



Lõuna-Järvamaa ettevõtete järgmise 2-5 aasta tööjõuvajadus

Uuringu raport

Koostaja: Helena Veldre

MTÜ Teo Koda

Tallinn 2014

Sisukord

Sisukord	2
Sissejuhatus.....	3
1. Uurimismetoodika ülevaade	4
1.1. Uuringu eesmärk. Uurimisküsimused	4
1.2. Küsitlusmetoodika. Üldkogumi ja valimi kirjeldus.....	4
2. Analüüsitulemused.....	8
2.1. Tööjõu leidmine.....	8
2.2. Vajadus uute töötajate järele.....	10
2.3. Töökohtade täitmine	11
Kokkuvõte.....	18

MTÜ Lõuna-Järvamaa Koostöökogu, mis hõlmab Imavere, Türi ja Väätsa valdu, soovis piirkonna arendamise (eriti elanike juurdesaamisel) eesmärgil välja selgitada, milline on sealsete ettevõtjate järgneva 2 kuni 5 aasta tööjõuvajadus ja täpsustada sellega seonduvaid küsimusi. Uuringu abil saadud sisend aitab MTÜ-l kujundada vajalikku poliitikat ettevõtluse arendamiseks piirkonnas.

Tuleb rõhutada, et küsitlemine on pelgalt üks viis saamaks olulistelt huvirühmadelt sisendit otsuste tegemiseks kohaliku elu kujundamisel. 119 uuringukutse saanud ettevõtjast vastas küsitlusele 26.

Alljärgnevalt on kirjeldatud uuringu uurimismetoodikat ning välja toodud uuringu peamised tulemused.

1. Uurimismetoodika ülevaade

1.1. Uuringu eesmärk. Uurimisküsimused

Uuringu eesmärk oli välja selgitada, milline on Imavere, Türi ja Väätsa valdade ettevõtjate järgneva 2 kuni 5 aasta tööjõuvajadus ja täpsustada sellega seonduvaid küsimusi. Uuringu abil saadud sisend aitab MTÜ Lõuna-Järvamaa Koostöökogul kujundada vajalikku poliitikat ettevõtluse arendamiseks piirkonnas.

Uuringu raames otsiti vastuseid järgmistele uurimisküsimustele¹:

- mis tööd kavatsevad ettevõtjad pakkuda eesoleva 2-5 a jooksul (palju uusi töökohti);
- milline on ettevõtjate valmidus hõivata eakamat töötajat;
- milline on ettevõtjate valmidus kasutada paindlike töövorme (osakoormustöö, kaugtöö jmt);
- milline on ettevõtjate valmidus pakkuda praktikat noortele;
- milline on võrdlus pakutava ja elanikkonna küsitluses soovitud tööturuvõimalustega²;
- milline on ettevõtjate roll piirkonna arengus?

1.2. Küsitlusmetoodika. Üldkogumi ja valimi kirjeldus

Augustis 2014 viidi läbi kolme valla ettevõtete küsitlemine, millega selgitati välja ettevõtete järgneva 2 kuni 5 aasta tööjõuvajadus ning sellega seonduvad küsimused.

¹ Vaata ka ankeeti – lisa 1.

² Vaata joonealust märkust nr 1.

Uuring viidi läbi e-küsitlusena Google Form keskkonnas. Küsitluse läbiviimiseks hangiti kolmelt vallalt andmed olulisemate ettevõtete kontaktidega, mille toel koostati ettevõtjate üldkogum (andmebaas). Küsitlemiseks koostati e-ankeet, mida levitati elektrooniliselt kõikidele üldkogumi liikmetele, lisaks kontakteeruti ettevõtjatega ka telefoni teel ning kutsuti ka sel moel uuringus osalema.

Üldkogumi moodustasid 119 ettevõtet (vt tabel 1). Eesmärgiks võeti saada vastajate arvuks 20% üldkogumist (s.o. 24 ettevõtet). Lõpliku valimi moodustas 26 ettevõtet (22% üldkogumist).

