



EESTI KONJUNKTUURIINSTITUUT

ESTONIAN INSTITUTE
OF ECONOMIC RESEARCH

Rävala 6, Tallinn 19080, Estonia tel. +372 646 6439, fax +372 667 8399, E-mail eki@ki.ee

Eesti tööjõuturu iseloomustus läbi töövõtjate ja tööandjate hinnangu

Tallinn 2004

SISUKORD

Sissejuhatus	2
Töövõtjate (elanike) uuring	3
1. Tööalane hõivatus	4
2. Töönädala pikkus	5
3. Töötus	12
4. Kvalifikatsioon	14
5. Täienduskoolitus	15
6. Töökoha kaugus elukohast	16
7. Muud küsimused	19
Eesti elanike küsitluse tulemuste võrdlus 1999.a tulemustega Eestis ja EL-s	20
1. Tööaja struktuur	21
2. Töötus	25
Ettevõtjate küsitlus	26
1. Personali struktuur	26
2. Tööhõive muutused	29
3. Ettevõtte tööaeg ja tööaja struktuur	36
4. Tööaja trendid	42
5. Koolitus	46
Kokkuvõtte, järeldused	50
LISA 1 (elanike küsitlusleht)	55
LISA 2 (elanike üldjaotused)	59
LISA 3 (terviseprobleemidega ja lastega tööjõu jaotustabelid)	68
LISA 4 (ettevõtjate küsitluslehed)	88
LISA 5 (tabelid küsitluste tulemustega)	96
LISA 6 (tööjõu uuring Euroopa Liidu riikides 1999. a)	109

SISSEJUHATUS

Riigi ja regiooni rahvusvahelise konkurentsivõime suurendajaks on töajõuturu paindlikkus ja efektiivsus. Maailma mastaabis konkureerime selles osas Ameerika ja Aasiaga, Euroopa ühisturul konkureerib Eesti teiste liikmesriikidega.

Eesti iseseisvusperioodi majandusedu üheks aluseks on olnud paindlik ja liberaalne töajõuturg. Liitumisprotsess Euroopa Liiduga on kaasa toonud töajõuturu suurema reguleerituse ja paremad sotsiaalsed kaitsemehhanismid töövõtjatele. Oluline on, et samas ei kahjustuks Eesti ettevõtjate konkurentsivõime ja ei väheneks ettevõtlikkus. Kõik rahvusvahelised võrdlusuuringud ja trendiuuringud antud valdkonnas on Eesti majanduse analüüsi jaoks väga olulised.

Käesolev töö on koostatud Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja läbi viidud Eesti Konjunktuuriinstituudi (EKI) poolt ajavahemikul 2004.a juuni-detsember. Nimetatud uuringu aluseks on Euroopa Komisjoni poolt koordineeritud projekt "Ad hoc Labour Market Survey". Euroopa Komisjoni eesmärgiks on võrrelda töajõuturu paindlikkust erinevates liikmesriikides ja trende viimase 20 aasta jooksul.

Eesti liitus täies mahus antud uurimisprogrammiga 2004. aastal (1999.a viis EKI läbi pilootprojekti).

Antud uuring annab ülevaate Eesti tööturu paindlikkusest 2004.a (tööaeg, erinevad töövormid, rahulolu tööaja korraldusega, elukoha kaugus töökohast, tööst tingitud elukoha vahetuse võimalikkus, ettevõtjate hinnangud personali vajadusele, töötuse probleemid jne). Kuna uuringu tulemused sisaldavad tööturupoliitika väljatöötamiseks vajalikku informatsiooni, oli äärmiselt oluline viia läbi andmete süvaanalüüs.

Töö laiemaks eesmärgiks oli seega analüüsida teavet Eesti tööturu paindlikkuse kohta: kuivõrd on töötajad valmis ja huvitatud oma tööaega ja elukohta muutma, kui selleks tekib töajõuturul majanduslik vajadus.

Töö jaguneb kaheks suuremaks osaks

- töövõtjate uuring
- tööandjate uuring.

TÖÖVÕTJATE UURING

Käesoleva uurimistöö konkreetsemad ülesanded olid järgnevad:

➤ Tööaja analüüs

- mõõta töötajate lepingulist, tegelikku ja soovitud tööaega;
- analüüsida ületunnitööd ning kui palju töötatakse vahetustega, öösiti ja puhkepäevadel;
- analüüsida töötajate rahulolu tööajaga;
- analüüsida töötajate tööaja eelistusi kõrgema töötasu korral ning tunnitasu samaks jäädes;
- selgitada välja, milline on töötajate eelistus suurema töötasu ja lühema tööaja valiku korral;
- analüüsida töötajate eelistusi täis- ja osalise tööajaga töö suhtes;
- uurida erinevusi tööajas soo, vanuse ja hariduse lõikes ning 5 aasta jooksul toimunud muutusi;

➤ Töötuse analüüs

- uurida, kui palju inimesi on viimase viie aasta jooksul olnud töötud, kui pikalt ja mitu korda;
- analüüsida, milline on nende inimeste soolis-vanuseline struktuur ja haridustase;
- uurida, kas töötud eelistaksid töötada täis- või osalise tööajaga;

➤ Kutsealase kvalifikatsiooni ja täiendkoolituse analüüs

- analüüsida töötajate kvalifikatsiooni ja täiendkoolitustel osalemist;
- analüüsida töötajate täiendkoolituse nõudlust;
- selgitada välja oskus- ja lihttöötajate osakaal töötajate hulgas;

➤ Töökoha kaugus kodust

- uurida, kui suur on töötajate tööle jõudmiseks kuluv aeg ning vahemaa töö- ja elukoha vahel;
- uurida, kas inimesed oleksid nõus kaugemal tööl käima ja kui palju aega ollakse nõus kulutama tööle jõudmiseks;
- uurida tegureid, mis takistavad elanikel kolida uue töökoha saamiseks teise regiooni.

Töö aluseks on EKI Euroopa Komisjoni ja Sotsiaalministeeriumi poolt kooskõlastatud elanike küsitlus, mis viidi läbi 2004.a. juunis. Telefoni teel küsitleti elanikke alates 16.eluaastast. Valimi suuruseks oli 800 küsitletavat. Metoodika kohaselt peatati küsitlus peale esimest - sotsiaalset staatust määratlevat küsimust (vt. lisa 1) nende inimeste osas, kes momendil ei tööta, kuid ka ei otsi tööd (üliõpilased, pensionärid jne) ning nende inimestega, kes on ise tööandjad-ettevõtjad.

Andmete kogumist finantseeris Euroopa Komisjon, analüüsi Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Alljärgnevas aruandes on ära toodud Eestis läbi viidud küsitluse tulemused vastavalt püstitatud eesmärkidele ja ülesannetele.

1. TÖÖALANE HÕIVATUS

Tööjõu uuringu käigus küsitleti kokku 800 inimest vanuses 16. eluaastast ja enam.

Vastanute tööalane hõivatus oli järgmine:

Grupi nr.	Tööalane hõivatus	Vastanute arv
1	Üliõpilane, õpilane	102
2	Töötu ja otsib tööd	35
3	Ei tööta ega otsi tööd (pensionär, õpilane jne)	253
4	Töötab riiklikus või munitsipaalasutuses ehk avalikus sektoris	161
5	Töötab erasektoris (tööstus, ehitus, kaubandus või teenindus)	194
6	On ise ettevõtja-tööandja	55
	KOKKU N=	800

Vastavalt Euroopa Komisjoni metoodikale oli antud uuringu sihtrühmaks aktiivselt tööjõuturul osalejad - töövõtjad. Antud uuringu andmetel osales momendil tööjõuturul 800-st küsitletud inimesest 390 inimest (176 meest ja 214 naist), neist töötajaid oli kokku 355 inimest (grupid 4 ja 5) ja töötuid 35 inimest. Seega oli lõplikuks täisankeediga küsitletute arvuks N =390 inimest.

49,7% küsitletutest töötas erasektoris ja 41,3% avalikus sektoris, töötuid oli 9% (tabel 1.1).

Kuigi põhiosa uuringuküsimustest oli suunatud töötajatele, hõlmas osa küsimusi ka töötuid. Viimaste kohta uuriti nende kvalifikatsiooni, koolitustel osalemist, töötuna olemise perioodi pikkust ning eelistusi töötada täis- või osalise tööajaga.

Tabel 1.1 Tööalane staatus käesoleval ajal (% vastanutest) N=390

	Kokku	Mehed	Naised
On töötu ja otsib tööd	9,0	9,7	8,4
Töötab avalikus sektoris	41,3	32,4	48,6
Töötab erasektoris	49,7	58,0	43,0

Naisi töötab avalikus sektoris enam kui mehi. Nii töötas naistest avalikus sektoris 48,6% ja meestest 32,4%.

2. TÖÖNÄDALA PIKKUS

2.1 Töönädala pikkus tundides

Uuringus küsiti nädala töötundide arvu seitsme vahemikuga skaala abil (nt 30-34 tundi, 35-40 tundi jne; vt. küsitlusleht LISA 1). Vastavalt Euroopa Komisjoni meetodikale arvutati välja ka keskmine nädala töötundide arv.

2004. aastal töötati Eestis lepingu kohaselt keskmiselt 36,4 tundi nädalas. Suurema osa töötajate (82,5%) keskmine tööaeg jäi 35-40 tunni vahele. Tegelikult sai nii pika töönädalaga hakkama 58% töötajatest ja 29% töötajatest töötas üle 40 tunni nädalas (tabel 2.1). Näiteks vahemikus 41-45 tundi töötas tegelikult 15,8% töötajatest ning üle 45 tunni 13,2% töötajatest. Võrreldes töötatud tundide arvu era- ja avalikus sektoris, ilmneb, et erasektoris on tegelikult üle 40 tunni töötavate töötajate osakaal suurem kui avalikus sektoris. Kui avaliku sektori töötajatest töötas 41-45 tundi 14,9% ja üle 45 tunni 10,6%, siis erasektoris vastavalt 16,5% ja 15,5% töötajatest.

Tabel 2.1 Töötatud tundide arv nädalas töölepingu järgi ja tegelikult (% vastanutest)

Töötatud tundide arv	Kokku		Avalik sektor		Erasektor	
	Töölepingu järgi	Tegelikult	Töölepingu järgi	Tegelikult	Töölepingu järgi	Tegelikult
vähem kui 20 tundi	2,8	2,5	4,4	3,7	1,6	1,6
20 – 24 tundi	4,8	4,8	5,0	5,0	4,6	4,6
25 – 29 tundi	1,1	0,6	1,9	0,6	0,5	0,5
30 – 34 tundi	2,8	5,1	1,2	3,1	4,1	6,7
35 – 40 tundi	82,5	58,0	82,6	62,1	82,5	54,6
41 – 45 tundi	3,4	15,8	1,9	14,9	4,6	16,5
üle 45 tunni	2,5	13,2	3,1	10,6	2,1	15,5

2.2. Töönädala pikkus päevades

77,5% vastanutest töötas viiel päeval nädalas, 6,5% neljal päeval nädalas ja 6,5% kuuel päeval nädalas (tabel 2.2). Avaliku sektori töötajatest töötas üle viie päeva nädalas 6,2% ja erasektoris 11,9% küsitletutest.

Tabel 2.2 Töötatud päevade arv nädalas (% vastanutest)

Päevi	Kokku	Avalik sektor	Erasektor
vähem kui 3	3,7	3,7	3,6
3	3,1	1,2	4,6
4	6,5	4,4	8,3
5	77,5	84,5	71,7
6	6,5	3,1	9,3
7	2,8	3,1	2,6

2.3. Töörežiimi iseloomustus

Töörežiimi iseloomustamiseks küsiti töötajatelt, kas nad teevad vahetustega tööd, tööd öösiti, tööd laupäeviti, tööd pühapäeviti või ületunnitööd. Vastusevariantidena võis valida, kas antud tööd tehakse regulaarselt, mõnikord või mitte kunagi.

Regulaarselt töötas vahetustega 24,5% küsitletutest, mõnikord 3,9% ja mitte kunagi ei tee vahetustega tööd 71,6% vastajatest.

Öösiti töötab regulaarselt 13% vastajatest, mõnikord 10,1%, ei tööta öösiti 76,9% vastajatest (tabel 2.3).

Laupäeviti peavad regulaarselt või vahete-vahel töötama ligi pooled küsitletutest. Ületunnitööd teevad regulaarselt 11,3% ja mõnikord 37,5% vastanutest. Tööd pühapäeviti teeb regulaarselt 19,7% ja mõnikord 22,8% vastanutest.

Kaugtööd teeb regulaarselt 4,5% töötajatest.

Tabel 2.3 Töörežiim (% vastanutest)

	Mitte kunagi	Mõnikord	Regulaarselt
Vahetustega töö	71,6	3,9	24,5
Töö öösiti	76,9	10,1	13,0
Töö laupäeviti	47,0	28,5	24,5
Töö pühapäeviti	57,5	22,8	19,7
Ületunnitöö	51,3	37,5	11,3
Kaugtöö	86,6	8,7	4,5

2.4. Töötajate poolt eelistatud tööaja pikkus

Tööandja jaoks on oluline teada, kas töömahu suurenemise korral on olemasolevad töötajad sama palgataseme juures huvitatud lisatöö tegemisest või tuleb suurendada tunnipalka või koguni palgata lisatööjõudu.

Küsimus ankeedis kõlas järgnevalt:

EELDADES, ET TEIE PRAEGUNE TUNNITASU JÄÄB SAMAKS, SIIS KAS TE TAHAKSITE TÖÖTADA ...

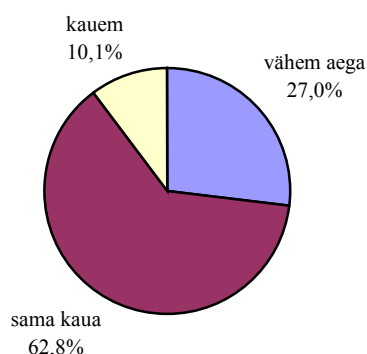
vähem aega - 1

sama kaua - 2

kauem - 3

Eeldusel, et praegune tunnitase jääb samaks, soovivad 62,8% töötajatest sama kaua töötada (joonis 2.1). Kauem soovivad töötada 10,1% ja vähem aega 27% vastanutest. Seega praeguse tunnitase juures sooviksid töötajad enamini tööaja vähenemist kui suurenemist.

Joonis 2.1 Töötajate eelistused tööaja suhtes eeldusel, et praegune tunnitase jääb samaks



Vajaduse korral tööaja pikendamiseks peab töövõtja arvestama tunnitase suurendamise vajadusega. Kui võrrelda tegelikult nädalas töötatud tundide arvu töötajate poolt soovitud tundide arvuga (tabel 2.4), ilmneb et kui praegu töötab rohkem kui 40 tundi nädalas 29% küsitletutest, siis üle 40 tunni soovib töötada vaid 11% töötajatest. Inimesed eelistavad seega töötada ikkagi väiksema arvu tundide hulgaga nädalas. 27% töötajatest sooviks töötada vähem kui 35 tundi nädalas.

Tabel 2.4 Tegelikult töötatud ja soovitud töötundide arv nädalas (% vastanutest)

	Tegelikult töötatud tundide arv nädalas	Soovitud töötundide arv nädalas
alla 20 tunni	2,5	2,8
20-24 tundi	4,8	6,2
25-29 tundi	0,6	3,4
30-34 tundi	5,1	14,9
35-40 tundi	58,0	61,7
41-45 tundi	15,8	6,5
Üle 45 tunni	13,2	4,5

Kasutades Euroopa Komisjoni meetodikat, arvutasime ka keskmise lepingulise, tegeliku kui soovitud tööaegade pikkuse¹.

Kui keskmiselt töötati Eestis 2004. aastal 38,2 tundi nädalas, siis sooviti töötada vähem - 35,6 tundi. Lühemat tööaegalat soovivad enam naised (35,1 tundi), vanemad inimesed (34,1 tundi), kõrgema haridusega töötajad (34,9 tundi) ja avaliku sektori töötajad (35,1 tundi)(tabel 2.5).

¹ Antud meetodika kohaselt anti igale skaala vahemikule keskmine tundide indikaatornäit. Arvutuseks kasutati skaalat 7 tundi, 22 tundi, 27 tundi, 37,5 tundi, 43 tundi, 48 tundi.

Tabel 2.5 Töönädala pikkus (keskmiselt tundi nädalas)

	Lepinguline Tööaeg	Tegelik tööaeg	Soovitud tööaeg
Kokku	36.4	38.2	35.6
Mehed	37.5	39.8	36.3
Naised	35.4	36.9	35.1
16-29 aastased	36.8	38.3	35.9
30-49 aastased	36.8	38.6	36.2
Üle 50-aastased	34.9	37.1	34.1
Põhiharidus	36.3	35.9	36.7
Kesk- või keskeriharidus	36.3	38.0	36.0
Kõrgharidus	36.5	38.6	34.9
Avalikus sektoris töötajad	36.0	37.7	35.1
Erasektoris töötajad	36.7	38.6	36.0

Tabel 2.6 näitab töötajate rahulolu tööajaga praeguse tunnitasu alusel ning sellest ilmneb, et rahulolu praeguse tööajaga on suurim nende hulgas, kelle tegelik tööaeg jääb 35-40 tunni vahele. Alla 20 tunni töötanutest 55,6% soovis rohkem töötada ja üle 45 tunni töötanutest 59,6% soovis vähem töötada.

Tabel 2.6 Töötajate soovid töönädala tundide osas praeguse tunnitasu alusel (% vastanutest)

Tegelik tööaeg nädalas	Soov töötada		
	Vähem	Sama kaua	Kauem
alla 20 tunni	11,1	33,3	55,6
20-24 tundi	11,8	76,5	11,8
25-29 tundi	50,0	50,0	-
30-34 tundi	27,8	44,4	27,8
35-40 tundi	21,4	71,4	7,3
41-45 tundi	26,8	66,10	7,1
üle 45 tunni	59,6	29,8	10,6

Vanuselises lõikes suuri erinevusi ei ilmne. Soolises lõikes aga 31,4% meestest soovib vähem töötada (naistest 23,5%) ning 5% meestest soovib kauem töötada (naistest 14,3%)(tabel 2.7). Põhjus, miks mehed soovivad tunnitasu samaks jäädes vähem töötada, võib peituda selles, et meestel on juba praegu pikem tööaeg. Näiteks üle 40 tunni nädalas töötas 37,1% meestest ja vaid 22,5% naistest.

