

ESTA töö- ja palgatingimuste uuringu kokkuvõte

04.10.2018

Sisukord

Sissejuhatus	1
Tulemused	2
1. Vastajate üldiseloostus	2
2. Haridus	4
3. Töötingimused	6
4. Palgad	11
Kokkuvõte	14
Haridus	14
Töötingimused	14
Palgad	14

Sissejuhatus

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (edaspidi ESTA) on vabatahtlik ühendus, mille eesmärgiks on sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate inimeste ning sotsiaaltöö valdkonnas tegutsevate mittetulundusühingute ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ning sotsiaalpoliitika kujundamiseks; ühenduse liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitse.

ESTA liikmete kutsealaste huvide kaitsmise tõhustamiseks moodustas ESTA volikogu 2008. aasta sügisel töö- ja palgatingimuste komisjoni. Esimene ESTA liikmete töö- ja palgatingimuste küsitlus viidi läbi 2009. aastal ja kordusküsitlus 2013. aastal. Uuringute põhjal töötati välja soovituslikud alampalgamäärad ja alustati dialoogi sotsiaalpartneritega.

Kuna viimasest töö- ja palgatingimuste uuringust on möödunud 5 aastat, otsustati 2018. aastal viia läbi kordusuuring ja saata seekord ankeet lisaks ESTA liikmetele ka teistele sotsiaalvaldkonna töötajatele, sh kohalike omavalitsuste ja hoolekandeesutuste sotsiaaltöötajatele.

Ankeetküsitlus viidi läbi 2018. aasta maikuu interneti teel uuringukeskkonnas connect.ee.

Vastata paluti 12 küsimusele, sh:

1. Tööandja (asutuse) liik
2. Ametikoha nimetus
3. Hariduse tase
4. Omandatud eriala
5. Otseste alluvate arv
6. Kõikide alluvate (sh allüksuste töötajate) arv
7. Kuupalk
8. Puhkuse pikkus
9. Tööandja poolt supervisiooni või kovisiooni võimaldamine
10. Töökoormus

11. Lisatööde tegemine
12. Täiendav info

Tähtajaks laekus 542 täidetud ankeeti, mis oli analüüsi tegemiseks piisav.

Uuringu viis läbi ESTA juhatus. Aruanne kooskõlastati ESTA töö- ja palgakomisjoni ning ESTA volikoguga. Tulemusi tutvustati ESTA sügiskoolis 13.09.2018 Nelijärvel, kus sotsiaaltöötajad said teha uuringu tulemuste põhjal omapoolseid ettepanekuid ESTA seisukohtade koostamiseks.

Tulemused

1. Vastajate üldiseloomustus

1.1 Vastanute jaotus tööandja (asutuse liigi) järgi

Tööandja (asutuse) liik	Arv	%
Sotsiaalministeerium	5	0,9
Sotsiaalministeeriumi haldusala asutus ¹	86	15,9
Kohalik omavalitsus	233	43,0
Kohaliku omavalitsuse hallatav asutus	109	20,1
Muu eraõiguslik asutus (MTÜ, SA, AS, OÜ)	94	17,3
Muu asutus ²	15	2,8
KOKKU	542	100,0

¹ nt Sotsiaalkindlustusamet, Tervise Arengu Instituut, Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus, AS Hoolekandeteenused, Eesti Töötukassa ja SA Koeru Hooldekeskus.

² sh 4 kriminaalhooldusametnikku (justiitsministeeriumi haldusala).

1.2 Vastanute jaotus ametikoha järgi

Ametikoha grupp	Arv	%
Valdkonna juhid	100	18,5%
Sotsiaaltöötajad	251	46,3%
Arendustöötajad	12	2,2%
Hooldustöötajad	38	7,0%
Tegevusjuhendajad	93	17,2%
Muud nõustajad ja juhid	27	5,0%
Muud töötajad	21	3,9%
KOKKU	542	100,0

Ametikohtade grupeerimisel arvestati järgmist jaotust:

Valdkonna juhid, sh juhataja, osakonna juhataja, teenistuse juhataja, talituse juhataja, teenuste juht, direktor, juhatuselise liige, tegevjuht, üksuse juht, koduhooldusjuht, hooldusjuht, tiimitöö juht, aselinnapea, juhataja asetäitja, teenuse koordinaator, sotsiaaltöö juht, piirkonna juht, vanemjuhendaja-meeskonnajuht, klienditöö juht, sotsiaalnõunik

Sotsiaaltöötajad, sh sotsiaaltöötaja, sotsiaaltööspetsialist, tippspetsialist, peaspetsialist, lastekaitsespetsialist, vanemspetsialist, spetsialist, sotsiaalpedagoog, eestkostetöötaja, sotsiaalhoolekande spetsialist, sotsiaalnõunik, nõunik, sotsiaaltöö osakonna spetsialist, juhtumikorraldaja, sotsiaalkonsultant, juhtumi konsultant, tööharjutuse juhendaja, perevanem, kasvataja, sotsiaalametnik

Arendustöötajad, sh kvaliteedijuht, lektor, projektijuht, projekti koordinaator, teenuste arendusspetsialist, koolitusspetsialist, tegevtoimetaja

Hooldustöötajad, sh hooldustöötaja, hooldaja, avahooldustöötaja, nooremkasvataja, hooldusõde, sotsiaal-maja perenaine

Tegevusjuhendajad, sh tegevusjuhendaja, juhendaja, vanemtegevusjuhendaja

Muud nõustajad ja juhid, sh võlanõustaja, karjäärinõustaja, kriminaalhooldusametnik, majandus- ja võlanõustaja, soolise võrdõiguslikkuse poliitika juht, büroojuhataja, nõustaja, nõukogu esimees, konsultant, spordi- ja noorsootöö spetsialist, õendusjuht, kultuurinõunik, muusikaterapeut, loovterapeut, psühholoog, koordinaator, tugiisik, jurist

Muud töötajad, sh raamatupidaja, sekretär, assistent, puhastusteenindaja, sotsiaaltugiisik, majandusjuhataja, sotsiaalvaldkonna referent, personalitöötaja, huvijuht, üksuse koordinaator, kasvatusala töötaja, sotsiaalassistent, klienditeenindaja, koordinaator, tugiisik

Kui ametinimetuse järgi oli raske gruppi määrata, siis tehti liigitus omandatud eriala järgi.

