

Betti Buht

NOORTE TÖÖMOTIVATSIOON JA PALGAOOTUSED

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Ärijuhtimise õppekava

Juhendaja: Heve Kirikal

Mõdriku 2021

Autori deklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, **Betti Buht**, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autori/te/le ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja **Heve Kirikal** /allkirjastatud digitaalselt/

Lõputöö on kaitsmisele lubatud teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/2 kuupäev 03.01.2022.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Betti Buht**, sünnikuupäev **26.01.1999**, annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „**Noorte töömotivatsioon ja palgaootused**“

- 1) reprodutseerimiseks paber kandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
- 2) elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
- 3) kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile, ja kinnitan, et

- 1) lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
- 2) PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdrikul, 03.01.2022 /allkirjastatud digitaalselt/

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1 TÖÖMOTIVATSIOONI TEOREETILISED LÄHTEKOHAD.....	6
1.1 Töömotivatsiooni mõiste ja olemus.....	7
1.2 Töörahalolu ja motivatsiooni teoreetilised lähtekohad	8
1.3 Noorte töömotivatsioon ja palgaootused tööturule sisenemisel	13
2. EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	20
3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS	25
3.1 Noorte töömotivatsiooni analüüs	25
3.2 Noorte palgaootuste analüüs	36
3.3 Järeldused ja ettepanekud.....	41
KOKKUVÕTE.....	43
SUMMARY	45
VIIDATUD ALLIKAD.....	47
LISAD	53
Lisa 1. Küsimustik noortele vanuses 16-26aastat	53

SISSEJUHATUS

Inimesed otsivad üha enam palgatööst mõtestatust. Kui seda ei ole piisaval määral, siis on üha enam probleemiks töömotivatsiooni puudumine ja põhjendamatu palgasoov. Ühiskonnas on kujunenud aramus, et noored ei ole tööl olles motiveeritud ja küsivad palganumbrit, mis ei ole vastavuses teadmiste ja oskustega. CVKeskuse turundusjuht Henry Auväärti sõnul on palgasurve seotud otsese nõudlusega – mida rohkem tööpakkumisi töötaja saab, seda julgemalt küsib ta palka (Palgasurve kasv on ..., 2020). Kui noored lõpetavad kooli ja soovivad siseneda tööturule, on neil kujunenud kindlad palgasoovid. Tänapäeva noori ei motiveeri enam samad motivaatorid, mis motiveerisid vanema põlvkonna noori. Töörahololu saavutamiseks on vaja juhtidel pöörata tähelepanu uutele juhtimisviisidele.

Varasemate uuringute kohaselt on noorte palgasoov põhjendamatult suur ja tihtipeale jääb puudu ka vajalikust motivatsioonist. CVKeskus.ee poolt 2019. aastal kahe karjäärimessi raames läbi viidud uuringu kohaselt ilmnes, et noorte palgasoov ei ole vastavuses nende teadmiste ja oskustega. Lahknevus noorte palgaootuse ja tegelikkuse vahel on üsna suur: noored teenivad keskmiselt netopalka 978 eurot, mida on 552 eurot soovitud vähem (Noorte ootused selgunud! ..., 2019). Swedbanki Rahaasjade Teabekeskuses (2020) tehtud küsitlusest selgub, et 69% noortest vanuses 18-30 ootab vähemalt 1500 euro suurust netopalka. Indrek Saul (2017) ütleb, et tööandjad kurdavad tihti, et noored ei viitsi tööd teha, ei mõtle ja ei tahagi üleüldiselt tööd teha. Ta arvab, et siin on koht, kus peaks tööandja enda käest küsima, miks kaob parimatel talentidel ambitsioon, entusiasm ja sära silmist. Ta esitab küsimuse: „Miks varem energilised ja andekad inimesed töö juures sussi lohistavad?“ Saul arvab, et üks põhjus on igav töö: kui töö pikas perspektiivis ei ole huvitav, hakkab sisemiselt motiveeritud inimesel igav. Seda nimetatakse igavustsooniks.

Kustavus (2018) toob välja, et palk ei tohiks olla ainus motivaator tööle kandideerides, kõige enam peaks inimest motiveerima töö ise. Käsper väidab, et ainult palganumbriga on tulevikus noori spetsialiste raske tööle meelitada (Statistika: Noorte palgasoov..., 2015). Vanemad põlvkonnad hindavad kõrgelt stabiilsust ja töötahet, eeldades, et tööturule tulnud noor on sarnaselt neile valmis iga hinna eest töökogemust hankima, kuid siinkohal tekivad põlvkondades erinevused (Noorte palgasoov on ..., 2015). CVKeskuse värbamisosakonna juhi Renita Käsperi (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) sõnul otsivad noored loovat ja liikuvat tööd. Lisaks on noortele tähtis tööandja kuvand tööturul, ühised väärtused ning võimalused ettevõtte käekäigule kaasa rääkida.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada noorte töömotivatsioon ja palgaootused tööturule sisenedes ja tööturul olles.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt püstitatakse järgmised ülesanded:

- anda teoreetilistele allikatele tuginedes ülevaade töömotivatsiooni mõistest ja olemusest ning selgitada välja töörahulolu ja motivatsiooni teoreetilised lähtekohad ning koostada metoodika empiirilise uuringu läbiviimiseks;
- selgitada välja ja analüüsida noori innustavaid tegureid ning palgaootuseid tööturule sisenedes ja tööturul olles;
- teha järeldused noorte töömotivatsioonist ja palgaootustest ning jagada parimaid praktikaid noorte soovidele tööandjatele.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimene peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks, kus kirjeldatakse töömotivatsiooni mõistet ja olemust, töörahulolu ja motivatsiooniteooriaid ning noorte töömotivatsiooni ja noorte palgasoove tööturule sisenedes. Töö rahulolu ja motivatsiooni defineeritakse McClellandi motivatsiooni tõukejõu teooria, Maslow` vajaduste hierarhia, Herzbergi kahe teguri teooria, McGregori X- ja Y-teooria, Adamsi võrdsuse teooria ja Vroomi ootuse teooria põhjal. Teine peatükk annab ülevaate empiirilise uuringu metoodikast, milles sõnastatakse uuringu eesmärk ning meetod, kuidas uuring korraldati. Kolmas peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks ja koosneb uuringu tulemuste analüüsist. Esimeses alapeatükis analüüsitakse noorte töömotivatsiooni ja teises alapeatükis noorte palgaootuseid. Uuringu tulemustest lähtuvalt tuuakse kolmandas alapeatükis välja järeldused ja ettepanekud.

1 TÖÖMOTIVATSIOONI TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Sõna „motivatsioon“ tuleneb ladinakeelsest sõnast *movere* ja tähendab edasiliikumist (Neta, Haas, 2019). Landsberg (2003) on defineerinud motivatsiooni kui oskust suurendada oma energiat, et saavutada midagi positiivset. Motiveerimine on inimesest tegutsema ajendavate jõudude teadvustamine ja inimese mõjutamine nende kaudu. Olenevalt teadvustamise määrast on realiseerimisoskusest võivad motivatsioon ja motiveerimine suuremal või vähemal määral kattuda (Vadi, 2004, lk 91). Selleks, et motiveerida teisi, peab inimene ise olema tõeliselt motiveeritud. Motivatsioon on oskus suurendada oma või kellegi teise energiat, et saavutada midagi positiivset (Landsberg, 2003, lk 25-28).

Alas (2004, lk 122) sõnastab motivatsiooni mõiste järgmiselt: „Motivatsioon on inimese sisemised ajendid, põhjused ja jõud, mis panevad inimese tegutsema“. Tiheda konkurentsi tingimustes toimetulekuks on oluline omada kõrge motivatsiooniga kompetentseid töötajaid, kes on valmis juhi uute ideedega kaasa minema (Alas, 2005, lk 105). Pink (2009) peab motivatsiooni sisemiseks püüdluseks midagi ette võtta, sest see on huvipakkuv ja väljakutsuv.

Pajumaa (2020, lk 10) hinnangul teeb suur osa töötajaskonnast tööd vaid palga pärast. Töötades vaid saadava tasu pärast, kahaneb huvi töö enese vastu. Sellises olukorras optimeerib inimene oma käitumist viisil, et vähima energiakuluga suurim võimalik tasu kätte saada. Kuigi paljud uuringud kinnitavad, et juhtidepoolne tunnustamine, kaasamine ja innustamine on inimeste jaoks väärtuslikum kui mõningane palgatõus, ei leia enamusi juhtidest hetke oma alluvatele meenutamaks, kui väärtuslikud nad ettevõtte jaoks on. Eesti rakendusuuringute keskuses Centar läbi viidud uuringust selgub, et just nooremate põlvkondade puhul on oluline tunne, et nad on kasulikud ja hinnatud ning nende töö on mõtestatud ning väärtuslik, ning nad on selle tunde olemasolu korral valmis töötama mõnevõrra madalama palga eest (Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses, 2018, lk 16-17).

Oluline on, et juhid oleksid teadlikud erinevatest motivatsiooni- ja rahuloluteooriatest, et leida igale töötajale sobivad motivaatorid. Üha enam muutub inimestele töökoha juures tähtsamaks rahulolutunne, tunnustus ja kaasamine. Palk on endiselt töökoha valikul määrav tegur, kuid ainult palgaga on tihedas konkrentsis raske töötajaid hoida.

1.1 Töömotivatsiooni mõiste ja olemus

Inimene jõuab harva oma soovidega rahulduse seisundini ja kui jõuab, siis ainult lühikeseks hetkeks. Kui soov on rahuldatud, tekib selle asemele uus eesmärk (Maslow, 2007, lk 64). Eesmärkide täitmiseks omab inimene motivatsiooniallikat, mis paneb teda pingutama. Saul (2017) märgib, et motivatsioon on jõud, mis inimesi edasi liikuma sunnib ning mida me kõik elutegevuseks vajame. Inimesi motiveerivad erinevad tegurid, selleks, et olla hea juht, peab juht ettevõttes kasutama õigeid tegureid, mis panevad töötajad motiveeritult tööle.

Motiveerimine on inimest tegutsema ajendavate jõudude teadvustamine ja inimese mõjutamine nende kaudu. Üldiselt võib töises tegevuses vaadelda kolme motivatsiooniallikat (Vadi, 2004, lk 91):

- töö eest saadud tasu, mille hulka kuuluvad otsesed ja kaudsed tasud ja hüvitised;
- töö ise, selle sisu ja kuivõrd töö võimaldab eneseteostust, erinevaid arenguvõimalusi ja enesest lugupidamist;
- töökeskkond, mis koosneb füüsilisest keskkonnast ja suhtlemisest ning suhetest kollektiiviga.

Motiveerimiseks tuleks leida iga inimese jaoks nende kolme motivaatori sobiv tasakaal.

Inimeste motivatsiooni kujundamine algab värbamise ja valiku protsessist, pealiskaudne suhtumine värbamisse teeb võimatuks motiveeritud inimeste olemasolu ettevõttes. Ka paar mittesobivat inimest kollektiivis võivad rikkuda teiste töötajate motivatsiooni. Oluline on eemaldada kollektiivist töötajad, kes on negatiivsed, vale suhtumisega ja meeskonda lõhestavad. (Pärjamäe, 2008) Organisatsioonipsühholoogia põhiaspekt on motivatsioon. Juhi kohustused on ärimaailmas mitmetahulised. Juhid peavad olema kursis majanduse, rahanduse ja infotehnoloogiaga, kuid üha enam on oluline, et juhid mõistaks organisatsiooni käitumist ja psühholoogiat. Nad peavad oma töötajaid hästi tundma selleks, et neid mõista, et aru saada, mis on iga töötaja motivaator. Motivaator on liikuma panev jõud, mis paneb inimese tegutsema vajaduse rahuldamise nimel. (Ganta, 2004, lk 223- 228)

Majandusteadlane Milvi Tepp on öelnud, et töömotivatsiooni on keeruline käsitleda, sest see on alati seotud emotsioonidega. Seetõttu ei ole võimalik anda ettevõtetele kätte „tööriistu“, millega töötajaid motiveerida. (Pilvinski, 2009) Seeder (2015) toob välja, et tööandja peab oma töötajaid tundma ja rakendama igale töötajale õiged motivaatorid. „Kui töötaja on sisemiselt motiveeritud ja teeb oma tööd naudinguga, on töö ise motivaator“.

Motivatsioon jagatakse sisemiseks ja välimiseks motivatsiooniks. Sisemiseks motivatsiooniks loetakse asju, mis on seotud psühholoogilise tasu ehk tunnustusega. Väline motivatsioon tuleneb meid

ümbritsevatest teguritest või nähtustest (Saul, 2007), sellega seostatakse reaalseid tingimusi, näiteks töökeskkond, rahalised preemiad, palk ja töötingimused (Alas, 2005, lk 107). Kui väliste motivaatorite paika sättimine on üldjuhul personaliosakonna pärusmaa, siis sisemine motivatsioon kujuneb või ei kujune igapäevaselt pigem üksuse tasandil. Sisemise motivatsiooni kujunemisel on väga suur roll otsesel juhil – üksus peab olema hästi juhitud, töö korraldatud, et töötajatel oleks olemas kõik tingimused ja võimalused parimate töötulemuste saavutamiseks. (Seeder, 2015)

Motivatsiooni defineeritakse kui faktoreid või protsesse, mis mõjutavad inimese käitumist kindlal viisil. Kõiki inimesi on võimalik motiveerida, motiveerimiseks peab juht leidma iga töötaja jaoks õige viisi. Selleks, et inimene oleks sisemiselt motiveeritud, peab ta tundma rahulolu. Tööraahulolu ja motivatsiooni saab tekitada juht, võimaldades töötajate motiveeriva kollektiivi, hea töökeskkonna ja piisavalt eesmärke, mida töötaja saab täita.

1.2 Tööraahulolu ja motivatsiooni teoreetilised lähtekohad

Tööraahulolu ja motivatsiooni sisu mõistmiseks on vaja välja selgitada teoreetilised lähtekohad. Järgnevalt antakse ülevaade klassikalistest motivatsiooni teooriatest, nagu McClellandi motivatsiooni tõukejõu teooria, Maslow' vajaduste hierarhia, Herzbergi kahe teguri teooria ja McGregori X- ja Y-teooria, Adamsi võrdsuse teooria ja Vroomi ootuse teooria. Adamsi võrdsuse ja Vroomi ootuste motivatsiooniteooriad keskenduvad vajaduste kindlaksmääramisele ja nende rahuldamise välja selgitamisele, väärtustades kollektiivvahelist suhtlemist ja koostööd. (Alas, Liigand, Virovere, 2008, lk 56-59) Põhilised ja kõige tuntumad teooriad on välja arendatud 20. sajandi teises pooles. Tuntuimaks ja mõjusaimateks teooriateks võib nimetada Maslow' vajaduste hierarhiat, McGregori X- ja Y- teooriat ja Herzbergi kahe teguri teooriat. Motivatsiooniteooriate tundmine aitab saavutada ettevõttel eesmärke ning head töökeskkonda, mis on vajalik ettevõtte eduks. Klassikalised motivatsiooniteooriad toimivad, kuid neile tuleb läheneda loomingulisemalt, organisatsioonid ning nende juhid peavad leidma üha enam uudseid lähenemisviise motivatsioonile.

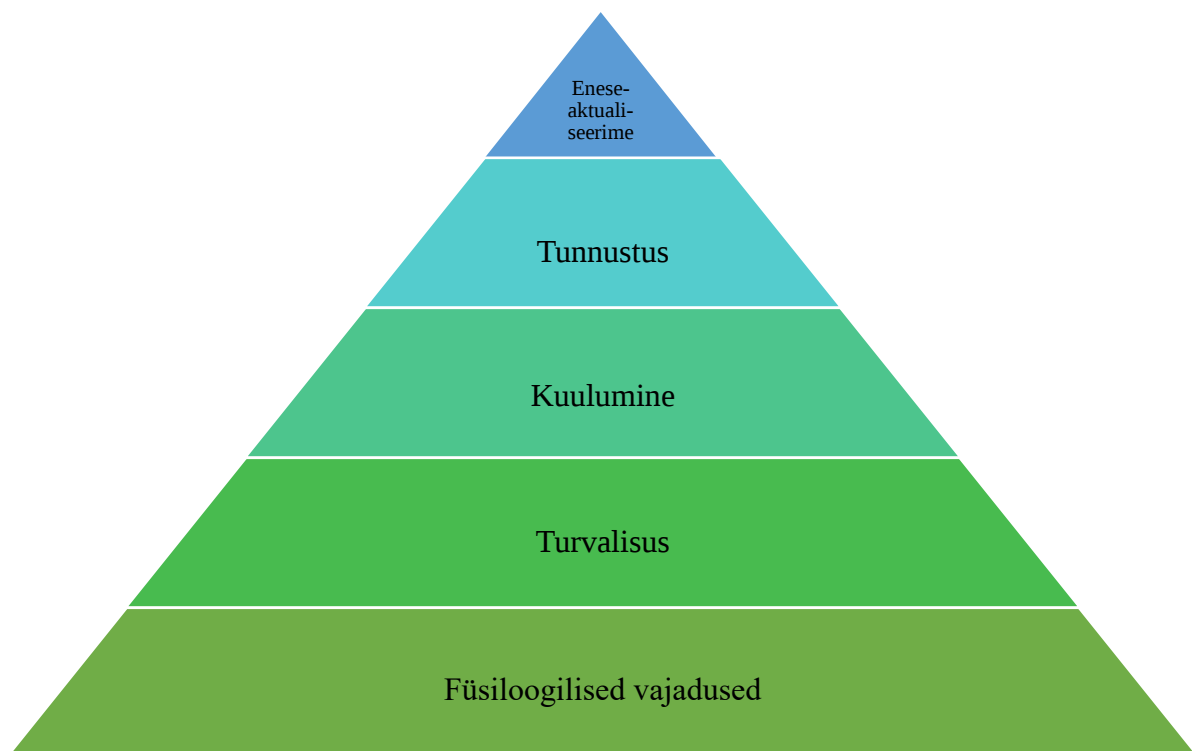
Inimestel on teatud motivatsiooni tõukejõud ning parim viis töötaja motiveerimiseks on mõista igat töötajat isiklikul tasandil (*McClelland's Human Motivation Theory, s.a.*). McClellandi motivatsiooni tõukejõu teooriat tuntakse samuti kui McClellandi vajaduste teooriat, mis on motiveeriv mudel, püüdes selgitada, kuidas võimu, kuuluvuse ja saavutuste vajadused mõjutavad inimeste tegevust.

McClellandi teooria põhjal motiveerib töötajaid neli vajadust:

- saavutusvajadus: tõukejõud, mis motiveerib inimest püstitama eesmärke ja viima neid lõpuni. Selline töötaja töötab kõige efektiivsemalt siis, kui ta tunneb end kindlalt ja teab, et saavutab eesmärgi; (Royle, Hall., 2012, lk 24-30).
- kuulumisvajadus: peegeldab soovi olla grupiliige. Sellist töötajat motiveerib inimestega koos töötamine ning tema jaoks ei ole oluline niivõrd kiitus. Tal on kõrge vajadus osaleda rühmatöös ja olla teiste poolt aktsepteeritud; (*McClelland's Human Motivation Theory, s.a.*)
- võimuvajadus: peegeldab inimese soovi olla mõjuvõimas ja tähelepanu keskpunktis. Ta soovib mõjutada ja kontrollida inimesi ja olukordi; (Royle, Hall., 2012, lk 24-30)
- asjatundlikkus: inimese tahe oma võimeid arendada ja takistusi ületada, jõudes probleemi sisuni. (Alas, 2004, lk 123)

McClellandi uuringud olid suunatud pigem kvantiteedi suurendamisele, mitte kvaliteedi parandamisele, uuringutesse on haaratud ka juhid, mis teeb tulemused oluliseks.

Maslow' teooria põhjal kasvavad inimese vajadused. Kui üks tase on täidetud, motiveerib inimesi järgmine tase (Joonis 1, lk 9), saavutatud tase ei ole enam motivaator. (McLeod, 2020) Sotsiaalne tunnustus, eneseteostus ja huvitav töö on küpse inimese põhilised motivaatorid (Pärjamäe, 2008).



