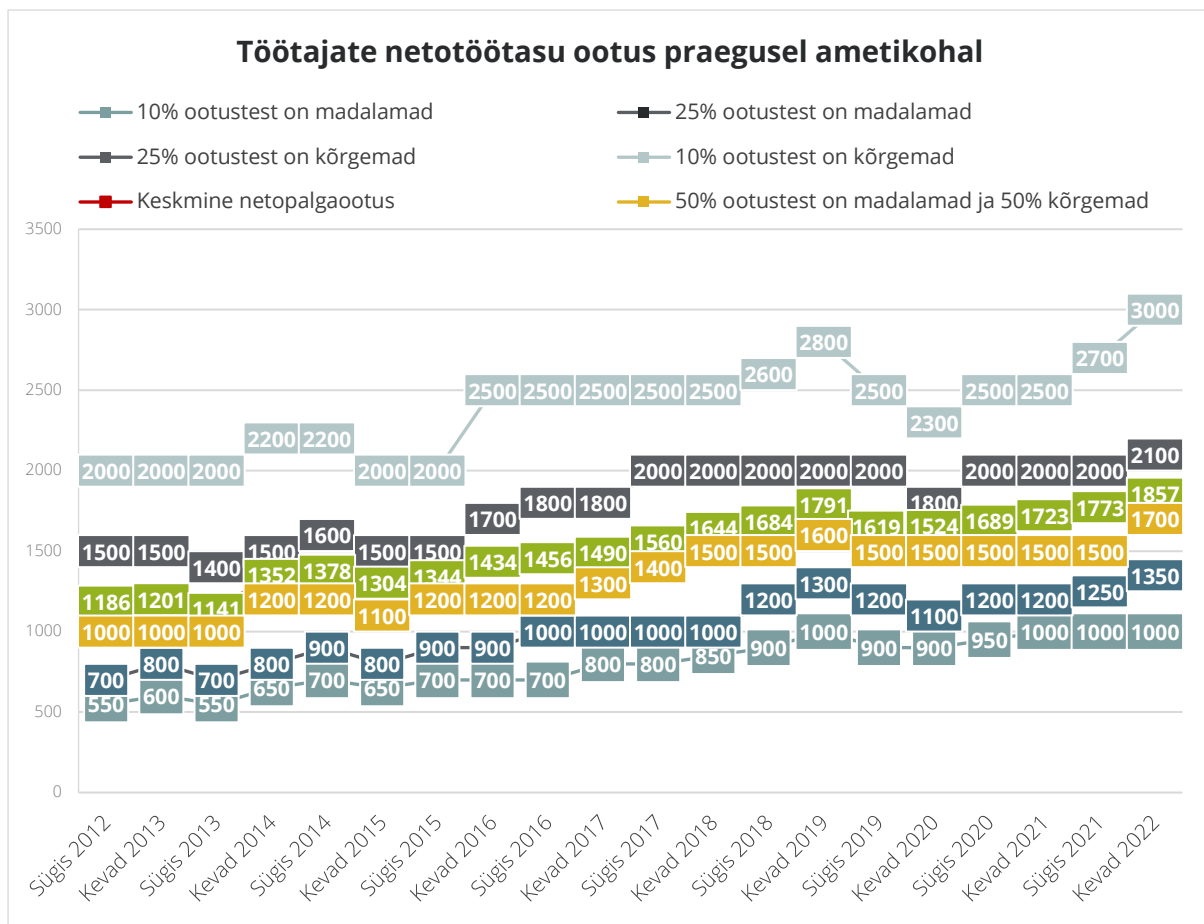
Töötasu ootus põhiametikohal on kasvanud

Alates 2019. aasta sügisest küsitakse töötajatelt nende netotöötasu ootust põhiametikohal ja töökoha vahetamisel. Varasemates küsitlustes paluti valida ametikohad, millele töötada soovitakse, ja märkida oma netotöötasu ootus.

Netotöötasu (raha kätte) ootuse mediaan ehk piir, millest pooled ootused on madalamad ja pooled kõrgemad, on aastaga kasvanud 200 euro võrra ja on 1700 eurot. Keskmine netotöötasu ootus põhiametikohal on ka veidi tõusnud ja on 1857 eurot.

2020. aasta kevadel palgaootuste kasv pidurdus ja silmanähtavalt vähenesid kõrgemad palgaootused. 2021. aasta kevadel püsis mediaanpalgaootus jätkuvalt 1500 euro, kuigi keskmine ootus veidi kasvas.

Sel kevadel on aga kasvanud nii palgaootuse mediaan kui ka keskmine. Poolte töötajate palgasoovid mahuvad 1350 ja 2100 euro vahele. Kümnendik töötajatest rahuldub ka alla 1000-eurose palgaga ja sama paljude palgasoov ületab 3000 euro piiri.

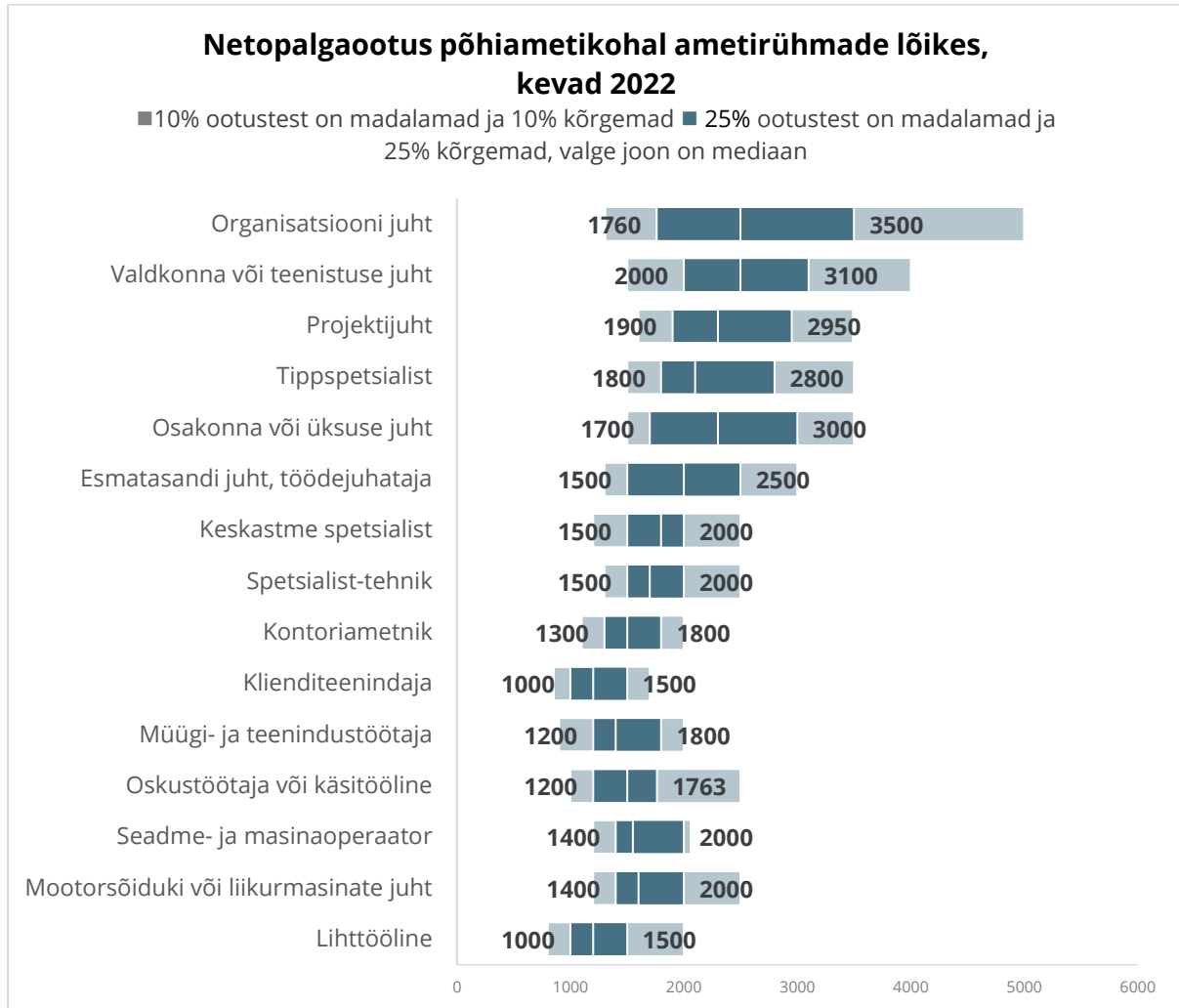


Palgootused on ametirühmades erinevad

Ametirühmades on töötasude ootused erinevad – madalamad on lihttöölise ning müügi- ja teenindustöötajate ootused, keskmiselt soovitakse 1200 eurot kätte teenida (mediaan),

eelmisel kevadel oli nende ametirühmade palgootus 1000 eurot.

Juhtide palgootuste käärid on kõige suuremad ja need algavad 1300 eurost (10. protsentiil) ja ulatuvad 5000 euroni (90. protsentiil), millest 10% juhtide palgootused on veelgi kõrgemad.



TÖÖTAJATE TÖÖTURUKÄITUMINE

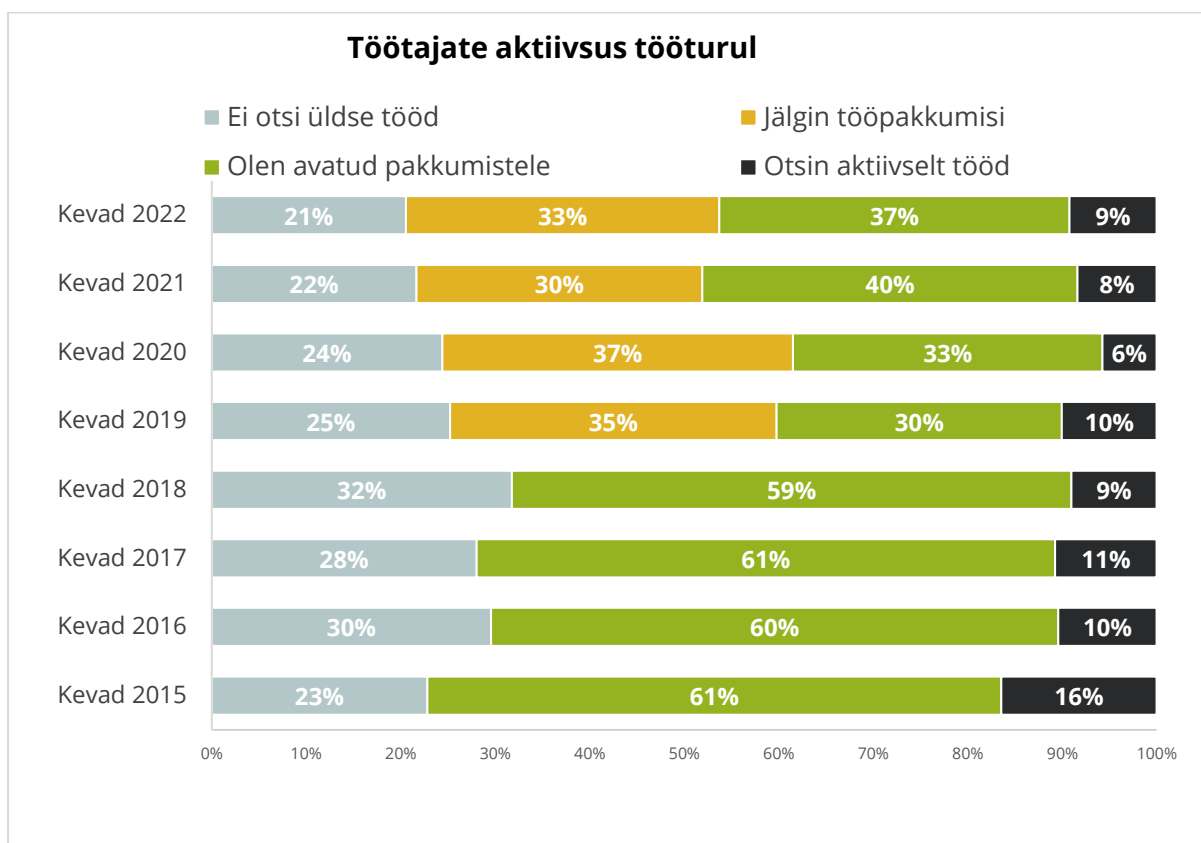
21% töötajatest ei otsi üldse tööd ega ole avatud pakkumistele

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate aktiivsus töötöisingul veidi suurem, st aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli suurem (9%). Rohkem oli neid, kes on avatud pakkumistele, kuid ise tööpakkumisi ei jälgi (37%). Üldse ei otsinud tööd 21% uuringus osalenud töötajatest.

Üle-eelmisel kevadel puhkenud koroonapandeemia esimene laine ja sellega kaasnenud piirangud mõjusid šokina – mitmed ettevõtted koondasid töötajaid ja töökuulutuste arv langes praktiliselt nulli. Töötajate aktiivsus töötöisingul langes ja oma töökohast püüti kinni hoida.

Viiruse teist lainet 2021. aastal võeti rahulikult ja tööturu aktiivsust nii nõudluse kui ka pakkumise osas see ei muutnud. 2022. aastal on aga töötajate osakaal, kes üldse tööd ei otsi, eelmiste aastatega võrreldes kõige väiksem.

Tööportaali CVKeskus.ee kaudu uuringusse kaasatud töötajad on töötöisingutes mõnevõrra aktiivsemad kui Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejad – tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud tööga hõivatutest 18% otsis aktiivselt tööd ja 11% ei otsinud üldse tööd, ülejäänud olid avatud pakkumistele või jälgisid tööpakkumisi.



10% töötajatest mõtleb väga sageli töökoha vahetamisele

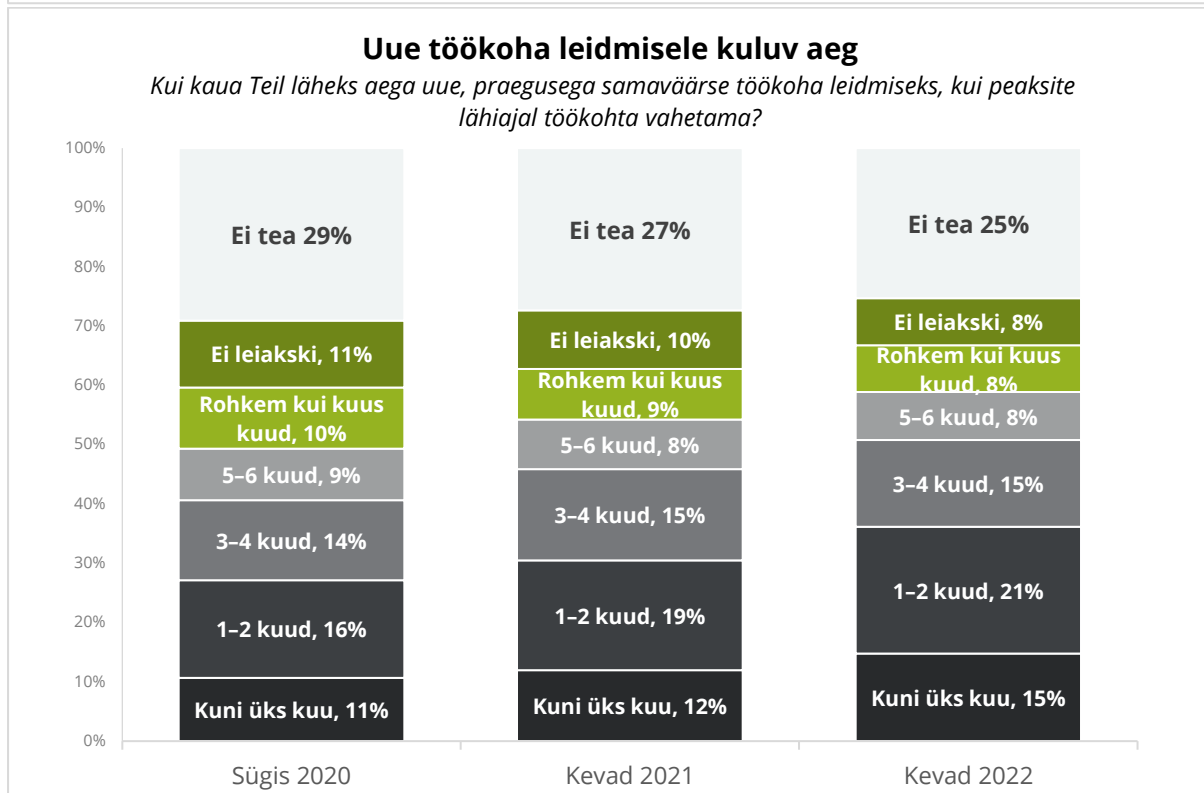
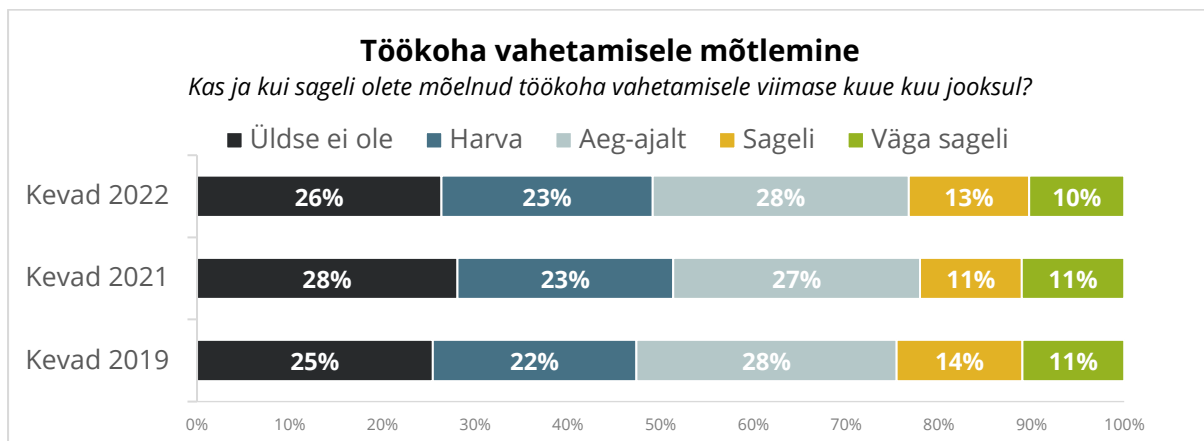
Töötajate küsitluses osalejatelt küsiti, kas ja kui sageli on nad viimase kuue kuu jooksul mõelnud töökoha vahetamisele.

Üldse ei olnud töökoha vahetamisele mõelnud üle veerandi (26%) vastajatest. Seevastu peaaegu veerand (23%) oli väga sageli või sageli mõelnud töökoha vahetamisele. Kolm aastat tagasi oli veidi rohkem neid töötajaid, kes olid sageli töökoha vahetamisele mõelnud (25%).

Töökoha vahetamisele on sagedamini mõelnud projektijuhid, ametnikud, klienditeenindajad

ning müügi- ja teenindustöötajad, samuti madalama palgaga, oma töötasuga rahulolematud ning kehvemini toimetulevad töötajad.

Töötajatelt küsiti, kuidas nad arvavad, kui kaua neil läheks aega uue, praegusega samaväärse töökoha leidmiseks, kui nad peaks lähiajal töökohta vahetama. Veerand (25%) vastajatest ei osanud öelda, kaua neil võiks aega minna. 8% arvas, et nad ei leiakski samaväärset töökohta. Võrreldes eelmise kevadega on suurenenud nende vastajate osatähtsus, kes arvavad, et nad leivad suhteliselt kiiresti – ühekahe kuuga – uue samaväärse töökoha.



Ligi pooled mittetöötavad inimesed otsivad aktiivselt tööd

Küsitlusele vastajatest oli 83% märtsis tööga hõivatud, 14% ei töötanud ning 3% ei töötanud, kuid neil oli kehtiv töösuhe. 75% mittetöötavatest uuringus osalejatest oleks võimalusel soovinud töötada.

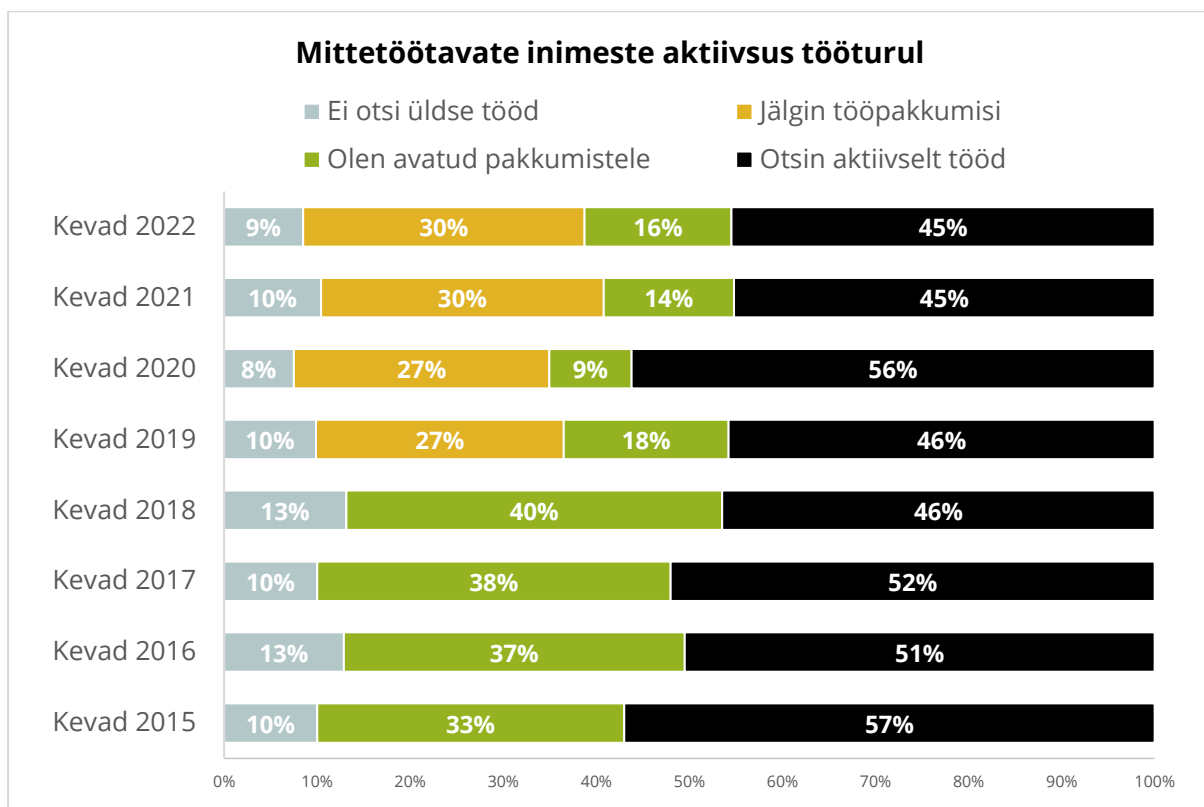
Ligi pooled (45%) mittetöötavatest küsitlusele vastajatest otsisid ka aktiivselt tööd. Üldse ei otsinud tööd alla kümnendiku (9%) mittetöötavatest osalejatest, kellest suurem osa oli vanemaealised. Tööpakkumisi jälgis 30% ja pakkumistele oli avatud 16% mittetöötavatest vastajatest.

Uuringus osalejatest, kes ei töötanud, kuid kel oli kehtiv töösuhe, otsis aktiivselt tööd 18% ja

16% ei otsinud üldse tööd. Ülejäänud olid avatud pakkumistele või jälgisid tööpakkumisi. Kehtiva töösuhetega mittetöötavate vastajate aktiivsus tööturul on eelmise kevadega võrreldes kasvanud.

Üle-eelmisel kevadel oli mittetöötavate vastajate seas aktiivseid töötajaid üle poole (56%). Aktiivsemad olid just äsja töö kaotanud inimesed.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitakse nii töötavate kui ka mittetöötavate vastajatelt, kui aktiivsed nad töötuskingul on. 2019. aasta kevadel lisati küsimusse vastusevariant „Jälgin tööpakkumisi, aktiivselt tööd ei otsi“.



Tööle kandideerimise kutseid saanute osakaal on kasvanud

Töötajate aktiivsust tööotsingul mõjutab tööandjate värbamisaktiivsus, mis on täielikult taastunud 2020. aasta kevade šokist ja tööandjad on turul sama aktiivsed või isegi aktiivsemad kui 2019. aastal.

2020. aasta kevadel küsiti kandideerimiskutsete saamise kohta viimastel kuudel (märts–mai), kuna muutused tööturul olid väga kiired. Seda peab vastuste võrdlemisel arvestama.

Varasemates küsitlustes ja ka 2021. ja 2022. aasta kevadel küsiti kandideerimiskutsete kohta viimase kuue kuu jooksul. Pea pooled (47%) küsitluses osalenud inimesed olid saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid. Sagedamini oli kutseid saadud otse tööandjatelt (26%) ja ka personaliotsingu firmadelt (21%). Üle pooled (53%) vastajad ei olnud kandideerimise kutseid saanud.

Ametirühmade lõikes oli sagedamini kandideerimise kutsutud valdkonna või teenistuse juhte, projektijuhte ja tippspetsialiste. Valdkonna- ja

projektijuhtidest oli kandideerimise kutseid saanud rohkem kui pool – vastavalt 61% ja 58%.