Tabel 2.7 Töötajate eelistused töötundide osas praeguse tunnitasu alusel (% antud grupis vastanutest)

	Soov töötada		
	Vähem aega	Sama kaua	Kauem
Kokku	27,0	62,8	10,1
Mehed	31,4	63,5	5,0
Naised	23,5	62,2	14,3
Põhiharidus	23,1	69,2	7,7
Kesk- või keskeriharidus	23,7	67,1	9,2
Kõrgharidus	32,6	55,6	11,9

2.5. Töötajate eelistused palga-tööaja suhtes

Aruande järgmine lõik annab ülevaate töötajate töötasu ja tööaja vahelistest eelistustest.

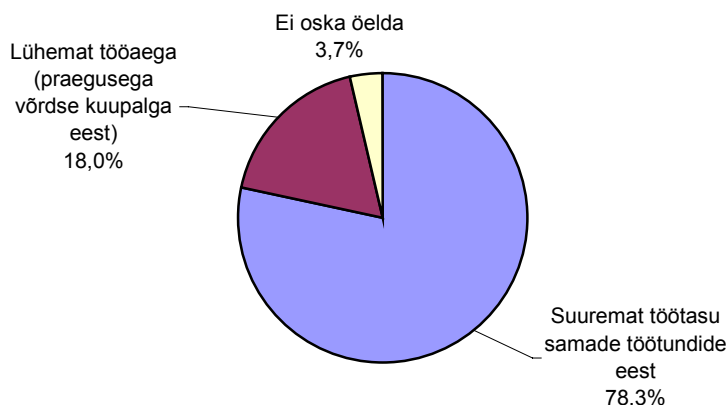
Küsimus kõlas järgnevalt:

KUI TEILE JÄRGMISTEL PALGALÄBIRÄÄKIMISTEL PAKUTAKS VALIKUT, SIIS KUMBA VARIANTI EELISTAKSITE ?

- Suuremat töötasu samade töötundide eest* - 1
Lühemat tööaega (praegusega võrdse kuupalga eest) - 2
Ei oska öelda - 3

Tulemustest ilmneb, et valiku protsessis sooviks suurem osa Eesti töötajatest töötada sama kaua kui praegu ja saada selle eest rohkem palka.

Joonis 2.2 Eelistused suurema töötasu ja lühema tööaja vahel



Juhul kui palgaläbirääkimistel pakutaks töötajatele valikut: suurem töötasu samade töötundide eest või lühem tööaeg (praegusega võrdse kuupalga eest), eelistab suuremat töötasu samade töötundide eest 78,3% töötajatest (tabel 2.8). Lühemat tööaega soovib palga säilimise korral 18% töötajatest.

Vanusegrupiti soovivad suuremat töötasu töötundide samaks jäädes saada eelkõige nooremad inimesed: 30-49 (80,7%) ning 16-29 (82,1%) aastased töötajad. Lühema tööaja soovijaid on aga enam üle 50-aastaste töötajate hulgas (24,7%).

Tabel 2.8 Töötajate eelistused suurema töötasu ja lühema tööaja vahel (% vastanutest)

	Eelistab suuremat töötasu samade töötundide eest	Eelistab lühemat tööaega (praegusega võrdse kuupalga eest)	Ei oska öelda
Kokku	78,3	18,0	3,7
Mehed	78,6	17,6	3,8
Naised	78,1	18,4	3,6
16-29 aastased	82,1	14,1	3,8
30-49 aastased	80,7	16,7	2,6
Üle 50 aastased	69,4	24,7	5,9
Põhiharidus	69,2	23,1	7,7
Kesk- või keskeriharidus	80,7	16,9	2,4
Kõrgharidus	75,6	19,3	5,2

2.6 Suuremast töötasust huvitatute eelistused lisatööaja valikul

Kiirema majandusarengu tingimustes tekib ettevõtjal sageli vajadus muuta paindlikult tööaega. Riigi konkurentsivõimelisuse jaoks on oluline kui palju on töötajaid, kes tuleksid selliste muutustega kaasa.

Eelnevast analüüsist selgus, et enamus Eesti töötajatest on huvitatud suuremast töötasust.

Küsitluses uuriti, millistel aegadel oldaks nõus lisaks töötama. Küsimus kõlas järgnevalt:

KUI TEILE PAKUTAKS KÕRGEMAT TÖÖTASU VÕI PIKEMAT PUHKUST, SIIS KAS TE NÕUSTUKSITE TÖÖAJA MUUTMISEGA JA NÕUSTUKSITE TÖÖTAMA . .

	<i>Jah</i>	<i>Ei</i>
<i>Hommikul varem või õhtul hiljem</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Õösel</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Laupäeviti</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Pühapäeviti</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Ükskõik, millal vaja</i>	<i>1</i>	<i>2</i>

Tulemusest ilmneb, et töötajate seas valitseb küllaltki suur valmidus tööaja pandlikumaks muutmiseks, juhul kui tööaja muutmise eest pakutakse kõrgemat töötasu (tabel 2.9). Üle poole küsitletud töötajatest nõustusid kõrgema töötasu või pikema puhkuse korral töötama hommikul varem või õhtul hiljem (67,3%) ning laupäeviti (53,8%). Samas pole töötajad nõud paindlikuma tööajaga mitte igas olukorras. 68% vastanutest keeldus töötama “ükskõik millal vaja”, 62,5% ei soovi töötada pühapäeviti ning 71% öösiti.

Tabel 2.9 Töötajate eelistused tööaja muutmisel kõrgema töötasu või pikema puhkuse korral (% vastanutest)

	Jah	Ei
Hommikul varem või õhtul hiljem	67,3	32,7
Õösel	29,0	71,0
Laupäeviti	53,8	46,2
Pühapäeviti	37,5	62,5
Ükskõik, millal vaja	32,1	67,9

2.7. Huvitatus töötada täis või osalise tööajaga.

Töömahu vähenemise korral on ettevõtjal sageli vajadus vähendada ka tööaega. Eestis on suhteliselt väike nende töötajate osakaal, kes oleksid huvitatud osalisest tööajast. Osalist tööaega (selle võrra ka väiksemat tasu) eelistaks 9,3% praegu täisajaga töötajatest. Soolises lõikes oli soov üle minna osalisele tööajale peaaegu võrdne (meestest 9,2% ja naistest 9,5%).

Tabel 2.10 Täistööajaga töötajate valmisolek osalisele tööajale üleminekuks vastavalt väiksema palga eest (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kokku	9,3	90,7
Avalik sektor	7,5	92,5
Erasektor	10,9	89,1

Suurem on aga praegu osalise tööajaga töötajate valmisolek töötada täistööajaga - seda soovis 50% küsitletutest (tabel 2.11).

Tabel 2.11 Osalise tööajaga töötajate valmisolek töötada täistööajaga (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kokku	50,0	50,0
Avalik sektor	33,3	66,7
Erasektor	63,2	36,8

Eelnevast saab järeldada, et ettevõtjal on Eestis vajaduse korral tunduvalt lihtsam töökoormust suurendada see tähendab viia praegu osajaga töötajaid üle täisajaga tööle. Töömahu piiramise korral on vaid iga kümnes töötaja huvitatud töötamisest osalise tööajaga. Konkreetsetes situatsioonides töötaja muidugi sageli ei käitu nii nagu talle meeldib - vaid valib kahest halvast vähem halva – eelistab osalist tööaega töötuks jäämisele.

Ka töötute käest uuriti nende eelistusi täistööaja ja osalise tööaja suhtes (tabel 2.12). Enamik töötutest soovis töötada täiskohaga – täistööajaga (74,3%). Osalise tööajaga soovis töötada 14,3% töötutest ning 11,4% ei osanud selget eelistust välja tuua.

Tabel 2.12 Töötute eelistused täistööaja ja osalise tööaja suhtes (% vastanud töötutest)

Töötada täiskohaga – täistööajaga	74,3
Töötada osalise tööajaga	14,3
Ei ole vahet	11,4

3. TÖÖTUS

Aruande järgmine alapeatükk annab ülevaate töötuse esinemise sagedusest ning töötuse kestvusest. Viimase viie aasta jooksul on olnud vähemalt neli nädalat töötut 29% kõigist vastanutest ja 82,9% hetkel töötutest (tabel 3.1).

Tabel 3.1 Viimase 5 aasta jooksul olnud vähemalt neli nädalat järjest töötut (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kõik vastanud	29,0	71,0
sh mehed	30,7	69,3
naised	27,6	72,4
Hetkel töötud	82,9	17,1

Meeste hulgas on töötus suurem probleem – meestest oli töötut olnud 30,7%, naistest 27,6%. Nendest küsitletutest, kes on viimase 5 aasta jooksul töötut olnud, on enamus seda olnud 1 korra.

Ka hetkel töötud on olnud eelnevalt valdavas enamuses ühe korra töötud (75,9%)(tabel 3.2). Kaks korda on viimase viie aasta jooksul töötut olnud 10,3% ning kolm või rohkem korda 13,8% hetkel töötutest.

Tabel 3.2 Töötuse esinemise sagedus (% viimase 5 aasta jooksul töötut olnutest ja hetkel töötutest)

	Kõik vastanud	Hetkel töötud
Ühe korra	72,6	75,9
Kaks korda	14,2	10,3
Kolm või rohkem korda	13,3	13,8

Hetkel töötutest moodustavad suure osa (55,2%) pikaajalised töötud (s.t. on viimase viie aasta jooksul töötut olnud kokku üle 24 kuu) (tabel 3.3).

Kõigist vastanutest oli pikaajalisi töötuid (üle 24 kuu 5 aasta jooksul) 25,7%.

Tabel 3.3 Töötut perioodi pikkus (% viimase 5 aasta jooksul töötut olnutest ja hetkel töötutest)

	Kõik vastanud	Hetkel töötud
Alla 3 kuu	18,6	3,4
3 – 6 kuud	31,9	24,2
7 – 11 kuud	11,5	6,9
12 – 24 kuud	12,4	10,3
Üle 24 kuu	25,7	55,2

Uuringu käigus küsiti, kui kaua oldi **viimane kord töötut**, juhul kui viimase 5 aasta jooksul oldi töötut rohkem kui üks kord. Kuude kaupa toodud andmed näitavad, et alla 2 kuu oli viimane kord töötut 12,5% vastanutest (tabel 3.4) ning üle 6 kuu 35,9% vastanutest.

Tabel 3.4 Kui oldi viimase 5 aasta jooksul töötu rohkem kui üks kord, siis kui kaua oldi töötu viimane kord (% vastanutest)

<u>Töötuse kestvus</u>	<u>%</u>
alla 2 kuu	12,5
2 kuud	10,9
3 kuud	14,1
4 kuud	9,4
5 kuud	4,7
6 kuud	12,5
üle 6 kuu	35,9

4. KVALIFIKATSIOON

4.1 Kutsealase kvalifikatsiooni olemasolu

Kõikidest vastanutest omas enda hinnangul kutsealast kvalifikatsiooni 79,5% (tabel 4.1). Peab märkima, et Eesti ühiskonnas on elanike arusaam kutsealasest kvalifikatsioonist palju erinev vanadest Euroopa Liidu liikmesriikidest. Meil mõistab inimene kutsealase kvalifikatsiooni all eelkõige kutsekoolis või kõrgkoolis omandatud rakenduslikku haridust, mis võimaldab tal tööd teha.

Tabel 4.1 Kutsealase kvalifikatsiooni (kutsetunnistuse) olemasolu (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kõik vastanud	79,5	20,5

4.2. Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise koht

Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise koha suhtes olid etteantud vastusevariandid järgmised: õpingutega töökohal, kutseõppeasutuses, tööturukoolitusel või muul moel omandatud kvalifikatsioon. Õppeasutuses on kvalifikatsiooni omandanud 60,3% vastanutest. Muud kvalifikatsiooni omandamise kohad on väiksemate osakaaludega – õpingutega töökohal omandas kvalifikatsiooni 10% vastanutest.

Tabel 4.2 Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise koht (% vastanutest)

Koht	%
Õpingutega töökohal	10,0
Õppeasutuses	60,3
Tööturukoolitusel	2,3
Muul moel	6,9

4.3. Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise aeg

Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise aja kohta küsiti, kas kvalifikatsioon on omandatud enam kui 2 aastat tagasi või vähem kui 2 aastat tagasi. Enam kui 2 aastat tagasi omandasid kvalifikatsiooni 92,3% vastanutest. Vähem kui 2 aastat tagasi omandas kvalifikatsiooni 7,7% vastanutest.

Tabel 4.3 Kutsealase kvalifikatsiooni omandamise aeg (% kvalifikatsiooni omanutest)

Aeg	%
Enam kui 2 aastat tagasi	92,3
Vähem kui 2 aastat tagasi	7,7

Töötanud küsitletutest töötas 80% oskustöötajana ning 20% lihttöötajana.

5. TÄIENDKOOLITUS

5.1 Osalemine tööalasel täiendkoolitusel viimase 12 kuu jooksul

Uuringu käigus küsiti, kas viimase 12 kuu jooksul on osaletud täiendkoolitusel.

Kõikidest vastanutest osales selle perioodi jooksul koolitusel 46,4% (tabel 5.1). Töötutest oli olnud võimalus osaleda koolitusel 14,3% küsitletutel. Erinev on täienduskoolitustel osalemine avaliku ja erasektori töötajate seas. Kui küsitlusele vastanud avaliku sektori töötajatest osalesid täiendkoolitusel viimase 12 kuu jooksul 65,8%, siis erasektori töötajatest 36,1%.

Tabel 5.1 Osalemine tööalasel täiendkoolitusel viimase 12 kuu jooksul (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kõik vastanud	46,4	53,6
Hetkel töötud	14,3	85,7
Avalik sektor	65,8	34,2
Erasektor	36,1	63,9

5.2 Täienduskoolituse finantseerimine

Koolitus oli finantseeritud peamiselt töandja poolt, nii vastas 82% koolitust saanutest (tabel 5.2). Ise finantseeris koolitust 9% ja muudest allikatest tuli finantseerimine 9%-l koolitust saanutel.

Tabel 5.2 Koolituse finantseerimine (% vastanutest)

	Kõik koolitust saanud	Avalik sektor	Erasektor
Teie töandja poolt	82	85	79
Teie enda poolt	9	8	11
Muust allikast	9	7	10

Peale täiendkoolitusel osalemise ning selle finantseerimise kohta küsiti veel inimese enda hinnangut oma koolitusvajadusele. Lähema aasta jooksul vajab tööalast täiendkoolitust 69% küsitletutest. 31% küsitletutest tööalast täiendkoolitust lähema aasta jooksul endi hinnangul ei vaja. Enam olid täiendkoolitusest huvitatud nooremad, naised, avalikus sektoris töötavad ja kõrgema haridusega inimesed. Leidis kinnitust väide, - mida haritum on inimene, seda rohkem tunnetab ta jätkuva õppe tähtsust.

Tabel. 5.3 Vajadus lähema aasta jooksul täiendkoolituse järele (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kokku	69	31
Mehed	60,8	39,2
Naised	75,7	24,3
16-29 aastased	72,1	27,9
30-49 aastased	73,2	26,8
Üle 50 aastased	56,8	43,2
Põhiharidus	37,5	62,5
Kesk- või keskeriharidus	66,2	33,8
Kõrgharidus	77,1	22,9
Avalikus sektoris töötajad	74,5	25,5
Erasektoris töötajad	64,4	35,6

6. TÖÖKOHA KAUGUS ELUKOHAST

Antud aruande osa annab ülevaate töö- ja elukoha vaheliste seoste kohta. Küsitletutel paluti hinnata tööle jõudmiseks kuluvat aega ning töökoha kaugust elukohast. Lisaks sellele paluti vastata küsimusele, kas ollakse nõus sellise töökohaga, kuhu jõudmiseks peab pikemalt sõitma ning kui palju aega ollakse nõus selleks kulutama. Küsitluse käigus uuriti elanike valmisolekut uue töökoha pärast teise regiooni kolida. Valmisoleku puudumisel tuli välja tuua põhjused.

6.1. Töökoha kaugus elukohast

Küsitlustulemuste põhjal saab öelda, et reeglina töötatakse elukohale suhteliselt lähedal.

78,6% küsitletutest oli töökoht samas asulas, kus elukoht (tabel 6.1).

Tabel 6.1 Töökoha asukoht elukoha suhtes (% vastanutest)

Asukoht	%
Samas asulas	78,6
Mujal	21,4

Üle poolte (58,5%) vastanute töökoht jääb kodust kuni 5 km kaugusele ja 4,2% küsitletutest käib tööle rohkem kui 30 km kaugusel.

Tabel 6.2 Töökoha kaugus elukohast (% vastanutest)

	Kokku	Samas asulas elavad	Mujal elavad
vähem kui 1km	23,9	30,5	0,0
1-5 km	34,6	41,2	10,5
6-10 km	18,3	18,3	18,4
11-30 km	18,9	9,3	54,0
31-60 km	3,1	0,7	11,8
üle 60 km	1,1	0,0	5,3

6.2. Tööle jõudmiseks kuluv aeg

Tööle jõudmiseks kuluva aja hindamisel oli valida järgmiste vastusevariantide vahel: vähem kui 1 tund, 1-2 tundi ja rohkem kui 2 tundi. Tööle jõudmiseks kulub enamusel vastajatest vähem kui 1 tund. Vähem kui tunniga jõuavad tööle 97,9% samas asulas elavatest ning 84,2% mujal elavatest töötajatest (tabel 6.3). 1-2 tundi kulutas tööle jõudmiseks 11,8% ning rohkem kui 2 tundi 4% mujal töötajatest.

Tabel 6.3 Tööle jõudmiseks kuluv aeg (% vastanutest)

	Kokku	Samas asulas elavad	Mujal elavad
Vähem kui 1 tund	94,9	97,9	84,2
1-2 tundi	4,2	2,1	11,8
rohkem kui 2 tundi	0,8	0,0	4,0

6.3. Töövõtjate valmisolek käia kaugemale tööle

Ühtekokku 60,8% küsitletutest olid nõus uue töökoha otsimisel nõustuma töökohaga, kuhu peab pikemalt sõitma (tabel 6.4). Nooremate töövõtjate ja meeste valmisolek leida töökoht ka kaugemalt oli oluliselt suurem.