Joonis 1. Maslow' vajaduste hierarhia (Alas, 2004, lk 122)

Maslow' teooria eristab viit vajaduse taset (Joonis 1, lk 9). Et motiveerida töötajat, tuleb mõista, millisel tasandil inimene asub:

- füsioloogilised vajadused: toit, vesi, eluase, põhipalk, seksuaalne rahulolu ja teised füsioloogilised vajadused;
- turvalisuse vajadused: kindel töö, üldine stabiilsus, emotsionaalne ja füüsiline kaitetus ning kindlustunne nende suhtes;
- kuulumine: sotsiaalsed vajadused, ühtekuuluvustunne (perekond, sõbrad, kuulumine kollektiivi, kliendid), kiindumus;
- tunnustus: välised lugupidamise faktorid nagu staatus (sõprade, perekonna ja ühiskonna tunnustus, ametinimetus) ja sisemised lugupidamise faktorid nagu sõltumatus ja enesest lugupidamine;
- eneseaktualiseerimine: eneseteostus- ja saavutusvajadus, väljakutset esitav töö (võimalus areneda ja parandada tulemusi), üldine areng ja oma potentsiaali saavutamine (Maslow, 2007, lk 76-87).

Vadi (2004) toob välja, et heade töötulemuste saavutamiseks on vaja arvestada ka kõrgemaid vajadusi. Sotsiaalseid vajadusi rahuldavad töötajate vahelised suhted ja enesest lugupidamise vajadus, mis muudab tõhusamaks tunnustuse. Eneseteostusvajadus sunnib otsima parimaid lahendusi ja andma endast maksimumi eesmärkide saavutamiseks.

Hertzberg esitas kahe teguri teooria 1950-ndate lõpus, olles eelnevalt põhjalikult uurinud inimeste töösse suhtumist. Ta jõudis järeldusele, et varem motiveerivateks faktoriteks peetud tegurid ei andnud enam, kui kõrvaldasid rahulolematuse. Hertzberg nimetas need faktorid hooldavateks teguriteks ehk hügieenifaktoriteks. Teooria põhjal hügieenifaktorite puudumine kõrvaldab rahulolematuse, kuid nende olemasolu ei tõstnud motivatsiooni. Inimesi motiveerivad motivatsioonifaktorid. (Mägi, 2011)

Rahulolu puudumine ei tähenda rahulolematust. Rakendades motivatsioonifaktoreid, tõstab juht rahulolu taset. Mõnes olukorras on õigem suurendada rahulolu kui leevendada rahulolematust. Hügieenifaktorid on: palk, kindlustunne tööl, töökultuur, töötingimused, juhtimise kvaliteet, inimestevahelised suhted, kontrolli tihedus ja ulatus. (Alas, 2004, lk 124) Tähtis on mõista, kuidas töötaja rahulolu tekib ja kuidas seda mõjutada. Kui juht on suuteline pakkuma oma töötajatele seda, mida nad vajavad, saab ka juht töötajatelt seda, mida tema vajab. Eemaldades töö juures ebameeldivust tekitavad faktorid ei tähenda, et töökoht muutub meeldivaks, vaid tuleb tekitada lisaks piisavalt motivatsioonifaktoreid, siis inimesed tajuvad end motiveerituna ja rahulolevana.

McGregori eristas kahte tüüpi juhte (Tabel 1, lk 11), kellel on töötajatest erinevad tõekspidamised, keda nimetas x- ja y-tüüpi juhtideks. Iga juhi tegevuse määrab ära see, missuguseks ta inimest peab (McGrath, Bates, 2016).

Tabel 1. McGregori X- ja Y- tüüpide seisukohtade võrdlus (Virovere, Alas, Liigand, 2008, lk 60)

Y- tüüp	X-tüüp
Enamik inimesi on ajendatud tööst rahulolu saamisest.	Enamik inimesi on ajendatud rahalistest huvidest.
Töö on inimese jaoks sama loomulik tegevus nagu puhkus.	Enamik inimestest on laisad ja väldivad võimaluse korral töötegemist.
Kui inimene on oma jõupingutused suunanud tulemuse saavutamisele ja ta on sellele tegevusele pühendunud, on ta võimeline end ise kontrollima ja juhendama.	Inimesed vajavad vahetut juhendamist ja asuvad tööle vaid karistust kartes.
Keskmi inimest on võimalik õpetada võtma ja otsima vastutust.	Enamik inimesi väldib vastutust ja neil pole ambitsioone. Peamine on turvalisus.
Paljud inimesed on võimelised loominguliseks ja loovaks tööks.	Inimesed on teatud mõttes robotid, enamik neist ei ole võimelised loominguliseks ja loovaks tööks.
Otsivad aktiivselt tööd.	Keskmi inimese intellektuaalne potentsiaal on alles osaliselt kasutatud.

X- tüüpi juhid arvavad, et inimesed on loomult laisad, neid tuleb kontrollida, karistada ja käskida. Juht püüab end kehtestada range kontrolli ja järelevalvega. Y-tüüpi juhid peavad oma töötajaid vastutusvõimelisteks, aktiivseteks ja loomingulisteks. (Kreegimäe) Juht loob töökeskkonna, kus märgatakse ja hüvitatakse püüdlikkust ning jagatakse regulaarselt tunnustust. Kumbki hoiakutekogum esindab omamoodi äärmuslikku arusaama inimestest. (McGrath, Bates, 2016)

Adamsi võrdsuse teooria on üles ehitatud tehtud jõupingutuste ja saadud tasu suhetele. Iga töötaja määratleb enda jõupingutuse suuruse ja sellele vastava tasu ning võrdleb teiste töötajate jõupingutuste ja saadava tasuga. Suhe on pigem tajutav kui matemaatiline. (Alas, 2004, lk 126)

Võrreldes oma suhet teistega, teeb inimene ühe kolmest järeldusest:

- tema tehtud töö ja selle eest saadud tasu vahekord on samaväärne teiste töötajatega;
- mõnel töötajal on suhe parem kui temal (alahüvitus);
- teise töötaja suhe on halvem kui temal (ülehyvitus).

Kui inimene tajub, et teise töötaja suhe on tema omast parem, siis üldjuhul ta püüab suurendada oma töötasu või vähendada enda jõupingutusi. Tavaliselt valivad inimesed jõupingutuste vähendamise.

Kui inimene tajub, et teise töötaja suhe on tema omast halvem, siis üldjuhul ei tee ta midagi, ta püüab säilitada samasugust olukorda. (Alas, 2008, lk 126)

Vroomi ootuste teooria järgi ei sõltu motivatsioon ainult inimese vajadustest, vaid tähtsad on ka tema ootused, mida ta mingi tegevusega seostab (Alas, Liigand, Virovere, 2008, lk 64-65). Motivatsiooni selgitamine ootuste ja eesmärkide kaudu põhineb eeldusel, et töötaja on motiveeritud siis, kui temalt nõutav võimaldab tal ühtlasi realiseerida ka ta enese ootusi ja eesmärke. Ootus on usk, et teatud käitumine võib olla edukas või ebaedukas. (Vadi, 2004, lk 100) Motivatsioon kujuneb kolme teguri korrutisest:

- kasulikkus ehk tasu saamise tõenäosus. Inimene usub, et hästi täidetud ülesandele järgneb preemia;
- valents ehk hüvituse atraktiivsus. Potentsiaalse väljundi või hüvituse tähtsus inimese jaoks;
- ootus ehk seos tulemuse ja pingutuse vahel. Inimene usub, et pingutades saavutab ta oodatud tasemel ülesande täitmise. (Mägi, 2011)

Teooria kohaselt peavad motivatsiooni olemasoluks olema täidetud kõik eelnevalt nimetatud tegurit. Enamik motivatsiooniteooriaid eristab sisemisi ja välimisi tegureid. Inimesel, kellel on kõrge enesekindlus ja veendumus, et tema enda võimed viivad ta eduni, on ilmselt kõrge sisemine motivatsioon. Väline motivatsioon keskendub üldiselt tegevuse tulemusele, indiviide juhib tegevus ise. Hea juht peab leidma igale töötajale õiged motivaatorid. Erinevate juhtimisstiilide tundmine aitab mõista töömotivatsiooni olemust, juhtimise printsiipe ja nende rakendamise vajalikkust juhtimises.

Eesti motivatsioonikoolitaja Kaido Pajumaa on enda koolitustel rääkinud, et veel mõnda aega tagasi räägiti juhtimise puhul efektiivsuse ja produktiivsuse tähtsusest, siis uudne juhtimine räägib inimkesksusest, empaatiast, usalduse loomisest, avatusest ja müüride kaotamise olulisusest (Pärnpuu, 2017), 21. sajandil räägitakse enim enesemotiveerimisest (Whitmore, 2009, lk 95).

Pajumaa nendib, et inimesi motiveerides tuleb keskenduda inimesele, mitte töötajale. Juhid ei saa töötajaid motiveerida eesmärkidega, mis ei lähe korda neile isiklikul tasandil. Inimesi motiveerida on võimalik vaid sisemiste motivaatorite kaudu, pühendumust näevad need juhid, kes hakkavad inimeste isiklikul tasandil motivaatoreid teadvustama. (Jukina, 2017) Eesti Rahvusraamatukogu direktress Janne Andersoo arvab, et inimene vajab töömotivatsiooniks rahulolu, tahab end tunda unikaalsena, et tegevus arendaks teda, ja ootab hinnangut, et ta on positiivsete omaduste kandja (Vilk, 2008). Raske ja pingelise töö korral on juhil kohustus jälgida enda töötajate heaolu. Ameerika Ühendriikides läbi

viidud uuringu kohaselt peab 61 protsenti inimesi vaimselt rasket ja pingelist tööd vaimuhaiguste tekitajaks. (Schank, 2016)

Uudne võimalus suurtes organisatsioonides on motiveerida tuumiktöötajaid, kelle lahkumisel oleks ettevõtte igapäevatöö häiritud osaluse kaudu. Andes töötajatele ettevõtte aktsiaid, loob see olukorra, kus töötajat motiveerib rohkem ettevõtte hea käekäik, ja tekib suur tõenäosus, et töötajad otsivad erinevaid kasulikke lahendusi kõikvõimalikele probleemidele. Sellisest olukorrast tekib ringkaitse ehk kui töötaja tuvastab ettevõtte mõnes protsessis vea, pöörab ta sellele kohe tähelepanu, kuigi see ei pruugi kuuluda tema vastutusalasse. Töötaja tunnetab end ettevõtte ühe omanikuna ja peab vajalikuks probleemi väljatoomist. (Kuidas motiveerida töötajaid ..., 2019) Endel Palla ütleb, et peamine eesmärk on töötajate motiveerimine ja aktsionäridega ühise mõtlemise saavutamine, orienteeritus ettevõtte tulemile ja kasumile ning ettevõtte börsihinna tõusule (*Kuldsed käerauad*, 2014). Heikki Moiki ja Swen Uusjärvi sõnul on osaluse jaotamine suurepärane vahend ettevõtluse konkurentsivõime parandamiseks (Kuidas motiveerida töötajaid ..., 2019).

Juhid peavad mõistma, et oluline on tunda inimeste põhivajadustest lähtuvaid teooriaid, kuid tänapäeval on oluline käia kaasas trendide ja võimalustega. Pajumaa ütleb, et raha on oluline motivaator kapitalistlikus ühiskonnas, raha paneb inimesed pingutama, kuid ei tekita huvi tegevuse enda vastu. (Jukina, 2017) Oluline on, et inimene teaks eesmärgi, mida ta täidab ja et see oleks talle oluline (Vilk, 2008), töötaja sundimine ennast motiveerima toob harva edu, vajalik on leida tegurid, mis viiksid inimese sisemise motivatsioonini (Whitmore, 2009, lk 94).

Oluline on tunda klassikaliseid motivatsiooniteooriaid, kuid ainuüksi neist arenevas maailmas ei piisa. Teooriatele peab lähenema loovalt ning juhid võiksid mõista, et inimesed ootavad personaalsust ja oluline on enesemotivatsioon. Konkurentsivõimeline olemaks peavad ettevõtted kaasas käima ajaga ning leidma uusi lahendusi, kuidas inimesi endaga siduda. Palk on oluline motivaator, kuid ainult palk ei pane inimest tööl püsima ja rahulolu tundma.

1.3 Noorte töömotivatsioon ja palgaootused tööturule sisenemisel

Indrek Saul (2017) ütleb, et tööandjad kurdavad tihti, et noored ei viitsi tööd teha, ei mõtle ja ei tahagi üleüldiselt tööd teha. Ta arvab, et siin on koht, kus peaks tööandja enda käest küsima, miks kaob parimatel talentidel ambitsioon, entusiasm ja sära silmist. Ta esitab küsimuse: „Miks varem energilised ja andekad inimesed töö juures sussi lohistavad?“ Ta arvab, et üks põhjus on igav töö: kui töö pikas perspektiivis ei ole huvitav, hakkab sisemiselt motiveeritud inimesel igav. Seda nimetatakse igavustsooniks.

Henry Auväärt leiab, et noortele saab tööturule sisenedes saatuslikuks liialt hüplik või vähene töökogemus. Noortele heidetakse ette soovi karjääriredelil liiga kiiresti edasi liikuda, püsid esimesel ametikohal alla kahe aasta. (Noorte palgasoov on ..., 2015) Noortest vanuses 20-24 eluaastat on 72% arvamusel, et praeguse töö kaotuse puhul leiaksid nad samaväärse töö kolme kuu jooksul (Pea pooled ..., 2020). Vanemad põlvkonnad hindavad kõrgelt stabiilsust ja töötahet, eeldades, et tööturule tulnud noor on sarnaselt neile valmis iga hinna eest töökogemust hankima, kuid siinkohal tekivad põlvkondades erinevused (Noorte palgasoov on ..., 2015).

Jevgeni Ossinovski sõnas, et noorte tööturule sisenemist takistab tihti just eelneva kogemuse ja oskuste puudumine (Peets, 2017). Tööandjatel ja noortel on eesmärk ühine: mõlemad soovivad kogemusi. Noor tahab kogemusi omandada ja tööandja värvata kogemusega inimest (Aitab küll! Murrame ..., 2019). Alver (2017) märgib, et Eesti mittetulundusühingute ja sihtasutuse liidu kogukonnapraktika programmi koordinaator Helen Talalaev ütleb, et üks võimalus, kuidas saada esimest töökogemust, on läbi vabatahtliku töö või praktika, mis annab väärtusliku kogemuse ning eelise nende noorte ees, kel pole kooli lõpuks ühtegi töist kogemust. Kutsekoda SA peaanalüütik Siim Krusell (2014) tõdeb, et noorte tööle saamisel on tutvused kõige olulisemad.

CVKeskuse värbamisosakonna juhi Renita Käsperi (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) sõnul otsivad noored loovat ja liikuvat tööd. Lisaks on noortele tähtis tööandja kuvand tööturul, ühised väärtused ning võimalused ettevõtte käekäigule kaasa rääkida. Postmodernses ühiskonnas on esile kerkinud tööotsijate isiklikud huvid: pädevus, personaalne sõltumatus, osalus ja kaasärääkimine. Samas otsivad inimesed töökohast üha enam konservatiivseid trende: stabiilsust, kindlustunnet, riski ja vastutuse vähesust. (Karotom, Pavelson, 2004, lk 62-63)

CVKeskuses läbi viidud küsitlusest selgub, et palganumber on noorte jaoks kõige määravam tegur töökoha valikul. Asi Baltika investorsuhete juhi Triin Palge sõnul peab palk olema normaalsel tasemel, mis vastab inimese ettekujutusele oma väärtusest tööturul, aga palgast üksi motivatsiooniks ei piisa (Vilk, 2008). Palganumbrile järgneb töö sisu ehk noored ootavad, et nende töö oleks huvitav ja väljakutseid pakkuv. Kolmanda tegurina toodi välja hea ja hooliv meeskond. (Noorte ootused selgunud! ..., 2019)

Järgnevalt tuuakse välja kahanevas järjekorras tegurid, mis peavad noorte seisukohast tulevasel tööandjal olemas olema ja mille puudumisel noor tööle ei läheks:

- 1) hea töötasu / palk - 88%;
- 2) huvitav ja väljakutseid pakkuv töö - 84%;

- 3) kokkuhoidev meeskond - 82%;
- 4) töö kõrvalt jääb aega ka isikliku elu jaoks - 78%;
- 5) juht on õiglane ja motiveeriv - 76%;
- 6) ettevõttes võimalus karjääri teha - 63%;
- 7) tööandja ei tohi olla halva mainega või ebaaus - 62%;
- 8) tunnen, töötan olulise eesmärgi nimel - 53%;
- 9) tööaeg ei tohi olla liiga rangelt fikseeritud - 48%;
- 10) kodukontori võimalus - 44%;
- 11) rahvusvaheline ettevõtte ja võimalus töötada välismaal - 35%;
- 12) töö peaks olema seotud minu hobiga - 35%;
- 13) töötamine rahvusvahelises meeskonnas - 24%;
- 14) võimalus vastutada oluliste asjade eest - 15%;
- 15) tööandja võiks olla kiirelt arenev start-up - 14%. (Noorte ootused selgunud! ..., 2019)

Noori ei kõneta kiiresti arenevad *start-up* ettevõtted ning esimese töökohana vastutusrikas töökoht. Noortele ei ole esmatähtis töötada võimalusel rahvusvahelises ettevõttes. (Noorte ootused selgunud! ..., 2019)

Palk ei tohiks olla ainus motivaator tööle kandideerides, kõige enam peaks inimest motiveerima töö ise (Kustavus, 2018). Käsper väidab, et ainult palganumbriga on tulevikus noori spetsialiste raske tööle meelitada. Tööandja peab mõistma, et väheneva tööjõuga riigis on tulevaste spetsialistide nimel konkurents suur ja talentide hoidmiseks peavad tööandjad juba praegu pingutama, sest (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) noored taluvad vähem rutiini ja tööd vahetades on riskialtimad. Uutele töövõimalustele on avatud 78% töötajatest ja 22% noortest ei ole uutele tööpakkumistele avatud. (Pea iga viies ..., 2021)

CVKeskuse.ee läbi viidud uuringust (Noorte ootused selgunud! ..., 2019) selgub, et kontorivaba elu ei olegi peamine märksõna, mille järgi noor endale tööd valib, kuid samas on kodukontori võimalus noortele oluline. Elisa Eesti personalijuht Kaija Teemägi (Suur lugu kaugtööst ..., 2019) tõdeb, et paljud ettevõtted lubavad töötajatele kodukontorit, kuid reaalselt võimaldavad kaugtööd veel üsna vähesed. SEB panga personalijuht Margit Pugal (2021) ütleb, et kaugtöö maht ettevõttes sõltub tavaliselt ettevõtte tegevusharust, kuid oluline mõjutaja on ka organisatsiooni- ja juhtimiskultuur. Ettevõtte juhtimisstiil peab baseeruma kõrgel töötajate usalduse ning enesejuhtimise tasemel – see tagab hea kaugtöö toimimise.

Kaido Pajumaa (2020) leiab, et juht on isik, kes saab töötajale tema töö suuremat väärtust ja tähendust meelde tuletada ning tema motivatsiooni seeläbi suurendada. Tundes end vajaliku, kaasatu ja väärtustatuna juhi, klientide ja meeskonna jaoks, on töötajal lihtsam leida energiat oma töö nimel pingutamiseks. Saul (2017) toob välja, et ambitsioon on osa motivatsioonist. Võim, raha ja nauding on välised motivaatorid. Tõeliselt suuri asju teevad inimesed, kes on sisemiselt motiveeritud, keda ajendab missioonitunne, iseseisvus ja meisterlikkuse kasv.

Noortel inimestel on lihtsam tööle saada (Reiljan, 2006), 77% noortest arvavad, et leiavad tänaselt tööturult enda praeguse tööga samaväärse töö vähem kui nelja kuuga (Pea iga viies ..., 2021), kuid tööpuudus noorte seas statistiliselt ei ole oluliselt vähenenud. Üks põhjus võib olla põhjendamatult kõrge palgasoov ja vanemate pakutav mugav majanduslik toetus. Tööhõiveameti peadirektor Tiina Ormisson arvab, et lapsevanemad hoiavad sageli oma võsuke siia kaua enda rahakotil. (Reiljan, 2006)

Erinevad uuringud on näidanud, et koolinoored soovivad tööturule sisenedes saada vähemalt Eesti keskmist töötasu. Samas selgub palgaanalüüsi uuringust, et tööturule sisenedes noorte palgaootus muutub realistlikumaks, kommenteerib Henry Auväärt. (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) Teisalt ei ole tööturult kadunud noored, kes seisavad julgelt oma teadmiste ja ambitsioonide eest ja küsivad kõrget tasu. Noortel on omapäraks soov karjääriredelil kiirelt edasi liikuda, kuid tööturule reaalselt sisenedes saabuvad ka esimesed tagasilöögid. Teisalt ütleb SEB panga majandusanalüütik Mihkel Nestor, et Eesti noorte kõrged palgaootused ei ole ebarealistlikud, sest Eesti keskmine palk on viimase viie aasta jooksul tõusnud viiendiku võrra, lisaks on Eesti noored kiired pürgijad ametiredelil ja isikliku kõrgeima palgatasemele jõutakse 30ndates eluaastates. (Kalamas, 2021)

Kui ootuspärast töökohta ei leita, jäävad paljud noored paremat pakkumist ootama töötuna (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015). Kui oodatud töökohta noor ei leia, on üks võimalus luua ettevõtte. Firma asutamine on lihtne, ots otsaga kokkusaamine aga raske ja kasumi teenimine veel raskem. (Saul, 2017) Gümnaasiumi kuldmedaliga lõpetanu ütleb, et tema sihid on kõrged ja seega palk võiks olla asjakohane. Umbes 2500 eurot kuus oleks normaalne, aga ideaalne küündib ikka üle 7500 euro. (Põlluste, 2017) Saul (2017) väidab, et tubli kuldmedalist ei adu, et palka maksavad kliendid ja kasumi teenimine ei ole lihtne. Palgaanalüüsi uuringust (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) selgus, et tööturule sisenedes noorte palgaootus muutub realistlikumaks.

