

Palgablogi: Tööjõukulude prognoos ja eelarve 2016

Artikkel on kirjutatud Äripäeva väljaande Personali Praktik tellimusel.

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

27. augustil korraldas Palgainfo Agentuur koos partneritega seminari „Tööjõukulude prognoos ja eelarve 2016“.

Seminaril esinesid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna dekaan **Raul Eamets**, rahandusministeeriumi fiskaalpoliitika osakonna analüütik **Madis Aben**, Rakendus-uuringute Keskuse Centar juhatuse liige ja vanemanalüütik **Janno Järve**, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik **Kadri Seeder**, tööandja turunduse agentuuri Brandem tegevjuht **Paavo Heil**, töötajate sisemist motivatsiooni analüüsiva Flowtime juht **Klaas-Jan Reincke**, Saku Õlletehase personalidirektor **Ave Kala**, If Kindlustuse personalijuht **Agne Aija** ning CV Keskuse värbamisosakonna juht **Renita Käsper**.

Järgnevalt kokkuvõtte seminaril räägitust.

Kas Eesti majandusel läheb hästi või pigem kehvasti?

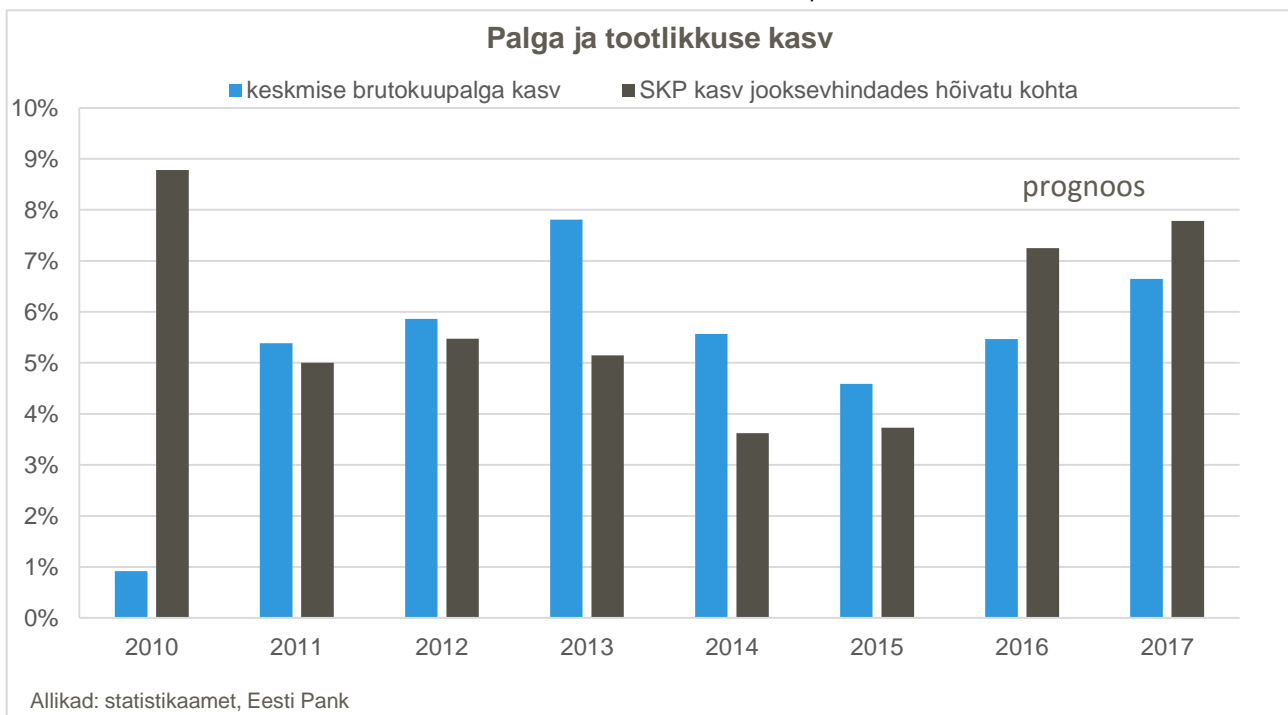
Eesti majandusarengu hindamisel lähevad ekspertide hinnangud lahku, kas pidada paari-protsendist kasvu heaks või pigem kehvaks – kas klaas on pooltühi või pooltäis? Ühelt poolt on Eesti pärast majanduskriisi üsna hästi „august“ välja roninud, eriti kui arvestada probleemidega meie peamiste kaubanduspartnerite majanduses ning suhteliselt nõrka välisnõudlust. Majanduskasvu on toetanud eratarbimine ja

investeeringud, mis on tulnud suures osas Euroopa Liidu toetuskeemidest. Paraku on Eesti küll tublisti investeerinud, kuid majanduskasvuks seda muuta ei ole suutnud.

