Tööturu ja tasustamise trendid Sügis-Talv 2014/2015

15. jaanuaril 2015 ilmub Palgainfo Agentuuri e-väljaanne „**Tööturu ja tasustamise trendid Sügis-Talv 2014/15**".



Väljaanne annab muuhulgas vastused küsimustele:

- Millised on palkasid mõjutavad **tööturu arengud**?
- Milliseid meetmeid kasutavad tööandjad **tööjõupuuduse leevendamiseks**?
- Miks loobuvad töötajad **kandideerimisest** ja/või **tööpakkumisest**?
- Millised on toimunud ja **oodatavad töötasude muutused**?
- Mis mõjutab töötajate **rahulolu tööga** ja **töötasuga**?
- Millised on seosed **palga**, **motivatsiooni** ja **töösse suhtumise** vahel?

Väljaanne baseerub novembris läbiviidud uuringule, kus osales **15980** töötajat ja tööotsijat ning **310** tööandjate esindajat.

Uuringu peamiste tulemuste kokkuvõte on saadaval tasuta kõigile küsitluses osalenutele ja minipaketi tellijatele.

Uuringu tulemuste lisad, sh töötasude raportid, on saadaval profipaketiga liitunuile.

Vaata pakette.

Uuringut aitasid läbi viia Eesti suurim tööportaal CV Keskus, Tartu Ülikooli majandusteaduskond, lühiajalist töötamist toetav tööportaal GoWorkaBit, personalitöö teenuseid pakkuv firma HR factory, Töötajate sisemise motivatsiooni arendamisega tegelev Flowtime.

Telli soodne palgainfo minipakett

Palgainfo Minipakett sisaldab

- E-väljaanne „**Tööturu ja tasustamise trendid Sügis-Talv 2014/15**" (ilma lisadeta)
- **Töötasude online miniandmebaasi** kasutajakonto kuni 30.04.2015.

Miniandmebaasis saate teha töötasude päringuid ametirühmade lõikes, kasutades töövaldkondade, piirkondade, organisatsiooni suuruse jm filtreid. Andmebaas sisaldab tööandjate ja töötajate poolt esitatud andmeid.

Minipaketi maksumus on **199 eurot** (lisandub käibemaks), uuringusse palgaandmete esitajatele on minipakett tasuta.

Telli minipakett ›



Kiirülevaade turupositsioonist ja palgatrendidest

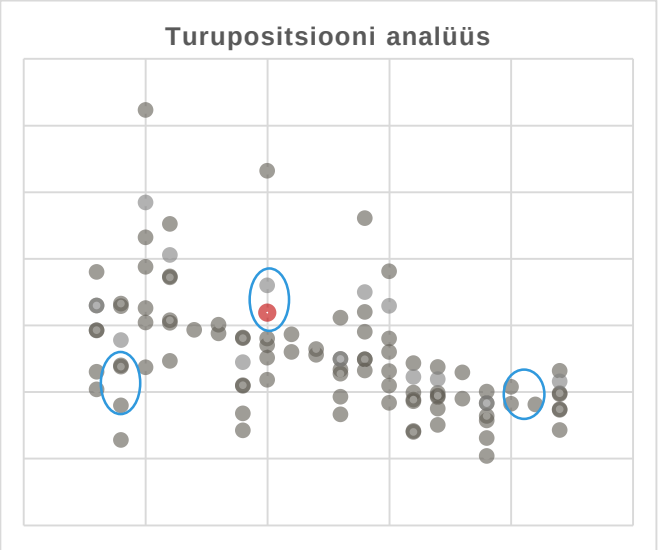
Tuginedes tööandjate ja töötajate tööturu- ning palgaküsitlustele **pakume konsultatsiooni:**

- Huvipakkuvate ametite töötasude **turupositsiooni analüüs** – väljavõtted töötasude andmebaasidest.
- **Argumendid palgaläbirääkimisteks** – väljavõtted uuringutest ja statistikast.
- Sisendid **personalipoliitika kujundamiseks** – töötajate ootused, eelistused, motivatsioon.