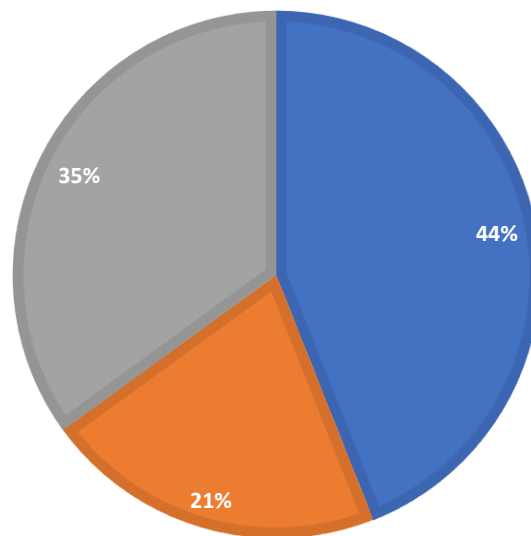
CVKeskuse 2019. aastal karjäärimesseidel Võti Tulevikku 2019 ja Intellektika 2019 läbi viidud noorte tööturu uuringutest (Noorte ootused selgunud! ..., 2019) selgub (Joonis 2, lk 17), et Eesti keskmisest

palgast väiksema töötasuga oleks küsitluse alusel nõus tööle minema 44% noortest. Keskmisele palgale lähedast palka soovib saada 21% noortest ja rohkem kui kolmandik soovib saada kõrgemat töötasu.

Palgainfo Agentuuri ja tööportaali CVKeskuse 2019. aasta tööturu-uuring näitas, et noorte palgaootus kasvab võrreldes teiste vanuserühmadega kõige kiiremini. Kui 2018. aastal soovisid 16-24aastased noored teenida keskmiselt netopalka 1428 eurot, siis järgmisel aastal oli noorte palgasoov 1530 eurot. Noorte palgaootus kerkis aastaga rohkem kui teistel vanuserühmadel, kokku 7,1%. Palgasoovi suurendab kõrgem haridustase. (Noorte ootused selgunud ..., 2019) Läti ja Leedu noorte palgaootused on Eesti noorte ootustest madalamad – 28% Leedu ja 36% Läti noortest arvab, et nende sissetulek ületab viie aasta pärast 2000 eurot kuus, Eestist soovib teenida sellist summat noortest 42%. (Kalamas, 2021) CVkeskuse 2021. aasta uuringust (Pea iga viies ..., 2021) selgub, et noorte keskmine netopalgaootus on 1347 eurot, mis on 281 eurot rohkem kui reaalselt noorte keskmine teenitav palk. Selline palgavahe on Eesti vanuserühmades kõige väiksem palgasurve, näiteks 25-34aastaste töötajate palgaootus on 1880 eurot, mis on 410 eurot väiksem kui reaalselt teenitav palk.

Palgainfo Agentuuri uuringust selgus, et bakalaureusekraadiga noored soovivad teenida netopalka 1711 eurot, keskharidusega noored 1558 eurot ja põhiharidusega 1255 eurot. Sama kehtib ka teistes vanuserühmades – kõrgem haridustase tähendab ka suuremat palgasoovi. (Noorte ootused selgunud! ..., 2019) Samas ütlevad tööandjad, et töötaja peab olema mitmekülgne ning üksnes kõrgharidusest ei piisa, ülikooli diplom ei tee inimesest head spetsialisti, kuid mõne ameti puhul on kõrgharidus väga oluline aspekt. Värbamisagentuuri Brandemi tegevjuht Marie Evart tõdeb Joa (2019) vahendusel, et nemad pole iial värbamisprotsessis hinnetele rõhku pannud ning hinded ei ennusta kindlasti töötaja sobivust ettevõttesse ega ka prognoosi seda, kuivõrd hästi ta tööd teeb.

■ Keskmisest madalamat ■ Keskmist ■ Keskmisest kõrgemat



Joonis 2. Noorte jaotus palgaootuste järgi (autori joonis Noorte ootused selgunud! ..., 2019 põhjal)

CVKeskuse 2019. aastal karjäärimeessidel Võti Tulevikku 2019 ja Intellektika 2019 läbi viidud noorte tööturu uuringutest (Noorte ootused selgunud! ..., 2019) selgub (Joonis 2, lk 18), et Eesti keskmisest palgast väiksema töötasuga oleks küsitluse alusel nõus tööle minema 44% noortest. Keskmisele palgale lähedast palka soovib saada 21% noortest ja rohkem kui kolmandik soovib saada kõrgemat töötasu. Samas SEB panga noorte uuringust (Piilmann, 2020) selgub, et meeste ja naiste vaheline palgalõhe tekib juba noorte esimesel töökohal, olenemata noore töövaldkonnast. Noorte naiste palgad jäävad rohkem kui 75% alla 800 euro kuus, noortel meestel koondub suurim palgaprotsent umbes tuhande euro kanti. Aune Valki ja Liis Simmuli (2019) uuringust selgub, et lisaks soolisele palgalõhele tekitab palgaerinevusi ka keelteoskus. Mitme keele oskus on vajalik nii Eesti kui ka rahvusvahelisel tööturul ning ühe võõrkeele oskus lisab keskmiselt 25-112 eurot, kahe keele oskus 175-270 eurot ja kolme keele oskus 200-327 eurot.

CVKeskuse 2019. aastal karjäärimeessidel Võti Tulevikku 2019 ja Intellektika 2019 läbi viidud noorte tööturu uuringutest selgusid ka noorte esimese täistööajaga ametikoha palganumbrite suurused. Palgad jaotati üheksasse gruppi:

- 800 eurot või pisut vähem - 4%;
- 801 - 1000 eurot - 18%;
- 1001 - 1200 eurot - 22%;
- 1201 - 1400 eurot - 21%;
- 1401 - 1600 eurot - 13%;

1601 - 2000 eurot - 11%;

2001 - 2500 eurot - 6%;

2501 - 3000 eurot - 3%;

3001 eurot või rohkem - 5%. (Noorte ootused selgunud! ..., 2019)

Uuringust selgub, et kõige enam soovitakse oma esimesel ametikohal saada palka 1001-1400 eurot, 14% noortest soovivad saada esimesel töökohal üle 2000 euro palka.

Noorte palgaootuse ja tegelikkuse vahe on üsna suur: noored teenivad keskmiselt netopalka 978 eurot, mida on 552 eurot soovitud vähem (Noorte ootused selgunud! ..., 2019). Swedbanki Rahaasjade Teabekeskuses (2020) tehtud küsitlusest selgub, et 69% noortest vanuses 18-30 ootab vähemalt 1500 euro suurust netopalka. Kuni 1000 euroga saaks hakkama 17% vastanutest. SEB pangas läbi viidud uuringust (Kalamas, 2021) selgus, et 23% Eesti noortest, kes on hiljuti tööturule sisenenud, saavad netopalka 501-800 eurot, 38% noorte sissetulek on vahemikus 801-1200 eurot ja 24% noortest teenib üle 1200 euro.

2. EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Inimesed otsivad üha enam palgatööst mõtestatust. Kui seda ei ole piisaval määral, siis on üha enam probleemiks töömotivatsiooni puudumine ja põhjendamatu palgasoov. Ühiskonnas on kujunenud aramus, et noored ei ole tööl olles motiveeritud ja küsivad palganumbrit, mis ei ole vastavuses teadmiste ja oskustega. CVKeskuse turundusjuht Henry Auväärti sõnul on palgasurve seotud otsese nõudlusega – mida rohkem tööpakkumisi töötaja saab, seda julgemalt küsib ta palka (Palgasurve kasv on..., 2020).

Varasemate uuringute kohaselt on noorte palgasoov põhjendamatult suur ja tihtipeale jääb puudu ka vajalikust motivatsioonist. CVKeskus.ee poolt 2019. aastal kahe karjäärimessi raames läbi viidud uuringu kohaselt ilmnes, et noorte palgasoov ei ole vastavuses nende teadmiste ja oskustega. Lahknevus noorte palgaootuse ja tegelikkuse vahel on üsna suur: noored teenivad keskmiselt netopalka 978 eurot, mida on 552 eurot soovitud vähem (Noorte ootused selgunud! ..., 2019). Swedbanki Rahaasjade Teabekeskuses (2020) tehtud küsitluses selgub, et 69% noortest vanuses 18-30 ootab vähemalt 1500 euro suurust netopalka. Kuni 1000 euroga saaks hakkama 17% vastanutest. Indrek Saul (2017) ütleb, et tööandjad kurdavad tihti, et noored ei viitsi tööd teha, ei mõtle ja ei tahagi üleüldiselt tööd teha. Ta arvab, et siin on koht, kus peaks tööandja enda käest küsima, miks kaob parimatel talentidel ambitsioon, entusiasm ja sära silmist. Ta esitab küsimuse: „Miks varem energilised ja andekad inimesed töö juures sussi lohistavad?“ Saul arvab, et üks põhjus on igav töö: kui töö pikas perspektiivis ei ole huvitav, hakkab sisemiselt motiveeritud inimesel igav. Seda nimetatakse igavustsooniks.

Kustavus (2018) toob välja, et palk ei tohiks olla ainus motivaator tööle kandideerides, kõige enam peaks inimest motiveerima töö ise. Käsper väidab, et ainult palganumbriga on tulevikus noori spetsialiste raske tööle meelitada (Statistika: Noorte palgasoov..., 2015). Vanemad põlvkonnad hindavad kõrgelt stabiilsust ja töötahet, eeldades, et tööturule tulnud noor on sarnaselt neile valmis iga hinna eest töökogemust hankima, kuid siinkohal tekivad põlvkondades erinevused (Noorte palgasoov on ..., 2015). CVKeskuse värbamisosakonna juhi Renita Käsperi (Statistika: Noorte palgasoov ..., 2015) sõnul otsivad noored loovat ja liikuvat tööd. Lisaks on noortele tähtis tööandja kuvand tööturul, ühised väärtused ning võimalused ettevõtte käekäigule kaasa rääkida.

Lõputöö eesmärgist tulenevalt on empiirilise uuringu eesmärk välja selgitada noorte töömotivatsioon ja palgaootused tööturule sisenedes ja tööturul olles.

Empiirilise uuringu ülesanded on:

- selgitada välja ja analüüsida noori innustavaid tegureid ning palgaootuseid tööturule sisenedes ja tööturul olles;
- teha järeldused noorte töömotivatsioonist ja palgaootustest ning jagada parimaid praktikaid noorte soovidest tööandjatele.

Uuringu objektideks olid 16-26aastased noored. Noorsootöö seaduses § 3 lõige 1 kohaselt on noor seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik ning põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses § 9 lõige 2 kohaselt on koolikohustuslik isik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni. Uuringu üldkogum koosnes Eesti 16-26aastastest noortest, ehk 2021. aasta seisuga 140031 noorest (Rahvastik aasta alguses..., 2021).

Vastuste saamiseks saadeti ankeetküsimustikud viide gümnaasiumi: Keila Gümnaasiumi, Sindi Gümnaasiumi, Vändra Gümnaasiumi, Tallinna Järveotsa Gümnaasiumi, Kadrina Keskkooli. Antud gümnaasiumid valiti seetõttu, et neist üks gümnaasium on Eesti suures linnas ja neli gümnaasiumit väiksemates kohtades, segmenteerimaks erinevate piirkondade mitte töötavate noorte palgasoove ja töömotivatsiooni.

Lisaks saadeti küsimustikud seitsmesse kutseõppekeskusesse: Pärnu Kutsehariduskeskusesse, Järvamaa Kutsehariduskeskusesse, Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskooli, Tartu Kutsehariduskeskusesse, Valga Kutseõppekeskusesse ja Viljandi Kutseõppekeskusesse. Küsimustikud saadeti ühte kõrgkooli, Tallinna Tehnikakõrgkooli. Koolid valiti Eesti erinevatest piirkondadest, et koguda erinevate piirkondade noorte arvamusi. Eesti Noorteühenduste Liit jagas küsimustikku nende uudiskirjas.

Tööturule sisenenud noorte hinnangute väljaselgitamiseks saadeti ankeetküsimustik viide ettevõttesse üle Eesti: SEB Pank AS, Arco Vara Kinnisvarabüroo, Tallink Grupp AS, Rademar OÜ ja Carmen Catering OÜ. Antud ettevõtted valiti seetõttu, et nad tegutsevad erinevates tegevusvaldkondades ning Eesti erinevates piirkondades, segmenteerimaks erinevate piirkondade ja tegevusvaldkondade töötavate noorte palgasoove ja töömotivatsiooni.

Väljavalitud ettevõtete ja koolidega võeti ühendust e-kirja teel, kus paluti luba uuringu läbiviimiseks nendes ettevõttes või koolis. Kirjas selgitati täpsemalt uuringu eesmärki ja põhjust, miks organisatsioonide poole pöörduakse, ning paluti küsimustik edastada sihtgrupile.

Lõputöös kasutati kvantitatiivset meetodit. Kvantitatiivne meetod hõlmab uuringu tulemuste kogumist, analüüsimist, tõlgendamist ja kirjutamise protsessi, (Creswell, 2014, lk 155-159) uurimine

on suunatud avastamisele, konstrueerimisele ja mõistmisele (Õunapuu, 2014, lk 53-54). Kvantitatiivne teadus on orienteeritud varjatud nähtuste avastamisele ja seejärel neile uue väljendusvormi loomisele (Õunapuu, 2014, lk 25). Uuringule läheneti deduktiivselt. Deduktsiooniga tehakse järeldusi loogilise arutlusega (Ghauri, Grønhaug, 2004, lk 25-26).

Andmekogumismeetodina kasutati elektroonilist ankeetküsitlust. Ankeetküsitlus on uuritavate küsimuste esitamise ja vastuste registreerimise vorm, mille eesmärk on uurimisprobleemi lahendamise (Õunapuu, 2014, lk 160). Küsitlus viidi läbi www.connect.ee keskkonnas. Küsimustik on töö autori koostatud ning selle eesmärk on välja selgitada noorte palgasoovid ja töökoha atraktiivsususe tunnused, et kajastada, mis motiveerib noori tööturule sisenema. Uuringus osales kokku 500 noort üle Eesti, 223 ehk 44,6% neist olid tööturule sisenenud ja 277 ehk 55,4% tööturule mitte sisenenud noored. (Tabel 2, lk 22)

Küsimustiku esimeses pooles vastasid uuringus osalejad hetkel töötamise kohta ja pärast neid küsimusi jaguneb küsimustik kaheks: töötavatele ja mittetöötavatele noortele. Liigitamine oli vajalik selleks, et välja selgitada erinevused tööturul olevate ja alles sisenevate noorte palgaootuse ja töömotivatsiooni vahel. Teises osas paluti vastajailt sotsiaal-demograafilisi andmeid (vanus, sugu, haridustase, elukoht ja keelteoskus), et analüüsida uuringu tulemusi ka sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes ja tuua välja uuringuga ilmnunud sarnasused ning erinevused töömotivatsiooni ja palgaootuste osas.

Küsimustik koosnes suletud ja avatud küsimustest. Avatud küsimuste puhul jäeti vastajale tühi koht vastamiseks. Suletud küsimuste puhul kasutati vastamiseks valikvastustega küsimusi, hinnanguskaala küsimusi, vastusemaatriksi ja hierarhilisi küsimusi. Valikvastustega küsimuste puhul on üks vastusevariant või mitu vastusevarianti, mille vahel peab vastaja valima. Astmestikel ehk skaaladel põhinevas küsimusetüübis esitatakse erineva tugevusastmega väited, millest vastaja valib endale sobivaima. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2005, lk 185-188)

Kvantitatiivsete andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Kirjeldava statistika eesmärk on esitada üksikasjalikke kirjeldusi isikutest, olukordadest või juhtumitest, dokumenteerida nähtustest huvipakkuvaid tunnuseid. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2005, lk 129-130) Arvutati osakaalusid, esinemissagedust, aritmeetilist keskmist (m), standardhälvet (SD) ja suhtelist standardhälvet ehk variatsioonikoefitsienti (V). Toodingu (2015, lk 65-67) sõnul iseloomustab standardhälve tunnuse hajuvust: mida suurem on standardhälve, seda suurem on tunnuse väärtuse

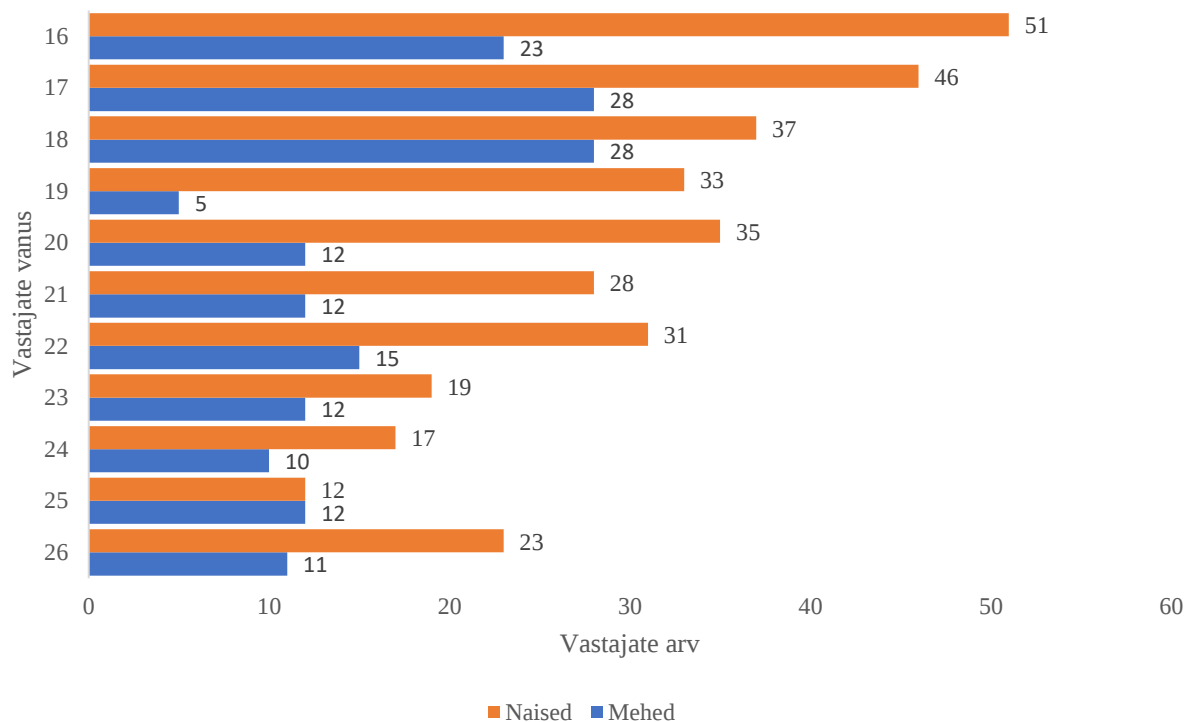
hajuvus, ning variatsioonikoefitsient näitab hajuvuse määra suhet tunnuse keskmisesse. Uuringu käigus saadud andmed esitatakse lõputöös tabelite, jooniste ning kirjeldava tekstina.

