

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Laura Keller

**MITTEPALGALISTE TÖÖJÕUKULUDE ALANDAMISE
VAJALIKKUS IDUFIRMADE HINNANGUL EESTIS**

Magistritöö

Õppekava äriahandus ja majandusarvestus, peeriala audiitortegevus

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on ..12746.. sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Laura Keller

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 153479TARM

Üliõpilase e-posti aadress: laurakeller89@hotmail.com

Juhendaja Kaidi Kallaste, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. MITTEPALGALISTE TÖÖJÕUKULUDE OLEMUS JA LAEKUMINE	8
1.1. Sotsiaalmaksu rakendamise põhimõtted ja laekumise statistika Eestis	8
1.2. Töötuskindlustusmaksu rakendamise põhimõtted ja laekumise statistika Eestis	16
2. IDUFIRMADE ROLL JA KONKURENTSIVÕIME PROBLEEMID	24
2.1. Idufirmade olemus ning roll	24
2.2. Idufirmade mittepalgalisel töötajatel ning konkurentsivõime	27
3. MITTEPALGALISTE TÖÖJÕUKULUDE ALANDAMISE VAJALIKKUSEST	33
3.1. Metoodika ja uurimisobjekt	33
3.2. Töötajate horisontaal- ja vertikaalanalüüs	35
3.3. Idufirmade töötajate alandamise olemasolevad meetmed ja nende kasutamine	42
3.4. Mittepalgalisel töötajatel alandamise vajalikkus ettevõtete hinnangul	44
3.5. Järeldused ja ettepanekud	48
KOKKUVÕTE	50
SUMMARY	53
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	56
LISAD	62
Lisa 1. Pipedrive OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs	62
Lisa 2. Scoro Software OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs	63
Lisa 3. Starship Technologies OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs	64
Lisa 4. Testlio OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs	65
Lisa 5. Intervjuu küsimused ettevõtete esindajatele	66
Lisa 6. Intervjuu ettevõtte A esindajaga	68
Lisa 7. Intervjuu ettevõtte B esindajaga	71
Lisa 8. Intervjuu ettevõtte C esindajaga	75

LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk on selgitada välja ettevõtete poolt makstavate mittepalgaliste tööjõukulude osatähtsus kogukuludes ning nende alandamise vajalikkus Eesti IKT-sektori idufirmade hinnangul. Töö hüpotees on, et tööjõukulud on idufirmade suurimad kulud, need kasvavad igal aastal ja pärsivad ettevõtete arengut, mistõttu oleks vaja neile kehtestada soodustusi või erisusi, et alandada mittepalgalisi tööjõukulusid.

Uurimisülesannete täitmiseks kasutatakse kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivse uuringu raames analüüsitakse nelja IKT-sektori idufirma tööjõukulude muutusi majandusaasta aruannete põhjal. Kvalitatiivse uuringu raames intervjueritakse kolme IKT-sektori idufirma esindajat, et hinnata mittepalgaliste tööjõukulude alandamise vajalikkust.

Analüüsi tulemusena selgub, et tööjõukulud on idufirmade kõige suurem kululiik, osatähtsus kogukulus ligikaudu 50% ning tegemist on olulise teemaga. Kvalitatiivse analüüsi valimi põhjal ei ole mittepalgalised tööjõukulud hakanud ettevõtete arengut ning välisinvesteeringute kaasamist pärssima. Samuti ei piirata värvatavate inimeste arvu, sest vastasel juhul ei ole võimalik kasvada. Laienemisplaanide analüüsil on üheks oluliseks teguriks palgafondi suurus. Olemasolevatest tööjõukulude alandamise meetmetest kasutatakse välisvärbamise toetust. Taunitakse ebaetilisi kulude alandamise võtteid nagu töötasu maksmise asemel teenusarve alusel tasumist. Järeldusena leitakse, et mittepalgalised tööjõukulud võiksid olla madalamad. Sotsiaalmaksu lae kehtestamine aitab töötasusid ja konkurentsivõimet tõsta. Oodatakse riigipoolset suuremat panust maksutulude ootuspäraseks kasutamiseks ning teenuste kvaliteedi tõusu. Samuti sotsiaalmaksu soodustusi, kui ettevõtte pakub töötajale lisahüvesid ning erisoodustuse alandamist, mis on praegu ebaproportsionaalselt suur.

Võtmesõnad: mittepalgalised tööjõukulud, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks, idufirma.

SISSEJUHATUS

Mittepalgaliste tööjõukuludena (ingl *non-wage labour costs*) käsitletakse ettevõtete makstavaid tööjõumakse. Tööjõukulud ehk tööandja personalikulud ei hõlma üksnes töötajate palku, vaid ka mittepalgalisi kulusid, peamiselt tööandja makstavaid sotsiaalmakseid. Euroopa Liidu 28 liikmesriigis oli 2016. aastal mittepalgaliste kulude osatähtsus kogu palgakuludes 23,9% ja euroalal 26% (Palk ja tööjõukulud 2017). Laekunud sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmakse moodustasid Eesti 2016. aasta riigieelarve 7,53 miljardi euro suurustest kogutuludest 2,71 miljardit ehk ligikaudu 35,9% (Riigieelarve laekumise... 2016). See on tõusvas trendis, sest 2017. aasta riigieelarve 8,04 miljardi euro suurustes kogutuludes oli osatähtsus 2,93 miljardit ehk ligikaudu 36,4% (Riigieelarve laekumise... 2017). Eestis on tööjõukuludelt sotsiaalmaksu maksmise kohustus ettevõtetal, töötuskindlustusmaksed maksavad nii ettevõtted ehk tööandjad kui ka töötajad.

Kõrget lisandväärtust ja töökohti loovatel, konkurentsivõimelisi ja tunnustatud tooteid ning teenuseid globaalselt müüvatel ning välisinvesteeringuid kaasavatel idufirmadel on elavdav ning positiivne mõju majandusele. Ettevõtete üheks suureks kulugrupiks on tööjõukulud. Idufirmad annavad tippspetsialistidele väljamakstud kõrgete töötasudega olulise panuse riigile laekuvatesse mittepalgalistesse tööjõukuludesse, sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmaksetesse. On oluline teadvustada, et tööjõukulude kasv võib Eestis valitseva tööjõupuuduse, vananeva rahvastiku ning kasvava keskmise brutotöötasu valguses muutuda suureks probleemiks, pidurdades idufirmade tootlikkuse tõusu ja välisvärbamist ning piirates konkurentsivõimet. Idufirmade kiirest reageerimisvõimest, mobiilsusest ja rahvusvahelisest tegevusulatuses tulenevalt on ettevõtetal kergem tegevus sobilikuma maksukeskkonnaga riikidesse üle viia. Selle tagajärjel ei laekuks Eesti riigieelarvesse suurtes summas maksutuluseid. Järjest enam on spekulerima hakatud tööjõukulude alandamise, täpsemalt sotsiaalmaksumäära alandamise või sotsiaalmaksu lae kehtestamise, vajadusega. Seda mõtet on avaldanud nii poliitikud kui ka välja toonud Eesti Vabariigi President.

1. jaanuarist 2018 jõustunud tulumaksuseaduse maksuvaba tulu arvestamise muudatus keskendus eelkõige madalapalgaliste töötajate olukorra parandamisele. Tähelepanuta ei saa jätta töötasude maksjaid ehk ettevõtteid, eriti veel riigi keskmisest kõrgemat töötasu maksvaid IKT-sektori idufirmasid. Teisisõnu on oluline tõstatada küsimus, kas riigi keskmisest töötasust kõrgemat töötasu maksvad ettevõtted tunnevad endal lasuvat suuremat vastutust kogu ühiskonna ees, seda suure mahus tööjõumaksude maksmise ning eeskujuks olemise näol. Või on see muutunud liiga koormavaks ning pidurdamas ettevõtete arengut.

Magistritöö eesmärk on selgitada välja ettevõtete poolt makstavate mittepalgaliste tööjõukulude osatähtsus kogukuludes ning nende alandamise vajalikkus Eesti IKT-sektori idufirmade hinnangul.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade mittepalgaliste tööjõukulude, sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmakse, olemusest, maksustamise põhimõtetest ning riigieelarvesse laekumise statistikast.
2. Selgitada välja idufirmade roll Eestis, võrrelda nende olemust teiste ettevõtetega ning avada mittepalgaliste tööjõukulude ja konkurentsivõimelisuse temaatikat.
3. Analüüsida idufirmade tööjõukulude struktuuri ning tuua välja selle muutumine ja põhjused.
4. Anda ülevaade tööjõukulude alandamise võimalikest meetmetest ja nende kasutamisest Eestis.
5. Analüüsida idufirmade hinnanguid mittepalgaliste tööjõukulude suurusele ja alandamise vajalikkusele.

Töö hüpotees on, et tööjõukulud on idufirmade suurimad kulud, need kasvavad igal aastal ja pärsivad ettevõtete arengut, mistõttu oleks vaja neile kehtestada soodustusi või erisusi, et alandada mittepalgalisi tööjõukulusid.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis avatakse sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmakse mõiste. Selgitatakse seadusest tulenevaid rakendamise põhimõtteid, erisusi ja kogumise eesmärki. Samuti võrreldakse sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakset teiste maksude ja maksetega. Analüüsitakse määrade muutusi, riigieelarvesse laekumise statistikat ning sotsiaalmaksude osatähtsuse dünaamikat kogu maksutuludes. Ülevaatlikuma pildi saamiseks võrreldakse Eestis kehtestatut põgusalt ka teiste riikide määrade ja süsteemidega ning tuuakse välja võimalikud muudatused. Teises peatükis selgitatakse idufirmade olemust ning nende rolli Eestis.

Võrreldakse idufirmasid teiste ettevõtetega ning analüüsitakse investeringute kaasamise statistikat ja panust töökohtade loomisel. Lisaks analüüsitakse mittepalgaliste tööjõukulude muutusi ning kõrgetest tööjõumaksudest tulenevaid ettevõtete konkurentsivõime probleeme. Magistritöö kolmandas peatükis analüüsitakse IKT-sektori idufirmade tööjõukulusid. Antakse ülevaade metoodikast ja uurimisobjektist ning teostatakse tööjõukulude horisontaal- ja vertikaalanalüüs. Tuuakse välja olemasolevad idufirmade tööjõukulude alandamise meetmed ja nende kasutamise statistika Eestis. Tehakse kokkuvõtted ettevõtete esindajatega läbiviidud intervjuudest, kus selgub nende hinnang mittepalgaliste tööjõukulude hetkeolukorrale. Samuti tehakse ettepanekud olukorra parandamiseks.

Andmeid kogutakse dokumentide vaatluse ja intervjuude vormis. Andmeallikateks on mittepalgaliste tööjõukulude, sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksu olemust selgitavad raamatud ja rakendamist reguleerivad õigusaktid. PRAXISE, Eesti Tööandjate Keskliidu, Töötukassa, Maksu- ja Tolliameti (edaspidi EMTA) poolt koostatud teemakohased analüüsid ja ülevaated. Lisaks idufirmade olemust käsitlevad teadusartiklid ja Startup Estonia poolt koostatud sektori ülevaated. Kasutatakse ka Eurostati ja Statistikaameti koostatud Euroopa Liidu ning Eesti tööjõu analüüse. Maksulaekumiste summade algallikateks on riigieelarve laekumiste aruanded. Ettevõtete finantsnäitajate, sealjuures tööjõukulude, vertikaal- ning horisontaalanalüüsiks kasutatakse majandusaasta aruandeid. Intervjuud viiakse läbi IKT-sektori idufirmade esindajatega.

