

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Ettevõtetmajanduse instituut

Karin Tartu

TÖÖOTSIA KONKURENTSIVÕIME MÕJUTEGURID

Bakalaureusetöö

Juhendaja: doktorant Pille Mõtsmees

Tartu 2012

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Tööotsija konkurentsivõime	6
1.1. Tööturg ja konkurents	6
1.2. Inimkapitali teooria	11
1.3. Tööotsija konkurentsivõimet kirjeldavad teooriad.....	18
1.4. Varasemad uuringud.....	23
2. Tööotsija konkurentsivõimet mõjutavad tegurid Eestis	25
2.1. Uuringu meetod ja valim	25
2.2. Konkurentsivõime mõjutegurid	29
Kokkuvõte	38
Viidatud allikad	41
Lisad.....	44
Lisa 1. Ankeet.....	44
Lisa 2. Uuringus osalenute täiendavad kommentaarid	47
Lisa 3. Uuringus osalenud ettevõtted ja asutused	48
Lisa 4. Uuringus vaadeldud töökuulutustes pakutud ametid.....	50
Summary	52

SISSEJUHATUS

Tööturg areneb koos ühiskonnaga ja on teatud mõttes vastava ajajärgu peegel. Näiteks oli 20 aastat tagasi eestlaste jaoks välismaale tööle minek haruldane, käesoleval 2012. aastal aga nii levinud, et räägitakse kvalifitseeritud tööjõu äravoolust ning teatud valdkondades ka tööjõu puudusest. Aktuaalseteks teemadeks on hetkel ka majanduslanguse järelmõjud ja endiselt suur töötuse määr. Kuna majanduslanguse tingimustes jääb töökohti vähemaks samal ajal kui tööturul olevate inimeste arv samas proportsioonis ei vähene, tekib olukord kus nõudlus töökohtade järgi on suurem kui pakkumine ning töötajad peavad soovitud ametikoha pärast võistlema – konkurents tiheneb.

Iga ettevõtte efektiivse toimimise aluseks on ettevõttes töötav personal. Seetõttu on väga oluline, et töötajad oleksid sobivad nii oma tööülesannete kui ka ettevõtte üldiste eesmärkide lõikes. Samas on ka isikuomadusi, oskusi ja teadmisi, mis ei ole seotud konkreetse ameti ning sellest lähtuvate ülesannetega, kuid ometi tõstavad või langetavad oluliselt kandidaadi konkurentsivõimet. Selliste omaduste selgitamine aitab mõista erinevate ettevõtete väärtushinnanguid ning eelistusi töötajate valikul.

Tööandja ja tööle kandideerija näevad töötajat iseloomustavaid näitajaid subjektiivselt, mõlemal on oma vaatenurk. Tööle kandideerija üritab näidata tema konkurentsivõimet maksimaalselt tõstvaid omadusi. Paljud noored lähevad välismaale silmaringi laiendama lootuses, et hiljem tagab see kogemus neile välismaist töökogemust mitteomavate kaaslaste ees eelise. Enamasti see ka nii on, kuid tööandja võib siin näha ka hoopis töötaja võimetust leida tööd kodumaal või teatud juhtudel ka mugavat võimalust saada välismaal lihtsamalt kõrgemat palka. Samuti võib töötaja pidada enda tugevaks omaduseks pikaajalist töökogemust mingil ametil, sest sellega kaasneb aja jooksul omandatud kogemus. Samas võib aga nimetatud tegur oluliselt mõjutada tema kohanemisvõimet uuel töökohal – pikaajaliselt kujunenud harjumused on rasked

muutuma. Tööotsijat iseloomustavad omadused ja nende vastavus tööandja ootustele on kahe subjektiivse arvamuse kohtumine. Tööotsija annab edasi ennast kirjeldavad omadused, mis tema hinnangul tõstavad tema konkurentsivõimet, kuid ei tea kas tööandja neid omadusi samamoodi tõlgendab.

Käesolevas töös uuritakse tööandja poolseid hinnanguid erinevatele konkurentsivõimele mõju avaldavatele teguritele. Töö eesmärgiks on selgitada, millisel määral mõjutavad tööotsija konkurentsivõimelisust valitud 3 tegurit, milleks on:

1. eelnev töökogemus välismaal;
2. lojaalsus tööandjale ehk kas isik on eelnevates töökohtades püsinud pikemat aega või tihti kohti vahetanud;
3. staatus „töötu“.

Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Selgitada valitud tegurite mõju tööotsija konkurentsivõimele lähtuvalt inimkapitali teooriast ja teistest tööotsija konkurentsivõimega seotud teooriatest.
2. Viia läbi uuring Eesti ettevõtete seas eesmärgiga selgitada välja tööle võtmisega seotud inimeste arvamus valitud tegurite mõjust konkurentsivõimele.
3. Analüüsida uuringu tulemusi leidmaks valimis olevate tööandjate hinnangud tööle kandideerijate konkurentsivõimele lähtuvalt kolmest valitud tegurist.

Töö on jaotatud kaheks osaks: teoreetiliseks ning empiiriliseks. Teoreetiline osa kirjeldab tööturu, inimkapitali ning tööotsija konkurentsivõimega seonduvaid teooriaid. Esimeses alapunktis avatakse tööturu mõiste ja selgitatakse selle omadusi ning seost tööotsija konkurentsivõimega, kirjeldatakse ka personali valiku protsessi. Teises alapunktis avatakse inimkapitali teooria põhimõtte ning seostatakse see uurimisteemaga tuues välja töös vaadeldavate tööotsijat kirjeldavate tegurite võimalik mõju tema konkurentsivõimele lähtuvalt nimetatud teooriast. Kolmandas alapunktis antakse ülevaade teemaga seonduvatest teooriatest, milleks on signaliseerimisteooria, sõelumisteooria ja järjekorrateooria ning tõlgendatakse ka neid käesoleva töö kontekstis.

Empiirilises osas kirjeldatakse tehtava uuringu meetodeid ja põhimõtteid ja analüüsitakse läbi viidud uuringu tulemusi. Tulemustena tuuakse välja Eestis tegutsevate ettevõtete personali valivate isikute arvamus 3 teguri (eelnev töökogemus

välismaal, lojaalsus tööandjale ning staatus „töötu“ mõjust tööotsija konkurentsivõimele.

1. TÖÖOTSIJA KONKURENTSIVÕIME

1.1. Tööturg ja konkurents

Tööturg on turu vorm, kus inividid (töõjõu pakkujad) pakuvad teistele isikutele ja ettevõtetele, kes seda vajavad (töõjõu nõudjad) töõjõuteenuseid saades selle eest palka. (Colander 1994: 686) Tegemist on makroökonomilise turuga, kus kohtuvad nõudlus ja pakkumine. Töõturge pole kindlasti mitte üks, vaid mitmeid, igal oma iseäralik nõudlus ja pakkumine ning tasakaalupalk – sellest tuleneb ka palkade erinevus erinevatel ametitel ja sektorites. (Baumol *et al.* 1985: 728) Töõturg ei ole aga vaadeldav kui standartne turg. Töõjõu unikaalseks omaduseks on erinevalt masinatest ja muust toorest materjalist mõistus ning võime iseseisvalt mõelda. Töõtajad on võimelised valima oma töõst loobumise või otsuse mitte töõtada teatud firmaomanike heaks. Töõturul kaubeldakse küll töõjõuga, kuid suhe töõandja ja töõvõtja kui pakkuja ja nõudja vahel on keeruline tänu lepingulistele kokkulepetele ning erinevatele legaalistele ning üldistele ühiskonna reeglitele. (Burda, Wyplosz 1993: 90) Töõturgu ja selle osapoolte käitumist on seega ka raskem analüüsida kui standardset kaubaturgu, sest lisaks seaduslikele ja moraalistele aspektidele ilmnevad isikute subjektiivsuses ja väärtushinnangud, mis mõjutavad töõturul tegutsevate isikute otsuseid.

Töõturu jagunemiseks kategooriatesse on mitmeid võimalusi, näiteks jagunemine vastavalt globaalseks ja kohalikuks töõturuks või jagunemine ametite või tegevusalade lõikes. Veel üheks töõturu kategoriseerimise võimalus on duaalse töõturu teooria. Selle kohaselt jagatakse töõturg esmaseks ja teiseseks töõturuks. Nimetatud teooria võtab aluseks seose hariduse, võimekuse ja sissetulekute vahel. Esmase töõturu alla kuuluvad enamikes majandustes niiõelda “head töõkohad”, nagu programmeerimine, ärijuhtimine ja muud ametialaselt huvitavad töõkohad, mis pakuvad töõtajale arvestatavaid karjäärivõimalusi. Esmasel töõturul tegutsevad spetsialistid ja juhid. Haridussüsteem aitab otsustada, kes töõvõtjatest esmastele töõturu ametitele klassifitseeruvad ning

seeläbi ka tänu suurematele saavutustele haridusvaldkonnas sellest arvestatavat finantstulu hakkavad saama. Enamasti pakutakse esmasel tööturul töötajale ka lisanduvat väljaõpet töökohal ning nendest arenevad aja jooksul järjest tootlikumad ja väärtuslikumad töötajad. Vaatamata hariduse tähtsale kohale teoorias märgib duaalse tööturu teooria ka seda, et ettevõtted väärtustavad rohkem töötaja stabiilseid tööharjumusi ja punktuaalsust kui tema oskusi lugeda, kirjutada ja arvutada. Erinevalt esmasest tööturust, on teisele tööturu alla kuuluvateks “halvad töökohad”. Nendeks on näiteks koristusteenused ja muud primitiivsed ametid, mis pakuvad madalat palka ning kui siis minimaalset väljaõpet töötaja oskuste parandamiseks. Teisesel tööturul tegutsevad lihttöölised. Nendel töökohtadel puudub võimalus tõusuks karjääriredelil. Teisesel tööturul ei paku hariduse omandamine suuremaid väljavaateid kõrgema tulu või vastava positsiooni kindluse osas (garantii mitte jääda töötuks), mistõttu sellel turul tegutsevad töövõtjad ei näe põhjust haridusse investeerimiseks. (Baumol *et al.* 1985: 733)

Esmase ja teisele tööturu eripäradest ja pakutavatest võimalustest lähtuvalt erinevad ka vastaval tööturul ametile kandideerivate inimeste omadused. Esmasel tööturul tegutsevatele isikutelt nõuavad tööandjad võimalikult head ja sobivat haridust ning enamasti ka eelnevat töökogemust antud valdkonnas. Lisaks ka võimekust näitavaid isikuomadusi nagu võime meeskonnatöökaks või hea juhtimisoskus. Neilt nõutakse rohkem ning sellele vastavalt on ka saadavad tulud suuremad. Teisesel tööturul tegutsevatele inimestelt nõutakse aga oluliselt väiksemat oskuste ja võimekuste kogumit. Omadused, mida väärtustatakse esmasel tööturul, nagu kõrgharidus, ei anna teisele tööturu ametites paremaid tulemusi ning seega on tööandjate vaatepunktist väärtusetud. Siinkohal võib eeldada, et antud töös vaadeldavad tegurid mõjutavad tööotsija konkurentsivõimet kindlasti esmasel tööturul, kuid ilmselt ei oma märkimisväärset mõju teisesel turul tegutseva tööotsija konkurentsivõimele.

Tööturul toimuvad protsessid kahe osapoolte vahel – tööjõu pakkujate ja töö pakkujate vahel. Tööturu üheks pooleks on tööjõudu pakkuvad inimesed. Indiviidi poolne tööjõu pakkumise valik on vaadeldav valikuna turuga mitteseonduvate tegevuste ja turuga seotud legaalse tegevuste vahel. Turuga mitteseonduvad tegevused hõlmavad õppimist, magamist, vaba aja tegevusi ja tegutsemist mustal turul. Turuga seotud legaalsed tegevused hõlmavad töö võtmist teiselt osapoolt ja töötamist iseendale,

pakkudes otse tooteid või teenuseid tarbijatele. Iseendale tööd andvate inimeste tööjõu nõudluseks on nende pakutavate toodete või teenuste nõudlus. Saadav tulu (palk) sõltub samuti pakutavate toodete või teenuste nõudlusest ning töövõtja otsusest, millises mahus ta tööjõudu soovib pakkuda. Kui isik ei ole iseendale tööandjaks, ei ole tööjõu nõudlus otseselt võrdsustatav pakutavate toodete või teenuste nõudlusega. Sel juhul on see kaheosaline protsess: tarbijad vajavad ettevõtetelt tooteid, ettevõtted omakorda vajavad tööjõudu ja muid sisendeid, et toota tarbijate soovitud tooteid. Ettevõtete poolne tööjõu nõudlus on tuletatud nõudlus: see tuletatakse tarbijate nõudlusest toodetele või teenustele, mida firma pakub. Tootmiseks vajalike faktorite nõudlust, kaasa arvatud tööjõu nõudlust võib vaadelda ka eraldi toodete/teenuste nõudlusest. Ettevõtted teisendavad tarbijate nõudluse tootmiseks vajalike sisendite nõudluseks. (Colander 1994: 691)

Teiseks pooleks tööturul on tööjõu nõudjad – inimesed ja organisatsioonid, kes palkavad töötajaid. Tööjõu nõudluse rahuldamiseks ettevõtted värbavad ja valivad personali. Personali värbamine ja valik on alati olnud organisatsioonide jaoks kriitiliseks protsessiks, sest ettevõtete huviks on saavutada kõrget tulemuslikkust tänu hõivatud ja motiveeritud töötajaskonnale, kes teevad oma tööd uhkusega. (Bratton 2007: 240) Järgnevalt vaadeldakse lähemalt personali värbamise ja valiku protsessi kui alust tööandjapoolse hinnangu kujunemisele tööotsija konkurentsivõimele. Personali valiku ja värbamise protsessi eesmärgiks on minimaalsete kuludega koguda võimalikult kvaliteetne töötajaskond, mis rahuldaks ettevõtte tööjõu nõudlust. Kolm personali värbamise ja valiku etappi on (Armstrong 2001: 385):

1. Nõutava tööjõu määratlemine – töökirjelduse ja ameti spetsifikatsiooni koostamine, töö tingimuste ja olude otsustamine;
2. Kandidaatide kogumine – võimalike kandidaatide vabast ametikohast teavitamine ning kandideerima kutsumine nii firmasiseselt kui –väliselt (reklaam, agentide ja konsultantide kasutamine);
3. Kandidaatide valik – kandideerimisavalduste sõelumine, intervjuud, testimine, kandidaatide hindamine, töö pakkumine konkreetsele kandidaadile, töölepingu vormistamine.