Tööturu arenguid analüüsid ei saa üle ega ümber demograafilistest muutustest – rahvastiku vananemisest ja vähenemisest, mis tuleneb nii madalast iibest kui väljarändest. Väljaränne oli märksa kõrgem sisserändest 2012. aastal, 2013. ja 2014. aastal negatiivne rändesaldo vähenes, mida mõjutas oluliselt tagasipöördujate hulk, kes moodustasid sisserändajatest pea poole.

Tööhõive määr on Eestis praegu väga kõrge ja tööpuuduse määr madal. Noori tööturule sisenejaid jääb järjest vähemaks ja nendest, kes lisanduvad on suur osa kõrgharidusega. See tähendab, et lihtsamatele töödele, kus praegu töötab suhteliselt palju vanemaealisi, on järjest keerulisem pensionile minejate asendajaid leida ja seda olenemata palgatasemest.

Töötasud kasvavad kiiremas tempos kui SKP ja see on vähendanud ettevõtete kasumeid. Kuigi tippspetsialistide hulk Eesti tööturul on kasvanud, on lihtsamate tööde osakaal kõigist hõivatutest ikka märksa suurem kui näiteks Soomes. Hõivatute arv on kasvanud nii kõrgepalgalises info ja side tegevusalal kui ka madalalpalgalisel majutuse ja toitlustuse alal. Tagasihoidlik majanduskasv, samas kõrge tööhõive määr näitavad, et suuri muutusi majandusstruktuuris, ettevõtete tootlikkuses ja ekspordivõimekuses toimunud ei ole ning uusi efektiivsemaid ärimudeleid pole leitud.



Suuresti palkade kasvust tingitud kasumite vähenemine kahandab ka ettevõtete võimekust investeerida tehnoloogiasse ja seeläbi tootlikkust tõsta. Tugeva konkurentsi ja tagasihoidliku nõudluse tõttu ei ole ettevõtted saanud ka kulude kasvu hindadesse kanda. Pikas perspektiivis sellised arengud jätkusuutlikud ei ole ning ilmselt peavad ettevõtted, kelle ärimudel baseerub odaval ja lihtsal töö, oma tegevuse ümber mõtestama.

Ettevõtted ise hindavad oma äritegevuse oluliseks takistuseks tööjõupuuduse kõrval nõudluse ebapiisavust, mis on viimastel aastatel kasvanud ehituses ja mõnevõrra paranenud teeninduses (Konjunktuuriinstituudi andmed). Nõudluse puudus võib seotud olla ka konkurentsivõime vähesuse ja võimekate spetsialistide, sh müügitöötajate, puudusega.

Lähitulevikus mõjutab Eesti majandusarengut Euroopa Liidu toetusrahade uue perioodi avanemine, küsimus on, kas seda raha osatakse kasutada targalt majanduse ja heaolu kasvu hoogustamiseks. Prognosisid näitavad küll SKP ja palgakasvu tasakaalustumist, kuid see võib olla ka soovmõtlemine. Samas, kui kõik ettevõtted ei suuda tulla kiire töötasude kasvuga kaasa ning on sunnitud töötajaid koondama, võib see vabastada teistele vajalikku tööjõudu ning pidurdada seeläbi ka palgakasvu.

