Uudiskiri

PALGAINFO
UUDISKIRI 19. MAI 2014 NR 8

Tasuta palgainfo andmebaas on avatud

Palgainfo Agentuur avas tasuta palgainfo andmebaasi, mis sisaldab 400 organisatsiooni ja 23 000 töötaja töötasude andmeid. Töötasude infot saab otsida ametirühmade lõikes, kasutades erinevaid filtreid – näiteks vaadata juhtide ja tippspetsialistide töötasusid Harjumaal või lihttööliste töötasusid väiksemates organisatsioonides. Eraldi saab vaadata tööandjate poolt pakutavaid brutotöötasusid, töötajate netotöötasusid ja töötasu ootusi vastajate taustaandmete järgi.

Osale Palgauuringus ja kasuta tasuta palgainfo andmebaasi kohe!

Osalen ›



Uuringus osalejad saavad tasuta ülevaate tööturu arengutest ja palgatrendidest ning võimaluse kasutada Agentuuri tooteid ja teenuseid poole aasta jooksul soodushindadega.

Värsked uuringu andmed juba 16. juunil 2014.

Vaata lisaks: palgainfo.ee

Kaugtöö Päev 2014: kuidas paindlik töökorraldus tulemuslikkust kasvatab?

Kas Sa tead, mida töötajad tahavad? Miks ühes organisatsioonis töötavad nad suure pühendumisega, teises lohistavad sussi?

Erinevad uuringud näitavad, et iseseisvus töös ja paindlikkus on järjest olulisemad märksõnad heade töötajate hoidmisel ja talentide ligimeelitamisel.

30. mail toimuval Kaugtöö päeval räägime ekspertide ja praktikute dialoogis:

- trendidest töötajate ootustes – esimene sissevaade Palgauuringu tulemustesse
- kuidas mõtestada lihtsamaid töid ja kuidas see töötulemusi mõjutab?
- kuidas sobitub paindlik töö õigusraamidesse?
- mis on erisoodustus ja mis mitte paindliku töö puhul?
- kuidas efektiivselt paindlikkust juhtida ja tulemusi mõõta?

Korraldajad: Targa töö ühing, Microsoft ja Palgainfo Agentuur



Registreeru ›

Täida Palgauuringu veebiankeet ja osale üritusel soodushinnaga **49** eurot
(tavahind 79 eurot, lisandub käibemaks)

Kaasa räägivad:

Smartwork ekspert ja Flowtime asutaja ja eestvedaja **Klaas-Jan Reincke**, Prisma Peremarket Mustamäe kaupluse juhataja **Aili Põllu**, Fortumo OÜ HR juht **Piret Saag**, Tartu Ülikooli töö- ja sotsiaalhooldusõiguse dotsent **Gaabriel Tavits**, KPMG Balticsi nõustamisosakonna juht **Karin Rätsep**, juhtiv maksunõustaja ja vandeaudiitor **Tõnis Jakob**, HR Factory juht **Jan Haines**, Äripäeva uudiste toimetaja **Indrek Kald**, Microsoft Eesti juht **Rain Laane**, HR Factory meeskonna ja teenuste juht **Kädi Keinast**.

Üritust modereerib Palgainfo Agentuuri juht ja Targa töö ühingu eestvedaja **Kadri Seeder**.

Kuidas kujunevad töötasud Eestis?

Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Palgauuringute läbiviimisel suhtleme Agentuuris mitme tuhande organisatsiooniga ja saame palju spontaanset tagasisidet selle kohta, kas ja kuidas tehakse turuvõrdlust ning kuidas kujunevad palgatasemed.

