PALGAINFO Uudiskiri

Uudiskiri 8. detsember 2014 nr 11

Kuidas hoida töötajate motivatsiooni ja lojaalsust muutuval tööturul?



Lavastus neljas vaatuses

Ürituse fookuses on **Eesti värskeima tööturu- ja palgauuringu tulemused.**

Novembris küsitles Palgainfo Agentuur üle **300 tööandja** ning ligi **16 000 töötajat ja tööotsijat**.

Uuringu tulemusi tutvustab Palgateatris Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik **Kadri Seeder**, kommenteerivad praktikud ja eksperdid. Päeva modereerib Agentuuri arendusjuht **Anton Kuznetski**.

Vahepalad kutseliselt Palgateatrilt.

Päevakava

9:30 Hommikukohvi

10:00 Avasõnad

10:05 *I vaatus*

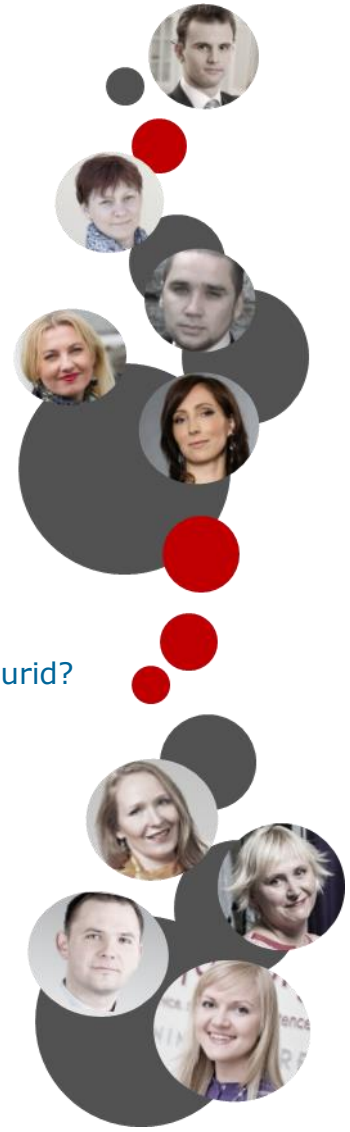
Tööjõupuudus – kuidas sellega toime tulla?

Väljavõte küsitluse tulemustest:

- Kellel ja millise tööjõuga on kõige keerulisem olukord?
- Millised on ettevõtete praktikad kõikuva tööjõuvajadusega toimetulekul?
- Mis takistab välistööjõu kaasamist?
- Kas tööjõupuudus käivitab taas palgaralli?

Kommenteerivad:

- **Janno Järve**, CentAR vanemanalüütik, partner
- **Kei Karlson**, GoWorkaBit kaasasutaja
- **Evelyn Sepp**, Teenusmajanduse Koja tegevjuht
- Apteekide Ühenduse esindaja (*täpsustamisel*)



11:30 Vaheaeg

11.45 *II vaatus*

Värbamispraktikad – millised on töötajate leidmise edutegurid?

Väljavõte küsitluse tulemustest:

- Miks töötajad jätavad sobivale töökuulutusele kandideerimata?
- Kuivõrd erinevalt tajuvad tööandjad ja töötajad värbamisprotsessi?
- Millistel põhjustel loobuvad töötajad tööpakkumisest?
- Milliste taustaandmetega kandidaate tööandjaid eelistavad?

Kommenteerivad:

- **Marge Litvinov**, Securitas Eesti personalijuht
- **Piret Luts**, CV Keskus värbamiskonsultant
- **Alo Naelapea**, Arista HRS
- **Pille Semjonov**, HR factory turundus- ja müügidirektor

13:00 Vaheaeg (lõuna)

Autorõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

14:00 *III vaatus*

Motivatsioon – kuidas hoida töötajaid „värskena"?

Väljavõte küsitluse tulemustest:

- Mis eelkõige motiveerib töötajaid – palk või huvitav töö?
- Kuidas suhtuvad Eesti töötajad oma töösse?
- Millised tegurid hävitavad töötajate motivatsiooni?
- Kuivõrd toetavad juhtimispraktikad töötajate sisemist motivatsiooni?

