

TÖÖTURU ÜLEVAADE, SUVI 2018

Töötus vähenes

Hõivatuid oli 2018. aasta II kvartalis 666 600 ja tööhõive määr oli 68,2%, mis on 1,3 protsendipunkti suurem kui aasta tagasi samas kvartalis. Tööturul aktiivseimas ehk 25–54-aastaste vanuserühmas oli tööga hõivatud 90,2% meestest ja 77,9% naistest.

Töötuid oli 2018. aasta II kvartalis hinnanguliselt 35 800 ja töötuse määr oli 5,1%, mis on viimase kümne aasta madalaim näitaja. Kuigi töötute üldarv vähenes jõudsalt, siis väga pikaajaliste töötute arv mõnevõrra suurenes. Eestlaste töötuse määr oli 4,3% ja mitte-eestlastel 6,7%.

Mitteaktiivseid (ei saa või ei soovi töötada) oli 274 400. Tööturult jäadi eemale endiselt peamiselt pensioniea (90 400), õpingute (64 200) ja haiguse või vigastuse (58 200) tõttu.

Tööjõus osalemise määr (kui suur osa tööealistest olid hõivatud või otsisid tööd) oli 71,9%, mis on vaid 0,1 protsendipunkti madalam kui aasta varem, mil oli viimase 20 aasta kõrgeim näitaja.

Tutvu Statistikaameti pressiteatega [siin](#).

Keskmine brutokuupalk ja -tunnipalk

Statistikaameti teatel oli keskmine brutokuupalk 2018. aasta II kvartalis 1321 eurot, tõustes eelmise aasta II kvartaliga võrreldes 6,4%. **Keskmine brutotunnipalk oli 2018. aasta II kvartalis 7,50 eurot**, tõustes eelmise kvartaliga võrreldes 1,6%.

Keskmine brutokuupalk oli 2018. aasta II kvartalis jätkuvalt kõrgeim finants- ja kindlustustegevuses (2192 eurot) ning info ja side tegevusalal (2169 eurot). Brutokuupalk tõusis 2018. aasta II kvartalis pea kõikidel tegevusaladel (v.a haldus- ja abitegevused), tagasihoidlikum oli brutokuupalga kasv info ja side tegevusalal, veonduses ja laonduses, kinnisvaraalas tegevuses ning majutuses ja toitlustuses.

Kõrgeim brutokuupalk oli riigile kuuluvates asutustes ja ettevõtetes (1634 eurot) ning välismaa eraõiguslikele isikutele kuuluvates ettevõtetes (1604 eurot).

Maakonniti oli 2018. aasta II kvartalis kõrgeim keskmine brutokuupalk Harju (1469 eurot) ja Tartu (1302 eurot) maakonnas ning madalaim Hiiu (967 eurot) ja Saare (977 eurot) maakonnas.

Uuri Statistikaameti teadet ning keskmist brutokuupalka ja selle muutust tegevusala järgi [siit](#).

Majanduse üldolukord 2018.a juunis ja prognoos

Eesti Konjunktuuriinstituudi (EKI) ekspertide paneeli juunikuu hinnangutest nähtub, et **Eesti majandusolukord püsib hea alates 2017. aasta juunist**. Statistilised andmed esimese kvartali kohta näitavad, et **2018. aasta algas 3,6%-lise majanduskasvuga**, mida on toetanud soodne rahapoliitiline

keskkond ja eelarvepoliitika. 2018. aastaks prognoosib EKI 4,0% kasvu.

Eesti ettevõtluskeskkonna tugevused (ettevõtetejuhtide küsitluse koondtulemused) on kõrge haridustase (46,9%), ligipääs finantsidele (45,3%) ja ärisõbralik keskkond (43,8%).

Ekspertide hinnangul on **Eesti kolmeks suuremaks majandusprobleemiks endiselt vähene innovatsioon, oskustöajõu puudus ja ebapiisav rahvusvaheline konkurentsivõime.**

Registreeritud töötuse määr langes 5,8%-le 2017. aastal (kriisi ajal oli see 2010.a 16,7%). EKI hinnangul **lähiaastatel töötuse määr mõõdukalt tõuseb (2018. a prognoos 7,2%)**.

Tutvu põhjalikumalt EKI konjunktuuriga (2018.a juuni) [siin](#).