Personali valiku esimeseks etapiks on töö analüüsi etapp. Töö analüüsi sisuks on protseduur, läbi mille selgitatakse välja konkreetse ametikohaga kaasnevad ülesanded ja

ametikohale sobiva inimese omadused. Töö analüüsist lähtuvalt koostatakse ka ameti spetsifikatsioon, ehk omaduste kogum, mis on vajalik antud ametil töötamiseks. Seda kasutavad juhid, et kandidaatide seast ametile sobivat inimest valida. Ameti spetsifikatsioon kirjeldab ametkohale ideaalset inimest. Teadvustatakse, et seda ideaalset ei pruugi reaalselt eksisteerida ning et omaduste kogumit kasutatakse raamistikuna, mille alusel kandidaate hinnata. (Dessler 2011: 142) Ameti spetsifikatsioon defineerib otsitava töötaja hariduse, kvalifikatsiooni, töökogemuse ja kompetentsid. (Armstrong 2001: 387) Järgnev tabel 1 avab ameti spetsifikatsiooni elemendid tuues välja konkreetseid omadused, mille põhjal hinnatakse ametile sobivat inimest. Autori poolt on vastava elemendi alla paigutatud ka käesolevas töös vaadeldavad 3 tööotsija konkurentsivõime mõjutegurit, mis on tabelis märgistatud tärniga.

Tabel 1. Ameti spetsifikatsiooni elemendid ja nende sisu.

Element	Elemendi sisu
Kompetentsid	Teadmised Oskused Erilised võimed, oskused
Kvalifikatsioon	Professionaalne, tehniline või akadeemiline kvalifikatsioon Nõutav koostis või õpe Kandidaadi hetkeline staatus „töötu“*
Töökogemus	Nõutav valdkond Töölased saavutused
Spetsiifilised nõudmised	Milliseid saavutusi kandidaadilt tulevases ametis nõutakse
Organisatsiooniline sobivus	Organisatsioonikultuur ning vajadus kandidaadi võimeks selles töötada Lojaalsus tööandjale*
Spetsiifilised eeldused	Ametiga kaasnev reisimine Ametiga kaasnevad ebatavalised töötunnid Mobiilsus Välismaine töökogemus*
Vastavus kandidaadi ootustele	Organisatsiooni poolt pakutavad karjäärivõimalused, väljaõpe, turvalisus

Allikas: (Armstrong 2001: 387); autori täiendatud.

Käesolevas töös vaadeldavad tegurid on eelnevasse ameti spetsifikatsiooni tabelisse paigutatud vastavalt autori isiklikule hinnangule. Staatust „töötu“ võib tööandja näha kui võimalust, et kandidaat on aja jooksul oma oskused unustanud ja kvalifikatsiooni kaotanud või et ta ongi töötu puuduliku kvalifikatsiooni tõttu. Lojaalsus on otseselt seotud väärtustega, mida organisatsioon hindab. Kui organisatsioonis hinnatakse pikaajalist töökogemust ning kandidaadil see on, siis on ta vastavasse organisatsiooni sobiv. Välismaist töökogemust võib vaadelda kui spetsiifilist eeldust, sest rahvusvahelise kogemusega inimesele ei tekita reisimine ja rahvusvaheline suhtlus probleeme.

Tööanalüüsisist lähtuvalt kujunev ameti spetsifikatsioon määrab ära tegurid ja omadused, mis on vajalikud vabale töökohale sobimiseks. Kui tööle kandideerijal on olemas nõutavad omadused ning, mis veel olulisem, ta suudab tööandjat nendest informeerida, peaks ta osutama valituks. Sisuliselt on ameti spetsifikatsioon aluseks ka töökuulutuse sisule. Ameti spetsifikatsiooni alusel algab ka tööle kandideerijate konkurentsivõime hindamine. Esmalt peaksid kandidaadid vastama paikapandud nõudmistele ning alles seejärel mõjutavad nende konkurentsivõimet muud tegurid.

Paljud personalivaliku lähenemised rõhutavad tööandjate võimu. Traditsioonilisel lähenemisel üritavad tööandjad mõjuda atraktiivselt laiale valikule kandidaatidele enne, kui hakatakse välja praakima neid, kes ei vasta tööandja kriteeriumitele ja töö spetsiifikale. (Bratton; Gold 2007: 240) Enamasti tekib konkurents just töövõtjate vahel – tööandja otsustab, kes konkureerivatest isikutest on sobivaim. Juhud, kus ettevõtteid ehk tööandjad konkureerivad konkreetse töötaja pärast, on harvemad.

Töövõtjate vahelise konkurentsi tihenemist põhjustab tööjõu pakkumise-nõudluse kontekstis tööandjate poolse tööjõu nõudluse langus ning töövõtjate poolse tööjõu pakkumise tõus tööturul. Vastupidiselt - töövõtjate vahelise konkurentsi hõrenemist põhjustab nõudluse tõus ning pakkumise langus tööturul. Kui konkurents tööle kandideerijate vahel tiheneb, muutuvad ka tööandja poolsed kriteeriumid töötaja valikul karmimaks ning tööle kandideerijad peavad ennast rohkem arendama, et nendele kriteeriumidele vastata. Konkurentsi tihenedes hakkavad järjest rohkemad tegurid tööotsijale antavat hinnangut mõjutama ka varem käsitletud teisesel tööturul, sest tööpakkujad on sunnitud kandidaate eristama ning tegema oma valiku.

1.2. Inimkapitali teooria

Ettevõttes töötavad inimesed on edu aluseks. Personali valides on ettevõtte huviks, et palgatavad inimesed oleks vastavalt ametikohale võimalikult hästi kvalifitseeritud ning omaks vajalikke oskusi ja teadmisi. Pakutavatele ametikohtadele kandideerivate inimeste eesmärgiks on vastavalt oma võimalustele saada võimalikult sobiv ja tulus ametikoht. Selleks on nad nõus omandama haridust ja väljaõpet, panustama oma tervisesse ning arendama oma võimekust. Selliste inimese poolt tehtavate kulutuste ning nende hilisema tasuvuse seostamisega tegeleb inimkapitali teooria.

Traditsiooniline klassikaline ökonomika käsitleb tööjõudu kui puhast füüsilist sisendit, mis ei hõlma töötaja teadmisi ja oskusi. Selline käsitlus püsis kuni 1960 aastani, mil T. W. Schultz tõstis esile inimkapitali kontseptsiooni ning järgnevalt arenes teooria jõuliselt. (Zhao 2008: 804) Kuigi algselt oli inimkapitali teooria disainitud nii, et see seletas individuaalseid otsuseid hariduse ja muu enesearenduse suunas, arenes see kiiresti edasi palju laiemaks haarates indiviidide majanduslikke otsuseid, sealhulgas ameti valik, migratsioon, tervishoid ja isegi pereplaneerimine ja moraalsed aspektid. (Dobbs *et al*, 2008: 789) Schultz tõi esimesena välja inimkapitali kontseptsiooni, mis hõlmas indiviidi omandatud oskusi, teadmisi, võimekust ning kvalifikatsiooni. Schultz'i järgi tõstab haridus inimese võimekust ning tänu sellisele võimekusele oskab indiviid edukalt ära tunda probleemseid situatsioone, analüüsida võimalusi parenduseks ning leida vahendid tegutsemiseks. (Xiao 2001: 3) Inimkapitali kontseptsiooni täiendas Gary S. Becker, kes ühendas inimkapitali ajafaktoriga näidates, et inimkapital sisaldab aega, tervise seisundit ja elueaootust lisaks eelpool nimetatud faktoritele. (Zhao 2008: 804) Inimkapitali teooriasse andis olulise panuse ka J. Mincer, kes nagu ka Becker kuulus Chicago koolkonda, kus teooriat arendati. Mincer rõhutas inimkapitali teooria ning ratsionaalse valiku teooria ühendamist. Tema arvamuse kohaselt oli indiviidi tulevase ameti valik ratsionaalselt kaalutletud. Mincer uuris ka tööaja ja puhkeaja vaheliste valikute tegemist, mida hiljem käsitles ka Becker. (Teixeria 2011: 682) Inimkapitali teooria aluseks on inimese elu jooksul tehtud otsused ja valikud, mis mõjutavad tema teadmisi oskusi ja isikuomadusi ning mõjutavad tema kui inimkapitali väärtust. Individuaalsete valikutega üritavad inimesed saavutada võimalikult kõrget väärtust – nad panustavad haridusse, koolitustesse, teadmiste suurendamisesse, oma tervisesse ja sotsiaalsete oskuste arendamisesse lootuses saada sellest tulevikus kasu. Kui inimene õpib või töötab pidevalt, siis tema inimkapital ka suureneb. Käesoleva töö autor väidab, et töötuks jäädes hakkab aga inimkapitali hulk vähenema – inimene unustab omandatud teadmisi ja kogemusi, kui ta neid pikemaajaliselt ei kasuta.

Becker defineerib indiviidi poolset inimkapitali tehtavad investeeringud järgnevalt: tegevusi, mis mõjutavad indiviidi rahalist ja muud füüsilist sissetulekut tulevikus, suurendades inimressurssi, nimetatakse investeeringuteks inimkapitali. Selliste investeeringute hulka kuuluvad koolitamine, töökohal õppimine, tervishoolekanne, migratsioon ning hindade ja sissetulekute kohta käiva informatsiooni otsimine. Kõik

nimetatud investeeringud suurendavad inimese oskusi ja teadmisi, parandavad tervist ning seeläbi suurendavad sissetulekuid. Inimkapitali võtab Becker kokku kui indiviidide ja organisatsioonide investeeringud, mis akumulatsioonid produktiivsete oskuste ning kognitiivsete ja tehniliste teadmiste väärtust. (Becker 1975: 9) Seega on inimkapital suurendamisest huvitatud nii inimesed töötajatena kui ettevõtteid ning investeerimist inimkapitali saab vaadelda mõlemast osapoolt lähtuvalt.

Indiviidist lähtuvalt on inimkapitali teooria olemuseks inimeste investeering iseendasse lähtuvalt nende isiklikest huvidest eesmärgiga tulevikus sellest eluaegse palga näol tulu saada. Sarnaselt selle füüsilisele vastele (sissetulek), tasub saavutatud inimkapitali kogus end ära suurenenud tootlikkuses, mis tagab suurenenud tulud. Need lisanduvad tulud on seega võrreldavad algsete investeeringutega inimkapitali. Sarnaselt investeerivad ka organisatsioonid oma töötajatesse arendades nende organisatsioonikeskseid oskusi ja teadmisi, et parandada nende sooritust, mis omakorda avaldub tulevases produktiivsuse täiustumises. Siiski on inimkapitaliteooria võtmelementideks arvatavad seosed treeningu, oskuste, teadmiste, produktiivsuse ja tööturu konkurentsi lõikes. (Dobbs *et al*, 2008: 791) Inimesed, kes on teinud iseendasse suuri investeeringuid, on tööturul konkurentsivõimelisemad, sest omavad paremat haridust, rohkem teadmisi, väärtuslikke oskusi ning muid tööandja jaoks atraktiivseid omadusi. Tööandjad eeldavad, et selliste inimeste kui töötajate omamine suurendab nende ettevõtte inimkapitali summat ning tagab seega suurema tootlikkuse ja tulu. Inimkapital on seega ressurss, mis tingib ettevõtte jaoks konkurentsieelise: väärtuslike kompetentsete töötajate olemasolu tagab ettevõtte edu ja tulemuslikkuse. Teatud töötajatega seotud tegurid suurendavad inimkapitali väärtust, neid tegureid omavad töötajad on seega konkurentsivõimelisemad. Seega on ettevõtetel stiimul otsida ja palgata just neid töötajaid, kes tõstavad enim nende inimkapitali summa väärtust. Esmalt väärtustavad töötajaid otsivad ettevõtteid haridust, kuid väärtusena nähakse ka teisi tegureid ja inimese investeeringuid iseendasse.

Inimkapitali teooria käsitlustes on kõige rohkem tähelepanu pööratud haridusele kui kõige otsesemale meetmele inimkapitali väärtuse tõstmiseks. (Zhao 2008: 805) Haridusesse panustamine on tavaliselt kõige suurem inimese tehtav investeering inimkapitali kontekstis. Haridusega seonduvaid valikuid tehes kaalub inimene oma

võimalusi ja ootusi tulevikus saadavate tulude suhtes ning otsustab, millise vundamendi ta oma hilisemale atraktiivsusele tööturul loob. Otsus mitte panustada kõrgemasse haridusse ja lõpetada haridustee omades näiteks keskharidust tingib inimese jaoks madala konkurentsivõime tööturul. Tema poolt tehtavad investeeringud haridusse on olnud minimaalsed ning võib eeldada, et ka tema tulevikus saadav tulu on oluliselt väiksem kui isikul, kes on investeerinud iseendasse omandades kõrghariduse. Siit tuleneb ka inimeste ametivalikute erisus.

