

# Töötajate töökoha valikut mõjutavad tõmbe- ja tõuketegurid

Artikkel on kirjutatud Äripäeva infolehte „PALK“ ja avaldatud 16.06.2015

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Kasvavas konkurentsisis töøjõu pärast, saavad järjest olulisemaks teadmised, millised tegurid meelitavad ligi potentsiaalseid töötajaid ja millised tegurid võivad nad eemale peletada. Palgainfo Agentuur on uuringud töötajate töökoha valiku ajendeid küsitlustes novembris 2013 ja 2014, milles mõlemas osales üle kümne tuhande töötaja.

Kui sotsiaalteaduses räägitakse tõmbe- ja tõuketeguritest tavaliselt migratsiooni kontekstis, siis ka töötajate liikumisel erinevate organisatsioonide vahel toimivad oma tõmbe- ja tõukejõud. See, millise tööandjaga töötaja töökohta vahetab või tööpakkumise vastu võtab, sõltub, kui suur on rahulolematuse ja ebamugavuse olemasoleva olukorraga ning kui sobiv ja atraktiivne on tööpakkumine. Näiteks kui olemasoleva ametikoha töötaja korraldus on äärmiselt ebamugav, siis võib uue tööpakkumise kasuks otsustamisel saada määravaks sobilikum tööajakorraldus.

Tõmbe- ja tõuketegurite toimimisel mängivad rolli ka individuaalsed tõkkesed ja eelistused, kuivõrd võimaldab näiteks isikliku elukorraldus kaugemal tööl käia või töö pärast elukohta vahetada, millised on materiaalsed vajadused ja surve majanduslikku heaolu parandada, kui olulised on erialase arengu ja karjäärivõimalused jms.

Tõmbe- ja tõuketegurid saab liigitada selle järgi, milliseid väärtusi need töötajatele pakuvad. **Majanduslikud väärtused** on näiteks põhipalk, lisatasud ja preemiad, soodustused ja muud materiaalsed hüved.

**Arenguga** seotud väärtuste hulka kuuluvad erialase arengu ja täiendkoolituse ning karjäärivõimalused.

**Töö sisuga** seotud väärtusteks liigitatakse piisavalt väljakutsuvad eesmärgid, töö huvitavus, iseseisvus töös, võimalus oma teadmisi ja oskusi hästi rakendada ning end vajalikuna tunda.

**Töökorraldus ja -keskkond** on tihedalt seotud töö sisuga, eraldi väärtused on töö asukoht, töötaja korraldus, töökoormus, töökeskkond ja -vahendid.

**Sotsiaalsed väärtused** on seotud suhetega – kui hästi saadakse läbi kolleegide ning otsese juhiga, milline on tööõhkkond.

**(Töö)kultuurilised väärtused** on näiteks hierarhia ja bürokraatia aste organisatsioonis, rahvusvahelisus, töösse suhtumine ja töö tempo, suhtumine töötajatesse, mis võivad samuti mõjutada töötaja otsust võtta tööpakkumine vastu või mitte. Signaali organisatsiooni töökultuuri kohta võib anda näiteks organisatsiooni töötajate arv või omandivorm. Agentuuri küsitlused näitavad, et kaks kolmandikku töötajatest eelistaks

töötada väiksemates, kuni 50 töötajaga organisatsioonides. Äriühingutes töötada soovijate seas on ülekaalus nooremad töötajad, riigi ja kohalike omavalitsuste üksustes töötada soovijate seas on aga rohkem vanemaid, üle 45 aastaseid töötajaid, võrreldes teiste vanuserühmadega.

Tööandja maine ühelt poolt väline tegur – millise mulje organisatsioon on jätnud – teisalt on see organisatsiooni väärtus tööandjana tervikuna. Maine võib olla seotud nt hea ja stabiilse palgamaksmisega, paremate arenguvõimalustega jt väärtustega. Töötajad kalkuleerivad, et hea ja tuntud tööandja juures töötamine suurendab ka nende väärtust tööturul ja pakub eeldatavalt paremaid arenguvõimalusi.

## Majanduslikud väärtused on kõige olulisemad tegurid töökoha valikul

Töökoha vahetamise või vahetamata jätmise ajenditest on kõige olulisemad majanduslikud väärtused ja seda kõigi töötajate gruppide osas. 94% töötajatest on valmis vahetama töökohta, kui uues töökohas on põhipalk nende poolt soovitud tasemel, eeldusel, et muud tingimused jäävad samaks. 87% töötajatest on valmis töökohta vahetama, kui sissetuleku suurendamise võimalused lisatasudena on paremad.

