

Eesti Pank  
Bank of Estonia



# Palgakujunduse põhimõtted Eesti ettevõtetes

Tairi Rõõm  
Lenno Uusküla

Eesti Panga toimetised

**5/2006**

# Palgakujunduse põhimõtted Eesti ettevõtetes

Tairi Rõõm, Lenno Uusküla\*

## Lühikokkuvõte

Käesolevas artiklis analüüsitakse palgakujunduse põhimõtteid Eesti ettevõtetes. Analüüs põhineb käesoleva uurimuse tarvis firmajuhtide seas läbi viidud küsitlusel. Sellest ilmneb, et Eestis muudetakse palku suhteliselt sageli ning valdav enamik ettevõtjaid kasutab töötajate tasustamisel meetodeid, mille puhul palk sõltub kas täielikult või osaliselt töö tootlikkusest. Eesti ettevõtjad reageerivad suhteliselt kiiresti olulisematele majanduslikele stiimulitele, mis võivad firmade tööjookulusid mõjutada. Kõige kiirem on reaktsioon töötajate tootlikkuse muutumisele ning müügikäibe kasvule või kahanemisele. Ettevõtted reageerivad palgamääramisel positiivsetele majanduslikele muutustele tugevamini kui negatiivsetele muutustele, samas on nende reaktsioon negatiivsete muutuste puhul kiirem.

JEL klassifikatsioon: D21, J31, J33

Märksõnad: palgakujundus, palkade jäikus, Eesti tööturg

Autorite e-posti aadressid: [troom@epbe.ee](mailto:troom@epbe.ee); [lenno.uuskyla@epbe.ee](mailto:lenno.uuskyla@epbe.ee)

Toimetise autorite arvamused ei pruugi ühtida Eesti Panga ametlike seisukohtadega.

---

\*Töö autorid tänavad Aurelijus Dabušinskast, Marit Hinnosaart, Ülo Kaasikut, Rasmus Kattaid, Liina Kulu, Peeter Luikmeli, David Geoffrey Mayesi, Orsolya Soosaart, Martti Randveert ja Priit Vahterit artiklit puudutavate kommentaaride ja ettepanekute eest. Lisaks sellele oleme tänulikud Eesti Panga avatud seminaril osalejatele nende panuse eest artikli valmimisel. Samuti täname AS-i TNS Emor ja projektijuht Mari-Liis Eensalu palgauringu küsitluse kiire ja professionaalse läbiviimise eest.

## Ülevaade uurimusest

Käesolev artikkel analüüsib palgakujunduse põhimõtteid Eestis. Analüüs põhineb Eesti Panga poolt firmajuhtide seas läbi viidud küsitlusel. Makrotasandil on palgakasv Eestis olnud viimase kümne aasta jooksul tihedas seoses tootlikkuse kasvuga. Sellest lähtuvalt oli palgauuringu üheks eesmärgiks analüüsida siinsete töötasude ja produktiivsuse sünkroonse kasvu põhjuseid. Uurisime ka palgakujunduse erinevaid tahke. Eelkõige keskendusime palkade jäikuse temaatikale — analüüsisime, kui tihti palku muudetakse ja kui tugevalt reageerivad ettevõtete juhid töötasusid määrates erinevatele majanduslikele stiimulitele. Seejuures pöörasime tähelepanu sellele, kas majandusolude muutudes reageerivad ettevõtjad erinevalt positiivsetele ja negatiivsetele sündmustele. Eeldasime, et majandusolude paranemisele reageeritakse tugevamalt kui nende halvenemisele, kuna varasemad selles vallas tehtud empiirilised uuringud on näidanud, et palgad on allapoole jäigad.

Palgakujunduse põhimõtteid analüüsiva uuringu aluseks olid telefoniintervjuud 250 ettevõtte tegevjuhiga. 49 küsimusest koosnev küsimustik on toodud käesoleva publikatsiooni lisas. Ettevõtted kaasati uuringusse juhuvaliku meetodil, mis põhines Eesti Äriregistri andmebaasil. Kõigist kontaktidest, mida selle andmebaasi põhjal leiti, õnnestus intervjuud läbi viia 32% puhul. Ülejäänute osas ei jõutud intervjuuni erinevatel põhjustel — andmed Äriregistris olid vananenud, firma oli lõpetanud tegevuse, firmajuhti polnud kohal või polnud tal aega telefoni vastu võtta jne. Neist firmajuhtidest, kellega õnnestus telefoni teel ühendust saada, nõustusid 88% küsimustele vastama.

Ettevõtete palgakujunduse analüüsi läbiviimisel otsustasime kvalitatiivse (intervjuudel põhineva) uuringu kasuks, kuna see võimaldab parimal võimalikul viisil analüüsida palkade määramise üldisi põhimõtteid ning tegureid, millest ettevõtete juhid palkasid kujundades lähtuvad. Selliste suhteliselt väikesemahuliste uuringute puhul on aga küllaltki sagedaseks probleemiks valiminihe. Käesolevas artiklis kasutatud valim koostati juhuvaliku meetodil ja valdav enamus firmajuhtidest, kellega õnnestus ühendust saada, nõustusid küsimustele vastama. Seega ei ole valiminihe konkreetse palgauuringu andmete puhul kuigi tõenäoline. Et hinnata, kui võrd on meie valimis kasutatavad andmed kogu majandusele üldistatavad, võrdlesime uuringusse kaasatud ettevõtete erinevaid statistilisi näitajaid Eesti üldiste andmetega. Võrdluste põhjal ilmses, et valim on representatiivne — selle põhjal tehtud järeldused peaksid üldjoontes kehtima ka Eesti kohta tervikuna.

Esmalt kogusime teavet palgamuutuste sageduse kohta. Vastuste põhjal ilmses, et palku muudetakse Eesti ettevõtetes suhteliselt sageli ning ettevõtjad kasutavad paindlikke palgamaksmise meetodeid. 14% firmadest muudab palku kord poolaastas või sellest sagedamini ning 78% firmadest teeb seda

kas aastase või tihedama intervalliga. Valdav enamik Eesti firmadest (78,4%) kasutab töötajate tasustamisel paindlikke põhimõtteid — maksab tootlikkusega seotud lisatasu või on töötasu sõltuvuses töö mahust (tunnipalk, tükitöö alusel tasustamine). Mida tihedamalt ettevõtted töötasusid korrigeerivad, seda enam rakendatakse palgamaksimisel meetodeid, mis on kas otseselt või kaudselt seotud töötajate tootlikkusega.

Palusime firmajuhtidel hinnata erinevate palgakujundust mõjutavate majanduslike tegurite tähtsust. Loetelu hõlmas muutusi tootlikkuses, käivet, kasumit, konkurentide palgataseme muutusi jms (täielik loetelu on toodud publikatsiooni lisa küsimuse nr. 20 all). Tööandjate vastuste põhjal võetakse palgade määramisel kõige rohkem arvesse tootlikkust. Mõnevõrra väiksema tähtsusega on käibe muutus, kasumi suurenemine või vähenemine ja töötajate elatustaseme languse ärahoidmine. Ettevõtjate vastustest ilmneb huvitav asjaolu: ehkki tööandjad peavad palgade kujundamisel tähtsaks töötajate elatustaseme säilitamist, ei arvesta nad kuigi olulisel määral inflatsiooniga. Palgaotsuste tegemisel võtab inflatsiooni (nii eelmise aasta kui ka oodatavat hindade muutust) arvesse alla 10% ettevõtjatest, samas kui töötajate elatustaseme languse ärahoidmist peab oluliseks 26% firmajuhtidest. See näiliselt vastukäiv tulemus võib johtuda Eesti viimaste aastate suhteliselt aeglasest ja stabiilsest THI kasvust. Seetõttu ei ole inflatsiooni kõikumiste jälgimine reaalpalka kasvu seisukohalt kuigi oluline.

Tööandjatel paluti hinnata erinevate majandustegurite mõju palgakujundusele järgmisel skaalal: väga oluline mõju, oluline mõju, vähene mõju, ei mõjutanud üldse. Saadud hinnangute põhjal ilmneb, et enamiku firmajuhtide arvates on küsimustikus väljapakutud majandustegurite mõju vähene või puudub hoopis. Eeltoodu kehtib isegi kõige olulisemaks peetud tegurite kohta (näiteks tootlikkuse või käibe muutus). Et analüüsida, kuidas on ettevõtjate hinnangud erinevate majandustegurite mõjususele kattuvad, leidsime nende ettevõtjate osakaalu, kes võtavad palgakujundamisel arvesse vähemalt ühte kolmest olulisemast palku mõjutavast tegurist (käive, kasum, töötajate tootlikkus). Selgus, et üle poole (54%) uuringus osalenud firmajuhtidest ei pea ühtegi neist kolmest tegurist palgade muutmisel oluliseks. Neid firmajuhte, kes ei pidanud küsimustikus välja pakutud kaheksateistkümnest majanduslikust stiimulist mitte ühtegi oluliseks, oli uuringus osalenutest ligikaudu neljandik (23,6%).

Uuringu 21. küsimuses (vt publikatsiooni lisa) paluti firmajuhtidel hinnata, kui kiiresti nad tõstavad või langetavad töötasusid vastusena muutustele erinevates majandustegurites. Ilmnes, et Eesti ettevõtjad reageerivad suhteliselt kiiresti olulisematele majanduslikele stiimulitele, mis võivad firma tööjõukulusid mõjutada. Kõige kiirem on reaktsioon töötajate tootlikkuse muutumisele. 40-50% firmadest, kes võtavad tootlikkust palgakujundusel arvesse, reageeri-

vad selle muutustele ühe kuu jooksul. Käibemuutustele reageerib sama kiiresti keskel läbi 30% firmadest. Aeglasemalt korrigeerivad tööandjad palku kasumi või inflatsiooni muutumise tagajärjel. Kasumi kasvu või kahanemise puhul reageerib ligikaudu 2/3 firmadest sellele kas aastase või pikema viitajaga. Inflatsiooni puhul on reageerimiskiirus aasta või enam 90% ettevõtete puhul.

Meie uuringu üks eesmärke oli analüüsida palkade allapoole jäikust. Seda temaatikat käsitlesid uuringus kaks küsimust. Esmalt hindasime, kas palgad on paindlikumad ülespoole või allapoole. Selleks analüüsisime, kas firmajuhtide reaktsioon on positiivsete ja negatiivsete sündmuste puhul erinev (vt 21. küsimust publikatsiooni lisas). Teiseks palusime firmajuhtidel hinnata, mis takistaks palgataseme vähendamist, kui nad peaksid majandustingimuste halvenemise tagajärjel palku 20% võrra alandama. (Vt 36. küsimust publikatsiooni lisas.)

Vastused 21. küsimusele näitavad, et firmajuhtid reageerivad majanduskeskkonna muutustele asümmeetriliselt. Firma seisukohalt positiivsete muutuste korral on palkade muutmine tõenäolisem kui negatiivsete muutuste korral. See seaduspära peab paika kõigi tegurite puhul, mille kohta on erisuunalisi liikumisi eraldi välja toodud (käive, tootehinnad, kasum ja töötajate tootlikkus). Seega on majandusolude muutumise korral palkade tõstmise tõenäolisem, kui nende langetamine.

Asümmeetriline on ka tööandjate reageerimiskiirus majanduslikele stiimulitele, ent siin ilmneb eelmises lõigus kirjeldatule vastupidine tendents. Ettevõtjad reageerivad teatud teguri langusele (st ebasoodsas suunas muutumisele) kiiremini kui selle teguri tõusule. See asümmeetrilisus ilmneb samuti eranditult kõigi eelpooltoodud muutujate puhul, mille puhul on eristatud erisuunalisi liikumisi. Tegu on huvitava seaduspäraga, millele varasemates uuringutes ei ole tähelepanu pööratud.

Ettevõtjate hinnangud sellele, millised tegurid takistaksid palkade langetamist, ühtivad suurel määral varasemates uuringutes leituga. Olulisim palgaalandamisest tingitud negatiivne tagajärg on Eesti ettevõtjate hinnangul töötajate tootlikkuse langus, kuna lahkuksid parimad töötajad ning alles jääksid need, kes täidavad oma ülesandeid vähemefektiivselt. 84% tööandjatest peab sellist mõju oluliseks või väga oluliseks. Olulisuselt järgmised põhjused, miks palkade kärpimist peaks vältima, on seotud firma välise kuvandiga — sellega, et ettevõtte maine ning konkurentsivõime tööjõuturul võivad langeda. Neid tegureid pidas oluliseks või väga oluliseks vastavalt 81% ja 80% firmajuhtidest. Enamik tööandjaist tõi palkade kärpimise vältimise põhjustena ka töömoraali langust ja tööjõu voolavuse kasvu (vastavalt 77% ja 71%).

Uuringu 35. küsimuses paluti hinnata, millised tegurid on kõrge töömoraali kujundamisel kõige olulisemad. Firmajuhtid peavad töötajate töömoraali ku-

jundamisel palgast tähtsamaks soodsa töökeskkonna loomist — häid suhteid alluvate ja ülemuste vahel ning häid töötingimusi. Viimatinimetatud tegureid hindasid oluliseks või väga oluliseks peaaegu kõik tööandjad (vastavalt 99,2% ja 96%), samas kui kõrgeid töötasusid pidas tähtsaks ligikaudu 90% ettevõtjatest. Võrreldes hea töökeskkonnaga olid töö efektiivsuse tagamisel vähem tähtsal kohal töötajate jälgimine ning hirm tööd kaotada.

Uuringu tulemused viitavad järgmisele paradoksile — kuigi palgakasv on Eestis viimastel aastatel olnud peaaegu üks-üheses vastavuses tootlikkuse kasvuga, kinnitasid firmajuhid oma vastustes, et nad pööravad palgakujunduses majanduskeskkonna muutustele (k.a. muutused töö efektiivsuses) vähe tähelepanu. Selle vastuolu kõige tõenäolisem seletus on, et palgamuutusi juhib Eestis pigem „turu nähtamatu käsi“ kui juhtkonna kavakindel tegevus. Eeltoodud väidet toetab asjaolu, et meie tööjõu- ja kaubaturud toimivad efektiivselt, seda vähemalt Euroopa kontekstis. Võrreldes enamiku teiste Euroopa riikidega on tööjõud Eestis väga mobiilne ning ettevõtetevaheline konkurents tihe.

Uuringu 48., 38. ja 39. küsimus olid seotud konkurentsikeskkonna ja tööjõu mobiilsusega (vt publikatsiooni lisa). Ettevõtjatest hindas konkurentsi nõrgaks või väga nõrgaks alla 10% ettevõtjatest, samas kui euroala riikides andis konkurentsile samasuguse hinnangu ligikaudu 40% firmadest. Aasta jooksul vahetas Eestis töökohta ligi kuuendik töötajatest. Tööleasumismäär oli 18,9% ning töölt lahkumise määr 14,6%. Mõlemad näitajad on enamiku teiste Euroopa riikidega võrreldes oluliselt kõrgemad.

Tööjõu suur mobiilsus tagab selle, et töötajad leiavad oma võimetele kõige paremini vastavad töökohad, mis omakorda suurendab palkade paindlikkust. Ka muudab see ettevõtjatele töötajate arvu varieerimise lihtsamaks (töötajate palkamise ja vallandamisega seotud otsingu- jm kulud on väiksemad). Nii nagu palkade paindlikkus, võimaldab ka tööjõu kõrge mobiilsus tööjõukulusid paremini optimeerida. Tihe ettevõtetevaheline konkurents aitab hoida ettevõtete tööjõukulusid kontrolli all, olles parimaks garantiiks sellele, et töötajate palgakasv ei ületaks tootlikkuse kasvu.

# Sisukord

1. Sissejuhatus . . . . .	7
2. Ülevaade andmetest palkade jäikuse kohta . . . . .	9
2.1. Palkade muutmise sagedus . . . . .	9
2.2. Palkade allapoole jäikus . . . . .	10
3. Millistest põhimõtetest lähtuvad tööandjad palgakujundusel ning miks on palgad jäigad? Ülevaade sellealastest kirjandusest . . . . .	12
3.1. Teooria . . . . .	12
3.2. Empiirika . . . . .	14
4. Palgakujunduse uuringu kirjeldus . . . . .	16
5. Palkade kujunemine ja seda mõjutavad tegurid Eestis . . . . .	25
6. Palkade jäikus Eestis . . . . .	32
7. Muud palgakujundust mõjutavad tegurid . . . . .	38
7.1. Mis mõjutab tootlikkust? . . . . .	38
7.2. Tööpuudus . . . . .	39
7.3. Miinimumpalk . . . . .	40
7.4. Muu . . . . .	42
8. Kokkuvõte . . . . .	43
Kasutatud kirjandus . . . . .	46
Lisad . . . . .	51
Lisa 1. Küsimustik . . . . .	51

# 1. Sissejuhatus

Miks avaldab muutus rahapakkumises reaalsele SKP-le ja tööhõivele lühiajalist mõju, samas kui pikaajaline mõju puudub? Millest sõltub monetaarpoliitika efektiivsus lühikeses perspektiivis? Kas valitsus peaks majanduslangusest põhjustatud tööpuuduse kasvule reageerima? Vastused eeltoodud küsimustele on seotud palkade ja hindade jäikusega — sellega, kui suures ulatuses ning kui kiiresti palgad ja hinnad majanduskeskkonna muutustele reageerivad. Käesoleva artikli eesmärk on käsitleda palkade jäikust. Sellest lähtudes analüüsitakse, millised on palgakujundamise põhimõtted Eestis: kas ettevõtted lähtuvad palgamääramisel väliskeskkonna muutustest ning kui kiiresti nad neile muutustele reageerivad.

Rahapakkumise muutused — nii autonoomsed kui ka valitsuse monetaarpoliitikast põhjustatud — saavad majanduskasvu mõjutada seetõttu, et palgad ja hinnad on jäigad. Lühikeses perspektiivis ei muutu hinna- ja palgatasemed majanduses nii kiiresti kui rahapakkumine. Seega kui rahapakkumine suureneb, toob see kaasa reaalsete rahaagregaatide kasvu, mis avaldab positiivset mõju toodangule ja hõivele. See efekt on aga lühiajaline, avaldades vaid seni, kuni hinnad ja palgad jõuavad uue rahapakkumise tasemega kohaneda. Seetõttu on monetaarpoliitika mõju hindamiseks oluline analüüsida, kui kiiresti palgad ja hinnad rahapakkumise muutustele reageerivad.

Kuna Eestis kehtib valuutakomitee süsteem, ei saa keskpank muutusi rahapakkumises otseselt esile kutsuda. Küll aga võivad meie majanduskasvu mõjutada välisšokid, mis avaldavad mõju reaalsele rahaagregaatidele. Seetõttu on Eesti majanduse stabiilse arengu tagamiseks vajalik, et majanduses toimiksid iseregulatsioonimehhanismid, mis aitaksid võimalike negatiivsete šokkide mõju tasandada. Teisisõnu, meie rahasüsteemi suhtelist jäikust silmas pidades on oluline, et realsektor suudaks piisavalt kiiresti ja efektiivselt võimalike nõudluse ja pakkumise muutustega kohaneda. Palkade paindlikkus on selle tagamiseks üks olulisemaid tegureid.

Palkade allapoole jäikus majanduslanguse tingimustes on olnud juba pikemat aega vaidlusobjektiks keinsistide ja neoklassikalise makroökonomika teooria pooldajate vahel. Keynesi järgijad argumenteerivad, et palkade jäikusele on võimalik kinnitust leida asjaolust, et töötajate töötasusid langetatakse väga harva või peaaegu mitte kunagi. See annab neile põhjust väita, et tööturud ei jõua majanduslanguse korral tasakaaluni ning on vaja riigi sekkumist, et vähendada majanduskeskkonna halvenemisest tingitud liigset tööpuudust. Keinsistid usuvad, et majanduslangused tulenevad vähenenud nõudlusest ning nende negatiivseid tagajärgi on võimalik ekspansiivse majanduspoliitika abil tasandada (Bewley 1998).



Neoklassikalise teooria pooldajad usuvad, et palkade jäikus on illusioon ning tööturg jõuab iseregulatsiooni teel alati tasakaaluni. Seetõttu on tööpuuduse tase alati optimaalne ning valitsus ei pea ega ole ka võimeline majandusmeetmeid kasutades seda mõjutama. Neoklassikalise teooria järgijate arvates põhjustab majanduslanguse tingimustes tööpuuduse suurenemist see, et töötasud jäävad madalamaks reservatsioonipalkadest (st langevad allapoole minimaalset taset, mille eest töötajad on nõus tööd tegema. Seega pole tegu sunniviisilise, vaid vabatahtliku tööpuudusega — igaüks on soovi korral võimeline tööd leidma ning inimeste tööle naasmist takistavad ainult liiga kõrged palkanõudmised. Palkade näiline allapoole jäikus tuleneb sellest, et töötajad reageerivad palkade alanemisele töölt lahkumisega, mis ei võimalda töötasudel reservatsioonipalkadest madalamaks langeda (Bewley 1998).