Magistritöös kasutatakse start-upi mõiste eestipärast vastet – idufirma. Ainult tsitaatides ning organisatsiooni Startup Estonia ja toetusmeetme start-up viisa nimes jäetakse mõiste muutmata kujule. Tulenevalt sellest, et analüüsitakse ettevõtete hinnanguid, kasutatakse andmeallikatena ka meediaväljaannetele antud intervjuusid.

Autor tänab oma elukaaslast toe ja magistritöö juhendajat abi eest, intervjuueeritud ettevõtete esindajaid ning kõiki, kes töö valmimisele kaasa aitasid.

1. MITTEPALGALISTE TÖÖJÕUKULUDE OLEMUS JA LAEKUMINE

Riigi kontekstis saab sissetulekud jagada kolme põhilisse kategooriasse: otsesed maksud, kaudsed maksud ja sotsiaalmaksud (Euroopa Liidus... 2012). Maksusüsteem koosneb erinevatel tasanditel kehtestatud ning erinevat eesmärki täitvatest maksudest. Riigi toimimisel kannavad olulist rolli inimesed ehk tööjõud. Ettevõtete kontekstis kaasnevad tööjõuga kulud, täpsemalt tööjõukulud. Need ei hõlma üksnes töötajate palku ehk töötajatele töötasuna välja makstavaid netosummasid, vaid ka mittepalgalisi kulusid, mis on põhiliselt ettevõtte poolt makstavad sotsiaalmaksud. (Palk ja tööjõukulud 2017)

1.1. Sotsiaalmaksu rakendamise põhimõtted ja laekumise statistika Eestis

Sotsiaalmaksu mõiste on sotsiaalmaksuseaduses (edaspidi SMS) § 1 defineeritud järgmiselt: „Sotsiaalmaks on pensionikindlustuseks ja riiklikuks ravikindlustuseks vajaliku tulu saamiseks maksumaksjale pandud rahaline kohustus, mis kuulub täitmisele ettenähtud korras, suuruses ja tähtaegadel.“

Taasiseseisvunud Eestis kehtis aastatel 1991–1998 sotsiaalmaksu seadus, mille võttis Ülemnõukogu vastu sellele eelnenud aasta lõpus, täpsemalt 12.09.1990. 1993. aasta lõpuni eksisteerisid eraldi nii sotsiaalmaks kui ka ravikindlustusmaks. Reform viidi ellu 01.01.1994 jõustunud sotsiaalmaksuseaduse muudatusega, millega hakkas kehtima 33% maksumääraga sotsiaalmaks, mis jagunes omakorda 20% pensionikindlustuse ning 13% ravikindlustuse osaks. 1999. aastani toimusid mõlema osa aruandlus ning tasumine eraldiseisvalt. (Lehis 2007) Sellega oli põhimõtteline maksu muudatus tehtud ning eraldiseisvast maksust ja maksest üks loodud. Järgmine oluline etapp sotsiaalmaksu arvestuses jõustus 01.01.1999 uue sotsiaalmaksuseaduse jõustumisega, kui sotsiaalmaksu administreerimine anti üle maksuametile, maksuarvestus muudeti isikustatuks ning kassapõhiseks (Lehis 2007). Praegu kehtiv sotsiaalmaksuseadus võeti vastu

13.12.2000 ning see jõustus 01.01.2001. Uusi redaktsioone on ka pärast algset jõustumist tehtud, kuid seadus iseenesest pärineb 18 aasta tagusest ajast.

Eesti maksusüsteem koosneb riiklikest ja kohalikest maksudest. Riiklikud maksud laekuvad riigieelarvesse. (Maksud ja maksusüsteem 2018) Sotsiaalmaks on riiklik maks. Sotsiaalmaksu, nagu üldiselt riigitulude, haldamist administreerib Maksu- ja Tolliamet. Sotsiaalmaksu kogumine toimub koos tulumaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse administreerimisega. Ettevõtetel on kohustus nimetatud maksud ja maksed deklareerida ühisel maksudeklaratsiooni vormil TSD. (MTA selgitab... 2011)

Kolm liiki sotsiaalmaksu, mis erinevad teineteisest maksuobjekti, maksumaksja, maksustamis- perioodi ja maksuarvestuse põhimõtete poolest, on sotsiaalmaksuseadusest tulenevalt (MTA selgitab... 2011):

- tööandja sotsiaalmaks;
- FIE sotsiaalmaks;
- riigi ja kohaliku omavalitsuse sotsiaalmaks.

Magistritöös keskendutakse tööandja sotsiaalmaksule ning tuuakse välja selle rakendamise põhimõtted ja erisused. Sotsiaalmaksu makstakse töö tegemise eest makstavatelt tasudelt. Sotsiaalmaksuseadus § 2 sätestab, et maksuobjektiks on töötajale rahas makstud töötasud ja muud tasud, füüsilisele isikule töövõtu-, käsundus- või mõne muu teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel makstud tasud ning juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani tulumaksuseaduse § 9 tähenduses liikmele makstud tasud. Tööandja maksab sotsiaalmaksu ka erisoodustustelt tulumaksuseaduse tähenduses, ümberarvestatuna rahasse, ning erisoodustustelt maksmisele kuuluvalt tulumaksult ja teatud juhtudel töötuskindlustuse seaduse alusel makstud hüvitistelt (SMS § 2), kuid ka seda magistritöös ei käsitleta.

Sotsiaalmaksuseadus sätestab sotsiaalmaksu määraks 33% maksustatavalt summalt (SMS § 7) ja tööandja sotsiaalmaksu maksustamise perioodiks kalendrikuu (SMS § 8). Kindlustatav on tasu, tulu või hüvitist saanud isik, kelle eest sotsiaalmaksu maksja on kohustatud maksuma sotsiaalmaksu (SMS § 5). Sotsiaalmaksu maksja ehk antud magistritöös ettevõtte on kohustatud arvestama sotsiaalmaksuga maksustatavatelt summadel sotsiaalmaksu iga kindlustatava kohta eraldi. Samuti on ettevõtte kohustus kanda tasumisele kuuluv sotsiaalmaks üle EMTA pangakontole maksustamisperioodile järgneva kuu kümnendaks kuupäevaks ja esitada samaks kuupäevaks

vastav maksudeklaratsioon. (SMS § 9) Deklaratsiooniks on varasemalt mainitud TSD ehk tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioon.

Asjakohane on võrrelda sotsiaalmaksu teiste riiklike maksudega ning tuua välja erinevused:

- Sotsiaalmaks on sihtotstarbeline maks, millest rahastatakse sundkindlustust, mis toetub solidaarsuspõhimõttele ehk riiklikku pensionikindlustust (teisisõnu I sammast), ravi-kindlustust ning osaliselt kohustuslikku kogumispensioni (teisisõnu II sammast). (MTA selgitab... 2011)
- Sotsiaalmaks sisaldab kindlustuselementi. Kindlustustegevuse seaduse § 10 lõike 1 põhjal on sundkindlustus kindlustus, mis tähendab isiku seadusega sätestatud kohustust tasuda kindlustusmakset või -maksu ning riigi või muu isiku kohustust hüvitada. Oluline on teha vahet sundkindlustuse makse ja riikliku maksu mõistel. Maksu puhul puudub maksu-maksjal otsene vastutasu. (MTA selgitab... 2011)
- Sotsiaalmaks on tööandja maks. Maksukohustus on seadusest tulenevalt tööandjal, kuid seda tehakse töötajate eest. See eristab sotsiaalmaksu tulumaksust. Juhul kui tulumaks jäi mõnelt väljamakselt, millelt oleks seaduse kohaselt pidanud tulumaksu arvestama, kinni pidamata, siis on füüsilise isiku kohustus saadud tulu deklareerida ja ise tulumaks tasuda. Sotsiaalmaksu tasumise eest töötaja ei vastuta. (Lehis 2007)
- Kui Eesti elanik asus tööle välismaale ning saab palka välismaiselt tööandjalt, siis sellega seoses sotsiaalmaksu kohustust Eestis ei teki. See on põhimõtteline erinevus võrreldes tulumaksuga, mida tuleb teatud juhtudel Eestis juurde maksta. Sellisel juhul ei ole töötajal ka Eestis sotsiaalkindlustust, kuid kõikide eelduste kohaselt saab ta kindlustuse oma töökoha riigis. (Lehis 2007)
- Sotsiaalmaksu objekt on kitsam kui tulumaksu objekt. Sotsiaalmaksuga maksustatakse tulusid, mis saadakse aktiivse tegevuse tulemusel. Näiteks töötamine, teenuse osutamine ja ettevõtlus. Sellega ei maksustata füüsilise isiku varalt või kapitalilt saadud tulu ja passiivse iseloomuga tulu, mida ei maksta välja tulenevalt töösuhetest või ettevõtlusest. Näiteks pensionid, stipendiumid, toetused, intressid, dividendid. (MTA selgitab... 2011) Passiivset ehk kapitalitulu ei maksustata sotsiaalmaksuga, sest nende tuluallikate aluseks on olemasoleva vara juurdekasv. Samuti ei kao see haigestumise ega vananemise tõttu ära, seetõttu puudub ka risk, mida sotsiaalmaks peaks hajutama. (Lehis 2007)
- Sotsiaalmaksuga maksustatavad väljamaksed on toodud SMS § 2 lõikes 1 ammendava loeteluna erinevalt tulumaksu objektist, mis on loetletud mitteammendavalt (Lehis 2007).

Sotsiaalmaksu olemust analüüsid järeldub, et see ei vasta maksukorralduse seaduses määratud tunnustele. Sotsiaalmaksu kogutakse küll seaduse alusel ja maksuhalduri vahendusel, kuid seda kasutatakse kindlustuspõhisel printsiibil isiku tervisekindlustuse või pensioni finantseerimiseks. Sotsiaalmaksust laekuvaid vahendeid ei kasutata avalik-õiguslike ülesannete täitmiseks ja tal on personaalne vaste tervisekindlustuse või pensioni vormis, need momendid on vastuolus maksu tunnusega. (Tammert 2005, 17) Sotsiaalmaksu kasutamine on reguleeritud seadusega ning Riigikogul puudub mänguruum sotsiaalmaksu tulude jagamisel (Lehis 2012, 254). Praktikas on kujunenud siiski tavaks, et sotsiaalmaksu, mis on esitatud ka riiklike maksude loetelus ja millest laekunud vahendite kasutamise otsustab kaudselt riik, nimetatakse veel maksuks, kuid muid sotsiaalkindlustuse makseid, mis kantakse maksuameti poolt eraõiguslikele investeerimisfondidele, nimetatakse makseteks. (Tammert 2005, 17) Töötuskindlustusmakset käsitleb alapeatükk 1.2.

Sotsiaalmaksu ei tasuta kõikidelt väljamaksetelt 33% ulatuses, vaid selles osas on kehtestatud erisusi. 1999. aastast alates, mil jõustus uus sotsiaalmaksuseadus, sai alguse ka tööandja minimaalne sotsiaalmaksukohustus kuupalga alammäära alusel, mis küll 2000. aastal korra kaotati, kuid alates 2001. aastast kehtib see taas (Lehis 2007). Sotsiaalmaksuseaduse § 2¹ sätestab, et sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär kehtestatakse eelarveaastaks riigieelarvega ning et see ei või olla väiksem kui eelarveaastale eelnenud aasta 1. juulil kehtinud Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär. Parema ülevaate saamiseks on välja toodud 2011–2018. aasta minimaalse sotsiaalmaksu kohustuse arvutamise alus ning maksusumma eurodes (vt Tabel 1 lk 12). Tegemist on kaheksa aasta informatsiooniga, mis on piisavalt pikk aeg trendide välja kujunemiseks ning asjakohaseks analüüsiks. Esimeseks analüüsitavaks aastaks on 2011, mil oli vahetult lõppenud Eesti 2008–2010. aasta majandussurutis. Tähelepanuväärne on ka see, et esimese aasta sotsiaalmaksukohustuse välja arvutamiseks tuleb eelneval ehk 2010. aastal kehtinud miinimum palk 4350 Eesti krooni konverteerida eurodesse, mis võeti Eestis käibe 01.01.2011.