Üldiselt peaks inimkapitali väärtust tõstma igasugune õpe ja treening. Ettevõtete vahel liikuv töötaja võtab töökohta vahetades oma teadmiste pagasi kaasa ning enamasti saab ta seda kasutada ka uuel töökohal (universaalsed oskused nagu arvutioskus). Suur osa ettevõtete poolt pakutavast õppest ja oskustest on aga väga spetsiifiline ning seega tõstab küll töötaja inimkapitali väärtust vastava ettevõtte jaoks, kes oma ettevõttele vajalikke oskusi õpetab kuid ei tõsta inimkapitali väärtust teiste ettevõtete jaoks, sest nende saadav kasu vastava ettevõtte spetsiifilisest õppest on sisuliselt olematu - töötaja ei saa neid teadmisi rakendada teistes ettevõtetes. (Becker 1973: 26) Sellisest lähenemisest tuleneb spetsiifilise inimkapitali kontseptsioon. Spetsiifiline inimkapital võtab sisuliselt kokku kõigi nende ettevõtte töötajate väärtuse, kes on omandanud ettevõttespetsiifilisi oskusi ja teadmisi, mis on edu tagavad ainult vastavale ettevõttele. Üldine inimkapital märgib neid töötajaid, kelle oskused on universaalsemad ning neid saab kasutada samal kujul ükskõik millises ettevõttes. Nii üldine kui spetsiifiline inimkapital on ettevõtte jaoks suure tähtsusega. Ettevõtte peab tegema investeeringuid mõlemasse, kuid ainult üldine inimkapital on saadaval tööturul. Seega ei ole tööturul olemas spetsiifilise inimkapitali pakkumist, kuigi on olemas nõudlus – spetsiifiline inimkapital tõstab firma väärtust suuremal määral kui üldine inimkapital. Sellest lähtuvalt saab öelda, et spetsiifiline inimkapital on haruldane. (Franck *et al.* 2011: 64) Haruldast ja spetsiifilist inimkapitali otsivad ilmselt kõik tööandjad – see on nende edu aluseks ning kui vastavad kulutused töötaja koolitamiseks ja väljaõppeks on tehtud kellegi teise poolt, säästab see ettevõtte ressursse. Seega, kui ettevõtte on võimeline leidma töötaja, kes on eelnevalt omandanud spetsiifilisi teadmisi ja oskusi, mis on nõutavad ka ettevõtte poolt pakutaval ametikohal on tal võimalus oluliselt suurendada ma inimkapitali väärtust sellesse ise investeeringuid tegemata kuid ometi saades suuremat tulu. Siinkohal mõjub ilmselt positiivselt ka aeg, mille jooksul töötaja teises

ettevõttes spetsiifilisi oskusi ja teadmisi omandanud on. Mida pikaajalisem on tema eelnev töökogemus, seda rohkem on ettevõtte temasse investeerinud.

Inimkapital on ettevõtte jaoks osa intellektuaalsest kapitalist. Intellektuaalse kapitali käsitus on käesoleva töö puhul oluline vaadeldes näiteks töötajate kogemust välismaal töötades. Uue ökonoomika ajastul, mis on juhitud informatsiooni ja teadmiste poolt, saavad informatsiooni kanalid ja inimsuhete mudelid järjest suuremat tähelepanu. Intellektuaalse kapitali teooria baseerub organisatsiooniteooriale, inimkapitali teooriale ja inimkapitali arvepidamisele. Alguselt tähendas intellektuaalne kapital sünonüümina inimkapitalile inimese omandatud oskusi ja teadmisi. Hiljem defineeriti intellektuaalne kapital kui summa kõigist korporatsiooni liikmete teadmistest, mis aitavad omandada konkurentsieeliseid turul. Intellektuaalset kapitali on võimalik jagada kolmeks osaks: väline kapital (suhted klientidega), sisemine kapital (struktuurist ja organisatsiooni eripäradest sõltuv) ning inimkapital. (Zhao 2008: 806) Intellektuaalse kapitali osana on inimkapitalil kõige suurem roll. Inimkapitalist tuleneb teiste tegurite väärtus. Kuna intellektuaalse kapitali osaks loetakse ka kontakte ja suhteid, siis lisaks inimkapitali väärtusele võib tööandja väärtustada ka kandideeriija kaasatoodavaid suhteid ja kontakte. Kõige enam sotsiaalset kapitali omavad julged ja ettevõtlikud inimesed ning selliste inimeste hulka kuuluvad ka välismaale tööle läinud inimesed – nad on leidnud julguse elada mõnes teises kultuuriruumis ning sealt ka väärtuslikke kogemusi, teadmisi ja kontakte saanud.

Lähtudes ootustest praegu tehtud investeeringust tulevikus tulu saada, võib inimene näha välismaal töötamist investeeringuna – tema kogemusi ning laiendatud silmaringi hinnatakse hiljem koduriigis kõrgelt ning see tingib tema jaoks suurema tulu ehk sisuliselt suurema palgaga ametikoha. Samast loogikast lähtuvalt tõstab inimese väärtust ka tema lojaalsus tööandjale. Kui inimene töötab pikka aega samas organisatsioonis, vähendades ettevõtte jaoks vastavalt uue inimese leidmiseks ja koolitamiseks tehtavaid kulusid, on ta kahtlemata väärtuslik. Seega võib töötaja mõelda pikaajalisest tööst ühes konkreetses ettevõttes kui investeeringust – hiljem hinnatakse tema vastavat omadust ning see tagab tema jaoks suurenenud tulud. Seda aga juhul, kui kandidaate hindav isik või ettevõtte väärtustab neid investeeringuid. Kui ettevõtte, milles inimene soovib tööd

saada ei hinda vastavat omadust, on inimese poolt tehtud investeering konkreetsetes olukorras asjatu.

Töötaja inimkapitali suuruse ja töötaja konkurentsivõime vahel on otsene seos – mida suuremad on töötajasse tehtud investeeringud, seda konkurentsivõimelisem ta ka tööturul on. Ainult põhiharidust omava isiku valikud tööd otsides on tugevalt kitsendatud tänu enamiku ametikohtade spetsiifikast tulenevale nõudele vastava hariduse suhtes. Kõrgharidust omava inimese valikud on palju laiemad: põhimõtteliselt kvalifitseerub ta kõigile töökohtadele, mis nõuavad põhiharidust, keskharidust või kõrgharidust. Tema konkurentsivõime on suurem ja tõenäosus töötu olla palju väiksem. Eraldi aspekt on aga see, kas ja millistel tingimustel peaks kõrgharidust omav isik soovima teha tööd, milleks on vajalik vaid põhiharidus, mis tõenäoliselt on suhteliselt primitiivne ja madalat tulu pakkuv.

Võrdsete hariduse ja varasema töökogemuse tasemetel korral või juhul kui tööandja neid näitajaid ei arvesta, hakkavad kandideerija konkurentsivõimet mõjutama muud tegurid, sealhulgas antud töös vaadeldavad: lojaalsus tööandjale, välismaine töökogemus ning hetkeline staatus “töötu”. Vastavalt ettevõtte ning personaliga tegeleva inimese väärtushinnangutele ning konkreetsete ametite eripäradele mõjutavad need tegurid töötaja konkurentsivõimet ehk tema väärtust ettevõtte silmis negatiivselt või positiivselt, või ei avalda sellele mõju. Järgnev tabel (tabel 2) toob kokkuvõtvalt välja eelnevalt nimetatud tegurite võimaliku mõju töötaja konkurentsivõimele lähtudes inimkapitali teooriast tuletatud väitele, et suurem inimkapitali hulk tingib suurema konkurentsivõime.

Tabel 2. Vaadeldavate tegurite võimalik mõju inimese konkurentsivõimele lähtudes inimkapitali teooriast.

Tegur	Selgitus	Teguri võimalik mõju konkurentsivõimele
Lojaalsus tööandjale ehk pikaajaline töökogemus	Ettevõtte, kus isik on pikaajaliselt töötanud on temasse oluliselt investeerinud – ta omab palju väärtuslikke teadmisi ning kogemust. Samas lähtuvalt spetsiifilisest inimkapitali käsitlesest on pikaajaline töötaja väärtuslik ettevõttele, kellele ta on lojaalne olnud, kuid mitte teistele ettevõtetele.	Positiivne või negatiivne mõju
Välismaine töökogemus	Suureneb nii inimkapitali kui intellektuaalse kapitali hulk – vastav kandidaat toob endaga kaasa kogemused, teadmised ja ka kontaktid.	Positiivne mõju
Hetke staatus “töötü”	Töötüja inimkapitali hulk väheneb, sest inimene unustab teadmisi ja oskusi oma tegevusvaldkonnast eemal olles.	Negatiivne mõju

Allikas: Autori koostatud

Lojaalne pikaajaline töökogemus ja välismaine töökogemus mõjutavad eeldatavalt konkurentsivõimet positiivselt, hetkeline staatus “töötü” aga negatiivselt. Eelkõige võiksid sellised tulemused avalduda juhul, kui tööandja väärtustab töötajate rohkeid teadmisi ja kogemust oma töövaldkonnas ehk otsitakse spetsiifilist inimkapitali. Alapunktis 1.1. käsitletud duaalse töötüru teooria järgi avalduksid sellised tulemused vaid esmasel töötüru, teisese töötüru töötajate jaoks ei avalda ükski nendest teguritest ilmselt mõju. Autor arvab, et käsitletavat tegurid võivad mõjutada tööandja hinnangut kandidaatidele ka teisesel töötüru juhul, kui konkurents konkreetsele kohale on suur

ning tööandja on sunnitud tegema valiku lähtudes oma huvist palgata kandidaatidest parim.

Inimkapitali teooriat on mitmel tasandil ka kritiseeritud. Indiviidist lähtuvalt on kaheldav, kas ja millisel määral on inimese haridus või muu investeering inimkapitali otseselt seotud tema tulevase sissetuleku või edukusega. Ühiskonna tasandil võib haritud inimeste suur osakaal ühiskonnas mõningatel juhtudel viia sissetulekute languseni. (Olaniyan, Okemakinde 2008: 160) Sel juhul ei taga suurem investeering inimkapitali suuremat tulu. Veel ühe probleemina nähakse suurenevat lõhet inimeste järjest suuremate inimkapitali investeeringute ja nendele teadmiste ja oskuste võrdväärsete töökohtade vähenemise vahel, seda eriti arenevates ühiskondades. (*Ibid.*: 160) Ka sel juhul saab inimkapitali teooria kahtluse alla seada, sest investeeringu suurus ei ole vastavuses tulevase tuluga.

1.3. Tööotsija konkurentsivõimet kirjeldavad teooriad

Ettevõtted väärtustavad järjest rohkem töötajaid kui inimkapitali, mis on kriitiline tegur edukuseks. Soovitakse leida võimalikult väärtuslikke töötajaid. R. Dobbs ja teised (2008: 794) toovad inimkapitali teooria kriitikana välja, et nimetatud teooria eeldab täiuslikku konkurentsi ning täielikku informatsiooni kättesaadavust turul. Tegelikuses on aga tööturu üks omadusi asümmeetriline informatsioon. Tööandjad ei ole võimelised hankima täiuslikku adekvaatset informatsiooni iga töötaja omaduste ja võimekuse kohta. Tööotsijad on samuti keerulises olukorras – nad peavad andma edasi oma need konkurentsivõimet tõstvad väärtused ja omandatud oskused ja teadmised, mis tõstavad nende väärtust inimkapitali ja töötajatena. Kuidas ning milliseid väärtusi inimesed asümmeetrilise info olukorras tööle kandideerides edasi annavad ning mida tööandjad sellest informatsioonist järeldada saavad, käsitlevad kolm järgnevat teooriat (teooriad käsitletakse pikemalt alates leheküljest 19):

1. Signaliseerimisteooria - tööotsijad annavad ennast kirjeldavad olulised omadused tööandjatele edasi signaalidena. Teatud tegurid on kui signaalid inimese võimekusest.
2. Sõelumisteooria - konkreetselt kasutatav tegur (näiteks haridus) toimib sõelana – eraldab vähemvõimekad inimesed võimekamatest.

3. Järjekorrateooria - Tööandjad kasutavad töötajate palkamisel järjekorda, milles kandidaadid asuvad lähtuvalt tööga seonduvatest omadustest konkurentsivõime järjekorras.

Enamasti ei ole tööturul tegutsev tööandja uut inimest tööle võttes kindel tema produktiivses võimekuses, tema huvi aga on, et palgatav töötaja oleks maksimaalselt võimekas. Informatsioon töötaja võimekuse kohta ei pruugi avalduda ka pärast tööle võtmist, sest konkreetse ameti õppimine võtab aega ning tihti on vajalik ka spetsiifiline töötaja arendamine. Asjaolu, et tööle võetud indiviidi võimekuse kohta info saamine võtab aega tähendab, et uue töötaja palkamine on investeerimisotsus. Kuna uue töötaja võimekust puudutav info on puudulik siis tehakse ka otsus inimese palkamiseks ebakindlas olukorras. Seega peab tööandja tegema otsuse lähtuvalt infost, mida tal on võimalik kasutada ning oma intuitsioonist ning kogemustest. Mida tööandja aga kindlasti saab arvesse võtta, on kogum tööle kandideerija isiklikust informatsioonist, mis koosneb indiviidi karakteristikutest ja tunnustest, mis hõlmavad isiku haridust, eelnevat töökogemust, rassi, sugu, karistusregistrit ja muud inimesega seonduvat infot. (Spence 1973: 356-357) Selle informatsioon hulk sõltub eelkõige tööotsijast. Tööle kandideerija isiklikes huvides on edastada võimalikult suur hulk relevantset infot, mida tööandja saab kasutada hinnates tema sobivust vastavale ametile.