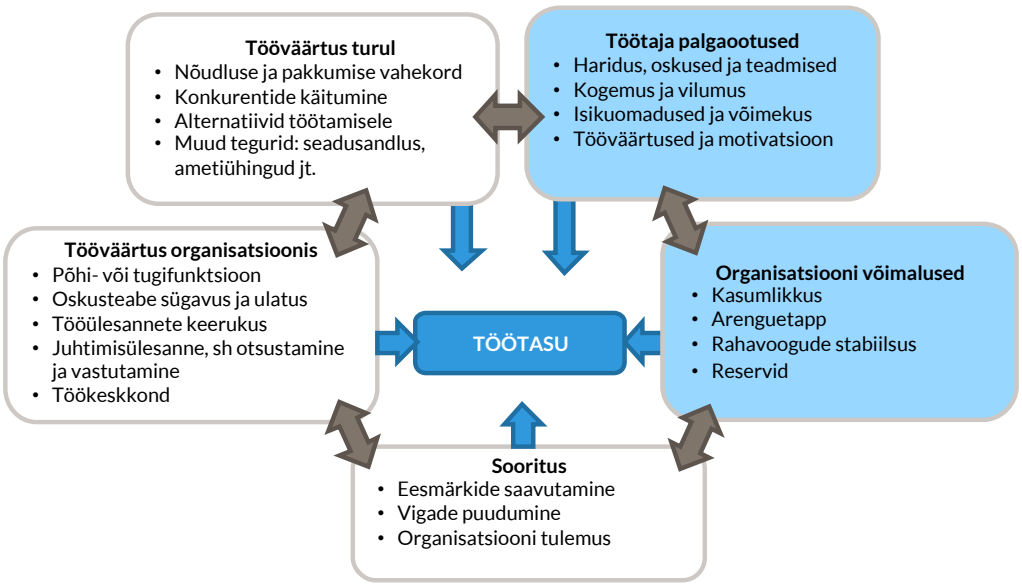
Palgakooli video

Selle tagasiside põhjal võib öelda, et suures osas organisatsioonides kujuneb töötasu lähtuvalt organisatsiooni võimalustest ja töötajate palgaootustest, kuna organisatsioonid on väikesed ja palgakokkulepped individuaalsed.

Töötajate palgaootused kujunevad ühelt poolt isiklikest taustaandmetest – haridusest, kogemusest jms, aga ka tööturul toimuvast lähtuvalt. Töötajad tunnetavad üsna hästi, kui nö jõupositsioon nende kätte nihkub ja tööandjad on rohkem valmis järgi andma.

Palgainfo Agentuur aitab analüüsida erinevaid töötasu mõjutavaid tegureid, küsitledes kaks korda aastas tööandjaid ja töötajaid ning analüüsides ametlikku statistikat.