Uuringu valimi moodustasid 168 meest ja 332 naist, vastavalt 33,6% ja 66,4 (Tabel 2, lk 23). Enamus vastajatest (60,0%) on suurema osa oma elust elanud väikelinnas (30,8%) ja suurlinnas (29,2%), millele järgnesid need, kes on elanud külas (20,8%) ja alevikus (19,2%). Vastajatel paluti märkida elukoht, et analüüsi käigus selgitada välja võimalikud seosed noorte elukoha, töömotivatsiooni ja palgasoovide vahel. Uuringus ei küsitud eraldi linna, kus noor on suurema aja elust elanud, vaid elukoha suurust, et analüüsi käigus otsida võimalikke seoseid noorte elukohast tulenevalt.

Tabel 2. Valimi koosseis

Sugu	Esinemissagedus	Osakaal vastustest
Mees	168	33,6%
Naine	332	66,4%
Elukoht		
Suurlinn (Tallinn, Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)	146	29,2%
Väikelinn	154	30,8%
Alevik	96	19,2%
Küla	104	20,8%

Vastajate jaotusest vanuse järgi ilmnes, et kõige rohkem osales uuringus 16- ja 17-aastaseid noori, mõlemas vanuses oli võrdselt 14,8% vastajatest (Joonis 3, lk 24). Kõige vähem osales uuringus 25-aastaseid noori, 4,8% vastajatest. Kõige rohkem oli 16-aastaseid naisi, moodustades 15,4% vastajatest, ja kõige vähem 25-aastaseid naisi ehk 3,6% vastajatest. Meeste esindatavad vanusegrupid olid võrdselt 17- ja 18-aastased noored ehk 16,7% vastajatest, kõige vähem oli esindatud 19-aastaseid mehi, 3% vastajatest. Kõik vanuserühmad olid esindatud ja igas vanuserühmas oli nii mees- kui ka naisvastajaid. Pisut vähem osales uuringus alates 23ndast eluaastast noori. Keskmise vastaja uuringus oli 20-aastane naine.



Joonis 3. Vastajate jaotumine vanuse lõikes

Hariduse järgi oli valimis 40,2% bakalaureuse kraadiga või seda omandamas noort. Magistrikraadiga vastanuid oli 2,8% noortest. Magistrikraadiga vastanuid oli 2,8%. Madal protsent oli ootuspärane, sest vastajatele oli seatud vanusepiir 26 eluaastat. Keskharidusega noori oli vastajatest 31,6%, kutseharidusega noori 18% ja põhiharidusega noori 7,4%.

Vastajatest 54,4% kõneleb kahte keelt ja 34,4% noortest räägib kolme keelt. Mittetöötavaid noori, kes kõnelevad ühte keelt, oli vastanutest 10,8%, üht keelt oskavaid töötavaid noori aga 2,2%. Kahe keele kõnelejad jagunesid üsna võrdselt. Kolme keele oskajaid oli töötavate noorte hulgas rohkem, 39%, mittetöötavaid noori 27,1%.

Uuringus osales 277 tööturule mittesisenenud ja 223 tööturule sisenenud noort. Meestest oli töötavaid noori 72 ja mittetöötavaid 96. Naistest oli töötavaid noori 151 ja mittetöötavaid 181. Uuringus osalenud noored töötavad kõige enam hulgi- ja jaekaubanduses või majutuses ja toitlustuses. Kõige vähem vastanuid töötas iluteeninduses, elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise valdkonnas.

3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

Uuring viidi läbi, et välja selgitada noorte palgasoov ning kajastada, mis motiveerib noori tööturule sisenema ning sinna jääma. Andmete kogumiseks viidi läbi elektrooniline küsitlus, mida jagati Eesti gümnaasiumites, kutsekoolides, ülikoolis, Noorte Ühenduste Liidus ja erinevates ettevõtetes. Küsitlusele vastas 19. oktoobrist kuni 2. novembrini 500 Eesti noort vanuses 16-26 aastat. Noorte vanusevahemik valiti selline, sest noorsootöö seaduses § 3 lõige 1 kohaselt on noor seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik ning põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses § 9 lõige 2 kohaselt on koolikohustuslik isik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni. Kõik peatükis käsitletud palgaandmed on esitatud brutopalgana.

3.1 Noorte töömotivatsiooni analüüs

Uuringu käigus selgitati tööturule sisenenud noorte seas välja, millised tegurid on noori motiveerinud enim tööturule sisenema, ja noortelt, kes ei olnud tööturule sisenenud, mis motiveerib neid enim tööturule tulevikus sisenema (Tabel 3, lk 26). Tegurid on järjestatud olulisuse järjekorras. Igale tegurile antud punktid on summeeritud. Kõige olulisemaks peetud teguril on kõige vähem punkte ja kõige vähem olulisemal teguril on kõrgeim punktide arv. Seega kõige väiksem punktide summa näitab kõige olulisemat tegurit vastaja jaoks.

Uuringutulemuste analüüsimisel selgus, et erinevusi tööturule sisenemist motiveerivate tegurite järjestamisel tööturule sisenenud ja mittesisenenud noorte hinnangutes ei esinenud. Samuti ei erinenud meeste ja naiste vastused, mis tähendab, et sugude vahel erinevusi ei esine. Kõige olulisem oli noorte jaoks tööturule siseneda, et omada isiklikku sissetulekut, ning teiseks soov alustada iseseisvat elu. Kolmas tegur, mis oli noorte jaoks kõige tähtsam, oli soov omandada uusi teadmisi, oskusi ja seeläbi nende kaudu end arendada.

Tabel 3. Noorte tööturule sisenemist motiveerivad tegurid

	Töötavate noorte hinnangud punktides	Tööturule mitte sisenenud noorte hinnangud punktides
Tahan, et mul oleks isiklik sissetulek	573	726
Tahtsin/ tahan alustada iseseisvat elu	814	955
Soovisin/ soovin omandada uusi teadmisi, oskusi ja seeläbi nende kaudu end arendada	828	1092
Soovisin/ soovin realiseerida isiklikke eesmärke	904	1109
Olin/ olen huvitatud uutest tutvustest	1014	1306
Tahtsin/ tahan panustada ühiskonda	1244	1548
Vajasin/ vajan ravikindlustust	1302	1564
Olin/ olen ühiskonna poolt survestatud töökohta otsima	1349	1672

Elukoha järgi ei erinenud samuti oluliselt noorte arvamused sellest, mis tegurid motiveerivad noori tööturule sisenema. Olenemata noore elukohast oli kõikidele noortele kõige tähtsam omada isiklikku sissetulekut. Ainsad noored, kelle viis esimest tegurit erinesid teistest noortest, olid suurlinnas mittetöötavad noored ja alevikus töötavad noored. Suurlinna noored pidasid kõige olulisemaks isiklikku sissetulekut, seejärel võimalust alustada iseseisvat elu ja täita isiklikke eesmärke ning tähtis oli ka soov omandada uusi teadmisi, oskusi ja seeläbi nende kaudu areneda. Alevikus elavate töötavate noorte jaoks oli kõige olulisem motivaator tööturule sisenemiseks isikliku sissetuleku omamine, uute teadmiste ning oskuste omandamine ja seeläbi arenemine, oma isiklike eemärkide realiseerimine ja seejärel iseseisva elu alustamine. Selgus, et alevikus elanud töötavate noorte tööturule sisenemise motivatsioon oli teistest noortest kõige erinevam ning nende jaoks ei ole niivõrd tähtis iseseisva elu alustamine kui teiste noorte jaoks.

Uuringust selgus, et põhiharidusega töötavaid noori motiveerivad teistest noortest kõige rohkem erinevad tegurid tööturule sisenema. Nad tahavad tööturule siseneda, et alustada iseseisvat elu ning omada isiklikku sissetulekut. Kolmandaks olulisemaks teguriks peeti, et neid survestab ühiskond töökohta otsima, ning seejärel, et nad soovivad panustada ühiskonda ja soovivad realiseerida enda isiklikke eesmärke. Kõige vähem oluliseks peavad nad uute tutvuste loomist. Võib järeldada, et noori, kes ei ole peale põhihariduse omandamist oma õpinguid jätkanud, motiveerivad teistsugused tegurid tööle minemiseks. Kui Eesti noored üldiselt ei tunne ühiskonna survet tööle minemiseks, siis noored, kes on põhiharidusega ja töötavad, tunnevad seda teistest kõige enam.

Sellest võib järeldada, et Eesti noortel on suur soov tööle minna, et teenida raha ja seeläbi alustada iseseisvat elu, ning noored lähevad pigem tööle, et täita enda baasvajadusi, mitte sellepärast, et nad

on ühiskonna poolt survestatud, tahavad ühiskonda panustada või soovivad leida endale uusi tutvusi. Lisaks selgub, et respondentide jaoks ei ole oluline tegur tööturule sisenemiseks ravikindlustuse saamine või ei mõelda veel sellele. Uuringu käigus selgus, et noori motiveerivad tööturule sisenema baasvajadused, mis kinnitab Maslow` teooria toimimist. McLoadi (2020) sõnul kasvavad Maslow` teooria põhjal inimese vajadused ja kui madalama taseme vajadused on rahuldatud, alles siis on võimalik hakata püüdma järgmise taseme vajaduste täitumist.

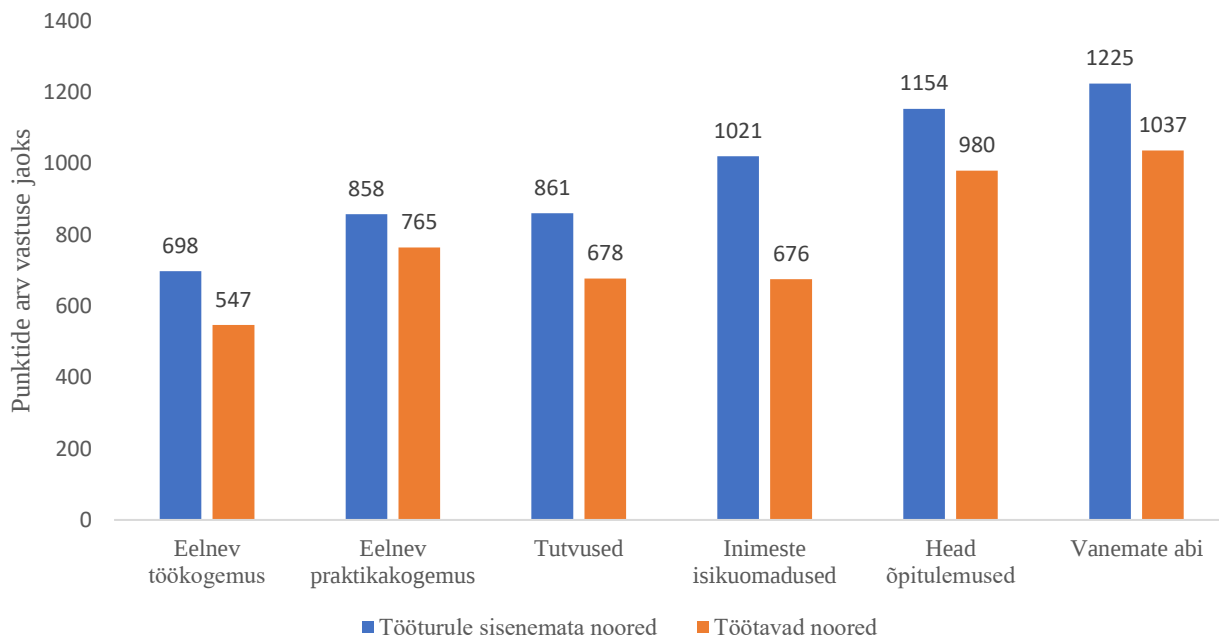
Järgnevas tabelis on tegurid järjestatud olulisuse järjekorras. Igale tegurile antud punktid on summeeritud: kõige olulisemal vastusel on kõige vähem punkte, kõige vähem olulisel vastusel on kõrgeim punktide arv. Kõige väiksem punktide summa näitab kõige olulisemat tegurit vastaja jaoks.

Uuringu tulemustest selgus tööturule sisenemist hõlbustavate tegurite tähtsus noorte jaoks (Joonis 4, lk 28). Noored arvavad üksmeelselt, et tööturule sisenemist lihtsustab eelkõige eelnev töökogemus. Peets (2017) märgib, et Jevgeni Ossinovski sõnul takistab noorte tööturule sisenemist eelneva kogemuse ja oskuste puudumine (lk 14). Tööandjatel ja noortel on eesmärk ühine: mõlemad soovivad kogemusi. Noor tahab kogemusi omandada ja tööandja värvata kogemusega inimest. (Aitab küll! Murrame ..., 2019) Esimese töökogemuse saamist aga aitavad teised tegurid, mida noored hindasid – siinkohal töötavate ja tööturule sisenemata noorte arvamused erinesid. Kui töötavad noored arvasid, et teiseks teguriks, mis tööle saamist hõlbustab, on inimese enda isikuomadused, siis tööturule sisenemata noored arvasid teisena, et eelnev praktikakogemus hõlbustab tööturule esmast sisenemist. Kolmadaks kõige rohkem toetavamaks teguriks hinnati üksmeelselt tutvuste olemasolu ja nende kasutamist tööle saamiseks.

Kõige vähem toetavaks hinnati mõlema vastajagrupi poolt vanemate abi ning häid õpitulemusi. Värbamisagentuuri Brandemi tegevjuht Marie Evart sõnas Joa (2019) vahendusel, et nemad pole iial värbamisprotsessis hinnete rõhku pannud ning hinded ei ennusta kindlasti töötaja sobivust ettevõttesse ega ka prognoosi seda, kuivõrd hästi ta tööd teeb (lk 17). Hinnang toetab noorte arvamust, et õpitulemused ei ole suureks toeks tööle saamisel.

Uuringus paluti noortel kirjutada kaks isikuomadust, mis lihtsustavad nende arvates tööle saamist. Kõige sagedamini nimetati järgmisi isikuomadusi: avatus, aktiivsus, sihikindlus, positiivsus, ausus, hea suhtlemisoskus, töökus, kohusetundlikkus, julgus, enesekindlus, keelte oskus, sõbralikkus, intelligentsus. Lisaks toodi palju välja, et töötaja peaks olema meeskonnahing ning tal peaks olema oskus teisi kuulata ja mõista.

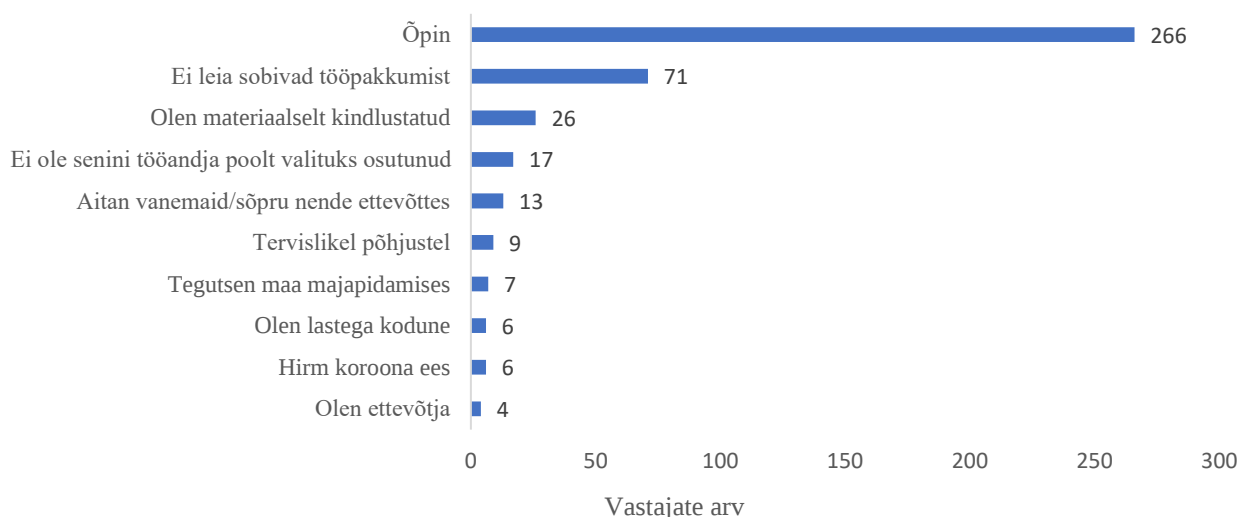
Tööturule sisenemata noored töötaksid kõige meelsamini kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkonnas (15,1%), samuti nimetati valdkondadest majutust ja toitlustust (9,3%), finants- ja kindlustustegevust (9%) ja kinnisvaraalast tegevust (8,3%).



Joonis 4. Tööturule sisenemist hõlbustavad tegurid

Uuringu abil selgitati välja, miks noored ei ole tööturule sisenenud. Rohkem kui pooled vastanutest põhjendasid oma tööta olekut õppimisega (Joonis 5, lk 29). Õiget tööpakkumist ei ole leidnud 16% vastajatest. Vastajatest 6% tõdesid, et on hetkel materiaalselt kindlustatud ja puudub vajadus tööturule sisenemiseks, ning 17 noort tunnistasid, et olenemata kandideerimisest ei ole nad tööandja poolt veel valituks osutunud. Selgub, et noortel on hirm töökoha sobivuse ja tööintervjuu ees ning ei julgeta tööturule siseneda, arvates, et ei olda piisavalt hea kandidaat tööle saamiseks.

Vastustest selgub, et noortel esineb ärevushäireid ja vaimseid probleeme ning seetõttu on tööturule sisenemine raskendatud. Samuti on paljud noored märkinud, et ei tea, kust töökoha otsimist alustada, esineb motivatsiooni puudust ning hetkel ei ole vanuseliselt veel vajadust tööle minna. Uuringus kajastub, et kui noortel on olemas motivatsioon tööturule sisenemiseks, siis võib see jääda hirmude ja ärevuse tõttu teostamata.



Joonis 5. Tööturule sisenemata noorte mittetöötamise põhjused

Noorte ootused töökohale jaotusid hetkel tööturul olevate ja mittetöötavate noorte vahel üsna sarnaselt (Tabel 4, lk 31). Uuringust selgus, et noorte jaoks on olulised turvalisust tagavad tegurid. Töötavad noored on kõige kõrgemad hinnangud andnud isiklikule rahulolule ($m=4,78$; $SD=0,63$), olles oma hinnangutes üksmeelsed, mida näitab variatsioonikoefitsient $V=13\%$. Seevastu mittetöötavad noored hindavad kõige enam aega, mida peaks jääma töö kõrvalt isikliku elu jaoks ($m=4,63$; $SD=0,81$). Isiklikku rahulolu hinnatakse ka mittetöötavate noorte seas kõrgelt ($m=4,62$; $SD=0,87$). Samuti hindasid vastajad kõrgelt häid suhteid kolleegidega. Kõige kõrgemalt hinnatud tegurid on seotud noorte isikliku heaoluga, mis näitab, et noored otsivad eelkõige töökohalt tasakaalu ja isiklikku rahulolu.

Hea palga saamise ootuse keskväärtus töötavatel noortel ($m=4,55$; $SD=0,67$; $V=15\%$) ja mittetöötavate noortel ($m=4,47$; $SD=0,84$; $V=19\%$) näitab, et palk on töökohal küll oluline, aga mitte kõige tähtsam, ning vastajad on hinnangutes üksmeelsed. Väidet toetab Eesti rakendusuuringu keskus Centar läbi viidud uuring, et just nooremate põlvkondade puhul on oluline tunne, et nad on kasulikud ja hinnatud ning töö oleks mõtestatud ning väärtuslik, olles selle tunde olemasolu korral valmis töötama mõnevõrra madalama palgaga (Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses, 2018, lk 16-17).

Noorte hinnangul peab töökoht olema huvitav ja väljakutseid pakkuv ning andma võimalusi areneda ettevõttesiseselt. Uuringu tulemustest selgus, et ettevõttesisestele arenguvõimalustele andsid töötavad noored kõrgemaid hinnanguid kui mittetöötavad noored (vastavalt $m=4,28$; $SD=0,97$; $V=23\%$ ja

$m=3,97$; $SD=1,01$; $V=25\%$). Eesti Uuringukeskuse poolt läbi viidud uuringust selgus samuti, et noored soovivad end juba töövestluse käigus viia kurssi võimalike ettevõttesiseste karjäärivõimalustega (Karjääriõppe mõjususe uuring, 2014, lk 12), mis tähendab, et ettevõttesiseste arenemisvõimaluste olemasolu on noorte jaoks oluline tööturule sisenemisel.