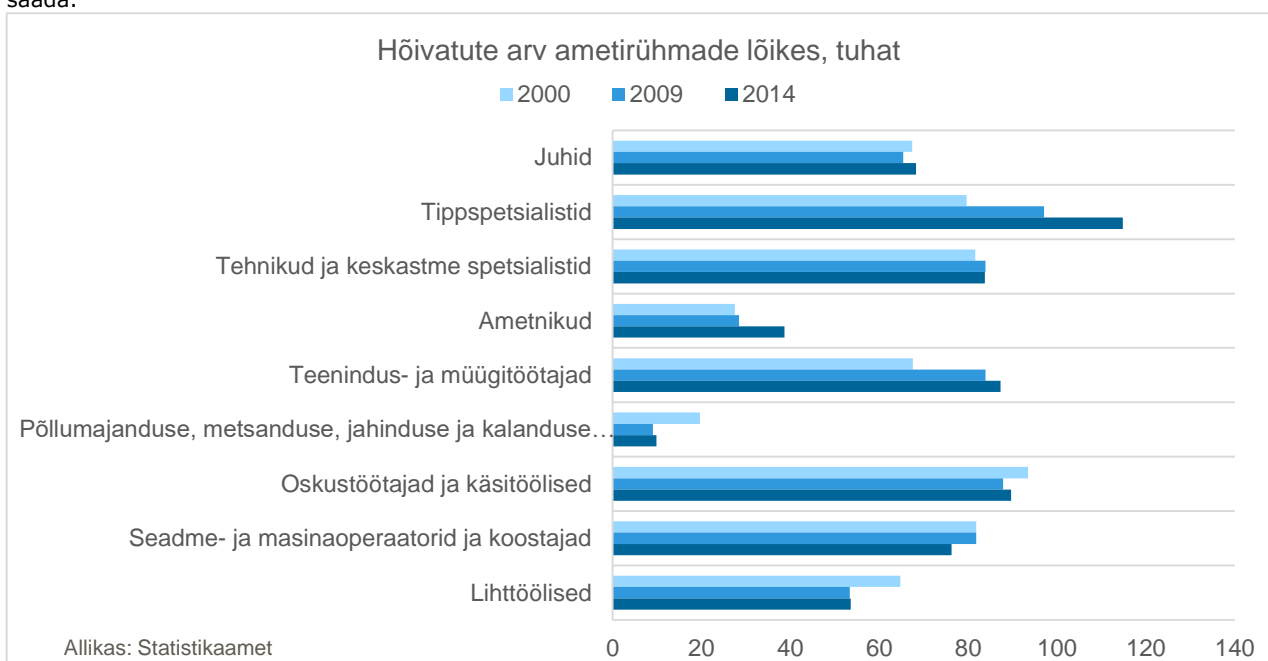
Madalalpalgaliste töötasusid mõjutavad riiklik alampalga määr, mille osas on käimas sotsiaalpartnerite läbirääkimised, ning maksumäärad ja -vabastused. Alampalga kasv mõjutab lihtsamate tööde, nagu nt koristus- ja abitööd, valvurid jms, palkasid ja võib liialt kiire kasvu puhul tuua kaasa nendel ametitel töötavate inimeste koondamise. Riigi poolt planeeritud tulumaksuvaba miinimumi tõus järgmisel aastal 170-le ja ülejäämisel aastal 180 eurole jätab alampalga saajale 2 eurot rohkem kätte. Pisut suuremat võitu töötab madalalpalgaliste maksutagastuse meede, millega alla 650 euro teenivatel töötajatel on võimalik makstud tulumaks osaliselt tagasi saada.

Ametitel, kus enamus töötasust koosneb tükitöö või tulemustasust, kergitab alampalga määra tõus põhipalkasid ning vähendab seeläbi töötasustamise paindlikkust ja ettevõtete võimalusi töömahtude kõikumisest tulenevaid riske maandada. Töödel, kus liigub palju sularaha ja osa töötasust makstakse tõenäoliselt „mustalt“, suurendab alampalga tõus ametlikult makstud töötasu osa, kogu kätte saadud töötasu aga töötajatel suurenedagi ei pruugi.

Seega võib alampalgal, maksumääradel ja muudel meetmetel olla mitmeid erinevaid mõjusid nii töötajate sissetulekutele, hõivele kui ka ettevõtete konkurentsivõimele. Madalalpalgaliste väiksem maksustamine aitab mingil määral kaasa nende sissetulekute suurenemisele ja palgavaesuse vähendamisele, samas soosib see madalalpalgaliste ametikohtade säilimist ja võib-olla isegi juurde tekkimist. Kindlasti jääb tööturule mingi hulk töid, mille lisandväärtus ongi väga madal ja mida sagedamini täidavad väiksema konkurentsivõimega inimesed, küsimus on, kui suur selliste tööde osatähtsus võiks olla.