Sama ametinimetuse võib esineda ka mitmes grupis, vastavalt töötaja hariduse tasemele ja omandatud erialale.

1.3 Vastanute jaotus hariduse taseme järgi

Hariduse tase	Arv	%
Doktorikraad	1	0,2
Magistrikraad ja sellega võrdustatud haridus	170	31,4
Bakalaureuse- või rakenduskõrgharidus	257	47,4
Keskeri- või kutsekeskharidus	67	12,4
Keskharidus	39	7,2
Põhiharidus	8	1,5
KOKKU	542	100,0

Doktorikraadi omas üks kohaliku omavalitsuse hallatava asutuse direktor.

Põhiharidusega töötajatest olid 6 hooldustöötajat, 1 tegevusjuhendaja ja 1 muu töötaja (huvijuht).

1.4 Vastanute jaotus omandatud erialade järgi

Hariduse tase	Arv	%
Ei ole omandatud eriala	21	3,9
Sotsiaaltöö	301	55,5
Sotsiaaltööle lähedane eriala ¹	54	10,0
Hooldustöötaja	34	6,3
Tegevusjuhendaja	69	12,7
Muu eriala, mis?	63	11,6%
KOKKU	542	100,0

¹ nt sotsiaalpedagoogika, eripedagoogika, defektoloogia, psühholoogia, noorsootöö, korrektsioon

Kui oli omandatud mitu eriala, siis paluti valida ametikohale vastav eriala.

Eriala puudus 33,3% muudest töötajatest (nt sotsiaaassistendid, sekretär, tugiisik, kasvatusala töötaja) ja 13,5% hooldustöötajatest.

2. Haridus

2.1 Haridustase ametikoha gruppide lõikes (% ametikoha gruppi kuuluvatest vastajatest)

Ametikoha grupp	DOK	MAG	KÕRG	KUTSEH*	KESK	PÕHI
Valdkonna juhid	1,0	45,0	48,0	4,0	2,0	0,0
Sotsiaaltöötajad	0,0	37,8	59,4	1,2	1,6	0,0
Arendustöötajad	0,0	58,3	41,7	0,0	0,0	0,0
Hooldustöötajad	0,0	0,0	7,9	50,0	26,3	15,8
Tegevusjuhendajad	0,0	9,7	39,8	30,1	19,4	1,1
Muud nõustajad ja juhid	0,0	40,7	55,6	3,7	0,0	0,0
Muud töötajad	0,0	14,3	0,0	57,1	23,8	4,8

*keskeri- või kutsekeskharidus

Valdkonna juhid (N=100) olid valdavalt kõrgharidusega, sh magistritaseme haridusega. Keskeri- või kutseharidus oli kokku 4 juhil, sh 2 koduhooldusjuhil, 1 juhataja asetäitjal ja 1 vanemtegevusjuhendajal juhataja ülesannetes ja keskharidus oli 1 hooldekodu juhatajal ja 1 päevakeskuse juhatajal.

Sotsiaaltöötajad (N=251) olid samuti valdavalt kõrgharidusega, sh magistritaseme haridusega. Sotsiaaltöötajatest oli keskeri- või kutseharidus oli kokku 3 töötajal ja keskharidus 4 sotsiaaltöötajal.

2.2 Sotsiaaltöötajad omandatud erialade lõikes

Eriala	Arv	%
Ei ole omandatud eriala	7	2,8
Sotsiaaltöö	187	74,5
Sotsiaaltööle lähedane eriala	30	12,0
Hooldustöötaja	1	0,4
Tegevusjuhendaja	1	0,4
Muu eriala, mis?	25	10,0
KOKKU	251	100,0

25 sotsiaaltöötajat olid omandanud muu eriala, sh õigusteadus (9 vastajat), majandus (3), avalik haldus (2), arhitektuur (2), ettevõtte juhtimine, ehitus, geoloogia, keskkonnateadus, agronoomia, filoloogia, kvaliteet, psühhoterapia, õendus.

Eriala puudus 7 sotsiaaltöötajal (2,8% sotsiaaltöötajatest, N= 251), neist 4 töötas kohalikus omavalitsuses, 2 sotsiaalministeeriumi haldusala asutuses ja 1 kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses.