Kõige vähem olulised faktorid noorte jaoks olid võimalus töötada välismaal, rahvusvaheline meeskond ja kodukontori võimalused. Samuti ei ole niivõrd oluline noortele, et töökoht oleks seotud hobiga ja et tööandja pakuks meelelahutust ning toimuksid koolitused. Kõik tegurid on töötaja jaoks pigem lisavõimalused ja nendest ei sõltu inimese rahulolutunne tööl. Võimalust töötada välismaal hindavad mittetöötavad noored kõrgemalt kui juba tööturule sisenenud noored (vastavalt $m=2,94$; $SD=1,22$; $V=41\%$ ja $m=2,41$; $SD=1,29$; $V=54\%$), kuid mõlemas grupis on vastajad oma hinnangutes erimeelsed. Võrreldes uuringu tulemusi CVKeskuses 2019. aasta uuringuga, ilmnes, et ka selles ei peetud välismaal töötamist oluliseks.

Selgus, et noorte jaoks on väga oluline sotsiaalne vajadus, ja kui see on paigas, on inimesed rõõmsameelsed ja motiveeritud tööd tegema. Samuti on oluline eneseteostus, tööandja vastutulek tööaja ja -graafiku suhtes ning tööandja maine. Noored hindavad kõrgelt seda, et juht oleks õiglane ning motiveeriv ning töökoht oleks turvaline.

Tabel 4. Noorte ootused töökohale

Tegur	Töötav noor		Mittetöötav noor	
	m	SD	m	SD
Isiklik rahuolu	4,78	0,63	4,62	0,87
Õiglane ja motiveeriv juht	4,68	0,63	4,48	0,85
Töö kõrvalt jääb aega isikliku elu jaoks	4,60	0,78	4,63	0,81
Head suhed kolleegidega	4,59	0,73	4,42	0,90
Hea töötasu/ palk	4,55	0,67	4,47	0,84
Töökoht on huvitav ja väljakutseid pakkuv	4,55	0,73	4,31	0,92
Töötaja ja -graafiku paindlikkus	4,40	0,89	3,73	0,85
Võimalus areneda ettevõtte siseselt	4,28	0,98	3,97	1,01
Tunnustus	4,08	0,97	3,73	1,05
Tööandja maine	3,93	0,98	3,88	1,08
Töötamine olulise eesmärgi nimel	3,86	0,97	3,78	1,05
Koolituste olemasolu	3,81	1,10	3,64	1,07
Võimalus vastutada oluliste asjade eest	3,70	0,99	3,27	1,04
Meelelahutus ja üritused	3,32	1,15	3,35	1,16
Töökoht on seotud hobiga	3,18	1,29	3,56	1,14
Kodukontori võimalus	3,09	1,39	3,28	1,26
Rahvusvaheline meeskond	2,49	1,11	2,82	1,17
Võimalus töötada välismaal	2,41	1,29	2,94	1,22

Uuringus osalenud noortest 61% ei tunne, et koroonakriis oleks avaldanud mõju nende ootustele tööandja suhtes, kuid 39% vastajatest leiavad, et koroonakriis on nende ootusi mõjutanud. Vastustest selgub, et noorte jaoks on väga oluliseks muutunud kaugtöö võimalus, tuues välja, et tulevasel ja praegusel töökohal peab olema kodukontori võimalus ja kodukontori võimaluseta töökohale ei kandideerita. Töötavad noored hindavad kõrgelt oma koroonakriisiaegset kogemust töötada kodukontoris ja sooviksid seda teha ka edaspidi. Koos koroonakriisi tipphetkede vaibumisega on kadunud võimalus kaugtöö tegemiseks. Kuigi töö on olnud kodukontoris tulemuslik, ei poolda tööandjad kodus töötamist kriisivälisel ajal, mistõttu noored tunnevad, et tööandja ei usalda neid piisavalt. Usaldamatus aga ei toeta paremate töötulemuste saavutamist. Noored, kelle tööandja võimaldab kodus töötamist, toovad välja, et on väga tänulikud sellise võimaluse eest, ja tunnevad, et tööandja hoolib neist. Elisa Eesti personalijuht Kaija Teemägi tõdeb, et paljud ettevõtted lubavad töötajatele kodukontorit, kuid reaalselt võimaldavad töötamist kaugtöö korras veel üsna vähesed (Suur lugu kaugtööst ..., 2019). SEB panga personalijuht Margit Pugal (2021) ütleb, et kaugtöö maht ettevõttes sõltub tavaliselt ettevõtte tegevusvaldkonnast, kuid oluline mõjutaja on ka organisatsiooni- ja juhtimiskultuur. Ta jätkab, et ettevõtte juhtimisstiil peab baseeruma kõrgel töötajate usaldusel,

nende oskusel ennast juhtida, mis tagab kaugtöö hea toimimise. Eriti oluliseks peavad noored koroonakriisi ajal osaks saanud tööandja toetust ja kindlustunnet, et töökoht säiliks. Töökohta valides vaadatakse ka ettevõtte tegevusvaldkonda ja otsustamisel võetakse arvesse ettevõtte jätkusuutlikkust kriisi ajal.

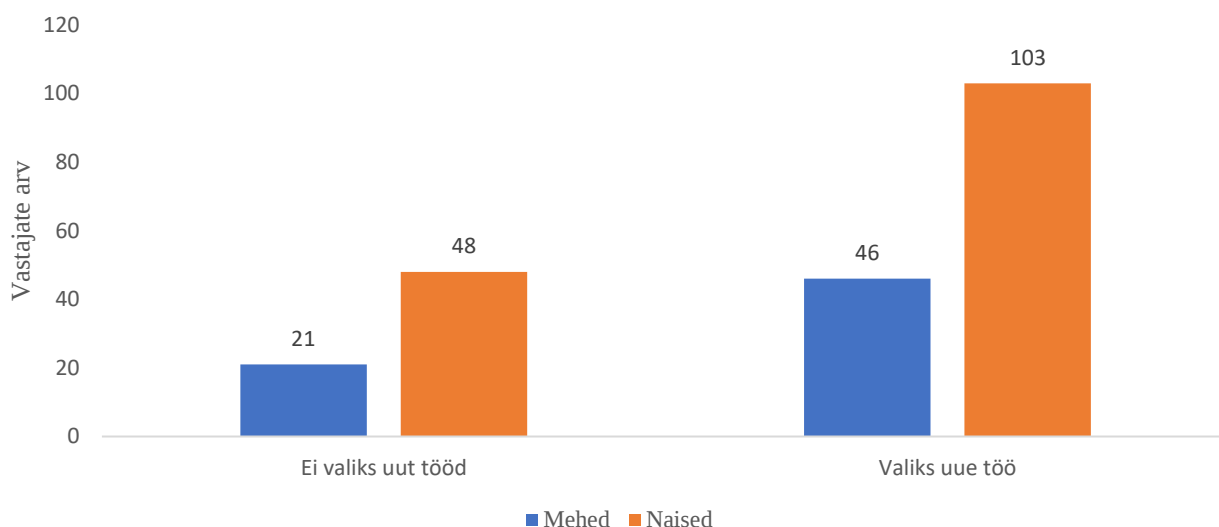
Selgub, et koroonakriisi mõjutusi tunnevad rohkem naised, moodustades 66% vastanud naistest. Meestest 51% arvavad, et on hakanud oma töökohta rohkem hindama tänu koroonakriisile. Noorte vastustest ilmneb sarnaselt eelmise küsimusega, et noored on tänulikud tööandjatele, kes tagavad töökohal paidlikkuse ja võimaluse kodukontoris töötada. Tööandjaid, kes ei ole paidlikud ega võimalda kodukontorit või on reeglitega väga karmid, on hakanud noored vähem hindama ja on valmis töökohta vahetama. Samuti kajastub noorte vastustest suurenenud hirm töökoha kaotuse ees ja noorte tänutunne tööandjatele, kes on taganud neile vaatamata raskele ajale töökoha.

Tööturule mittesisenenud noortest 32% arvasid, et koroonakriis on mõjutanud nende ootuseid tuleviku tööandja suhtes, ja 68%, et koroonakriis ei ole mõjutanud nende ootuseid. Sarnaselt töötavatele noortele tunnevad tööturule sisenemata noored naised meestest rohkem, et koroonakriis on muutnud nende ootuseid tööandja suhtes. Nii tundis naistest 36% koroonamõjutusi ning meestest vaid 25%. Tööturule sisenemata noored mainivad samuti, et kaugtöö võimalus on kindlasti oluline ja kui varem sellele niivõrd ei mõeldud, siis viirusest tingituna on see nüüd oluline faktor töökoha valikul. Samuti tuuakse välja hirmu, et koroonatõttu on raskem tööd leida, ja oodatakse kriisi möödumist, et oleks lihtsam esimest töökogemust saada välismaal. Noored kardavad tööl kokku puutuda sundvaksineerimisega ja teisalt on hirm puutuda kokku koroonatõttajatega. Lisaks tuuakse välja, et oluliseks on saanud tervisega seotud hüvitised, tööandja poolt pakutavad elukindlustuse paketid ja tervisepäevad. Vastustest võib järeldada, et olenemata tööstaažist on naised koroonakriisi suhtes tundlikumad ja mõju neile on tugevam kui meestele ning mehi mõjutab töökoha suhtes kriis vähem.

Uurimistulemustest selgus vastuolu kaugtöö ootuste suhtes. Noored hindasid kodukontori võimaluse ebaoluliseks teguriks (Tabel 4, lk 31), kuid samas selgub, et koroonatõttu on kaugtöö võimalus nende jaoks väga oluline ning selle olemasolu annab noorte silmis töökohale eelise teiste ees.

Töötavatest noortest 149 vastajat valiksid võimalusel uue ja parema töökoha ning 69 vastajat sooviksid töötada samal kohal, kus nad hetkel on (Joonis 6, lk 33). Meestest valiks uue töökoha võimalusel 69% ja naistest 68%. Noored, kes ei valiks uut töökohta, tõid välja, et hetkel on nende töökoht turvaline, paindlik ja nad tunnevad end tööl hästi ning tööandja hoiab neid. Toodi välja ka,

et tööandja toetab töö kõrvalt õppimist. Oluline oli noorte jaoks isiklik rahulolu ja pigem on nad nõus tegema väiksema palga eest tööd kohas, kus neid väga hinnatakse ja hoitakse.



Joonis 6. Noorte uue ja parema töökoha valiku hinnang

Noored, kes elavad külas, on kõige enam oma praeguse töökohaga rahul ja ega soovi seda hetkel vahetada (36%), kuid alevikus elavad noored valiksid võimalusel uue ja parema töökoha (21%). Uue töökoha valiksid 30% keskkharidusega noortest. Praeguse töökohaga on kõige rohkem rahul magistrikraadiga noored. Neist peaaegu pooled (45%) on oma praeguse töökohaga nii rahul, et ei asendaks seda paremaga. Seega, mida kõrgema haridusega olid noored, seda rohkem olid nad oma töökoha valikuga rahul.

Noored, kes vahetaksid tööd, teeksid seda eelkõige uute väljakutsete, enesearengu ja palga pärast. Paljud noored valiksid sama ettevõtte, kus hetkel töötavad, kuid valiksid parema ametipositsiooni. Noored soovivad tulevikus juurde õppida ja erialast tööd teha ning, kellel haridus omandatud, kuid ei tööta oma erialal, vahetaksid praeguse töö erialase vastu. Noored oleksid ka nõus parema palga eest töökohta vahetama, eriti juhul, kui sama töö eest pakutakse tööturul paremat palka. Samuti kõnetavad noori rahvusvahelised ettevõtted, kõrgem ametipositsioon, eneseareng erinevates valdkondades, panus ühiskonda ning ettevõtted, kus on võimalik ettevõttesiseselt karjääri teha. Noored töötaksid kõige meelsamini finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas, samuti kunsti, meelelahutuse ja vaba aja ning avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas. Eriti pakub noortele huvi infotehnoloogia, kuid nad märgivad, et kõige olulisem ei ole valdkond, vaid amet ja töö sisu.

Enamik noori tunneb, et neil on mingid töövaldkonnad, kuhu nad iial tööle ei läheks (Joonis 7, lk 35). Uuringust selgub, et eriti tugevalt tunnevad seda tööturule sisenemata noored, pisut leplikumad on

tööturule juba sisenenud noored. Töötavatest noortest 83% vastas, et neil on töövaldkondi, kuhu nad keeldusid tööle minemast. Tööturule sisenemata noortest teatas sarnasest arvamusest 92%. Sugude lõikes töötavate ja mittetöötavate noorte hinnangutes erinevusi ei esinenud. Tulemustest võib järeldada, et olenemata noorte soost on noorte arvamus üksmeelne ning tööturule sisenenud noored muutuvad tööturul olles töö valikuga lepilikumaks.

Külas elavad ja tööl käivad noored on töökohtade suhtes kõige leplikumad. Peaaegu neljandikul neist ei ole ühtegi valdkonda, kuhu nad tööle ei läheks. Väikelinnades elavad töötavad noored on töökoha suhtes kõige valivamad. Külades ja alevikes elavad mittetöötavad noored on töökoha suhtes leplikumad, moodustades mõlemas grupis 10,9% noortest. Nad on valmis tegema kõiki töid. Seevastu suurlinna mittetöötavatest noortest oleks nõus kõiki töid tegema vaid 4,4%.

Analüüsides noorte valmisolekut töötada ükskõik millises töövaldkonnas hariduse järgi, olenemata tööstaažist, selgus, et kõige leplikumad on bakalaureuse kraadiga noored. Nii oleks valmis töötama 19,1% töötavatest noortest ja 10,8% mittetöötavatest noortest. Põhiharidusega töötavatel noortel on kõigil vähemalt üks valdkond, kuhu nad iial tööle ei läheks. Mittetöötavatest noortest on töövaldkonna suhtes kõige valivamad magistrikraadiga noored.

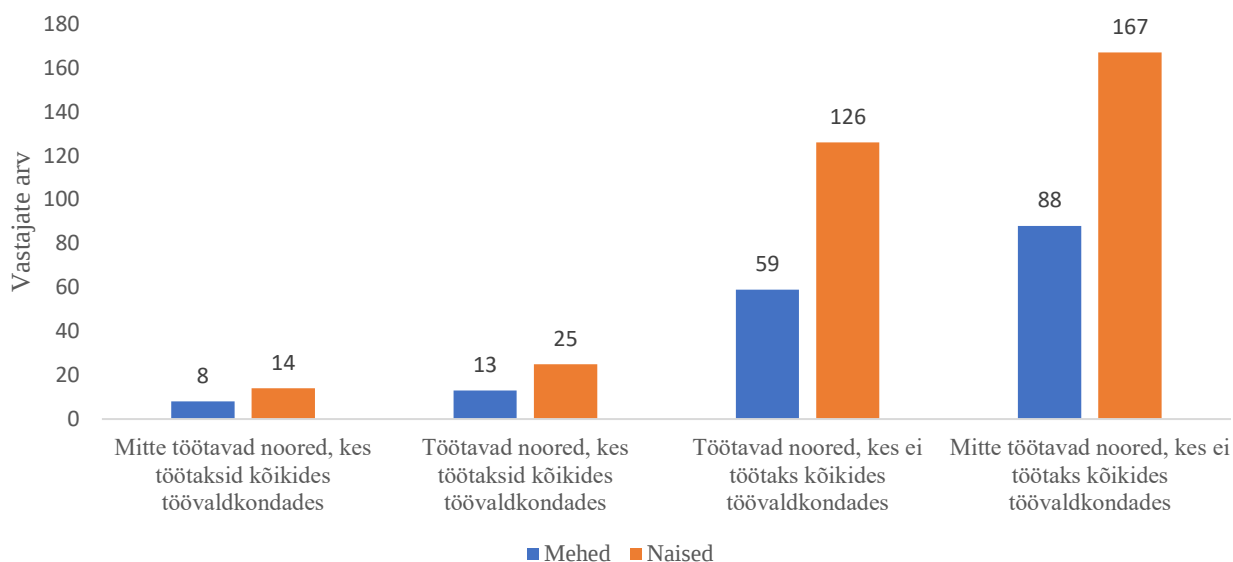
Uuringus osalenud tööturule sisenenud naissoost vastajad tõid välja, et valdkonnad, kus kõige vähem soovitakse tööd teha, on põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi valdkond (14%), samuti ei kõneta naisi ehitus (12%), elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise valdkond (10%), veondus ja laondus (10%) ning tervishoid ja sotsiaalhoolekanne (10%). Naised ei töötaks valdkondades, mis oleks neile füüsiliselt ja vaimselt liiga rasked ning vähe tasustatud. Valdkonnad, kuhu naised tööle ei läheks ega paku neile huvi, eeldavad spetsiifilist haridust, mida noorel pole või nad arvavad, et neil ei ole piisavalt teadmisi.

Tööturule sisenemata naised ei sooviks töötada elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise valdkonnas (14%), põllumajanduses, metsamajanduses ja kalapüügis (12%), veonduses ja laonduses (11%), ehituses (10%) ning hulgi- ja jaekaubanduses (8%). Nad toovad välja, et valdkonnad, kus nad ei tahaks töötada, ei ole neile atraktiivsed, sest eelkõige on töö sellises valdkonnas füüsiliselt ja vaimselt liiga raske ning need valdkonnad neid ei huvita. Samuti võivad olla noorte naiste arvates nendes valdkondades ametikohad liiga vastutusrikkad – töökohad tekitaksid stressi ja ärevust ning ei pakuks tööõõmu.

Tööturul olevad mehed ei sooviks töötada iluteeninduses (21%), tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (9%), majutuses ja toitlustuses (8%), kunstis, meelelahutuses ja vaba ajaga seonduvas (8%) ning

ehituses (8%). Valdtkonnad ei ole tööturul olevatele meestele atraktiivsed eelkõige sellepärast, et nendes puuduvad väljakutsed, valdkond on vähe tasustatud või puuduvad arenguvõimalused. Mehed ei valiks endale tööd, kui see ei huvitaks neid, oleks liiga sotsiaalne või nad tunnevad, et neil endal on hetkel nende valdkondade jaoks liiga vähe oskusi ja teadmisi.

Tööturule sisenemata mehed ei sooviks töötada iluteeninduses (16%), põllumajanduses, metsamajanduses ja kalapüügis (10%), tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (10%), töötlevas tööstuses (8%) ja hariduse valdkonnas (8%). Nad ei valiks endale töökohaks valdkonda, mis on vaimselt liiga raske ja vähe tasustatud ning töökohal puuduksid väljakutsed. Lisaks arvati, et mõned füüsilist tegevust pakkuvad valdkonnad pakuksid huvi, kuid seoses tervisega ei ole võimalik valdkonda tööle minna.



Joonis 7. Noorte jaotus töötamise soovist kõikides valdkondades

Uuringutulemustest selgus, et noored ei taha teha tööd, mis neile huvi ei paku, kuid oluline oli ka kõikide noorte jaoks, et töökoht ei oleks vaimselt liiga kurnav. Viimastel aastatel otsib üha enam inimesi pingelise töö tõttu tekkinud depressiooni ja stressi vastu abi. Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringu kohaselt peab 61% inimesi vaimselt rasket ja pingelist tööd vaimuhaiguste tekitajaks (Schank, 2016). Selgus, et kui noor siseneb tööturule, muutub ta enesekriitilisemaks ja tunnistab, et mõne valdkonna jaoks puuduvad tal teadmised või vastav haridus.