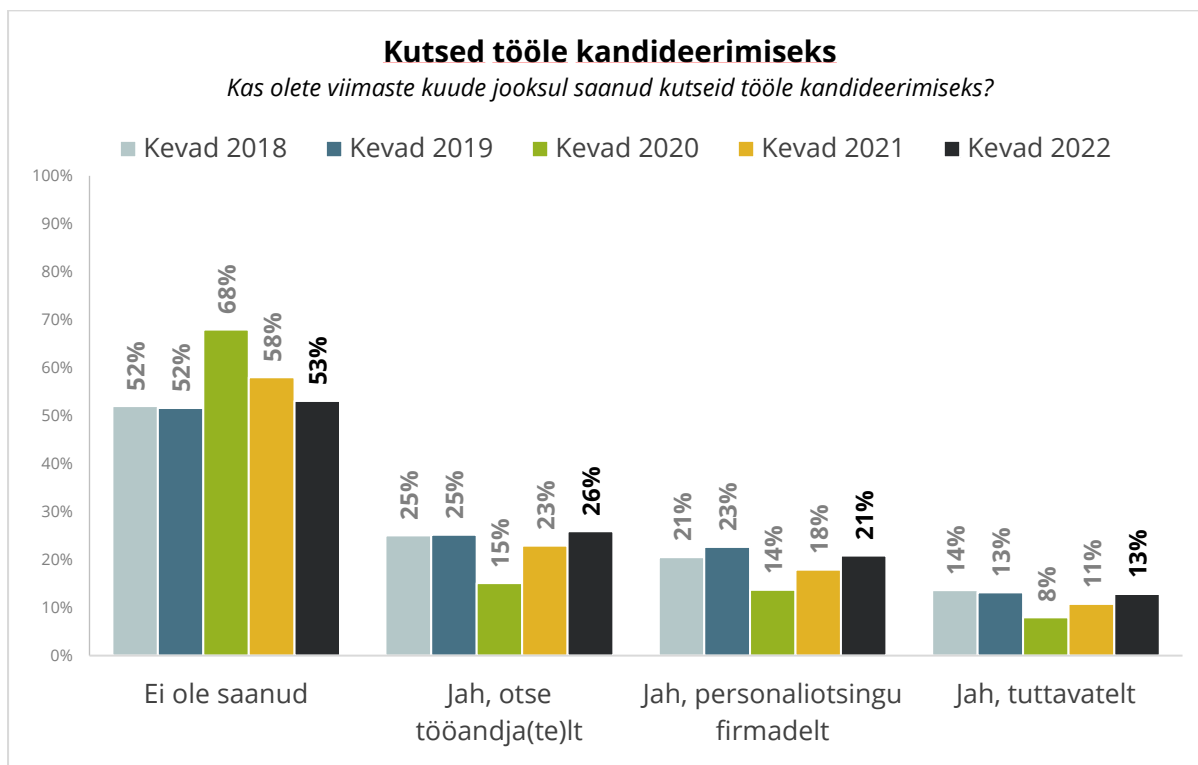
IKT eriala töötajatest oli kandideerimise kutsutud pea kahte kolmandikku (65%), rohkem oli kandideerimise kutseid saanud töötajaid veel turunduse, personalitöö ja õigusvaldkonnas.

Palgagrupidest olid tööle kandideerimise kutseid saanud üle pooled (61%) 2000 eurot ja rohkem brutotöötasu teenivad vastajad. Eelmisel kevadel oli neist kutseid saanud 57%.

Tallinnas ja Harjumaal elavaid inimesi on sagedamini tööle kandideerimise kutsutud kui muude Eesti piirkondade elanikke.

Vanusegruppidest on tööle kandideerimise kutseid saanud üle pooled (56%) 25–34-aastased, samas kui üle 55-aastastest oli kutseid saanud vaid veidi üle kolmandiku.

Tööle kandideerimise kutsetest võivad vastajad mõnevõrra erinevalt aru saada – kas näiteks tööportaalist tulnud teavitusi saab lugeda kandideerimise kutseks või mitte. Erinev arusaamine võib mingil määral tulemusi mõjutada.



Tööle kandideerivate osatähtsus on kasvanud

Uuringus küsiti töötajatelt, kas nad on viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinud. Enamik (73%) ei olnud tööle kandideerinud, ligi viiendik (18%) oli teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud, ülejäänud kas praegusele ametikohale või teistele ametikohtadele organisatsiooni sees.

Kuna 2020. aasta kevadel muutus tööturu-olukord väga kiiresti, siis küsiti töötajatelt, kas nad on viimaste kuude (märts–mai) jooksul tööle kandideerinud. Tervisekriisi mõjul langes sel ajal nii tööandjate värbamisaktiivsus kui ka töötajate töötungsaktiivsus. Varasemates ja ka 2021. ja 2022. aasta uuringutes on küsitud tööle kandideerimise kohta viimase kuue kuu jooksul.

2019. ja 2018. aastal oli veidi rohkem neid, kes olid teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud.

Ametirühmadest on sagedamini teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud müügi- ja teenindustöötajad, valdkonnajuhid ja

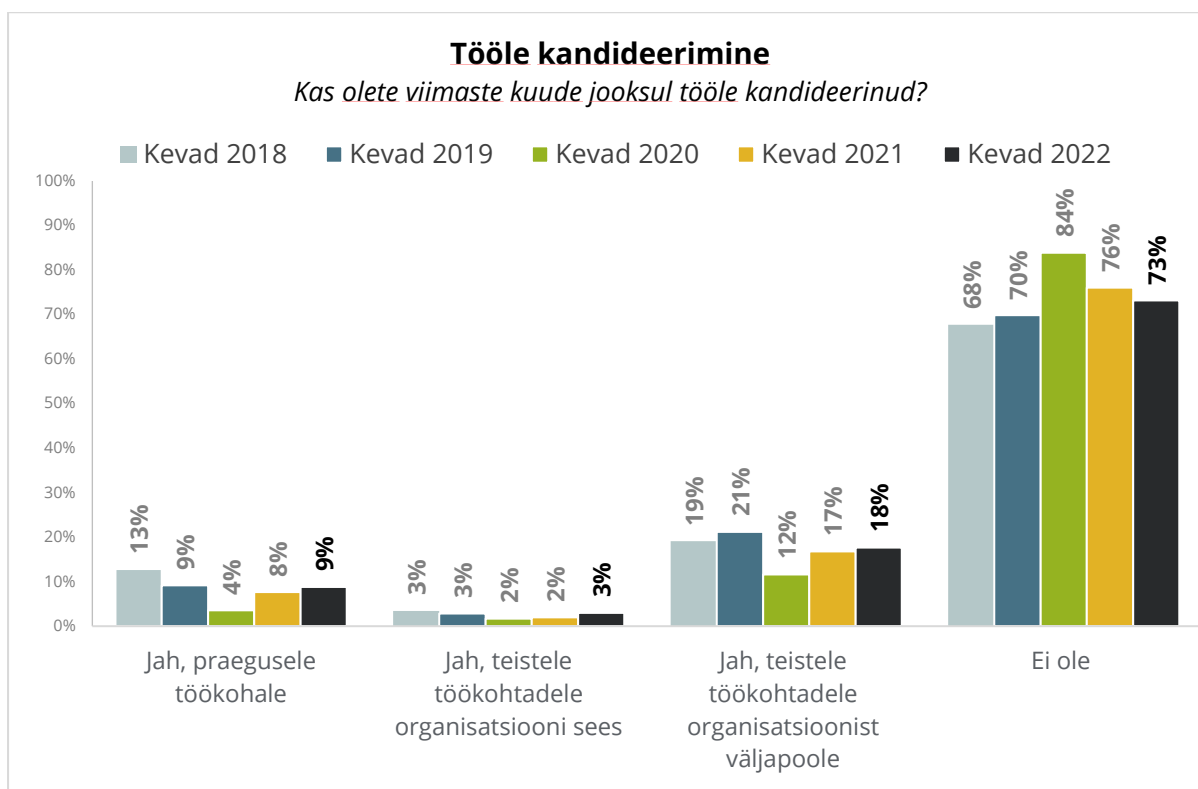
projektijuhid, samuti osakondade või üksuste juhid.

Palgagruppide järgi on aktiivsemad kandideerijad alla 1100 euro teenivad ja kehvemini toimetulevad vastajad.

Alla aasta oma praeguse tööandja juures töötanud inimestest on kolmandik (33%) kandideerinud tööle teistesse organisatsioonidesse, samas kui üle kümneaastase staažiga töötajatest on seda teinud vaid kümnendik (12%).

16–24-aastastest on tööle kandideerinud kolmandik (40%), üle 55-aastastest veidi üle kümnendiku (12%). Tallinna ja Harjumaa ning Tartumaa elanikud on sagedamini tööle kandideerinud kui teiste piirkondade elanikud. Nendes piirkondades on ka rohkem tööandjaid ja tööturg aktiivsem.

Mittetöötanud vastajatest oli tööle kandideerinud pool (50%), aasta tagasi alla poole (47%). 2020. aasta kevadel oli mittetöötanud vastajate seas üsna palju neid, kes olid hiljuti töö kaotanud ja töötusolukorras aktiivsed. Siis oli neist tööle kandideerinud üle poole (56%).



18% töötajatest kaalub lähikuudel töökohavahetust

Lähema kuue kuu jooksul kavatses kindlasti töökohta vahetada 8% uuringus osalenud töötajatest, üle kümnendiku (13%) kaalub seda ja arvab, et nad pigem vahetavad lähiajal töökohta.

48% vastajatest lähikuudel töökohavahetust ei kavanda, kindlasti ei tee seda 18%. Eelmise aastaga võrreldes on rohkem neid, kes kaaluvad töökoha vahetamist, ja vähem neid, kes seda pigem ei tee. Selles osas on tulemused sarnased 2019. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemustega. 2020. aasta kevadel seda küsimust ankeedis ei olnud.

Töökohavahetust plaanivad töötajaid on rohkem madalama palgaga töötajate seas, kes on ka töötöisingul aktiivsemad. Kuni 1100 eurot brutotasuna teenivatest töötajatest 26% kaalus lähikuudel töökohavahetust, üle 2000 euro brutotöötasuna teenivatest töötajatest aga vaid 15%. Sarnased olid tulemused ka 2021. aastal.

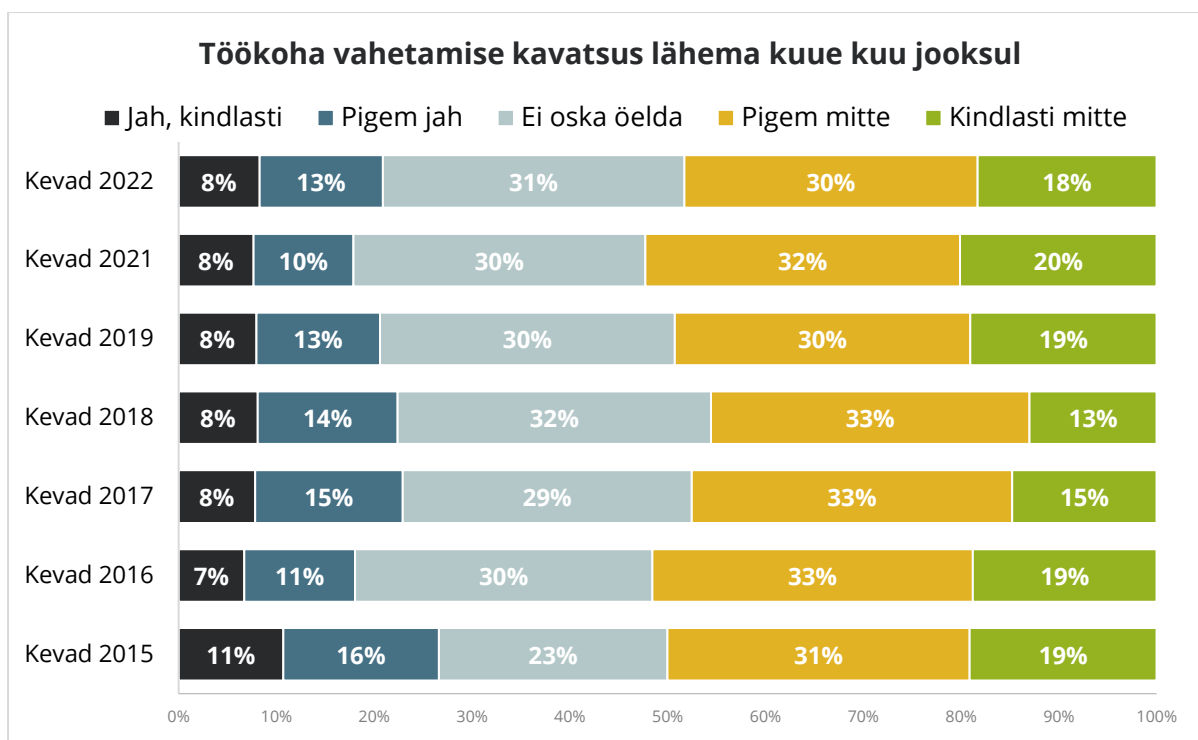
Klienditeenindajatest plaanis lähiajal töökohta vahetada üle veerandi (27%), lihttöolistest veerand (25%). Organisatsiooni juhtide seas oli kõige rohkem (38%) neid, kes kindlasti ei plaaninud töökohavahetust.

Tippspetsialistidest on üle poole (55%) täiesti või pigem kindlad, et nad lähiajal töökohta ei vaheta. Töökohavahetust ei plaani ka üle poole (52%) keskastme spetsialistidest.

Ligi kolmandik (31%) vastajatest ei oska öelda, kas nad vahetavad lähikuudel töökohta.

Lühema tööstaažiga töötajad plaanivad töökohavahetust sagedamini kui pikema staažiga töötajad.

Erialaste valdkondade järgi ei plaani suurem osa tervishoius ning hariduses töötavaid inimesi lähiajal töökohta vahetada. Ka varasemad küsitlused on näidanud nende valdkondade töötajate suuremat lojaalsust. Majutuse ja toitlustuse eriala töötajatest plaanis lähiajal töökohta vahetada üle veerandi (27%), kaubanduse eriala töötajatest veerand (25%).



Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma tööandja juures töötada 21% vastajatest

Töökoha vahetamise kavatsusega on seotud ka see, kui pikka staaži oma praeguse tööandja juures kavandatakse. Uuringus osalenud töötajatelt küsiti, kui kaua nad plaanivad oma praeguse tööandja juures selles organisatsioonis töötada.

Kümme ja rohkem aastat kavatses oma praeguse tööandja juures töötada viiendik (20%), 5–9 aastat 18% uuringus osalenud töötajatest. Ligi kolmandik (32%) ei oska öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Kuna 2020. aasta kevadel oli tööturul ebakindlust palju, küsiti veidi teisiti – kui kaua praegune töösuhe töötaja arvates veel kestab ja vastusevariantide seas oli ka lühemaid perioode, näiteks 12 kuud jne.

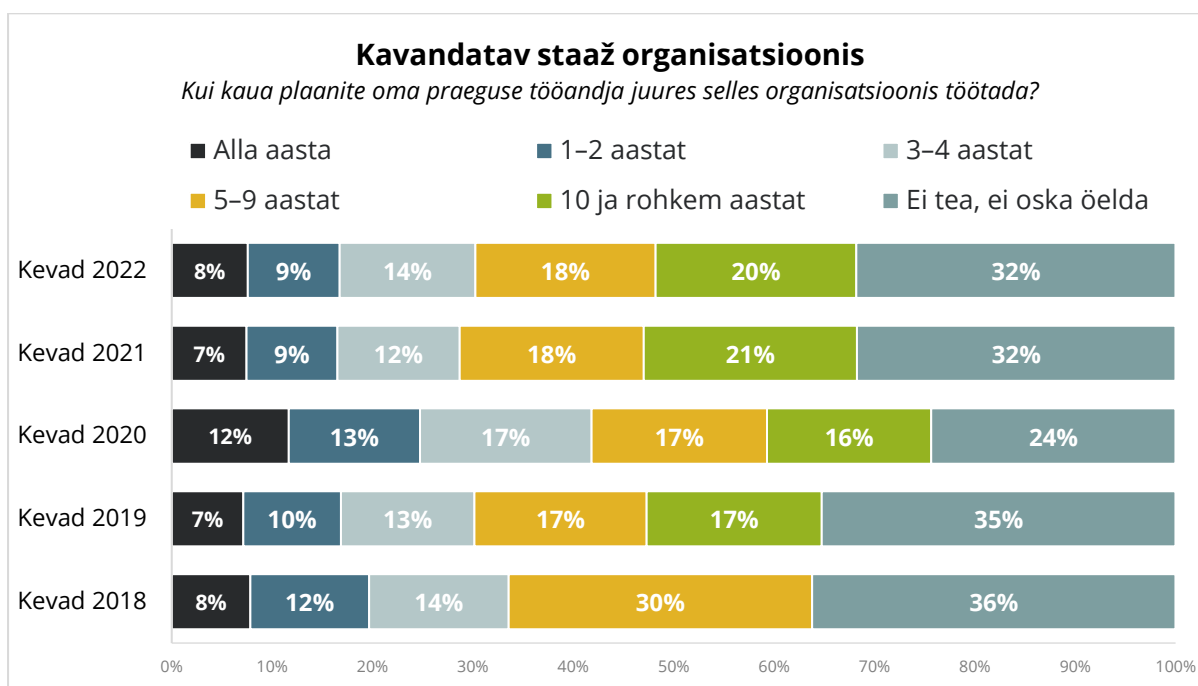
2022. ja 2021. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemused on 2019. aasta omadega üsna sarnased. 2018. aastal ei olnud vastusevariantide valikus „10 ja rohkem aastat“, vaid

variandid lõppesid valikuga „5 ja rohkem aastat“.

Nii nagu aktiivsus tööturul ja töökoha vahetamise kavatsus on palgagruppide lõikes erinev, on seda ka kavandatav staaž organisatsioonis. Kümme ja rohkem aastat plaanivad oma praeguse tööandja juures sagedamini (21%) töötada üle 2000 euro brutotöötasuna teenivad töötajad. Kuni 1100 eurot teenivatest töötajatest üle kümnendiku (11%) ei plaani üle aasta oma tööandja juures töötada ja pea sama paljud (10%) arvavad, et töötavad oma praeguses töökohas 1–2 aastat. Samas plaanib 16% madalama palgaga töötajatest ka üle kümneaastast staaži.

Lihttöolistest ei plaani oma praeguse tööandja juures üle aasta töötada 10% ja 12% kavandab 1–2-aastast staaži. Lihtsamate tööde tegijate seas on rohkem neid, kes ei tea, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Organisatsiooni juhtide seas on kõige rohkem neid, kes plaanivad oma praeguses töökohas pikemat aega töötada – ligi kolmandik (31%) juhtidest plaanib rohkem kui kümneaastast staaži ja viiendik (20%) kavatseb oma praeguses töökohas töötada 5–9 aastat.



16% noortest ei kavatse üle aasta oma tööandja juures töötada

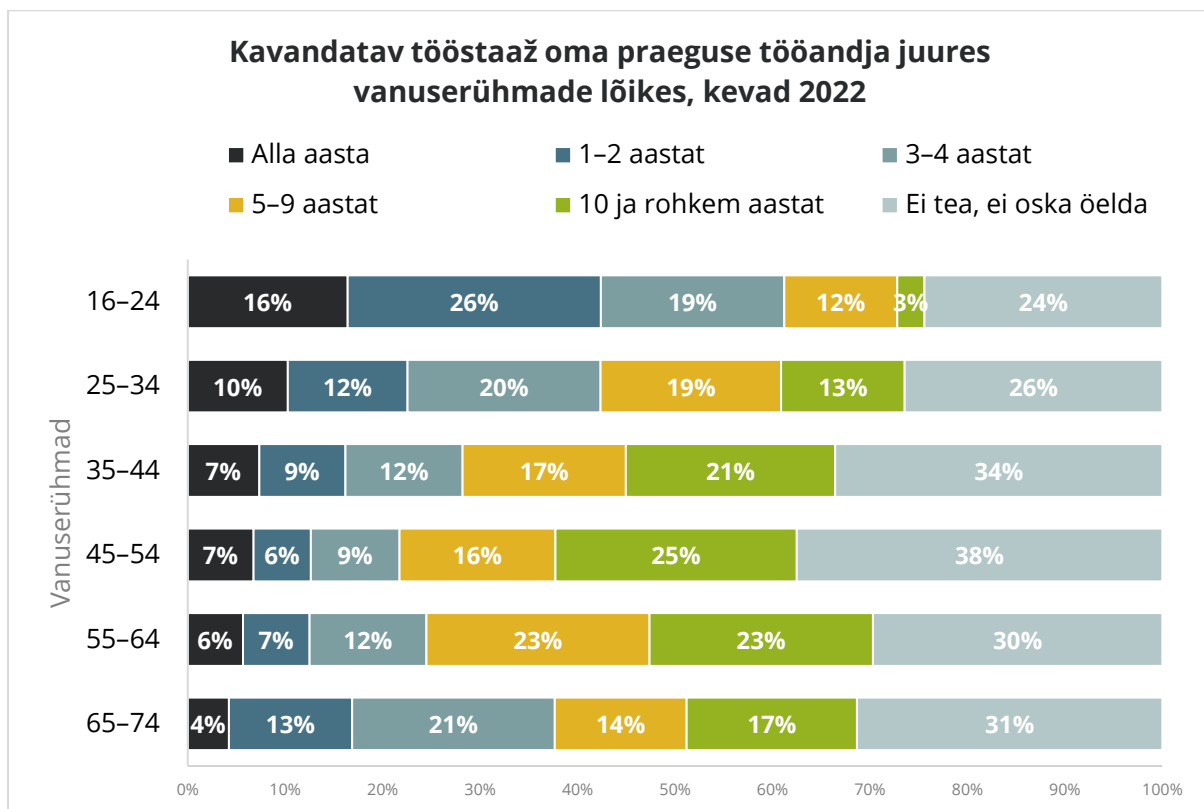
Kavandatava staaži pikkus on vanuserühmade lõikes üsna erinev. 16–24-aastastest 16% ei kavatse üle aasta oma praeguse tööandja juures töötada, aasta tagasi oli alla aastast staaži kavandavaid noori veidi rohkem (19%). 16–24-aastastest noortest 26% plaanis 1–2-aastast staaži, aasta tagasi oli selliseid noori samuti rohkem – 30%.

Üle kümne aasta plaanis oma praeguse tööandja juures töötada 3% noortest. Võrreldes teiste vanusegruppidega on noorte seas vähem neid, kes ei oska öelda, kui kaua nad praeguse tööandja juures töötavad. Sama on näidanud ka varasemad küsitlused.

Noorte kavandatud lühiajalise staaži üks põhjus võib olla see, et töötatakse kooli kõrvalt mitte-erialasel tööl, sageli klienditeenindajana.

Uuringus osalenud 16–24-aastaste keskmine brutotöötasu oli madalam (1310 eurot) kui teistes vanuserühmades, mis võib samuti seletada selle rühma suuremat valmisolekut töökohta vahetada. Selles vanuserühmas oli suurem ka aktiivselt tööd otsivate inimeste osatähtsus (28%).

Oma praeguse tööandja juures viis ja rohkem aastat töötada kavatsevad vastajad oli rohkem 45–54-aastaste vanuserühmas, kellest üsna suur osa ei oska ka öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.



Tuttavate kaudu töötajate osatähtsus on vähenenud

Tööturul aktiivsetelt ja tööpakkumistele avatud osalejatelt küsiti, milliseid kanaleid nad tööotsingul eelistavad. Igale vastajale anti erinevas suvalises järjekorras kanalid, mis paluti järjestada oma eelistuse järgi. Kuna küsitlust on levitatud mitu aastat tööportaali CVKeskus.ee kaudu, siis mõjutab see mingil määral ka vastajate eelistuste järjekorda.

Võrreldes 2020. ja 2019. aastaga on tuttavate kaudu töö otsimist eelistavate vastajate osatähtsus kahanenud ja tööportaali CVKeskus.ee eelistamine kasvanud. Samuti on suurenenud töötukassa eelistajate osatähtsus.

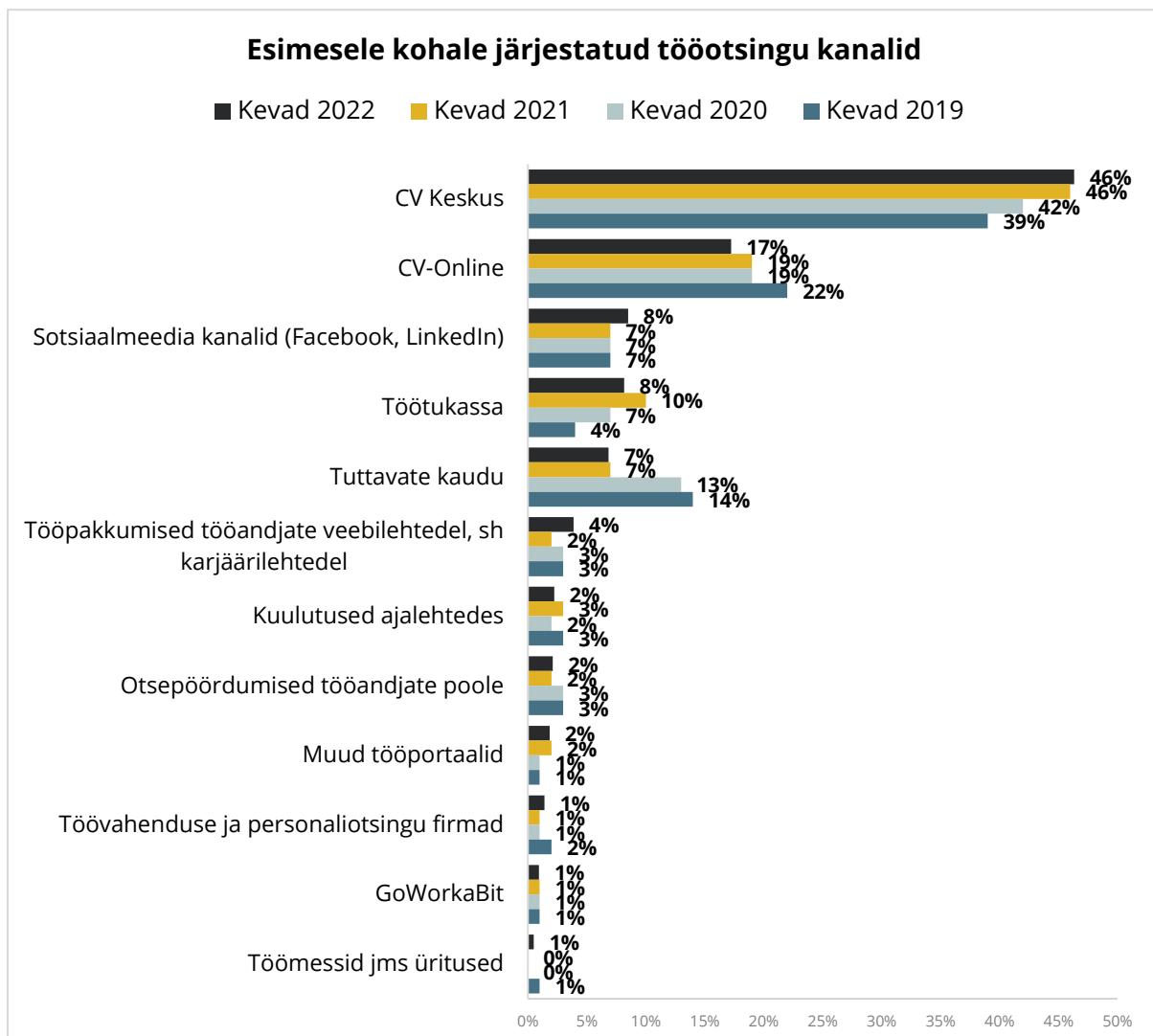
Tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajatest asetas portaali esimesele kohale 52%

vastajatest, Palgainfo Agentuuri kaudu tulnud osalejatest 44%. Samasugused olid tulemused ka aasta tagasi.

