

PALGAINFO TRENDID

ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА И ОПЛАТ

Основные результаты крупнейшего исследования зарплат Эстонии

Основные результаты исследования

Лето 2017

ИЗМЕНЕНИЯ

В ЗАРПЛАТАХ

ФИНАНСОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

РАБОТНИКОВ

ПОВЕДЕНИЕ

РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

НА РЫНКЕ ТРУДА

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ, МОТИВАЦИЯ И СОПРИЧАСТНОСТЬ

РАБОТНИКОВ



Тенденции рынка труда и зарплат Лето 2017

Издание содержит основные результаты проведенного Агентством совместно с партнёрами опроса работников, соискателей и работодателей Эстонии в мае 2017 года.

Агентство опрашивает работодателей и работников два раза в год – весной и осенью.

В мае 2017 года в опросе приняло участие **342 работодателя и 12 790 работников и соискателей.**

Методологию исследования в конце издания.

Издание доступно бесплатно всем участникам исследования.

Составитель: Kadri Seeder
Palgainfo Agentuur, OÜ Tark töandja,
palgauuring@palgainfo.ee
5688 5066, www.palgainfo.ee

Редактор: Heli Lehtsaar-Karma, OÜ Sõnaseadja

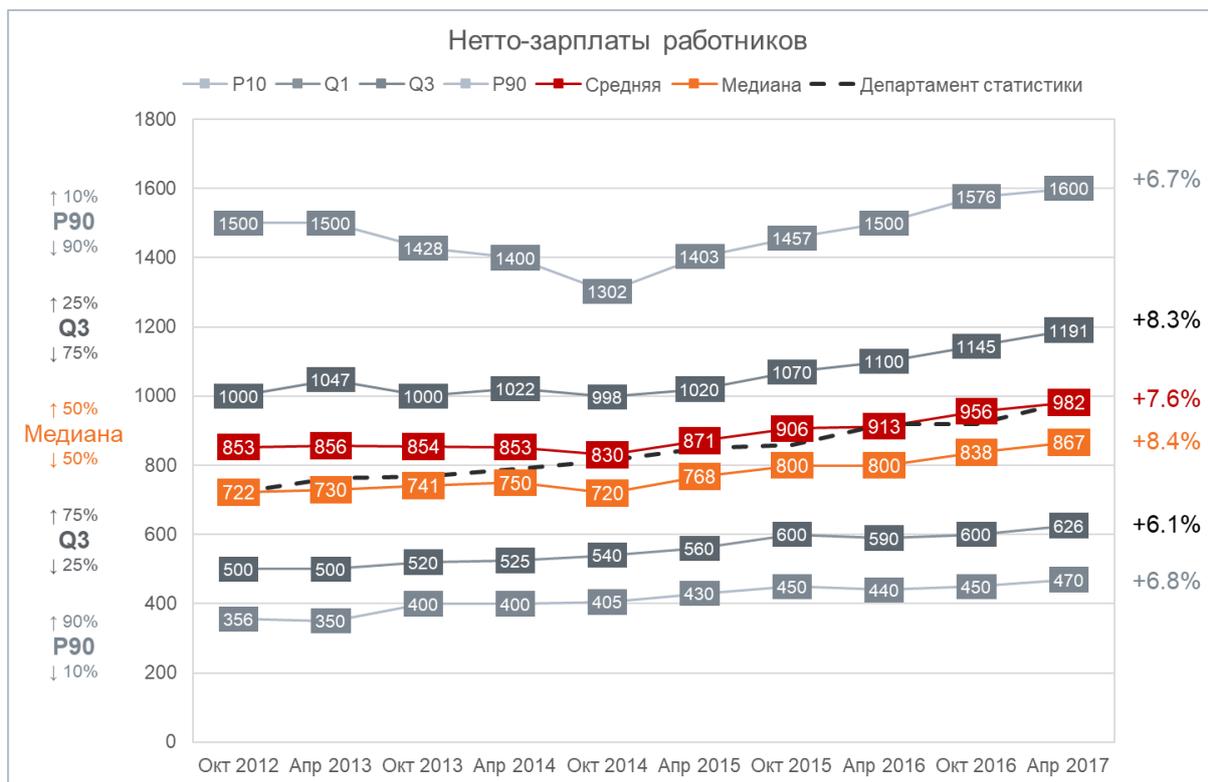
Оформление обложки: Mats Leis, OÜ Spring Design

Первая часть издания опубликована 21.08.2017, вторая часть издания опубликована 30.08.2017.

