

Palgablogi fookuses: Finants ja raamatupidamise tööd

Artikkel on kirjutatud Äripäeva ajakirjale „Raamatupidamise Praktik“

Kadri Seeder

Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik

Eesti tööturгу iseloomustab kasvav aktiivsus – tööturul osalevate inimeste osakaal on suurenenud, töötute hulk väheneb, tööpakkumisi on palju ning töötajad on avatud uutele väljakutsetele. Samas rahvastiku arv väheneb oluliselt nii madala iibe kui jätkuva väljarände tõttu, seda eriti nooremate inimeste osas. Uutest tööturule sisenejatest on järjest suurem osa omandanud kõrghariduse ning kannavad teistsuguseid tööväärtusi kui vanem põlvkond. Seega on Eesti tööturul toimumas struktuursed muutused, mis panevad keerulisemasse olukorda ettevõtteid, mille ärimudel baseerub odavamal ja tööjõumahukamal tootmisel või teenindamisel.

Finants- ja raamatupidamise tööd kindlasti lihtsamate tööde hulka ei kuulu, pigem on tegemist järjest keerulisemaks ja mitmekesisemaid kompetentse nõudvate töödega, mille osas on häid spetsialiste vaja kõigis valdkondades.

Palgainfo Agentuuri ja partnerite töötajate küsitluses osalenud finants- ja raamatupidamise töötajatest on küll üle poolte (66%) avatud pakkumistele, aktiivselt otsis tööd vaid 9% – võrdluseks kõigist uuringus osalenutest otsis aktiivselt tööd 23%. Veerand (25%) finants- ja raamatupidamise töö tegijatest ei otsi aga üldse tööd ega ole huvitatud pakkumisest. Suurem osa ei plaaninud ka töökohta vahetada.

See näitab, et finants- ja raamatupidamise valdkonna töötajad, nagu ka teiste valdkondade juhid ja spetsialistid, on vähem aldis töökohta vahetama kui lihtsamate tööde tegijad ning nende värbamiseks tuleb nad kõigepealt mugavusstoonist välja meelitada.

Spetsialistidele tuleb pakkuda midagi rohkemat kui parem palk

Tänasel tööturul ei piisa heade spetsialistide leidmiseks enam tavapärasest töökuulutusest või paremast palgapakkumisest. Parimad töötajad saavad endale organisatsioonid, kus tegeletakse põhjalikult juhtimiskvaliteedi, töö sisuliste väljakutsete ja arenguvõimaluste ning muude oma sihtgrupi ootustele vastavate väärtuste pakkumisega.

Finants ja raamatupidamise valdkonna töötajatest pea poolte (49%) jaoks on mitme sobiva tööpakkumise vahel valiku tegemisel väga oluliseks kriteeriumiks huvitavam töö- või erialane väljakutse, sama paljude jaoks on väga oluline kriteerium ka paremad erialase arenguvõimalused. Tähelepanuta ei saa jätta paindlikku tööaega ja sobivamat asukohta, mis samuti ligi poolte töötajate jaoks on olulised tegurid töökohta valikul.

Vaatamata muude väärtuste olulisuse kasvule, on materiaalne heaolu siiski üks tähtsamaid tegureid, mis töötajad liikuma paneb – ¾ finants ja raamatupidamise valdkonna töötajate jaoks on mitme sobiva tööpakkumise vahel valiku väga oluliseks kriteeriumiks paremad teenimisvõimalused. Töötasu olulisust töökohta kasuks või kahjuks otsustamisel on näidanud ka Agentuuri varasemad uuringud.

Töökohta kasuks otsustamisel ja palgaläbirääkimistel kaalub töötaja oma võite ja kaotusi, kas tema heaolu ja elukvaliteet paraneb või muutub kehvemaks. Võiduna võidakse tajuda lisaks paremale töötasule oma erialast arengut või tööandja head mainet, mis kasvatab töötaja väärtust tööturul.