Tööandja ja tööotsija vahelise informatsiooni liikumist kirjeldab signaliseerimisteooria. Signaliseerimisteooriale pani aluse Michael Spence, kes väitis, et tööotsija poolt edastatav info mõjub tööandjale justkui signaalina, andes informatsiooni kandideerija võimekuse kohta. Tööle kandideerija annab ennast kirjeldavad omadused edasi näitajate ja signaalidena. Näitajaid (sugu, rass jne) isik ise muuta ei saa. Signaalid seevastu on muudetavad ning seega ka potentsiaalsed võimalused tööandjaga manipuleerimisel. (Spence 1973: 358) Signaale tõlgendades hindab tööandja kandidaadi võimekust, teadmisi ja oskusi. Lähtudes hinnangust tulevase töötaja võimekusele kujuneb ka tema tasu ning et see kujuneks võimalikult suureks üritavad tööotsijad oma võimekust tõestavaid omadusi võimalikult hästi edasi anda. Signaliseerimise olulisus avaldub rohkem teatud perioodidel või sektorites, kui konkurents tööle kandideerijate vahel on suurem. (Janssen 2002: 321)

Levinuim signalseerimisteooria käsitus võtab edastatava info sisuks hariduse ning väidab, et haridus on kui signaal inimese võimekuse kohta ning kõrgema haridustasemega inimesed on igati võimekamad võrrelduna madalama haridustasemega inimestega. Analoogselt selle käsitlusega võib tuua välja ka muude mõõdetavate ja väljendatavate signaalide mõjud töötaja konkurentsivõimele. Käesolevas töös vaadeldavate tegurid kui töötaja võimekuse näitajad oleks lähtuvalt signalseerimisteooriast järgmised: töötaja pikaajaline tööandjale lojaalne töökogemus on signaal inimese kogemusest ning seega ka võimekusest; välismaine töökogemus on signaal inimese sotsiaalsest võimekusest; hetkeline staatus “töötaja” mõjub aga negatiivse signaalina. Võrreldes signalseerimisteooriast lähtuvalt ning inimkapitali teooriast lähtuvalt tehtud eeldusi vastavate tegurite mõjust töötaja konkurentsivõimele, ilmneb, et kaks erinevat lähenemist annavad samasugused hüpoteesid. Varasemalt tehtud uuringud tõestavad ka empiirilisel neist kahest teooriast lähtuvalt tehtavate uuringute tulemuste sarnasus. See on seletatav ettevõtete ning isikute käitumise samasusega olenemata teooriast, mille raames seda vaadelda. (Bedard 2001: 750)

Spence'i käsitlust on edasi arendanud Jeong-Yoo Kim, kes rõhutas lisaks intellektuaalsete omaduste signalseerimisele ka sotsiaalsete näitajate hindamist. Tegelikult vastavat teavet töötaja nii intellektuaalse kui sotsiaalse võimekuse, väarikuse, siiruse, vastutustundlikkuse ning iseloomu kohta on raske saada. Selle raskuse kõrvaldamiseks võib tööandja toetuda otsestele ja kaudsetele signaalidele, nagu testide tulemused ja haridus või otsida infot kolmandatelt osapooltelt (endised tööandjad), kes juba tunnevad tööle kandideerijat ja tema omadusi hästi. Tavaline on, et kasutatakse mõlemaid meetodeid kui signalseerimise mehhanisme. Seda eelkõige põhjusel, et töö soovija enese väljendatud signaalid võimaldavad teha järeldusi isiku intellektuaalse ja tehnilise võimekuse kohta ning täiendavalt kolmandatelt osapooltelt saadud info aitab kindlaks teha tööle kandideerija konkurentsivõimet mõjutavaid tegureid, mida on raske mõõta või üheselt väljendada ning mida eelnevalt nimetatud mehhanism ei suuda kinni püüda. Olulisim neist väljendamatutest omadustest on inimese sotsiaalne võimekus, mida Kim hindab sama suure olulisusega teguriks kui intellektuaalset võimekust. (Kim 2007: 65) Kandidaadi välismaise töökogemuse kohta käiv info on potentsiaalseks signaaliks inimese sotsiaalsest võimekusest. Inimene, kes

on suutnud edukalt hakkama saada kollektiivis, mis ei koosne tema rahvuskaaslastest on sotsiaalsete kogemuste suhtes rikkam, kui inimene, kellel sarnane kogemus puudub.

Tööle kandideerija võib väga edukalt näidata ennast atraktiivsemana lisades ja rõhutades teatud signaale või ka neid omakasupüüdlikult moonutada. Et näida väärtusliku ja lojaalse töötajana, võib kandideerija näiteks rõhutada oma pikka staaži eelnevatel ametikohtadel või vastupidiselt jätta signaliseerimata oma hetkeline töötasu olek, kui potentsiaalne märk inimese mitte piisavalt väärtuslikust staatusest tööturul. Tööotsija hetkelise "töötasu" staatuse mõju tema konkurentsivõimele tööturul on eeldatavalt negatiivne.

Asümmeetrilist informatsiooni käsitleb ka sõelumisteooria. Sõelumisteooria järgi toimib tööotsijat kirjeldav tegur, näiteks haridus kui sõel, mida tööandjad kasutavad, et eraldada võimekad inimesed mittevõimekatest. (Paabut 2006: 7) Spence'i signaliseerimisteooria järgi oleks sõelumisteooria tõlgenduseks olukord, kus esimese sammu astuvad tööandjad, kes pakuvad vastavalt oma hinnangule vastavast investeeringust inimkapitali teatud palga ning teise sammu astuvad seejärel tööd soovijad, kes seejärel hindavad ja otsustavad oma valikud hariduses. (Kübler *et al.* 2005: 4) Tööandjad signaliseerivad teatud tunnused, mis on vajalikud konkreetsete ametite ja nendega kaasnevate tulude saamiseks ning seejärel teevad töövõtjad vastavad investeeringud iseendasse eesmärgiga nendele kriteeriumidele vastata, ehk sisuliselt jääda pärast ettevõtte tehtavat kandidaatide sõelumist nende hulka, kelle vahel ametikoha saaja valitakse.

Sõelumisteooriast lähtudes võib öelda, et muud inimese konkurentsivõimet mõjutavad tegurid hakkavad rolli mängima vaid olukorras, kus kandidaatidele seatud kõige olulisemad kriteeriumid, nagu haridustasemed või töökogemuse tase on võrdsed. Kui juba on niiöelda vähemvõimekatest välja sõelatud võimekad, ehk kõrgemat haridust või suuremat töökogemust omavad kandidaadid, hakatakse otsima näitajaid, mis väljendavad muid inimese väärtust töötajana tõstvaid omadusi. Selline tegutsemisviis on ka praktikas väga levinud – esmalt vaadatakse kandidaadi haridustaset ning alles järgnevalt muid omadusi. Samas ei saa teooria paikapidavust kinnitada juhul, kui inimene on ülekvalifitseeritud. Kui tööandja arvab, et vastavale ametikohale sobib kõige paremini ning on piisavalt tootlik inimene kellel on keskharidus, siis ilmselt ei ole ta

huvitatud kõrgema haridustasemega inimesest, kes ilmselt nõuaks ka suuremat palka. Seega võib sõelumisteooriat edasi arendades eeldada, et hariduse järgi sõelutakse välja inimesed kellel on just nõutud haridustase ning seejärel vaadeldakse muid tegureid, mis mõjutavad töötaja väärtust ettevõtte jaoks. Siiski – sama palgataseme juures tööandja eelistab ilmselgelt palgata kõrgemalt haritud ja teatud juhtudel ka ülekvalifitseeritud töötaja kui madalama kvalifikatsioonitasemega töötaja.

Kuna nii signaliseerimis- kui sõelumisteooria järgi on kõrgemalt haritud inimesed võimekamad, siis järelikult on nad ka tööturul nõutumad ja hinnatumad. Sellist tendentsi toetab ka inimkapitali teooria – inimesed, kes investeerivad haridusse saavad hiljem sellelt investeeringult suuremat tulu kui need inimesed, kelle puhul hariduse näol investeeringut tehtud ei ole.

Inimkapitali ja signaliseerimisteooriaga haakub ka järjekorrasteooria. Lorraine Evans (2011: 270) avab tööturгу kirjeldava järjekorrasteooria sisu lähtuvalt tööotsijatest moodustuvast kujuteldavast järjekorrast, kus järjekorra eesotsas asuvad atraktiivseimad kandidaadid ehk kõrgeima konkurentsivõimega inimesed ning järjekorra lõpus vähim atraktiivsed kandidaadid. Tööandjad alustavad töötajate palkamist nii järjekorra tipust kui võimalik ning liiguvad allapoole, kui ei ole piisavalt kandidaate, et täita vabu positsioone. Järjekorra moodustamiseks on aga tööandjal vaja kandideerijate kohta adekvaatset informatsiooni. Seega on järjekorrasteooria otseselt seotud signaliseerimisteooriaga, sest vajalik informatsioon saadakse eelkõige signaalidena, mida kandideerija enda kohta edastab. Signaalidest järeldatav liigutab kandidaati vastavalt järjekorras kas ülespoole või allapoole. Kandidaatide paigutamine järjekorda on aga väga subjektiivne (nagu ka signaalide tõlgendamine) - see sõltub otseselt töötaja valikuga tegeleva inimese väärtushinnangutest ja arvamusel. Seega rääkides inimese konkurentsivõimest on oluline vaadelda ka valikut tegeva isiku subjektiivsust.

Signaliseerimis-, sõelumis- ja järjekorrasteooria käsitlevad erinevaid võimalusi tööle kandideerijate eristamiseks asümmeetrilise informatsiooni olukorras. Signaliseerimisteooria järgi toimivad tööotsijat iseloomustavad tegurid kui signaalid tööotsija võimekusest ning tööandja saab lähtuvalt neist määratleda kandidaadi sobivuse ametikohale. Sõelumisteooria ja järjekorrasteooria võib signaliseerimisega siduda. Kandidaadi edastatud signaalide alusel eraldab sõelumisteooria kohaselt tööandja

võimekad inimesed vähemvõimekatest või vastavalt järjestab kandidaadid järjekorrateooria kohaselt. Käesoleva töö empiirilises osas uuritakse, milliste signaalidena näevad tööandjad valitud kolme tegurit ning kas nende tegurite olemasolu tõstab kandidaadi konkurentsivõimet või vastupidi – langetab seda.

1.4. Varasemad uuringud

Inimkapitali teooriat on kasutatud alusena paljudes tööturгу käsitlevates uuringutes. Käesolevas töös käsitletava tööotsija konkurentsivõime mõjutegurite (kolme valitud teguri) sidumine inimkapitali teooriaga aga ei ole nii laialdaselt levinud, seega on ka vastavaid relevantseid uuringuid raske leida.

Inimkapitali teooria väidab, et inimesed, kes investeerivad haridusse saavad hiljem sellelt investeeringult suuremat tulu kui need inimesed, kelle puhul hariduse näol investeeringut tehtud ei ole. Selle seose paika pidavust uuriti lähtuvalt inimkapitali teooriast 2010 aastal Euroopa elanike haridustasemete ja tööhõive seoseid ning leiti, et isikutel, kes omavad akadeemilist kraadi on suuremad võimalused saada tööd, kui neil, kellel seda ei ole. See tähendab, et kõrgem haridus parandab oluliselt isiku väljavaateid tööturul, kuna see vähendab oluliselt tõenäosust, et inimene jääb töötuks. (Nunez; Livanos 2010: 480) Inimkapitali teooriast tulenevaid seoseid saab seega reaalse tööturu käitumise kirjeldamisel rakendada.

Ettevõtete tööjõu eelistusi on 2011 aastal uurinud Conen *et al.* Koostatud uuring käsitleb Taani ettevõtete personali valiku tendentse aastatel 2000 kuni 2009. Uuringus püstitati lähtuvalt inimkapitali teooriale hüpotees, mis väidab, et ettevõtted, mis toetuvad suurt teadmiste ja oskuste kogumit omavatele töötajatele, väärtustavad oluliselt rohkem vanemaid ja pikaajalisema töökogemusega töötajaid. (Conen *et al.* 2011) Uuring tõestab kaudselt, et pikaajaline töökogemus tõstab seega kõrgeid teadmisi ja oskusi väärtustavates ettevõtetes tööotsija konkurentsivõimet. Spetsiifilise inimkapitali käsitlust arvestades (lk 12) saab väita, et kui ettevõtte on võimeline leidma töötaja, kes on eelnevalt omandanud spetsiifilisi teadmisi ja oskusi, mis on nõutavad ka ettevõtte poolt pakutaval ametikohal on tal võimalus oluliselt suurendada oma inimkapitali väärtust sellesse ise investeeringuid tegemata. Positiivseks mõjutajaks on ka aeg, mille

jooksul töötaja teises ettevõttes spetsiifilisi oskusi ja teadmisi omandanud on. Mida pikaajalisem on tema eelnev töökogemus, seda rohkem on ettevõtte temasse investeerinud ning seda suurem tema inimkapitali väärtus.