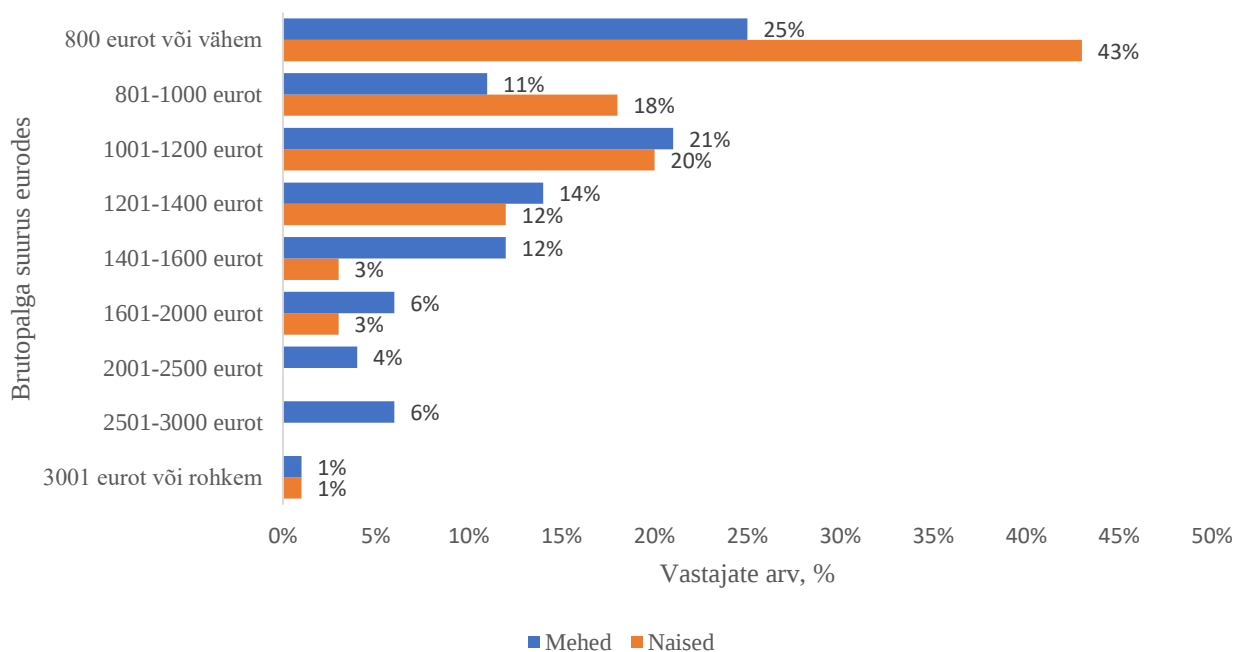
3.2 Noorte palgaootuste analüüs

Uuringu käigus selgitati välja noorte palgaootused, millest selgus, et töötavad noored vanuses 16-26 eluaastat teenivad keskmiselt brutotöötasu 1062 eurot kuus (Joonis 8, lk 37). Naiste keskmine brutopalk on 978 eurot ja meeste oma 1286 eurot kuus, kusjuures 43% noortest naistest teenib alla 800 euro kuus. Palgalõhe meeste ja naiste vahel on suur, moodustades 308 eurot. SEB panga poolt läbi viidudnoorte uuringust selgus, et meeste ja naiste vaheline palgalõhe tekib juba noorte esimesel töökohal, olenemata noore töövaldkonnast. Kui noorte naiste palgad jäävad rohkem kui 75% juhtudest vahemikku kuni 800 eurot kuus, siis sama rühma noormehed teenivad üldjuhul üle 1000 euro kuus. (Piilmann, 2020)

Selgub, et kõige kõrgemat palka teenivad noored, kes on enamiku oma elust elanud suurlinnas (keskmine palk 1136 eurot), ning neile järgnevad külas ja väikelinnas elanud noorte palgad, vastavalt keskmisega 1114 eurot ja 1074 eurot kuus. Kõige vähem teenivad noored, kes on elanud suurema osa elust alevikus (keskmine palk 1025 eurot). Noored, kes kõnelevad nelja või viit ja enam keelt, teenivad kõige kõrgemat keskmist palka. Nende keskmine palk on 1239 eurot ehk 177 eurot noorte keskmisest palgast rohkem. Aune Valki ja Liis Simmuli (2019) uuringust selgub, et mitme keele oskus on vajalik nii Eesti kui ka rahvusvahelisel tööturul ning ühe võõrkeele oskus lisab keskmiselt palgale 25-112 eurot, kahe keele oskus 175-270 ja kolme keele oskus 200-327 eurot. Noorte, kes oskavad nelja või enam keelt, keskmise palga soov on 2066 eurot, mis on 252 eurot rohkem noorte keskmisest palgasoovist.

Magistrikraadiga või magistriõppes õppivad noored teenivad kõige kõrgemat palka. Nende keskmine palk on 1192 eurot kuus. Uuringust selgus, et kutseharidusega või kutseharidust omandavad noored teenivad keskmiselt pisut kõrgemat palka kui bakalaureuse kraadiga noored. Kutseharidust omandavate või omandanud noorte keskmine palk on 1146 eurot kuus ning bakalaureuse kraadiga noortel 1120 eurot. Vähem teenivad noored, kellel on või omandavad keskharidust ja põhiharidust – keskharidusega noore keskmine palk on 987 eurot kuus ning põhiharidusega noorel 950 eurot kuus.

Magistrikraadiga või magistriõppes õppivad noored teenivad kõige kõrgemat palka. Nende keskmine palk on 1192 eurot kuus. Uuringust selgus, et kutseharidusega või kutseharidust omandavad noored teenivad keskmiselt pisut kõrgemat palka kui bakalaureuse kraadiga noored. Kutseharidust omandavate või omandanud noorte keskmine palk on 1146 eurot kuus ning bakalaureuse kraadiga noortel 1120 eurot. Vähem teenivad noored, kellel on või omandavad keskharidust ja põhiharidust – keskharidusega noore keskmine palk on 987 eurot kuus ning põhiharidusega noorel 950 eurot kuus.



Joonis 8. Töötavate noorte hetkel teenitava palga jaotus

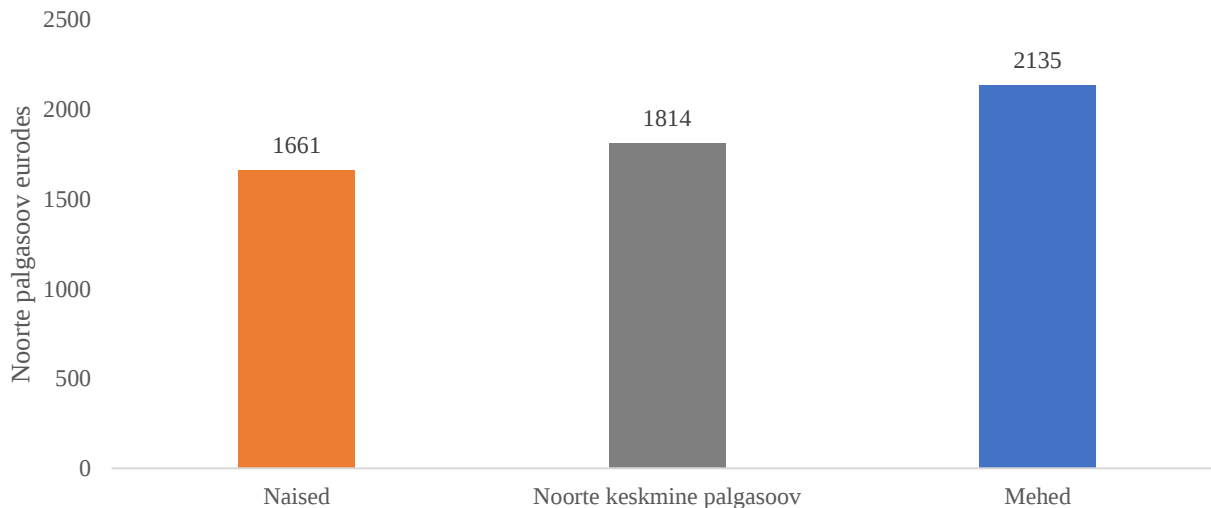
Noored sooviksid teenida kuupalka keskmiselt 1814 eurot kuus, mis on 752 eurot rohkem tegelikult teenitavast (Joonis 9, lk 38). Naised sooviksid teenida kuus 1661 eurot, mis on naiste reaalselt teenitavast keskmisest palgast 683 eurot rohkem, ning mehed sooviksid teenida 1814 eurot, mis on tegelikkusest 528 eurot suurem. Selgus, et kuigi mehed soovivad suuremat palka kui naised, on meeste palgasoov ja tegeliku palganumbri vahe väiksem kui naistel. Noortest 15% soovivad teenida palka üle 3000 euro.

Kõige suuremat palka soovisid noored, kes on elanud enamiku oma elust suurlinnas, järgnesid noored külast, väikelinnast ja alevikust (vastavalt keskmine palgasoov 1860, 1823, 1820 ja 1711 eurot). Suurlinnade noored teenisid kõige rohkem ning samuti soovisid kõige kõrgemat palka. Palga erinevus suurlinna noorte tegeliku palga ja soovi vahel on 724 eurot. Kõige vähem teeninud noored olid suurema osa oma elust elanud alevikus ning nende palgasoov on kõige väiksem. Palga ja soovi erinevus alevikus elanud noortel on 686 eurot. Suurema osa külas elanud noorte palgasoovi ja reaalse palga vahel on 709 eurot ning väikelinnas elanud noorte palga ja soovi erinevus on 746 eurot. Kõige suurem reaalse palga ja palgasoovi erinevus on noortel, kes elavad väikelinnas, ning kõige väiksem vahe on noortel, kes on elanud enamiku oma elust alevikus.

Uuringust selgub, et põhiharidust omandaval või põhiharidusega noorel on kõige kõrgem palgasoov Eestis, 2152 eurot, neile järgnevad magistriõppes olevad või lõpetanud noored palgasooviga 2138 eurot. Noored, kes omandavad või on omandanud bakalaureuse kraadi, sooviksid saada palka 1842

eurot kuus. Seevastu keskharidusega noorte palgasoov on 1751 eurot. Kõige väiksem palgasoov on noortel, kes omandavad või on omandanud kutsehariduse, 1570 eurot. Põhikooli noorte palga ja palgaootuse vahe on ülikõrge, 1201 eurot, ning kõige realistlikumad soovid on kutseharidusega noortel, kelle palgasoovi ja tegeliku palga vahe on 424 eurot ehk kolm korda väiksem põhikooli lõpetanud noorte palgaootuste ja tegeliku palga vahest.

Eesti Statistikaameti andmetel (Keskmine brutokuupalk, 2021) oli aastal 2021 Eesti keskmine brutokuupalk septembri seisuga 1563 eurot, mis tähendab, et uuringus osalenud noored teenivad keskmiselt Eesti keskmisest kuupalgast 501 eurot vähem. Noored ise sooviksid teenida kuus keskmiselt 1814 eurot, mis on Eesti keskmisest palgast 251 eurot rohkem. Noorte palgasoovi ja tegelikkuse vahe on 752 eurot. Noorte palgasoovi ja tegelikkuse vahe aastal 2019 oli 552 eurot (Noorte ootused selgunud! ..., 2019), mis tähendab, et uuringu kohaselt on noorte palgasoovid kolme aastaga tõusnud 200 eurot. Erinevused muutuvad tulevikus veelgi suuremaks. Kolme aasta pärast sooviksid noored teenida keskmiselt 2035 eurot ehk 472 eurot Eesti keskmisest palgast rohkem ning enda praegusest palgast peaaegu tuhat eurot suuremat palka, 973 eurot rohkem.



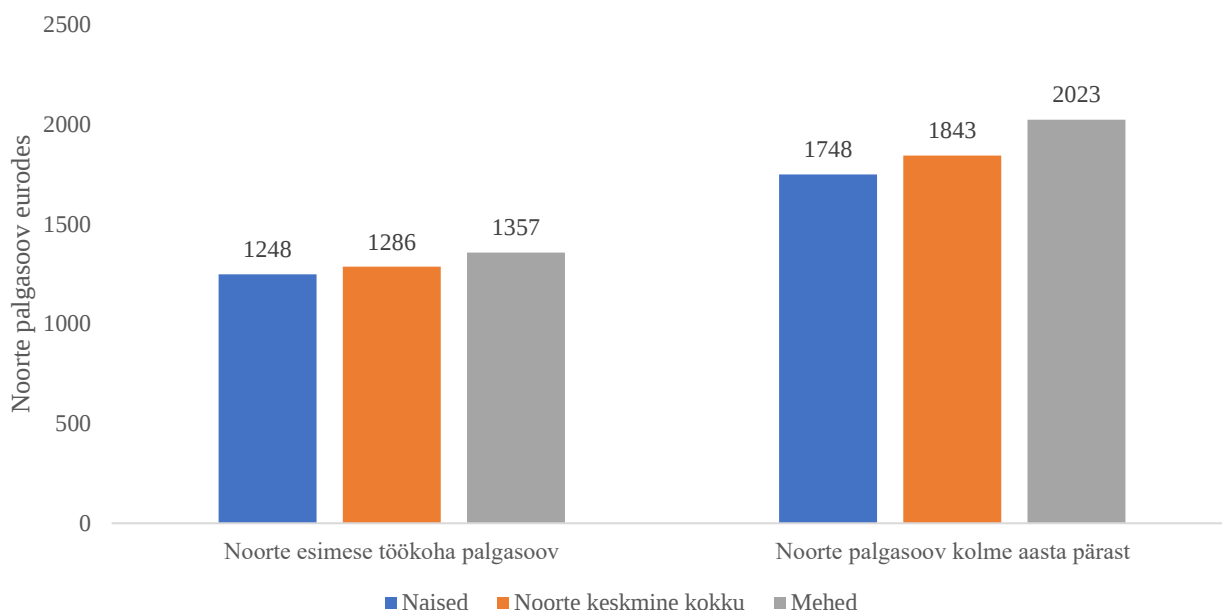
Joonis 9. Töötavate noorte keskmine brutokuupalka soov sugude lõikes eurodes

Mittetöötavate noorte esimese töökoha palgasoov on keskmiselt 1286 eurot, naistel 1248 eurot ja meestel 1357 eurot (Joonis 10, lk 40). Noored, kes tööturule pole sisenenud, soovivad, et kolme aastaga tõuseks palk tööturule sisenendes keskmiselt 30% ehk ühe aastaga tõuseks palk 10%. Naised loodavad, et palk tõuseb kolme aastaga 500 eurot, ja mehed loodavad 666-eurosele palgatõusule, seega naised loodavad 39%-le palgatõusule kolme aasta jooksul, mehed aga 33%-le palgatõusule.

Noored, kes kõnelevad nelja, viit või rohkem keelt, ootavad oma esimeselt töökohalt tunduvalt kõrgemat palka kui keskmine noor. Nende ootus on 1531 eurot kuus ning kolme aasta pärast soovivad nad teenida 2076 eurot kuus. Mitmeid keeli kõneleva noore palgaootus on 245 eurot kõrgem keskmisest soovist. Keskmiselt kõige rohkem soovib oma esimesel töökohal teenida kutsehariduse omandanud külas elav noor mees. Keskmiselt kõige vähem soovib teenida oma esimesel töökohal alevikus elav magistrikraadi omandav või selle omandanud noor naine.

Uuringust selgus, et magistrantide palgaootuse soovid olid kõige lähemal reaalselt teenitavale keskmisele. Kõige madalamat palka ootavad noored, kes on enamiku elust elanud alevikus. Noortel olid esimesest töökohast saadava palga soovid realistlikumad kui kolme aasta pärast teenitava palga soovid. Noorte meeste reaalselt saadav palk on peaaegu sama, mida noored mehed soovivad oma esimeseks palgaks saada (noored mehed teenivad keskmiselt 1286 eurot ning tööturule sisenemata noored mehed soovivad saada esimeseks palgaks 1357 eurot – vahe 71 eurot). Naiste esimese töökoha ja reaalse palga soovi vahe oli suurem (noored naised teenivad keskmiselt 978 eurot ning tööturule sisenemata noored naised soovivad saada esimeseks palgaks 1248 – vahe 270 eurot). Selle järelalusena võib öelda, et noored mehed küll soovivad saada suuremat palka kui naised, kuid ootus on tunduvalt realistlikum just meestel.

Tööturule sisenemata noortest 81% arvab, et koroonakriis ei ole mõjutanud nende esimese töökoha palgaootust, ning 19% arvab, et koroonakriis on muutnud nende palgaootuseid. Noored, kes arvavad, et koroonakriis ei mõjuta nende palka, toovad välja, et on näinud, et tuttavatel tösteti koroonakriisi ajal palka, ning nad ei oska tuua seoseid koroonaviiruse ja palgasoovi vahel. Noored, kelle palgasoov on muutunud koroonakriisist tingituna, arvavad, et kuna ettevõtted võivad olla majanduslikes raskustes, siis ei ole võimalik kõikidele kõrgemat palka maksta.

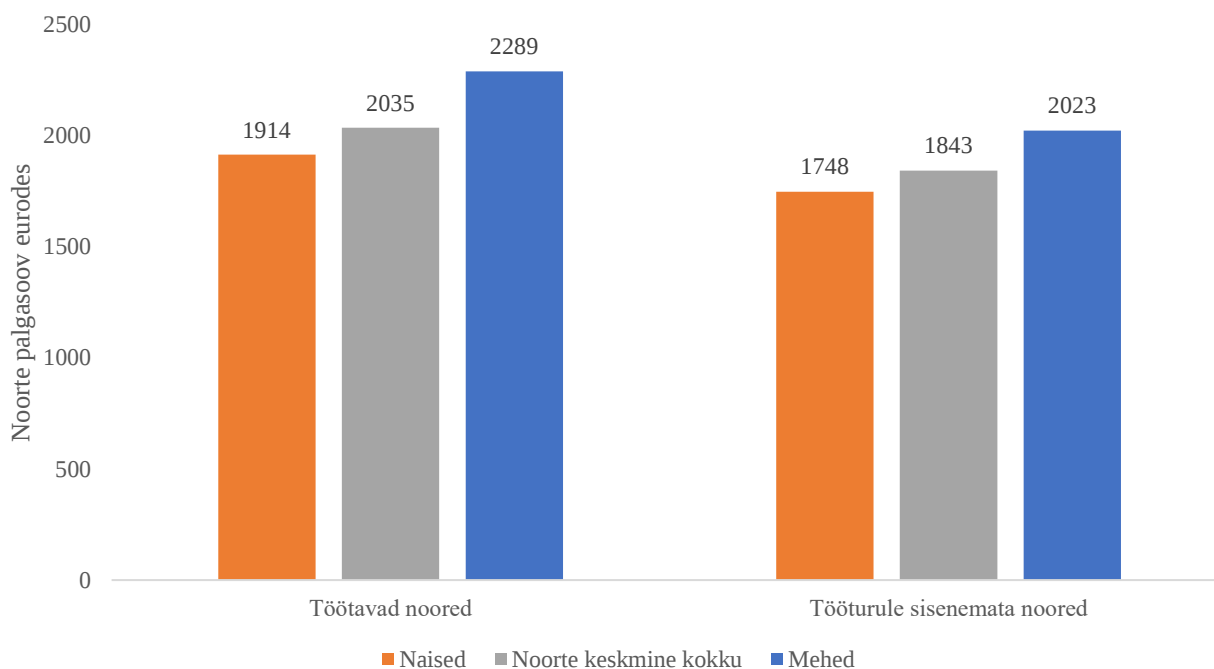


Joonis 10. Tööturule sisenemata noorte esimese töökoha palgasoo ja kolme aasta palgasoo

Töötavate noorte palgasoo kolme aasta pärast muutuvad keskmiselt umbes 200 eurot (Joonis 11, lk 41). Tööturul olevad noored sooviksid kolme aasta pärast teenida keskmiselt poole võrra rohkem palka kui hetkel teenitav ehk 2035 eurot. Noortest 17% sooviksid teenida üle 3000 euro kuus ning 11% noortest 2501-3000 eurot ja 18% noortest 2001-2500 eurot kuus. Naised sooviksid teenida kolme aasta pärast keskmiselt 1914 euro suurust brutokuupalka ja mehed 2289 eurost palka.

Naiste hetkel teenitava kuupalga ja kolme aasta pärast soovitud palga vahe on 852 eurot ning meestel 1003 eurot. Kui naistel oli hetkel teenitava ja kohe soovitava palga vahe suurem kui meestel, siis kolme aasta perspektiivis on meeste soovid kõrgemad kui naistel. Töötavatest noortest tahavad kolme aasta pärast kõige suuremat palka teenida mehed, kes on elanud enamiku oma elust väikelinnas ning kellel on põhiharidus. Kõige väiksema palgaga lepivad noored keskharidusega naised, kes on elanud põhilise aja oma elust alevikus.

Tööturule sisenemata noorte keskmine brutopalgasoo kolme aasta pärast on töötavatest noortest 9,4% tagasihoidlikum. Tööturule sisenemata naiste palgasoo on 8,7% väikem töötavatest naistest ja meestel 11,6%. Tööturul olevate noorte palgasoo kolme aasta pärast suuremad, kuid samas on hetkel töötavatel noortel olemas kindlasti esimene töökogemus.



Joonis 11. Töötavate noorte keskmine brutokuupalga soov eurodes kolme aasta pärast

73%-l töötavatest noortest ei ole koroonakriis mõjutanud palgaootuseid ning 27% arvasid, et koroonakriis on mõjutanud nende palgaootust. Võib öelda, et enamiku Eesti noorte palgasoove ei ole kriis üldse mõjutanud. Noored toovad välja, et olenemata kriisist hoitakse just neid töötajaid, kes on ettevõttele väga väärtuslikud. Lisaks öeldakse, et palgatõus on toimunud turuhindade kallinemise tõttu (näiteks kinnisvara hinna tõttu, autotööstuse jne). Noored tõdeavad, et kui nemad on paindlikud ja teevad tööandja jaoks palju, siis nad eeldavad, et tööandja märkab seda.