Tabel 6.4 Kui otsitaks uut töökohta, siis kas nõustutaks ka sellise töökohaga, kuhu peab pikemalt sõitma (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kokku	60,8	39,2
Mehed	63,1	36,9
Naised	58,9	41,1
16-29 aastased	69,8	30,2
30-49 aastased	65,6	34,4
Üle 50-aastased	42,1	57,9
Põhiharidus		100
Kesk- või keskeriharidus	61,5	38,5
Kõrgharidus	66,4	33,6

Siiski ei tohiks see “kaugem” sõit võtta aega mitte üle 1 tunni - nii arvas 66,7% vastanutest. 30,8% küsitletutest oli nõus kulutama 1-2 tundi ning 2,5% enam kui 2 tundi (tabel 6.5).

Tabel 6.5 Kui palju aega oldaks nõus kulutama tööle jõudmiseks (% vastanutest)

	Vähem kui 1 tund	1-2 tundi	Enam kui 2 tundi
Kokku	66,7	30,8	2,5
Mehed	62,2	36,0	1,8
Naised	70,6	26,2	3,2
16-29 aastased	66,7	30,0	3,3
30-49 aastased	63,5	33,6	2,9
Üle 50-aastased	77,5	22,5	-

6.4. Töövõtjate valmisolek vahetada töö leidmiseks elukohta

Kuna uue töökoha puhul ei olda enamasti nõus suure vahemaaga töö- ja elukohta vahel, siis on oluline teada, kas inimesed oleksid nõus uue töökoha pärast kolima uude elukohta.

Uuringust selgus, et uude elukohta oli nõus kolima 33,9% vastanutest (tabel 6.6). 16-29 aastastest nõustus uude kohta kolima tervelt 41,9% vastanutest, üle 50-aastastest inimestest vaid 14,7%. Noorte suurema liikumisvõimaluse põhjuseks on eelkõige perekondlike takistuste puudumine.

Tabel 6.6 Kui otsitaks uut töökohta, kas oldaks nõus kolima elama teise regiooni (% vastanutest)

	Jah	Ei
Kokku	33,9	66,1
mehed	37,5	62,5
Naised	30,8	69,2
16-29 aastased	41,9	58,10
30-49 aastased	39,2	60,8
üle 50 aastased	14,7	85,3

Nendelt, kes polnud nõus uue töökoha otsimisel kolima teise regiooni, uuriti keeldumise põhjuseid.

Enim mainiti elukoha vahetust takistavate teguritena seotust oma varaga (41,1%) ning perekondlikke põhjusi (30,2%). Rahapuudusele viitas 10,9% vastanutest ning 8,9% mainis keeldumise põhjusena seotust tuttavate ja sugulastega (tabel 6.7).

Tabel 6.7 Keeldumise põhjused teise regiooni elama asumiseks (% vastanutest)

	Kokku	Vanus		
		16-29	30-50	Üle 50
Olen oma varaga seotud (oma maja, maa jne.)	41,1	38,0	35,4	51,9
Puudub raha, et teises regioonis elamispinda hankida	10,9	16,0	10,2	8,6
Pere ei saa teist elukohta valida (abikaasa töö, laste kooliskäik jne)	30,2	30,0	38,6	17,9
Seotus tuttavate, sugulastega	8,9	6,0	8,7	11,1
Muu	8,9	10,0	7,1	11,1

Vanusegruppide lõikes olid keeldumise põhjused teise regiooni elama asumiseks erinevad. Üheks peamiseks põhjuseks oli seotus varaga, kuid üle 50-aastaste hulgas on see põhjus palju olulisem kui noorematel inimestel. Rahapuudus mõjutas kõige teravamalt 16-29 aastaste vanusegruppi (16,0% selles grupis vastanutest). Keskealistele on suurimaks probleemiks perekondlikud takistused (seda nimetas 38,6 % vastanutest).

7. MUUD KÜSIMUSED

Uuringu käigus küsiti samuti seda, kas küsitlaval on pikaajalist haigust või puuet, mis piirab töövõimet.

8,5% küsitletutel oli mõni pikaajaline haigus või puue, mis piiras töövõimet. Enamasti olid terviseriket omavate inimeste vastused siiski analoogsed teistelt küsitletutelt saadud vastustega. Selgus, et terviseprobleemidega inimeste tööaeg enamasti ei erine tervete inimeste tööajast ja enamasti ollakse oma praeguse tööaja pikkusega rahul.

Natuke suurem oli vaid tervisehäiretega inimeste valmisolek üle minna osalisele tööajale. Kui kõikidest täistööajaga töötajatest oli osalisele tööajale nõus üle minema vastavalt väiksema palga eest 9,4%, siis terviseprobleemidega inimestest nõustuks sellega 19,2%.

Pikaajaline haigus või puue on riskifaktoriks jääda töötuks. Kui kõikidest vastanutest oli viimase viie aasta jooksul vähemalt neli nädalat töötut 29%, siis pikaajalise haiguse või puudega isikutest 36,4%. Täpsemad andmed LISAS 3.

Küsitletutest 20,8%-l oli peres eelkooliealisi lapsi. Eelkooliealiste laste omamine peres vanemate hinnanguid oluliselt ei muutnud. Võrdlevad tulemused on toodud LISAS 3. Ilmselt mõjutavad eelkooliealised lapsed rohkem ema töörežiimi, isad võivad perele lisaraha teenimise eesmärgil soovida isegi rohkem tööd teha.

EESTI 2004.A ELANIKE KÜSITLUSE TULEMUSTE VÕRDLUS 1999.A TULEMUSTEGA EESTIS JA EUROOPA LIIDUS

Tööjõuturu uuring on Euroopa Komisjoni poolt juhitud pikaajaline projekt, mis sai alguse 1985. aastal. Elanike ja ettevõtjate küsitlusi on läbi viidud kõigis Euroopa Liitu kuuluvates riikides iga 4-5 aasta tagant (aastatel 1985, 1989, 1994, 1999 ja 2004).

Eesti osales antud uuringus esmakordselt 1999. aastal kui EKI viis pilootprojektina läbi ettevõtjate ja tarbijate küsitlused üleminekuriikidele mõeldud metoodika kohaselt.

Liikmesriikide uuringust erinedes oli Eesti 1999.a küsitlusleht lühem. Siiski võimaldab siis elanike ja ettevõtjate käest kogutud informatsioon osade küsimuste osas 2004. aasta tulemustele ajalist võrdlusmomenti.

Euroopa Liidu koondtulemused 2004. a uuringu kohta ilmuvad 2005. a esimesel poolel. Seetõttu saab antud töös Eesti tulemusi rahvusvaheliselt võrrelda vaid viimase kättesaadava –1999 aasta uuringuga.

Järgnevalt analüüsimegi, mis on Eesti elanike hinnangutes ja hoiakutes viimase viie aasta jooksul muutunud ja millised erinevused on Eesti 2004. a tulemustes võrreldes Euroopa Liidu 1999. a uuringuga. Järgnevalt lühike ülevaade olulisematest tulemustest.

Küsitluse andmetel on viimase viie aasta jooksul Eestis natuke suurenenud riiklikus või munitsipaalasutustes töötavate töötajate osakaal ja vähenenud töötute osakaal.

Tabel 1.1 Tööalane staatus (% vastanutest)

	Eesti 2004	Eesti 1999
On töötu ja otsib tööd	9,0	12,9
Töötab avalikus sektoris	41,3	38,3
Töötab erasektoris	49,7	48,6

1. TÖÖAJA STRUKTUUR

1.1 Töönädala pikkus tundides ja päevades

Tulemustest ilmneb, et viimase viie aastaga on Eestis töövõtjate lepingujärgne ja tegelik tööaeg lühenenud. Kui 2004.aastal oli lepinguline 35-40 tunnine töönädal valdav (selline tööleping oli 83% küsitletutest), siis 1999. aastal oli selline leping 64% töötajatest ja 20% küsitletutest pidi töölepingu kohaselt töötama üle 40 tunni nädalas. Kui tegelikult töötas 1999. aastal üle 40 töötunni nädalalas 46% küsitletutest, siis 2004.a oli sellisid töötajaid 29%.

Tabel 1.2 Töötatud tundide arv nädalas töölepingu järgi ja tegelikult (% vastanutest)

	Eesti 2004		Eesti 1999	
	Töölepingu järgi	Tegelikult	Töölepingu järgi	Tegelikult
vähem kui 20 tundi	2,8	2,5	3,8	3,9
20 – 24 tundi	4,8	4,8	5,7	3,2
25 – 29 tundi	1,1	0,6	1,3	3,9
30 – 34 tundi	2,8	5,1	5,1	7,1
35 – 40 tundi	82,5	58,0	64,3	35,5
41 – 45 tundi	3,4	15,8	17,2	27,7
üle 45 tunni	2,5	13,2	2,5	18,7

2004. aastal oli keskmine tegelik tööaeg Eestis pikem kui lepinguline ja soovitud (tabel 1.3). Euroopa Liidus sooviti 1999.a. töötada 3 tundi vähem kui tegelik ja 2 tundi vähem kui oli lepingus fikseeritud.

Tabel 1.3 Töönädalala pikkus (keskmiselt tundi nädalas)

	Lepinguline tööaeg	Tegelik tööaeg	Soovitud tööaeg
Eesti 2004	36	38	36
Eesti 1999	37	39	34
EL 1999	35	36	33

Vähenenud on Eestis ka töötajate osakaal, kes töötavad üle 5 päeva nädalalas. 2004.a. andmetel oli selliseid töötajaid 9,3 % ja 1999.aastal 17,5%. Paljudes Euroopa lõunaosa riikides oli 1999. a üle 5 päeva töötavate inimeste hulk suurem kui Eestis. Nii töötas Hispaanias 6 või 7 päeva nädalas 30% töötajatest ja Itaalias 26% töötajatest. Samas oli Itaalias keskmine tegelikult töötatud tundide arv keskmiselt 37 tundi - seega tööpäevad on lühemad, kuid töö käiakse rohkem päevi nädalas.

Tabel 1.4 Töötatud päevade arv nädalas (% vastanutest)

	Eesti 2004	Eesti 1999	El 1999
vähem kui 3	3,7	0,6	3
3	3,1	6,5	4
4	6,5	8,4	6
5	77,5	66,9	69
6	6,5	14,3	15
7	2,8	3,2	3

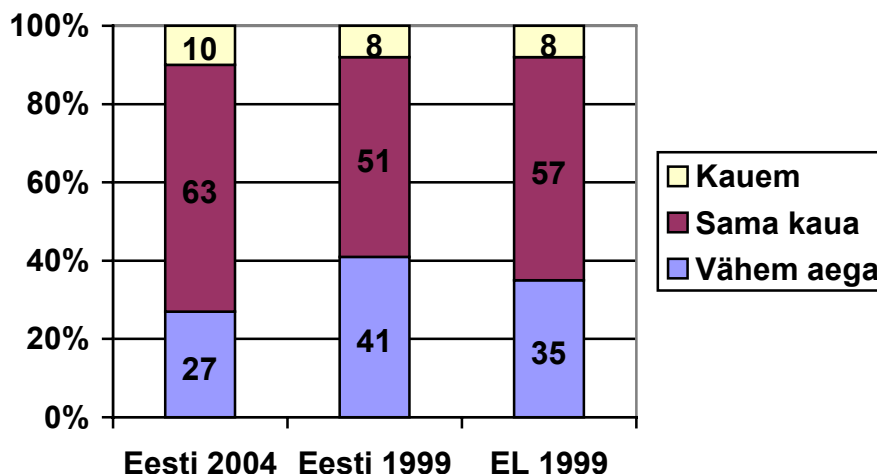
Eesti töötajate töörežiim on muutunud viimase 5 aasta jooksul “euroopalikumaks”. 2004. aastal on vähem neid töötajaid, kes töötavad regulaarselt vahetustega, öösiti, puhkepäevadel või teevad ületunnitööd. Eesti 2004. aasta tulemused on lähedased Euroopa Liidu 1999.a. tulemustele, vaid pühapäeval töötamine on Eestis rohkem levinud.

Tabel 1.5 Töö režiim (% vastanutest)

	Eesti 2004			Eesti 1999			EL 1999		
	Mitte kunagi	Mõnikord	Regulaarselt	Mitte kunagi	Mõnikord	Regulaarselt	Mitte kunagi	Mõnikord	Regulaarselt
Vahetustega töö	71,6	3,9	24,5	36,1	7,5	56,4	71	8	20
Töö öösiti	76,9	10,1	13,0	66,3	15,3	18,4	78	11	11
Töö laupäeviti	47,0	28,5	24,5	9,8	54,1	36,1	46	28	26
Töö pühapäeviti	57,5	22,8	19,7	30,4	46,1	23,5	71	16	13
Ületunnitöö	51,3	37,5	11,3	9,0	77,5	13,5	40	43	17

2.4. Töötajate poolt eelistatud tööaja pikkus

2004. aastal soovis Eestis kauem töötada 10,1% ja vähem aega 27% vastanutest. Seega praeguse tunnitasu juures soovisid töötajad enamini tööaja vähenemist kui suurenemist.



1999.aastal oli vähem aega töötada soovijaid veelgi rohkem – 41%. Kauem töötamisest huvitatuid oli ligikaudu samapalju kui 2004. a. Kuna eelnevast võrdlusest selgus, et 1999. a oli inimeste töökoormus suurem ja tehti ka rohkem ületunde, siis võis 1999.a. suurem töökoormus just tingida soovi vähem töötada.

2.5. Töötaja eelistused palga-tööaja suhtes

Juhul kui palgaläbirääkimistel pakutaks töötajatele valikut suurema töötasu samade töötundide eest ja lühema tööaja vahel (praegusega võrdse kuupalga eest), eelistas 2004. a suuremat töötasu samade töötundide eest 78% töötajatest ja 1999. a 80% vastajatest (tabel 1.5). Olulist muutust seega siin viie aastaga aset leidnud ei ole. Euroopas oli 1999. a lühema töönädala soovijate osakaal tunduvalt suurem kui Eestis.

Tabel 1.6 Töötajate eelistused suurema töötasu ja lühema tööaja vahel (% vastanutest)

	Eelistatakse suuremat töötasu samade töötundide eest	Eelistatakse lühemat tööaega (praegusega võrdse kuupalga eest)	Ei oska öelda
Eesti 2004	78	18	4
Eesti 1999	80	12	7
EL 1999	58	39	3

Kiire majandusarengu tingimustes tekib ettevõtjal sageli vajadus muuta paindlikult tööaega. Riigi konkurentsivõimelisuse jaoks on oluline, kui palju on töötajaid, kes tuleksid selliste muutustega kaasa.

Suurem osa Eesti töötajatest on huvitatud suuremast töötasust. Küsitluses uuriti millistel aegadel nõustutaks oma tööaega pikendada.

Tabel 1.7 Töötajate osakaal kes on nõus kõrgema palga (või pikema puhkuse) korral täiendavalt töötama (% vastanutest)

	Eesti 2004 Jah	Eesti 1999 Jah	EL 1999
Hommikul varem või õhtul hiljem	67	66	68
Öösel	29	12	27
Laupäeviti	54	39	53
Pühapäeviti	38	24	30
Ükskõik, millal vaja	32	31	40

Võrreldes 1999. aastaga on suurenenud tööjõuturu paindlikkus – rohkem on neid töötajaid, kes on nõus töötama kas nädalavahetusel või öösel. Suurenenud huvi taga võib olla asjaolu, et eestlased töötasid 2004. a öösiti tegelikult vähem kui 1999. aastal. Eesti 2004. aasta tulemused on küllaltki sarnased Euroopa 1999. a keskmiste näitajatega. 8 protsendipunkti võrra oli siiski Eestis rohkem neid töötajaid kes on nõus töötama pühapäeviti ja samas 8 protsendipunkti võrra vähem neid kes on nõus töötama “ükskõik millal vaja”.

Eesti töötaja on huvitatud suuremast sissetulekust ja suhteliselt vähe oli nii 2004.a. kui 1999.a. neid töötajaid, kes oleks huvitatud osalisest tööajast - alla 10 protsendi (tabel 1.8). Euroopas keskmiselt oli osalisest tööajast huvitatud 12% täisajaga töötajaist.

Samas oli 2004.a. pooled praegu osalise tööajaga töötajatest ja 1999.a 75% osalise tööajaga töötajatest huvitatud asumast tööle täisajaga. See näitab, et Eestis ei ole töö osalise ajaga sageli töövõtja vabatahtlik valik, vaid sundseis. Euroopa Liidus soovis 1999. a vaid 36% osalise ajaga töötajatest asuda tööle täisajaga.

Tabel 1.8. Olemasolev ja soovitud töökoormus (% vastanutest)

	Soov töötada osalise ajaga (Täisajaga töötajad)		Soov töötada täisajaga (osaajaga töötajad)		Töötute eelistatud koormus	
	Jah	Ei	Jah	Ei	Täisajaga	Osaajaga
Eesti 2004	9	91	50	50	74	14
Eesti 1999	7	93	75	25	-	-
EL 1999	12	88	36	64	67	33

2. Töötus

Eestis oli 2004. a küsitluses võrreldes 1999. a küsitlusega vähenenud töötute osakaal ja nende inimeste osakaal kes olid viimase 5 aasta jooksul olnud üle 4 nädala töötü. (tabel 2.1)

Tabel 2.1 Olnud viimase 5 aasta jooksul vähemalt neli nädalat järjest töötü (% vastanutest)

	Jah	Ei
Eesti 2004	29	71
Eesti 1999	33	67
EL 1999	30	70

Töötü olnutest moodustasid nii 2004. a kui 1999. a suurima osa üks kord töötü olnud (tabel 2.2). Viimase viie aastaga on suurenenud nende hulk, kes on vaid ühe korra töötü olnud, kuid samas on pikenenud töötuse kestvus. Nii oli 1999. a küsitletute hulgas vaid 7 % selliseid inimesi, kes olid olnud töötü kokku üle 24 kuu, 2004. aastal oli sellised küsitletuid juba 26%.

Euroopa Liidus oli antud võrdlusuuringu andmetel töötute osakaal 1999.a. ligilähedane Eesti 2004.a. näitajaga, kuid samas oli pikaajalisi töötüid ja töötüks jäämise kordasid viimase 5 aasta jooksul oluliselt rohkem kui Eestis.

Tabel 2.2. Töötuse esinemise sagedus (% viimase 5 aasta jooksul vähemalt 4 nädalat töötü olnutest)

	Eesti 2004	Eesti 1999	EL 1999
Ühe korra	73	57	50
Kaks korda	14	22	20
Kolm või rohkem korda	13	21	30

Tabel 2.3. Töötü perioodi pikkus (% viimase 5 aasta jooksul vähemalt 4 nädalat töötü olnutest)

	Eesti 2004	Eesti 1999	EL 1999
Alla 3 kuu	19	39	13
3 – 6 kuud	32	20	20
7 – 11 kuud	12	21	10
12 – 24 kuud	12	13	23
Üle 24 kuu	26	7	33

ERAETTEVÖTJATE KÜSITLUS

Lisaks elanike küsitluse viis EKI 2004.a juunis Euroopa Komisjoni harmoniseeritud küsitluslehe abil läbi ka eraettevõtjate küsitluse.