2.3 Sotsiaaltöö magistrid asutuse liikide lõikes

Tööandja (asutuse) liik	ST-jate arv	Mag	Sh ST mag	ST mag % ST-jatest
Sotsiaalministeerium	4	4	0	0,0
Sotsiaalministeeriumi haldusala asutus ¹	32	18	11	34,4
Kohalik omavalitsus	161	50	38	23,6
Kohaliku omavalitsuse hallatav asutus	28	10	8	28,6
Muu eraõiguslik asutus (MTÜ, SA, AS, OÜ)	20	8	8	40,0
Muu asutus ²	6	3	2	33,3
KOKKU	251	93	67	26,7

Vastajate kommentaarid hariduse kohta

- Olenemata asutuse suurusest on hea, kui on kehtestatud miinimum, millest vähem ei tohi tasustada asutuse juhatajat, kui tal on omandatud erialaga seonduv või erialane kõrgharidus ning taodeldud kutse.
- Kui seadus näeb ette, et tulevikus lastekaitse tööd tegev isik peab omama magistrikraadi lastekaitstes, siis julgen väita, et neid spetsialiste ei saa niipea olema. Kandidateerijate valikus on isikud, kes pole kunagi sotsiaaltööd teinud või on muus sotsiaaltöö valdkonnas töötanud. Vähemalt maal on seis selline. Kindlasti on see seotud ka palgaga.
- Töökoht on hea, võimaldab tegeleda enda arendamisega. Koolitused, kuhu soovin minna, on sageli omaosalusel (liiga kallid, et tasuda üldistest kuludest), samas soodustab tööandja neis osalemist (annab ajalise võimaluse), kuna need on töö erinevate nüanssidega seotult arendavad.
- Sotsiaaltöö ei ole uues omavalitsuses tunnustatud amet. oluliseks ei peeta ametikohal vajalikku haridust.
- minu palk on võrdne nendega, kellel ei ole magistrikraadi. minu võõrkeelte oskus ei anna mulle mingit palgalisa, kuigi olen võimeline tutvustama asutust ja oma tööd 2 võõrkeeles. minu samas asutuses töötatud aastad (üle 10 aasta) ei anna mulle mingit boonust. pean seda ebaõiglaseks.
- Kohalikud omavalitsused ühinesid, ametisse pidid asuma igati pädevad ja koolitatud spetsialistid- oma ala parimad! Kuid milline on tegelik pilt? Minu endised tublid ametiõed on asunud teistesse valdkondadesse ja/või omavalitsuste väliselt end teostama. Alles on jäänud erialase hariduseta ja/või poliitilistel kohtadel nõ spetsialistid. Lastekaitsetöötajatele oleme ise kehtestanud uhked haridus- ja erialase pädevuse nõuded. Kuid kes neist kinni peavad? Ma ei taha üldistada, kuid siin, Kagu-Eestis, on küll olukord, kus valdade juhtidele on üsna ükskõik, mis on nt lapse parim huvi või sotsiaaltöö eetika... Tore, et antud uuringutki läbi viiakse! Lootus sureb viimasena! :)
- Valdan peale eesti keele, inglise, vene ja soome keelt.
- Mul on hooldaja kutse.
- Lisaks õpin Tartu Ülikoolis ja omandan magistrikraadi sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erial.

- *Kui me soovime, et erihoolekandeteenus oleks midagi enam kui pelgalt hooldamine ja klientide esmaste vajaduste eest hea seismine, peavad meie TJ-d olema tööks piisava ettevalmistusega. TJ vastutus on väga kõrge. Vastutuse teise inimese elu ja heaolu eest saab anda vaid inimesele, kes on oma ala professionaal ning jaksab ja oskab seda vastutust kanda. Aastate jooksul on koolitatud tuhandeid TJ-d, ent ometi oleme täna olukorras, kus kahetsusväärset suure osa töötavatest TJ-st ei oma tööks piisavat ettevalmistust. Jah, seadus nõuab ühte, aga reaalsus on midagi muud. Tööandjad ei saa sageli lubada piisava kvalifikatsioonita töötajatest loobumist, sest neil lihtsalt ei ole kedagi asemele võtta. Kus aga on need tuhanded TJ-d, kes on saanud erialase(d) koolituse(d)? Siinkohal võiks mõelda, kas on mõistlik paigutada raha koolitustesse, kui need inimesed lähevad juba koolituse käigus või mõned aastad hiljem teise tööandja juurde teise sektorisse. Enamikele neist meeldib TJ väga, ent otsus tehakse suures osas majanduslikel kaalutlustel. Selleks, et koolitatud töötajad ka TJ tööle püsima jääks, peab töötasu olema kõrgem.*

3. Töötingimused

3.1 Puhkuse pikkus

Puhkuse pikkus	Arv	%
28 päeva	107	19,7%
35 päeva	399	73,6%
42 päeva	23	4,2%
Muu	13	2,4%
KOKKU	542	100,0

Muu pikkuse all nimetati järgmist:

- 56 (3 sotsiaalpedagoogi, sotsiaaltöö spetsialist, lektor, loovterapeut)
- 31 (sotsiaaltöötaja)
- 30 (sotsiaaltöö spetsialist)
- 0 (juhatuse liikmest võlanõustaja, käsunduslepingu alusel töötav tugiisik, tähtajalise töölepingu alusel töötav tugiisik, tähtajalise töölepingu alusel töötav tööharjutuse juhendaja, võlaõigusliku lepingu alusel töötav projektijuht)

Selgus, et 28-päevane puhkus on ligikaudu viiendikul küsitlusele vastanutest.

28-päevast puhkust oli kõige rohkem muu eraõigusliku asutuse töötajate hulgas (47,9%, N=94) ja kohaliku omavalitsuse hallatava asutuse töötajate hulgas (33,0%, N=109). Ametikohtade lõikes oli 28-päevast puhkust kõige enam hooldustöötajate seas (73,7%, N=38) ja arendustöötajate seas (33,3%, N=12).