Konsultatsiooni tasu on **60 €/h**, profipaketiga liitunuile 1h tasuta, edasised tunnid soodushinnaga **30 €** (lisandub käibemaks).

NB! Eriuuringutele ja analüüsidele küsige eraldi pakkumist.

Lisainfo ja aegade kokku leppimine e-postil palgauuring@palgainfo.ee, telefonil +372 56885066.



Sektorite palgakonsultatsioonid

Sektorite palgakonsultatsioonid annavad ülevaate töötasudest ja palgaootustest sektorispetsiifilistel ametialadel.

Konsultatsiooni tasu on **125** €, palgauuringus Sügis-Talv 2014/15 osalenule **79** €, profipaketiga liitunule **40**€ (hindadele lisandub käibemaks).

Konsultatsioonid toimuvad Palgainfo Agentuuri kontoris, Tammsaare Ärikeskuses (Tammsaare tee 47, Tallinn, Andrese torni IV korrus, parkimine maja ees 2h tasuta).

Toimumise ajad:

- **Ehitus** - 27.01. kell 10:30-12:00
- **Tööstus** – 27.01. kell 13:00-14:30
- **Transport** – 29.01. kell 10:30-12:00
- **Kaubandus** – 29.01. kell 13:00-14:30

Lisainfo e-postil palgauuring@palgainfo.ee, telefonil +372 56885066.

Registreeru ›

Flow workshop

Tipp-, kesk- ja personalijuhtidele

Flow on olukord, kus töö pakub täpselt õigel tasemel väljakutseid ja muudab seeläbi töötamise ülimalt nauditavaks. Töö ise muutub motivaatoriks. Workshopis saad teada, kuidas kasutada flow´d inimeste motiveerimiseks.

Toimumise ajad:

Tartus 30.01. kell 9:30-16:30 koht täpsustub

Tallinnas, 12.02. kell 9:30-16:30 Kalevi kommipood Rotermanis

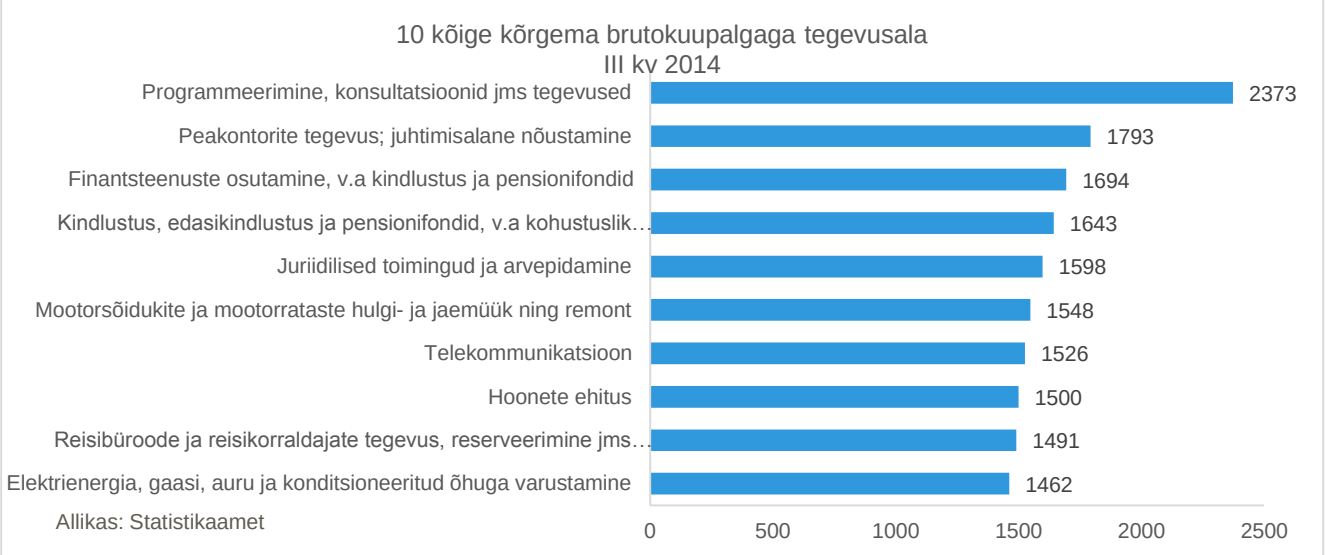
Workshopi viib läbi eesti keeles hollandlane **Klaas-Jan Reincke** (Flowtime asutaja). Osalejaid on kuni 10, mis tagab individuaalse lähenemise.