Tööotsija hetkelise „töotu“ staatuse mõju tema konkurentsivõimele tööturul on eeldatavalt negatiivne. Sellise väiteni jõuti 2006. Aastal Uppsala Ülikoolis koostatud uuringus, mis analüüsis Rootsi Tööotsijate Andmebaasist saadud andmeid. Täpsemalt uuriti, kas tööotsija staatus tööturul mõjutab tema võimalusi saada kontakti tööpakkujatega või mitte. Järeldati, et töötutel tööotsijatel tõepoolest on väiksem tõenäosus saada kontakt tööpakkujaga ning seega ka väiksem tõenäosus saada palgatud, kui tööotsijatel, kes samal ajal töötavad. See tõestab, et on tööandjaid, kes näevad staatust „töotu“ kui signaali vähem produktiivsest inimesest ning ei ole tema palkamisest huvitatud. (Eriksson; Lagerström 2006: 391)

Võrreldes signaliseerimisteooriast lähtuvalt ning inimkapitali teooriast lähtuvalt tehtud eeldusi vastavate tegurite mõjust tööotsija konkurentsivõimele käesolevas töös ilmneb, et erinevad teooriad annavad samasugused hüpoteesid. Varasemalt tehtud uuringud tõestavad ka empiiriliselte neist kahest teooriast lähtuvalt tehtavate uuringute tulemuste sarnasust. See on seletatav asjaoluga, et ettevõtted ja isikud käituvad sõltumatult teooriast, mille raames nende käitumist vaadeldakse. (Bedard 2001: 750) Inimkapitaliteooria erineb küll teistest käesolevas töös käsitletud teooriatest sisuliselt, kuid vaatamata sellele on uuritavad teooriast lähtuvalt püstitatud eeldused identsed. See on loogiliselt põhjendatav varem mainitud indiviidide käitumuslikust aspektist.

Käesolev töö sarnaneb varem tehtud tööturul toimuvaid protsesse kirjeldavate uuringutega selle poolest, et lähtub nii inimkapitali teooriast kui signaliseerimisteooriast. Uurimisvaldkond on aga vähem käsitletud – konkurentsivõime valitud mõjuteguritest lähtuvalt. Töös uuritakse, kuidas mõjutavad välismaine töökogemus, lojaalsus tööandjale ning staatus „töotu“ tööotsija konkurentsivõimet. Eeldatavad tulemused lähtuvalt varem käsitletud teooriatest on järgmised: välismaine töökogemus ja lojaalsus tööandjale mõjutavad konkurentsivõimet positiivselt ning staatus „töotu“ negatiivselt. Järgnevas töös osas kirjeldatakse kogutud andmeid ning analüüsitakse neid eesmärgiga tuua välja Eesti ettevõtetes personali valivate inimeste hinnangud kolme valitud teguri mõjule.

2. TÖÖOTSIAJA KONKURENTSIVÕIMET MÕJUTAVAD TEGURID EESTIS

2.1. Uuringu meetod ja valim

Töö alguses püstitatud eesmärkide täitmiseks - konkurentsivõime mõjutegurite selgitamiseks on analüüsitud ise kogutud andmeid. Kasutatavad andmed on saadud analüüsides töökuulutusi ning kogudes lisaks vajatav informatsioon, mis kuulutustest ei avaldu suheldes otse töö pakkujaga. Andmed on kogutud lähtuvalt ankeedist (vt. Lisa 1), milles on elemente nii tööpakkuja kohta kui pakutava ameti kohta. Enamus ankeedis esinevaid küsimusi on esitatud suletud küsimustena, et lihtsustada andmete analüüsi.

Märtsikuu 2012 ühe nädala (5 tööpäeva) jooksul võeti Internetikeskkonnast CV-keskus (cvkeskus.ee) Värskete Tööpakkumiste rubriigist 15 kõige hiljutisemat töökuulutust, mis pakkusid tööd Eestisse ning olid eestikeelsed. Ajaliselt järjestatud kuulutuste kasutamine tagab ka valimi elementide juhusliku iseloomu – kuulutused ei ole segmenteeritud mingi kindla tunnuse alusel, vaid kuulutuse lisamise aja alusel. Tööpakkuja kohta saada oleva avaliku informatsiooni ja konkreetsete töökuulutuste põhjal täideti võimalikult suur osa ankeedist. Puudu jääva informatsiooni saamiseks võeti telefonitsi ühendust kuulutuses avaldatud tööpakkuja kontaktisikuga, kelleks oli üldjuhul kas personalijuht, sekretär või muu töötajate valimisega tegelev isik.

Ankeedi esimene osa, ehk tööpakkuja kohta käiv info saadi enamasti avaliku informatsioonina. Pakutava ameti tunnused ja konkurentsivõime mõjutegurid, ehk ankeedi teise osa elemendid avaldusid töökuulutuses ning tööpakkujaga vahetu suhtluse tulemusena. Tööpakkumistes mitteavalduvaks informatsiooniks oli ka töö keskmeks olevad 3 konkurentsivõimet mõjutavat tegurit:

1. eelnev töökogemus välismaal;
2. lojaalsus tööandjale ehk kas isik on eelnevates töökohtades püsinud pikemat aega või tihti kohti vahetanud;

3. staatus „töötü“.

Kuna vajatavad andmed on kvalitatiivse iseloomuga kasutati ka vastavaid uurimismeetodeid. Käesolevas töös uuritakse eelkõige inimeste arvamusi ja hoiakuid ning nende hankimiseks kasutati küsitlus-uurimust, täpsemalt struktureeritud intervjuud. Struktureeritud intervjuu puhul kasutatakse intervjuu standardset vormi rõhuga fikseeritud vastusekategoriatel. (Ghuri, Gronhaug 2002: 113) See lihtsustab nii andmete kogumist kui tõlgendamist. Andmete saamiseks viidi struktureeritud intervjuud läbi telefoni teel kõigi 75 valimisse sattunud vaatluse puhul. Intervjuude läbiviimist on rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi Tarkade Otsuste Fondi projekti "Ametialase mobiilsuse tegurid ja mõjud Eestis" raames. Struktureeritud intervjuu puuduseks on võimalus, et vastaja valitud vastusevariandiga seonduv oluline täiendav informatsioon jääb puudulikuks. Sellest lähtuvalt on käesoleva töö raames tehtud uuringu puhul arvestatud ka mõningate vastajate kommentaaridega, millest on antud ülevaade lisa 2.

Antud uuringu puhul osutus probleemiks reaalsete vastuste saamine just käesolevas töös uuritavate 3 teguri kohta. Siin tulevad mängu moraalsed aspektid – kandidaate hindav inimene võib suhtuda negatiivselt hetkel töötü kandidaadi staatusesse, kuid ei avalda seda lähtudes ühiskonna võimalikust hukkamõistust vastavale arvamusele. Töö autor on teadlik võimalusest, et kõik antud hinnangud ei pruugi olla tõesed ning arvab, et vastajad olid ettevaatlikud negatiivsete hinnangute andmisel. Samuti on oluline töötajat valiva inimese isiklikud tunnused – uuringut planeerides eeldati, et ilmselt hindab ise välismaal töötanud inimene kõrgemalt välismaist töökogemust, kui inimene kellel selline kogemus puudub. Töötajat valiva inimese tunnuste ning tema kandidaatidele antavate hinnangute vaheliste seoste leidmiseks on ankeedis ka elemendid, mis puudutavad valija staaži praeguse tööandja juures ning tema töökogemust või selle puudumist välismaal.

Nagu varem välja toodud, on valim juhuslik ning selle maht on 75 vaatlust (15 vaatlust iga tööpäeva kohta). Vaatlused erinevad üksteisest asukoha, ettevõtte tegevusvaldkonna, ettevõtte suuruse, konkreetset pakutava ameti ning sellega seonduvate nõudmiste lõikes. Valmisse sattunud ettevõtete nimekiri on toodud lisa 3 ning nende ettevõtete poolt pakutud ametikohtade nimekiri lisa 4. Valimis on 63 erasektoris ning 12 avalikus sektoris tegutsevad asutust ning kõigist nende pakutavatest ametikohtadest asuvad 46

Tallinnas ja Harjumaal ning 29 mujal Eestis. Valimis on 9 mikroettevõtet (alla 10 töötaja), 17 väikeettevõtet (10-49 töötajat), 33 keskmise suurusega ettevõtet (50-249 töötajat) ning 16 suurettevõtet (250 ja rohkem töötajat). Ettevõtete tegevusvaldkondade järgi jagunevad valimis olevad asutused järgmiselt:

- tööstusettevõtted - 21
- kaubandusettevõtted - 16
- transpordi/sideettevõtted - 7
- pangandus/kindlustusettevõtted - 2
- teenindusettevõtted - 19
- valitsusasutused – 10

Valimis on esindatud iga suurusega ning igast valdkonnast ettevõtted. Valimis on kõige rohkem keskmise suurusega ettevõtteid, mikroettevõtteid kõige vähem. Mikroettevõtted kasutavad vähem suurte tööotsimisportaalide teenuseid, suuremad ettevõtted rohkem. Valdkondade lõikes on kõige vähema vaatluste arvuga esindatud pangandus- ja kindlustussektor. Proportsionaalselt võrreldes on selle valdkonna ettevõtteid Eestis oluliselt vähem kui näiteks tööstus- või teenindusettevõtteid ning sellega on põhjendatud ka nende vähene esindatus valimis.

Käesolevas töös analüüsitakse uuringu tulemusi ka ettevõtete poolt pakutavate ametite lõikes. Valimis olevate ettevõtete ja asutuste poolt pakutavatest töökohtadest on 8 juhile, 38 spetsialistile ning 29 liht/oskustöölisele. Teoreetilises osas kirjeldatud duaalse tööturu teooria järgi (lk 4) on valimis seega 46 esmasel tööturul paiknevat ametikohta ning 29 teisesel tööturul paiknevat. Ametid on jagatud kasutades ISCO klassifikatsiooni. Selle järgi jagatakse töökohad vastavalt nendel sooritavatele ülesannetele ning kohustustele. (ISCO website 2012) Klassifikaatorile vastavalt jagunevad ametid järgmiselt: (Statistikaamet 2012)

- Sõjaväelased
- Juhid
- Tippspetsialistid
- Tehnikud ja keskastmejuhid
- Ametnikud
- Teenindus ja müügitöötajad

- Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad
- Oskustöötajad ja käsitöölised
- Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad
- Lihttöölised

Käesolevas töös konsolideeritakse eelnev jaotus neljaks grupiks (Hazanz, Philips 2011:41) :

1. Kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistid – juhid, tippspetsialistid, tehnikud ja keskastmejuhid – 17 vaatlust
2. Madalama kvalifikatsiooniga spetsialistid – ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad – 29 vaatlust
3. Kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölised - põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad, oskustöötajad ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad – 21 vaatlust
4. Madala kvalifikatsiooniga oskustöölised – lihttöölised – 8 vaatlust.

Ametikohale kandideerijalt nõutakse kõrgharidust 22 vaatluse puhul, keskeriharidust 12 juhul, keskharidust 9 juhul ning põhiharidust 1 juhul. 31 tööpakkumise korral ei olnud konkreetset nõutavat haridustaset. Töökogemuse olemasolu on kandideerimise tingimuseks 50 vaatluse puhul, ehk kahel kolmandikul juhtudest.

Enamasti tegelevad ettevõtetes töötajate valimisega personalijuhid ja –spetsialistid. Väiksemates ettevõtetes valib personali tegevjuht, juhiabi või vastava väiksema üksuse juhataja. Kõige sagedamini esinev vastus küsimusele „Kui kaua peaks inimene ettevõttes töötama, et te nimetaksite teda pikaajaliseks töötajaks?“ oli 5 aastat, mitmel juhul arvati, et pikaajaline töötaja peaks ettevõttes töötama vähemalt 10 aastat. Ajaliselt kõige lühemaks vastuseks pakuti 1 aasta. Vastanud personali valikuga tegelevate inimeste staaž praeguse tööandja juures varieerub ühest kuust kuni 41 aastani, neist 16-l vastanul on välismaine töökogemus ning 59-l ei ole. Seoseid personali valiva inimese välismaise töökogemuse ning tema kandidaadi välismaisele töökogemusele antavale hinnangule autor ei leidnud, seega siinkohal inimese isiklik kogemus tema subjektiivset arvamust ei mõjuta. Vastajad võrdsustasid 68-l vaatlusel 75-st tööandjale lojaalsuse pikaajalise staažiga töökohas, seega kasutatakse ka käesolevas töös neid võrdses tähenduses.

Taustauuringut tehakse 57-s asutuses 75-st, kusjuures kõige levinum vorm selleks on suhtlus endiste tööandjatega (39 vaatluse puhul). Teisteks taustauuringu vormideks pakuti riiklikke andmebaaside kasutamist, karistusregistri päringut ning Interneti kasutamist uuringuks. Pakutavad ametid, mille puhul taustauuringut vajalikuks ei peetud, olid liht- ja oskustööde valdkonnast. Kõik avaliku sektori asutused seevastu teevad taustauuringut ning kasutavad selleks riiklikke andmebaase, sellist toimimist sätestab ka Avaliku Teenistuse Seadus. Üldiselt saab väita, et ettevõtted, kes pakuvad tööd juhtidele või spetsialistidele teevad kindlasti ka taustauuringut, lihttööliste puhul ei peeta seda nii tähtsaks.