Партнеры и спонсоры



I ЧАСТЬ ТЕНДЕНЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА



По данным Агентства по Исследованию Зарплат средняя нетто-зарплата более 10000 участников исследования зарплат работников и соискателей составила в апреле **982 евро**. Медианная нетто-зарплата, т.е. уровень, выше которого зарабатывают половина респондентов, и ниже которого также половина респондентов, составила **867 евро**. За год до этого средняя нетто-зарплата составляла 913 евро, медианная – 800 евро. Рост составил 7,6% и 8,4% соответственно.

Желаемая средняя нетто-зарплата составила 1490 евро, что на 54 евро или 3,9% больше, чем в апреле 2016 года. Желаемая медианная нетто-зарплата выросла за год на 100 евро и составила 1300 евро.

Больше всего зарплатные ожидания выросли в первую очередь среди работников низкооплачиваемых специальностей: работники сферы продаж и обслуживания. Меньше – среди офисных работников.

Результаты исследования работников и работодателей показывают, что регулярные доплаты (т.е. изменяемая часть зарплаты) составляют в среднем 17%.

В апреле 2016 года регулярные доплаты составляли в среднем 21% и их удельный вес упал во всех группах должностей. Наибольшие изменения - на более простых должностях.

Более чем у половины участников исследования (55%) зарплата за последний год (май 2016 – апрель 2017) изменилась, у 39% не изменилась и 7% не смогли ответить, так как не работали год назад.

В 28% респондентов-организаций основные зарплаты не изменились и изменения не планируются. У 72% основные зарплаты изменились и/или изменения планируются.

