



---

# TÖÖELU BAROMEETER 2005

---

ELANIKKONNA UURINGU  
ARUANNE

Tellija: Sotsiaalministeerium  
Teostaja: Saar Poll OÜ

# SISUKORD

<b>1. UURINGU METOODIKA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. UURINGU PÕHITULEMUSTE ARUANNE.....</b>	<b>7</b>
2.1 VASTAJATE ÜLDISELOOMUSTUS.....	7
2.2 TÖÖLEPING.....	14
2.3 TÖÖKESKKOND JA TÖÖTINGIMUSED.....	17
2.4 FÜÜSILINE JA VAIMNE KURNATUS.....	26
2.5 TERVIS.....	33
2.6 TÖÖALASED SUHTED JA VÕRDÕIGUSLIKKUS.....	36
2.6.1 TÖÖALASED SUHTED.....	36
2.6.2 VÕRDÕIGUSLIKKUS.....	40
2.7 ETTEVÕTTESISENE KOMMUNIKATSIOON JA TÖÖTAJATE KAASAMINE.....	43
2.8 KOOLITUS JA KARJÄÄR.....	50
2.9 TÖÖTAJATE ESINDATUS JA KOLLEKTIIVSED LÄBIRÄÄKIMISED.....	57
2.9.1 TÖÖTAJATE ESINDATUS.....	57
2.9.2 KOLLEKTIIVSED LÄBIRÄÄKIMISED.....	60
2.10 PALK.....	63
2.11 TÖÖAEG.....	68
2.12 TÖÖKOORMUS JA PEREELU.....	73
2.13 TÖÖTURG JA TÖÖKOHA VAHETUS.....	76
2.14 INFOTEHNOLOOGIA JA KAUGTÖÖ.....	84
<b>3. UURINGUTULEMUSTE KOKKUVÕTE.....</b>	<b>88</b>

# 1. UURINGU METOODIKA

## Valimist

Ajavahemikul 7. - 20. oktoober 2005. a. viis sotsiaal- ja turu-uuringute firma Saar Poll läbi tööelu teemalise küsitluse. Tegu oli üleriigilise küsitlusega, kus suulise intervjuu vormis küsitleti intervjuu 1002 töötavat inimest vanuses 16–64 aastat. Vastajate valikuks kasutati proportsionaalse juhuvalimi meetodit. Tegu oli kolmeastmelise stratifitseeritud juhuvalimiga. Küsitluspunkte oli kokku 176.

### **Valimipunktid**

Arvestades seda, et valimipunkte oli 176, teeb see ühe valimipunkti kohta 5,7 vastajat.

Valimipunktid leiti elanikkonna jagunemist piirkonniti arvestades (näiteks linn-maa, eri tüüpi asumite elanikkond jms). Proportsioonide väljaarvutamise aluseks olid Eesti Statistkameti andmed Eestimaa elanikkonna struktuuri kohta seisuga 1. jaanuar 2005.

Igas valimipunktis kasutati respondentide leidmiseks marsruutmeetodit. Küsitluspunktis määratleti startaadress (tänav, maja number, korter), kust alates tuli intervjuerijal valida leibkond. Sealte omakorda valiti uuringu tingimustele vastav respondent (pidi viimase nädala jooksul töötama vähemalt ühe tunni). Kortermajades alustati marsruuti trepikoja viimasest korterist, liikudes kolme korteri võrra allapoole.

Linnas eramajade piirkondades ja maapiirkondades valiti startaadressist alates iga kolmas maja marsruudil.

Leibkonnast respondendi leidmiseks kasutati nn sünnipäevameetodit. See tähendab, et igas leibkonnas tehti kõigepealt selgeks, kui palju elab selles inimesi vanuses 16-64 aastat. Seejärel selgitati, kes neist möödunud nädala vältel töötas(id) vähemalt 1 tunni. Kui 16-64 aastaste inimeste seas oli rohkem kui üks üks töötav inimene, siis rakendati respondendi valimiseks sünnipäevameetodit. See tähendab, et leibkonna esindajalt küsiti, kellel töötavatest inimestest vanuses 16-64 aastat on järgmisena kõige lähemal ajal sünnipäev. See inimene, kelle sünnipäev oli küsitluspäevale kõige lähem, osutus uuringu jaoks valitud respondentiks. Kui valitud inimene ei olnud kodus, siis käis intervjuurija vähemalt kolm korda, et valitud respondent kätte saada. Kui respondenti ei saadud kätte või ta keeldus vastamast, siis antud leibkonnast teist inimest ei valitud, vaid pikendati marsruuti ühe sammu võrra.

Kirjeldatud valimi tegemise printsiibid vastavad proportsionaalse juhuvalimi koostamise põhimõtetele ning sellega on täidetud olulisim põhimõte: kõigil sihtgruppi kuuluvatel inimestel oli võrdne võimalus saada küsitletuks. Ühtki diskrimineerivat tingimust valimi tegemise põhimõtteid ei sisaldanud.

**Marsruudi pikkus**

Kortereid kokku	2311
<b>Sellest:</b>	
Pole töötavaid inimesi	255
Ei sobi vanus	101
Keeldumisi	465
Objektiivsed põhjused	87
Kedagi polnud kodus 3 külastuse jooksul	401
Küsitluspunktide arv	176
Intervjuude arv	1002
Intervjueerijate arv	144

**Kaalumine**

Valikuuringu puhul valimi koostamisel juhuvaliku printsiipe kasutades tekib paratamatult statistiline valimiviga. Selle korrigeerimiseks kasutatakse matemaatilist kaalumist. Kaalumise aluseks peab olema aga usaldusväärne andmebaas, mis kirjeldab üldkogumit kõige täpsemini. Meie hinnangul on praegu usaldusväärseimaks allikas andmebaasid. Tööelu Baromeetri andmebaasi kaalumisel võtsime aluseks Eesti Tööjõu-uuringu 2004. aasta IV kvartali vastajate struktuuri. Kaalumise tulemusel saadud Tööelu Baromeeter on esinduslik 16-64 aastaste töötavate inimeste suhtes.

## Vastajate iseloomustus sotsiaal-demograafiliste tunnuste alusel

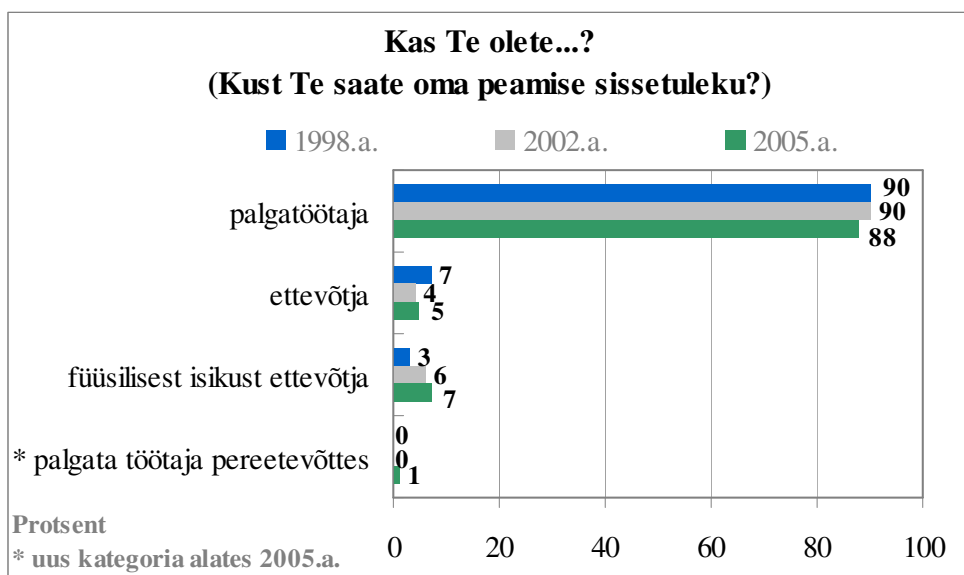
	<i>protsent</i>
<b>ELUKOHA TÜÜP</b>	
Tallinn	30,0
Tartu, Pärnu, Viljandi	12,6
Narva, Kohtla-Järve	10,2
Muu linn	19,4
Maa	27,8
<b>VANUS</b>	
16-29	21,2
30-39	25,3
40-49	27,7
50-64	25,9
<b>SUGU</b>	
Mees	51,0
Naine	49,0
<b>RAHVUS</b>	
Eestlased	65,4
Mitte-eestlased	34,6
<b>HARIDUS (ISCED)</b>	
2 aste (põhikooli 7-9 klassi, kutseharidus)	13,6
3 aste (keskkool, kutseharidus pärast põhihariduse omandamist)	27,5
4 aste (kutseharidus pärast keskhariduse omandamist)	10,1
5B aste (keskeri või tehnikumiharidus)	24,8
5A aste (kõrgharidus, väljaarvatud doktoriõpe) ja 6 aste (doktoriõpe)	24,1
<b>PEREKONNASEIS</b>	
Abielus	44,0
Elate koos elukaaslasega	21,2
Vallaline	17,4
Lahutatud	12,4
Lesk	5,0
<b>EELKOOLIEALISTE LASTE ARV</b>	
Ei ole ühtegi	80,0
1	14,9
2	4,5
3	0,5
5	0,1
<b>ALLA 16.AASTASTE KOOLIEALISTE LASTE ARV</b>	
Ei ole ühtegi	69,7
1	20,7
2	7,4
3	1,7
4	0,4
<b>HOOLDAMIST VAJAVATE TÄISKASVANUD PERELIIKMETE ARV</b>	
Ei ole	91,0
1	8,0
2	1,0
<b>RIIGIKEELE VALDAMINE</b>	
Jah	81,9
Ei	18,1

<b>RAHVUS</b>	
Eestlane	65,4
Venelane	27,8
Muu rahvus	6,8
<b>AMETIPOSITSIOON</b>	
Juht, allükskuse juht	10,9
Tippspetsialist	8,1
Keskastme spetsialist	19,3
Ametnik	5,6
Teenindus- ja müügitöötaja	15,9
Oskus- ja käsitööline	19,4
Seadme- ja masinaoperaator	6,6
Lihtööline	14,4
<b>PALGATÖÖTAJA VÕI ISEENDALE TÖÖANDJA</b>	
Palgatöötaja	88,1
Ettevõtja	4,5
FIE	6,6
Palgata töötaja pereettevõttes	0,9
<b>ETTEVÕTTE, ASUTUSE OMANIK</b>	
Riik	18,8
Kohalik omavalitsus	11,5
Eesti eraõiguslik isik	48,5
Välismaa eraõiguslik isik	8,6
Eesti ja välismaa eraõiguslik isik	9,3
Raske öelda	3,3
<b>VIIMASE KUU NETOSISSETULEK KÕIKIDEST TÖÖKOHTADEST</b>	
Kuni 1500 krooni	1,0
1501-2500 krooni	5,7
2501-3500 krooni	14,3
3501-5000 krooni	21,4
5001-6500 krooni	11,7
Üle 6500 krooni	17,1
Raske öelda/keeldus	28,9

## 2. UURINGU PÕHITULEMUSTE ARUANNE

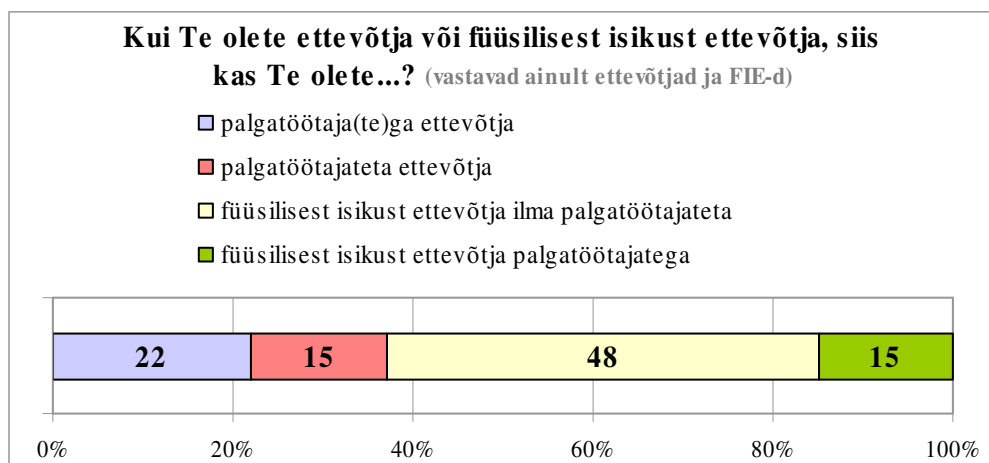
### 2.1 VASTAJATE ÜLDISELOOMUSTUS

Küsitletavate seas oli ülekaalukalt kõige rohkem (88%) palgatöötajad. Mitte-palgatöötajaid ehk füüsilisest isikust ettevõtjaid, ettevõtjaid ning palgata töötajaid pereettevõttes oli kokku veidi üle kümnendiku. Varasemate küsitlusperioodidega võrreldes ei ole selles küsimuses olulisi muudatusi toimunud.

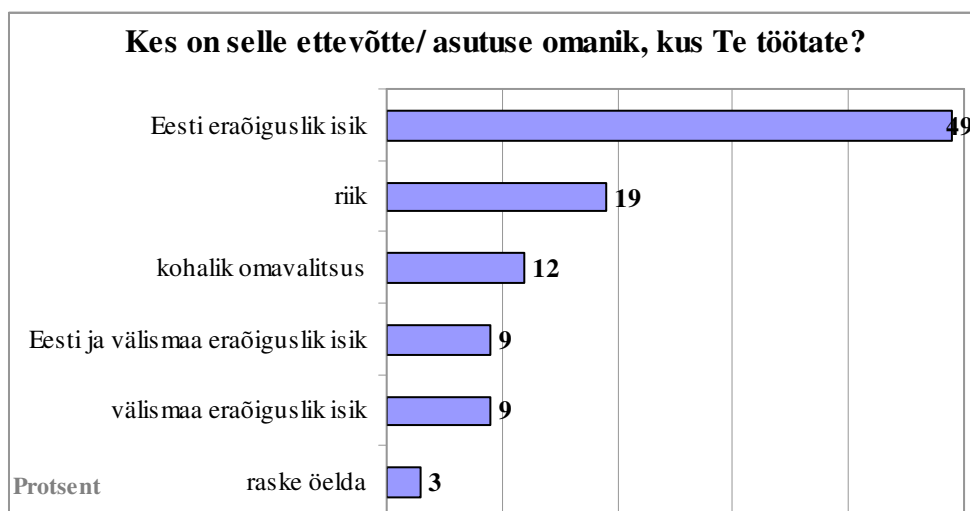


Enamus ettevõtjatest töötab palgatöötajatena. Ligi pooled vastanud ettevõtjad on FIE-d ilma palgatöötajateta ja 15% moodustavad palgatöötajateta firmaomanikud.

Siiski on veidi peale kolmandiku neid ettevõtjaid, kes kasutab ka palgatööjõudu. Täpsemalt veerand vaadeldud vastajatest omab firmat, kuhu on tööle võetud palgatöötajaid ja 13%l FIE-dest on samuti olemas palgatöötajad.

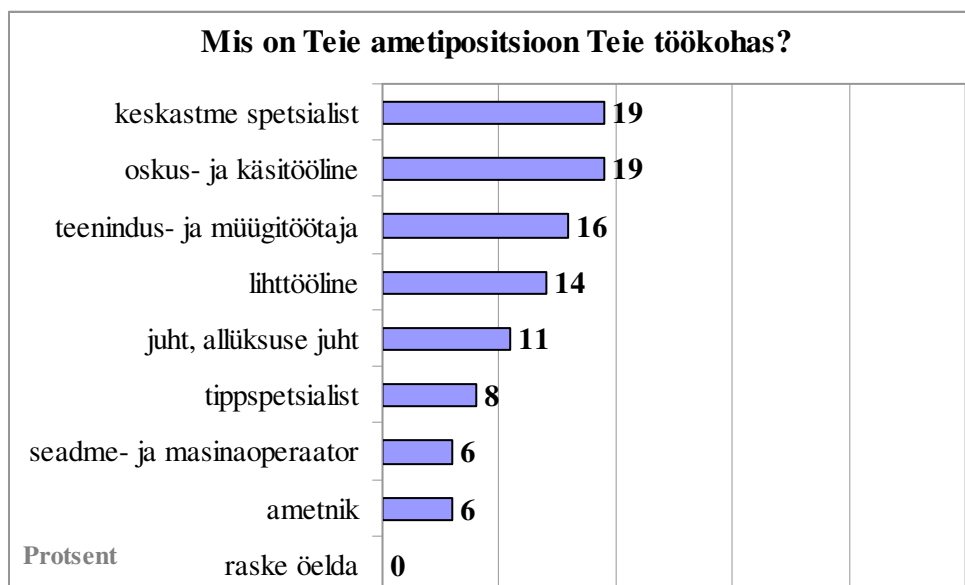


Pea pooled küsitletutest töötavad mõnes Eesti eraõiguslikule isikule kuuluvas ettevõttes. Umbes viiendik küsitletutest töötab riigile kuuluvas asutuses või ettevõttes. Arvukuselt kolmandal kohal olid kohalike omavalitsuste või -ettevõtete töötajad. Neljandal kohal olid Eesti ja välismaa eraõiguslike isikute omanduses olevate ettevõtete töötajad ning viiendal kohal olid ainult välismaa eraõiguslikele isikutele kuuluvate ettevõtete töötajad.

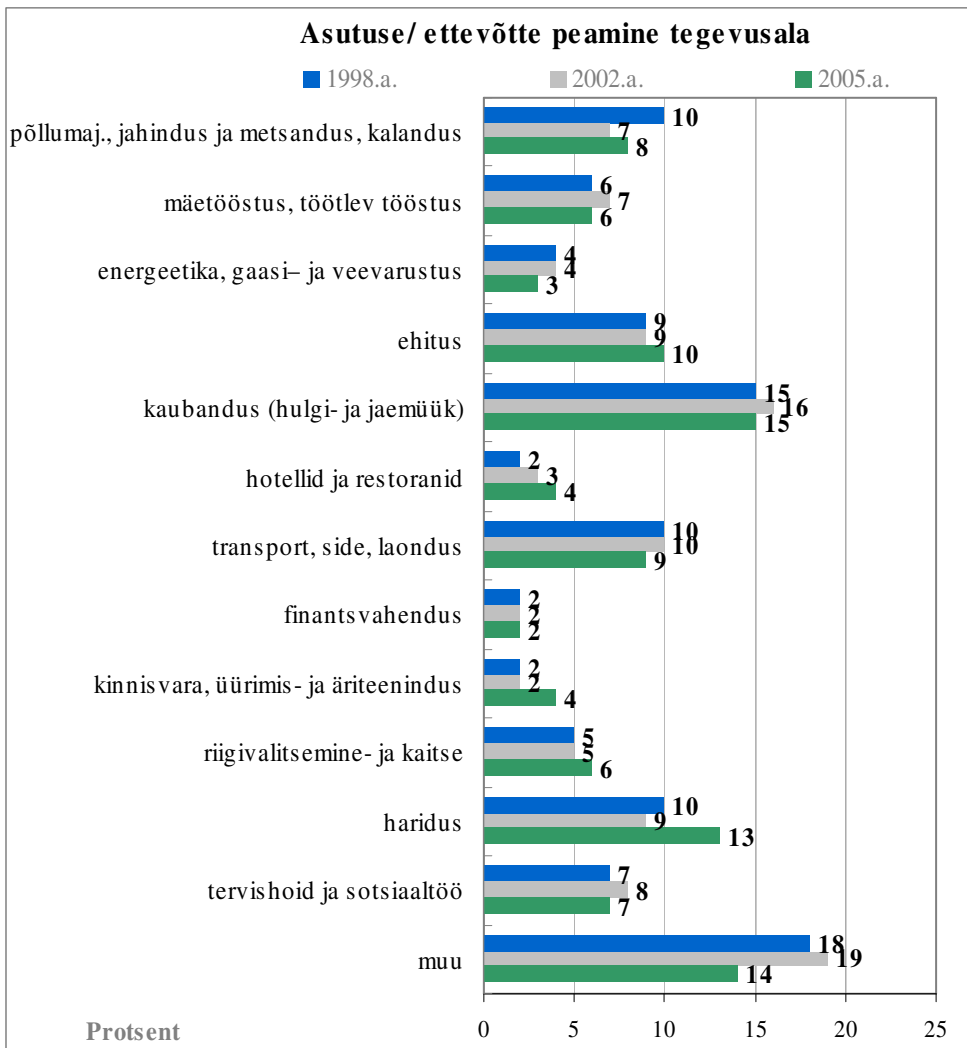


Vaadates ametipositsioone, on näha, et vastajatest moodustub kaks peamist rühma - keskastme spetsialistid ning oskus- ja käsitöölised, kes moodustavad mõlemad ligi viiendiku kõikidest vastajatest. Järgnevad teenindus- ja müügitöötajad ning lihttöölised. Umbes kümnendiku vastajatest moodustavad juhid ja pea sama palju tippspetsialistid. Kõige vähem oli vastajate hulgas ametnikke ning seadme- ja masinaoperaatoreid.

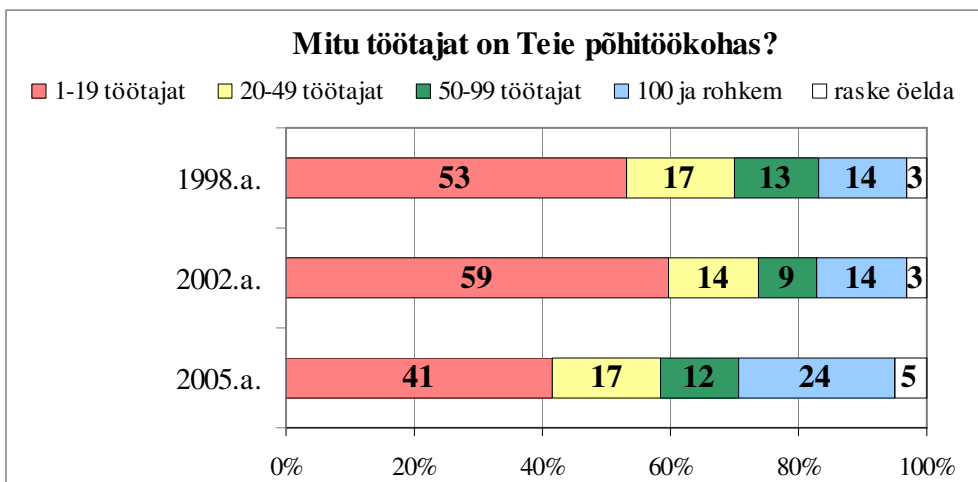




Asutuse, ettevõtte tegevusvaldkondade lõikes oli esikohal kaubandus, teisel kohal ehitus ning kolmandal kohal haridus. Varasemate aastatega võrreldes on kasvanud ehituse ja langenud kaubanduse valdkonnas töötavate inimeste osakaal. Päris suur osa vastajatest (13%) ei osanud oma asutust, ettevõtet ühegi ankeedis loetletud valdkonna alla paigutada ja seetõttu on “muu” tegevusvaldkonna osakaal küllalt suur.

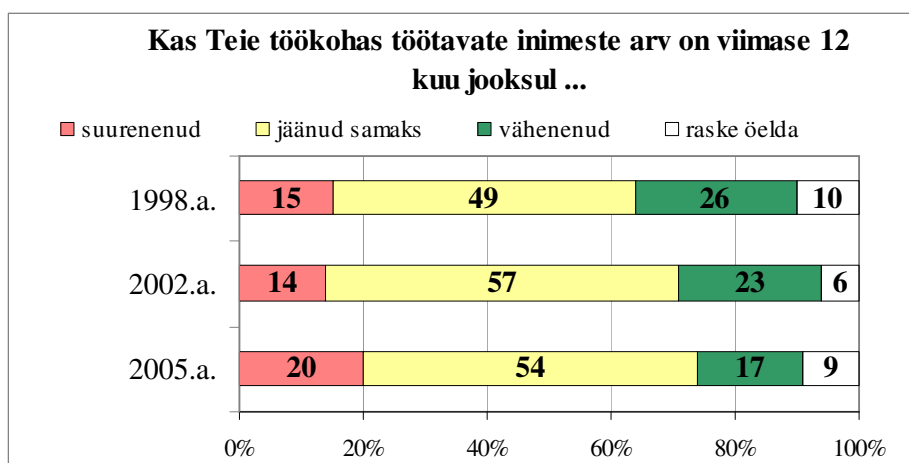


Töötajate arvult on tegu peamiselt kuni 19 töötajaga ettevõtetega (41%). 20-99 töötajaga ettevõtteid on ligi kolmandik ja pea veerand on 100 või enama töötajaga firmad.

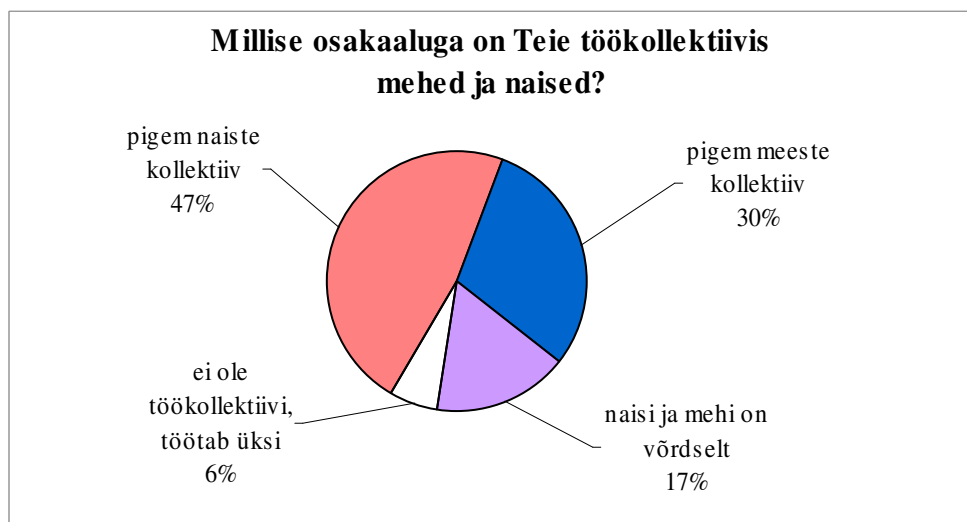


Eelmiste küsitlusperioodidega võrreldes on Eesti asutused ja ettevõtted muutunud töötajate arvu poolest suuremaks. Kasvanud on üle 100 töötajaga asutuste, ettevõtete osakaal ja vähenenud on väiksemate asutuste, ettevõtete osakaal.

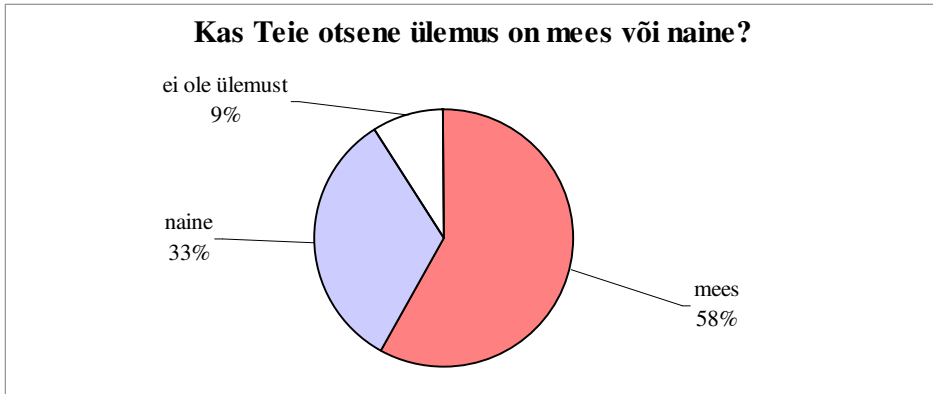
Ka vastajate subjektiivne hinnangu järgi on töötajate arv nende asutustes kasvanud. Varasemate küsitlusperioodidega võrreldes on rohkem neid vastajaid, kelle arvates on tema töökohas töötavate inimeste arv viimase 12 kuu jooksul suurenenud ning vähenenud on nende küsitletavate arv, kelle arvates on töötajate arv vähenenud. Enamuse vastajate (üle poole) arvates on siiski töötajate arv nende töökohal jäänud samaks.



Ligi pooled vastajad peavad oma kollektiivi pigem naistekollektiiviks. Meeste ülekaaluga kollektiivis töötab 36% vastajatest ning meeste ja naiste võrdse osakaaluga kollektiivis töötab veidi vähem kui veerand vastajatest.



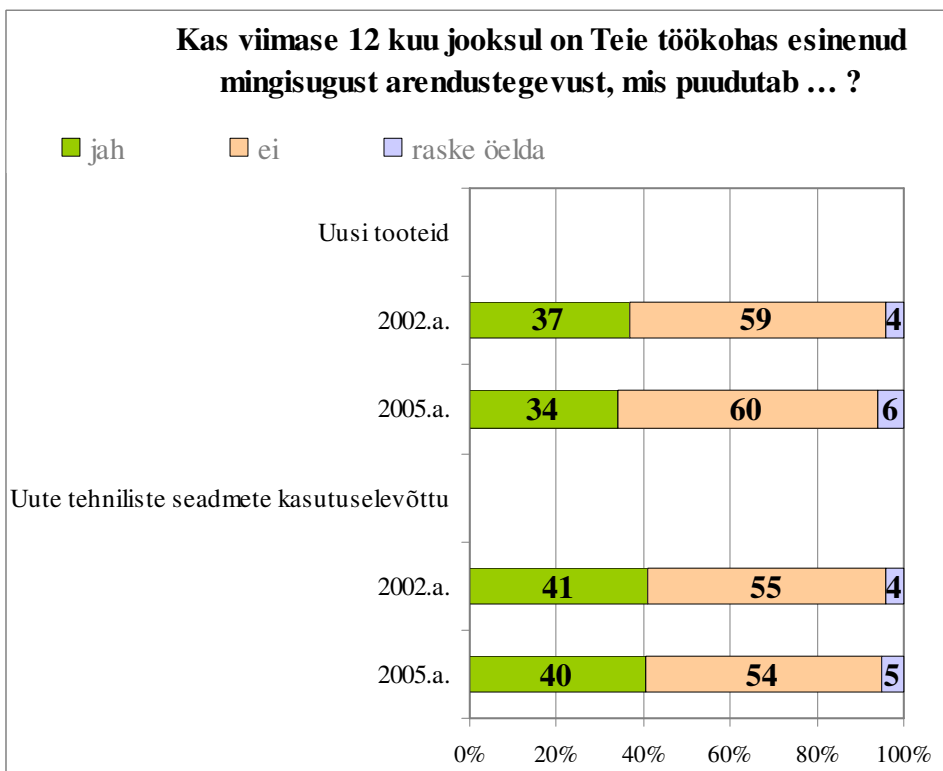
Kui rääkida ülemuste soolisest jaotusest, siis veidi üle poole vastajatest omab meesülemust ning ligemale nelikümmend protsenti vastajatest omab naisülemust.



Asutuse iseloomustamiseks paluti vastajatel kirjeldada, kui innovaatiline ja motiveeriv on ettevõtte, kus nad töötavad.

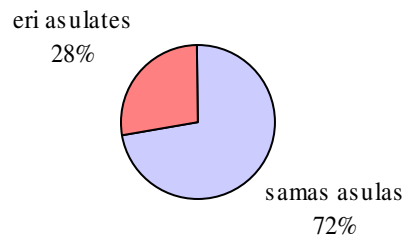
Uusi tehnilisi seadmeid on kasutusele võtnud 40% ettevõtetest. Uusi tooteid on viimase aasta jooksul turule toonud kolmandik ettevõtetest.

Võrreldes 2002.a. uuringuga siinjuures suuri muudatusi pole toimunud.



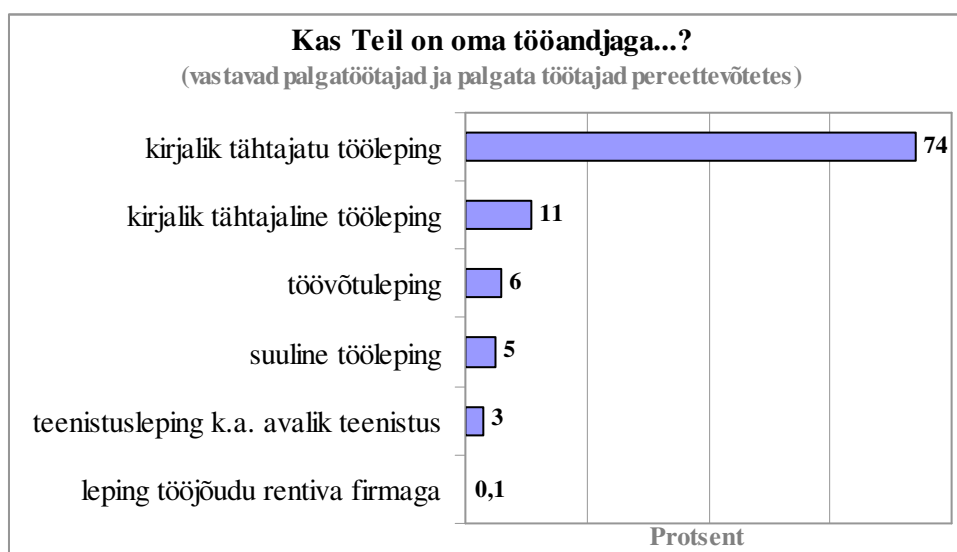
Veidi üle veerandi vastajate töö- ja elukoht ei asu samas asulas, vaid tööle ja koju minekuks tuleb võtta ette pikem teekond. Keskmiselt kulub inimesel kodust tööle ja töölt koju minekuks päevas 44 minutit.

**Kas Teie töökoht asub samas asulas, kus Te töötate või käite tööl mõnes teises asulas?**

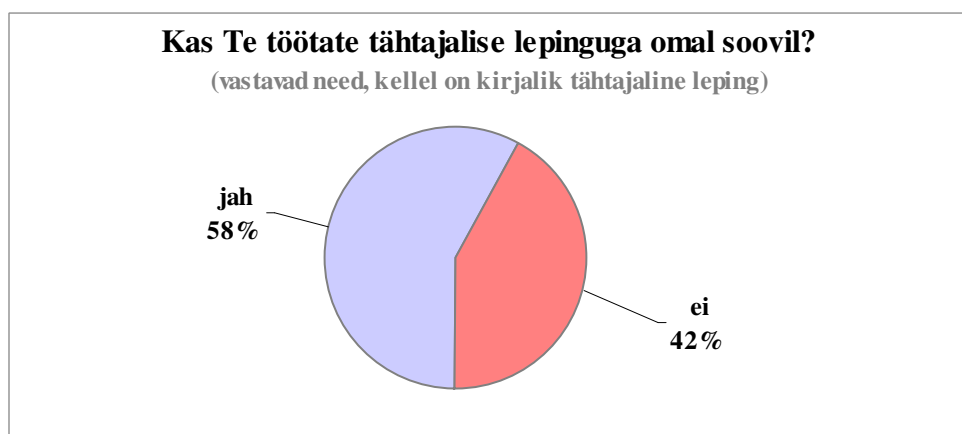


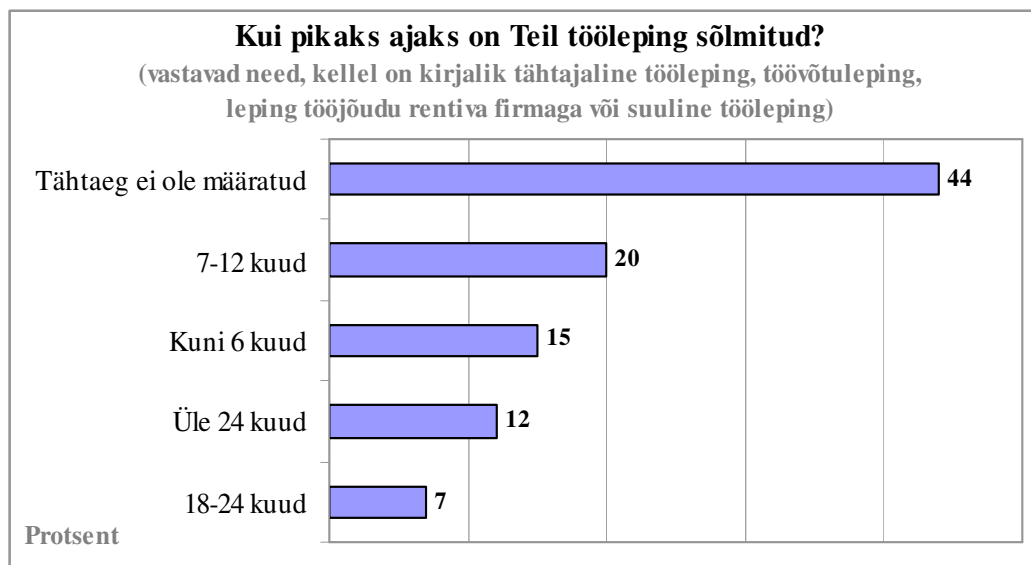
## 2.2 TÖÖLEPING

Pea kolmveerand palgatöötajatest omab kirjalikku tähtajatut töölepingut, muud tüüpi töölepinguid esineb tunduvalt vähem. Teisel kohal on kirjalik tähtajaline tööleping, kolmandal kohal töövõtuleping, neljandal kohal suuline tööleping ja viiendal kohal teenistusleping. Leping tööjõudu rentiva firmaga oli ainult ühel vastajal.



Suurem osa kirjalikku tähtajalist lepingut omavatest palgatöötajatest töötab tähtajalise lepinguga omal soovil. Keskmine tähtajalise lepingu pikkus on 21 kuud, ehk veidi alla kahe aasta.

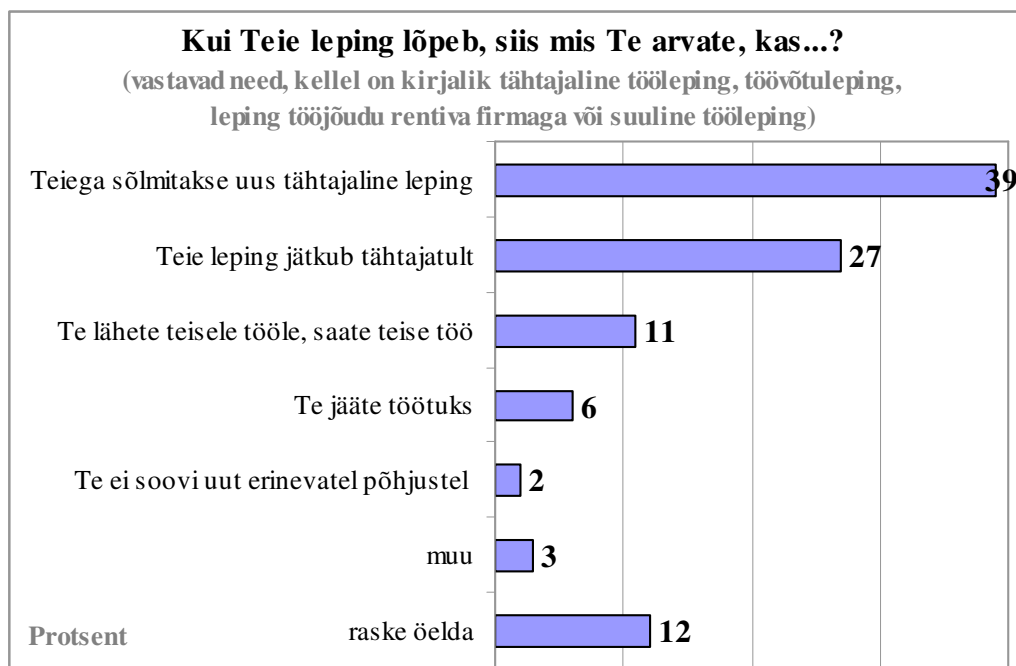




Veerandi tähtajatut töölepingut mitteomava palgatöötajaga on sõlmitud järjest mitu suulist või kirjalikku töölepingut.