Vastajate kommentaarid puhkuse pikkuse kohta

- *Olen ise enda tööandja, juhatuse liige, puhkus puudub.*
- *Igal aastal saan nõukogu otsusega veel mõned puhkusepäevad lisaks.*
- *Meie tööandja annab 3 täiendavat puhkusepäeva mittesuitsetajatele.*
- *Soovin, et sellise töö juures võiks iga-aastane puhkus olla 35 tööpäeva.*
- *Lastekaitse valdkonnas on spetsialistidel põhjendatud 56päevane puhkus nagu pedagoogidel.*
- *Sotsiaaltöö on vaimselt väga pingeline ning seetõttu peaks olema lisapuhke päevi, mingid lisa sotsiaalgarantiid vmt.*

3.2 Tööandja poolt supervisiooni või kovisiooni võimaldamine

Sagedus	Arv	%
Jah, regulaarselt	140	25,8
Jah, mõnikord	174	32,1
Ei tea, pole jutuks tulnud	118	21,8
Ei, pigem mitte	53	9,8
Ei, mitte kunagi	57	10,5
KOKKU	542	100,0

Positiivse vastuse (osalemine regulaarselt või mõnikord) andis 57,9% vastanutest (314 inimest).

Supervisioonis või kovisioonis said regulaarselt või mõnikord osaleda 73,3% määramata asutuste töötajatest (sh kriminaalhooldusametnikest), 63,5% KOV töötajatest, 63,3% KOV hallatavate asutuste töötajatest, 48,8% sotsiaalministeeriumi haldusala töötajatest, 44,7% muude eraõiguslike asutuste töötajatest ja 40,0% sotsiaalministeeriumi töötajatest.

Ametikoha gruppide lõikes said supervisioonis ja kovisioonis osaleda kõige enam (66,7%, N=27) muud nõustajad ja kõige vähem (32,4%, N=38) hooldustöötajad.

3.3 Töökoormus

Hinnang	Arv	%
Väike - mul jääb tööle üsna palju aega ka muudeks tegevusteks	3	0,6
Pigem väike - jõuan tööajal peale tööülesannete veidi ka muuga tegeleda	8	1,5
Keskmine - tööd on täpselt parasjagu, jõuan kõik tehtud, aega üle ei jää	192	35,4
Pigem suur - tööd on palju, osa ülesandeid jääb ootele, mõnikord teen ületunde	231	42,6
Suur - tööd on liiga palju, osa jääb tegemata või kannatab kvaliteet, tihti teen ületunde	108	19,9
KOKKU	542	100,0

Tulemused näitavad, et optimaalne töökoormus on vaid 35,4% töötajatest.

Pigem suureks ja suureks hindas töökoormust 62,5% kõikidest vastanutest. 2013. aasta küsitluses oli tulemus 52,4%. Seega on töökoormus suurenenud.

Asutuse liigiti hindasid töökoormust pigem suureks ja suureks sotsiaalministeeriumi töötajad (80,0%, N=5) ja kohaliku omavalitsuse töötajad (73,0%, N=233).

Ametikoha gruppide lõikes on pigem suur või suur töökoormus juhtidel (78,0% juhtidest, N=100), sotsiaaltöötajatel (64,9%, N=251) ja muudel nõustajatel (63,0%, N=27).

Vastajate kommentaarid töökoormuse kohta

Juhid :

- *Eelkõige tuleks tähelepanu pöörata KOV töötajate koormusele. Pärast haldusreformi oli eeldus, et töötajaid tuleb juurde, kuid nii see ei ole.*
- *Kui kiiresti ei leita tasakaalu töökoormuse, selle keerukuse ning palga vahel, siis lahkuvad töölt ka seni truult hoolekandes töötanud inimesed.*
- *Töö on emotsionaalselt raske. Rakse on ka see, et ei ole võimalik oma alluvatele (hooldajatele) maksta tööle väärilist tasu. Vajalik on tõsta sotsiaaltöötaja mainet ühiskonnas.*
- *Väsitav on see, et tööde amplituud on väga lai ja kirev - lisaks tööle hoolealustega (lepingud ja omastega suhtlus) on ka personalitöö, köök ja majandus (varustus ja remont), eelarve ja arvete haldus.*
- *Hooldajate koormus on suur. Kõik ametikohad ei ole täidetud.*

Sotsiaaltöötajad :

- *Sotsiaaltöötaja töökoormus on liiga suur, väga vähe jääb aega inimesega tegelemiseks, väga palju on paberitööd. Palga ja töökoormuse suhe on väga nihkes, paljud sotsiaaltöötajad töötavad mitmel töökohal, et tagada endale elamisväärne sissetulek. Seetõttu kannatab töö kvaliteet ja töötaja tervis, väga sagedased on läbipõlemised.*
- *Koormus on suur ning palk tekitab lisastressi. Säärase töökoormuse ja vastutuse juures peaks olema suurem palk. Suure palga korral ei pea muretsema noore inimesena veel lisaks seetõttu, et kuidas saada pangalaenu oma kodu soetamiseks, kuidas puhata ning lõõgastamise tarbeks raha säästa. Kui oleks suurem palk, oleks võimalik ka enda vaimset ja füüsilist tervist rohkem hoida ning tööpinge ja koormusega hakkama saada. Praegustest tingimustes tekib läbipõlemine ning töötaja ei pea töökohal kaua vastu, isegi missioonitundega. Kindlasti ei jää sellise koormuse/pinge ja palgasuhtega tööle ka mina kauaks.*
- *Näen, et sotsiaalvaldkonna töötajad on ülekoormatud ja alahinnatud rahaliselt.*
- *Arvestada tuleb kõrge vaimse pingega, vastutus on suur.*
- *Töö on raske emotsionaalselt ja füüsiliselt. Selleks, et oleks huvi sotsiaaltöö vastu, peaks riik ja ühiskond seda väärtustama nii materiaalselt, kui ka moraalselt.*
- *Töökoormus on seotud sellega, et sageli on lastekaitsespetsialisti ametikoht täitmata ja spetsialistise põud on suur.*
- *Lastekaitsetöö on Eestis alaväärtustatud. Selle töö eest peab saama väärilist palka, arvestades töö meeletut koormust, ametniku hingelist ja vaimset panust, tööülesannete rohkust, varasemat töökogemust ja haridust jne. Kurb, et ühiskonnas räägitakse vaid õpetaja palgast, mis on alla Eesti keskmise, aga enamuse sotsiaalvaldkonna töötajate palkasid on alla igasugust arvestust. ESTA peaks rohkem selle murekohaga tegelema ja võitlema ka lastekaitsetöötajate palga eest, sest ametnik ei tohi streikida.*