Kommenteerivad:

- **Peeter Kirtsi**, Krah-Pipes tegevjuht
- **Karl Laas**, Upsteem asutaja ja tegevjuht
- **Pille Mõtsmees**, Sinekuur juht, Tartu Ülikooli õppejõud
- **Klaas-Jan Reincke**, Flowtime juht

15:15 Vaheaeg

15:30 *IV vaatus*

Töötasustamine – kuidas kujundada palgaga rahulolu?

Väljavõte küsitluse tulemustest:

- Millise palgatasemega on töötajad rahul?
- Mis määrab töötasuga rahulolu – kõrge palgatase või hea kommunikatsioon?
- Miks ootavad töötajad töötasu muutust?
- Kuidas hindavad tööandjad tasusüsteemide toimimist?

Kommenteerivad:

- **Anneli Aab**, Innove kommunikatsiooniüksuse juht, kommunikatsiooni koolitaja
- **Erki Koldits**, Kontaktikeskus OÜ juhataja
- **Meelis Mandel**, Äripäeva peatoimetaja
- **Kati Nikopensius**, Uschanka kaasasutaja, Tehnopoli inkubaator



16:45 Auhindade loosimine

Tööandjate küsitluses osalejate seas auhindade välja loosimine

Üllatusauhindade loosimine seminaril osalejate seas

17:00 Seminari lõpp

Osalemise tingimused

Osalemiseks palume eelnevalt registreeruda.

Osavõtutasud:

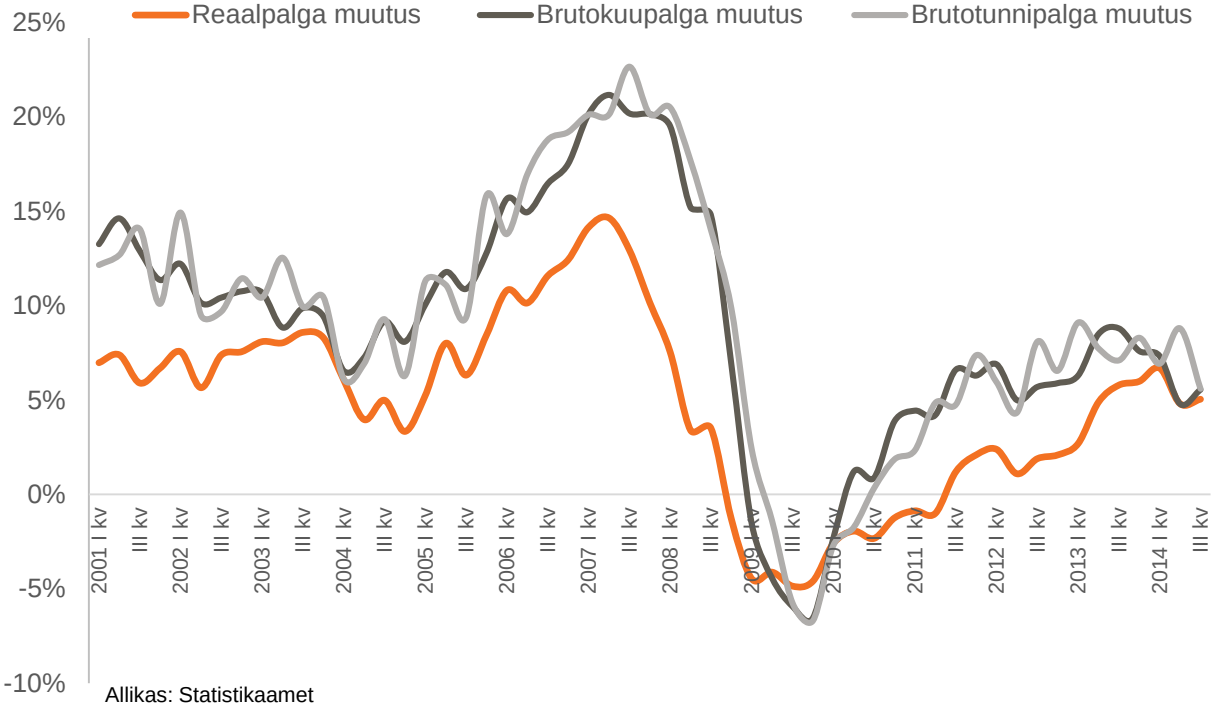
- Agentuuri püsikliendile 49 eurot
- Uuringus Sügis-Talv 2014-2015 osalejale 79 eurot
- PARE liikmetele 99 eurot
- Tavahind 129 eurot

