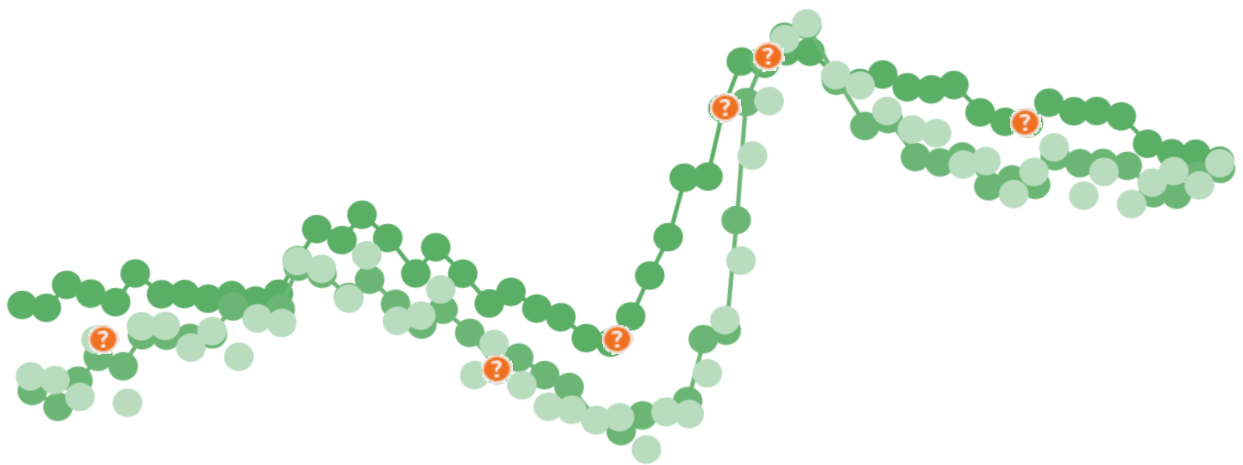




Haridustöötajate tööturu- ja palgauuring

Sügis-Talv 2014/15

Tulemuste kokkuvõte



Väljaanne põhineb novembris 2014 Palgainfo Agentuuri, Haridustöötajate Liidu ja partnerite poolt läbiviidud tööandjate ning töötajate ja tööotsijate küsitluse tulemustel.

Väljaandja: Palgainfo Agentuur

Sissejuhatus

Haridustöötajate tööturu- ja palgauuringu raport annab ülevaate novembris 2014 Palgainfo Agentuuri ja Eesti Haridustöötajate Liidu (EHL) koostöös läbiviidud haridustöötajate tööturu- ja palgaküsitluse tulemustest võrdluses teiste töötajate vastustega.

Raport koosneb teksti osast, slaididest ja töötasude andmefailist.

Uuringute taust

Palgainfo Agentuur tegutseb alates 2013. aasta kevadest iseseisva ja sõltumatu uuringu agentuurina, pakkudes palgainfot nii tööandjatele kui töötajatele.

Palgainfo Agentuuri uuringutes küsitletakse tööandjaid ja töötajaid sarnase metoodikaga, mis annab unikaalse võrdlusmaterjali tööturu osapoolte hinnangutest ja arvamustest, samuti pakutavate palkade ja palgaootuste osas.

Tööturu- ja palgauuringuid viiakse läbi kaks korda aastas – mais ja novembris, vastavalt aprilli ja oktoobri palkade kohta. Aprillis ja oktoobris on reeglina kõige vähem ebaregulaarseid ja ühekordseid preemiaid (nt jõulupreemiad) või puhkusetasusid, seepärast kogutakse andmeid nende kuude kohta. Oktoobrikuu palkade kohta läbiviidav uuring annab võimaluse võrrelda saadud tulemusi ametliku statistikaga nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil, kuna paljude riikide statistikaametid koguvad andmeid sama perioodi kohta töötasu struktuuri vaatlusega.

Töötajatelt ja tööotsijatelt küsitakse netotöötasusid ja netotöötasu ootusi soovitud ametikohal. Samuti uuritakse, kas töötajate tasud on aastaga muutunud ning kas loodetakse muutust järgmisel kuuel kuul. Tööandjatelt kogutakse brutotöötasude andmeid, sh tasude muutuse, töötasu komponentide ning regulaarsete ja ebaregulaarsete lisatasude kohta.