Tabel 1. Minimaalne kuine sotsiaalmaksu kohustus aastatel 2011–2018

Aasta	Minimaalne kuine sotsiaalmaksu kohustus		
	eelmise aasta alammäär (eurot)	töötasu sotsiaalmaksu määr	minimaalne sotsiaalmaksu kohustus (eurot)
2018	470,00	33%	155,10
2017	430,00	33%	141,90
2016	390,00	33%	128,70
2015	355,00	33%	117,15
2014	320,00	33%	105,60
2013	290,00	33%	95,70
2012	278,02	33%	91,75
2011	278,02	33%	91,75

Allikas: Eurostat (2018), EMTA (2018), autori arvutused

Sotsiaalmaksumäär ei ole muutunud, kuid töötasu alammäära tõustes on proportsionaalselt tõusnud ka minimaalne sotsiaalmaksu kohustus. See on summaliselt suurenenud kaheksa aasta jooksul ligikaudu 70%, 91,75 eurolt 2011. aastal 155,10 euroni 2018. aastal, mis kõneleb elatustaseme ning majanduse tõusust.

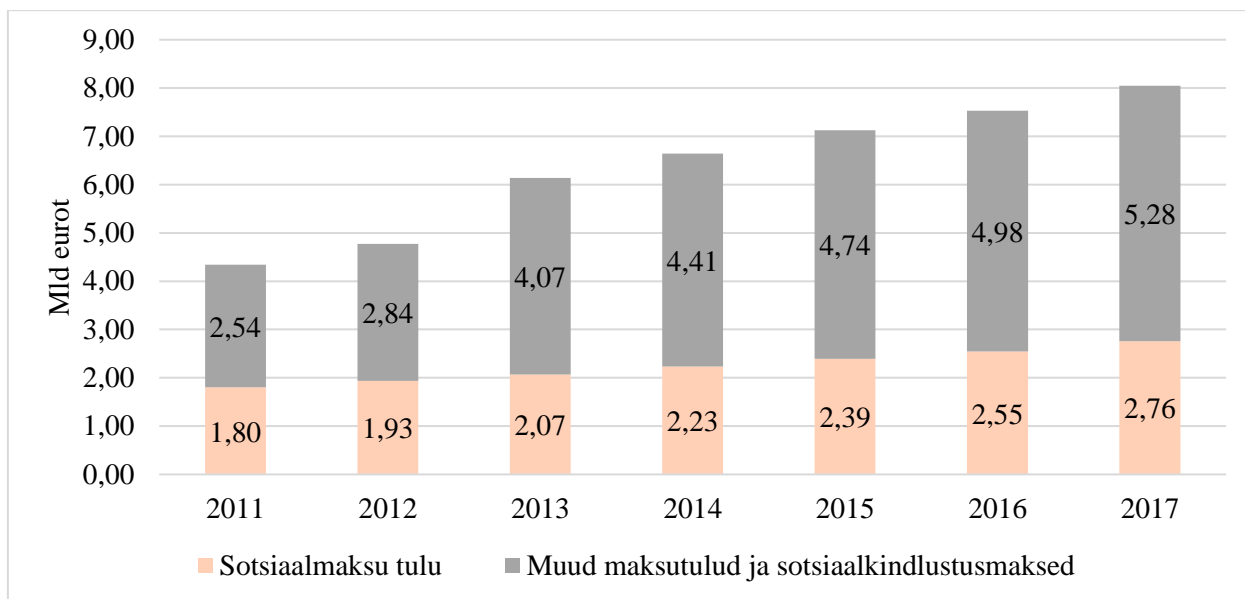
Kehtestatud on erandjuhud, mille puhul minimaalse kohustuse nõue ei kehti. Sotsiaalmaksu seaduse § 6 tulenevalt ei pea tööandja minimaalse sotsiaalmaksu tasumise kohustust täitma, kui:

- töötaja saab riiklikku pensioni;
- töötaja, kes on osalise või puuduva töövõimega isik ning kelle eest sotsiaalmaksu maksmiseks on tööandja esitanud vastava taotluse;
- töötaja kasvatab alla 3-aastast last, või kolme või enam alla 19-aastast last, kellest vähemalt üks on alla 8-aastane;
- töötaja on õpilane või üliõpilane;
- töötaja on olnud enne tööle asumist aasta jooksul vähemalt kuus kuud töötuna arvel;
- töötaja on tööl lühendatud tööajaga (7- kuni 17-aastased töötajad ja haridustöötajad);
- töötaja on terve kuu töölt ära järgmistel juhtudel:
 - ta kasutab puhkust (sh rasedus- ja sünnituspuhkus), välja arvatud tasustamata puhkust poolte kokkuleppel;
 - ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustuse seaduse tähenduses;
 - ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
 - ta osaleb streigis;
 - ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel.

Tähele tasub panna, et sotsiaalmaksu kuumääralt tasumise kohustus on tööandjal ainult töölepingulise töötaja puhul. Kui tegemist on töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel või juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmele makstava tasuga, siis makstakse sotsiaalmaksu isikule tegelikult makstud tasult. (Erandjuhud, millal... 2018) Teisalt ravikindlustuse seaduse § 5 sätestab „...kindlustatud isik on juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige ja töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav isik, kelle eest makstakse sotsiaalmaksu ühes kuus vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses.“ See tähendab, et õigus on maksta tegelikult makstud tasult, kuid kui tasult makstav sotsiaalmaks on sotsiaalmaksu kuumäärast väiksem, siis õigust ravikindlustuskaitsele ei teki.

Kui tööandja on jätnud sotsiaalmaksu tasumata, siis selle tulemusel ei kaota töötaja oma sotsiaalseid hüvesid. Kindlustuskaitse tekib tööandja kohustusest maksta töötaja eest sotsiaalmaksu. Maksuvõlgade sissenõudmine on maksuhalduri ülesanne ja töötaja ei vastuta tööandja tegevuse eest. (Lehis 2007) Seega töötaja ei kannata ega jää mitteseadusekuulekas ettevõttes töötamise tõttu ravikindlustusest või vanaduspensionist ilma ja maksude sissenõudmine on jäetud EMTA kohustuseks.

Oluline on analüüsida sotsiaalmaksu laekumisi ning leida, kui suure osatähtsuse moodustavad need riigieelarvesse laekunud maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes. Sotsiaalmaks on riigieelarve suurim tuluartikkel ning suurima laekumisega maks üldse (Lehis 2012, 254). Sotsiaalmaksu määr on püsinud 33% tasemel (vt Tabel 1 lk 12), kuid riigieelarvesse laekunud sotsiaalmaksu summa on 2011. aastast ületanud eelmisel aastal laekunud summa, ulatudes 2017. aasta riigieelarve 8,04 miljardi euro suuruse tulubaasi juures 2,76 miljardini (vt Joonis 1 lk 14). Sotsiaalmaksu osatähtsus on 2017. aastal ligikaudu 34 protsenti riigieelarvesse laekunud maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes (vt Joonis 1 lk 14). (Riigieelarve laekumise... 2017)



Joonis 1. Riigieelarvesse laekunud sotsiaalmaks aastatel 2011–2017 ning selle osatähtsus laekunud kogu maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes
Allikas: Riigieelarve... 2011–2017, autori koostatud

Sotsiaalmaksu osatähtsus riigieelarvesse laekunud maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes oli majandussurutise järgselt 2011. aastal ligikaudu 40%, kuid 2013–2017. aastal jäänud stabiilselt vahemikku 33–34%. Kuna kogumaksutulu on eelnenud aastaga võrreldes igal järgneval aastal suurenenud, tähendab see, et maksud kaupadelt ja teenustelt ning muud riigieelarve tulud on proportsionaalselt tõusnud. Suurenenud on ka tarbimine, mille tulemusel laekub riigieelarvesse rohkem tarbimismakse. Majanduses on hea aeg, seda on kinnitanud teiste hulgas Eesti Panga ökonomist Kaspar Oja väites, et 2017. aasta majanduskasv oli erakordselt tugev, ületades ootuseid ning et majanduse olukord on juba mõnda aega olnud väga hea (Oja 2018). Ettevõtted maksavad töötajatele hüvede loomise pealt erisoodustust, tulu- ja sotsiaalmaksu. Üks oluline põhjus, miks sotsiaalmaksu laekub summaliselt riigieelarvesse iga aasta üha enam, on töötasu alammäära ja keskmise töötasu tõus. Sotsiaalmaksu laekumisele avaldab mõju ka inimeste arvu tõus, kelle tasudelt makstakse sotsiaalmaksu, sest töötuse määr on langenud. 2011. aastal oli Eesti töötuse määr maksimaalsel 12,3% tasemel, kuid 2017. aastaks langenud 5,8% (Töötuse määr 2018). Sotsiaalmaksu osatähtsuse langus annab märku selle kohta, et riigil on suures mahus ka teisi tulusid ning vajadusel on võimalik sotsiaalmaksu osas reforme ellu viia.

Teema paremaks mõistmiseks on asjakohane kaardistada Eesti olukord teiste Euroopa Liidu riikidega võrreldes. Sotsiaalmaksete laekumisi on keeruline võrrelda põhjusel, et sotsiaalkindlustussüsteemid erinevad riigiti. On riike, kus sotsiaalkindlustussüsteem põhineb riiklikul finantseerimisel, on riike, kus valdav osa maksetest tehakse erapensioni- ja ravikindlustusse, on

riike, kus süsteem on kombinatsioon riiklikust ja erast. Sealjuures on oluline aspekt, et maksed erapensioni ning -ravikindlustusse ei kajastu riigi maksutuludes. Siiski saab välja tuua Euroopa Liidu keskmise sotsiaalmaksu osatähtsuse kogumaksutulud, milleks on 34,7%. (Euroopa Liidus... 2012) Tähelepanuväärne on fakt, et sotsiaalmaksed ei koosne vaid sotsiaalmaksust, Eestis on selle oluline komponent ka veel töötuskindlustusmaks, kuid sellest täpsemalt järgmises alapeatükis. Sotsiaalmaksete osatähtsus oli 2012. aastal suurim Tšehhis (44,7%), sellele järgnesid Slovakkia (43,4%), Saksamaa (42,1%), Prantsusmaa (41,1%) ja Sloveenia (40,8%). Skaala teises otsas ehk väikseima sotsiaalmaksete osatähtsusega riikideks Taani (4%), Rootsi (17%), Iirimaa (21,2%), Malta (21,4%) ja Suurbritannia (22,2%). Eesti 37,2%lise osatähtsusega on Euroopa Liidu keskmisest kõrgemal tasemel. (*Ibid.*)

Palgatuludele ei ole kehtestatud sotsiaalmaksukohustuse ülempiiri. Võrdluseks on FIE ettevõtlustuludele Eestis ülempiir seatud. Eesti Maksumaksjate Liit on seisukohal, et sotsiaalmaksu olemusest tulenevalt oleks see mõistlik kehtestada ning on sellesisulist ettepanekut mitu korda ka teinud. Võrdluses teiste riikidega saab väita, et ülempiir on levinud ning seatud sotsiaalmaksu lagi kehtib väiksemate tulude puhul kui praegu Eesti FIEdele kehtiv määr. On ka riike, kus on kehtestatud regresseeruv maksumäär, mille puhul suuremaid tulusid maksustatakse madalama määraga või kõrgepalgalised on vabastatud sotsiaalkindlustusmaksete tasumisest ning valivad ise, kuidas ja kas üldse pensioniks raha koguvad ning ravikuludid katavad. (Lehis 2007)

Maksuerisuste loomine ning süsteemi kohandamine ei ole teiste riikide praktikat arvesse võttes midagi ennekuulmatut. Eelmise valitsusliidu programmis oli lubadus kehtestada alates 01.01.2014 sotsiaalmaksu lagi töötasu osale, mis ületab 4000 eurot kuus ning sedagi 20% maksumääraga pensionikindlustuse osale (Lehis 2012, 261). Seda ei ole aga siiani Eestis kehtestatud.