CV-Online'i märgiti kõige sagedamini teise eelistusena ja seda nii agentuuri kui ka tööportaali CVKeskus.ee kaudu tulnud vastajate puhul.

Tööportaali CVKeskus.ee eelistajate seas on rohkem oskustöölisi ning seadme- ja masinaoperatooreid, samuti esmatasandijuhte. CV-Online'i eelistavad sagedamini juhid ja tippspetsialistid ning kõrgema palgaga töötajad panganduse ja kindlustuse ning õigusvaldkonnast.

Seadme- ja masinaoperatoorid ning mootorsõidukite juhid eelistavad sagedamini tuttavate kaudu töö otsimist, IKT eriala inimesed aga sotsiaalmeedia kanaleid.



PALGAOOTUS TÖÖKOHA VAHETAMISEL

Töötajate palgaootus töökoha vahetamisel on kasvanud

Töötajate keskmine netopalgaootus töökoha vahetamisel on 2020. aasta kevadel toimunud kergest langusest välja tulnud ja taas kasvamas. 2020. aasta kevadel langes keskmine palgaootus töökoha vahetamisel ja vähenesid ka kõrgemad palgaootused. Mediaanpalgaootus jäi 1500 euro tasemele.

Mediaanpalgaootus näitab piiri, millest pooled töötajad soovivad rohkem ja pooled vähem raha kätte teenida.

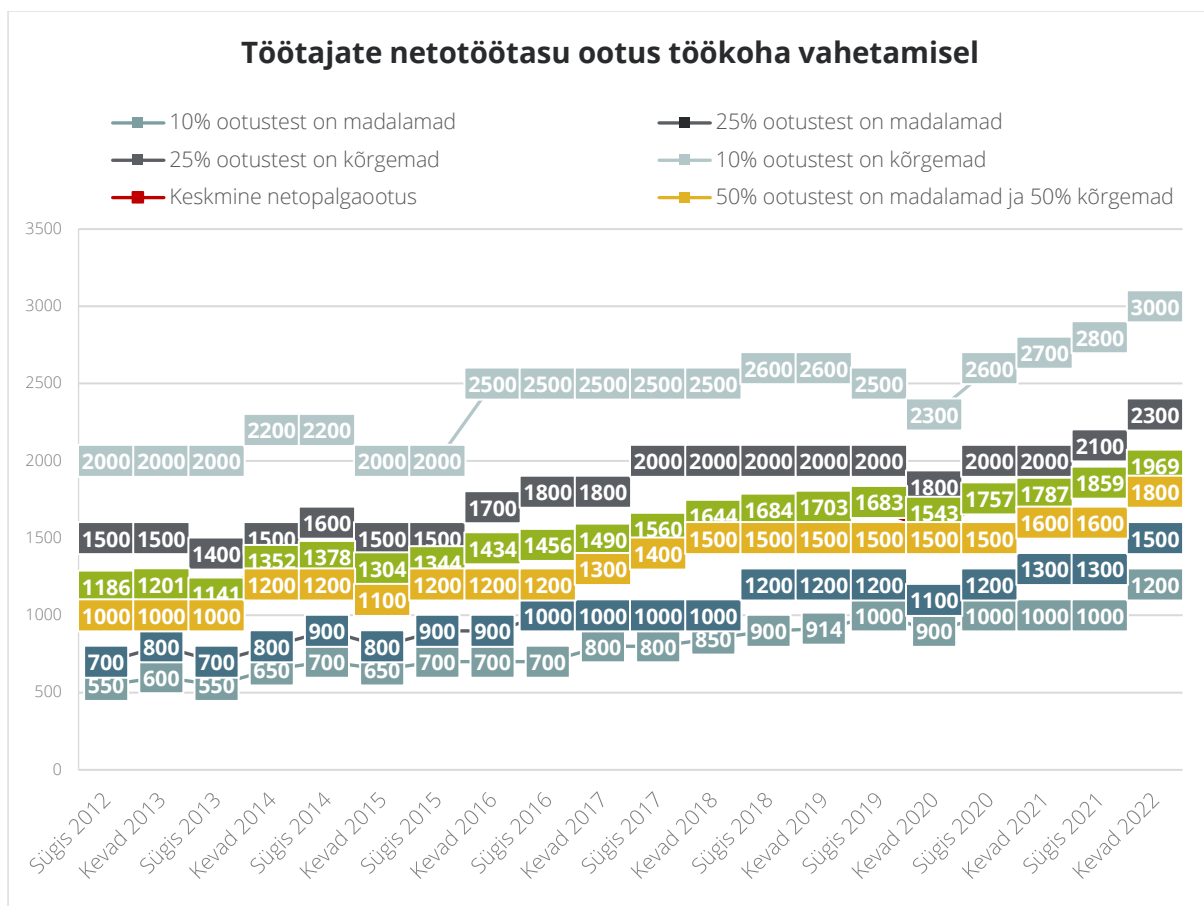
Varasemates uuringutes on küsitlusele vastajatel palutud märkida, millistel ametikohtadel nad sooviks töötada ja kui suurt töötasu saada. 2019. aasta sügisest on küsimuse ülesehitust lihtsustatud ja osalejatelt küsitakse nende

töötasu ootust töökoha vahetamisel ning praegusel põhitöökohal. 2019. aasta kevadel kogutud palgaootuste analüüsis eristati töötaja palgasoovi tema põhiametikohtal ja ametikohtadel, kus ta soovis töötada.

Graafikul on toodud palgaootuse vahemikud: 10. protsentiil (P10), millest 10% palgaootustest on madalamad, 90. protsentiil (P90), millest 10% palgaootustest on kõrgemad. 1. kvartiil (Q1) näitab piiri, millest 25% ootustest on väiksemad, 3. kvartiil näitab piiri, millest 25% ootustest on kõrgemad.

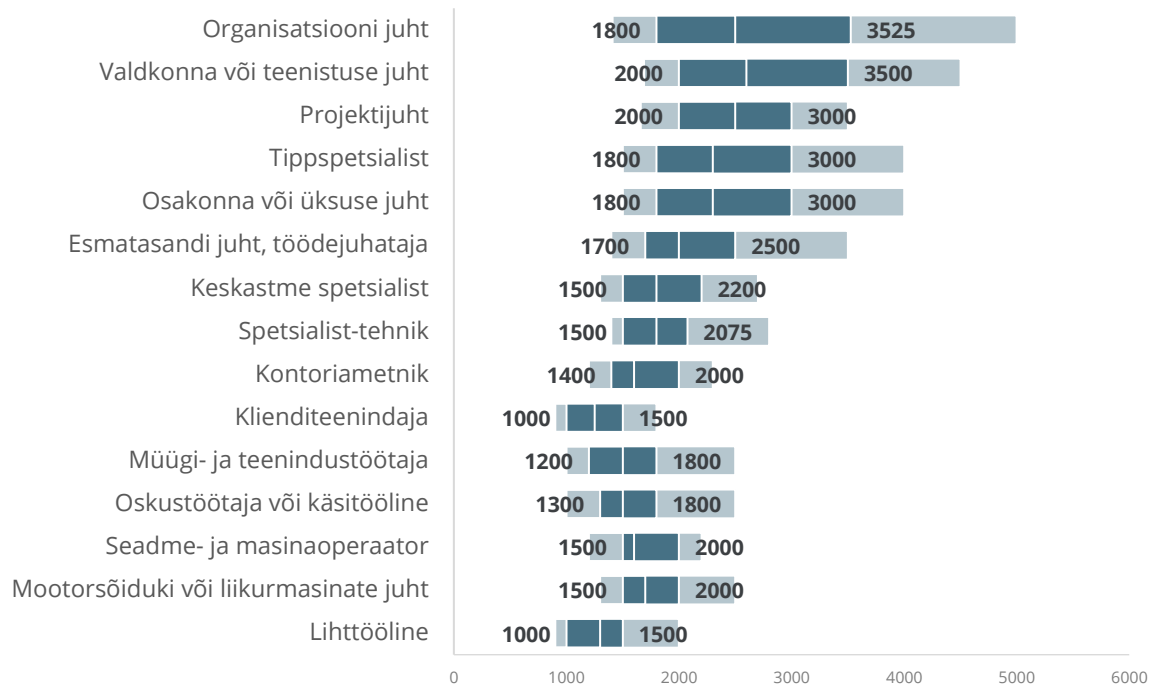
10% töötajatest soovib töökoha vahetamisel teenida rohkem kui 3000 eurot kätte. Sama paljud lepivad aga alla 1200-eurose netopalgaga.

Ametirühmade lõikes on palgaootus üsna erinev, suuremad käärid on juhtide ootustes.



Netopalgaootus töökoha vahetamisel ametirühmade lõikes, kevad 2022

- 10% ootustest on madalamad ja 10% kõrgemad ■ 25% ootustest on madalamad ja 25% kõrgemad, valge joon on mediaan



KOGEMUSED KANDIDEERIMISEL

Ligi kolmandik on kandideerinud kolmele kuni viiele töökohale

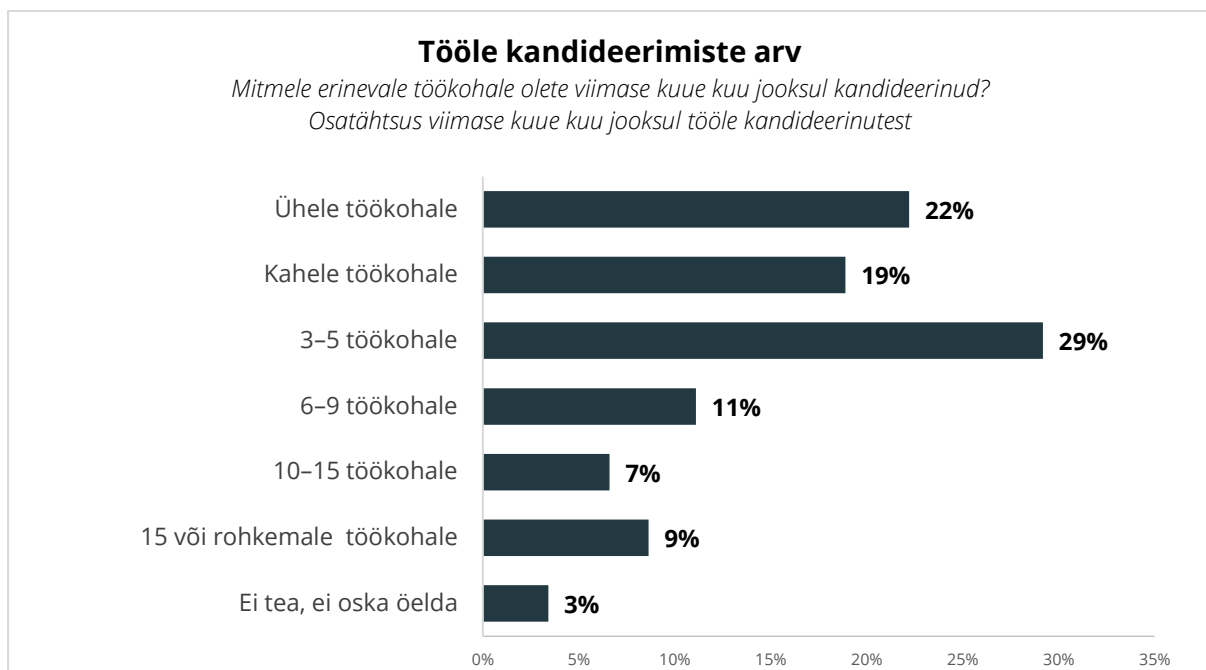
Töele kandideerinud vastajatelt (3198) küsiti, mitmele erinevale töökohale on nad viimase kuue kuu jooksul kandideerinud. Varasemates küsitlustes sellist küsimust ei ole olnud.

Üle viiendiku (22%) oli kandideerinud ühele töökohale, ülejäänud olid kandideerinud kahele või rohkemale töökohale, 3% ei osanud öelda, kui paljudele töökohtadele nad kandideerinud on. Kõige rohkem oli vastajaid, kes olid kandideerinud 3–5 töökohale.

Noorte seas oli enam neid, kes olid kandideerinud rohkem kui kuuetele töökohale.

Kandideerimise kogemusega vastajatelt küsiti, milliseid tegevusi on nad viimase kuue kuu jooksul töele kandideerimisel teinud. Kõige rohkem oli vastajaid, kes olid sirvinud tööportaalis töökuulutusi (72%) ja uuendanud oma CV-d (69%). Üle poole (51%) oli kandideerinud tööportaali kaudu ja ligi pool (46%) oli saatnud oma CV otse tööandjale.

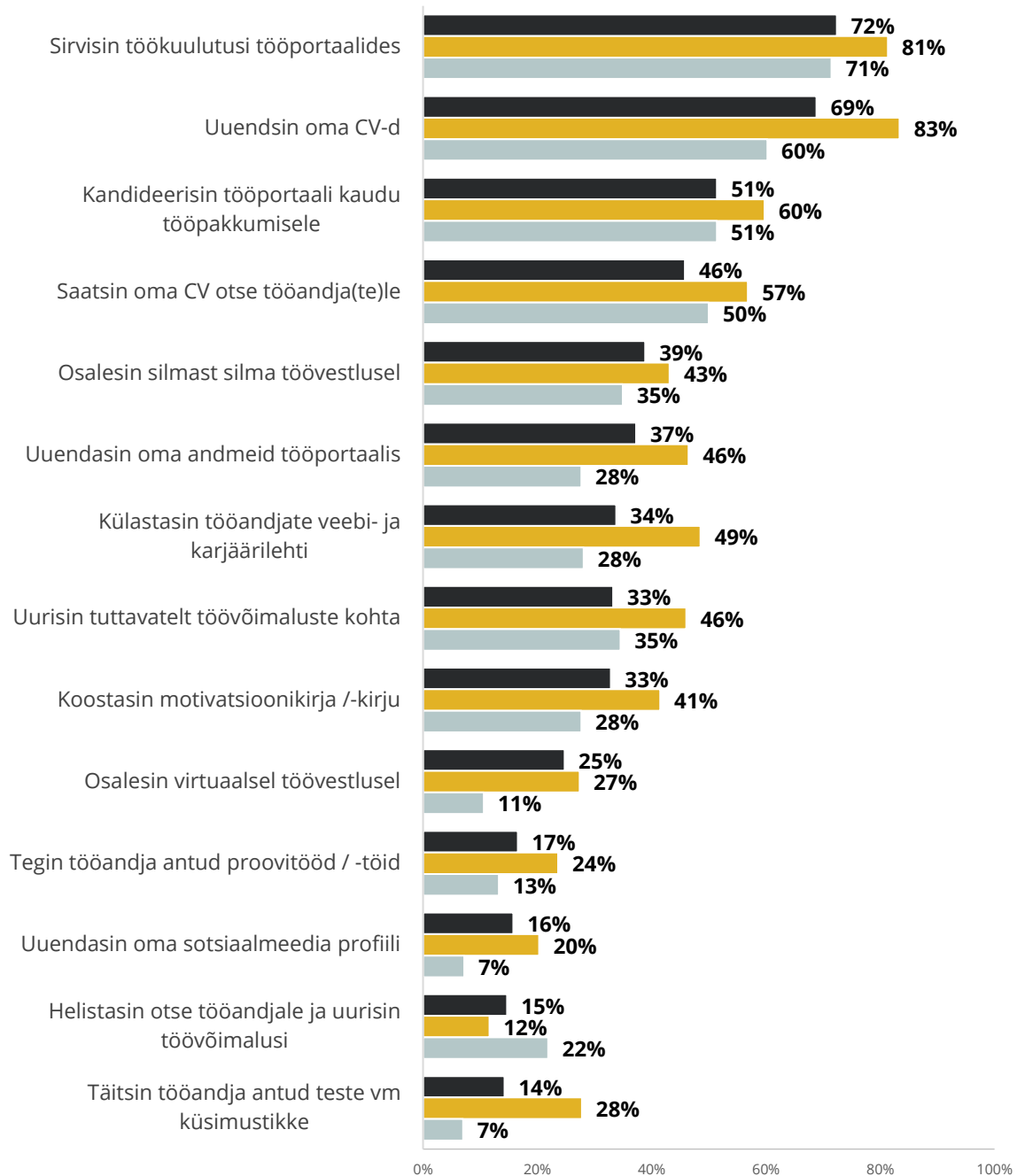
Nooremad vastajad on töele kandideerimise tegevustes aktiivsemad – võrreldes vanemate vastajatega on noorte seas rohkem neid, kes on uuendanud oma CV-d ja andmeid tööportaalis, täitnud tööandja antud küsimustikke, külastanud tööandjate karjäärilehti ja osalenud virtuaalsel töövestlusel.



Tööle kandideerimise tegevused

Milliseid tegevusi olete viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimiseks teinud?
Osatähtsus viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerinutest

■ Kõik vastajad ■ 16–24-aastased ■ 55–64-aastased



Üle kolmandiku kandideerijatest ei ole tagasisidet saanud

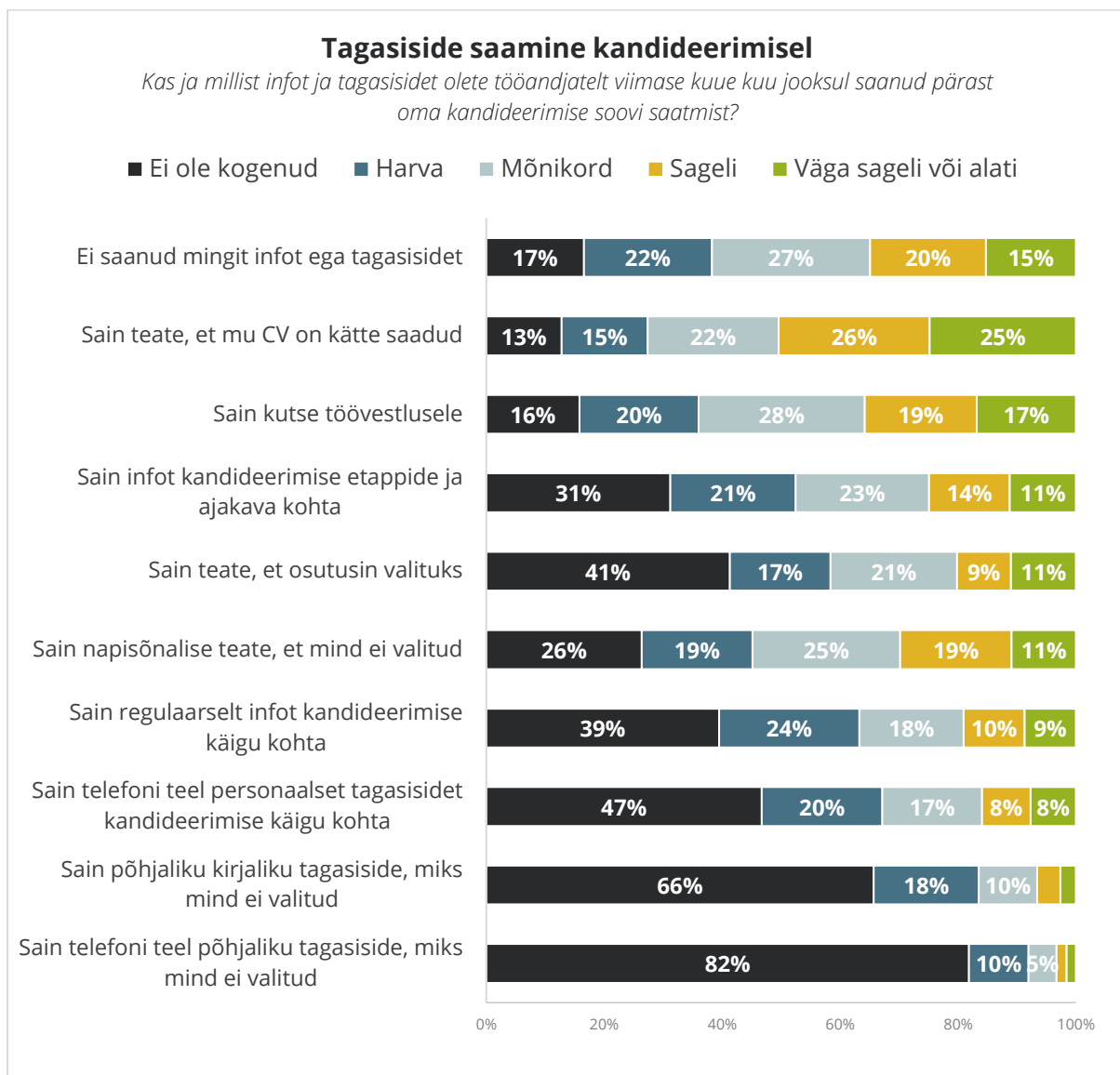
Kandideerimise kogemusega vastajatelt uuriti, kas ja millist infot ning tagasisidet on nad saanud viimase kuue kuu jooksul pärast oma kandideerimise soovi saatmist.

Üle kolmandiku (35%) tööle kandideerinutest ei olnud sageli või väga sageli saanud mitte mingit infot ega tagasisidet oma kandideerimise soovile. Üle veerandi (27%) oli sama kogenud mõnikord.

Kõige tavapärasem tagasiside, mida saadakse, on teade CV kättesaamise kohta.

Kandideerimise etappide ja ajakava kohta ei ole ligi kolmandik (31%) mitte kunagi infot saanud ja üle viiendiku (21%) on seda kogenud harva. Ka regulaarset infot kandideerimise käigu kohta ei ole üle pooled vastajad sageli saanud.

Vabades vastustes kandideerimisel kogetu osas toodi ka välja, et kandideerimise protsessid on pikad ja ei ole infot kandideerimise käigu ega tulemuste kohta.



Töötajad soovivad teada, kui neid ei valitud

Küsitluses osalejatel, nii kandideerimise kogemusega kui ka ilma sellela, paluti hinnata, kui oluline on nende jaoks info ja tagasiside saamine kandideerimisel. Enamik (85%) vastajatest pidas oluliseks teadet, kui nad ei osutu valituks. 73% soovib saada infot kandideerimise etappidest ja ajakavast, 72% tahab teada, kas nende CV on kätte saadud. Pea kaks kolmandikku (67%) soovib põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud.

Suuri erinevusi kandideerimise kogemusega ja ilma sellela vastajate hinnangutes ei olnud. Küll aga olid mõningad erinevused ootustes vastajate teiste taustatunnuste järgi. Juhid, tippspetsialistid ja spetsialistid peavad lihtsamate tööde tegijatest olulisemaks saada infot kandideerimise etappidest ja ajakavast, samuti ootavad nad põhjalikumalt tagasisidet, miks neid ei valitud.

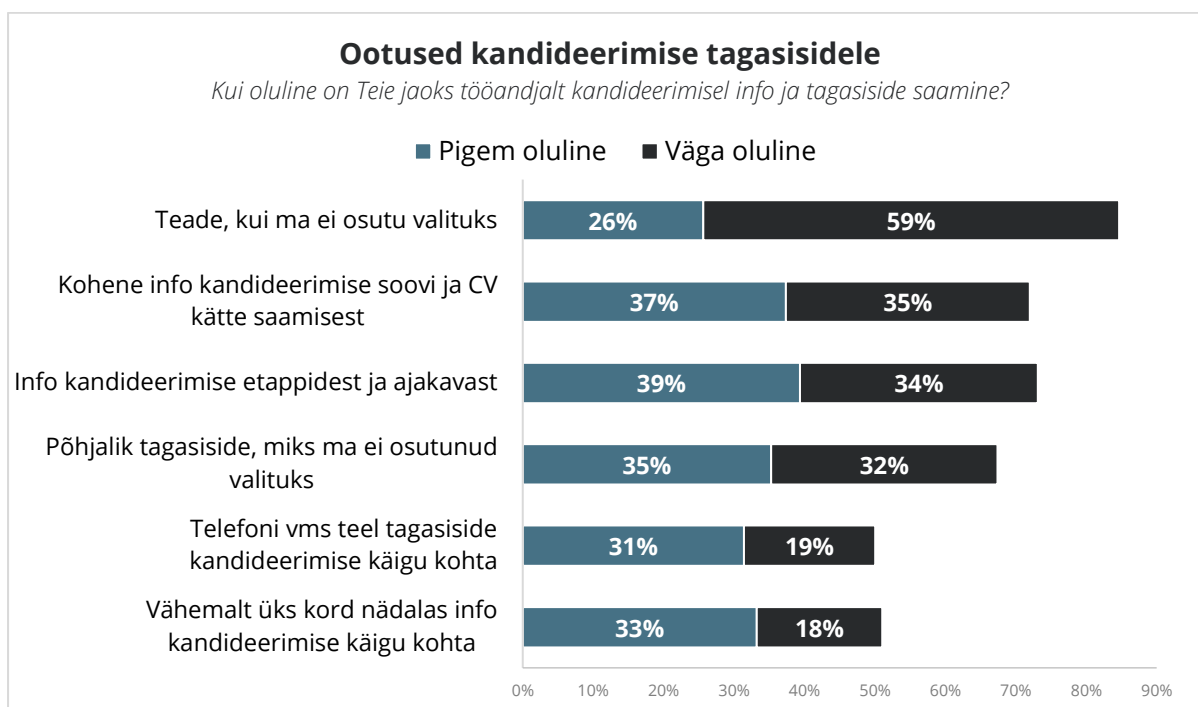
Nooremate vastajate jaoks on vanematega võrreldes olulisem saada infot kandideerimise etappidest ja ajakavast ning ka põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud.

Vastajatel oli võimalus ka vabas vormis oma kandideerimise kogemust jagada. Kokku kirjutati üle 900 vastuse, osa neist olid väga põhjalikud.

Paljud vastajad tõid välja, et kandideerimise protsessid kestavad väga kaua ja kandidaat jäetakse teadmatusse – ta ei tea, kas kandideerimine veel kestab, kas ta on valitud või mitte. Mitmed rõhutasid, et sisuline tagasiside on väga oluline, et teaks, milliseid külgi endas arendada. Toodi välja kandideerimisel saadud emotsioone, kui tagasisidet ei anta – kandidaadid tunnevad end tühisena, mitte-oodatuna ja kõrvale tõugatuna. Peeti ebaõiglaseks, et töötajalt oodatakse suurt ajalist panustamist – motivatsioonikirja koostamist, mitmete etappide läbimist ja proovitöö tegemist – samas, kui tööandja ei leia isegi aega tagasiside andmiseks.