Kõrgem palk ei ole veel õiglane palk

Teine oluline küsimus nii töötasu üle läbirääkimistel kui selle maksmisel on, kas töötaja tunnetab seda õiglasena. Töötasu õiglasena tajumise juures mängib rolli võrdlus teiste sarnaste töödega turul, organisatsioonisisene võrdlus sarnaste ja sama taseme töödega, samuti oma tööpanuse ja teiste töötajate tööpanuse ning tasu vahelised seosed.

Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt mais 2015 läbiviidud töötajate küsitluse tulemused näitasid, et töötasusid oma organisatsioonis hindas õiglaseks pisut üle kolmandiku (34%) kümnest tuhandest töötajast. Pea sama paljud leidis, et töötasud ei ole õiglased ning ülejäänud jäid kõhklevale seisukohale. Rohkem oli neid, kes hindasid töötasusid õiglaseks, juhtide ja spetsialistide seas. Finants ja raamatupidamise töötajate seas hindas oma organisatsiooni töötasusid õiglaseks 44% ja 21% leidis, et töötasud ei ole õiglased, ülejäänud selget hinnangut töötasu õiglusele ei andnud.

Töötasu õiglasena tajumine on suhtlemine ja ei pruugi olla seotud töötasu suurusega. Näiteks töötajatest, kes märkisid, et nende organisatsioonis on töötajad hästi tasustatud, leidis kolmandik, et töötasud ei ole õiglased. Selle põhjuseks võib olla nii turuvõrdlus kui ka organisatsiooni sisene töötasude võrdlus, samuti töötasustamise kommunikatsioon.

Töötasude käärid on suuremad juhtidel ja tippspetsialistidel

Agentuuri poolt organisatsioonidelt ja töötajatelt kogutud andmed töötasude osas on mõnevõrra erinevad, kuid näitavad siiski sama tendentsi – lihtsamate tööde tegijate töötasud on sarnasemad ning juhtide ja tippspetsialistide töötasude käärid üsna suured. Kuna palgauuringutes osalevad tavapäraselt suuremad ja töötasustamise

juhtimisega teadlikumalt tegelevad organisatsioonid, on nende poolt esitatud töötasude numbrid mitmete ametite osas pisut kõrgemad kui töötajate poolt esitatud andmed. Sama kehtib ka finants ja raamatupidamise tööde puhul.

Organisatsioonide poolt esitatud andmete põhjal jäi raamatupidaja-tippspetsialisti ehk pearaamatupidaja keskmine brutotöötasu aprillis 2015 1205-1898 euro, töötajate poolt esitatud andmete põhjal 994-1646 euro piiresse. Raamatupidaja keskastme spetsialisti töötasu keskmine vahemik oli organisatsioonidelt kogutud andmete põhjal 1025-1350 eurot, töötajatelt kogutud andmete põhjal 901-1386 eurot. Arve ja raamatupidamise ametniku keskmine töötasu vahemik oli vastavalt 938-1138 ja 728-1101 eurot.

Finantsjuhi töötasu käärid on suuremad – tööandjalt kogutud andmetel 2221-3227 ja töötajatelt kogutud andmetel 1612-2683 eurot. Tegemist on keskmiste vahemikega ehk piiridega, kuhu jäid poolte vastajate poolt esitatud töötasude andmed. Samas on kõigi finants- ja raamatupidamise tööde puhul näiteid ka kõrgematest ja madalamatest töötasudest.

Ühelt poolt sõltub finants- ja raamatupidamise töötajate töötasu suurus sellest, milline on üldse palgatase vastaval tegevusalal, samuti on aga oluline konkreetse ettevõtte või organisatsiooni palgatase. Väiksemates organisatsioonides on sageli madalamad töötasud ja seda ka finants- ja raamatupidamise tööde osas. Ka erinevused töötasude vahel ei ole väiksema töötajate arvuga organisatsioonides nii suured kui rohkema töötajate arvuga organisatsioonides ehk raamatupidajate ja juhtide töötasude vahel ei ole nii suuri kääre.