Sotsiaalmaksu tasumine on seadusest tulenev kohustus ning erandeid, mille puhul ettevõtteid töötajate töötasudelt seda maksma ei pea, on pigem vähe. Sellest tulenevalt puudutab sotsiaalmaksu temaatika paljusid ettevõtteid ja on oluline, et maksumäär oleks kehtestatud mõistlikule tasemele. Ettevõtete probleeme tasub analüüsida ning muudatusettepanekuteks avatud olla, et tagada majanduse areng ning investorite, ettevõtete ja töötajate rahulolu kohaliku ettevõtluskeskkonnaga.

1.2. Töötuskindlustusmakse rakendamise põhimõtted ja laekumise statistika Eestis

1992. aastast alates ei ole Eestis sotsiaalmaksu määra tõstetud. See on olnud muutumatult 33%. Muudatusi on tehtud aga riigi sotsiaalkindlustussüsteemis. Aastal 2002 rakendusid uute sotsiaalkindlustuse liikidena olemasolevatele lisaks töötuskindlustus ja kohustuslik kogumispension, mis põhjustas omakorda palgatulu maksukoormuse tõusu. (Lehis 2007) Peale maksukoormuse tõusu muutus uute liikide sisseseadmine ka keerulisemaks maksuarvestuse, sest töötuskindlustusmaksed koosnevad kinnipeetavast ja juurde arvestatavast osast, teisisõnu töötaja ja tööandja osast (Lehis 2012, 254). Olemuslikult on kohustusliku kogumispensioni makse puhul tegemist sotsiaalkindlustusmakse ühe komponendiga, aga kuna tegemist on töötaja brutotöötasust mahaarvamisega mitte otseselt tööandja poolt makstava maksega ehk ettevõtte kuluga, siis seda ettevõtete mittepalgaliste töötajate teemal koostatavas magistritöös täpsemalt ei käsitleta.

Euroopas oli mitmetes riikides töötuskindlustus juba sajand tagasi levinud, kuid Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest oli Eesti viimane, kes töötuskindlustussüsteemi rakendas (Leetmaa *et al.* 2004). 01.01.2002 jõustus töötuskindlustuse seadus (edaspidi TKindLS). Sellega käivitati sisse maksetest finantseeritav töötuskindlustushüvitiste süsteem. Finantseerimiseks kehtestati töötuskindlustusmakse, mille puhul on tegemist sundkindlustuse maksega ning sellele rakendatakse maksukorralduse seaduses maksu kohta sätestatud. (Töötuskindlustusmakse, EMTA 2016) Olenemata sellest, et terminoloogiliselt on tegemist makse mitte maksuga.

Töötuskindlustuse mõiste täpsema sisu ning makse kogumise eesmärgi seletab lahti seadus. Töötuskindlustuse seaduse § 2 sätestab: „Töötuskindlustus on sundkindlustuse liik, mille eesmärgiks on tööturuteenuste osutamine, tööturutoetuste, välja arvatud töötutoetuse maksmine, kindlustatule töötuse korral tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine, töötajale töölepingu ülesütlemise ja ametnikule teenistussuhte lõpetamise hüvitamine koondamise korral ning töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral.“

Nii nagu sotsiaalmaksuga, on ka töötuskindlustuse puhul tegemist tasumise kohustusega. Sellele viitab ka seadus, defineerides seda sundkindlustuse liigi, mitte vabatahtliku elemendina. Kohustuslikkuse põhjenduseks on toodud tuleviku määramatus. Hoolimata sellest, et analüütikud võivad riigi tööpuuduse üldist taset muude majandusnäitajate põhjal ette prognoosida, siis kindlasti ei ole võimalik konkreetse inimese töötusjäädust konkreetsetel ajahetkedel ennustada (Leetmaa *et al.*

2004). Eestis kehtestatud süsteemi võrdlemisel teiste riikide süsteemidega saab Euroopast leida näiteid, kus töötuskindlustus on vabatahtlik. Vabatahtliku töötuskindlustusega riikidena on Leetmaa jt (2004) välja toonud Soome, Rootsi ja Taani. Erinevus seisneb selles, et seal korraldavad töötuskindlustust ametiühingud. Kuna ametiühingud on nimetatud riikides populaarsed ehk nendes on palju liikmeid, saab selle põhjal väita, et valdav osa töötajatest on vabatahtlikkusele vaatamata siiski ametiühingute kaudu töötuskindlustusega kindlustatud. (Leetmaa *et al.* 2004)

Teiseks oluliseks töötuskindlustust iseloomustavaks märksõnaks on solidaarsus. Töötuks jäämise tõenäosus ja risk on iga inimese puhul erinev, olenedes töötaja vanusest, ametialast ja muudest teguritest. Teisalt on reeglina töötuskindlustusmaks määr hoolimata eelnevalt väljatoodust ühesugune kõikidele inimestele, kes on kindlustatud. Niisamuti ei ole hüvitised vastavuses sissetulekuga. Üks-ühele vastavus kehtib hüvitise saamise puhul ehk õigus sellele tekib vaid neil, kes on töötuskindlustusmaks tasunud. (*Ibid.*) Põhimõtete selgitamisele lisaks on oluline määratleda, kes saab olla töötuskindlustusega kindlustatud.

Töötuskindlustuse seaduse § 3 põhjal on kindlustatu töötaja, ametnik, võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav füüsiline isik, riiklik lepitaja, valla- või linnavalitsuse liige, osavalla- või linnaosavanem, pikaajalisse välislahetusse saadetud ametnikuga kaasasolev mittetöötav abikaasa ja Eesti Vabariigi välisesinduses töötava teenistujaga kaasasolev mittetöötav abikaasa, kui nad on maksnud töötuskindlustusmaksid. Seega on esmatähtis töötuskindlustusmaksete tasumine. Kindlustatu ei ole muuhulgas isik, kes on füüsilisest isikust ettevõtja ja juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige tulumaksuseaduse § 9 tähenduses, kellele ei laiene töölepingu seadus (TKindIS § 3). Siit tuleneb erinevus eelnevalt käsitletuga – erinevalt sotsiaalmaksust ei laiene töötuskindlustusmaks maksmise kohustus juhtimis- või kontrollorgani liikmele makstavatele tasudele. Tähelepanuväärne on, et alates 01.01.2018 jõustunud tööturuteenuste ja toetuste seaduse (TTTS) muudatusega, § 6 alusel, on juhtorgani liikmel kohustuste täitmisel tasu mitte saades ja muude seaduses sätestatud tingimuste täitmisel võimalik end töötuna arvele võtta ning töötuskindlustushüvitist saada. Sellest tulenevalt on kindlustatute ring veel laienenud.

Kui sotsiaalmaksu tasumise kohustus langeb vaid tööandjale, siis töötuskindlustuse puhul jaguneb maksimiskohustus kindlustatu ehk töötaja ning tööandja vahel (Töötuskindlustusmaks, Eesti.ee 2018). Sellest tulenevalt eristatakse töötaja töötuskindlustusmaks ja tööandja töötuskindlustusmaks.

Töötuskindlustuseaduse § 4 määratleb tööandja kui:

- residendist juriidiline isik tulumaksuseaduse § 6 lõike 2 tähenduses;
- riigi- ja kohaliku omavalitsusüksuse asutus;
- füüsilisest isikust tööandja, kes teeb kindlustatule käesoleva seaduse § 40 lõikes 1 nimetatud väljamakseid;
- tulumaksuseaduse tähenduses Eestis püsivat tegevuskohta omav või Eestis tööandjana tegutsev mitteresident, kes teeb kindlustatule käesoleva seaduse § 40 lõikes 1 nimetatud väljamakseid.

Magistritöös käsitletakse töötajat kui kindlustatut ning residendist juriidilist isikut kui tööandjat. Töötuskindlustuse seaduse § 40 alusel on makse objektiks kindlustatule makstud töötasud, palk ja muud tasud. Muude tasude all peetakse silmas ka puhkusetasusid ja erakorralisi lisatasusid. Siiski ei ole kõik töötajale makstud tasud maksustatavad töötuskindlustuse maksega. Töötuskindlustuse seaduse § 40 põhjal ei maksta töötuskindlustusmakset:

- kindlustatule töölepingu ülesütlemisel või teenistusest vabastamisel seadusega ettenähtud hüvitiselt, mida maksab tööandja;
- töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel või teenistussuhte ebaseaduslikul lõpetamisel seadusega ettenähtud hüvitiselt või viiviselt;
- kindlustatule lõpparve kinnipidamisel seadusega ettenähtud palgalt;
- sotsiaalmaksuseaduse § 3 nimetatud summadel.

Töötuskindlustusmakse määra suurust analüüsitakse pidevalt ning muudetakse vastavalt vajadusele ja majandusnäitajatele. Reguleerimise ning järelevalvega tegeleb töötuskindlustuse seaduse alusel tegutsev avalik-õiguslik juriidiline isik Eesti Töötukassa. Seaduses on sätestatud, et Töötukassa nõukogu esitab valdkonna eest vastutava ministri kaudu Vabariigi Valitsusele järgmise nelja aasta töötuskindlustusmakse määrade kohta ettepaneku. Vajadusel teeb nõukogu ettepaneku muuta kehtestatud tulevaste kalendriaastate määrasid. Lisaks ettepanekule koostatakse ja esitatakse analüüs, kus on välja toodud töötuskindlustusmakse määrade piisavus töötukassa eesmärkide saavutamiseks järgmise nelja aasta jooksul, arvestades sealjuures makromajanduslikku ja tööturu arengu prognoosi. Töötuskindlustusmakse määrad järgmiseks neljaks kalendriaastaks kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega hiljemalt jooksva kalendriaasta 1. oktoobriks. Samuti sätestab seadus, et jooksva kalendriaasta töötuskindlustusmakse määra ei saa kalendriaasta kestel vähendada. (TKindLS § 41)

Alates aastast 2002, mil töötuskindlustusmaks määr esmakordselt Eestis kehtestati, on töötaja töötuskindlustusmaks määr jäänud vahemikku 0,6% kuni 2,8% ja tööandja oma vahemikku 0,3% kuni 1,4% töötajale makstud tasudelt (Töötuskindlustusmaks, Eesti Töötukassa 2017). 2009. aasta jäi ilmselt paljudele meelde kui maksude tõstmise, majandussurutise ja koondamiste aasta. Töötuse kasvuga tõsteti sel aastal kolm korda töötuskindlustusmaks määra. Alustuseks töötaja ja tööandja osa vastavalt 1. jaanuarist 1% ja 0,5%, seejärel 1. juunist 2% ja 1% ning kolmas muudatus samal aastal juba 1. augustist 2,8% ja 1,4% tasemele. (Kuusik 2009) Kui määrasid muudetakse, hakkavad uued maksemäärad kehtima kassapõhiselt kalendriaasta 1. jaanuarist tehtud väljamaksetele, olenemata sellest, millise perioodi eest väljamakse tehakse (Töötuskindlustusmaks määrad 2016). Oluline on analüüsida, kuidas aastatel 2011–2018 töötuskindlustusmaks määrad tööandja ja töötaja vahel jagunesid (vt Tabel 2).