Brutokuupalga kasvu mõjutavad struktuursed muutused tööturul

Töötasude muutusi hinnates, tuleks eristada põhipalga ja kogu töötasu muutusi. Kuna paljudel ametitel moodustab töötasus olulise osa regulaarne tulemustasu, siis võib suur osa brutokuupalga muutustest tuleneda just muutuvpalga kasvust või langusest. Palgainfo Agentuuri andmed näitavad, et paljud ettevõtted on oma majandusnäitajad sidunud tulemustasudega ning maandavad selliselt mahtude kõikumisest, majanduskeskkonnast jms tulenevaid riske. Suurt töötasude paindlikkust näitasid majanduskriisi aastad, kus ettevõtted küll ka koondasid ja vähendasid põhipalkasid, kuid kus suur osa palgalangusest tuli tulemustasude ja preemiate vähenemisest.



Keskmise brutokuupalga muutuste taga võib osaliselt olla ka tööde struktuuri muutus seda nii turul laiemalt kui ka ettevõtete tasemel. Kui tippspetsialistide ja spetsialistide töökohti tuleb juurde, nagu ka kõrgharidusega töötajaid, lihtsamate tööde hulk aga väheneb, mõjutab see keskmist töötasu kasvu, kuid ei pruugi tähendada palgatõusu näiteks lihtsamatel töödel või müügi- ja teenindustööl.

Kui vabasid, ilma tööta inimesi on tööturul vähe, pakutavaid töökohti aga suhteliselt palju ning ka pakkumistele avatud töötajaid palju, kergitab see töötasusid, kuna juba kuskil töötavale inimesele tuleb sageli pakkuda paremat palka. Seega mõjutab keskmise brutokuupalga kasvu ka inimeste liikumine ja töökoha vahetused, mis võivad tuua kaasa nii töötasu tõusu kui ka languse. Töötasu võib töökoha vahetusega langeda näiteks seetõttu, et ollakse sunnitud võtma vastu väiksema palgaga töökoht, väljaõppeperioodil saadakse madalamat palka või ka ei õnnestu lubatud tasemel tulemustasut välja teenida.

Ettevõtte siseselt on üks võimalus tööjõupuuduse ja palgasurvega toime tulemiseks töö ümberkorraldamine, mis suurendab olemasolevate töötajate koormust või laiendab tööülesandeid. 60% Agentuuri tööandjate küsitluses osalenutest märkis, et reageerib tööjõupuudusele just selliselt – korraldab töö ümber. See tähendab, et olemasolevate töötajate palgatase võib tõusta, aga tööjõukulud tervikuna ei kasva nii kiires tempos.

