

Palgablogi: Millised soodustused on töötajate jaoks olulised?

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

„Ma ei tule firma suvepäevadele. Kas oleks võimalik need mulle rahas välja maksta?“ – sellist olukorda on meile kirjeldanud mitmed tööandjad. Võib-olla tuleb see teilegi tuttav ette. Agentuuris oleme läbi uuringute analüüsinud erinevate töötingimuste ja soodustuste pakkumist ning nende olulisust töötajate jaoks.

Analüüsi põhjal võib öelda, et **soodustused toimivad paremini siis, kui neid pakutakse lisaks inimväärsele töötasule, vastavad töötaja eelistustele ning on väärtustatud lisahüvena, mitte tajutud inimõigusena.**

Kui töötajate palgatase on madal ja võimaldab vaevu ots-otsaga kokku tulemist, siis ei tõsta tuju ka võimalus ujulat või spordisaali kasutada, kuna tarbimistase on esmavajaduste tasemel. Seega ei ole ka midagi imestada kui töötajad teevad ettepaneku soodustused rahas välja maksta.

Soodustuste pakkumine on tarbimise suunamine

Soodustuste, nt sportimisvõimalused, organisatsiooni tooted ja teenused soodushinnaga jms, on paratamatult tarbimise suunamine, mille puhul on raske kõigi töötajate eelistustele vastata. Soodustus, mis ei sobi eelistustega, on nagu tarbetu kingitus –kulu kinkijale, aga väärtusetu saajale.

Mitmed soodustused ja vastutulek töötingimustes kipuvad kiiresti muutuma iseenesest mõistetavaks ja nendest loobumine võib olla valuline, samas ei tekita nad rahulolu, vaid pigem rahulolematust. Kurioossemad näited on ettevõtetest, kus töötajad virisevad lõunasöögi valikuga – „ainult kolm salativalikut“ – või kaugtöö lubamisel on pahased, kui peavad mõnel neile mittedobival päeval kontorisse tulema.

Agentuuri uuringute tulemused näitavad, et kõrgemalt on hinnatud soodustused, mis ei suuna otseselt tarbimist, nt lisapuhkus keskmise palga säilitamisega, ning mis toetavad kasu maksimeerimist, nt rahalised toetused, esimeste haiguspäevade hüvitamine jms. Samuti on töötajate jaoks oluline paindlik tööaeg, mida võib tõlgendada töötajale sobiliku tööajana, kuna „paindlik“ on suhteline mõiste. Töötajad soovivad, et isiklik elu ka töö kõrvale mahuks ja vajadused selle osas võivad olla väga erinevad sõltuvalt õpingutest, hobist, perest vms.

Esimeste haiguspäevade hüvitamine on saanud olulisemaks

Selgelt on kasvanud nende töötajate hulk, kelle jaoks on oluline esimeste haiguspäevade hüvitamine tööandja poolt. Selles osas on aga tööandja dilemma ees, kas pakkuda haiguspäevade hüvitamist ning riskida, et töötajad võtavad kergekäeliselt haiguslehe, või riskida sellega, et töötajad käivad haigena tööil ning nakatavad teisi töötajaid. Lisaks sellele, et selline soodustus on enamusele töötajatele oluline, tuleb arvestada ka kuluefektiivsust – mida läheb esimeste haiguspäevade hüvitamine maksma ning milline on mõju puudumistele.

Spordiga seotud soodustuste pakkumist pärsib erisoodustumaks

Tööandja kulusid puudutab ka töötajatele pakutavate spordi- ja terviseiga seotud soodustuste maksustamine – 93% küsitluses osalenud tööandjatest pakuks töötajatele rohkem selliseid soodustusi, kui need ei oleks käsitletud erisoodustusena. Töötajate tervis saab järjest olulisemaks teemaks, kui me püüame inimesi kauem tööturul hoida ning kaasata rohkem tervise probleemidega inimesi. Nii nagu töötajate täiendkoolituse ja tööga seotud tasemehariduse kulud ei ole erisoodustus, ei tohiks seda olla ka töötajate tervise parandamine, sh preventiivne tegevus – see on töövõimelisuse juures sama oluline kui teadmised ja oskused.

Töötajad sooviks rohkem koolitusi

Rohkem hinnatud soodustuste hulka kuuluvad ka enesetäiendamise ja koolituse võimalused, mida hindas oluliseks 92% küsitluses osalenud töötajatest. Samas vaid 28% töötajatest märkis, et töö tulemuste ja tööalase arengu seisukohalt oli koolitusi piisavalt. 32% leidis, et koolitusi oleks võinud olla oluliselt rohkem või parema kvaliteediga. Tööandjatest hindas koolituste pakkumist piisavaks märksa enam vastajaid - 41%. Suurimaks koolitustel osalemise takistuseks peavad nii tööandjad kui töötajad koolituste kõrget hinda ning suurt töökoormust.

Töötingimuste osas väärtustavad praktiliselt kõik töötajad (98% küsitletutest) kaasaegseid töövahendeid ja töökeskkonda, märksa vähem (67%) kaugtöö võimalust. Kaugtöö võimalus oli olulisem juhtidele ja spetsialistidele, aga ka mitte enamusele.

Põhjalikumalt saad soodustustest lugeda Palgainfo Agentuuri värskest väljaandest Tööturu ja tasustamise trendid Kevad-Suvi 2014.

Töötingimuste ja soodustuste olulisus töötajate jaoks



Allikas: Agentuuri uuringud sügis 2013 - kevad 2014