Neoklassikalise teooriaga läheb vastuollu tööandjate käitumine majanduslanguse korral. Nimelt on mitmetes uuringutes täheldatud, et tööandjad väldivad töötute töölevõtmist, kes võrreldes eelmisel töökohal saadud tasuga küsivad tunduvalt väiksemat palka (Agell ja Lundborg 1995; Bewley 1999). Põhjenduseks tuuakse enamasti, et sellised töötajad oleksid üle kvalifitseerunud — nende rahulolu tööga oleks madal ning see võiks mõjutada lisaks neile endile ka teiste töötajate produktiivsust. Samuti väldivad tööandjad töötajate vallandamist majandusolude halvenedes eesmärgiga asendada nad odavamama tööjõuga. Peamiste põhjendustena, miks seda praktikat ei rakendata, tuuakse välja uute töötajate palkamisega seotud kulud ning ka see, et töötajate asendamine mõjuks halvasti töötajaskonna motivatsioonile (Bewley 1999). Tööandjate reageeringud annavad põhjust väita, et vähemalt osaliselt ei põhjusta tööpuudust kõrged reservatsioonipalgad ning palkade allapoole jäikuse põhjuseid tuleb otsida mujalt.

Praeguse seisuga ei eksisteeri ühtset teooriat, mille abil oleks võimalik põhjendada, miks töötajad ja tööandjad ei jõua kokkuleppele majanduslanguse tingimustes — miks tööpuudus kasvab ning palgatase ei alane, ehkki majanduslikult oleks optimaalne palku langetada ning rohkem inimesi tööle võtta. Palkade allapoole jäikusele on välja pakutud mitmeid erinevaid põhjendusi. Neid on pikemalt kirjeldatud käesoleva töö ülejärgmises peatükis.

Artikli järgmises peatükis antakse ülevaade empiirilisest kirjandusest, mille põhjal on võimalik hinnata palkade jäikust. Seejuures käsitletakse eraldi palgamuutmise sagedust ning ettevõtjate alareageerimist majandusolude muutustele palgakujundusel. Kolmas peatükk toob ära enim kasutatud majandusteoreetilised põhjendused töötasude allapoole jäikusele ning annab ülevaate empiirilistest tõenditest erinevate teooriate paikapidavuse osas. Töö ülejäänud osades analüüsitakse palgakujunemisprotsessi Eestis. Neljandas peatükis kirjeldatakse ettevõtjate seas läbi viidud palgaküsitlust, millel uuring põhineb. Viies peatükk annab ülevaate palgakujundust mõjutavatest teguritest. Kuuen-

das peatükis analüüsitakse palkade jäikust ning seitsmes peatükk käsitleb erinevate majanduslike ja institutsionaalsete tegurite (sh tööpuudus, miinimumpalga kasv, Euroopa Liiduga liitumine) mõju tööturule ja palkadele.

## 2. Ülevaade andmetest palkade jäikuse kohta

Palkade jäikuse all peetakse silmas kaht erinevat fenomeni. Esmalt tähistab see töötasude aeglast reageerimiskiirust majanduskeskkonna muutustele. Teiseks mõistetakse palkade jäikuse all seda, et need ei reageeri nõudlusepakkumise muutustele piisavalt — palkade volatiilsus on enamasti väiksem ettevõtete käivete ja/või kasumite volatiilsusest. Siinjuures on peamiselt tõestust leidnud asjaolu, et palgad on allapoole jäigad — majandusolude halvenedes reageerivad ettevõtted sellele väga harva töötasude langetamisega.

Ettevõtete tööjõukulude osakaal käibes on vastutsükliline (*countercyclical*) kahel põhjusel. Esiteks väldivad tööandjad majanduslanguse korral töötasude langetamist. Teiseks hoidutakse ka töötajate arvu vähendamisest põhjendusel, et olude paranemisel on uute töötajate palkamine kulukas (kulukam kui liigsete töötajate palgalehel pidamine rasketel aegadel).

### 2.1. Palkade muutmise sagedus

Palkade muutmise sagedust on vähe uuritud ning ülevaatlikud riikidevahelised andmed ses osas puuduvad. Taylor (1999) annab ülevaate sellest, kui suure sagedusega on töötasusid ümber vaadatud USAs eelmistel aastakümnetel. Peamiselt on vastavad andmed olemas töötajate kohta, kes kuuluvad ametiühingutesse. Nende andmete puuduseks on see, et USAs on ainult umbes 10% töötajaskonnast ametiühingu liikmed ning seetõttu ei ole andmed üldistatavad kogu elanikkonnale. Ametiühingu liikmete töötasusid muudeti 1980-ndate aastate algul keskmiselt iga kahe aasta tagant (Cecchetti, 1984). Ligi kaudu 15% töötajatel muudeti palku kord kvartalis ning 40% puhul kord aastas või sagedamini (Taylor 1983). Leiti ka seda, et töötasude muutmise sagedus oli positiivselt seotud inflatsiooniga, ent isegi kõrge inflatsiooni tingimustes ei muutnud enamik tööandjaid palku sagedamini kui kord aastas.

Fregert ja Jonung (1986) kirjeldavad palkade muutmise sagedust Rootsis. Nii nagu USA-s, oli ka seal palkade muutmise keskmine sagedus alati pikem kui aasta, seda isegi kõrge inflatsiooni tingimustes. Jaapani puhul on välja toodud seda, et vastavalt tavale muudetakse palku kord aastas (Taylor 1999).

Lisaks otsestele andmetele on palkade muutmise sagedust võimalik hinnata ka kaudselt makrotaseme aegridade analüüsi abil. Kasutades kaudset meetodit,

leidis Levin (1991), et USA-s muudetakse umbes 10% töötajate palku kvartaalse intervalliga, 25% töötajate palku vaadatakse ümber kord poolaastas ning 65% töötajate tasusid kord aastas. Benabou ja Bismut (1987), Levin (1991) ja Taylor (1993) jõudsid keskmise palkade muutmise sageduse suhtes sarnastele tulemustele, vaatamata sellele, et nad kasutasid erinevaid andmeid. Vastavalt neile uuringutele on USAs keskmine palkade muutmise sagedus kord iga pooleteist aasta tagant ja palkade muutmise intervallide mediaanpikkus on üks aasta (Taylor 1999). Kasutades kaudset makrotaseme aegridadel põhinevat meetodit, leidis Taylor (1993), et Jaapanis muudetakse 88% töötajate töötasusid kord aastas ja 12% puhul kord kvartalis.

## 2.2. Palkade allapoole jäikus

Palkade jäikuse analüüsil on üldiselt leitud, et nominaalpalgad on allapoole jäigemad kui reaalspalgad. Seda põhjusel, et inimesed reageerivad tugevamalt nominaalpalga kui reaalspalga langusele (nähtus, mida tuntakse „raha illusiooni“ nime all). „Raha illusiooni“ olemasolu on ka empiirilistes uuringutes tõestust leidnud.<sup>1</sup>

Võttes arvesse, et palkade jäikust on teoreetilistes mudelites kasutatud paljude makromajanduslike protsesside kirjeldamisel (majandustsüklite teke jm), on üllatav, et empiirilised uuringud palkade allapoole jäikuse kohta on andnud küllaltki vastuolulisi tulemusi. Firmajuhtide küsitlustel põhinevad uuringud näitavad selgelt, et tööandjad langetavad palku ainult äärmisel juhul ning ettevõtte majandustingimuste paranemisele reageerivad palgad tugevamini kui majandustingimuste halvenemisele. Samas on mitmed USAs tehtud uuringud, mis põhinevad töötajate sissetulekute analüüsil, kinnitanud, et nii reaals- kui nominaalpalga langus pole sugugi haruldane.

Bewley (2004) esitab ülevaate uuringutest, milles on kasutatud mikrotaseme andmeid töötajate palkade kohta.<sup>2</sup> Kõigis neis uuringutes on leitud, et palga langetamine on küllaltki sage nähtus, mis annab alust väita, et palgad on allapoole paindlikud. Näiteks McLaughlin (1994) näitab, et reaalspalga muutused on USAs aastatel 1976–1986 sümmeetriliselt jaotunud (st palga langetamine on sama tõenäoline kui palga tõstmine). Viimatinimetatu kehtib ka juhul, kui võetakse arvesse ainult need töötajad, kes ei vahetanud vaatlusperioodi jooksul töökohta. Kõigi töötajate töötasude põhjal tehtud uuringute puhul on suuremal või vähemal määral probleemiks mõõtmisviga. Küsitavaks muudab nende uuringute järeldused ka see, et arvesse ei ole võetud mitmeid lisategureid, mis

<sup>1</sup>Kahneman, Knetsch ja Thaler 1986; Shafir, Diamond ja Tversky 1997; Agell ja Ben-Ner 2004.

<sup>2</sup>McLaughlin 1994, 1999; Lebow, Stockton ja Wascher 1995; Card ja Hyslop 1997; Kahn 1997; Fehr ja Goette 1999; Smith 2000, 2002.

võivad lisaks põhipalga muutmisele palgataset mõjutada, nagu näiteks muutused töötatud tundide arvus või töötingimustes, kohustuste lisandumine ja preemiad.

Erinevalt töötajate palgaandmetel põhinevatest analüüsides on uuringutes, milles kasutatakse tööandjate esitatud andmeid palgamuutuste kohta, enamasti jõutud järeldusele, et nominaalseid töötasusid langetatakse harva ning palgad on allapoole jäigad.<sup>3</sup> Ka ettevõtjate küsitlustel põhinevate uuringute puhul on probleemiks mõõtmisviga. Teise küsitavusena saab välja tuua, et need uuringud pole piisavalt ülevaatlikud — enamasti hõlmavad kasutatud andmed ainult väikest arvu firmasid. Lisaks on nende uuringute puhul võimalikud ka valikunihkega seotud probleemid, kuna valdav enamik küsitletud firmajuhtidest töötas suurfirmades, mis asusid samas piirkonnas ja/või tegutsesid samal tegevusalal, ning küsimustele vastamine oli vabatahtlik.

Palkade allapoole jäikust kinnitavale tulemusele jõudsid Akerlof, Dickens ja Perry (1996), kes küsitlesid telefoni teel 596 inimest USAs. Põhiküsimus oli formuleeritud järgmiselt: „Kui ületunde, preemiaid jms mitte arvesse võtta, siis kas teie põhipalk on võrreldes aasta tagasi saadud tasuga muutunud?“. Väga väike protsent vastanutest ütles, et nende põhipalk on langenud. Samas oleksid sellise uuringu tulemused veenvamad, kui neid viidaks läbi erinevatel perioodidel — nii majandustõusu kui ka -languse tingimustes.

Agell ja Benmarker (2003) viisid läbi Rootsi ettevõtjate küsitlusel põhineva uuringu, mille puhul andmete vähesusega seotud mõõtmisviga ning võimalik valikunihe ei ole probleemiks. Nende küsitlus hõlmas suhteliselt suurt arvu ettevõtteid (885 firmat) ning oli moodustatud juhusliku valiku põhimõttel. Küsimus palgataseme languse kohta hõlmas 1990ndaid — perioodi, mil tööpuudus Rootsis kasvas ning inflatsioon oli madal. See oleks pidanud looma eeldused nominaalpalgade langetamiseks. Samas vähendasid töötajate põhipalku 1990ndatel aastatel kokku ainult 3,2% ettevõtetest ning töötasud vähenesid 1,1% töötajatel, mis annab selgelt tunnistust sellest, et palgad olid sel perioodil allapoole jäigad. On küsitav, kuivõrd on see tulemus üle kantav teistele riikidele, kuna palkade jäikust Rootsis mõjutab ametiühingute suur mõjuvõim ning sealne tööalane seadusandlus ei võimalda ettevõtetel ühepoolset töötajate palku alandada.

---

<sup>3</sup>Sellisele järeldusele on jõudnud nt Kaufman 1984; Agell ja Lundborg 1995; Bewley 1999; Baker, Gibbs ja Holmström 1994; Wilson 1996; Altonji ja Devereux 2000.

### 3. Millistest põhimõtetest lähtuvad tööandjad palgakujundusel ning miks on palgad jäigad? Ülevaade sellealasest kirjandusest

#### 3.1. Teooria

Palkade jäikusele majanduslanguse tingimustes on välja pakutud mitmeid põhjendusi. Järgnevalt on toodud selles vallas enim rakendust leidnud teooriad (Campbell ja Kamlani 1997; Bewley 1998):

**Lepinguteooria** (*contract theory*) (Fischer 1977; Taylor 1979)

Vastavalt lepinguteooriale on palkade jäikus tingitud sellest, et firmad sõlmivad töötajatega pikaajalisi palgalepinguid, milles muudatuste tegemine on aeganõudev protsess. See teooria võimaldab põhjendada eelkõige palkade aeglast reageerimist majandustingimuste muutustele, aga ei selgita palkade allapoole jäikust.

**Kaudne lepinguteooria** (*implicit contract theory*) (Baily 1974; Gordon 1974; Azariadis 1975; Stiglitz 1986)

Kaudse lepinguteooria kohaselt on töötajad riskikartlikud — nad eelistavad saada stabiilset palka, mille muutused ei sõltu majandustsükli tõusudest ja langustest. Seetõttu on tööandjal võimalik maksta väiksemat tasu selle kompensatsiooniks, et ta võtab majanduslikud riskid enda kanda. Sisuliselt on see sarnane kindlustuslepingu sõlmimisega, kus töötaja maksab firmale kindlustuspreemiat selle eest, et talle on tagatud stabiilne sissetulek.

Vastavalt kaudsele lepinguteooriale pakuvad firmad töötajatele garantiid, et nende elatustase ei lange. Seega on allapoole jäigad reaalpalgad, mitte nominaalpalgad. Kui suures ulatuses reaalpalgad majanduslangusele reageerivad, sõltub konkreetse firma eelistustest — mida riskikartlikum on ettevõtte, seda suurema osa võimalikust kahjumist või kasumi langusest võtavad töötajad enda kanda ning seda enam reageerivad reaalpalgad majandustingimuste muutustele.

Kaudse lepinguteooria abil on võimalik põhjendada, miks mingi hetke seisuga juba firmas tööl olevate töötajate palgad on jäigad. Samas ei anna see teooria vastust küsimusele, miks firmad lähtuvad uute töötajate töölevõtmisel ettevõttes eksisteerivatest palgatasemetest, st miks uute töötajate palgad ei ole sageli vastavuses tööturu tingimustega.

**Tõhususpalka teooria** (*efficiency wage theory*) (Solow 1979; Yellen 1984; Stiglitz 1986)

Vastavalt tõhususpalka teooriale on ettevõttele pikas perspektiivis kasulik

maksta töötajatele palku, mis on konkurentide palkadest kõrgemad. Teooria põhineb eeldusel, et töötajate produktiivsus sõltub suhtelisest palgast — mida kõrgem on ettevõtte palgatase sama tegevusala teiste ettevõtetega võrreldes, seda tootlikumad on töötajad. Tõhususpalka teooria põhjal on arendatud mitmeid erinevaid mudeleid. Neist tuntuimad on järgmised.

- **Viilimismudel** (*shirking model*) (Shapiro ja Stiglitz 1984)  
Töökoha kaotamisega seotud kulud (sissetuleku langus) on seda suuremad, mida kõrgem on töötaja palk teiste sama tegevusala töökohtadega võrreldes. Seega, mida kõrgem on töötaja palk, seda vähem on tõenäoline, et ta hiilib kõrvale töökohustuste täitmisest, riskides nii vallandamisega.
- **Kingituste vahetamise mudel** (*gift exchange model*) (Akerlof 1982, 1984)  
Töötajad hindavad kõrget palka firmapoolse kingitusena, mistõttu nad ka pingutavad rohkem tööülesannete täitmisel, et teha vastukingitus.
- **Ebasoodsa valiku mudel** (*adverse selection model*) (Weiss 1980, 1990)  
Vastavalt sellele mudelile tõstab keskmisest kõrgema palgatase hoidmine ettevõttes töötajate produktiivsust, kuna võimaldab palgata parimaid saadaolevaid spetsialiste. Teisest küljest, kui ettevõtte palgatase on tegevusala keskmisest madalam, siis lahkuvad töölt esmalt kõige produktiivsemad töötajad, mille tagajärjel keskmine tootlikkus firmas langeb.
- **Tööjõu voolavuse mudel** (*turnover model*) (Stiglitz 1974; Schlicht 1978; Salop 1979; Hashimoto ja Yu 1980)  
Mida kõrgem on ettevõtte suhteline palgatase, seda väiksem on tööjõu voolavus. Seega kulub firmal, mis maksab keskmisest kõrgemaid palku, vähem raha töötajate palkamisele ja koolitamisele. Lisaks sellele suurendab tööjõu väike voolavus ettevõtte töötajate produktiivsust, kuna tootlikkus sõltub staažist. Mida kauem töötaja firmas töötab, seda suuremad on tema otseselt selle ametikohaga seotud oskused ning seda kõrgem on tootlikkus.

**Õiglase palga teooria** (*fair wage theory*) (Keynes 1936; Akerlof ja Yellen 1990)

Vastavalt õiglase palga teooriale sõltub töötajate motivatsioon sellest, kas nad peavad oma palgataset õiglaseks. Kui nende töötasud jäävad õiglaseks peetavast tasemest madalamaks, siis langeb töömoraal. Palkade jäikus on tingitud sellest, et tööandjad maksavad töötajatele tasusid, mis vastavad töötajate arusaamale õiglasest palgatasemest. Õiglase palga teooriaga on seotud ka

Keynesi (1936) põhjendus töötasude jäikusele, mis põhineb suhtelisel palgal. Keynes väitis, et töötajaid huvitab nende suhteline sissetulek teistega võrreldes. Seetõttu pööravad nad suurt tähelepanu sellele, millised on palgad teistes ettevõtetes. Suhtelise palgataseme säilitamise vajadus tingib selle, et ükski ettevõtte ei saa majanduslanguse tingimustes palku langetada, mis põhjustabki töötasude allapoole jäikust.

**Sees- ja väljasolijate teooria (*insider-outsider theory*)** (Lindbeck ja Snower 1988)

Firmad ei valla olemasolevaid töötajaid (seesolijaid) ning ei palka töötuid (väljasolijaid) madalama palga eest tööle kahel põhjusel. Esiteks on töötajate vallandamine ning uute töötajate töölepalkamine ja väljaõpetamine kulukas. Teiseks reageerivad olemasolevad töötajad (seesolijad) kolleegide vallandamisele ning uute töötajate töölevõtmisele negatiivselt — nad keelduvad uute töötajatega koostööd tegemast ja takistavad nende tööd. Olemasolevate töötajate asendamisega seotud kulud võimaldavad neil seada tingimusi palkade osas, mida ettevõtted muidu ei aktsepteeriks.

## 3.2. Empiirika

Eeltoodud teooriate paikapidavust palkade jäikuse põhjendamisel on uuritud firmajuhtide küsitluste läbiviimise abil. Peamiselt on tööandjate vastuste põhjal toetust leidnud tõhususpalka teooriaga seotud põhjendused. Firmajuhid peavad palgakujundamisel eelkõige oluliseks seda, kuidas palgataseme muutused mõjutavad töötajate produktiivsust. Vastavalt Campbelli ja Kamlani (1997) uuringule eelistavad firmajuhid töötajate vallandamist palkade langetamisele põhjustel, mis on seletatavad ebasoodsa valiku mudeli abil. Kui palgatase alandatakse, siis lahkuvad produktiivsemad töötajad. Kui aga firmajuhid ise valikuliselt töötajaid vallandavad, siis saavad nad lahti lasta kõige vähem produktiivsed töötajad.

Tähtsuset järgmine põhjus, miks palku ei langetata, on vastavalt eelnimetatud uuringule see, et palkade langetamine vähendab töötajate motivatsiooni. Seda, et palgataseme langetamine avaldab olulist negatiivset mõju töötajate töösse suhtumisele ning seeläbi produktiivsusele, on ühe peamise palkade jäikuse põhjusena nimetanud ka Bewley (1998, 1999, 2004). Firmajuhtide põhjendus sellele, miks palku majandusolude halvenedes ei langetata, on järgmine: kui on valida halva ja veel halvema lahenduse vahel, siis tuleb eelistada esimest. Antud kontekstis on halvaks lahenduseks töötajate vallandamine ning veel halvemaks nende palkade alandamine. Ehkki mõlemad otsused mõjuvad halvasti töötajaskonna motivatsioonile, usuvad ettevõtjad üldiselt, et palkade langetamise korral on negatiivne mõju suurem kui töötajate arvu vähendamise

puhul. Ühe firmajuhi arvates aitab töötajate valikuline vallandamine „*to get the misery out of the door*“ (vabatõlkes „viia tööjõukulude alandamisega seotud probleemid ettevõttest välja“)(Bewley 1999).

Ehkki osade töötajate vallandamine mõjub halvasti tööd jätkava personali töösse suhtumisele, arvatakse siiski, et enamasti tõuseb vallandamise tulemusel tööle jäävate töötajate produktiivsus. Esmalt seetõttu, et alles jäävad efektiivsemad töötajad. Teiseks aga pingutavad allesjäänud töötajad enam tööülesannete täitmisel. Sellega on seotud ka sageli kinnitust leidnud makrotaseme negatiivne seos produktiivsuse ja majanduskasvu vahel, mille kohaselt kaasneb aeglasema majanduskasvu ja töötuse kõrgema tasemega produktiivsuse kiirem kasv.

Palgamuutused mõjutavad töötajate tootlikkust asümmeetriliselt: tasu vähenemine avaldab töötajate motivatsioonile tunduvalt suuremat mõju kui selle kasv. Töötajate tugev reageering palgataseme langusele on põhjendatav seaduspära abil, mille kohta psühholoogid on palju tõendusmaterjali leidnud — inimeste heaolu langus sissetuleku vähenemisel mingi kindla summa võrra on oluliselt suurem, võrreldes nende heaolu tõusuga, kui sissetulek sama summa võrra kasvab (Kahneman, Knetsch ja Thaler 1986a, 1991; Kahneman ja Tversky 1979). Sellist asümmeetrilist reageeringut sissetuleku muutustele nimetatakse kaotuse vältimise sündroomiks (*loss aversion*).