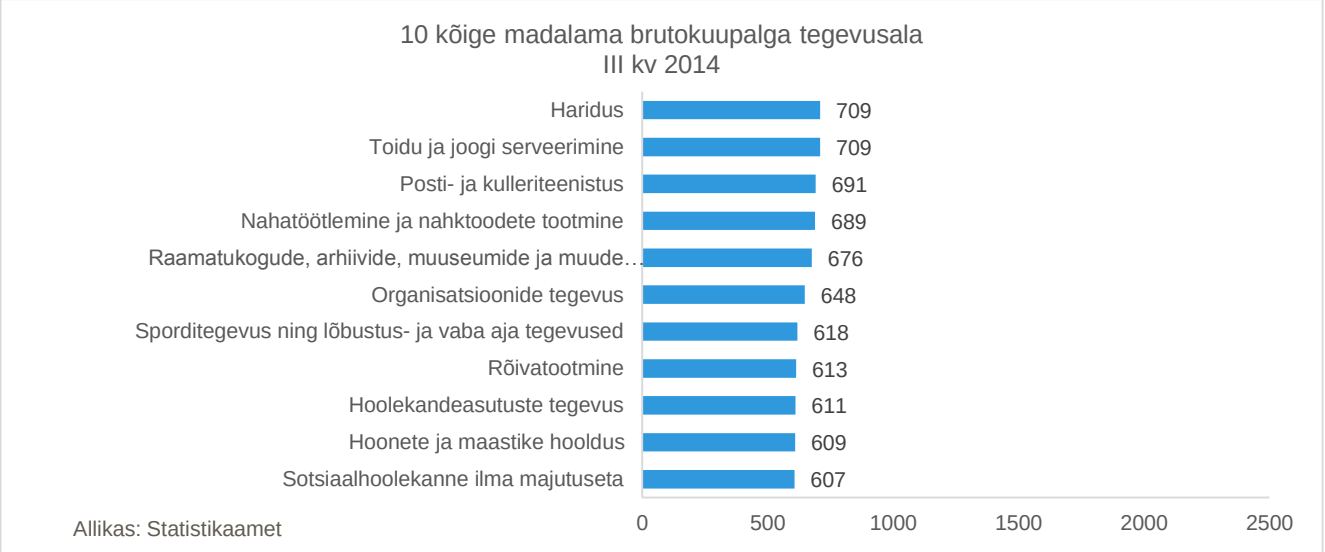
Palgainfo Agentuuri klientidele on seminar **soodushinnaga 149 €** + km (tavahind on 199 €). Kohvipausid ja lõunasöök on hinna sees. Soodushinna saamiseks lisa registreerumisel kommentaaride kasti märksõna: „Palgainfo".

Registreeru ›

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Statistika: tegevusalade palgad erinevad pea neljakordselt





Aasta alguses avaldas Statistikaamet keskmise brutokuupalga statistika majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK) kahekohalise koodi järgi, mis annab detailsema sissevaate tegevusalade palgatasemetest. EMTAK 2-kohalise koodi järgi palgastatistika hõlmab üle 49 töötajaga ettevõtteid ning kõiki riigi- ja munitsipaalasutusi ja –organisatsioone, ehk väiksemaid ettevõtteid see statistika ei kata.