Tööde süstematiseerimiseks kasutab Agentuur sarnaselt statistikaametitega ILO poolt soovitatud rahvusvahelist ametite klassifikaatorit (ISCO), mida on vastavalt osalejate tagasisidele täiendatud. Uuringus kogutakse andmeid üle 400 ameti töötasu kohta. Ametid on jagatud nende sisu järgi 30 töövaldkonnaks, nt finants ja raamatupidamine või haridus ja koolitus. Juhtimise ja eeldatava haridustaseme järgi on ametid jagatud 10 ametirühmaks, nt juhid, tippspetsialistid, ametnikud, lihttöölised.

Lisaks palgainfole kogub Agentuur ka tööandjate ja töötajate arvamusi töökorralduse, soodustuste, tööga rahulolu jms kohta.

Uuringu Sügis-Talv 2014/15 teemad olid motivatsioon ja tööga rahulolu, juhtimispraktikad ja tasusüsteemid, värbamispraktikad ja -kogemused. Kogu küsitluse tulemused on avaldatud koondraportis „Tööturu ja tasustamise trendid Sügis-Talv 2014/15“.

Uuringu läbiviimine

Tööandjate kaasamine uuringusse toimub Palgainfo Agentuuri kontaktandmebaasi kaudu, mis sisaldab üle 7000 organisatsiooni kontaktandmeid. Koostööd tehakse mitme majandusharuliiduga ja personaliteenuste ettevõttega, mis aitavad samuti küsimustikku levitada.

Töötajate ja tööotsijate küsitlusse kaasamine toimus CV Keskuse kontaktandmebaasi kaudu e-maili teel. Lisaks aitasid küsimustikku levitada GoWorkaBit ja Üliõpilaskondade Liit. Kutse uuringus osaleda saadeti ka varasemates uuringutes osalejatele, kes olid jätnud oma kontaktid Agentuurile.

Palgainfo Agentuuri ja EHL koostöös viidi läbi **eraldi haridustöötajate küsitlus**, mida levitas Liit läbi oma kanalite. Ankeet oli sama, mida levitati teiste partnerite kaudu, kuid vastused eristavad, mis võimaldab võrrelda EHLi kaudu laekunud vastuseid teiste kanalite kaudu laekunud vastustega.

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

Küsitlus viidi läbi veebipõhiselt. Küsimustikule sai vastata eesti ja vene keeles.

Küsimustikule vastamine toimus novembri 2014 jooksul.

Pärast andmekogumise lõppemist kontrolliti laekunud infot. Tööandjate uuringus sisestusvea kahtluse korral helistati vastajatele üle ja vajadusel tehti parandused. Töövõtjate uuringu andmestikust äärmuslikud vastused eemaldati.

Laekunud andmete lõikes viidi läbi statistiline analüüs.

Uuringus osalejad

Slaidid 2-10

Tööturu- ja palgaküsitlusele vastas kokku **310** tööandjat ning **15 980** töötajat ja tööotsijat.

EHL küsitluses osales kokku **1559** vastajat, neist 1461 töötas haridus- ja koolituse valdkonna ametitel, 72 muude valdkondade ametitel, nt kontoritöö, IKT jms. Enamus vastanutest (98%) töötasid oktoobris 2014.

Kõigi töötajate ja tööotsijate küsitlusele vastanutest töötas hariduse ja koolitusvaldkonnas **2051** vastajat ehk **590** vastajat kaasati läbi teiste uuringu partnerite.

Tabel. Haridus- ja koolitusvaldkonna vastajate arv ametite lõikes

Ametinimetused	Vastajate arv
Juht haridus ja koolitusvaldkonnas (1345)	58
Õppealajuhataja (134501)	37
Audioloog või logopeed (2266)	25
Ülikooli või kõrgkooli õppejõud (2310)	25
Kutseõpetaja (2320)	54
Üldhariduskoolide vanema astme õpetaja (2330)	427
Keskastme õpetaja põhikoolis (233001)	20
Alghariduse õpetaja (2341)	308
Klassiõpetaja (234101)	13
Lasteaiaõpetaja (2342)	201
Õppemetoodika tippspetsialist (2351)	4
Haridustehnoloog (235101)	10
Keskonnahariduse spetsialist (235102)	2
Eripedagoog (2352)	52
Muusikaõpetaja (235401)	8
Huvijuht, huvikooli õpetaja (2355)	19
Hariduse tippspetsialist, mujal liigitamata (2359)	176
Täiskasvanute koolitaja (235901)	15
Koolipsühholoog (263401)	32
Sotsiaalpedagoog (263501)	21
Sõiduinstruktor (5165)	5
Õpetajaabi kodus või lasteasutuses (5312)	81

Uuringus osalejate taustaandmeid analüüsiti EHL küsitluses osalenute ja teiste kanalite kaudu osalenute võrdluses. Kui võrrelda kõiki haridus- ja koolitusvaldkonnas töötanud vastajate taustaandmeid teiste valdkondade töötajate omadega, on tulemused väga sarnased, seepärast eraldi sellist väljavõtet ei tehtud.