Mitmete uuringute põhjal on leitud, et töötajate töömoraal sõltub suurel määral sellest, kas nad peavad oma tasustamist õiglaseks (Bewley 1999; Campbell ja Kamlani 1997). Palkade muutmist puudutavate otsuste puhul pööravad töötajad õiglusele suuremat tähelepanu, kui üldiste palgatasemete võrdlemisel. Eriti oluline on õigluse printsiipide järgimine palkade langetamisega seotud otsuste puhul. Bewley (1999) on väitnud, et töötasude alandamine mõjub töötajate töömoraalile tunduvalt negatiivsemalt juhul, kui see on näiliselt põhjendamatu, st kui ettevõtte majandusolukord on hea. Samas olukorras, kus palkade vähendamist on võimalik töötajatele põhjendada kui möödapääsmatut otsust (ettevõtte on kahjumis ning võimalik alternatiiv oleks selle pankrot), on palkade langetamise negatiivsed tagajärjed väiksemad.

Campbell ja Kamlani (1997) leidsid, et palgalangus mõjutab madala kvalifikatsiooniga töötajate motivatsiooni enam kui kõrge kvalifikatsiooniga töötajate oma. See on põhjendatav sissetulekute kahaneva piirkasulikkusega — mida kõrgem on kellegi sissetulek, seda väiksemat mõju avaldab sissetuleku muutus tema healole.

Tööandjate küsitlustel põhinevad empiirilised uuringud on andnud kinnitust ka sellele, et palgakujundusel peetakse oluliseks suhteliste palgatasemete säilitamist ettevõttes. Bewley (1999) toob selle põhjendusena välja, et konkreetse ettevõttesisese töötasude struktuuri loomine mõjub positiivselt tööta-



jate motivatsioonile. See, kas tööandjad töötasude kujundamisel teiste sama tegevusharu ettevõtete palgatasemeid arvesse võtavad, sõltub suures osas informatsiooni kättesaadavusest sektori või piirkonna palkade kohta. Üldiselt on leitud, et mida suurem on riigis ametiühingute mõjuvõim, seda teadlikumad on töötajad teistes firmades makstavatest töötasudest ning seda enam peavad tööandjad üldiste palgatasemetega arvestama. Kui näiteks USA-s ei oma teiste firmade töötajate sissetulekud ettevõtete palgakujundusel olulist rolli, siis Rootsis, kus valdav enamik töötajatest kuulub ametiühingusse, pööratakse üldistele palgatasemetele palkade määramisel suurt tähelepanu (Bewley 1999; Agell ja Bennmarker 2003). Ettevõttesisese palgastruktuuri säilitamine võib põhjustada lisaks palkade allapoole jääkusele ka seda, et palgad ei reageeri piisavalt nõudluse suurenemisele tööturul ning sellest tingitud palgataseme kasvule. Suhteliste palgatasemete hoidmise vajadus on üks peamisi põhjuseid, miks ettevõtted eelistavad tõsta kõigi töötajate palku samaaegselt.

Eelnevat kokku võttes saab öelda, et empiiriliste uuringute põhjal on enim kinnitust leidnud palkade allapoole jääkuse põhjendused, mis on seotud ebasoodsa valiku mudeliga ning õiglase palga teooriaga. Samas ei pea ettevõtjate hinnangul paika palkade allapoole jääkuse põhjendused, mis lähtuvad näiteks viilimismudelist või sees- ja väljasolijate teooriast (Campbell ja Kamlani 1997; Bewley 2004; Agell ja Bennmarker 2004). Lisaks sellele on ettevõtjate küsitlustel põhinevad uuringud näidanud, et firmajuhid ei arvesta palgakujundusel kuigivõrd tööpuudusega (Levine, 1993; Agell ja Lundborg 1995).

## 4. Palgakujunduse uuringu kirjeldus

Palgakujunduse uuring põhineb 250 ettevõtte tegevjuhtide seas läbiviidud küsitlusel. Küsimustiku valmistasid ette käesoleva artikli autorid ning selle viis läbi turu-uuringute firma Emor. Küsitlusmeetodiks olid telefoni teel tehtud intervjuud. Ettevõtete palkade määramise eest vastutavatelt isikutelt saadi vastused 49 küsimusele, mis käsitlesid palgakujunduse põhimõtteid. Küsimustik on tervikuna toodud lisa 1.

Firmad kaasati palgauuringusse juhusliku valiku põhjal, mis põhines äriregistri andmebaasil. Valimi koostamisel kasutas Emor kvootide süsteemi, et tagada erinevate tegevusalade ettevõtete piisav esindatus. Kõigist kontaktidest, mida äriregistri andmebaasi põhjal leiti, õnnestus intervjuud läbi viia 32% puhul. 68% osas ei jõutud intervjuuni erinevatel põhjustel — firma andmed äriregistris olid vananenud, firma oli lõpetanud tegevuse, firmajuhti polnud kohal või polnud tal võimalust telefoni vastu võtta jne. Neist firmajuhtidest, kellega õnnestus telefoni teel ühendust saada, nõustusid 88% küsimustele vastama. Nii suur osalejate protsent annab alust arvata, et valikunihe ei ole käesoleva

uuringu puhul oluliseks probleemiks.

Ettevõtete palgakujunduse analüüsi läbiviimisel otsustasid käesoleva artikli autorid kvalitatiivse (intervjuudel põhineva) uuringu kasuks, kuna see võimaldab parimal võimalikul viisil analüüsida palkade määramise üldisi põhimõtteid ning tegureid, millest ettevõtete juhid palkasid kujundades lähtuvad. Üldised palgaandmed, mida avaldab Eesti Statistikaamet (ESA), kajastavad ainult palkade kujunemisprotsessi lõpptulemust. Kvalitatiivne uuring seevastu annab ülevaate protsessist endast. Ehk olulisim antud uuringu seisukohast on saada vastus küsimusele, millist informatsiooni ettevõtjad kasutavad, kui nad langetavad otsuseid palkade muutmise kohta.

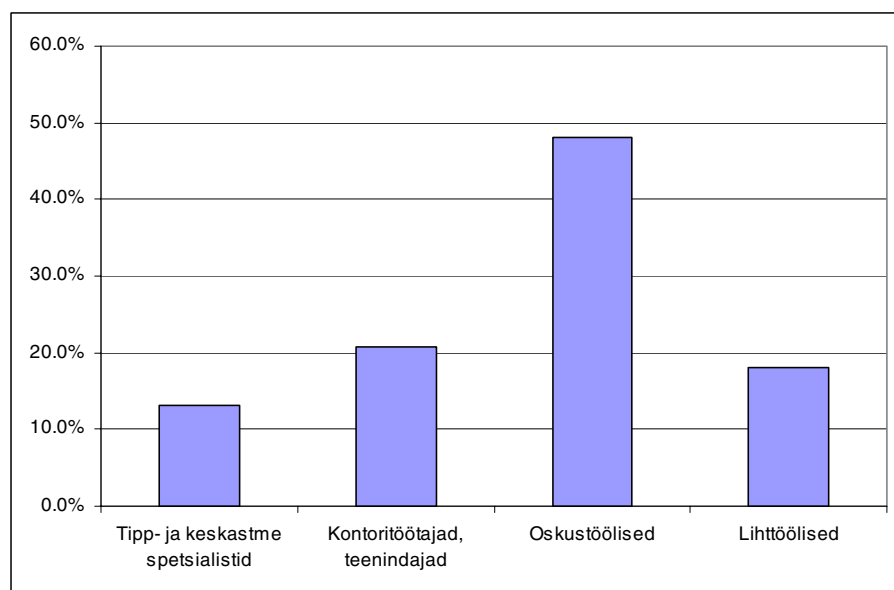
Ehkki kvalitatiivsetel uuringutel on kvantitatiivsete andmete kasutamise ees mitmeid eeliseid, kaasnevad nende läbiviimisega ka mõned probleemid. Peamiseks puuduseks on see, et kuna vastused põhinevad sageli hinnangutel, mida ei saa kvantifitseerida, ei võimalda sellised uuringud piisava täpsusega majanduslikke seoseid analüüsida. Käesolevas artiklis käsitletud uuringu puhul on probleemiks ka see, et küsitlus viidi läbi aastal 2005, millal Eesti majandus kasvas kiirelt. Võimalik, et ettevõtete juhid annaksid majanduslanguse tingimustes mitmetele artikli autorite poolt püstitatud küsimustele teistsuguseid vastuseid. Kui analoogset küsitlust korduvalt teatud ajaperioodi järel läbi viia, siis on võimalik ettevõtete palgakujundamise põhimõtetest laiapõhjalisemat ülevaadet saada.

Veel ühe puudusena tuleb küsitluse puhul silmas pidada, et meie analüüs põhineb ettevõtete juhtide subjektiivsetel hinnangutel, kuidas nad ühel või teisel juhul käitüksid. Samas ei pruugi nende hinnangud alati üksüheselt vastata sellele, mida nad tegelikult antud olukorras teeksid. Kui näiteks 30% ettevõtjatest arvab, et tööpuuduse kasv võimaldab neil palkasid mitte tõsta, siis tegelikkuses võib tööpuuduse kasvule niimoodi reageerida ainult 10% ettevõtjatest. Seega ei võimalda see uuring alati hinnata objektiivseid seoseid muutujate vahel.

Käesoleva peatüki alljärgnevas osas antakse ülevaade uuringus osalenud ettevõtete peamistest karakteristikutest ning ettevõtete jaotustest erinevate näitajate alusel. Selle põhjal on võimalik hinnata, kui representatiivne on meie kasutatav valim ja/või kas esineb mõõtmisviga. Kui see on võimalik, võrdleme uuringus osalevate ettevõtete jaotust erinevate karakteristikute alusel Eesti üldiste andmetega, eesmärgiga luua võrdluspilti ning anda hinnangut sellele, kuivõrd on meie uuringul põhinevad tulemused üldistatavad Eesti kohta tervikuna.

Uuring hõlmas kokku 250 ettevõtet, kus keskmiselt töötas 63 inimest. Joonis 1 annab ülevaate ettevõtete jagunemisest kõige arvukama töötajate grupi alusel. 13,2% firmade puhul moodustasid suurima töötajate grupi tipp- ja kesk-

astme spetsialistid; 20,8% puhul olid selleks kontoritöötajad või teenindajad; 48% firmade töötajatest moodustasid enamiku oskustöölised ning 18% firmade töötajatest lihttöölised. Keskmiselt moodustasid arvukaima grupi töötajad ligikaudu kaks kolmandikku (65,5%) ettevõtete töötajaskondadest.<sup>4</sup>



Joonis 1: Arvukaim töötajate grupp ettevõttes

Arvukama töötajate grupi seas oli ettevõtjate hinnangul keskmiselt 43% naisi ning 33% mitte-eestlasi. Valdav enamik selle grupi töötajatest omasid tähtajatuid töölepinguid, vaid 3,4% neist töötasid tööettevõtulepingu alusel.

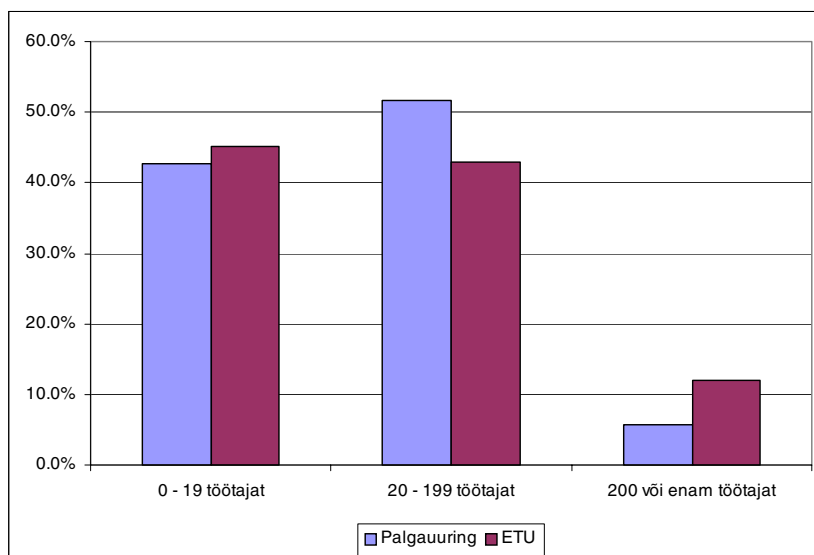
ESA andmetel olid naiste ja meeste osakaalud Eesti tööjõus 2004. aastal võrdsed — 50% hõivatutest olid naised ja 50% mehed. Seega on käesolevas uuringus kasutatud valimi puhul naiste osakaal võrreldes Eesti keskmisega madalam. ESA hinnangul moodustasid töötajatest 67% eestlased ja 33% muulased. Eesti keskmisega võrreldes on muulaste osakaal käesolevas valimis mõnevõrra kõrgem, ent erinevus on väiksem kui naiste-meeste osakaalude puhul.<sup>5</sup>

Joonis 2 annab ülevaate ettevõtete jaotusest töötajate arvu alusel käesolevas uuringus kasutatud ettevõtete valimis ning Eestis tervikuna. Üldine jaotus kõigi Eesti ettevõtete kohta on arvatud Eesti tööjõu-uuringu (ETU) 2004.

<sup>4</sup>Arvukaima töötajate grupi osakaal on tõenäoliselt alahinnatud, kuna osa ettevõtjaid andis sellele küsimusele vastuseks töötajate arvu, mitte protsendi.

<sup>5</sup>Võttes arvesse, et meie poolt läbi viidud uuringus küsiti naiste ja muulaste osakaale arvukaima töötajate grupi seas, mitte ettevõttes tervikuna, ei ole need osakaalud Eesti üldiste andmetega üksüheselt võrreldavad.

aasta andmete alusel. Joonisel 2 toodud osakaalude võrdluse põhjal ilmneb, et uuringu valimis on erineva suurusega firmade jaotus lähedane sellele, kuidas on ettevõtted Eestis tervikuna töötajate arvu alusel jaotunud. Palgauuringus on 42,8% ettevõtetes töötajate arv alla 20 (Eestis tervikuna on selliste firmade osakaal 45,2%). 51,6% uuringus osalenud firmades on 20–199 töötajat (Eestis tervikuna 42,8%) ning 5,6% ettevõtetes on enam kui 200 töötajat (Eestis tervikuna 11,9%).

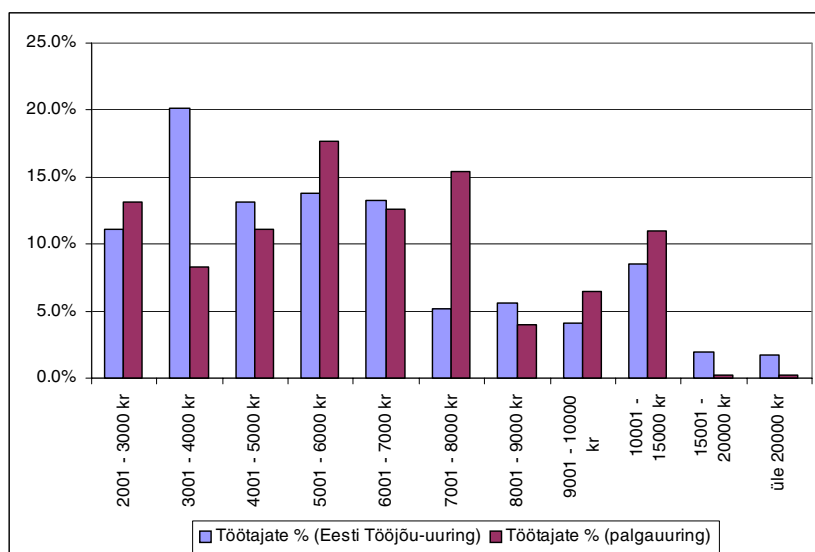


Joonis 2: Ettevõtete jaotus töötajate arvu alusel käesolevas uuringus kasutatud palgauuringu ning Eesti tööjõu-uuringu 2004. aasta andmete põhjal

Allikad: Eesti tööjõu-uuring 2004, autorite arvutused

Käesoleva uuringu valimi representatiivsust saab hinnata selle põhjal, kui sarnane on peamise töötajate grupi töötasude jaotus valimi ettevõtetes võrreldes Eesti üldise töötasude jaotusega. Joonisel 3 on toodud töötajate osakaalud erinevate palgavahemike lõikes Eestis üldiselt ning käesolevas uuringus kasutatud andmete põhjal. Meie kasutatud valimis oli kõige rohkem (19,4%) ettevõtteid, kus brutopalgade keskmine suurus oli 4001–5000 krooni. Suuruselt järgmise osakaaluga (15,7%) olid ettevõtted, kes maksid töötajatele kuus keskmiselt 5001–6000 krooni.

Eesti kohta tervikuna on töötajate palkade jaotus arvatud ETU 2004. aasta andmete põhjal. Kuna uuringus kasutatud palgaandmed näitavad keskmisi palgatasemeid uuringu läbiviimise ajal (st augustis 2005), siis on andmete parema võrreldavuse tagamiseks ETU-s toodud 2004. aasta palku suurendatud 11% võrra — käesoleva aasta kolme esimese kvartali keskmine annualiseeritud palgakasv oli 11%. Jooniselt 3 ilmneb, et küsitletud ettevõtetes olid palgad Eesti keskmisest kõrgemad. Eestis tervikuna olid suurima osakaaluga töötajad,



Joonis 3: Töötasude jaotus Eestis üldiselt (Eesti töäjõu-uuringu andmete põhjal) ning käesoleva uuringu valimis

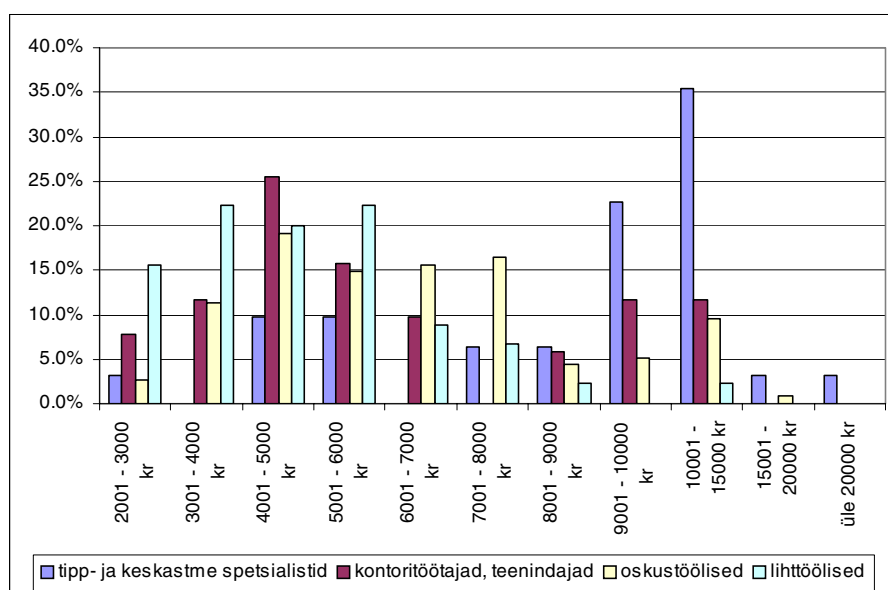
Allikad: Eesti töäjõu-uuring 2004, autorite arvutused

kelle palgad jäid 2000–5000 krooni vahemikku (selliseid töötajaid oli Eestis 44,4%). Uuringu valimis jäid samasse vahemikku ainult 32,5% töötajate palgad ning suurima osakaaluga olid töötajad, kelle palgad langesid vahemikku 5000–8000 krooni (selliseid töötajaid on palgauuringu valimis 45,7%, samas kui Eestis tervikuna on nende osakaal 32,3%).<sup>6</sup>

Joonis 4 annab ülevaate palgajaotusest valimisse kaasatud ettevõtetes peamiste töötajate gruppide lõikes. Selle põhjal ilmneb, et teiste gruppidega võrreldes olid palgad kõrgeimad neis ettevõtetes, kus peamise töötajate grupi moodustavad tipp- ja keskastme spetsialistid. Palgad olid madalaimad firmades, kus töötavad valdavalt lihttöölised. Kahe ülejäänud töötajate grupi (kontoritöötajad või teenindajad, oskustöölised) puhul oli töötasude jaotus rohkem hajutatud.

Lisaks peamise töötajate grupi palgatasemele paluti firmajuhtidel anda vastus sellele, kas nende hinnangul olid peamise töötajate grupi palgad tegevusala keskmisest kõrgemad või madalamad. Küsimusele vastas 223 ettevõtte juhti. Vastanutest 22,4% väitsid, et nende firmas olid töötasud tegevusala keskmisest kõrgemad, 65,9% pidasid palgataset sellega samal tasemel olevaks ning 11,7% leidsid, et nende firmas jääb palgatase alla tegevusala keskmise. Kui ettevõt-

<sup>6</sup>Võttes arvesse, et meie poolt läbi viidud uuringus on toodud arvukaima töötajate grupi keskmine palk, mitte keskmine töötasu ettevõttes tervikuna, ei ole uuringu palgaandmed Eesti üldiste andmetega üksüheselt võrreldavad.