Palgatõusu pidurit ei paista

Töötajate palgaootused suurenevad – me elame paradigmas, kus kõik peab kogu aeg kasvama ja paranema. Koos hindade kasvuga kasvab ka palgasurve – töötajad püüavad säilitada, aga ka parandada oma elukvaliteeti ning tarbimisvõimalusi.

Palgaootuste kasvule lisab auru juurde tööandjate aktiivsus tööturul – tööpakkumisi on palju ning värvatakse aktiivselt. **Oluline töökoha vahetamise argument on parem palk, eelkõige põhipalk.** Võimalus teenida lisatasusid on tore, aga suurem osa töötajaid eelistab kindlat põhipalka.

Tasustamine ei ole ainult igakuine raha maksmine töötajale, vaid on tihedalt seotud töökorraldusega ning väga oluline juhtimisinstrument – inimesed teevad asju raha pärast ja võivad ka tegemata jätta, samuti mõjutab raha inimeste suhtumist. Lisaks palga suurusele on küsimus, kuidas ja mille eest seda makstakse. Loe põhjalikumalt [Palgablogist](#).

Tööandjate tööjõu termomeeter

Tööandjate Keskliit annab alates sellest aastast (2018) välja kvartaalset tööjõupuuduse termomeetrit. Tööandjate tööjõu termomeeter on analüütiline tööriist, mille abil Tööandjad monitoorivad ja kommunikeerivad tööjõuturu olukorda.



2018 II kvartali andmetel on termomeetri näit juba 36 kraadi, mis näitab, et tööjõuturul on inimestega tõsiselt kitsas. Selle järelaluseni viivad nii tööandjate küsitlused kui tööturu statistika. Viie aasta taguse ajaga võrreldes on iga vaba töökoha kohta 3 korda vähem töötuid, arvestamata nende elukohta, kvalifikatsiooni või ametikohale vastavust. Ligi 2/5 tööandjatest peab tööjõupuudust tegevust piiravaks teguriks.

Tööjõutermomeetri näit 30-40 kraadi on tööjõuturul juba palav ja tööandjate jaoks töötajate leidmine raske. Vaata tööjõu termomeetrit [siit](#).

Paindlikkuse suurendamine töösuhetes

Tervise- ja tööminister Riina Sikkut osales juulis töö- ja sotsiaalministrite mitteametlikul kohtumisel Viinis, kus oli arutluse all uued töövormid, sealhulgas platvormitöö, samuti tehnoloogilise innovatsiooni ja robotika mõju töömahule, kvaliteedile ja töötingimustele.

Töötajate õiguste paremaks kaitsmiseks ja bürokraatia vähendamiseks tuleb muuta tööõigus paindlikumaks ja platvormitöö eripärasid arvestavaks. Platvormide, näiteks GoWorkaBit või Uber kaudu töötavad inimesed ei sõlmi oma tööandjaga enamasti töölepinguid, mistõttu ei ole neile tagatud samasugused töötingimused nagu töölepinguga töötajatel. Näiteks pole neil õigust puhkusele, nad pole kaitsitud lepingu ülesütlemise eest ning neile ei kohaldu töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Samuti ei maksa nad praktikas sageli makse ning jäävad seetõttu ilma sotsiaalsest kaitsesest, näiteks ei teeni välja õigust pensionile. Tutvu artikliga [siin](#).

Euroopa töötajate oskused ei sobi kokku tööturu vajadustega

Hiljuti avaldatud Euroopa tööjõu ja oskuste uuringu tulemused toovad esile, et tööandjate oskused ja tööturu vajaduse ei sobi omavahel kokku. **Euroopa kümnest tööandjast neljal on raskusi sobivate oskustega töötajate leidmisel. Teisalt tunneb neli töötajat kümnest, et nende oskused on alakasutatud.**

Tehnoloogilised oskused vananevad kiiresti, Euroopas mõjutab see 10% töötajatest. **Suurim oskuste vananemise risk on Eesti (23%), Sloveenia (21%) ning Tšehhi (19%) töötajatel.** Oskuste profiili muutumist tunnetavad enim IKT, tervishoiu, juhtimise ning insenerivaldkonnaga seotud töötajad. **Digitaalseid oskusi jääb puudu 40% Eesti töötajatest,** Euroopas keskmiselt igal viiendal töötajal.