Joonis: Töötasude kujunemine

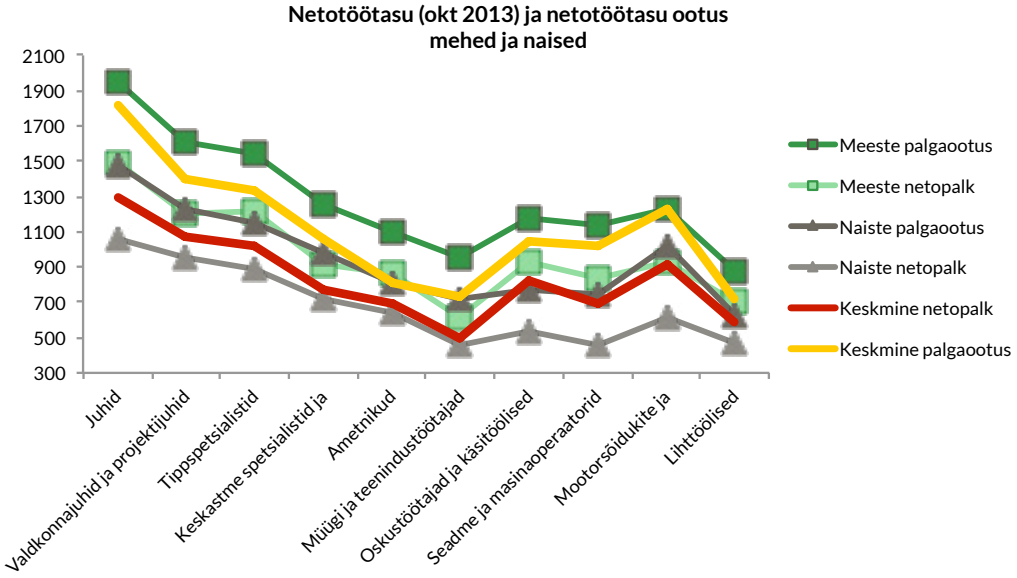


Organisatsiooni võimalused. Töötasustamise põhimõtete kujundamine sõltub paljuski organisatsiooni rahavoogudest ja finantsressurssidest - kuivõrd stabiilsed või kõikuvad on müügitulud ja muud kulud, millised on reservid – see määrab, kas töötasustamine on mõistlik üles ehitada stabiilsele põhipalgale või jagada riske töötajatega muutuvtasude ja/või tükitööpalga näol. Palgainfo Agentuuri uuringutes osalenud tööandjad on kõigis küsitlustes hinnanud põhipalkade muutmise olulisemaks põhjuseks organisatsiooni majandustulemusi ja tööviljakust.

Teine oluline küsimus töötasustamise kujundamisel on, millised on organisatsiooni eesmärgid ja milliste töötajatega on need saavutatavad. Kas näiteks soovitakse suurendada oluliselt käivet ja/või kasumit, kasvatada turuosa, tulla turule uute toodete ja teenustega või pigem hoida kliente ja turuosa, st kas organisatsioon on suunatud pigem arengule, stabiilsusele või tegeletakse ellu jäämisega.

Töötasustamise põhimõtted võivad olenevalt organisatsiooni eesmärkidest ja arenguetapist soosida talentide ligimeelitamist või pigem keskpäraste meeskonna-mängijate kaasamist, töötajate suurt voolavust või hoidmist jms. Küsimus on, kes on organisatsiooni töötajaskonna sihtgrupp ning millised on nende ootused töötasustamisele. Erinevate ametirühmade osas võivad sihtgrupid erinevad olla.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.



Töötajate palgaootused. Kuigi Eestis sõlmitakse ametiühingute ja tööandjate vahel kollektiivseid palgakokkuleppeid üksikutes sektorites, on töötajate palgaootused oluline tegur töötasude kujunemisel. Palgainfo Agentuur on töötajaid ja tööotsijaid küsitletud koostöös tööportaalidega kolme uuringu raames – sügisel 2012 ja 2013. a. kevadel ja sügisel. Novembris 2013 osales küsitluses ligi 13 000 töötajat ja tööotsijat.

Analüüsides töötajate palgaootusi töövaldkondade, tasemete, aga ka soo, vanuse, hariduse, elukoha ja staaži järgi, näeme, et palgaootused on selges seoses saadava palgatasemega. Teisisõnu, need, kelle palgasoov on suurem, nende palgad on reeglina ka kõrgemad. Näiteks on meeste palgaootused kõrgemad naiste omadest kõigi ametirühmade lõikes, samuti on suuremad saadavad palgad. Vanuserühmade lõikes on kõrgemad palgaootused 25-44 aastaste seas, samuti on nendes gruppides reaalsed palgad suuremad. Mida kõrgem on haridustase, seda suuremad on reeglina ka palgaootused ja palgatasemed. Piirkonniti on nii kõrgemad palgaootused kui palgad Tallinnas ja Harjumaal.