Hooldustöötajad :

- *Hooldustöötajate töömaht on väga suur, töötasu väike ja puhkus peaks ka suurem olema (vähemalt 35 päeva).*
- *Suur hooldajate puudus. Kuna töö on vaimselt ja füüsiliselt väga raske, ei taha eriti keegi tulla. Võibolla on selles süüdi ka viimasel ajal meedia väga negatiivne suhtumine selle töö tegijatesse. Võiks olla ka reguleeritud ühe töötaja jaoks klientide arv. Kogu häda ongi ju selles, et tööd on rohkem, kui teha jõuad ja sellepärast kvaliteet kannatab. Mitte aga nii, et hooldajad on laisad, lohakad ja kurjad.*

- *Mul on suure koormusega töö, mis pole vääriliselt tasustatud. Peale selle ei lubata töötada osalise koormusega, on valida täiskoormuse või hoopis lahkumise vahel.*

Tegevusjuhendajad :

- *Lisaks oma põhikohustusele juhendada kliente kavandatud ja analüüsitud töös igapäevaselt tuleb koostada päeva- ja nädalaplaanid, leida klientide probleemidele optimaalsed lahendused, pidada ühendust tugivõrgustikuga. Koostada tegevusplaanid, arvestades rehabilitatsiooniplaani. Esitada vanemjuhendajale aastaraport. Viia läbi 2 korda aastas galeriis toodete müügiinventuur. 4 korda aastas anda kliendi tegevusplaanide täitmise hinnang, see vormistada, samuti kliendi profiil. PKT klientide arengu jooksev jälgimine, hindamine. Tööajast ei ole võimalik kõike dokumenteerida, peab tööd koju kaasa võtma.*
- *Viimastel aastatel on lisandunud väga palju lisaülesandeid ja paberitööd. Mõtestatud töö klientidega, töövahendite ettevalmistamine, töö tugivõrgustikuga, klientide probleemidele optimaalse lahenduste leidmine, klientide osalemine tugiteenustel, klientitöödokumentide täitmine sh tegevusplaanid, päevaplaanid, nädalaplaanid, hinnangud, aasta raporti koostamine, müüginimekirjade koostamine, inventuurid 2 korda aastas, tellimuste täitmiseks vajalike materjalide ja töövahendite hankimine, näituste tööde valmistamine, kvaliteetne toodang jne.*
- *Tihti võtan tööd koju kaasa ja täidan kliente puudutavaid dokumente kodus, kuna tööl puudub selleks võimalus ja aeg*
- *See töö, mis me teeme, võtab palju energiat. Vaja puhata sanatooriumis, aga raske lubada, sest palk väike*
- *Kuna töö on psühhiliste häiretega klientidega, siis töö on emotsionaalselt pingeline ja töötasu võiks tunduvat suurem olla.*
- *Nõudeid töötajale on tõesti palju. Tööandja saab millegipärast alati töötajale ülesandeid juurde anda ja arvab, et see on normaalne. Lisatasu lisatöö eest ei maksta. Klientid on keerulised. Arvatakse, mida rohkem kliente koos, seda uhkem. Nemad on ju ka inimesed oma eripärade ja käitumisraskustega. Mõtlemisruumi ja inimlikkust peaks ministeeriumis ametnikel olema - paber ei tee ju tööd!!!*
- *On palju igasugu ülesandeid ja vahel ei jõua piisavalt tegelda kõige tähtsama - kliendiga.*
- *Selle töökoormuse, vastutuse ja nõudmiste juures on palk väga väike. Kaalun töökohavahetust.*
- *Tegevusjuhendaja töökohustuste hulka kuuluvad oskused ventilatsiooni käimapanemist kuni günekoloogi tegevusteni välja. Lisaks on poest kauba kojutoomine, mis on koguliselt väga suur, olen nagu transamees. Kauba kojutellimise võimalust ei ole. Seda kõike peame jõudma ühe päeva jooksul ja nagu oravad rattas jooksuma. Palk ei vasta töömahule.*
- *Väga palju on füüsilist tööd, aga palk ühtlustati kõikidel üheks. Öötöö peaks olema ikkagi eraldi tasustatud. Pikaajalist töökogemust võiks rohkem väärtustada. Kui mitu töötajat on korraga pikemalt puudu, siis töölolijad peavad ära tegema ka nende töö, selle eest tasu saamata. Ülevalt poolt on küll soovitus jätta sel juhul midagi tegemata, aga see pole võimalik, sest töö toimub inimestega.*
- *Tegevusjuhendaja töö on vaimselt väga kurnav. Enamik tööandjaid ei ole võimaldanud märkimisväärseid mitterahalisi motivaatoreid (supervisioon, psühholoogiline abi, sporditoetus, kompensatsioonid lõõgastumiseks jne). Selleks, et olla jätkusuutlikult töö tegemiseks piisavalt heas vaimses vormis peavad TJ-d enda palga eest võimaldama endale ka aktiivset puhkust, leidma lõõgastumisviise jne. Seda ei ole võimalik teha palga eest, mis on piisav vaid baasvajaduste rahuldamiseks. Töö iseloomu tõttu ei ole reaalne, et TJ teeks selle töö kõrvalt ka mõnda teist tööd. Täna oleme aga olukorras, kus suur hulk TJ on selleks*

paratamatult sunnitud. See omakorda on suur riskifaktor piisava puhkeaja puudumiseks. Eestis saavad erihoolekandeteenust väga erinevate psüühiliste (ja ka füüsiliste) erivajadustega inimesed. Sageli on needsamad erinevate vajadustega kliendid koos ühes teenuseüksuses. Seetõttu peab TJ teadmiste amplituuda, kohanemisvõime ja motiveeritus enesearenguks olema äärmiselt kõrge.