Põhipalga tase ja lisatasude teenimisvõimalused on ka kaks kõige olulisemat põhjust, miks töötajad on loobunud tööpakkumistest – 73% töötajatest oli loobunud tööpakkumisest, kuna põhipalk ei olnud soovitud tasemel, 55% oli loobunud pakkumisest, kuna lisatasude teenimisvõimalus ei olnud piisavalt arusaadav ja kindel.

See, kas töötaja on valmis põhipalga taseme pärast töökohta vahetama, sõltub tema olemasolevast palgatasemest – alla mediaanpalga saavatest töötajatest üle 75% on valmis kindlasti töökohta vahetama, kui põhipalga tase on soovitud tasemel, üle 1000 euro teenivatest töötajatest üle kümne protsendipunkti võrra vähem – vaid 62% on kindlasti valmis töökohta vahetama suurema põhipalga pärast. Sama tulemus on ka lisatasude teenimisvõimaluste osas – alla mediaanpalga teenivatest töötajatest on üle 63% valmis kindlasti töökohta vahetama, kui sissetuleku suurendamise võimalused lisatasudena on paremad. Üle 1000 euro teenivatest vastajatest on lisatasude pärast kindlasti valmis töökohta vahetama 49%.

Kui vaadata aga tööpakkumisest loobumise põhjuseid netopalgasuuruse järgis, siis on erinevate gruppide vastused palju sarnasemad ning põhipalga ebapiisav tase on tööpakkumisest loobumisel oluline põhjus võrdsest madalama ja kõrgema palga saajate jaoks.

Atraktiivsem soodustuste pakett võib panna liikuma suurema või väiksema töenäosusega 70% töötajatest. Soodustuste pakett on olulisem vanematele, üle 45 aastaste töötajatele, vähem noortele. Samuti on soodustused olulisemad naistele ja venekeelsetele töötajatele. Madalama palga ja lihtsama töö tegijad ootavad töödandjalt rohkem hoolitsust, kõrgema haridustasemega töötajad on iseseisvamad. Kui soodustuste liigiti nende olulisust töötajatele vaadata, siis on soodustused, mis vähendavad töötajate kulusid või võimaldavad suurendada sissetulekuid, olulisemad madalama palgaga töötajatele, mis on ka ootuspärane.

Seega on väiksema palgaga töötajatest suurem hulk valmis töökohta vahetama, kui see parandab nende majanduslikku toimetulekut – võimaldab kulusid kokku hoida ja/või tulusid suurendada. Lihtsama töö tegijad on, võrreldes teiste ametirühmadega, tööturul aktiivsemad ja otsivad paremaid pakkumisi.

### **Töö sisulised väärtused on olulised kõigile töötajate gruppidele**

Üle poolte töötajatest (53%) on valmis kindlasti vahetama töökohta, kui nad tunnevad uues töökohas end vajalikuna ning nad saavad oma oskuste-teadmise kasulikud olla. Kolmandik (32%) töötajatest ilmselt kaaluks tõsiselt sel juhul töökohta vahetamist. Enda vajalikuna tundmine ja oskuste-teadmistega kasulik olemine oli põhipalga ja lisatasude teenimise järel tähtsuselt kolmas oluline ajend töökohta vahetamiseks.

Selline tulemus võib viidata sellele, et töötajad tunnevad praeguses töökohas puudust nõ vajalik olemisest. Vajalik olemine on naistele tähtsam kui meestele. Erinevused on ka vanusegruppide lõikes – kui 16-24 aastastest meestest on valmis vajalik olemise pärast kindlasti töökohta vahetama 43%, siis üle 45-aastastest naistest on samal põhjusel kindlasti töökohta vahetama valmis 62%. Madalalpalgalistest töötajatest on üle poolte (59%) valmis töökohta vahetama, kui nad tunnevad, et uues töökohas neid vajatakse ja nad saavad kasulikud olla. Üle 1000-eurose kuupalgaga vastajatest oli samal põhjusel valmis liikuma alla poolte (47%). Kuna naised on madalalpalgaliste seas rohkem, siis võivad siin olla seosed sissetuleku suurusega, aga ka isikuomadustega – naiste seas on rohkem neid, kes isiksuse omadustelt said kõrgema punktsumma teistest hoolivuse osas Agentuuri novembris 2013 läbiviidud küsitluse tulemustel.