Kui finantsjuhi ja pearaamatupidaja töötasu suurust mõjutab rohkem see, milline on organisatsiooni juhtide töötasu tase, siis keskastme ja tavaraamatupidaja töötasud on sõltumata juhtide töötasust üsna sarnasel tasemel.

Seega on finants- ja raamatupidamise valdkonnas töötades võimalik teenida küllaltki erinevat töötasu sõltuvalt sellest, millises organisatsioonis töötatakse.

Suuri muutusi töötasudes toimunud ei ole

Palgainfo Agentuur analüüsib töötasude muutusi palgastatistika kui enda poolt kogutud andmete põhjal. Kui palgastatistikat ja keskmist brutokuupalka mõjutavad struktuursed muutused tööturul, nt tippspetsialistide hulga kasv, alampalga tõus, töötajate töökohavahetused jms, siis Agentuuri andmetest saab välja võtta töötasu muutused konkreetsetel ametitel.

Finants ja raamatupidamise töötajatest oli töötasu aastaga (aprill 2014/15) kasvanud pea pooltel (49%) ja 40% ei olnud töötasu muutunud. Vähestel (4%) oli töötasu langenud ja 7% ei olnud aasta tagasi töötanud. Keskmine netotöötasu kasv selle valdkonna töötajate puhul, kelle töötasu oli suurenenud, oli 133 eurot. Kuna aga töötasu keskmistes vahemikes on ka töötajad, kelle

töötasu ei ole muutunud või on langenud, siis need nii suuri muutusi aastate lõikes ei näita.

Organisatsioonidelt kogutud andmetel oli pearaamatupidaja keskmine brutokuutöötasu vahemik näiteks 2013. a. aprillis 1186-1850 eurot ja selle aasta samal ajal 1205-1898 eurot. Töötajatelt kogutud andmed näitavad mõnevõrra suuremat muutust – kaks aastat tagasi oli neil andmetel pearaamatupidaja brutokuutöötasu 883-1542 eurot, sel aastal samal perioodil 994-1646 eurot.

Tööandjalt kogub Agentuur andmeid põhipalkade toimunud ja kavandavate muudatuste kohta uuringu kuule eelneval ja järgneval kuuel kuul. Finants- ja raamatupidamise tööde osas olid põhipalka muutunud perioodil november 2014 – aprill 2015 pooled nende tööde kohta andmeid esitanud organisatsioonid, keskmine põhipalga muutus oli 8%. Järgmisel kuuel kuul ehk perioodil mai – oktoober 2015 plaanisid muutust vähesed ja keskmine muutus jäi 4% piiresse.

Töötasu muutuste puhul on oluline nende kommunikeerimine, et töötajad teaksid, millal ja mis põhjustel on neil töötasu muutust oodata – kas ja mis tingimustel muutub põhipalk ning kas ja kuidas saavad nad mõjutada tulemustasude või muude lisatasude suurust.

Tulemustasu võib eesmärkide saavutamist toetada või pärssida

Agentuuri töötasu analüüsid näitavad, et lihtsamate tööde puhul kasutavad ettevõtteid üsna palju regulaarseid tulemustasusid, mis on seotud üksuse või organisatsiooni majandusnäitajatega. Tulemustasud võivad moodustada keskmiselt 15-20% töötasust, aga on nii ametite kui perioodide osas üsna kõikumavad. Vahetustega tööde puhul võivad muutuvtasudes olulist rolli mängida ka seadusega ettenähtud lisatasud ületundide või öötöö eest.