Joonis 4: Palgajaotus peamiste töötajate gruppide lõikes

jate vastused nendes firmades töötavate töötajate arvudega läbi kaaluda, on võimalik anda hinnangut selle kohta, kui suure osa moodustasid töötajad, kelle töötasusid hindasid ettevõtjad sama tegevusala keskmisest kõrgemaks või madalamaks. Neist osakaaludest annab ülevaate tabel 1.

Tabel 1: Ettevõtjate hinnangud selle kohta, kas peamise töötajate grupi palgataase on tegevusala keskmisest kõrgem või madalam (töötajate osakaalud valimis tervikuna ning erinevate ametigruppide lõikes)

	Töötajate %	Tipp- ja keskastme spetsialistid	Kontoritöötajad, teenindajad	Oskustöölised	Lihttöölised
Kõrgemad	24.3%	50.2%	28.4%	23.9%	10.7%
Keskmisel tasemel	57.1%	43.6%	50.4%	62.3%	55.5%
Madalamad	18.6%	6.2%	21.3%	13.8%	33.9%

Vastustest ilmneb, et nende töötajate protsent, kelle puhul firmajuht hindas oma ettevõtte palku tegevusala keskmisest kõrgemaks, oli suurem kui nende töötajate protsent, kelle palku hinnati keskmisest madalamaks (vastavalt 24,3% ja 18,6%). Sellise tulemuse põhjal on tõenäoline, et firmajuhid ülehindasid oma ettevõtte keskmist palgatasest teiste sama tegevusvaldkonna firmade suhtes. Samas, kuna küsitletud ettevõtjate arv oli väike, on võimalik, et vastuste selline jaotus tuleneb valimi spetsiifikast ning firmajuhid olid töötaja-

te palgataseme võrdlemisel objektiivsed. Oma ettevõtte palgataset keskmisest kõrgemaks hindavate firmajuhtide suhteliselt suurt osakaalu võib põhjendada ka valimi nihkega, kuna küllaltki suur osa ettevõtete juhtidest (11%) jättis sellele küsimusele vastamata. Võimalik, et vähemalt osa neist, kes küsimusele vastust ei andnud, ei teinud seda põhjusel, et nende firmades jääb palgatase tegevusala keskmisest madalamaks.

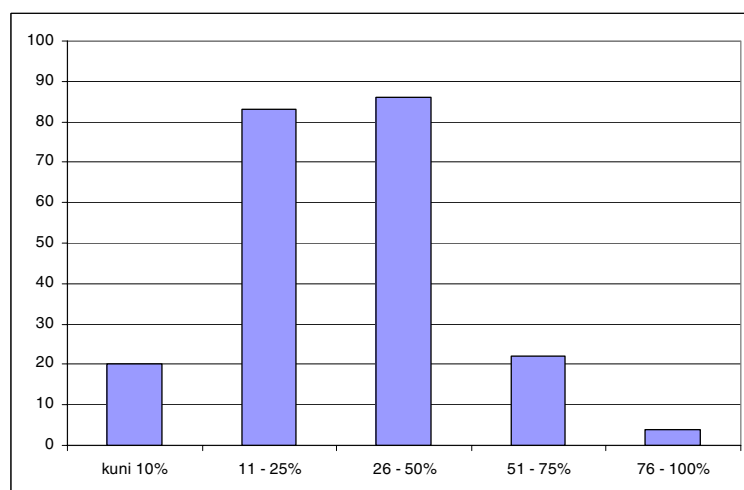
Tabel 1 annab ülevaate ka ettevõtjate hinnangutest palkade suhtelise tase- me kohta peamiste töötajate gruppide lõikes. Selle põhjal ilmneb, et lihttöö- liste puhul hindas suurem osa tööandjatest nende palku sama tegevusala pal- kadest madalamaks kui kõrgemaks (vastavalt 33,9% ja 10,7%). Kõigi teiste töötajate gruppide puhul ülehindasid ettevõtjad töötajate töötasusid keskmise- ga võrreldes (st neid töötajaid, kelle puhul ettevõtte juht hindas nende palgata- set keskmisest kõrgemaks, oli rohkem kui töötajaid, kelle puhul hinnati palku keskmisest madalamaks). Tipp- ja keskastme spetsialistide hulgas oli tööta- jate protsent, kelle puhul firmajuht nende palku keskmisest kõrgemaks pidas, kõige suurem. Ligikaudu poolte tipp- ja keskastme spetsialistide puhul pidas tööandja nende palgataset tegevusala keskmisest kõrgemaks, samas kui mada- lamaks pidas seda ainult 6,2% ettevõtjatest. Oskustööliste puhul moodustasid suhteliselt suure osa (62,3%) töötajad, kelle töötasusid pidasid firmajuhid sa- ma tegevusala keskmisega samaväärseks.

Firmajuhtide hinnang sellele, kas nende ettevõtte palgad olid tegevusala keskmisest kõrgemad või madalamad, sõltus ettevõtte keskmisest palgata- sest. Mida kõrgem see oli, seda tõenäolisemalt hindas firmajuht, et palgad on tegevusala keskmisest kõrgemad. Nende kahe muutuja omavaheline korrelat- sioon on 0,376.

Joonis 5 annab ülevaate tööjõukulude osatähtsusest valimisse kaasatud et- tevõtetes 2004. aastal. Peamiselt moodustasid tööjõukulud 26–50% (40% et- tevõtetest) või 11–25% (38,6% ettevõtetest) firmade kogukuludest. Tööjõu- kulud moodustasid enam kui poole kogukuludest 12,1% firmades. Ligikaudu 10% ettevõtetes moodustasid tööjõukulud kuni 10%. Võrdluseks saab siinko- hal tuua, et Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes moodustasid tööjõukulud 2003. aastal keskmiselt 17,4%. Käesoleva uuringu valimis on keskmine tööjõukulu- de osakaal mõnevõrra kõrgem. See on seletatav asjaoluga, et uuring hõlmab lisaks tööstusettevõtetele ka teenindussektori ettevõtteid, kus aga tööjõukulude osakaal on üldjuhul suurem.

Küsimusele, mis on ettevõttes töökeel(ed), andis 60,4% firmadest vastuseks „eesti keel“. 6,4% ettevõtetes on töökeeleks vene keel ja 21,6% puhul nii eesti kui vene keel. 11,6% firmades kasutatakse lisaks eesti ja/või vene keelele veel mõnda muud võõrkeelt.

42,5% küsitluses osalenud ettevõtetest ekspordib toodangut vähemalt ühte



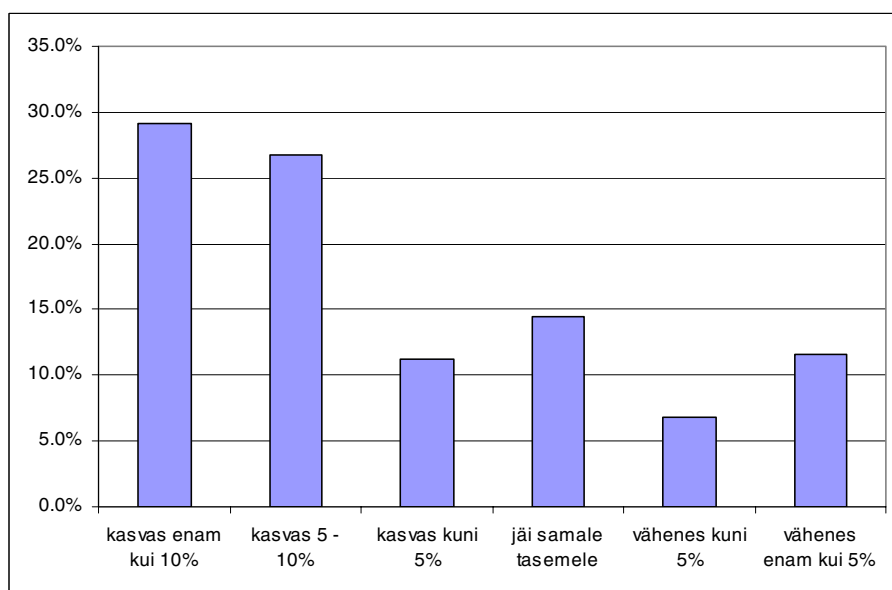
Joonis 5: Tööjõukulude osatähtsus ettevõtete kogukuludes 2004. aastal (215 ettevõtet)

välisriiki. Firmade 2004. aasta keskmine netokäive oli 55,4 mln krooni, jäädes 0,5–2 miljardi krooni vahemikku. Ettevõtete netokäibe muutustest 2004. aastal annab ülevaate joonis 6. Sellest ilmneb, et ehkki ligi kahe kolmandiku (67,2%) ettevõtete netokäive kasvas, oli käibemuutuste osas ettevõtete seas varieeruvus küllaltki suur. Netokäibe kasv ületas 10% ligi kolmandikus (29,2%) ettevõtetes. 26,8% puhul jäi see 5–10% vahemikku ning 11,2% puhul kasvas kuni 5%. Samale tasemele jäi käive 14,4% ettevõtetes. Netokäive kahanes 18,4% ettevõtetes, sealhulgas 11,6% puhul kahanes see enam kui 5%.

Viimase küsimusena paluti ettevõtete juhtidel iseloomustada konkurentsituatsiooni nende tegevusalal. Vastustest annab ülevaate joonis 7, kus on eraldi toodud ettevõtjate hinnangud kõigi firmade ja oma toodangut eksportivate firmade lõikes. Eksportivad firmad hindavad konkurentsi tegevusalal mõnevõrra tugevamaks, aga erinevused on selles osas väikesed. Konkurentsi hindab väga tihedaks 30% ja tihedaks 39,6% küsitletud ettevõtetest (vastavalt 29,2% ja 43,8% eksportivatest firmadest). Konkurentsi peab nõrgaks või väga nõrgaks 8,8% firmadest (8,4% eksportivatest ettevõtetest).

Joonis 8 annab ülevaate Eesti ettevõtjate hinnangust siinsele konkurentsiolekorrade võrreldes euroala riikide keskmisega. Euroala konkurentsiolekorra hinnangud põhinevad S. Fabiani jt artiklil „*The Pricing Behaviour of Firms in the Euro Area: New Survey Evidence*“ (Eurosystem Inflation Persistence Network, 2005). Eesti Panga poolt läbi viidud palgauuringus toodud hinnangud ettevõtetevahelise konkurentsi tugevuse kohta pole euroala riikide vastavate näitajatega üksüheselt võrreldavad kahel põhjusel. Esiteks on meie kor-



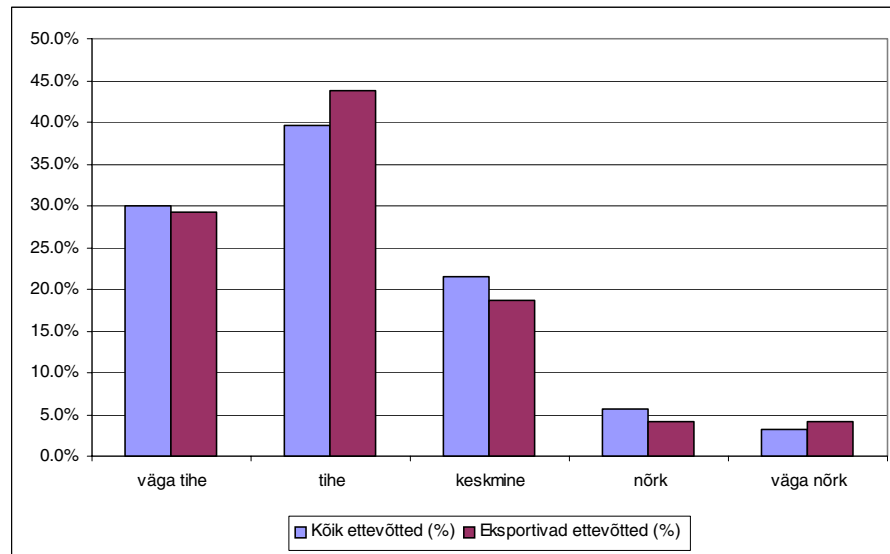


Joonis 6: Ettevõtete netokäibe muutus 2004. aastal võrreldes 2003. aastaga

raldatud küsitluses kasutatud viit konkurentsi iseloomustavat kategooriat, samas kui euroala küsitluses on neid kategooriaid neli. Teiseks ei põhine euroala kohta toodud andmed otsesel hinnangul konkurentsile, vaid need tulemused on leitud kaudsel teel. Parema võrreldavuse huvides on seetõttu lisaks palgauuringul põhinevatele konkurentsihinnangutele toodud ka ettevõtete hinnakujunduse küsimustiku alusel leitud hinnangud konkurentsi tihedusele Eestis, mis on arvatud euroala riikide hinnangutega sarnast metoodikat kasutades (Dabušinskas ja Randveer, 2005).

Joonisel 8 toodud võrdluse põhjal ilmneb, et euroala riikide ettevõtted hindavad oma konkurentsiolukorda nõrgemaks kui Eesti firmad. Eriti suur on erinevus nende ettevõtete vahel, kes hindavad konkurentsiolukorda oma tegevusalal nõrgaks või väga nõrgaks. Kui Eestis on selliseid firmasid vastavalt 12% ja 2% (Dabušinskas ja Randveer, 2005), siis euroalal oli neid vastavalt 21% ja 17%. Suuri erinevusi monopolse või sellele lähedase seisundiga ettevõtete osakaaludeosas võib tõenäoliselt seletada majanduse avatusega. Eesti majandus on võrreldes euroala riikidega avatum ning vähem riiklikult reguleeritud, mistõttu siinsetel firmadel on ka enam konkurente.

Enamiku ettevõtete karakteristikute puhul, mida oli võimalik võrrelda Eesti üldiste andmetega, ilmnes, et käesoleva uuringu valim peegeldab küllaltki hästi tegelikust. Ettevõtete jaotus töötajate arvu alusel on meie kasutatud palgauuringu valimis väga sarnane Eesti üldisele jaotusele. Ka tööjõukulude osakaal firmade kogukuludes on sarnane Eesti keskmise tasemega. Keskmise

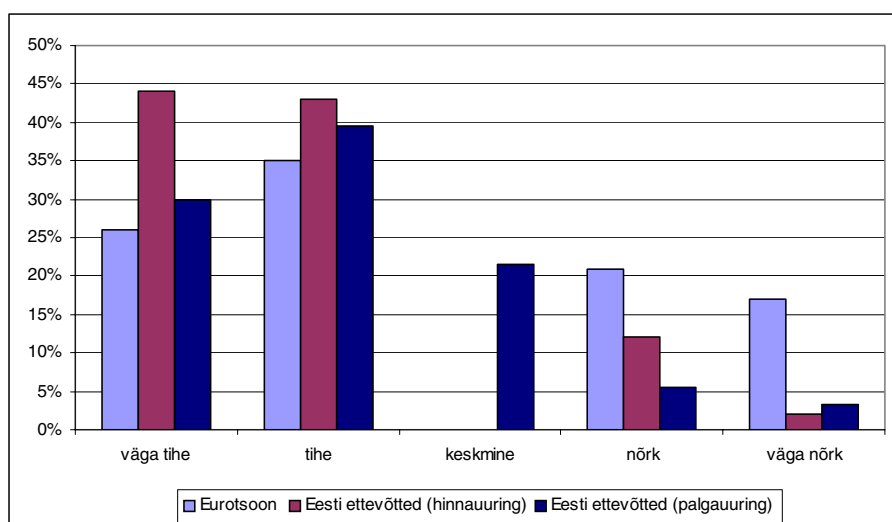


Joonis 7: Konkurentsiolukord peamisel tegevusalal

sed tasud töötaja kohta on uuringus osalenud ettevõtetes mõnevõrra kõrgemad Eesti kohta tervikuna kehtiva palgajaotusega võrreldes, aga erinevused pole väga suured. Suhteliselt väike on lahknevus selle osas, kui palju töötab uuringus osalenud ettevõtetes naised ning kui suur on naiste osakaal Eesti tööturul üldiselt (vastavalt 43% ja 50%). Ka mitte-eestlaste puhul on nende hinnanguline osakaal valimis lähedane tegelikule (vastavalt 33% ja 30%). Kokkuvõtvalt võib uuringus osalenud ettevõtete üldise kirjelduse põhjal öelda, et valim on representatiivne — selle põhjal tehtud järeldused peaksid üldjoontes kehtima ka Eesti kohta tervikuna.

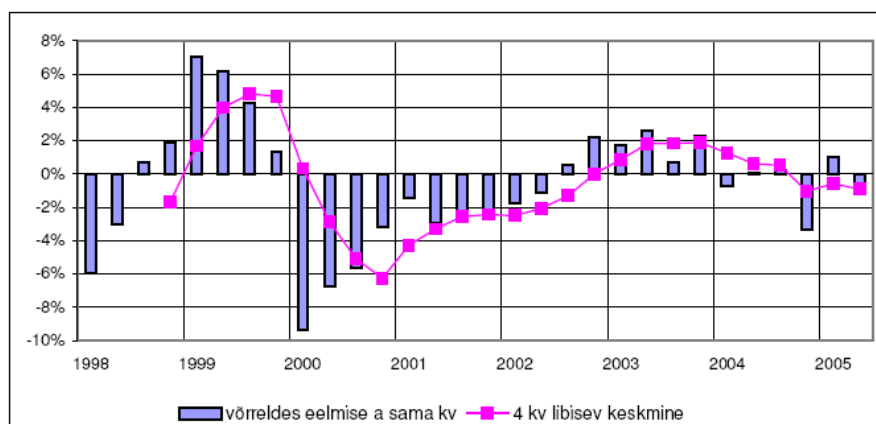
## 5. Palkade kujunemine ja seda mõjutavad tegurid Eestis

Töøjõuturg on pikas perspektiivis efektiivne ning palgad paindlikud juhul, kui palkade kasv on kooskõlas tootlikkuse kasvuga. Kui palkakasv ületab tootlikkuse kasvu, siis alaneb ettevõtete konkurentsivõime ning pikas perspektiivis toob see kaasa tööpuuduse kasvu. Palkade ja tootlikkuse kasvu võrdlemiseks kasutatakse tööjõu erikulu (*unit labor cost*). Tööjõu erikulu näitab, kui suur on tööjõukulu ühe toodanguühiku kohta. Kui tööjõu erikulu kasvab, tähendab see, et ettevõtete tööjõukulude (peamiselt palkade) suurenemine on kiirem kui tootlikkuse kasv.



Joonis 8: Eesti konkurentsiolukord võrreldes euroala riikidega  
 Allikad: Fabiani jt, 2005; Dabušinskas ja Randveer, 2005; autorite arvutused

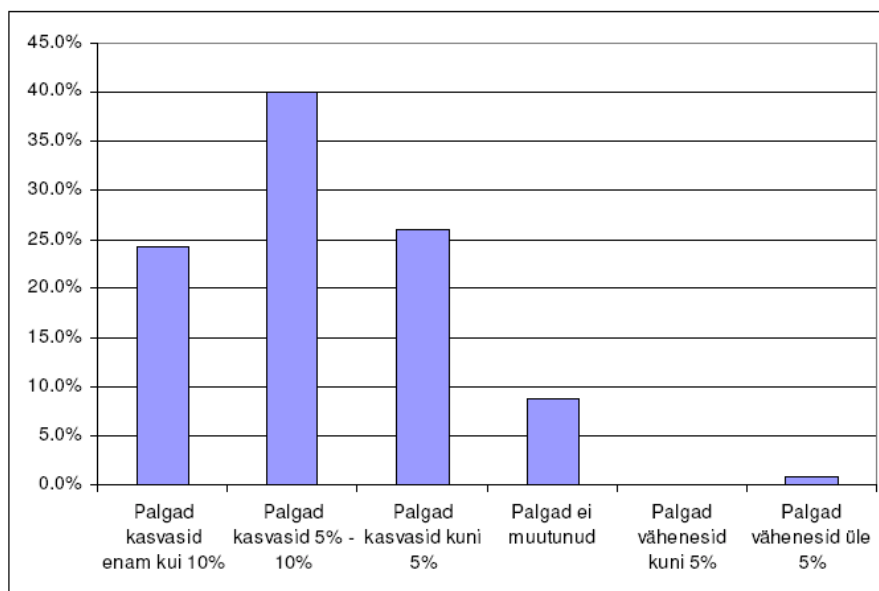
Töajõu erikulu muutustest viimase 7,5 aasta jooksul annab ülevaate joonis 9. Selle põhjal ilmneb, et töajõu erikulu pole Eestis lähiminekis suurenenud. Seega on makrotasemel palkade kasv Eestis olnud kooskõlas tootlikkuse kasvuga, mis annab alust eeldada, et ettevõtjad kasutavad palkajundusel paindlikke meetodeid. Järgnevalt analüüsime seda, millised on Eesti firmades töötasude määramise põhimõtted. Seejuures otsime vastust küsimusele, millised palkajunduse meetodid on aidanud tagada palkade ja tootlikkuse sünkroonse suurenemise.



Joonis 9: Töajõu erikulu kasv 1998. aasta I kvartalilt 2005. aasta II kvartalini  
 Allikad: Soosaar jt. Eesti Panga tööturu ülevaade, oktoober 2005

Intervjuu algul küsiti firmajuhi hinnangut selle kohta, kas tal on töötasude kujundamisel vabad käed. 213 ettevõtte tippjuhid (85% uuringus osalenud firmadest) on oma töötajate palkade määramisel täiesti sõltumatud. Enamikul 37 tippjuhust, kes palgaotsustes täit iseseisvust ei oma, tuleb otsuste tegemisel arvestada ettevõtte omanike arvamust. Sellise vastuse andis 21 firmajuhti. Kümne ettevõtte puhul sõltuvad palgaotsused emaettevõtte juhtkonnast ning ühe ettevõtte puhul tuleb tegevjuhtkonnal palkade määramisel arvestada ametiühinguga.

