

Palgablogi: netopalkade muutused palgarallit ei näita

Artikkel on kirjutatud Äripäeva arvamuse rubriiki ja avaldatud 18.06.2015

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Statistika näitab, et Eestis on tööhõives osalemine kasvamas ja tööpuudus vähenemas, samas vajalike töötajate leidmine on muutunud keerulisemaks, hakates järjest enam sarnanema buumi ajaga. Palgainfo Agentuuri ja partnerite tööandjate tööturu küsitlusest selgus, et kaks kolmandikku uuringus osalenud organisatsioonidest tunnetab lihttööliste, spetsialistide või mõlemate puudust. Uusi töötajaid vajatakse nii uutele kui ka vabanevatele ametikohtadele, nt pensionile minejate asendamiseks.

Kuigi tööjõupuudus on mitmetes valdkondades üsna kriitiline, siis palkade tõstmisega ettevõtted ei kiirusta. Kui kevadel 2014 ja 2013 märkis üle poole (60%) tööandjatest, et tööjõupuuduse leevendamiseks tõstetakse palkasid vastavatel ametialadel, siis sel kevadel oli selliseid tööandjad märksa vähem – 45%. Põhipalkasid küll korrigeeritakse, kuid seda ei nähta peamise lahendusena töötajate juurde saamiseks. Rohkem panustatakse värbamistegevustesse, tööandja maine kujundamisesse, töö ümberkorraldamisesse ja järelkasvuga tegelemisesse.

Mitmed tööandjad on ilmselt ümbermõtestanud oma värbamistegevused ja hakkavad kohanema pideva tööjõupuudusega, nt pakkudes lihtsamate tööde puhul paindlikku ja lühiajalisemat töötamist muude tegevuste, nagu õppimine, omaste hooldamine vms, kõrvalt. See on tänases tööturuolukorras ka mõistlik, kuna haridustaseme kasvades ja tööturule tulijate hulga vähenemisel ei pruugi ka pisut suurem palganumber rohkem töötajaid ligi meelitada küll aga kasvatab see tööandja kulusid.

Paindlik töökorraldus, aga ka väiksemad nõudmised tööle kandideerijatele, aitavad tööturule tuua töötajate grupe, kelle töötamist võivad takistada terviseprobleemid, hoolduskohustus, vähene töökogemus, puuduv eriala vms. Töövõimaluste avardamine nende sihtrühmade jaoks on kindlasti positiivne, kuid see ei tohiks olla võimalus hoida palgatasemeid all. Viimasel ajal diskussiooniks olnud alampalga kehtestamise eesmärk peaks olema ühelt poolt kaitsta tööturul rohkem haavatavaid grupe, teisalt mitte neid ka kõrge palga alammäära tõttu turult välja tõrjuda.

Toimetades Euroopa nõ ühiste anumate süsteemis peavad meie ettevõtete ärimudelid paratamatult tärnema muutuma, mis võimaldaks suuremat lisandväärtust teenida ja kõrgemaid palkasid maksta. Kuigi ühise tööturu mõju on mõningal määral pidurdunud ka heaolu riikide palkade kasvu, on Soome 2% palgakasv 3200 eurolt summana suurem kui Eesti 5% kasv 1000 eurolt.

Vaatamata Soome ja teiste Skandinaavia maade kõrgele palgatasemele ei ole see enamuse tööandjate jaoks oluline ajend põhipalkade korrigeerimiseks. Samuti ei arva töötajad, et nende põhipalk peaks muutuma naabermaade paremate palgatasemete tõttu. Seega ei mõjuta Euroopa rikaste riikide kõrged töötasud otseselt Eesti palkasid, küll aga tõmbavad meilt ära töötajaid ja paraku aktiivsemaid, ettevõtlikumaid ning nooremaid, kel ei ole veel siduvaid perekohustusi.