Leiti ka, et kui tööandja palgapakkumine öeldakse välja alles kandideerimise protsessi lõpus ja see ei vasta kandideerija ootustele, on see mõlema aja raiskamine.

Mitmed vastajad arvasid, et tööle mittesaamise põhjuseks võib olla nende vanus – tööandjad eelistavad nooremaid.



Kogemused kandideerimisel: tagasiside saamine on väga oluline

Vastajate vabas vormis vastused, kirjaviis muutmata.

- Hästi oluline on **saada mingigi tagasiside**. Paljud tööandjad kirjutavad küll kohe kuulutusele, et nad vastavad ainult neile, kes osutuvad valituks – miks mina peaks siis pingutama, et neile oma CV saata, kui nad ise ei pinguta nii palju, et kõikidele vastata. Olen kogenud ka sellist varianti, kus olen jõudnud **lõpuvooru** ning ei saanud lõpuks **mingit tagasisidet**. Kui ise kahe kuu pärast kirjutasin ja huvi tundsin, siis öeldi, et maja sees otsustati konkurss edasi lükata. kuid kandidaatidele seda ei kommunikeeritud. Samuti on hea teada, miks ma ei osutu valituks.
- Tagasisides antud hinnang, et valisime CV põhjal sobivaima, on **täiesti ajast ja arust**. Ma kirjutan, et olen aus, põhjalik, koostöövalmis... Mis seal valitutel siis kirjas on?
- Tööandjad nagu **ei oleks huvitatud** töötajate leidmisest ja veel vähem arenguvõimelistest ja mõtlevatest töötajatest. Puudub igasugune tagasiside kandideerimise ja tööle valimise või mittevalimise kohta. Väga **ükskõikne ja lame suhtumine** inimestesse, kes kandideerivad.
- Sooviksin **alati saada tagasisidet**, kui mind ei valita ja miks mind ei valitud, sest teaksin siis endas neid **miinuspooli arendada**. Samamoodi kui osutun valituks, sooviksin saada tagasisidet, et mis tööandjale minu puhul **meeldis** ja mida ta näeb **minu eelistan**.
- Kõige meeldivam on olnud **äraütlemise telefonikõne**, kus räägitakse mu **tugevustest ja nõrkustest**. Annab hea tagasiside, samas näitab ka positiivsed küljed mul ära.
- Tööandja peaks kindlasti kõikidele CV saatnutele vastama, kui nad pole osutunud valituks. Tagasiside esimeses astmes pole oluline. Kui jääd sõelale **viimaste hulgas**, siis oleks küll **kena tagasisidet kuulda**. Tööandjad vist **kardavad, et hakatakse kaebama**, kui nad avaldavad, miks kedagi ei valitud. Lihtsalt enda seisukohast mõtlen, et tore oleks teada, mille kallal peaks vaeva nägema, et järgmine kord valituks saada.
- Eesti ettevõtted peaksid kindlasti **arenema tagasiside** andmise osas. Näiteks oma viimase töötusingu käigus saatsin ca **10 CV-d**, kuid teate mittevalituks osutumise kohta sain vaid **1 ettevõtetelt**. Ja tegemist oli spetsialisti ametikohtadega, kuhu massilist kandideerimist ei toimu, et tagasiside andmine liiga koormav oleks.
- Väga **keeruline** on hetkel kogu see **töötusingu** maastik. **Sobivaid tööpakkumisi** on vähe, **töötusijaid väga palju**, 91 juhul 10st ei anta mitteringisugust tagasisidet – ei seda, kas on CV kätte saadud, rääkimata teavitamisest, et ma ei osutunud valituks. Jätab mulje, et avalikke kandideerimisi tehakse vaid "**linnukese**" pärast ja tegelikult on sobilik inimene juba olemas.
- Väga palju **jooksutatakse edasi-tagasi** ja ei tehta selgeks, keda intervjuule **tegelikult oodatakse**. Intervjuude läbiviimise **kvaliteet** annab tihtilugu teinekord tugevalt soovida ja on väga pinnapealne. Siis tekib küsimus, et mille **alusel töötaja üldse valitakse tööle**.
- Tihti on juhtunud nii, et olen käinud **töövestlusel** ja isegi **proovipäeval**, aga tööandja ei anna teada, kas sain tööle või ei. Rääkimata veel olukorrast, kus olen ainult CV ja motiivatsioonikirja saatnud. Täiesti **vastik olukord**, kui pean ise tööandjale helistama ja selgub, et neil on valik juba tehtud. Tekitab minus kui töötajas **ebamugavust ja ärevust**, mis siis, kui ma ise magasin mingi kõne või meili maha, sest olen juba 2 nädalat tagasisidet oodanud...
- Kui ma töötusingutel olin siis märkasin, et kahjuks **ei taheta inimestele tagasisidet jagada**. Vahel piisaks ka sellest, kui teavitatakse, kui ei ole sobiv kandidaat. Kahjuks tihtilugu ei tulnud mingit infot selle kohta ja kui tööpakkumise kandidatuuri lõppemisest oli möödas enam kui paar nädalat, siis võisid eeldada, et sind ei valitud. Selline olukord, kus tekib selline infosulg, tekitab töötusijas mitmeid **negatiivseid emotsioone ning õõnestab enesekindlust**.
- Tööandjad ei vasta kandideerimiskirjadele. Ok, võib olla on suur inimeste liikumine nõ sinokraede hulgas, nagu operaatorid, müüjad. Aga ka valgekrae jääbki **tulutul vastust ootama**. Vahel läbid 3, 4 mõnes firmas lausa 5 etappi, antakse mõned ülesanded lahendada, kulutad nende lahendamisele **2-4 tundi**, saadad need ära ja jäädkki vastust ootama. Helistades ei pruugi ka vastust saada. **Täiesti masendav**.
- Viimase aasta jooksul olen palju kandideerinud erinevatele positsioonidele. Kutsutakse tööintervjuule ja pärast kui leitakse keegi parem, siis antakse **napisõnaline vastus**, et ei sobi. Ja siis järgmisel või ülejäärgmisel päeval näed, et **sama töökuulutus**, sama sisuga on üles uuesti pandud. Miks valetada?! Juhtunud rohkem kui üks kord.

- Nii mõnegi töökuulutuse juures on märge, et võtame ühendust **ainult valitud kandidaatidega**. Seega ei imesta, kui ei tule mingit tagasisidet. Väga palju on selliseid tööpakkujaid, kellel on kogu aeg sama ametikoha pakkumine üleväl. Ehk et kui kandideerimise tähtaeg on läbi, ilmub varsti **uus kuulutuse samale ametikohale**. Ma ei usu, et töötajate puudus on. Pigem võiks **tööandja ise peeglisse vaadata**.
- Reeglina ei saa minu kandidatuuri põhists **spetsiifilist tagasisidet**, miks ei osutunud valituks – see on ilmselt liigselt suur **ressursikulu värbajale** ja ma mõistan seda. Vahetevahel on ka raske anda konkreetset tagasisidet, sest otsustatakse võibolla **emotsiooni põhjal**. Küll aga annaks personaliseeritud ja konstruktiivse tagasiside saamine kandidaadile võimaluse enda **kandidatuuri edaspidi paremini esitleda**.
- Mida põhjalikum ja täpsem on tagasiside selle kohta, miks ei osutunud valituks, seda parem. Siis oskan oma töötajaid paremini sihistada ning mõelda nõrkustele, millega võiks tegeleda või tugevustele, mida veelgi paremaks arendada. Ehk kui tahame inimesi toetada nende töötajana, siis arvan, et see on võtme küsimus.
- Kui CV-d lähevad nagu "**mutiauku**", st isegi ei vaevuta vastama, kui ma ei osutu väljavalituks, siis see tekitab kandideerijas pikapeale tunde, et ta **pole kusagile oodatud**. Tagasiside kandideerijale, ükskõik siis milline, on väga oluline.
- Pean oluliseks tagasiside andmist ja saamist eelkõige seetõttu, et vähendada mõlemapoolset **tarbetut ajakulu** (töösoovijal uutele kandideerimistele ja tööandja poolt uue konkursi korraldamist jne). Tundub kuidagi lihtsam ja loogilisem, et sobiva töö/töötaja leidmisel teisi ka sellest teavitatakse.
- Tagasisidet saada on väga raske ka kohtadest, kus nõutakse **motivatsioonikirja**. Ma kulutan selle kirjutamiseks palju aega ja ei saa mitte mingit tagasisidet. Olen seda ise küsinud mõningal juhul ja vastusest on kohe aru saada, et nad pole mu hoolega koostanud **motivatsioonikirja lugenudki**.
- Kandideerisin ühele ametikohale, läbisin **edukalt intervjuu**, jagasin usinalt **oma ideid** ning sain teate, et ei osutunud valituks, sest nüüd otsitakse nüüd hoopis muude oskustega inimest. Ka need olid mul olemas, seega tekitas see **ebameeldiva tunde**, kuna eelnevalt olime keskendunud vaid teistele kindlatele oskustele, tööandja aga sai hunniku ideid, mida juba ka kasutama asuti (nagu sotsiaalmeediast näha). Küsisin uuesti, et miks mitte mina, väideti, et ma **ei teadnud** nende ettevõtte kohta piisavalt. Järelikult on nad seni teinudki **kehva turundust**, kui isegi minul, kes ma kaevusin infosse, pole nende hinnangul piisavalt infot.
- Väga tihti esineb kahjuks seda, et isegi peale töövõetlust ja proovitöö tegemist **ei kuule mitte midagi tööandjast**. See on inetu, sest inimesed panustavad oma ajaga nii intervjuuks kui ka proovitööks ning siis jäetakse lihtsalt ootama. Nii ei tea, kas kandideerida edasi järgmistele töökohtadele või oodata vastust edasi.
- Kandideerimiste puhul on tagasiside 1/8, st ühel juhul vastatakse, kaheksal juhul oleks **nagu kosmosesse signaali saatnud**. Muidugi on alati võimalik ise aktiivsust näidata ja püüda vaikijatega iga hinna eest kontakti leida, aga ma ei ole kindel, et sellises asutuses oleks hea töötada.
- Karjäärispetsialistina pean tooma välja, et liiga paljud tööandjad lasevad "**lati niivõrd alla**", et isegi ei saada kandidaadile äraütlevat lühikirja. See on äärmiselt **ebaetiline** ja **täiesti põhjendamatu**. Rääkimata sellest, et see **pole professionaalne ega hea reklaam ettevõttele**. Minu soovitus oleks alati anda ka täpsemat tagasisidet kandidaadile ka siis, kui tema CV ei vastanud nõuetele, keeleoskusest jäi puudu või oli tõesti töökogemust vähe. **Tark tööandja suhtleb**. Lisainfot enda kohta, mis on ettevõttele kasulik, inimesed sageli CV-sse kirja ei pane, kuid just **vestluse käigus** tuleb see info enamasti välja.
- Kandideerimise protsess **ei peaks olema väga pikk**. Tööandja peaks olema valmis pärast avalduse esitamise tähtaega tegelema laekunud avalduste läbi vaatamisega ja vestlustega. Samas andma koheselt tagasisidet neile, keda ei kutsuta vestlusele vmt, et **mitte raisata ka kandideerijate aega** ootamisele, millal see üks lõplik kandidaat on välja valitud. Võib anda ka teada, et olete varunimekirjas vmt.
- Väga palju esineb olukorda, kus kandideerimisprotsessid venivad mitmekuuseks. Võiks kompaktsemaks ja läbipaistvamaks selle protsessi teha, et peale töövõetlust osalemist poleks lõputut vastuse ootamist ja teadmatust. Samuti pole okei, kui nõutakse peale CV saatmist proovitööd, mille maht on mitme tunnine ja justkui ettevõtte ootab juba tasuta tööd ja sinu ideid, mida hiljem lihtsalt ära kasutada.
- Teade kas osutus valituks või mitte, on **väga-väga oluline**, sest siis teab **edasi tegutseda**, mitte ei jää asjatult ootama ja lootma või teine halb asi, mis võib teadmatust tekkida on see, et ootamise ajal lükkab muidu potentsiaalse teise koha kõrvale, aga siis vbl kaotab mõlemad võimalused...

Kogemused kandideerimisel: pakutav töötasu peaks olema avalik

- **Palk peaks olema koheselt teada**, et keegi ei raiskaks asjatult aega nii töötajate kui ka -andja. Mitu voo ja kodune ülesanne on ülepingsutatud.
- N-ö "lihtsamate" tööde puhul on tööjõupuudus ilmselt tingitud sellest, et tööandja **hoiab palgataset madalal**.
- Istud taksosse, aga taksomeetri hinnakirja sulle ei näidata, saad vaadata kui vahetult enne kohale jõudmist. Pakutav **palk on suur saladus töökuulutustes**, loogiline aju mõtleb nii, et kui neil on millegipärast vajadus pakutava töötasu suurus varjata, siis on peab kindlasti mingi pettus mängus olema. Lihtne ja loogiline. Kahju et me elame sellises vabas riigis, kus pakutavat **palga numbrit** või hinnakirja ei pea seaduse järgi avaldama, sarnaselt taksosse istumisele, ma tahan kohe näha poes või taksos, mis see pakutav maksab, ja kui hind ei sobi, siis ma ei hakka oma aega raiskama, jooksmas, kirjutama, kandideerima ja siis vestluse lõpus mulle öeldakse, mis nemad arvavad minu palk peaks olema, et kui ta juba niipalju jooksis oma aega ja sõidule raha kulutas, küll ta siis nõus juba on. Justkui mingid kelmid ja petised oleks.
- Väga meeldiks, kui töökuulutuses oleks **kirjas palganumber** – aitaks säästa mõlema osapoole aega.
- Täitsa tavaline on, et ei anta **üldse mitte mingit tagasisidet**. Ja kui ise uurid, siis visatakse telefon kinni või saad sõimata, et julgesid küsida!!! Kurb, kuid tõsi. Töötud inimesed on tühi paljas rämp, keda võib alandada, solvata!!!! Ja palga ootusest ning reaalsest töötasust on asi päris hull. Näiteks: Firma pakub kuulutusel töötajale kuu brutopalgaks: 800€, kuid lepingus on selgelt kirjas, bruto on: 600 €+maksud maha!!
- **Töötasu avalikustamine varajases etapis**. Hiljutine kogemus, kus avaldasin esimesel vestlusel oma palgasoovi ning hiljem valituks osutumisel oli realne pakkumine 400 € vähem. Loomulikult loobusin. Nii minu kui tööpakkujate **aja raiskamine**.
- Kandideerimisel on oluline teada täpsemalt, mida tööandja soovib töötajalt ja mida **pakub töötajale vastu**. Viimased minu kandideerimised olid sellised, et vajati **multifunktsionaalset** keskastmejuhti (tegeleb turundusega, klientide tootekoolitustega, kaupade sisseostuga, Eesti sortimendi koostamisega, edasimüüjate otsimisega, jae-klientidele müügi) ja pakuti tasuks alla Eesti keskmist palka.
- Enamus tööpakkujaid otsib töölisti nii öelda **vähem pakkumisega**. Praktiliselt esimene küsimus on, palju palgasoov on. Ka tehasetööl, kus enamjaolt palgad ühtsed. Tööpakkujate ise ei avalda, palju nemad nõus maksma on. Seni kui ei avalikustata normaalselt palga numbreid, seni käib mõttetu inimeste **aja raiskamine**. Paljudel jääksid vestlused ära, kui teaks, mis palka võimalik antud ettevõttes teenida.
- **Palgasoovi** võiksid hoopis kandideerija asemel **välja käia esimesena tööandjad**, sest nemad teavad täpselt, mis palkasid neil töötajad saavad jne, siis jääks ära võimalus, et tööandja võtab kellegi odavamalt tööle ja käärid ei oleks nii suured ning siis saaks kandideerija mõelda, et kas talle on see palk sobilik või tahaks ta juurde ning saaks läbi rääkida rohkem.
- Töö otsijana on iga kandideerimine **meeletu töö ja vaev!** Kõik soovivad igasuguseid esseesid, saatekirja, videotuvustusi jne. Väga paljudel tookohtadel lastakse uuel töötajal brainstormida ideid ja siis pärast kasutatakse seda infot lihtsalt enda kasuks ära ilma inimest palkamata. Samuti nõutakse meeletult, aga omalt poolt vastu ei pakuta eriti midagi ja no muidugi **palk on omaette teema**. Otsitakse täistööajaga inimest **tasuta tööle**. Mõne ametikoha puhul lugedes nõudmiste nimekirja ja siis vaadates palganumbrit ei tea, kas nutta või naerda.
- Alati pakub "rõõmu", kui otsitakse talenti, rõõmust pakutavat spetsialisti, õnneliku haldjat või superstaari, kel kõrgem haridus, 4 keelt suus, vähemalt 2 aastat kogemust. Läbid 5 vestlusvooru, teed 2 kodust ülesannet. Siis valitakse sind sobivaks ja rõõmsalt teavitatakse, et pakutav **töötasu** on 1200 eurot bruto. Et nagu päriselt?

Kogemused kandideerimisel: vanus loeb

- Reaalsus on selline, et kui asja **otsustavad sinust 25 aastat nooremad**, siis nad teevad valiku omaealiste hulgast ja ei kutsu sind isegi vestlusele. Halvemal juhul kaob avaldus nagu musta auku ja mitte mingit tagasisidet ei järgne.
- Kuna **vanus on üle 60**, siis pole lootustki, et keegi sooviks mind tööle võtta. Mingit põhjendust, miks ei saanud, ei järgne. Täname, et kandideerisin, oman muljetavaldavat kogemust, kuid seekord ei osutunud valituks. Ei soovigi enam saada negatiivset kogemust, pole mõtet kandideerida.
- Kui tööandja otsib töötajat ja mina kandideerin ja firma ei suvatse üldse vastata, samas näen (olen näinud paljusid firmasid), kes panevad aina uuesti ja **uuesti kuulutuse üles**, et otsivad endale töötajat, kuhu olen kandideerinud. See teeb väga kurvaks. Minu nägemus on, et **otsitakse 20 aastast** ja kellel on kogemusi, siis neid ei taheta. Kui aga oled juba **keskealine**, siis pole praktiliselt võimalik tööle saada või siis peab olema õnne.
- Saan tagasisidet oma kandideerimiste kohta **väga harva**. Näiteks mind huvitab väga, kas ma ei osutunud valituks seetõttu, et mu **vanus on juba kõrge**, olen pensioniealine.
- Olen aru saanud ja kogenud, et **olulise tähtsusega on vanus**. Sain just 50 ja saan aru, et mind ei vaja enam keegi ja UUE töökoha leidmise võimalus (oma erialal) on mul nullilähedane :(Olen sale, sportlik, hea suhtleja, tegus, hingelt noor (vanus on vaid number passis), kuid hetkel tundub, et sellises vanuses inimene on suhteliselt **maha kantud** :(Vanuse tõttu ei saa enam teha ka **kannapööret**, kuigi seda sooviks.
- Tundub, et **minu vanuses** (58 aastat) kandideerimine liigub kohe "**musta auku**" ja seda hoolimata minu pikaajalisest ja mitmekesisest töökogemusest ja kõrgeimast haridustasemest.
- Ilmselt **vanusest tulenevalt** (58 a) töövestlusele ei kutsuta. Saadetakse kohe teavitus mittesobivuse kohta. Sama räägivad ka minu eakaaslased, kes tööd otsivad.
- Kahjuks **vanus mängib suurt rolli** tööandjatele. Vaadatakse CV-s sünniaastat ja sellega piirdub. Inimesed on erinevad oma vanusega. Mõni 40. a. on viletsam oma töö oskusega, tervise ja suhtumisega töösse.
- Täiesti arusaamatu on olukord, kus tööandjad **hädaldavad töötajate puuduse üle**, samas kui kuulutuses nõutud eeldustele vastamisel saan paremal juhul vastuseks, et mind ei valitud. Tavaliselt puudub igasugune tagasiside. Olen tagasisidet ise küsinud, aga see on formaalne ning sellel pole mõtet. Jääb üle tõdeda, et inimesed **teatud vanuses on maha kantud**, kuigi neil on kogemused, kompetents, teadmised jms, et panustada.
- Firmad ei anna mingit tagasisidet ega ammugi põhjust – miks ei osutunud valituks – isegi kui oled käinud vestlusvoorus – pole ju raske öelda, miks keegi teine valiti. **Üle 50 aastastel** on Eestis ka väga heal IT spetsialistil raske tööd saada, sest on suur **noorte kultus** ja üksarvitute firmas- mingid dinosaurused pole oodatud. See info on lähiajal tööd otsinud IT-analüütiku kandideerimist kõrvalt vaadates. Kurb.
- Konkursid venivad pikaks ja mõni ettevõtte ei anna mingit tagasisidet, kuigi nõudmised on täidetud. Sageli võib **kõrvalejätmise põhjus olla vanus**.

TÖÖTAMISE ASUKOHT

Kodus töötajate osakaal on vähenenud

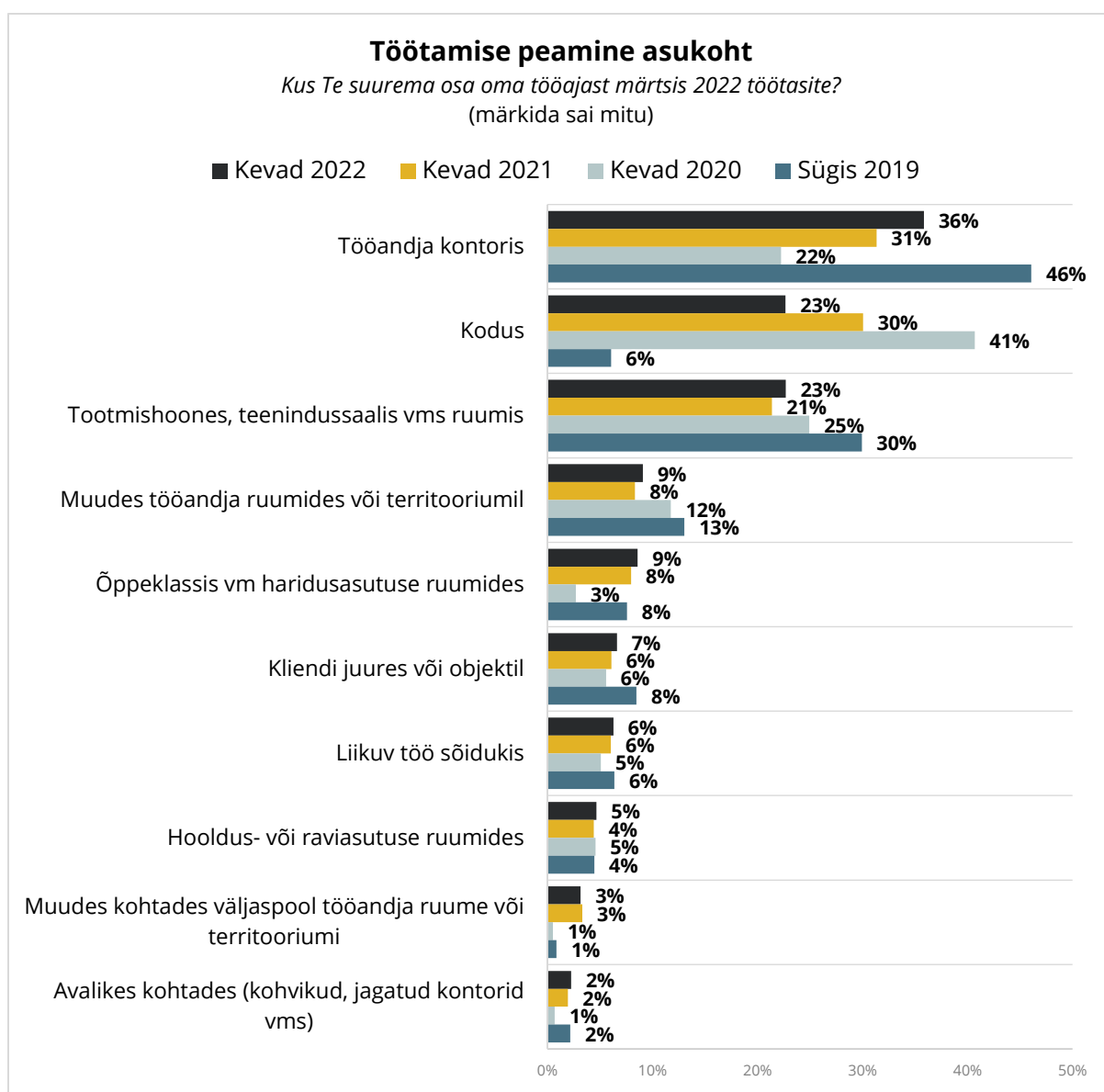
Küsitluse tulemused näitavad, et kodus töötajate osakaal on 2021. ja 2020. aasta kevadega võrreldes vähenenud, kuid ikkagi märksa suurem kui 2019. aasta sügisel.

Tööandja kontoris töötas suurema osa oma tööajast üle kolmandiku (36%) vastajatest, peamiselt kodus töötas ligi veerand (23%).

2019. aasta sügisel enne tervisekriisi töötasid peamiselt tööandja kontoris ligi pooled (46%) vastajad ja kodus vaid 6%.

2020. aasta kevadel pandi mitmed kontorid tervisekriisist tulenevate piirangute tõttu kinni ja paljud töötajad (41%) suunati koju tööle. 2021. aasta kevadel oli kodus töötajate osatähtsus vähenenud ja peamiselt kodus töötas 30% vastajatest.

Rohkem oli vastajate seas veel tootmishoones või teenindussaalis töötajaid.



Pea pooled töötajad sooviks töötada nii kodus kui ka kontoris

Pooled (50%) töötajad soovisid töötada nii kodus kui ka kontoris, kui neil oleks võimalik valida. Aasta tagasi, kui mitmed töötajad olid sunnitud kodus töötama, küsiti uuringus osalejatelt, kus nad eelistaksid töötada pärast tervisekriisi ja piirangute lõppemist. Siis märkisid peaaegu pooled (49%), et nad eelistaksid töötada nii kodus kui ka tööandja kontoris.