3.3 Järeldused ja ettepanekud

Järgnevalt tuuakse välja uuringu põhjal tehtud järeldused ja ettepanekud tööandjatele, mida noored ootavad tööandjalt ja mida ettevõtte saaks noortele pakkuda, et noored tahaksid ettevõttes töötada (Tabel 5, lk 41).

Tabel 5. Järeldused ja ettepanekud

Järeldus	Ettepanek
Noored ootavad töökohalt isiklikku rahulolu ja otsivad eelkõige tasakaalu. Kui töökoht suudab pakkuda stabiilsust ja rahulolutunnet, ei ole noorte jaoks hea palk kõige olulisem tegur, oluline on, et töökoht oleks huvitav ja väljakutseid pakkuv, töökollektiiv saaks hästi	Pakkuda noorele töökohal turvalisust ja kindlust, et noor oleks töökoha suhtes rahulolev; samuti head ning mõistvat juhtimisstiili. Oluline on märgata töötajate omavahelist läbisaamist ja vajadusel töötajate liitmist meeskonnaks, sest noorte jaoks on väga oluline pingevaba ja hea läbisaamine kolleegidega. Noor, kes tunneb, et

läbi ning oleks võimalus areneda ettevõttesiseselt.	on tööl märgatud, kaasatud, tema töö on tähenduslik, teda hinnatakse ja vajadusel tullakse vastu, on nõus tööd tegema väiksema palga eest.
Eesti noortel on suur soov tööle minna, et teenida raha ja seeläbi alustada iseseisvat elu, ning noored lähevad pigem tööle, et täita enda baasvajadusi, mitte sellepärast, et nad on ühiskonna poolt survestatud, tahavad ühiskonda panustada või on soov leida endale uusi tutvusi. Noorte hinnangul lihtsustab tööturule sisenemist eelkõige eelnev töökogemus. Esimese töökogemuse saamist aga aitavad teised tegurid, mida noored hindasid – siinkohal töötavate ja tööturule sisenemata noorte arvamused erinesid. Kui töötavad noored arvasid, et teiseks teguriks, mis tööle saamist hõlbustab, on inimese enda isikuomadused, siis tööturule sisenemata noored arvasid teisena, et eelnev praktikakogemus hõlbustab tööturule esmast sisenemist. Kolmadaks kõige rohkem toetavamaks teguriks hinnati üksmeelselt tutvuste olemasolu ja nende kasutamist tööle saamiseks.	Palgata tööle eelneva töökogemuseta noori, kelles on potentsiaali. Noored tunnevad, et tööturule sisenemiseks kõige olulisem tegur on eelnev töökogemus ning ilma selleta on raske head töökohta leida. Andes ambitsioonikale noorele võimaluse, võib tööandja leida tõelise talendi, kes on tööandjale väga tänulik ja lojaalne.
Noorte jaoks on väga oluliseks muutunud kaugtöö võimalus ning noored toovad välja, et tulevasel ja praegusel töökohal peab olema kodukontori võimalus, kodukontori võimaluseta töökohta ei valita. Selgub, et eriti oluliseks on saanud koroonakriisi ajal tööandja toetus ja kindlustunne, et töökoht säiliks. Töökohta valides vaadatakse ka ettevõtte tegevusvaldkonda ja otsustamisel võetakse arvesse ettevõtte jätkusuutlikkust kriisi ajal.	Pakkuda noortele töötajatele paindlikku tööaega, võimaldada kaugtööd ning sealjuures usaldada oma töötajaid. Noorte jaoks on üha enam oluline töövalikul kodukontori võimaluse olemasolu.
Noorte palgasoovid on reaalsest palgast palju suuremad ning kohati ebarealistlikud: tegelikult teenitava ja oodatava palga vahe on 752 eurot. Erinevused muutuvad veelgi suuremaks, kui mõeldakse kolme aasta palgasoovi peale. Kõige suuremat palka tahavad teenida kolme aasta pärast mehed, kes on elanud enamiku aja oma elust väikelinnas ning kellel on põhiharidus. Kõige väiksemat palka noortest soovivad teenida naised keskharidusega ja kes on elanud põhilise aja oma elust alevikus.	Luua võimalusi töötajatele ettevõttesiseseks arenemiseks ning koos ametialase arenguga ka palgatõusuks, sest noorte palgasoovid on tänapäeval kiirelt kasvamas.

Noortele on oluline, et tööandja neid usaldaks, kaasaks ja arvestaks nende arvamustega. Ettevõtte peaks olema atraktiivne ning silmapaistev tööturul, et noor sooviks sinna töökoha valida ja seal töötada. Oluline on arendada võimalusi ettevõttesiseseks karjääriks ning leida pidevalt uusi lahendusi, mis töötajaid motiveerivad.

KOKKUVÕTE

Noori ei motiveeri ainult palk. Noored otsivad loovat ja liikuvat tööd. Lisaks on noortele tähtis tööandja kuvand tööturul, ühised väärtused ning võimalused ettevõtte käekäigule kaasa rääkida. Esile on kerkinud töötajate isiklikud huvid: pädevus, õiglane töökeskkond, tööaja ja graafiku paidlikkus ning võimalus ettevõttesiseselt areneda. Samas otsivad inimesed töökohast üha enam stabiilsust, tunnustust, kindlus- ja rahulolutunnet ning kokkuhoidvat töökollektiivi. Tööandjatel on oluline tunda noorte soove tööturule sisenedes ja tööturul olles, et töötajaid maksimaalselt motiveerida.

Lõputöös kasutati kvantitatiivset meetodit, millele lähenetakse deduktiivselt ja kus olulisim on tulemuste kogumine, nende analüüsimine, näitajate esitamine tabelite ja jooniste kujul ning järelduste tegemine analüüsile tuginedes. Andmekogumismeetodina kasutati töö autori koostatud elektroonilist ankeetküsitlust, mille eesmärk oli välja selgitada noorte palgasoovid ja töökoha atraktiivsuse tunnused, et kajastada, mis motiveerib noori tööturule sisenema. Kvantitatiivsete andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat, andmed esitati tabelite, jooniste ja kirjeldava tekstina.

Andmete kogumiseks viidi läbi elektrooniline küsitlus connect.ee keskkonnas. Küsitlust jagati Eesti gümnaasiumites, kutsekoolides, ülikoolis, Noorte Ühenduste Liidus ja erinevates ettevõtetes. Välja valitud ettevõtted olid erinevates valdkondades tegutsevad ja koolid valiti Eesti erinevate piirkondade järgi, et tagada vastajate mitmekesisus. Valim on moodustatud 16-26aastastele noortele, olenemata vastaja tööstaaži pikkusest või selle olemasolust. Uuringus osales kokku 500 noort üle Eesti.

Uuringu tulemustest saab järeldada, et noori tööturule sisenenemist motiveerivad tegurid ei muutu hiljem tööturul olles. Eesti noortel on suur soov tööle minna, et teenida raha ja seeläbi alustada iseseisvat elu, ning noored lähevad pigem tööle, et täita enda baasvajadusi, mitte sellepärast, et nad on ühiskonna poolt survestatud, tahavad ühiskonda panustada või on soov leida endale uusi tutvusi. Olenemata noorte elukohast oli kõikidele noortele kõige tähtsam omada isiklikku sissetulekut. Noorte hinnangul lihtsustab tööturule sisenemist eelkõige eelnev töökogemus.

Noored ei taha teha eelkõige tööd, mis neile huvi ei paku, kuid oluline oli ka kõikide noorte jaoks, et töökoht ei oleks vaimselt liiga kurnav. Enamik Eesti noori tunneb, et neil on mingid töövaldkonnad, kuhu nad ei sooviks iial tööle minna, eriti tugevalt tunnevad seda tööturule sisenemata noored. Pisut lepilikumaks on muutunud tööturule juba sisenenud noored ning tunnistavad, et on valdkondi, kuhu nad ei läheks tööle enda väheste teadmiste või vastava hariduse puudumise tõttu.

Noored ootavad töökohalt isiklikku heaolu ja otsivad eelkõige töökohalt tasakaalu, isiklikku rahulolu ja et töökeskkonnas oleks töötegemist soosiv õhkkond. Kui töökoht suudab pakkuda stabiilsust ja rahulolutunnet, ei ole noorte jaoks hea palk kõige olulisem tegur, oluline on, et töökoht oleks huvitav ja väljakutseid pakkuv ning oleks võimalus areneda ettevõttesiseselt. Selgus, et noorte jaoks ei ole olulised tegurid, mis on pigem lisavõimalused, näiteks kodukontori võimalus, rahvusvaheline meeskond ja võimalus töötada välismaal.

Palgauuringust selgub, et töötavad noored vanuses 16-26 eluaastat teenivad keskmiselt brutotöötasu 1062 eurot ning kõige suuremat palka teenivad noored, kes elavad suurlinnades, ja kõige vähem noored, kes elavad alevikus. Noored, kes kõnelevad nelja, viit või rohkem keelt, teenivad noorte keskmisest palgast 177 eurot rohkem. Lisaks selgus, et tööturul olevate noorte keeleoskus on parem kui hetkel veel tööturule sisenemata noorte keeleoskus. Hariduse järgi noori hinnates teenivad kõige suuremat palka magistrikraadiga noored ning kõige väiksemat põhiharidusega noored. Aastal 2021 on Eesti keskmine brutokuupalk septembri seisuga 1563 eurot, mis tähendab seda, et uuringus osalenud noored teenivad keskmiselt Eesti keskmisest kuupalgast 501 eurot vähem. Noored ise sooviksid teenida kuus keskmiselt 1814 eurot, mis on Eesti keskmisest palgast 251 eurot rohkem. Noorte palgasoovi ja tegelikkuse vahel on 752 eurot.

Erinevused muutuvad tulevikus veelgi suuremaks. Kolme aasta pärast sooviksid noored teenida keskmiselt 2035 eurot ehk 472 eurot Eesti keskmisest palgast rohkem ning enda praegusest palgast pea tuhat eurot suuremat palka. Suurimat palka tahavad teenida kolme aasta pärast mehed, kes on elanud enamiku oma elust väikelinnas ning kellel on põhiharidus. Kõige väiksema palgaga lepivad tulevikus keskharidusega noored naised, kes on elanud põhilise aja oma elust alevikus. Tööturule sisenemata noorte keskmine brutopalgasoov kolme aasta pärast on töötavatest noortest 9,4% tagasihoidlikum.

Tööandjatel on oluline palgata tööle eelneva töökogemuseta noori, kelles on potentsiaali. Andes ambitsioonikale noorele võimaluse, võib tööandja leida tõelise talendi, kes on talle väga tänulik ja lojaalne. Tähtis on silmas pidada, et noored otsivad töökohalt eelkõige heaolutunnet, ning et neid hoitaks ja väärtustataks tööl olles. Et noori ettevõttes hoida, peaksid tööandjad looma ettevõttesiseid arenemisvõimalusi, mille käigus on noorel võimalik end teostada ja loota palgatõusule.

Autori arvates on lõputöö eesmärk ja püstitatud ülesanded täidetud.

SUMMARY

The thesis “Young people's work motivation and salary expectations” provides an overview of the job motivation and salary expectations of young people who have entered and have not entered the labor market.

The topic is topical, because young people's desire for a salary is unreasonably high and they often lack the necessary motivation.

The problem with the thesis is that young people's desire for a salary often does not match their knowledge and skills, and a salary is not the only motivator for young people. Innovative ideas need to be found for young people in order to keep them at work and feel motivated there.

The aim of the thesis is to find out the work motivation and salary expectations of young people when entering and remaining in the labor market.

Based on the aim of the thesis, tasks were set to give an overview of the concept and nature of work motivation based on theoretical sources and to find out the theoretical starting points of job satisfaction and motivation; to map and analyze young people's work motivation and wage expectations when entering and remaining in the labor market; draw conclusions about young people's work motivation and salary expectations and share best practices on young people's wishes to employers.

The results of the survey suggest that the factors that motivate young people to enter the labor market will not change later in the labor market. Estonian young people have a great desire to go to work to earn money and thus start an independent life, and young people go to work to meet their basic needs rather than because they are under pressure from society, want to contribute to society or make new acquaintances. Regardless of where young people live, personal income is the most important thing for all young people.

In particular, young people do not want to do work that does not interest them, but it was also important for all young people that the workplace would not be too exhausting mentally. Most young people in Estonia feel that they have a field of work in which they would never want to go to work, especially those who have not entered the labor market. Young people who have already entered the labor market have become a little more receptive and admit that there are areas where they would not go to work due to a lack of knowledge or education.

Young people expect personal well-being from the workplace and are primarily looking for a work-life balance, personal satisfaction and a supportive work environment. If a job can provide stability and satisfaction, a good salary is not the most important thing for young people, it is important that the job is interesting and challenging and that it is possible to develop within the company.

The wage survey shows that working young people aged 16-26 earn an average gross salary of 1062 euros, with young people living in big cities earning the highest pay and young people living in small towns earning the least. Young people who speak four, five or more languages earn on average of 177 euros more than their average salary. In addition, it turned out that the language skills of young people in the labor market are better than those of those who have not yet entered the labor market. In terms of education, young people with a master's degree earn the highest salary and young people with a basic education earn the lowest. In September 2021, the average gross monthly salary in Estonia will be 1563 euros (Keskmise brutokuupalk, 2021), which means that young people in Estonia earn 501 euros less than the average monthly salary in Estonia, although young people themselves would like to earn an average of 1814 euros per month, which is 251 euros more. The difference between young people's salary wishes and reality is large - 752 euros.

The differences become even greater when young people think about the future. In three years, young people would like to earn an average of 2035 euros, or 472 euros more than the average salary in Estonia, and a salary almost a thousand euros higher than their current salary - 973 euros more. After three years, men who have lived most of their lives in a small town and have a basic education want to earn the highest pay. The lowest wages among young people are earned by women with a secondary education who have lived the main part of their lives in the small town. The average gross wage demand of young people who have not entered the labor market after three years is 9.4% more modest than that of young people in employment.

VIIDATUD ALLIKAD

Alas, R. (2004). *Juhtimise alused*. Tallinn: Külim.

Alas, R. (2008). *Juhtimise alused*. Tallinn: Külim.

Alas, R., Liigand, J., Virovere, A. (2008). *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Külim.

Alver, A. M. (2017). *Vabatahtlik töö annab kogemuse, mis aitab noore tööturule*. Kasutamise kuupäev: 19.12.2021, allikas Delfi Ärileht: <https://arileht.delfi.ee/artikkel/76850436/vabatahtlik-too-annab-kogemuse-mis-aitab-noore-tooturule>

Aitab küll! Murrame müüti: töökogemusega noorel on raske saada unistuste tööle. (2019). Kasutamise kuupäev: 26.11.2021, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2019/01/24/aitab-kull-murrame-muuti-tookogemusega-noorel-raske-saada-unistuste-toole/>

Canta, V. C. (2004). *Motivation in the workplace to improve the employee performance*, Kd. 2, Article 9, 223-228.

Creswell, J. W. (2014) *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publication.

Ghuri, P., Grønhaug, K. (2004). *Äriuuringute meetodid: Praktilisi näpunäiteid*. Tallinn: Külim.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Kirjastus Medicina.

Joa, V. (2019). *Tööandjate jaoks cum laude'l suurt väärtust ei ole*. Kasutamise kuupäev: 26.11.2021, allikas Postimees: <https://www.postimees.ee/6705454/tooandjate-jaoks-cum-laude-l-suurt-vaartust-ei-ole>

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., Pal, D, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*. Current Journal of Applied Science and Technology, 7(4), 396-403.

Jukina, J. (2017). *Motiveerimisel keskenduge inimesele, mitte töötajale*. Kasutamise kuupäev 13.06.2021, allikas Pärnu Konverentsid: <https://www.konverentsid.ee/intervjuu/2017/10/31/motiveerimisel-keskenduge--inimesele-mitte-tootajale>

- Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses.* (2018). Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar. Kasutamise kuupäev: 26.11.2021, allikas Rahandusministeerium:
file:///C:/Users/betti/Downloads/1._apr_2018_raport_final%20(1).pdf
- Kalamas, M. (2021). *Uuring: viiendik Eesti noori plaanib viie aasta pärast teenida üle 2500 euro kuus.* Kasutamise kuupäev: 04.11.2021, allikas SEB:
<https://www.seb.ee/foorum/pressiuudised/uuring-viiendik-eesti-noori-plaanib-viie-aasta-parast-teenida-ule-2500-euro>
- Karjääriõppe mõjususe uuring.* (2014). Eesti Uuringukeskus OÜ. Kasutamise kuupäev: 26.11.2021, allikas Innove: <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/02/Karj%C3%A4%C3%A4ri%C3%B5ppe-m%C3%B5jususe-uuring-2014.pdf>
- Kartom, N., Pavelson, M. (2004). *Muutuv töö ja teisenev tegija.* Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.
- Keskmine brutokuupalk.* (2021). Kasutamise kuupäev: 28.11.2021, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmine-brutokuupalk>
- Kreegimäe, K. *Juhtimisteooriad. Inimressursside juhtimise teooria (2).* Kasutamise kuupäev: 05.06.2020, allikas: <http://juhtimisteooriad.weebly.com/inimressursside-juhtimise-teooria.html#>
- Krusell, S. (2014). *Siim Krusell: Noored tööturul.* Kasutamise kuupäev: 19.12.2021, allikas Statistikaamet: <https://www.slideshare.net/Statistikaamet/siim-krusell-noored-tturul>
- Kustavus, K. (2018). *Palka saab see, kes julgeb küsida.* Kasutamise kuupäev: 02.06.2020, allikas Äripäev: <https://www.sekretar.ee/uudised/2018/01/22/palka-saab-see-kes-julgeb-kusida>
- Kuidas motiveerida töötajaid optsioonilepingutega Meravita näitel.* Kasutamise kuupäev: 14.06.2021, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/sisuturundus/2019/02/15/kuidas-motiveerida-tootajaid-optsioonilepingutega-meravita-naitel>

- Matsalu, E. (2020). *Tööandjad said leevendust – palgasurve pidurdus*. Kasutamise kuupäev: 24.04.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2020/02/10/tooandjad-said-leevendust-palgasurve-pidurdus>
- Maslow, A.H. (2007). *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn: OÜ Mantra Kirjastus.
- McClelland's Human Motivations Theory. (s.a). Free Management Ebooks. Retrieved December 19, 2021, from: <http://www.free-management-ebooks.com/news/mcclellands-human-motivation-theory/>
- McGrath, J., Bates, B. (2016). *Suurte juhtimisteooriate väike käsiraamat*. Tallinn: Äripäeva kirjastus.
- McLeod, S. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs*. SimplyPsychology. Retrieved December 19, 2021, from: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Neta, M., Haas, I. J. (2019). *Movere: Characterizing the Role of Emotion and Motivation in Shaping Human Behavior*. Kasutamise kuupäev: 31.12.2021, allikas: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-27473-3_1
- Noorte ootused selgunud! Just seda peab tulevane tööandja neile pakkuma. (2019). Kasutamise kuupäev: 02.06.2020, allikas CVKeskus.ee: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/noorte-ootused-selgunud-just-seda-peab-tulevane-tooandja-neile-pakkuma>
- Noore mehe palgaootus läheneb 2000 eurole. (2019) Kasutamise kuupäev: 31.05.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2019/09/18/noore-mehe-palgaootus-laheneb-2000-eurole>
- Noorsootöö seadus. (17.06.2010). Viimati muudetud: 01.08.2020. Kasutamise kuupäev 18.11.2021, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020010?leiaKehtiv>
- Landsberg, M. (2003). *Motiveerimise kunst*. Tallinn: Varrak.
- Pajumaa, K. (2020). *10 nippi ISEENDA ja 10 nippi oma MEESKONNA motiveerimiseks*.
- Pajumaa, K. (2020). *Hooaja lõpumõttisklus: mis on inimeste juhtimine ja miks sellest nii palju räägin ning kirjutan?*. Kasutamise kuupäev: 06.06.2020, allikas Motivaator:

<https://motivaator.ee/konkreetselt-ja-lihtsalt-mis-siis-on-inimeste-juhtimine-ja-mis-ei-ole-ja-miks-ka-sellest-nii-palju-raagin-kirjutan/>

Palgasurve kasv on pidurdunud: Eesti töötajad teenivad 73% soovitud palgast. (2020) Kasutamise kuupäev: 05.06.2020, allikas Palgainfo: <https://www.palgainfo.ee/palgalinfo-agentuur/agentuur-meedias?start=5>

Pea pooled töötajad on valmis töötama madalama palga eest. 2020. Kasutamise kuupäev: 03.06.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2020/06/01/pea-pooled-tootajad-on-valmis-tootama-madalama-palga-eest>

Pea iga viies noor ei kavatse üle aasta samas kohas töötada. (2021). Kasutamise kuupäev: 05.11.2021, allikas CVkeskus.ee: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/pea-iga-viies-noor-ei-kavatse-ule-aasta-samas-kohas-tootada>

Peets, S. (2017). *Riik hakkab senisest enam toetama vähese töökogemusega noorte tööle saamist.* Kasutamise kuupäev: 26.11.2021, allikas Sotsiaalministeerium: <https://www.sm.ee/et/uudised/riik-hakkab-senisest-enam-toetama-vahese-tookogemusega-noorte-toole-saamist>

Piilmann, J. (2020). *Meeste ja naiste vaheline palgalõhe saab alguse juba esimesest töökohast.* Kasutamise kuupäev: 29.11.2021, allikas SEB koduleht: <https://www.seb.ee/uudised/2020-08-24/meeste-ja-naiste-vaheline-palgalohe-saab-alguse-juba-esimesest-tookohast>

Pilvinski, K. (2009). *Kuidas töötajaid motiveerida?* Kasutamise kuupäev: 19.05.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2009/09/09/kuidas-tootajaid-motiveerida>

Pink, D, H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us.* New York: Riverhead Books.