EHL vastajate hulgas vastas vene keeles ankeedile 6% küsitluses osalenutest, enamus vastasid eesti keeles. Teiste vastajate osas oli proportsioon vastavalt 23% ja 77%.

Võrreldes teiste vastajatega oli EHLi vastajate seas märksa vähem mehi – 9%, teistel 36%. Vanuselisel oli EHLi vastajate seas kõige enam 45-54 aastaseid (34%), järgnesid 55-64 aastased (25%). Teiste vastajate seas oli kõige enam 25-34 aastaseid (28%), järgnesid 35-44 aastased (23%).

Haridustasemete lõikes oli EHLi vastajate seas proportsionaalselt oluliselt rohkem magistri või kõrgema haridustasemega ja bakalaureuse haridusega osalejaid, mis on ootuspärane tulemus.

Elukohta järgi jagunesid EHLi vastajad piirkondade vahel ühtlasemalt, kui ülejäänud vastajad, kelle seas domineerisid tallinlased. Lisaks Tallinnale ja Harjumaale oli EHLi vastajate seas rohkem Lääne-Virumaa elanikke.

Enamus EHLi vastajaid oli staažiga üle 5 aasta (80%), ülejäänud vastajate seas oli sellise staažiga vaid 38% töötajatest.

Organisatsiooni suuruse järgi töötas enamus EHLi kaudu vastanutest 10-49 või 50-249 töötajaga organisatsioonis. Teiste vastajate puhul jagunesid küsitluses osalejad võrdsemalt erinevate suurustega organisatsioonide vahel.

Töötaja järgi oli EHLi vastajate seas enam neid, kes töötasid oktoobris 2014 üle täistööaja - 26%, teiste vastajate seas 16%.

Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et EHLi vastajate profiil – naised, vanuses 45-64, kõrgharidusega – oli ootuspärane.

Tööturu käitumine

Slaidid 11-21

Töötajatelt ja tööotsijatelt küsiti, kui võrd aktiivsed nad on tööturul ja kas plaanivad lähemal kuuel kuul (nov 2014 – apr 2015) töökohta vahetada.

EHL kaudu vastanud töötajatest otsib aktiivselt tööd vaid 3%, teistest vastajatest 25%. Tööpakkumistele oli avatud 46% EHLi vastajatest, 60% teistest vastajatest. Üle poolte (51%) EHLi vastajatest tööd ei otsi. EHLi vastajatest enamus (84%) töökohta lähiajal vahetada ei plaani, teistest vastanutest ütles alla poole (48%), et nad ei plaani töökohta vahetada.

Viimasel kuuel kuul suurem osa (70%) EHLi vastanuid tööd otsinud ei ole, kui teistest vastajatest suurem osa on tööd mingil moel otsinud.

Seega olid EHLi kaudu vastanud töötajad oktoobris 2014 tööturul vähem aktiivsed, kui teised vastajad.

Oma praeguse töökohta oli üle kolmandiku EHLi kaudu vastanutest saanud läbi otsepakkumise (36%), mitmed vastajad ka täpsustasid, et tegemist oli olnud suunamisega. Tuttavate kaudu oli saanud EHLi vastajatest töökohta 12%, teistest märksa enam – 27% vastajatest.

Tööotsingu kanalitena eelistasid EHLi vastajad tuttavate kaudu otsingut ja tööportaalidest CV Keskust, teises järjekorras CV-Online-i. Kandideerimiseks valmistuvad haridustöötajad põhjalikumalt kui teised vastajad. Töövestlusel oli enamus EHLi vastanutest end kindlalt tundnud ja tööandjate ettevalmistust vestluseks hinnati heaks.

Töökuulutustele ei ole EHLi vastajad reageerinud sageli ebasobiva asukoha pärast, aga ka seetõttu, et tööandja poolt pakutav ei ole olnud atraktiivne. Selles osas sarnanevad EHLi vastused teiste vastajate omadega.