Ettevõtete küsitlus hõlmas töötleva tööstuse, jaekaubanduse ja teenindusettevõteteid, viimaste seas nii infotehnoloogiaettevõteteid, hotelle, restorane, turismifirmasid, transpordi, autorendi, kinnisvara-, reklaami ja jäätmekäitlusettevõteteid. Küsitluslehele vastajateks olid ettevõtete tippjuhid.

Küsitluslehed on toodud LISA-s 4.

1. PERSONALI STRUKTUUR

Tööjõu-uuringu küsitlusele vastas kokku 188 ettevõtet, neist 55 töötleva tööstuse, 44 jaekaubanduse ja 89 teenindussektori ettevõtet.

1.1 Personali sooline struktuur

Uuring näitas, et küsitletud tegevussektorites töötas rohkem mehi kui naisi.

Täpsemalt jagunesid töötajad küsitluses osalenud ettevõtetes soo lõikes järgnevalt:

Tabel 1.1 **Personali sooline struktuur** (% töötajatest)

	Mehi	Naisi
Tööstus	42	58
Jaekaubandus	27	73
Teenindus	53	47

Seega on naistöötajad suures ülekaalus jaekaubanduses (72:27%) ja väikeses ülekaalus ka tööstuses (58:42%). Teenindusettevõtetes on väikeses arvulises ülekaalus meestöötajad (53:47%), seda peamiselt tänu IT-ettevõtetele, transpordi- ja kinnisvarafirmadele.

1.2 Tööaeg

Valdavalt töötati kõigis harudes *täistööajaga* (tööstuses 97%, kaubanduses 90%, teeninduses 85% töötajatest).

Tabel 1.2.1 **Täistööajaga ja osalise tööajaga töötamine** (% töötajatest)

	Täistööajaga	Osalise tööajaga	EL 1999
Tööstus	97	3	95/5
Jaekaubandus	90	10	63/37
Teenindus	85	15	83/18

Osalist tööaega rakendati uuringu andmetel kõige ulatuslikumalt teeninduses (15% töötajate arvust, 46% firmades), sh majutus-, IT, kinnisvarafirmades jm. Osalise tööajaga töötas kõigis sektorites rohkem naisi, kellest näiteks teeninduses töötas osalise ajaga 24%. Meestöötajaist töötas osalise ajaga vaid 2-8%.

Võrdlus Euroopa Liidu 1999. a andmetega näitab, et tööstuses ja teeninduses olime osalise tööaja rakendamise osas 2004. a enam-vähem EL 1999. a lähedasel tasemel. Kaubanduses töötas Euroopa Liidu riikides 52% naistöötajatest osalise tööajaga (meestest 17%). Osalise tööajaga töötamine oli naistöötajate seas kaubanduses eriti levinud Suurbritannias (73%), Belgias (62%), Hollandis, Saksamaal, Iirimaal (51-52%), vähem Hispaanias ja Portugalis

(20-27%). Naistöötajate seas kasutati osalist tööaega Eestist rohkem ka teistes sektorites (tabel 1.2.2)

Tabel 1.2.2 **Osalise tööajaga töötamine** (% töötajatest)

	Meestöötajatest		Naistöötajatest	
	Eesti 2004	EL 1999	Eesti 2004	EL 1999
Tööstus	2	1	3	15
Jaekaubandus	6	17	12	52
Teenindus	8	7	24	33

1.3 Töötajate haridustase

Valdavalt on töötajad kõigis küsitletud valdkondades *kesk- ja keskeriharidusega* (60-77%). *Põhiharidusega* töötajaid oli kõige enam rakendatud tööstuses (18%) ja kõige vähem teeninduses (6%), kus haridustase oli kõrgem kui teistes harudes ja 34% töötajail oli *kõrgharidus* (eriti IT-firmades). Tööstuses ja kaubanduses oli kõrgharidus 14% töötajail (tabel 1.3).

Tabel 1.3 **Töötajate haridustase** (% töötajatest)

	Põhiharidus	Kesk- ja keskeriharidus	Kõrgharidus
Tööstus	18	68	14
Jaekaubandus	9	77	14
Teenindus	6	60	34

1.4 Erinevad töölepingu vormid

Valdavalt sõlmiti küsitletud ettevõtetes tööleping määramata ajaks (tööstuses ja kaubanduses 90% juhtudel) (tabel 1.4). Töövõtulepingu (määratud ajaks sõlmitud) kasutamine oli enam levinud teeninduses, kus selle alusel töötas 14% töötajaist (16% naistest).

Tabel 1.4 **Erineva töölepingu alusel töötamine** (% töötajatest)

	Töölepingu alusel (määramata ajaks sõlmitud)		Töövõtulepingu alusel (määratud ajaks sõlmitud)	
	Eesti 2004	EL 1999	Eesti 2004	EL 1999
Tööstus	90	93	10	7
Jaekaubandus	90	89	10	11
Teenindus	86	91	14	9

Võrreldes EL 1999. a tasemega oli töövõtulepingu alusel töötamine Eestis enam-vähem sama levinud, teeninduses isegi rohkem. Ka EL-s töötas selle alusel pisut rohkem mehi kui naisi.

1.5 Põhitegevusalal töötajate osakaal

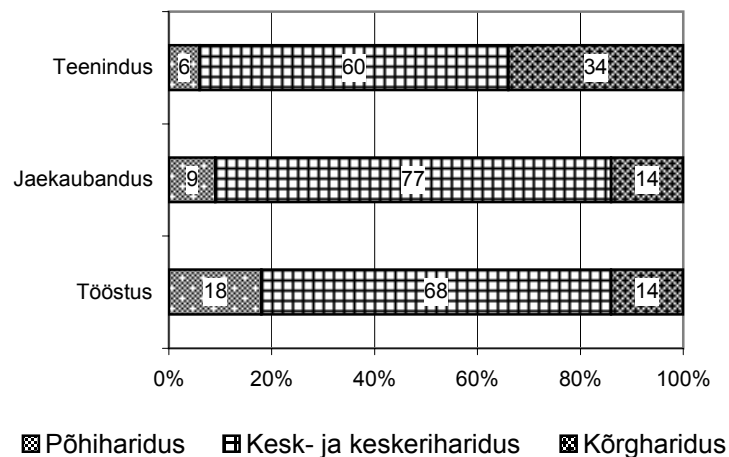
Põhitegevusalal töötab uuringu andmetel 65-75% töötajaist (täpsemalt tabelis 1.5)

Tabel 1.5 **Põhitegevusalal töötajate arv** (% töötajatest)

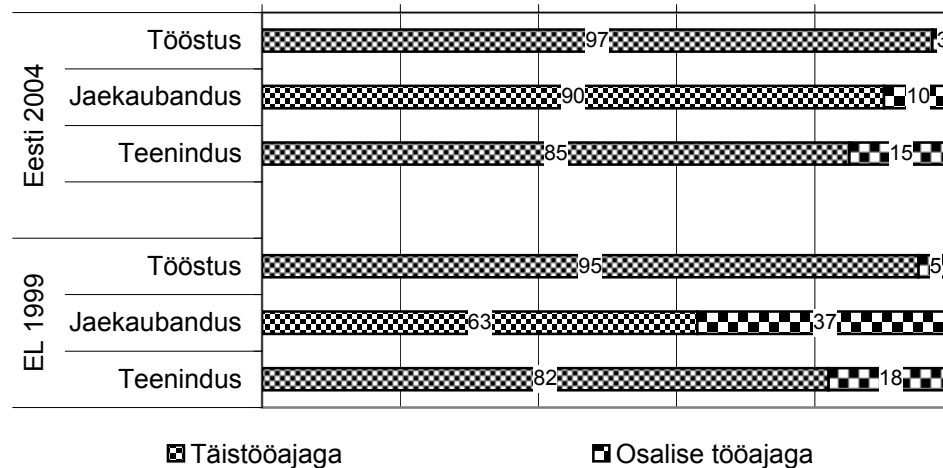
Tootmises või tootmisega seotud tegevusaladel tööstuses	73
Müügialal või müügiga seotud tegevusaladel kaubanduses	65
Teenindusprotsessis teeninduses	75

Jaekaubanduses töötavad kõrvaltegevusaladel rohkem mehed, samal ajal kui müügialal on suures ülekaalus naised.

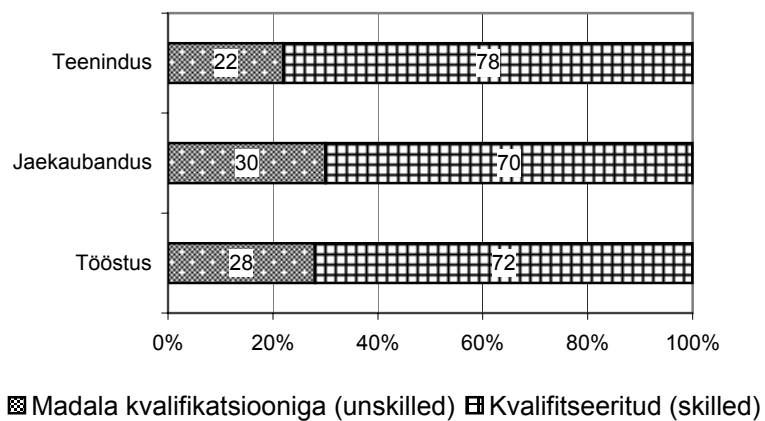
Töötajate haridustase Eestis 2004.a



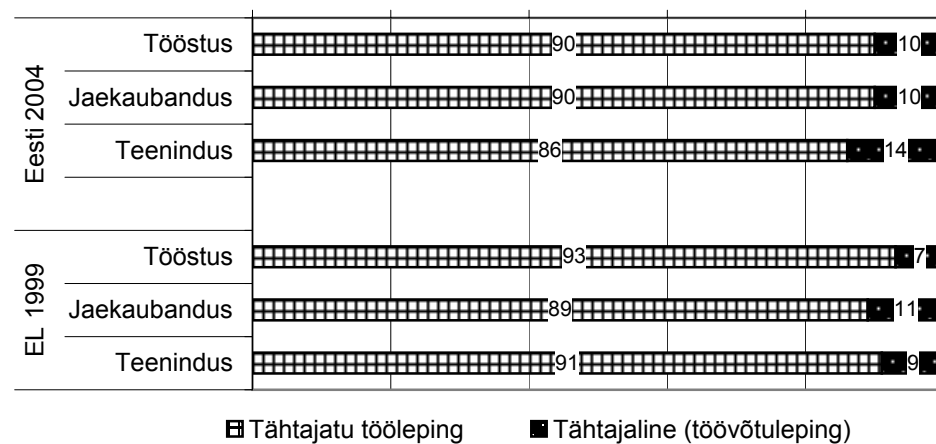
Erineva tööajaga töötamine, %



Töötajate kvalifikatsioon Euroopa Liidus 1999.a



Erineva töölepingu alusel töötamine, %



2. TÖÖHÕIVE MUUTUSED

2.1 Hinnang töötajate arvule

Uuringus paluti ettevõtetel hinnata, kas käesoleva tootmistaseme või kauba (teenuste) müügi taseme juures on nende töötajate arv vajadusele vastav.

Selgus, et enamik ettevõtteid kõigis harudes (70-86%) peab olemasolevat töötajate arvu *enam-vähem sobivaks*.

Küsitluses osalenud ettevõtetel oli töötajaid pigem vajalikust vähem kui rohkem. Teeninduses ja kaubanduses oli töötajaid *vajalikust rohkem* vaid 2-4% ettevõtetel, tööstuses veidi enam, 13% ettevõtetel (tabel 2.1).

Keskmiselt igal viiendal teenindusettevõttel, igal kuuendal tööstusettevõttel ja igal kaheksandal kaubandusettevõttel oli töötajaid *vähem kui vaja*.

Tabel 2.1.1 **Hinnang töötajate arvule** (% ettevõtetest)

	Rohkem kui vaja	Enam-vähem piisavalt	Vähem kui vaja
Tööstuses on praeguse tootmistaseme juures töötajaid	13	70	17
Kaubanduses on praeguse müügitaseme juures töötajaid	2	86	12
Teeninduses on praeguse teenuste müügi juures töötajaid	4	75	21

Hinnang töötajate arvule on muutunud vastupidiseks võrreldes viie aasta eest EKI poolt läbi viidud samalaadse küsitlusega, mil 40% töötleva tööstuse ettevõtetel ja 30% kaubandusettevõtetel oli töötajaid rohkem kui vaja ja vaid 11%-l vähem kui vaja.

Käesolev uuring näitas, et 2004. aastal oli ettevõtetel töötajaid pigem vajalikust vähem kui vajalikust rohkem.

Euroopa Liidus näitasid hinnangud 1999. a tööstuses ja kaubanduses teatavat personali üleliiga, kuid teeninduses puudujääki.

Tabel 2.1.2 **Hinnang töötajate arvule Euroopa Liidus 1999. a** (% ettevõtetest)

	Rohkem kui vaja	Enam-vähem piisavalt	Vähem kui vaja
Tööstuses on praeguse tootmistaseme juures töötajaid	19	73	7
Kaubanduses on praeguse müügitaseme juures töötajaid	14	80	6
Teeninduses on praeguse teenuste müügi juures töötajaid	13	69	19

2.2 Töötajate arvu muutmise kavatsused lähema 2 aasta jooksul

Samaaegselt hinnanguga töötajate arvu piisavusele küsiti ettevõtetelt ka nende reaalseid kavatsusi töötajate arvu muutmise osas järgmise 12-24 kuu jooksul.

Ligikaudu pool ettevõtetest loevad töötajate arvu enam-vähem parajaks ja personali suurust *muuta ei kavatse* (kaubanduses 70%, tööstuses ja teeninduses 46-47%).

Samas on küllaltki paljudel ettevõtetel kavatsus töötajate arvu *suurendada* (tööstuses 40%-l, kaubanduses 27%-l ja teeninduses 46%-l). Töötajaskonda *vähendada* plaanib vaid 3-13% ettevõtetest (tabel 2.2.1).

Tabel 2.2.1 Töötajate arvu muutmise kavatsused järgmise 24 kuu jooksul (% ettevõtetest)

	Suurendavad	Vähendavad	Ei muuda	Saldo
Tööstus	40	13	47	+27
Jaekaubandus	27	3	70	+24
Teenindus	46	8	46	+38

Kuna töötajate arvu suurendada kavatsevate ettevõtete osakaal on kõigis harudes kõrgem kui töötajate arvu praegu liiga väikeseks hinnanud ettevõtete osakaal (vt saldo tabelis 2.2.1), siis võib arvata, et tulevikuplaanide osas peetakse silmas eelkõige ettevõtete laienemisvõimalusi (tootmise laiendamist, uute allüksuste (kaupluste) avamist vms.

EL ettevõtete prognoosid näitasid 1999. a tööstuses vähenemistrendi, teenindus- ja kaubandussektoris töötajate arvu kasvu.

Tabel 2.2.2 Töötajate arvu muutmise kavatsused EL-s 1999.a. (% ettevõtetest)

	Suurendavad	Vähendavad	Ei muuda	Saldo
Tööstus	25	35	40	-10
Jaekaubandus	28	16	56	+12
Teenindus	39	12	49	+27

Erineva haridustasemega töötajate arvu muutmise kavatsused

Lähemalt käsitleti uuringuga erineva haridustasemega töötajate arvu muutmise plaane järgneval 12-24 kuul.

Ettevõtjate hinnangul suureneb eelkõige kesk- ja kõrgharidusega töötajate arv, põhiharidusega töötajate arv väheeb.

