

Palgablogi: Töötasuga rahulolu ei määra ainult suur palganumber

Artikkel on kirjutatud Äripäeva infolehe „Palk“ märtsikuu numbrisse

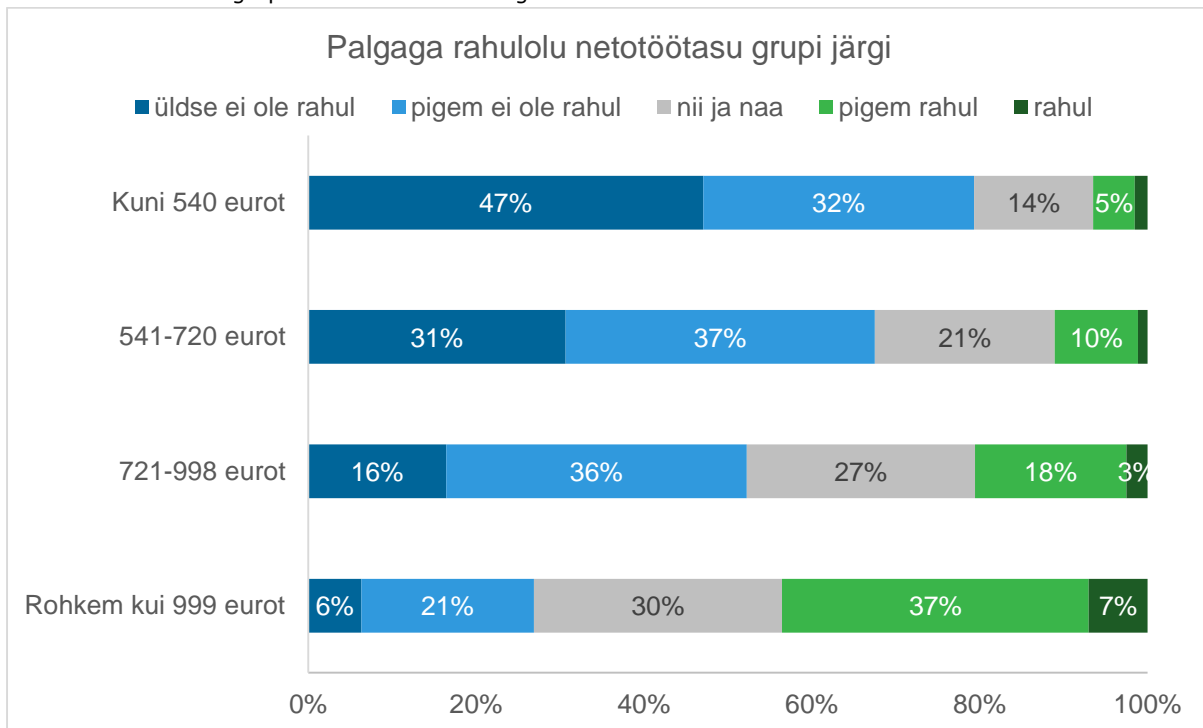
Autor: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur

Eelmise aasta lõpul Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt läbiviidud küsitluse tulemused näitasid, et üle poole töötajatest (57%) ei ole oma töötasuga rahul. 41% märkis, et tuleb oma palgaga kehvasti või väga kehvasti majanduslikult toime. Palgaga rahulolu ja majandusliku toimetuleku vahel on selge seos – enamuse neist, kes kehvasti toime tuleb ei ole ka töötasuga rahul.

Palgaga rahulolu ja toimetulek on omakorda väga selgelt seotud töötasu suurusega – vähem teenivad töötajad saavad kehvemini hakkama ja on ka vähem rahul, kõrgema palgaga töötajad tulevad paremini toime ning on ka rohkem rahul oma töötasuga. Samas oli aga ka üle mediaanpalga teenivate vastajate seas küllaltki suur hulk (40%) neid, kes ei olnud oma töötasuga rahul, ning alla keskmise teenivate vastajate seas mõningal määral (9%) neid, kes olid oma töötasuga rahul. Agentuur võrdles nende kahe grupi taustaandmeid ning teisi

motivatsiooni ja tööga rahulolu mõjutavaid tegureid, et leida lisaks palganumbri ja majanduslikule toimetulekule töötasuga rahulolu mõjutavaid tegureid.