2.2. Konkurentsivõime mõjutegurid

Vaadeldavad kolm tegurit võivad mõjutada kandidaadi konkurentsivõimet nii positiivselt kui ka negatiivselt. Tehtud uuringus pakuti tegurite mõju konkurentsivõimele hindavateks vastusevariantideks järgmised: mõjutab negatiivselt, mõjutab pigem negatiivselt, ei mõjuta, mõjutab pigem positiivselt, mõjutab positiivselt. Järgnevas tabelis (tabel 3) on välja toodud kõigi vaatluste jagunemine erinevate konkurentsivõime mõju valikute lõikes kõigi kolme töös vaadeldud teguri puhul.

Tabel 3. Hinnangute jagunemine konkurentsivõimele kogu valimi lõikes (%).

Tegur	Teguri mõju konkurentsivõimele				
	Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Välismaine töökogemus	1,3	10,7	40	32	16
Pikaajaline staaž	0	2,7	22,7	48	26,7
Staatus „töötu“	0	32	66,7	0	1,3

Allikas: Autori koostatud

Teguri „välismaine töökogemus“ puhul esineb vastuseid kõigis vastusevariantides, kuigi välismaine töökogemus on absoluutselt negatiivseks tunnistatud vaid ühe vaatluse

korral. Populaarseimaks vastuseks on, et antud tegur ei avalda töötaja konkurentsivõimele mõju. Kokkuvõtvalt saab öelda, et kogu valimi lõikes on välismaine töökogemus konkurentsivõimele positiivse mõjuga, sest vastuseid „positiivne“ ja „pigem positiivne“ on kokku 36 samal ajal kui vastuseid „negatiivne“ ja „pigem negatiivne“ vaid 9. Signaliseerimisteooriat käsitluses (esimene peatükk, lk 15) välja toodud järeldus, et välismaise töökogemuse olemasolu näitab inimese kui töötaja julgust, ettevõtlikust ning ka suuremat inimkapitali ning seega tõstab tema konkurentsivõimet peab uuringu tulemusega kõrvutatuna paika.

Pikaajalise staaži mõju konkurentsivõimele nähakse samuti positiivselt: positiivse iseloomuga vastuseid andis 56 vastajat, negatiivse iseloomuga vaid, 2, kusjuures konkurentsivõimet täiesti negatiivselt mõjutavaks ei arvanud ükski vastaja pikaajalist töökogemust olevat. 17 töötajate valijat vastas, et pikaajaline töökogemus ei avalda konkurentsivõimele mõju. Üldistatud tulemusena saadud positiivne mõju haakub ka teoreetilises osas kirjeldatud inimkapitali teooria käsitlusega (lk 8). Pikaajalises töötajas nähakse tema enda ning ettevõtte poolt tehtud investeeringuid tema inimkapitali (teadmistesse, oskustesse jne) ning väärtustatakse teda teistest tööle kandideerijatest rohkem.

Staatust „töötu“ on valimis kokkuvõtvalt aga negatiivne tegur. Positiivse mõjuga teguriks hindas selle vaid üks vastaja ning „pigem positiivseks“ mitte ükski. 50 vastajat, ehk ülekaalukas enamus valimist arvas, et töötus tegurina ei avalda konkurentsivõimele mõju. Selline tulemus on seletatav ka majanduse olukorra muutumisega viimaste aastate jooksul. Majanduslangusega tõusnud töötuse määr on tekitanud olukorra, kus igal inimesel on vähemalt üks tuttav, kes hetkel on või on olnud töötu, seega on inimeste suhtume sellesse tegurisse mõistev. Sellegipoolest näeb 24 vastajat ehk peaaegu kolmandik vastajatest töötust pigem negatiivse mõjutegurina. Täiesti negatiivseks ei tunnistanud vaadeldavat tegurit ükski vastanu, kuid siinkohal võib olla põhjuseks ka ühiskonna poolne surve olla töötute suhtes tolerantne ning eelarvamusteta. Nii inimkapitali teooria kui teised töötaja konkurentsivõimet kirjeldavad teooriad annavad aluse nimetada staatust „töötu“ negatiivseks teguriks töötaja konkurentsivõimele. Uuring kinnitab seda – positiivse ja negatiivse iseloomuga vastuste suhe on üks 24-le, töötust nähakse pigem negatiivse tegurina.

Esmasel ja teisesel tööturul tegutsevaid töötajaid hinnatakse tööandjate poolt erinevalt. Esmasel tööturul on väga tähtsaks teguriks haridus, teisesel tööturul ei pruugi see aga mõju avaldada. Konkurentsivõimet mõjutavad tegurid on seega erinevad erinevate ametite lõikes. Järgnevalt tuuakse välja konkurentsivõime mõjuteguritele antud hinnangute erisused ametivaldkondade lõikes. Tabelid 4, 5 ja 6 väljendavad vaadeldavatele konkurentsivõime mõjuteguritele antud hinnanguid erinevate ametivaldkondade (ISCO klassifikatsiooni alusel) lõikes kõigist kolmest töös vaadeldavast mõjutegurist lähtuvalt eraldi.

Tabel 4. Välismaisele töökogemusele antud hinnangute osakaal ametivaldkondade lõikes (%)

Välismaise töökogemuse kui teguri mõju		Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Ameti valdkond	Kõrge kval. spetsialist (kokku 16)	0	0	37,5	37,5	25
	Madala kval. spetsialist (kokku 30)	0	0	43	47	10
	Kõrge kval. oskustööline (kokku 21)	0	38	33	10	19
	Madala kval. oskustööline (kokku 8)	0	12,5	50	25	12,5

Allikas: Autori koostatud

Nii inimkapitali teooria kui signaliseerimis-, sõelumis- ja järjekorrasteooria järgi võib välismaist töökogemust vaadelda kui töötaja konkurentsivõime positiivseks mõjuteguriks. Suureneb nii inimkapitali kui intellektuaalse kapitali hulk – vastav kandidaat toob endaga kaasa kogemused, teadmised ja ka kontaktid. Välismaine töökogemus on uuringu tulemustest lähtuvalt pigem positiivseks mõjuteguriks nii kõrge kui madala kvalifikatsiooniga spetsialistide puhul. Nendes ametivaldkondades ehk esmasel tööturul väärtustatakse kõrgelt haridust ja kogemust. Välismaal töötanud spetsialist toob kaasa vastava valdkonna rahvusvahelise kogemuse, mis on kasulik ka kodumaisele ettevõttele, kuhu ta tööle asub ning seega välismaise kogemusega spetsialist tõstab ettevõtte inimkapitali hulka. Negatiivseid hinnanguid nendes

kategooriates (spetsialistid) antud ei ole. Küll aga esinevad negatiivsed vastused oskustöölise kategooriates. Nimelt väidab 8 kõrge kvalifikatsiooniga oskustöötajat otsivat personalitöötajat 21-st (38%), et välismaine töökogemus mõjutab kandidaadi konkurentsivõimet pigem negatiivselt samas kui positiivse iseloomuga hinnangu andis 6 vastajat. Madala kvalifikatsiooniga töötajate otsijate seas oli pigem negatiivse vastuse andjaid 1. Välismaal töötanud oskustöölise mitte eelistamise põhjuseks võib olla nende tendents tagasi välismaale pöörduda. Nagu ka ühe oskustöölise otsiva personalispetsialisti kommentaarist avaldus, ei olda huvitatud välismaal töötanud inimese palkamisest, sest arvatakse, et ta lahkub sobiva pakkumise saamisel ning läheb taas välismaale suurema palgaga töökohale. Teiseks negatiivse hinnangu põhjuseks võib olla välisriikides töötanud tööliste liiga suur palgasoov, ka seda mainiti ühe kommentaarina. Seega võib öelda, et välismaine töökogemus on mõnede tööandjate jaoks kui negatiivne signaal.

Tabel 5. Pikaajalisele staažile antud hinnangute osakaal ametivaldkondade lõikes (%)

Pikaajalise staaži kui teguri mõju		Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Ameti valdkond	Kõrge kval. spetsialist (kokku 16)	0	13	6	50	31
	Madala kval. spetsialist (kokku 30)	0	0	30	50	20
	Kõrge kval. oskustööline (kokku 21)	0	5	24	38	33
	Madala kval. oskustööline (kokku 8)	0	0	25	62,5	12,5

Allikas: Autori koostatud

Inimkapitali teooria järgi suureneb töötaja inimkapitali väärtus aja jooksul kogemust omandades. Sellest lähtuvalt on püstitatud ka eeldus, et pikaajaline staaž on töötaja konkurentsivõime positiivne mõjutaja. Ettevõtte, kus isik on pikaajaliselt töötanud on temasse oluliselt investeerinud – ta omab palju väärtuslikke teadmisi ning kogemust. Samas lähtuvalt spetsiifilise inimkapitali käsitlusest on pikaajaline töötaja väärtuslik ettevõttele, kellele ta on lojaalne olnud, kuid mitte teistele ettevõtetele. Käesolevas töös

läbiviidud uuring näitab, et pikaajalist staaži hindavad pigem positiivsete vastustega kõigi ametiklasside töö pakkujad. Kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistide seas arvasid 2 vastajat, et pikaajalisel staažil on pigem negatiivne mõju. Põhjenduseks toodi välja selle võimalikku negatiivset mõju meeskonnatööle ning ka küsitavust inimese põhjustes, miks ta pikaajaliselt ametikohalt lahkuda soovib. Spetsiifilisest kvalifikatsioonist lähtuvaid negatiivseid vastuseid ei esinenud. Seega saab väita, et spetsiifilise inimkapitali käsitlemise alusel eeldatud võimalus, et ettevõtteid võivad näha eelneva väga spetsiifilise ametiga seotud kvalifikatsiooni negatiivse tegurina ei leidnud kinnitust. Pikaajalist tööstaaži ehk lojaalsust tööandjale tajutakse signaalina kandidaadi võimekusest ja suurest inimkapitali hulgast. See tõstab tööotsija konkurentsivõimet, paigutab ta vastavalt järjekorrateooria põhimõttele teistest kandidaatidest nn. kandidaatide järjekorras paremale positsioonile ning vastavalt sõelumisteooriale võib teatud juhtudel eristades inimesi töökogemuse järgi anda kandidaadile eelise.

Tabel 6. Staatusel „töötu“ antud hinnangute osakaal ametivaldkondade lõikes (%)

Staatusel „töötu“ kui teguri mõju		Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Ameti valdkond	Kõrge kval. spetsialist (kokku 16)	0	19	81	0	0
	Madala kval. spetsialist (kokku 30)	0	27	73	0	0
	Kõrge kval. oskustööline (kokku 21)	0	42	48	5	5
	Madala kval. oskustööline (kokku 8)	0	37	63	0	0

Allikas: Autori koostatud

Käesoleva töö teoreetilises osas eeldati, et staatusel „töötu“ on tööotsija konkurentsivõimele negatiivne mõju. Sellist eeldust toetavad nii inimkapitali teooria kui teised tööotsija konkurentsivõimet käsitlevad teooriad. Staatusel „töötu“ pigem negatiivse mõju avaldumine esineb kõigi ametiliikide lõikes. Siiski võib öelda, et oskustööliste valikul nähakse selle teguri negatiivset mõju rohkem, nimelt 43% kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölist otsivatest ning 40% madala kvalifikatsiooniga

oskustöölist otsivatest vastajatest arvab, et antud tegur mõjutab konkurentsivõimet pigem negatiivselt. Teisesel tööturul tegutsejate puhul saab järeldada, et kehtib inimkapitalist tulenev loogika: inimkapital väheneb aja jooksul. Samas toodi negatiivse hinnangu põhjenduseks välja ka tendents, et töötu inimese puhul kehtib loogika, et kui tööturg teda ei väärtusta, siis järelikult ei ole ta piisavalt pädev ja väärtuslik. Esmase tööturu osaliste ehk kõrge ja madala kvalifikatsiooniga spetsialistide hulgas on sama näitaja vastavalt 19% ja 27% ehk märgatavalt väiksem. Ka siinkohal võivad tööandjad arvata, et mittetöötav inimene unustab teadmisi ja oskusi. Signaalina näitab staatus „töötu“ selgelt inimese ebaatraktiivset positsiooni tööturul. Selle tõid välja ka mõned vastajad. Nimelt eeldatakse, et töötu olemiseks peab olema kompetentsist või muudest töötaja omadustest tingitud puudused, mis on tipnenud inimese töötuks jäämisega. Olulise faktorina toodi välja ka töötuse ajaline kestvus. Kuna töötus on praegusel ajal väga tavaline hakkab ta negatiivselt mõjuma alles siis kui on pikaajaline. Ühel juhul nähti staatuses „töötu“ ka positiivset signaali – inimene on võimeline kohe tööle asuma.

Erinevad vaated tööotsija konkurentsivõimet mõjutavatele teguritele võivad avalduda ka ettevõtete tegevusvaldkondade lõikes. Tabel 7 toob välja vaadeldavatele konkurentsivõime mõjuteguritele antud hinnangud erinevate valimis olevate ettevõtete tegevusvaldkondade lõikes.

Tabel 7. Hinnangute jagunemine ettevõtete tegevusvaldkondade lõikes (%).