Tabel 1. Üldkogumi moodustanud ettevõtjate arv valdade lõikes

	Imavere vald	Türi vald	Väätsa vald	Kokku
<i>Ettevõtete arv</i>	15	96	8	119

Valimis oli kõige enam esindatud töötleva tööstuse (6), muude teenindavate teenuste (3), põllumajanduse, metsamajandus ja kalapüügi (3) ning ehituse (3) majandustegevuse valdkondades³ tegutsevad ettevõtted (vt tabel 2). Suurema osa uuringus osalenud ettevõtete töötajate arv jääb alla 50 (vt tabel 3).

³ Kaks vastajat jättis oma tegevusvaldkonna ja töötajate arvu vahemiku täpsustamata.

3 Tabel 2. Vastajate jaotus majandustegevuse valdkonna järgi

Majandustegevuse valdkond	Vastajate arv
Ehitus	3
Hulgi-ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	1
Kutse, teadus ja tehnikaalane tegevus	1
Majutus ja toitlustus	1
Muud teenindavad tegevused	4
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	3
Töötlev tööstus	6
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	3
Muu	2

* 2 ettevõtjat jättis vastamata

Tabel 3. Töötajate arvu vahemik ettevõttes

Töötajate arv	Vastajate arv
Vähem kui 10	11
10 kuni 49	12
50 kuni 99	0
100 kuni 149	0
150 kuni 199	0
200 kuni 249	0
250 ja enam	1

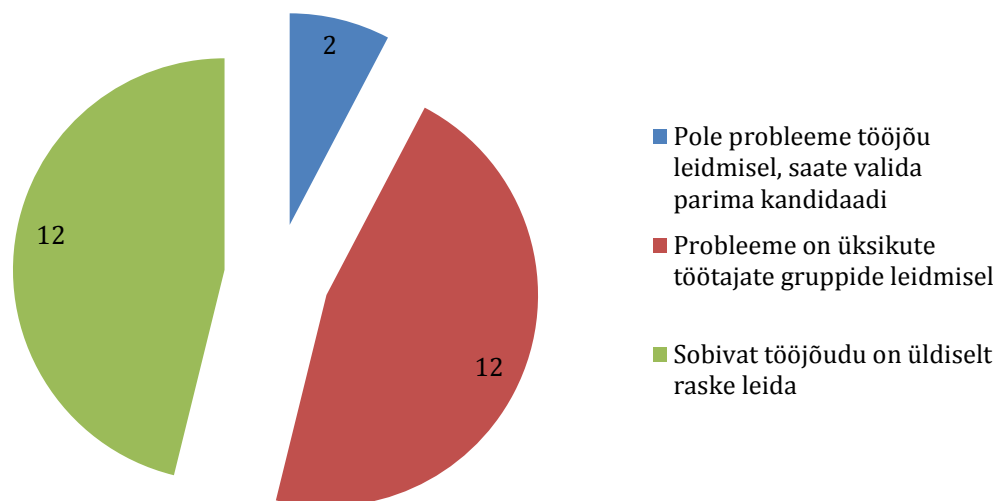
* 2 ettevõtjat jättis vastamata

2. Analüüsitulemused

Alljärgnevalt on välja toodud 26 uuringus osalenud ettevõtte hinnangud tööjõu leidmisega seotud probleemide, uute töötajate vajaduse ning töökohtade täitmisega seotud küsimuste osas.

2.1. Tööjõu leidmine

Uuringu tulemused näitavad, et 26-st ettevõttest 24-l on olnud mõningased raskused tööjõu leidmisel: raske on olnud üldiselt leida sobivat tööjõudu (12 ettevõtet) või on esinenud probleeme üksikute töötajate gruppide (nt lihttöölised, oskustöölised jne) leidmisel (12). Vaid 2 vastanud ettevõtet leiab, et parima kandidaadi leidmine ei ole murekoht.



Joonis 1. Ettevõtete hinnangud oma positsioonile tööjõu valikul oma piirkonnas, vastajate arv

Kõige suuremaid raskusi on küsitletud ettevõtjatel olnud oskustöölise leidmisel (vt tabel 4).