Palgaootustel on suur mõju tegelikele töötasudele, kuna suur osa ettevõtetest lähtub töötasu kokku leppimisel eelkõige organisatsiooni majanduslikest võimalustest ja töötaja palgasoovist. Eestis on alla 50 töötajaga organisatsioone 98% ja neis töötab üle poole hõives olevatest töötajatest. Alla 10 töötajaga ettevõtteid on 89% ja neis töötab kolmandik hõives olevatest inimestest. Väiksemates organisatsioonides ei ole reeglina ressursse ega ka vajadust tööde keerukaks hindamiseks ja põhjalikuks turuvõrdluseks. Tööde kujunemisel on oluline roll töötaja võimekusel ja palgakokkulepped on individuaalsed.

Tööväärtus turul. Tööväärtus turul kujuneb suuresti nõudluse ja pakkumise vahekorrast ehk kui palju on vabasid töökohti ning kui palju vastava kvalifikatsiooniga vakantseid töötajaid. Tööpuuduse olukorras saavad töötasude tasemeid rohkem mõjutada tööandjad, tööjõupuuduse olukorras töötajad. Kuna Eestis on palgaturg suhteliselt paindlik – kollektiivseid kokkuleppeid on vähe, palju kasutatakse tulemustasu skeeme – siis on ka töötasud üsna kõikuvad. Buumile eelnenud aastatel (2005-2006) kasvas brutopalk kaks aastat üle 10%, buumi kõrgaastal (2007) kasvas brutokuupalk üle 20%. Majanduskriisi ajal (2009) langes keskmine brutokuupalk viis kvartalit järjest, reaalpalk oli languses veelgi kauem. Arvestades, et Eesti rahvastik vananeb ja väheneb nii iibe kui väljarände tõttu, muutub värbamine tööjõumahukates sektorites, samuti kõikuva tööjõuvajadusega ettevõtetes, järjest keerulisemaks ning palgasurve kasvab.

Tööväärtust turul mõjutab ka ettevõtete käitumine turul, milliseid töötasu pakette pakutakse, kuivõrd valmis ollakse tööjõukulusid kasvatama ning vajadusel ka töötasu tasemetes erandeid tegema. Muutused palgaturul ja konkurentide käitumine on Palgainfo Agentuuri uuringutes osalenud tööandjate hinnangul saanud teiseks oluliseks põhjuseks ettevõtte majandusnäitajate ja tööviljakuse kõrval, miks põhipalkasid korrigeeritakse. Kuigi tööandjad otseselt üle ostmist ei poolda, tuleb olukorras, kus töötute seast on raske sobivaid inimesi leida ja värvatakse peamiselt hõives olevaid inimesi, paratamatult ka pakutavaid palgatasemeid tõsta.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Kuigi palju on räägitud tööandja maine, paindliku töökorralduse jms olulisusest töökoha valikul, näitas Palgainfo Agentuuri küsitlus, et peamised töökoha vahetamise ajendid on siiski põhipalga tase, lisatasude teenimise ning erialase arengu võimalused. 10 tuhandest küsitluses osalenud palgatöötajast 94% märkis, et on valmis vahetama töökohta, kui põhipalk on nende poolt soovitud tasemel.

Lisaks nõudluse ja pakkumise vahekorrale ning konkurentide käitumisele kaaluvad tööotsijad pakutavaid tasupakette võrdluses palgatöö alternatiividega – oma ettevõtte loomise, vabatahtlikult välisriigis töötamise, sotsiaaltoetustest elamise jms. Ettevõtlus on populaarsem nooremate meeste seas – Palgainfo Agentuuri küsitluses novembris 2013 osalenud 16-24 aastastest meestest eelistas olla ettevõtja 35% ja vabakutseline 12%, kõigist vastanutest eelistas olla ettevõtja 16% ja vabakutseline 7%.

Tööväärtus organisatsioonis.
Tööväärtus organisatsioonis on oluline tegur töötasu kujunemisel organisatsioonides, kus tööd on süstematiseeritud ja palgatasemed fikseeritud. Tööväärtus organisatsioon määrab ära selle, millisesse palgagruppi konkreetne amet kuulub.