Tööandjad peavad väga vajalikuks üldoskuste, nagu ettevõtlikkus, kultuuriteadlikkus, õpi-, keele-, koostöö-, IKT kasutamise ja arvutusoskus, **arendamist kutsehariduses.**

Oskuste parema vastavuseni aitab jõuda tõhus karjäärinõustamine, tuleviku tööjõuvajaduse ja oskuste prognoosidest lähtumine, töö- ja äriseadusandluse paindlikumaks muutmine, väikefirmade juhtimiskvaliteedi parandamine, paremate sotsiaalsete tugisüsteemide loomine töötajatele ning läbimõeldum talendipoliitika.

Uuri täpsemalt [siit](#). **Töötamise tulevikutrendide videot** vaata [siit](#).

Millises maailma linnas soovivad inimesed töötada kõige enam?

The Boston Consulting Group ja maailma tööportaale ühendav liit The Network, kuhu kuulub ka Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee, ühendasid jõud ning korraldasid koostöös 2018. aasta jaanuarist

aprillikuuni tööturu liikuvuse uuringu. Enam kui 360 000 töötajaga uuringust selgus, et linn, kus töötajad üle maailma enim sooviksid töötada, on **London** – pea veerand (22%) töötajatest valisid parimaks töökohaks just Suurbritannia pealinna. Järgnesid New York (16% vastanutest), Berliin ja Barcelona (mõlemad 15%), Amsterdam (14%), Dubai (12%), Los Angeles ja Pariis (mõlemad 11%), Sydney (9%) ning esikümne lõpetas Jaapani pealinn Tokyo (8%).

Mis on rahvusvaheliste talentidele tööd otsides kõige olulisem?

Uuringust joonistus välja, et **kolm kõige olulisemat omadust, mida rahvusvahelised talendid töö puhul hindavad, on head suhted kolleegidega, pandlik tööaeg ehk töö- ja eraelu tasakaal ning läbisaamine juhtidega ehk tugev juhtimiskvaliteet.** Samad tegurid osutusid uuringu tulemusel kõige olulisemaks ka Eesti töötajatele, kuid pisut teises järjekorras. Kõige olulisemaks peavad meie töötajad töökoha valikul võimalust ise oma aja üle otsustada ja väärtustavad seeläbi töö ning eraelu tasakaalu.

Loe artiklit [siit](#).

Äripäeva raadiosaade ületöötamisest, läbipõlemisest

Studios on psühholoog Rita Rätsepp. Uuritakse, missuguseid väsimuse märke tuleks tähele panna, et läbipõlemist ennetada, mida ette võtta ja kuidas käituda, kui läbipõlemine on käes. Kuidas hakata taas iseennast austama ja väärtustama ning kuidas öelda "ei" üle jõu käivatele kohustustele. Saadet juhib Personaliuudiste juht Helen Kõrgesaar. Kuula raadiosaadet [siit](#).

Lisalugemine: läbipõlejad teevad oma tööd hingega

Ükskõiksed inimesed ei põle läbi – läbi põlevad need, kes teevad hingega asja, usub Harju Elekter Elektrotehnika tehasejuht Kristjan Rotenberg.

Töö on tegelikult ainult üks osa meie elust. „Olen hakanud rohkem mõtestama, kus on minu fookus – kui palju on see töö ja kui palju on see eraelul,” ütleb ta.

„Ma saan valida, kas ütlen hommikul „jälle see pagana töö” või hoopis „täna tuleb hea päev”. Sellised emotsioonide muustrid lõpuks kinnistuvad ja muutuvad inimese loomuse osaks,” ütleb ta.

„Minu kohustus juhina on pidevalt ja teadlikult sedasama positiivset õhkkonda ka meeskonnas luua. Olukorrad nii töö ja eraelus pole sageli ei head ega halvad, olukorrad on sellised, nagu need on. Inimesed kipuvad neile ise andma hinnanguid ja paraku on terve läänemaailma mõtlemine tugeva negatiivse nihke all. Minu roll juhina on püüda seda ebavajalikku negatiivsust vähendada ja positiivsust rõhutada,” lisab Rotenberg. Loe täismahus artiklit [siit](#).

Koostas Janne Järva 31.augustil 2018