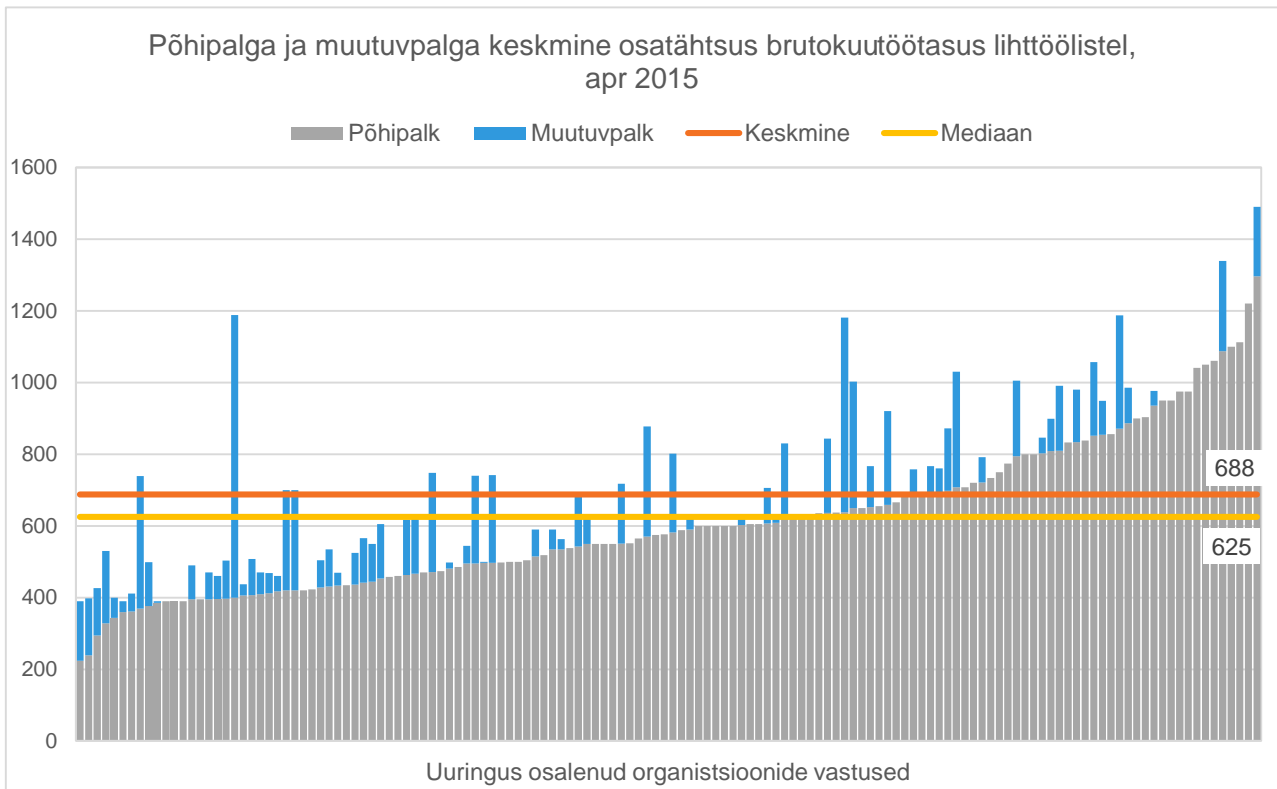
Keskmist brutokuupalga võivad mõjutada ka tööturule tulijate ja tööturult lahkujate palgatase ning palgaootused, mitteaktiivsete sisenemine vms

liikumised. Suurem vanemaealiste osakaal tööturul võib mingil määral mõjutada keskmist töötasu allapoole, kui vanemaealised töötavad lihtsamatel ametitel ja tänu paralleelsele sissetulekule pensionist on nõus ka pisut väiksema palgaga. Noorte kõrgemad palgaootused võivad aga omakorda töötasusid üles poole suruda.

Seega on lisaks otsesele põhipalga kasvule või tulemustasutade muutusele mitmeid teisi tegureid, mis keskmise brutokuupalga kasvu mõjutada võivad.

Ettevõtteid küll korrigeerivad põhipalkasid, kuid mitte kõigil ametitel ja töötajatel ning muutused ei ole ka väga suured. Kõige sagedamini esinev põhipalga kasvu protsent organisatsioonides oli Agentuuri kevadises uuringus 3%. Keskmine ja mediaanmuutus on äärmuste tõttu kõrgemad ja erinevad ametirühmade lõikes. Oluline on tähele panna, millisel tasemelt põhipalga muutused toimuvad. Näiteks müügi- ja teenindustöötajate puhul oli keskmine toimunud põhipalga muutus 9%, aga rohkem oli muutusi just mediaanist vähem teenivate töötajate puhul.

Lisaks ei pruugi põhipalkade muutused tuua kaasa töötasutade kasvu, kui majandustulemused kehvad on. Töötajate töötasutade muutust mõjutavad üsna oluliselt isiklik tööalane areng, aga ka töökoha vahetused ja miinimumpalk. Seega täpselt sama tööd, samas organisatsioonis tegevate töötajate töötasu võib olla muutunud oluliselt vähem kui keskmine brutokuupalk. Seda näitavad ka Palgainfo Agentuuri töötasutade analüüsi tulemused ametirühmade lõikes, kus töötasutade muutused on üsna minimaalsed.



Kindlasti on valdkondi ja piirkondi, kus vajalike spetsialistide defitsiit on suurem ning ettevõtted püüavad üksteise võidu parimaid töötajaid endale saada. Parema palga pakkumine ei pruugi aga pikas perspektiivis soovitud tulemust anda, sest alati võib leiduda mõni teine ettevõtte, kes veelgi paremaid teenimisvõimalusi pakub. Palgainfo Agentuuri ja partnerite uuringute tulemused näitavad, et töökohta vahetama on rohkem alati väiksema staažiga töötajad, mis võib viidata probleemidele kohandumisel ja sisse elamisel, aga ka värbamise praagile.