Tabel 2. Töötaja ja tööandja töötuskindlustusmaks määrad aastatel 2011–2018

Aasta	Töötuskindlustusmaks määrad		
	töötaja töötuskindlustusmaks määr	tööandja töötuskindlustusmaks määr	töötuskindlustusmaks määr kokku
2018	1,6%	0,8%	2,4%
2017	1,6%	0,8%	2,4%
2016	1,6%	0,8%	2,4%
2015	1,6%	0,8%	2,4%
2014	2,0%	1,0%	3,0%
2013	2,0%	1,0%	3,0%
2012	2,8%	1,4%	4,2%
2011	2,8%	1,4%	4,2%

Allikas: Töötuskindlustusmaks määrad 2011–2018. aastal

Analüüsitaval ajavahemikul oli töötuskindlustusmaks määr kõrgeim aastatel 2011–2012 (4,2%), sealjuures 2,8% töötaja määr ning 1,4% tööandja määr. Niisamuti saab täheldada, et töötaja maksemäär on alati olnud 2 korda kõrgem tööandja määrast. Töötuskindlustusmaks määr jaguneb $\frac{2}{3}$ töötaja ning $\frac{1}{3}$ tööandja kohustuseks. Toonane peaminister Andrus Ansip tegi ettepaneku 2013. aastast alates töötuskindlustusmaks määra alandamiseks kolmele protsendile, mis tähendas kõigile töötajatele ja ettevõtjatele olulist maksukoorma leevendust (Linkgreim 2012). 2015. aastast alates on töötuskindlustusmaks määr püsinud samal töötaja 1,6% ning tööandja 0,8% tasemel. 01.01.2018 jõustunud töötuskindlustusmaks määrade määrus kehtestas nimetatud määrad aastateks 2018–2021, kui vahepeal ei otsustata analüüsi põhjal neid muuta.

Kehtestatud määradele ning objektile lisaks on reguleeritud töötuskindlustusmakse arvestus ja kinnipidamine. Arvestus toimub isikuliselt ehk iga kindlustatu kohta eraldi. Töötuskindlustusmakse arvestamise ja kinnipidamise kohustus lõpeb kindlustatu jõudmisega vanaduspensioniiikka või selle kuu viimasel kuupäeval, mil määratakse inimene ennetähtaegsele vanaduspensionile (Töötuskindlustusmakse, Eesti Töötukassa 2017). Tööandjal on kohustus arvestada ja kinni pidada töötaja töötuskindlustusmakseid, maksta tööandja töötuskindlustusmakseid ning kanda kinni peetud ja maksmisele kuuluvad töötuskindlustusmaksed üle Maksu- ja Tolliameti pangakontole. Seda hiljemalt väljamakse tegemise kuule järgneva kuu kümnendaks kuupäevaks ja esitama samaks kuupäevaks Maksu- ja Tolliametile vastava deklaratsiooni. (TKindlS § 42) Töötuskindlustusmakse deklareeritakse kinnipeetud tulumaksu ja isikustatud sotsiaalmaksuga koos tulu- ja sotsiaalmaksudeklaratsioonil TSD. Nii töötaja kui ka tööandja töötuskindlustusmakse, teisisõnu kindlustatu makse kinnipidamisel kui ka tööandja makse arvestamisel on kasutusel kassapõhine arvestusprintsip. See on sama tulumaksu ja sotsiaalmaksu puhul. (Töötuskindlustusmakse, EMTA 2016)

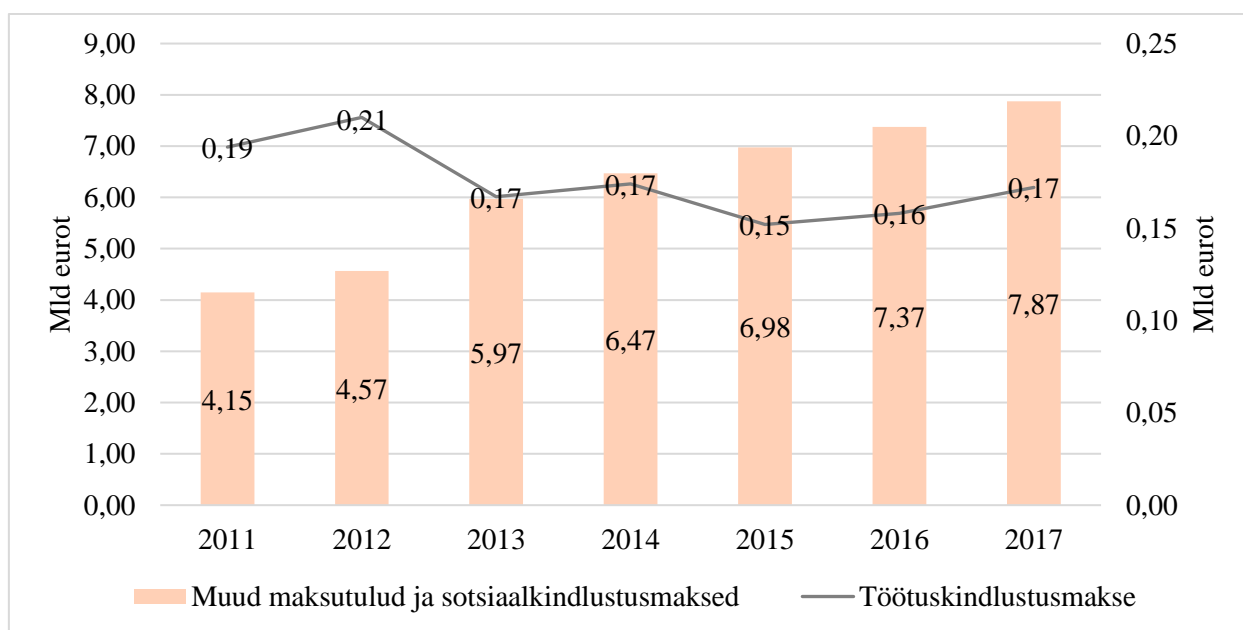
Tööandja töötuskindlustusmakse puhul on tegemist ettevõtlusega seotud kuluga, see on seadusest tulenev kohustus ega kuulu sellest tulenevalt maksustamisele tulu- ja sotsiaalmaksuga. Töötaja ehk kindlustatu töötuskindlustusmakse puhul on tegemist tasu osaga ning tööandjal on seadusest tulenevalt kohustus tasuda sellelt sotsiaalmaksu. Töötaja makse vähendab sealjuures tema tulumaksuga maksustatavat tulu. (*Ibid.*)

Makse administreerimine ja tasumise õigsuse kontroll on EMTA kohustus. Institutsioon määrab ekslike tasumiste või arvestuste korral juurde makstava või tagastamisele kuuluva summa ning nõuab selle maksukorralduse seaduse kohaselt sisse. Kui rikkuja ei ole täitnud oma kohustusi, saab EMTA vajadusel rakendada seadusega lubatud sunnivahendeid. Maksmise kohustuse rikkumise puhul kohaldatakse tööandja suhtes maksukorralduse seaduses kindlaks määratud vastutust (Töötuskindlustusmakse, EMTA 2016).

Seaduses sätestatud on põhjendamatult mitte järgida, sest see ei anna isikule lisahüvesid. Täpsemalt ei ole asjakohane töötaja palgalt, kes ei ole seadusest tulenevalt kindlustatu, kinni pidada töötuskindlustusmakset. Seda põhjusel, et mitte kindlustatu tasult ekslikult kinnipeetud makse ei tähenda mitte kindlustatule kindlustuskaitse tekkimist ega õigust töötuskindlustushüvitisele. Niisamuti ei suurenda kindlustatu õigusi see, kui töötuskindlustusmakset on kinni peetud tasudelt, millelt ei pea seadusest tulenevalt seda tegema. (Töötuskindlustusmakse, Eesti Töötukassa 2017) Viimase

näideteks on magistritöö lk 18 töötuskindlustuse seadusest välja toodud loetelu. Sealhulgas ei ole kohustust töötuskindlustusmakset kinni pidada töölepingu lõpetamisel määratud hüvitistelt ning sotsiaalmaksuseaduses § 3 määratletud summadel.

Töötuskindlustusmakse laekumise statistika analüüsiks ning järelduste tegemiseks on asjakohane analüüsida riigieelarvesse laekunud töötuskindlustusmakse summasid. Lisaks leida töötuskindlustusmakse osatähtsus muudes maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes. Paralleelselt tuleb arvestada ka töötuskindlustusmakse määrade muutustega (vt Tabel 2 lk 19). Tähelepanu tuleb pöörata sellele, et joonisel 2 on välja toodud riigieelarvesse laekunud töötuskindlustusmakse kokku, sealjuures on $\frac{1}{3}$ tööandja osa ning $\frac{2}{3}$ töötaja osa ehk kinni peetud töötaja brutotöötasult. Need on töötuskindlustusmakse osatähtsuse väljatoomiseks riigieelarve tulubaasis summeeritud. Hoolimata sellest, kas tegemist töötaja või tööandja osaga, on loomu poolest tegemist riigi tuluga.



Joonis 2. Riigieelarvesse laekunud töötuskindlustusmakse ning selle osatähtsus kogu maksutuludes ja sotsiaalkindlustusmaksetes
Allikas: Riigieelarve... 2011–2017, autori koostatud

2011–2012. aastal oli töötuskindlustuse määr kõige kõrgemal 4,2% tasemel, millest tulenevalt laekus just nendel aastatel töötuskindlustusmakset summaliselt riigieelarvesse kõige rohkem. Maksemäär langes järgnevatel aastatel, algatuseks 2013. aastal 3% ning seejärel 2015. aastal 2,4% peale, langesid ka laekumiste summad. Maksutulude tõustes on vähenenud töötuskindlustusmakse osatähtsus kogumaksutuluses. Samuti võib joonise põhjal täheldada, et väiksemast määrast

tulenevalt ei ole teise mittepalgalise tööjõukuluga ehk sotsiaalmaksuga võrreldes laekunud töötuskindlustusmakse summad sedavõrd suured. 2017. aastal olid maksutulud kokku 8,04 miljardit eurot, millest sotsiaalmaksutulu 2,76 miljardit eurot ning töötuskindlustusmakse tulu 0,17 miljardit eurot. Protsentuaalselt moodustas töötuskindlustusmakse laekumine 0,02% kogumaksutuludest. Töötuskindlustusmakse laekumise summa on väikesest osatähtsusest tingituna ja visuaalselt parema ülevaate saamiseks välja toodud teisel teljel ning eraldi joonega (vt Joonis 2 lk 21). Sellegipoolest tuleb analüüsida töötuskindlustusmakse laekumisi ning kehtestada makse määra mõistlik ning vajalik tase. Nii, et see täidaks seadusest tulenevaid eesmärke tööturuteenuste pakkumise ning toetuste ja hüvitiste maksmise näol (TKindIS § 2) ega oleks samal ajal liiga koormav tööandjatele ning töötajatele.

Töötuskindlustuse kehtestamisega kaasnesid Eestis kartused, et töötuskindlustushüvitiste kõrge tase toob endaga kõrgema tööpuuduse ning kasvavad tööjõu mittepalgalsed kulud põhjustavad tööhõive vähenemise. Vastupidi langes süsteemimuudatus sobivale ajale, sest tööpuuduse tase oli sel perioodil langemas. (Leetmaa *et al.* 2004) See kinnitab töötuskindlustusmakse määra pideva analüüsi ning kohandamise vajadust veelgi. Võrdluses teiste riikide töötuskindlustussüsteemidega on Eesti süsteemile iseloomuliku ning teistes süsteemides harvaesineva tunnuseks välja toodud, et töötuskindlustushüvitisi rahastatakse töötajate kindlustusmaksetest. Eripäraks on ka see, et töötaja osa on tööandja omast kõrgem. (*Ibid.*) Töötuskindlustuse kehtestamise järgselt väljendati rahulolematust sellega, et seeläbi tõuseb üldine maksukoormus (Kurik *et al.* 2002). Nüüdseks on tööandjad ning töötajad 16 aastat tagasi kehtestatud makse olemasoluga ehk ära harjunud, kuid üldine maksukoormuse tõus ning maksude ja maksete optimaalne tase on endiselt aktuaalne.