Osalen ›

Lisainfo ja uuringus osalemise tugi e-mailil palgauuring@palgainfo.ee, telefonil +372 56885066.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Statistika: Keskmise brutopalga kasv Eestis on stabiilne



Allikas: Statistikaamet
Märkus: reaalpalga muutusesse on tarbijahinnaindeksi muutus sisse arvestatud.

Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2014. aasta **III kvartalis 977 eurot** ja **brutotunnipalk 5,89** eurot. 2013. aasta III kvartaliga võrreldes tõusis keskmine brutokuupalk 5,0% ja brutotunnipalk 5,6%.

Brutokuupalga kasvu on vähendanud ebaregulaarsete preemiate ja lisatasude vähenemine, samuti palgakasvu pidurdumine välismaa omanikega ettevõtetes ning Tallinnas ja Harjumaal asuvates organisatsioonides.

III kvartalis tõusis keskmine brutokuupalk ilma ebaregulaarsete preemiate ja lisatasudeta 5,7%. Ebaregulaarsed preemiad ja lisatasud langesid 2013. aasta III kvartaliga võrreldes palgatöötaja kohta 20,4% ning vähendasid keskmist brutokuupalga tõusu 0,7 protsendipunkti.

Reaalpalk, milles tarbijahinnaindeksi muutuse mõju on arvesse võetud, tõusis 2014. aasta III kvartalis 5,6%. Reaalpalk tõusis eelmise aasta sama kvartaliga võrreldes kolmeteistkümnendat kvartalit järjest.

Tegevusalade lõikes tõusis keskmine brutokuupalk ja -tunnipalk 2014. aasta III kvartalis eelmise aasta III kvartaliga võrreldes kõige enam kinnisvaraalase tegevuse palgatöötajatel (vastavalt 12,8% ja 13,9%).

Keskmine brutokuupalk langes 2013. aasta III kvartaliga võrreldes kõige enam info ja side tegevusala palgatöötajatel (3,2%) seoses ebaregulaarsete preemiate ja lisatasude langusega. Ilma ebaregulaarsete preemiate ja lisatasudeta tõusis selle tegevusala palgatöötajate keskmine brutokuupalk 0,9%.