Tabel 4. Raskused töötajate gruppide leidmisel, vastajate arv

Töötajate grupp	Vastajate arv*
Lihttöölised	3
Oskustöölised	20
Klienditeenindajad	3
Ametnikud, kontoritöötajad	0
Spetsialistid	7
Juhtivtöötajad, (asutuse/ettevõtte tippjuht, keskastme juht)	1
Ei ole olnud raskusi töötajate leidmisega	1

* *vastaja võis valida mitu vastust*

2.2. Vajadus uute töötajate järele

Uuringu raames selgitati, milliseid ning kui palju uusi töötajad küsitletud ettevõtte edaspidi vajavad. Ilmnes, et kõige enam on vaja lihttöölisi, seadme- või masinaoperaatoreid, mootorsõiduki juhte ja oskustöölisi (vt tabel 5).

Tabel 5. Ettevõtete vajadus töötajate järele töötaja gruppide lõikes

		Töötajate arv										
		1-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-49	Rohkem kui 50	Ei vaja
Töötajate grupp	Lihttöölised	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	19
	Seadme- või masinaoperaator, mootorsõiduki juht	8	1	0	0	0	0	1	0	0	0	16
	Oskustöölised	17	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	Isiku- või klienditeenindaja	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
	Ametnikud, kontoritöötajad	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
	Keskastme spetsialist või abispetsialist	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
	Tippspetsialist	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
	Juhtivtöötajad (asutuse/ettevõtte tippjuht, keskastme juht)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
	Muu (palun täpsustage allpool)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26

2.3. Töökohtade täitmine

Uurides, kas ettevõtetel on jäänud viimase aasta jooksul mõni töökoht täitmata sobiva kandidaadi mitteleidmise tõttu, selgus, et just oskustööliste puhul oli selline raskuskoht teravamalt ilmnenud (vt tabel 6). Probleemaatiline oli ka seadme- või masinaoperaatorite, mootorsõiduki juhte, lihttöölise ning keskastme spetsialistide või abispetsialistide leidmine.

Tabel 6. Täitmata jäänud töökohad sobiva kandidaadi mitteleidmise tõttu, vastajate arv

	Jah	Ei
Lihtöölised	6	0
Seadme- või masinaoperaator, mootorsõiduki juht	8	1
Oskustöölised	17	1
Isiku- või klienditeenindaja	2	0
Ametnikud, kontoritöötajad	1	0
Keskastme spetsialist või abispetsialist	6	0
Tippspetsialist	4	0
Juhtivtöötajad (asutuse/ettevõtte tippjuht, keskastme juht)	2	0

Küsitluse raames ilmnis, et suurem osa küsitletutest ei osanud hinnata, milliseks kujuneb nende täiendav tööjõuvajadus järgmise 2-5 aasta jooksul (vt tabel 7).

Tabel 7. Ettevõtete täiendava tööjõu vajadus järgnevate aastate jooksul

	Vastajate arv
Kahe järgneva aasta jooksul	5
Kolme järgneva aasta jooksul	3
Nelja järgneva aasta jooksul	0
Viie järgneva aasta jooksul	4
Ei vaja täiendavat tööjõudu	1
Ei oska öelda	13
Kokku	26

Täiendavat tööjõudu vajatakse peamiselt seoses seniste tegevuste mahu kasvuga (vt tabel 8), kuid välja toodi ka muid põhjuseid:

- *Tööjõudu vajame töölt suure tõenäosusega lahkuvate töötajate asendamiseks. See on normaalne protsess, sest töötajad paratamatult liiguvad ühe tööandja juurest teise juurde.*
- *Võimalik, et mõni töötaja lahkub töölt ja talle on asendajat vaja. Suurem on tõenäosus, et me lahkujale asendajat ja korraldame oma töö ringi.*
- *Töötajad ei püsi oma ametikohal*
- *Praegu ei oska öelda, aga kui ettevõtte areneb ja vajadus uute töökohtade loomiseks on vajalik, siis kindlasti vajame uusi töökohti.*

Tabel 8. Põhjused täiendava tööjõu vajamiseks

	Vastajate arv
Seniste tegevuste mahu kasvuga	11
Algatate uusi ärisuundasid	4
Muu põhjus (palun täpsustage allpool)	6
Ei vaja täiendavat tööjõudu	7

Selgus ka, et **kokku soovitakse järgneva 2 kuni 5 aasta jooksul luua 19 uut töökohta**⁴. Küsitatud ettevõtte soovivad eesolevatel aastatel pakkuda uusi töökohti eelkõige oskustöölistele ning lihttöölistele (vt tabel 9).