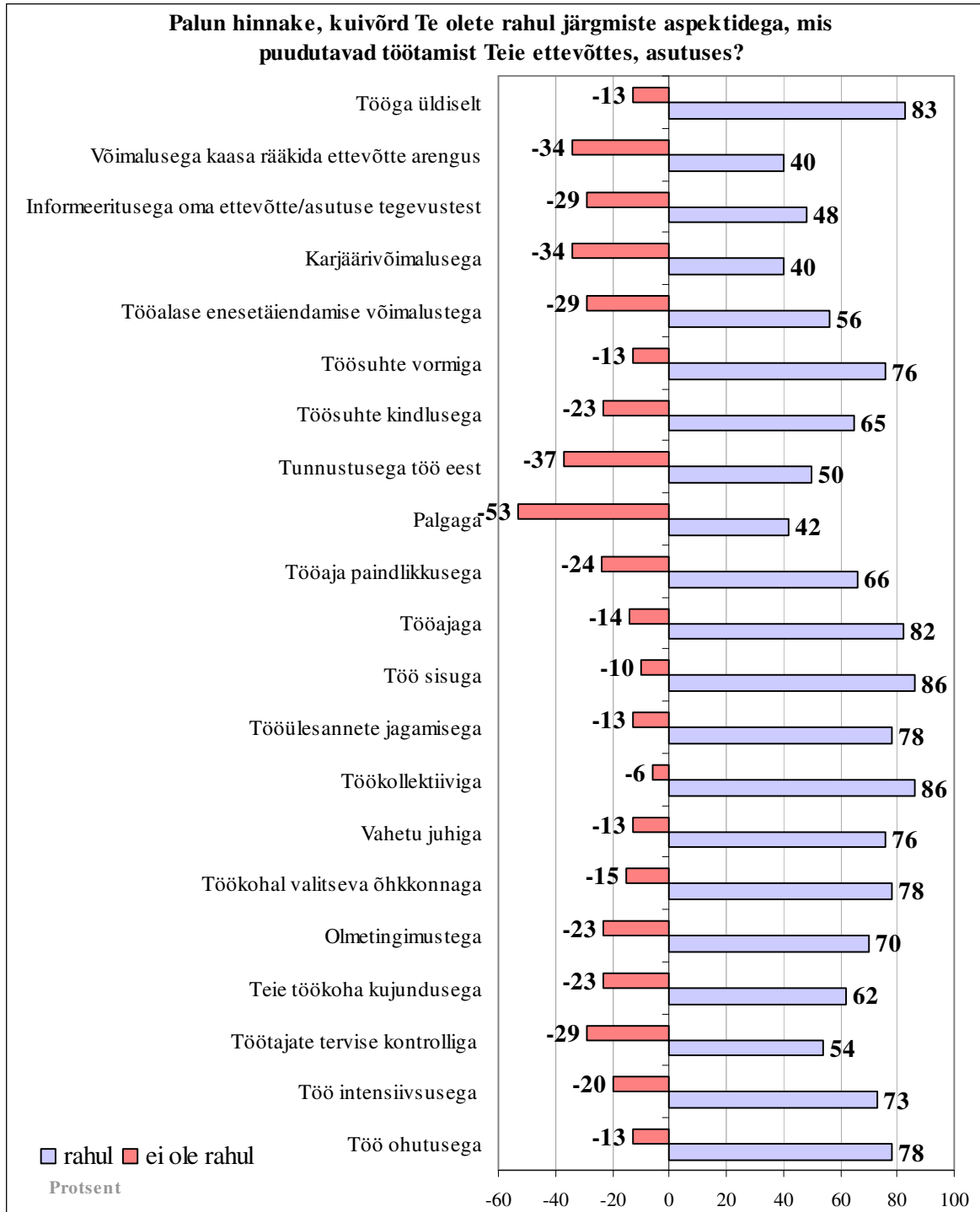
Palusime tähtajatut töölepingut mitteomavatel inimestel prognoosida seda, mis juhtub siis, kui nende leping lõpeb. 39% vastajatest usub, et nendega sõlmitakse uus tähtajaline tööleping, veidi enam kui veerand vastajatest usub, et nende leping jätkub tähtajatult. Umbes kümnendik inimestest vastas, et nad lähevad teisele tööle või saavad uue töö ning samuti umbes kümnendik vastas, et nad ei tea, mis saab. Veelgi vähem oli neid inimesi, kes prognoosivad enda töötuks jäämist või kes pakkusid välja mõne muu lahenduse või kes ei soovi uut tööd perekondlikel põhjustel või õpingute tõttu.





## 2.3 TÖÖKESKKOND JA TÖÖTINGIMUSED

Ettevõtte ja töökeseonnaga seotud erinevaid faktoreid hinnates olid vastajad enamjaolt rahulolevad.



Kõige rohkem oldi rahul töökollektiiviga ja töö sisuga 86%, tööajaga 82% ja töökohal valitseva õhkkonnaga. Suhteliselt rahul oldi ka tööülesannete jagamise, vahetu juhi, töösuhte vormi, töö ohutuse, intensiivsuse, töökoha sisustuse, olmetingimuste, tööaja paindlikkuse ja töösuhte kindlusega. Veidi üle poolte vastajatest olid rahul töötajate tervise kontrolli, enesetäiendamise võimaluste ja tunnustusega töö eest.

Keskmisest vähem olid vastajad rahul informeeritusega oma ettevõtte tegevusest ja tulevikukavadest, eriti aga töid nad välja vähese võimaluse firma arengus kaasa rääkida. Suhteliste kitsaskohtadena võib uuringu andmetel välja tuua ka palgaküsimuse ja vähesed karjääri võimalused.

Kokkuvõttes oli tööga üldiselt rahul valdav enamus (83%) vastajatest.

Käesolevasse aruandesse on inimeste töökeskkonna iseloomustamiseks toodud ka andmed Eestis 2005.a. novembris läbi viidud Euroopa töötingimuste uuringust.

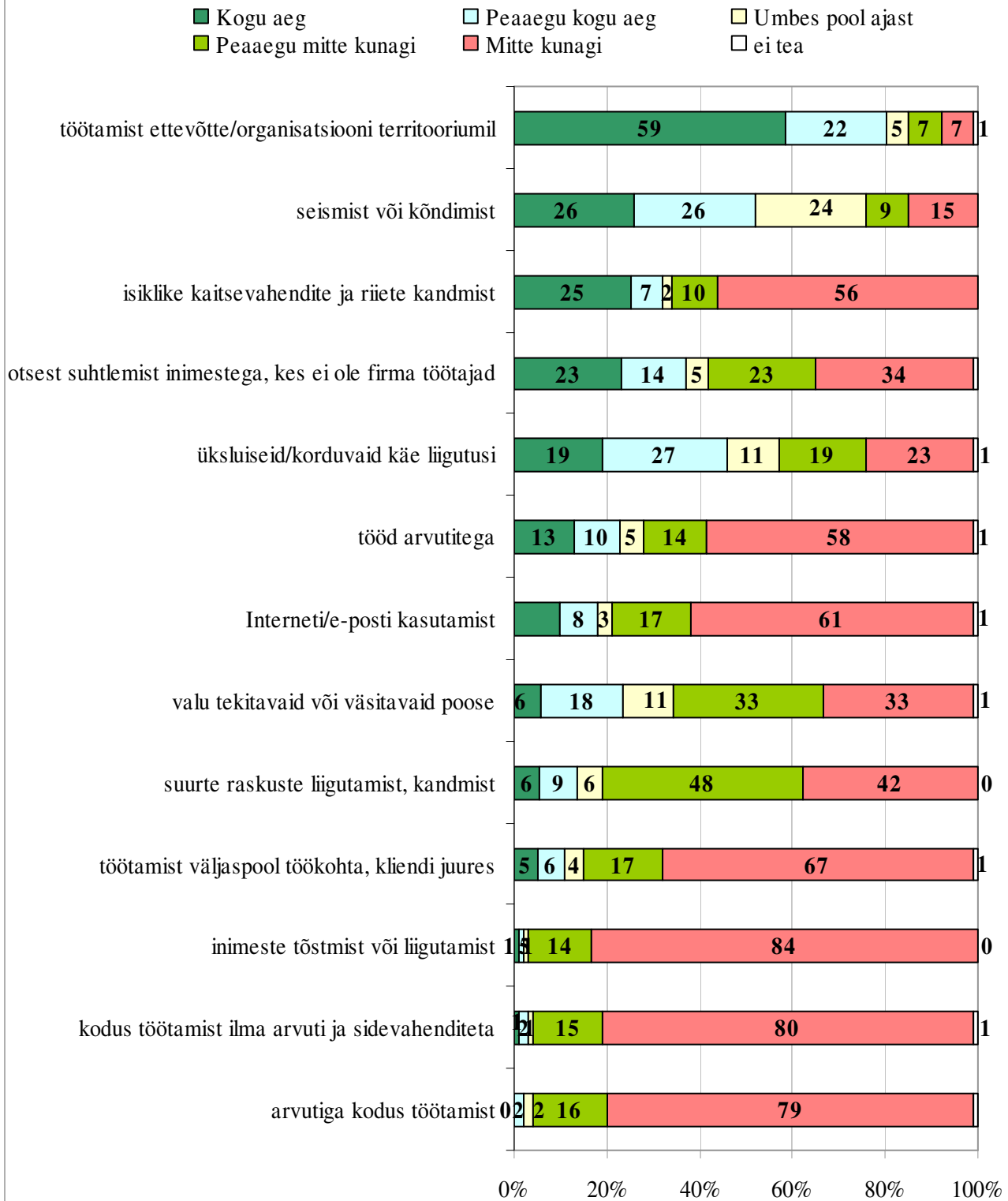
Rohkem kui kolmveerandi vastajate korral nõuab nende töö olemist ettevõtte territooriumil kas kogu aeg või pea-aegu kogu aeg. Poolte vastajate töö on põhilise aja seisvas asendis ning ligi poolte töö eeldab üksluiseid ja korduvaid käeliigutusi.

Füüsilisest seisukohast vaadates tuleb kolmandikul töötajatest enamus ajast kasutada töö tegemiseks isiklikke kaitsevahendeid ja riideid, ligi veerandil inimestest tekitab töö ja sellega seotud poosid valuaistinguid ning 15% töö eeldab suurte raskuste tõstmist.

Üle kolmandiku inimeste töö on enamus aega seotud otseselt firmaväliste isikutega ning kümnendik töötab väljaspool firmat, näiteks kliendi juures.

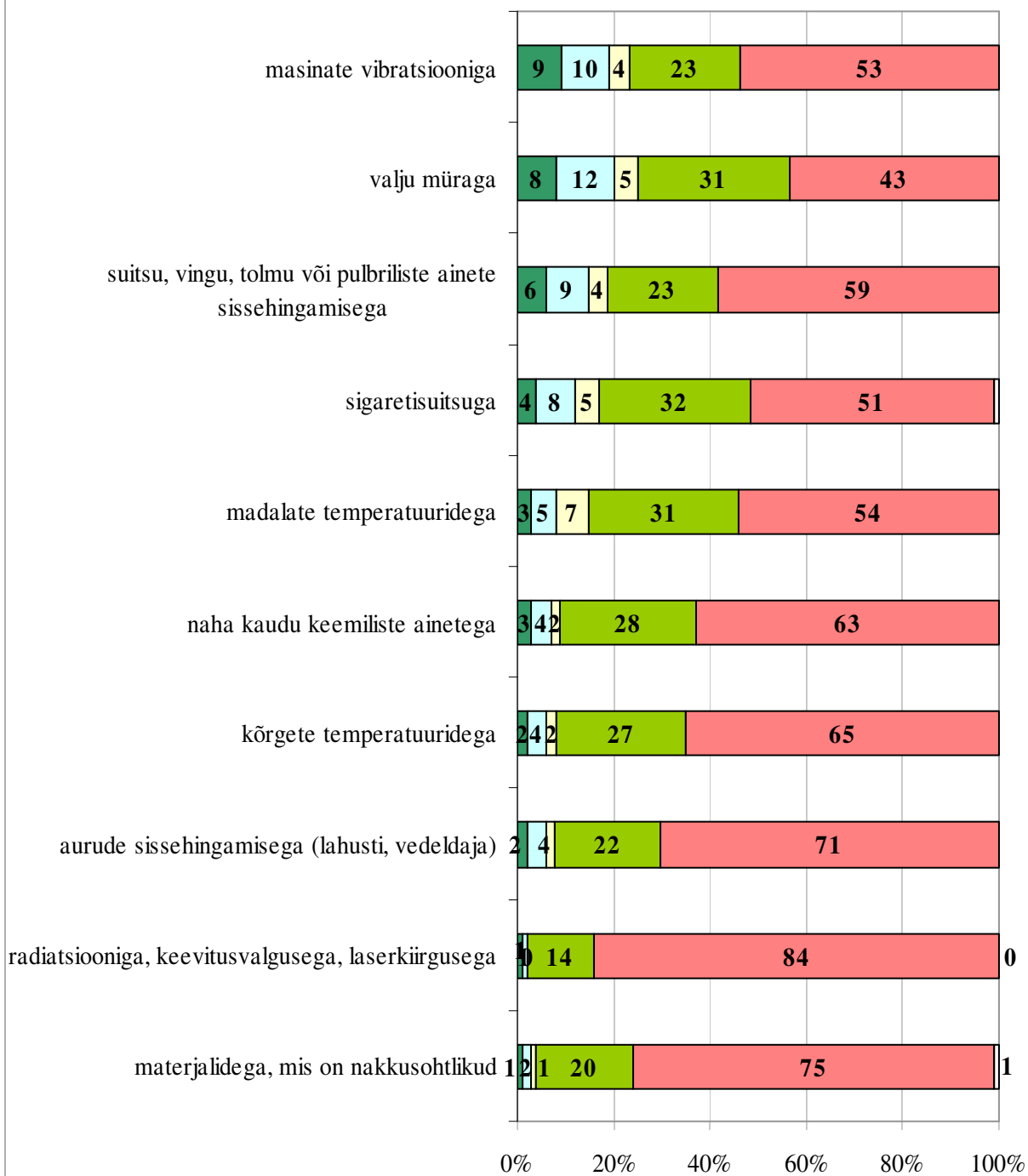
Tervisele ohtlike / tervist kahjustavate külgedega puutub oma töös kokku suhteliselt vähe inimesi. Viiendik vastajatest töötab olukorras, kus valitseb kas kogu aeg või enamus ajast masinate vibratsioon ning müra. 15% inimestest hingab töö käigus sisse suitsu, vingu või pulbrilisi aineid ning veidi üle kümnendiku sigaretsuitsu. Madalate või kõrgete temperatuuri tingimustes töötab ligi kümnendik inimestest ja keemiliste ainetega puutub naha kaudu kokku pea sama palju vastajatest. Aurude, radiatsiooni ja nakkusohlike materjalidega puutuvad töötajad vähem kokku.

**Kas töökoht nõuab...?** (antud joonise andmed pärinevad 2005.a. novembris läbi viidud Euroopa töötingimuste uuringust)

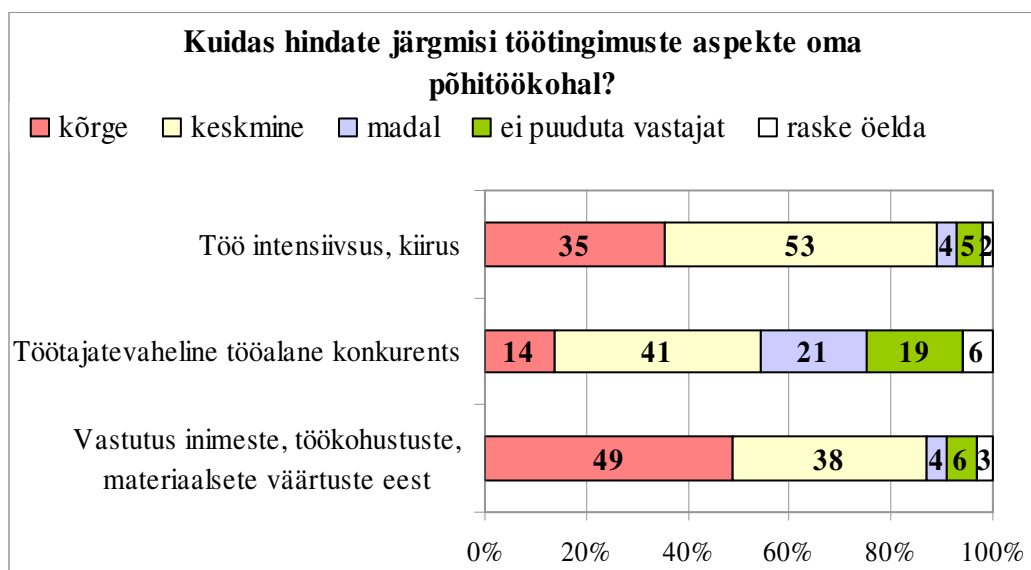


**Kas te puutute töö juures kokku...? (antud joonise andmed pärinevad 2005.a. novembris läbi viidud Euroopa töötingimuste uuringust)**

■ Kogu aeg                      ■ Peaaegu kogu aeg                      ■ Umbes pool ajast  
■ Peaaegu mitte kunagi                      ■ Mitte kunagi                      ■ ei tea

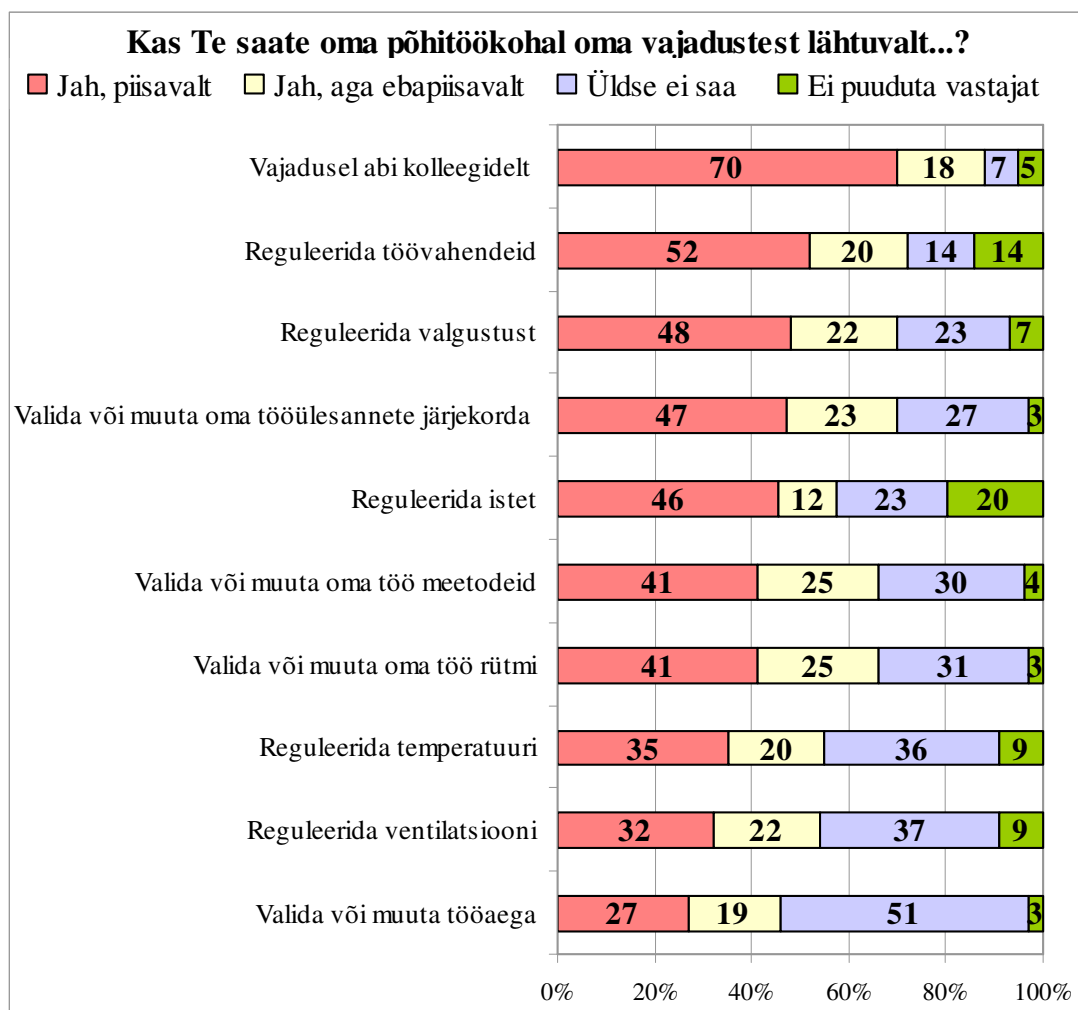


Kui võrrelda omavahel selliseid tööga seotud aspekte nagu töö intensiivsus ja kiirus, töötajatevaheline tööalane konkurents ning vastutus, siis nendest kõige intensiivsem, tugevam kokkupuude on töötajatel seoses vastutusega. Pooled küsitletutest peavad vastutust (nii inimeste kui töökohustuste täitmise ja materiaalsete väärtuste eest) oma töökohal kõrgeks, üle kolmandiku keskmiseks ja ainult vähesed peavad oma vastutust madalaks. Töö intensiivsust, kiirust peab kõrgeks umbes kolmandik, umbes pooled peavad seda keskmiseks ning samuti ainult vähesed peavad seda madalaks. Töötajatevaheline tööalane konkurents on vastajate hinnangul üldkokkuvõttes pigem keskmine või madal kui kõrge.

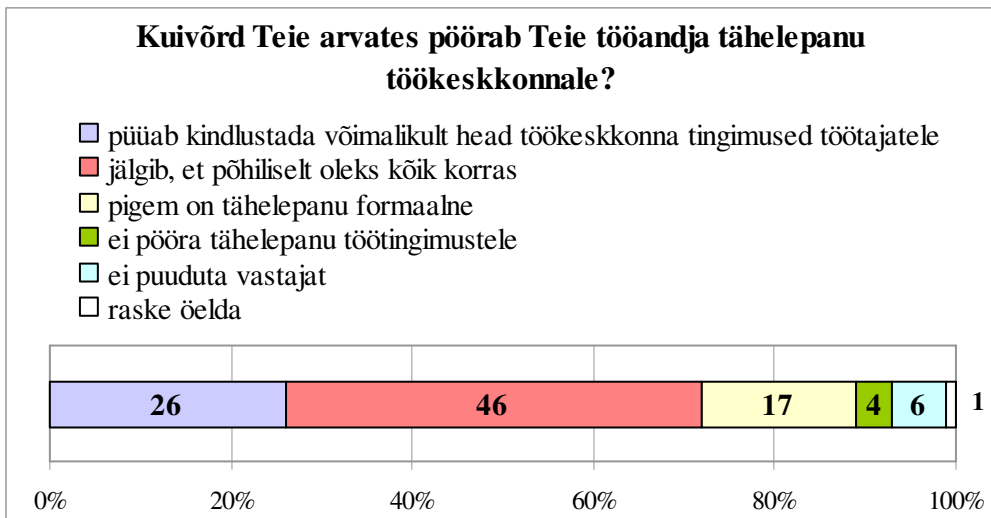


Kui rääkida töötajate võimalustest muuta oma töökeskkonda vastavalt oma vajadustele, siis kõige piisavamaks hindavad töötajad abi saamist oma kolleegidelt ( enam kui 2/3 vastajatest peab seda piisavaks). Umbes pooled töötajad saavad piisavalt reguleerida oma töövahendeid, valgustust, istet ja valida või muuta oma tööülesannete järjekorda. 41% protsenti saab piisavalt valida või muuta oma töömeetodeid ja töö rütmi. Umbes kolmandik saab piisavalt reguleerida temperatuuri ning ventilatsiooni. Kõige vähem saavad töötajad valida või muuta oma tööaega.

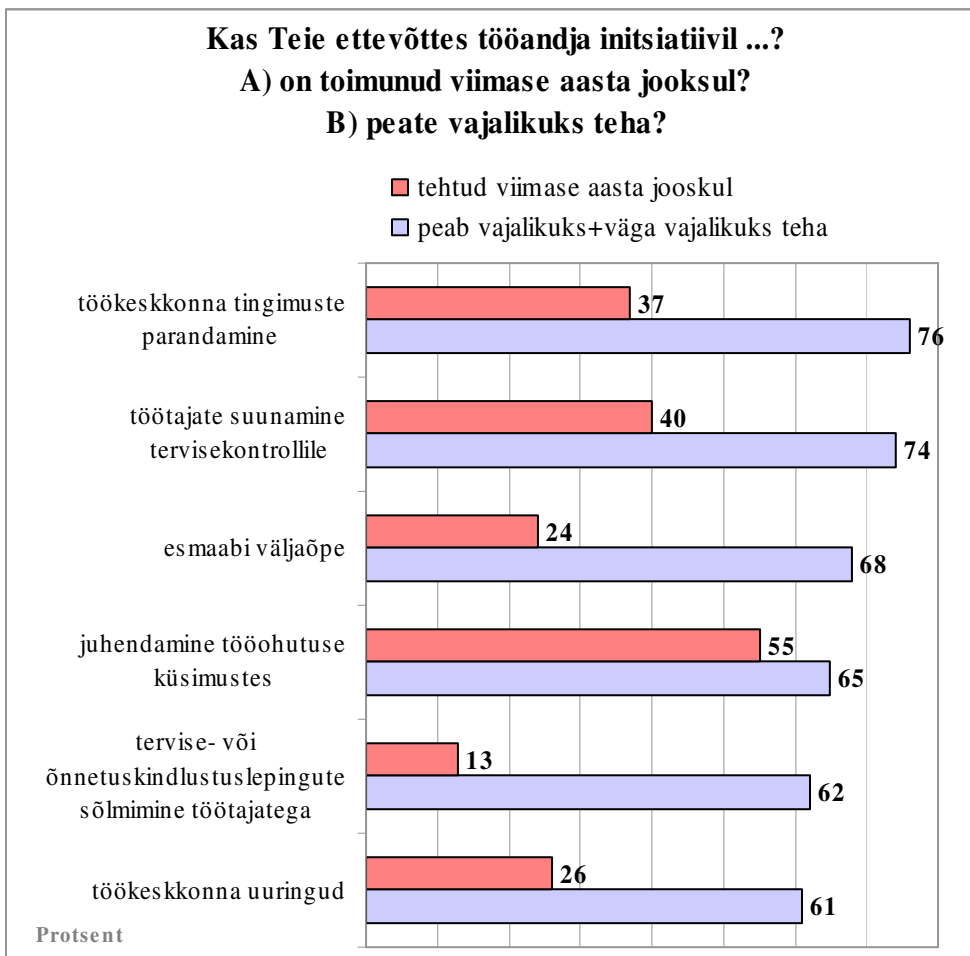
Siin ja edaspidi tähendab vastusevariant “ei puuduta vastajat” seda, et vastajal puudub mingi valdkonna või aspektiga kokkupuude ja ta ei saa sellele küsimusele vastata. Näiteks antud teema puhul ei saa seisvat tööd tegev inimene vastata sellele, kas ta saab töö juures oma istet reguleerida.



Mis puudutab tööandjate suhtumist töökeskkonna tingimustesse, siis ligi pooled töötajad on seisukohal, et nende tööandja jälgib, et põhiliselt oleks tingimustega kõik korras. Umbes veerand töötajatest on seisukohal, et nende tööandja püüab kindlustada võimalikult head töökeskkonna tingimused. Tööandja poolse vähese tähelepanu üle kurdab umbes viiendik töötajatest.



Järgnevalt uurisime, milliseid konkreetseid samme on viimase aasta jooksul töökeskkonna tingimuste parandamiseks või tagamiseks töökohtades astunud.

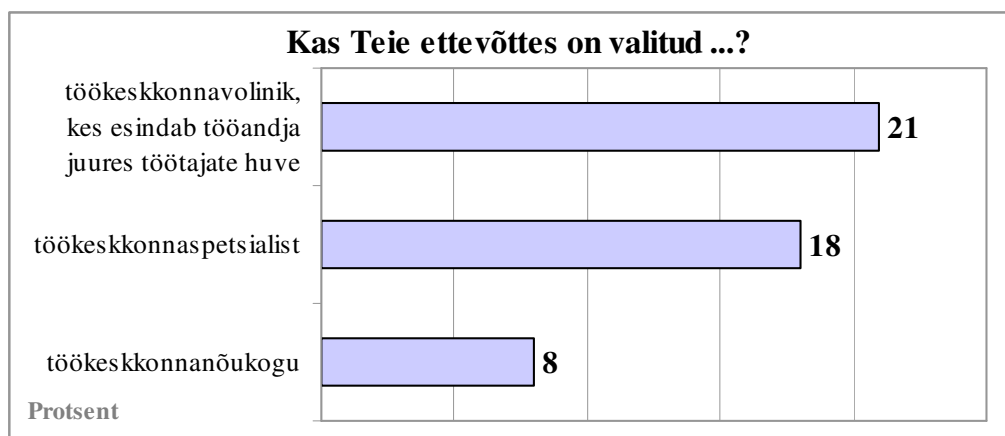


Veidi üle poole töötajatest on saanud õpetust ja juhendamist tööohutuse küsimustes. 40% protsenti töötajatest on suunatud tervisekontrolli ning ligemale sama palju töötajaid on kogenud töökeskkonna tingimuste parandamist oma töökohas. Umbes veerandi küsitletute töökeskkonna kohta on tehtud mõõtmisi ning samuti umbes veerand küsitletutest on saanud esmaabi väljaõpet. Tervise- või õnnetuskindlustuslepingud on sõlmitud veidi üle kümnekonna protsendi töötajatega.

Enamus töötajatest peab vajalikuks, et tööandjad astuksid eelpool loetletud samme. Umbes kolmveerand küsitletutest peab vajalikuks, et tööandja parandaks töökeskkonna tingimusi ning suunaks töötajaid regulaarselt tervisekontrollile. Kolmandal kohal on esmaabi väljaõpe. Ligi 2/3 töötajatest peab vajalikuks tööohutusküsimusi selgitavaid õppusi, mõõtmisi ja uuringuid töötingimuste kohta ja õnnetuskindlustuslepinguid.

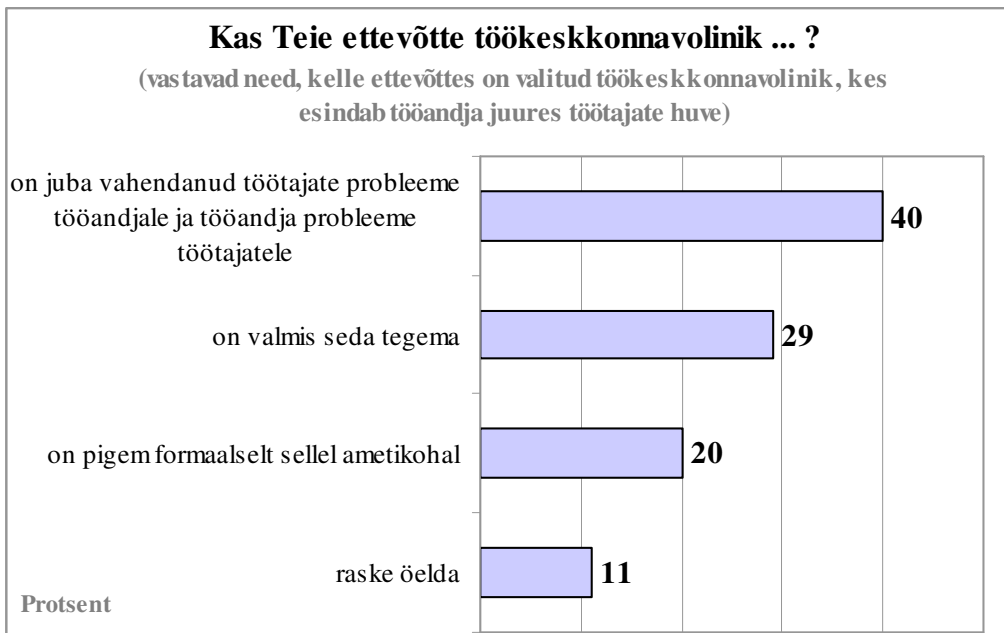
Siinkohal tuleb rõhutada, et selle küsimuse puhul oli päris palju vastajaid, keda need kategooriad ei puudutanud (näiteks mõned FIE-d).

Umbes viiendik inimestest töötab kollektiivis, kus on olemas töökeskkonnavolinik, kes esindab tööandja juures töötajate huve. Uuringu tulemuste põhjal ei tee kõik töökeskkonnavolinikud (veel) oma tööd aktiivselt – ainult 40% töötajatest, kelle töökohal on valitud töökeskkonnavolinik, on märganud voliniku poolset probleemide vahendamist. Umbes veerandi töötajate arvates on nende volinik seda valmis tegema ning viiendiku töötajate arvates on volinik sellel ametikohal pigem formaalselt.

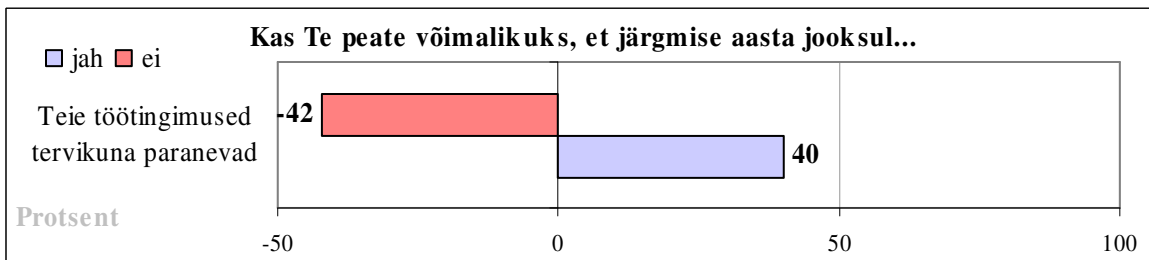


Samuti umbes viiendik inimestest töötab kollektiivis, kus on valitud töökeskkonnaspetsialist. Ligi kümnendik inimestest töötab kollektiivis, kus on moodustatud töökeskkonnanõukogu.



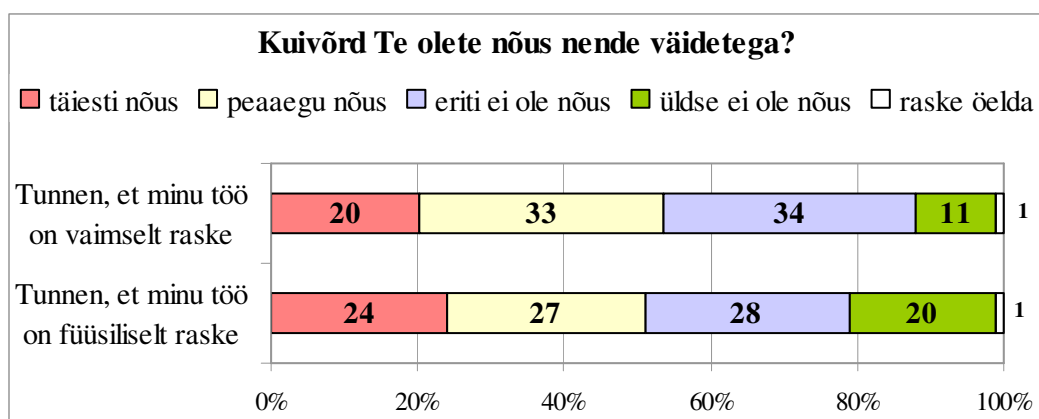


Järgmise aasta jooksul loodab töötingimuste paranemist 40% vastajatest, umbes sama võrra on neid, kes töötingimuste osas paranemist ette ei näe.



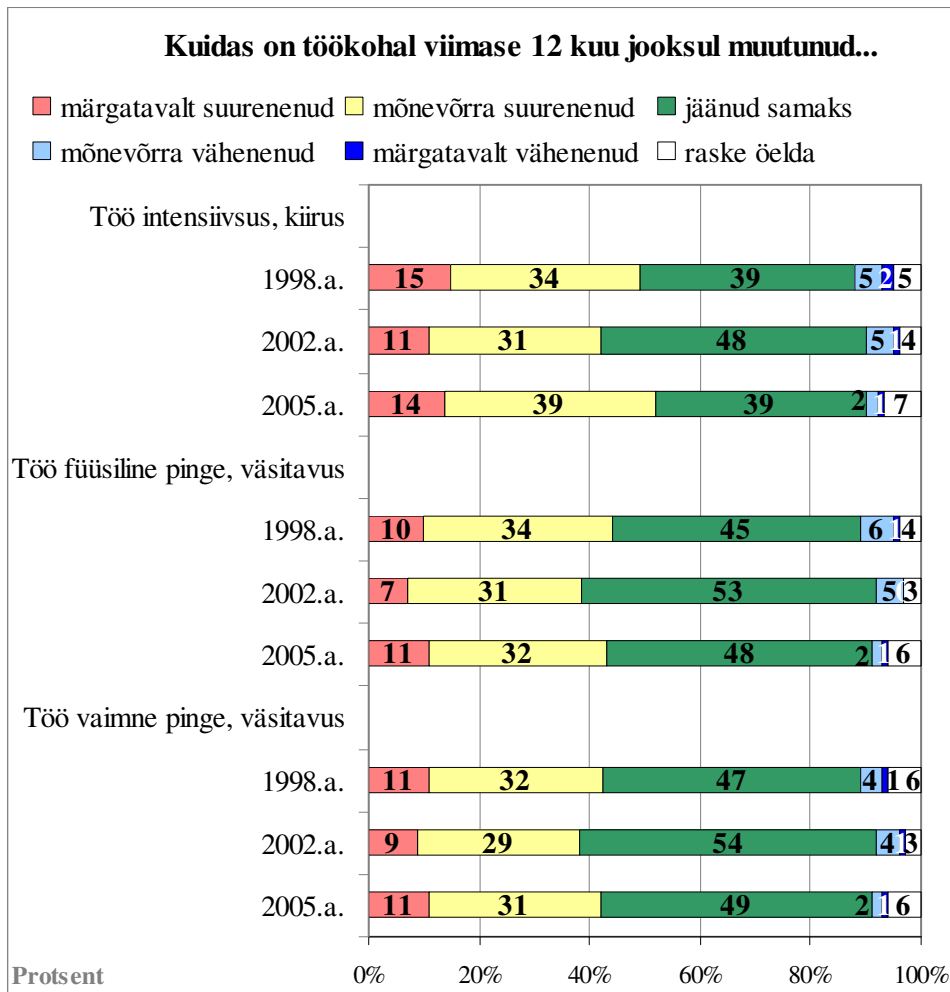
## 2.4 FÜÜSILINE JA VAIMNE KURNATUS

Vaimselt raske tööga puutub kokku mõnevõrra rohkem inimesi kui füüsiliselt rasket tööga, kuigi see vahe ei ole väga suur. Umbes pooled vastajad peavad oma tööd füüsiliselt raskeks ja umbes pooled ei pea. Vaimselt raskeks peab oma tööd veidi üle poole vastajatest, oma tööd ei pea vaimselt raskeks veidi alla poole vastajatest.

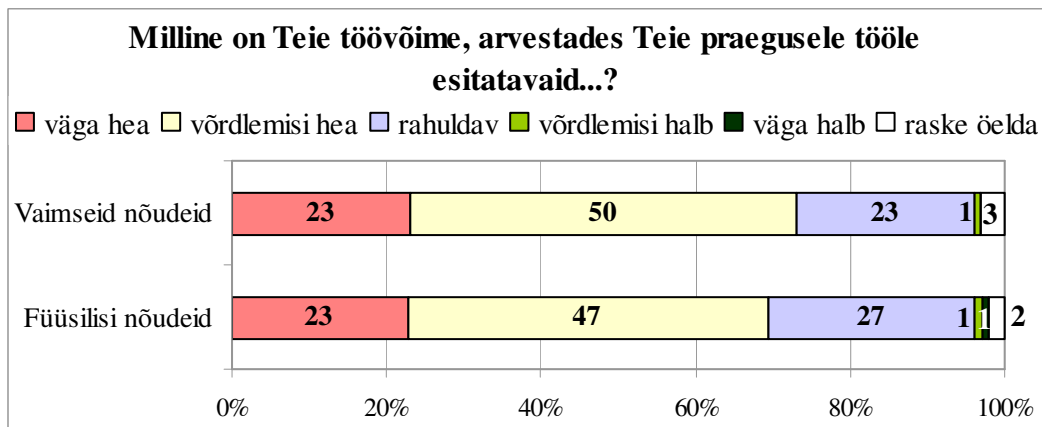


Vastajatelt küsiti, kuidas on muutunud töö intensiivsus ja sellega tõenäoliselt seoses olev kurnatus. Veidi üle poolte inimestest ütles, et töö intensiivsus on viimase 12 kuu jooksul kasvanud ja 39% ütles, et see on samaks jäänud. Vaid kolm protsenti vastajatest mainis, et töö intensiivsus on langenud. Veidi vähem kui pooled vastajad ütlesid, et kasvanud on nii vaimne kui füüsiline pinge.