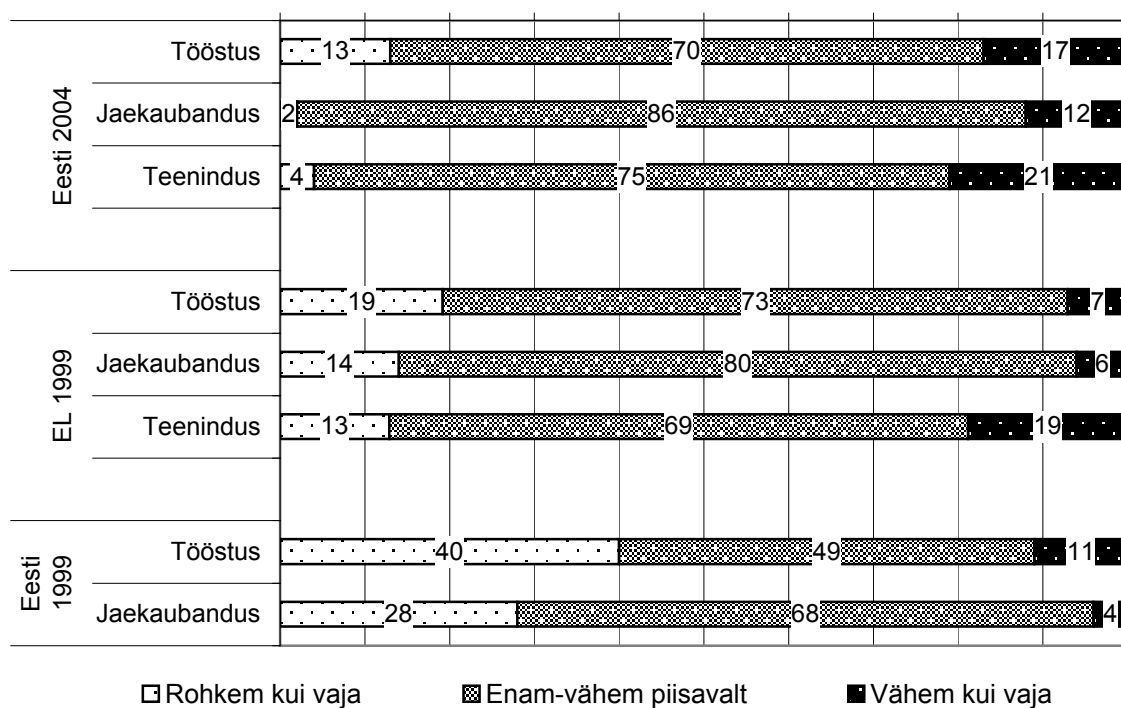
Keskharidusega töötajaid kavatseb lisaks palgata 45% tööstusettevõttest, 33% kaubandus- ja 27% teenindusettevõttest. Kõrgharidusega töötajate arvu kavatseb suurendada 41% teenindusettevõttest ja 31-33% kaubandus- ning tööstusettevõttest. Samal ajal võib igas kümnendas teenindusettevõttes keskharidusega töötajate arv väheneda (tabel 2.2.1)

Tabel 2.2.3 Töötajate arvu muutumine järgmise 12-24 kuu jooksul haridustasemete lõikes (% ettevõtetest)

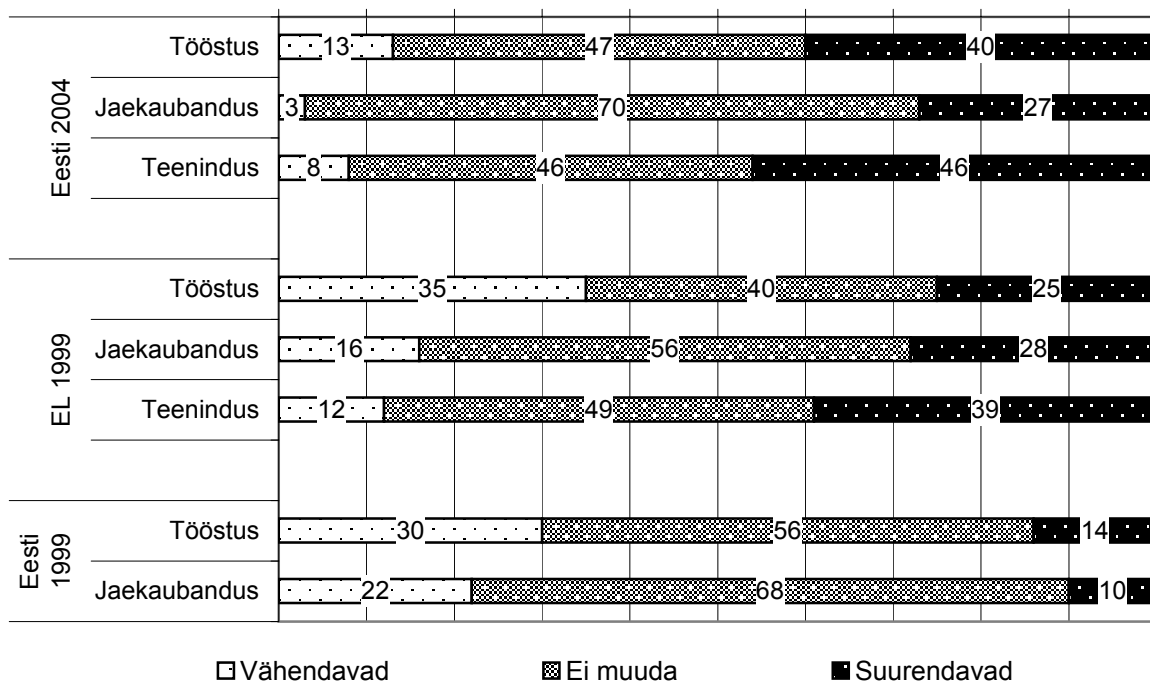
	Suureneb	Jääb samaks	Väheneb	Ei oska öelda
<i>Põhiharidusega töötajate arv</i>				
Tööstus	12	48	30	10
Jaekaubandus	10	45	26	19
Teenindus	0	64	7	29
<i>Kesk- ja keskeriharidusega töötajate arv</i>				
Tööstus	45	42	4	9
Jaekaubandus	33	60	5	2
Teenindus	27	48	10	15
<i>Kõrgharidusega töötajate arv</i>				
Tööstus	33	55	2	10
Jaekaubandus	31	56	3	11
Teenindus	41	47	1	10

EL-s prognoositi 1999. a kvalifitseeritud töötajate osas kõigis sektorites arvu kasv (eriti teeninduses).

Hinnang töötajate arvule, %



Töötajate arvu muutmise kavatsused järgneva 2 aasta jooksul, %



Erineva tööajaga töötajate arvu muutmise kavatsused

Osalise tööajaga töötajate arv, kelle osakaal 2004. a ulatus 3%-lt tööstuses 15%-ni teeninduses, näitab väga aeglast kasvutendentsi. Enamikus ettevõtetes (50-65%) jääb osalise tööajaga töötajate arv lähemal 2 aastal samaks ja küllaltki suur osa ettevõtteid (20-40%) ei oska ses osas muutusi ette näha (vt. lisa 5, tabel 2.4).

Täistööajaga töötajate arv jääb enamikul ettevõtetel (40-65%-l) samaks, näidates samal ajal kesk- ja keskeriharidusega ning kõrgharidusega töötajate osas suurenemistendentsi (suureneb ~30-40%-l ettevõtetel), põhiharidusega töötajate osas vähenemistendentsi (väheneb ligi 30%-l ettevõtetest).

EL-s prognoositi 1999. a osalise tööajaga töötajate arvu suurendamist oskustöötajate osas (12-24% ettevõtete poolt) aga ka madalama kvalifikatsiooniga töötajate osas teeninduses ja kaubanduses (18-23% poolt). Täistööajaga töötajate arv suureneb eelkõige oskustöötajate osas (24-39 %-l). Madala kvalifikatsiooniga töötajate arv tööstuses väheneb.

Töötajate arvu suurendamise põhjused

Küsitluses uuriti ka töötajate arvu suurendamise põhjusi neil ettevõtetel, kes kavatsevad töötajate arvu suurendada.

Töötajate arvu kavatses järgneva 24 kuu jooksul suurendada 46% teenindus-, 40% tööstus- ja 27% jaekaubandusettevõtetest.

Kõige olulisemateks põhjuseks osutus *praegune ja oodatav nõudluse tase*, mis oli enamikule personali suurendavatest ettevõtetest väga oluliseks ajendiks (2/3-le tööstus- ja teenindusfirmadele, 46%-le kaubandusfirmadele) (tabel 2.2.3).

Kaalukuselt järgmiseks põhjuseks oli *uute tehnoloogiate või teenuste juurutamine*, mida väga olulise või olulise põhjusena märkis 62-68% töötajate arvu suurendavatest tööstus- ja teenindusettevõtetest. Soodne tööjõukulude tase on *personali suurendamise motiiviks 43-54% ettevõtetele*.

Tabel 2.2.3 Töötajate arvu suurendamise põhjused (% töötajate arvu suurendavatest ettevõtetest)

	Väga oluline	Oluline	Mitte (nii) oluline
Praegune ja oodatav nõudluse tase			
Tööstus	67	28	5
Jaekaubandus	46	27	27
Teenindus	68	25	7
Uute tehnoloogiate või teenuste juurutamine			
Tööstus	29	33	38
Jaekaubandus	27	18	55
Teenindus	36	32	32
Praegune ja oodatav tööjõukulude tase			
Tööstus	14	29	57
Jaekaubandus	9	45	46
Teenindus	17	27	56
Valitsuse meetmed			
Tööstus	0	29	71
Jaekaubandus	0	36	64
Teenindus	5	15	80

Jaekaubanduses toodi eraldi eeldusena välja *müügipindade* edasine suurendamine (mõjutas 36% personali suurendavaist ettevõtteist).

Nagu Eestiski oli ka EL-s 1999. a peamiseks motiiviks töötajate arvu suurendamisel praegune või oodatav nõudluse tase, mis ajendas kõigis sektorites 88-95% personali kasvu plaanivaid ettevõtteid. Tähtsusetl järgnevas motiiviks oli Eestis uute tehnoloogiate või teenuste juurutamine (57-66%-le). Euroopas omas uute tehnoloogiate juurutamine väiksemat tähtsust (seda pidas oluliseks näiteks 18% tööstusettevõtetest).

Töötajate arvu vähendamise põhjused

Töötajate arvu kavatses järgneva 12-24 kuu jooksul vähendada 13% tööstus-, 8% teenindus- ja 3% jaekaubandusettevõtetest.

Kuna töötajate arvu vähendavad suhteliselt vähesed ettevõtted, on üldistuste tegemine mõjuvate põhjuste osas suhteliselt raske (lisa 5, tabel 2.7. (Kõik selles alalõigus toodud %-d on töötajate arvu vähendavate ettevõtete arvust)

Kõige olulisemaks põhjuseks peeti vajadust tööd *ratsionaliseerida*, mida pidas oluliseks või väga oluliseks põhjuseks üle poolte ettevõtetest (tööstuses 57%, teeninduses 72%, kaubanduses 100% personali vähendavatest ettevõtetest).

Nõudluse puudumine on väga oluline põhjus teenindusettevõtete puhul, kellest 57%-le on see väga oluline, 43%-le oluline (tööstuses vastavalt 29%-le ja 49%-le, kaubandusele mitte nii oluline.

Kõrged *palgavälised kulutused*¹ tööjõule on isegi mõnevõrra olulisemaks koondamise ajendiks kui kõrge *palgatase*. Palgaväliseid kulutusi märkis väga olulise koondamispõhjuseks ligi 30% töötajaid vähendavaist tööstus- ja teenindusettevõtetest (lisaks olulise põhjusena vastavalt 14% ja 43%). Palgataset käsitleti pigem olulise kui väga olulise koondamise ajendina (oluline 57% tööstus-, 85% teenindus-, ja 100% kaubandusettevõtetele).

Tööstuses, kus personali vähendajaid oli 13%, loeti olulisemateks ajenditeks ratsionaliseerimist, nõudluse vähesust, palgaväliste kulutuste taset ja hinnakonkurentsi.

Teeninduses, kus personali vähendamist plaanis 8% ettevõtetest, oli olulisemateks ajenditeks nõudluse puudumine, ratsionaliseerimine, palgavälised kulutused ja hinnakonkurents.

Jaekaubanduses, kus töötajate arvu vähendamist kavandas vaid 3% ettevõtetest, toodi põhjustena esile tihedat hinnakonkurentsi, palgataset ettevõttes ja ratsionaliseerimise vajadust.

EL prognoosid 1999. a näitasid tööjõu vähenemistrendi tööstuses (35%-l ettevõtetel). Personalit vähendatakse eelkõige üle 500 ja eriti üle 1000 töötajaga tööstusettevõtetes, alla 500 töötajaga ettevõtetes näitas personal pigem väikest kasvu. Peamiste vähendamise põhjustena käsitleti tööstuses ratsionaliseerimist (83% vähendavatest ettevõtetest), tööjõu kasutamise ebaefektiivsust tugeva konkurentsi tõttu (69%), palgataset ja palgaväliseid kulutusi (maksud) (55%). Teenindus- ja kaubandussektoris kavatses töötajate arvu vähendada vastavalt 12% ja 16% ettevõtteid (suuremas osas töötajate arv kasvas). Jaekaubanduses olid peamiseks töötajate arvu vähendamise põhjusteks Euroopas palgavälised kulud (maksud), vähenen nõudlus ja hinnakonkurents. Vähenemine puudutab kõige enam 20-49 töötajaga ettevõtteid. Töötajate arv näitas vähenemistrendi Saksamaal ja Austrias, suurenemist eriti Belgias, Hollandis, Iirimaa, Rootsis, Kreekas jm.

Teeninduses oli personali vähendamisel mõjuvaimaks põhjuseks nõudluse vähesus. Kõikides riikides näitas teenindussfääri töötajate arv kasvutendentsi, eriti Belgias, Soomes, Rootsis, Iirimaa, Kreekas jm.

Tööjõuturust tingitud müüki (tootlust) piiravad kitsendused

Küsitluses püstitati probleem, kas tööjõuturul on kitsendusi, mis võivad piirata nõudluse olemasolul müüki või tootlust. Ettevõtetel paluti vastata, kas tööjõuturul esineb (etteantud)

¹ Sh sotsiaal- ja sotsiaalkindlustusmaksed jms

piiranguid ja kui esineb, siis hinnata, kas antud tegur mõjutab neid väga oluliselt, oluliselt või mitte(nii)oluliselt (lisa 5 Tabel 2.8).

Üldistatult kajastuvad hinnangud kitsendustele järgnevas tabelis 2.5.5

Tabel 2.5.5 Kui olulised on ettevõttele kitsendused, mis võivad piirata müüki (tootlust) nõudluse olemasolul (% ettevõtetest)

	Väga oluline	Oluline	Piirangud puuduvad või on ebaolulised
Kvalifitseeritud kandidaatide puudus			
Tööstus	39	52	9
Jaekaubandus	36	21	43
Teenindus	54	40	6
Ajutise tööjõu palkamise piirangud			
Tööstus	19	32	49
Jaekaubandus	12	22	66
Teenindus	11	25	63
Tööaja paindlikkuse piirangud sh seaduslikud piirangud			
Tööstus	8	22	70
Jaekaubandus	31	5	64
Teenindus	29	19	52
sh lepingus määratletud tööaeg			
Tööstus	8	22	70
Jaekaubandus	10	18	72
Teenindus	15	24	61
sh töötajatepoolse valmisoleku puudumine			
Tööstus	5	19	76
Jaekaubandus	15	16	69
Teenindus	18	24	58
Olemasoleva personali tööülesannete muutmise piirangud puuduliku kvalifikatsiooni tõttu			
Tööstus	23	11	66
Jaekaubandus	16	5	79
Teenindus	17	10	73
Vastumeelsus tähtajatu töölepinguga töötajate palkamise suhtes sh kohustus maksta vallandamise korral vallandustasusid			
Tööstus	8	8	84
Jaekaubandus	12	5	85
Teenindus	9	17	74
sh keeruline, ebamugav või kulukas vallandamisprotseduur või juriidiline asjaajamine			
Tööstus	5	14	81
Jaekaubandus	7	10	83
Teenindus	13	14	73

Tulemustest selgus, et kõige olulisemaks piiranguks ettevõtetele on eelkõige *kvalifitseeritud kandidaatide puudus*, mis on väga oluline või oluline enam kui 90%-le teenindus- ja tööstusettevõtetele (jaekaubanduses 57%-le).

Ülejäänud tööturu piirangute mõju ettevõtte majandustegevusele on märgatavalt väiksem. *Tööaja paindlikkuse piirangud* häirivad 58% teenindus- ning 41% kaubandus- ja tööstusettevõtteid. Nimetatud piiranguist on esikohal *seaduslikud piirangud* (häirivad 30-48% ettevõttest) ja *lepingus määratletud tööaeg* (häirib 28-39% kõigist ettevõtetest). Oluline on ka *töötajatepoolse valmisoleku puudumine* (häirib 24-42% ettevõttest). Samal ajal 50-76% ettevõttest tööaja paindlikkuse piirangud ei sega.

Ajutise tööjõu palkamise piirangud mõjutavad ligi pooli tööstusettevõtteid, 34-36% kaubandus- ja teenindusettevõtteid. 63-66% kaubandus- ja teenindusettevõtetel ajutise tööjõu palkamisega probleeme ei teki.

Olemasoleva personali tööülesannete muutmise piirangute olemasolu nendib 24-34% ettevõtetest. Enam mõjutavad need tööstust, vähem kaubandust. Eelnimetatud piirangutest on olulisim vajaliku *kvalifikatsiooni puudus* (34% tööstusettevõtetele, 27% teenindusettevõtetele, 21% kaubandusettevõtetele), märgiti ka vanusepiirangut. 66-76% ettevõtete jaoks tööülesannete muutmise endast raskusi ei kujuta.

Vastumeelsust palgata tähtajatu töölepinguga lisatöötajaid tunnistab 1/3 teenindus-, 1/4 tööstus- ja 1/6 kaubandusettevõtetest. Selle põhjuseks on eelkõige kohustus maksta vallandamise korral vallandustasusid, vähemal määral ka vallandamisprotseduuri keerukus. Samal ajal 73-84% ettevõtetel vastumeelsust tähtajatu töölepinguga töötajate töölevõtmise suhtes ei esine.

Tööjõuturu kitsenduste mõju müügi piirajana näitas Eestis üldiselt sarnaseid tendentse 1999.a EL uuringuga, selle erinevusega, et administratiivseid ja lepingutega määratletud kitsendusi on Eesti tööjõuturul vähem, Euroopa Liidus mõjutavad need 40-60% ettevõttest. Ka vastumeelsus ajutiste töötajate palkamise suhtes on Eestis väiksem. Samal ajal on Eestis olulisemaks kvalifikatsiooni puudus.

3. ETTEVÖTTE TÖÖAEG JA TÖÖAJA STRUKTUUR

3.1 Ettevõtte keskmine tööaeg nädalas

Täistööajaga töötaja tööaeg jääb kõigis harudes 40-41 tunni piiresse.

Erinevates tegevusvaldkondades on ettevõtete keskmine tööaeg erinev (vt lisa 5, tabel 3.1).

Teenindustettevõtted töötavad enamasti normaalpikkuses tööajaga – 84%-l neist jääb tööaeg alla 45 tunni nädalas.

Jaekaubanduses seevastu jäi 2004. a suvel tööaeg alla 45 tunni nädalas vaid 2% ettevõtetel. 61% ettevõtetel ulatus tööaeg üle 60 tunni nädalas, seejuures 25%-l küsitluses osalenud ettevõttel üle 76 tunni nädalas.

Küsitlusele vastanud *töötleva tööstuse* ettevõtetest töötas 44% ühe vahetusega (vahetusteta), 56% vahetustega. Vahetustega töötavatest ettevõtetest töötas enamik (57%) 2 vahetusega, 33% 3 vahetusega ja 10% 4 vahetusega. Katkematu tootmisprotsessiga töötas 20% tööstusettevõtetest (1999. aastal sama uuringu kohaselt 12% ettevõtetest). Seega ulatus enam kui poolte (52%) tööstusettevõtete tööaeg 2004.a üle 80 tunni nädalas (1999 17% ettevõtetel).

3.2 Tööaeg töötlevas tööstuses

1999. aastal sama uuringu tulemustega võrreldes on 2004. aastaks kasvanud nii ettevõtte tööaeg kui ka vahetustega ja öövahetusega töötamine (tabel 3.2.1) s.t võimsuste kasutamine on muutunud efektiivsemaks.

Tööstusettevõtte keskmine nädalane tööaeg on olulisel määral pikenenud. Kui 1999. aastal töötas 80 tunnise või pikema tööpäeval 17% ettevõtetest, siis 2004. aastal töötas 80 tunnise või pikema tööpäeval juba 52% ettevõtetest. (tabel 5.2). Samal ajal vähenes alla 60-tunnise tööpäeval töötamine 75%-lt 44%-le. Euroopa Liidus on lühema tööpäeval töötavate ettevõtete osakaal suurem (26% alla 40 tunni).