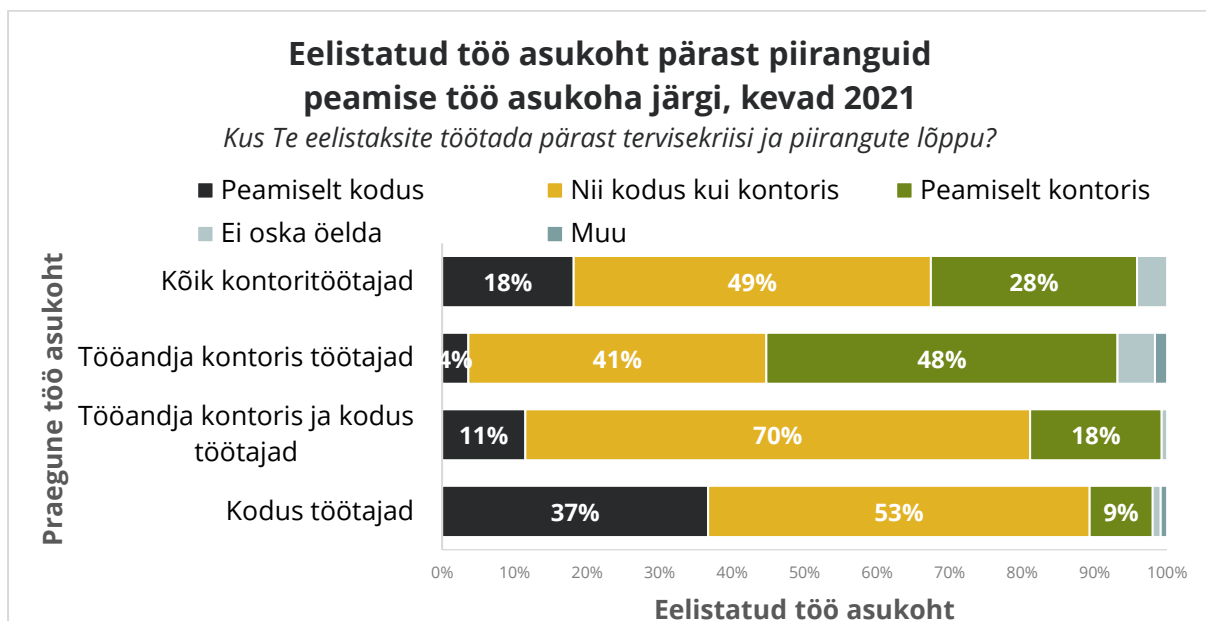
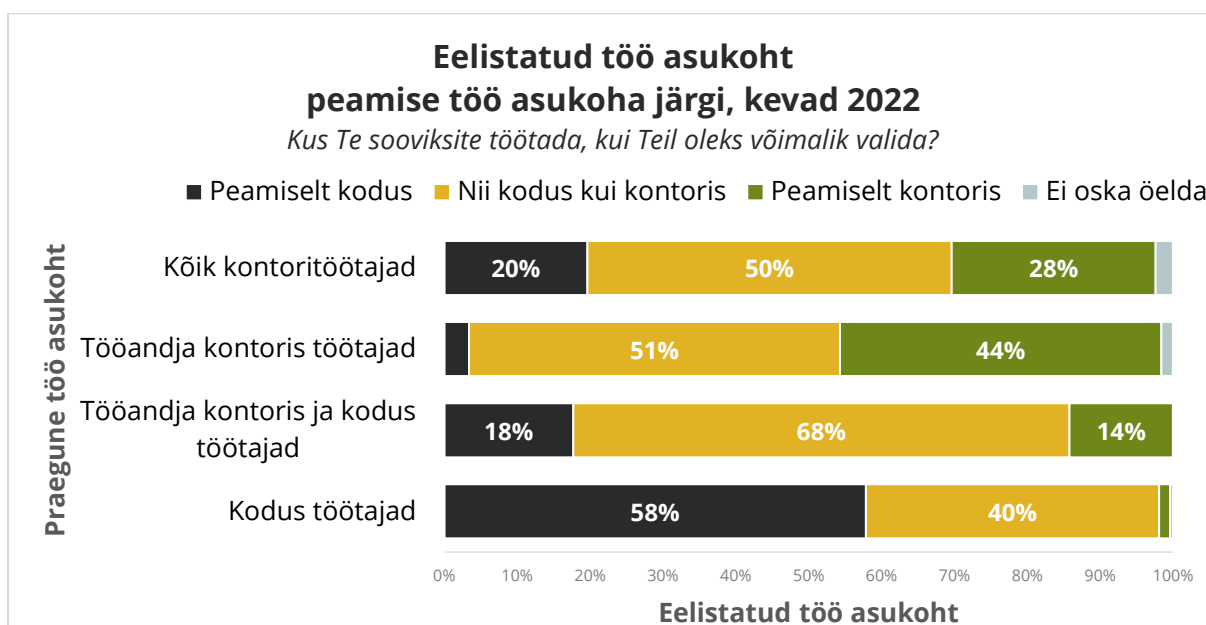
Kui vaadata vastuseid praeguse töö asukoha järgi, siis on näha, et töötajad soovivad töötada ka edaspidi oma harjumuspärasest töö asukohas.

Tööandja kontoris töötavatest inimestest sooviks ka edaspidi kontoris töötada 44%, üle poole (51%) sooviks nii kodus kui ka kontoris töötada ja vaid 3% peamiselt kodus.

Nii tööandja kontoris kui ka kodus töötavatest vastajatest sooviks enamik (68%) ka edaspidi mõlemas kohas töötada.

Enamiku ajast kodus töötanud inimestest eelistaks üle poole (58%) kodus töötada, 40% eelistaks töötada nii kodus kui ka kontoris ning peamiselt kontoris vaid 1% vastajatest.

Seega on vähemaks jäänud ilmselt sunnitud kodus töötavaid inimesi, kes on saanud tagasi kontoritesse minna.

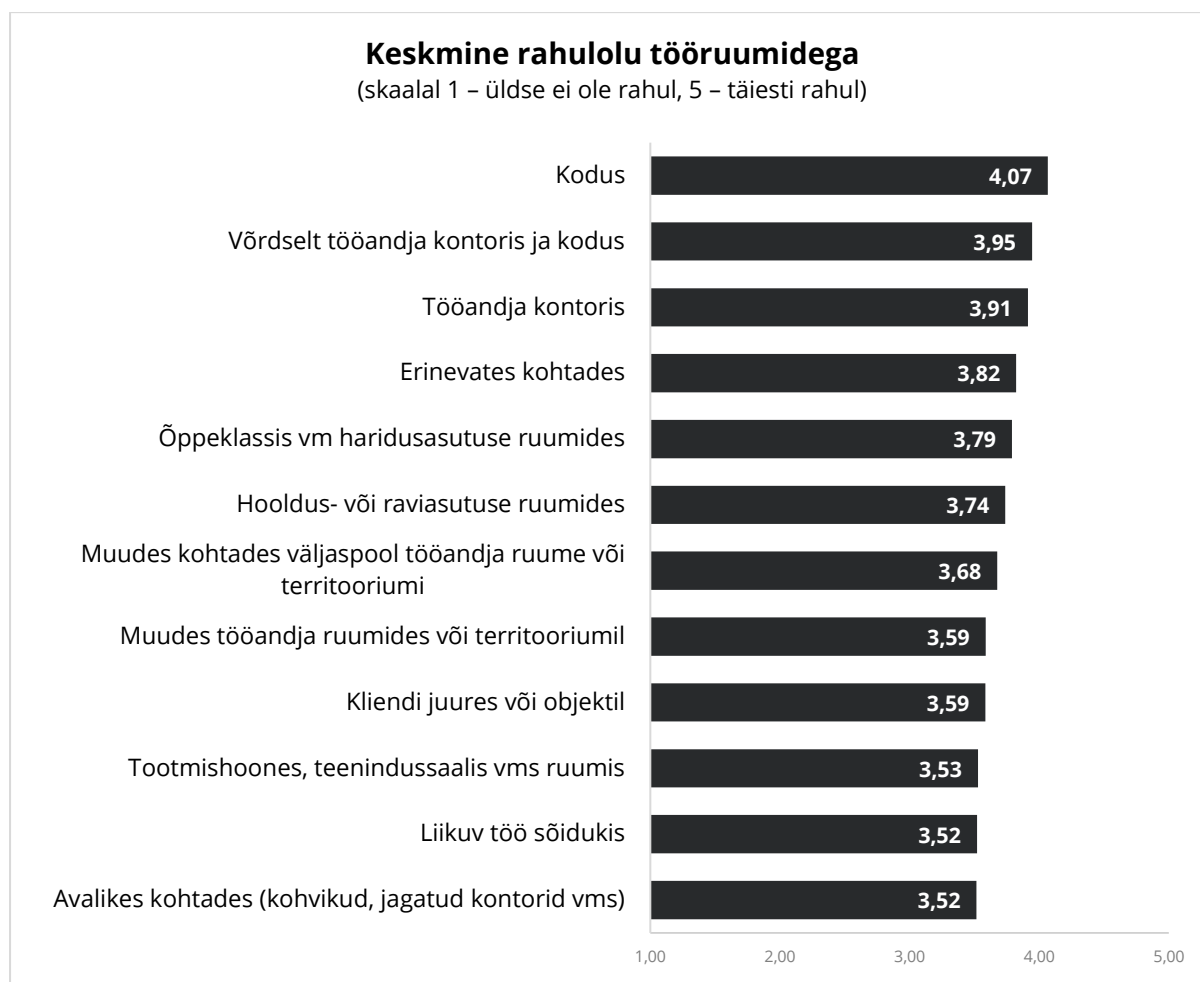


Töökeskonnaga on rohkem rahul kodus töötajad

Kõigi töökeskonna teguritega – töökoha asukoht, töövahendid, tööruumid ja tööohutus – on kodus töötavad inimesed rohkem rahul kui mujal töötavad vastajad. Rahulolu töökeskonnaga on suurem ka kontoritöötajate ning võrdselt kodus ja kontoris töötavate inimeste seas. Vähem on rahul tootmishoonetes või

teenindussaalides töötavad inimesed ja ka need, kelle töö on liikuva iseloomuga, kas sõidukis või ka kliendi juures ja objektil.

Kodus töötavad inimesed tunnevad, et neil on piisavalt iseseisvust oma töö sisu, tööaja ja töö asukoha korraldamisel, nende töökeskond võimaldab segamatult süveneda, neil jääb töö kõrvalt piisavalt vaba aega ning nende töö ja eraelu on hästi tasakaalus.



TÖÖAEG JA TÖÖAJA KASUTAMINE

Ligi veerand töötajatest tegeleb tööasjadega ka väljaspool tööaega

Sel kevadel uuriti lisaks tööaja korraldusele ka töötajate töö- ja isikliku aja kasutamist.

Küsitlusele vastanud töötajatest üle poole (63%) töötasid tavapärase tööajaga esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas.

Vahetustega töötas veidi üle kümnendiku (12%) vastajatest ja vahetustega summeeritud tööaja arvestusega 1%. Määratlemata tööaeg oli 7% töötajatel, osaline tööaeg 6%-l ja seaduse järgi lühendatud tööaeg 3%-l. Ka varasematel aastatel on vastajate jaotus tööaja järgi olnud samasugune.

Tavapärase tööaja korraldusega töötajatelt küsiti, kas nad töötasid märtsis täistööajaga või vähem või rohkem kui täistööaeg (184 tundi) ette nägi. Enamik (83%) töötas täistööajaga, 6% tegi vähem töötunde ja üle kümnendiku (11%) rohkem töötunde kui normtööaeg ette nägi. Võrreldes 2021. aasta kevadega oli rohkem neid, kes täistööajast rohkem töötasid.

Töötajatel paluti ka oma töökoormust hinnata – kuidas on see muutunud võrreldes aastataguse ajaga. Üle poole (51%) töötajate töökoormus oli samaks jäänud, aasta tagasi andsid sama hinnangu peaaegu pooled (48%). 9%-l oli töökoormus vähenenud ja üle kolmandikul

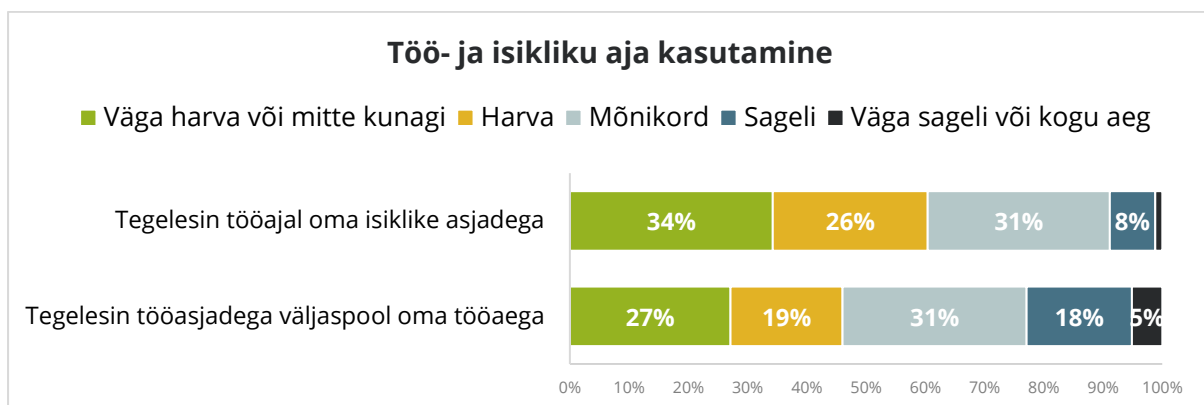
(34%) suurenenud. Oli ka neid, kes ei osanud või ei saanud töökoormuse muutust hinnata.

Küsitlusele vastajatel paluti hinnata, kui sageli tegelevad nad tööajal isiklike asjadega ja kui tihti tööasjadega väljaspool oma tööaega. Ligi veerand (23%) osalejatest tegeleb sageli või väga sageli tööasjadega väljaspool oma tööaega, alla kümnendiku (9%) tegeleb tööajal sageli või väga sageli oma isiklike asjadega.

Töö- ja isikliku aja kasutamine on seotud tööaja korraldusega – määratlemata tööajaga vastajatest tegeles tööasjadega väljaspool oma tööaega sageli või väga sageli 43%, seadusega lühendatud tööajaga töötajatest, kelle seas on palju õpetajaid, tegid seda pea pooled (48%). Tavapärase tööaja korraldusega vastajatest tegeles tööasjadega isiklikul ajal veidi üle viiendiku (22%).

Samuti on töö- ja isikliku aja kasutamine seotud ameti ja töö erialase valdkonnaga: kontoritöötajad tegelevad tööasjadega väljaspool tööaega märksa sagedamini, kui tootmises, teeninduses vms alal töötavad inimesed.

Ka isiklike asjadega tegelemine tööajal sõltub töö iseloomust ja tööaja korraldusest – paindlikuma tööaja korraldusega töötajad saavad seda endale rohkem lubada kui vahetustega töötajad.



IKT-VAHENDITE KASUTAMINE TÖÖS

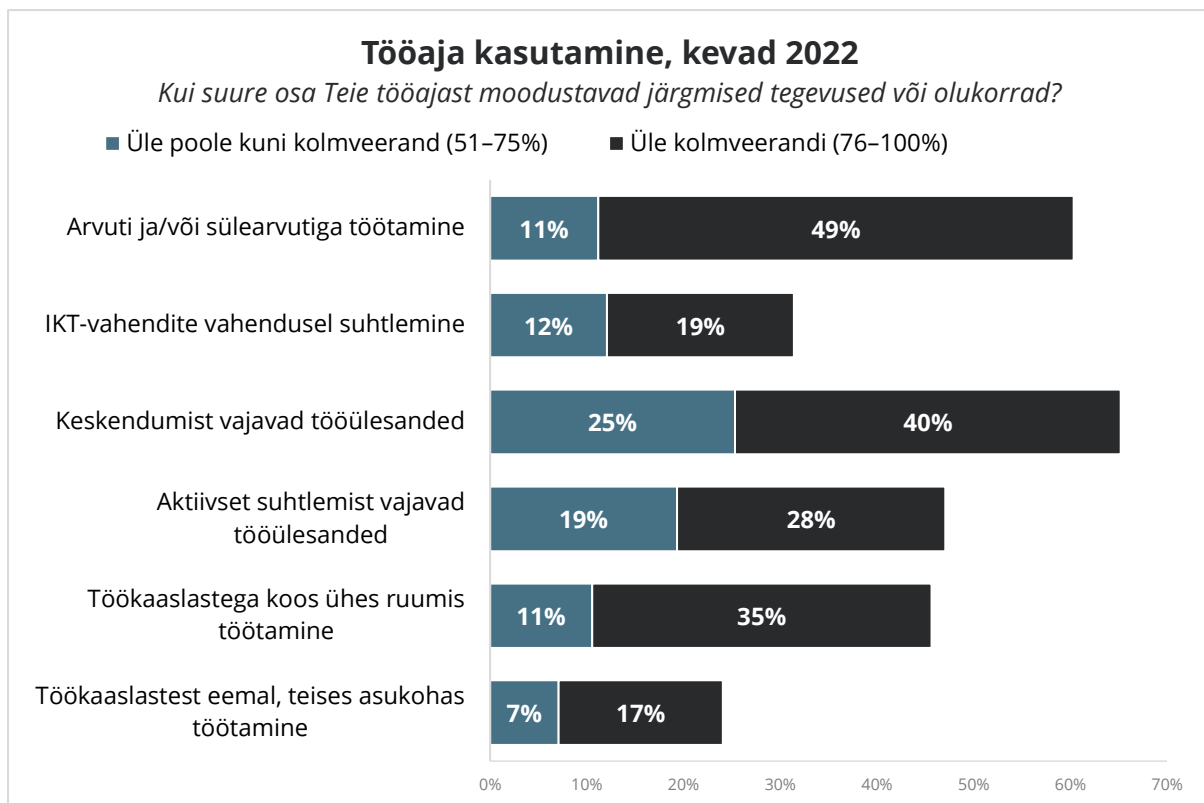
Enamik vastajaid kasutab oma töös arvutit

Koostöös Tartu Ülikooli juhtimise õppetooliga lisati selle kevade ankeeti küsimused IKT-vahendite kasutamise ja mõjude kohta.

Ligi pooled (49%) küsitluses osalenud töötajatest kasutasid arvutit ja/või sülearvutit enamiku oma tööajast, IKT-vahendite vahendusel suhtlemine moodustas ligi kolmandiku (31%) töötajate tööajast üle poole. 14% vastajatest ei kasutanud oma töös üldse arvutit ja 18% ei kasutanud suhtlemiseks IKT-vahendeid.

Rohkem oli vastajate seas selliseid töötajaid, kelle tööajast üle poole moodustavad keskendumist nõudvad ülesanded (65%), vähem (47%) neid, kelle tööajast suurem osa kulub aktiivset suhtlemist vajavatele tööülesannetele. Enamiku vastajate töö koosneb nii keskendumist kui ka aktiivset suhtlemist vajavatest tööülesannetest.

Peamiselt töökaaslastega koos ühes ruumis töötas üle kolmandiku (35%) vastajatest. 17% töötajatest ei viibi aga üldse oma töökaaslastega ühes ruumis ja töötab suurema osa tööajast töökaaslastest lahus.



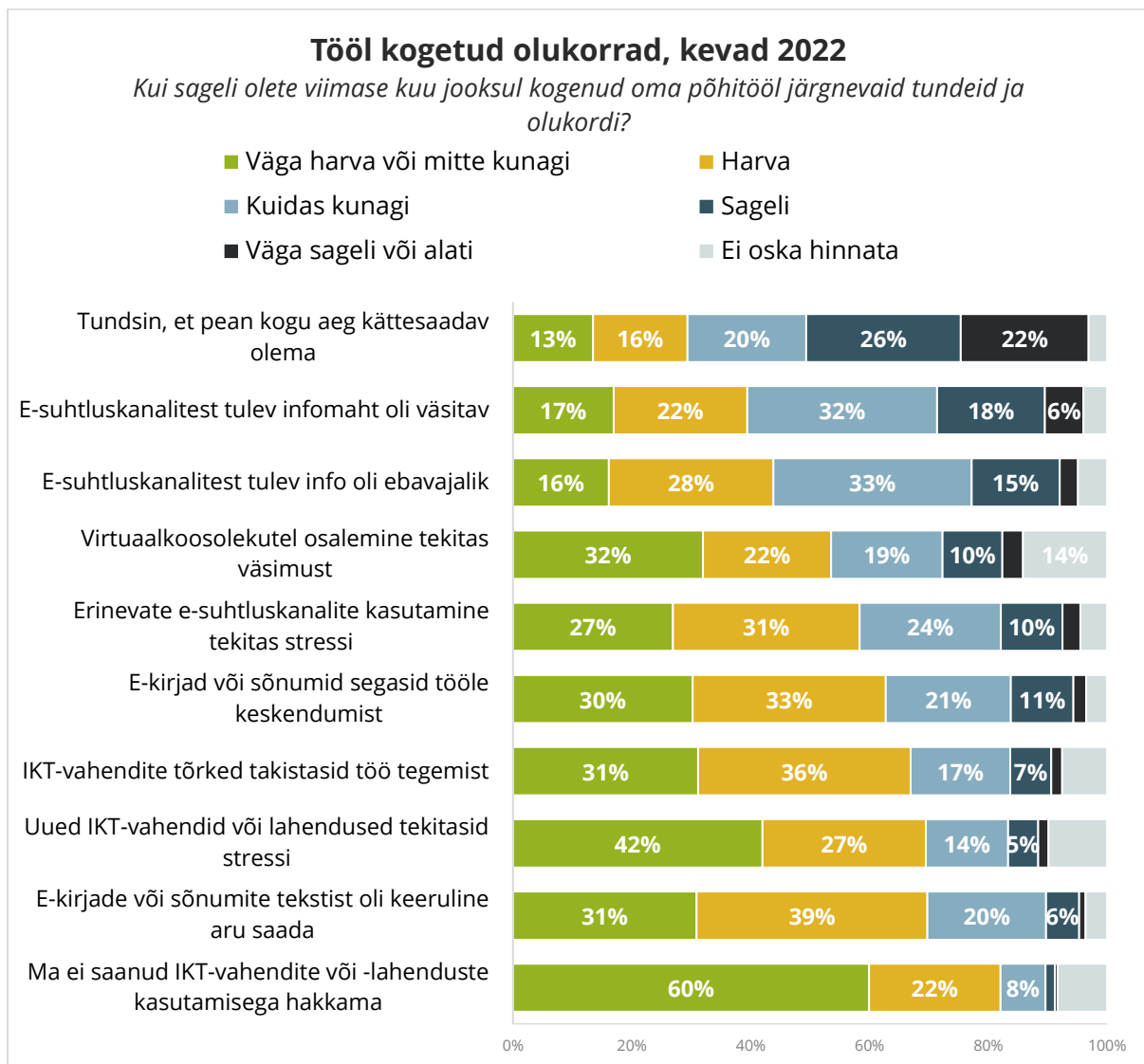
Juhid tunnevad, et peavad kogu aeg kättesaadavad olema

Küsitluses osalejatel, kes kasutasid oma töös IKT-vahendeid, paluti hinnata, kui sageli on nad kogenud ebamugavaid olukordi seoses e-suhtluskanalite ja IKT-vahendite kasutamisega.

Ligi pooled (48%) töötajad tunnevad, et nad peavad kogu aeg kättesaadavad olema,

sagedamini tunnevad seda juhid – organisatsiooni juhid, valdkonna või teenistuse juhid, osakonna või üksuste juhid. Harvem tunnevad seda oskustöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid.

E-suhtluskanalite ja IKT-vahendite kasutamine tekitab rohkem stressi kontoritöötajatel – tuntakse, et infomaht on väsitav ja sageli ebavajalik.



IKT-vahendid aitavad kontoritöötajatel tööd paremini korraldada

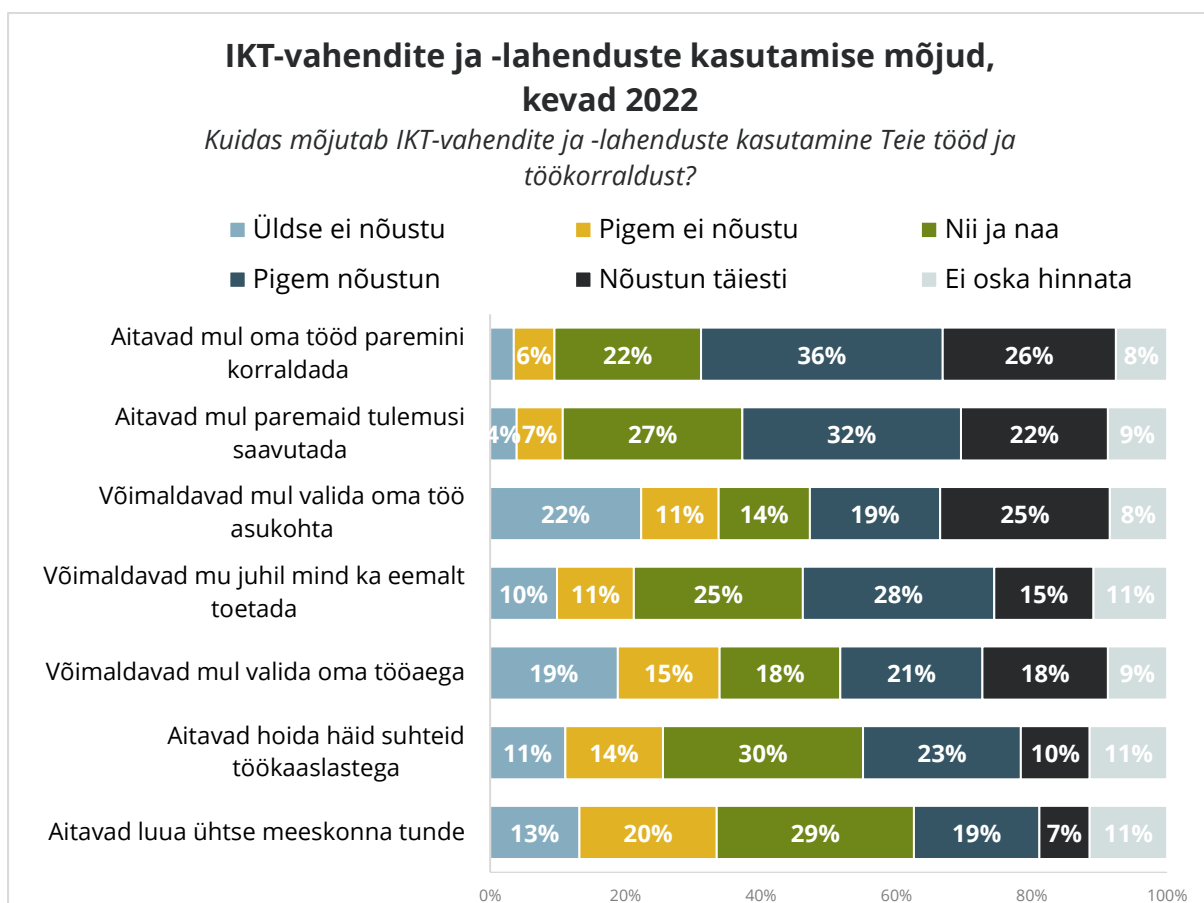
Üle poole (62%) töötajatest nõustus täiesti või pigem nõustus sellega, et IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamine aitab neil oma tööd paremini korraldada ning paremaid tulemusi saavutada (54%).