Tabel 9. Ettevõtjate pakutavad uued töökohad eesoleva 2-5 aasta jooksul

	Vastajate arv*
Lihttöölised	4
Oskustöölised	11
Klienditeenindajad	3
Ametnikud, kontoritöötajad	0
Spetsialistid	2
Juhtivtöötajad (asutuse/ettevõtte tippjuht, keskastme juht)	0
Ei kavatse pakkuda uusi töökohti (jätke järgmine küsimus vahele)	12

* *vastaja võis valida mitu vastusevarianti*

Küsitatud tõi välja, et nad soovivad pikemas perspektiivis palgata peamiselt tehnika, tootmise, ehitamise (14), teeninduse (6) või põllumajanduse (5) taustaga (õppevaldkonna/eriala) inimesi (vt tabel 10).

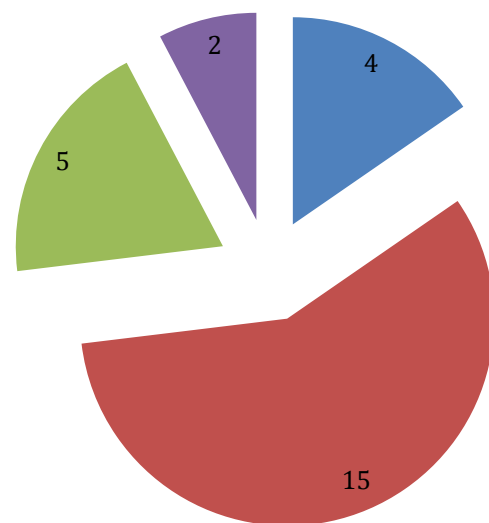
⁴ Küsimusele vastamine ei olnud kohustuslik, kõik vastused liideti.

Tabel 10. Millise ettevalmistusega (õppevaldkond/eriala) inimesi vajate oma organisatsiooni pikemast arenguvaatest lähtuvalt?

	Vastajate arv*
Haridus	0
Humanitaaria ja kunstid	0
Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	2
Loodus- ja täppisteadused	2
Tehnika, tootmine, ehitus	14
Põllumajandus	5
Tervis ja heaolu	4
Teenindus	6

* vastaja võis valida mitu vastusevarianti

Küsitluse raames uuriti ka ettevõtete valmisolekut palgata eakaid töötajaid. Suurem osa vastajatest (*“pigem võtaks tööle” + “kindlasti võtaks tööle”*) oleks selleks valmis (vt joonis 2).



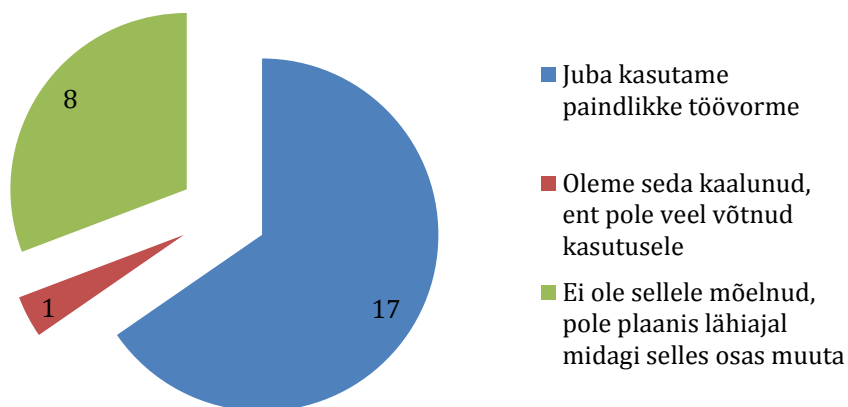
Joonis 2. Milliseks hindate oma valmisolekut võtta tööle eakamat töötajat? Vastajate arv

Oma hoiakuid põhjendasid vastajad järgmiselt:

- *Liiga pingeline töö.*
- *Kollektiiv ei koosne ka täna verinoortest inimestest ja töö iseloom eeldab teatud elu- ja töökogemuse olemasolu.*
- *Kui inimene on valmis ja füüsiliselt võimeline tööd tegema, siis ole vanusel mingit tähtsust.*