3.4 Lisatööde tegemine

Töö liik	Arv	%
Töötan ka teise tööandja juures	67	19,0%
Osalen projektides	96	27,2%
Teen vabatahtlikku tööd	127	36,0%
Muu	63	17,8%
KOKKU	353	100,0%

Põhitööle täiendavate tööde tegemist märkis 51,1% vastanutest (277 vastanut 542-st).

Üks vastaja võis märkida mitu lisatöö liiki. Kokku nimetati 353 lisatööd. Kõige enam (36,0% nimetatud lisatöödest) tehakse vabatahtlikku tööd, järgneb osalemine projektides (27,2%).

Muude lisatöödena (N=63) nimetati järgmist :

- oma tööandja juures erinevad eriülesanded, mis ei tulene otseselt oma ametikohast (13 vastajat) ;
- lisatöö eraetivõtluses (12) ;
- koolitamine (7) ;
- teise töötaja asendamine (6) ;
- ise koolis käimine (5) ;
- tegevused MTÜ-s (5) ;
- osalemine KOV volikogu töös (2) ;
- muud (26).

Vastajate kommentaarid lisatööde kohta

- *Palgatalust ei piisa, lisatöö vajadus on elukvaliteedi säilitamise pärast vajalik.*
- *Vaja on teha palgalist lisatööd, et normaalselt elada ja last kasvatada.*
- *Ei ole eriti rahul, et pean teenima juurde mujal. Tahaks kõiki oma teadmisi ja jõudu kasutada ühes töökohas.*
- *Selle töö kõrvalt ei ole aega ega jaksu veel mingit muud tööd teha.*

4. Palgad

4.1 Palgad ametikohtade lõikes (eurodes)

Ametikoha grupp	Min	Max	Min-max erinevus	Keskmine	Mediaan
Valdkonna juhid	500	3000	6,0	1466	1400
Sotsiaaltöötajad	550	2200	4,0	1176	1150
Arendustöötajad	830	2000	2,4	1314	1213
Hooldustöötajad	541	1100	2,0	663	641
Tegevusjuhendajad	504	1100	2,2	765	720
Muud nõustajad ja juhid	500	2400	4,8	1170	1120
Muud töötajad	500	1800	3,6	765	720

Valdkonna juhtide grupis oli kõige madalam palk (500 eurot) sotsiaaltöötaja eriala omandanud tegevjuht-sotsiaaltöötajal, kellel on 1-5 otsest alluvat ja kes töötab muus eraõiguslikus asutuses. Kõige kõrgem palk (3000 eurot) on sotsiaaltöötaja eriala omandanud juhatuse liikmel, kellel on 21 või rohkem otsest alluvat, alluvaid kokku 51-75 ja kes töötab muus eraõiguslikus asutuses.

Sotsiaaltöötajate grupis oli kõige madalam palk (550 eurot) sotsiaaltöötaja eriala bakalaureuse- või rakenduskõrghariduse tasemel omandanud sotsiaaltöötajal, kes töötab muus eraõiguslikus asutuses. Kõige kõrgem palk (2200 eurot) oli sotsiaalministeeriumi nõunikul, kes on omandanud magistritasemel avaliku halduse eriala.

Arendustöötajate grupis oli kõige madalam palk (830 eurot) algõpetuse metoodika ja pedagoogika eriala magistritasemel omandanud koostöökoordinaatoril, kes töötab kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses. Kõige kõrgem palk (2000 eurot) oli sotsiaaltöö eriala magistritasemel omandanud kvaliteedijuhil, kes töötab kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses.

4.2 Keskmine palk asutuse liikide lõikes

Tööandja (asutuse) liik	Valdkonna juhid	Sotsiaaltöötajad	Hooldustöötajad	Tegevusjuhendajad
Sotsiaalministeeriumi haldusala asutus	1579	1340	x	756
Kohalik omavalitsus	1611	1167	588	x
Kohaliku omavalitsuse hallatav asutus	1154	1141	655	845
Muu eraõiguslik asutus (MTÜ, SA, AS, OÜ)	1336	992	676	717

Juhtide palgad on kõige kõrgemad kohalikus omavalitsuses ja kõige madalamad kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses.

Sotsiaaltöötajate palgad on kõige kõrgemad sotsiaalministeeriumi haldusala asutuses ja kõige madalamad muus eraõiguslikus asutuses.

4.3 Juhtide palgad sõltuvalt otseste alluvate arvust

Alluvate arv	Vastajate arv	Min	Max	Keskmine	Mediaan
1-5	19	500	2 400	1500	1410
6-10	30	680	2 650	1326	1325
11-15	18	775	2 590	1419	1300
16-20	10	775	1 700	1219	1230
21 ja rohkem	23	1 050	3 000	1764	1550

Küsitlusele vastas kokku 100 juhti. Kõige enam (30,0%) oli juhte, kellel oli 6-10 otsest alluvat.

Selgus, et juhtide palk ei sõltu otseste alluvate arvust.

4.4 Juhtide palgad sõltuvalt kõikide alluvate arvust

Alluvate arv	Vastajate arv	Min	Max	Keskmine	Mediaan
1-25	67	500	2500	1315	1350
26-50	16	800	2590	1544	1443
51-75	10	850	3000	1879	1745
76 ja rohkem	7	1550	2650	2136	2250

Kõige enam (67%) oli juhte, kelle alluvuses töötas kokku 1-25 alluvat.