2018. aastal jäeti töötuskindlustuse määr eelnenud aastate tasemele. „Eesti Töötukassa nõukogu leidis, et riigi majanduspoliitika peab olema vastutsükliline. Heal ajal, nagu praegu, tuleb varuda reserve. Halbadel aegadel tuleks töötuskindlustusmakset langetada ning suurendada kulutusi, see tähendab võtta reservid kasutusele,“ selgitas Eesti Töötukassa nõukogu esimees Toomas Tamsar nõukogu otsust. 2,4% maksemääruga on 2019. aastal töötuskindlustuse kogutulud 202 miljonit eurot, töötuskindlustuse kulud aga moodustaksid 163,1 miljonit eurot. (Töötukassa nõukogu... 2018) Vaadates viimaste aastate töötuskindlustusmakse määra statistikat võib täheldada, et varasemalt oli määr kõrgemal tasemel. Aastaid 2015–2018 peetakse väga heaks ajaks riigis, seega on olnud töötuskindlustusmakse määra varasem muutmine tsitaadiga vastuoluline, sest raskel 2009. aastal tõsteti seda 3% ning seejärel 4,2% tasemele, mis kehtis 2012. aasta lõpuni.

Töötukassa nõukogu liige ning ametiühingute keskliidu juht Peep Peterson tunnistas, et töötuskindlustusmakse määra alandamise ettepanekut arutati, kuid nõukogu seda siiski ei teinud. Niisamuti leiab ta, et hetkel aitab töötuskindlustus liiga väheseid inimesi ja sellest tulenevalt oleks vaja töötuskindlustust reformida. Petersoni sõnul kinnitasid erinevad poliitilised jõud, et selline reform on plaanis ning sellest tulenevalt otsustati koguda raha natukene "rasvasemaks" või paremaks töötuskindlustuseks, mida edaspidi loodetakse. (Leas 2018)

Sotsiaalpoliitilisele põhidilemmale, kas leevendada hüvitiste maksmise eeldusi või alandada töötuskindlustusmakset, tuleb tööandjatel, ametiühingutel ja valitsusel, tõekspidamiste ning vajaduste analüüsi põhjal vastus leida (Leetmaa *et al.* 2004). Töötuskindlustusmakse temaatika puudutab kohustuslikkusest tulenevalt paljusid töötajaid ja tööandjaid. Erandeid, mille puhul seda ei ole kohustust arvestada ning kinni pidada või tasuda, on vähem kui sotsiaalmaksu puhul ning makse määr on niisamuti madalam. See ei tee aga teemat teisejärguliseks. Majandussurutise ajal 2009. aastal muudeti kõrgest tööpuudusest tulenevalt määra aasta jooksul kolm korda. Viimasel neljal aastal on määr olnud samal tasemel. Oluline on kuulata tööandjate seisukohta töötuskindlustusmakse määra alandamise või tingimuste muutmise vajalikkusest.

2. IDUFIRMADE ROLL JA KONKURENTSIVÕIME PROBLEEMID

2002. aastal koostatud Eesti maksusüsteemi ja tööhõive analüüsis toodi välja, et tehniliste uuenduste loomine ja mitte pelgalt nende tarbimine oleks Eesti jaoks üks olulisemaid majanduskasvu katalüsaatoreid (Kurik *et al.* 2002). Tuleb leida mooduseid, kuidas muuta majandus targemaks ning tootlikumaks ja luua rohkem lisandväärtust. Tsiteerides Startup Estonia, Eesti Arengufondi juures tegutseva idufirmade tugiüksuse, endist juhti Mari Vavulskit: „On selge, et startup'id toovad meie majandusele kasu luues kõrgepalgalisi töökohti, täiendades ettevõtlusmaksude näol riigikassat ja panustades sel viisil riigi käekäiku ja arengusse“ (Idufirmadelt... 2015). Sellest tulenevalt on oluline mõista paremini idufirmade olemust ja rolli. Võrrelda neid teiste ettevõtetega, tuua välja ettevõtete ja töötajate arvu ning investeeringute kaasamise statistikat. Analüüsida suurenenud konkurentsist ning töøjõukuludest tulenevaid probleeme. Seda eesmärgiga osata leida probleemidele lahendusi ja aidata tagada ettevõtete ning riigi rahvusvaheline konkurentsivõime.

2.1. Idufirmade olemus ning roll

Õigekeelsussõnaraamat defineerib start-upi ehk eestipäraselt idufirmat kui alles käivituvat lennuka äriideega väikeettevõtet (ÕS 2013). Start-up on ettevõtluse vorm – suure kasvupotentsiaaliga, uuendusliku ja turgu muutva ärimudeliga alustav ettevõte, mis on sageli algfaasist alates suunatud rahvusvahelisele turule. Lisaks eristab idufirmasid tihtipeale nn tavalisest ettevõttest oluline tunnusjoon, milleks on organisatsioonikultuur, mis nii nagu ärimudel peab olema paindlik, avatud meelega ja enneolematuteks situatsioonideks valmis ning võimeline lahendama efektiivselt ootamatuid olukordi ja probleeme. (Vavulski 2015) Idufirmade kohta leidub ka väliskirjanduses palju definitsioone ja käsitusi.

Ries (2011) defineerib idufirmasid kui organisatsioone, mis arendavad uusi tooteid äärmise eba-kindluse tingimustes (Moogk 2012). Avinmelech ja Teubal (2006) määratlevad idufirmasid kui

noori kõrgtehnoloogilisi ettevõtteid, mille peamiseks tegevuseks on viia uus äriidee esmase müügietaadini ning see võtab tavapäraselt aega üks kuni viis aastat (Salamzadeh *et al.* 2017). Ripsas ja Troger (2014) defineerivad idufirmat kui noort, alla 10 aastast, innovaatilise ärimudeliga ja/või innovaatilise tehnoloogiaga ettevõtet, mis näitab märkimisväärset töötajate ja/või müügikäibe kasvu (Rompho 2018). Ka Graham (2012) toob olulise tunnuseks välja kiire kasvu, määratledes idufirmasid kui kasvule orienteeritud ettevõtteid, mis ei pea ilmtingimata olema vastset asutatud, tehnoloogiavaldkonnas tegutsevad, riskikapitalile tuginevad ning väljumisstrateegiat omavad ettevõtted. French (2002) lisab, et paljud idufirmad luuakse olemasoleva tehnoloogia või võimaluse ümber, pakkudes tehnoloogiale või lähenemisele lisandväärtust.

Eelnevatest määratlustest tulenevalt on keeruline tõmmata piir selle vahel, mil lennuka idee ning rahvusvahelise ambitsiooniga ettevõtte ei ole enam idufirma. Sageli meeldib ka suurtele, end juba tõestanud ning erilise organisatsioonikultuuriga ettevõtetele end jätkuvalt idufirmaks nimetada. Eestis on 2018. aasta juuni lõpu seisuga Startup Estonia põhjal 550 idufirmat (2018 has started... 2018). Nii eripärast kui ka ettevõtete arvukuse seisukohast tulenevalt on tegemist arvestatava grupiga Eestis, mida eraldiseisvalt analüüsida.

Hea äriidee ning õigete inimeste olemasolu on vaid pool komponentidest, mis on vajalikud eduka idufirma jaoks. Raha on teine elutähtis faktor ning enamike idufirmade jaoks on seda ka kõige keerulisem hankida. (Holland 2006) Sama toovad välja Fayad, Laitinen ja Ward (2000), lisades, et idufirmade ressursid on tavapäraselt limiteeritud ning konkurents tihe. Sellest tulenevalt on asjakohane analüüsida Eesti idufirmade võimekust raha kaasamisel. COBALT advokaadibüroo panganduse ja finantseerimise valdkonna partner Raidla-Talur ning advokaat Kuru (2016) tõdevad, et Eesti tuntus iduettevõtete kasvualana on viimasel aastakümnel suurenenud. TransferWise'i pikaajaline tootejuht Martin Sock leiab, et hetkel on Eesti idufirmade kuldaeg, kus suured idufirmad kasvavad jätkuvalt kiiresti ning väikesed idufirmad töötavad end üles, kaasates turult teadmisi ja inimesi (2018 has started... 2018). Tuntusest ja usaldusvärsusest tulenevalt ehk ettevõtete hea töö tulemusena on Eesti idufirmad kaasanud edukalt ka välisinvestorite raha.

2006. aastast alates on Startup Estonia andmete põhjal investeringuid kaasanud 76 idufirmat kogumahas 170 miljonit eurot, sellest 25% Eesti investoritelt. 2013. aastal investeeriti Eesti päritolu idufirmadesse 30,4 miljonit eurot, 2014. aastal oli see summa juba 70,9 miljonit eurot ning 2015. aasta 7 kuuga on idufirmad suutnud kaasata 80,5 miljonit eurot riskikapitali. (Vavulski 2015). Eesti idufirmadesse investeeritud raha suurenes hüppeliselt 2017. aastal, ulatudes

272,2 miljoni euroni. 2018. aasta juuni lõpu seisuga on Eesti idufirmadesse kokku investeeritud 245,6 miljonit eurot ning ekspertide hinnangul võib aasta lõpuks kogusumma ulatuda 350 miljonini. (2018 has started... 2018)

Teiseks mooduseks, kuidas idufirmad panustavad kohalikku majandusse, on andes tööandjatena täna Eestis tööd 2154 inimesele (Vavulski 2015). Need olid aga 2015. aasta andmed. Kolm aastat hiljem ehk 2018. aasta juuni lõpu seisuga on Startup Estonia raporti põhjal Eesti idufirmade Eesti kontorites töötavate töötajate koguarv ulatunud 3369ni. See on võrreldes 2017. aasta esimese poolaastaga tõusnud 27%. Raportis tuuakse välja, et hinnanguliselt loovad Eesti idufirmad 30% töökohtadest oma välisriikides asuvates kontorites, seega idufirmade heaks töötavate inimeste koguarv läheneb 5000ni. (2018 has started... 2018) Tulenevalt sellest, et magistritöö keskendub Eestis makstavatele tööjõukuludele, siis välisriikide harukontorites ja/või tütarettevõtetes töötavate inimeste ning teistesse riikidesse tööjõumakse maksvate ettevõtete temaatikat täpsemalt ei käsitleta.

Weibleni ja Chesbrough'i (2015) põhjal erinevad idufirmad suurtest korporatsioonidest. Ühtedel on see, mida teistel ei ole. Näiteks on korporatsioonidel ressursid, ulatus, jõud ning protsessid, et tõhusalt opereerida end juba tõestanud ärimudeliga. Seevastu ei ole idufirmadel midagi eelnevalt loetlust, kuid see-eest lootustandvad ideed, organisatsiooniline paindlikkus, valmisolek võtta riske ning püüdlus kiiresti kasvada.