Väiksemates organisatsioonides lähtutakse tavaliselt nö „tervest mõistusest“ ja tööd on jagatud palgagruppidesse tähtsuse ja keerukuse järgi. Kõrgema taseme palgagruppidesse kuuluvad tööd, kus on vajalik põhjalikum erialane ettevalmistus, mille tööprotsessid on keerukamad, kus tuleb juhtida ja juhendada teisi töötajaid, võtta vastu olulisi otsuseid, kus vastutus organisatsiooni eesmärkide täitmise eest on suurem jms. Kuna tööde jagunemisel ja kujunemisel väiksemates organisatsioonides on oluline roll sageli konkreetsel töötajal, ei ole tööväärtus ja töötaja väärtus nii selgelt eristatavad. Olenevalt oskustest ja võimekusest täidavad töötajaid mitmeid erinevaid ülesandeid, olles paralleelselt raamatupidaja, sekretär, müügiesindaja ja koristaja. See teeb töötasude võrdlemise töö sisust või väärtusest lähtuvalt keeruliseks.

Suuremates organisatsioonides, kus funktsioonid on jagatud oluliselt kitsamalt ja spetsiifilisemalt ametikohtade ning üksuste vahel, kasutatakse tööde väärtuse hindamiseks sagedamini analüütilisi hindamismeetodeid. Need baseeruvad tööde sisemiste komponentide hindamisel ja võrdlemisel ning tööde omavahelisel võrdlemisel ja hindamisel.

Organisatsioonisiseselt tööväärtuse paika panemise ja selle alusel ametite palgagruppidesse jaotamise peamine eesmärk on sisemise õigluse kehtestamine ning ka organisatsiooni väärtuste kommunikeerimine.

Sooritus. Töötasu kujunemisel mängib paljudes organisatsioonides rolli ka töötaja sooritus, mis väljendub lisatasudes ja tulemuspalgas. Kuivõrd töötaja sooritust rahaliselt hinnatakse ning kuivõrd on see seotud organisatsiooni eesmärkide saavutamisega, sõltub organisatsiooni töötasustamise põhimõtetest ja rahalistest võimalustest. Eestis kasutab tulemuspalga skeeme hinnanguliselt 70% ettevõtetest.

Targalt ülesehitatud tulemuspalga ja lisatasu skeemid aitavad ettevõtetel maandada müügitulude kõikumisega kaasnevaid riske, hoida toodete ja teenuste kvaliteeti ning parandada tulemuslikkust. Hästi paika pandud eesmärgid ja mõõdikud suurendavad töötajate motivatsiooni ja pühendumist. Samas on näiteid ka töökorraldusest, kus tulemuslikku ja kvaliteetset tööd eeldatakse põhipalga eest ning sooritust motiveeritakse pigem mitte-rahaliste vahenditega.

Seega sõltub töötasu kujunemine nii organisatsiooni sisestest kui välistest teguritest, samuti konkreetsest töötajast ja tema palgasoovidest.

Palgainfo Agentuuri uuringud aitavad analüüsida töötasu mõjutavaid erinevaid komponente: tööturu olukorda, töötajate palgaootusi, organisatsioonide käitumist palgaturul ja töötasustamise skeeme.

Kliendid meist



„Olen koostööga Palgainfo Agentuuriga väga rahul. Palgaturu info aitab ennast positsioneerida tegelikkuse suhtes - mitte kuulujuttude ja soovunelmate. Tulemused saab kiiresti kätte ning hind on mõistlik, tulu vastavalt kasutaja võimekusele".

Jaan Allem, Saajos AS.



„Tihedas konkurentsiolukorras heade töötajate pärast on meie ettevõtte jaoks väga oluline olla kursis tööturul toimuvaga ning osata muutusi õigeaegselt ette näha. Palgainfo Agentuuri püsikliendina oleme saanud kiiret ja asjatundlikku abi, mis on aidanud meil teha vajalikke otsuseid".