Olulisemaks saavad tööandja maine ja tööalane väljakutse

Tööhõive kasv, tööpuuduse vähenemine, samas tööpakkumiste ja tööjõuvajaduse kasv toovad kaasa tiheneva konkurentsi töötajate pärast ning aktiivsema liikumise tööturul.

Tööjõupuudus on üks põhjus, miks järjest enam ettevõtteid hakanud tähelepanu pöörama ühelt poolt organisatsiooni maine kujundamisele tööandjana ning teisalt ka huvitavate tööalaste väljakutsete pakkumisele. 64% Agentuuri tööandjate veebiküsitluses osalenud organisatsioonide esindajatest märkis, et tööjõupuudusele reageerivad nad eelkõige organisatsiooni maine kujundamise ja värbamistegevustele panustamisega.

Agentuuri ja tööandja turunduse agentuuri Brandemi poolt läbiviidud uuringu tulemuste analüüs näitas, et selline lähenemine suure tõenäosusega ka töötab – töötajad, kes hindavad oma tööandja mainet positiivseks ei plaani üldjuhul lähemal ajal töökohta vahetada, erinevalt neist, kes tööandja mainet pigem negatiivseks hindasid.

Hea tööandja maine kujundamine ei seisne ainult atraktiivses töökuulutuse disainis või konkurssidel

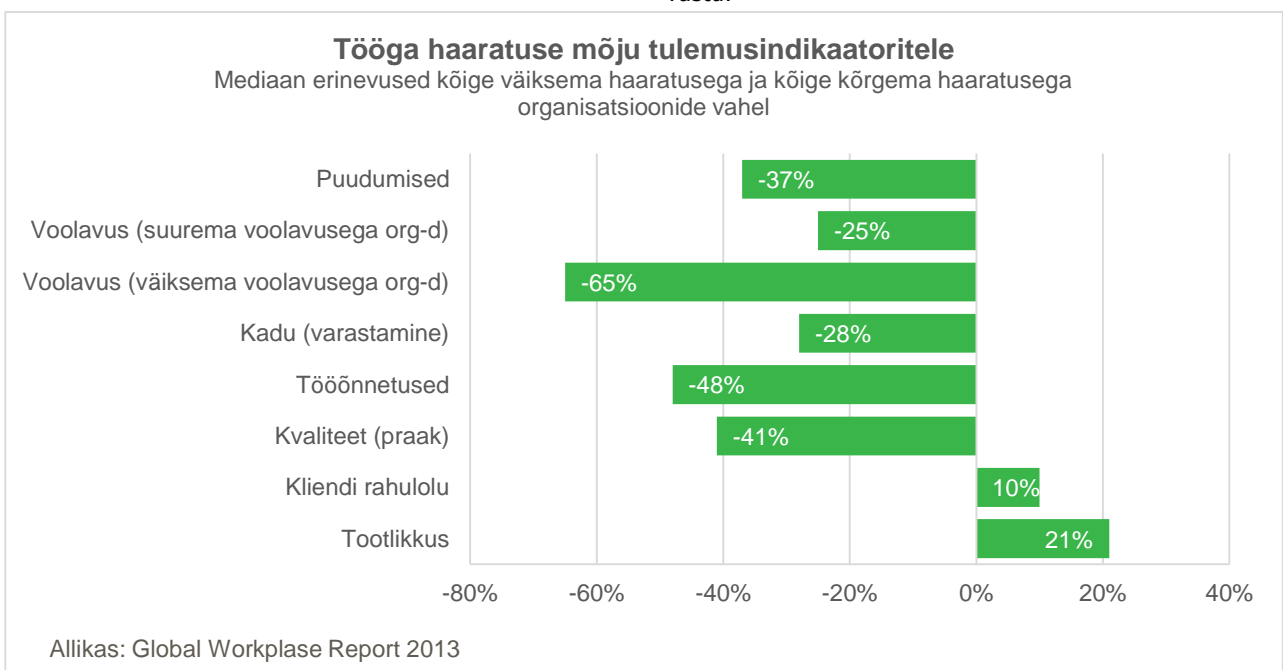
osalemises. Hea tööandja mainega organisatsioonid on maine kujundamise tegevustega alustanud organisatsiooni seest, oma töötajate ootuste analüüsist ning neile vastavate väärtuste pakkumisest.