Ülevaade sellest, kuidas nominaalne palgatase uuringusse kaasatud ettevõtetes aastal 2004 muutus, on toodud joonisel 10. Valdav enamik 250 ettevõttest tõstis 2004. aastal keskmist palka. Nominaalsed töötasud suurenesid enam kui 10% võrra 24,4% ettevõtetes, 5–10% vahemikus 40% ettevõtetes ning 26% ettevõtetes kuni 5%. Töötasud jäid samale tasemele 8,8% ettevõtetes ning ainult kaks firmat (0,8% ettevõtetest) langetasid nominaalpalku.



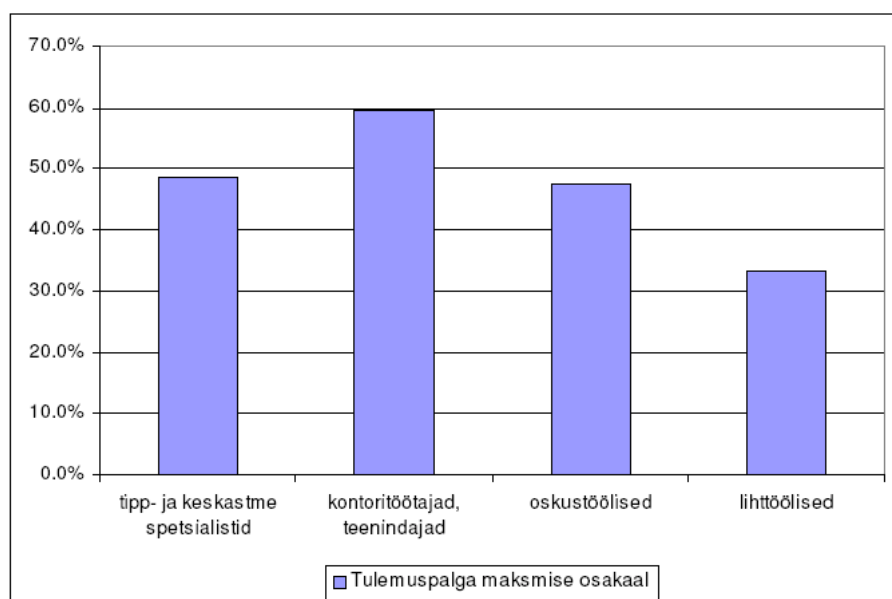
Joonis 10: Palgakasv aastal 2004

Täpset hinnangut sellele, kui suur osa ettevõtetest tõstis 2004. aastal reaalpalku, pole võimalik anda. Võttes arvesse, et inflatsioon oli 2004. aastal 3,1%, saab väita, et reaalpalkad kasvasid 64,4% ettevõtetes, võisid kasvada või kahaneda 26% ettevõtetes ning kahanesid 9,6% ettevõtetes.

Vaid väga väike osa (0,8%) küsitluses osalenud ettevõtetest langetas 2004. aastal nominaalseid töötasusid, mis võib viidata sellele, et palgad on ka Eestis allapoole jäigad. Tulemuste selline tõlgendamine on siiski küsitav, kuna aastat 2004 iseloomustasid kiire majanduskasv ning tööpuuduse alanemine, seega

polnud ka survet ettevõtete palkade alandamiseks. Kuna küllaltki suure arvu ettevõtete puhul reaalpalkade tase langes, saab Eesti puhul palkade jäikusest rääkida ainult nominaalsete töötasude osas.

Ligikaudu pooled küsitletud ettevõtetest (119 ettevõtet 250-st) maksavad töötajatele ettevõtte tulemuslikkusest sõltuvat lisatasu. Joonis 11 annab ülevaate tulemuspalga maksmise osatähtsusest sõltuvalt sellest, milline on peamine töötajate grupp ettevõttes. Enim on tulemuspalga maksmine levinud firmades, mille töötajate põhiosa moodustavad kontoritöötajad või teenindajad. Nendes firmades on tulemuspalga maksjate osakaal 60%. Firmadest, kus kõige arvukam töötajate grupp on tipp- ja keskastme spetsialistid, maksavad tulemuspalga 48%. Sama suur on tulemuspalga maksjate osakaal nende ettevõtete seas, kes palkavad põhiliselt oskustöölisi. Kõige madalam (33%) on tulemuspalga maksjate osakaal ettevõtete seas, kus peamise töötajate grupi moodustavad lihttöölised.



Joonis 11: Tulemuspalga maksjate osakaalud peamiste töötajate gruppide lõikes

23,2% ettevõtetest maksavad iga individuaalse töötaja efektiivsusega seotud tulemuspalka, mis sõltub kas töö mahust või kvaliteedist. 23,6% firmades on tulemuspalk seotud ettevõtte kui terviku töö tulemustega. Ligikaudu pooltes sellist tasustamisprintsipi kasutavates ettevõtetes sõltub tulemuspalk ettevõtte käibest, ülejäänutes kasumist (kasumist sõltub tulemuspalk 12,8% firmades ja käibest 10,8% firmades).

Lisaks tulemuspalga maksjate osakaaludele peamiste töötajate gruppide

lõikes hindasime ka nende ettevõtete osakaale, kes kasutavad töötajate tasustamisel mistahes printsiipi, mille puhul palk sõltub tootlikkusest. Selliste printsiipidena arvestasime lisaks tulemuspalga maksmisele ka tasustamist tunnipalga või tükitöö alusel. Ilmnes, et firmade hulgas, kes peamiselt palkavad tipp- ja keskastme spetsialiste, moodustasid ettevõtted, kus töötasud on tootlikkusega seotud, kõige väiksema osa (61%). Kõigi teiste töötajate gruppide puhul oli tootlikkusest sõltuvaid tasuskeeme kasutavate firmade osakaal ligikaudu 80% ning kõigi firmade kohta kokku oli see 78%.

Keskmiselt moodustas fikseeritud põhipalk ettevõtjate hinnangul töötajate tuludest 77,4%. Lisaks sellele maksti garanteeritud lisatasusid, mis moodustasid tuludest 4,8%. Töö tulemuslikkusega seotud lisatasude osakaal töötasudest oli keskmiselt 17,8%.

Tabel 2 annab ülevaate sellest, millistel majanduslikel põhjustel oli ettevõtjate hinnangul palkade muutmisel oluline roll. Hinnangud põhinesid järgmisel skaalal:

- 1 väga oluline mõju
- 2 oluline mõju
- 3 vähene mõju
- 4 ei mõjutanud üldse

Tabeli 2 teises veerus on toodud keskmised hinnangud erinevate majanduslike tegurite olulisusele. Mida kõrgem on keskmine hinne, seda väiksem on firmajuhtide arvates teguri olulisus. Keskmised hinnangud langevad (ühe erandiga) kolme ja nelja vahele, mis tähendab, et enamik firmajuhte on ülaltoodud majanduslikke tegureid hinnanud väheoluliseks või üldse mitte oluliseks. Tabeli 2 kolmandas veerus on toodud nende firmajuhtide osakaal, kes hindasid erinevaid palgamuutust mõjutavaid põhjuseid oluliseks, ning neljas veerg annab ülevaate nende ettevõtjate osakaalust, kes vastava teguri puhul vastasid, et mõju puudub.

Kõige olulisem tegur, millega töötajate palkade muutmisel arvestatakse, on töötajate töö efektiivsuse (st tootlikkuse) muutus. Tähtsuset järgmised on käibe muutus ning töötajate elatusaseme languse ärahoidmine. Samas ilmneb tabelist 2 huvitav asjaolu: ehkki tööandjad peavad palkade kujundamisel tähtsaks töötajate elatusaseme säilitamist, ei arvesta nad kuigi olulisel määral inflatsiooniga. Palgaotsuste tegemisel võtab inflatsiooni (nii eelmise aasta kui ka oodatavat hindade muutust) arvesse alla 10% ettevõtjatest, samas kui töötajate elatusaseme languse ärahoidmist peab oluliseks 26% firmajuhtidest. Inflatsiooni vähene arvessevõtmine palkade kujunemisel võib tuleneda hinnatõusu stabiilselt madalast tasemest viimastel aastatel.

Keskliste hinnangute ning erinevaid tegureid oluliseks või väga oluliseks hindavate firmajuhtide osakaalude põhjal võib järeldada, et ettevõtte majan-

Tabel 2: Palgamuutust mõjutavad tegurid

	Keskmine	Väga oluline või oluline (%)	Mõju puudub (%)	Ei oska öelda (%)
Ettevõtte toodete/teenuste hindade muutus	3.33	19.3%	58.3%	0.44%
Käibe muutus	3.1	31.1%	46.5%	0.00%
Kasumi muutus	3.26	21.9%	51.3%	2.19%
Töötajate töö efektiivsuse muutus	2.9	34.6%	33.8%	1.32%
Konkurendid muutsid palku	3.45	17.1%	62.7%	3.51%
Palgatase jäi alla sektori keskmisele	3.67	8.8%	74.6%	3.95%
Töötajate lahkumise vältimine	3.43	18.0%	63.6%	0.88%
Töötajate elatustaseme languse ärahoidmine	3.19	26.3%	47.8%	0.88%
Palgakasvu ootustele vastamine	3.32	18.0%	50.4%	3.95%
Statistikaameti poolt avaldatud Eesti keskmise palga muutus	3.64	7.5%	72.8%	0.00%
Statistikaameti poolt avaldatud palga muutus ettevõtte tegevusalal	3.71	5.7%	76.3%	1.75%
Statistikaameti poolt avaldatud palga muutus piirkonnas, kus ettevõtte tegutseb	3.72	6.1%	76.8%	2.63%
Ettevõtte enda poolt läbi viidud palgauuringu tulemused	3.54	16.7%	71.5%	1.75%
Statistikaameti poolt avaldatud eelmise aasta inflatsiooniarvessevõtmine	3.55	8.8%	64.5%	2.63%
Oodatava järgmise aasta inflatsiooniarvessevõtmine	3.59	8.3%	67.5%	2.63%
Miimumipalga kasv	3.25	20.2%	51.8%	1.75%
Ametühingu loomise kartus	3.98	0.0%	96.1%	2.19%
Ametühinguga sõlmitud leping	3.95	1.3%	95.6%	2.19%

dusolukord ja üldist majanduskeskkonda mõjutavad tegurid ei mängi palkade määramisel Eestis olulist rolli. Samas on võimalik, et firmajuhtide hinnangud sellele, millised majandustegurid palkade kujunemisel määravaks osutuvad, suurel määral ei kattu. Näiteks need firmajuhid, kes pööravad palkade kujundamisel tähelepanu käibe muutustele, ei loe tootlikkust eriti oluliseks, ja vastupidi. Et analüüsida, kuivõrd on ettevõtjate hinnangud erinevate majandustegurite mõjususele kattuvad, leidsime ettevõtjate osakaalu, kes võtavad palgakujundusel arvesse vähemalt ühte kolmest olulisemast palku mõjutavast tegurist (käive, kasum, töötajate tootlikkus). Ettevõtjaid, kes vähemalt ühega neist kolmest tegurist arvestavad, on valimis 46%. Seega ei pea peamisi ettevõtte majandusolukorda iseloomustavaid näitajaid palkade muutmisel oluliseks üle poolte uuringus osalenud ettevõtjatest. Neid firmajuhte, kes mitte ühtegi tabelis 2 toodud tegurit oluliseks ei pea, on valimis ligikaudu neljandik (23,6%).

Tabelist 2 ilmneb, et ettevõttevälist palgastruktuuri Eesti tööandjad töötasu-

de kujundamisel eriti arvesse ei võta. Statistikaameti avaldatud andmeid keskmise palga muutuste kohta pidas oluliseks vaid 6-7% firmajuhtidest. Mõnevõrra suurem (17%) oli nende ettevõtjate osakaal, kes lähtusid palkade määramisel firma enda läbi viidud palgauuringust. Vastuste põhjal teistele suhtelise palgatasemega seotud küsimustele on samuti võimalik väita, et Eesti firmajuhid ei arvesta töötasude määramisel konkurentide palgatasemega olulisel määral. Seda, et palgatase jäi alla sektori keskmisele, pidas tähtsaks ainult 8,8% ettevõtjatest. Konkurentide palgamuutustele reageeriks 17,1% firmajuhtidest ning 18% tööandjatest tõstaks palku, et töötajate lahkumist ära hoida. Vähemalt ühte kolmest viimatinimetatud palgamuutmise põhjusest pidas oluliseks või väga oluliseks ainult 29,2% firmajuhtidest.

Tulemusele, et ettevõttevälise palgastruktuur ei oma töötasude kujundamisel olulist rolli, on jõutud ka USA tööturгу käsitlevates uuringutes, samas kui Rootsi kohta tehtud analüüsid näitavad seda, et teiste firmade suhtelisel palkadel on palgaotsuste tegemisele suur mõju. Nagu eespool kirjutatud, sõltub välise palgastruktuuri arvessevõtmine ametiühingutesse kuuluvate töötajate osakaalust. Üldiselt on leitud, et mida suurem on riigis ametiühingute mõjuvõim, seda teadlikumad on töötajad teistes firmades makstavatest töötasudest ning seda enam peavad tööandjad üldiste palgatasemetega arvestama. Eestis on, nii nagu ka USA-s, suhteliselt väike osa töötajaskonnast (erinevatel hinnangutel 10–20%) ametiühingu liikmeks astunud. Seetõttu võib asjaolu, et Eesti, nagu ka USA, tööandjad võtavad ettevõttevälise palgastruktuuri vähe arvesse, põhjendada sellega, et töötajad on lähikonna ja/või sama tegevusala palgatasemetest vähe teadlikud ning ettevõtjad ei pea palkade määramisel nendega arvestama. Lisaks võib Eesti puhul välja tuua veel ühe võimaliku põhjuse — meie majandusruum on väike. Seetõttu omab suur osa ettevõtetest tööturul tõenäoliselt monopsoonset seisundit (esmajoones kehtib see maapiirkondade ja väiksemate linnade firmade ning mõnede suurettevõtete kohta) ning neil pole vaja ettevõttevälise palgatasemetega arvestada.

Lisaks palgakujunemist minevikus mõjutanud teguritele paluti ettevõtjatel anda hinnang ka sellele, kuidas majanduse muutused mõjutavad töötasusid tulevikus. Planeeritavat palgakasvu mõjutavatest teguritest on antud ülevaade tabelis 3. Tabeli teises veerus toodud keskmine hinne põhineb samal skaalal, mis oli kasutusel tabeli 2 puhul. Olulisi erinevusi väliste tegurite mõju osas ettevõtete palgakasvule mineviku- ja tulevikuvaates ei ole. Nii nagu tabelis 2 toodud vastuste puhul, on ka planeeritava palgakasvu korral suurim mõju oodatavatel muutustel töötajate tootlikkuses ning käibes. Olulisuselt kolmandal kohal on oodatav kasumi kasv. Võrreldes minevikuvaatega on tulevikku silmas pidades suurem roll palkade tõstmisel eesmärgiga ennetada töötajate töölt lahkumist. Inflatsiooni ja ettevõttevälise palgastruktuuri peavad firmajuhid ka tulevikku vaadates suhteliselt ebaoluliseks.



Tabel 3: Kui olulised on erinevad mõjurid planeeritava palgatõusu põhjustena?

	Keskmine	Väga oluline või oluline (%)	Mõju puudub (%)	Ei oska öelda (%)
On oodata käibe kasvu	2.7	42.2%	20.4%	2.04%
On oodata kasumi kasvu	2.88	33.3%	27.9%	2.04%
On oodata töötajate töö tulemuslikkuse kasvu	2.65	45.6%	21.1%	1.36%
Eelmise aasta inflatsioon	3.22	20.4%	44.2%	1.36%
Oodatav järgmise aasta inflatsioon	3.31	16.3%	49.0%	2.72%
Palgataseme hoidmine Eesti keskmise palga suhtes	3.15	21.1%	40.8%	2.04%
Palgataseme hoidmine piirkonna palkade suhtes	3.18	24.5%	44.9%	2.04%
Inimeste töölt lahkumise vältimine	2.99	34.7%	38.8%	1.36%

Keskmiised hinnangud erinevate mõjurite olulisuse osas on tabelis 2 mõnevõrra madalamad kui tabelis 3. Selle põhjal võib järeldada, et planeeritava palgakasvu puhul mängivad majanduslikud tegurid olulisemat rolli, samas kui tegelik palgakasv sõltub suuremal määral juhuslikest ning ettevõtte majandusolukorra ja turupositsiooniga mitte seotud teguritest. Samas tuleb keskmiste hinnangute võrdlusel silmas pidada, et küsimusele tulevase palgakasvu mõjurite kohta andsid vastuse ainult need ettevõtjad, kes kavandavad palkade kasvu (147 firmajuhti 250-st). Seega põhinevad tabelites 2 ja 3 toodud hinnangud erinevatel valimitel, mis võib samuti olla ülaltoodud erinevuste põhjuseks.

## 6. Palkade jäikus Eestis

Palkade jäikuse analüüs põhineb kahel parameetril. Esmalt vaadeldakse seda, kui tihti ettevõtted palku muudavad, ning teiseks seda, kuivõrd on ettevõtted suutlikud majandustingimuste halvenedes palku langetama. Palgamuutusi analüüsidest keskendutakse palkade allapoole jäikusele, kuna mitmetest eeltoodud põhjustest lähtuvalt on tööandjatel tunduvalt lihtsam palku tõsta kui langetada.

Ligikaudu pooled (45,6%) küsitluses osalenud ettevõtetest muudavad töötajate palku regulaarselt teatud ajavahemiku tagant. 22,8% ettevõtetest muudab palku ebaregulaarselt lähtuvalt sündmustest, mis seda otsust võivad mõjutada. 31,6% firmades muudetakse palku mõlemal ülaltoodud põhjusel — kas kindla ajaperioodi jooksul (näiteks kord aastas) või siis vastavalt majanduskeskkonna muutustele.

Tabel 4 annab ülevaate töötasude muutmise sagedusest ning selle seostest

ettevõtete palkade määramise reeglitega. Ligikaudu 2/3 ettevõtetest (64,4%) muudab palku kord aastas. Keskeltläbi kord kahe aasta tagant korrigeerivad palgataset 18,4% firmadest. Samas on Eestis küllaltki suur nende ettevõtete osakaal, kes muudavad palku kord poolaastas või sagedamini — kokku on selliseid firmasid 13,6%. 5,6% ettevõtetest muudavad palku väga sageli — tihedamini kui kord kvartalis. Palkade muutmise sagedus on Eestis lähedane USA-le. Asjaolu, et ligikaudu seitsmendik firmadest muudab palku kord poolaastas või sellest sagedamini ning 78% firmadest teeb seda kas aastase või tihedama intervalliga, tõendab, et palgakujuendus on Eesti tööturul paindlik.

Tabelist 4 ilmneb, et mida sagedamini ettevõtted töötasusid korrigeerivad, seda enam rakendatakse palgamaksmisel meetodeid, mis on kas otseselt või kaudselt seotud töö efektiivsusega. Kui üldiselt on töö tulemuslikkusega seotud lisatasu maksvate firmade osakaal küsimustikule vastanute hulgas 47,6%, siis kord kvartalis või tihedamalt palku korrigeerivate firmade seas on see osakaal 71,4–75%. 85,7% ettevõtetest, kes muudavad töötajate palku sagedamini kui neli korda aastas, maksavad töötajatele palka kas töötatud tundide või tükitöö alusel. Firmade seas, kes töötasusid harvem muudavad, on selliste tasustamisviiside kasutajaid märgatavalt vähem. Kõigi ettevõtete lõikes on keskmine tunnipalga ja/või tükitöö alusel töötasusid määravate firmade osakaal 53,2%.

Tabeli 4 viimases veerus on toodud nende ettevõtete osakaalud, kes järgivad palgamaksmisel mistahes meetodit, mis on fikseeritud kuupalga maksmisest paindlikum — kas siis maksavad tulemuspalka, tunnipalka või on tasud määratud tükitöö alusel. Ilmneb, et sellist palgamaksmise meetodit järgivad eranditult kõik firmad, kus palku muudetakse kord kvartalis või sellest sagedamini. Kõigi ettevõtete lõikes kokku kasutavad kas otseselt või kaudselt töötaja ja/või ettevõtte töö tulemuslikkusega seotud tasuskeeme 78,4%. Samas firmade puhul, kes muudavad palku harvem kui kord kahe aasta jooksul, on tasustamisviisiks fikseeritud kuupalk, mis ei sõltu töö tulemuslikkusest.<sup>7</sup>

---

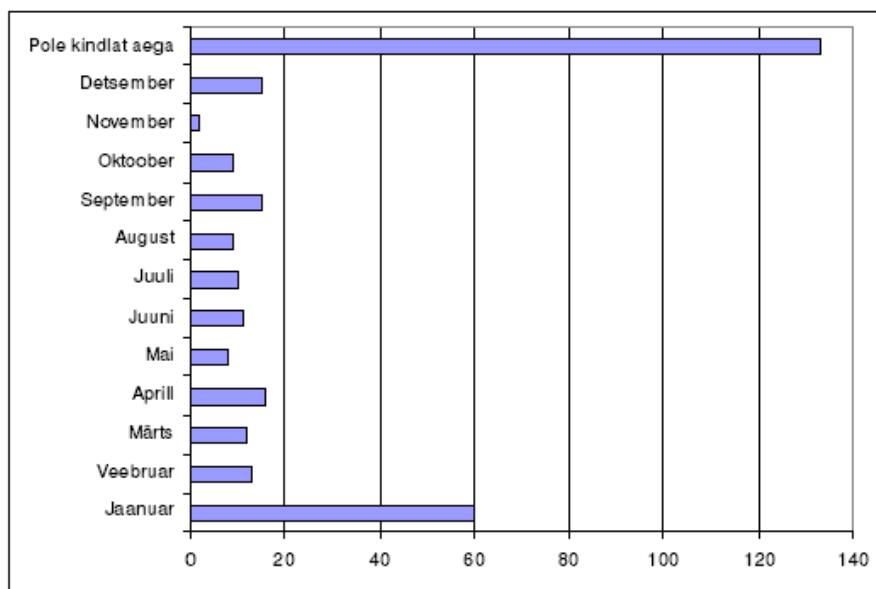
<sup>7</sup>Kuna firmasid, mis muudavad töötajate palku harvem kui kord kahe aasta jooksul, oli valimis ainult kaks, siis ei ole see järeldus üldistatav.