Ave Kala, Saku Õlletehase AS.



„Müügi- ja teenindussektoris on tööturu olukord kiirelt muutuv ja kahjuks mitte tööandjat rõõmustavas suunas. Seepärast on Palgainfo Agentuuri poolt pakutav ajakohane ja arusaadav palgainfo personalitöös asendamatu. Agentuuri juures hindame kõrgelt innovaatilisust ja suurt koostöövalmidust."

Reet Ratas,
Prisma Peremarket AS.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Kes tahab töötada Eestis? Vol.2

Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Mõni aeg tagasi kirjutasin arvamusloo teemal, kes tahab töötada Eestis? Paar nädalat tagasi rääkisin samal teemal sotsiaalteadlaste aasta konverentsil ja sellel otstarbel analüüsisin põhjalikumalt ka viimase palgauuringu vastuseid. Vaatasin, kes on siis need töötajad ja tööotsijad, kes tahavad ainult Eestis töötada ning kes soovivad nii Eestis kui välismaal töötada. Õnneks ei olnud neid, kes sooviks ainult välismaal töötada kuigi palju.

Saadud pilt oli mõnes mõttes üsna ootuspärane – välisriikides soovivad harvemini töötada vanemad inimesed, hoolduskohustusega inimesed ja need, kelle töö on seotud suuresti eesti keele kasutamisega. Ehk need, kellel on ilmselt raskendatud välismaal töötamine. Kui tavapäraselt arvatakse, et madal palgatase on see, mis sunnib inimesi tööd välismaalt otsima, siis ilmselt see osaliselt ka nii on, kuid pigem töötajate seas, kes ka Eestis väga kehvasti ei teeni. Kõigest lähemalt.

Töötasude erinevused piirkondade lõikes



Oluline põhjus, miks töötajad teistesse riikidesse liiguvad on töötasu. Eurostat võrdleb ühe näitajana ilma lasteta palgatöötajate keskmist netosissetulekut riikide lõikes. Vaadates neid numbreid Euroopa kaardil (vt lisatud slaid nr 1) tekib küsimus, miks üldse keegi veel Eestis, Lätis või Leedus töötab. Sissetulekute erinevused on mitmekordsed. Kui Eestis oli keskmine netosissetulek 2012. a. 616 eurot, siis meile kultuuriliselt ja logistiliselt lähedal asuvates riikides märgatavalt kõrgem - Soomes 2132 eurot, Rootsis 2436 eurot ja Norras 3220 eurot. Kahtlemata on ka elamiskulud seal kallimad, kuid mitte sellisel määral.