Mõistmaks paremini Eesti idufirmade ja traditsioonilise ärimudelitega ettevõtete erinevusi, võrdles Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium koostöös Startup Estoniaga 2018. aastal alla 5 aasta vanuste ettevõtete tegevusnäitajaid. Alla viie aasta vanustes idufirmades töötab ligikaudu 2000 töötajat, samal ajal kui teistes ettevõtetes 86 000. Leiti, et idufirmade keskmine töötajate arv on 10, kui kõikide teiste kuni viieaastaste ettevõtete keskmine töötajate arv on 2. (2018 has started... 2018) Saab järeldada, et idufirmasid on küll arvuliselt vähem, kuid nad loovad ettevõttesse rohkem töökohti võrreldes teiste ettevõtetega, kus töötajate arvu kasv viie tegevusaasta täitumiseni ei ole sedavõrd suur, jäädes pigem „mees ja koer“ mudelisse kinni. Eesti idufirmade põhjal saab välja tuua seaduspärasuse, et suuremad idufirmad annavad olulise panuse keskmise töötajate arvu tõusu. Seda tõendab ka järgnev fakt, et 10 kõige suurema töötajate arvuga ettevõttes töötab ligikaudu 50% idufirmade töötajatest. 2018. aasta esimese poolel suurima töötajate arvuga on Transferwise (606), millele järgnevad Pipedrive (295), Taxify (208), Starship Technologies (129) ning Monese (77). (*Ibid.*)

Idufirmad on majanduses olulised väärtuselojad. Üheks komponendiks on idufirmade müügist teenitav kapital. Samuti loovad idufirmad Eestisse kõrgepalgalisi töökohti ning suurendavad oskust arendada ja müüa rahvusvaheliselt konkurentsivõimelisi tooteid. Idufirmade tegutsemise ning populaarseks muutumise tulemusena tekib Eestisse uus põlvkond edukaid start-up ettevõtjaid, kes oma teadmisi ja kapitali tulevaste põlvete start-upidesse investeerivad. (Vavulski 2015) Seega on tegemist positiivset mõju avaldava ringiga, mis loob väärtust. „Asjaolu, et investeeringud voolavad paljudesse väga erinevatesse ettevõtetesse, näitab, et Eesti tehnoloogiline ökosüsteem on hästi rajatud ega tugine ainult vähestele edulugudele," ütleb pikaajaline start-up ettevõtja ja investor Allan Martinson. "Eesti ei leiutanud oma Nokiat, vaid leidis oma ainulaadse edu saavutamise viisi, ja see on ainult hea. Talentide leidmine on nüüd kõige põletavam küsimus ja see nõuab tööstuse ning valitsuse kooskõlastatud jõupingutusi." (2018 has started... 2018)

Eestis asutatakse üha enam idufirmasid. Niisamuti kasvab nende töötajate arv ja kaasatud investeeringute maht. Selle tulemusena suurendavad idufirmad oma rolli ka mittepalgaliste tööjõukulude maksjatena riigieelarvesse. Tulenevalt ettevõtete kiirest kasvust, rahvusvahelisest tegevusulatuses ning võimekusest kiiresti reageerida ja uute tingimustega kohanduda, on oluline analüüsida nende tööjõukuludest tulenevaid probleeme ja vajadusi ning proovida luua neid toetavaid tingimusi.

2.2. Idufirmade mittepalgalised tööjõukulud ning konkurentsivõime

Eurostati andmetel on Eesti tööjõukulude kasv Euroopa Liidu üks suurimaid (Kurik *et al.* 2002). Swedbanki peaökonomisti Tõnu Mertsina sõnul on 2017. aasta ettevõtetesektori kasumi languse peamiseks põhjuseks tööjõukulude kiire kasv. Ta tõdeb, et ettevõtete tööjõukulude osakaal müügitulus püsib juba pikemat aega väga kõrgel 14,4% tasemel. 2008–2009. aasta majandussurutise ajal ei jõudnud ettevõtted oma tööjõukulusid kohandada piisavalt kiiresti müügitulu langusega ning sellest tulenevalt oli tööjõukulude osakaal sel ajal 2017. aasta tulemusest kõrgem. Teistes Baltimaades on samuti tööjõukulud tõusnud, kuid Eesti tööjõukulud suhtena SKPsse on teiste Baltimaadega võrreldes kõige kõrgemal tasemel. (Mertsina 2018)

Ettevõtete üheks konkurentsivõime näitajaks on tööjõukulud, kuid selles mängivad olulist rolli ka kapitalikulu nagu laenuintressid ja omakapitali dividendid, hinnavälised tegurid, nagu ettevõtlusvaim, oskused ja tööviljakus, innovatsioon ning kaubamärgi või toote positsioneerimine

turul (Palk ja tööjõukulud 2017). Idufirmad on rahvusvahelisele turule orienteeritud ja konkureerivad välisriikidest töötajaid värvates teiste riikide maksusüsteemide ning tingimustega. Suureks paisunud tööjõukulude leevendamisel ei ole idufirmadel lahenduseks investeerimine inimeste asemel tehnoloogiasse ja seadmetesse, eesmärgiga tagada tootlikkus ning konkurentsivõime. Seda põhjusel, et nende ettevõtete väärtuse loojateks on inimesed. Inimeste värbamine on demograafia ning tiheda konkurentsi tulemusena muutumas aktuaalseks probleemiks nii Eestis kui ka teistes riikides.

Vastavalt Statistikaameti andmetele oli 2018. aasta II kvartalis tööhõive määr 68,2%, tööjõus osalemise määr 71,9% ning töötuse määr 5,1%. Töötuse määr oli sealjuures 10 aasta madalaimal tasemel. (Töötus vähenes... 2018) Teemakohane on lahti seletada nimetatud mõisted. Statistikaameti terminite sõnastik seletab tööhõive määra kui hõivatute osatähtsust tööealises rahvastikus, milleks on 15–74aastased inimesed. Hõivatud on sealjuures isik, kes uuritava perioodil töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena, töötas pereettevõttes või oma talus otsese tasuta või ajutiselt ei töötanud. Tööjõus osalemise määr tähendab tööjõu ehk isikute, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama (hõivatud ja töötud), osatähtsust tööealises rahvastikus. (Terminite sõnastik 2018). Statistikaameti andmetele võrdluseks avaldati Eesti Tööandjate Keskliidu poolt koostatud manifestis väiksema vanuse vahemiku, 20–64aastaste elanike, tööhõivemäär. 2018. aasta alguses oli see ligikaudu 79%, olles sealjuures suurem Euroopa 28 liikmesriigi keskmisest, milleks 72,9%. (Tööandjate manifest 2018)

Madal töötus ehk teisisõnu kõrge tööhõivemäär tingivad olukorra, kus sobivate töötajate leidmine muutub ettevõtete jaoks aina keerulisemaks. Manifesti põhjal on spetsialistide puudus majandusarengu üheks põhiliseks barjääriks. Probleemi lahendamisele ei aita kaasa ka demograafilised muudatused, vastupidi saab sündimuse analüüsi põhjal väita, et 20 aasta pärast on tööealiste elanike puudujääk 20% suurem. Tööealiste elanike arv iga pensioniealise elaniku kohta on jätkuvas languses. Kõikjal maailmas otsitakse sellele probleemile lahendust välisspetsialistide värbamise näol, kuid maailma majandusfoorumi 2017–2018. aasta globaalse konkurentsivõime edetabeli põhjal on see Eesti puhul üks kõige nõrgematest külgedest. (*Ibid.*)

Eesti Konjunkturiinstituudi ekspertide paneeli põhjal on Eesti kõige suuremateks probleemideks majanduses vähene innovatsioon, oskustööjõu puudus ja ebapiisav rahvusvaheline konkurentsivõime (Eesti ettevõtted... 2018). The Boston Consulting Group ja maailma tööportaali liit The Network viisid läbi 2018. aastal tööjõuliikumise uuringu, milles osales üle 360 000 töötaja ning

6100 värbaja pea 200 riigist. Selle põhjal muuhulgas selgus, et IT-spetsialistide seas on valmisolek välisriigis töötada keskmisest kõrgem. 76% Eesti kõrgharitud töötajatest on valmis asuma välismaal tööle ning see kujutab kohalikule tööturule suurt ohtu. (Auväärt 2018) Spetsialistide puudust ning nende kaasamise vajadust rõhutatakse ka välisspetsialistide kaasamise tegevuskavas ning tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoosis aastani 2025, kus tuuakse välja, et spetsialisti tasemel töötajaid on vaja eesmärgiga suuta pakkuda keerulisemaid tooteid ja teenuseid. Sektoritest kannatab enim puuduse all info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkond. Suureks kasvupiduriks on Eesti idufirmade puhul progressiivne spetsialistide puudus ja ebapiisav välistöötajate arv. (Välisspetsialistide kaasamise... 2017) Nii viimase allika kui majandusfoorumi globaalse konkurentsivõime analüüsi põhjal võib ennustada ettevõtete vahel üha karmimat konkurentsi töötajate enda ettevõttesse tööle saamises.

Peale selle, et inimesi on vähem ning neid on rahvusvahelisest konkurentsist tulenevalt keerulisem värvata, on oluliseks aspektiks ka tööjõu kallidus. 2014. aasta globaalse ettevõtlusmonitooringu Eesti raporti põhjal tõdesid ka eksperdid, et Eestis on väga kõrged tööjõumaksud, mis teevad rahvusvaheliste talentide värbamise konkurentidega võrdsetel tingimustel keerukaks (Elenurm *et al* 2015, 65). 2016. aastal märkimisväärses mahus raha kaasanud Eesti idufirmad tõdesid, et nende kõige suuremad kulud on seotud töötajatega. Nii Skeleton Technologies kui ka Scoro esindajad ütlesid, et kasutavad ettevõttesse investeeritud raha nii tootearenduseks kui uute töötajate värbamiseks. (Taxes paid... 2017) Sellest tulenevalt võib järeldada, et inimeste näol on idufirmades tegemist suurima väärtuse ning kulugrupiga samal ajal. Ka Taxify CEO Markus Villig tõdes pärast 150 miljoni euro kaasamist: „Meie suurim väljakutse on kasvatada parimat meeskonda. Aasta lõpuks loodame värvata juurde 300 inimest, peamiselt insenere ning andmeteadlasi“ (2018 has started... 2018).

Investorid, kes Eesti idufirmadesse raha paigutades seeläbi ka siia uusi töökohti juurde loovad, vajavad selget sõnumit, et riik ootab ning väärtustab nende investeringuid. Tamsari (2018) põhjal on viimaste aastate tendentsid näidanud teist suunda, nimelt on pidevalt muutuv õiguskeskkond pärssimas investeringuid, sest neid on aina keerulisem teha. Kuru ja Raidla-Talur (2016) nendivad, et peale puudujääkide seadusandluses, täpsemalt äriseadustikus, on olulise Eesti start-up ärikeskkonna probleemina nähtud kõrgeid makse. Nende all peetakse peamiselt silmas kõrgeid tööjõukulusid, eriti sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakset. Nii nagu kõik teised ettevõtted, peavad ka iduettevõtted täies mahus hakkama mittepalgalisi tööjõukulusid tasuma tegevuse

alustamise hetkest alates. Tavapäraselt ei teeni iduettevõtte tegevuse algfaasis tulu ja arendustegevuseks kaasatakse raha investoritelt. Sellest tulenevalt liigub ettevõttesse investeeritud rahast märkimisväärne osa maksude tasumisel ettevõttest välja. Selle valdkonna kaasajastamiseks ja probleemi lahendamiseks pole iduettevõtlust silmas pidades veel samme astunud. (Kuru, Raidla-Talur 2016)

Töötajatega seotud kulude puhul ei saa arvestada vaid brutotöötasudega, vaid oluline on arvesse võtta ja analüüsida ka tööandja kulusid kokku, sealjuures makstavaid mittepalgalisi töjõukulusi. Eesti idufirmade suurenev töötajate arv käib käsikäes ettevõtete töjõumaksudega, nii panustavad nad tõusvas joones kohalikku majandusse. 2015. aastal ulatusid mittepalgalsed töjõukulud 21 miljoni, 2016. aastal 28 miljoni ning 2017. aastal 37 miljoni euroni. See tähendab, et võib täheldada suhteliselt stabiilset 30% kasvu. (How estonian... 2017) Võrreldes 2018. aasta esimesel poolel 20,8 miljoni euro suuruses makstud töjõumaksude kogusummat eelmise aasta sama perioodi maksusummaga, on näha 25% kasvu (16,6 miljonit eurot 2017 aasta esimesel poolel). Mittepalgalsed töjõukulud on aga idufirmades kaks korda kõrgemad kui teistes ettevõtetes, arvuliselt ligikaudu 2770 eurot ning 1250 eurot töötaja kohta. (2018 has started... 2018) „Suur osa startup-ettevõtete kapitalist läheb riigimaksudeks,” võttis Taxify kaasasutaja Martin Villig probleemi lühidalt kokku (Lõugas 2017). Mittepalgaliste töjõukulude osatähtsust analüüsides saab järeldada, et idufirmad loovad kõrgelt tasustatud töökohti, mis on majanduse seisukohast väärtuslikud.

