

Tööturu ülevaade, märts 2018

Keskmine brutokuupalk oli 2017. aastal 1221 eurot

Keskmine brutokuupalk oli 2017. aastal 1221 eurot, 2016. aastaga võrreldes tõusis brutokuupalk 6,5%, teatab Statistikaamet. Aasta keskmine brutokuupalk suurenes pea kõikidel tegevusaladel. Kõrgem oli brutokuupalk II ja IV kvartalis.

Keskmine brutokuupalk oli 2017. aastal endiselt **kõrgeim info ja side tegevusalal ning finants- ja kindlustustegevuses – vastavalt 2094 ja 1996 eurot.** Madalaim oli see muudes teenindavates tegevustes, kus brutokuupalk oli ligi 3 korda väiksem.

Kõige kiirem oli brutokuupalga aastakasv mäetööstuse (11,1%), info ja side (10,2%) ning energeetika (9,1%) tegevusalal. Brutokuupalk tõusis pea kõikidel tegevusaladel, v.a põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük, kus brutokuupalk jäi eelmise aastaga suhteliselt samale tasemele (0,4%).

Avalikus sektoris, kus on riigile ja kohalikule omavalitusele kuuluvad asutused ja ettevõtted, **oli brutokuupalk 1265 eurot**, aastakasv oli 7,9%. **Erasektoris**, kus on nii Eesti kui ka välismaa eraõiguslikele isikutele kuuluvad ettevõtted, **oli brutokuupalk 1206 eurot** ja aastakasv 6,1%.

Tutvu Statistikaameti koostatud tabeliga Keskmine brutokuupalk ja selle muutus tegevusalati 2016-2017 [siin](#).

Tööturg on erakordselt aktiivne

Tööturul on erakordselt suur aktiivsus: 80% töötajatest on avatud uutele tööpakkumistele ja 28% ei kavatse oma praeguse tööandja juures töötada kauem kui aasta, selgub CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuuri värskest tööturu-uuringust.

Tööturul on aktiivsemad kehvemini toime tulevad madalama palgaga töötajad. Aktiivselt tööd otsivad vastajad teenisid keskmiselt 873 eurot kätte, tööpakkumistele avatud vastajad 1023 eurot ja üldse mitte tööd otsivad töötajad 1060 eurot kätte.

Lisaks heale põhipalgale mängivad töötajate rahulolu ja töökohavahetuse juures olulist rolli ka lisatasud ja soodustused – kas on lisaraha teenimise võimalusi ning milline on soodustuste pakett. Uuringu tulemused näitavad, et põhipalga kõrval on rahulolematust suur just lisatasude teenimisvõimaluse ja soodustustega. Mitmed soodustused ja hüved on saanud iseenesestmõistetavaks töötingimuste osaks, millega värbamisel enam ei eristu, kuid mille puudumisel inimesed kandideerimisest loobuvad.

Uuri täpsemalt [siit](#).

Loovus päästab tuleviku

Deutsche Banki väitel võib juba üsna lähemas tulevikus kaotada töö robotitele isegi kuni pool nende tänasest sajatuhandepealisest töötajaskonnast. Rahvusvaheline audiitorbüroo Deloitte prognoosib enam kui kolmandiku töökohtade kadu õigusteenistuse valdkonnas ning veelgi tugevamalt tabab hoop raamatupidajate ametikohti, kellest lähema kümne aasta jooksul võib oma tööpostile alles jääda vaid üks ametivend kahekümnest. Ülejäänud kaotavad oma koha automatiseerimisele.

Robotid võivad olla küll täpsed paljudes igapäevastes tegevustes, kuid kõike nad ei suuda. Vähemalt mitte veel ettenähtavas tulevikus. Selliste tegevuste hulka kuulub näiteks **unistamine**. Tuleviku töökohti puudutavatest uuringutest selgub, et kõige vastupidavamad ametikohad automatiseerimise paratamatule pealetungile on sellised, mis nõuavad loovust, strateegilist mõtlemist, loogikat ning kujutlusvõimet. Teisisõnu kõik kunstnikud. Kunstnike all ei pea ma silmas vaid neid, kelle toodanguks on kunstiteosed, vaid üleüldist loovat lähenemist mis iganes ameti- ja olmesituatsioonides. Kuna tulevikus võtavad mehaanilised tegevused enda kanda robotid, **kasvab kastist-väljas-lahenduste tähtsus kõikjal.** Sealhulgas inimeste ja protsesside juhtimisel.

Viimaks, loovusega tihedalt seotud töökohtadega inimesed on emotsionaalselt vabamad ja õnnelikumad. seega loovuse propageerimise tulemusena peaks säravamaks ning õnnelikumaks muutuma terve ühiskond. Mis saaks aga kellelgi olla õnnelik olemise vastu? Loe täismahus artiklit [siit](#).

EV100: Eesti majandussajand on kaotanud liidrid, kuid toonud targema majandamise

Statistikaameti andmeil on saja aasta tagusega võrreldes Eesti majandusest praeguseks kadunud selged juhtvaldkonnad, mis 1924. aastal olid põllumajandus ja puidutööstus. Majanduse struktuur on muutnud märksa teadmismahukamaks: oleme liikunud väärtuse ahelas kõrgemat lisandväärtust loova majanduse suunas. Tutvu Statistikaameti blogipostitusega [siin](#).