IKT-vahendite kasutamine võimaldab töö asukohta ja aega valida peamiselt juhtidel, oskustöölise ja klienditeenindajate töökorraldusele IKT-vahenditel sellist mõju ei ole, mis on ka ootuspärane tulemus.

Töötajad nõustusid vähem sellega, et IKT-vahendid ja -lahendused aitavad hoida häid

suhteid töökaaslastega ning luua ühtse meeskonna tunde. Sellega, et IKT-vahendid võimaldavad juhil neid ka eemalt toetada, nõustusid rohkem kontoritöötajad, vähem oskustöölised ja teenindajad.

Seega võib öelda, et IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamine aitab tööd paremini korraldada ja paremaid tulemusi saavutada ning võimaldab suuremat iseseisvust oma tööaja ja -koha korraldamisel nendel töötajatel, kelle töö iseloom võimaldab suuremat paindlikkust. Need, kelle töö on seotud kindlal ajal kindlas kohas olemisega, selliseid positiivseid IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamise mõjusid oma töötulemustele ja korraldusele ei taju.



Iseseisvus töö korraldamisel aitab paremini töö- ja eraelu tasakaalu sättida

Töötajatelt küsiti hinnanguid, kas nad on piisavalt iseseisvad oma töökorralduses, kas neil jääb töö kõrvalt piisavalt vaba aega ning kuivõrd on nende töö- ja eraelu tasakaalus.

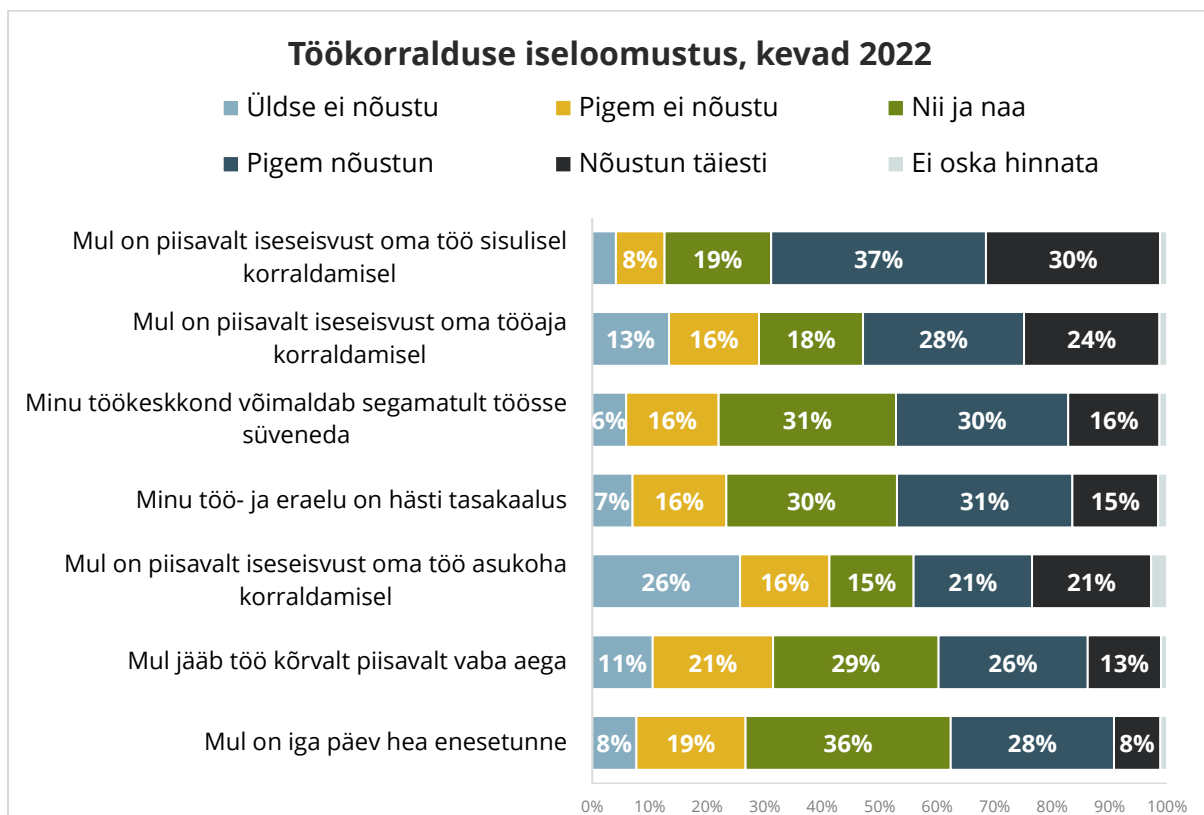
Üle kahe kolmandiku (67%) töötajatest hindab, et neil on piisavalt iseseisvust oma töö sisulisel korraldamisel. Vaid 12% vastajatest ei nõustunud selle väitega. Iseseisvamad on oma töö sisulisel korraldamisel juhid, kes saavad rohkem otsustada ka oma tööaja ning töötamise koha üle. Vähem saavad selle üle otsustada klienditeenindajad ja oskustöölised, kelle töö ongi seotud kindla aja ning kohaga.

Hinnangutes sellele, kas töö kõrvalt jääb piisavalt vaba aega ning kas töö- ja eraelu on hästi tasakaalus, ametirühmade lõikes nii suuri

erinevusi ei olnud, kuigi klienditeenindajad ja oskustöölised nõustuvad keskmiselt vähem nende väidetega kui kontoritöötajad. Juhtide seas oli aga ka üsna palju neid, kelle hinnangul ei jää neile töö kõrvalt piisavalt vaba aega.

Töötajad, kes on iseseisvad oma töötamise asukoha valikul, nõustuvad palju sagedamini sellega, et neil jääb töö kõrvalt piisavalt vaba aega ning nende töö- ja eraelu on hästi tasakaalus. Töökorralduses iseseisvamad töötajad on rohkem rahul ka oma töökoormusega.

Hinnangud sellele, kuivõrd võimaldab töökeskkond segamatult süveneda, sõltuvad palju töö asukohast. Peamiselt kodus töötavad vastajad nõustuvad sagedamini, et nad saavad segamatult süveneda, märksa vähem nõustuvad sellega avalikes kohtades ning ka hooldus- või raviasutustes töötavad inimesed.



PINGED JA STRESS

Rahaga seotud stressi on sagedamini kogetud

Võrreldes eelmise aasta kevadega oli seekord vastajate seas veidi rohkem neid, kes olid sageli kogenud rahaga seotud stressi.

Töoga seotud muresid tuleb tihti ette 12% töötajatel ja raha pärast esineb pingeid 18% töötajatel. Eelmisel kevadel koges töoga seotud stressi sagedasti 14% ja rahaga seotud pingeid 15% töötajatest. Seega kogeb rahaga seotud stressi peaaegu sama palju töötajaid kui 2020. ja 2019. aasta kevadel.

Töoga seotud pingeid ja stressi kogevad sagedamini juhid ja tippspetsialistid.

Töoga seotud pingeid ja stressi on rohkem nendel tegevusaladel, kus on suurem tippspetsialistide osakaal, nt info ja side ning kutse- ja teadusalane tegevus.

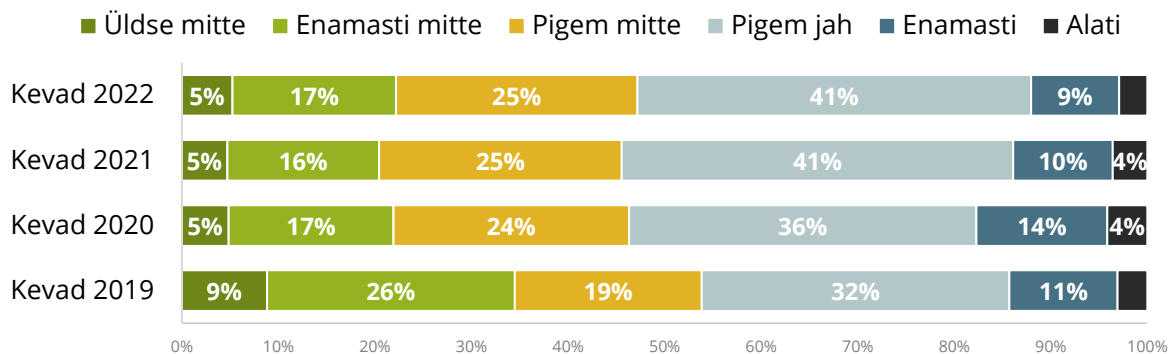
Erialaste valdkondade lõikes kogevad sagedamini tööga seotud pingeid personalitöötajad ja õpetajad.

Oma töö pärast muretsevad rohkem naised ja nooremad töötajaid.

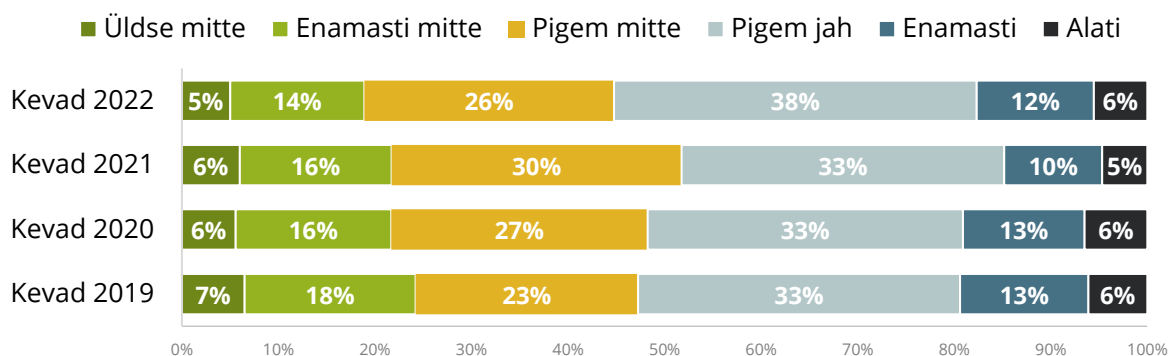
Rahaga seotud pingeid ja stressi on sagedamini lihtsamate tööde tegijatel ja madalama palgaga töötajatel. Ka lühema staaži ja erialase kogemusega töötajatel on rahaga seoses rohkem stressi, mille põhjus on ilmselt madalam palgatase.

Väiksema töötajate arvuga organisatsioonide töötajatel on rahaga seotud muresid tihemini. Selle põhjus võib olla suhteliselt madalam palgatase väiksemates organisatsioonides. Tegevusalade lõikes muretsevad kõige vähem raha pärast riigisektori ja infrastruktuuri ettevõtete töötajad.

Töoga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



Rahaga seotud murede tõttu pingete ja stressi esinemine



Tervise ja koduga seotud stressi kogetakse harvem

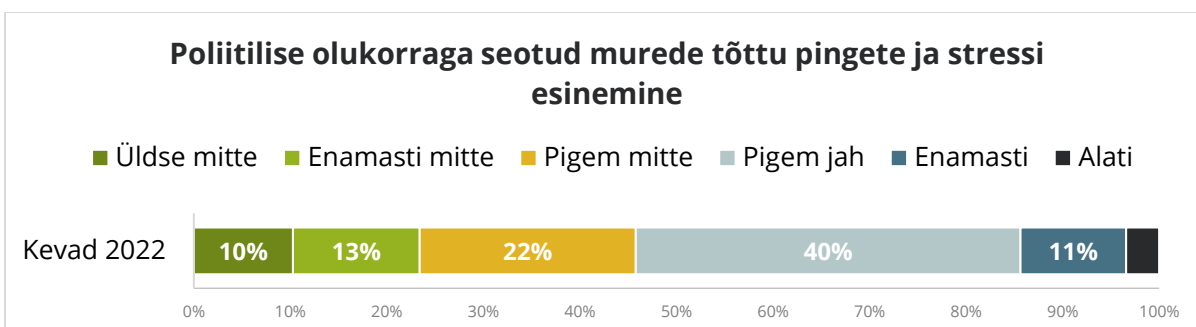
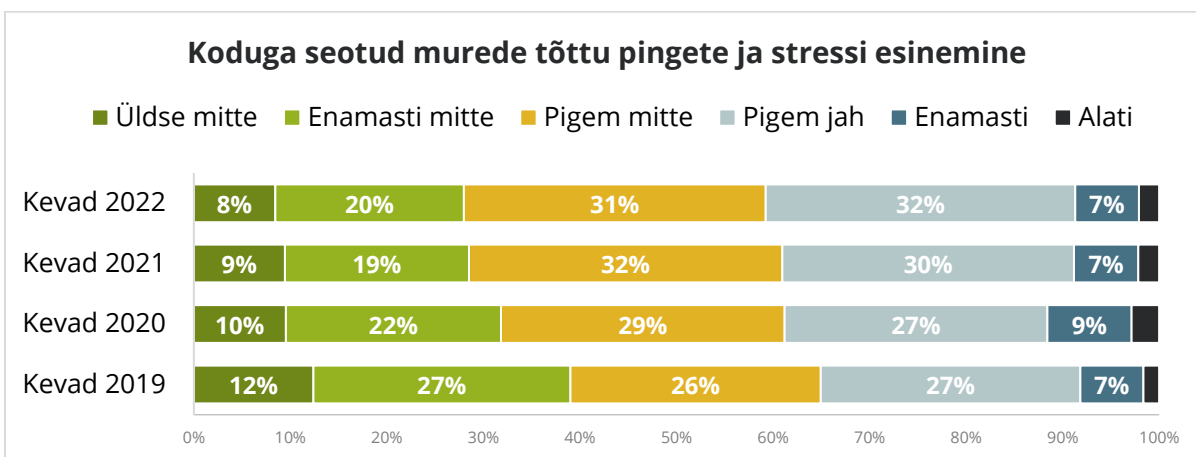
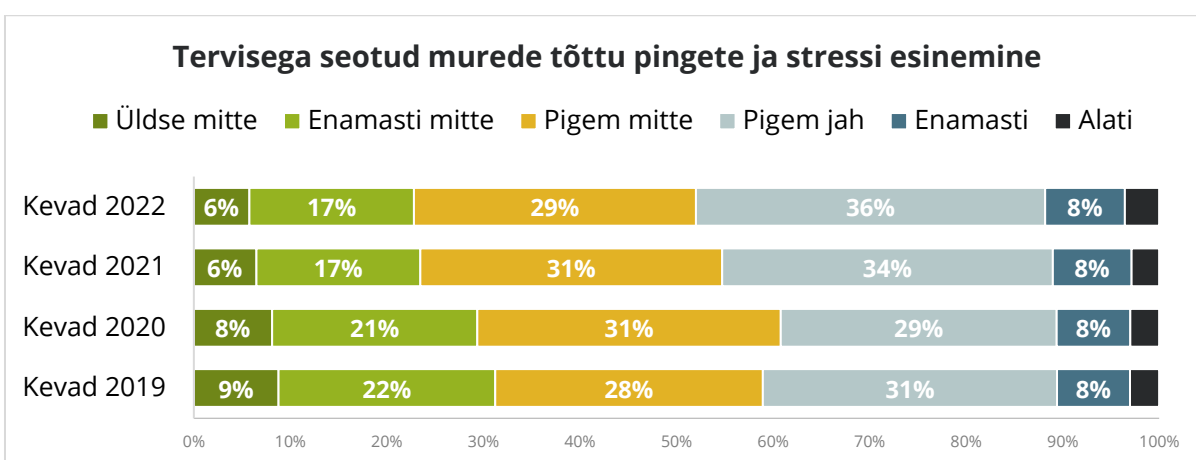
Tervisega seotud murede tõttu koges pingeid ja stressi sagedasti 12% töötajatest, aasta tagasi oli neid peaaegu sama palju – 11%. Ka koduga seotud muresid kogeti sarnaselt möödunud aastaga – sagedasti koges neid 9%.

Tervisega seotud stressi kogevad sagedamini lihttöölised, oskustöölised ning klienditeenidaja, mis on seotud ka palgatasemega ja võimalustega oma tervise eest hoolitseda.

Kõige enam muretsevad oma tervise pärast 55–64-aastased, nooremad töötajad kogevad tervisega seotud stressi märksa harvem.

Koduga seotud murede tõttu kogetakse pingeid ja stressi kõige harvem.

Sel kevadel lisati küsimus ka poliitilise olukorra kohta – kui sageli töötajad sellega seoses pingeid ja stressi on kogenud. 14% vastajatest ütles, et nad on poliitilise olukorra tõttu sagedasti pingeid kogenud.



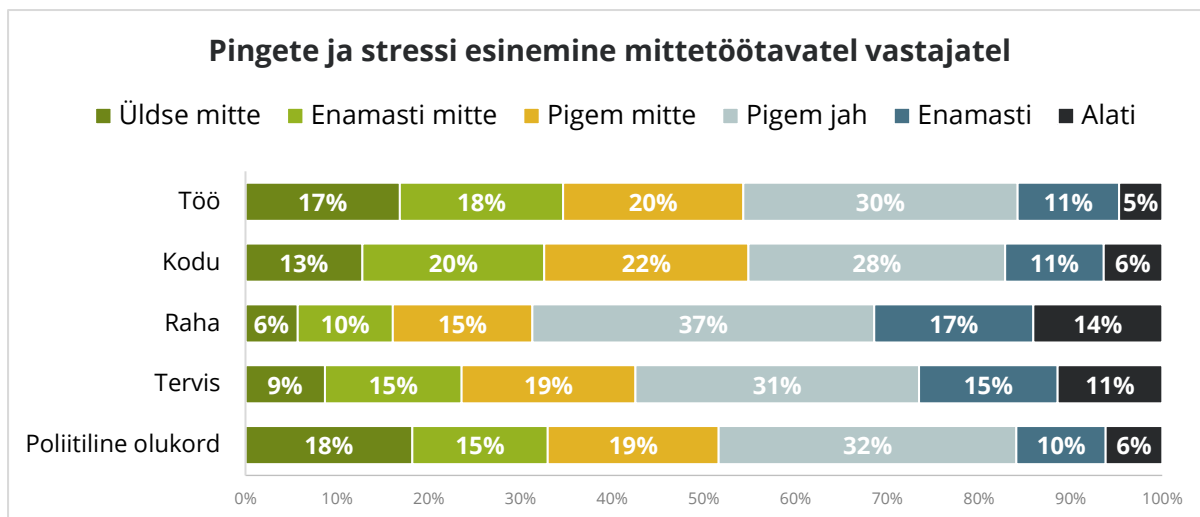
Mittetöötavad vastajad kogevad sagedamini rahaga seotud stressi

Kui varem on küsitud stressi ja pingete kogemist ainult töötavate inimestelt, siis sel kevadel küsiti seda ka mittetöötavate vastajatelt.

Kõige rohkem oli mittetöötavate vastajate seas (31%) neid, kes olid kogunud pingeid ja stressi

rahaga seotud murede tõttu. Ka tervise pärast muretses sageli üle veerandi (26%) mittetöötavatest vastajatest.

Tööga seotud pingeid tundis sageli 16% ja koduga seoses muretses 17% vastajatest. Poliitiline olukord tekitas pingeid ja stressi 16%-l mittetöötavatest vastajatest.



TÖÖGA RAHULOLU JA MOTIVEERITUS

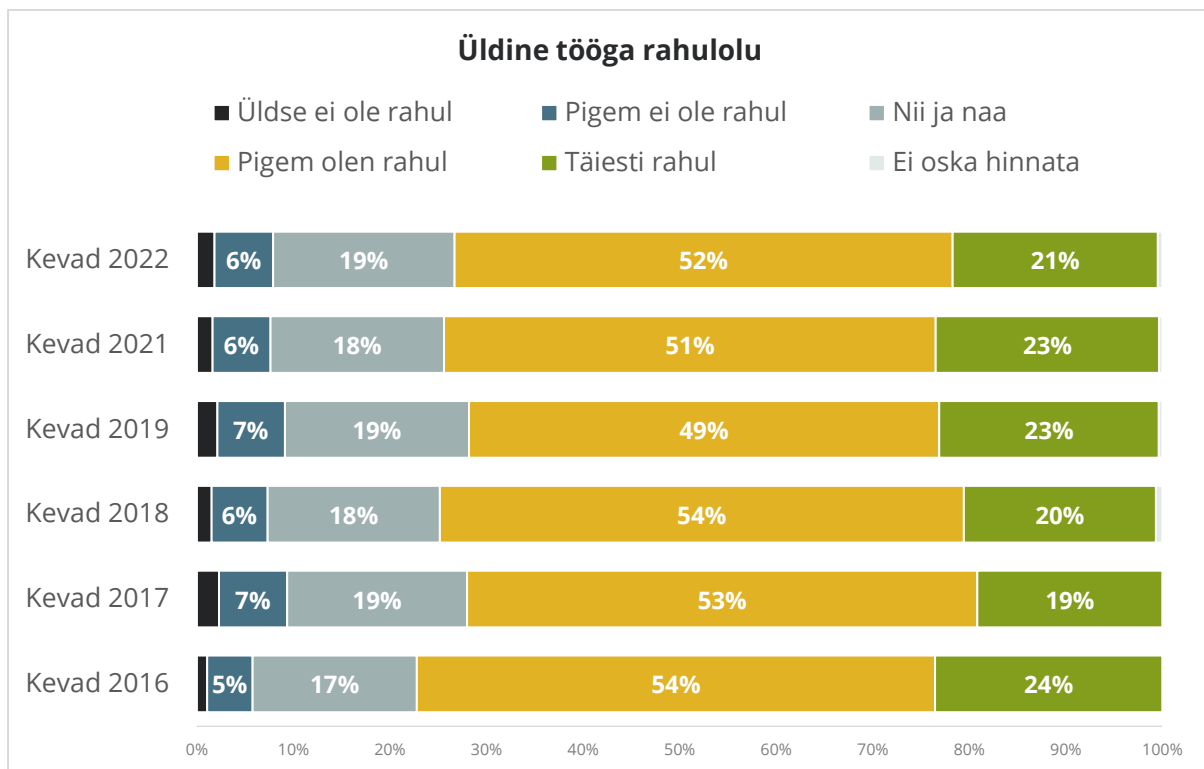
Üle viiendiku töötajatest on oma tööga täiesti rahul

Agentuuri uuringutes palutakse töötajatel hinnata oma üldist tööga rahulolu ja rahulolu erinevate tööga seotud teguritega. Rahulolu mõõtmine ja analüüsimine töötajate erinevate taustatunnuste järgi näitab trende tööturul ja annab organisatsioonisisesteks rahulolu-küsitlusteks võrdlusmaterjali.

Kuna 2020. aasta kevadel toimusid seoses tervisekriisiga tööturul suured muutused, siis pöörati ankeedis tähelepanu eelkõige muutuste kaardistamisele ning üldise rahulolu kohta ei küsitud. Seepärast puuduvad 2020. aasta andmed ka graafikult.

Võrreldes eelmise aasta kevadega oli sel kevadel täiesti rahulolevaid töötajaid veidi vähem (21%). Seega on tulemused sarnased 2018. aasta kevade omadele, mil täiesti rahulolevaid töötajaid oli 20%.

Rahulolematuid on eelmise aastaga võrreldes sama palju. Nii sel kui ka eelmisel kevadel ei olnud oma tööga üldiselt üldse rahul või pigem mitte rahul 9% vastajatest. Pigem olid oma tööga rahul sel kevadel üle pooled (52%), aasta tagasi peaaegu sama paljud (51%). Seega ei ole üldine rahulolu tööga aasta jooksul praktiliselt muutunud.



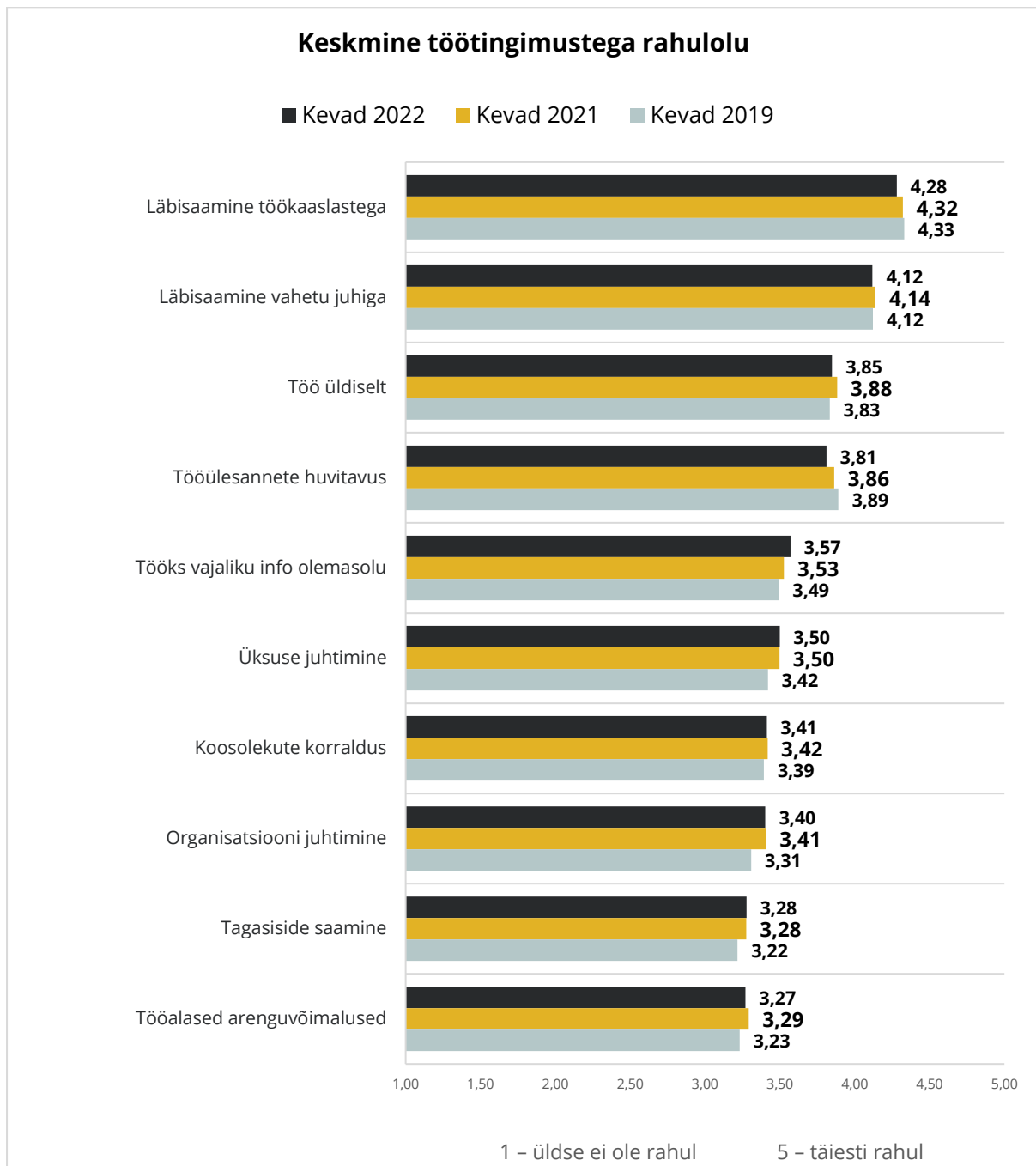
Töötajad on kõige rohkem rahul töökaaslastega läbisaamisega

2022. aasta kevadel uuringus osalenud töötajatest oli 45% täiesti rahul töökaaslastega läbisaamisega ja 41% oli täiesti rahul vahetu juhiga läbisaamisega. Nende teguritega rahulolematuid oli vaid paar protsenti. Sama on näidanud ka varasemate aastate küsitlused.