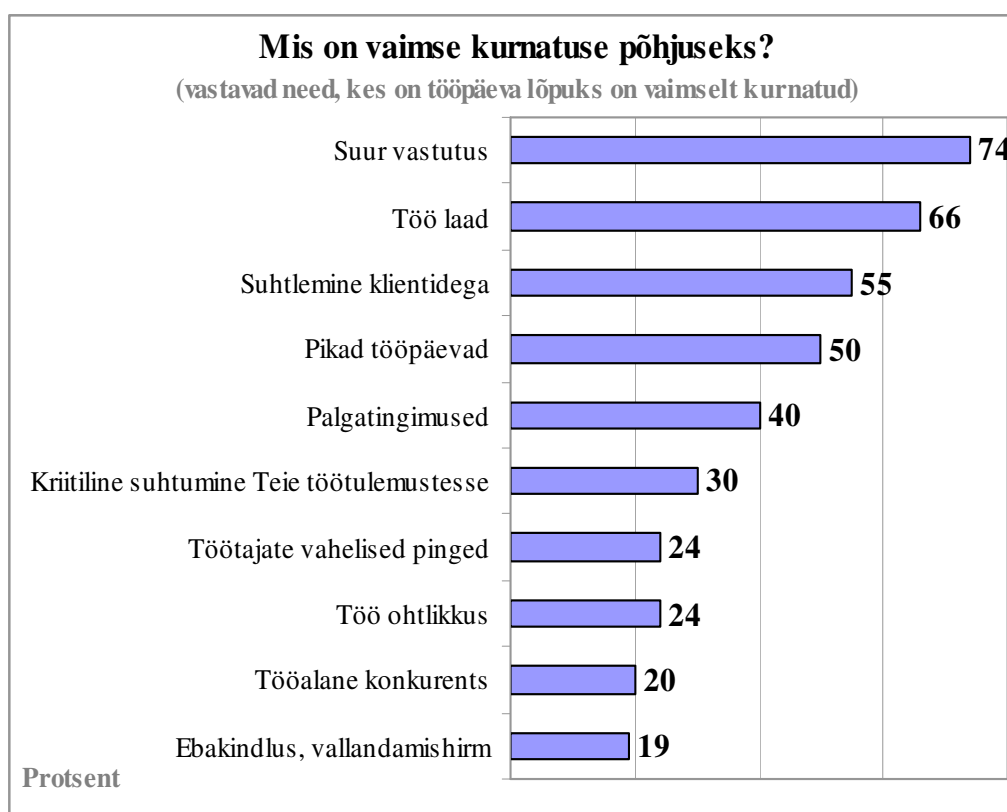
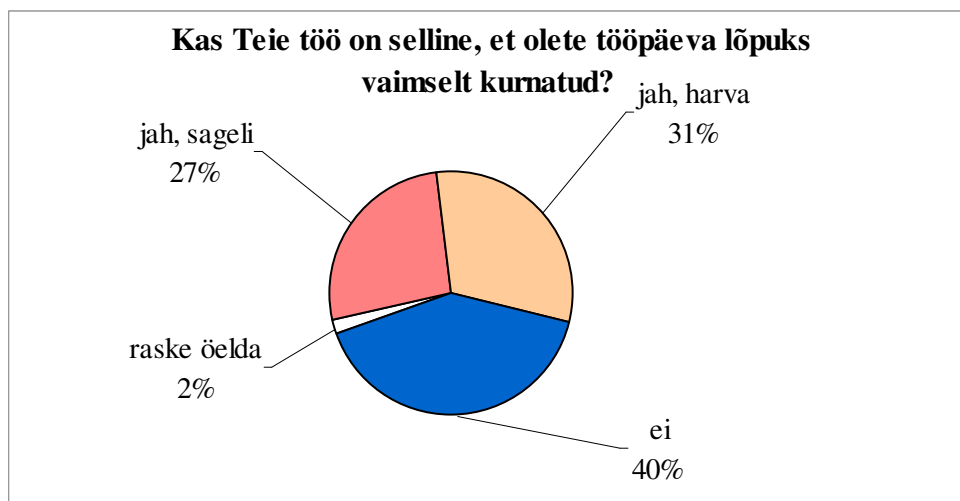
Võrreldes varasematel aastatel tehtud uuringuga ei ole siinjuures märgatavaid muutusi toimunud.



Enamus töötajatest peab oma töövõimet heaks. Arvestades tööle esitatavaid füüsilisi nõudeid, peab oma töövõimet heaks 70% töötajatest ning arvestades vaimseid nõudeid peab oma töövõimet heaks koguni 73% töötajatest.



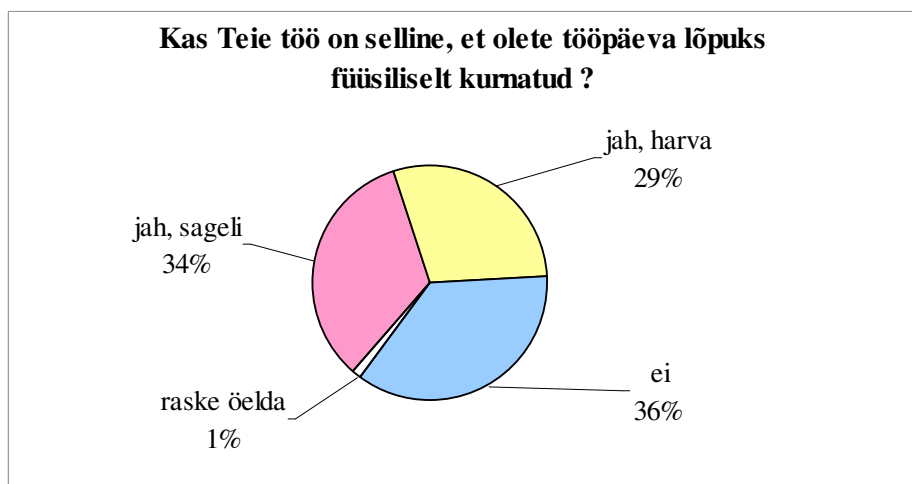
Kuigi üle 2/3 inimestest peab on vaimset ja füüsilist töövõimet heaks, on pea sama palju neid, kes ütlevad, et tunnevad end (sageli või harva) tööpäeva lõpuks vaimselt või füüsiliselt kurnatuna.



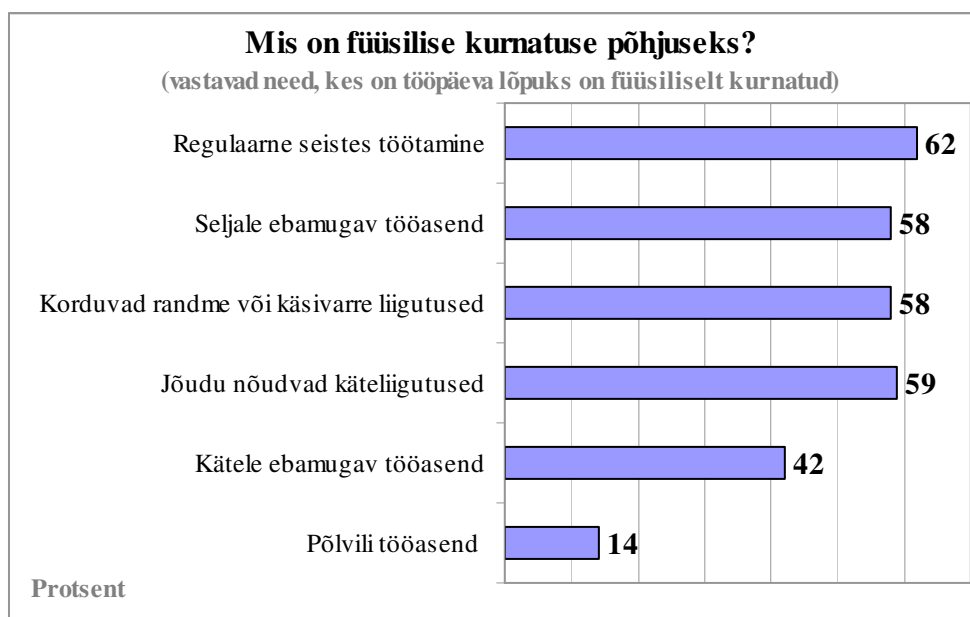
Vaimse kurnatuse kõige sagedasemaks põhjuseks on töötajate hinnangul suur vastutus. Teisel kohal on töö laad ja kolmandal kohal suhtlemine klientidega. Kõikide nimetatud põhjustega on kokku puutunud üle poole vastajatest. Küllalt paljudel töötajatel põhjustavad vaimset kurnatust ka pikad tööpäevad ja

palgatingimused. Vähem põhjustavad vaimset kurnatust kriitiline suhtumine töötulemustesse, töötajate vahelised pinged, töö ohtlikkus, tööalane konkurents ja vallandamishirmust tulenev ebakindlus.

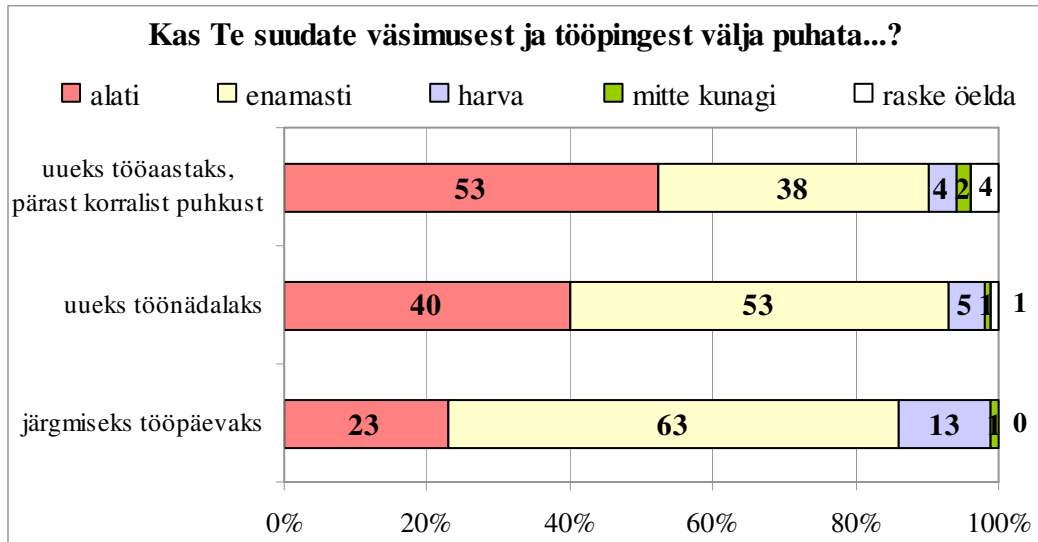
Füüsilist kurnatust tunneb peale tööpäeva lõppu umbes sama palju inimesi kui vaimset kurnatust. Sageli või harva tunneb füüsilist kurnatust 63% töötajatest.



Ühte kõige olulisemat füüsilise kurnatuse põhjust ei eristu, enam-vähem võrdselt olulised on regulaarne seistes töötamine, korduvad randme või käsivarre liigutused, seljale ebamugav tööasend ja jõudu nõudvad käteliigutused. Kõikide nende aspektidega on kokku puutunud üle poole töötajatest. Mõnevõrra vähem põhjustab füüsilist kurnatust kätele ebamugav tööasend. Loetletud kurnatuse põhjustest on töötajad kõige vähem kokku puutunud põlvili tööasendiga.

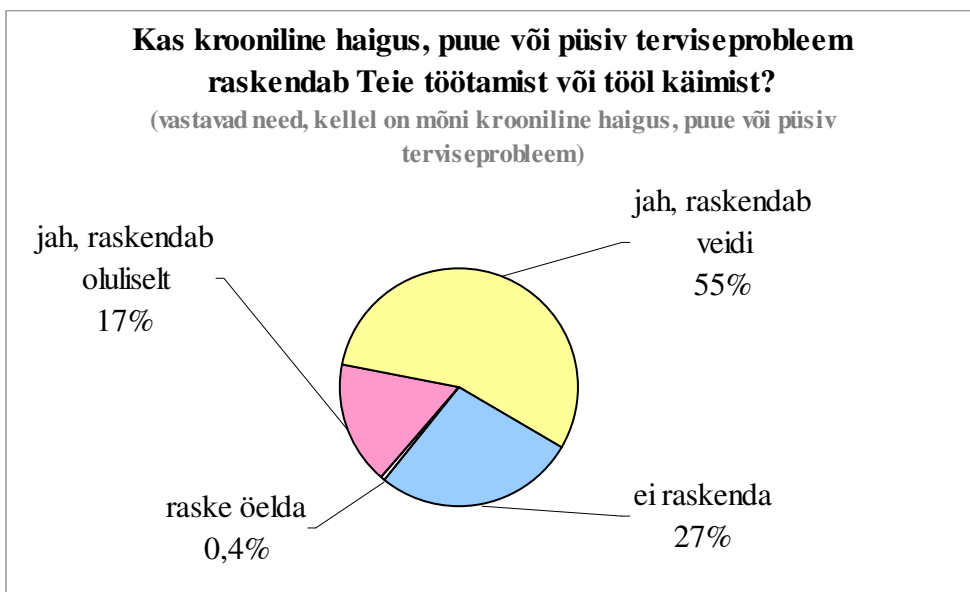
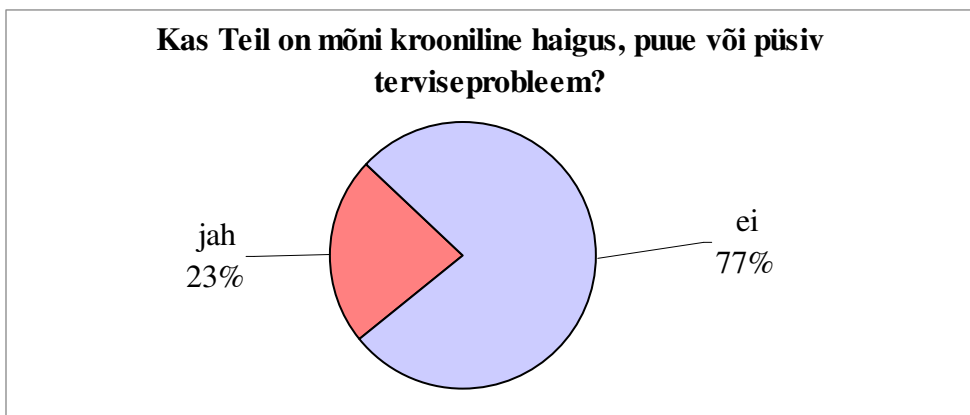


Enamus töötajatest suudab end järgmiseks tööpäevaks, töönädalaks ja uueks tööaastaks väsimusest ja tööpingest kas alati või enamasti välja puhata. Järgmiseks tööpäevaks siiski veidi vähem kui uueks tööaastaks või tööaastaks. Üldkokkuvõttes võib öelda, et orienteeruvalt neljal protsendil töötajatest on tõsiseid probleeme väljapuhkamisega.



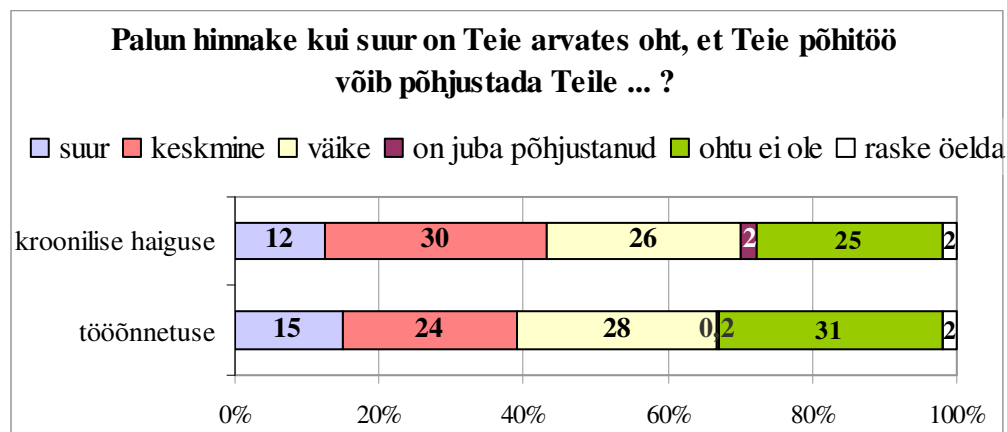
## 2.5 TERVIS

Tervelt ligi veerand küsitletutest põeb mingisugust kroonilist haigust, puuet või on püsiva terviseprobleemiga. Nendest umbes veerandi jaoks ei muuda see töötamist või tööl käimist raskemaks, samas 55% jaoks teeb haigus töökäimise teatud määral raskemaks ja ligi viiendiku jaoks väga raskeks.



Suurem osa vastajatest peab oma tööd tervise seisukohalt ohutuks. Veidi üle poole töötajatest usub, et neil on väike oht saada oma tööst krooniline haigus või selline oht üldse puudub. 30% protsenti peab sellist ohtu keskmiseks ja veidi rohkem kui kümmekond protsenti töötajatest peab sellist ohtu suureks. 2%-l töötajatest on nende töö juba põhjustanud kroonilise haiguse.

Tööõnnetuse ohtu peetakse mõnevõrra väiksemaks kui kroonilise haiguse saamise ohtu. Suureks peab tööõnnetuse ohtu 15% ja keskmiseks umbes neljandik töötajatest, ligi 2/3 peab tööõnnetuse ohtu väikeseks või olematuks. 2 töötajat vastas, et nad on oma töökohal juba sattunud tööõnnetuse ohvriks.



Vastajate käest küsiti täpsemalt, kuidas mõjub nende töö tervisele.

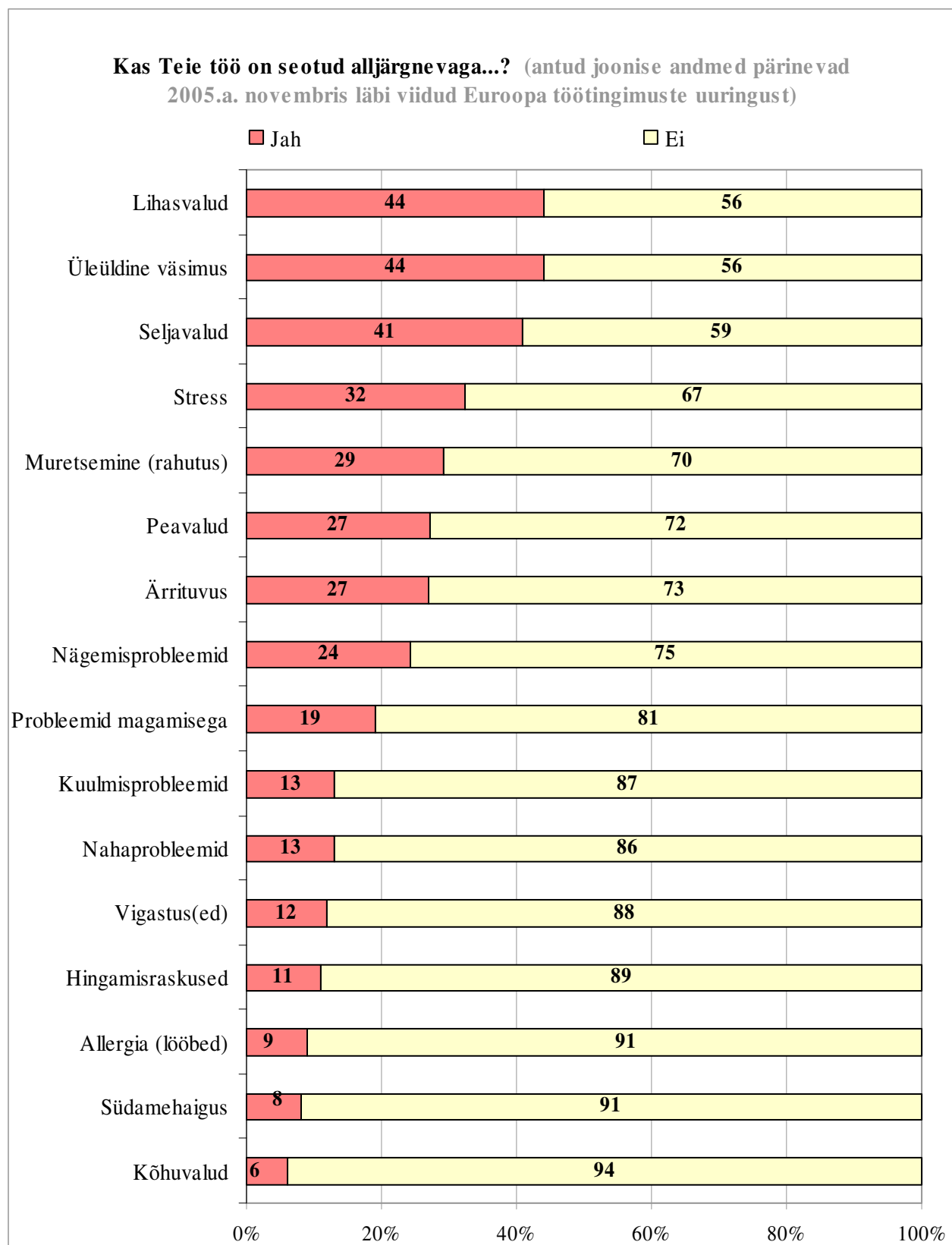
Ligi pooled vastajad ütlesid, et töö põhjustab lihasvalusid ning sama paljud kurtsid üldise väsimuse suhtes. Tähtsuselt kolmandana mainis 41% vastajatest seljavalusid.

Kolmandik vastajatest ütles, et töö on seotud stressiga ja umbes sama palju kurtsid muretsemisest tuleneva rahutuse üle.

Veerand vastajatest mainis peavalusid, ärrituvust ja nägemisprobleeme ning viiendik probleeme unega.

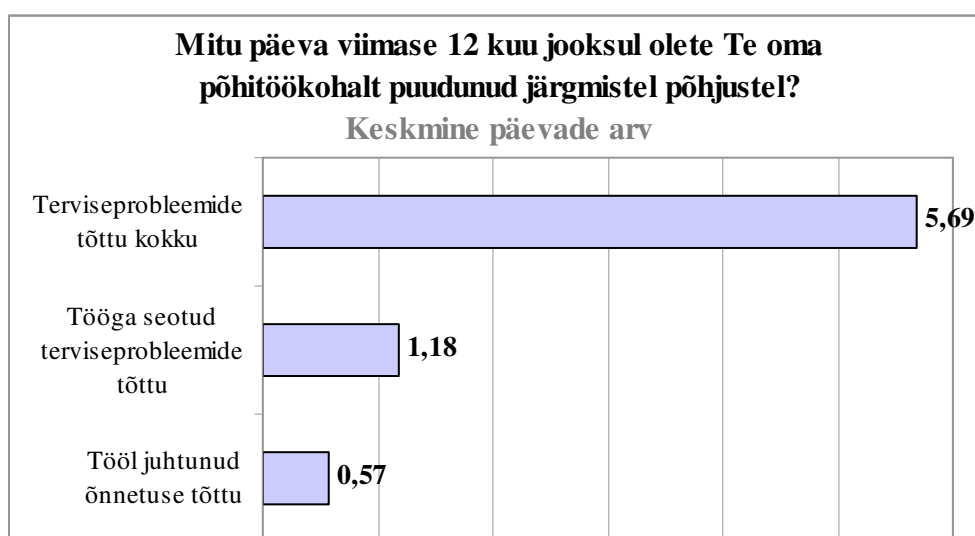
Umbes kümnendik inimestest ütles, et töö on seotud kuulmis- või nahaprobleemidega, vigastuste või hingamisprobleemidega, allergiaga või südamehaigusega.



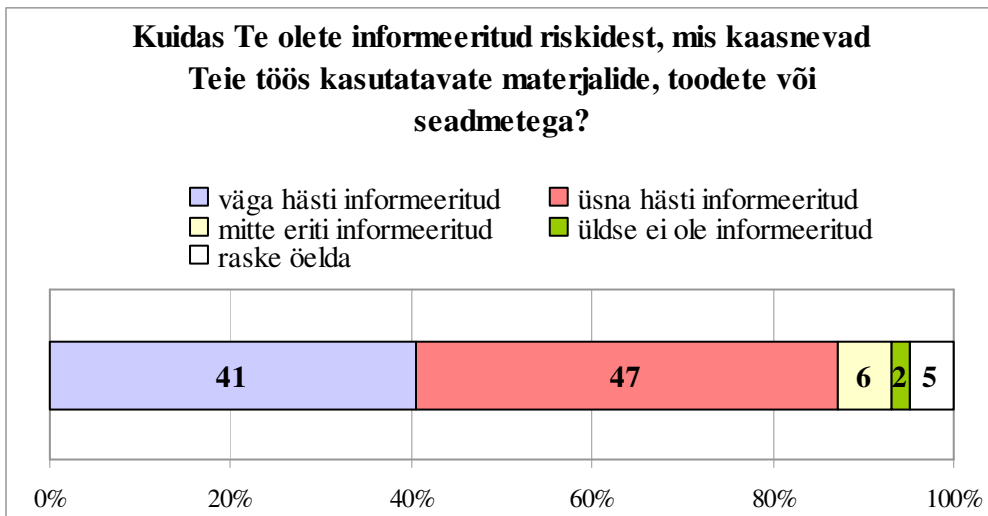


Keskmiselt on töötajad terviseprobleemide tõttu viimase 12 kuu jooksul töölt puudunud 5,69 päeva ehk umbes nädal. Tööga seotud terviseprobleemide tõttu on töötajad puudunud keskmiselt 1,18 päeva ning tööl juhtunud õnnetuste tõttu keskmiselt 0,57 päeva.

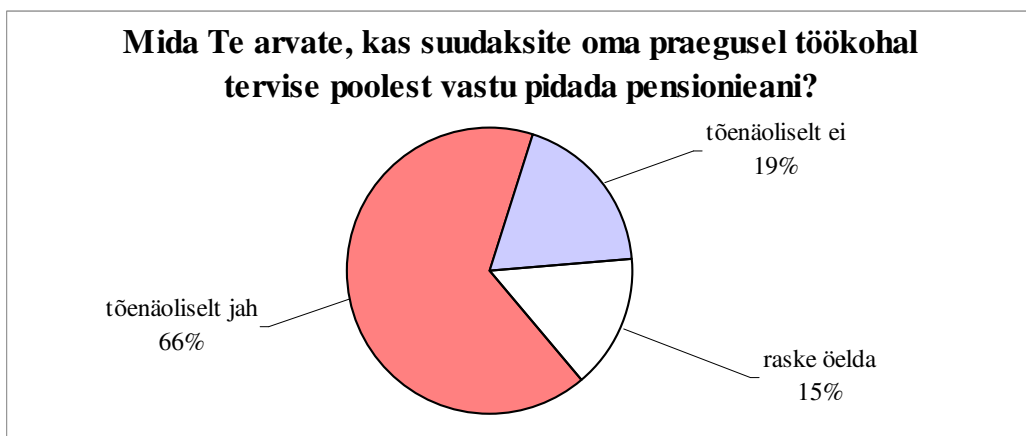
Seega ei ole enamuse terviseprobleemide tõttu puudunud päevi seotud otseselt tööst tingitud probleemidega. Või kui arvestada, et arstide hinnangul on üha rohkem haigusi seotud stressiga (sh töölase stressiga), siis peaks siinjuures arvestama, et vastaja ei oska alati välja tuua põhjus-tagajärg seost.



Töötajad on enda hinnangul hästi kursis riskidega, mis kaasnevad nende töös kasutatavate materjalide, toodete või seadmetega. Enamus vastajatest on sellest kas väga hästi või üsna hästi informeeritud. Halvasti on informeeritud alla kümnendiku töötajatest.



Suurem osa (2/3) töötajatest usub, et nad suudaksid tervise poolt oma töökohal vastu pidada kuni pensionieani. Umbes viiendik töötajatest pelgab, et nende tervislik seisund nii pikka staazi sellel töökohal ei võimalda.

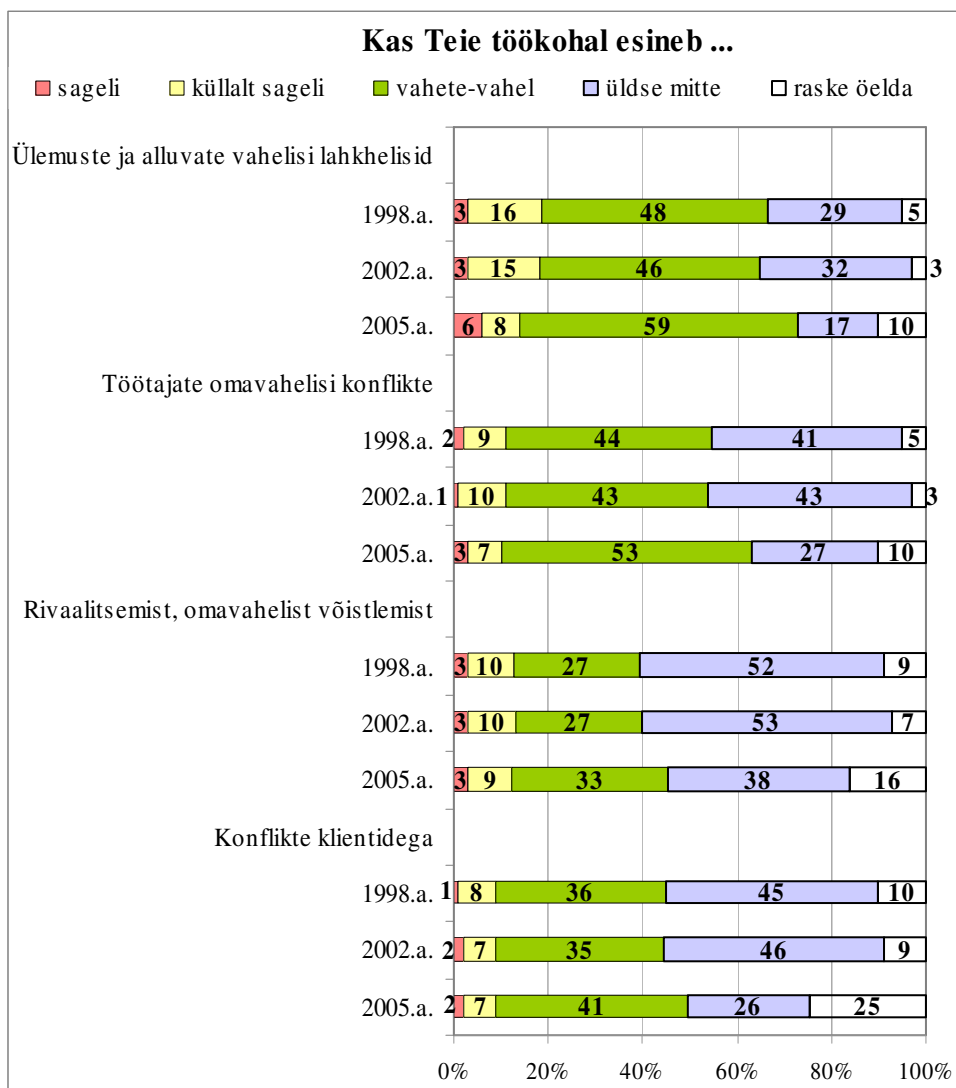


## 2.6 TÖÖALASED SUHTED JA VÕRDÕIGUSLIKKUS

### 2.6.1 TÖÖALASED SUHTED

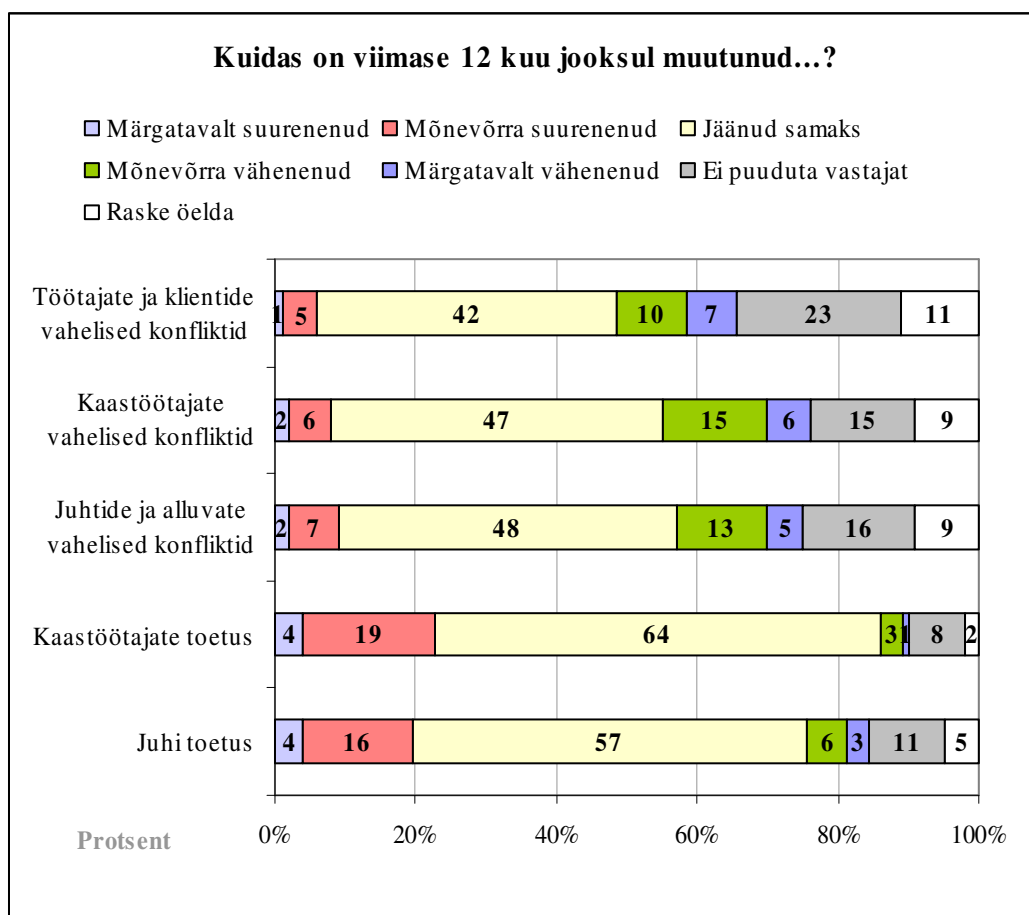
Suhtlemisest tulenevatest pingelikest on esikohal ülemuste ja alluvate vahelised lahkkelid, teisel kohal on töötajate omavaheline rivaalitsemine ja võistlemine, kolmandal kohal töötajate omavahelised konfliktid ning neljandal kohal konfliktid klientidega.

Enamus probleemidega puutuvad töötajad kokku siiski ainult vahetevahel, mitte sageli.



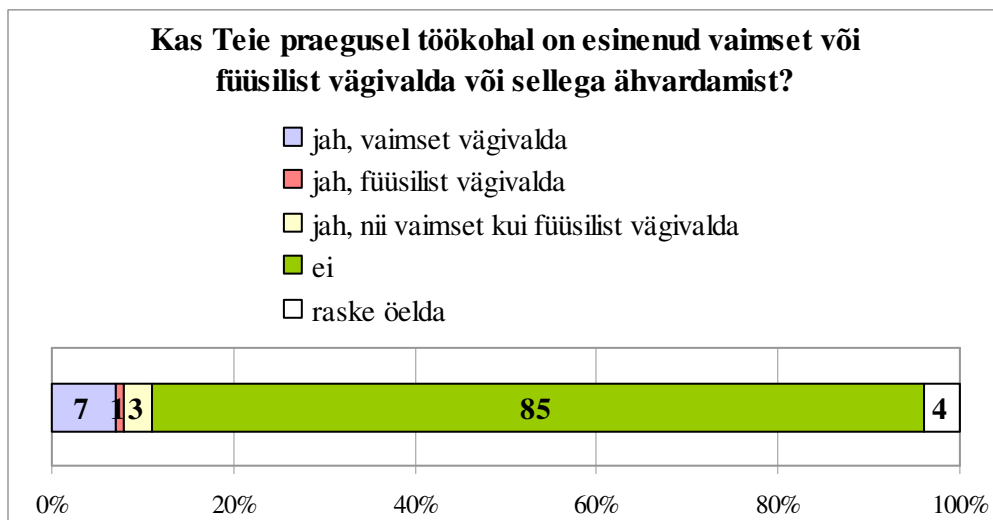
Viimase 12 kuu jooksul on vastajate meelest kõige rohkem suurenenud kaastöötajate ja juhi toetus – ligi viiendik töötajatest on sellisel arvamusel. Samavõrra on ka neid, kes arvavad, et konfliktid

klientide, kaastöötajate ja juhtide-alluvate vahel on vähenenud. Siinjuures tuleb arvestada, et umbes pooled vastajatest on arvamusel, et konflikte on samavõrra ning kolleegide toetus on sama suur kui aasta tagasi.

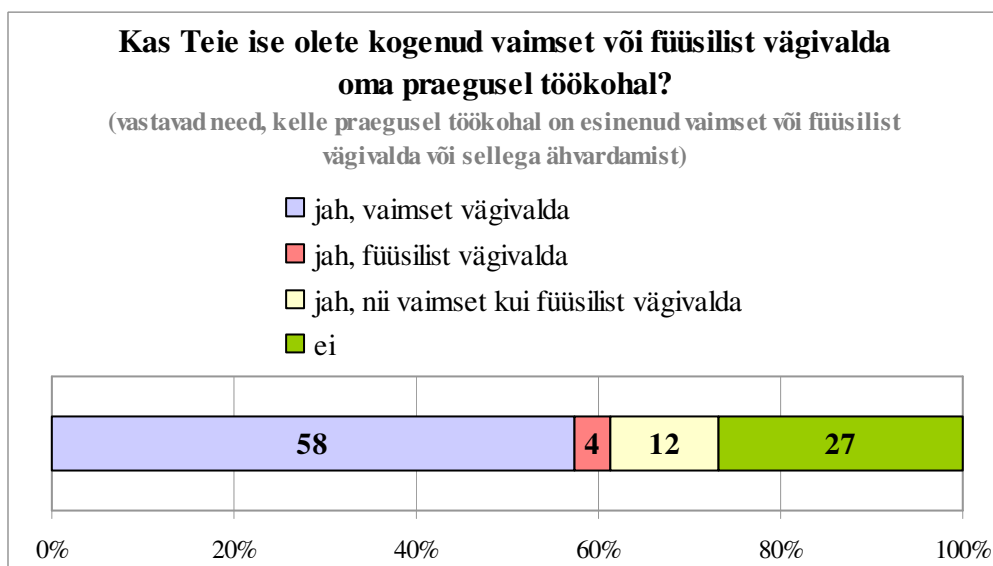


Suurem osa küsitletutest töötab sellises töökohas, kus ei esine vaimset või füüsilist vägivalda või sellega ähvardamist ning suurem osa vastajatest ei ole ka ise oma töökohas vägivalda kogenud.