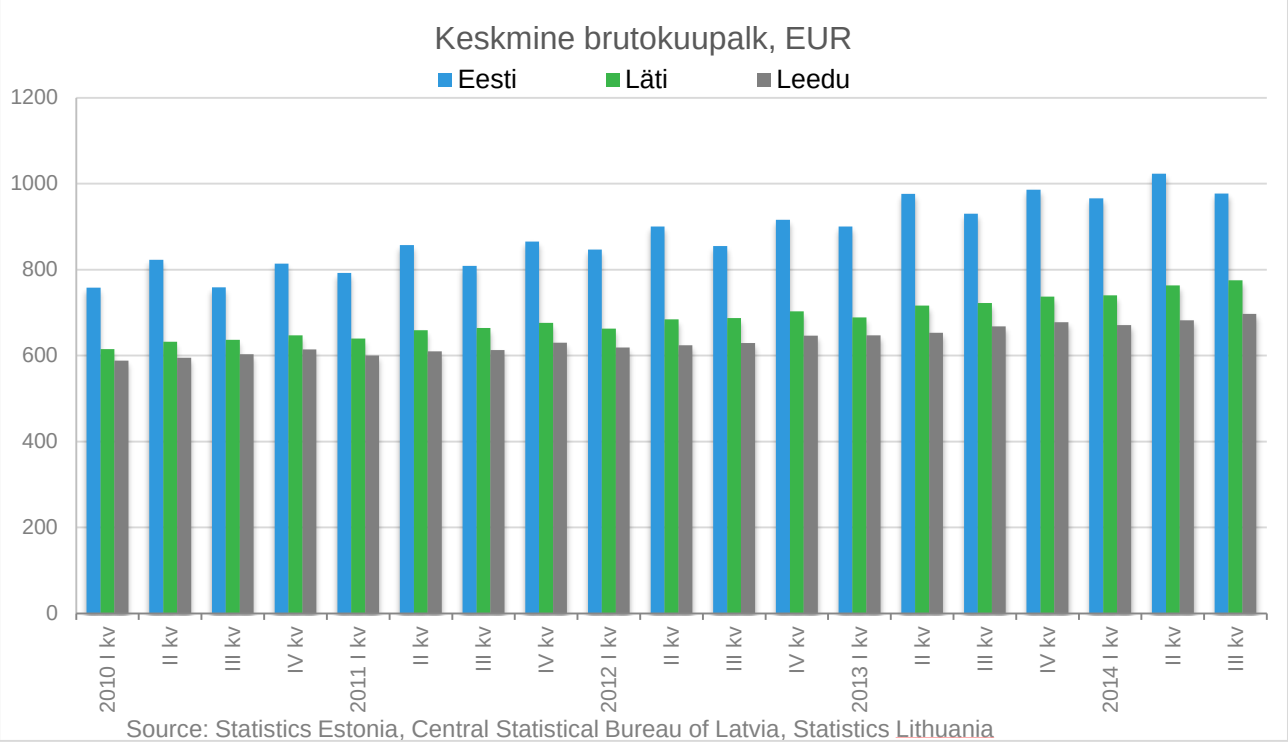
Maakondade lõikes on mitu kvartalit järjest head brutokuupalga kasvu näidanud Viljandimaa, Samuti on kasvanud brutotöötasu rohkem Hiiumaal, Pärnumaal ja Jõgevamaal. Kokku oli keskmise brutokuupalga kasv kõrgem kui vabariigi keskmise brutopalga kasv 11-s maakonnas. Keskmisest kasvust tagasihoidlikum oli brutopalga tõus Võrumaal, Põlvamaal ja Ida-Virumaal, samuti Tallinnas ja Harjumaal, mis mõjutavad suure töötajate arvuga keskmise brutokuupalga näitajat kõige enam.

Omaniku liigiti on teist kvartalit järjest kõige tagasihoidlikum kasv välismaa eraõiguslike isikute omanduses olevates organisatsioonides. Brutokuupalk jääb nendes organisatsioonides siiski kõrgemaks nii riigi- kui eesti eraõiguslike omanike omanduses olevate organisatsioonide omast. Kõige rohkem on kasvanud brutokuupalk riigi omanduses olevates asutustes ja organisatsioonides.

Vaata slaide ›

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Palgatrendid Baltikumis: suurim palgakasv oli Lätis



Source: Statistics Estonia, Central Statistical Bureau of Latvia, Statistics Lithuania

Kolmandas kvartalis oli Balti riikidest kõige kõrgem **keskmine brutokuupalk** jätkuvalt Eestis (977 EUR), kõige väiksem Leedus (697 EUR), Lätis oli keskmine brutokuupalk pisut kõrgem kui Leedus – 775 eurot. Eelmise aasta kolmanda kvartaliga võrreldes kasvas keskmine brutokuupalk kõige enam Lätis (7,4%), järgnesid Eesti (5,0%) ja Leedu (4,3%).

Ka **reaalpalk**, milles tarbijahinnaindeksi mõju on arvesse võetud, kasvas kõige enam Lätis (7,8%), järgnesid Eesti (5,6%) ja Leedu (4,6%).

Maksud brutopalgalt on jätkuvalt kõige suuremad Lätis, keskmine netokuupalk moodustab seal 73% keskmisest brutokuupalgast, Leedus on sama näitaja 78% ja Eestis 80%. Seepärast on keskmine **netokuupalk** Lätis ja Leedus üsna sarnasel tasemel – vastavalt 566 ja 541 eurot.

Tegevusvaldkondade lõikes on kõige kõrgem brutokuupalk kõigis Balti riikides finants- ja kindlustustegevuse, info ja side ning elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise tegevusaladel. Kõige madalamad palgad on nii Eestis kui Lätis majutuse- ja toitlustuse, muude teenindavate tegevuste (nt esindusorganisatsioonide tegevus, iluteenindus) ja hariduse valdkonnas. Leedus on madalaimad palgad majutuse ja toitlustuse valdkonnas, kunsti, meelelahutuse ja vaba aja ning haldus- ja abitegevuste aladel.