Средний удельный вес доплат в зарплате

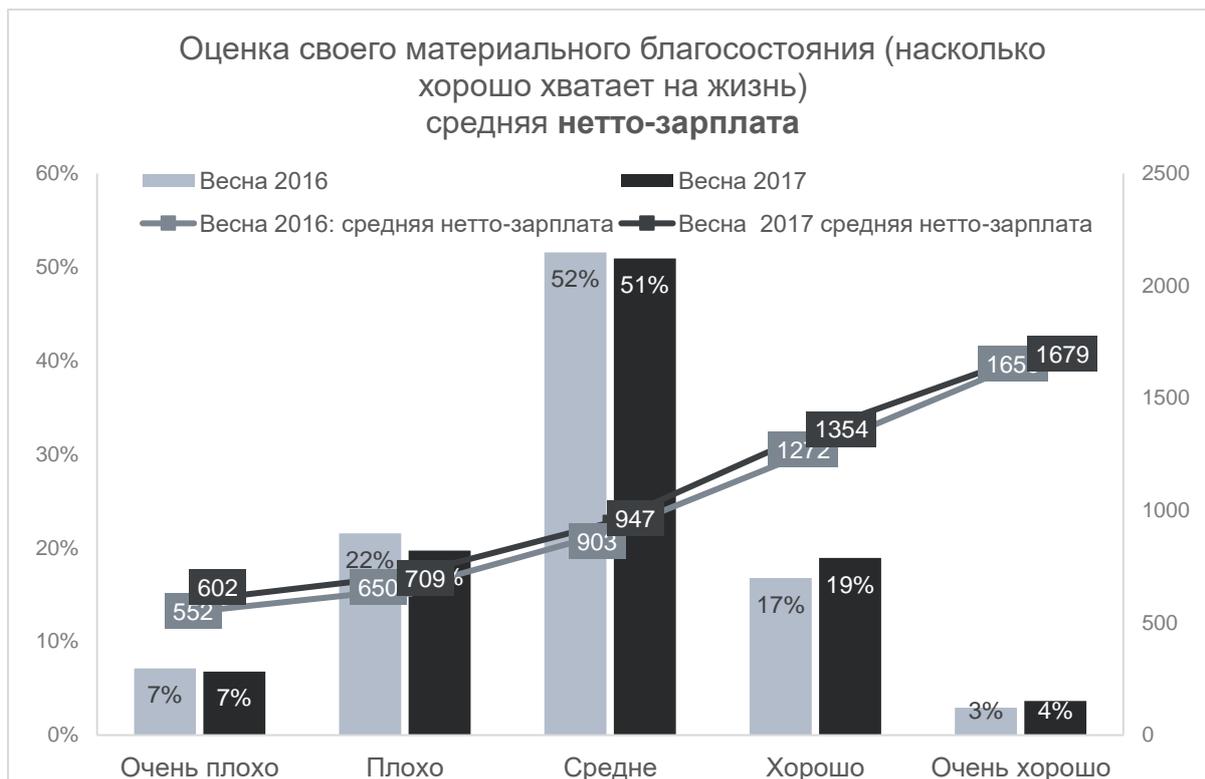


За ростом зарплат более половины (60%) респондентов-работников стоит изменение основной зарплаты. На уровень зарплаты 52% респондентов повлияли регулярные изменения зарплаты, затрагивающие всю их организацию. Для 44% респондентов важным или очень важным фактором роста зарплаты было изменение объёма работы. Рост обязательной минимальной зарплаты в значительной степени повлиял на доход 20% респондентов.

По сравнению с прошлыми годами зарплаты снова лучше хватает на проживание. По сравнению с осенью 2015 и весной 2016 гг. увеличилось количество работников, которым по их оценке хватает зарплаты на проживание хорошо или очень хорошо.

Меньше всего респондентов, которые ответили, что им хватает на проживание средне или хорошо, среди работников сферы продаж и обслуживания (51%) и разнорабочих (53%).

Не смотря на рост зарплат и улучшение благосостояния, за последний год выросло недовольство работников своей зарплатой. Велико недовольство как основной зарплатой и возможностями дополнительного заработка на данном рабочем месте, так и предоставляемыми работодателем льготами. Если год назад недовольных своей основной зарплатой было 35%, то весной 2017 года – 39%.



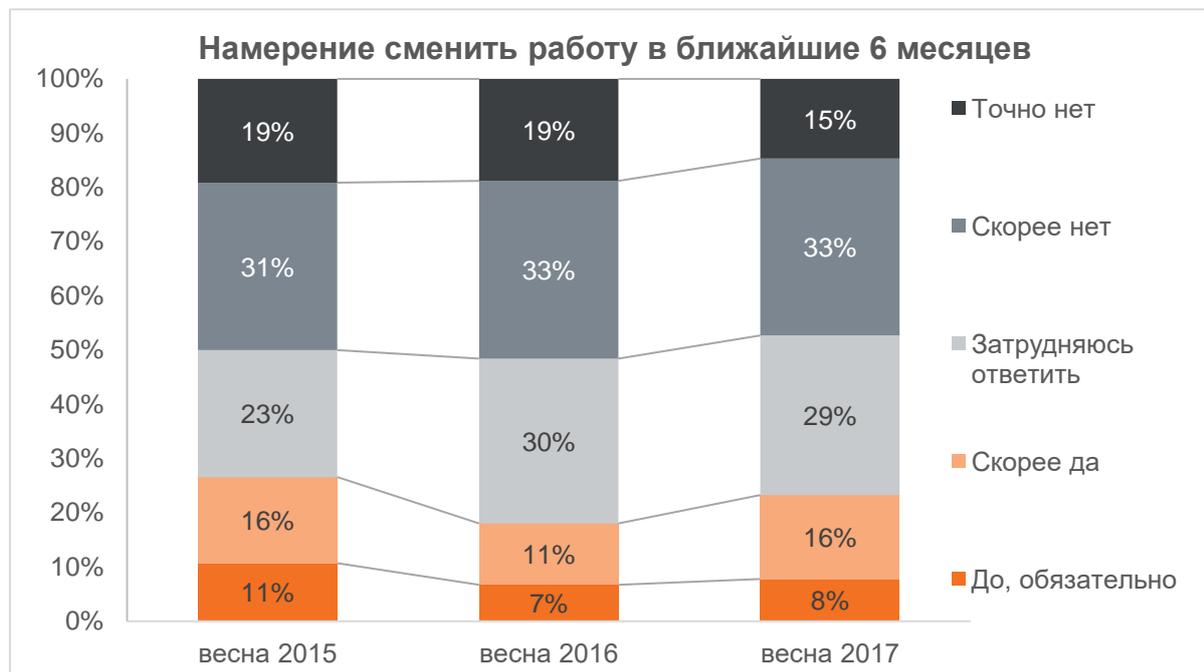
В этот раз в фокусе исследования было также финансовое поведение работников. У работников и соискателей спрашивали, брали ли они в течение последнего года кредиты. Более половины (52%) брали, 48% – нет. Чаще всего кредиты использовались для покупки домашней техники и

электроники, авто- и мототехники и покрытия ежедневных расходов.