Tabel 3.2.1 Tööstusettevõtte keskmine tööaeg nädalas (% ettevõtetest)

	Eesti 1999	Eesti 2004	EL 1999
Alla 40 tunni	15	0	26
40-59 tundi	60	44	31
60-79 tundi	8	4	12
80-119 tundi	6	28	15
Üle 120 tunni	11	24	16
Keskmine	63	81	71

Tööstusettevõtte keskmine tööaeg nädalas pikenes uuringu kohaselt 1999.-2004. a 29% võrra 81 tunnile, mis on kõrgem kui Euroopa Liidu koondnäitaja 1999. aastal.

Kuigi vahetustega töötavate ettevõtete osakaal iseenesest ei ole Eestis väga palju kasvanud (50%-lt 56-le), on suurenenud vahetuste arv (öövahetusega töötamine) (tabel 5.1.2 ja 5.1.3).

Tabel 3.2.2 Vahetustega töötamine tööstuses (% ettevõtetest)

	Eesti 1999	Eesti 2004	EL 1999
Jah	50	56	74
Ei	50	44	26

Tabel 3.2.3 Vahetuste arv päevas (% ettevõtetest)

	1999	2004	EL 1999
1 või vahetusteta	50	44	28
2 vahetust (alates 1,5)	36	32	31
3 vahetust	11	18	33
4 vahetust	3	6	6
5 vahetust	0	0	1
6 või enam vahetust	0	0	1

Euroopa Liidus oli 1999. a vahetustega töö enam levinud kui Eestis praegu. Samas Euroopa riikide andmed 1999. a näitavad, et vahetustega töötamine on omasem suurematele ettevõtetele (tabel 5.1.4). Arvestades, et Eesti tööstusettevõtted on üldjuhul Euroopa omadest väiksemad, on olukord Eestis EL-le üsna lähedane.

Tabel 3.2.4 Vahetuste arv päevas Euroopa Liidu ettevõtetes 1999. a (% ettevõtetest)

	Alla 200 töötajaga	200-499 töötajaga	500-999 töötajaga	Üle 1000 töötajaga
1 või vahetusteta	49	19	11	8
2 vahetust	29	39	39	32
3 vahetust	20	34	42	47
4 vahetust	2	4	6	10
5 vahetust	1	2	2	2
6 või enam vahetust	1	1	0	1

Vahetustega töötas 1999. a üle 80% Taani, Luksemburgi, Belgia, Prantsusmaa, Itaalia ja Soome tööstusettevõtetest, kuid alla 50% Hollandi, Austria ja Portugali ettevõtetest. Vahetustega töötamise sagedus nädalas on Eestis küllaltki sarnane Euroopa olukorrale 1999.a (tabel 5.1.5). 7-päevase töösükliga töötas EL-s 6% alla 200 töötajaga, 18% 200-499 töötajaga ja 26% 500-999 töötajaga ettevõtetest.

Tabel 3.2.5 Vahetustega töö nädalas (% vahetustega töötavatest ettevõtetest)

	Eesti 2004	EL 1999
4 päeva nädalas	0	4
5 päeva nädalas	67	70
6 päeva nädalas	10	7
7 päeva nädalas	23	20

EKI poolt läbiviidud küsitluse andmetel on vahetustega töötava personali % tööstuses Eestis veel madalam kui EL-s 1999 (tabel 5.1.6). Samas on Euroopa tööstusettevõtted valdavalt ka suuremad ja vahetustega töötamine kasvab ettevõtte suurenedes.

Tabel 3.2.6 Personali % tööstuses, kes teevad ...(% ettevõtetest)

	Eesti 2004		EL 1999	
	Mõnikord	Regulaarselt	Mõnikord	Regulaarselt
...vahetustega tööd	3	25	7	38
...töötavad laupäeval	4	4	6	14
...töötavad pühapäeval	4	4	2	10
...teevad öötööd	4	9	3	17

Öötööd tehti sagedamini Belgia, Luksemburgi, Kreeka ja Rootsi ettevõtetes (üle 30% töötajatest mõnikord või regulaarselt), harvemini Taani, Saksa, Hispaania, Portugali ja Soome ettevõtetes (vastavalt alla 15% personalist)

3.3 Tööaeg (lahtiolekuage) jaekaubanduses

Juba 1999. a läbi viidud uuring näitas, et Eestis oli Euroopa Liidu riikidega võrreldes palju pikendatud tööajaga töötavaid kauplusi (1-1,5 vahetusega töötas 42% kauplusi, ülejäänud pikema tööajaga). 1999.aastal näitasid kaupluste lahtiolekuajad, et Eestis oli 42% kauplustest avatud kuni 60 tundi nädalas, Euroopa Liidus 72% kauplustest (tabel 3.3.1).

Tabel 3.3.1 **Keskmine tööaeg nädalas** (% ettevõtetest)

	Eesti 2004	EL 1999
Alla 45 tundi	2	25
46-50 tundi	9	14
51-55 tundi	20	17
56-60 tundi	7	16
61-65 tundi	14	6
66-75 tundi	23	13
76 ja enam tundi	25	9
Keskmine	66	56

Viimase viie aasta jooksul oli tööaeg pikenenud 28%-l küsitlusele vastanud jaekaubandus-ettevõtetel (seejuures ainult 12-13%-l teenindus- ja töötleva tööstuse ettevõtetel). 1999. a samalaadne uuring fikseeris lahtiolekuaja pikendamise eelneva 5 aasta jooksul 38% kauplustel. Seega on lahtiolekuaja pikendamise trend toimunud Eestis juba vähemalt 10 aasta jooksul.

Ka 1999. aasta EL andmed kinnitavad tööaja pikendamise trendi EL-s eelneval 5 aastal 46% kauplustel (Eestis 37%-l kauplustel), eriti Saksamaal (54t²), Itaalias (53t), Rootsis (54t), Suurbritannias (57t), Iirimaa (61t), Austrias (48t) ja Rootsis (54t). Lahtiolekuajaks oli EL-s alla 20 töötajaga ettevõtteis keskmiselt 48 tundi nädalas, 20-49 töötajaga ettevõtteis 52 tundi ja 50 ning enama töötajaga ettevõtteis 60 tundi nädalas.

Kauplustepoolsed prognoosid 2004. a näitavad, et järgneval kahel aastal kauplused lahtiolekuageks edasiselt pikendada ei kavatse – 96% kaupluste väitel nad oma lahtiolekuageks ei muuda. Seega võib arvata, et lahtiolekuajad on jõudnud maksimumini ja nn lagi on saavutatud.

Viimasel 5 aastal on jaekaubanduses aset leidnud olulised struktuurimuutused – suurte kaubanduskeskuste väljaarendamine ja nende turupositsioonide kindlustamine ja kaupluste lahtiolekuagega on kasutatud konkurentsivõitluses ühe olulisema vahendina turuosa võitmise nimel.

Nii on käesolevaks ajaks enamik hüper- ja supermarketeid avatud 7 päeva nädalas kella 9-23 (98 tundi nädalas), osa isegi 8-23 (105 tundi nädalas).

Kaubanduskeskustes tegutsevatel kauplustel tuleb järgida enamasti ühtseid lahtiolekuage, mis tähendab näiteks Tallinnas avatust ostjatele 7 päeva nädalas 9-21 või 10-21 (77 või 84 tundi nädalas). Peaaegu sama kaua on avatud ka Tartu kauplused, teistes linnades (Pärnu, Jõhvi, Rakvere) on paljud keskused avatud 60-70 tundi nädalas. Praktiliselt kõik kaubanduskeskused on avatud vähemalt 60 tundi nädalas. Suurematest, üle 50 töötajaga ettevõtetest oli uuringu kohaselt alla 60 tunni avatud vaid 12% (EL-s 1999.a 62%).

Võrreldes kaupluste lahtiolekuage Eestis samadele omanikfirmadele kuuluvate analoogiliste kauplustega Soomes, ilmneb, et Eestis on kauplused märksa kauem avatud, näiteks Citymarketid, Prismad, Stockmann nädalas 30-40% võrra. Üldiselt ei ole ka suured kauplused Soomes avatud argipäeviti pärast kella 21, laupäeval töötatakse kuni kl 18-ni ja pühapäeval on enamik kauplusi suletud³. Kui kauplus ongi pühapäeval avatud, siis sageli alates kl 12-st päeval.

² sulgudes lahtiolekuage 1999

³ kaupluste lahtiolekuage on seadusega reguleeritud.

Eraldiasetsevad, keskustesse mittekuuluvad kauplused on üldjuhul lühemate lahtiolekuaegadega, 50-70 tundi nädalas, seda ka näiteks Tallinna kesklinnas. Leidub ka väga väheseid poode, mis on avatud alla 50 tunni nädalas.

Kuna uuring viidi läbi suvekuudel, selgus, et paljud kauplused, eriti väljaspool Tallinna rakendavad suveperioodil käibe suurendamiseks ka ajutiselt pikendatud lahtiolekuaegu. Väga paljud maakauplused olid avatud 70-80 tundi nädalas. Paiguti avati kauplused juba kell 7-8.

3.4 Teenindusettevõtete tööaeg

Teenindusettevõtete tööaeg sõltub tegevusvaldkonnast, olles näiteks hotellides ja ööpäevaringne. Võrdlusandmed tööaja kohta 1999. a nii Eestis kui ka EL-s puuduvad.

Tabel 3.4.1 **Keskmine tööaeg nädalas** (% ettevõtetest)

	2004
Alla 45 tundi	84
46-50 tundi	9
51-55 tundi	2
56-60 tundi	0
61-65 tundi	0
66-75 tundi	0
76 ja enam tundi	5

3.5 Ettevõtte tööaja muutmise võimalused

Küsitlus näitas, et ligikaudu 4/5 teenindus- ja kaubandusettevõtetest ja 2/3 tööstusettevõtetest saab vajaduse korral oma nädalast tööaega aasta jooksul muuta.

Täpsemalt jagunesid vastused järgmiselt:

Tabel 3.2.1 **Ettevõtete võimalus vajadusel oma nädalast tööaega aasta jooksul muuta**

	Eesti 2004		EL 1999	
	Jah	Ei	Jah	Ei
Tööstus	67	33	80	20
Jaekaubandus	79	21	51	49
Teenindus	80	20

Peamiseks ettevõtte tööaja muutmise võimaluseks peavad need ettevõtted *töötajate tööaja varieerimist* (68-78% ettevõttest⁴). *Töötajate arvu reguleerimist* peetakse veidi vähem oluliseks mooduseks ettevõtte tööaja reguleerimisel, seda märgiti olulise võimalusena 53% kaubandus- ja 44% tööstus- ja teenindusettevõtete poolt. *Ajutist sulgemist* näeb võimalusena 22% kaubandusettevõttest ja 10-11% tööstus- ja teenindusettevõttest.

⁴ % nendest ettevõtetest, kes tööaega muuta saavad

Tabel 3.2.2 Tööaja muutmise võimalused (%ettevõtetest, kes saavad tööaega muuta)

	Oluline	Mitteoluline
Töötajate tööaja varieerimine		
Tööstus	78	22
Jaekaubandus	68	32
Teenindus	77	23
Töötajate arvu varieerimine		
Tööstus	44	56
Jaekaubandus	53	47
Teenindus	44	56
Ajutine sulgemine		
Tööstus	11	89
Jaekaubandus	22	78
Teenindus	10	90

EL võrdlusandmed (1999) näitavad, et tööaja muutmise võimalikud võtted on enam-vähem sama tähtsusega. Ligi pooled kaubandusettevõtted EL-s tööaega muuta ei saanud.

4. TÖÖAJA TRENDID

4.1 Tööaja muutused eelneva viie aasta jooksul

Küsitlusele vastanud ettevõtete andmetel on enamiku ettevõtete tööaeg viimase viie aasta jooksul *samaks jäänud* (tööstuses 78%-l, teeninduses 68%-l ja kaubanduses 56%-l ettevõtetel), kuid tööstuses ja eelkõige kaubanduses on samal ajal toimunud *tööaja piknemise trend* ja tööaeg on pikenenud 15%-l tööstus- ning 28%-l jaekaubanduse ettevõtetel.

Teeninduses on sõltuvalt tegevusaladest toimunud nii tööaja lühenemise (19% ettevõtetel) kui ka piknemise tendents (13%-l). Tööaeg on *lühenenud* mitmetes IT-, reklaami- ja kinnisvarafirmades, kus 5 aasta eest töötati normaalajast oluliselt kauem.

Täpsemalt kirjeldab toimunud muutusi tabel 4.1

Tabel 4.1 **Ettevõtte tööaja muutumine viimase viie aasta jooksul** (% ettevõtetest)

Eesti 2004	Oluliselt lühenenud	Mõnevõrra lühenenud	Jäänud samaks	Mõnevõrra pikenenud	Oluliselt pikenenud
Tööstus	0	7	78	13	2
Jaekaubandus	0	16	56	28	0
Teenindus	4	15	68	12	1
EL 1999					
Tööstus	5	15	48	18	15
Jaekaubandus	1	8	45	20	26

Eesti tööstuses ja kaubanduses on jätkunud sama trend, mis oli iseloomulik Euroopa Liidule 1995-1999 ja mida 1999. a ka Euroopa Liidu riigid prognoosisid.

4.2 Tööaja muutused järgneva 2 aasta jooksul

Ettevõtetepoolsed tööaja *prognoosid lähemaks 2 aastaks* ennustavad üldise tööaja piknemistrendi peatumist (85-96% ettevõtetest tööaega muuta ei kavatse). Tõenäoliselt olenevad edaspidised muutused firmade tööajas konkreetse firma konjunktuuri ajalistest kõikumistest, selle paranemisest või halvenemisest.

Tabel 4.2 **Ettevõtte tööaja muutumine järgneval 12-24 kuul** (% ettevõtetest)

	Lüheneb oluliselt	Lüheneb mõnevõrra	Ei muutu	Pikeneb mõnevõrra	Pikeneb oluliselt
Tööstus	0	4	91	5	0
Jaekaubandus	0	2	96	2	0
Teenindus	2	4	85	9	0

4.3 Tööaja edasise pikendamise efektiivsus

Uuringu käigus püüti ka selgitada, kuidas oleks tööaja pikendamise teel võimalik ettevõtte majanduslikku efektiivsust ja sissetulekuid suurendada.

Küsimusele, *kas ettevõtte saaks suurendada oma sissetulekuid tööaja pikendamise teel*, vastas enamik ettevõtteid eitavalt (83% tööstus-, 77% teenindus- ja 71% kaubandusettevõtetest).

Tabel 4.3 **Kas ettevõtte saaks suurendada sissetulekuid ettevõtte tööaega pikendades** (% ettevõtetest)

	Eesti 2004		EL 1999	
	Jah	Ei	Jah	Ei
Tööstus	17	83	50	50
Jaekaubandus	29	71	19	81
Teenindus	23	77

Kõige optimistlikumad on tööaja pikendamise suhtes need jaekaubandusettevõtted, kelle tööaeg ei ole veel maksimumi saavutanud. 29% ettevõtjate arvates on tööaja pikendamisel võimalik sissetulekuid suurendada.

El-s olid tööaja pikendamise suhtes optimistlikumad tööstusettevõtted, kellest iga kolmas oli eelneval 5 aastal ka tööaega pikendanud. Kuigi kaubanduses oli tööaeg suhteliselt lühike, ei nähtud ka selle pikendamise osas eriti perspektiivi, eriti Saksamaal, Hispaanias, Itaalias, Prantsusmaal ja Austrias. Rohkem väljavaateid nägi selles Belgia, Kreeka, ja Suurbritannia (35-64% ettevõtetest)

4.4 Tööaja pikendamise takistused

Küsitluses uuriti, millised on olnud võimalikud takistused ettevõtete tööaja pikendamisel.

Küsimusele tööaja pikendamise võimalike takistuste kohta vastasid üksnes need ettevõtted, kes eelmisele küsimusele olid vastanud jaatavalt (tabel 4.3) ja arvasid seega, et suurendaksid tööaja pikendamisega ettevõtte majanduslikku efektiivsust.

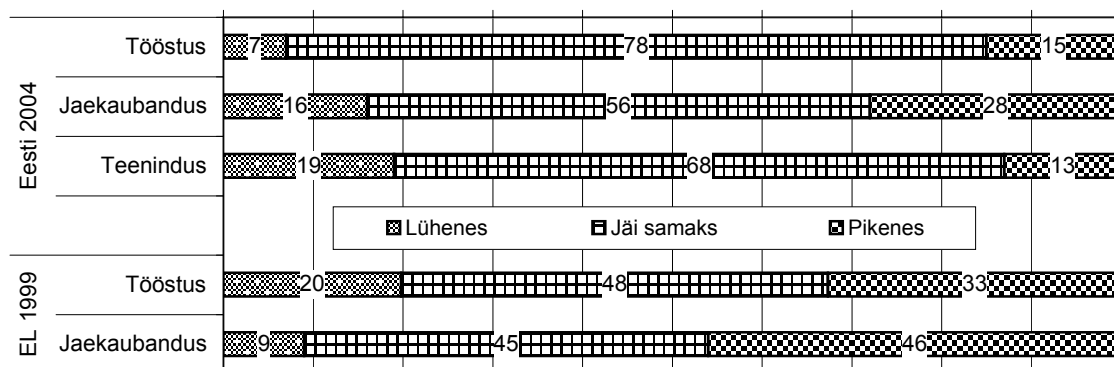
Olulisemateks takistusteks (oluliseks või väga oluliseks takistuseks) tööaja pikendamisele pidasid tööandjad enam-vähem võrdväärselt nii *kvalifitseeritud töötajate puudust* (65-75% vastajaist) ja *kvalifitseeritud kandidaatide puudust* (55-60% vastajaist) kui ka *nõudluse puudust* (44-75% vastajaist) (tabel 4.4)

Oluliseks takistuseks loeti ka olemasolevaid *administratiivseid regulatsioone ja seadusi* (55-65% vastajaist). Tööstusettevõtetele on oluliseks piirajaks ka *tehnoloogilised tingimused* (55%-le vastajaist). Reorganiseerimiskulud ja kollektiivlepingud endast tööaja pikendamisel Eestis olulist takistust ei kujutanud.