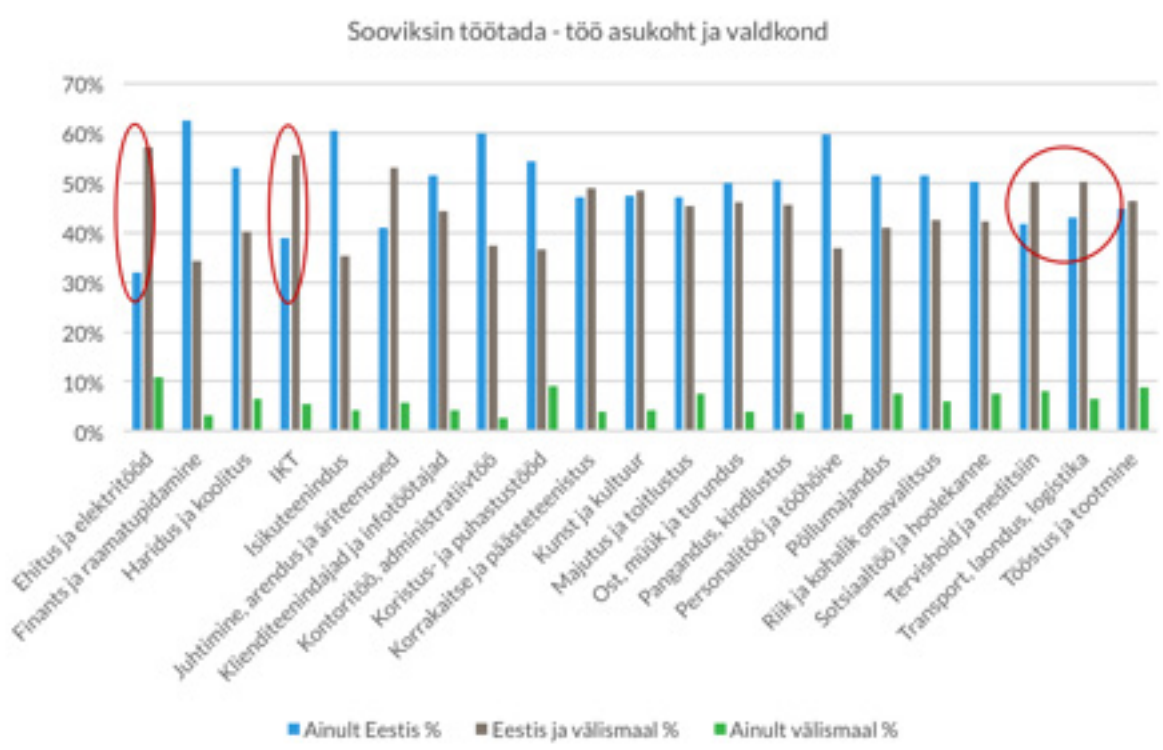
Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.

Nii võibki pidada üsna ootuspäraseks tulemuseks, et ligi 13 tuhandest uuringus osalenud töötajast kolmandik oleks valmis töötama Soomes, viiendik Rootsis ja Norras ning pisut alla viiendiku Saksamaal, kus palgatasemed on sarnased Soomele. Venekeelsetest vastajatest sooviks üsna paljud lisaks Eestile töötada ka Venemaal.

Arvestades Eesti asukohta ja palgatasemeid on siiapoole liikumist üsna raske ette kujutada - madalama palgatasemega riikide töötajatele jääb tee peale mitmeid parema keskmise palgaga riike ja kui juba nii kaugele rändama hakata, siis miks mitte edasi rikastesse Skandinaavia riikidesse minna.

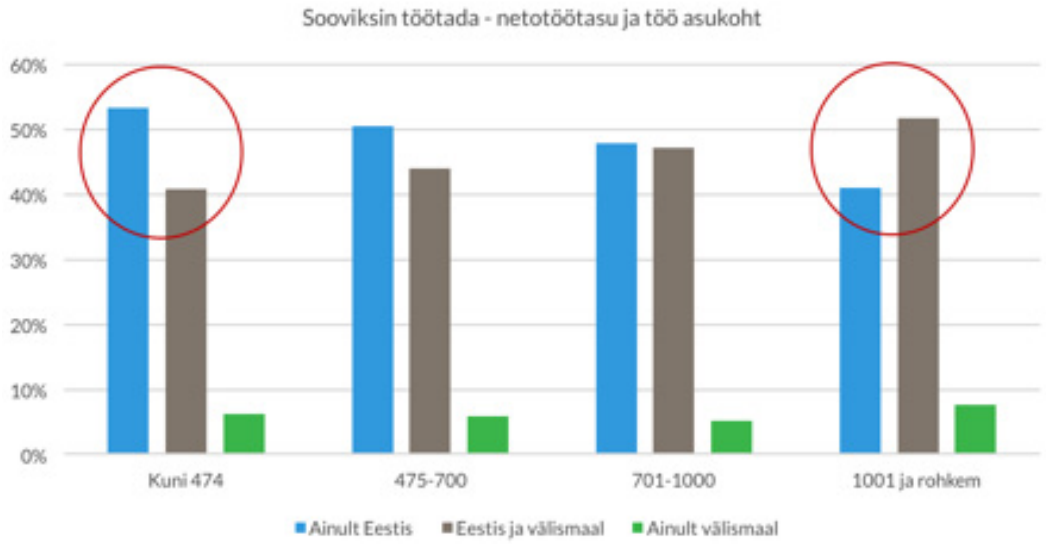
Töö asukoha riigid vastajate taustaandmete järgi