Tabel 4: Palkade muutmise sagedus ettevõtetes ning tasustamise seosed töö efektiivsusega

	Ettevõtete arv	Ettevõtete %	Lisatasu maksvate ettevõtete osakaal	% ettevõtetest kes maksavad kuupalka	% ettevõtetest kes maksavad tunnipalka	% ettevõtetest kes maksavad tükitöö alusel	% ettevõtetest kes maksavad tunni- või tükitöö alusel ja/või maksavad lisatasu
tihedamini kui kord kvartalis	14	5.6%	71.4%	14.3%	71.4%	14.3%	100.0%
kord kvartalis	8	3.2%	75.0%	37.5%	25.0%	37.5%	100.0%
kord poolaastas	12	4.8%	58.3%	41.7%	50.0%	8.3%	83.3%
kord aastas	161	64.4%	44.7%	49.1%	29.8%	21.1%	75.8%
kord kahe aasta järgi	46	18.4%	41.3%	47.8%	30.4%	21.7%	78.3%
harvem kui kord kahe aasta järgi	2	0.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ei ole kindlat sagedust	7	2.8%	71.4%	57.1%	28.6%	14.3%	85.7%
Kõik ettevõtted	250	100%	47.6%	46.8%	32.8%	20.4%	78.4%

Küsimus palkade muutmise sageduse kohta oli sõnastatud järgmiselt: „Kui sageli peamise töötajate grupi palku Teie ettevõttes keskmiselt muudetakse?“. Seejuures ei täpsustatud, kas tegu on tunni- või kuupalkadega või tasustamisega tükitöö alusel. Võib eeldada, et suur osa ettevõtjatest sai küsimusest aru nii, et peeti silmas kuupalga muutusi. Samas võis ettevõtetes, kus palgaarvestus ei käi kuupalga alusel, vaid muid reegleid järgides (tunnipalk, tükitöö), kuupalk muutuda ka seetõttu, et töötatud tundide arv või töömaht muutus. Seega ei võimalda küsimuse püstitus anda hinnangut sellele, kui sageli muudavad ettevõtted töötajate põhipalka (st kuutasu, tunnipalka või tükitöö alusel määratud tasu ilma preemiaid ja töömahtu erinevusi arvesse võtmata).

Joonis 12 annab ülevaate sellest, millistel kuudel palku tavaliselt muudetakse. Kõige suurema osakaaluga on ettevõtted, kus palku muudetakse jaanuaris. Samas 53% firmades pole tavaks palku muuta igal aastal täpselt samal kuul (samadel kuudel).



Joonis 12: Kalendrikuud, mille jooksul ettevõtted tavaliselt palku muudavad

Tabelis 5 on toodud andmed selle kohta, kui kiiresti mõjutavad majanduskeskkonna ja/või ettevõtte töötajate tootlikkuse muutused palkasid. Tabeli teises veerus on toodud nende ettevõtete osakaal, kes vastava teguri muutust palgakujundusel arvesse võtavad. Järgmistes veergudes on toodud nende ettevõtete osakaalud, kes reageerivad ühekuuse, kolmekuuse jne viitajaga. Viimatini metatud osakaalud on arvestatud protsendina ettevõtetest, kes vastavat tegurit töötasude muutmisel arvesse võtavad.

Tabeli 5 teises veerus toodud andmete põhjal on suurim mõju palgamuutus-

Tabel 5: Kui kiiresti mõjutavad erinevad tegurid palku?

	% firmadest, keda mõjutab	1 kuu	3 kuud	6 kuud	9 kuud	aasta või enam
Käibe kasv	66.8%	26.9%	12.6%	15.6%	0.6%	44.3%
Käibe langus	49.2%	32.5%	16.3%	12.2%	0.8%	38.2%
Ettevõtte toodete/teenuste hindade kasv	36.8%	16.3%	14.1%	10.9%	3.3%	55.4%
Ettevõtte toodete/teenuste hindade langus	29.6%	20.3%	14.9%	8.1%	2.7%	54.1%
Töötajate töö efektiivsuse kasv	64.0%	41.3%	13.1%	13.8%	0.6%	31.3%
Töötajate töö efektiivsuse langus	51.2%	47.7%	13.3%	10.9%	0.0%	28.1%
Kasumi kasv	57.2%	13.3%	7.7%	8.4%	0.0%	70.6%
Kasumi kahanemine	43.2%	15.7%	10.2%	8.3%	0.0%	65.7%
Palkade muutmine konkureerivates ettevõtetes	35.2%	6.8%	8.0%	19.3%	3.4%	62.5%
Muutus inflatsioonis	48.8%	0.8%	3.3%	4.9%	1.6%	89.3%

tele käibel ja töötajate produktiivsusel – mõlema teguri puhul arvestavad sellega üle poolte ettevõtjatest. Väikseimat mõju avaldavad tootehindade muutused ja palkade muutmine konkureerivates ettevõtetes. Nende teguritega arvestab palkade muutmisel ligikaudu kolmandik ettevõtetest.

Tabelist 5 ilmneb, et kiireim mõju tasustamisele on töötajate produktiivsuse muutustel. Produktiivsuse kasvule reageerivad üle 50% tööandjatest, kes seda tegurit palgakujuandusel arvesse võtavad, kolme kuu jooksul või kiiremini. Küllaltki kiiresti mõjutavad palgataset ka käibemuutused – ligikaudu 40% tööandjatest reageerivad käibemuutustele maksimaalselt kolme kuu jooksul. Aeglasemalt reageerivad tööandjad kasumi- ja inflatsioonimuutustele. Kasumi kasvu või kahanemise puhul reageerib ligikaudu 2/3 firmadest sellele kas aastase või pikema viitajaga. Inflatsiooni puhul on reageerimiskiirus aasta või enam 90% ettevõtete puhul.

Tabelist 5 on võimalik välja lugeda seda, et ettevõtjad reageerivad majanduskeskkonna muutustele asümmeetriliselt. Kõigi selles tabelis toodud muutujate puhul, mille korral eristati vastassuunalisi mõjusid, ilmneb asjaolu, et ettevõtted reageerivad positiivsele muutusele enam kui negatiivsele muutusele. Näiteks käibe kasvu võtab palgakujuandusel arvesse 67% ettevõtetest, käibe langust aga 49% firmadest. Samasugused erinevused eksisteerivad ka tootehindade, kasumi ja töötajate tootlikkuse kasvule ja kahanemisele reageerimisel. Võttes arvesse majandustegurite muutumisele reageerimise asümmeetrilisust, saab järeldada, et töötasud on Eestis allapoole jäigemad kui ülespoole. See tulemus on kooskõlas Campbelli ja Kamlani (1997) uuringu järeldusega, mille kohaselt tööandjad usuvad, et töötajate motivatsioonile avaldab tööta-

sude alandamine tunduvalt suuremat negatiivset mõju, võrreldes nende tõstmisega kaasneva positiivse impulsi. Seetõttu väldivad tööandjad üldjuhul palkade langetamist.

Asümmeetriline on ka tööandjate reageerimiskiirus teatud teguri muutumisele, ent siin ilmneb eelmises lõigus kirjeldatule vastupidine tendents. Ettevõtjad reageerivad teatud teguri langusele (st ebasoodsas suunas muutumisele) kiiremini kui selle teguri tõusule. See seaduspära peab paika kõigi tabeli muutujate puhul, mille korral on erisuunalised liikumised eraldi toodud (käive, tootehinnad, kasum ja töötajate tootlikkus). Tegu on kahtlemata huvitava seaduspäraga, millele eelmistes uuringutes ei ole tähelepanu pööratud ning mis viitab sellele, et ettevõtjate reageerimiskiirust arvesse võttes on palkade allapoole paindlikkus suurem nende ülespoole paindlikkusest.

Tabel 6 annab ülevaate ettevõtjate hinnangutest sellele, millised põhjused raskendaksid palkade langetamist. Sellest ilmneb, et Eestis lähtuvad firmajuhid palkade allapoole korrigeerimist kaaludes samadest argumentidest kui USA-s (Campbell ja Kamlani 1997, Bewley 1999). Olulisim palkade alandamisest tingitud negatiivne tagajärg on Eesti ettevõtjate hinnangul töötajate produktiivsuse langus, kuna lahkuksid parimad töötajad ning alles jääksid need, kes täidavad oma ülesandeid vähemefektiivselt. Seda põhjust hindab väga oluliseks 49% ning oluliseks 35% firmajuhtidest. Olulisuselt järgnevad põhjused, miks palkade alanemist tuleks vältida, on seotud firma välise kuvandiga — sellega, et ettevõtte maine ning konkurentsivõime töajöuturul langeks.

Tabel 6: Kui ettevõttel oleks majanduslanguse korral vaja palku 20% võrra alandada, siis mis seda takistaks?

	keskmine	väga oluline	oluline	väga oluline või oluline (%)	mõju puudub (%)
ametiühinguga sõlmitud palgalepe	3.92	13	9	8.8%	63.6%
töötajate vastuseis	2.22	77	95	68.8%	7.6%
suureneks töötajate voolavus	2.17	69	109	71.2%	6.0%
halveneks töömoraal	2.1	65	128	77.2%	5.6%
lahkuksid parimad töötajad ja alles jääks vähemefektiivsed	1.76	123	87	84.0%	2.8%
ettevõtte konkurentsivõime töajöuturul langeks	2	74	128	80.8%	3.6%
ettevõtte maine langeks	1.98	79	121	80.0%	4.4%

Suhteliselt suur (ligikaudu kolm neljandikku) on ka nende ettevõtte juhtide osakaal, kes lisaks eeltoodule peavad oluliseks ka teisi produktiivsust negatiivselt mõjutavaid tegureid — palkade langetamisega kaasnevat suuremat töajöu voolavust ning töömoraali langust. Mõnevõrra vähemtähtsaks peetakse töä-

jate vastuseisu palkade langetamise otsusele, aga ka seda hindas valdav enamik (69%) tööandjatest oluliseks ning vaid 7,6% arvas, et töötajate vastuseis ei kujuneks palkade langetamisel takistuseks. Ainus tabelis toodud põhjus, mida enamik firmajuhte ebaoluliseks pidas, on ametiühingutega sõlmitud palgalepe. Kollektiivleppe olemasolu takistab palkade langetamist vaid 8,8% ettevõtetes.

## 7. Muud palgakujundust mõjutavad tegurid

### 7.1. Mis mõjutab tootlikkust?

Lisaks ettevõtjate hinnangutele selle kohta, millised tegurid on palgakujundusel olulised ning mis takistab palkade langetamist, huvitas meid uuringu läbiviimisel, kuivõrd oluliseks hindavad ettevõtjad töötajate motiveerimisel palka. Tabel 7 annab ülevaate firmajuhtide hinnangutest palga olulisusele võrreldes muude teguritega, mis võiksid tööülesannete täitmise efektiivsust mõjutada. Selle põhjal ilmneb, et ettevõtjad peavad töötajate töömoraali kujundamisel palgast tähtsamaks soodsa töökeskkonna loomist – häid suhteid alluvate ja ülemuste vahel ning häid töötingimusi. Viimatinimetatud tegureid hindasid oluliseks või väga oluliseks peaaegu kõik tööandjad (vastavalt 99,2% ja 96%), samas kui kõrgeid töötasusid pidas tähtsaks ligikaudu 90% ettevõtjatest. Võrreldes hea töökeskkonnaga olid oluliselt vähemtähtsal kohal töö efektiivsuse tagamisel pidev järelevalve töötajate üle ning töötajate hirm kaotada töö.

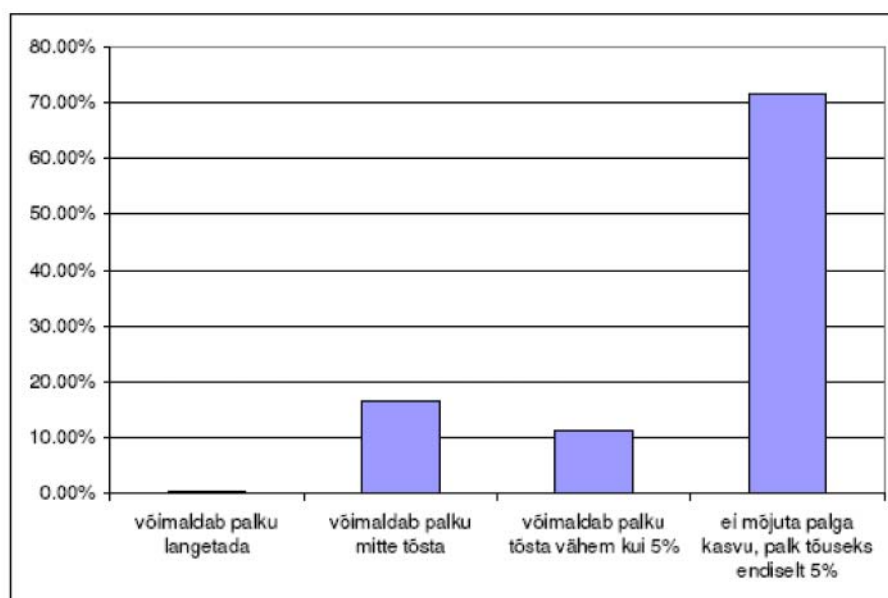
Tabel 7: Kui olulised on järgmised tegurid töö efektiivsuse tagamisel?

	keskmine	väga oluline	oluline	väga oluline või oluline (%)	mõju puudub (%)
lihe järelevalve töötajate üle	2.128	56	127	73.2%	8.4%
head suhted töötajate ja nende ülemuste vahel	1.52	133	107	96.0%	1.2%
head töötingimused	1.48	131	117	99.2%	0.0%
kõrged palgad	1.78	83	140	89.2%	0.8%
töötajate hirm kaotada töö	2.47	30	105	54.0%	13.6%

Uuringutes, mis põhinevad Rootsi ja USA andmetel, on jõutud tabelis 7 toodud hinnangutega sarnastele järeldustele (Campbell ja Kamalani 1997; Agell ja Lundborg 1995). Ka nende järgi on head suhted alluvate ja ülemuste vahel töötajate motiveerimisel olulisemad kui kõrged palgad, pidev järelevalve töötajate üle ning töötuks jäämise oht.

## 7.2. Tööpuudus

Lisaks töötajate tootlikkust mõjutavatele teguritele võimaldab uuring analüüsida seda, kas tööpuuduse muutused mõjutavad palku. Kuna makromajanduslikust aspektist on eelkõige oluline seos tööpuuduse ja reaalpalkade vahel, sõnastasime küsimused nii, et ettevõtjad annaksid hinnangu sellele, kas töötuse taseme tõus või langus mõjutaks reaalpalka (vt lisas 1 toodud küsimustik, küsimused 31 ja 32). Nii tööpuuduse kasvu kui languse puhul tuli vastamisel lähtuda eeldusest, et inflatsioon on 5% (mis on lähedane praegusele inflatsioonitasemele Eestis). See tähendab, et 5%-line nominaalne palgakasv vastaks 0%-lisele reaalsele palgamuutusele. Joonised 13 ja 14 annavad ülevaate tööandjate hinnangutest sellele, kas tööpuudus mõjutab palgakasvu.

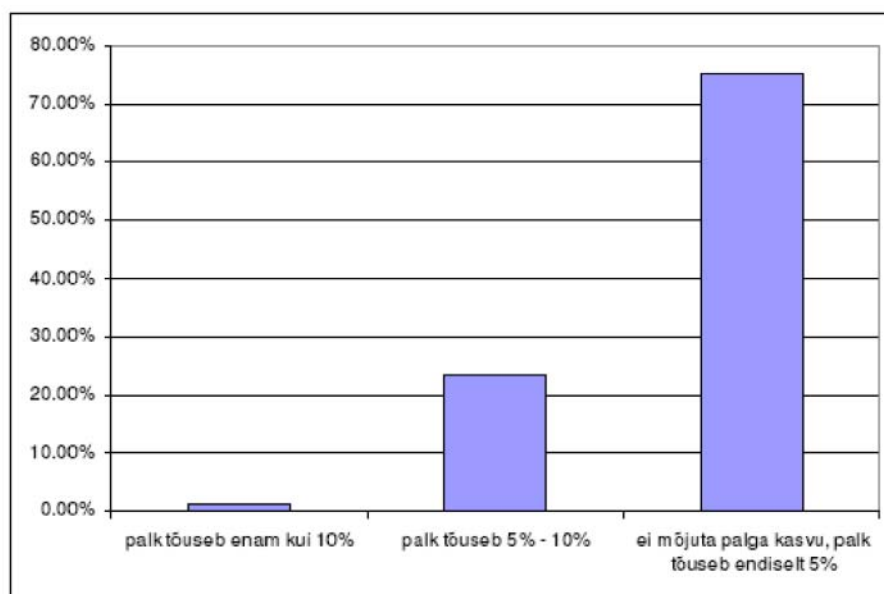


Joonis 13: Oletame, et inflatsioon on 5% aastas ning tööpuudus tõuseb 10%-lt 15%-le. Kuidas see mõjutab palgakasvu Teie ettevõttes?

Nii tööpuuduse languse kui ka tõusu korral eeldab enamik firmajuhte, et see ei mõjuta reaalpalku. Tööpuuduse tõusu korral arvab 72%, et mõju puudub, ning tööpuuduse languse korral arvab sama 75%. Kui tööpuudus tõuseks 10%-lt 15%-le, siis 17% firmajuhtidest hindab, et see võimaldab palku mitte tõsta (st reaalpalk langeks 5%) ning 11% arvab, et see võimaldab tõsta töötasusid vähem kui 5% (mille tagajärjel reaalpalk langeks kuni 5%). Ainult üks firmajuht arvas, et tööpuuduse tõus võimaldab alandada nominaalpalka.

Tööpuuduse langusele reageeriks palgade kiirema tõstmisega ligikaudu 25% ettevõtjatest. Neist valdav enamik tõstaks selle tagajärjel palku 5–10% (st





Joonis 14: Oletame, et inflatsioon on 5% aastas ning tööpuudus langeb 10%-lt 5%-le. Kuidas see mõjutab palgakasvu Teie ettevõttes?

reaalpalk tõuseks kuni 5%). Umbes 1% tööandjatest suurendaks palku enam kui 10% (st reaalpalk tõuseks üle 10%).

Kuna analoogsed vormis küsimusi pole teiste riikide kohta läbi viidud ettevõtjate palgauuringutes esitatud, ei ole võimalik hinnata, kui tugev on Eesti tööandjate reageering tööpuuduse muutustele riikidevahelises võrdluses. Üldiselt on USA ja Rootsi kohta läbi viidud uuringutes leitud, et tööandjad peavad tööpuuduse muutusi palgade kujunemisel võrdlemisi vähetähtsaks (Campbell ja Kamlani 1997, Agell ja Lundborg 1995). Sama järelduse saab teha ka joonistel 12 ja 13 toodud ettevõtjate hinnangute põhjal, kuna ligikaudu kolm neljandikku Eesti firmajuhtidest arvas, et tööpuuduse muutused reaalpalku ei mõjuta.

### 7.3. Miinimumpalk

Miinimumpalka maksid osale ettevõtte töötajaskonnast 71 ettevõtet 250-st ning madalaimat legaalselt määratud teenivate töötajate osakaal valimis oli 5,9%. Tabel 8 esitab miinimumpalka saavate töötajate ja seda maksvate ettevõtete osakaalud peamise ametigruppide lõikes. Selliste ettevõtete osakaalud, kus vähemalt ühele töötajale makstakse miinimumpalka, ametigruppide lõikes eriti ei varieeru. Väikseim on see peamiselt tipp- ja keskastme spetsialiste palgakavate firmade seas ning suurim ettevõtetes, mille arvukaima töötajate grupi

moodustavad lihttöölised.

Tabel 8: Miinimumpalka saavate töötajate ja seda maksvate ettevõtete osakaalud ametigruppide lõikes

	ettevõtete arv	ettevõtete %, kes maksavad miinimumpalka	töötajate arv	töötajate %, kes saavad miinimumpalka
tipp- ja keskastme spetsialistid	33	24.2%	1358	1.4%
kontoritöötajad, teenindajad	52	28.8%	2436	2.7%
oskustöölised	120	26.7%	7837	3.3%
lihttöölised	45	35.6%	4193	14.2%
Kokku	250	28.4%	15824	5.9%

Nende töötajate osakaal, kes saavad miinimumpalka, on võrreldes teiste ametigruppidega märgatavalt suurem firmades, mis peamiselt palkavad lihttöölisi. Tabelist 8 ilmneb, et kui teiste ametigruppide puhul jääb miinimumpalka teenivate töötajate osakaal 1,4–3,3% vahemikku, siis peamiselt lihttöölisi palkavates firmades saavad miinimumpalka 14,2% töötajatest.