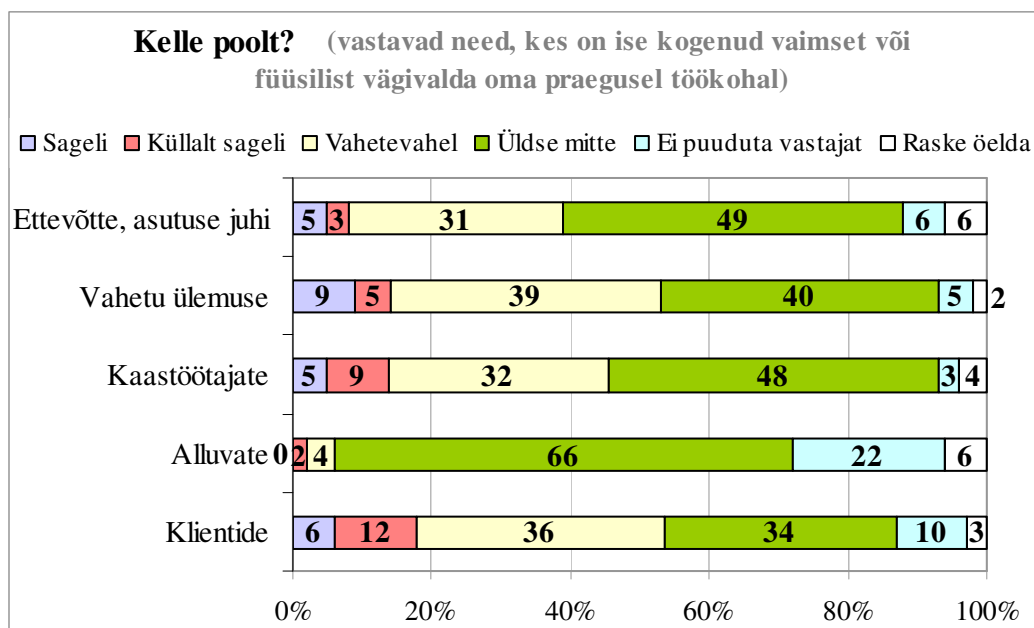
Vaimset vägivalda või sellega ähvardamist esineb meie uuringu tulemuste kohaselt kordades rohkem kui füüsilist vägivalda. Füüsiline vägivald esineb sageli koos vaimse vägivallaga, harvem esineb ainult füüsilist vägivalda.



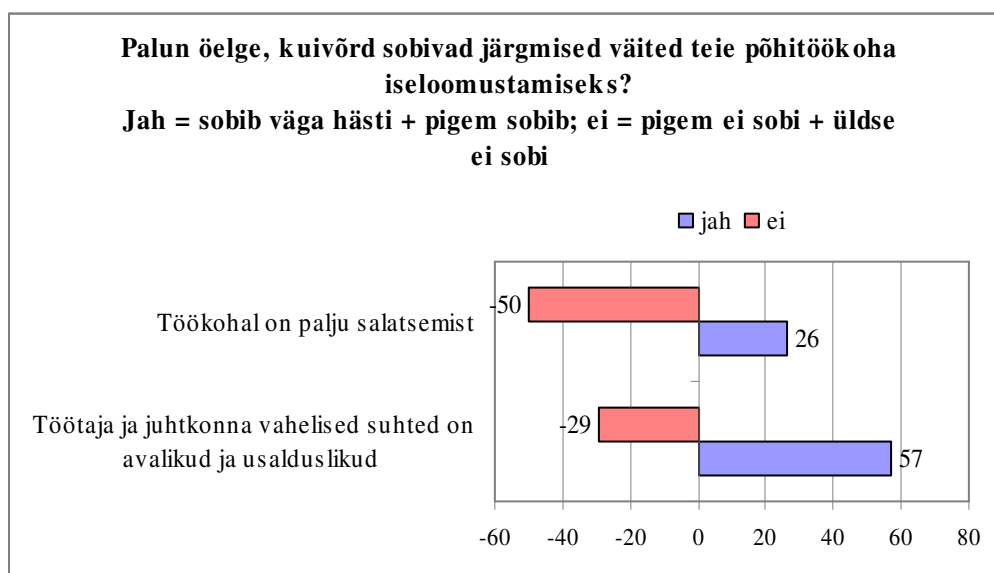
Enamus töötajatest, kelle töökohal on esinenud vägivalda, on seda ka isiklikult kogunud.



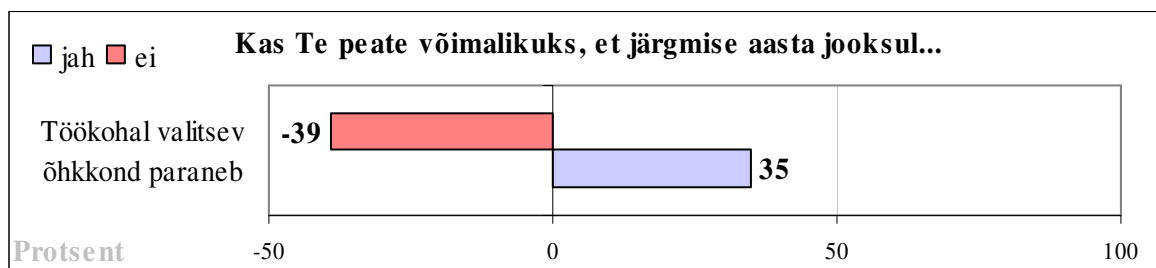
Vägivalda põhjustajate nimekirjas on esikohal kliendid, teisel kohal vahetu ülemus, kolmandal kohal kaastöötajad, neljandal kohal ettevõtte või asutuse juht ning kõige vähem on vastajad kogunud alluvate poolset vägivalda.



57% vastajatest on arvamisel, et nende firmas on töötaja ja juhtkonna vahelised suhted avalikud ja usalduslikud. Samas oli veerand neid inimesi, kes leidis, et tööl on palju peidusolevaid asju ja salatsemist.



Töökohal valitseva õhkkonna paranemist loodab pisut üle kolmandiku vastajatest ja peaaegu sama palju on neid, kes leiavad, et selles osas pole positiivset oodata.



## 2.6.2 VÕRDÕIGUSLIKKUS

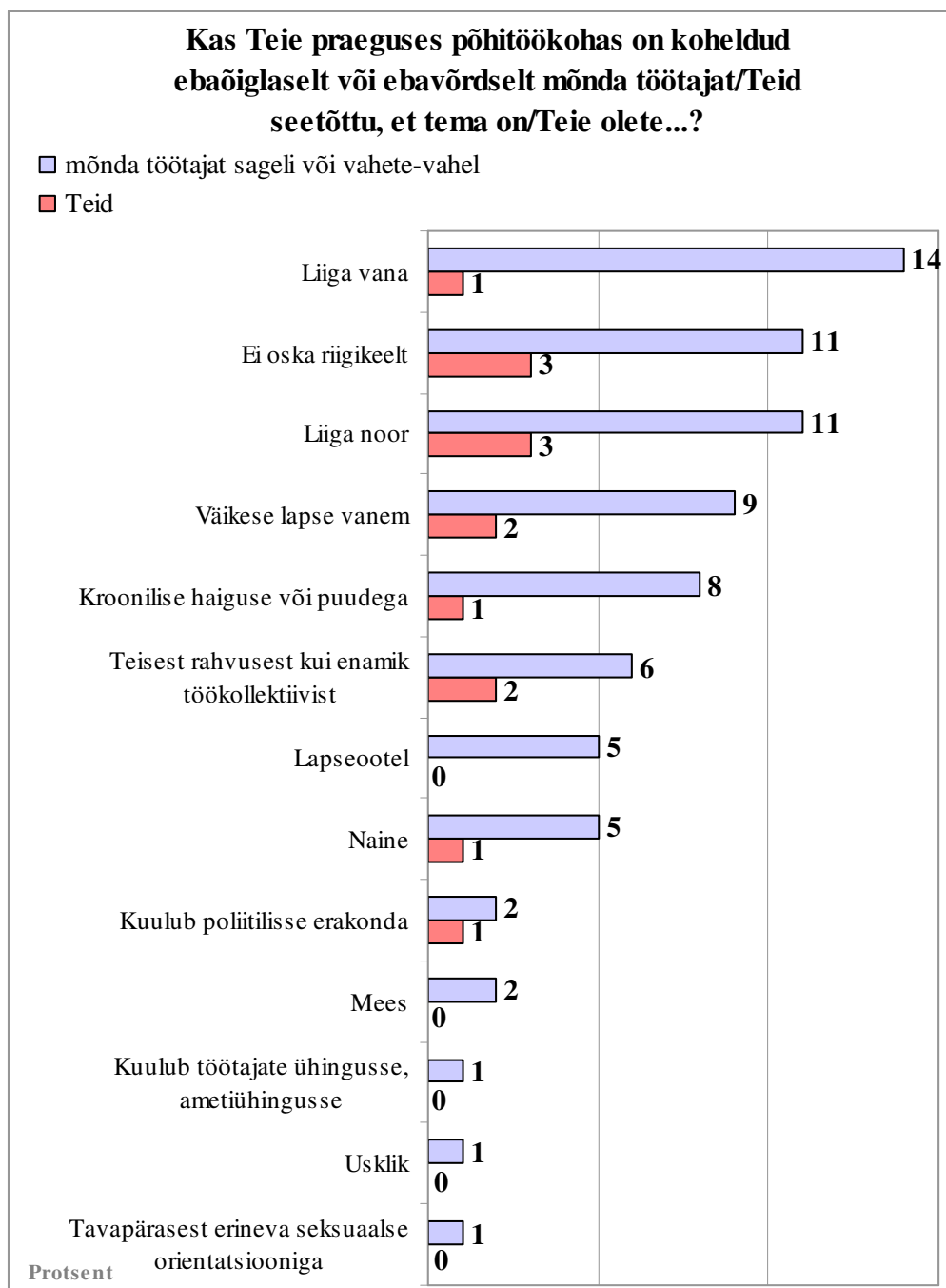
Erinevates tööga seotud olukordades on vastajad kogenud ebaõiglast kohtlemist kõige rohkem seoses palga maksmisega. Seda on kogenud veerand kõikidest küsitletutest. Viiendik töötajatest on kogenud ebaõiglast kohtlemist tööülesannete jagamisel ja tööaja korraldamisel ning umbes sama paljud on kogenud ebaõiglast tööalast tunnustamist. Veidi vähem on töötajad kogenud kaastöötajate või vahetu juhi ebaõiglast suhtumist. Kõikide teiste loetletud olukordadega on kokku puutunud umbes kümnendik töötajatest.





Uurisime ka seda, milliste tunnuste või omaduste tõttu töötajaid nende endi arvates ebavõrdselt või ebaõiglaselt koheldakse. Ebaõiglase kohtlemise aluseks on olnud kõige sagedamini töötaja vanus (nii liigne noorus kui liigne vanadus) ja riigikeele mitte-tundmine. Mõnevõrra vähem esineb töötajate arvates väikeste laste vanemate, kroonilise haiguse või puudega inimeste, teisest rahvusest inimeste ning lapseootel naiste ja üldiselt naiste ebavõrdset kohtlemist. Kõige harvem on ebavõrdse või ebaõiglase kohtlemise aluseks kuulumine meessoo hulka, kuulumine poliitilisse erakonda, tavapärasest erinev seksuaalne orientatsioon ja usklikkus.

Laias laastus kümnendik töötajatest on täheldanud ebaõiglast või ebavõrdset kohtlemist oma töökohal loetletud omaduste või tunnuste alusel ja umbes paar protsenti on kogenud sellist suhtumist isiklikult.

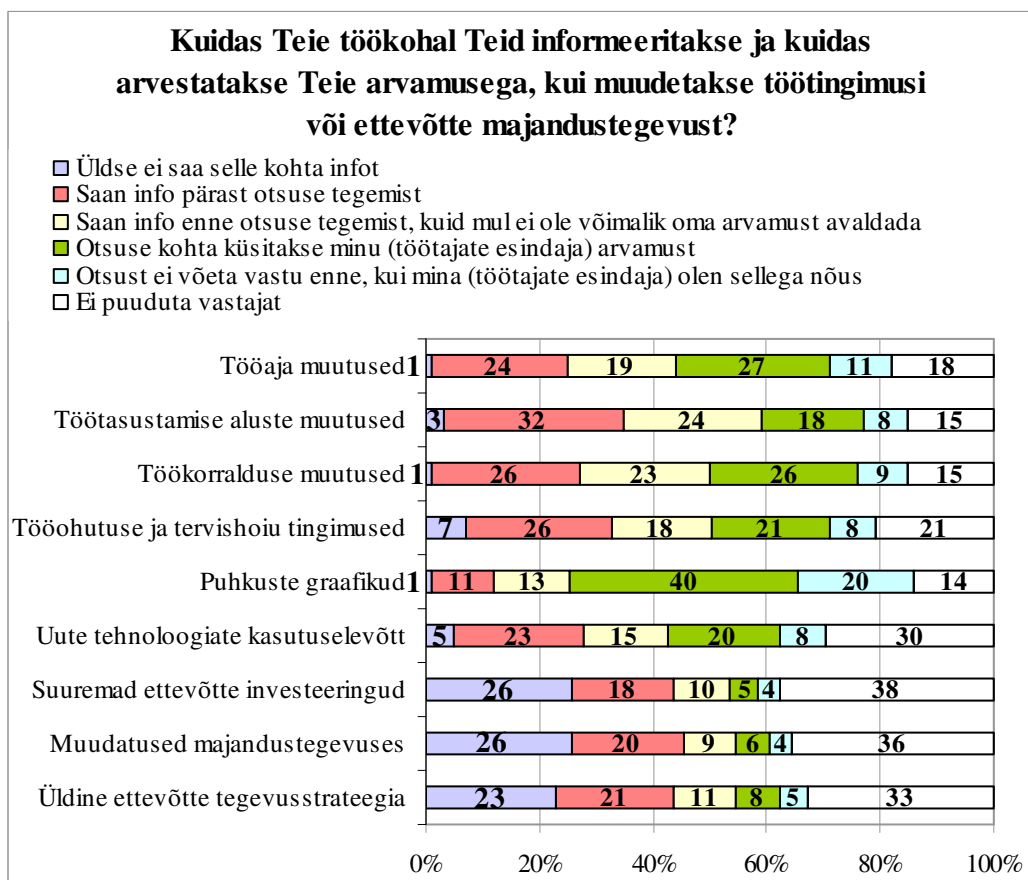


## 2.7 ETTEVÖTTESISENE KOMMUNIKATSIOON JA TÖÖTAJATE KAASAMINE

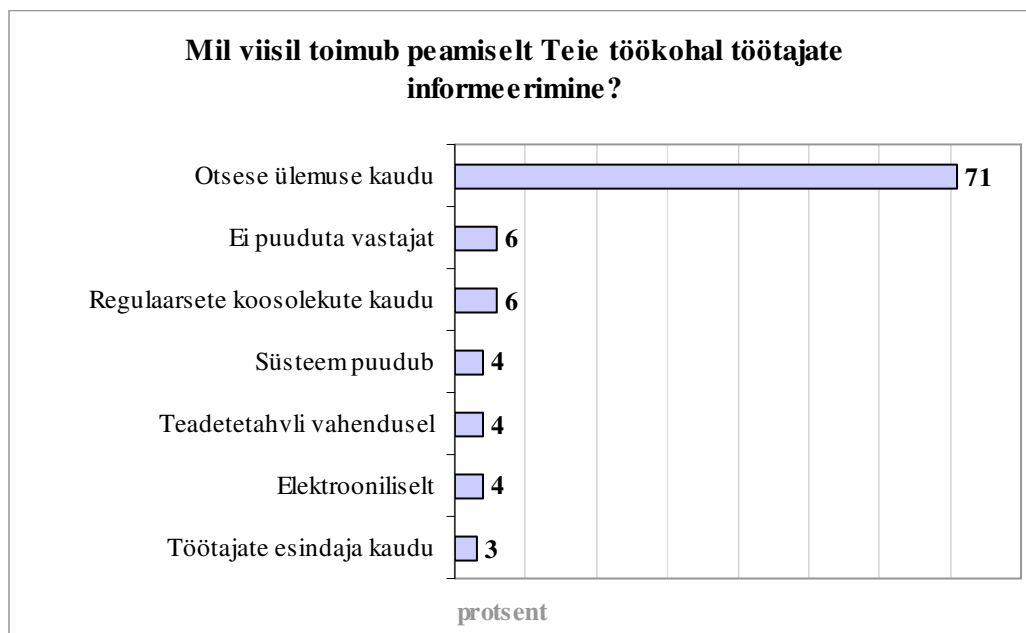
Töötajate kaasamist otsustusprotsessi esineb kõige rohkem puhkusegraafikute koostamisel. Viiesik vastajatest ütleb, et otsust puhkuste kohta ei võeta vastu enne kui töötaja on sellega nõus ning 40% vastajate käest küsitakse puhkusegraafiku koostamisel töötaja arvamust.

Töötajaid kaasatakse suhteliselt rohkem ka töötaja ja töökorralduse muutuste ja tööohutuse tingimustega seotud otsustusprotsessi.

Vähe on ettevõtteid, kes kaasavad töötajaid ettevõtte majandustegevuse muutuste või strateegia planeerimise protsessi. Tervelt veerand vastajatest ütleb, et neid isegi ei informeerita vastavatest otsustest. Samas tuleb arvestada, et suure ettevõtte lihttöölisi ei pruugi ka teave näiteks suuremate investeeringute kohta huvitada. Seda kinnitavad nii varasemad kui ka käesolev uuring – üle kolmandiku vastajatest ütleb, et info ettevõtte majandustegevuse otsuste suhtes ei puuduta neid.



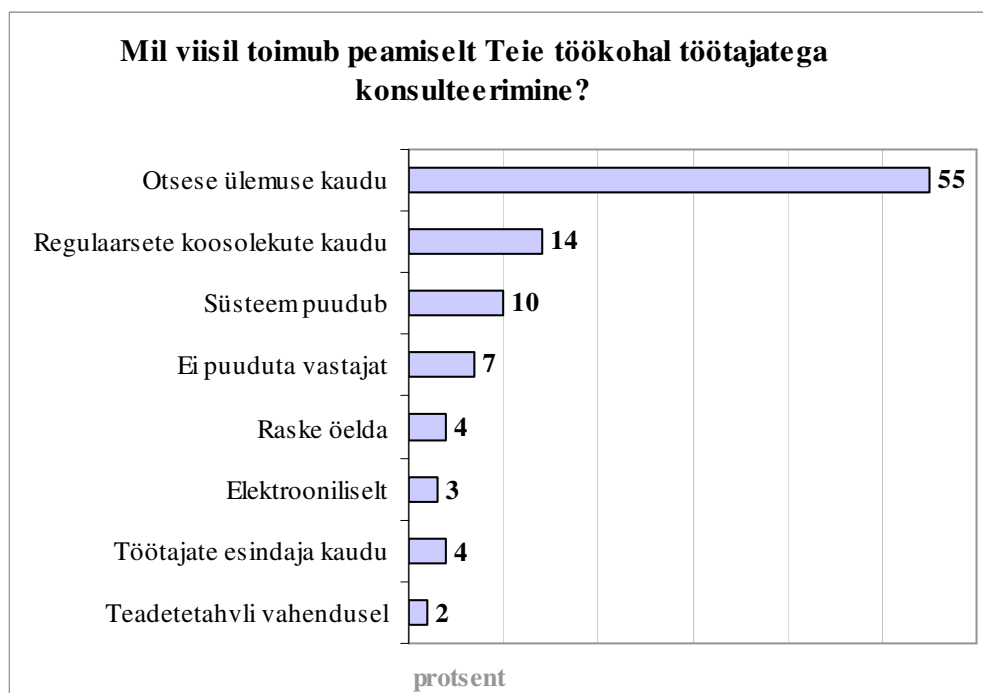
Töötajaid informeeritakse valdavalt otsese ülemuse kaudu. Vaid 6% juhtudest kasutatakse töötajate teavitamiseks koosolekuid ja mõnel protsendil juhtudest teadetetahvlit, elektroonilisi vahendeid või töötajate esindajat.



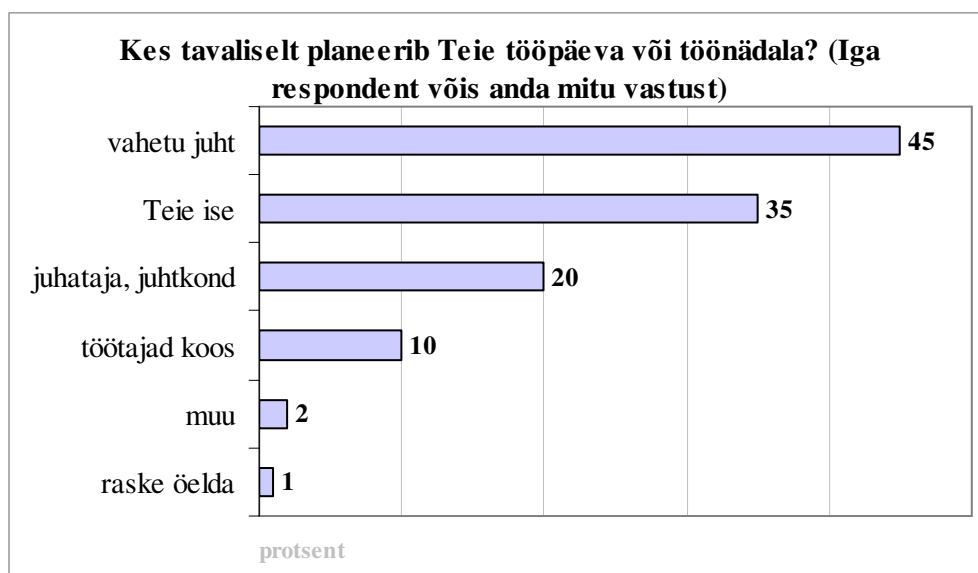
Töötajatega konsulteerimine toimub umbes pooltes ettevõtetes vahetu ülemuse kaudu. Veidi üle kümnendiku vastajatest mainib, et töötajate arvamust küsitakse regulaarsetel koosolekutel.

Samas on kümnendik neid, kes kurdavad, et vastav süsteem puudub ja teist sama palju neid, kes ütlevad, et konsulteerimine ei puuduta neid isiklikult või ei oska antud küsimuses seisukohta võtta.

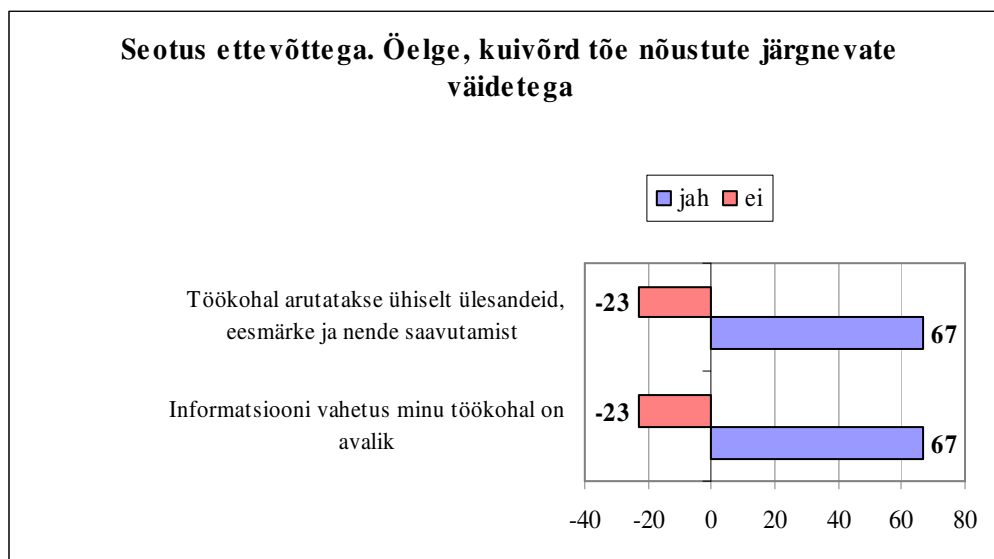
Vaid mõnel protsendil juhtudest kasutatakse töötajatega konsulteerimiseks elektroonilisi kanaleid, teadetahvlit või töötajate esindajat.



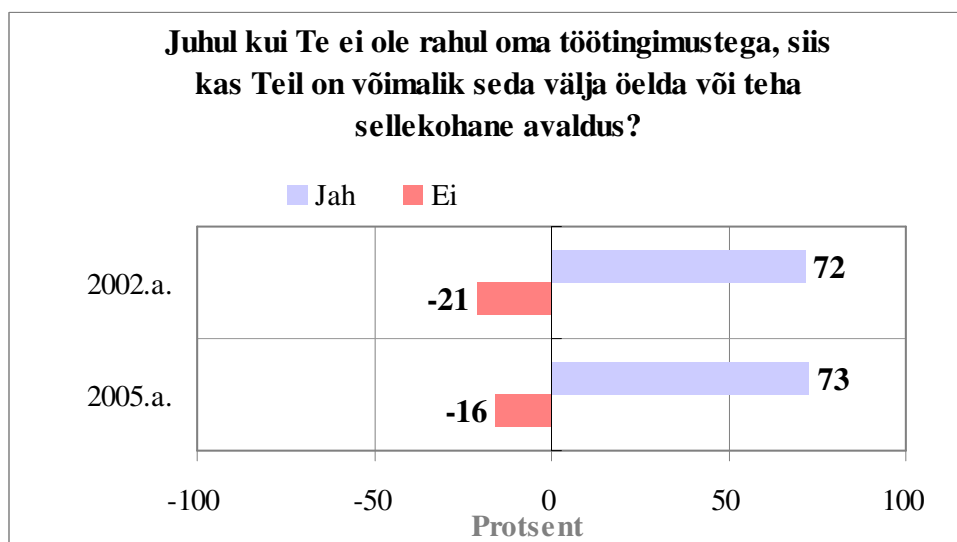
Ligi pool vastanutest ütles, et nende tööaja planeerib tavaliselt vahetu juht. 35% protsendil juhtudest paneb tööaja paika töötaja ise. Kahekümmel protsendil respondentidest määratakse tööaeg aga ettevõtte juhataja või juhtkonna poolt.



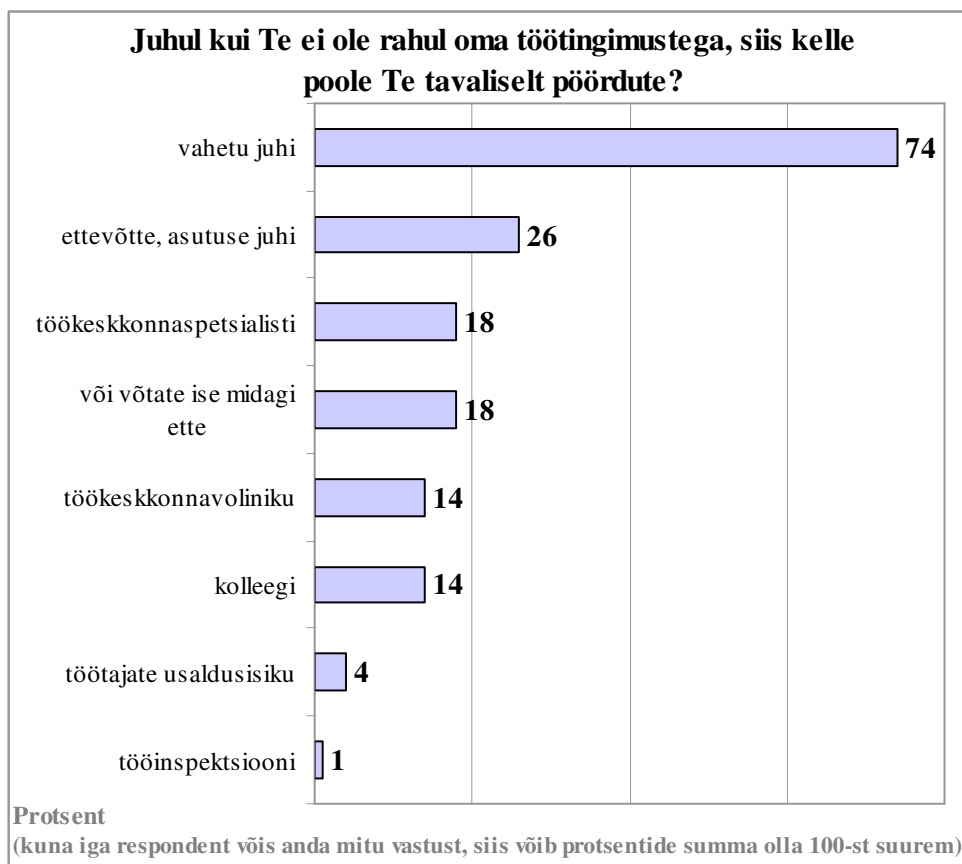
2/3 vastajatest ütleb, et informatsiooni vahetus tema töökohal on avalik. Sama palju on ka neid, kelle töökohal arutatakse ühiselt tööülesandeid, eesmärke ning nende saavutamist.



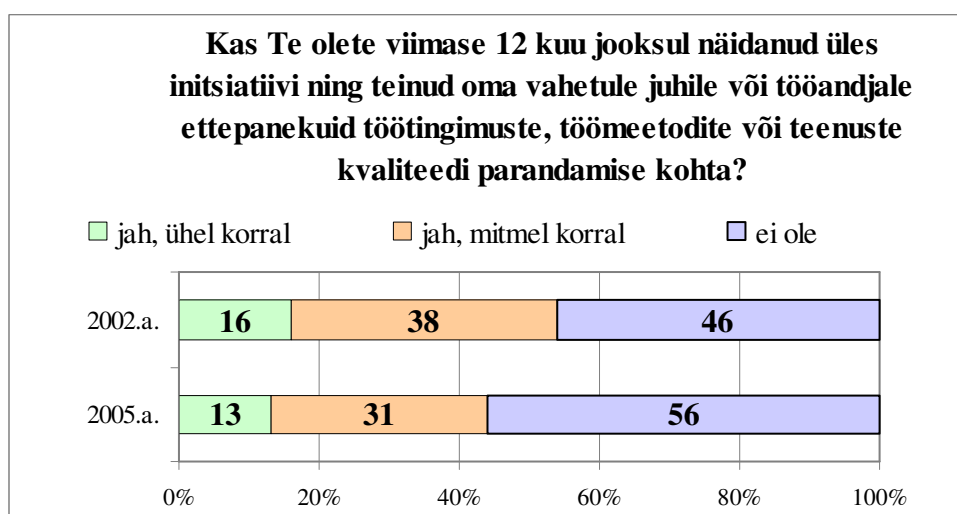
Ligi kolmveerandil töötajatest on vajaduse korral võimalik väljendada rahulolematust oma töötingimuste suhtes, mis on sama palju kui 2002.a. uuringu andmetel.



Peamiselt väljendatakse rahulolematust vahetule juhile. Veerand vastajatest pöördub ettevõtte juhi, viiendik vastajatest töökeskkonnaspetsialisti poole või võtab ise midagi ette. Töökeskkonnavolinikule või kolleegile avaldab oma rahulolematust 14% vastanutest. Tööinspektsiooni või usaldusisiku poole pöördub ja vaid mõni protsent töötajatest.

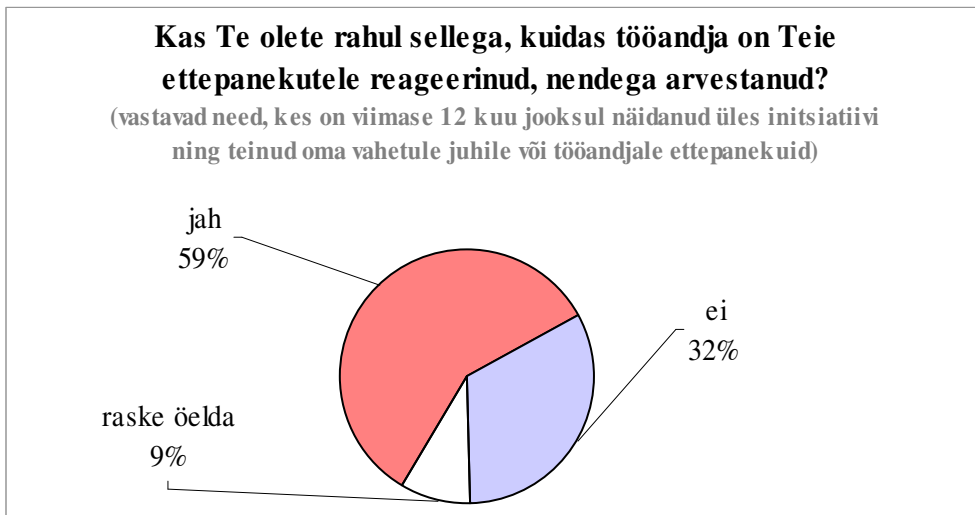


Neid töötajaid, kes on näidanud üles initsiatiivi ning ühel või mitmel korral teinud oma vahetule juhile või tööandjale ettepanekuid töötingimuste, töömeetodite või teenuste kvaliteedi parandamise kohta, on 44%. Veidi üle poolte töötajatest ei ole kunagi näidanud üles initsiatiivi töötingimuste, töömeetodite või teenuste kvaliteedi parandamise kohta.

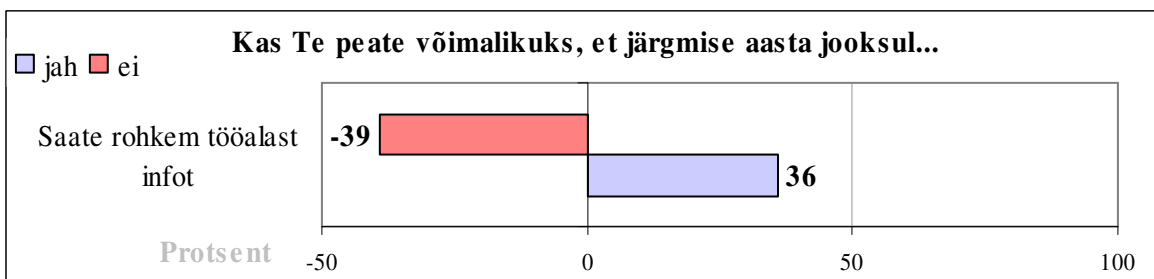


Võrreldes 2002.a. uuringuga on „aktiivsete“ töötajate osakaal langenud.

Enamik töötajatest, kes on oma tööandjale ettepanekuid teinud, on jäänud tööandja reageeringuga rahule.



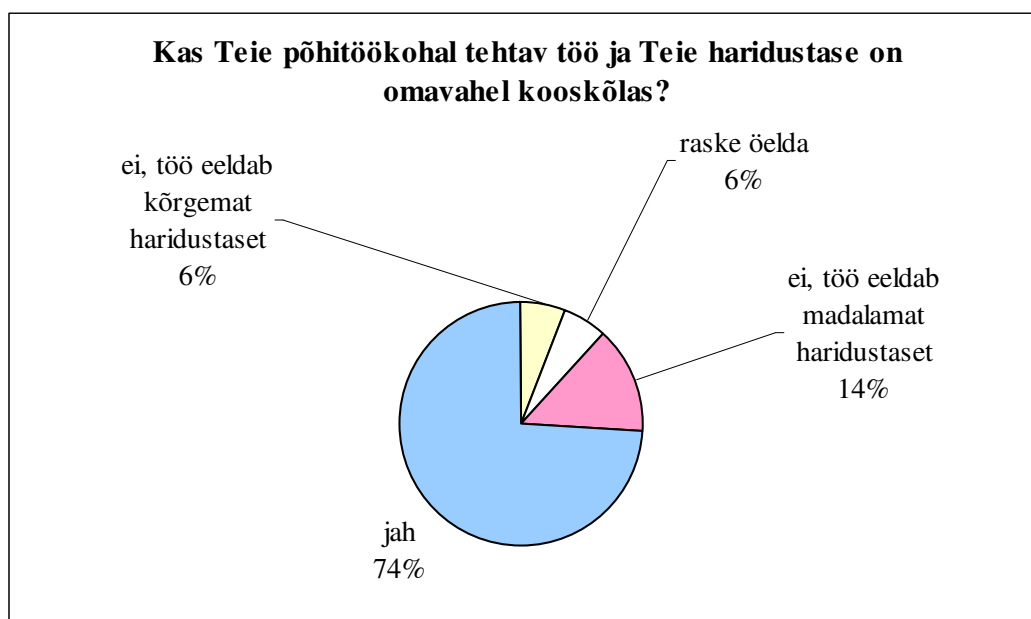
Veidi üle kolmandiku vastajatest usub, et järgmise aasta jooksul antakse töötajatele rohkem tööalast teavet ja umbes sama palju on arvamusel, et muutusi selles osas ei tule.



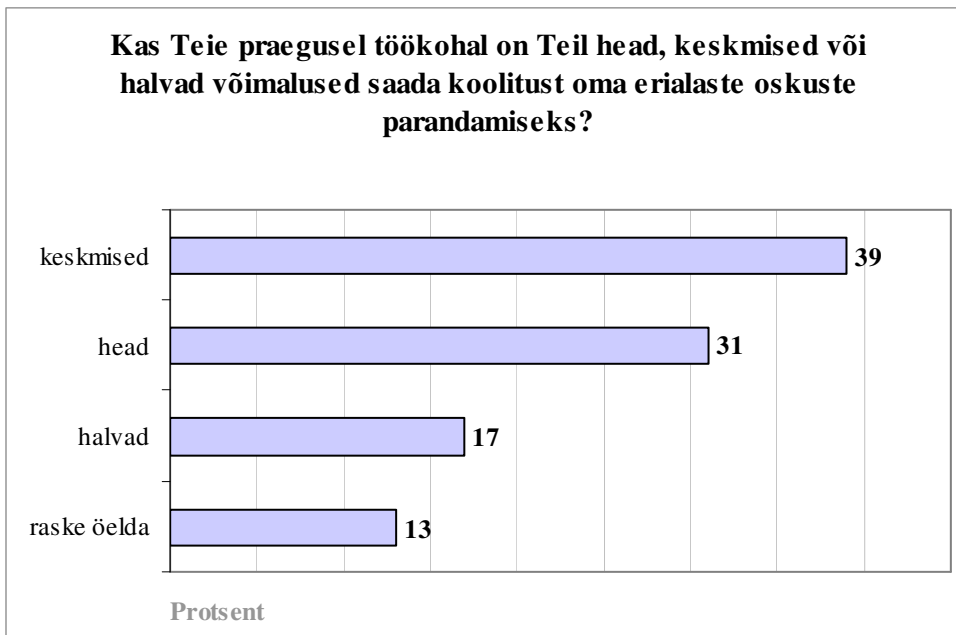


## 2.8 KOOLITUS JA KARJÄÄR

Ligi  $\frac{3}{4}$  vastajatest peab oma tehtavat tööd haridusega kooskõlas olevaks. 14% vastajatest ütleb, et töö eeldab tegelikult madalamat haridustaset kui neil hetkel on, samas 6% vastajatest leiab, et neil peaks töö tegemiseks olema praegusest kõrgem haridus.

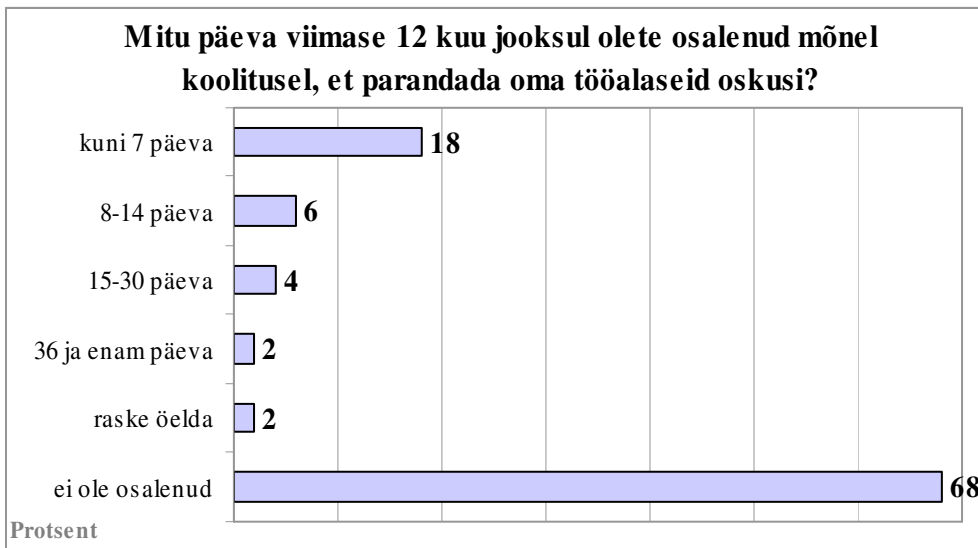


Ligi kolmandik vastajatest leiab, et neil on praegusel töökohal head võimalused oma erialaste oskuste parandamiseks. Pisut üle kolmandiku on inimesi, kes leiavad, et nende töökoht pakub keskmisi võimalusi erialaseks täiendamiseks ja ligi viiendik, et neil on praegusel töökohal halvad võimalused oma erialaste oskuste täiendamiseks.