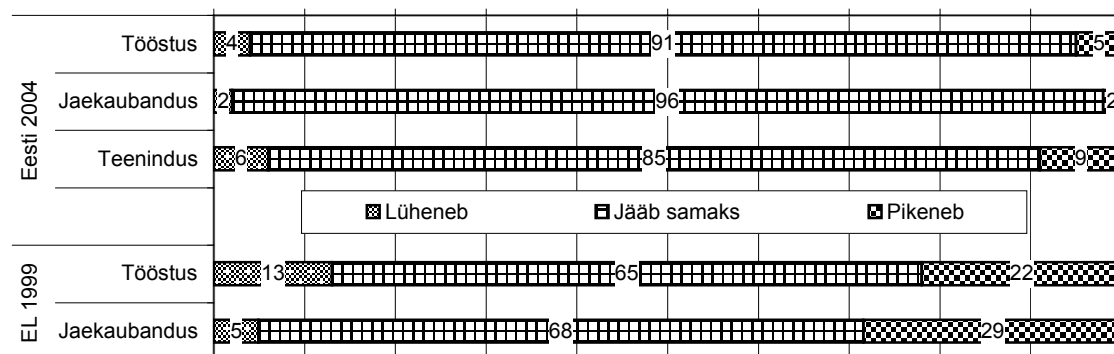
Tabel 4.4 **Põhjused, miks tööandjad ei ole saanud nädalast tööaega pikendada** (% ettevõtetest, kes eelmisele küsimusele vastasid jaatavalt)

Põhjused	Väga oluline	Oluline	Mitte (nii) oluline
Nõudluse puudus			
Tööstus	44	0	56
Jaekaubandus	33	42	25
Teenindus	35	20	45
Kvalifitseeritud töötajate puudus			
Tööstus	44	22	33
Jaekaubandus	42	33	25
Teenindus	40	25	35
Kvalifitseeritud kandidaatide puudus			
Tööstus	33	22	45
Jaekaubandus	33	45	42
Teenindus	45	15	40
Administratiivsed (seaduslikud) määrused			
Tööstus	33	33	34
Jaekaubandus	25	33	42
Teenindus	25	35	40
Tehnoloogilised/seadmete piirangud			
Tööstus	11	44	45
Jaekaubandus	0	0	100
Teenindus	5	20	75

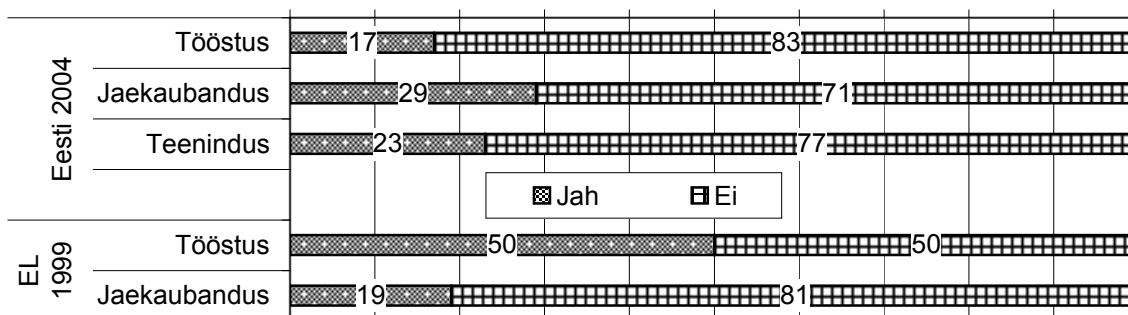
Ettevõtte tööaja muutumine viimasel 5 aastal, %



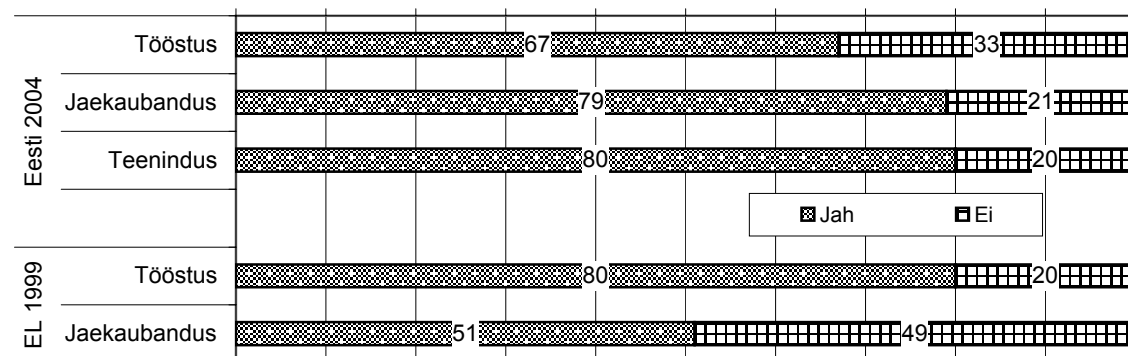
Ettevõtte tööaja prognoos järgnevas 12 kuuks, %



Kas ettevõtte saaks suurendada sissetulekuid oma tööaja pikendamise teel? %



Kas ettevõtte saab oma nädalast tööaega muuta, %



EL andmetel oli ettevõtetele 1999. a suuremateks piiranguteks eelkõige nõudluse puudus ning administratiivsed piirangud ja kollektiivlepingud.

Kui vaadelda tööaja pikendamise takistusi kogu küsitletud ettevõtete kogumi taustal, siis on näha, et eelpoolloetletud takistused mõjutavad suhteliselt väikest osa ettevõtetest olulisel määral ja suuremale osale ettevõtetest probleeme ei põhjusta (tabel 4.5).

Tabel 4.5 Põhjused, miks tööandjad ei ole saanud ettevõtte nädalast tööaega pikendada (% ettevõtetest)

Põhjused	Väga oluline või oluline	Mitte (nii) oluline	Tööaja pikendamine oleks kasutu
Nõudluse puudus			
Tööstus	8	9	83
Jaekaubandus	22	7	71
Teenindus	13	10	77
Kvalifitseeritud töötajate puudus			
Tööstus	12	5	83
Jaekaubandus	22	7	71
Teenindus	15	8	77
Kvalifitseeritud kandidaatide puudus			
Tööstus	10	7	83
Jaekaubandus	17	12	71
Teenindus	14	9	77
Administratiivsed (seaduslikud) määrused			
Tööstus	12	5	83
Jaekaubandus	17	12	71
Teenindus	14	9	77
Tehnoloogilised/seadmete piirangud			
Tööstus	4	13	83
Jaekaubandus	3	26	71
Teenindus	2	21	77

5. KOOLITUS

Koolituskulutuste osas esinesid samalaadsed suundumused kui arenduskulutuste puhulgi, kuid neid tehti suuremas osas ettevõtetes. Koolitusele tegi kulutusi 96% tööstusettevõtetest, 90% teenindusettevõtetest, 76% jaekaubandusettevõtetest.

Koolituskulutustele antud hinnang näitas, et enamik tööstus- ja kaubandusettevõtteid (64% ja 55%) pidas tehtud kulutusi piisavaks, teenindusettevõtted aga (58%) pigem ebapiisavaks.

Tabel 5.1 Hinnang koolitusele tehtud kulututele (% vastajatest)

	Enam kui piisavad	Piisavad	Ebapiisavad
Tööstus	0	64	36
Jaekaubandus	5	55	40
Teenindus	1	42	57

Olukord oli parem suurettevõtetes (50 ja enama töötajaga), kellest kõik olid 2003. aastal koolitusele kulutanud (tabel 6.2). Suurettevõtted jäid ka tehtud kulutustega kõige enam rahule ja 62-75% neist hindas koolituskulusid piisavaks (väikeettevõtetest 31-43%).

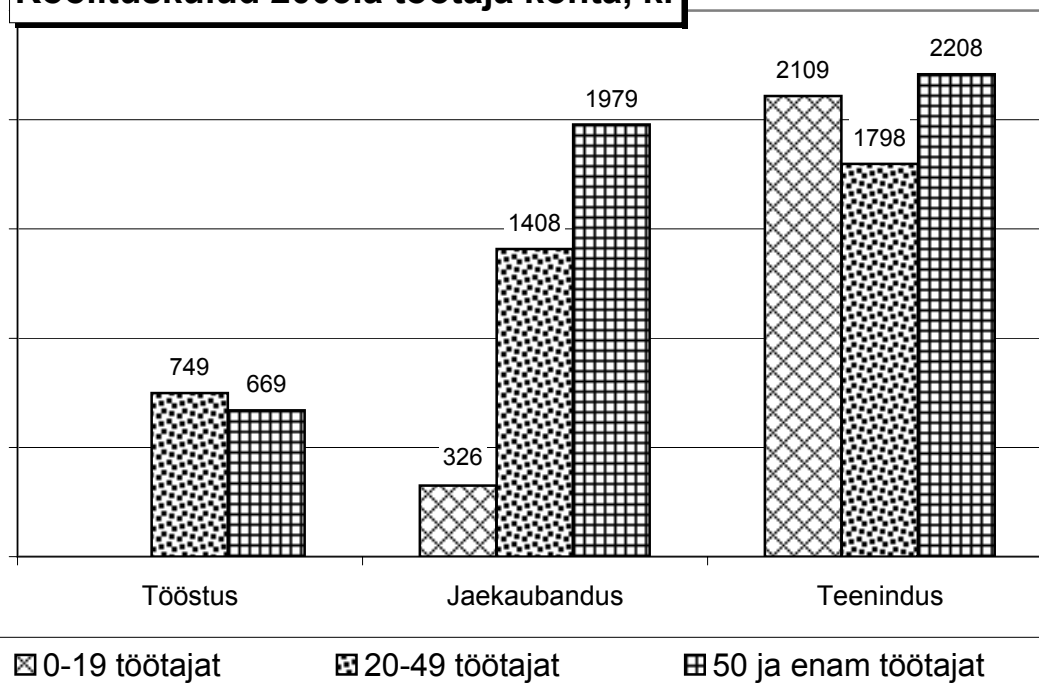
Tabel 5.2 Koolituskulutused ettevõtete suurusgruppide lõikes (% ettevõtetest)

	Kuni 19 töötajaga ettevõtted	20-49 töötajaga ettevõtted	50 ja enama töötajaga ettevõtted
Koolitusele kulutusi teinud ettevõtete %			
Tööstus	...	83	100
Jaekaubandus	56	56	100
Teenindus	83	94	100
Hinnang tehtud kulutustele (% kulutusi teinud ettevõtetest)			
Enam kui piisavad			
Tööstus	...	0	0
Jaekaubandus	6	0	6
Teenindus	2	0	0
Piisavad			
Tööstus	...	100	62
Jaekaubandus	31	63	75
Teenindus	43	28	64
Ebapiisavad			
Tööstus	...	0	38
Jaekaubandus	63	37	19
Teenindus	55	72	36

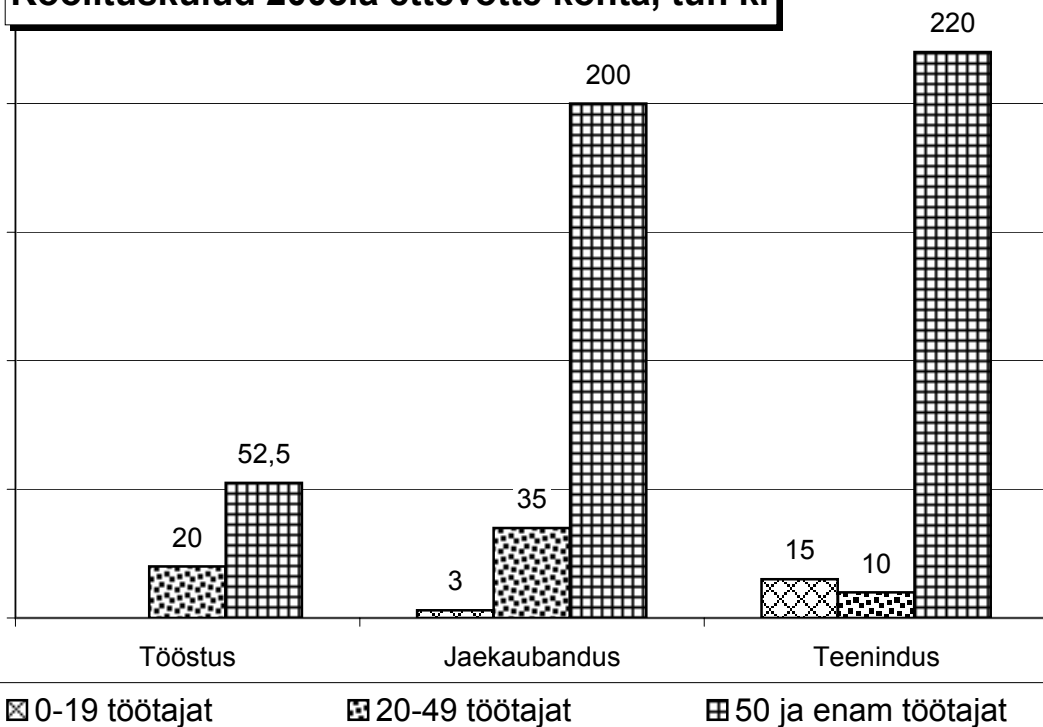
Tööstuses kulutas koolitusele 96% ettevõtetest, kellest 64% luges tehtud kulutusi piisavaks. 36% ebapiisavaks. Samal ajal olid kulutatud summad ühe töötaja kohta oluliselt väiksemad kui teistes harudes – keskmiselt 685 kr (tabel 6.3). Keskmise suurusega tööstusettevõtte (20-49 töötajat) kulutas koolitusele 2003.aastal 20 000 kr (vahemikus 10 000 - 88 000 kr), suurettevõtte 52 500 kr (vahemikus 1000 - 1 400 000 kr).

Samal ajal ei olnud koolituskulude tase nendes ettevõtetes, kes tehtud kulutustega rahul ei olnud, väga palju madalam kui ettevõtetes, kes seda piisavaks lugesid (ebapiisavaks hinnati keskmiselt 551 kr, piisavaks 757 kr töötaja kohta)

Koolituskulud 2003.a töötaja kohta, kr



Koolituskulud 2003.a ettevõtte kohta, tuh kr



Tabel 5.3 **Koolituskulutused tööstusettevõtetes**

	Kokku	Kuni 19 töötajaga ettevõtted	20-49 töötajaga ettevõtted	50 ja enama töötajaga ettevõtted
Ettevõtete aritm. keskmine 2003.a tuh kr	142,1	...	33,1	154,6
Keskmise ettevõtte kulutused (mediaan)			20,0	52,5
Koolituskulutused töötaja kohta kr	685	...	749	669
Ebapiisavad kulutused töötaja kohta kr	551	...	-	515

Kõige intensiivsemalt kulutasid koolitusele *teenindusettevõtted*, kellest 90% tegi kulutusi ja kulutatavad summad ühe töötaja kohta olid suuremad kui teistes harudes – keskmiselt 2077kr (tabel 6.4). Koolituskulutusi suutis edukalt teha ka suur enamus väikeettevõtetest (83%) ja erinevust kulutuste tasemes ühe töötaja kohta erineva suurusega ettevõtetes praktiliselt ei olnud (2100 kr töötaja kohta väikeettevõtetes ja 2200 kr suurettevõtetes). Keskmiselt kulutas väikeettevõtte koolitusele 2003.aastal 23 540 kr (vahemikus 1 000 - 100 000 kr), suurettevõtte 196 000 kr (50 000 - 400 000 kr).

Tabel 6.4 **Koolituskulutused teenindusettevõtetes**

	Kokku	Kuni 19 töötajaga ettevõtted	20-49 töötajaga ettevõtted	50 ja enama töötajaga ettevõtted
Koolitusele kulutanud ettevõtete %	90	83	94	100
Ettevõtete aritm. keskmine 2003.a tuh kr	53 230	23 540	58 900	196 000
Keskmise ettevõtte kulutused (mediaan)		15 000	10 000	220 000
Koolituskulutused töötaja kohta kr	2077	2109	1798	2208
Ebapiisavad kulutused töötaja kohta kr	1590	1665	1025	2013

Teenindusettevõtted tunnetavad koolitusvajadust nähtavasti teravamalt, mille tõttu hinnang tehtud kulutustele jäi vaatamata kulutuste heale tasemele isegi madalamaks kui teistes harudes ja rohkem kui pooled ettevõtted (57%) pidasid tehtud kulutusi ebapiisavaks. Seejuures oli koolituskulutuste tase paljudes ettevõtetes, kus neid loeti ebapiisavaks, küllaltki kõrge, sh kuni 255 000 kr (keskmiselt 1590 kr töötaja kohta – vt tabel 6.4). Selliste firmade hulka kuulusid mitmed IT-firmad, majutus- reisi- ja kinnisvarafirmad.

Jaekaubanduses investeerisid koolitusse eelkõige suurettevõtted, kes kõik tegid koolitusele kulutusi ja kellest 64% jäi ka tehtud kulutustega rahule (tabel 6.2).

Väike- ja keskmistel ettevõtetel õnnestus 2003. aastal koolituskulutusi teha harvemini kui muudel tegevusaladel (vaid 56%-l). Kui väikeettevõtted tegid koolituskulutusi vahemikus 1000 - 8000 kr ja keskmised 6000 - 180 000 kr, siis suurettevõtteil ületas kulutuste lagi 1 miljoni kr piiri.

Tabel 6.5 **Koolituskulutused jaekaubanduses**

	Kokku	Kuni 19 töötajaga ettevõtted	20-49 töötajaga ettevõtted	50 ja enama töötajaga ettevõtted
Koolitusele kulutanud ettevõtete %	76	56	56	100
Ettevõtete aritm. keskmine 2003.a tuh kr	210 000	5000	57 000	410 000
Keskmise ettevõtte kulutused (mediaan)		3000	35 000	200 000
Koolituskulutused töötaja kohta kr	1865	326	1408	1979
Ebapiisavad kulutused töötaja kohta kr	515	169	123	617

63% väikeettevõtetest luges koolituskulutusi ebapiisavaks ja vaid 31% piisavaks. Väikeettevõtted said koolitusele kulutada keskmiselt 326 kr töötaja kohta, suurettevõtted ligi 2000 kr (tabel 6.5). Üldiselt lugesid kulutusi ebapiisavaks sellised kaubandusettevõtted, kus kulud olid alla 515 kr töötaja kohta, kuid väike- ja keskmistel ettevõtetel jäi ebapiisav kulutustetase tase märksa madalamaks, alla 120-170 kr töötaja kohta.

KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED

Töövõtjate hinnangud

1. Viimase viie aasta jooksul on Eesti töötajate töönädala pikkus ja töörežiim muutunud oluliselt “euroopalikumaks”. Selle trendi põhjusteks on tööseadusandluse jätkuv areng, tööinspektsiooni efektiivsem töö, aktiveerunud ametiühingud ja kollektiivlepingute suurem osakaal. Kui 1999. a Eesti elanike küsitluse tulemused erinesid oluliselt Euroopa Liidu keskmistest näitajatest, siis 2004. a on tulemused oluliselt vähem erinevad.
2. 2004. aastal fikseeris suurema osa (82,5%) Eesti töötajate **tööleping** nende **tööajaks** 35-40 tundi nädalas ning üle 40-tunnine töönädal oli 5,9% töötajatel. Tegelikult töötas rohkem kui 40 tundi nädalas 29% töötajatest. Meeste tööaeg on pikem kui naistel. Nii töötas üle 40 tunni nädalas 37,1% meestest ja 22,5% naistest.
3. Euroopa Komisjoni metoodika kohaselt arvatud nädala tegelik keskmine tööaeg oli 38,2 tundi ja see on ligi 2 tundi pikem kui keskmine lepingujärgne töönädala pikkus.
4. Võrreldes 1999. aasta uuringu tulemustega on nii töötajate lepingujärgne kui tegelik tööaeg lühenenud 1 tunni võrra.
5. Töötajate poolt **soovitud** tööaeg oli keskmiselt 35,6 tundi nädalas ja see on lühem sellest, mis praegu lepinguga fikseeritud (keskmiselt 36,4 tundi) kui ka tegelikust tööajast (keskmiselt 38,2 tundi).
6. **Praeguse tunnipalga juures** on väga väike osa töötajatest (10%) huvitatud töötamisest praegusest kauem. Ennemini soovitakse võimaluse korral vähem tunde töötada (27% töötajatest).
7. 78% küsitletutest oli huvitatud, et praeguse tööaja eest saadaks kõrgemat töötasu.
8. Suuremast töötasust ollakse niivõrd huvitatud, et kui palgaläbirääkimistel pakutaks kõrgemat palka (st kõrgemat tunnitasu), siis on palju töötajaid nõus selle nimel oma tööaega muutma ja kauem töötama.
9. Töötajate poolt kõige sobivam variant täiendavaks tööks on hommikul varem ja õhtul hiljem (sellega nõustus 67% küsitletutest) või laupäeviti töötamine (nõustus 54% küsitletutest). Öösel on nõus töötama 29% töötajatest, pühapäeviti 38% ja “ükskõik millal vaja” 32% töötajatest.
10. Võrreldes 1999. aastaga on vähenenud nende töötajate osakaal, kes “ebatraditsioonilisel ajal“ (õsiti või puhkepäevadel) töötavad, samas on suurenenud töötajate valmisolek suurema tasu korral sellistel aegadel töötada.
11. Suurema töötasu korral on täiendavast tööst enam huvitatud mehed ja keskealised töötajad.
12. Töömahu vähenemise korral on ettevõtjal sageli vajadus vähendada ka tööaega. Eestis on suhteliselt väike nende täisajaga töötajate osakaal, kes oleksid huvitatud osalisest tööajast. Osalist tööaega (selle võrra ka väiksemat tasu) eelistaks 9,3% praegu täisajaga töötajatest.

13. Suurem on praegu osalise tööajaga töötajate valmisolek töötada täistööajaga: seda soovis 50% osalise tööajaga töötajatest.
14. Kõigist küsitletutest on 29% olnud viimase 5 aasta jooksul **töötu** (vähemalt 4 nädalat).
15. Nendest küsitletutest, kes on viimase 5 aasta jooksul olnud töötud, on enamus olnud töötu ühe korra. Ka hetkel töötud on eelnevalt olnud valdavas enamuses ühe korra töötud. Viimase viie aastaga on suurenenud nende hulk, kes on vaid ühe korra töötu olnud, kuid samas on pikenenud töötuse kestvus. Nii oli 1999. a 5 aasta jooksul töötu olnute hulgas vaid 20 % selliseid inimesi, kes olid olnud töötu kokku üle 12 kuu, 2004. aastal märkis seda juba 38% vastanutest.
16. Tööjõu nõudlusele vastava tööjõupakkumise kujundamisel on väga oluline **täiendkoolitus**. Eesti olukorda selles vallas võib hinnata heaks. Kõikidest vastanutest oli küsitluse andmetel viimase 12 kuu jooksul täiendkoolitusel osalenud 46,4%. Küsitletud töötutest oli olnud võimalus osaleda koolitusel 14,3%-l. Erinev on täiendkoolitustel osalemine avaliku ja erasektori töötajate seas. Kui küsitlusele vastanud avaliku sektori töötajatest osalesid täienduskoolitusel viimase 12 kuu jooksul 65,8%, siis erasektori töötajatest 36,1%. Seega on avalikul sektoril siin palju avaramad võimalused oma kaadri koolitamisel.
17. Lähema aasta jooksul vajab enda hinnangul tööalast täiendkoolitust 69% küsitletutest. Enam olid täiendkoolitusest huvitatud nooremad, naised, avalikus sektoris töötavad ja kõrgema haridusega elanikud. Leidis kinnitust väide, - mida haritum on inimene, seda rohkem tunnetab ta jätkuva õppe tähtsust.
18. Eestis on sageli tegemist just regionaalse tööpuudusega – töökohti napib teatud regioonides – teistes regioonides on töökätest puudus. Sellises situatsioonis on oluline **töötajate valmisolek käia tööl ka teises regioonis** kui elatakse ja vajaduse korral vahetada töökohta. Küsitlustulemuste põhjal saab öelda, et reeglina töötatakse Eestis praegu elukohale suhteliselt lähedal. 78,6% küsitletutel oli töökoht samas asulas, kus elukoht. Üle poolte (58,5%) vastanute töökoht jääb kodust kuni 5 km kaugusele. Tööle jõudmiseks kulutas enamus vastajatest (95%) vähem kui 1 tunni.
19. 60,8% küsitletutest oli nõus uue töökoha otsimisel nõustuma töökohaga, kuhu peab pikemalt sõitma. Nooremate töövõtjate ja meeste valmisolek leida töökohta ka kaugemal oli oluliselt suurem.
20. Siiski ei tohiks see “kaugem” sõit võtta aega mitte üle 1 tunni - nii arvas 66,7% vastanutest. 30,8% küsitletutest oli nõus kulutama 1-2 tundi ning 2,5% enam kui 2 tundi.
21. Kuna uue töökoha puhul ei olda nõus suure vahemaaga töö- ja elukoha vahel, siis on oluline teada, kas töötajad oleksid nõus uue töökoha pärast **kolima uude elukohta**. Uuringuste selgus, et uude elukohta oli nõus kolima 33,9% vastanutest. 16-29 aastastest nõustuksid uude kohta kolima tervelt 41,9% vastanutest (üle 50-aastastest inimestest 14,7%) . Noorte suurema kolimishuvi põhjuseks on eelkõige perekondlike takistuste ja kinnisvara puudumine.

(Era)Ettevõtjate hinnangud

1. Ettevõtjate hinnangul on Eesti tööjõuturu konjunktuur viimase viie aastaga oluliselt muutunud.
2. Valdavas enamikus küsitletud ettevõtetes peeti 2004.a olemasolevat töötajate arvu *enam-vähem sobivaks*. Ettevõtete hinnangu kohaselt oli neil kõigis harudes töötajaid *pigem vähem kui vaja*. Ses suhtes on olukord muutunud võrreldes viie aasta taguse situatsiooniga, kui töötajate arvu peeti pigem liiga suureks kui liiga väikeseks.
3. Personali lähemal 2 aastal *suurendada kavatsemaid* ettevõtteid oli kõigis harudes märksa rohkem kui neid, kes praegust personali liiga arvukaks peavad. See näitab, et paljud Eesti ettevõtted näevad perspektiivi tootmise või allüksuste võrgu laiendamises.
4. Sarnaselt Euroopa Liidule avaldub Eestis personali suurendamise trend eelkõige *teenindussfääris*. Ainult *tööstuses* prognoositi EL-s 1999.a töötajate arvu vähenemist ja seda just madalama kvalifikatsiooniga töötajate arvel, samal ajal kui oskustööliste arv näitas ka *tööstuses* kasvutendentsi. Tööstustööliste vähendamine puudutab Euroopa Liidus eelkõige suurema suurusjärgu ettevõtteid -üle 1000 töötajaga, kus võimalused ratsionaliseerimiseks on suuremad.
5. Ka Eestis näitab *tööstustööliste* arv ettevõtete prognooside kohaselt oskustööliste osas suurenemistendentsi.
6. *Nn madalama kvalifikatsiooniga* töötajate¹ osakaal oli EL-i 1999.a küsitluse andmetel kõigis vaadeldud sektorites suurem kui Eestis (2004. aastal), ulatudes 22-30%-ni personali koguarvust (kui Eestis võrrelda sellega põhiharidusega töötajate gruppi). Kui Eestis kaldub põhiharidusega töötajate grupp kõigis sektorites vähenema, siis EL-s prognoositi selle vähenemist ainult *tööstuses*, kaubanduses aga isegi suurenemist nagu oskustööjõu osaski.
7. *Tähtajalise töölepingu* (ajutise tööjõu) kasutamine oli Eestis 2004. aastal levinud enam-vähem samal määral kui EL-s 1999. aastal. Ka *osalist tööaega* rakendati meestöötajate puhul Eestis enam-vähem samal määral kui EL-s 1999. aastal. Naistöötajate puhul on lühendatud tööaja praktiseerimine EL-s oluliselt rohkem levinud ja 1999.a töötas osalise tööajaga kaubanduses iga teine, teenindussektoris iga kolmas ja *tööstuses* iga kuues-seitsmes naistöötaja². Lühendatud tööpäevaga töötamist käsitletakse EL maades ka kui abinõu, mis aitab vähendada tööpuudust ja vähendab sotsiaalsüsteemi koormust.
8. *Töötajate arvu suurendamise* motiivid on nii Euroopa Liidus kui ka Eestis sarnased – peamiseks motiiviks on soodne nõudluse tase. Suhteliselt madal tööjõukulude tase Eestis ei

¹ ettevõtete subjektiivse hinnangu alusel (nn *unskilled* ja *skilled*)

² Eestis kasutati osalist tööaega kõige enam teenindussfääris, kus peaaegu iga neljas naistöötaja töötas osalise tööajaga

ole töötajate arvu suurendamisel määravaks faktoriks ja mängib personali suurendamisel vaid veidi olulisemat rolli kui EL-s.

9. *Töötajate arvu vähendamisel* on nii Eestis kui EL-s otsustavaks motiiviks vähene nõudlusja tööstuses ka ratsionaliseerimine. EL-s on personali vähendamisel olulisemal kohal kui Eestis palgaväliste kulutuste liialt kõrge tase (lisaks kõrgele palgatasemele), samuti kodu- ja välismaine hinnakonkurents.
10. Tööjõuturu *kitsendused* mõjutavad Eesti ettevõtteid vähem kui EL-s. Näiteks oli Eesti ettevõtete vastumeelsus alalise tööjõu (tähtajatu töölepinguga) palkamise suhtes 2004.a väiksem kui EL-s 1999. a EL ettevõtetele põhjustas vallandustasude maksmise kohustus ja eriti vallandamisprotseduuri keerukus palju enam peavalu, mistõttu oli ka vastumeelsus tähtajatu töölepinguga töötajate värbamise suhtes suurem.
11. Tööaja paindlikkuse piirangud, eriti seadusandlikud piirangud, takistavad tööstusettevõtete tegevust EL-s rohkem kui Eestis. Teenindussfääris märgiti aga Eesti ettevõtete poolt tööaja paindlikkuse piiranguid rohkem kui EL-s, pidades silmas nii seadusandlike piiranguid kui lepingus määratletud tööaega. Personali tööülesannete muutmisega enamikul ettevõtetel nii EL-s kui Eestis probleeme ei ole.
12. Eesti ettevõtetele oli 2004.a see-eest olulisimaks arengut piiravaks faktoriks *kvalifitseeritud kandidaatide puudus* tööjõuturul³.
13. *Täistööajaga töötaja* keskmine tööaeg nädalas jäi ettevõtjate hinnangul kõikides küsitletud tegevussektorites 40-41 tunni vahele. EL vastav näitaja jäi 1999.a 38-39 tunni piiresse.
14. Valdav osa ettevõtteid Eestis saab oma nädalast tööaega vajaduse korral muuta. Sellist võimalust eitasid vaid iga viies teenindus- ja kaubandusettevõtte ning iga kolmas tööstusettevõtte. EL-s ei saanud 1999.a tööaega muuta iga viies tööstusettevõtte ja peaaegu iga teine kaubandusettevõtte⁴. Ettevõtte tööaja muutmisel varieeritakse esmajoones töötajate tööaega, alles seejärel töötajate arvu.
15. *Vahetustega töötamine* tööstuses näitas Eestis 1999.-2004. aastal kasvutendentsi. Samas oli EL-s juba 1999.a vahetustega töötavate tööstusettevõtete osakaal veelgi kõrgem ja vahetustega töötava personali osakaal suurem kui Eestis. Nädalavahetustel töötavate ettevõtete osakaal oli EL kui Eesti tööstuses lähedane – selline töörežiim oli peaaegu igal viiendal ettevõttel. Euroopa Liidu vanades liikmesriikides oli 1999. a suhteliselt rohkem ka ettevõtteid, kes töötasid 3 vahetusega 5 päeva nädalas. Aktiivne vahetustega töö on enam kasutatud just suurtes tööstusettevõtetes – neid on Euroopa Liidu vanades liikmesriikides aga oluliselt enam kui Eestis.

³ EL küsitluses vastav küsimus puudus

⁴ Teeninduses tööaega ei uuritud

16. Eesti tööstus- ja kaubandusettevõtete andmetel oli nende ettevõtete tööaeg (lahtiolekuaeg) *eelneval 5 aastal* pikenenud. Jaekaubanduses on ettevõtte tööaja kasvtrend kestnud vähemalt 10 viimast aastat⁵. Ka EL 1999.a uuring näitas ettevõtte tööaja piknemistrendi vähemalt alates 1995. aastast nii tööstuses kui ka kaubanduses. Eesti ettevõtete 2004.a *prognoos järgnevas 2 aastaks* näitab pigem tööaja edasise kasvu peatumist.
17. Ettevõtjad, kes näevad ettevõtte *tööaja pikendamises* väljavaateid tulude suurendamiseks, vastasid küsimusele pikendamist *takistavate tegurite* kohta. Selgus, et ettevõtteid mõjutas enam-vähem võrdväärselt nii *nõudluse puudus* kui ka *kvalifitseeritud töötajate ja kvalifitseeritud kandidaatide puudus*. *Seaduspiirangute* takistav mõju oli mõnevõrra väiksem. Tööturu administratiivsed (seadusandlikud) kitsendused mõjutasid Eestis olulisel määral vaid keskmiselt iga kuuendat kuni iga kaheksandat ettevõtet⁶ (EL-s tööstuses peaaegu iga kolmandat, kaubanduses samuti iga kaheksandat). EL ettevõtteid mõjutavad suurel määral ka *kollektiivlepingud*, eriti tööstuses, kus need on oluliseks piiranguks igale kolmandale ettevõttele.
18. Koolitusele oli 2003. aastal kulutusi teinud peaaegu kõik tööstus- ja teenindusettevõtted ja $\frac{3}{4}$ kaubandusettevõtetest. Kõik üle 50 töötajaga ettevõtted olid 2003. aastal koolituskulutusi teinud ja valdav osa neist hindas tehtud kulutusi piisavaks. Samal ajal pidas üle poolte väikeettevõtete⁷ tehtud kulutusi ebapiisavaks. Kõige intensiivsemalt kulutasid koolitusele *teenindusettevõtted*, kellest suutis koolituskulutusi edukalt teha ka suur enamus väikeettevõtetest.
19. Koolitusele kulutatud raha ühe töötaja kohta olid *teeninduses* suurem kui teistes harudes (kulutati 2077 krooni töötaja kohta). Teenindusettevõtted tunnetavad koolitusvajadusi teravamalt, mistõttu rahulolu tehtud kulutustega jäi vaatamata kulutuste heale tasemele, isegi madalamaks kui teistes harudes ja rohkem kui pooled ettevõtted pidasid tehtud kulutusi ebapiisavaks (IT-firmad, majutus-, reisi- ja kinnisvarafirmad).
20. *Tööstuses* kulutasid koolitusele peaaegu kõik ettevõtted, kuid tehtud kulutused ühe töötaja kohta (685 krooni) olid madalamad kui teistes harudes.
21. *Jaekaubanduses* investeerisid koolitusse edukalt eelkõige suurettevõtted, kes kõik tegid koolitusele suuremaid kulutusi. Keskmiselt kulutati ettevõttes 1865 krooni töötaja kohta. Väike- ja keskmistel⁸ kaubandusettevõtetel õnnestus koolituskulutusi teha palju harvemini kui muudel tegevusaladel ja oluliselt väiksemas ulatuses. Kaubandusettevõtted suhtusid koolitusvajadustesse kõige vähenõudlikumalt – ettevõtted hindasid ka suhteliselt madalaid koolituskulusid sageli piisavaks.

⁵ piknemistrendi näitas ka 1999.a uuring

⁶ kogu ettevõtete arvust

⁷ alla 20 töötajaga ettevõtted

⁸ 20-49 töötajaga ettevõtted

Analüüsidest koos nii tööandjate kui töövõtjate hinnanguid, saab järeldada, et Eesti tööjõuturul on viimase viie aasta jooksul toimunud kaks paralleelset trendi:

- töötaja–indiviidi tasemel on töönädal lühenenud;
- suur osa eraettevõteteid on tööaega (lahtiolekuaega) pikendanud, mis on võimaldanud suurendada töö efektiivsust.

Eesti tööjõuturg on administratiivselt küllaltki paindlik. Ettevõtete arengut ei takista tööjõuturu liigne riiklik reguleeritus.

Olulisimaks probleemiks turul on kujunenud kvalifitseeritud tööjõu nappus ja töötajate kõrgem palganõudlus.

Eesti töötajad ei ole nõus olemasoleva tunnipalga juures rohkem töötama, aina rohkem otsitakse kõrgemat palka välismaalt.

Rahvusvahelise võrdluspildi saamiseks Eesti tööjõuturust on vajalik Eesti 2004.a. küsitluste andmeid võrrelda teiste Euroopa Liidu riikide 2004.a. andmetega ja see saab tehniliselt võimalikuks 2005.a esimesel poolel.