Треть участников опроса (34%) планируют использовать кредиты, из которых большая часть – для покупки авто- и мототехники, жилья и прочей недвижимости. Рассрочку – для покупки домашней техники и электроники, ремонта жилья.

II ЧАСТЬ

ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА и ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА РЫНК



Активность респондентов-работодателей на рынке труда высока – 80% участников исследования брали на работу новых работников за последний год: 36% - на новые рабочие места, 60% - для замены покинувших компанию и имеющихся работников, 15% нанимали работников на временную работу. Т.о. большая часть активности работодателей связана с заменой работников, а не с созданием новых рабочих мест.

24% респондентов-работников отметили, что они точно сменят или скорее сменят работу в ближайшие 6 месяцев, что больше, чем годом ранее (весной 2016 года – 18%). Как и год назад, треть работников затруднились ответить на вопрос о планах по смене работы.

Больше всего тех, кто планирует сменить работу, среди низкооплачиваемых работников и тех, кому хватает на жизнь не очень хорошо. Они же искали работу наиболее активно. Ещё лучше объясняет причины поиска работы недовольство работой и зарплатой, которые выросли по сравнению с прошлым годом.

75% работников, которые недовольны своей работой больше всего, планируют сменить работу в ближайшее время; по причине недовольства основной зарплатой – 46%. Удельный вес планирующих сменить работу вырос в первую очередь среди недовольных работой или зарплатой.

Весной 2017 года работники были наиболее довольны отношениями с коллегами и непосредственным руководителем. Выросло также количество довольных местом нахождения рабочего места и организацией рабочего времени.

Менее всего работники довольны возможностями для дополнительного заработка на рабочем месте, карьерными возможностями внутри организации и основной зарплатой. Также выросло количество недовольных организацией рабочих процессов, возможностями повышения квалификации и профессионального роста.

Степень удовлетворённости работника своей работой напрямую влияет на лояльность – индекс лояльности довольных своей работой

работников значительно выше, чем у недовольных. Больше всего снижает лояльность неудовлетворительные отношения с коллегами и непосредственным начальником, а также неинтересные рабочие обязанности. Лояльность усиливают возможности профессионального роста и обучения и удовлетворённость зарплатой.

Среди мотиваторов важнейшие – стабильная основная зарплата, интересная работы и необходимость материального обеспечения.

Уровень зарплаты напрямую влияет на важность мотиваторов. При заработке 880 евро нетто, на первом месте стоит материальное обеспечение, при 984 – стабильная основная зарплата, при 1087 евро нетто самым важным мотиватором становится интересная работа.

Таким образом можно сказать, что интересная работа, которая связана с

самореализацией становится важной тогда, когда доход позволяет удовлетворить чувство материальной безопасности.

На этот раз в фокусе исследования были также связанные с работой эмоции. Общая удовлетворённость работой была больше у тех респондентов, кто чувствовали себя на работе приятно в последнее время. Также такие работники испытывали гордость, радость и чувство благодарности. Средняя удовлетворённость работой была наименьшей среди тех работников, которые очень редко испытывали связанную с работой радость и чаще всего – грусть и скуку.

Испытывание позитивных эмоций также связано с эмоциональной связанностью с работой и организацией, оценкой имиджа работодателя, индексом рекомендации работодателя, захваченность работой и удовольствием от работы.

Три самых важных мотиватора для разных групп нетто-зарплаты

Удельный вес респондентов, которые поставили мотиватор на первое место

300–626 евро		627–867 евро		868–1191 евро		1192 евро и более	
Необходимость материального обеспечения	22%	Стабильная основная зарплата	21%	Интересная работа	19%	Интересная работа	22%
Стабильная основная зарплата	15%	Необходимость материального обеспечения	18%	Стабильная основная зарплата	19%	Стабильная основная зарплата	17%
Интересная работа	13%	Интересная работа	16%	Необходимость материального обеспечения	17%	Необходимость материального обеспечения	12%

Типичная важность мотиваторов для разных групп нетто-зарплаты

300–626 евро		627–867 евро		868–1191 евро		1192 евро и более	
1. Необходимость материального обеспечения		1. Стабильная основная зарплата		1. Интересная работа		1. Интересная работа	
2. Стабильная основная зарплата		2. Необходимость материального обеспечения		2. Стабильная основная зарплата		2. Стабильная основная зарплата	
3. Чувство долга		3. Чувство долга		3. Обучение и развитие		3. Обучение и развитие	