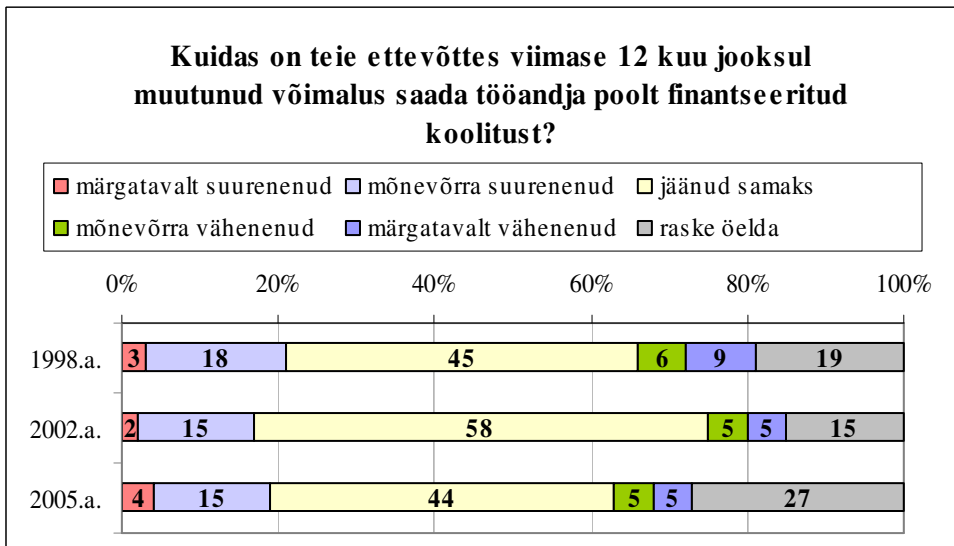
Viimase aasta jooksul on töölasel koolitusel osalenud vaid kolmandik vastajatest. Nendest, kes on saanud viimase 12 kuu jooksul väljaõpet, on koolitusel osalenud keskmiselt 11,2 päeva. Valdava enamuse jaoks oli väljaõppe pikkuseks siiski kuni seitse päeva.

Ligi 3/4 vastajate korral oli koolituse eest tasujaks tööandja.

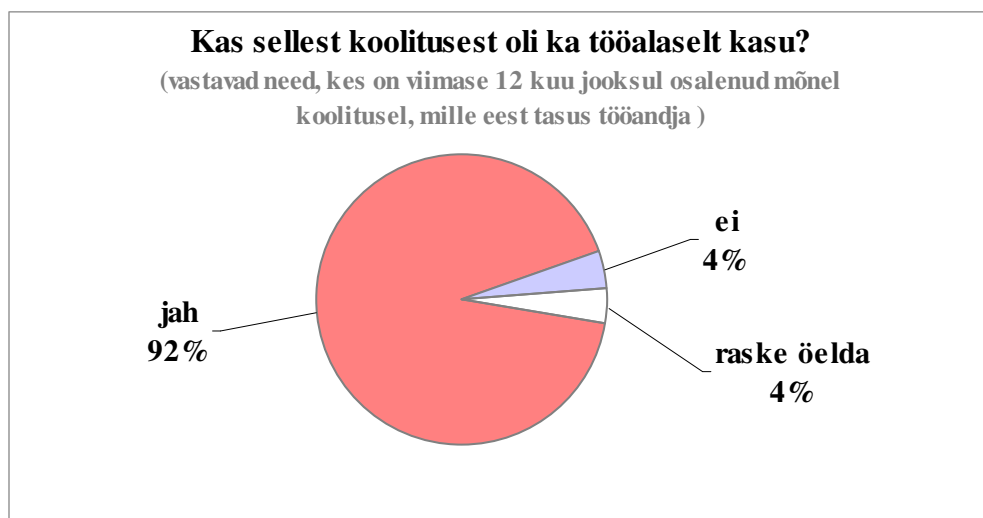




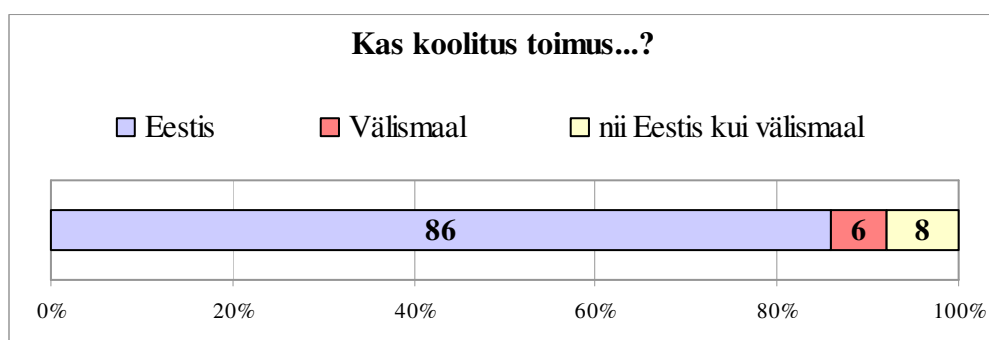
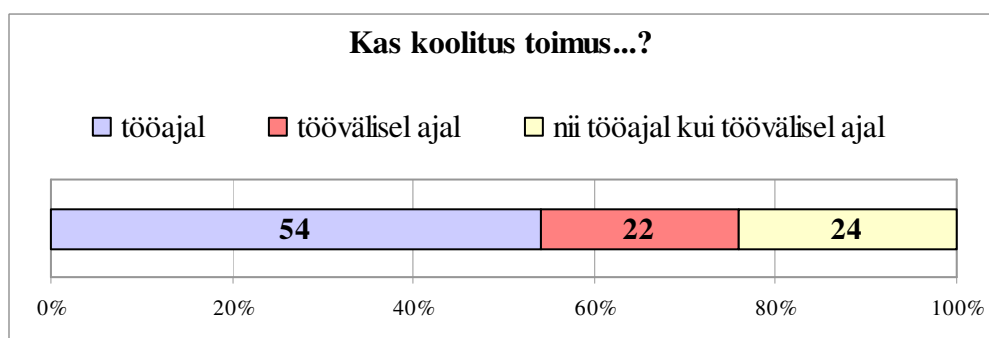
Viiendik vastajatest on arvamisel, et nende võimalused saada tööandja poolt finantseeritud koolitust on viimase 12 kuu jooksul suurenenud. Võrreldes varasemate aastate uuringutega siinjuures suuri muutusi pole, kasvanud on nende vastajate hulk, kes ei oska selles osas seisukohta võtta.



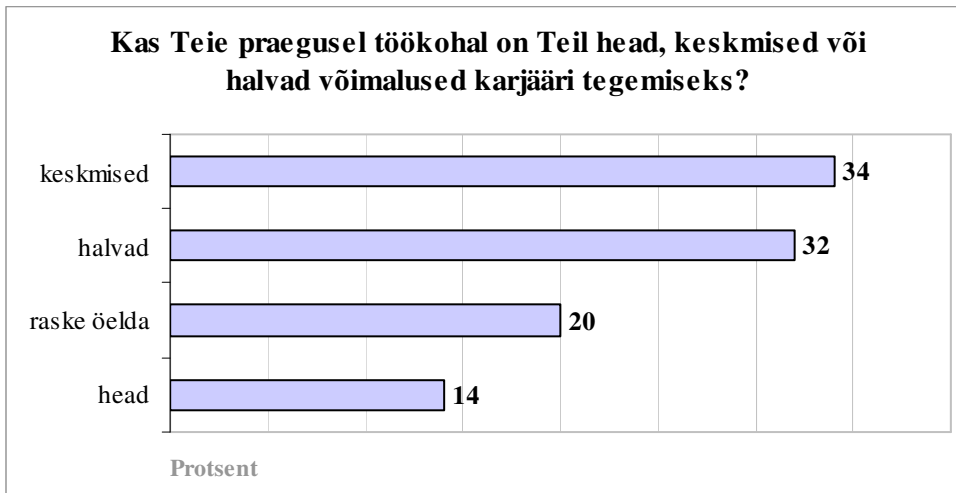
Tööalast koolitust pidasid kasulikuks enda jaoks peaaegu kõik koolitusel osalenud vastajad. Vaid 4% ütles, et sellest ei olnud kasu ja sama palju vastajaid ei osanud seisukohta võtta.



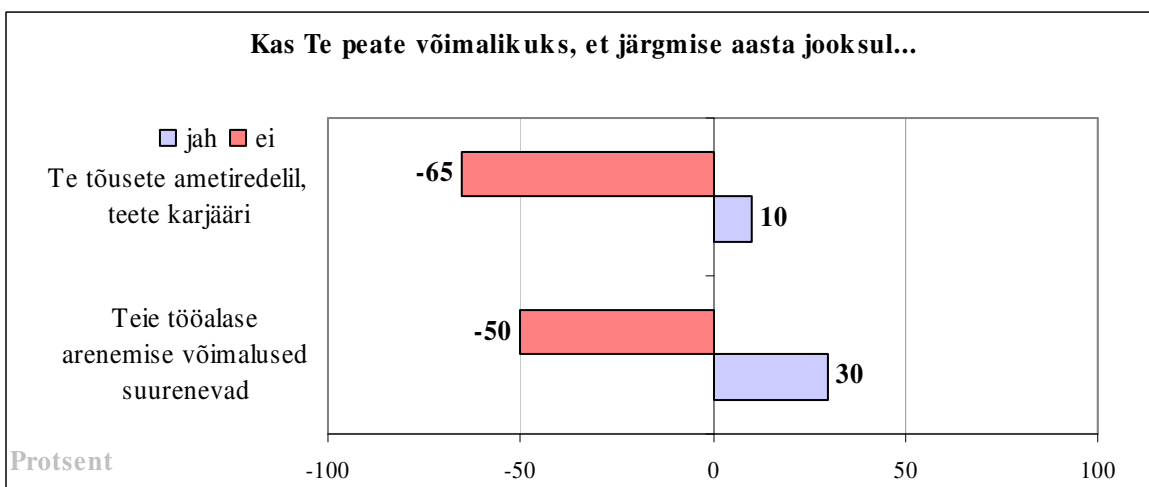
Koolitus toimus veidi enam kui poolte vastajate puhul tööajal, viiendik vastajatest ütles, et teda koolitati töövälisel ajal ja veerandi vastajate puhul toimus koolitus nii tööajal kui töövälisel ajal. Valdavalt toimus koolitus Eestis, vaid 6% inimestest sai tööalast koolitust välismaal ja 8% nii välismaal kui Eestis.



Võrreldes erialaste oskuste täiendamise võimalustega leiab vaid veidi üle kümnendiku vastajatest, et neil on head karjääri tegemise võimalused. Kolmandik vastajatest mainib, et neil on keskmised ja sama palju, et neil on halvad võimalused karjääriredelil tõusta.



Töölase enesearendamise võimaluste suurenemist loodab järgmise aasta jooksul ligi kolmandik vastajatest ning karjääriredelil loodab tõusta kümnendik inimestest.

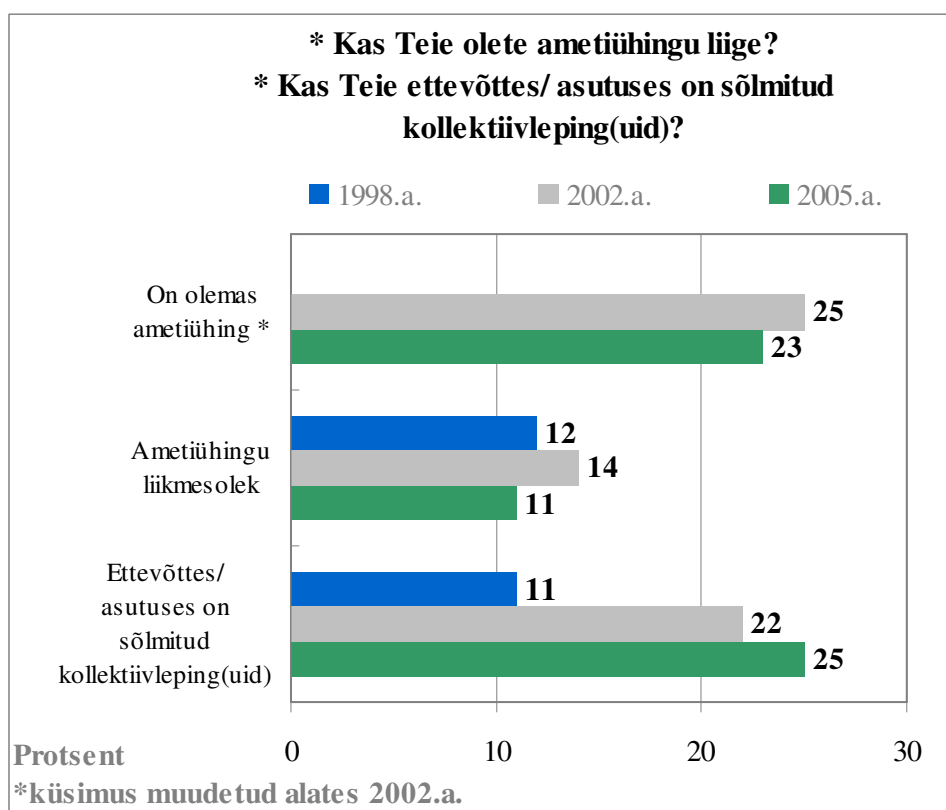


## 2.9 TÖÖTAJATE ESINDATUS JA KOLLEKTIIVSED LÄBIRÄÄKIMISED

### 2.9.1 TÖÖTAJATE ESINDATUS

Võrreldes põhjamaadega on Eestis ametiühingute roll väike. Seda kinnitavad ka uuringu andmed – vaid veerandi vastajate asutuses on olemas ametiühing. 2/3 vastajate teada ei ole nende ettevõttes ametiühingut ja kümnendik vastajatest ei tea, kas nende ettevõttes on ametiühing või mitte. Viimast kinnitavad ka varem tehtud uuringud, mille järgi ei pruugi ühe suure ettevõtte üks osakond teada, et nende firma teises osakonnas on loodud ametiühing.

Veel vähem on neid vastajaid, kes kuuluvad ametiühingusse – vaid 11%.



Veidi parem on seis töötajate ja tööandjate vahelist seisu reguleeriva kollektiivlepinguga. Veerand vastajatest ütleb, et nende firmas on sõlmitud kollektiivleping, võrreldes kümnendikuga 1998.a. Samas ütleb pisut üle poolte vastajatest, et neil kollektiivleping puudub ja tervelt 23% ei tea, kas neil on

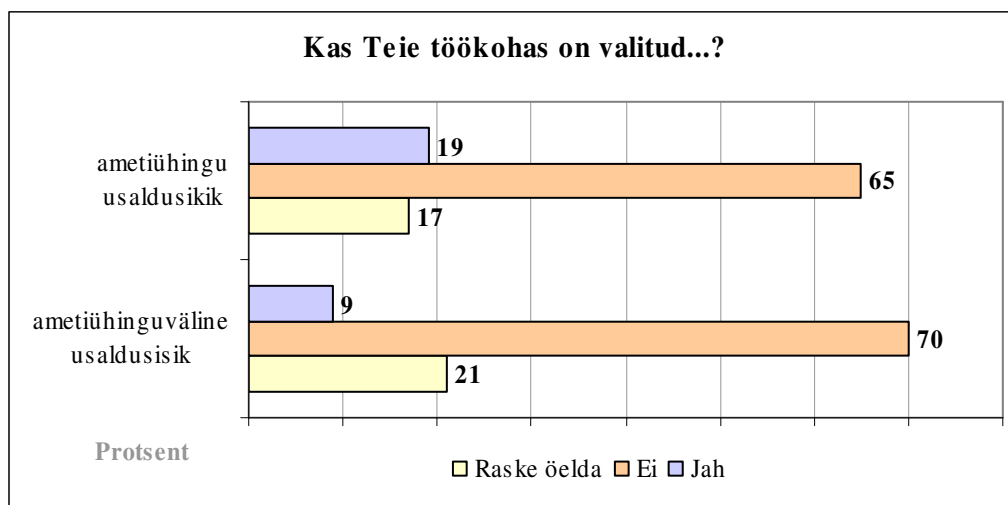
kollektiivleping sõlmitud või mitte. Viimane viitab tõenäoliselt Eesti töötajate suhteliselt vähestele teadmistele kollektiivlepingust ja sellest tulenevatest võimalustest-õigustest-kohustustest.

Küsisime nende vastajate käest, kelle firmas on sõlmitud kollektiivleping, kui hästi sellest kinni peetakse. Positiivne on, et pooled vastajad ütlesid, et sellest peetakse üsna hästi kinni ning tervelt ligi viiendik vastajatest ütles, et sellest peetakse väga hästi kinni. Neid, kes ütlesid, et lepingust peetakse halvasti kinni, oli vaid 5%.



Ametiühingu poolt valitud esindaja on ligi viiendiku vastajate ettevõtetes. Ligi sama palju vastajaid ei tea, kas nende ettevõttes on ametiühingu liinis usaldusisik või mitte.

Niisamuti on vaid kümnendiku vastajate firmas olemas ametiühinguväline töötajate usaldusisik ja tervelt viiendik vastajatest ei tea, kas nende firmas on usaldusisik, kelle poole oma probleemi või ettepanekuga pöörduda või mitte.

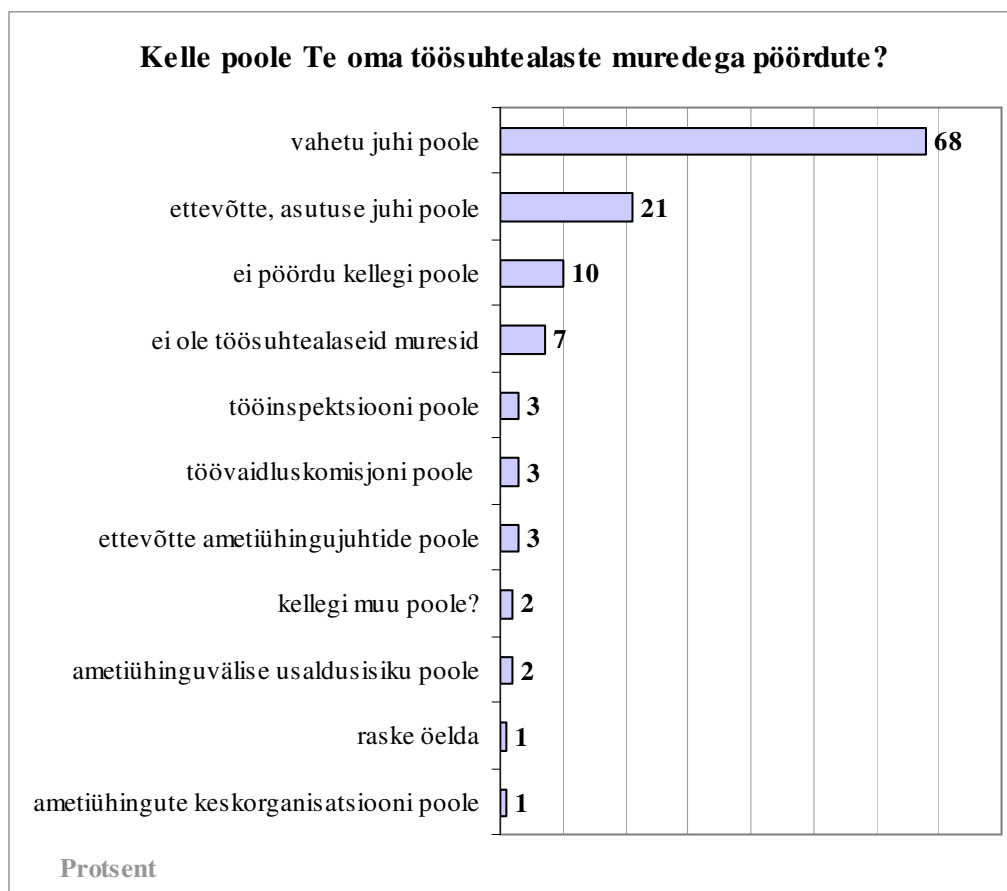


Kuna usaldusisikute roll on Eesti ettevõtetes suhteliselt tagasihoidlik, siis küsisime, kelle poole vastajad tööalase mure korral pöörduvad.

Valdav osa ehk veidi üle 2/3 töötajatest pöördub vahetu juhi poole, viiendik asutuse juhi poole. Märkimist väärib, et kümnendik vastajatest ei pöördu mure korral kellegi poole ja teiselt poolt väitis ligi sama palju vastajaid, et neil pole tööalaseid muresid.

Mõni protsent vastajatest pöördub mure korral tööinspektsiooni poole, sama palju pöördub ametiühingute või töövaidluskomisjoni poole.



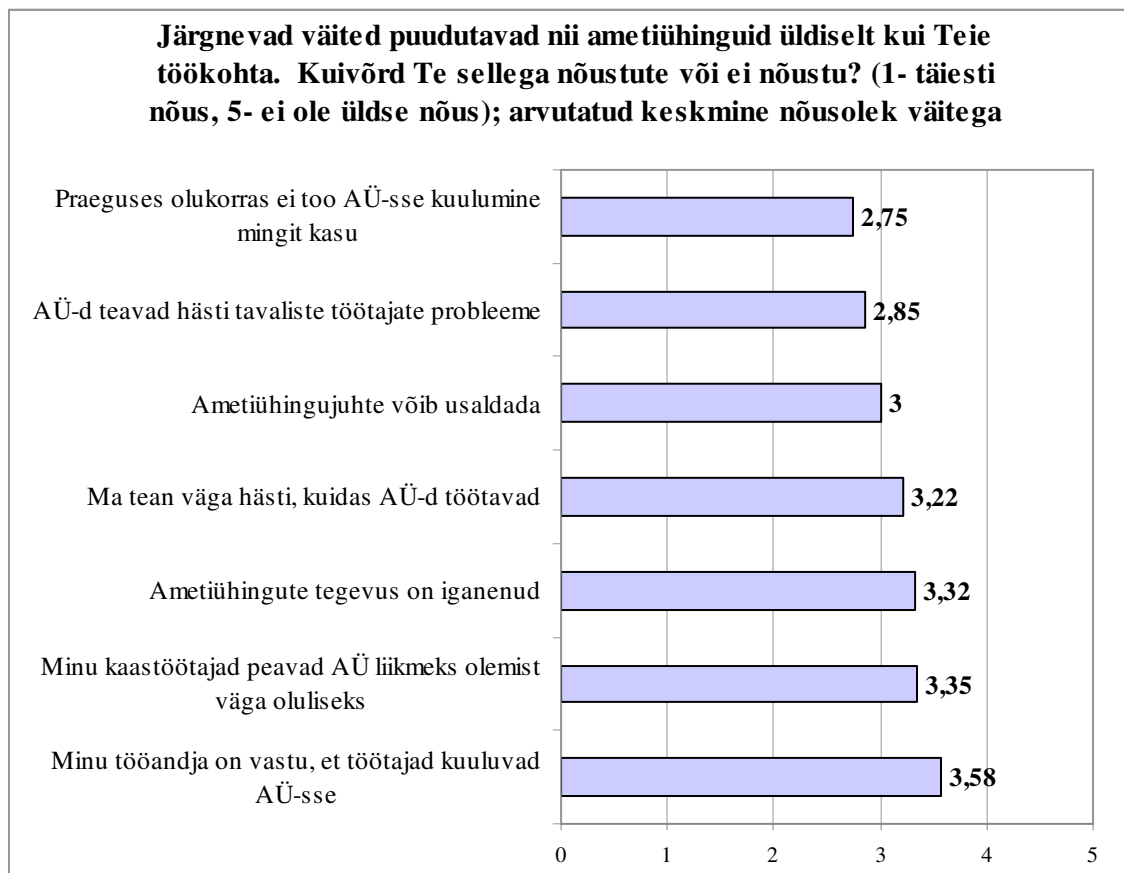


Vastajatel paluti hinnata rida väiteid ametiühingute iseloomustamiseks. Kõige rohkem nõustusid vastajad väitega, et praeguses olukorras ei too ametiühingusse kuulumine mingit kasu.

Positiivse külje pealt nõustusid vastajad kõige enam väidetega, et ametiühingud teavad hästi tavaliste töötajate probleeme ja et ametiühingut võib usaldada.

Keskmisest vähem nõustusid vastajad väidetega, et nad teavad väga hästi, kuidas ametiühingud töötavad ja et AÜ-te tegevus on iganenud.

Kõige vähem leidsid aktsepteerimist ühelt poolt väide, et kaastöötajad peavad AÜ-sse kuulumist oluliseks ja teiselt poolt väide, et tööandja on selle vastu, et töötajad kuuluvad AÜ-sse.



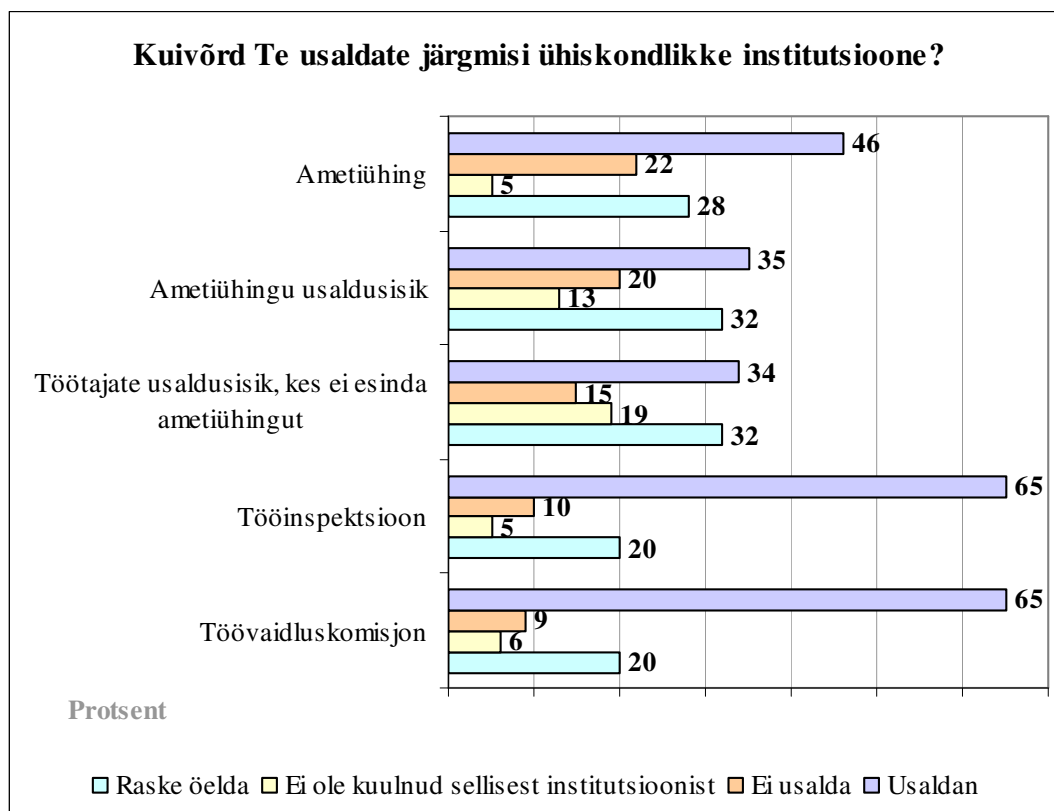
Vastajatel paluti öelda, kuivõrd nad töötajate esindamise ja töötajate õiguste eest seisemisega tegelevaid institutsioone usaldavad.

Ülal jutuks olnud ametiühingut usaldavad ligi pooled vastajad. Viies küsitletud töötajatest ei usalda ametiühingut ja veidi üle veerandi vastajatest ei oska seisukohta võtta. Märkimist väärib, et 5% vastajatest ei ole midagi kuulnud ametiühingutest.

Ametiühingu usaldusisikut usaldab veidi üle kolmandiku vastajatest ja sarnaselt ametiühingule tervikuna, ei usalda valitud usaldusisikut viies küsitletud inimestest ei oska siinjuures seisukohta võtta ja 13% ütleb, et ei ole kuulnud ametiühingu usaldusisikust.

Ametiühingu välist usaldusisikut kui institutsiooni usaldab vaid kolmandik vastajatest (vaid 5% vastajatest ütleb, et usaldab ametiühinguvälist usaldusisikut täielikult) ning teiselt poolt 15% ei usalda teda. Kogunisti pooled vastajad ei ole ametiühinguvälisest usaldusisikust midagi kuulnud või ei oska seisukohta võtta.

Madal usaldusprotsent on tõenäoliselt seotud sellega, et antud institutsioon on Eestis vähe levinud ja enamuses inimesi ei oska seisukohta võtta; tundmatu tekitab võõristust.



Tööinspeksiooni ja töövaidluskomisjoni usaldab rohkem vastajaid. Täpsemalt usaldab tööinspeksiooni 65% vastajatest ja sama palju töövaidluskomisjoni.

Ühelt poolt võib usaldamise põhjuseks olla inimeste teadlikkus antud institutsioonide kohta, teiselt poolt võidakse neid rohkem usaldada seetõttu, et viimased pole seotud ettevõttega ja tunduvad seetõttu vastajatele erapooletumad, töötajate huve enam kaitsvad. Eriti kui arvestada, et enamuses Eesti ettevõtetes pole ametiühingut ja seetõttu on tõenäoliselt paljudele ametiühingu roll – töötajate esindamine – jäänud ähmaseks.

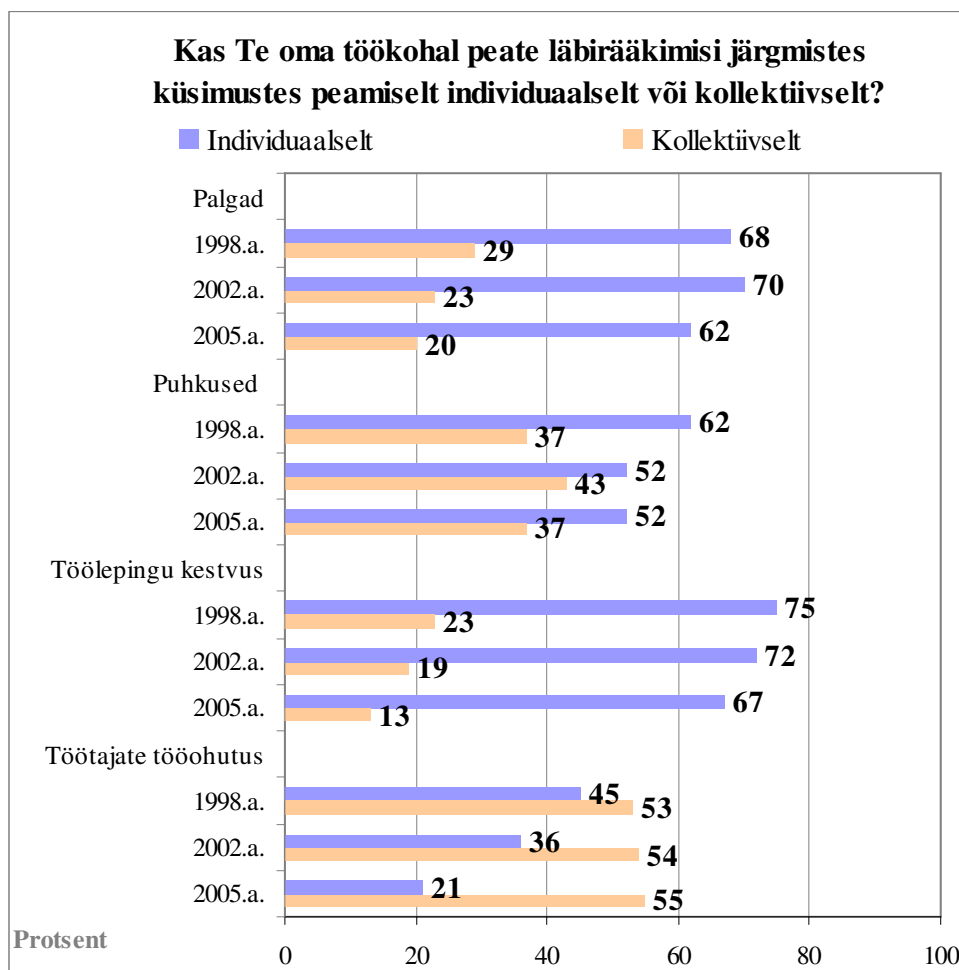
Tööinspeksiooni ja töövaidluskomisjoni ei usalda kümnendik vastajatest, 5% ei ole kuulnud mainitud institutsioonidest ning viiendik ei oska öelda oma seisukohta.

Inspeksiooni ja komisjoni sarnased usaldamise-mitteusaldamise protsendid viitavad tõenäoliselt sellele, et inimeste jaoks on tegu sarnase või samase institutsiooniga.

## 2.9.2 KOLLEKTIIVSED LÄBIRÄÄKIMISED

Töötajate esindatuse vähest rolli on märgata ka läbirääkimistes töötingimuste osas. Palkade, puhkuste ja töölepingu kestuse suhtes peavad töötajad läbirääkimisi valdavalt individuaalselt. Kollektiivselt peab palkade suhtes läbirääkimisi viiendik, puhkuste suhtes 37% ja töölepingu kestuse suhtes vaid 13% vastajatest.

Seevastu tööohutuse ja töönädala pikkuse suhtes peetakse läbirääkimisi valdavalt kollektiivselt – pisut üle poolte vastajatest lähenevad kollektiivselt tööohutusele ja ligi pooled töönädala kestusele. Tõenäoliselt ei pea vastajad siinjuures silmas niivõrd töövõtja poolset algatust läbirääkimiste suhtes, vaid pigem seadustega sätestatust ja tööandja poolt seatud tingimustest tulenevat.



Küsisime vastajatelt nende nägemust, kuidas läbirääkimised peaksid nende arvates toimuma.

Palkade suhtes eelistab sarnaselt hetkesisule ligi 2/3 vastajatest läbi rääkida individuaalselt. Ühelt poolt võib antud näitajat mõjutada Eesti tööturu hetkeseis – keskmine Eesti töövõtja on harjunud, et palgaläbirääkimised on isiklik küsimus ja nad ei oska mõelda, et see võiks toimuda näiteks kollektiivselt. Teiselt poolt mõjutab antud näitajat tõenäoliselt ka mitmel pool olev töötasu vaikumise kohustus.

16% vastajatest on siiski arvamusel, et palkade suhtes peaksid läbirääkimised toimuma koos kaastöötajatega, 5% pooldab ametiühingute sekkumist ja ligi kümnendik arvab, et palgad peaksid olema riigi tasemel tööturuorganisatsioonide otsustada.

Puhkuste suhtes sooviksid ligi pooled vastajad läbi rääkida individuaalselt ja 39% koos kaastöötajatega.

Töölepingu kestuse suhtes eelistaksid töötajad läbi rääkida valdavalt individuaalselt ja vaid 13% eelistaks seda teha koos kaastöötajatega ning 7% ametiühingu liinis.

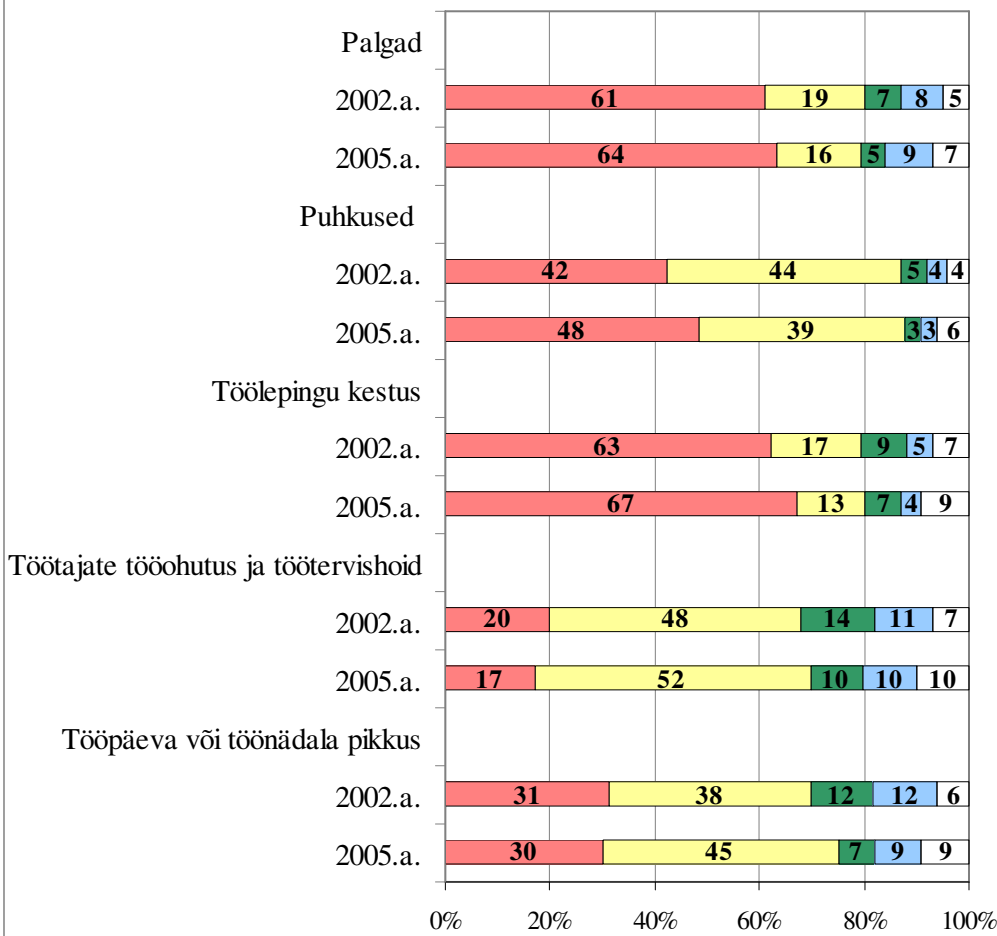
Tööohutuse suhtes eelistaksid koos kaastöötajatega läbirääkimisi pidada pisut üle pooled vastajad. Ligi viiendik sooviks siinjuures läbi rääkida individuaalselt, kümnendik ametiühingu kaudu ja teist sama palju riiklikul tasemel.

Tööaja suhtes eelistaksid ligi pooled vastajad läbirääkimisi pidada koos töökaaslastega, ligi kolmandik individuaalselt ning ligi kümnendik ametiühingu kaudu ja pisut rohkem riiklikul tasemel.

Märgatavaid muudatusi töötajate seisukohtades võrreldes 2002.a. uuringu tulemustega ülalmainitud küsimustes ei olnud, v.a. puhkused ja töölepingu kestvus, kus inimesed on teatud määral individuaalsemaks muutunud.