Nimetatud organisatsioonide keskmine brutokuupalk oli III kvartalis **1016** eurot, võrdlusena kogu valimi brutokuupalk III kvartalis oli 977 eurot.

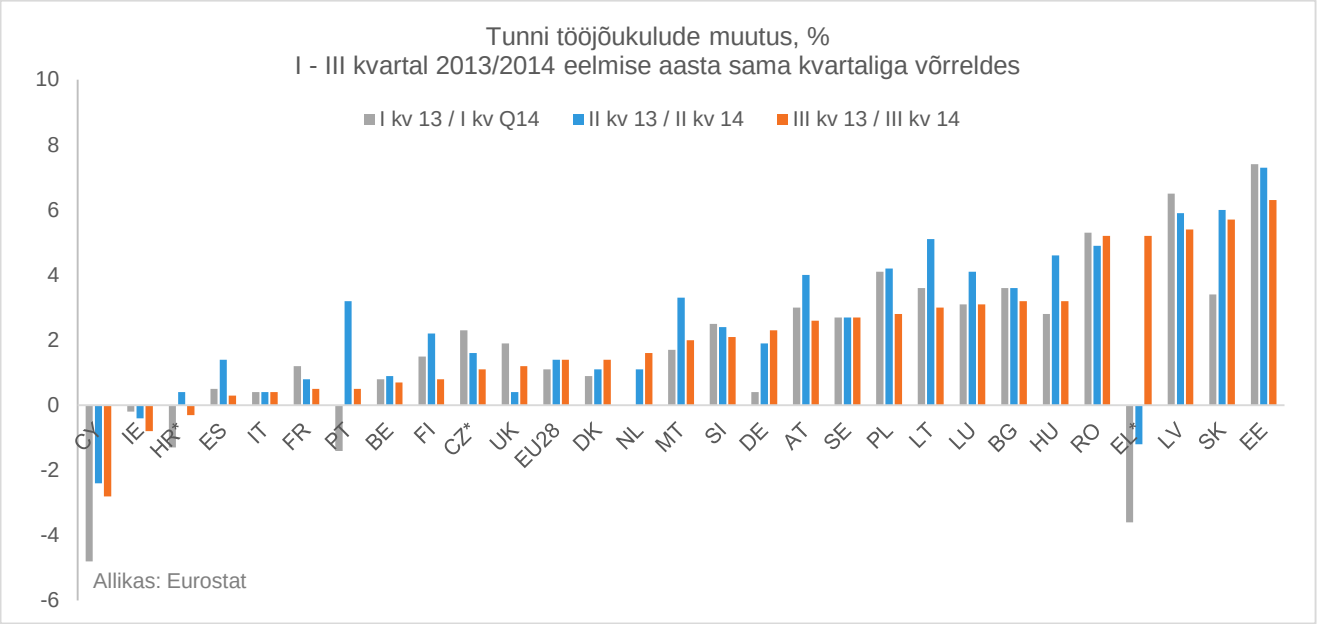
Erinevused töötasudes on suured – kõige kõrgem oli keskmine brutokuupalk programmeerimise tegevusalal (2373 eurot), kõige madalam ilma majutuseta sotsiaal-hoolekande alal (607 eurot), erinevus on ligi neljakordne.

Kõige rohkem (16%) **kasvas** keskmine brutokuupalk III kvartalis võrreldes 2013. a. sama perioodiga **infoalases tegevuses**, kuhu kuuluvad näiteks veebiportaalide ja uudisagentuuride tegevus. Selles valdkonnas on töötasud kasvanud jõudsalt nii 2014. kui 2013. aastal. Peakontorite tegevuses ja juhtimisalases nõustamises, kus palgatase oli III kvartalis esikümnes, oli samuti suurem brutokuupalgakasv (12%). Rohkem kasvas brutokuupalk veel ka spordi jm vaba aja tegevustes (11%), kus palgatase on viimase kümne seas. Brutokuupalk on selles valdkonnas kasvanud samuti mitu kvartalit järjest. 11% kasvasid brutokuupalgad veel hoonete ja maastike hoolduses ning metalltoodete tootmises.