Tööjõukulude seisukohalt tähendab parem tööandja maine väiksemaid töötajate värbamis- ja asenduskulusid. Samuti aitab see hoida töötasude kasvu paremini kontrolli all, kuna töötajate ootustele vastavad töötingimused ja –korraldus suurendab nende rahulolu ja lojaalsust.

Lisaks väljendub rahulolematust töötingimuste, suhete või juhtimisega tavaliselt just suuremas palgasoovis. Kui töötajate vabatahtlik voolavus on väike, siis on ka vähem uusi kõrgemate palgaootustega töötajaid. Tööandja head mainet võivad tööle soovijad tajuda kui ühte lisahüve, mis aitab kasvatada nende väärtust tööturul ja see võib ka palgasoovi mõistlikumaks kohendada. Hea maine aitab ka tõmmata ligi tööle soovijaid ilma kalleid kampaaniaid korraldamata.

Hea tööandja maine kujundamine ei pea tähendama suuri kulutusi konsultantidele või kallitele soodustustele. Hea maine töötajate silmis algab eelkõige juhtide, sh esmatasandi juhtide, suhtumisest töötajatesse. Inimlik suhtumine võib olla olulisem väärtus, kui spordisaali kinni maksmine.

Vahetu juhi käes on paljuski ka see, kuivõrd töötajad oma tööd naudivad – kas nende eesmärgid on väljakutsuvad, teadmised- ja oskused piisavad ning tagasiside tööülesannete õnnestumise kohta olemas. 2011-2012 läbiviidud [rahvusvahelise töötajate haaratuse küsitluse tulemused](#) näitavad, et Lääne Euroopa 19 riigis teeb oma tööd tõesti isuga vaid 14% töötajatest. 66% töötajatest on ükskõiksed – nad panustavad küll aega, aga mitte energiat ega kirge. 20% töötajatest on rahulolematud ja tigidad ning töötavad organisatsiooni eesmärkidele vastu.



Vihaste töötajate osakaalu saab vähendada kõrvaldades rahulolematuse põhjuse, kuid see ei suurenda innustunud töötajate hulka, kuna rahulolu ja haaratust mõjutavad erinevad tegurid.

Kulude ja tulude seisukohast tähendab suurem hulk oma tööd nautivaid töötajaid suuremat tootlikkust ja kliendi rahulolu, vähem praaki ja kadu, puudumisi ja tööõnnetusi ning väiksemat voolavust. Seega aitab innustunud töötajate suurem osakaal parandada ka organisatsiooni majandusnäitajaid.

Töö sisulise huvitavuse välja toomine saab järjest olulisemaks ka värbamisel – see on üks väärtus, millega tööandja saab konkurentidest eristuda. Paremate teenimise ja arenguvõimaluste kõrval on huvitavam töö- või erialane väljakutse ametikoha kasuks otsustamisel, kui on valida mitme sobiva pakkumise vahel, väga oluline kriteerium pea pooltele töötajatele.

Seepärast peavad töötajate värbajad olema järjest enam müügiinimesed, kui lihtsalt kandidaatide vastavuse testijad. Mitmetest katsetest ja ülesannetest koosnevad värbamisprotsessid võivad kandidaadid ära väsitada ja ka eemale peletada. Värbaja peab suutma lihtsalt ja kiirelt kandidaadile selgitada, miks peaks just selle organisatsiooni ja töö kasuks otsustama.

Kuigi ettevõtte seisukohast võib tunduda otstarbekam värvata täpselt sobiva erihariduse ja spetsiifilise töökogemusega spetsialist, võib see vähendada hea potentsiaaliga ja kõrge sisemise motivatsiooniga kandidaatide hulka. Pikaajalised kogemused ja head oskused mingis valdkonnas võivad tähendada ka seda, et töötajal hakkab märksa kiiremini igav.

Seminari ettekanded on saadaval osalejatele ja profipaketiga liitunutele.