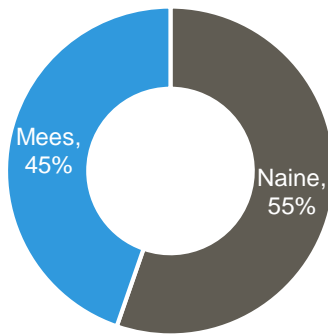
F. Herzbergi kahe teguri teooria ütleb, et palk on pigem hügieenifaktor, mille puudumine või madal tase põhjustab rahulolematust, kuid kõrgem tase töötajate motivatsiooni ei tõsta. Teisalt, kui töötaja palgatase on suhteliselt kõrge, kuid rahulolematust ikkagi suur, siis võib see viidata puudujääkidele juhtimises, töökorralduses, kommunikatsioonis – töötajad ootavad kompensatsiooni ebaseeldivuste, stressi, tõrjutuse vms tunnete eest. Paraku aga kestab palgatõusu mõju kõige enam kuus kuud ning pikas perspektiivis olukorda ei lahenda. Rahulolematud töötajad on rohkem valmis rohkem puuduma ning võimalusel töökohta vahetama, mis tähendab tööandjale ebamugavusi ja lisakulusid.



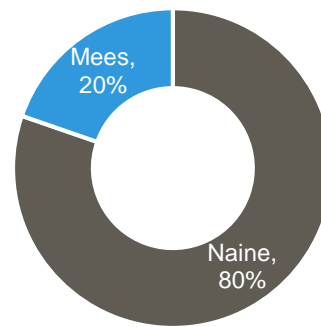
Palgaga rahulolu analüüsi tulemused näitavad, et üle keskmise teenivate ja palgaga rahulolematute seas oli märksa rohkem mehi kui naisi, samas kui alla keskmise teenivate ja palgaga rahulolevate vastajate seas oli oluliselt rohkem naisi. Samas ei saa öelda, et naised üldiselt oleks oma töötasuga rohkem rahul kui mehed – naiste seas oli üle 60% neid, kes ei olnud oma töötasuga rahul, meestest ei olnud oma töötasuga rahul pooled.

Naiste rahulolematust on seletatav eelkõige madalama töötasuga – 60% naiste netotöötasu jäi küsitluse tulemustel alla mediaanpalga, meestest teenis alla keskmise (mediaani) vaid kolmandik (31%). Meeste rahulolematust töötasuga võib seletada kõrgemate palgaootustega – meeste netotöötasu ootus on naiste omast kõrgem kõigis ametirühmades sõltumata haridustasemest, staažist vms teguritest.

Keskmisest kõrgema töötasuga rahulolematud



Keskmisest madalama töötasuga rahulolevad

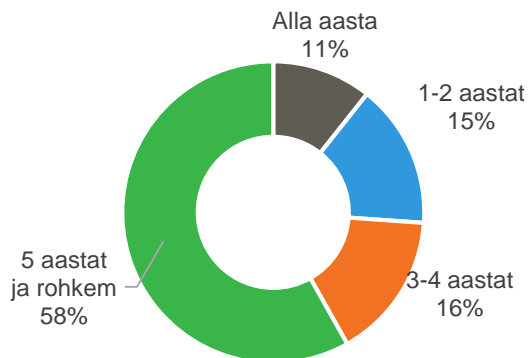


Vanuserühmade lõikes olid oma keskmisest madalama töötasuga sagedamini rahul nooremad vastajad – 16-24 ja 25-34 aastased, mis võib olla seletatav väiksemate töökogemuste ja seetõttu ka mitte nii kõrgete palgaootustega.