Vaata slaide ›

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Eurostat: suurim tööjõukulude kasv oli jätkuvalt Eestis ja Lätis



Eurostati andmetel oli 2014. aasta esimeses kolmes kvartalis tunni tööjõukulude kiireim kasv EL28 riigi seas Eestis ja Lätis. Euroopa 28 riigi tunni tööjõukulud, kuhu on arvestatud nii palgakulud kui tööjõumaksud, kasvasid 2014. a. III kvartalis keskmiselt 1,4%, võrreldes eelmise aasta sama perioodiga. Teises kvartalis oli kasv samuti 1,4%. Eestis oli tööjõukulude kasv esimeses kvartalis 7,4%, teises 7,3% ja kolmandas 6,3%, Lätis olid vastavad näitajad 6,5%, 5,9% ja 5,4%.

Ka 2013. aasta ja 2012. aasta võrdluses oli tööjõukulude kasv Eestis (6,8%) ja Lätis (7,3%) kolme esimese riigi hulgas.

Nii Eestis kui Lätis survestavad tööjõukulude kasvu demograafilised muutused – Läti on uutest EL liikmesriikidest kaotanud rahvastikku (tuhande elaniku kohta) kõige enam, Eestis on aidanud väljarännet pidurdada Soome lähendus ja pendelränne. Rahvastiku trendid mõjutavad tugevalt tööjõukulusid ilmselt ka lähitulevikus ning sunnivad ettevõtteid panustama efektiivsusele.

Alampalk – poolt ja vastu

2015. aastal tõusis palga alammäär 355 eurolt **390 eurole** töötamisel täistööajaga.

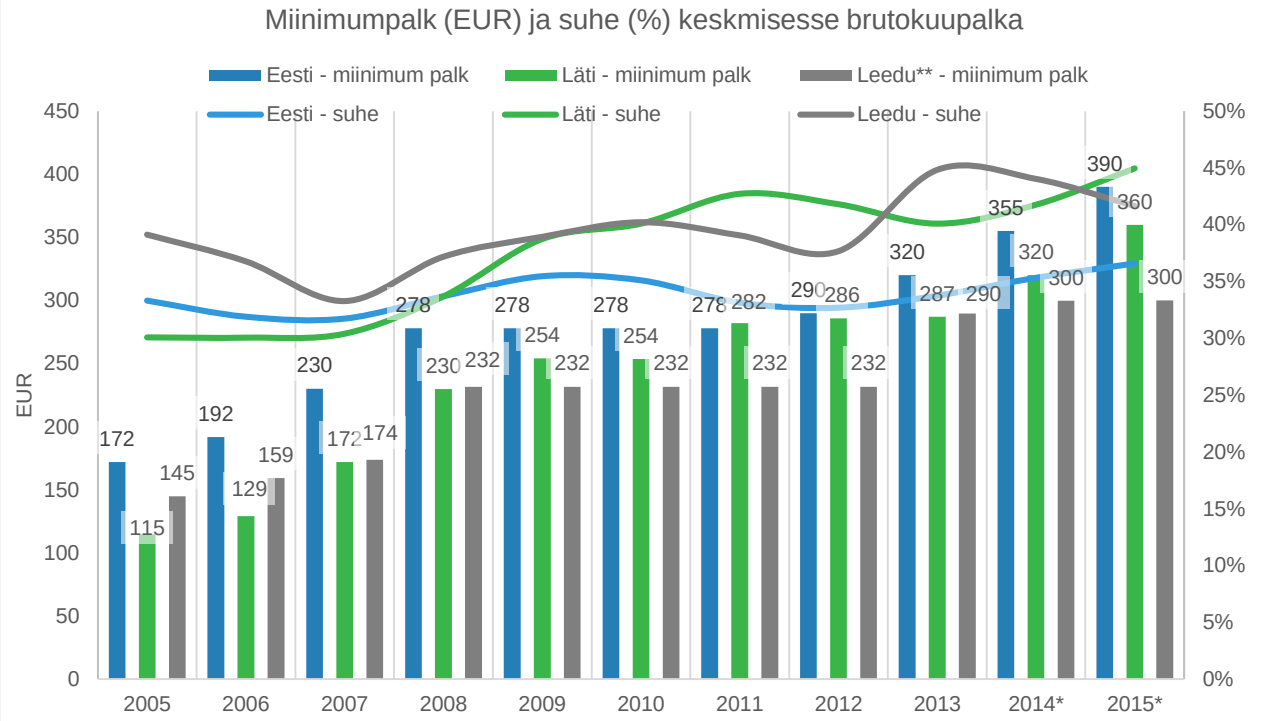
Eestis on alampalga tase võrreldes naaberriikide Läti ja Leeduga küll kõrgem, kuid suhe keskmise palgaga madalam. Samuti on OECD riikide võrdluses Eesti alampalga tase suhtes keskmise ja mediaanpalgaga madalamate seas. Rahvusvahelises statistikas võrreldakse alampalga osatähtsust keskmisest palgast, eelistatult mediaanpalgast. Mitmetes riikides, nt Skandinaavias, üleriiklikku alampalka kehtestatud ei ole, küll aga on sektorite tasandil lepitud kokku töötasu miinimummäärades.