Ettevõtte tegevusvaldkond	Välismaise töökogemuse mõju konkurentsivõimele				
	Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Tööstusettevõtte	5	24	43	14	14
Kaubandusettevõtte	0	6	38	50	6
Transpordi/sideettevõtte	0	0	43	14	43
Pangandus/kindlustusettevõtte	0	0	50	0	50
Teenindustusettevõtte	0	11	32	42	16
Valitsusasutus	0	0	50	40	10
	Pikaajalise staaži mõju konkurentsivõimele				
	Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Tööstusettevõtte	0	5	24	57	14
Kaubandusettevõtte	0	0	19	50	31
Transpordi/sideettevõtte	0	0	0	43	57
Pangandus/kindlustusettevõtte	0	0	50	0	50
Teenindustusettevõtte	0	5	37	42	16
Valitsusasutus	0	0	10	50	40
	Staatuse „töötu“ mõju konkurentsivõimele				
	Negatiivne	Pigem negatiivne	Ei mõjuta	Pigem positiivne	Positiivne
Tööstusettevõtte	0	38	62	0	0
Kaubandusettevõtte	0	31	69	0	0
Transpordi/sideettevõtte	0	0	100	0	0

Pangandus/ kindlustusettevõtte	0	27	73	0	0
Teenindusettevõtte	0	37	58	0	5
Valitsusasutus	0	20	80	0	0

Allikas: Autori koostatud

Konkurentsivõimet mõjutavatele teguritele antud hinnangute võrdlusel ettevõtte tegevusvaldkonnast lähtuvalt avaldub, et välismaise töökogemuse mõju hindavad negatiivseks eelkõige tööstusettevõtetesse personali valivad inimesed. Siinkohal on otsene seos ettevõtte tegevusvaldkonnaga ning ametikohtade liikidega, mida vastavas valdkonnas täidetakse. Tööstusettevõtetesse otsitakse enamasti oskustöölisi ning nagu eelneva analüüsi tulemusena leiti, võib välismaine töökogemus oskustöölise valikul olla negatiivseks konkurentsivõime mõjutajaks. Kõige positiivsemana näevad välismaist töökogemust kui mõjutegurit side- ja transpordiettevõtetesse personali valivad inimesed. Selle põhjuseks võib olla välismaal töötanud inimeste keeleoskus ning eeldus, et nad on saanud täiendavaid kogemusi ning kontakte – intellektuaalset kapitali.

Pikaajalist staaži hinnatakse positiivselt kõigis valdkondades. Pikaajaline tööstaaž näitab vaatamata tegevusvaldkonnale üheselt töötaja lojaalsust ja suurt kogemust. Eriti hinnatud on varasem pikaajaline staaž side- ja transpordiettevõtetes. Teenindus- ja tööstusvaldkonna ettevõtetes esines ka vastava teguri pigem negatiivset hinnangut konkurentsivõimele.

Staatuse „töötu“ kui konkurentsivõime mõjuteguri negatiivne mõju avaldub kõige rohkem tööstus- ja teenindusvaldkonna ettevõtetes. Ilmneb taas seos ettevõtte tegevusvaldkonna, vastavas valdkonnas enim täidetavate ametikohtade ning konkurentsivõimet mõjutavate tegurite vahel. Nimelt otsitakse nendesse valdkondadesse enamasti liht- ja oskustöölisi või madala kvalifikatsiooniga spetsialiste, kelle puhul hinnatakse staatust „töötu“ kõige sagedamini negatiivse mõjutegurina. Kõige vähem avaldab vastav tegur negatiivset mõju valitsusasutuste töötajate valikul. Valitsusasutuste pakutavad töökohad on valdkonnast „kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistid“ ning sellesse valdkonda otsitavate töötajate puhul mängib hetkeline staatus tööturul vähe rolli, väga suure kaaluga on haridus ning varasem erialane töökogemus.

Vaadeldavatest konkurentsivõimele mõju avaldavatest teguritest anti kõige rohkem positiivseid hinnanguid tegurile „lojaalsus tööandjale“ - seda kõigi ametivaldkondade ja ettevõtete tegevusalade lõikes. Tegurile „välismaine töökogemus“ anti erinevaid hinnanguid ning ka erinevaid põhjendusi vastavaks hinnanguks. Välismaist töökogemust hindasid positiivseks teguriks tööandjad, kes pakuvad esmase tööturu ameteid (niioelda „häid töökohti“), negatiivseks teguriks hinnati nimetatud tegurit aga oskustöölise seas ning tööstusettevõtete hulgas. Staatust „töotu“ hinnati pigem negatiivseks konkurentsivõime mõjuteguriks, seda kõige enam tööstus- ning teenindustettevõtetes ning vastavalt oskus- ja lihttöölise hulgas.

KOKKUVÕTE

Tööd pakkuvad ettevõtted ning tööjõudu pakkuvad isikud ehk tervikuna tööturg on toimiva majanduse alustalaks. Vastavalt majandusolukorra muutumisega toimuvad muutused ka tööturul. Võib isegi öelda, et konkreetset hetkel tööturul toimuv väljendab majanduse üldist olukorda. Raskes majandusolukorras, kus tööpuudus on suur, tiheneb konkurents tööle kandideerijate vahel ning tööturul tegutsevad inimesed peavad hakkama rohkem pöörama tähelepanu omadustele, mis nende konkurentsivõimet parandavad. Võtmeteguriks on loomulikult omatav haridus, selle kvaliteet ning vastavus tööülesannetega – suures osas määrab just haridus inimese tulevase ameti. Sama tähtis roll on töökogemusel – öeldakse, et mõnikord õpib inimene kuu aega erialast tööd tehes rohkem kui aasta aega kooli käies. Lisaks haridusele ja töökogemusele mõjutavad kandidaatide konkurentsivõimet ka muud tegurid, mida tööandjad näevad kui signaale inimese võimekusest või vastupidi – tema negatiivsetest külgedest. Käesolev töö käsitleb kolme valitud tegurit, mis võivad mõjutada töötajate konkurentsivõimet. Nendeks on:

1. eelnev töökogemus välismaal;
2. lojaalsus tööandjale ehk kas isik on eelnevates töökohtades püsinud pikemat aega või tihti kohti vahetanud;
3. staatus „töötu“

Töö teoreetilises osas selgitati tööturu mõistet ja omadusi ning kirjeldati ka duaalse tööturu teooriat, mille kohaselt tööturg jaguneb lähtuvalt ametite iseloomust kaheks: esmaseks (nõ. „head ametid“) ja teiseks (nõ. „kehvad ametid“) tööturuks. Olulisima osa teoreetilisest osast moodustab inimkapitali teooria käsitlus. Inimkapitali teooria kirjeldab inimeste investeeringuid iseendasse ning ka ettevõtete investeeringuid töötajatesse, lootusega hiljem nendelt investeeringutelt tulu teenida. Sellest teooriast lähtuvalt saab oletada konkurentsivõimet mõjutavate tegurite mõju iseloomu. Lisaks antakse ülevaade signaliseerimisteooriast, sõelumisteooriast ning järjekorrateooriast,

mis samuti annab võimaluse teha eeldusi vastava teguri mõjust konkurentsivõimele. Kõigist nimetatud teooriatest lähtuvalt leiti järgnevad seosed kandidaati iseloomustavate valitud tegurite ja konkurentsivõime vahel:

1. Välismaine töökogemus on tööotsija konkurentsivõimele üldjuhul positiivse mõjuga;
2. Pikaajaline staaž on tööotsija konkurentsivõimele üldjuhul positiivse mõjuga;
3. Staatus “töötu” on tööotsija konkurentsivõimele üldjuhul negatiivse mõjuga.

Empiirilise osa aluseks on autori tehtud uuring Eesti ettevõtetes personali valivate inimeste seas. Uuring koosneb 75-st struktureeritud intervjuust, mille tegemiseks on kontaktid saadud portaalist cvkeskus.ee – intervjuud on tehtud vastavalt konkreetsetele tööpakkumistele. Valimis on nii avaliku kui erasektori organisatsioone, ettevõtteid tööstus-, kaubandus-, transpordi/side-, pangandus/kindlustus- ja teenindusvaldkonnast ning valitsusasutusi. Valim on jaotatud ka ametite valdkondade lõikes: kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistid, madalama kvalifikatsiooniga spetsialistid, kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölised ja madala kvalifikatsiooniga oskustöölised.

Uuringu tulemuste alusel võib öelda, et lähtuvalt teooriast tehtud eeldused leidsid kinnitust, kuid mõningate eranditega. Välismaist töökogemust nähakse enamasti positiivse mõjutegurina, samas esineb oskustöölise puhul (enamasti kasutatakse oskustöölisi tööstusvaldkonnas tegutsevates ettevõtetes) selle teguri tajumist negatiivsena – tööandjad arvavad, et varem välismaal töötanud oskustöölise on tõenäoline sinna tagasi pöörduja ehk nende jaoks lühiajaline töötaja. Pikaajalisele staažile kui konkurentsivõime mõjutegurile anti enamuses positiivne hinnang kõigi ametivaldkondade ning ka ettevõtete tegevusvaldkondade lõikes. Hetkelist töötust staatust hinnatakse aga pigem negatiivseks mõjuteguriks ning see avaldub eelkõige oskus- ja lihttöölise hulgas ning vastavalt tööstus- ja teenindusvaldkonna ettevõtetes. Tööandjad tajuvad töötust signaalina inimese vähesest võimekusest – tööturg ei väärtusta teda, järelikult on ta vähem konkurentsivõimeline töötaja. Töötuse roll konkurentsivõime mõjutegurina on kõige väiksem kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistide valikul.

Eestis on küllaltki levinud olukord, kus töötuks jäänud inimesed (enamasti just liht- ja oskustöölised) otsustavad mitte kohe uuesti tööle minna, sest riigi poolt pakutav töötuskindlustushüvitis on vaid mõne võrra väiksem nende varem saadud palgast. Teise

võimalusena nähakse suurema palga nimel välismaale tööle minekut. Käesolevast tööst aga järeldub, et mõlemad mainitud variandid on Eesti tööturul tulevikus tegutseda sooviva inimese jaoks pikas perspektiivis tema konkurentsivõimet vähendavad. Seega peaksid just liht- ning oskustöölised hoolikalt kaaluma välismaale tööle minekut. Kuna staatust „töotu“ hinnatakse kõigis ametivaldkondades pigem negatiivseks teguriks, siis töötu olemist, eriti pikaajaliselt, peaks vältima kõik tööturul tööjõudu pakkuvad isikud.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Armstrong, M.** A Handbook of Human Resource Management Practice. Eight Edition. Kogan Page Limited, United Kingdom, 2001, 981 lk.
2. **Becker, G. S.** Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Second Edition. The Bureau of Economic Research, Inc. Chicago, 1975, 268 lk.
3. **Bedard, K.** Human Capital Versus Signaling Models: University Access and High School Dropouts. Journal of Political Economy, Vol. 109, Issue 4, 2001, lk 749-776.
4. **Baumol, W. J., Blinder, A. S., Scarth, W. M.** Economics. Principles and Policy. Canadian Edition. Academic Press Canada, Toronto, 1985, 874 lk.
5. **Bratton, J., Gold, J.** Human Resource Management. Theory and practice. 4th edition. Palgrave Macmillan, New York, 2007, 661 lk.
6. **Burda, M., Wyplosz, C.** Macroeconomics. A European Text. Oxford University Press, Oxford, 1993, 486 lk.
7. **Colander, D. C.** Economics. Middlebury College. Richard D. Irwin Inc. 1994, 823 lk.
8. **Conen, W. S., Henkens, K., Schippers, J. J.** Are Employers Changing Their Behavior Toward Older Workers? An Analysis of Employers' Surveys 2000-2009. Journal of Aging and Social Policy. Vol 23, Issue 2, 2011, lk 141-158.
9. **Dessler, G.** Human Resource Management. Twelfth edition. Pearson Education Inc, New Jersey, 2011, 784 lk.
10. **Dobbs, R. L., Sun, J. Y., Roberts, P. B.** Human Capital and Screening Theories: Implications for Human Resource Development. Advances in Developing Human Resources Vol. 10, No. 6, December 2008, lk 788-801.
11. **Evans, L.** Job Queues, Certification Status, and the Education Labor Market. Educational Policy. 25, 2011, lk 267-298.

12. **Eriksson, S., Lagerström, J.** Competition Between Employed and Unemployed Job Applicants: A Swedish Evidence. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 108 Issue 3, 2006, lk 373-396.
13. **Franck, E., Nüesch, S., Pieper, J.** Specific human capital as a source of superior team performance. *Schmalenbach Business Review*, Vol. 63, Issue 4, 2011, lk 376-392.
14. **Ghuri, P., Gronhaug, K.** *Research Methods in Business Studies. A Practical Guide.* Second Edition. Pearson Education Limited, 2002, 222 lk.
15. ISCO website. The International Standard Classification of Occupations [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>] 02.03.2012
16. **Hazans, M., Philips, K.** The Post-Enlargement Migration Experience in the Baltic Labor Markets. IZA Discussion Paper No. 5878, 2011, 49 lk.
17. **Janssen, M. C. W.** Catching Hipos: Screening, Wages and Competing for a Job. *Oxford Economic Papers*, No. 54/2002, lk 321-333.
18. **Kim, J.-Y.** Multidimensional Signaling in the Labor Market. *The Manchester School Supplement* 2007, lk 64-87
19. **Kübler, D., Müller, W., Normann, H. T.** Job Market Signaling and Screening: An Experimental Comparison. IZA Discussion paper No. 1794, Germany, 2005, 35 lk.
20. **Nunez, I., Livanos, I.** Higher Education in Europe: an analysis of the academic subject and national effects. *Higher Education*, Vol. 59, Issue 4 2010, lk 475 – 487.
21. **Olaniyan, D. A., Okemakinde, T.** Human Capital Theory: Implications for Educational Development. *European Journal of Scientific Research*, Vol.24 No.2 , 2008, lk 157-162.
22. **Paabut, A.** Inimkapitali mõju majanduskasvule. Dissertatsioon *magister artiumi* kraadi taotlemiseks majandusteaduses. Tartu, 2006, 130 lk.
23. **Spence, M.** Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87, Issue 3, 1973, lk 355-374.
24. Statistikaamet. Ametite klassifikaator [http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee] 06.03.2012

25. **Zhao, S.** Application of human capital theory in China in the context of the knowledge economy. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No. 5, 2008, lk 802-817.
26. **Teixeria, P. N.** A reluctant founding father: Placing Jacob Mincer in the history of (labor) economics. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 18:5, 2011, lk 673-695.
27. **Xiao, J.** Determinants of salary growth in Shenzhen, China: An analysis of formal education, on-the-job training, and adult education with three-level model. University of Hong Kong, 2001, 26 lk.