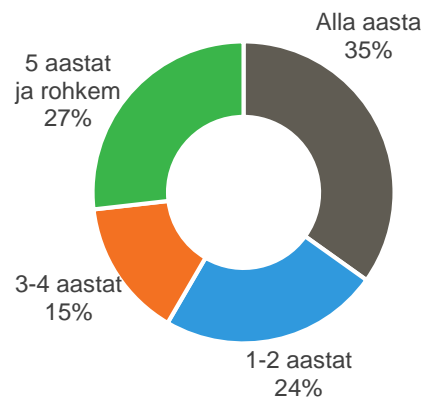
Lühem staaž seletab ka mingis osas rahulolu madalama palgaga – 59% neist, kes olid oma töötasuga rahul

vaatamata sellele, et see jäi alla keskmise, olid töötanud oma praegusel töökohal alla kahe aasta. Samas töötajatest, kes ei olnud rahul oma keskmisest kõrgema palgaga, olid üle poolte (58%) töötanud oma praegusel ametikohal kauem kui viis aastat. Kui võrrelda töötasuga ja tööga rahulolu töötajate staažiga, on näha, et rahulolu töötasuga staaži kasvades väheneb, samas kui rahulolu tööga pigem kasvab.

Keskmisest kõrgema töötasuga rahulolematud



Keskmisest madalama töötasuga rahulolevad



Töötasuga rahulolu on seotud ka töökohta vahetuse plaanidega – need, kes on oma töötasuga rahul, on vähem altid töökohta vahetama kui rahulolematud.

Haridustasemete lõikes on selgelt näha, et vähem on oma töötasuga rahul bakalaureuse ja magistrikraadi või doktorikraadiga vastajad, hoolimata sellest, et töötasu on keskmisest kõrgem. Üle mediaanpalga teenivate tippspetsialistide seas, eriti haridusvaldkonnas, oli kõige rohkem töötasuga rahulolematuid (37%), võrreldes teiste ametirühmadega. Alla keskmise teenivate müügi- ja teenindustöötajate seas oli aga rohkem neid, kes olid oma töötasuga rahul.

Organisatsiooni suuruse, so töötajate arvu, järgi kahte vastajate gruppi võrreldes, selgub, et need, kel on keskmisest kõrgem töötasu, aga kes ei ole sellega rahul, töötavad sagedamini suuremates, 50 ja enama töötajaga, organisatsioonides. Ilmselt ei ole küsimus organisatsiooni töötajate arvus, vaid pigem juhtimises ja personaalses lähenemises, mida väiksem töötajate arv võimaldab.

Kõrgem palk ei korva tunnustust ega stressirohket töökorraldust

Töö juures olulised motivaatorid on nii töötasuga rahulolevate kui rahulolematute vastajate jaoks samad – kõrgelt hinnatakse häid suhteid kolleegidega, võimalust areneda ning saavutada püsitud eesmärgid, vähem on

neid, kelle jaoks on oluline mõjuvõim. Ka töösse suhtumine on sarnane – ollakse valmis pingutama ja võtma vastutust. Enamusele mõlemast grupist läheb korda organisatsiooni käekäik, samuti peetakse oluliseks ametikoha prestiiži ja staatust ühiskonnas. Mõlemas grupis on pea poolte vastajate jaoks töö eelkõige raha teenimise koht, kõrgema palgaliste ja rahulolematute seas oli pisut rohkem neid, kes pingutuse eest ootasid eelkõige rahalist tasu, mitte niivõrd tunnustust.

Kui võrrelda vastajate tööga rahulolu faktoreid, on kõige suuremad erinevused just tunnustuse osas – keskmisest kõrgema palgaga ja oma töötasuga rahulolematutest töötajatest märkis vaid 26%, et neid tunnustatakse heade tulemuste eest, samas kui madalama palgaga ja töötasuga rahuolevate vastajate seas oli neid üle poole – 56%.

Suuremad erinevused tööga rahulolu faktorites olid veel hinnangutes töövahenditele ja üksuse töökorraldusele. Kõrgema palgaga ja töötasuga rahulolematute seas oli rohkem neid, kes leidsid, et nende töövahendid ei toeta täiel määral tööülesannete täitmist ning üksuse töökorraldus ei toeta parimata tulemuste saavutamist. Varasematest töötajate küsitlustest on selgunud, et kvaliteetsed töövahendid ja töökeskkond on enamuse töötajate jaoks väga olulised töötingimuste tegurid.