Kõrgem palga alammäär aitab vähendada ebavõrdsust ja palgavaesust ühiskonnas, mis omakorda aitab kaasa majanduskasvule (vt OECD raport). Suurem alampalk survestab tööandjaid tõstma efektiivsust ja asendama lihtsamad rutiinsed tööd tehnoloogiaga.

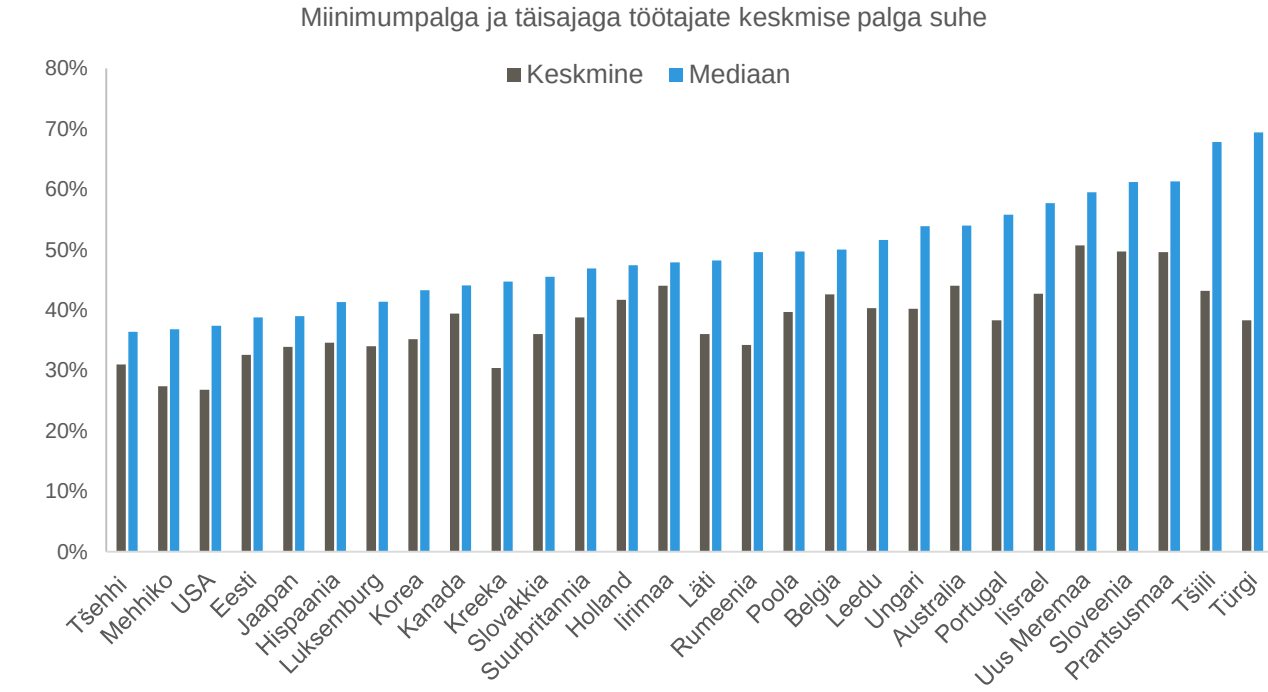
Samas liialt järsk alampalga kasv võib mõjutada negatiivselt tööhõivet, kusjuures esmajärjekorras kannatavad väiksema konkurentsivõimega töötajad (madala haridustasemega, noored, vanemaealised, puuetega inimesed jt). Seepärast on mitmetes riikides võimaldatud maksta alampalgast madalamat töötasu nt tööturule sisenejatele või teistele, kelle töövõimelisus on mingitel põhjustel tavapärasest madalam. Kui alampalk on liialt palju kõrgem turu tegelikust miinimummäärast ehk reservatsioonipalgast, millega töötajad on valmis töötama, hakatakse otsima viisi, kuidas kohustuslikust määrast kõrvale hoida. Seepärast on oluline, et alampalga kokkulepped sünniks tööturuosapoolte läbirääkimiste käigus. Kõrge palga alammäär vähendab töötasustamise paindlikkust – paljud ettevõtted kasutavad erinevaid lisatasude skeeme, mis aitavad töötajaid organisatsiooni eesmärkidega sidustada ja maandavad rahavoogude kõikumisest tulenevaid riske. Kõrge alampalga määr kahandab neid võimalusi. Sektorites, kus tööjõukulud moodustavad teenuse