Kui Eestis miinimumpalka tõstetak, siis mõjutaks see otseselt ligikaudu 6% töötajate töötasusid ning 28,4% ettevõtete tööjõukulusid. Eelnevalt tabelis 2 toodud andmed annavad ülevaate sellest, kui oluliseks tööandjad miinimumpalga tõusust põhjustatud töötasude korrigeerimist ettevõtte seisukohalt pidasid. Vastavalt sellele pidas 20,2% ettevõtjatest miinimumpalga tõstmise mõju palkadele oluliseks ning 51,8% arvas, et mõju puudub.

Lisaks miinimumpalga otsesele mõjule uurisime, kas miinimumpalga tõstmine avaldaks tööjõukuludele ka kaudset mõju. Kaudse mõju all pidasime silmas esmalt seda, et miinimumpalga tõus võib tuua kaasa vajaduse ka sellest enam teenivate töötajate töötasude tõstmiseks. Kui ettevõtjad tahavad säilitada firmasisest palgastruktuuri, siis on nad miinimumpalga suurenemise korral sunnitud tõstma lisaks madalaima palga saajatele ka teiste töötajate töötasusid.

Miinimumpalga tõstmine avaldab tööjõukuludele mõju ka juhul, kui see mõjutab firmade värbamisotsuseid. Kui selle tagajärjel osa töötajatest vallandatakse või võetakse tööle vähem uusi inimesi, siis mõjutab see seadusandlik muudatus lisaks firmade tööjõukuludele ka nende käivet ja töötajate tootlust. Ühtlasi avaldab miinimumpalga tõus negatiivset mõju hõivele. Kõik need tegurid võivad pikemas perspektiivis samuti palgakasvu mõjutada.

Küsimusele, kas miinimumpalga tõus tooks kaasa ka nende töötajate palkade suurenemise, kes teenivad miinimumpalgast enam, vastasid jaatavalt 28,8% ettevõtjatest. Sealhulgas 11,6% arvas, et miinimumpalga tõstmisega kaasneks kindlasti ka teiste töötajate töötasude tõus ning 17,2% pidas seda tõenäoliseks.

Miinumumpalga mõju hõivele on väike. Kui 2005. aastal oleks miinumumpalk olnud 2000 krooni 2690 krooni asemel, siis oleks antud valimis töötajate arv suurenenud 3 ettevõttes, kes oleksid 11 inimest lisaks tööle palganud. Selle tõttu, et 2005. aasta jaanuaris tõsteti miinumumpalka, on töötajaid vallandanud antud valimis 8 firmat, kokku on töö kaotanud 16 inimest. Seega on miinumumpalga tõusu tõttu hõive 0,17% võrra väiksem.

## 7.4. Muu

Üks olulisemaid tegureid, mis alates 2004. aastast palgakasvule Eestis mõju avaldab, on Euroopa Liiduga ühinemise tagajärjel tekkinud tööjõupuudus. EL-i tööturu järk-järguline avanemine avaldab mõju eelkõige oskustööjõu nõudlusele, mis rohkemal või vähemal määral puudutab kõiki tööstussektoreid. Selle mõju on tuntavaim sektorites, kust töötajad enim Lääne-Euroopasse tööle siirduvad (nt tervishoid ja ehitus). Lisaks tööturu avanemisega seotud töötajate emigreerumisele tõusevad töötasud ka tänu majanduskasvu kiirenemisele, mis on samuti seotud EL-i liikmeks astumisega.

Meid huvitas küsitluses eelkõige see, kui suureks hindavad tööandjad otsest mõju, mida EL-i tööturu avanemine Eesti palgakasvule avaldas. 16% ettevõtetest reageeris sellele tavapärasest suurema palgatõusuga. Neist 10% puhul tõsteti palku selle tõttu rohkem kui 5% ning 6% puhul 0–5%. Seoses tööleminekuga mõnda teise EL-i liikmesriiki on töötajaid lahkunud 80 ettevõttest. Kokku emigreerus sel põhjusel 341 töötajat (2% töötajaskonnast).

Küsitluses paluti ettevõtjatel anda hinnang, kas tulumaksu alanemine võimaldas neil töötajate palku vähem tõsta. Sellele vastas jaatavalt alla kümnendiku firmajuhtidest. Tulumaksuvaba miinimumi tõus 1400 kroonilt 1700 kroonini 2005. aasta jaanuaris võimaldas palku vähem tõsta 8,8% ettevõtetes ja tulumaksumäära alanemine 26%-lt 24%-ni võimaldas töötasusid vähem suurendada 7,2% ettevõtetes.

Käesoleva uuringu aluseks olev ettevõtjate küsitlus sisaldab andmeid, mis võimaldavad hinnata tööjõu mobiilsust (st töötajate töölevõtmise ja töölt lahkumise intensiivsust). Aastal 2004 võtsid küsitlusele vastanud tööandjad tööle 2998 inimest (18,9% valimi töötajaskonnast) ning töölt lahkus 2306 inimest (14,6% valimi töötajaskonnast). Tööjõu kogukäive (*gross job reallocation rate*) oli seega 33,5% ning netokäive (*net aggregate employment growth rate*) 4,4%.

Varasemates uuringutes on leitud, et Eestis (nagu ka teistes Balti riikides) on võrreldes muude Euroopa riikidega suhteliselt suur tööjõu mobiilsus (Haltiwanger ja Vodopivec, 2002; Faggio ja Konings, 2003; Masso, Eamets ja Philips, 2005). Masso, Eametsa ja Philipsi (2005) uuring põhines valimil, mis si-

saldas andmeid kõigi Eesti ettevõtete kohta aastatel 1995–2001. Vastavalt sellele uuringule oli töölevõtmise määr Eestis 13% ja töölt lahkumise määr 12%, mis on rahvusvahelises võrdluses küllaltki kõrged (võrreldavad USA vastavate näitajatega).

Käesolevas uuringus on nii tööleasumise kui töölt lahkumise määrad mõnevõrra kõrgemad Masso, Eametsa ja Philipsi (2005) uuringus leitudest. Erinevuse põhjuseks on erinevat tüüpi andmete kasutamine. Viimatinimetatud uuringus kasutati ettevõtte taseme andmeid, mis näitasid, kui palju oli töökohtade arv ettevõttes aasta jooksul muutunud. Seega põhinesid nende hinnangud ettevõtete tööjõu netokäivetel. Käesoleva uuringu puhul seevastu olid olemas andmed nii ettevõtte tasemel tööle võetud kui töölt lahkunud inimeste arvu, st tööjõu kogukäibe kohta. Andmete erinevusega on põhjendatav see, miks meie uuringu alusel on töötajate tööleasumise ja töölt lahkumise määrad Eestis suuremad kui Masso jt uuringus. Põhijäreldus on aga mõlema uuringu puhul ühesugune — Eesti töötajaskonna mobiilsus on teiste riikidega võrreldes kõrge.

Ettevõtjate küsitluse põhjal saab teha veel ühe järelduse, mis vastab varasemate Eesti kohta tehtud uuringute tulemustele (Kallaste, 2003; Rõõm, 2003). Nimelt on ametiühingute mõjuvõim Eestis väike. Vastavalt tabelis 2 toodud andmetele hindab vaid 1,3% ettevõtjatest ametiühingu rolli palkade kujunemisel oluliseks. Ametiühingu loomise kartust ei pidanud töötasude muutmisel määravaks mitte ükski küsitletud firmajuhtidest.

## 8. Kokkuvõte

Viimase seitsme aasta jooksul on palgakasv Eestis olnud kooskõlas tootlikkuse kasvuga. Eesti Panga korraldatud palgauuring, millest käesolevas artiklis ülevaade anti, võimaldab analüüsida, mis on põhjustanud palkade ja tootlikkuse sünkroonse arengu. Uuringus keskenduti palkade jäikuse erinevatele aspektidele. Eelkõige otsisime vastuseid küsimustele, kui sageli palku muudetakse, kui ulatuslikult reageerivad firmajuhid palkade muutmisel erinevatele majanduslikele stiimulitele ning kui kiired on nende reageeringud.

Peamiste põhjustena, mis on taganud palgakasvu vastavuse tootlikkuse kasvule, saab välja tuua, et palku muudetakse Eesti ettevõtetes suhteliselt sageli ning ettevõtjad kasutavad paindlikke palgamaksmise meetodeid. 14% firmadest muudab palku kord poolaastas või sellest sagedamini ning 78% firmadest teeb seda kas aastase või tihedama intervalliga. Valdav enamik Eesti firmadest (78,4%) kasutab töötajate tasustamisel paindlikke põhimõtteid — maksab tootlikkusega seotud lisatasu või on töötasu sõltuvuses töö mahust (tunnipalk, tükitöö alusel tasustamine). Mida tihedamalt ettevõtted töötasusid korrigeerivad, seda enam rakendatakse palgamaksmisel meetodeid, mis on kas otseselt

või kaudselt seotud töötajate tootlikkusega.

Eesti ettevõtjad reageerivad suhteliselt kiiresti olulisematele majanduslikele stiimulitele, mis võivad firma tööjõukulusid mõjutada. Kõige kiirem on reaktsioon töötajate tootlikkuse muutumisele. 40–50% firmadest, kes võtavad tootlikkust palgakujundusel arvesse, reageerivad selle muutustele ühe kuu jooksul. Käibemuutustele reageerib sama kiiresti keskeltläbi 30% firmadest. Aeglasemalt korrigeerivad tööandjad palku kasumi või inflatsiooni muutumise tagajärjel. Kasumi kasvu või kahanemise puhul reageerib ligikaudu 2/3 firmadest sellele kas aastase või pikema viitajaga. Inflatsiooni puhul on reageerimiskiirus aasta või enam 90% ettevõtete puhul.

Lisaks eeltoodule saab palkade ja tootlikkuse sünkroonse kasvu põhjustena tuua ka Eesti tööjõu suurt mobiilsust ning tihedat ettevõtetevahelist konkurentsi. Aasta jooksul vahetas Eestis töökohta ligi kuuendik töötajatest. Tööleasumäär oli 18,9% ning töölt lahkumise määr 14,6%. Mõlemad näitajad on enamiku teiste Euroopa riikidega võrreldes oluliselt kõrgemad. (Meile teadaolevalt on tööjõu mobiilsus Eesti tasemest kõrgem ainult Leedus ja Taanis.) Ettevõtjatest hindas konkurentsi nõrgaks või väga nõrgaks alla 10% ettevõtjatest, samas kui euroala riikides andis konkurentstile samasuguse hinnangu ligikaudu 40% firmadest.

Tööjõu suur mobiilsus tagab selle, et töötajad leiavad oma võimetele kõige paremini vastavad töökohad, mis suurendab palkade paindlikkust. Ka muudab see ettevõtjatele töötajate arvu varieerimise lihtsamaks (töötajate palkamise ja vallandamisega seotud otsingu- jm kulud on väiksemad). Nii nagu palkade paindlikkus, võimaldab ka tööjõu kõrge mobiilsus tööjõukulusid paremini optimeerida. Tihe ettevõtetevaheline konkurents aitab hoida ettevõtete tööjõukulusid kontrolli all, olles parimaks garantiiks sellele, et töötajate palgakasv ei ületaks tootlikkuse kasvu.

Eelnevaga on vastuolus ettevõtjate hinnangud sellele, kui olulised on palgakujundamisel majanduslikud tegurid. Nende hinnangute põhjal ilmneb, et enamik firmajuhte peab majanduslikke stiimuleid töötasude määramisel väheoluliseks või üldse mitte oluliseks. Et analüüsida, kuivõrd on ettevõtjate hinnangud erinevate majandustegurite mõjususele kattuvad, leidsime nende ettevõtjate osakaalu, kes võtavad palgakujundamisel arvesse vähemalt ühte kolmest olulisemast palku mõjutavast tegurist (käive, kasum, töötajate tootlikkus). Selgus, et üle poole (54%) uuringus osalenud firmajuhtidest ei pea mitte ühtegi neist kolmest tegurist palkade muutmisel oluliseks. Neid firmajuhte, kes ei pidanud mitte ühtegi meie välja pakutud majanduslikku stiimulit oluliseks, oli uuringus osalenutest ligikaudu neljandik (23,6%).

Kõige olulisemaks teguriks, millega töötajate palkade muutmisel arvestatakse, on ettevõtjate hinnangul töö tootlikkuse muutus. Tähtsuset järgmised

on käibemuutus ning töötajate elatustaseme languse ärahoidmine. Samas ilmnes huvitav asjaolu: ehkki tööandjad peavad palgakujundamisel tähtsaks töötajate elatustaseme säilitamist, ei arvesta nad kuigi olulisel määral inflatsiooniga. Palgaotsuste tegemisel võtab inflatsiooni arvesse alla 10% ettevõtjatest, samas kui töötajate elatustaseme languse ärahoidmist peab oluliseks 26% firmajuhtidest. Inflatsiooni vähene arvessevõtmine palgakujunduses võib tuleneda hinnatõusu stabiilselt madalast tasemest viimastel aastatel.

Ettevõtjate hinnangud sellele, millised tegurid takistaksid palkade langetamist, ühtivad suurel määral varasemates uuringutes leituga. Olulisim palgaalandamisest tingitud negatiivne tagajärg on Eesti ettevõtjate hinnangul töötajate tootlikkuse langus, kuna lahkuksid parimad töötajad ning alles jääksid need, kes täidavad oma ülesandeid vähemefektiivselt. Olulisuselt järgmised põhjused, miks palkade alanemist tuleks vältida, on seotud firma välise kuvandiga — sellega, et ettevõtte maine ning konkurentsivõime tööjõuturul võivad langetada.

Firmajuhid peavad töötajate töömoraali kujundamisel palgast tähtsamaks soodsa töökeskkonna loomist — häid suhteid alluvate ja ülemuste vahel ning häid töötingimusi. Viimatinimetatud tegureid hindasid oluliseks või väga oluliseks peaaegu kõik tööandjad (vastavalt 99,2% ja 96%), samas kui kõrgeid töötasusid pidas tähtsaks ligikaudu 90% ettevõtjatest. Võrreldes hea töökeskkonnaga olid oluliselt vähemtähtsal kohal töö efektiivsuse tagamisel pidev järelvalve töötajate üle ning töötajate hirm kaotada töö.

Ettevõtjad reageerivad majanduskeskkonna muutustele asümmeetriliselt. Firma seisukohalt positiivsete muutuste korral on palkade muutmine tõenäolisem kui negatiivsete muutuste korral. See seaduspära peab paika kõigi tegurite puhul, mille kohta on erisuunalisi liikumisi eraldi välja toodud (käive, tootehinnad, kasum ja töötajate tootlikkus). Võttes arvesse majanduskeskkonna muutustele reageerimise asümmeetrilisust, saab järeldada, et töötasude allapoole jäikus on suurem nende ülespoole jäikusest.

Asümmeetriline on ka tööandjate reageerimiskiirus majanduslikele stiimulitele, ent siin ilmneb eelmises lõigus kirjeldatule vastupidine tendents. Ettevõtjad reageerivad teatud teguri langusele (st ebasoodsas suunas muutumisele) kiiremini kui selle teguri tõusule. See asümmeetrilisus ilmneb samuti eranditult kõigi muutujate puhul, mille korral on erisuunalisi liikumisi eraldi välja toodud. Tegu on huvitava seaduspäraga, millele varasemates uuringutes ei ole tähelepanu pööratud.

## Kasutatud kirjandus

Agell, J., 2003. Why are Small Firms Different? Managers' Views. *Stockholm University Working Paper*, august.

Agell, J., Bennmarker, H., 2004. Endogenous Wage Rigidity. *CESifo Working Paper*, 1081, november.

Agell, J., Lundborg, P., 1995. Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms. *Scandinavian Journal of Economics*, 97(2), lk 295–307.

Agell, J., Lundborg, P., 1999. Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s. *Scandinavian Journal of Economics*, 105(1), lk 15–29.

Akerlof, G.A., 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97, lk 543–569.

Akerlof, G.A., 1984. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*, 124, lk 79–83.

Akerlof, G. A.; Dickens, W. T.; Perry, G., 1996. The Macroeconomics of Low Inflation. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-76.

Akerlof, G.A., Yellen, J.L., 1990. The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 55, lk 255–283. item Altonji, J.G., Devereux, P.J., 2000. The Extent and Consequences of Downward Nominal Wage Rigidity. In *Worker Well-Being. Research in Labor Economics*, 19, toim. Polachek, S.W., lk 383–431.

Azariadis, C., 1975. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*, 83, lk 1183–1202.

Baily, M.N., 1974. Wages and Employment under Uncertain Demand. *Review of Economic Studies*, 41, lk 37–50.

Baker, G., Gibbs, M., Holmström, B., 1994. The Wage Policy of the Firm. *Quarterly Journal of Economics*, 109, lk 921–955.

Benabou, R., Bismut, C., 1987. Wage Bargaining and Staggered Contracts: Theory and Estimation. *CEPREMAP Discussion Paper*, 8810.

Bewley, T., 1998. Why Not Cut Pay? *Cowles Foundation Paper*, 963.

- Bewley, T., 1999. Why Wages Don't Fall During a Recession. Harvard University Press.
- Bewley, T., 2002. Interviews as a Valid Empirical Tool in Economics. *Journal of Socio- Economics*, 31, lk 343–353.
- Bewley, T., 2004. Fairness, Reciprocity, and Wage Rigidity. IZA DP, 1137.
- Blinder, A.S., Choi, D.H., 1990. A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness. *Quarterly Journal of Economics*, 105(4), lk 1003–1015.
- Campbell III, C.M., Kamlani, K.S., 1997. The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms. *Quarterly Journal of Economics*, 112(3), lk 759–789.
- Card, D., Hyslop, D., 1997. Does Inflation "Grease the Wheels of the Labor Market"? in Reducing Inflation, Motivation and Strategy. Toim. Romer, Ch.D., Romer, D.H., University of Chicago Press.
- Checchetti, S.G., 1984. Indexation and Income Policy: A Study of Wage Adjustment in Unionized Manufacturing. *Journal of Labor Economics*, 5, lk 391–412.
- Dabuđinskas, A., Randveer, M., 2005. The comparison of pricing behaviour of firms in the euro area and Estonia. Eesti Pank, mimeo.
- Dighe, R.S., 1998. A Helicopter Tour of Competing Theories of Wage Rigidity, as Applied to Great Depression. *SUNY-Oswego Economics Department Working Paper*, 01.
- Fabiani, S. jt, 2005. The Pricing Behaviour of Firms on the Euro Area: New Survey Evidence. Eurosystem Inflation Persistence Network, *Research Group 8 Working Paper*.
- Faggio, G., Konings, J., 2003. Job Creation, Job Destruction, and Employment Growth in Transition Countries in the 90s. *Economic Systems*, 27, lk 129–154.
- Fehr, E., Goette, L., 1999. How Robust Are Nominal Wage Rigidities? *University of Zürich Discussion Paper*.
- Fischer, S., 1977. Long-Term Contracts, Rational Expectations, and the Optimal Money Supply Rule. *Journal of Political Economy*, 85, lk 191–206.
- Fregert, K., Jonung, L., 1986. Monetary Regimes and the Length of Wage Contracts. Paper presented at the 1986 Konstanz Conference.



- Gordon, D.F., 1974. A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment. *Economic Inquiry*, 12, lk 431–459.
- Hashimoto, M., Yu, B.T., 1980. Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity. *Bell Journal of Economics*, 11, lk 536–549.
- Haltiwanger, J.C., Vodopivec, M., 2002. Gross Worker and Job Flows in a Transition Economy: An Analysis of Estonia. *Labour Economics*, 11, lk 469–485.
- Kahn, S., 1997. Evidence on Nominal Wage Stickiness from Microdata. *American Economic Review*, 87(5), lk 993–1008.
- Kahneman, D., Knetsch, J.L., Thaler, R., 1986. Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market. *American Economic Review*, 76, lk 728–741.
- Kahneman, D., Tversky, A., 1979. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47, lk 263–291.
- Kallaste, E., 2003. National social dialogue on the formulation, implementation and monitoring of employment policies. *PRAXIS Working Paper*, 11. [[http://www.praxis.ee/data/WP11\\_20040.pdf](http://www.praxis.ee/data/WP11_20040.pdf)]
- Kaufman, R., 1984. On Wage Stickiness in Britain's Competitive Sector. *British Journal of Industrial Relations*, 22, lk 101–112.
- Keynes, J.M., 1936. *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. London: Macmillan.
- Knoppik, Ch., Beissinger, Th., 2001. How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications For Germany. *IZA Discussion Paper*, 357, september.
- Lebow, D.E., Stockton, D.J., Wascher, W.L., 1995. Inflation, Nominal Wage Rigidity, and the Efficiency of Labor Markets. Board of Governors of the Federal Reserve System, *Finance and Economic Discussion Series*, 94-45.
- Levin, A., 1991. The Macroeconomic Significance of Nominal Wage Contract Duration. *UCLA Working Paper*, 91-08, veebruar.
- Levine, D.I., 1993. Fairness, Markets, and Ability to Pay: Evidence from Compensation Executives. *American Economic Review*, 83(5), lk 1241–1259.
- Lindbeck, A., Snower, D.J., 1988. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT Press, Cambridge, MA.