- *Eakamad töötajad on kogenenumad inimesed. Võtavad asju mõistusega.*
- *Oluline pole vanus, vaid tahe töötada raskuste tõstmised.*
- *Meil on praegu juba töökohti, kus peavadki töötama eakamad naisterahvad*
- *Eakamad on kohusetundlikumad.*
- *Kindlalt kohusetundlikumad.*
- *Pensioniealisel teenindajal on enamasti terviseprobleemid, mistõttu viibivad nad sageli pigem tööst eemal.*
- *Raske füüsiline töö.*
- *Kuna olen üksik tegija.*

Lisaks sooviti uuringu toel saada teada, milline on ettevõtjate valmidus kasutada paindlike töövorme (osakoormustöö, kaugtöö jmt). Selgus, et küsitatud ettevõttest suurem osa (17) kasutab juba praegu paindlikke töövorme, kolmandik ei ole sellele mõelnud ega plaani lähiajal selles osas midagi muuta (vt joonis 3).



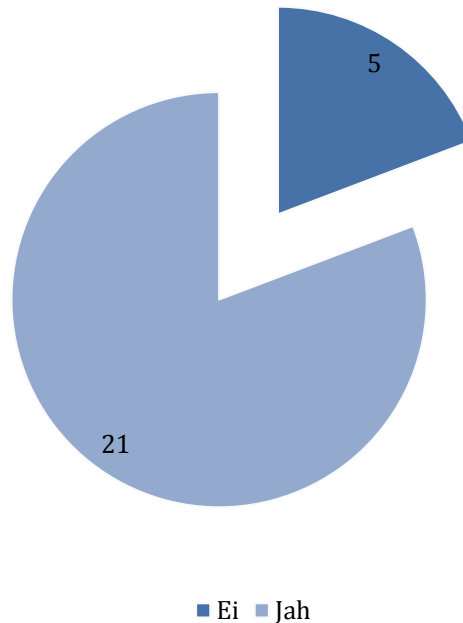
Joonis 3. Milliseks hindate oma valmidust võtta kasutusele paindlikke töövorme (osakoormustöö, kaugtöö jmt)? Vastajate arv

Vastajat põhjendasid oma vastust muuhulgas nii:

- *Kasutame vaid kontoritöötajate puhul*
- *Tööks vajalikud seadmed ja masinad asuvad tootmishoones ja kuna töötajaid on puudu, siis ei ole ka võimalik koormust vähendada.*
- *Kuna koormatus on kuusiseselt kõikuv kasutame osakoormustööd.*
- *Hooajatöö*
- *Olen endale tööandja ja saan lubada paidliku töövormi.*
- *Meie tööspetsiifika ei võimalda kasutada osakoormust ja kaugtööd.*

- *Meil on kindel tööaeg, seda pole võimalik muuta.*
- *Graafikualune töö, arvestamine töötaja soovide ja vajadustega*
- *Osakoormustöö, vahetustega töö, töö arvutiga kodus jne*

Samuti uuriti, milline on ettevõtjate valmidus pakkuda praktikat noortele. Ilmnes, et 4/5 vastanutest plaanib seda teha järgmise 2-5 aasta jooksul.



Joonis 4. Kavatsus pakkuda noortele praktikat järgmise 2-5 aasta jooksul, vastajate arv

Viimasena sooviti küsitletud ettevõtetelt teada, millisena nähakse enda rolli piirkonna arengus ja kohaliku elu edendamisel. Üldiselt kirjeldatakse ennast kohaliku elu paremaks muutmisesse panustajana just läbi ettevõtluse ning töökohtade pakkujana. Alljärgnevalt on välja toodud küsitletute vastused:

- *Praegu pakun tööd 16 inimesele.*
- *Olles väikeettevõtja on põhiline panus mitte koormata piirkonna sotsiaalsüsteemi. Samuti anda tööd teistele inimestele.*
- *Roll on suur, pakume tööd rohkem kui 300 inimesele.*
- *Mitmekülgsena - mõttetrendi suunaja, sotsiaalne roll, arendaja*
- *Koostöö piirkonna ettevõtetega*
- *Juhul kui majanduslik olukord võimaldab, siis püüame pakkuda oma teenuseid nii piirkonnale kui ka kogu Eestile. Lisaks teenustele pakume kindlasti ka tööd piirkonna elanikele*