Tulemustasude maksmisel on nii poolt kui vastuargumente. Tulemustasu ergutab ühelt poolt töötajaid rohkem pingutama, teisalt maandab töömahu kõikumisest, turuolukorrast vms tulenevaid ettevõtte riske. Kui töö tulemused on väga selgelt mõõdetavad ja töötaja poolt mõjutatavad, siis aitab tulemustasu tunnustada tublimaid ja luua õiglast tööpanusele vastavat tasustamise süsteemi.

Ainult põhipalgaga tasustamine võib kärpida töötajate motivatsiooni pingutada, kuna suurem panus sissetulekut ei kasvata. Sama efekti võib aga anda ebaõiglasena tajutud tulemustasu süsteem, kus näiteks lisateenimise normid on väga kõrged või kus kliendiportfellid ei ole ühtlaselt jaotatud – ka sel juhul ei pane tulemustasu rohkem pingutama. Tööde puhul, kus on oluline pigem loomingulisus kui kindla tükkidena mõõdetava tulemuse saavutamine, võib tulemustasu hoopis pärssida eesmärkide saavutamist.

Finantsvaldkonna tööde puhul kasutatakse regulaarseid igakuiseid tulemustasusid harva, kuigi on ka selliseid ettevõtteid, kus tugifunktsioonide täitjate töötasu on

seotud igakuiste müügitulemustega. Suuremas osas organisatsioonides saavad finants- ja raamatupidamise töötajad põhipalka ning isiklike ja/või organisatsiooni eesmärkide saavutamisel poolaasta või aasta preemiat. See on juhtide jaoks tekitanud küsimuse, kuidas luua selliste töötajate jaoks, nagu näiteks raamatupidajad, motiveerivad töötingimused ja hoida neid värskena igapäevaselt.

Töötajate sisemine motivatsioon tuleb eelkõige töö sisust

Töötaja sisemise motivatsiooni ja nn töönaudingut tekkimise esimene eeldus on kindlasti töötaja enda valmisolek ja avatus. Kui töötaja on rahulolematu, solvunud või vihane tööandja peale, on väga keeruline ka motivatsioonist rääkida. Seepärast tuleks esmajärjekorras kõrvaldada rahuolematust, stressi või ebamugavust tekitavad tingimused.

Palgainfo Agentuuri koostööpartneri töötajate sisemist motivatsiooni uuriva Flowtime analüüsid, aga ka mujal läbiviidud uuringud, näitavad, et haaratus tööga saab tekkida siis, kui töötajal on piisavalt väljakutsuvad eesmärgid, oskused ja teadmised nende täitmiseks, võimalus keskenduda ning vahetu tagasiside oma töö õnnestumise osas. Kui eesmärgid on liialt kõrged ja oskused puudulikud, tekib stress, kui olukord on vastupidine, tekib igavus.

Seega on tööga haaratuse tekkimine, kus töötajal kaob aja- ja ruumitaju ning töö ise on motivaator, sarnane arvutimängudega. Igavus ja rutiin tekib siis, kui töös on üksnes paar *levelit*, mis ei esita enam väljakutseid ning mille täitmine on liialt lihtne.

Kindlasti on mingite tööde puhul haaratuse tekke eelduste loomine lihtsam kui teiste puhul ja palju sõltub ka sellest, kas töö on inimese jaoks kutsumus või pigem raha teenimise koht. Siiski annab töökorralduse ja juhtimisega üsna palju töönautimist mõjutada, andes töötajatele rohkem iseseisvust ja ka vastutust, pakkudes erialase arengu võimalusi, koolitades vahetuid juhte töötajaid innustama ja tunnustust jagama ning kujundades töökeskkonna ja -kultuuri, mis võimaldab keskenduda.

Palgainfo Agentuur kogub töötasude andmeid kaks korda aastas – sügisel ja kevadel. Järgmine andmete kogumine toimub novembris 2015 oktoobrikuu töötasude kohta. Uuringus saab osaleda nii tööandja kui töötajana.

Uuringusse saab registreeruda www.palgainfo.ee