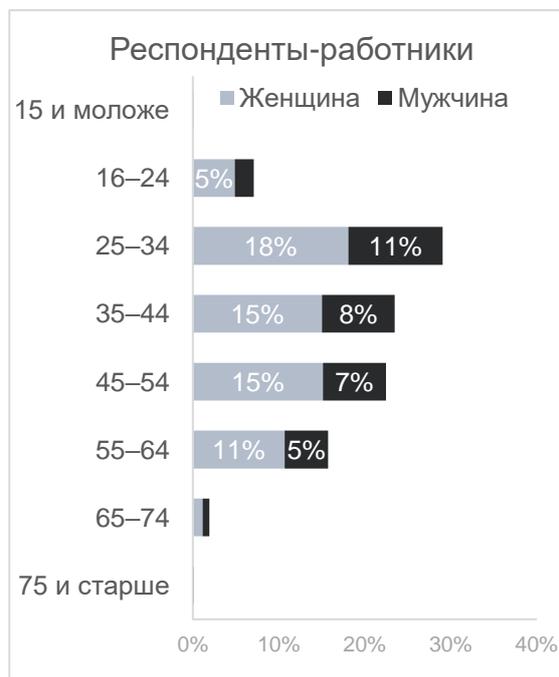
Участники исследования

Агентство по исследованию зарплат собирает данные о зарплатах и рынке труда для анализа поведения работников на рынке труда (лояльность), отношения к работе (удовлетворённость, мотивация, связанность) и проводит сравнительный анализ зарплат. Данные анализа не расширяемы на всю Эстонию.

Представительность данных оценивается в первую очередь по должностям или группам должностей.

В исследовании участвовали 342 организации, которые предоставили данные о 30104 работниках. Среди респондентов-работодателей в большинстве крупные работодатели а также компании, которые подходят к анализу и формированию зарплат очень сознательно.

В исследовании работников и соискателей приняли участие 12790 респондентов. Из них в апреле 2017 года были заняты работой 86% или 10965 человек, 14% были безработными.



Проведение исследований

Агентство по Исследованию зарплат - это независимая организация, обеспечивающая работодателей и работников актуальной информацией о зарплатах начиная с 2013 года. Исследования рынка труда и зарплат проводятся начиная с 2011 года. Начиная с 2013 года проведено 13 исследований.

Работники и работодатели опрашиваются по схожей методике. Это позволяет сравнить предлагаемые работодателями зарплаты с получаемыми работниками, а также с их ожиданиями. Также это даёт информацию о поведении работников на рынке труда, их мнениях и установках.

Опросы проводятся два раза в год – о зарплатах за апрель и октябрь. Помимо размера зарплат, также изучаются изменения, причины изменений и компоненты зарплат.

Как и Департамент Статистики Эстонии, в своих исследованиях Агентство использует рекомендуемый международной организацией Труда (ILO) международный классификатор должностей (ISCO), дополненный согласно обратной связи участников. В исследовании могут принимать участие специалисты более чем 400 должностей. Должности разделены на группы в зависимости от уровня, н., руководители, высококвалифицированные специалисты, а также по сфере деятельности, н., строительство и электроработы, закупка, продажи и маркетинг и тд.

Помимо зарплаты, каждое исследование фокусируется на какой-то связанной с работой теме, н., гибкой организации труда, имидже работодателя, льготах, практиках найми сотрудников и пр. Обычно в исследованиях Агентства принимают участие более 10000 работников и 300 работодателей.

Для участия в исследовании приглашаются в среднем 7000 организаций. Привлечение к участию в исследовании происходит в основном в сотрудничестве с порталом CV Keskus, базу клиентов Агентства и с помощью партнёров исследований. Значительную часть респондентов-работников составляют те, кто уже ранее принимал участие в исследованиях Агентства.

Среди участников исследования разыгрываются подарки. Также все участники получают возможность бесплатно пользоваться базой зарплат Агентства с ограниченным функционалом.

Данные о зарплатах в компаниях работодатели предоставляют не-анонимно. Для защиты данных работодателей Агентство не раскрывает список участников исследования зарплат работодателей. Работники отвечают на анкету анонимно. Анкеты исследования доступны на эстонском и русском языках.

Дополнительная информация:

Palgainfo Agentuur
OÜ Tark tööandja
www.palgainfo.ee
palgauuring@palgainfo.ee
5688 5066