- *Oleme olnud pikaajaline tööandja ja kavatseme samamoodi jätkata.*
- *Panus spordiüritustele ja puuetega laste toetamisele*
- *Oleme suveks tööle võtnud õpilasi ja pakkunud ka praktikavõimalust õppivatele noortele lootuses, et töö neid huvitab*
- *Ei näe tulevikku ...*
- *Enda töökoha säilitamine (ilmselt FIE – H.Veldre märkus)*
- *Piirkonna arengus on meil täita üsna kindel roll, kindlustada oma töötajatele töökoht ja töö ka järgnevatel aastatel*
- *Tööandjana*
- *Kvaliteetsete materjalide jõudmist lõpptarbijani, mis tagab esteetilise välimuse ja garantii paljudeks aastateks ja lõpptulemusena säästab see lõpptarbija raha, rahulolu ja elukvaliteeti*
- *Soovin pakkuda oma erialast kogemust ja oma praktilisi oskuseid oma klientidele .*
- *Piirkonna arengus näen oma rolli kõige rohkem sotsiaatöö valdkonnas*
- *Teeme kõik endast oleneva!*
- *Aiandus-turismi arendamine, lastemalevate läbiviimine, piirkonna atraktiivsuse tõstmine läbi piirkonna ilme parandamise*
- *Püüame toetada oma piirkonna arengut ja kohaliku elu edendamist vastavalt oma majanduslikele võimalustele.*
- *Ei ole panustanud.*
- *Maksta väärikat töötasu.*
- *Pakume stabiilset ja kindlat töökohta.*
- *Oleme väga pisikene teenindustevõtte, meie rolliks on see, et oleksime jätkusuutlikud inimestele meie teenuseid pakkuma*

Kokkuvõte

Käesoleva uuringu eesmärk oli saada ülevaade sellest, milline on Lõuna-Järvamaa kolme valla – Imavere, Türi, Väätša – järgmise 2 kuni 5 aasta tööjõuvajadus ning millised on olnud sellega seotud erinevad senised probleemkohad ja praktikad. Lühidalt kokkuvõttes ilmnes alljärgnev.

Uuringu tulemused näitavad, et 26-st küsitletud ettevõttest 24-l on olnud mõningased raskused tööjõu leidmisel: raske on olnud üleüldiselt leida sobivat tööjõudu või on esinenud probleeme üksikute töötajate gruppide leidmisel. Küsitletud tõid välja, et neil tekkis probleeme ametikohtade täitmisega mitesobiva kandidaadi leidmise tõttu just oskustöölise puhul. Probleemaatiline oli ka seadme- või masinaoperaatorite, mootorsõiduki juhte, lihttöölise ning keskastme spetsialistide või abispetsialistide leidmine. Ilmnes ka, et kõige enam on vaja lihttöölisi, seadme- või masinaoperaatoreid, mootorsõiduki juhte ja oskustöölisi.

Suurem osa küsitletutest ei osanud hinnata, milliseks täpselt kujuneb nende täiendav tööjõuvajadus järgmise 2-5 aasta jooksul. Toodi aga välja, et täiendavat tööjõudu vajatakse peamiselt seoses seniste tegevuste mahu kasvuga. Kokku soovitakse järgneva 2 kuni 5 aasta jooksul luua 19 uut töökohta. Küsitletud ettevõtted soovivad eesolevatel aastatel pakkuda uusi töökohti eelkõige oskustöölisele ning lihttöölisele.

Küsitletud tõid välja, et nad soovivad pikemas perspektiivis palgata peamiselt:

- tehnika, tootmise, ehitamise,
- teeninduse või
- põllumajanduse taustaga (õppevaldkonna/eriala) inimesi.

Suurem osa vastajatest oleks valmis palkama eakaid töötajaid. Selgus, et küsitletud ettevõtetest suurem osa kasutab juba praegu paindlikke töövorme, kolmandik ei ole

sellele mõelnud ega plaani lähiajal selles osas midagi muuta. Samuti ilmnes, et 4/5 vastanutest plaanib järgmise 2-5 aasta jooksul pakkuda noortele praktikat.

Üldiselt kirjeldasid küsitletud ettevõtjad ennast kohaliku elu paremaks muutmisesse panustajana just läbi ettevõtluse ning töökohtade pakkujana.