### Kas Teie arvates tuleks järgnevates küsimustes läbirääkimisi pidada peamiselt...?

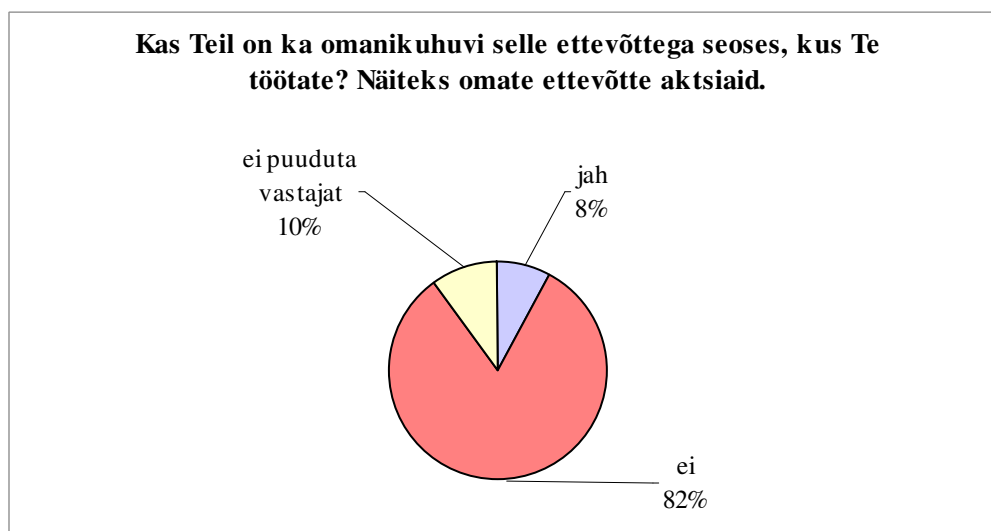
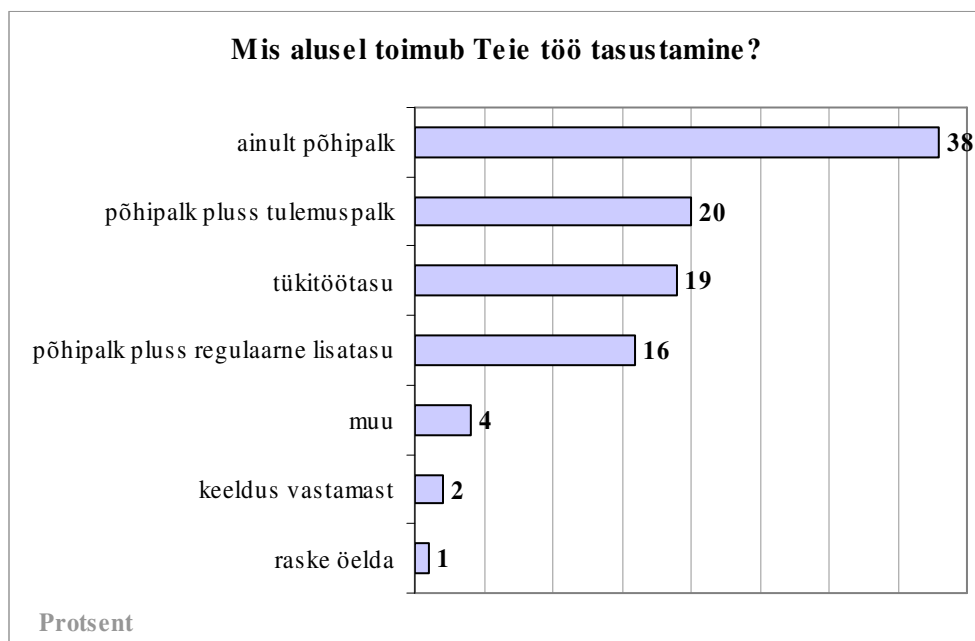
- Individuaalselt
- Töökohal koos kaastöötajatega
- Töökohal kohaliku ametiühingu esindajate kaudu
- Riigi tasemel tööturu organisatsioonide kaudu
- Raske öelda



## 2.10 PALK

Üle kolmandiku (38%) vastajatest saab vaid põhipalka. Viiendiku töötasu koosneb põhipalgast, millele lisandub tulemuspalk ning ligi samapalju on neid, kes saavad tasu tükitöö alusel. 16% vastajatest saavad põhipalka koos regulaarse lisatasuga.

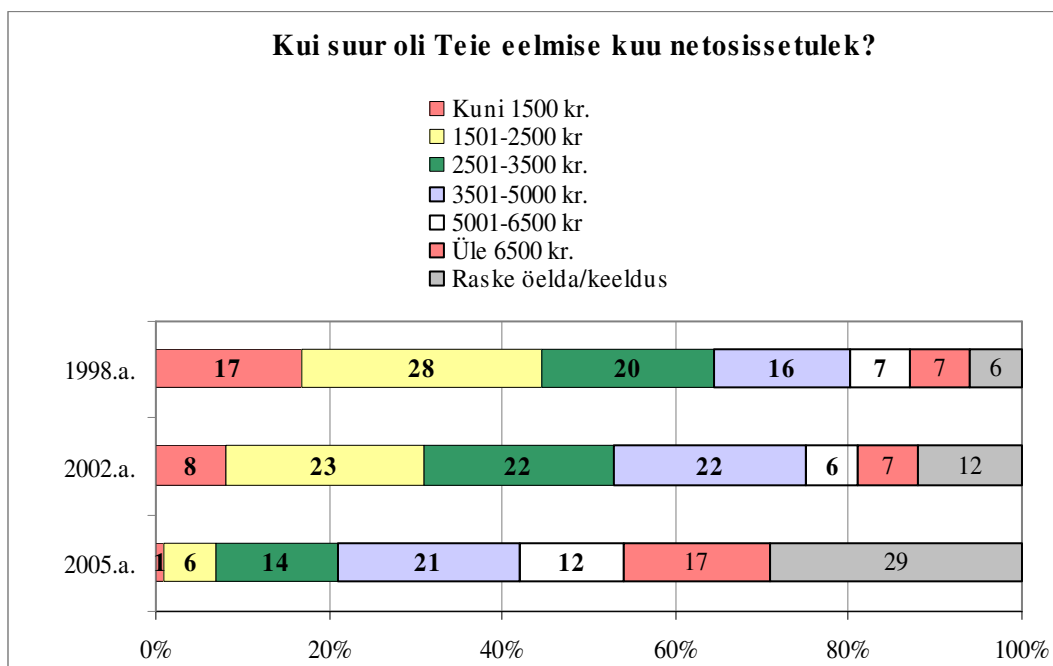
Omanikuhuvi on oma ettevõttes ligi kümnendikul vastajatest.



Keskmiselt oli uuringus osalenute netosissetulek kuus 3841 krooni.

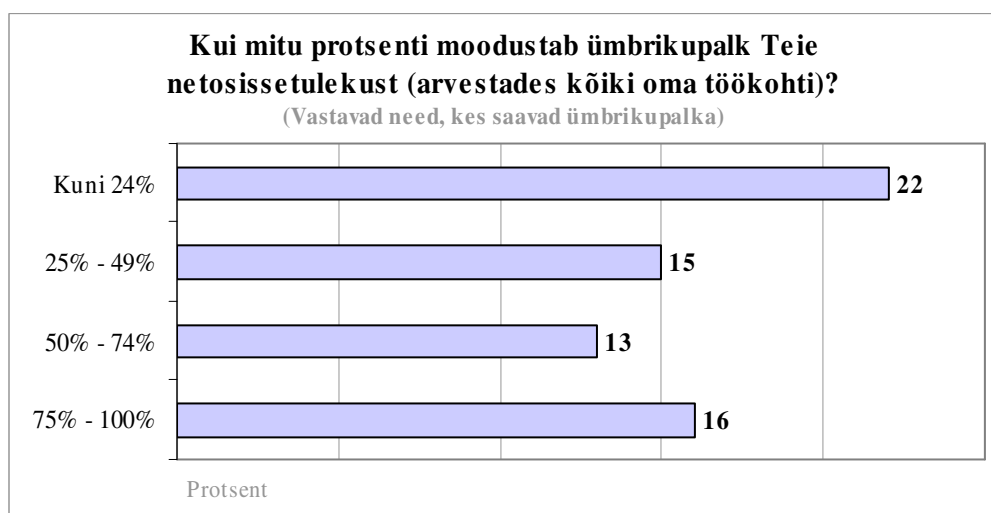
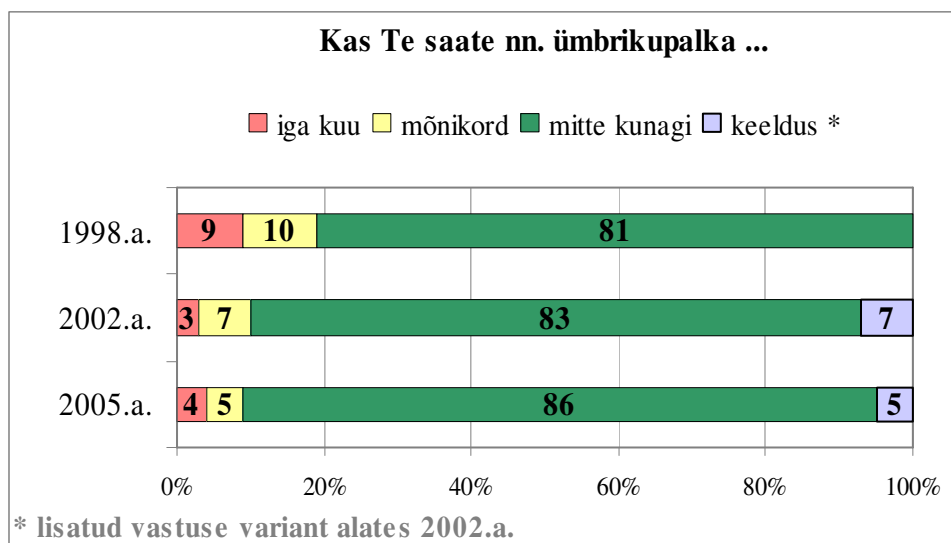
Võrreldes eelmiste uuringute tulemustega on märgatavalt vähenenud kuni 1500 kroonise palga saajate osakaal, mis on kahanenud 1%-le. Samuti on märgatavalt vähenenud 1501-2500 kroonise ja 2501-3500 kroonise palga saajate osa. 3501-5000 kroonise sissetulekuga inimeste osakaal on jäänud 2002.a. tulemustega samale tasemele. Kasvanud on üle 5000 kroonise, eriti aga üle 6500 kroonise palgaga inimeste osakaal.

Siinjuures tuleb arvestada, et järjest rohkem inimesi ei soovi oma sissetulekut öelda ja 2005.a. uuringu andmete lugemisel ei saa me öelda midagi 29% inimeste kohta.



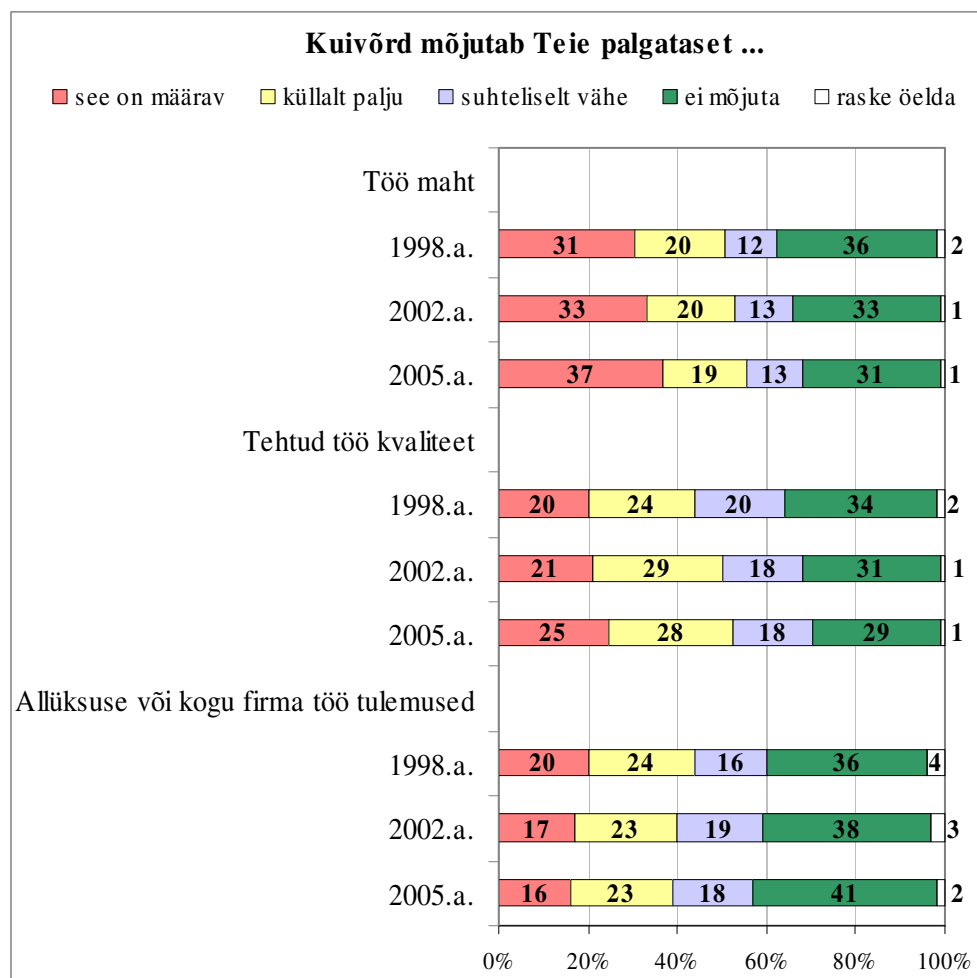
Valdav enamus inimesi ümbrikupalka ei saa. Igakuise ümbrikupalga saajate osakaal on 4% ja vahetevahel saab ümbrikupalka 5% vastajatest. Siinjuures suuri muutusi võrreldes 2002.a. ei olnud. Küsisime nendelt inimestelt, kes saavad ümbrikupalka, kui suure osa see moodustab nende kogupalgast. Keskmiselt moodustab mustalt makstav töötasu 44%.





Kõige rohkem mõjutab vastajate palgataset töö maht - nii arvas veidi üle poolte inimestest. Pea sama palju oli neid, kes tõid esile töötasu sõltuvuse tehtud töö kvaliteediga, 39% tõid mõjurina esile kogu firma töö või allüksuse tulemused ning ligi viiendik hea läbisaamise juhiga.

Suuri muudatusi siinjuures võrreldes varasemate uuringute ei olnud. Mõnevõrra on vähenenud nende inimeste osakaal, kelle arvates mõjutab palgataset firma või allüksuse töötulemused ja pisut on kasvanud nende hulk, kelle arvates sõltub töötasu tehtud töö mahust ja kvaliteedist.

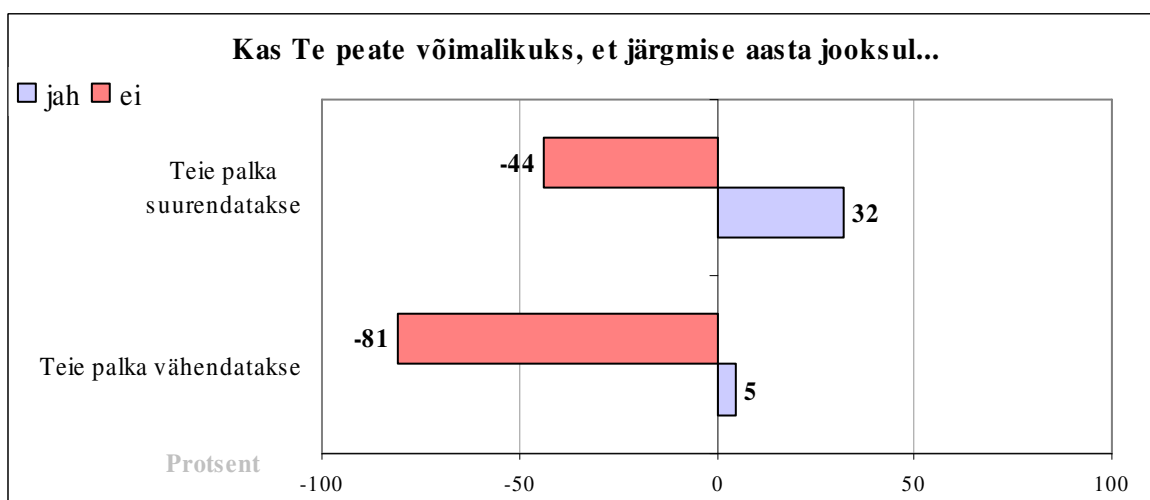
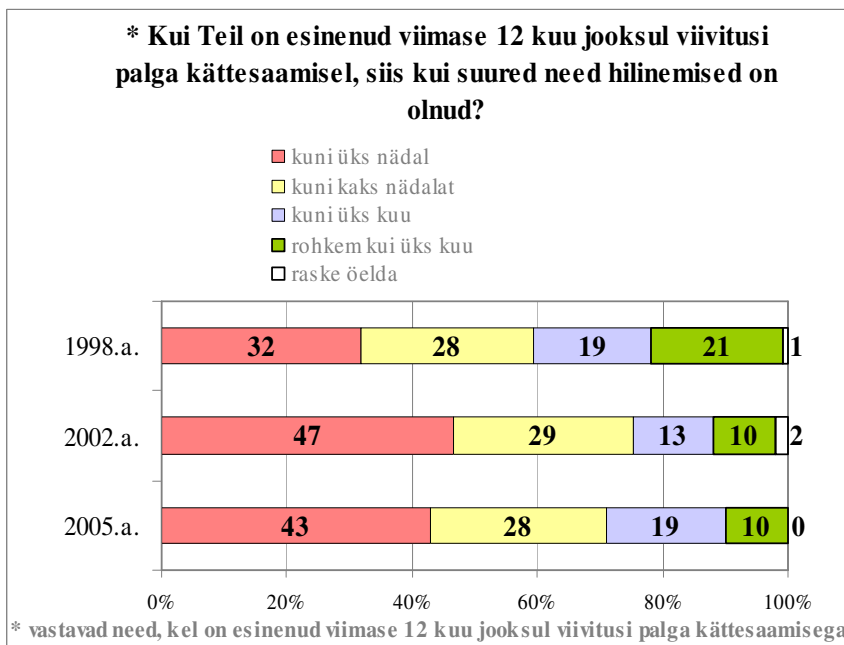
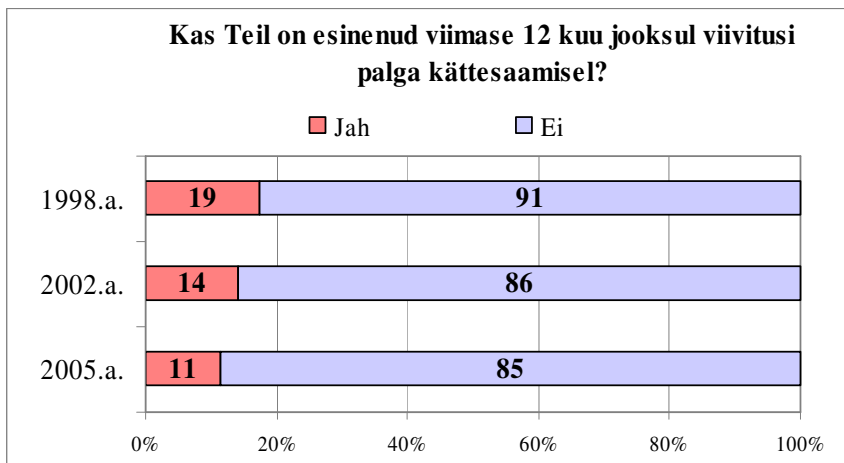


Palka on viimase 12 kuu jooksul saanud hilinemisega kümnendik vastajatest.

Võrreldes eelmiste uuringute andmetega on järjest vähenenud hilinenu palga saajate osakaal.

Nendest, kes said palga hilinemisega, viivitati ligi pooltel maksimisega kuni nädal aega, ligi kolmandikul kuni kaks nädalat, ligi viiendikul kuni kuu aega ja kümnendikul rohkem kui kuu.

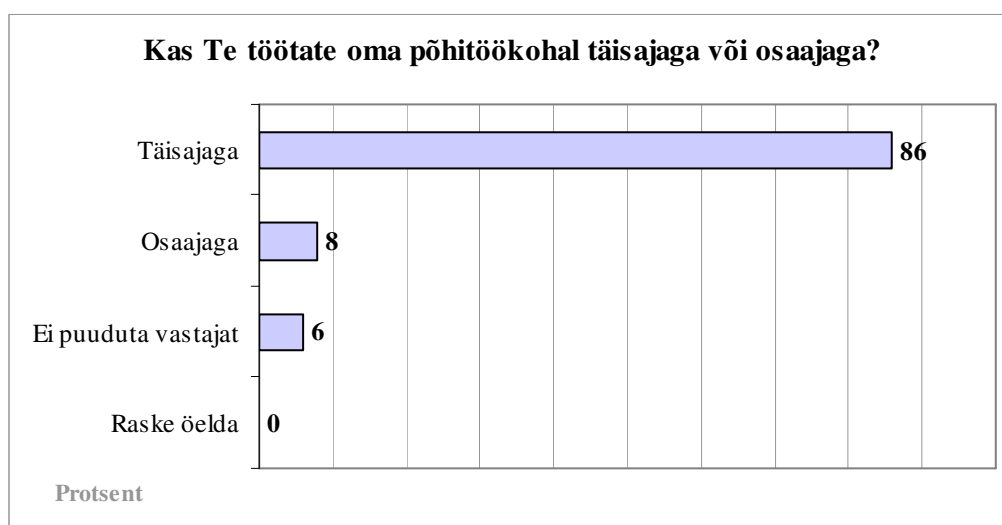
Kolmandik vastajatest oli arvamusel, et järgmise aasta jooksul tema palka suurendatakse ja 44% arvas, et palk järgmise aasta jooksul ei kasva. Palga vähendamist kardab vaid 5% vastajatest.

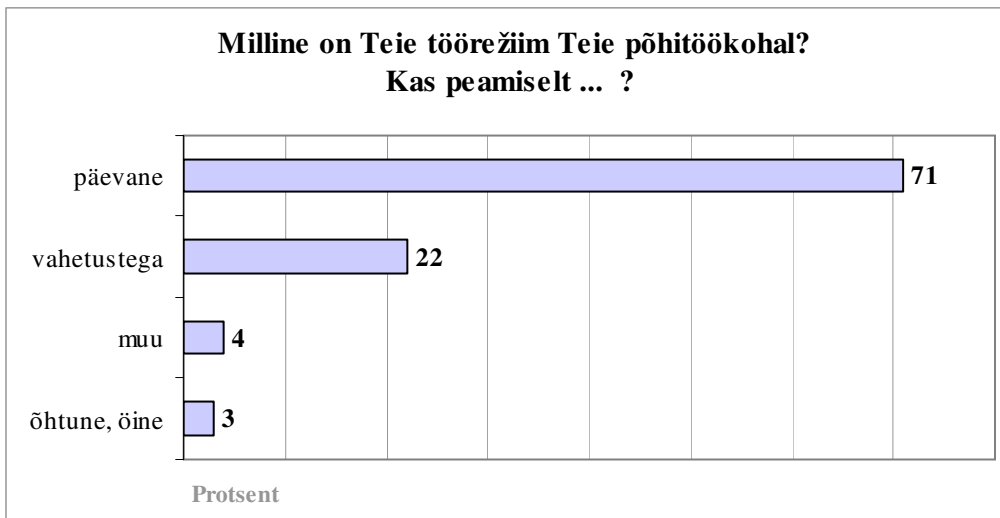


## 2.11 TÖÖAEG

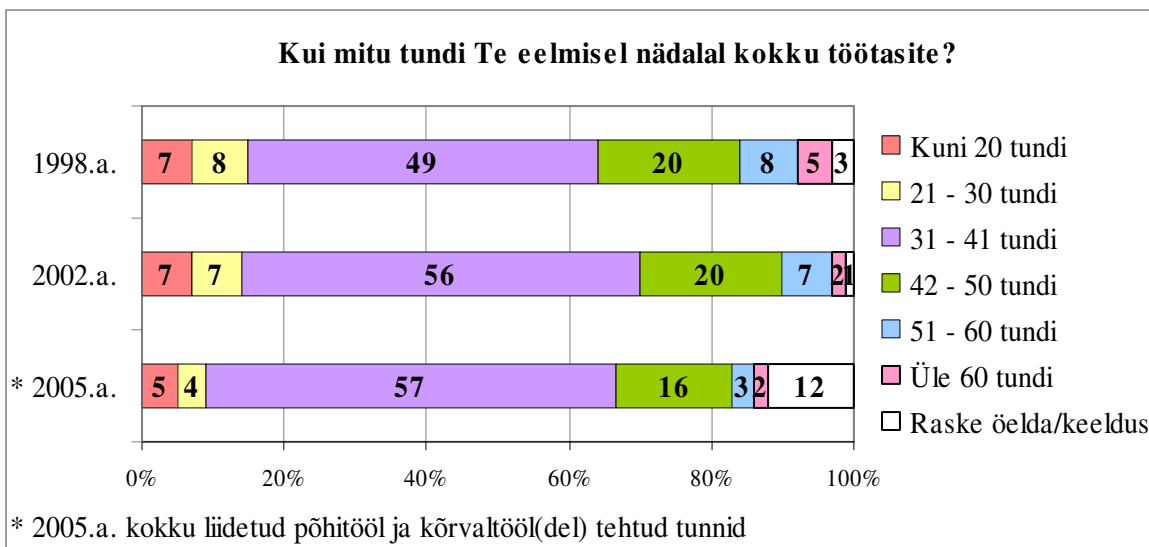
Valdav enamus inimesi töötab põhitöökohal täisajaga, osaajaga töötab vaid ligi kümnendik vastajatest. Nendest, kes töötavad osaajaga, teeb seda omal soovil 70% vastajatest.

Päevase töörežiimiga töötab 71% vastajatest, veidi üle viiendiku töötab vahetustega ja 3% õhtul või öösel.





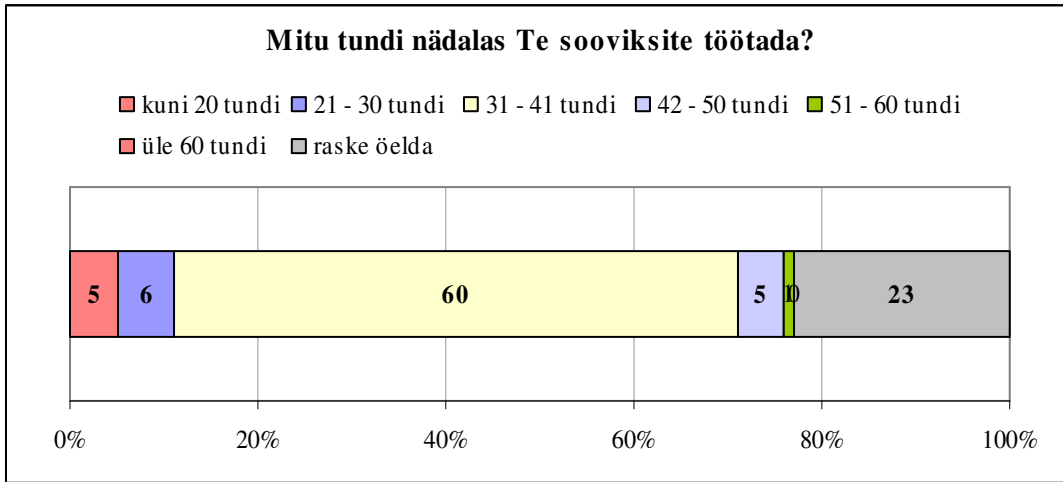
Keskmine töönädala pikkus põhitöökohal on 41 tundi. Täpsemalt 57% vastajate töönädala pikkus on 31-41 tundi. Märkimist väärib, et pisut rohkem kui kümnendik inimestest ei tea või ei pea arvestust, kui palju nad töötavad.



Lisaks põhitööle teeb kõrvaltööd kümnendik vastajatest ja keskmiselt kulub neil kõrvaltööle nädalas 16,8 tundi.

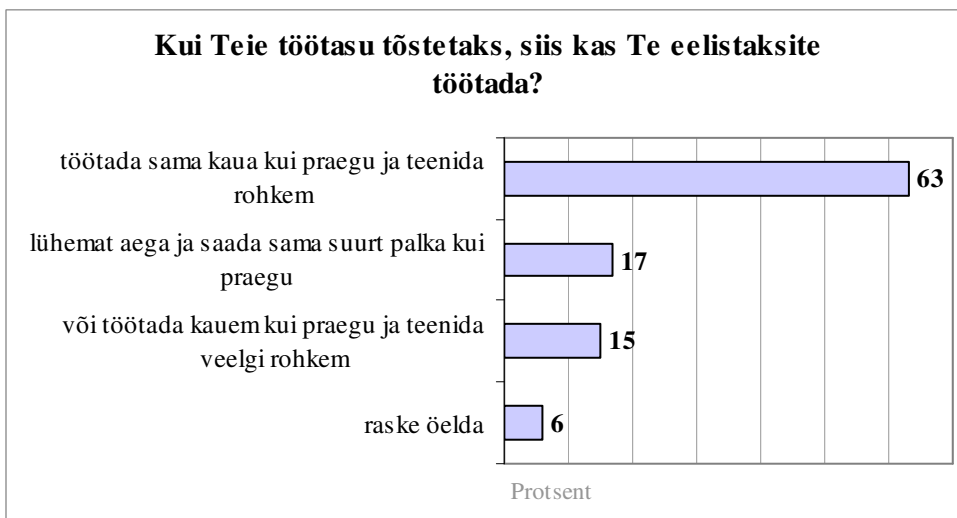
Võrreldes eelmiste aastatega on kasvanud mõnevõrra nende inimeste osa, kes ei oska või taha öelda, palju nad täpselt nädalas töötavad.

Kui küsida, mitu tundi nädalas sooviksid inimesed tööd teha, siis keskmiselt näeks end vastaja töötamas 37,4 tundi nädalas.

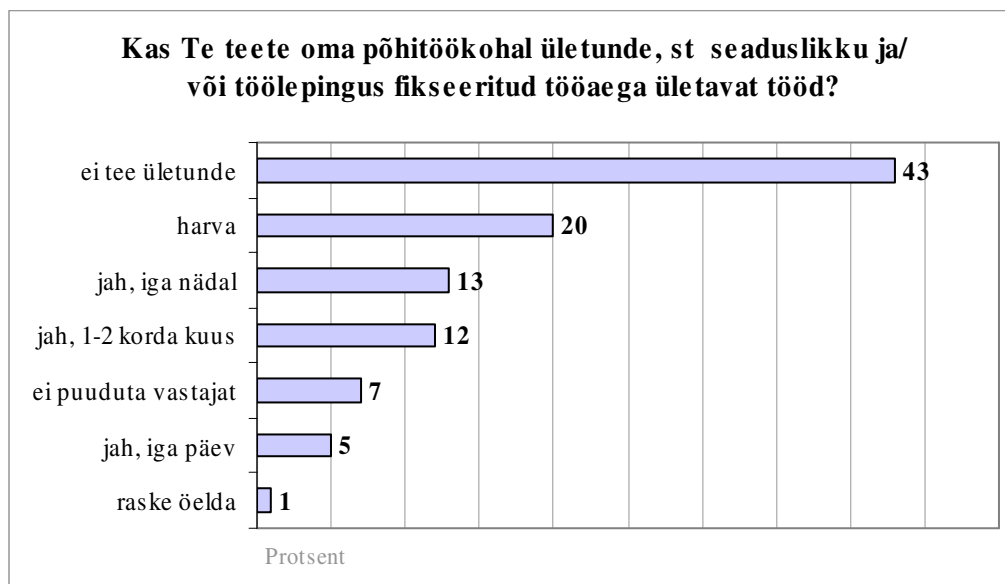


Arvestades seda, et valdav enamus vastajatest töötab hetkel enam tunde nädalas põhitöökohal, millele lisandub ligi kolmandiku inimeste korral lisatöö, tehakse hetkel tööd rohkem kui seda ideaalis teha soovitakse. Põhjuseid on siin tõenäoliselt mitmeid, alustades Eesti madalast elatusasemest ja perekonna äratöitmise vajadusest kuni majanduskasvust tingitud suure töömahuni välja.

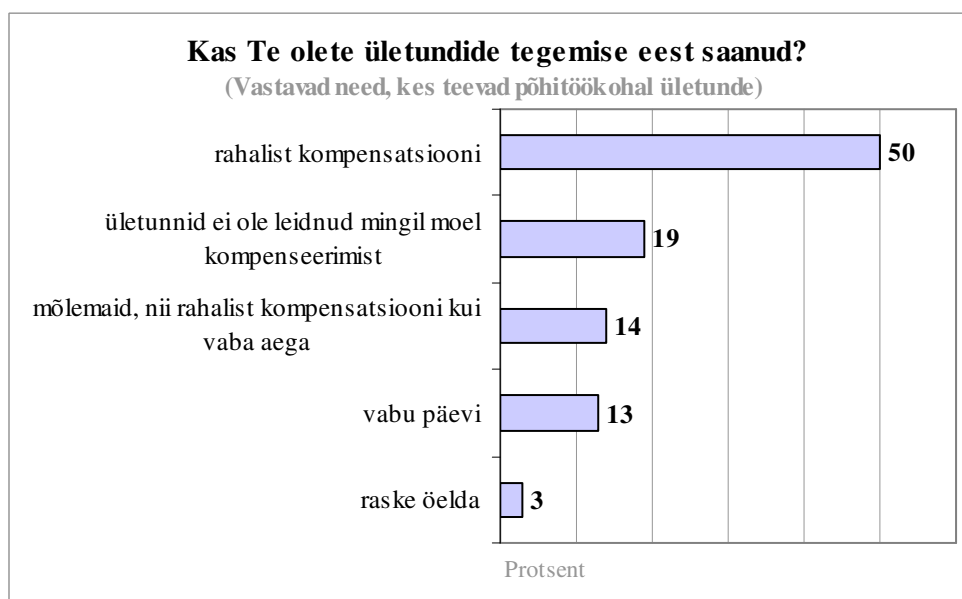
Kui töötasu tõstetak, sooviks ligi 2/3 inimestest säilitada oma senise tööaja (ja teenida rohkem). Umbes võrdselt, ligi viiendik, on neid, kes sooviksid töötada lühemat aega ja säilitada seejuures oma praegune palgatase ning pisut vähem neid, kes sooviks töötada rohkem ja teenida veelgi suuremat palka.



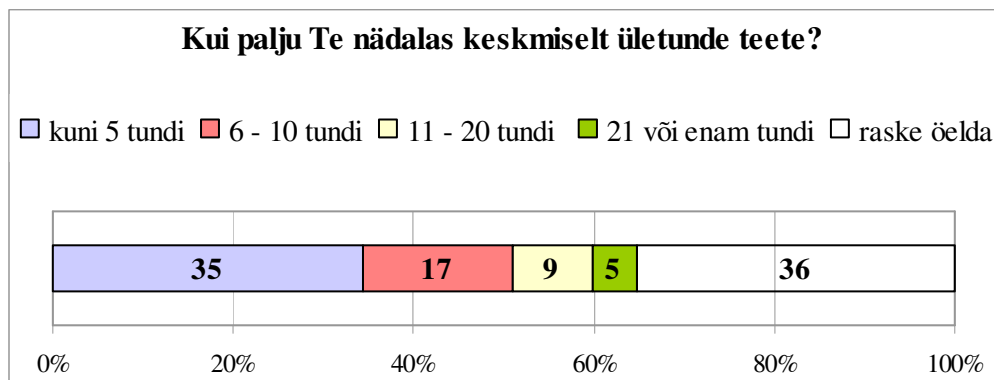
Pooled vastajad teevad oma põhitöökohal ületunde. Iga päev teeb ületunde 5% vastajatest, iga nädal veidi üle kümnendiku ja sama palju vastajatest 1-2 korda kuus. Harvem teeb ületunde viiendik vastajatest.



Rahalist kompensatsiooni on saanud ületundide eest pooled vastajad. Vabu päevi on üleaja töö eest saanud kompensatsiooniks 13% vastajatest ja sama palju on neid, kes on saanud nii rahalist kui ajalist hüvitist. Sellegipoolest on viiendik neid, kellele pole üleajatööd mingil moel kompenseeritud.



Kui küsida nende inimeste käest, kes ületunde teevad, mitu tundi nad üleaja töötavad, siis keskmiselt teevad nad üleaja tööd 8,16 tundi nädalas. Täpsemalt teevad pooled inimesed kuni 10 ületundi nädalas ja veidi üle kümnendiku 11 või enam tundi nädalas üleajatööd. Märkimist väärib, et tervelt 36% ei oska öelda, kui palju tal ületunde nädalas tuleb.

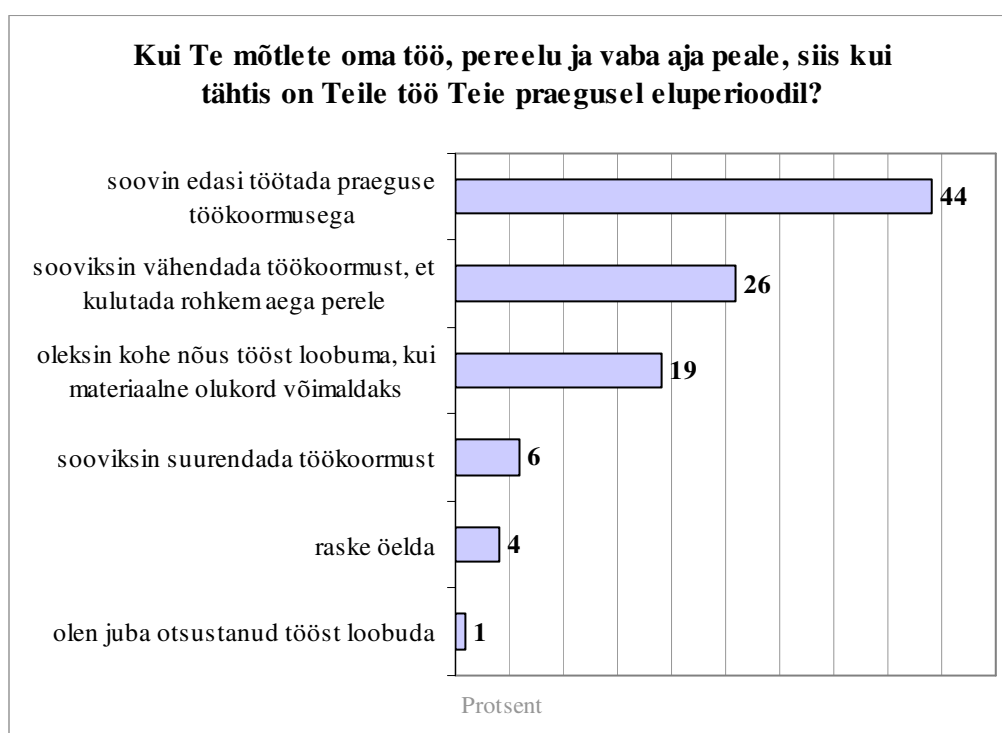




## 2.12 TÖÖKOORMUS JA PEREELU

Vastajatel paluti mõelda töö, pereelu ja vaba aja peale ning paluti öelda kui tähtis on neile töö hetkel läbi antud prisma vaadates.

Ligi pooled vastajad leidsid, et sooviksid jätkata praeguse töökoormusega. Samas leidis veerand vastajatest, et nad vähendaksid hea meelega praegust töökoormust ja viiendik loobuks üldse tööst kui materiaalne olukord seda võimaldaks. Vaid 6% vastajatest sooviks töökoormust suurendada.



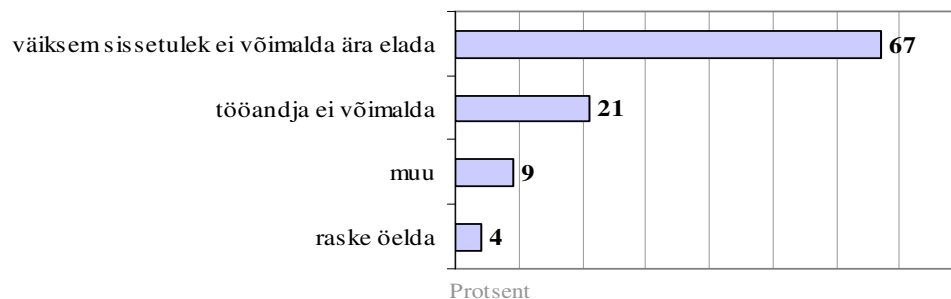
Need vastajad, kes sooviksid oma töökoormust vähendada tõid valdavalt põhjuseks selle, et väiksem sissetulek ei võimalda neil ära elada ning viiendik ütles, et töandja ei luba neil vähem töötada.

Inimesed, kes mainisid, et sooviksid praegusest rohkem töötada, tõid põhjusena, miks nad rohkem ei tööta, peamiselt sobiva töö puudumise. Ligi veerand ütles, et suurem töö maht ei tagaks piisavat sissetulekut ja ligi veerand mainis vajadust laste või pereliikmete eest hoolitseda.