- Masso, J., Eamets, R., Philips, K., 2005. Job Creation and Job Destruction in Estonia: Labour Reallocation and Structural Changes. In *Estonia, the New EU Economy: Building a Baltic Miracle?* Toim. Hannula, H., Radocevic, S., von Tunzelmann, N., London, Ashgate.
- McLaughlin, K.J., 1994. Rigid Wages? *Journal of Monetary Economics*, 34, lk 383–414.
- McLaughlin, K.J., 1999. Are Nominal Wage Changes Skewed Away from Wage Cuts? *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 81(3), lk 117–132.
- Rich, J., Teicher, J., 2002. Wage-fixing Behaviour of Managers in Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 40(2), juuni, lk 177–195.
- Rõõm, M., 2003. Estonian Labour Market in International Comparison. *Kroon&Economy*, Eesti Pank, 1.
- Salop, S.C., 1979. A Model of the Natural Rate of Unemployment. *American Economic Review*, 119, lk 117–125.
- Schlicht, E., 1978. Labor Turnover, Wage Structure and Natural Unemployment. *Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft*, 134, lk 337–346.
- Shafir, E.P., Diamond, P., Tversky, A., 1997. Money Illusion. *Quarterly Journal of Economics*, 112, lk 341–374.
- Shapiro, C., Stiglitz, J.E., 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74, lk 433–444.
- Smith, J.C., 2000. Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom. *Economic Journal*, 110.
- Smith, J.C., 2002. Pay Cuts and Morale: A Test of Downward Nominal Rigidity. *Warwick Economic Research Papers*, 649, september.
- Solow, R.M., 1979. Another Possible Source of Wage Stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1, lk 79–82.
- Soosaar, O., Viilmann, N. jt, 2005. Eesti tööturu ülevaade. Eesti Pank, oktoober, mimeo.
- Stiglitz, J.E., 1986. Theories of Wage Rigidity. *Keynes' Economic Legacy: Contemporary Economic Theories*. Toim. Butkiewicz, J.L., Koford, K.J., Miller, J.B., New York: Praeger Publishers.

Taylor, J.B., 1979. Staggered Wage Setting in a Macro Model. *American Economic Review*, 69, lk 108–118.

Taylor, J.B., 1983. Union Wage Settlements During a Disinflation. *American Economic Review*, 73(5), lk 981–993.

Taylor, J.B., 1993. *Macroeconomic Policy in the World Economy: From Econometric Design to Practical Operation*. W.W. Norton, 0New York.

Taylor, J.B., 1999. Staggered Price and Wage Setting in Macroeconomics. *Handbook of Macroeconomics*, 1B, ptk 15, toim. Taylor, J.B., Woodford, M., Elsevier Science B.V.

Weiss, A., 1980. Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal of Political Economy*, 138, lk 526–538.

Weiss, A., 1990. *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoff, and Wage Dispersion*. Princeton, NJ: Princeton University Press  
Wilson, B.A., 1996. Movement of Wages over the Business Cycle: An Intra-Firm Review. *Federal Reserve Board Discussion Paper*.

Yellen, J.L., 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, 74, lk 200–205.

## Lisa 1. Küsimustik

Küsitluse algus: 16.08.2005

\*\*\*\*\*

Q: 1

T: Kui palju töötajaid oli Teie ettevõttes eelmisel, 2004. aastal keskmiselt palgal?

LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV

Q: 2

T: Kas Te olete oma ettevõttes täiesti vabad, v.a muutused miinimumpalgas, tegemaks palkasid puudutavaid otsuseid?

C: SIIN PEETAKSE SILMAS VABADUST KELLEGI SUUNAMISEST, MITTE NT TURUOLUKORRAST

1 Jah

2 Ei

C: vastavad need, kes ütlesid, et nad ei ole oma otsustes vabad Q2 = 2

Q: 3

T: Kellest või millest Teie palgaotsused sõltuvad?

1. Ettevõtte omanikest
2. Emaettevõtte tegevjuhtkonnast
3. MUU, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 4

T: Milline alljärgnevatest on Teie ettevõttes kõige arvukam töötajate grupp?

Kas ...

1. tipp- ja keskastme spetsialistid
2. kontoritöötajad, teenindajad
3. oskustöölised
4. lihttöölised

\*\*\*\*\*

Järgnevad küsimused puudutavad „Q4“ ja nende palgakujundust Teie ettevõttes.

\*\*\*\*\*

Q: 5

T: Kui suure osa Teie ettevõtte kogu töötajaskonnast „Q4“ moodustavad?

\_\_\_\_\_ % KONTROLL: 0–100

Q: 6

T: Kui palju on „Q4“ seas naisi?

\_\_\_\_\_ % KONTROLL: 0–100

Q: 7

T: Kui palju on „Q4“ seas mitte-eestlasi?

\_\_\_\_\_ % KONTROLL: 0–100

Q: 8

T: Kuidas jagunevad „Q4“ töösuhte iseloomu järgi:

1. lepingulised töötajad \_\_\_\_\_ %

2. töötavõtulepinguga töötajad \_\_\_\_\_ %

KONTROLL: 1 + 2 = 100%

Q: 9

T: Kui suur on „Q4“ brutopalk Teie ettevõttes keskmiselt?

1. kuni 1000 kr.

2. 1001–2000 kr

3. 2001–3000 kr

4. 3001–4000 kr

5. 4001–5000 kr

6. 5001–6000 kr

7. 6001–7000 kr

8. 7001–8000 kr

9. 8001–9000 kr

10. 9001–10 000 kr

11. 10 001–15 000 kr

12. 15 001–20 000 kr

13. üle 20 000 kr

14. KEELDUS VASTAMAST

15. EI OSKA ÖELDA

Q: 10

T: Kas „Q4“ palgad Teie ettevõttes on tegevusala keskmistest ...

1. kõrgemad
2. keskmisel tasemel
3. madalamad
4. EI TEA, EI OSKA ÖELDA

Q: 11

T: Kas „Q4“-le peamine palga maksmise põhimõte on ...

1. kuupalk
2. tunnipalk
3. tükitöö

Q: 12

T: Kuidas jagunevad „Q4“ tööjõukulud järgmiste palgaosade vahel:

1. fikseeritud põhipalk \_\_\_\_\_%
2. garanteeritud lisatasud (jõulu-, puhkusetootused) \_\_\_\_\_%
3. muud lisatasud \_\_\_\_\_%
4. mitterahalised soodustused (sporditoetused, telefonikulu) \_\_\_\_\_%

KONTROLL: 1 + 2 + 3 + 4 = 100%

Q: 13

T: Kas „Q4“ makstakse ettevõtte tulemuslikkusest sõltuvat lisatasu?

1. Jah
2. Ei

C: vastavad need, kes makstavad tulemuspalka Q13=1

Q: 14

T: Mis alusel tulemuspalka makstakse?

1. Sõltuvalt kasumist
2. Sõltuvalt käibest
3. Sõltuvalt töö mahust ja/või kvaliteedist
4. MUU, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 15

T: Millal „Q4“ palkasid üle vaadatakse?

1. Ainult kindla ajaperioodi järel
2. Kindla ajaperioodi järel, vahel ka muude sündmuste järel
3. Ainult teatud sündmuste järel

Q: 16

T: Kui sageli „Q4“ palku Teie ettevõttes keskmiselt muudetakse?

1. Tihemini kui kord kvartalis
2. Kord kvartalis
3. Kord poolaastas
4. Kord aastas
5. Kord kahe aasta järel
6. MUU SAGEDUSEGA, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 17

T: Millistel kuudel palku tavaliselt muudetakse?

1. Jaanuar
2. Veebruar
3. Märts
4. Aprill
5. Mai
6. Juuni
7. Juuli
8. August
9. September
10. Oktoober
11. November
12. Detsember
13. Ei ole kindlat aega

\*\*\*\*\*

Edasised küsimused puudutavad kogu Teie ettevõtte töötajaskonda.

\*\*\*\*\*

Q: 18

T: Kas üldjuhul muudetakse Teie ettevõttes kõikide töötajate palku korraga?

1. Jah
2. Ei

Q: 19

T: Kui palju muutusid palgad Teie ettevõttes keskmiselt eelmisel, 2004. aastal? Kas palgad...

1. kasvasid enam kui 10%
2. kasvasid 5–10%

3. kasvasid kuni 5%
4. ei muutunud
5. vähenesid kuni 5%
6. vähenesid üle 5%

C: vastavad need, kelle ettevõtetes palgad muutusid, Q19=1-3,5-6

Q: 20

T: Järgnevalt palun hinnake, kui olulised olid erinevad mõjurid palkade muutmise otsuse tegemisel. Kas alljärgnevad asjaolud mõjutasid palkade muutmise otsust ...

1. väga oluliselt
2. oluliselt
3. vähesel määral
4. üldse ei mõjutanud
5. EI OSKA ÖELDA

- a. Teie toodete/teenuste hindade muutus
- b. Käibe muutus
- c. Kasumi muutus
- d. Töötajate töö efektiivsuse muutus
- e. Konkurendid muutsid palku
- f. Palgatase jäi alla sektori keskmisele
- g. Töötajate lahkumise vältimine
- h. Töötajate elatustaseme languse ärahoidmine
- i. Palgakasvu ootustele vastamine
- j. Statistikaameti avaldatud Eesti keskmise palga muutus
- k. Statistikaameti avaldatud palga muutus Teie tegevusalal
- l. Statistikaameti avaldatud palga muutus piirkonnas, kus Te tegutsete
- m. Ettevõtte enda läbi viidud palgaurimuse tulemused
- n. Statistikaameti avaldatud eelmise aasta inflatsiooni arvessevõtmine
- o. Oodatava järgmise aasta inflatsiooni arvessevõtmine
- p. Miinimumpalga kasv
- q. Ametiühingu loomise kartus
- r. Ametiühinguga sõlmitud leping
- s. Muu väga oluline mõjur, PALUN TÄPSUSTAGE

C: vastavad kõik

Q: 21

T: Kui kiiresti mõjutavad järgnevad muutused palka, sh makstavaid lisatasusid? Kas



1. 1 kuu jooksul
2. 3 kuu jooksul
3. 6 kuu jooksul
4. 9 kuu jooksul
5. aasta või pikema perioodi jooksul
6. need muutused ei mõjuta palku

- a. Käibe kasv
- b. Käibe langus
- c. Teie toodete/teenuste hindade kasv
- d. Teie toodete/teenuste hindade langus
- e. Töötajate töö efektiivsuse kasv
- f. Töötajate töö efektiivsuse langus
- g. Kasumi kasv
- h. Kasumi kahanemine
- i. Palkade muutmine konkureerivates ettevõtetes
- j. Muutus inflatsioonis

\*\*\*\*\*

Järgnev küsimusteplokk puudutab poliitiliste otsuste mõju palgakujundusele Teie ettevõttes.

\*\*\*\*\*

Q: 22

T: Kui miinimumpalka tõstetak, siis kas see tooks Teie ettevõttes kaasa vajaduse tõsta ka nende töötajate palku, kes teenivad miinimumpalgast enam?

1. Jah, kindlasti
2. Pigem küll
3. Ei
4. SEE SÕLTUB MUUDEST TEGURITEST, PALUN TÄPSUSTAGE MILLEST
5. EI OSKA ÖELDA

Q: 23

T: Mitu inimest Te palkaksite lisaks tööle, kui Eestis kehtiv miinimumpalk oleks 2000 krooni, mitte 2690 krooni?

\_\_\_\_\_ inimest

EI OSKA ÖELDA

Q: 24

T: Mitu inimest on Teie ettevõttes vähem tööl selle tõttu, et 2005. aasta jaanuaris tõsteti miinimumpalka?

\_\_\_\_\_ inimest

Q: 25

T: Kuidas mõjutas tulumaksumäära 2% alandamine 2005. aasta jaanuaris brutopalga kasvu Teie ettevõttes?

1. Võimaldas palku vähem tõsta
2. Ei mõjutanud palga kasvu

Q: 26

T: Kuidas mõjutas tulumaksuvaba miinimumi tõus 1400-lt kroonilt 1700 kroonini 2005. aasta jaanuaris brutopalga kasvu Teie ettevõttes?

1. Võimaldas palku vähem tõsta
2. Ei mõjutanud palga kasvu

Q: 27

T: Kuidas mõjutas Euroopa tööjõuturu osaline avanemine 2004. aasta mais palkasid Teie ettevõttes?

1. Tõstisime palkasid selle tõttu enam kui 5%
2. Tõstisime palkasid selle tõttu kuni 5%
3. Sellega seoses palgad ei muutunud
4. Alandasime palkasid selle tõttu kuni 5%
5. Alandasime palkasid selle tõttu üle 5%

Q: 28

T: Mitu inimest on Teie ettevõttest omal soovil lahkunud seoses töölemineku-  
ga mõnda teise Euroopa Liidu liikmesriiki alates Eesti Euroopa Liiduga liitu-  
misest 2004. aasta mais?

\_\_\_\_\_ inimest

\*\*\*\*\*

Nüüd mõned küsimused tuleviku kohta.

\*\*\*\*\*

Q: 29

T: Kas Teie ettevõttes on plaanis palku järgmise 12 kuu jooksul tõsta?

1. Jah
2. Ei
3. EI OSKA ÖELDA

C: vastavad need, kes kavandavad palgatõusu  $Q29 = 1$

Q: 30

T: Järgnevalt palun hinnata, kui olulised on erinevad mõjurid planeeritava palgatõusu põhjustena. Kas alljärgnevad asjaolud mõjutavad palgatõusu otsust . . .

1. väga oluliselt
2. oluliselt
3. vähesel määral
4. üldse ei mõjuta
5. EI OSKA ÖELDA

- a. On oodata käibe kasvu
- b. On oodata kasumi kasvu
- c. On oodata töötajate töö tulemuslikkuse kasvu
- d. Eelmise aasta inflatsioon
- e. Oodatav järgmise aasta inflatsioon
- f. Palgataseme hoidmine Eesti keskmise palga suhtes
- g. Palgataseme hoidmine piirkonna palkade suhtes
- h. Inimeste töölt lahkumise vältimine
- i. muu väga oluline põhjus, PALUN TÄPSUSTAGE

\*\*\*\*\*

Viimases küsimusteplokis palume teil hinnata, kuidas Teie ettevõtte toimiks palgakujundusotsuste tegemisel erinevates majandusoludes.

\*\*\*\*\*

Q: 31

T: Oletame, et inflatsioon on 5% aastas. Et Teie töötajatel säiliks sama elatustase, peaksite palku tõstma samuti 5% aastas. Nüüd oletame, et tööpuudus tõuseb 10%-lt 15%-le. Kuidas mõjutab tööpuuduse muutus palgakasvu Teie ettevõttes?

1. Võimaldab palku langetada
2. Võimaldab palku mitte tõsta

3. Võimaldab palku tõsta vähem kui 5%
4. Ei mõjuta palga kasvu, palk tõuseks endiselt 5%
5. EI OSKA ÖELDA, EI SAA VASTATA

Q: 32

T: Oletame, et inflatsioon on 5% aastas. Et Teie töötajatel säiliks sama elatustase, peaksite palku tõstma samuti 5% aastas. Nüüd oletame, et tööpuudus alaneb 10%-lt 5%-le. Kuidas mõjutab tööpuuduse muutus palgakasvu Teie ettevõttes?

1. Palk tõuseb enam kui 10%
2. Palk tõuseb 5-10%
3. Ei mõjuta palga kasvu, palk tõuseks endiselt 5%
4. EI OSKA ÖELDA, EI SAA VASTATA

Q: 33

T: Kui tellimuste arv/töö maht järgmisel kuul tõuseks, siis mida te eelistaksite teha, kas ...

1. pigem võtta tööle uus töötaja või
2. pigem reorganiseerida tegevusi, tõsta palku ja/või kasutada ületunnitööd
3. SEE SÕLTUB MUUDEST TEGURITEST, PALUN TÄPSUSTAGE MILLEST
4. EI OSKA ÖELDA, EI SAA VASTATA

Q: 34

T: Oletame, et samale tööle kandideerib kaks võrdsete oskuste, staapi ja haridusega inimest. Esimene neist nõustub pakutud palgaga, teine nõuab suuremat tasu. Arvestades palgasoovide erinevust, kas Te eeldaksite, et kõrgemat palka sooviv inimene töötab efektiivsemalt?

1. Jah
2. Ei

Q: 35

T: Kui olulised on Teie ettevõttes järgmised tegurid, tagamaks, et töötajad teeksid oma tööd efektiivselt?

1. Väga oluline
2. Pigem oluline
3. Pigem ei ole oluline
4. Üldse mitte oluline

- a. Tihe järelvalve töötajate üle
- b. Head suhted töötajate ja nende ülemuste vahel
- c. Head töötingimused

- e. Kõrged palgad
- f. Töötajate hirm kaotada töö
- g. muu väga oluline TEGUR, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 36

T: Kui ettevõttel oleks vaja majanduslanguse tõttu alandada palku 20% võrra, siis millised tegurid takistaksid oluliselt selle elluviimist? Kui oluliselt takistaksid seda järgmised tegurid ...

1. väga oluliselt
2. pigem oluliselt
3. pigem mitte oluliselt
4. üldse ei takistaks

- a. Ametiühinguga sõlmitud palgalepe
- b. Töötajate vastuseis
- c. Suureneks töötajate voolavus
- d. Halveneks töömoraal
- e. Lahkuksid parimad töötajad ja alles jääks vähemefektiivsed
- f. Ettevõtte konkurentsivõime langus tööjõuturul
- g. Ettevõtte maine langus
- h. muu väga oluline TEGUR, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 37

T: Kujutlege situatsiooni, kus majandus on langusfaasis ja Te annaksite oma töötajatele järgmise valiku ...

1. palga alanemine 10%
  2. 10% töötajate koondamine ja 90% töölejäätamine endise palgaga
- Kumba varianti töötajad eelistaksid?

\*\*\*\*\*

Lõpetuseks mõned taustaküsimused Teie ettevõtte kohta

\*\*\*\*\*

Q: 38

T: Kui palju uusi inimesi Te eelmisel, 2004. aastal tööle võtsite?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV

Q: 39

T: Kui palju inimesi Teie ettevõttest eelmisel, 2004. aastal töölt lahkus?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV

Q: 40

T: Kui palju neist lahkus ettevõtte initsiatiivil?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV; KONTROLL Q40 < Q39

Q: 41

T: Kui paljud Teie ettevõtte töötajatest saavad miinimumpalka?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV; KONTROLL Q41 < Q1

Q: 42

T: Kui paljud Teie ettevõtte töötajatest kuuluvad ametiühingusse?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV; KONTROLL Q42 < Q1

Q: 43

T: Kui suur oli tööjõukulude osatähtsus Teie ettevõtte kogukuludes eelmisel, 2004. aastal?

1. Kuni 10%
2. 11–25%
3. 26–50%
4. 51–75%
5. 76–100%
6. KEELDUS VASTAMAST
7. EI OSKA ÖELDA

Q: 44

T: Mis keeled on Teie ettevõttes töökeeleks?

1. Eesti keel
2. Vene keel
3. Nii eesti kui vene keel
4. MUU, PALUN TÄPSUSTAGE

Q: 45

T: Kui suur oli Teie ettevõtte netokäive 2004. aastal?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV

Q: 46

T: Kui suure osa sellest moodustas müük Eestis?  
LAHTINE VASTUS, SISESTATAKSE ARV; KONTROLL Q46 < Q45

Q: 47

T: Kas Teie ettevõtte käive 2004.aastal võrreldes 2003. aastaga ...

1. kasvas enam kui 10%
2. kasvas 5–10%
3. kasvas kuni 5%
4. jäi samale tasemele
5. vähenes kuni 5%
6. vähenes enam kui 5%

Q: 48

T: Kuidas Te iseloomustaksite konkurentsituatsiooni oma peamisel tegevusalal? Kas konkurents on ...

1. väga tihe
2. tihe
3. keskmine
4. nõrk
5. väga nõrk

Q: 49

T: Kas olete nõus, et analüüsil seostatakse Teie ettevõtte nimi Teie vastustega? See võimaldaks analüüsis olla sisulisem ja täpsem. Andmeid kasutatakse ainult analüüsi eesmärkidel ja neid ei avaldata. Soovi korral võite jääda anonüümseks.

1. Jah, olen nõus, et minu vastused seostatakse meie ettevõttega
2. Ei soovi, et minu vastused seostatakse meie ettevõttega

#### **ETTEVÕTTEREGISTRIST LISANDUVAD TUNNUSED:**

- (1) registrinumber, kui vastaja nõustub vastuste sidumisega oma ettevõttega
- (2) töötajate arv 2003 (5–9, 10–19, 20–49, 50–99, 100–249, 250+ töötajat)
- (3) käive 2003 (kuni 500 000 kr, 500 000–1 mln kr, 1–3 mln kr, 3–6 mln kr, 6–10 mln kr, 10–20 mln kr, 20–50 mln kr, 50–100 mln kr, üle 100 mln kr)
- (4) tegevusala (EMTAK kood, NACE kood)

#### **KÜSITLUSPROGRAMMIST LISANDUB TUNNUS:**

intervjuu keel

## Eesti Panga toimetised 2006

No 1

Nektarios Aslanidis

Business Cycle Regimes in CEECs Production: A Threshold SUR Approach

No 2

Karin Jõeveer

Sources of Capital Structure: Evidence from Transition Countries

No 3

Agostino Consolo

Forecasting Measures of Inflation for the Estonian Economy

No 4

Andres Vesilind

The profitability of simple trading strategies exploiting the forward premium bias in foreign exchange markets and the time premium in yield curves.