Rohkem oli rahulolematuid tööalaste arenguvõimalustega (25%) ja tagasiside saamisega (22%).

Võrreldes 2021. ja 2019. aasta kevadel korraldatud uuringu tulemustega on mõnede tegurite osas rahulolu veidi väiksem ja mõnede osas veidi suurem, kuid need erinevused on üsna väikesed.

Tegurite järjestus, millega ollakse rohkem ja millega vähem rahul, on aastate lõikes sarnane.



Meeskonnakaaslasti hinnatakse kõrgelt

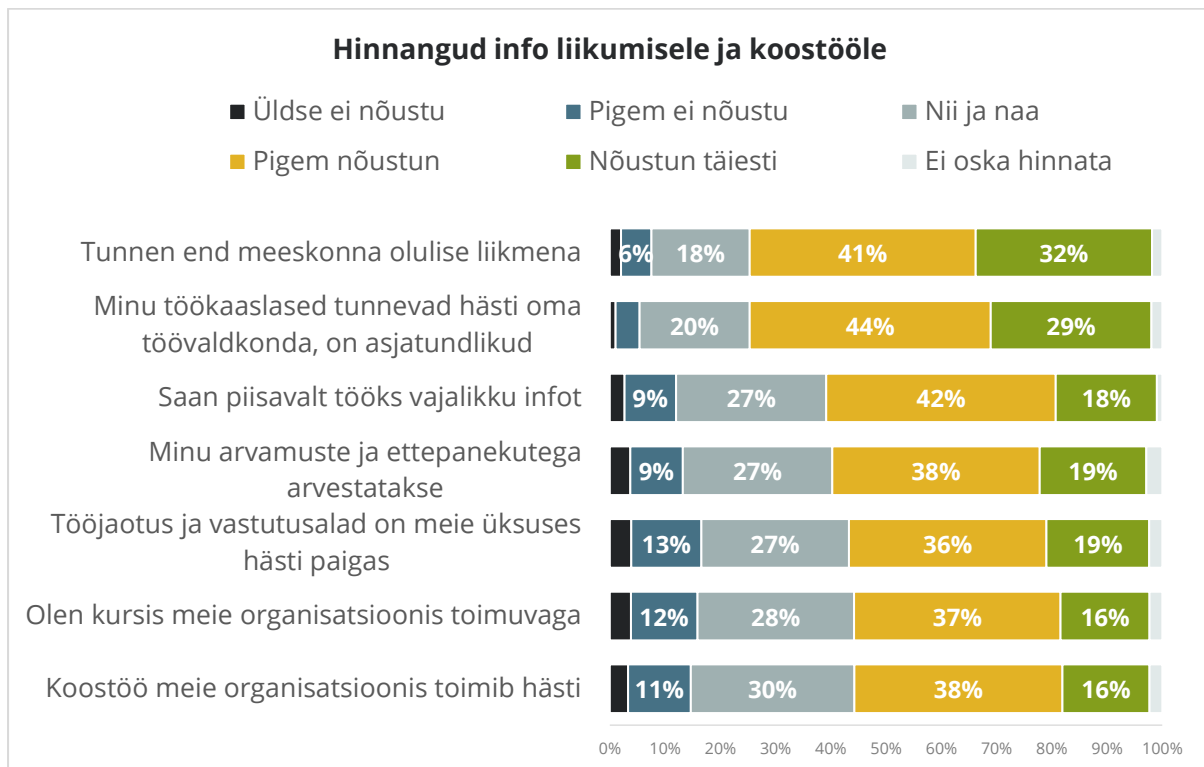
Eelnimetatud rahulolu erinevate teguritega on seotud hinnangutega info liikumisele, koostööle ja kaasatusele. Juhtimisega on rohkem rahul töötajad, kellel on piisavalt tööks vajalikku infot, kes on kursis organisatsioonis toimuvaga ja kes tunnevad, et nende ettepanekutega arvestatakse ning koostöö toimib hästi.

Enamik (73%) küsitluses osalenud töötajatest hindab kõrgelt oma töökaaslasti ja tunneb end meeskonna olulise liikmena. 60% saab piisavalt tööks vajalikku infot ja üle poole (57%) tunnevad, et nende arvamuste ja ettepanekutega arvestatakse. Kõige rohkem mittenõustujaid oli

väitega, et üksuse tööjaotus on hästi paigas ja vastaja on kursis organisatsioonis toimuvaga.

Alla viie töötajaga organisatsioonide vastajate hinnangud info liikumisele ja koostööle olid keskmiselt kõrgemad suurema töötajate arvuga organisatsioonide töötajate omadest. Väiksemates organisatsioonides on ka info liikumist ja koostööd lihtsam korraldada ja töötajatevahelised suhted vahetumad.

Ootuspäraselt arvestatakse juhtide, sh valdkondade ja üksuste juhtide arvamustega rohkem, nad on paremini kursis organisatsioonis toimuvaga ja neil on sagedamini piisavalt tööks vajalikku infot.



16% töötajatest on motiveeritud oma tööd hästi tegema

Töötajate motiveerituse uurimiseks küsitakse Palgainfo Agentuuri uuringutes töötajatelt, kuivõrd nad nõustuvad väitega „olen motiveeritud oma tööd hästi tegema“.

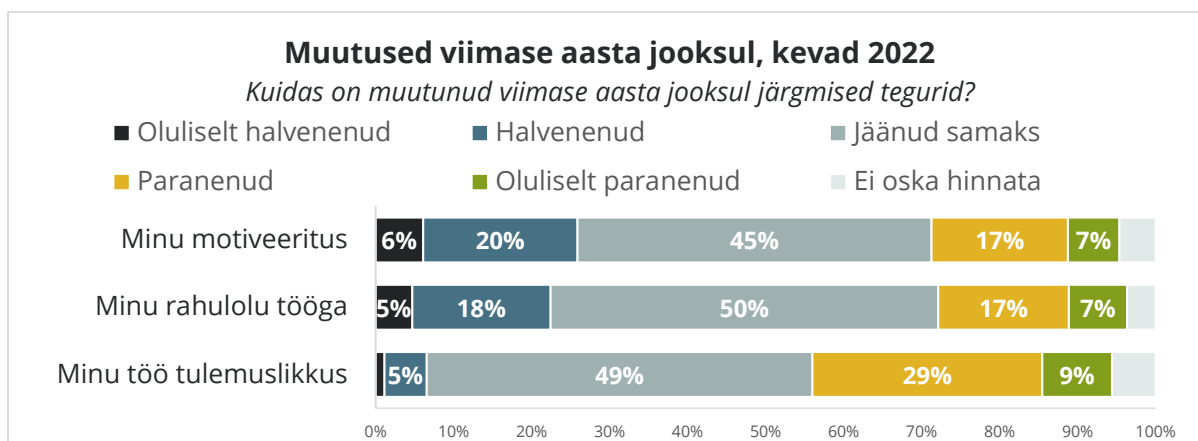
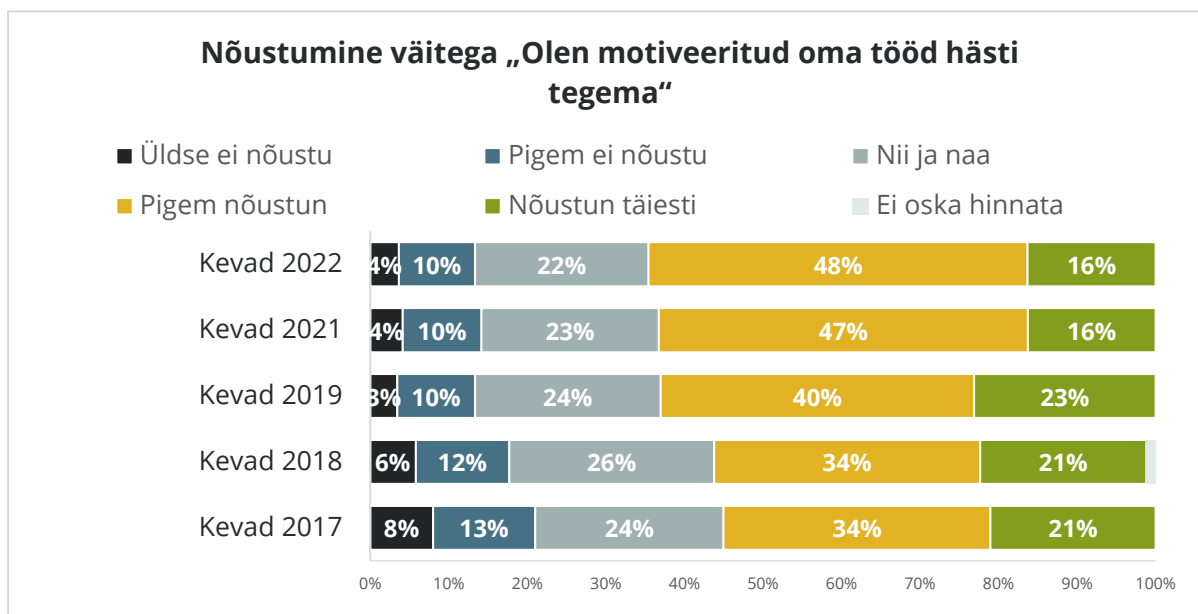
Sel kevadel nõustus 16% töötajatest täiesti sellega, et nad on motiveeritud oma tööd hästi tegema, ligi pooled (48%) pigem nõustusid. Seega võib öelda, et suurem osa (64%) uuringus osalenud töötajatest on enda hinnangul motiveeritud, kuid võrreldes 2019. aastaga on vähem neid, kes täielikult selle väitega nõustusid.

Töötajad, kes on motiveeritud oma tööd hästi tegema, tunnevad sagedamini oma töö üle uhkust, neile meeldib see ja mitmete jaoks on nende töö ka kutsumus.

Töötajatel paluti ka hinnata, kuidas on muutunud nende motiveeritus, rahulolu tööga ja töö tulemuslikkus. Ligi veerand (24%) leidis, et nende motiveeritus on paranenud. Sama paljude (24%) hinnangul oli rahulolu tööga kasvanud. Töö tulemuslikkus on enda hinnangul suurenenud üle kolmandikul (38%) töötajatel. Samas oli aga üsna palju neid (26%), kelle hinnangul on nende motiveeritus langenud.

Võrreldes eelmisel aastal antud hinnangutega on töötajate seas rohkem neid, kelle motiveeritus, rahulolu ja tulemuslikkus on aasta jooksul paranenud.

Motiveeritus on rohkem langenud madalama palgaga müügi- ja teenindustöötajatel ning majutuse ja toitlustuse valdkonna töötajatel.



Enamikult töötajatelt küsitakse tagasisidet

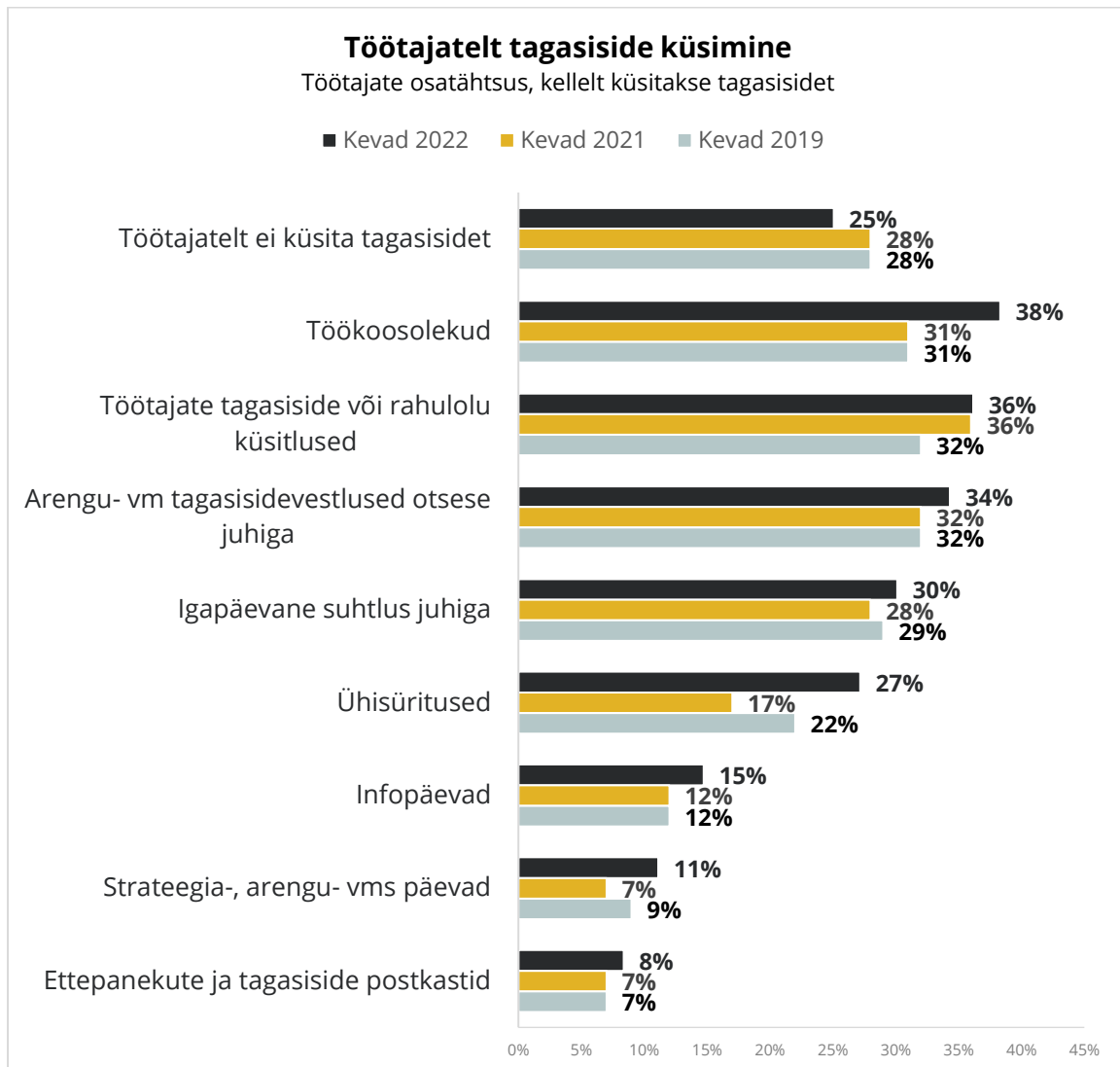
Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse töötajatelt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta. Kolmveerand (75%) töötajatest märkis, et mingil viisil neilt tagasisidet päritakse, veerand (25%) ütles, et nende organisatsioonis töötajatelt tagasisidet ei küsita. Sarnased olid küsitluse tulemused ka 2021. ja 2019. aasta kevadel, mil 28% vastajatest ütles, et neilt ei küsita tagasisidet.

Töötajatelt tagasiside küsimiseks on varasemate aastatega võrreldes hakatud kasutama rohkem

töökoosolekuid, samuti arenguvestlusi otsese juhiga. Võrreldes 2019. aastaga on veidi suurem nende töötajate osatähtsus, kelle organisatsioonis korraldatakse tagasiside küsitlusi.

Kui 2021. aastal vähenes ühisürituste korraldamine, mille toimumist takistasid ilmselt ka koroonaviiruse levikust tingitud piirangud, siis nüüd toimub taas erinevaid ühisüritusi, kus töötajatelt ka tagasisidet küsitakse.

Võrreldes teiste tegevustega kasutatakse töötajatelt tagasiside saamiseks harvem ettepanekute ja tagasiside postkaste ning strateegia-, arengu- vms päevade korraldamist.



Töötajate tagasisidega reeglina arvestatakse

Töötajatelt küsiti, kuivõrd arvestatakse nende organisatsioonis töötajate tagasisidega. Selle kohta küsiti ka nendelt töötajatelt, kelle hinnangul neilt seda ei küsita, kuna töötajad võivad anda tagasisidet ka spontaanselt, ilma et seda neilt küsitaks.

Organisatsioonides, kus küsitakse töötajatelt tagasisidet, arvestatakse sellega ka oluliselt rohkem kui nendes organisatsioonides, kus töötajatelt tagasisidet ei küsita.

Ligi kolmandik (30%) töötajatest leidis, et nende tagasisidega arvestatakse suurel määral või

täiesti. Eelmistel aastatel on olnud veidi vähem neid, kes sama arvamust jagasid.

69% töötajatest, kellelt ei küsita tagasisidet, märkisid, et töötajate tagasisidega ei arvestata üldse või tehakse seda vähesel määral. Eelmise aasta kevadel oli peaaegu sama palju neid, kes leidsid, et nende arvamusega ei arvestata.

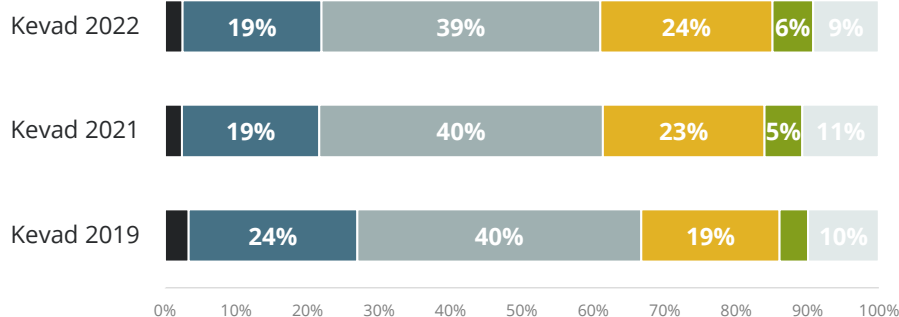
Seega võib öelda, et organisatsioonides küsitakse sagedamini töötajatelt tagasisidet ja sellega ka arvestatakse.

Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi tööga rahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.

Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt küsitakse tagasisidet

Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?

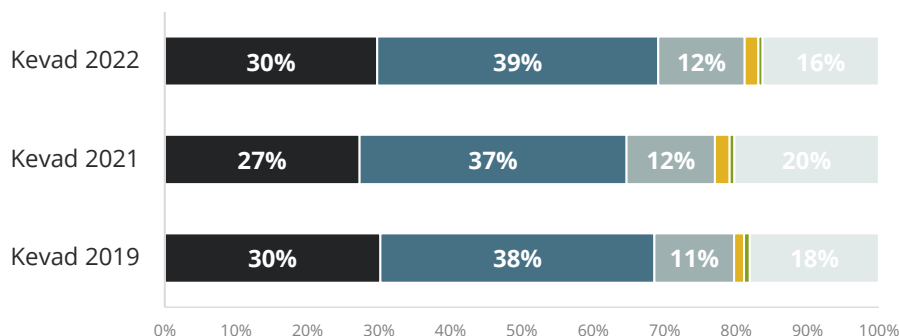
■ Üldse mitte ■ Vähesel määral ■ Keskmiselt ■ Suurel määral ■ Täiesti ■ Ei oska hinnata



Töötajate tagasisidega arvestamine – töötajatelt ei küsita tagasisidet

Kuivõrd arvestatakse Teie organisatsioonis töötajate tagasisidega?

■ Üldse mitte ■ Vähesel määral ■ Keskmiselt ■ Suurel määral ■ Täiesti ■ Ei oska hinnata





Rahulolevad töötajad soovivad oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega

Töötajad, kes hindavad kõrgelt info liikumist, koostööd ja juhtimiskvaliteeti, soovivad ka oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega. Samuti on tööandja soovitajad tööga üldiselt rohkem rahul.

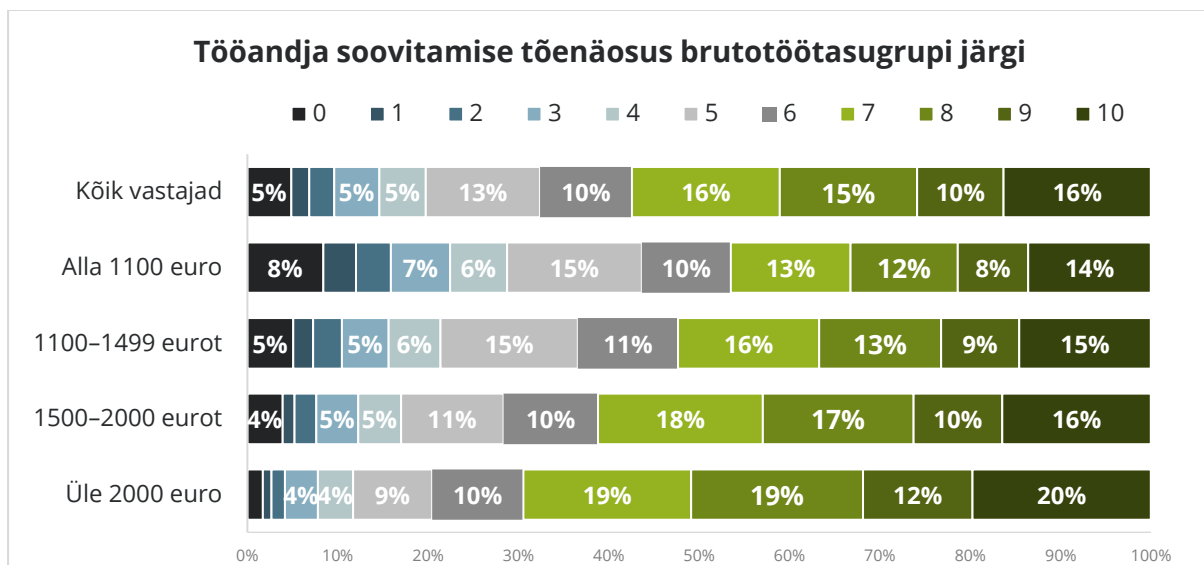
Tööandja soovitamise tõenäosust paluti vastajatel hinnata kümnepalliskaalal: 0 – suure tõenäosusega ei soovita ja 10 – suure tõenäosusega soovitan.

Üle veerandi (26%) valis skaalal 10 või 9 ehk need vastajad soovivad oma tööandjat väga suure tõenäosusega, ligi kolmandiku (32%) vastused jäid 7–8 palli ning ligi veerandi (23%)

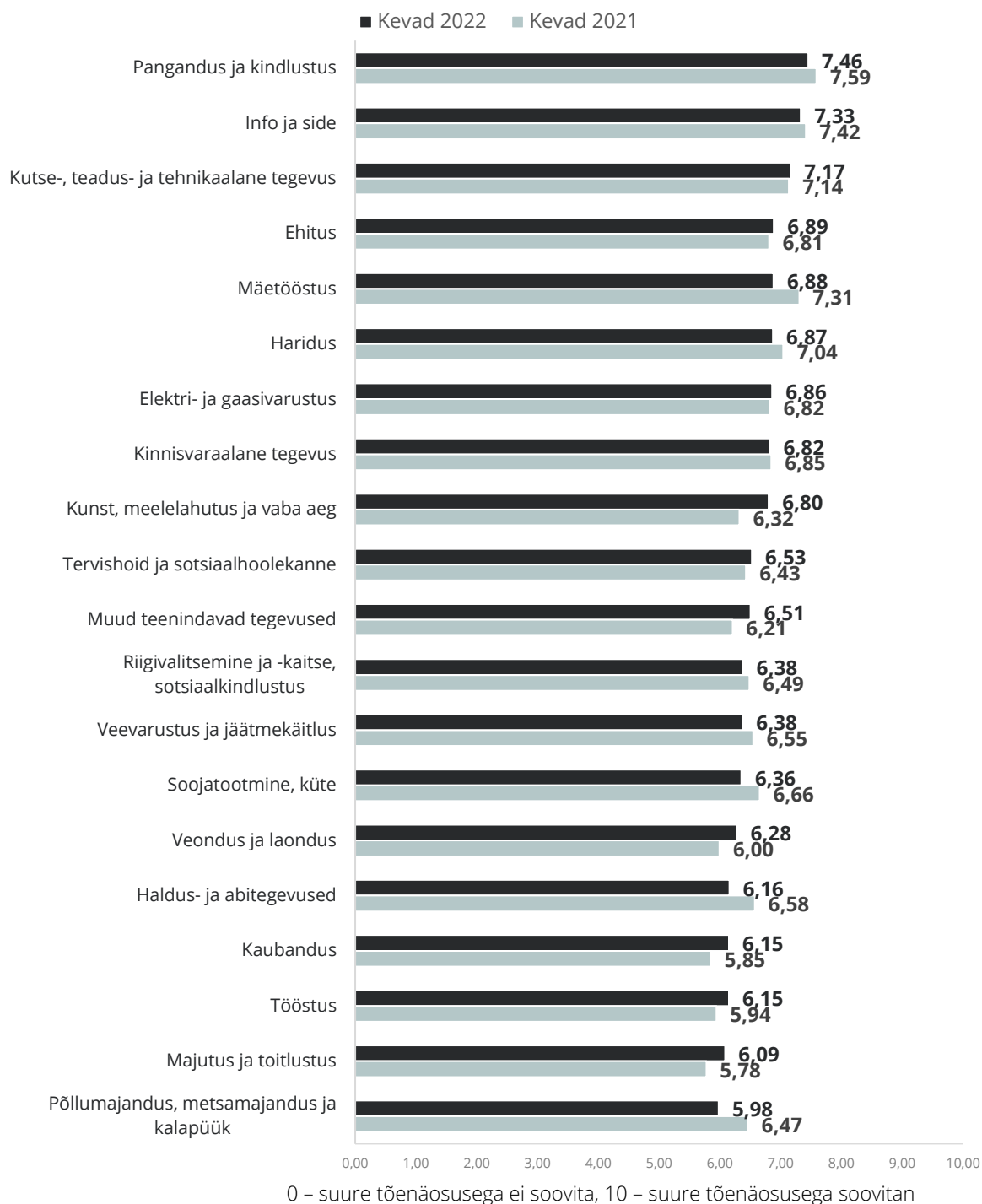
5–6 palli piirsesse. Viiendik (20%) töötajatest hindas oma tööandja soovitamise tõenäosust alla 5 palli.