Nõuandeid praktika teemal

Nipila.ee kodulehelt leiab soovitusi praktika kohta, nt praktikakoha leidmine, milline on hea praktikakoht, kuidas praktikal paremini hakkama saada. Lisaks on artikli lõpus link, kust noor saab uurida ja valida endale sobiva praktikakoha. Mitmele kuulutusele on lisatud ka praktikandile pakutav töötasu. Uuri täpsemalt [siit](#).

Tänased tudengid on lähituleviku võtmetöötajad

Instar on korraldanud atraktiivsete tööandjate ja noorte tööootuste uuringuid juba kaheksa aastat. Uuringu käigus kaardistati vastanute ootused tööle, töökoha valikukriteeriumid ja info tarbimise kanalid ning paluti kirjeldada eelistatud tööandjaid. Uuringus osalesid 15 kõrgkooli tudengid. Nopped uuringust:

Miks tudeng töötab? Esimesel kohal töötamise põhjustest on oma igapäevaste elamiskulude katmine, teisel kohal töökogemuse omandamine, järgnevad enesearendamine, investeerimine (raha kogumine), õppemaksu maksmine ja sotsiaalsed põhjused.

Noorte infokanalid. Nii 2010. kui ka 2017. aastal oli tööandja kohta info otsimise kanalite hulgas esikohal ettevõtte koduleht. Sageduselt teisele kohale jäid internetipõhised töövahenduskeskkonnad nagu CV-Online, CV Keskus, GoWorkaBit (uueaastal 2017) jm. Kolmanda kohana nimetati 2010. aastal praktikantide programmi olemasolu, mis on 2017. aastal asendunud informatsiooni ja soovitustega ettevõtte töötajatelt. See näitab, et sama oluline kui ettevõtte väline kuvand, on ka ettevõtte atraktiivsus olemasolevatele töötajatele.

Sotsiaalmeedia? JAH! Uuringu tulemused näitavad, et 98% tudengitest kasutab mõnda sotsiaalmeediakanalit. Kasutussageduse poolest on esikohal Facebook, millele järgnevad blogid, LinkedIn ja Twitter. Seega kindlasti tasuks tööandjal end sotsiaalmeedias nähtavaks teha, mitte jääda lootma sellele, et noor satuks lugema nt ajalehekuulutusi.

Mida noored tööandjale soovivad?

„Olla sõbralikumad venelaste vastu ja vaadata mitte passi värvi, vaid isikuomadusi.”

„Kindlasti edendada võrdõiguslikkust, eelkõige soolist võrdõiguslikkust.”

„Anda rohkem võimalusi neile noortele, kellel veel töökogemus puudub, ning väärtustada iga noort inimest, kes tahab oma teadmisi rakendades muuta mingit ettevõtet paremaks, et sellest oleks kasu nii ühiskonnale kui ka riigile.”

Uuringust põhjalikumalt [siin](#).

Kuus erinevust eelmise ja praeguse tööturule siseneva põlvkonna vahel

Iga põlvkond on enda arvates "see õige". Meist eelnev on liiga vanamoeline ning meile järgnev täiesti ilma piiranguteta. Ühed on tundetud ja empaatiavõimelised, teised jällegi lumehelbekesed, kes solvuvad iga negatiivse kommentaari peale. **Milline on aga tegelikkus ja mida peaks sellest õppima nende noorte tööandjad?** 1. Maailm on avatud; 2. Raha ei ole kõige olulisem; 3. Ettevõtlikkus on au sees; 4. Sünnist saati digitaalsed; 5. Noored on endiselt valmis töötama; 6. Ei tea endiselt, mida nad oma eluga teha tahavad. Loe täpsemalt [siit](#).

Äripäeva raadiosaade

Saates "Fookuses" räägitakse Eesti parimast tööandjast ja sellest, milline on kõige meeldivam töökeskkond. CV-Online'i korraldatud uuringus valiti parimaks tööandjaks Eesti Energia ja juba 6. aastat järjest. Küsimusi esitatakse nii Eesti Energia personalidirektor Tiina Druile kui CV-Online'i turundusjuht Rain Resmeldt Uusenile, värbamisjuht Maris Martinile ja värbamise projektijuht Reili Purkasele. Kuula saadet [siit](#).

2018. aasta värbamisturunduse parimad näited

Londonis toimuval konkursil [RAD Awards](#) on juba 28 aastat tunnustatud parimaid värbamisturunduse ja -kommunikatsiooni töid. 2018. aasta võitjad (kokku 17 kategoorias) selgusid 25. jaanuaril 2018 toimunud pidulikul galal. Mõned näited kategooriatest: parim tööandja bränd, parim gümnaasiumilõpetajatele ja praktikantidele suunatud kampaania, parim ülikoolilõpetajatele suunatud kodulehekülg, parim karjäärileht, parim värbamisvideo. Uuri võitjate kohta [siit](#).

Koostanud Janne Järva

29.märtsil 2018