Selgus, et juhtide palga ja kõikide alluvate arvu vahel on loogiline seos.

Vastajate kommentaarid palkade kohta

Juhid:

- *Minu töötasu juhina sotsiaalvaldkonnas on 20 aasta jooksul esimest korda võrdne teiste valdkonnajuhtidega samas asutuses. Varasematel töökohtadel on sotsiaalvaldkonna palgad alati olnud olenevalt ametikohast teiste valdkondade sama astme ametnike palkadega võrreldes tunduvalt väiksemad.*

Sotsiaaltöötajad:

- *Arvan, et probleemiks ei ole mitte ainult (või eelkõige) sotsiaalvaldkonna madala palgad üldiselt, vaid ka horisontaalne palgapoliitika asutuse/kohaliku omavalitsuse sees. Sh saavad kohalikes omavalitsustes sotsiaal- ja lastekaitsetööd tegevad spetsialistid oluliselt madalamat palka võrreldes teiste valdkonda spetsialistidega samas asutuses.*
- *Sotsiaaltöötajate palk kohalikus omavalitsuses on alati madalam teiste samas KOV-s töötavate spetsialistide töötasuga võrreldes.*
- *Mõistlik on lastekaitse spetsialisti palk siduda pedagoogide omaga nagu nt sotsiaalpedagoogidel on või isegi veidi kõrgem, sest lastekaitsetöö on pingelisem ja maht suurem*
- *Töökohustused, nõuded, vastutus, koormus, ootused ei ole kooskõlas palgaga.*
- *Töötasu ei vasta töökoormusele. Kaalun töölt lahkumist.*
- *On KOV-e, kus palk on hea, kuid arusaamine sotsiaaltöö ülesannetest väga piiratud.*
- *Sotsiaaltöötajad viidi üle haldusreformi käigus ühinenud omavalitsuses ainukestena, kellel ei ühtlustatud ega tõstetud tasu alates 01.01.2018 (kõigis teistes valdkondades teenistujate tasud tõsteti ja ühtlustati). Korrigeerimine toimus 01.04.2018.*
- *Säilis eelmise KOV-i palk, mis on nüüd külmutatud.*

- *Valla neljal sotsiaaltöö spetsialistil ei ole hinnatud töökoormust, kuid palgad on erinevad. Tööülesanded on samad, kuid piirkonniti mahult erinevad, kolmel spetsialistil 1000 ja ühel spetsialistil 1200.*
- *Töötan sotsiaalvaldkonnas, kuna soovin tegutseda omandatud erialal ja minu praegune töö meeldib mulle väga. Samas on töö emotsionaalselt raske ja palk siiski üsna väike, seetõttu töötan osakoormusega ja otsin hetkel lisatööd, mille eest saaks ka arveid tasuda.*
- *Töö sisu ja seadusega sätestatud nõuded lastekaitsespetsialistile ei ole vastavuses töö tasuga. Töö tasu lastekaitsespetsialistile võiks olla alates 1300 eurot bruto.*
- *Magistrikraadiga sotsiaaltöö tegija palk peaks vähemalt algama 1300 bruto, et oleks motiveeritud töö ja töö tegemine.*
- *Töötasu on alla Eesti keskmise palga!*
- *Sotsiaaltöötaja palk peaks algama 1400 EUR*

Arendustöötajad:

- *Palk alles töusis seoses täiendavate tööülesannetega. Tööülesanded on kvaliteedijuhtimisest laiemad.*

Hooldustöötajad:

- *Hooldustöötajate palk on ikka väga pisike ja selleks et normaalset palka saada tuleb ületunde teha või lisatööd otsida. Riik peaks maksma lisatasu nagu pedagoogidele makstakse. Kohamaksu tõstmine ei tule ju lõpmatuseni kõne alla, kliendid pole maksejõulised.*
- *Palk ei ole ametile vääriline.*
- *Suurem palk peaks juba sellepärast olema, et tööst vabadel päevadel oleks võimalik ka ise inimväärselt puhata ja niinimetatud akusid laadida, kuna läbipõlemise oht on väga suur. Töötajate arv peaks olema ka suurem.*

Tegevusjuhendajad:

- *Töötajate volavus on klientidele äärmiselt kahjulik. Erivajadusega inimese kohanemisaeg on märkimisväärselt pikem kui "tavalise" inimese oma. Mõne puhul räägime koguni aastatest. Kliendi jaoks tähendab see usaldusliku suhte kaotamist, võimalikku langust enda toimetulekuoskustes ning potentsiaalselt ka raskesti mõistetava käitumise sagenemist. Sellistes olukordades saadetakse klient psühhiaatriaiaiglasse (voodikoha tasu kõrge), kutsutakse appi spetsialistid (tasu kõrge) jne. Seega laiemalt vaadeldes ei ole meie hinnangul madalate TJ palkade puhul majanduslikku kokkuhoidu.*
- *Meie hinnangul ei ole piisava pädevusega TJ jaoks motiveerivaks palgaks 80% Eesti keskmisest palgast, see peab olema kõrgem.*
- *Kutseharidusega töötaja palk 720 eurot on häbematult väike. Töötan psüühilise erivajadusega inimestega, majas 35 klienti, päeval 2 töötajat ja öösi 1 töötaja.*
- *Selle töö eest, mida teen, on palk väike*
- *Sooviks palgakõrgendust, sest üksikule noorele inimesele on sellise palga eest raske elada ja väljas käimine on äärmiselt kallid. Töö mulle väga meeldib, aga ma olen lähiajal lihtsalt sunnitud ära minema majanduslikel põhjustel.*
- *Tegevusjuhendaja palk võiks olla vähemalt 1000 eurot neto.*
- *Sooviksin 1200 brutopalgaks.*
- *Oleks parem saada 1200 euro palgaks, et elukvaliteet ei langeks.*
- *Sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed võiksid saada siiski ka eesti keskmist palka. Vaimne pingeline on selles ametis suur.*

Kokkuvõte

Haridus

Kõrgharidus oli olemas 94% valdkonna juhtidest ja 97,2% sotsiaaltöötajatest (N=251).