Uus väljakutse ja võimalus panna end proovile ülesannetes, mida varem teinud pole, võib töökohta vahetamise ajendiks saada kahele kolmandikule (77%) töötajatest. Uus väljakutse on suhteliselt oluline kõikidele töötajate gruppidele, pisut rohkem 35-44 aastastele ja vähem vanematele, üle 55 aastastele töötajatele, seda eriti meeste osas. Ootuspäraselt on uus väljakutse olulisem juhtivatel ametikohtadel töötajatele.

Suurem iseseisvus töös, otsustusõigus ja -vabadus on olulised 68% töötajatest, kolmandik (30%) oleks ka seepärast valmis kindlasti töökohta vahetama. Suurem

iseseisvus töös on olulisem 35-44 ja 45-54 aastastele töötajatele, kellel on ilmselt kujunenud ka suurem iseteadvus. Ametirühmade lõikes hindavad suuremat iseseisvust kõrgemalt esmatasandi juhid.

Töö sisuliste aspektide hulka kuuluvad ka töö raskusaste – kas töö on liialt lihtne või liialt keeruline või ka füüsiliselt või vaimselt raske. Võrreldes teiste tööpakkumisest loobumise põhjustega, ei ole töö raskusaste enamuse töötajate jaoks olnud väga oluline põhjus tööpakkumisest loobumisel. Kõige enam (56%) oli tööpakkumisest selle füüsilise või vaimse raskuse tõttu loobunud 55-64 aastaseid naiste hulgas. Ametirühmade lõikes oli enim tööpakkumisest töö raskuse tõttu loobunud müügi- ja teenindustöötajate (42%) ning lihttööliste (45%) hulgas.

Töö liigse lihtsuse pärast on tööpakkumisest loobunud samuti rohkem vanemate töötajate seas, aga ka üle kolmandiku (38%) oli neid 35-44 aastaste naiste seas. Ametirühmade osas on rohkem tööpakkumisest loobunud töö lihtsuse tõttu valdkonna ja esmatasandi juhtide seas, samuti ametnike seas.

### **Arenguga seotud väärtused on olulisemad noorematele ja haritumatele**

Kolmanda olulise tõmbe- ja tõuketegurite grupi moodustavad arenguga seotud väärtused. Paremate erialaste arenguvõimaluste pärast on kindlasti valmis töökohta vahetama pea pooled töötajad (47%) ja pigem on valmis töökohta vahetama üle kolmandiku (37%). Seega suure osa töötajate jaoks on see oluline või väga oluline tegur. Võrreldes meestega oli naiste seas rohkem neid, kes erialast arengut väga oluliseks töökoha vahetamise ajendiks pidasid, samuti oli venekeelsetest vastajate seas pisut rohkem neid, kes parema erialase arengu võimalusi väga oluliseks töökoha vahetamise põhjuseks hindasid.

Karjääri ja juhtivatel kohtadel töötamise võimalused võivad ajendada töökohta vahetama samuti üle poolte töötajatest – 36% teeks seda kindlasti, 32% pigem teeks. Selge erinevus joonistub välja vanusegruppide vahel – 55-64 aastaste töötajate seas on märksa vähem neid kelle jaoks karjääri tegemise võimalus on oluline ajend töökohta vahetuseks, mis aga ei tähenda, et selles vanuserühmas üldse karjäärihuvilisi ei oleks. Ametirühmade lõikes on karjääri võimalused juhtide jaoks olulisemad.

Haridustasemete lõikes on erialase arengu ja karjääri võimalused olulisemad bakalaureuse kraadi ja rakendusliku kõrgharidusega töötajatele.

### **Töökorralduslikud tegurid**

Töökorralduslikud tegurid on ühelt poolt objektiivsed – töötaja hindab, kas tal on mõistiku aja ja raha kuluga võimalik tööl käia või mitte või kas tööaja korraldus sobib tema isikliku eluga. Teisalt näitavad hinnangud töökorralduslikele teguritele ka töötajate valmisolekut või selle puudumist oma isiklikku elu töö pärast muuta.