EHLi vastanutest oli viimasel kuuel kuul saanud tööpakkumisi 27% küsitluses osalenutest, vaid viiendik võttis pakutud töö vastu, ülejäänud olid loobunud. Teistest vastajatest oli tööpakkumisi saanud rohkem töötajaid (43%), kuid ka neist oli tööpakkumise vastu võtnud vaid viiendik.

Tööpakkumisest loobumise kõige olulisem põhjus teiste vastajate jaoks oli põhipalk, mis ei olnud soovitud tasemel. Ka EHLi paljude vastajate jaoks oli see oluline tööpakkumisest loobumise põhjus, kuid sama oluline oli ka ebasobiv asukoht. Tähtsuset kolmandal kohal oli EHLi vastajate jaoks ebasobiv tööaeg.

Motivatsioon ja tööga rahulolu

Slaidid 22-29

Töötajatelt ja tööotsijatelt küsiti, millised tegurid neid töö juures kõige enam motiveerivad. Enamust vastajaid motiveerisid toredad kolleegid ja head suhted nendega, võimalus omandada uusi teadmisi ja oskusi ning erialaselt areneda, samuti saavutada püstitatud eesmärgid ja tulemus. Seega on töötajad orienteeritud suures osas suhetele, arengule ja tulemusele. Vähem oli neid, keda motiveeris mõjuvõim.

EHLi vastused sarnanevad suures osas teiste vastajate omadega, pisut rohkem oli neid, kelle jaoks on suhted väga olulised (67%, teised vastajad 63%), ja pisut vähem neid, kelle jaoks on mõjuvõim väga oluline (11%, teised vastajad 18%).

Töötajatelt uuriti, milline on nende suhtumine töösse – kas pingutatakse nii vähe kui võimalik ja ainult raha pärast või on see pigem vastupidi ja töötajad tahavad võtta vastutust ning oma tööd hästi teha.

EHLi vastajate seas oli vähem neid (25%), kelle jaoks on töö eelkõige raha teenimise koht ning kes pingutuse eest ootavad peamiselt rahalist tasu (21%), teiste vastajate puhul vastavalt 49% ja 29%. Haridustöötajate seas oli rohkem neid, kelle jaoks on ametikoha prestiiž ja staatus ühiskonnas olulised, kes hoolivad organisatsiooni käekäigust ning kes hindavad oma töös iseseisvust ja on valmis võtma vastutust.

Kõige sagedamini häiris haridustöötajaid töö juures liigne bürokraatia (37% vastajatest), mis ei lase keskenduda tööülesannetele, samuti on töötulemusi halvendanud suur töökoormus (26%). 19% vastajatest oli tihti häirinud see, et nad on pidanud täitma nende pädevusse või vastutusalasest mittekuluvaid tööülesandeid. Ka teisi vastajaid olid viimasel kuuel kuul kõige sagedamini häirinud samad olukorrad, kuid märksa vähem oli neid vastajaid, keda bürokraatia oleks nii sageli häirinud.

Kui teistest vastajatest kolmandik (34%) märkis, et neil ei ole viimasel kuuel kuul kordagi töö juures igav olnud, siis haridustöötajatest ei ole enam (69%) igavust tundunud.

Üldiselt on oma tööga rahul enam haridustöötajaid (79%), teistest töötajatest on oma tööga üldiselt rahul üle poolte (59%).

Haridustöötajate seas oli ka rohkem neid, kes vastasid, et saavad hästi aru oma töö eesmärgist ja oodatavast tulemusest, et nende teadmised ja oskused on piisavad parima tulemuse saavutamiseks, et töös on piisavalt iseseisvust ja on ülevaade, kuidas ülesannete täitmine õnnestub. Oluliselt rohkem, võrreldes teiste vastajatega, oli haridustöötajate seas neid, kes märkisid, et nende töö on vaheldusrikas, haridustöötajatest 87%, teistest 55%.

Sarnaselt teiste töötajatega oli haridustöötajate seas vähem nõustujaid sellega, et üksuse töökorraldus toetab parimate tulemuste saavutamist ja et heade tulemuste eest tunnustatakse.

Töötajatel paluti hinnata, kuivõrd võimaldab nende palgatase majanduslikult toime tulla ning kui rahul nad sellega on. EHli vastanute seas oli pisut rohkem neid, kelle palgatase võimaldab halvasti (41%) või väga halvasti (8%) toime tulla – teiste vastajate seas hindas oma toimetulekut palgaga kehvaks 33% ja väga kehvaks 7%. Vaid 3% EHli vastajatest märkis, et nende palgatase võimaldab majanduslikult hästi toime tulla.