või toote hinnas olulise osa ning töötasud ei ole väga kõrged, võib kiire alampalga kasv tuua kaasa hinnatõusu. Kui alampalga kasv hüppab üle olulisest osast turupalkadest, mõjutab see kõiki palgasaajaid, kuna lööb segi organisatsioonisisesed palgaproportsioonid.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Miinimumpalga suhe keskmisesse palka Balti riikides ja Euroopas



Allikas: Eesti, Läti ja Leedu statistikaametid, Palgainfo Agentuuri arvutused
*Eesti, Läti ja Leedu rahandusministeeriumite keskmine brutokuupalga kasvu prognoos
** Leedus muudeti miinimumpalka 2014. a. oktoobris



Allikas: OECD

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Palgateater: Kuidas hoida töötajate motivatsiooni ja lojaalsust muutuval tööturul?

18. detsembril esitles Palgainfo Agentuur von Krahli teatris novembris 2014 läbiviidud tööandjate ja töötajate tööturu- ning palgauuringu tulemusi üritusel „Palgateater: Kuidas hoida töötajate motivatsiooni ja lojaalsust muutuval tööturul?". Ekspertide ja praktikute dialoogis arutati, kuidas tulla toime tööjõupuudusega, millised on värbamise edutegurid, kuidas hoida töötajaid „värskena" ning kujundada töötasuga rahulolu. Meeleolukaid vahepalasid esitasid noored näitlejad.

Üritusel osalejad kiitsid tagasisides sisukaid ja hästi ülesehitatud aruteluringe.