Kui valdavalt on kõigis tegevusvaldkondades kõige kõrgem brutokuupalk Eestis, siis erandiks on finants- ja kindlustustegevus, kus kõige kõrgem brutokuupalk oli Lätis. Sellel tegevusalal on Lätis ka kolm kvartalit järjest olnud suhteliselt suur kasv.

Eestis kasvas kõige rohkem keskmine brutokuupalk kinnisvara, põllumajanduse ning finants- ja kindlustustegevuse aladel. Finants- ja kindlustegevuse valdkonnas oli brutopalga kasv kiirem ka II kvartalis. Lätis oli kiirem brutopalga kasv kutse-, teadus- ja tehnikaalasel tegevusel, haldus- ja abitegevustel ning ehituses. Leedus kasvas brutokuupalk kiiremini teist kvartalit järjest info- ja kommunikatsiooni tegevusalal. Suurem oli kasv ka põllumajanduses ning kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkonnas.

Eestis kahanes keskmine brutokuupalk info- ja side valdkonnas, mis tulenes ebaregulaarsete preemiate vähenemisest. Väiksem oli kasv majutuses ja toitlustuses ning ehituses. Lätis oli keskmise brutokuupalga kasv tagasihoidlikum kunsti, meelelahutuse ja vaba aja, kaevanduse ning elektrienergia ja gaasiga varustamise tegevusalal. Leedus oli kasv väiksem samuti elektrienergia tegevusalal, hariduses ja muude teenindavate tegevuste valdkonnas.

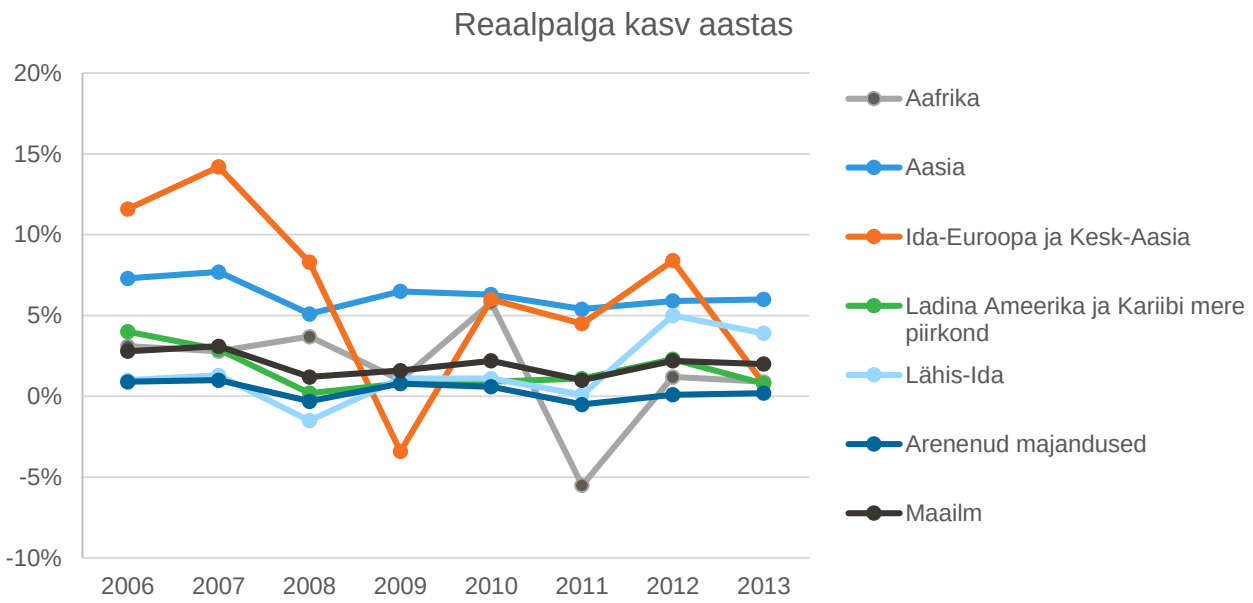
Soomes kasvas keskmine brutokuupalk III kvartalis 1,4%, **Rootsis** 3,9%. Keskmine kuupalk oli Soomes III kvartalis 3315 eurot. Rootsis oli erasektori töölise keskmine tunnitasu 16,97 eurot ja valgekrae keskmine kuupalk 4025 eurot.