Majanduslik toimetulek mängib rolli ka palgaga rahulolul, kuigi haridustöötajate puhul mängib lisaks rolli ka tööks nõutava oskusteabe ja vastutuse ning palgataseme suhe. Enamus (75%) EHli vastanutest oma töötasuga rahul ei ole, vaid 8% nõustus väitega „üldiselt olen oma töötasuga rahul“. Teiste vastajate seast ei ole oma töötasuga rahul 55% küsitluses osalenutest, enam-vähem või täiesti rahul on 21% vastanutest. Seega on haridustöötajad oma tööga üldiselt rahul, kuid töötasuga valdavalt mitte.

Paljud EHli vastajad saavad hästi aru töötasu maksmise põhimõtetest organisatsioonis, kuid hindavad oma töötasu suhtes oskuste ja tööpanusega ebaõiglaseks. Turuvõrdluses hindas oma töötasu mitte konkurentsivõimeliseks 62% haridustöötajatest. Enamus (93%) EHli vastajatest märkis, et nad ei saa oluliselt oma töötasu ka mõjutada. Seega on töötasuga toimetulek pigem kehv, rahulolematu kõrge, mille üks põhjus on ilmselt see, et töötasu tase ei vasta ametikohal nõutavate oskuste ja vastutuse tasemele ning töötajad ei saa seda ka mõjutada.

Haridus- ja koolitusvaldkonna töötajate töötasud

Slaidid 30-37, töötasude Exceli fail

Töötasude ja töötasu muutuste analüüsis on võetud aluseks kõigi hariduse ja koolituse alal töötanud vastajate vastused. Tulemused on esitatud slaididena ja tabelina Exceli formaadis.

Slaidides on esitatud töötasude andmed küünlagraafikutena, kus ülemine joon tähistab piiri, millest ülespoole jäävad veel 10% vastajate vastused, alumine joon piiri, millest allapoole jäävad veel 10% vastajate vastused. Tulp tähistab vahemikku, kuhu jäävad poolte vastajate vastused, ning kus asuvad ka mediaan ja statistiline keskmine.

Võrdlusena on toodud ära töötajate poolt öeldud netotöötasud oktoobris 2014 töötamisel täistööajaga ning netotöötasu ootused, samuti vastajate arv ning statistiline keskmine ja mediaan.

Töötasude muutused

(Slaidid 38-42)

Haridus- ja koolitusvaldkonna töötajatest ei olnud töötasu viimase aasta (okt 2013/14) jooksul muutunud kolmandikul (34%), töötasu oli tõusnud 43%, langenud aga 19% vastanutest. Teiste valdkonna töötajatest 44% vastanute töötasu muutunud ei olnud jooksul, 39% töötasu oli tõusnud, 8%-l langenud ja 10% ei saanud võrrelda, kuna ei töötanud aasta tagasi. Keskmine töötasu kasv haridustöötajatel jäi 30-100 piiresse, kõigil vastajatel 40-150 euro piiresse.

Töötasu muutuse olulisteks põhjusteks hindasid haridustöötajad põhipalga taseme muutust ja töökoormuse või mahu muutust. Samuti on töötasu mõjutanud muutused tööülesannetes ja riikliku miinimumpalga muutus, mille all võidi silmas pidada ka sektori miinimumtasu.

Lähema kuue kuu jooksul (nov 2014-apr 2015) ootas töötasu muutust 25% haridus- ja koolitusvaldkonnas töötavatest vastajatest, mis on enam-vähem sama palju, kui teiste valdkondade

töötajad (26%). Kõigi töötajate poolt oodatud töötasu kasv jäi 50-200 euro piiresse, haridustöötajatel 50-100 euro piiresse.

Põhjusteks, miks nende töötasu peaks lähemal ajal muutuma, hindasid hariduse ja koolitusvaldkonna töötajad olulisemaks regulaarset töötasude korrigeerimist kogu organisatsioonis, muutusi sama eriala inimeste töötasudes teistes organisatsioonides ning töömahu muutumist.

Lõppsõna

Palgainfo Agentuur tänab Haridustöötajate Liitu ja kõiki uuringus osalejaid hea koostöö eest ning loodab koostöö jätkumist ka tulevikus.

Täname ka uuringu teisi partnereid ja toetajaid.

Tööturu- ja palgauuringu Sügis-Talv 2014/15 partnerid

Auhinnad panid välja



Uuringu partnerid olid