## Sobiv töö asukoht on oluline väärtus kaugemate piirkondade töötajatele

Üle poole (58%) töötajatest on jätnud sageli töökuulutusele reageerimata, kuna töö asukoht ei ole sobinud. 63% töötajateks kaaluks tõsiselt töökoha vahetust, kui töö asukoht oleks sobivam. Töö asukoht on olulisem töökoha vahetamise ajend, aga ka huvipakkuvale töökuulutusele reageerimata jätmise põhjus, kaugemate piirkondade töötajatele, nt Võru ja Põlva maakonna elanikele. Samas on ka nt Rapla ja Järva maakonna töötajatest ligi poolte jaoks töö sobivam asukoht väga oluline ajend kaalumaks töökoha vahetust. Tallinnas ja Tartu maakonnas elavate töötajate seas on aga märksa vähem neid, kelle jaoks töö asukoht on nii olulise tähtsusega töökoha valikul.

Töö asukoha sobivus on olulisem naiste ja vanemate töötajate jaoks, kellest üle kolmandiku on valmis seepärast kindlasti töökohta vahetama, aga jätavad ka seetõttu huvipakkuvale kuulutusele kandideerimata. Ka madalama palgaliste ja lihtsamate tööde tegijate hulgas on rohkem neid, kelle jaoks on töö asukoht oluline ja väga oluline töökoha valiku kriteerium. See on ka arusaadav, kuna sobivam töö asukoht võimaldab hoida kokku kulusid ja seeläbi paranda majanduslikku toimetulekut.

Seega võib öelda, et just lihtsamate tööde tegijate töökoha valikuid mõjutab üsna palju töö asukoht ning need ettevõtted ja organisatsioonid, mis asuvad logistiliselt sobivamates kohtades või on paremini läbimõelnud töötajate liikumise, omavad olulist konkurentsieelist töötajate värbamisel. Kaugemalt tööl käijate töökoha vahetuse ajendiks võib aga saada tööpakkumine kodule lähemal.

## Ebasobiv tööaja korraldus ja -koormus jätavad tööturul kõrvale eelkõige naised

Tööaja korralduse, nt vahetustega töö, pärast jätab huvipakkuvale töökuulutusele reageerimata 44% töötajatest. Naistest ei ole pooled (50%) sageli

reageerinud töökuulutusele, kuna tööaeg ei ole sobinud, meestest vaid pisut üle kolmandiku (34%). Kindlasti on valmis töökohta vahetama sobilikuma tööaja korralduse pärast 39% 25-34 aastastest naistest ja 29% sama vanadest meestest. 35-44 aastastest naiste hulgas on 43% neid, kes on valmis sobilikuma tööaja pärast kindlasti töökohta vahetama, sama vanusegrupi meestest on valmis seda tegema 33%. Naised peavad end sagedamini vastutavaks pere elu toimimise eest, sh laste toomise ja viimise eest. Seega on ka arusaadav, et sobiv tööaeg on neile olulisem.

Kuna lihtsamatel töödel on vahetustega tööaja korraldus rohkem levinud, siis on ka nende tööde tegijatel sagedamini tulnud ette olukordi, kus kandideerimist on loobunud tööaja ebasobivuse tõttu. Töökohta on sobivama tööaja pärast valmis vahetama sagedamini müügi- ja teenindustöötajad ning mootorsõidukite juhid. Nendel töödel kasutatakse sagedamini vahetustega tööd ning sellised küsitluse tulemused näitavad, et töötajad valiksid võimalusel teistsuguse tööaja korralduse.

2014. aasta Statistikaameti andmetel oli rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkuse tõttu tööturul eemal 25 300 naist, laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemise tõttu olid mitteaktiivsed 15 000 naist ja vaid 2400 meest. Seega oli tööturul laste saamise või hoolduskohustuse tõttu eemal üle 40 tuhande naise, mis on üsna suur ressurss, eriti arvestades naiste suhteliselt kõrgemat haridustaset.

Lisaks väikelaste hoiuvõimaluste puudusele, on kindlasti üks põhjus, mis takistab naistel tööturul osalemast ebasobiv tööaeg. Lisaks sobilikule tööajale võiks naisi aidata tööturule tuua ka osaline töökoormus, mida Eestis, võrreldes Põhjamaadega, üsna vähe veel kasutatakse.

Sobiva töökoormuse kui ühe töökoha valiku kriteeriumi osas erinevad naiste ja meeste vastused veelgi enam kui tööaja puhul. 25-34 aastastest naistest vahetaks sobilikuma töökoormuse pärast töökohta kindlasti kolmandik (34%), 35-44 aastastest 39%, samade vanusegruppide meeste puhul oleks töökoha vahetajaid märksa vähem – vastavalt 22% ja 27%.