Vaadates keskmise netokuupalka ehk töö eest kättesaadava raha arenguid Eestis, näeme, et 2000-2003 aastal kasvas netokuupalk keskmiselt 20-30 eurot. Seejärel pärast Euroopa Liiduga ühinemist toimus kasvu kiirenemine, mis kulmineerus 2007. aastal, olles eelmise aastaga võrreldes 109 eurot rohkem ehk 616,56 eurot kätte. 2008. aastal kasv jätkus ja keskmine netopalk oli 670 eurot. 2009. aastal palgad aga juba vähenesid. 2011. aastast on palgad taas tõusma hakanud, keskmine kasv on olnud üle 30 euro aastas, suurem oli see 2013. aastal.

Värskelt avaldatud statistika näitab, et 2014. ja 2013. aasta võrdluses oli keskmise netopalka kasv 42 eurot ehk 5,5%. Võrreldes 2008. aastaga sai möödunud aastal Eesti töötaja keskmiselt 129 eurot rohkem kätte.

Kui me aga võtame arvesse ka ostujõu, siis on netotöötasu kasv olnud selle ajaga vaid 27 eurot. 2008. aasta keskmine netokuupalk oli 670 eurot, sama ostujõuga summa 2014. aastal oleks 772 eurot, mis on vaid 27 eurot väiksem, kui 2014. aasta keskmine netokuupalk (allikas Statistikaameti Ostujõu kalkulaator). Selles valguses tundub jutt palgarallist nagu kihutamine 30 km/h.

Palgainfo Agentuuri ja partnerite uuringus osalenud töötajatest märkis 44%, et nende töötasu on aasta võrdluses muutunud, keskmine kasv jäi 40-150 euro ringi. 39% töötajatest töötasu muutunud ei olnud. Seega on hulk töötajaid, kelle töötasu ei ole aastaga muutunud ja ei pruugi olla muutunud ka varasematel aastatel ning kes kuuluvad uudiseid palkade liialt kiirest kasvust suure imestusega.

Töötasude muutuste analüüsimisel tuleb arvestada, et Eestis on muutumas tööde struktuur ehk tippspetsialistide osatähtsus kasvab ja lihtsamate tööde hulk väheneb, mis kergitab keskmise palga näitajaid ilma, et konkreetsete töötajate palk väga palju muutuma peaks. Lisaks sisaldavad statistilise keskmise brutokuupalka ja netokuupalka näitajad ka erinevaid lisa- ja tulemustasusid, mis toob kaasa üsna suure kõikumise lühiaja statistikas – erinevused kvartalite vahel võivad olla sama suured kui aastate vahel ning sõltuda näiteks mõne sektori aastapremiate väljamaksmise kuust.

Töötasude küsimus ei ole ainult rohkema tarbimise küsimus, vaid inimeste heaolu ja kindlustunde küsimus laiemalt. Madalad palgad ja kehv majanduslik toimetulek ei anna noortele kindlust iseseisva elu alustamiseks ja pere loomiseks Eestis. Väikelaste hoiuvõimaluste jätkuv ebapiisavus, osakoormusega töökohtade vähesus ning sellest tulenevad kehvemad karjäärivõimalused ja vaesusrisk ei ole samuti julgustavad. Palgarändajate ja pendeldajate mõju rahvastiku numbritele on juba selgelt näha, mida aga on see tähendanud nende peredele, on veel vara hinnata. Seega laieneb palkade küsimus laiemalt inimeste heaolule, aga Eesti puhul kindlasti ka rahva püsima jäämisele.

Suurem tootlikkus ja rikkus ei tule sellest, et töötaja end kiiremini liigutab, vaid hästi toimivatest äriideedest, tehnoloogilistest lahendusest ning müügioskustest, mis taanduvad kõik juhtimisotsustele ehk omanikele ja juhtidele. Kahtlemata on oluline ka ettevõtluskeskkond, selle atraktiivsus ja stabiilsus, aga ka oskustega tööjõu piisavus. Seega on tuleviku suur küsimus, kes tahab teadlikult, mitte sundvalikuna, elada, töötada ja pere luua Eestis ning kuidas nende hulka suurendada.