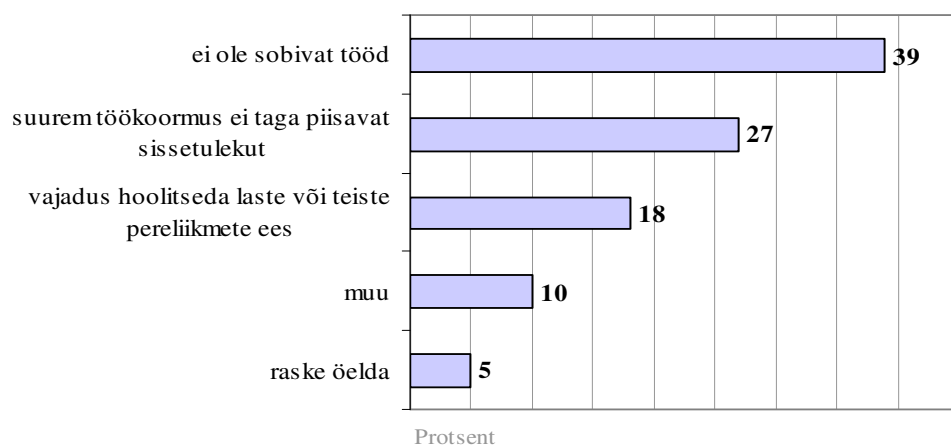
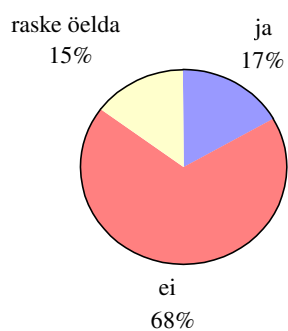
2/3 vastajatest ei sooviks suurendada töökoormust ka juhul kui neil oleks võimalik kasutada pereliikmete eest hoolitsemiseks vastavat teenust.

**Mis takistab Teid oma töökoormust vähendamast?**

(Vastavad need, kes sooviksid vähendada töökoormust)

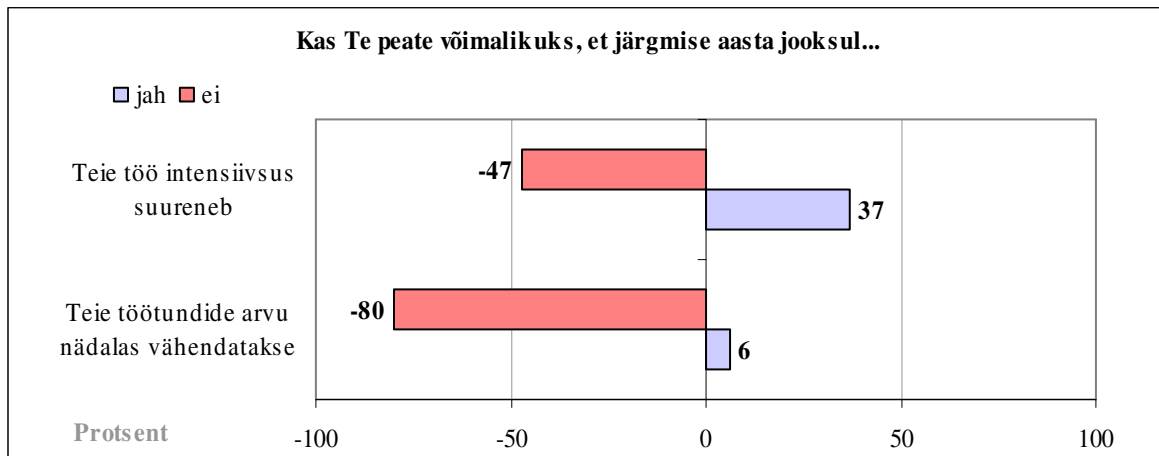
**Mis takistab Teid suurema töökoormusega töötamast?**

(Vastavad need, kes sooviksid suurendada töökoormust)

**Kas Te sooviksite töötada suurema töökoormusega, kui oleks võimalik kasutada pereliikmete eest hoolitsemiseks hooldusteenuseid?**

Lisaks paluti vastajatel hinnata, kui tõenäoline on, et nende töökoormust suurendatakse või vähendatakse.

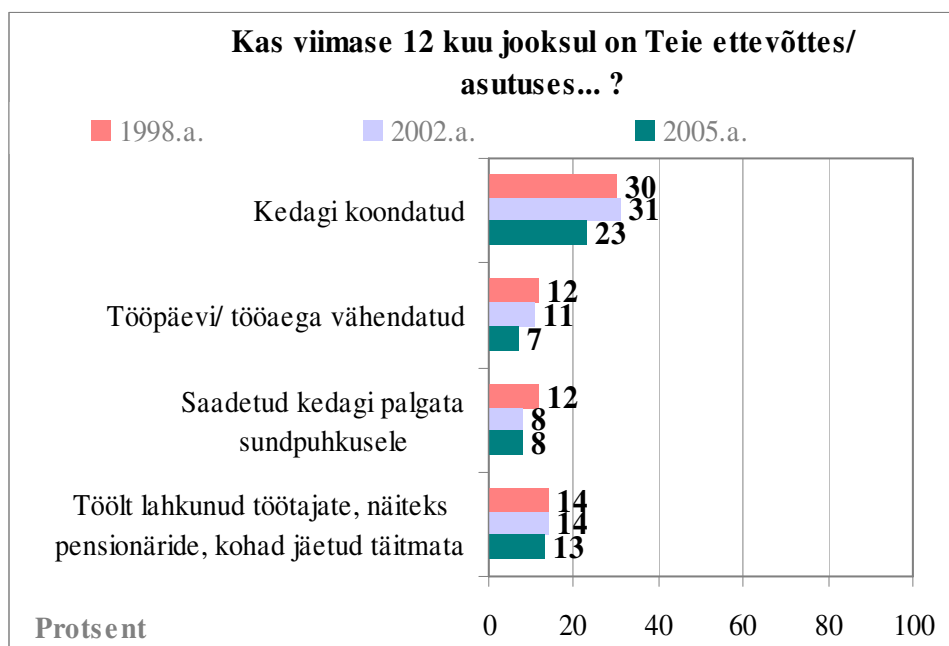
Üle kolmandiku vastajatest oli arvamusel, et töö intensiivsus suureneb ja vaid 6% vastajatest ütles, et tõenäoliselt vähendatakse järgmise aasta jooksul töötundide arvu.



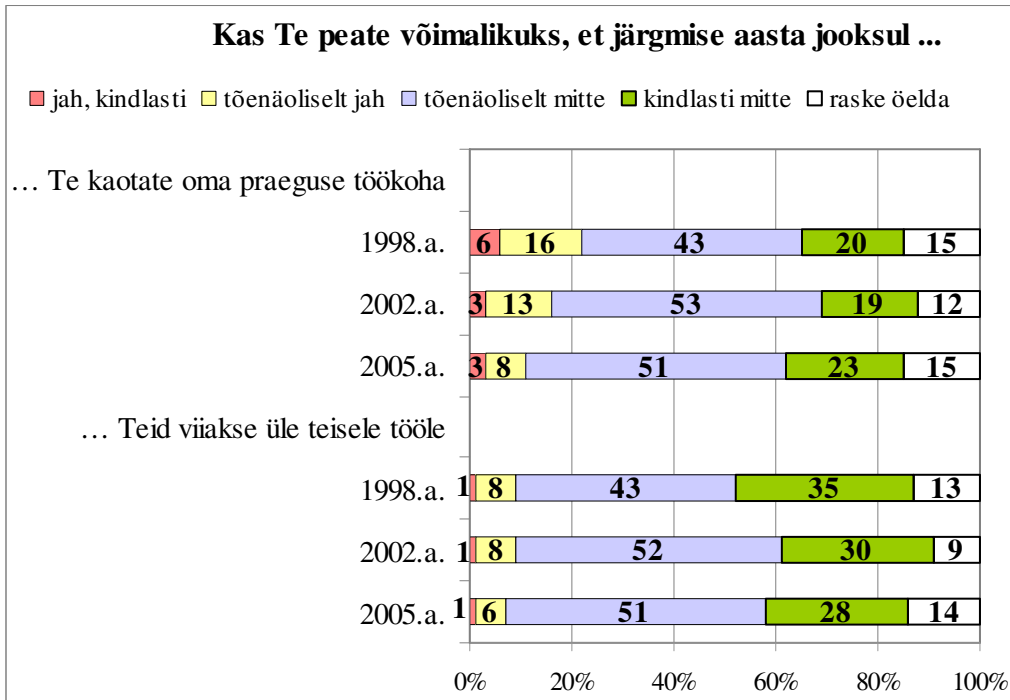
## 2.13 TÖÖTURG JA TÖÖKOHA VAHETUS

Ligi veerandi vastajate ettevõtetes on viimase 12 kuu jooksul mõni inimene koondatud. Tööaega / tööpäevi on vähendatud 7% vastajate ettevõtetes, niisama palju on neid, kelle firmas on osad töötajad saadetud palgata puhkusele ja pisut üle kümnendiku on neid, kelle ettevõttes on jäetud töölt lahkunud inimeste kohad täitmata.

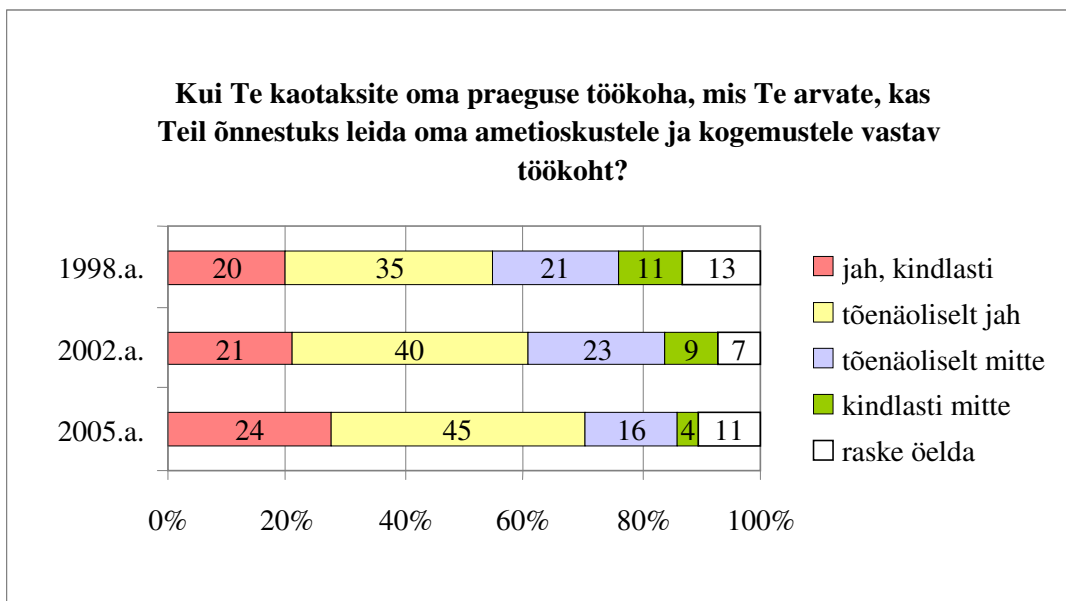
Siinjuures tuleb mainida, et Eesti ettevõtetel läheb tänu majanduskasvule hästi ja antud probleemistik ei ole hetkel enamuses majandusvaldkondades prevaleeriv; samuti on Eesti majandus aastate jooksul küpsemaks saanud ja tegutsevad ettevõtted on stabiilsemad. Seda kinnitavad ka uuringu andmed – varasematel aastatel oli rohkem neid, kelle ettevõtetes koondati või vähendati tööaega. Küll võivad siin tulla muudatused seoses majanduskasvu pidurdumisega. Samas ei pruugi suuremates ettevõtetes töötajad teada teistes osakondades toimunud kohtade täitmatajätmise suhtes.



Nii töökoha kaotust kui üleviimist teisele tööle peavad vastajad enamasti ebatõenäoliseks. Töökoha kaotust kardab kümnendik vastajatest, mis on kaks korda vähem kui 1998.a. uuringu andmetel. Mõnevõrra on varasemate aastatega võrreldes vähenenud ka nende inimeste arv, kes arvavad, et neid viiakse üle teisele tööle. Tõenäoliselt viitab see Eesti turu stabiliseerumisele.

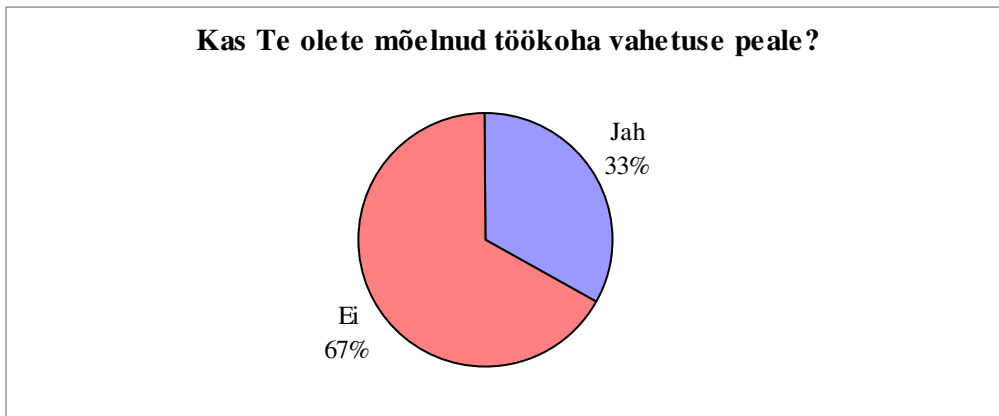


3/4 vastajatest usuvad kas kindlasti või tõenäoliselt, et nad leiaksid töökoha kaotamisel uue, oma oskustele ja kogemustele sobiva töö. Vaid viiendik inimestest arvab, et nad ei suudaks omale vastavat tööd leida. Võrreldes eelmiste küsitlusperioodidega on kasvanud nende vastajate arv, kes leiaks endale uue sobiva töö.



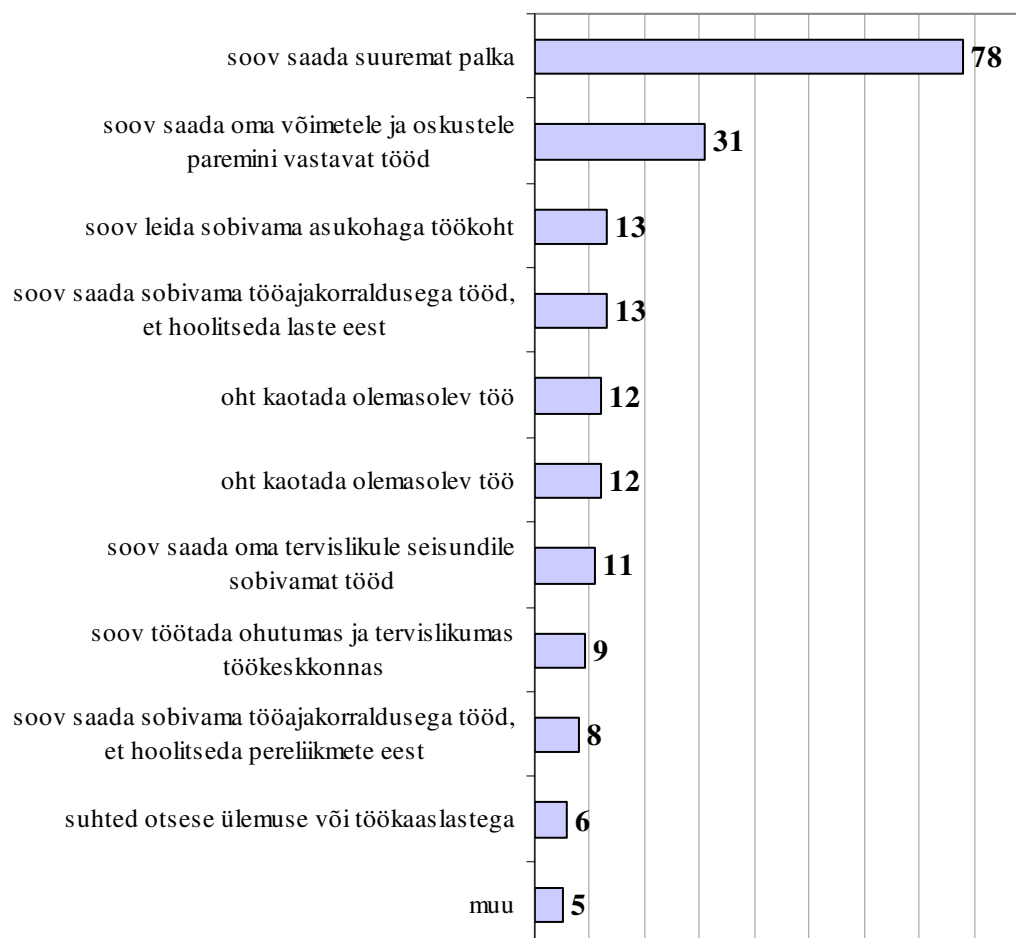
Töökoha vahetuse peale on mõelnud kolmandik vastajatest.

Inimesed, kes on mõelnud töökoha vahetuse peale, toovad peamiselt põhjusena soovi saada suuremat palka. Kolmandik vastajaid tahab töökoha vahetusega leida enda oskustele paremini vastavat tööd ning sama palju toob põhjusena sobivama tööajakorraldusega töö otsimise soovi (olgu siis enda, laste või pereliikmete tõttu).



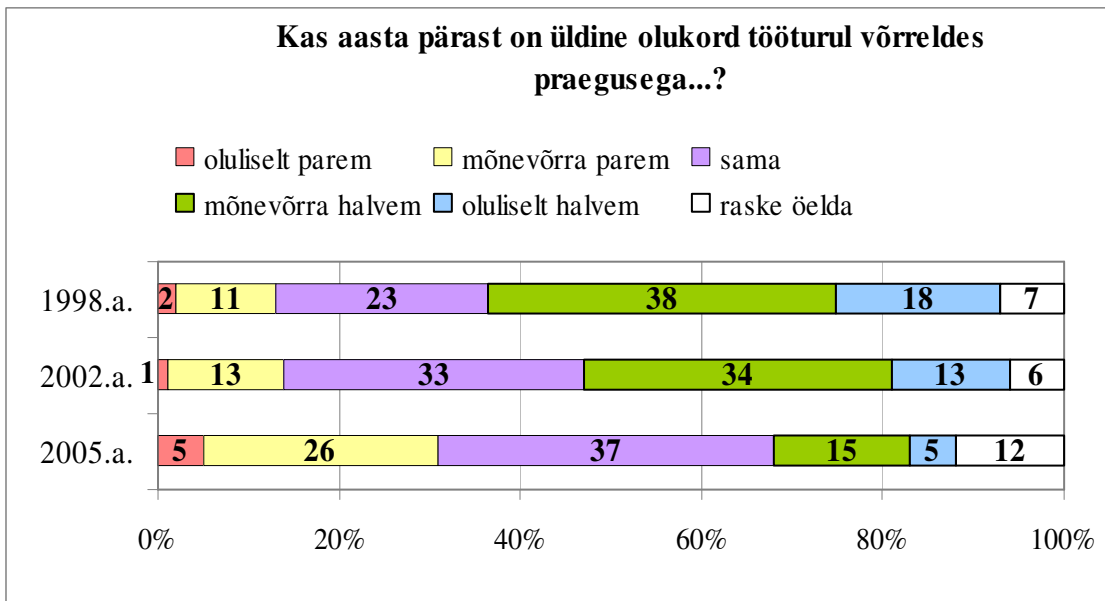
### Mis on peamine põhjus, miks Te sooviksite töökohta vahetada?

(Vastavad need, kes on mõelnud töökohta vahetuse peale)

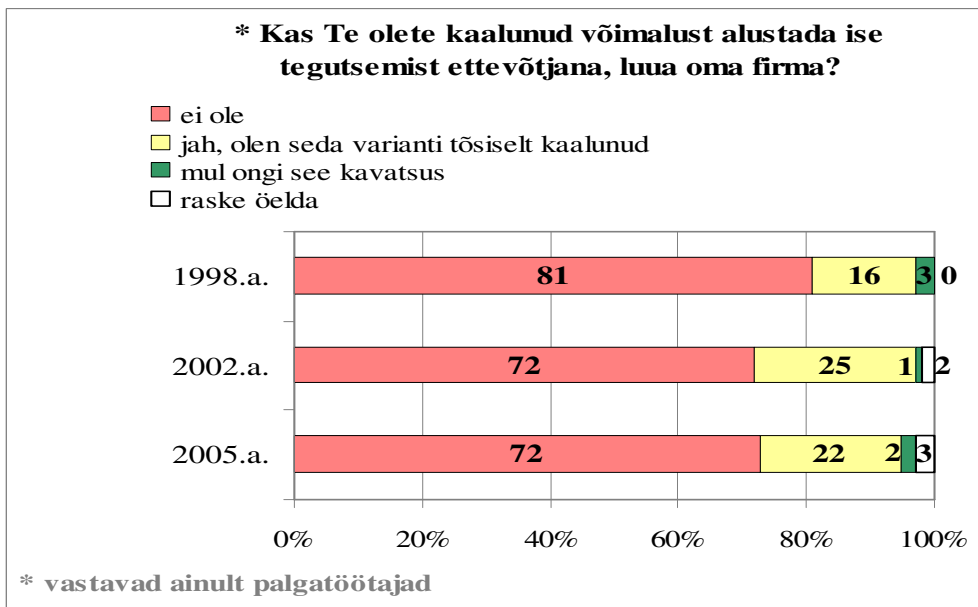


Protsent, kuna vastaja võis anda mitu vastust, võib %-de summa olla suurem kui 100%

Olukorda tööturul näeb aasta pärast senisest parema ligi kolmandik vastajatest ja viiendik inimestest prognoosib tööturu tingimuste halvenemist. Veidi üle kolmandiku vastajatest arvab, et tööturul olukord aasta jooksul ei muutu ja kümnendik ei oska tulevikku prognoosida.



Palgatöö asemel ettevõtlusega tegelema hakkamisele on mõelnud ligi veerand vastajatest, kuid kindlmaid plaane firma asutada on teinud vaid 2% vastajatest. Valdav enamus töötajatest soovib olla endiselt ka tulevikus palgatöötaja.



Pensioniiikka jõudes soovib tööd edasi teha veidi üle kolmandiku vastajatest. Sama palju on ka neid, kes eelistavad siis puhata või muude asjadega peale töö tegeleda ning ligi kolmandik ei oska nii kaugele vaadata.





Vaadates põhjuseid, miks inimesed ka vanaduspõlves töötada eelistavad, siis peamise põhjusena tuuakse argument, et pension Eestis ei võimalda korralikult ära elada – nii väidab ligi 2/3 vastajatest, kes eelistavad ka pensionikka jõudmisel töötada. Sisuliselt sarnast kinnitab ka vastajate soov säilitada elustandardit.

Veerand vastajatest kavatseb ühe põhjusena töötada pensionieas eneseteostuse eesmärgil ja kümnendik tahab säilitada oma sotsiaalset staatust.



Küsisime vastajatelt nende arvamust mitmete tööturuga seotud faktorite kohta täpsemalt.

Huvi töötamise vastu on võrreldes varasemate aastate uuringutega jäänud vastajate arvates enam-vähem samale tasemele.

Pidevat tõusutrendi näitab sooline võrdõiguslikkus – võrreldes 1998.a. tulemustega arvab kaks korda rohkem inimesi, et sooliselt diskrimineeritakse töötajaid järjest vähem.

Pidevat tõusutrendi näitab läbi aastate ka järjest paranev töökeskkond.

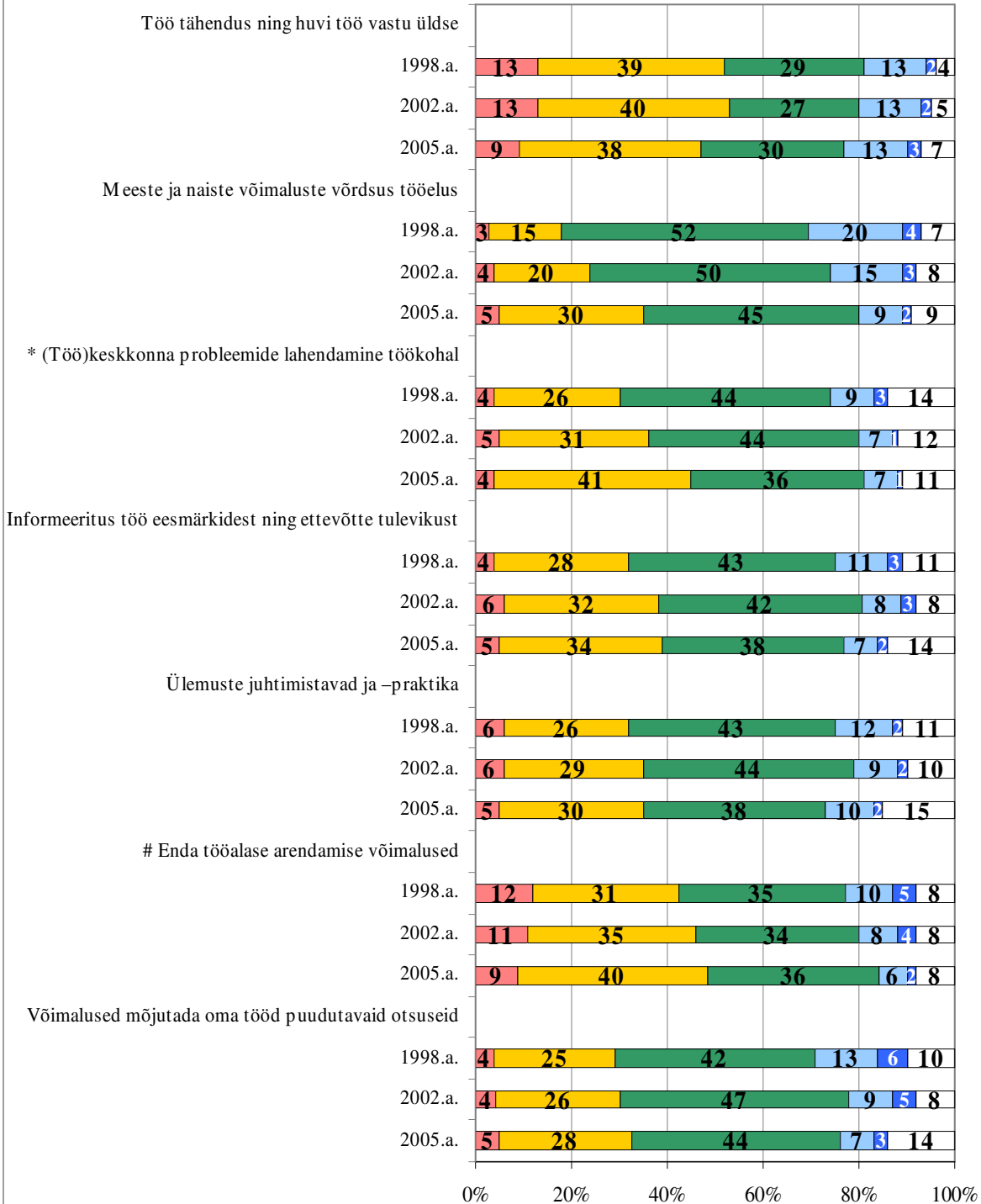
2002.a. tulemustega sarnasele tasemele on jäänud nende inimeste osakaal, kes arvavad, et töötajaid teavitatakse / ei teavitata piisavalt töö eesmärkidest ja ettevõtte tulevikust.

Märgatavaid muutusi pole vastajate seisukohtades toimunud varasemate aastatega võrreldes ka selles osas, kuidas Eestis ettevõtteid juhitakse, samuti töötajate võimaluste osas oma tööd puudutavaid otsuseid mõjutada.

Samas on kolme uuringuperioodi vältel järk-järgult pisut paremaks muutunud vastajate arvates töötajate enesearendamise võimalused. 2005.a. uuringu põhjal arvavad ligi pooled vastajad, et need arenguvõimalused on järjest paranenud.

## Kuidas on Teie arvates üldiselt muutunud ...?

■ paranenud märgatavalt   
 ■ paranenud mõnevõrra   
 ■ jäänud samaks  
■ halvenenud mõnevõrra   
 ■ halvenenud märgatavalt   
 □ raske öelda



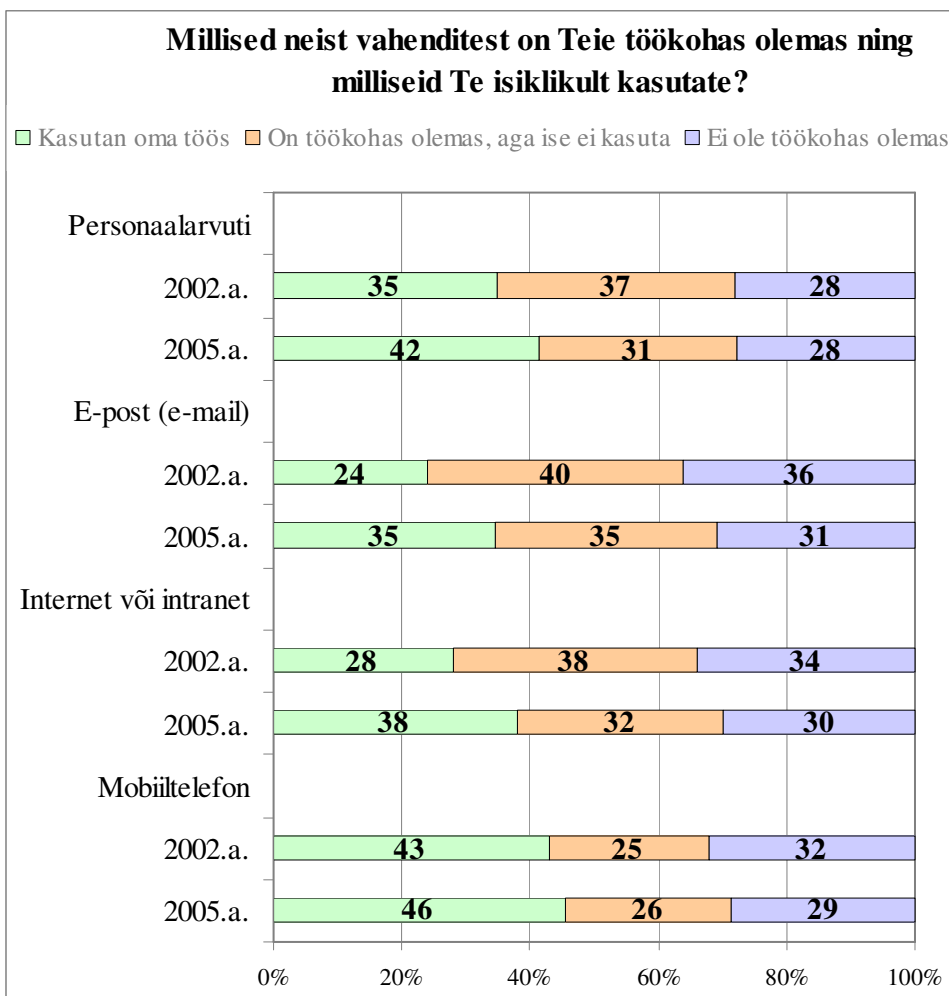
\* muudetud 2005.a. (Keskkonnaga 1998, 2002.a.)

## 2.14 INFOTEHNOLOOGIA JA KAUGTÖÖ

Eesti ettevõtted on infotehnoloogiliselt suhteliselt hästi arenenud. Personaalarvutit kasutab oma töös 42% vastajatest, e-posti veidi üle kolmandiku ja internetti või intranetti 38% vastajatest. Personaalarvutit pole töökohas veidi rohkem kui veerandil vastajatest, e-posti ja internetti / intranetti 30%-l.

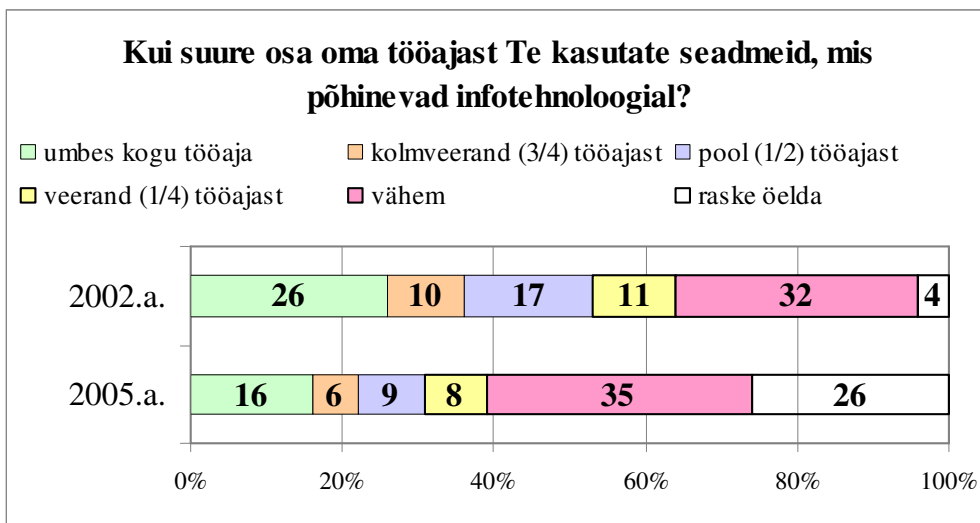
Mobiiltelefoni kasutavad oma töös ligi pooled vastajad ja 29%-l vastjatest pole mobiiltelefoni töökohas. Faksi kasutab töövahendina veerand vastajatest ja 38% on see töökohas olemas, kuid ta ei kasuta seda ise ning sama palju on neid, kelle töökohas faks puudub.

Tõenäoliselt on faksi suhteliselt väiksem osakaal seotud interneti ja mobiilside järjest suurenevate võimalustega ajada korda nii oma töö- kui eraasjad, mistõttu faksi kasutamine jääb järjest väiksemaks ja seetõttu pole ka selle olemasolu töökohal oluline.

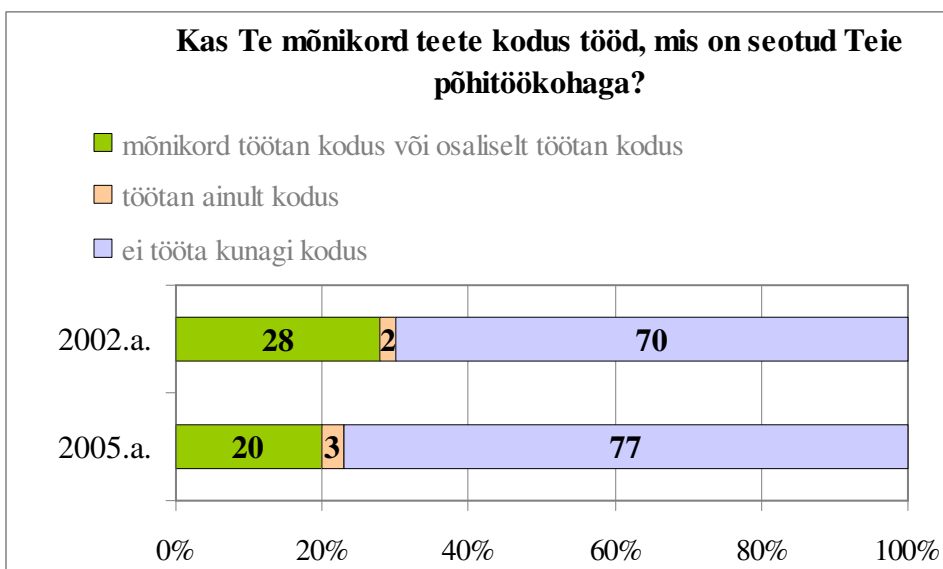


Võrreldes 2002.a. uuringu andmetega, on märgatavalt kasvanud arvuti ja arvutitoimingute osakaal. Kusjuures kasvanud on eriti just nende töötajate osakaal, kes arvutit isiklikult oma töös kasutavad. Mobiiltelefoni olemasolu töökohas ja selle kasutamise on jäänud varasema ajaga umbes samale tasemele.

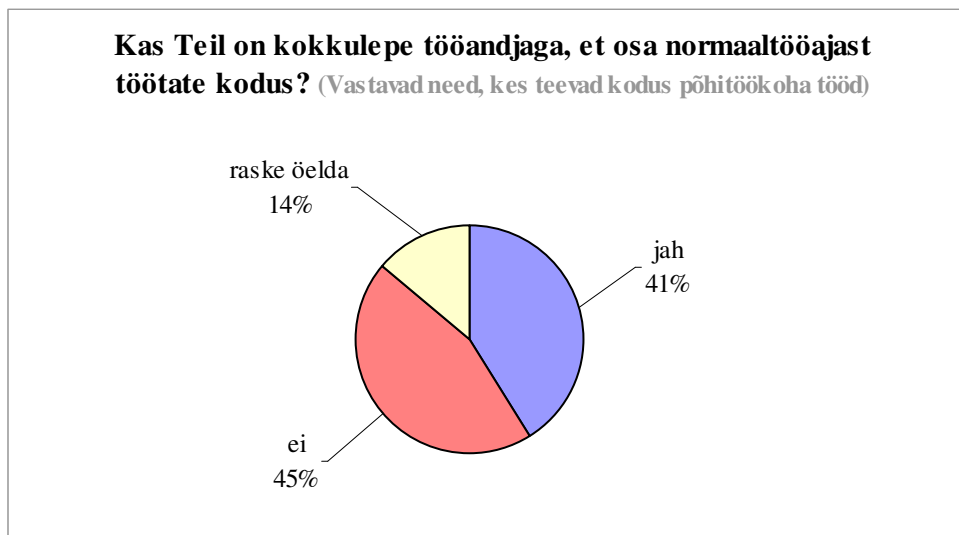
Umbes kogu tööaja kasutab IT-seadmeid 16% vastajatest, ligi veerand kasutab seda poole tööajast või veidi rohkem / vähem. Kolmandik vastajatest kasutab IT-seadmeid vähem kui veerand tööajast. Samas ei osanud veerand inimestest hinnata IT-seadmetega töötamisele kuluvat aega.



Kaugtööd teeb ehk töötab kodus ligi veerand vastajatest, kusjuures 3% töötab ainult kodus. Valdav osa inimestest ei tööta siiski kunagi kodus.

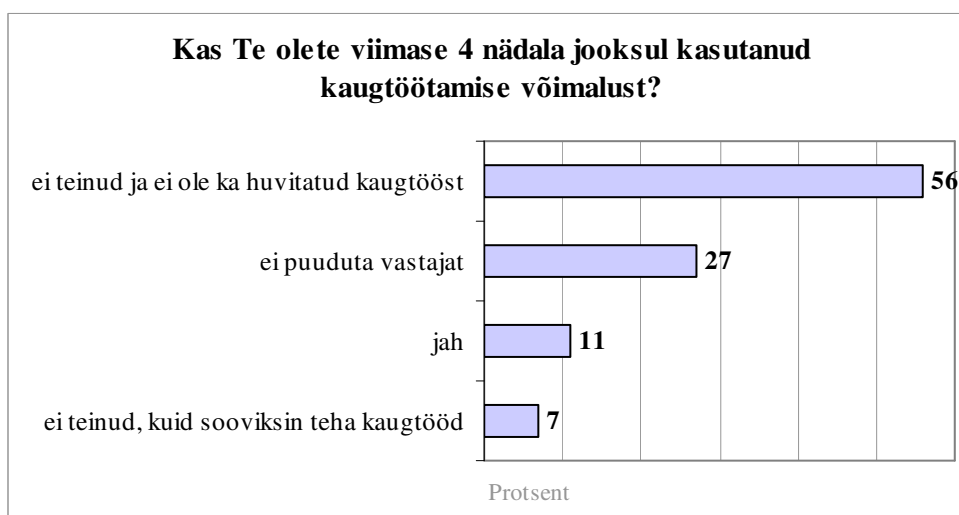


Nendel, kes kodus töötavad, on vastav kokkulepe tööandjaga olemas ligi pooltel ja vastupidi, ligi pooltel vastav kokkulepe puudub.