Venemaal keskmise palga kasv aeglustus III kvartalis – kui eelmisel aastal oli keskmise palga kasv 10 ja rohkem protsenti võrreldes aastataguse perioodiga, siis sel aastal kasvas keskmine palk esimeses kvartalis 9,9%, II kvartalis 9% ja kolmandas 7,3%. III kvartalis oli keskmine brutokuupalk Venemaal 660 eurot.

Vaata slaide ›

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

ILO: Palgakasvu maailmas veavad tärkava majandusega riigid



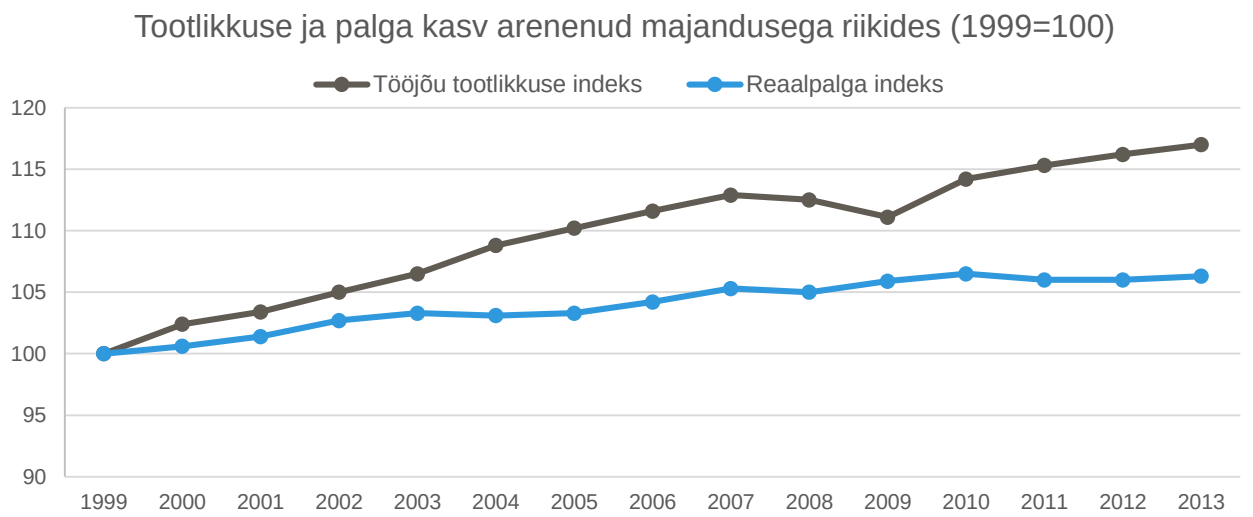
Allikas: ILO Global Wage Report 2014/15

Selle aasta Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) ülemaailmse palgaraporti (Global Wage Report 2014/15) kohaselt aeglustus 2013. aastal palkade kasv maailmas, jäädes 2% piiresse. 2012. aastal oli palkade kasv maailmas 2,2%, enne majanduskriisi aga 3%.

Palgad kasvasid eelkõige tärkava majandusega riikides, kus 2012. a. palgakasv oli 6,7% ja 2013. a. 5,9%. Arenenud majandusega riikides on palgakasv seevastu pidurdunud, kõikudes juba 2006. aastast 1% ringis ning aeglustudes kahel viimasel aastal veelgi – 2012. a. oli arenenud majandusega riikides palgakasv 0,1% ja 2013. a. 0,2%. Palgakasvu pidurdumine on toonud kaasa ka tööta tagasihoidlikuma eratarbimise.

Kuigi viimasel kümnendil on tärkavate ja arenevate majandustega riikide palgad pisut lähenenud arenenud majandusega riikide palgatasemele, on erinevused siiski kolmekordsed.

