

Palgablogi: Kas avalikustada palgavahemik töökuulutuses?

Artikkel on kirjutatud Äripäeva infolehele „PALK“

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Palgavahemiku avalikustamisel töökuulutuses on nii poolt kui ka vastu argumente – see võib toimida mingitel juhtudel tõmbe- või tõuketegurina olenevalt sellest, kui hästi vastab pakutav palk sihtrühma ootustele ja milline on nende olemasolev palgatase.

Mais 2015 Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt läbiviidud töötajate tööturu- ja palgauuringu tulemused näitasid, et 29% töötajate jaoks on pakutava palgavahemiku avalikustamine väga oluline kriteerium tööandja kasuks otsustamisel, kui on valida mitme sobiva pakkumise vahel. Kolmandiku (33%) jaoks on see pigem oluline kriteerium. Palgavahemiku avalikustamine on olulisem müügi- ja teenindustöötajatele, oskus- ja lihttöölisele, vähem juhtidele. Palgagruppide järgi on palgavahemiku avalikustamine olulisem kriteerium madalama palgaga töötajate jaoks.

Agentuuri uuringud näitavad, et enamus töötajatest (94%) on valmis töökohta vahetama, kui pakutava ametikoha põhipalk on nende poolt soovitud tasemel eeldusel, et ülejäänud tingimused jäävad samaks (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2013/14). See tähendab, et enamuse töötajate jaoks palk oluline või väga oluline tõmbetegur, küsimus on, kui palju peab see olema suurem saadavast palganumbriks.

Teisalt võib palk ka tõuketegurina toimida – üle poole töötajatest (55%) on loobunud kandideerimisest, kuna tööandja poolt pakutav ei ole olnud motiveeriv ja 2/3 tööpakkumistest loobujaid on teinud seda põhipalga taseme pärast (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2014/15).

Kas pakutav palgavahemik toimib tõmbe- või tõuketegurina sõltub sellest, millised on töötaja töö- ja elutingimused ning millised majanduslikud vajadused. Mida väiksem on rahulolu olemasolevate tingimustega ja suuremad vajadused, seda tõenäolisemalt liigutakse ka pisut parema palgapakkumise peale.

Eelmise aasta novembris läbiviidud küsitluse tulemused näitasid, et 41% töötajatest tuleb oma palgaga majanduslikult halvasti toime, 48% hindas oma toimetulekut keskmiseks. Oma töötasuga ei olnud rahul üle poolte vastajatest (57%) (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2014/15). Seega võib öelda, et praegune palk võib toimida tõuketegurina poolte töötajate jaoks, kui pakutav palk on mingil määral parem.

Palga kõrval mängivad rolli ka teised tööpakkumise tingimused, mis võivad töötaja sissetulekuid, aga ka isikliku aja kasutust mõjutada. Üks olulisemaid tegureid on töö asukoht, mille pärast jätavad huvipakkuvale töökuulutusele kandideerimata üle poole (58%)

töötajatest (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2014/15). Töötajad hindavad töö käimisele kuluvat aega ja raha suhtes oma sissetulekuga – kas tasub kaugemale tööle minna või mitte. 63% töötajatest on valmis töökohta vahetama sobivama asukoha pärast siis, kui muud tingimused samad on (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2013/14).

Seepärast peab palgavahemiku avalikustamisel hästi turu taset ja potentsiaalsete töötajate ootusi teadma, samuti seda, mis lisaks palgale soovitud kandidaadid liikuma paneb. Kui töötajate ootused täpselt teada ei ole, on tööandjal risk pakkuda liiga vähe ning mitte saada soovitud kandidaate või pakkuda liiga palju ja maksta rohkem kui turu tegelik tase on.

Üks võimalus potentsiaalsete töötajate ootuste teada saamiseks on küsida kandideerija palgasoovi kaaskirjas. Kui palgavahemik töökuulutuses avaldatud ei ole, võimaldab see valida tööandjal kõige parema hinna ja kvaliteedi suhtega kandidaadid.

Töötaja jaoks on aga palgasoovi välja ütlemine enne konkreetseid läbirääkimisi kuulutuse põhjal üsna pimesi pakkumine. Kindlasti on töötajatel teada minimaalne töötasu, mille eest ollakse valmis tööle minema, samas aga ka soov oma sissetulekuid suurendada. Ehk töötajate jaoks on peamine küsimus, kuidas küsida mitte liiga vähe ega mitte liiga palju palka. Enamuse tööandjate (81%) jaoks on töötajate palgasoovi jäämine pakutava piiresse oluline kriteerium, mille järgi kandidaate eelistatakse, kui neid on valimiseks piisavalt (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2014/15).

Seega on nii tööandja kui töötaja jaoks palgapakkumise ja soovi välja ütlemine nagu pokkeri mängus oma kaartide näitamine vastasmängijale – risk kaotada mängus kasvab.

Veel üks tööandjate hirmudest palgavahemiku avalikustamisel on see, et konkurendid saavad teada, millist palka makstakse ning võivad sellest lähtuvalt paremaid otsepakkumisi kandidaatidele teha. Lisaks peab arvestama, et kuulutust näevad ju ka olemasolevad töötajad ja kindlasti ei taha tööandjad parema palgapakkumisega nende õiglustunnet riivata. Samas on uute töötajate leidmine sama palgatasemega, mis olemasolevatel töötajatel keerulisemaks muutunud – seda tunnistasid üle poole (58%) tööandjate esindajatest möödunud sügisel läbiviidud küsitluses (Palgainfo Agentuur, Sügis-Talv 2014/15). Seega võib palga avalikustamist tööpakkumises mõjutada ka hirm, et teised osapooled saavad selle info.

Palgavahemiku avalikustamisega on küll seotud mitmeid hirme, ometi järjest enam töandjaid seda töökuulutustes teeb, mida näitavad CV Keskuse andmed. Kindlasti aitab pakkumiste avalikustamine värbamisprotsessi läbipaistvamaks ja ausamaks teha ning hoiab kokku kõigi aega.

Kuna tööealisi inimesi jääb turul vähemaks ja konkurents heade töötajate pärast kasvab, peab värbamine järjest enam müügiprotsessiga sarnanema. Kuna värvatakse sageli töötavaid inimesi, peab töökuulutus äratama huvi ja sellele reageerimine võiks olla võimalikult lihtne. Kui pakkumine ei ole selge, ei pruugi inimesed tahta oma aega pikaajalisele ja vaevalisele kandideerimisele kulutada.