Kiireid ja häid lahendusi tööjõuvajaduse leevendamiseks ei ole

Palgateatri esimeses osas arutasid CentAR vanemanalüütik, partner **Janno Järve**, Teenus-majanduse Koja tegevjuht **Evelyn Sepp**, Terve Pere Apteegi juhataja **Kadri Tammepuu** ja GoWorkaBit kaas-asutaja **Gerli Veermäe**, kuidas leevendada tööjõu-puudust Eestis. Tööandjate hinnangul töötajate leidmine muutunud keerulisemaks, seda eriti sama palga-tasemega. Kuna värvatakse järjest sagedamini töötavaid inimesi, kes on valmis töökohta vahetama eelkõige kõrgema põhipalga pärast. Aastaga on keerulisemaks muutunud ka tõmbekeskustest eemal asuvatesse piirkondadesse töötajate leidmine, vahetustega ja ajutise töölepinguga töötada soovivate inimeste leidmine. Tööandjad on tööjõuvajaduse leevendamiseks tööd ümber korraldanud, ise inimesi välja õpetanud ja ka palgatasemeid tõstnud.

Tööjõuvajaduse ja –pakkumise prognoosid, samuti tööandjate hinnangud näitavad, et puudu on nii spetsialiste kui lihttöölisi ning arvestades demograafilisi trende, on vajadust Eesti oma inimressursiga keeruline, kui mitte võimatu, katta. Samas välistööjõu kaasamine tööandjate jaoks pigem lahendus ei ole. Takistusena nähakse eesti keele oskuse nõuet ja välismaalase palkamisega kaasnevaid suuremaid tööjõukulusid. Lisaks on küsimus, millega meelitada Eestisse teiste riikide töötajaid, kui meie palgatase on võrreldes naabruses asuvate Skandinaavia riikidega siiski oluliselt madalam ja ka inimeste suhtumine teistsuguse kultuuritaustaga tulijatesse on pigem tõrjuv.

Ajutise tööjõuvajaduse leevendamise üks võimalus on jagada töö väiksemateks perioodideks ja kaasata õppivaid noori. Sellist lahendust pakub GoWorkaBit. Ajutist tööjõudu on keeruline leida ja töötajad kipuvad „ära kaduma". Noored aga ei taha lihtsat ja rutiinset tööd väga kaua teha, kuid kaks päeva kuni nädal on töökogemuse saamiseks ja taskuraha teenimiseks sobiv.

Tööandjatelt nõuab selline töö „jupitamine" head tööprotsessi tundmist ja oskust jagada see töödeks, milleks vajalikud oskused saab omandada ilma pikema koolituse või juhendamiseta.

Palgateatri teises osas arutasid Securitas Eesti personali-juht **Marge Litvinov**, CV Keskus värbamiskonsultant **Piret Luts**, Arista HRS partner **Alo Naelapea** ja HR factory turundus- ja müügidirektor **Pille Semjonov**, millised on head praktikad värbamises kahaneva tööjõu olukorras.

Kolmandas osas diskuteerisid Krah-Pipes tegevjuht **Peeter Kirtsi**, Upsteem asutaja ja tegevjuht **Karl Laas**, Sinekuur juht ja Tartu Ülikooli õppejõud **Pille Mõtsmees** ning Flowtime juht **Klaas-Jan Reincke**, kuidas äratada töötajates sisemist motivatsiooni, saada ja anda tagasisidet nii, et see motivatsiooni ei pärsiks.

Neljandas osas vahetasid mõtteid Innove kommunikat-siooniüksuse juht ja kommunikatsiooni koolitaja **Anneli Aab**, Kontaktikeskus OÜ juhataja **Erki Koldits**, Äripäeva peatoimetaja **Meelis Mandel** ja Uschanka kaasasutaja, Tehnopoli inkubaatori start-upide nõustaja **Kati Nikopensius**, kuidas kujundada palgaga rahulolu, kas ja kuidas rääkida töötasust ning kas palgatasemed peaks avalikud olema.

Vaata ka

PT: Üle kolmandiku töötajatest ei tule oma palgaga toime

PT: Töötajate palgaootused on kasvanud

ÄP 22.12.2014 Miks peaks palk olema avalik?
ÄP 20.12.2014 Kuidas olla oma töötajatega paremini kontaktis?
ÄP 18.12.2014: Securitas meelitab töötajaid tagasi

Palgateatri materjalid saadaval osalejatele ja profipaketiga liitunuile.