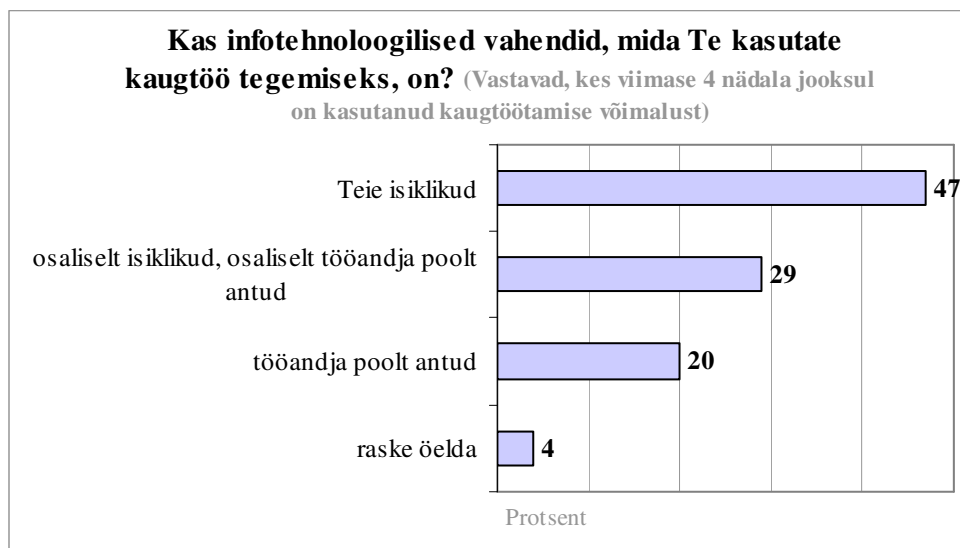


Viimase nelja nädala jooksul on kaugtöötamise võimalust kasutanud kümnendik kõikidest vastajatest. 7% on neid, kes ei teinud kaugtööd, kuid sooviksid seda teha. Samas on valdav osa siiski neid, kes ei teinud viimase kuu aja jooksul kaugtööd ja kes ei ole sellest ka huvitatud.

Nendest, kes kasutasid viimase kuu aja jooksul kaugtöötamise võimalust, tegid seda oma põhitöökohta kaudu umbes pooled. Keskmiselt tegid vaadeldavad vastajad kuu aja jooksul kaugtööd 9,5 tundi.



Kaugtöö tegemiseks kasutavad ligi pooled töötajad vaid oma isiklikke IT-seadmeid. Ligi kolmandik kasutab nii isiklikke kui tööandja poolt antud seadmeid ning viiendik teeb kaugtööd vaid tööandja vahendite abil / kaudu.



### 3. UURINGUTULEMUSTE KOKKUVÕTE

#### Vastajate üldiseloostus

Eesti töötavatest inimestest moodustavad ülekaalukalt kõige rohkem (88%) palgatöötajad. Mittepalgatöötajaid ehk füüsilisest isikust ettevõtjaid, ettevõtjaid ning palgata töötajaid perettevõttes oli uuringu andmetel kokku veidi üle kümnendiku. Varasemate küsitlusperioodidega võrreldes ei ole selles küsimuses olulisi muudatusi toimunud.

Pea pooled küsitletutest töötavad mõnes Eesti eraõiguslikule isikule kuuluvas ettevõttes. Umbes viiendik küsitletutest töötab riigile kuuluvas asutuses või ettevõttes. Arvukuselt kolmandal kohal olid kohalike omavalitsuste või -ettevõtete töötajad.

Vaadates ametipositsioone, on näha, et vastajatest moodustub kaks peamist rühma - keskastme spetsialistid ning oskus- ja käsitöölised, kes moodustavad mõlemad ligi viiendiku kõikidest vastajatest. Järgnevad teenindus- ja müügitöötajad ning lihttöölised. Umbes kümnendiku vastajatest moodustavad juhid ja pea sama palju tippspetsialistid.

Asutuse, ettevõtte tegevusvaldkondade lõikes oli kõige rohkem vastajaid tegev kaubanduses, järgnesid ehitus ning haridus. Varasemate aastatega võrreldes on kasvanud ehituse ja langenud kaubanduse valdkonnas töötavate inimeste osakaal.

Töötajate arvult on tegu peamiselt kuni 19 töötajaga ettevõtetega. 20-99 töötajaga ettevõtteid on ligi kolmandik ja pea veerand on 100 või enama töötajaga firmad. Eelmiste küsitlusperioodidega võrreldes on Eesti asutused ja ettevõtted muutunud töötajate arvu poolest suuremaks. Kasvanud on üle 100 töötajaga asutuste, ettevõtete osakaal ja vähenenud on väiksemate asutuste, ettevõtete osakaal.

Ligi pooled vastajad peavad oma kollektiivi pigem naistekollektiiviks. Meeste ülekaaluga kollektiivis töötab kolmandik vastajatest ning meeste ja naiste võrdse osakaaluga kollektiivis töötab veidi vähem kui veerand vastajatest.

Kui rääkida ülemuste soolisest jaotusest, siis veidi üle poole vastajatest omab meesülemust ning ligemale nelikümmend protsenti vastajatest omab naisülemust.

Uusi tehnilisi seadmeid on kasutusele võtnud 40% ettevõtetest. Uusi tooteid on viimase aasta jooksul turule toonud kolmandik ettevõtetest. Võrreldes 2002.a. uuringuga siinjuures suuri muudatusi pole toimunud.

Keskmiselt kulub inimesel kodust tööle ja töölt koju minekuks päevas 44 minutit.



## Tööleping

Pea kolmveerand palgatöötajatest omab kirjalikku tähtajatut töölepingut, teised lepingutüübid - kirjalik tähtajaline tööleping, töövõtuleping, suuline tööleping ja teenistusleping – järgnevad suure vahemaaga. Suurem osa kirjalikku tähtajalist lepingut omavatest palgatöötajatest töötab tähtajalise lepinguga omal soovil. Keskmine tähtajalise lepingu pikkus on 21 kuud.

Üle kolmandiku tähtajalise töölepinguga vastajatest usub, et nendega sõlmitakse olemasoleva lõppemisel uus tähtajaline tööleping, veidi enam kui veerand vastajatest usub, et nende leping jätkub tähtajatult. Umbes kümnendik inimestest arvab, et nad lähevad teisele tööle või saavad uue töö ning sama palju on edasise suhtes nõutul seisukohal olevaid.

## Töökeskkond ja töötingimused

Ettevõtte ja töökeskkonnaga seotud erinevaid faktoreid hinnates olid vastajad enamjaolt rahulolevad. Kõige rohkem oldi rahul töökollektiiviga ja töö sisuga (86%), tööajaga (82%) ja töökohal valitseva õhkkonnaga. Suhteliselt rahul oldi ka tööülesannete jagamise, vahetu juhi, töösuhte vormi, tööohutuse, intensiivsuse, töökoha sisustuse, olmetingimuste, tööaja paindlikkuse ja töösuhte kindlusega. Veidi üle poolte vastajatest olid rahul töötajate tervise kontrolli, enesetäiendamise võimaluste ja tunnustusega töö eest.

Keskmisest vähem olid vastajad rahul informeeritusega oma ettevõtte tegevusest ja tulevikukavadest, eriti aga töid nad välja vähese võimaluse firma arengus kaasa rääkida. Suhteliste kitsaskohtadena võib uuringu andmetel välja tuua ka palgaküsimuse ja vähesed karjääri võimalused.

Kokkuvõttes oli tööga üldiselt rahul valdav enamus (83%) vastajatest.

Rohkem kui kolmveerandi vastajate korral nõuab nende töö olemist ettevõtte territooriumil kas kogu aeg või pea-aegu kogu aeg. Poolte vastajate töö on põhilise aja seisvas asendis ning ligi poolte töö eeldab üksluiseid ja korduvaid käeliigutusi.

Füüsilisest seisukohast vaadates tuleb kolmandikul töötajatest enamus ajast kasutada töö tegemiseks isiklike kaitsevahendeid ja riideid, ligi veerandil inimestest tekitab töö ja sellega seotud poosid valuaistinguid ning 15% töö eeldab suurte raskuste tõstmist.

Tervisele ohtlike / tervist kahjustavate külgedega puutub oma töös kokku suhteliselt vähe inimesi. Viiendik vastajatest töötab olukorras, kus valitseb kas kogu aeg või enamus ajast masinate vibratsioon ning müra. 15% inimestest hingab töö käigus sisse suitsu, vingu või pulbrilisi aineid ning veidi üle

kümnendiku sigaretisuitsu. Madalate või kõrgete temperatuuri tingimustes töötab ligi kümnendik inimestest ja keemiliste ainetega puutub naha kaudu kokku pea sama palju vastajatest.

Võrreldes omavahel selliseid tööga seotud aspekte nagu töö intensiivsus ja kiirus, töötajatevaheline tööalane konkurents ning vastutus, siis nendest kõige intensiivsem, tugevam kokkupuude on töötajatel seoses vastutusega. Pooled küsitletutest peavad vastutust (nii inimeste kui töökohustuste täitmise ja materiaalse väärtuste eest) oma töökohal kõrgeks. Töö intensiivsust, kiirust peab kõrgeks umbes kolmandik, umbes pooled peavad seda keskmiseks ning samuti ainult vähesed peavad seda madalaks. Töötajatevaheline tööalane konkurents on vastajate hinnangul üldkokkuvõttes pigem keskmine või madal kui kõrge.

Rääkides töötajate võimalustest muuta oma töökeskkonda vastavalt vajadustele, siis kõige paremini hindavad töötajad abi saamist oma kolleegidelt (2/3 vastajatest). Umbes pooled töötajad saavad piisavalt reguleerida oma töövahendeid, valgustust, istet ja valida või muuta oma tööülesannete järjekorda. 41% protsenti saab piisavalt valida või muuta oma töömeetodeid ja töö rütmi. Umbes kolmandik saab piisavalt reguleerida temperatuuri ning ventilatsiooni. Kõige vähem saavad töötajad valida või muuta oma tööaega.

Mis puudutab tööandjate suhtumist töökeskkonna tingimustesse, siis ligi pooled töötajad on seisukohal, et nende tööandja jälgib, et põhiliselt oleks tingimustega kõik korras. Umbes veerand töötajatest on seisukohal, et nende tööandja püüab kindlustada võimalikult head töökeskkonna tingimused. Tööandja poolse vähese tähelepanu üle kurdab umbes viiendik töötajatest.

Viimase aasta jooksul on veidi üle pooled töötajatest saanud õpetust tööohutuse küsimustes. 40% protsenti töötajatest on suunatud tervisekontrolli ning ligemale sama paljud on kogunud töökeskkonna tingimuste parandamist oma töökohas. Veerandi töökohal on tehtud keskkonnaga seotud mõõtmisi ning sama paljud on saanud esmaabi alast väljaõpet. Tervise- või õnnetuskindlustuslepingud on sõlmitud kümnekonna protsendi töötajatega.

Enamus töötajatest peab vajalikuks, et tööandjad astuksid eelpool loetletud samme. Umbes kolmveerand küsitletutest peab vajalikuks, et tööandja parandaks töökeskkonna tingimusi ning suunaks töötajaid regulaarselt tervisekontrollile. Kolmandal kohal on esmaabi väljaõpe. Ligi 2/3 töötajatest peab vajalikuks tööohutusküsimusi selgitavaid õppusi, mõõtmisi ja uuringuid töötingimuste kohta ja õnnetuskindlustuslepinguid.

Umbes viiendik inimestest töötab kollektiivis, kus on olemas töökeskkonnavolinik, kes esindab tööandja juures töötajate huve. Uuringu tulemuste põhjal ei tee kõik töökeskkonnavolinikud (veel)

oma tööd aktiivselt – ainult 40% töötajatest, kelle töökohal on valitud töökeskkonnavolinik, on märganud voliniku poolset probleemide vahendamist. Umbes veerandi töötajate arvates on nende volinik seda valmis tegema ning viiendiku töötajate arvates on volinik sellel ametikohal pigem formaalselt.

Viiendik inimestest töötab kollektiivis, kus on valitud töökeskkonnaspetsialist ja ligi kümnendik inimestest töötab kollektiivis, kus on moodustatud töökeskkonnanõukogu.

Järgmise aasta jooksul loodab töötingimuste paranemist 40% vastajatest, umbes sama võrra on neid, kes töötingimuste osas paranemist ette ei näe.

### **Füüsiline ja vaimne kurnatus**

Laias laastus peab pool inimestest oma tööd füüsiliselt raskeks ja sama palju on neid, kelle töö on vaimselt raske.

Veidi üle poolte inimestest ütles, et töö intensiivsus on viimase 12 kuu jooksul kasvanud. Vaid kolm protsenti vastajatest mainis, et töö intensiivsus on langenud. Veidi vähem kui pooled vastajad ütlesid, et kasvanud on nii vaimne kui füüsiline pingeline. Võrreldes varasematel aastatel tehtud uuringuga ei ole siinjuures märgatavaid muutusi toimunud.

Samas peab enam kui ligi kolmveerand töötajatest oma töövõimet heaks. Arvestades tööle esitatavaid füüsilisi nõudeid, peab oma töövõimet heaks 70% töötajatest ning arvestades vaimseid nõudeid peab oma töövõimet heaks koguni 73% töötajatest.

Kuigi üle 2/3 inimestest peab on vaimset ja füüsilist töövõimet heaks, on pea sama palju neid, kes ütlevad, et tunnevad end tööpäeva lõpuks vaimselt või füüsiliselt kurnatuna.

Vaimse kurnatuse kõige sagedasemaks põhjuseks on töötajate hinnangul suur vastutus. Teisel kohal on töö laad ja kolmandal kohal suhtlemine klientidega. Kõikide nimetatud põhjustega on kokku puutunud üle poole vastajatest. Küllalt paljudel töötajatel põhjustavad vaimset kurnatust ka pikad tööpäevad ja palgatingimused. Vähem põhjustavad vaimset kurnatust kriitiline suhtumine töötulemustesse, töötajate vahelised pinged, töö ohtlikkus, tööalane konkurents ja vallandamishirmust tulenev ebakindlus.

Füüsilise kurnatuse põhjuseks on enam-vähem võrdselt regulaarne seistes töötamine, korduvad randme või käsivarre liigutused, seljale ebamugav tööasend ja jõudu nõudvad käteliigutused. Kõikide nende aspektidega on kokku puutunud üle poole töötajatest. Mõnevõrra vähem põhjustab füüsilist kurnatust kätele ebamugav tööasend.

Vaatamata kurnatusele suudab enamus töötajatest end järgmiseks tööpäevaks, töönaädalaks ja uueks tööaastaks väsimusest ja tööpingest kas alati või enamasti välja puhata.

### **Tervis**

Ligi veerand küsitletutest põeb mingisugust kroonilist haigust, puuet või on püsiva terviseprobleemiga. ¾ mainitud inimestest jaoks teeb haigus töölkäimise raskemaks.

Enamus töötajatest seisukohal, et oma tööst nad kroonilist haigust ei saa, kolmandik peab kroonilise haiguse saamise ohtu keskmiseks. Tööõnnetuse ohtu peab suureks vaid 15% ja keskmiseks umbes neljandik töötajatest.

Ligi pooled vastajad ütlesid, et töö põhjustab lihasvalusid ning sama paljud kurtsid üldise väsimuse suhtes. Tähtsuselt kolmandana mainiti seljavalusid.

Kolmandik vastajatest ütles, et töö on seotud stressiga ja umbes sama palju kurtsid muretsemisest tuleneva rahutuse üle.

Keskmiselt on töötajad terviseprobleemide tõttu viimase 12 kuu jooksul töölt puudunud 5,69 päeva ehk umbes nädal. Tööga seotud terviseprobleemide tõttu on töötajad puudunud keskmiselt 1,18 päeva ning tööl juhtunud õnnetuste tõttu keskmiselt 0,57 päeva.

Seega ei ole enamus terviseprobleemide tõttu puudunud päevi seotud otseselt tööst tingitud probleemidega. Samas, kui arvestada, et arstide hinnangul on üha rohkem haigusi seotud stressiga (sh tööalase stressiga), siis peaks siinjuures arvestama, et vastaja ei oska alati välja tuua põhjus-tagajärg seost.

Töös kasutatavate materjalide, toodete või seadmetega kaasnevate riskidega on töötajad enda hinnangul hästi kursis.

Suurem osa (2/3) töötajatest usub, et nad suudaksid tervise poolest oma töökohal vastu pidada kuni pensionieani. Umbes viiendik töötajatest pelgab, et nende tervislik seisund nii pikka staaži sellel töökohal ei võimalda.

### **Tööalased suhted ja võrdõiguslikkus**

57% vastajatest on arvamisel, et nende firmas on töötaja ja juhtkonna vahelised suhted avalikud ja usalduslikud. Samas oli veerand neid inimesi, kes leidis, et tööl on palju peidusolevaid asju ja salatsemist.

Suhtlemisest tulenevatest pingelikkadest on esikohal ülemuste ja alluvate vahelised lahkkelid, teisel kohal on töötajate omavaheline rivaalitsemine ja võistlemine, järgnevad töötajate omavahelised konfliktid ning konfliktid klientidega.

Suurem osa küsitletutest töötab sellises töökohas, kus ei esine vaimset või füüsilist vägivalda või sellega ähvardamist. Vaimset vägivalda või sellega ähvardamist esineb meie uuringu tulemuste kohaselt kordades rohkem kui füüsilist vägivalda. Enamus töötajatest, kelle töökohal on esinenud vägivalda, on seda ka isiklikult kogunud.

Vägivalla põhjustajate nimekirjas on esikohal kliendid, teisel kohal vahetu ülemus, kolmandal kohal kaastöötajad.

Erinevates tööga seotud olukordades on vastajad kogunud ebaõiglast kohtlemist kõige rohkem seoses palga maksmisega (veerand vastajatest). Viiendik töötajatest on kogunud ebaõiglast kohtlemist tööülesannete jagamisel ja tööaja korraldamisel ning umbes sama paljud on kogunud ebaõiglast tööalast tunnustamist.

Ebaõiglase kohtlemise aluseks on olnud kõige sagedamini töötaja vanus (nii liigne noorus kui liigne vanadus) ja riigikeele mitte-tundmine. Mõnevõrra vähem esineb töötajate arvates väikeste laste vanemate, kroonilise haiguse või puudega inimeste, teisest rahvusest inimeste ning lapseootel naiste ja üldiselt naiste ebavõrdset kohtlemist.

Töökohal valitseva õhkkonna paranemist loodab pisut üle kolmandiku vastajatest ja pea sama palju on neid, kes leiavad, et selles osas pole positiivset oodata.

### **Ettevõttesisene kommunikatsioon ja töötajate kaasamine**

Töötajate kaasamist otsustusprotsessi esineb kõige rohkem puhkusegraafikute koostamisel. Töötajaid kaasatakse keskmisest rohkem ka tööaja ja töökorralduse muutuste ja tööohutuse tingimustega seotud otsustusprotsessi.

Vähe on ettevõtteid, kes kaasavad töötajaid ettevõtte majandustegevuse muutuste või strateegia planeerimise protsessi. Tervelt veerand vastajatest ütleb, et neid isegi ei informeerita vastavatest otsustest.

Töötajaid informeeritakse valdavalt otsese ülemuse kaudu. Vaid 6% juhtudest kasutatakse töötajate teavitamiseks koosolekuid ja mõnel protsendil juhtudest teadetetahvli, elektroonilisi vahendeid või töötajate esindajat. Töötajatega konsulteerimine toimub umbes pooltes ettevõtetes vahetu ülemuse kaudu.

Ligi pool vastanutest ütleb, et nende tööaja planeerib tavaliselt vahetu juht. 35% protsendil juhtudest paneb tööaja paika töötaja ise. Kahekümnel protsendil respondentidest määratakse tööaeg aga ettevõtte juhataja või juhtkonna poolt.

Ligi kolmveerandil töötajatest on vajaduse korral võimalik väljendada rahulolematust oma töötingimuste suhtes, mis on sama palju kui 2002.a. uuringu andmetel. Peamiselt väljendatakse rahulolematust vahetule juhile. Veerand vastajatest pöördub ettevõtte juhi, viiendik vastajatest töökeskkonnaspetsialisti poole või võtab ise midagi ette. Töökeskkonnavolinikule või kolleegile avaldab oma rahulolematust 14% vastanutest. Tööinspeksiooni või usaldusisiku poole pöördub ja vaid mõni protsent töötajatest.

44% töötajatest on näidanud üles initsiatiivi ning teinud ettepanekuid töötingimuste, töömeetodite või teenuste kvaliteedi parandamise kohta. Võrreldes 2002.a. uuringuga on „aktiivsete“ töötajate osakaal langenud. Enamik töötajatest, kes on oma tööandjale ettepanekuid teinud, on jäänud tööandja reageeringuga rahule.

Veidi üle kolmandiku vastajatest usub, et järgmise aasta jooksul antakse töötajatele rohkem tööalast teavet.

### **Koolitus ja karjäär**

Ligi ¾ vastajatest peab oma tehtavat tööd haridusega kooskõlas olevaks.

Veidi üle kolmandiku on inimesi, kes leiavad, et nende töökoht pakub keskmisi võimalusi erialaseks täiendamiseks ja ligi kolmandik vastajatest leiab, et võimalused erialaste oskuste parandamiseks on head.

Viimase aasta jooksul on tööalasel koolitusel osalenud kolmandik vastajatest. Nendest, kes on saanud viimase 12 kuu jooksul väljaõpet, on koolitusel osalenud keskmiselt 11,2 päeva. Valdava enamuse jaoks oli väljaõppe pikkuseks siiski kuni seitse päeva.

Ligi 3/4 vastajate korral oli koolituse eest tasujaks tööandja.

Tööalast koolitust pidasid kasulikuks enda jaoks peaaegu kõik koolitusel osalenud vastajad.

Koolitus toimus veidi enam kui poolte vastajate puhul tööaja arvelt, viiendik vastajatest ütles, et teda koolitati töövälisel ajal ja veerandi vastajate puhul toimus koolitus nii tööajal kui töövälisel ajal.

Valdavalt toimus koolitus Eestis, vaid 6% inimestest sai tööalast koolitust välismaal ja 8% nii välismaal kui Eestis.

Võrreldes erialaste oskuste täiendamise võimalustega leiab vaid veidi üle kümnendiku vastajatest, et neil on head karjääri tegemise võimalused. Kolmandik vastajatest mainib, et neil on kas keskmised ja kolmandik, et halvad võimalused karjääriredelil tõusta.

Töölase enesearendamise võimaluste suurenemist loodab järgmise aasta jooksul ligi kolmandik vastajatest ning karjääriredelil loodab tõusta kümnendik inimestest.

### **Töötajate esindatus**

Võrreldes põhjamaadega on Eestis ametiühingute roll väike. Seda kinnitavad ka uuringu andmed – vaid veerandi vastajate asutuses on olemas ametiühing. 2/3 vastajate teada ei ole nende ettevõttes ametiühingut ja kümnendik vastajatest ei tea, kas nende ettevõttes on ametiühing või mitte.

Veel vähem on neid vastajaid, kes kuuluvad ametiühingusse – vaid 11%.

Veidi parem on seis töötajate ja tööandjate vahelist seisu reguleeriva kollektiivlepinguga. Veerand vastajatest ütleb, et nende firmas on sõlmitud kollektiivleping, võrreldes kümnendikuga 1998.a. Samas ütleb pisut üle poolte vastajatest, et neil kollektiivleping puudub ja tervelt 23% ei tea, kas neil on kollektiivleping sõlmitud või mitte.

Pooled vastajad olid seisukohal, et kui kollektiivleping on sõlmitud, siis peetakse sellest üsna hästi kinni ning tervelt ligi viiendik vastajatest ütles, et sellest peetakse väga hästi kinni.

Ametiühingu poolt valitud esindaja on ligi viiendiku vastajate ettevõtetes ja kümnendiku vastajate firmas on olemas ametiühinguväline töötajate usaldusisik. Tervelt viiendik vastajatest ei tea, kas nende firmas on usaldusisik, kelle poole oma probleemi või ettepanekuga pöörduda või mitte.

Kuna usaldusisikute roll on Eesti ettevõtetes suhteliselt tagasihoidlik, siis küsisime, kelle poole vastajad töölase mure korral pöörduvad.

Valdav osa ehk veidi üle 2/3 töötajatest pöördub vahetu juhi poole, viiendik asutuse juhi poole. Märkimist väärib, et kümnendik vastajatest ei pöördu mure korral kellegi poole ja teiselt poolt väitis ligi sama palju vastajaid, et neil pole töölaseid muresid.

Vaid mõni protsent vastajatest pöördub mure korral tööinspektsiooni poole, sama palju pöördub ametiühingute või töövaidluskomisjoni poole.

Vastajatel paluti hinnata rida väiteid ametiühingute iseloomustamiseks. Kõige rohkem nõustusid vastajad väitega, et praeguses olukorras ei too ametiühingusse kuulumine mingit kasu.

Positiivse külje pealt nõustusid vastajad kõige enam väidetega, et ametiühingud teavad hästi tavaliste töötajate probleeme ja et ametiühingut võib usaldada.

Keskmisest vähem nõustusid vastajad väidetega, et nad teavad väga hästi, kuidas ametiühingud töötavad ja et AÜ-te tegevus on iganenud. Kõige vähem leidsid aktsepteerimist ühelt poolt väide, et kaastöötajad peavad AÜ-sse kuulumist oluliseks ja teiselt poolt väide, et tööandja on selle vastu, et töötajad kuuluvad AÜ-sse.

Ametiühingut kui institutsiooni usaldab pool vastajatest. Viies küsitatud töötajatest ei usalda ametiühingut ja veidi üle veerandi vastajatest ei oska seisukohta võtta. Märkimist väärib, et 5% vastajatest ei ole midagi kuulnud ametiühingutest. Ametiühingu usaldusisikut usaldab veidi üle kolmandiku vastajatest.

Ametiühingu välist usaldusisikut usaldab vaid kolmandik vastajatest. Pooled vastajad ei ole ametiühinguvälisest usaldusisikust midagi kuulnud või ei oska seisukohta võtta.

Madal usaldusprotsent on tõenäoliselt seotud sellega, et antud institutsioon on Eestis vähe levinud ja enamus inimesi ei oska seisukohta võtta; tundmatu tekitab võõristust.

Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni usaldab rohkem – ligi 2/3 – vastajatest. Ühelt poolt võib usaldamise põhjuseks olla inimeste teadlikkus antud institutsioonide kohta, teiselt poolt võidakse neid rohkem usaldada seetõttu, et viimased pole seotud ettevõttega ja tunduvad seetõttu vastajatele erapooletumad, töötajate huve enam kaitsvad.

Inspektsiooni ja komisjoni sarnased usaldamise-mitteusaldamise protsendid viitavad tõenäoliselt sellele, et inimeste jaoks on tegu sarnase või samase institutsiooniga.

### **Kollektiivsed läbirääkimised**

Töötajate esindatuse vähest rolli on märgata ka läbirääkimistes töötingimuste osas. Palkade, puhkuste ja töölepingu kestuse suhtes peavad töötajad läbirääkimisi valdavalt individuaalselt.

Seevastu tööohutuse ja töönädala pikkuse suhtes peetakse läbirääkimisi valdavalt kollektiivselt – pisut üle poolte vastajatest lähenevad kollektiivselt tööohutusele ja ligi pooled töönädala kestusele.

2/3 vastajatest eelistaks palkade suhtes ka tulevikus individuaalselt läbi rääkida. Ühelt poolt võib antud näitajat mõjutada Eesti tööturu hetkeseis – keskmine Eesti töövõtja on harjunud, et palgaläbirääkimised on isiklik küsimus ja nad ei oska mõelda, et see võiks toimuda näiteks kollektiivselt. Teiselt poolt mõjutab antud näitajat tõenäoliselt ka mitmel pool olev töötasu vaikimise kohustus.

Puhkuste suhtes sooviksid ligi pooled vastajad läbi rääkida individuaalselt ja 39% koos kaastöötajatega.



Töölepingu kestuse suhtes eelistaksid töötajad läbi rääkida valdavalt individuaalselt ja vaid 13% eelistaks seda teha koos kaastöötajatega ning 7% ametiühingu liinis.

Tööohutuse suhtes eelistaksid koos kaastöötajatega läbirääkimisi pidada pisut üle pooled vastajad. Ligi viiendik sooviks siinjuures läbi rääkida individuaalselt, kümnendik ametiühingu kaudu ja teist sama palju riiklikul tasemel.

Tööaja suhtes eelistaksid vastajad läbirääkimisi pidada peamiselt koos töökaaslastega.

Märgatavaid muudatusi töötajate seisukohtades võrreldes 2002.a. uuringu tulemustega ülalmainitud küsimustes ei olnud, v.a. puhkused ja töölepingu kestvus, kus inimesed on teatud määral individuaalsemaks muutunud.

## **Palk**

Üle kolmandiku (38%) vastajatest saab vaid põhipalka. Viiendiku töötasu koosneb põhipalgast, millele lisandub tulemuspalk ning ligi samapalju on neid, kes saavad tasu tükitöö alusel. 16% vastajatest saavad põhipalka koos regulaarse lisatasuga.

Omanikuhuvi on oma ettevõttes ligi kümnendikul vastajatest.

Keskmiselt oli uuringus osalenute netosissetulek kuus 3841 krooni.

Võrreldes eelmiste uuringute tulemustega on märgatavalt vähenenud kuni 1500 kroonise palga saajate osakaal, mis on kahanenud 1%-le. Samuti on märgatavalt vähenenud 1501-2500 kroonise ja 2501-3500 kroonise palga saajate osa. 3501-5000 kroonise sissetulekuga inimeste osakaal on jäänud 2002.a. tulemustega samale tasemele. Kasvanud on üle 5000 kroonise, eriti aga üle 6500 kroonise palgaga inimeste osakaal.

Valdav enamus inimesi ümbrikupalka ei saa. Igakuise ümbrikupalga saajate osakaal on 4% ja vahetevahel saab ümbrikupalka 5% vastajatest. Siinjuures suuri muudatusi võrreldes 2002.a. ei olnud.

Ümbrikupalk moodustab selle saajate kogutasust ligi poole.

Kõige rohkem mõjutab vastajate palgataset töö maht - nii arvas veidi üle poolte inimestest. Pea sama palju oli neid, kes tõid esile töötasu sõltuvuse tehtud töö kvaliteediga, 39% tõid mõjurina esile kogu firma töö või allüksuse tulemused ning ligi viiendik hea läbisaamise juhiga.

Suuri muudatusi siinjuures võrreldes varasemate uuringute ei olnud. Mõnevõrra on vähenenud nende inimeste osakaal, kelle arvates mõjutab palgataset firma või allüksuse töötulemused ja pisut on kasvanud nende hulk, kelle arvates sõltub töötasu tehtud töö mahust ja kvaliteedist.

Palka on viimase 12 kuu jooksul saanud hilinemisega kümnendik vastajatest. Võrreldes eelmiste uuringute andmetega on järjest vähenenud hilinevad palga saajate osakaal.

Nendest, kes said palga hilinemisega, viivitati ligi pooltel maksmisega kuni nädal aega, ligi kolmandikul kuni kaks nädalat, ligi viiendikul kuni kuu aega ja kümnendikul rohkem kui kuu.

Kolmandik vastajatest oli arvamisel, et järgmise aasta jooksul tema palka suurendatakse ja 44% arvas, et palk järgmise aasta jooksul ei kasva. Palga vähendamist kardab vaid 5% vastajatest.

### **Tööaeg**

Valdav enamus vastajaid töötab põhitöökohal täisajaga, osaajaga töötab vaid ligi kümnendik vastajatest. Nendest, kes töötavad osaajaga, teeb seda omal soovil 70% vastajatest.

Päevase töörežiimiga töötab 71% vastajatest, veidi üle viiendiku töötab vahetustega ja 3% öhtul või öösel.

Keskmine töönädala pikkus põhitöökohal on 41 tundi. Täpsemalt 57% vastajate töönädala pikkus on 31-41 tundi. Märkimist väärib, et pisut rohkem kui kümnendik inimestest ei tea või ei pea arvestust, kui palju nad töötavad. Lisaks põhitööle teeb kõrvaltööd kümnendik vastajatest ja keskmiselt kulub neil kõrvaltööle nädalas 16,8 tundi.

Kui küsida, mitu tundi nädalas sooviksid inimesed tööd teha, siis keskmiselt näeks end vastaja töötamas 37,4 tundi nädalas.

Arvestades seda, et valdav enamus vastajatest töötab hetkel enam tunde nädalas põhitöökohal, millele lisandub ligi kolmandiku inimeste korral lisatöö, tehakse hetkel tööd rohkem kui seda ideaalis teha soovitakse. Põhjuseid on siin tõenäoliselt mitmeid, alustades Eesti madalast elatusastemest ja perekonna äratoitmise vajadusest kuni majanduskasvust tingitud suure töömahuni välja.

Kui töötasu tõstetaks, sooviks ligi 2/3 inimestest säilitada oma senise tööaja (ja teenida rohkem). Umbes võrdselt, ligi viiendik, on neid, kes sooviks töötada lühemat aega ja säilitada seejuures oma praegune palgatase ning neid, kes sooviks töötada rohkem ja teenida veelgi suuremat palka.

Ületunde teevad põhitöökohal pooled vastajad. Need, kes teevad üleajatööd, teevad 8,16 ületundi nädalas. Iga päev teeb ületunde 5% vastajatest.

Rahalist kompensatsiooni on saanud ületundide eest pooled vastajad. Vabu päevi on üleaja töö eest saanud kompensatsiooniks 13% vastajatest ja sama palju on neid, kes on saanud nii rahalist kui ajalist hüvitist. Viiendik on neid, kellele pole üleajatööd mingil moel kompenseeritud.

### **Töökoormus ja pereelu**

Vastajatel paluti mõelda töö, pereelu ja vaba aja peale ning paluti öelda kui tähtis on neile töö hetkel läbi antud prisma vaadates.

Ligi pooled vastajad leidsid, et sooviksid jätkata praeguse töökoormusega. Samas leidis veerand vastajatest, et nad vähendaksid hea meelega praegust töökoormust ja viiendik loobuks üldse tööst kui materiaalne olukord seda võimaldaks. Vaid 6% vastajatest sooviks töökoormust suurendada.

Need vastajad, kes sooviksid oma töökoormust vähendada tõid valdavalt põhjuseks selle, et väiksem sissetulek ei võimalda neil ära elada ning viiendik ütles, et tööandja ei luba neil vähem töötada.

Inimesed, kes mainisid, et sooviksid praegusest rohkem töötada, tõid põhjusena, miks nad rohkem ei tööta, peamiselt sobiva töö puudumise. Ligi veerand ütles, et suurem töö maht ei tagaks piisavat sissetulekut ja ligi veerand mainis vajadust laste või pereliikmete eest hoolitseda.

2/3 vastajatest ei sooviks suurendada töökoormust ka juhul kui neil oleks võimalik kasutada pereliikmete eest hoolitsemiseks vastavat teenust.

Üle kolmandiku vastajatest oli arvamusel, et töö intensiivsus suureneb järgmise aasta jooksul.

### **Tööturg ja töökoha vahetus**

Eesti ettevõtetel läheb tänu majanduskasvule hästi ja võrreldes varasemate aastatega on vähem neid, kelle ettevõttes on kedagi koondatud -vaid veerandi vastajate ettevõtetes on viimase 12 kuu jooksul mõni inimene koondatud. Tööaega / tööpäevi on vähendatud 7% vastajate ettevõtetes, niisama palju on neid, kelle firmas on osad töötajad saadetud palgata puhkusele ja pisut üle kümnendiku on neid, kelle ettevõttes on jäetud töölt lahkunud inimeste kohad täitmata.

Nii töökoha kaotust kui üleviimist teisele tööle peavad vastajad enamasti ebatõenäoliseks. Töökoha kaotust kardab kümnendik vastajatest, mis on kaks korda vähem kui 1998.a. uuringu andmetel.

2/3 vastajatest usuvad kas kindlasti või tõenäoliselt, et nad leiaksid töökoha kaotamisel uue, oma oskustele ja kogemustele sobiva töö. Vaid viiendik inimestest arvab, et nad ei suudaks omale vastavat tööd leida. Võrreldes eelmiste küsitlusperioodidega on kasvanud nende vastajate arv, kes leiaks endale uue sobiva töö.

Töökoha vahetuse peale on mõelnud kolmandik vastajatest. Peamise töökoha vahetuse soovi põhjusena toovad vastajad suurema palga. Kolmandik vastajaid tahab töökoha vahetusega leida enda oskustele paremini vastavat tööd ning sama palju toob põhjusena sobivama tööajakorraldusega töö (olgu siis enda, laste või pereliikmete tõttu).

Olukorda tööturul näeb aasta pärast senisest parema ligi kolmandik vastajatest ja viiendik inimestest prognoosib tööturu tingimuste halvenemist. Veidi üle kolmandiku vastajatest arvab, et tööturul olukord aasta jooksul ei muutu.

Palgatöö asemel ettevõtlusega tegelema hakkamisele on mõelnud ligi veerand vastajatest, kuid kindlamaid plaane firma asutada on teinud vaid 2% vastajatest. Valdav enamus töötajatest soovib olla endiselt ka tulevikus palgatöötaja.

Pensioniiikka jõudes soovib tööd edasi teha veidi üle kolmandiku vastajatest. Sama palju on ka neid, kes eelistavad siis puhata või muude asjadega peale töö tegeleda ning ligi kolmandik ei oska nii kaugele vaadata.

Vaadates põhjuseid, miks inimesed ka vanaduspõlves töötada eelistavad, siis peamise põhjusena tuuakse argument, et pension Eestis ei võimalda korralikult ära elada – nii väidab ligi 2/3 vastajatest, kes eelistavad ka pensionikka jõudmisel töötada. Sisuliselt sarnast kinnitab ka vastajate soov säilitada elustandardit.

Huvi töötamise vastu on võrreldes varasemate aastate uuringutega jäänud vastajate arvates enam-vähem samale tasemele.

Pidevat tõusutrendi näitab sooline võrdõiguslikkus – võrreldes 1998.a. tulemustega arvab kaks korda rohkem inimesi, et sooliselt diskrimineeritakse töötajaid järjest vähem.

Pidevat tõusutrendi näitab läbi aastate ka järjest paranev töökeskkond.

2002.a. tulemustega sarnasele tasemele on jäänud nende inimeste osakaal, kes arvavad, et töötajaid teavitatakse / ei teavitata piisavalt töö eesmärkidest ja ettevõtte tulevikust.

Märgatavaid muutusi pole vastajate seisukohtades toimunud varasemate aastatega võrreldes ka selles osas, kuidas Eestis ettevõtteid juhitakse, samuti töötajate võimaluste osas oma tööd puudutavaid otsuseid mõjutada.

### **Infotehnoloogia ja kaugtöö**

Eesti ettevõtted on infotehnoloogiliselt suhteliselt hästi arenenud. Personaalarvutit kasutab oma töös 42% vastajatest, e-posti veidi üle kolmandiku ja internetti või intranetti 38% vastajatest. Mobiiltelefoni kasutavad oma töös ligi pooled vastajad. Faksi kasutab töövahendina veerand vastajatest.

Võrreldes 2002.a. uuringu andmetega, on märgatavalt kasvanud arvuti ja arvutitoimingute osakaal. Kuşjuures kasvanud on eriti just nende töötajate osakaal, kes arvutit isiklikult oma töös kasutavad.

Mobiiltelefoni olemasolu töökohas ja selle kasutamise on jäänud varasema ajaga umbes samale tasemele.

Umbes kogu tööaja kasutab IT-seadmeid 16% vastajatest, ligi veerand kasutab seda poole tööajast või veidi rohkem / vähem. Kolmandik vastajatest kasutab IT-seadmeid vähem kui veerand tööajast.

Kaugtööd teeb ehk töötab kodus ligi veerand vastajatest, kusjuures 3% töötab ainult kodus. Valdav osa inimestest ei tööta siiski kunagi kodus.

Nendel, kes kodus töötavad, on vastav kokkulepe tööandjaga olemas ligi pooltel vastajatest.

Viimase nelja nädala jooksul on kaugtöötamise võimalust kasutanud kümnendik kõikidest vastajatest. 7% on neid, kes ei teinud kaugtööd, kuid sooviksid seda teha. Samas on valdav osa siiski neid, kes ei teinud viimase kuu aja jooksul kaugtööd ja kes ei ole sellest ka huvitatud.

Kaugtöö võimalust kasutanud vastajad tegid kuu aja jooksul kaugtööd keskmiselt 9,5 tundi.

Kaugtöö tegemiseks kasutavad ligi pooled töötajad vaid oma isiklikke IT-seadmeid. Ligi kolmandik kasutab nii isiklikke kui tööandja poolt antud seadmeid ning viiendik teeb kaugtööd vaid tööandja vahendite abil / kaudu.