Sotsiaaltöö erialast haridust omas 87,3% vastanutest (2013. aasta küsitluse tulemus oli 87,4%).

Sotsiaaltöötajatest 37,1% omab ka magistrikraadi. Sotsiaaltöö erialast magistrikraadi omavaid sotsiaaltöötajaid oli kõige rohkem (40,0%) muudes eraõiguslikes asutustes ja kõige vähem (0,0%) sotsiaalministeeriumis.

Hooldustöötajatest (N=38) 68,4% omas hooldustöötaja eriala ja 5,3% sotsiaaltöötaja eriala.

Tegevusjuhendajatest (N=93) 65,3% omas tegevusjuhendaja ja 23,7% sotsiaaltöötaja eriala.

ESTA on seisukohal, et sotsiaalvaldkonna töötajatel peab olema erialane haridus või kutsetunnistus.

Töötingimused

19,7% küsitletud töötajatest (N=542) oli 28-päevane puhkus. Peamiselt olid need hooldustöötajad.

ESTA on seisukohal, et sotsiaalvaldkonna töötajatel, kes teevad klienditööd, peab puhkus olema vähemalt 35 päeva.

Supervisioonis ja kovisioonis osalevad regulaarselt või mõnikord 57,9% vastanutest (N=542). Ülejäänud vastajatel (sh peamiselt hooldustöötajad) kas pole sellest tööandjaga juttu olnud või ei võimaldata neil osalemist.

ESTA on seisukohal, et kõikidel sotsiaalvaldkonna töötajatel peab olema võimalus osaleda kovisioonigrupis ja vajadusel peaks tööandja võimaldama individuaalset supervisiooni.

Ametikoha gruppide lõikes on pigem suur või suur töökoormus juhtidel (78,0% juhtidest, N=100), sotsiaaltöötajatel (64,9%, N=251) ja muudel nõustajatel (63,0%, N=27), järgnesid hooldustöötajad (60,5%), arendustöötajad (58,3%) ja tegevusjuhendajad (49,5%). Võrreldes 2013. aastaga on töökoormus suurenenud.

ESTA on seisukohal, et sotsiaalvaldkonna töötajate töökoormuse kasv tuleb peatada, vähendades bürokraatiat ja suurendades vajadusel töötajate arvu.

Palgad

Statistikaameti andmetel oli Eesti keskmine brutopalk oli Statistikaameti andmetel 2018.a. II kvartalis 1321 eurot. Sotsiaalkindlustusamet ja Sotsiaalministeerium on teinud eelarvetaotluse, et tõsta tegevusjuhendajate brutotöötasu 95%-le õe keskmisest palgast (märtsis 2017 oli õe keskmine brutopalk 1249 eurot). Tervishoiusüsteemis oli märtsis 2017 hooldajate keskmine brutotöötasu 794 eurot, s.o koos lisatasudega.

Küsitletud sotsiaalvaldkonna juhtidel oli keskmine palk 1359 eurot, sotsiaaltöötajatel 1185 eurot, tegevusjuhendajatel 759 eurot ja hooldustöötajatel 663 eurot.

Palgamiinimumi ja –maksimumi erinevused olid kõige suuremad juhtidel (6,0 korda), muudel nõustajatel ja juhtidel (4,8 korda) ning sotsiaaltöötajatel (4,0 korda). Võrreldes 2013. aasta küsitlusega

on palgaerinevused märkimisväärselt suurenenud; siis erinesid palkade miinimumid ja maksimumid juhtidel 2,9 korda ja sotsiaaltöötajatel 2,6 korda.

Sotsiaalvaldkonna juhtide alampalgamäär võiks olla ligilähedane vabariigi keskmisele palgale, sest töö nõuab kõrgharidust ja töökoha vastutus on suur.

Sotsiaaltöötaja ametikoht eeldab erialase kõrghariduse olemasolu ja palk võiks töö keerukust arvestades olla sarnane õpetajate alampalgamääraga, mis on 2018. aastal 1150 eurot ja 2019. aastal planeeritud 1250 eurot.

Hooldus- ja tegevusjuhendajate alampalgamäär võiks olla vähemalt pool vabariigi keskmisest brutopalgast.

Soovituslikud alampalgamäärad

Ametikoha grupp	Min	Max	Mediaan	Soovituslik miinimum
Valdkonna juhid	500	3000	1400	1350
Sotsiaaltöötajad	550	2200	1150	1250
Hooldustöötajad	541	1100	641	700
Tegevusjuhendajad	504	1100	720	700

Võrdluseks, 2013. aasta uuringu põhjal olid soovituslikud alampalgamäärad järgmised: juhid 950 eurot, sotsiaaltöötajad 800 eurot, hooldustöötajad 465 eurot.

ESTA on seisukohal, et sotsiaalvaldkonna töötajate palk peab vastama töö mahule, keerukusele ja vastutusele ning alampalgamäärad alates 01.01.2019 peaksid olema järgmised:

- valdkonna juhid **1350** eurot;
- sotsiaaltöötajad **1250** eurot;
- hooldustöötajad **700** eurot;
- tegevusjuhendajad **700** eurot.