Pugal, M. (2021). *Kaugtöö SEB moodi – palju usaldust ja enesejuhtimist.* Kasutamise kuupäev: 27.11.2021, allikas Personaliuudised: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/11/22/kaugtoo-seb-moodi-palju-usaldust-ja-enesejuhtimist>

Pärjamäe, M. (2008). *Kuidas hoida töötajaid?* Kasutamise kuupäev: 27.05.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2008/06/29/kuidas-hoida-tootajaid>

Pärnpuu, M. (2017). *Tahad töötajat motiveerida – loo temaga hea kontakt!*. Kasutamise kuupäev: 14.06.2021, allikas Pärnu Konverentsid: <https://www.konverentsid.ee/konverents/2017/11/29/tahad-tootajat-motiveerida--loo-temaga-hea-kontakt>

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. (01.09.2010). Viimati muudetud: 17.04.2021. Kasutamise kuupäev: 18.11.2021, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13332410?leiaKehtiv>

Põlluste, G. (2017). *Parimad koolilõpetajad tahavad töö eest väärilist tasu saada*. Kasutamise kuupäev: 31.05.2020, allikas Eesti Päevaleht: <https://epl.delfi.ee/eesti/parimad-koolilopetajad-tahavad-too-eest-vaarilist-tasu-saada?id=78780296>

Organisatsioon ja juhtimine. (2011). Kuressaare ametikool. Kasutamise kuupäev: 19.05.2020, allikas: <http://web.ametikool.ee/jane/okj/?Avaleht>

Rahvastik aasta alguses ja aastakeskmise rahvaarv soo ja vanuse järgi. (2021). Statistikaamet. Kasutamise kuupäev: 26.12.2021, allikas: https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0212/table/tableViewLayout2

Reiljan, P. (2006). *Uus võitjate põlvkond tuleb tööle*. Kasutamise kuupäev: 02.06.2020, allikas: <https://www.aripaev.ee/uudised/2006/11/23/uus-voitjate-polvkond-tuleb-toole>

Royle, T., Hall, A. T. (2012). International Journal of Management and Marketing Research: *The Relationship between McClelland's Theory of Needs, Feeling Individually Accountable, and Informal Accountability of others*, Kd. 5 Article 1, 21-36.

Saul, I. (2017). *Tahan 7500 eurot palka*. Kasutamise kuupäev: 31.05.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/arvamused/2017/07/30/indrek-saul-tahan-7500-eurot-palka>

Saul, F. (2017). *Mis on motivatsioon?* Kasutamise kuupäev: 28.05.2020, allikas Tööelu: <https://www.tooelu.ee/et/uudised/tooelu-blogi/1814/mis-on-motivatsioon>

Schank, E. (2016). *Raske töö viib sageli psühhiaatri juurde*. Kasutamise kuupäev: 28.11.2021, allikas Cvkeskus: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/artiklite-arhiiv/raske-too-viib-sageli-psuhhiaatri-juurde>

- Seeder, K. (2015). *Töötajate sisemine motivatsioon ja lojaalsus sõltuvad vahetust juhust*. Kasutamisekuupäev: 28.05.2020, allikas CVKeskus.ee:
<https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/personaliotsing/tookeskkond-ja- tootajate-rahulolu/tootajate-sisemine-motivatsioon-ja-lojaalsus-soltuvad-vahetust-juhist>
- Statistika: Noorte palgasoo on 818 eurot. (2015). Kasutamise kuupäev: 02.06.2020, allikas Pealinn: <http://www.pealinn.ee/koik-uudised/statistika-noorte-palgasoo-on-818-eurot-n29331>
- Suur lugu kaugtööst: kuidas sedavõimaldada ja millised on kaugtöö plussid-miinused?. (2019). Kasutamise kuupäev: 05.12.2021, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2019/08/06/suur-lugu-kaugtoost-kuidas-seda-voimaldada-ja-millised-on-kaugtoo-plussid-miinused/>
- Swedbaki Rahaasjade Teabekeskus, 2020. *Noored ei saa 1000 eurose kuupalgaga hakkama*. Kasutamise kuupäev: 30.05.2020, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2020/01/23/noored-ei-saa-1000eurose- kuupalgaga-hakkama>
- Vadi, M. (2004). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
- Valk, A., Simmul, L. (2019). *Milliseid keeli on tööturule vaja?*. Kasutamise kuupäev: 28.11.2021, allikas Sirp: <https://sirp.ee/s1-artiklid/c21-teadus/milliseid-keeli-on-tooturul-vaja/>
- Vilk, U. (2008). *Kuidas motiveerida ja motiveeruda?*. Kasutamise kuupäev 12.06.2021, allikas Äripäev: <https://www.aripaev.ee/uudised/2008/11/23/kuidas-motiveerida-ja-motiveeruda>
- Whitmore, J. (2009). *Tulemuslikkuse treenimine*. Tartu: OÜ Väike Vanker.
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. E-õpik. Kasutamise kuupäev: 28.05.2021. Allikas Tartu Ülikool: https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LISAD

Lisa 1. Küsimustik noortele vanuses 16-26aastat

Hea 16-26aastane noor

Olen Betti Buht ja õpin Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudis ärijuhtimise erialal IV kursusel ning kirjutan lõputööd noorte töömotivatsioonist ja palgaootustest. Lõputöö eesmärk on välja selgitada noorte töömotivatsioon ja palgaootused tööturule sisenedes ja tööturul olles, et jagada parimaid praktikaid noorte soovidest tööandjatele.

Palun Teil osaleda minu poolt läbiviidavas uuringus ja vastata järgnevatele küsimustele. Küsimustiku täitmine võtab 5-8 minutit. Küsimustikule vastamine on anonüümne ja tulemused esitatakse üksnes üldistatud kujul.

Kas Te töötate praegu?

Jah	Ei
-----	----

Kui vastasite „Jah“, siis märkige, kui pikk on Teie tööstaž.

- ☐ alla aasta
- ☐ 1-3 aastat
- ☐ 4-5 aastat
- ☐ 5 ja rohkem aastat

Märkige, millises valdkonnas hetkel töötate:

- ☐ põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- ☐ töötlev tööstus
- ☐ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- ☐ ehitus
- ☐ hulgi- ja jaekaubandus
- ☐ veondus ja laondus
- ☐ majutus ja toitlustus
- ☐ finants- ja kindlustustegevus
- ☐ kinnisvaraalaane tegevus
- ☐ avalik haldus ja riigikaitse
- ☐ haridus
- ☐ tervishoid ja sotsiaaltoetused
- ☐ kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ iluteenindus
- ☐ muu, nimetage...

Palun hinnake tegureid, mis motiveerisid Teid kõige enam esmakordsel tööleasumisel, reastades need 1-8ni, kus „1“ tähendab „motiveeris kõige rohkem“ ja „8“ „motiveeris kõige vähem“.

Olin huvitatud uutest tutvustest.	
Tahtsin, et mul oleks isiklik sissetulek.	
Tahtsin alustada iseseisvat elu.	
Vajasin ravikindlustust (haigekassat).	
Soovisin omandada uusi teadmisi, oskusi ja seeläbi nende kaudu end arendada.	
Tahtsin panustada ühiskonda.	
Olin ühiskonna poolt survestatud töökohta otsima.	
Soovisin realiseerida oma isiklike eemärke.	
Muu, nimetage.....	

Palun hinnake järgmiste tegurite olulisust töökohal, skaalal 1-5, kus „1“ tähendab „pole üldse oluline“ ja „5“ „väga oluline“.

	1	2	3	4	5
Hea töötasu/ palk	1	2	3	4	5
Töökoht on huvitav ja väljakutseid pakkuv	1	2	3	4	5
Head suhted kolleegidega	1	2	3	4	5
Õiglane ja motiveeriv juht	1	2	3	4	5
Võimalus vastutada oluliste asjade eest	1	2	3	4	5
Rahvusvaheline meeskond	1	2	3	4	5
Töökoht on seotud hobiga	1	2	3	4	5
Võimalus töötada välismaal	1	2	3	4	5
Kodukontori võimalus	1	2	3	4	5
Töö kõrvalt jääb aega isikliku elu jaoks	1	2	3	4	5
Töötamine olulise eesmärgi nimel	1	2	3	4	5
Tööaja ja -graafiku paindlikkus	1	2	3	4	5
Tunnustus	1	2	3	4	5
Meelelahutus ja üritused	1	2	3	4	5
Tööandja maine	1	2	3	4	5
Võimalus areneda ettevõtte siseselt	1	2	3	4	5
Koolituste olemasolu	1	2	3	4	5
Isiklik rahulolu	1	2	3	4	5
Tunda end olulisena	1	2	3	4	5

Kas koroonakriis on mõjutanud Teie ootuseid tööandja suhtes?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta

Kas koroonakriis on pannud Teid hindama oma praegust töökohta rohkem?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta.....

Palun hinnake järgmiste tegurite tähtsust, mis hõlbustavad tööturule sisenemist, reastades need 1-6ni, kus „1“ tähendab „hõlbustab kõige rohkem“ ja „6“ „hõlbustab kõige vähem“.

Vanemate abi	
Tutvused	
Eelnev praktikakogemus	
Eelnev töökogemus	
Head õpitulemused	
Inimese isikuomadused	

Palun kirjutage järgnevalt vähemalt kaks isikuomadust, mis teie arvates lihtsustavad tööle saamist.

--

Kas Te valiksite võimalusel uue ja parema töökoha?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta

Millistes valdkondades töotaksite kõige meelsamini? Vali üks või mitu.

- ☐ põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- ☐ töötlev tööstus
- ☐ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- ☐ ehitus
- ☐ hulgi- ja jaekaubandus
- ☐ veondus ja laondus
- ☐ majutus ja toitlustus
- ☐ finants- ja kindlustustegevus
- ☐ kinnisvaraalaane tegevus
- ☐ avalik haldus ja riigikaitse
- ☐ haridus
- ☐ tervishoid ja sotsiaaltoetused
- ☐ kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ iluteenindus
- ☐ muu, nimetage...

Kas Teil on valdkondi, kuhu Te iial tööle ei läheks?

Jah	Ei
-----	----

Kui vastasite „Jah“, palun märkige valdkond või valdkonnad, kus Te ei sooviks töötada.

- ☐ põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- ☐ töötlev tööstus
- ☐ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- ☐ ehitus
- ☐ hulgi- ja jaekaubandus
- ☐ veondus ja laondus
- ☐ majutus ja toitlustus
- ☐ finants- ja kindlustustegevus
- ☐ kinnisvaraalaane tegevus

- ☐ avalik haldus ja riigikaitse
- ☐ haridus
- ☐ tervishoid ja sotsiaalhooletamine
- ☐ kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ iluteenindus
- ☐ muu, nimetage...

Kui vastasite eelmisele küsimusele „Jah“, siis miks ei ole valdkond või valdkonnad Teile atraktiivsed? Märkige üks või mitu.

- ☐ halb maine
- ☐ vähe tasustatud
- ☐ liiga vastutusrikas
- ☐ puuduvad väljakutsed
- ☐ puudub arenguvõimalus
- ☐ füüsiliselt liiga raske
- ☐ vaimselt liiga raske
- ☐ muu, nimetage...

Kui suurt netopalka Te hetkel teenite?

- ☐ 800 eurot või vähem
- ☐ 801-1000 eurot
- ☐ 1001-1200 eurot
- ☐ 1201-1400 eurot
- ☐ 1401-1600 eurot
- ☐ 1601-2000 eurot
- ☐ 2001-2500 eurot
- ☐ 2501-3000 eurot
- ☐ 3001 eurot või rohkem

Kui suurt netopalka Te sooviksite teenida?

- ☐ 800 eurot või vähem
- ☐ 801-1000 eurot
- ☐ 1001-1200 eurot
- ☐ 1201-1400 eurot
- ☐ 1401-1600 eurot
- ☐ 1601-2000 eurot
- ☐ 2001-2500 eurot
- ☐ 2501-3000 eurot
- ☐ 3001 eurot või rohkem

Kui suurt netopalka sooviksite Te teenida kolme aasta pärast?

- ☐ 800 eurot või vähem
- ☐ 801-1000 eurot
- ☐ 1001-1200 eurot
- ☐ 1201-1400 eurot
- ☐ 1401-1600 eurot
- ☐ 1601-2000 eurot
- ☐ 2001-2500 eurot
- ☐ 2501-3000 eurot
- ☐ 3001 eurot või rohkem

Kas koroonakriis on mõjutanud Teie palgaootust?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta

Küsimused neile, kes vastasid esimesele küsimusele „EI“.

Palun hinnake tegureid, mis motiveerivad Teid kõige enam sisenema tulevikus tööturule, reastades need 1-8ni, kus „1“ tähendab „motiveerib kõige rohkem“ ja „8“ „motiveerib kõige vähem“.

Olen huvitatud uutest tutvustest.	
Tahan, et mul oleks isiklik sissetulek.	
Tahan alustada iseseisvat elu.	
Vajan ravikindlustust (haigekassa).	
Soovin omandada uusi teadmisi, oskusi ja seeläbi nende kaudu end arendada.	
Tahan panustada ühiskonda.	
Olen ühiskonna poolt survestatud töökohta otsima.	
Soovin realiseerida oma isiklikke eemärke.	
Muu, nimetage.....	

Palun hinnake järgmiste tegurite olulisust tulevasel töökohal, skaalal 1-5, kus „1“ tähendab „pole üldse oluline“ ja „5“ „väga oluline“.

	1	2	3	4	5
Hea töötasu/ palk	1	2	3	4	5
Töökoht on huvitav ja väljakutseid pakkuv	1	2	3	4	5
Head suhted kolleegidega	1	2	3	4	5
Õiglane ja motiveeriv juht	1	2	3	4	5
Võimalus vastutada oluliste asjade eest	1	2	3	4	5
Rahvusvaheline meeskond	1	2	3	4	5
Töökoht on seotud hobiga	1	2	3	4	5
Võimalus töötada välismaal	1	2	3	4	5
Kodukontori võimalus	1	2	3	4	5
Töö kõrvalt jääb aega isikliku elu jaoks	1	2	3	4	5
Töötamine olulise eesmärgi nimel	1	2	3	4	5
Tööaja ja -graafiku paindlikkus	1	2	3	4	5
Tunnustus	1	2	3	4	5
Meelelahutus ja üritused	1	2	3	4	5
Tööandja maine	1	2	3	4	5
Võimalus areneda ettevõtte siseselt	1	2	3	4	5
Koolituste olemasolu	1	2	3	4	5
Isiklik rahulolu	1	2	3	4	5
Tunda end olulisena	1	2	3	4	5

Palun hinnake järgmiste tegurite tähtsust, mis hõlbustavad tööturule sisenemist, reastades need 1-6ni, kus „1“ tähendab „hõlbustab kõige rohkem“ ja „6“ „hõlbustab kõige vähem“.

Vanemate abi	
Tutvused	
Eelnev praktikakogemus	
Eelnev töökogemus	
Head õpitulemused	

Palun kirjutage järgnevalt vähemalt kaks isikuomadust, mis Teie arvates lihtsustavad tööle saamist.

--

Millistes töövaldkondades töotaksite kõige meelsamini? Märkige üks või mitu.

- ☐ põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- ☐ töötlev tööstus
- ☐ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- ☐ ehitus
- ☐ hulgi- ja jaekaubandus
- ☐ veondus ja laondus
- ☐ majutus ja toitlustus
- ☐ finants- ja kindlustustegevus
- ☐ kinnisvaraalse tegevus
- ☐ avalik haldus ja riigikaitse
- ☐ haridus
- ☐ tervishoid ja sotsiaaltoolekanne
- ☐ kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ iluteenindus
- ☐ muu, nimetage...

Miks Te ei ole seni tööturule sisenenud? Märkige üks või mitu tegurit.

- ☐ õpin
- ☐ tervislikel põhjustel
- ☐ olen materiaalselt kindlustatud
- ☐ aitan vanemaid/sõpru nende ettevõttes
- ☐ olen ettevõtja
- ☐ ei ole leidnud sobivat tööpakkumist
- ☐ tegutsen maa majapidamises
- ☐ olen lastega kodune
- ☐ olenemata kandideerimisest, pole senini tööandja poolt valituks osutunud
- ☐ hirm koroonast
- ☐ muu, nimetage...

Kas koroonakriis on mõjutanud teie ootuseid tuleviku töökoha suhtes?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta

Kas on mõni töövaldkond, kus Te ei sooviks töötada?

Jah	Ei
-----	----

Kui vastasite „Jah“, palun märkige valdkond või valdkonnad, kus Te ei sooviks töötada.

- ☐ põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- ☐ töötlev tööstus
- ☐ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- ☐ ehitus

- ☐ hulgi- ja jaekaubandus
- ☐ veondus ja laondus
- ☐ majutus ja toitlustus
- ☐ finants- ja kindlustustegevus
- ☐ kinnisvaraala tegevus
- ☐ avalik haldus ja riigikaitse
- ☐ haridus
- ☐ tervishoid ja sotsiaalhooletamine
- ☐ kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- ☐ iluteenindus
- ☐ muu, nimetage...

Kui vastasite eelmistele küsimustele „Jah“, siis miks ei ole märgitud valdkond või valdkonnad Teile atraktiivsed? Märkige üks või mitu.

- ☐ halb maine
- ☐ vähe tasustatud
- ☐ liiga vastutusrikas
- ☐ puuduvad väljakutsed
- ☐ puudub arenguvõimalus
- ☐ füüsiliselt liiga raske
- ☐ vaimselt liiga raske
- ☐ muu, nimetage...

Kui suurt netopalka sooviksite oma esimesel täistööajaga ametikohal teenida?

- ☐ 800 eurot või vähem
- ☐ 801-1000 eurot
- ☐ 1001-1200 eurot
- ☐ 1201-1400 eurot
- ☐ 1401-1600 eurot
- ☐ 1601-2000 eurot
- ☐ 2001-2500 eurot
- ☐ 2501-3000 eurot
- ☐ 3001 eurot või rohkem

Kui suurt netopalka sooviksite teenida, kui olete töötanud 3 aastat?

- ☐ 800 eurot või vähem
- ☐ 801-1000 eurot
- ☐ 1001-1200 eurot
- ☐ 1201-1400 eurot
- ☐ 1401-1600 eurot
- ☐ 1601-2000 eurot
- ☐ 2001-2500 eurot
- ☐ 2501-3000 eurot
- ☐ 3001 eurot või rohkem

Kas koroona on mõjutanud teie esimese töökoha palgaootust?

Jah	Ei
-----	----

Selgitage oma seisukohta

Sotsiaal-demograafilised andmed

Sugu

Mees	
Naine	

Vanus (võimalik valida 16-26)

--

Elukoht, kus olete elanud suurema osa elust

- ☐ suurlinn (Tallinn, Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)
- ☐ väikelinn
- ☐ alevik
- ☐ küla

Omandatud või omandamisel olev kõrgeim haridustase

- ☐ põhiharidus
- ☐ keskharidus
- ☐ kutseharidus
- ☐ bakalaureus
- ☐ magister

Palun märkige, mitut keelt Te kõnelete.

- ☐ ühte
- ☐ kahte
- ☐ kolme
- ☐ nelja
- ☐ viit ja rohkem