Väga selgelt joonistub analüüsist välja, et üle keskmise teenivate rahulolematute töötajate seas oli oluliselt rohkem neid, kes viimase kuue kuu jooksul olid kogunud stressi tekitavaid olukordi töö juures. Üle neljandiku töötajatest oli häirinud, et nad pidid täitma oma pädevusse või vastutusalasasse mittekuuluvad tööülesandeid, sama paljusid oli häirinud liigne töökoormus ja/või bürokraatia. Töötajate seas, kes teenivad alla keskmise, aga on oma töötasuga rahul, oli märksa vähem neid, kes olid viimase kuue kuu jooksul stressitekitavaid olukordi kogunud.

Vaadates töötasuga rahulolu komponente – tasusüsteemi arusaadavus, organisatsiooni sisene ja väline õiglus ning töötasu suuruse mõjutamine, on selgelt näha, et vaatamata suhteliselt madalamale palgale saab rahuolevatest töötajatest märksa suurem osa hästi aru töötasu maksmise põhimõtetest, oluliselt suurem hulk neist leiab, et nende töötasu on õiglane ja vastab hästi oskustele ja tööpanusele, samuti hinnatakse töötasu konkurentsivõimeliseks. Suhteliselt suur hulk neist leiab ka, et saab oma töötasu suurust mõjutada.

Rahulolu palgaga mõjutavad ootused elukvaliteedile

Nagu eespool öeldud, siis on töötasuga rahulolul selge seos majandusliku toimetulekuga, mille osas inimeste ootused elukvaliteedile on erinevad. Kui võrrelda kahe grupi hinnanguid oma majanduslikule toimetulekule, näeme, et keskmisest kõrgema töötasuga rahulolematute seas on oluliselt rohkem (38%) neid, kes ütlevad, et nad saavad halvasti või väga halvasti oma palga hakkama – keskmisest madalama töötasuga rahuolevate vastajate seas on kehvasti toime tulevaid vaid 12%. Seega on ka kõrgema palga saajate seas neid, kelle rahuolu töötasuga võib mõjutada lisaks töökorralduslikele jms aspektidele ka

majanduslik toimetulek, mis vaatamata suhteliselt kõrgemale töötasule ei ole siiski hea.

Lisaks töötasu maksmise arusaadavusele ja õigluse tunnetusele võib rahulolu mõjutada ka see, kas töötasu on viimasel ajal muutunud, ning kas lähiajal on loota töötasu kasvu. Töötasuga rahulolematute seas oli rohkem neid, kelle töötasu ei olnud viimase aasta jooksul muutunud, ning neid, kelle töötasu oli langenud. Samas kui suhteliselt madalama palgaga aga töötasuga rahuolevate vastajate seas oli rohkem neid, kelle töötasu oli aastaga kasvanud.

Loodetava töötasu muutuse osas olid oma madalama töötasuga rahuolevad vastajad optimistlikumad, kui kõrgema palgaga rahulolematud, kellest ligi pooled (45%) arvasid, et nende töötasu lähema kuue kuu jooksul ei muutu, võrdluseks esimeses grupis oli selliseid vastajaid 30% ning töötasu muutust lootis 34%.

Seega võivad rahulolu töötasuga mõjutada palganumbri ja majandusliku toimetuleku kõrval väga mitmed tegurid.

Sugu – meeste palgaootused on kõrgemad ja vaatamata sellele, et kõigis ametirühmades on meeste töötasud naiste omadest kõrgemad, on rahulolematust töötasuga nende seas siiski suurem.

Vanus ja staaž – väiksem töökogemus mõjutab ilmselt ka palgaootusi, mis staažiga kasvavad ja kui palk püsib muutumatuna, tekib rahulolematust.

Haridus ja ametikoht – kõrgema haridusega tippspetsialistidel on ka suuremad palgaootused ja kui need ei realiseeru, võib tekkida rahulolematust.

Organisatsiooni suurus – väiksema töötajate arvuga organisatsioonides on võimalik töötajatele personaalsemalt läheneda, mis aitab kujundada rahulolu töötingimuste, sh ka töötasuga.