LISAD

Lisa 1. Ankeet

Üldised andmed tööpakkuja kohta:

1. Ettevõtte tegevusvaldkond
 - tööstusettevõtte
 - kaubandusettevõtte
 - transpordi/sideettevõtte
 - pangandus/kindlustusettevõtte
 - teenindustusettevõtte
 - valitsusasutus
2. Kas ettevõtte tegutseb era- või avalikus sektoris?
3. Töö asukoht
4. Ettevõtte suurus (töötajate arvu alusel)
 - Mikroettevõtte (alla 10 töötaja)
 - Väikeettevõtte (10-49 töötajat)
 - Keskmise suurusega ettevõtte (50-249 töötajat)
 - Suurettevõtte (250 ja rohkem töötajat)
5. Kes valib personali?
6. Personali valiva inimese staaž aastates praeguse tööandja juures.
7. Kas personali valival inimesel on välismaine töökogemus?
 - Jah
 - Ei
8. Personali valiva inimese arvamus:

Kui kaua peaks inimene ettevõttes töötama, et Te ütleksite tema kohta pikaajaline töötaja?

9. Kas tööstaaž märgib lojaalsust ettevõttele?

Otsitavat töötajat iseloomustavad omadused:

10. Kas otsitakse lihttöölist, spetsialisti või juhti?

11. Pakutav ametikoht

12. Ametikoha valdkond (ISCO)

- Kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistid
- Madala kvalifikatsiooniga spetsialistid
- Kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölised
- Madala kvalifikatsiooniga oskustöölised

13. Nõutav haridus

- Ei ole nõutud
- Põhiharidus
- Keskkharidus
- Keskeriharidus
- Kõrgharidus

14. Kas eelnev töökogemus on nõutud?

- Jah
- Ei

15. Kas tehakse ka taustauuringut?

- Jah
- Ei

16. Eelkõige millist taustauuringut tehakse?

17. Kas vaadatakse ka kandideerija staaži eelnevates töökohtades?

- Jah
- Ei

18. Millise mõjuga kandidaadi konkurentsivõimele on välismaine töökogemus?

- Mõjutab negatiivselt
- Mõjutab pigem negatiivselt
- Ei mõjuta
- Mõjutab pigem positiivselt
- Mõjutab positiivselt

19. Millise mõjuga kandidaadi konkurentsivõimele on hetkeline staatus „töötu“?

- Mõjutab negatiivselt
- Mõjutab pigem negatiivselt
- Ei mõjuta
- Mõjutab pigem positiivselt
- Mõjutab positiivselt

20. Millise mõjuga kandidaadi konkurentsivõimele on tööandjale lojaalsus (kandidaat omab eelnevates töökohtades pikaajalist staaži)?

- Mõjutab negatiivselt
- Mõjutab pigem negatiivselt
- Ei mõjuta
- Mõjutab pigem positiivselt
- Mõjutab positiivselt

Lisa 2. Uuringus osalenute täiendavad kommentaarid

1. Spetsialisti valides ei ole absoluutselt oluline, kas ta on töötu, kui tal on olemas nõutud haridus ja vastav töökogemus.
2. Praegusel ajal on võrdlemisi tavaline, et spetsialistid ja juhid võtavad aja maha ning ei tööta mõnda aega – seega „töötu“ staatus on täiesti ebaoluline.
3. Välismaine töökogemus on spetsialisti konkurentsivõimet tõstev vaid siis, kui see on seotud valdkonnaga, kuhu ta kandideerib.
4. Välismaine töökogemus on konkurentsivõimet tõstev, sest eeldatavalt on inimene õppinud ka keelt.
5. Pikaajaline staaž on kindlasti positiivne, kuid tekitab ka küsimuse, et miks pikaajalist ametikohta soovitakse vahetada.
6. Staaž ei ole määrav, vahel teeb otse ülikoolist tulnud spetsialist palju paremat tööd kui tööturul pikalt olnud inimene.
7. Pikaajaline staaž võib omada ka negatiivset mõju, kui inimene hakkab meeskonnas seda negatiivselt ära kasutama.
8. Ei soovi palgata oskustöölisi, kes on varem töötanud välismaal, sest ilmselt on ta sobiva pakkumise korral valmis kiirelt tagasi minema.
9. Välismaal töötanud oskustöölise palganõue on enamasti meie jaoks liiga suur.
10. Oluline on, kui kaua on inimene töötanud. Kui on tegemist pikaajalise töötusega, siis sellel on konkurentsivõimele väga negatiivne mõju. (oskustöölise valik)
11. Mõisted töötus, võlg jne on praegusel ajal liiga tavalised, et võiks öelda, et staatus „töötu“ mõjutab konkurentsivõimet negatiivselt (oskustöölise valik)
12. Töötusel võib konkurentsivõimele olla ka positiivne mõju – inimene saab kohe tööle asuda. (oskustöölise valik)
13. Kogemus näitab, et kui inimene on töötu, on tal midagi viga. (lihttöölise valik)

Lisa 3. Uuringus osalenud ettevõtted ja asutused

1. ABC Autoteenindus
2. Advisio OÜ
3. Alfastar
4. Ammende Grupp
5. AS Arco Vara
6. AS Kitman
7. AS Palmako
8. Atko Grupp As
9. Auhinnapood OÜ
10. Auto Metall
11. Avinurme ELK SA
12. Bauhof
13. DAS
14. Eesti Energia
15. Eesti Puu OÜ
16. Elcoteq
17. Elke Auto
18. Entri OÜ
19. ETK
20. Haigekassa
21. Harju Elekter
22. Harju TÜ
23. Humana OÜ
24. Häirekeskus
25. IMG Kasiind
26. Indoor Group
27. Infragate Eesti
28. Interchemie
29. Itella Logistics
30. Juhani Puukool
31. Kaitseväge Logistikakeskus
32. Kaupmees
33. Keskkonnaministeerium
34. KKInspektisoon
35. Laminto OÜ
36. Lemminkäinen
37. Linnusilm OÜ
38. Lonkava Konna kõrts
39. Maaailma Viljad
40. Maksu- ja Tolliamet
41. Mecro AS
42. Mediato
43. Mercuri Urval
44. Metec Grupp
45. Metus est
46. MKM logistics
47. Niihea.ee
48. OG Elektra
49. Omnirem
50. Paide Linnavalitsus
51. PKG Eesti
52. Politsei- ja Piirivalveamet
53. Prisma Kinnisvara
54. Pädaste Mõis OÜ
55. Reval Park
56. Saarioinen
57. Saku Metall
58. Salonplus Baltic
59. Sami AS
60. Sarkop
61. Saue Auto AS
62. Securitas AS

63. Seventex AS
64. Siseministerium
65. SOL
66. Studio-Moderna
67. Tallmac Tehnika
68. Titania Tõlked OÜ
69. TK-Fashion OÜ

70. Tööinspektsioon
71. Via 3L
72. Victor Stationery
73. Viljandi Haigla
74. Viru Vangla
75. Äripäev AS

Lisa 4. Uuringus vaadeldud töökuulutustes pakutud ametid

1. Abiteenindaja
2. Administraator
3. Arst-peaspetsialist
4. Arvutiinsener
5. Autojuht
6. Autojuht
7. Autoplekksepp
8. Avatäidete paigaldaja
9. Bussijuht
10. Divisioni juht
11. Freespingi operaator
12. Haldusosakonna vanemspetsialist
13. Hangete ekspert
14. Hooldustehnik
15. Insener
16. Juhiabi
17. Juhtkonna assistent
18. Juuksur
19. Kaug sõidu autojuht
20. Kaupluse juhataja
21. Kaupluse juhataja
22. Keevitaja
23. Kiirabitehnik
24. Kliendihaldur
25. Klienditeenindaja
26. Kokk
27. Kokk
28. Kommunikatsioonispetsialist
29. Komplekteerija
30. Kontorijuhataja
31. Labori juhataja
32. Laojuhataja
33. Laomees
34. Laotöötaja
35. Lasteaia direktor
36. Logistik
37. Maakler
38. Marketingi konsultant
39. Meister
40. Montöör
41. Mööblitöötaja
42. Müügiagent
43. Müügiassistent
44. Müügiesindaja
45. Müügiesindaja
46. Müügiesindaja
47. Müügijuht
48. Müügijuht
49. Müügispetsialist
50. Müügispetsialist
51. Müüja
52. Müüja
53. Osakonna assistent
54. Osakonna juhataja
55. Osakonnajuhataja
56. Ostja
57. Ostuspetsialist
58. Palkide etteandja
59. Peaspetsialist halduse alal
60. Revident
61. Talituse juht

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 62. Teemeister | 69. Tõlkeprojektide juht |
| 63. Teenindaja | 70. Tõstukijuht |
| 64. Teenindusjuht | 71. Tõstukijuht |
| 65. Tootmistööline | 72. Töödejuhataja |
| 66. Turundusassistent | 73. Tööinspektor |
| 67. Turvatöötaja | 74. Töökoja meister |
| 68. Turvatöötaja | 75. Vanemteenindaja |

SUMMARY

FACTORS OF COMPETITIVENESS OF A JOB SEEKER

Karin Tartu

The labor market develops along with the society and it is fair to say that it is the mirror of the period. Nowadays it is actual to talk about the effects of the recession and the high ratio of unemployment in Estonia. Since in the terms of recession the number of jobs decrease while the amount of people supplying labor remains the same. This creates a situation where the demand for jobs is higher than the supply and job seekers have to compete for the wanted position – the competitive factor increases.

The key to effectiveness of a company is the people who work there. This leads to companies' interest to hire people, who are suitable in the context of their concrete work assignment as well as the general principles of the company. Although there are some personal qualities that are not linked to a concrete profession or the assignments attached to it, but still affect the competitiveness of a person in a labor market. Finding these qualities helps to understand different values and companies decisions in personnel choices.

Besides the point of view of the employer there is another point of view – from the perspective of the job seeker. The candidate tries to show the qualities that increase his or her competitiveness as much as possible. Many young people go abroad to widen their horizon hoping that it will give them an advantage comparing to other candidates who haven't had an international experience. In general it really is so but in some cases the employer may see the candidate's unwillingness to find a job in his home country or a comfortable and easy way to earn a higher salary. Also the employer could see a long-time work experience and firm loyalty as a strong side of him as he has obtained a big amount of knowledge in the long period of time. At the same time this could cause his

inability to adapt to the new environment as the habits developed are hard to change. The qualities describing a job seeker are the point where two subjective opinions meet. The job seeker is trying to show the qualities of his, that in his opinion increase his competitiveness but he doesn't know if the employer interprets and values these qualities the same way.

This paper explains some of the employer's assessments to the factors effecting competitiveness of a job seeker. The aim of the paper is to find out what kind of effect has 3 selected factors to the competitiveness of a job seeker. The factors are:

1. previous international work experience;
2. firm loyalty in the meaning of if the person has worked in one firm for a long period or switched jobs often;
3. status „unemployed“.

The following research tasks have been set up:

1. Explain the possible effect of the selected factors to the competitiveness of a job seeker according to human capital theory and some other theories connected to competitiveness.
2. Conduct an inquiry among Estonian firms with the purpose to find out their assessments to the factors affecting the competitiveness of a job seeker.
3. Analyze the results to find out the general principles according to competitiveness of job seekers.

The paper has been divided into two parts: one of them theoretical and the other one empirical. The theoretical part of the paper describes theories connected to the competitiveness of a job seeker. In the first subitem the concept of labor market is explained and some of its qualities are brought out. Also its connection to job seekers competitiveness is described and the basic process of personnel choice is outlined. In the second subitem the concept of human capital theory is described and linked to the topic of research in this paper. The assumed effects of the selected factors to the competitiveness according the human capital theory are formed. In the third subitem some other theories that dissert the competitiveness are summarized, for example the signaling theory. These theories have also been interpreted in the context of the paper.

In the empirical part of this paper the methods of the research conducted are described and the results are analyzed. As a result this paper brings out the assessments to job seekers competitiveness of people who evaluate and choose personnel in Estonian firms. The research includes 75 Estonian firms from different sectors of economy and consists of 75 structured interviews. The selection of firms is divided firstly into four parts according to the job the firm offers to analyze the differences in competitiveness among different workers. The second way of dividing is according to the sector the firm is active in to find out whether any differences occur.

As a result of the research the hypothesis set up according to theoretical points were proved to be right. International work experience was seen as a positive factor effecting competitiveness although among skilled tradesmen some said that it is a negative factor as they sensed a certain negative signal – the worker would most likely return abroad for a higher salary and thereby be a short term worker. Firm loyalty was seen as a positive factor among all sectors and also among all types of workers. It shows a high amount of skills and all firms value it. Status „unemployed“ was as assumed a rather negative factor especially among people who act in the secondary labor market – the skill-workers and all workers on simple jobs. The employers discern unemployment as a signal of the candidates low aptitude - the market does not value the person enough and thereby the persons competitiveness is lower. The effect of unemployment as a factor is the lowest among highly educated people who apply for the „good jobs“ – these are the positions of specialists and leaders.