Tööviljakus, mis näitab toodetud kaupade ja teenuste väärtust töötaja kohta, kasvab arenenud majandusega riikides jätkuvalt kiiremini kui palgad. See tähendab, et töötajad saavad vähem osa majanduskasvust kui omanikud, kuna suuremad kasumid ja efektiivsus tuleb eelkõige tehnoloogiast ja seadmetest arenenud riikides.



Allikas: ILO Global Wage Report 2014/15

Rõiva- ja tekstiililiidu koosolekult: sektori palgauuring annab liikmelisusele lisandväärtust

27. novembril olid Saka mõisas koos Rõiva- ja Tekstiililiidu liikmesettevõtete juhid. Tehti kokkuvõte liidu tegevustest ja räägiti arengutest ettevõtetes. Kokkusaamisele oli kutsutud ka Kadri Seeder Palgainfo Agentuurist, kes tutvustas sektori palgauuringu läbiviimise võimalusi koostöös majandusharuliitudega.

Agentuur liigub selle poole, et teha tihedamat koostööd majandusharuliitudega, kuna selliselt on ettevõtteid lihtsam uuringusse kaasata ja andmete esinduslikkus sektorispetsiifilistel ametialadel kasvab.

Selle aasta kevadel piloteeriti koostöömudelit Kaupmeeste Liidu ja Apteekide Ühendusega. Novembris läbiviidud uuringu raames tehti tihedamat koostööd Vee-ettevõtete Liiduga, Toiduainetööstuse Liiduga, Masinatööstuse Liiduga ja mitmete teistega.

Majandusharuliidu liikmetele annab Agentuuri sektori uuring võimaluse võrrelda oma valdkonna töötasusid nii sektori sees kui teiste sektoritega. Agentuur küsitleb tööandjaid ja töötajaid kaks korda aastas – aprilli ja oktoobrikuu töötasude kohta.

Liidul on uuringuga lihtne liituda, kuna Agentuuril on läbiproovitud metoodika ja tehniline lahendus andmete kogumiseks. Uuringus osalemine aitab kasvatada liidu kompetentsi tööturu- ja palgateemadel, mis on heaks sisendiks avalike suhete ja kommunikatsiooni korraldusel. Uuringusse saab lisada sektorit huvitavaid küsimusi ning kasutada hiljem tulemusi sõnumite koostamisel.

Kuna Agentuuri hinnapoliitika soosib uuringus osalejaid ja liitu kuulumist, annab uuringus osalemine ka selge lisandväärtuse liidu liikmelisusele.

ÄP seminarilt: Kuluefektiivne *vs* motiveeriv palgasüsteem?



26. novembril toimunud Äripäeva seminaril „Palgasüsteemid logistikas ja laonduses" viis Palgainfo Agentuuri meeskond läbi töötoa „Kuidas parandada oma ettevõtte palgasüsteemi - kuluefektiivne vs. motiveeriv palgasüsteem logistikas?" Töötoas osalejad andsid soovitusi, mida teha palgasüsteemi kuluefektiivsuse ja motiveerivuse tõstmiseks.

Toodi välja, et laonduses aitab efektiivsust parandada tasusüsteemi selge sidumine tehtud tööga ehk tükkidega. Süsteem peab olema selge ja läbipaistev ning info töö kogusest ja kvaliteedist peab olema pidevalt monitooritud, et vead kohe üles leida ja parandada.

Töötajatel peab olema selge arusaam ja kindlus, et korralik töö ja pingutus saab tasustatud, leiti töötoas.

PARE klubi Pärnus: Motiveeriv töötasu ja selle komponendid

17. novembril kutsus Personalijuhtimise Ühing (PARE) Palgainfo Agentuuri külla Pärnu klubisse. Kadri Seeder rääkis klubis osalejatele töötasu komponentidest ja nende olulisusest töötajate jaoks.

Arutati, kuidas kujuneb rahulolu või rahulolematus töötasuga ning millest see sõltub; kuidas tööandja saab mõjutada seda, kas töötaja tajub, et ta on õiglaselt tasustatud.

Samuti arutati piirkondlike palgaerinevuste üle – kas need on põhjendatud ühe organisatsiooni sees, aga ka laiemalt Eestis tervikuna. Leiti, et töötasusid mõjutavad töötajate palgaootused, mis lähtuvad ka töö asukohast.