Tööandja soovitamine on seotud ka palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad soovivad oma tööandjat suurema tõenäosusega. Seda on näha ka keskmisest soovitamise tõenäosusest tegevusalade järgi, kus kõrgema palgatasemega tegevusalade töötajatest suurem osa soovitaks oma tööandja juures töötamist.

Oma tööandja juures töötamist soovivad inimesed on tavaliselt ka lojaalsemad ja tööturul väga aktiivselt ringi ei vaata. Erandiks on siin noored, kes küll soovivad oma tööandjat suurema tõenäosusega kui vanemad vastajad, kuid on ikkagi valmis töökohta vahetama.



Töandja soovitamise tõenäosus tegevusala järgi



UURINGUS OSALEJAD

Töötajate ja tööotsijate küsitlusele vastas 2022. aasta kevadel **10 282** inimest, aasta tagasi oli vastajate arv 8963. Kui varem on küsitlus korraldatud mais, siis sel korral toimus see aprillis. Vastajate suuremat arvu mõjutasid ilmselt väärt auhinnad ja soodustused, aga võimalik, et ka kehvad ilmad. Lisaks Palgainfo Agentuurile ja tööportaalile CVKeskus.ee aitas küsitlust levitada Elisa Eesti.

Osalejate sooline jaotus

Töötajad ja tööotsijad vastavad küsimustikule veebis ja see mõjutab mingil määral ka seda, kes uuringus osalevad. Vastajate seas on **rohkem naisi** (57%), kes on aktiivsemad veebiküsitlustes osalejad. Sel korral oli soo märkimine vabatahtlik ja selle jättis märkimata 8% vastajatest. Naised on ülekaalus tippspetsialistide seas, seda peamiselt haridus- ja meditsiinitöötajate suhteliselt suure osakaalu tõttu. Uuringusse on keerulisem kaasata töötajaid, kes ei kasuta oma töös iga päev arvutit. See mõjutab suurema meeste osatähtsusega ametirühmade, nagu oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, esindatust uuringus.

Osalejate jagunemine vanuse järgi

Vanuserühmade lõikes on uuringus osalenute seas praktiliselt ühepalju vanuserühmadesse

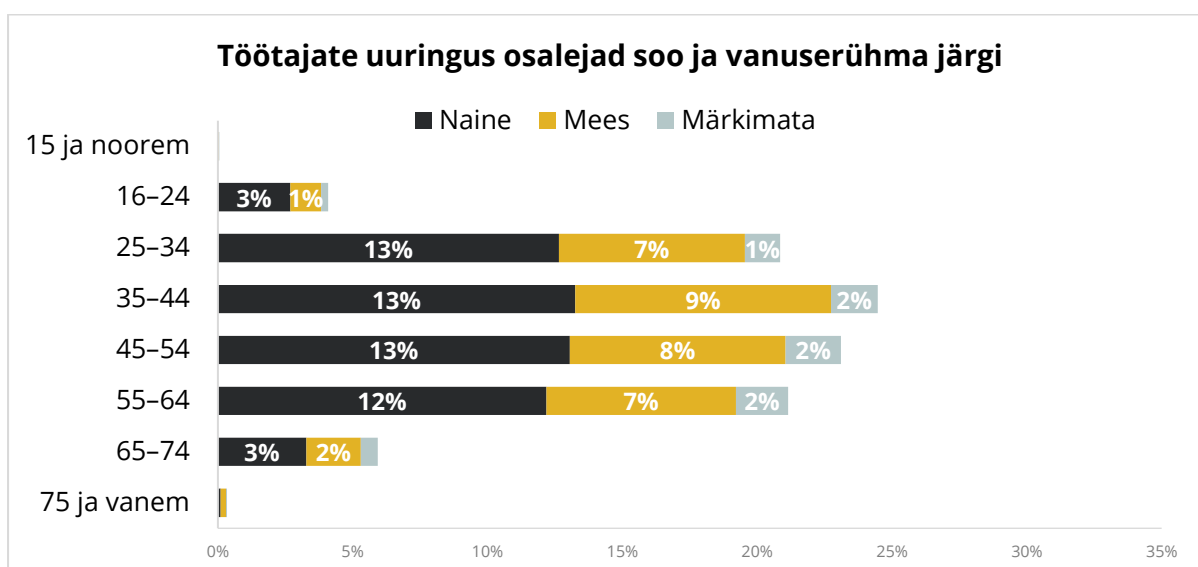
25–34, 35–44, 45–54 ja 55–64 kuuluvaid vastajaid – kõiki veidi üle 20%. Võrreldes varasemate uuringutega on vastajate jaotus nende vanuserühmade lõikes ühtlustunud. Varasemates uuringutes oli vanemate vastajate osatähtsus veidi väiksem.

Kuna küsitlus on suunatud eelkõige töötavatele inimestele, on vastajate seas rahvastikustatistika andmetega võrreldes vähem 16–24-aastaseid noori (4%), kellest suurem osa veel õpib.

Osalejad ankeedile vastamise keele järgi

Ankeedile sai vastata **eesti, inglise** või **vene keeles**. 83% uuringus osalejatest täitis ankeedi eesti keeles ja 14% vene keeles. Inglise keeles vastas 3% ehk 300 inimest.

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.



Osalejad haridustaseme järgi

Vastajate seas on **haridustasemete** lõikes rohkem magistr kraadiga ja vähem põhiharidusega osalejaid.

Üle viiendikul (22%) uuringus osalenutel oli magistr kraad, 17%-l bakalaureusekraad, 13% omas rakenduslikku kõrgharidust ja 12% oli omandanud kutsehariduse pärast keskkooli või gümnaasiumi lõpetamist.

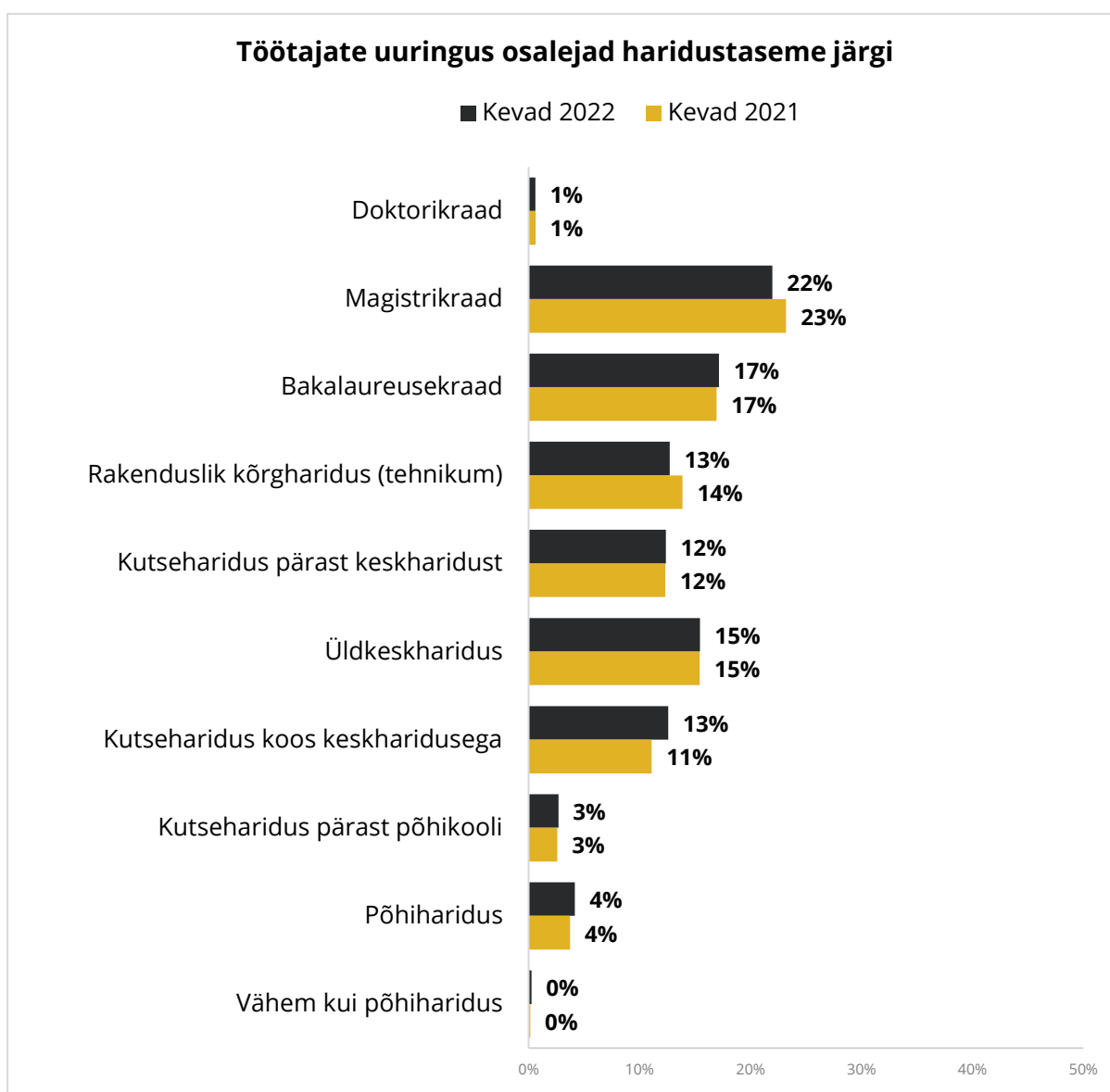
Üldkeskharidus oli 15% vastajatel, kutsehariduse koos keskharidusega oli omandanud 13%,

kutsehariduse pärast põhikooli lõppu oli saanud 3% osalejatest. 4% vastajatel oli põhiharidus.

Doktorikraad oli 1% vastajatel, põhihariduseta vastajaid oli alla 1%.

Haridustasemete jaotus peegeldub ka vastajate osatähtsuses ametirühmade lõikes, kus rohkem vastajaid oli kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavate inimeste seas.

Võrreldes eelmiste aastatega on vastajate jaotus haridustaseme lõikes väga sarnane.



Uuringus osalejate tööandjate iseloomustus

Töötajate uuringus osalejatest töötas 59% eraettevõttes, 11% oli hõivatud riigiasutustes ja 6% kohalikes omavalitsustes või nende hallatavates asutustes.

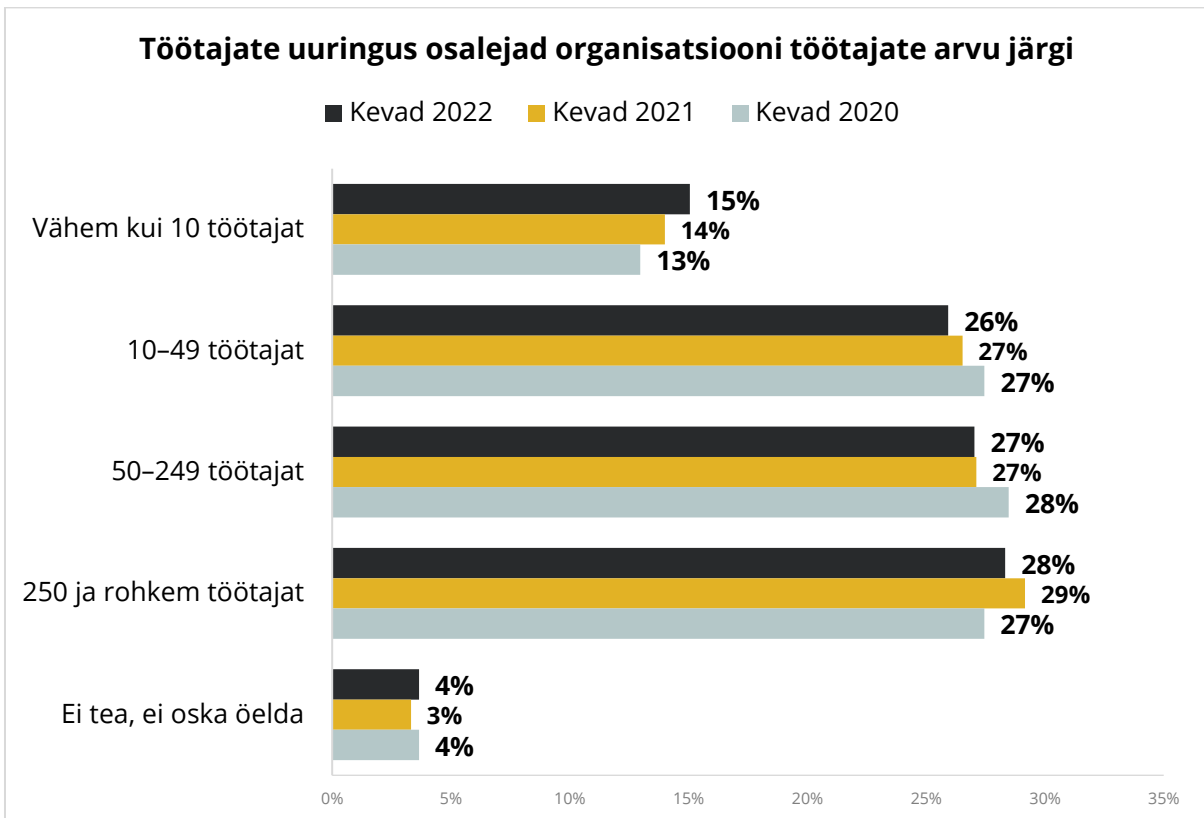
Organisatsiooni töötajate arvu järgi töötas 26% vastajatest 10–49 töötajaga, 27% 50–249 töötajaga ning 28% 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonides. Vähem kui 10 töötajaga organisatsioonis töötas 15% vastajatest ja 4% vastajatest ei osanud öelda oma organisatsiooni töötajate arvu.

Organisatsiooni tegevusala järgi oli rohkem vastajaid tööstusest (16%), kaubandusest (15%) ja haridusest (11%).

Suurem osa uuringus osalenud töötajatest olid tähtajatu töölepinguga palgatöötajad, ettevõtlusega tegeles 5% vastajatest, ülejäänud töötasid renditöö, vabatahtliku töö jms vormis.

Enamik (97%) töötajate uuringus osalejatest elas ja töötas Eestis. Välisriikidest oli töötamise asukohana märgitud sagedamini Soomet ja Lätit. Töökoha asukoha järgi oli pisut üle poole 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 ja andmed võrreldavad. Siiski peab andmete tõlgendamisel vastajate struktuuri arvestama. Põhjalikuma pildi annavad töötajate gruppide lõikes koostatud eriväljavõtted.



KOKKUVÕTE

Uuringus osalenud töötajate keskmine brutotöötasu märtsis 2022 oli **1735 eurot**, aasta tagasi toimus küsitlus kuu aega hiljem ja keskmine brutotöötasu aprillis 2021 oli 1655 eurot. Seega kasvas uuringus osalejate keskmine brutotöötasu **4,8%**.

Keskmine regulaarsete **lisatasude** suurus oli 398 eurot (aasta tagasi 355 eurot) ja see moodustas keskmiselt 20% töötasust.

Võrreldes eelmise kevadega ei ole töötajate hinnangud oma **toimetulekule** paranenud. Kuigi keskmiselt toimetulijaid on veidi rohkem kui eelmisel kevadel, siis rohkem on neid, kes hindasid oma toimetulekut kehvaks, ja vähem neid, kes hindasid seda heaks.

Aasta jooksul on **põhipalk** tõusnud üle poolel (53%) küsitluses osalenud töötajatel, aasta tagasi oli põhipalk suurenenud vaid ligi kolmandikul (30%).

43% töötajatel oli põhipalk tõusnud **5–10%**. Ligi veerandil (23%) oli see kasvanud alla 5%. Eelmise kevadega võrreldes on märksa enam neid, kelle põhipalga kasv oli 5–10%.

Palgakasvu oli sagedamini **mõjutanud** kõigi töötajate palkade regulaarne korrigeerimine organisatsioonis – üle poole (59%) vastajatest märkis selle üheks põhjuseks.

Võrreldes eelmiste aastatega on kasvanud nende töötajate osakaal, kes ennustab oma **põhipalga tõusu** järgmisel kuuel kuul – nii arvas ligi viiendik (19%). Ligi pooled (49%) töötajatest, kes oma põhipalga muutust ennustasid, prognoosisid kasvu suuruseks **5–10%**, viiendik (20%) arvas aga, et põhipalga kasv jääb alla 5%.

Töötajate **rahulolu põhipalgaga** kasvanud ei ole ja on võrreldav 2019. aasta kevadel korraldatud küsitluse tulemustega. Rahulolu lisatasude ja soodustustega oluliselt muutunud ei ole.

Kui enamik (69%) töötajaid saab aru oma töötasustamise põhimõtetest, siis **motiveerivaks** peab oma töötasu alla kolmandiku (29%) ja 44% ei nõustu väitega, et nende töötasu on motiveeriv.

Tervisekriisi ajal pidurdunud **palgaootuse** kasv on nüüd taas elavnemas. Töötajate palgaootus oma praegusel ametikohal on aastaga kasvanud 200 euro võrra ja on **1700 eurot** (mediaan).

Võrreldes eelmise kevadega on töötajate **aktiivsus tööotsingul** veidi suurem, st aktiivselt tööd otsivate töötajate osakaal uuringus oli suurem (9%). Rohkem oli neid, kes on avatud pakkumistele, kuid ise tööpakkumisi ei jälgi (37%). Üldse ei otsinud tööd 21% uuringus osalenud töötajatest.

Peaaegu veerand (23%) töötajatest oli väga sageli või sageli mõelnud **töökoha vahetamisele**, pea pooled (47%) olid saanud viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimise kutseid, ligi viiendik (18%) oli teistesse organisatsioonidesse tööle kandideerinud ning sama paljud kaaluvad lähikuudel töökohavahetust.

Kümme ja rohkem aastat kavatseb oma praeguse tööandja juures töötada viiendik (20%), ligi kolmandik (32%) ei oska aga öelda, kui kaua nad oma praeguse tööandja juures töötavad.

Töötajate keskmise **netopalgaootuse** kasv töökoha vahetamisel pidurdus 2020. aasta kevadel, aga on hakanud taas kasvama ja on **1800 eurot** kätte (mediaan).

Sel kevadel uuriti koostöös Elisa Eesti ja tööportaaliga CVKeskus.ee vastajate **kogemusi tööle kandideerimisel**, tagasiside saamist ja selle olulisust värbamisprotsessis. Enamik vastajatest pidas tagasisidet kandideerimise protsessis väga oluliseks ja pea kaks kolmandikku (67%) soovis põhjalikku tagasisidet, miks neid ei valitud. Samas ei olnud üle kolmandiku (35%) tööle kandideerinutest saanud mitte

mingit infot ega tagasisidet oma kandideerimise soovile.

Paljud vastajad tõid välja, et kandideerimise protsess kestab väga kaua ja kandidaat jäetakse teadmatusse – ta ei tea, kas kandideerimine veel kestab, kas ta on valitud või mitte. Mitmed vastajad nimetasid ka oma vanemaealisust võimaliku põhjusena, miks nad ei osutu valituks.

Alates 2019. aasta sügisest on agentuuri küsitlustes koostöös Tartu Ülikooli juhtimise õppetooliga uuritud **kaugtööga** seotud teemasid. Selle kevade küsitluse tulemused näitavad, et kodus töötajate osakaal on 2021. ja 2020. aasta kevadega võrreldes vähenenud, kuid ikkagi märksa suurem kui 2019. aasta sügisel.

Kodus töötajad on kõigi töökeskkonna teguritega rohkem rahul kui mujal töötavad vastajad. Kodus töötavad inimesed tunnevad, et neil on piisavalt iseseisvust oma töö sisu, aja ja asukoha korraldamisel, nende töökeskkond võimaldab segamatult süveneda, neil jääb töö kõrvalt piisavalt vaba aega ning nende töö ja eraelu on hästi tasakaalus.

Arvuti ja IKT-vahenditega töötavad inimesed tunnevad sageli, et nad peavad kogu aeg kättesaadavad olema. Samas aitab IKT-vahendite ja -lahenduste kasutamine neil oma tööd paremini korraldada ning paremaid tulemusi saavutada.

Stressi ja pingete tekitajatest on töötajad sagedamini kogunud rahaga seotud muresid, mis on seotud ilmselt kasvavate hindadega ning rahulolematusega toimetuleku ja palgaga.

Palgaga rahulolu või rahulolematuse mõjutab ka üldist **tööga rahulolu**. Võrreldes eelmise aasta kevadega oli sel kevadel täiesti rahulolevaid töötajaid veidi vähem (21%).

Samas on võrreldes eelmise aastaga rohkem neid, kelle motiveeritus, rahulolu ja

tulemuslikkus on enda hinnangul aasta jooksul paranenud. Seda tulemust mõjutavad tervisekriisi aastad, mil mitmed töötajad tundsid, et nende rahulolu on vähenenud.

Töötajate küsitluses uuriti vastajatelt, kas nende organisatsioonis küsitakse **töötajatelt tagasisidet** töötingimustega rahulolu kohta. Tulemused näitavad, et töötajate osakaal, kelle organisatsioonides küsitakse töötajatelt tagasisidet, on suurenenud.

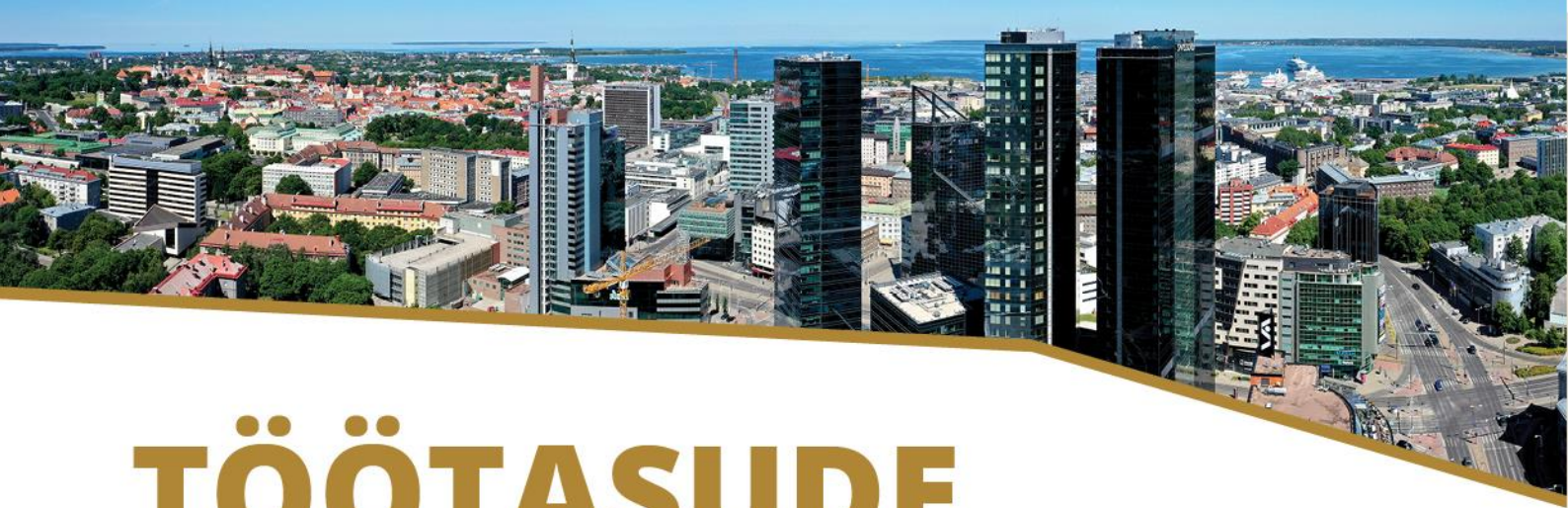
Töötajad, kellelt küsitakse tagasisidet, on kõigi tööga rahulolu mõjutavate teguritega keskmiselt rohkem rahul kui need töötajad, kellelt tagasisidet ei küsita.

Rahulolevad töötajad, kes hindavad kõrgelt info liikumist, koostööd ja juhtimiskvaliteeti, **soovitavad** ka oma tööandja juures töötamist suurema tõenäosusega. Üle veerandi (26%) küsitluses osalenud töötajatest soovitaks oma tööandja juures töötamist. Lisaks tööga rahulolule on tööandja soovitamise seotud ka palgatasemega – kõrgema palgaga töötajad soovivad oma tööandjat suurema tõenäosusega.

Kokkuvõtteks: töötajate aktiivsus ja enesekindlus tööturul on kasvanud, samuti on suurenenud palgaootus, mida surub üles hindade kasv ning rahulolematuse oma palga ja toimetulekuga. Mingil määral võib töötajate lojaalsust aidata suurendada ja palgasurve ohjeldada tööga rahulolu teiste komponentidega tegelemine – arenguvõimaluste pakkumine, juhtimiskvaliteedi parandamine ja stressi tekitavate tegurite maandamine.

Töötajate küsitluses osales kokku **10 282** inimest.

Palgainfo Agentuur tänab kõiki küsitlusele vastajaid ja kutsub üles osalema järgmistest küsitlustest.



TÖÖTASUDE ANALÜÜSID

Mugav kasutada

PDF-aruandena ja Exceli tööfailina

Esinduslik

Üle 400 000 töötaja töötasude andmed

Põhjalik ja täpne

- Üle 1500 ametinimetuse
- Kõik organisatsioonid
- Kõik maakonnad
- Kõik tegevusalad

NÄIDISED,
HINNAD
JA TELLIMINE

 PALGAINFO
Targalt teostatavad otsused



Töötajate **TAGASISIDE KÜSITLUSED**

Tervikpilt töötajate rahulolust, motiveeritusest ja lojaalsusest.



Miks Palgainfo Agentuur?

Põhjalik kogemus

Läbimõeldud metoodika

Testitud küsimused

Eesti, vene ja inglise keeles

Toimivad tehnilised lahendused

Elektroniliselt ja paberkandjal

Kiire andmetöötlus

Lai tulemuste võrdlusandmebaas

Visualiseeritud analüüs

VAATA LÄHEMALT

PALGAINFO
Targalt, targalt, otsused