Häirivad olukorrad töö juures – suur töökoormus, liigne bürokraatia, tööülesannete ebaselge jaotus tekitavad stressi, millele soovitakse hüvitust ja see väljendub rahulolematustes palgaga.

Töökorraldus ja töövahendid – kui kehv töökorraldus ja ebakvaliteetsed töövahendid takistavad primaarset tulemuste saavutamist, siis tekitab see üldist rahulolematust, sh ka palgaga.

Tunnustamine – töötajate tunnustamine heade töötulemuste eest aitab kujundada palgaga rahulolu, kui selle suurus jääb isegi alla keskmisele.

Töötasustamise kommunikeerimine – tasustamise süsteemi läbipaistvus ja õiglasena tajumine on olulised faktorid töötasuga rahulolu kujundamisel ning määrava tähtsusega seejuures on sisekommunikatsioon.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töötasuga rahulolu, ka siis kui palk ei ole väga kõrge, määravad ühelt poolt inimese ootused elukvaliteedile ja võimalused, mida töötasu selles osas pakub. Teisalt on väga oluline roll tööandjal, kuivõrd pöörab ta tähelepanu personaalsele lähenemisele,

töökorraldusele, tunnustamisele, häirivate olukordade minimeerimisele, sisekommunikatsioonile ehk sellele, millisenä töötajad organisatsiooni ja oma tööd tajuvad.

Tööandja maine ei ole väline turunduslik kuvand, vaid igapäevane sisuline töö oma töötajatega, mis just läbi töötajate ka väljapoole levib ning aitab organisatsiooni mainet kujundada nii klientide kui laiemalt ühiskonna silmis.

Palgainfo Agentuuri järgmise, mais 2015 läbiviidava töötajate ja tööandjate tööturu- ning palgauuringu fookuses on teiste teemade kõrval ka tööandja maine. Koostöös tööandja mainega tegeleva firmaga Brandem vaadatakse, millist osa mängib tööandja maine kompensatsioonipaketis, milliseid tegevusi selle kujundamiseks tehakse ning kuidas töötajad seda tajuvad.

Kommentaari: Tööandja maine on osa kompensatsioonipaketist

Kompensatsioonipaketi üks väärtuslik osa on ka uhkustunne oma töökoha ja tööandja üle. Marie Siimpoeg, kes töötas varem CV Keskuses värbajana ja nüüd rakendab oma kogemusi tööandja turunduse agentuuris Brandem, kinnitab, et tööandja maine on töökoha valimisel määrava tähtsusega. "Küsisin tihti töövestlusel kandidaatidelt, et mille järgi nad tööandjate seast ühe välja valivad, kui laual on kolm sarnast tööpakkumist. Tuli välja, et tööandja maine on üks oluline aspekt otsuse langetamisel."

Töötamine hea mainega ettevõttes võib tõsta inimese sotsiaalset staatust ja pakkuda talle endale sisemist rahulolu. Inimese ja tema pereliikmete jaoks võib tööandja ja töökoha hea maine olla sama oluline kui näiteks „õiget“ marki auto.

Ja kes siis tahaks hea, õige mainega auto vahetada kehvema mainega automargi vastu. Õiget marki auto eest ollakse nõus maksma kõrgemat hinda. Nii nagu "õiget" marki auto kasutaja on lojaalsem sellele automargile, nii aitab ka tugev hea tööandja maine hoida oma töötajaid. Uuringud näitavad, et tugevama tööandja brändiga ettevõtetes on 28% madalam tööjõu voolavuse määr kui teistes ettevõtetes.

Seega on tööandja maine samuti osa sellest, mida ettevõtte oma olemasolevatele ja potentsiaalsetele töötajale omalt poolt pakub (lisaks palgale, muudele hüvedele, arenguvõimalustele jne).

Autor: Kaisa-Triin Karu

Brandem – employer branding agency

Palgainfo Agentuur küsitles novembris 310 tööandjat ning 15 980 töötajat ja töötajat. Uuringut aitasid läbi viia Eesti suurim tööportaal CV Keskus, Tartu Ülikooli majandusteaduskond, lühiajalise töö portaal GoWorkaBit, personaliteenuste pakkuja HR factory ja töötajate sisemotivatsiooni arendaja Flowtime.