Töövaldkondade osas on ootuspäraselt ehituses ja elektritöödes, IKT-s, tervishoius ja meditsiinis ning transpordis ja logistikas (sõidukijuhid) rohkem neid töötajaid, kes oleks valmis töötama nii Eestis kui välismaal. Ainult Eestit töö asukoha maana näevad sagedamini finants- ja raamatupidamise, isikuteeninduse, kontoritöö, personalitöö ja ka koristustööde valdkonnas töötavad inimesed. Ametirühmade lõikes on oskustööliste ja käsitööliste seas rohkem neid, kes nii Eestis kui välismaal sooviks töötada.



Kuigi ühelt poolt on selge, et inimesed liiguvad paremate teenimisvõimaluste suunas, siis vaadates töö asukoha soove netopalga grupi järgi, näeme, et üle 1000 euro teenivate inimeste seas on pisut vähem neid, kes ainult Eestis sooviks töötada, ning pisut rohkem neid, kes ainult välismaal töötada tahaks. Siin võib olla seos juba varasema välismaal töötamise kogemuse ning kõrgema palgatasemega harjumisega, teisalt ka erialaste ja sisuliste väljakutsetega, mida teises riigis töötamine pakkuda võib.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.



Vene keeles ankeedile vastajate seas oli pisut rohkem neid, kes ainult välismaal sooviks töötada. Selge erinevus on naiste ja meeste töö asukoha soovides – naistest 56% soovis töötada ainult Eestis, meeste osas oli see protsent 37%. Eestis ja välisriigis soovis töötada 40% naistest ja 55% meestest. Meeste seas oli ka rohkem neid, kes soovisid ainult välismaal töötada.

Vanusegruppide lõikes oli kõige suurem erinevus 16-24 aastaste ja 55-64 aastaste vahel – kui nooremas vanusegrupis soovis nii Eestis kui välismaal töötada 60% ja ainult Eestis 35%, siis vanematest vastajatest oli jagunemine vastupidine – 62% soovis ainult Eestis töötada ja 33% nii Eestis kui välismaal.

Haridustasemete lõikes oli kõrgema haridusega vastajate seas pisut rohkem neid, kes soovisid töötada nii Eestis kui välismaal, võrreldes madalama haridustasemega vastajatega.

Eestit tööasukohana eelistavad ka töötajad, kel on hoolduskohustus töö- ja isikliku elu korraldamisel olulisel kohal.

Seega võib öelda, et nooremate, kõrgema haridusega ja suurema sissetulekuga (mees)töötajate seas on rohkem neid, kes on avatud välismaal töötamisele. Seega peavad eesti tööandjad tõsiselt mõtlema, et millega nad konkureerivad avatud tööturul. Kindlasti ei ole see ainult palk ja töökeskkond, vaid laiemalt elukeskkond ja erialased väljakutsed, miks inimesed liiguvad. Nii nagu Valga ei suuda elukeskkonnana samadel alustel konkureerida Tallinnaga, ei suuda Tallinn konkureerida Londoniga ja ei peagi. Pigem saame otsida üles selle põhjuse, miks mõned inimesed valivad vaatamata kehvale palgatasemele ja kliimale elukohaks Mõisaküla, mitte Viimsi, Tallinna ja mitte New Yorki, ning seda võimendada.

Käesolevat artiklit ja selle sisu ei ole õigust levitada või edasi anda ükskõik millisel viisil ilma Salary Information Agency OÜ (palgauuring@palgainfo.ee) kirjaliku loata.