Tihti tuuakse Eesti ettevõtluskeskkonda reklaamides konkurentsieelisena välja ettevõtete mittepalgalist tulumaksu, mille puhul maksukohustus tekib kasumi jaotamisel. Samal ajal on mittepalgaliste töjõu kulude määr kõrge ning võib mõjuda välisinvestoritele ja ettevõtjatele tõrjuvana. See on oluline idufirmade puhul, kes kasvatavad jõudsalt töötajaskonda. Eesti üldine maksukoormus ei ole Euroopaga võrreldes väga kõrge, ulatudes 2017. aastal 34,7%ni SKPst, kuid 137 maailma riigi võrdluses asus Eesti konkurentsivõime tabelis 104. kohal, maksukoormuseks 48,7% ettevõtlussektori kasumist (Tööandjate manifest 2018). Euroopa kohustuseks on jätkusuutlikule majanduskasvule ning investeringutele kaasa aitamine õiglasemal ja lõimunud Euroopa ühisturul. Olemasolevat töjõu kõrget maksukoormust veelgi suurendades, pidurdatakse majanduskasvu. (Euroopa Liidu õiglane... 2015) Sama tõdeavad ka Kurik ja teised (2002) nentides, et üldise maksukoormuse vähendamine on Euroopa Liidu peamine väljakutse, seda eelkõige töjõu maksude osas.

Eesti arengukavad ja strateegiad väidavad üksmeelselt, et riigi maksupoliitika peab soodustama majandusarengut ning motiveerima ettevõtlust. Ettevõtlustulude madala maksukoormuse saavutamisel leitakse, et veel on vajalik tööjõu maksude alandamine. (Vörk, Kaarna 2010) „Tööjõudu puudutavad maksud ning tulused puudutavad maksud on need, mis kõige enam mõjutavad riigi majanduse konkurentsivõimet ja seeläbi ka riigi majanduslikku arengut.“ Seda öeldes tugines pikaajaline ettevõtja ning Viljar Arakas Majandusliku Koostöö ja Arenguorganisatsiooni OECD maksu-uuringutele. Lisaks nendib ta, et kõige vähem mõjutab riigi konkurentsivõimet maamaks ja kinnisvaramaks. Seda põhjusel, et neid ei saa riigist ära viia ning sellest tulenevalt ei avalda need maksud majanduskasvule mõju. Majanduskasvu seisukohast on kõige ohtlikumad sissetulekutega ja tööjõuga seotud maksud, sest neid saab ära viia. (Arakas 2012) Sellest seisukohast areneb välja oluline küsimus – kas ja mis tingimustel on Eesti idufirmad valmis oma tegevuse kõrgete tööjõumaksude tõttu riigist ära viima? Vastuse annab empiiriline uuring magistritöö kolmandas peatükis. Kindel on see, et riigid peavad vaeva nägema, et talentidele silma jääda ning rahvusvahelises konkurentsipüsida.

Naaberriigi Soome suurimaks probleemiks peetakse majanduse stagnatsiooni, konkurentsivõime kahanemist ja tööjõulise elanikkonna vähenemist. Soome palgatase on kõrgem kui Rootsi ja Saksamaa oma. Kõrge töötasu võimaldab Soomel kohale meelitada Eesti tööjõudu. Teisalt on Soome maksukoormus Euroopas üks kõrgemaid. Konkurentsivõime vähenemisel liiguvad riigist välja koos töökohtadega ka investeeringud. Eestis on viimastel aastatel töötasud tuntavalt kasvanud ning palgakulud on suurenenud kiiremini kui ettevõtete kasumid. Palgakasvu üheks põhjustajaks on turult tulenev palgasurve. On jõutud olukorda, kus ettevõtete töötasude kasv ületab tootlikkuse kasvu. Selleks, et ettevõtted suudaksid ka edaspidi palkasid tõsta, on oluline kasvatada tootlikke investeeringuid ja suurendada eksporditurgudel käibeid. Töötajate palgasoovid on kõrged, kuid samal ajal napib kohalikul tööjõuturul sobiva kvalifikatsiooniga inimesi. Selleks, et tagada majanduskasvu, hoida ettevõtete konkurentsivõimet eksporditurgudel, tagada töökohad ning kasvatada investeeringuid, tuleks majanduskeskkonnas alandada tööjõumakse. (Sõerd 2014) Kõikjal maailmas tehakse erisusi ja soodustusi just innovatsiooni läbiviimiseks suutelisele sihtrühmale ehk kõrgelt kvalifitseeritud kodumaistele ja välisriikide töötajatele ja juhtidele (Tööandjate manifest 2018).

Aastakümne madalaim töötuse määr ja demograafilistest muutustest tulenev tööjõu vähenemine tingivad olukorra, kus välisvärbamine muutub väga aktuaalseks ja vajalikuks. Välisspetsialistide värbamise teeb keeruliseks see, et konkureeritakse teiste riikide maksukeskkondade ja

tingimustega. Seda peetakse Eesti konkurentsivõime üheks nõrgimaks komponendiks. Eesti puhul tuuakse ettevõtluskeskkonda analüüsid negatiivse tegurina välja kõrged tööjõumaksud. 2015. aastast alates on kohalike idufirmade tööjõukulud kasvanud keskmiselt 25%–30% aastas. Konkurentsivõime puhul on määrava tähtsusega tööjõukulud. Sellest tulenevalt on asjakohane analüüsida, milline on mittepalgaliste tööjõukulude struktuur ning hetkeolukord täna ning milliseid soodustusi või erisusi tuleks Eesti idufirmade hinnangul luua. Seda eesmärgiga luua head eeldused Eesti idufirmade ettevõtluskeskkonna arenguks ja kindlustada ning parandada ettevõtete konkurentsivõimet.

3. MITTEPALGALISTE TÖÖJÕUKULUDE ALANDAMISE VAJALIKKUSEST

Parema ülevaate saamiseks ning mittepalgaliste tööjõukulude alandamise vajalikkuse hindamiseks on esmalt asjakohane analüüsida valimisse kuulunud ettevõtete finantstulemusi. Analüüsis keskendutakse peamiselt tööjõukulude suhtele müügitulusse ja osatähtsusele kogukuludes, töötajate arvule ja keskmisele brutotöötasule ning mittepalgalistele tööjõukuludele ja nende muutustele. Niisamuti tuua välja olemasolevad IKT-sektori ning idufirmade toetusmeetmed, mille eesmärk on aidata ettevõtetel värvata rohkem välispetsialiste ning seeläbi kaudselt tööjõukuludelt kokku hoida. Seejärel selgitada välja ettevõtete hinnangud hetkeolukorrale, et mõista, missugust abi nad vajavad.

3.1. Metoodika ja uurimisobjekt

Magistritöös analüüsitakse nelja IKT-sektori idufirma finantsnäitajaid (vt Lisa 1–4), andmeallikateks on Äripäeva Infopangas avalikustatud ettevõtete majandusaasta aruanded. Idufirmadele mõeldud olemasolevate meetmete kasutatavuse analüüsil on välisvärbamise toetuse puhul infoallikaks EASi toetatud projektide andmebaas. Alustavate ettevõtete starditoetuse puhul EASi koduleht ning start-up viisade puhul selle väljastamise statistikat käsitlevad ajaleheartiklid ning ülevaated, sest vastav avalik register puudub.

Täpsemalt analüüsitakse kvantitatiivselt nelja IKT-sektori idufirma tööjõukulusid. Kõikide analüüsitavate ettevõtete aruandeaasta algab 1. jaanuaril ja lõpeb 31. detsembril ning tegevusvaldkond on infotehnoloogia. Tööjõukulud on esitatud kasumiaruandes real „tööjõukulud“ ning lahti seletatud koos maksude osatähtsuse ja töötajate keskmise arvuga majandusaasta aruande lisades. Tööjõukulud hõlmavad palgakulusid ehk brutotöötasusid ning sotsiaalmakse ehk brutotasudelt arvestatavaid mittepalgalisi tööjõukulusid, teisisõnu sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakseid.

Kvantitatiivse analüüsi valimisse kuuluvad ettevõtted on:

- Pipedrive OÜ (edaspidi Pipedrive) – 2010. aastal asutatud tarkvaraettevõtte, mis tegeleb samanimelise müügihaldustarkvara arenduse, turunduse ja klienditoega. Majandusaasta aruande põhjal on ettevõttel maksvaid kasutajaid rohkem kui sajas erinevas riigis. 2018. aasta novembri seisuga on Startup Estonia andmebaasi (Estonian Startup Explorer 2018) põhjal välisinvesteeringuid kaasanud 91,3 miljoni USDi ulatuses.
- Scoro Software OÜ (edaspidi Scoro) – 2013. aastal asutatud tehnoloogiaettevõtte, mille peamiseks tegevuseks on äritarkvara Scoro rentimine, arendamine ja uuendamine. Ettevõtte on välisinvesteeringuid kaasanud sama andmebaasi põhjal 11,9 miljoni dollarit (*Ibid.*).
- Starship Technologies OÜ (edaspidi Starship) – 2014. aastal asutatud tehnoloogiaettevõtte, mis tegeleb autonoomse pakiveeroboti ja sellega seonduvate tehnoloogiate väljatöötamisega. Kaasatud välisinvesteeringute mahuks on Startup Estonia põhjal 42,2 miljonit dollarit (*Ibid.*).
- Testlio OÜ (edaspidi Testlio) – 2013. aastal asutatud ettevõtte tegevusalaks on arvuti-programmide, täpsemalt mobiiliäppide testimine. Välisinvesteeringute maht sama andmebaasi põhjal 7,5 miljonit dollarit (*Ibid.*).

Kvalitatiivseks uurimismeetodiks on poolstruktureeritud intervjuud idufirmade esindajatega. Ühendust võeti kolme Startup Estonia andmebaasis välja toodud ja väliskapitali kaasanud IKT-sektori iduettevõtte esindajaga. Eesmärgiga teada saada, milline on nende hinnang tööjõukuludele, nende maksustamise hetkeolukorrale ning kas ja missuguseid maksuerisusi või -soodustusi tuleks nende seisukohast iduettevõtetele luua. Intervjueeritavatele saadeti intervjuu küsimused (vt Lisa 5) e-maili teel eelnevalt tutvumiseks. Intervjuud viidi läbi kokkulepitud ajal telefoniteel, toimumise ajaks 2018. aasta november. Telefoniintervjuu valiti meetodiks põhjusel, et see on kõige efektiivsem meetod saada vastuseid avatud küsimustele, see ei koorma liigselt ettevõtete esindajaid ning vähendab intervjuust keeldumist ajapuuduse tõttu. Intervjuud salvestati telefoniga ning hiljem transkribeeriti (vt Lisa 6–8). Iga intervjuu kestis ajaliselt orienteeruvalt 20–30 minutit. Küsimused edastati ettevõtete personalijuhtidele, kuid olenevalt ettevõttest viidi need läbi kas personalijuhtide või finantsjuhtidega. Kõik intervjuus osalenud ettevõtete esindajad soovisid jääda anonüümseks ega soovinud, et nende seisukohti enda ega ettevõtte nime alt avaldataks. Sellepärast nimetatakse neid ettevõtte A, ettevõtte B ning ettevõtte C esindajaks.

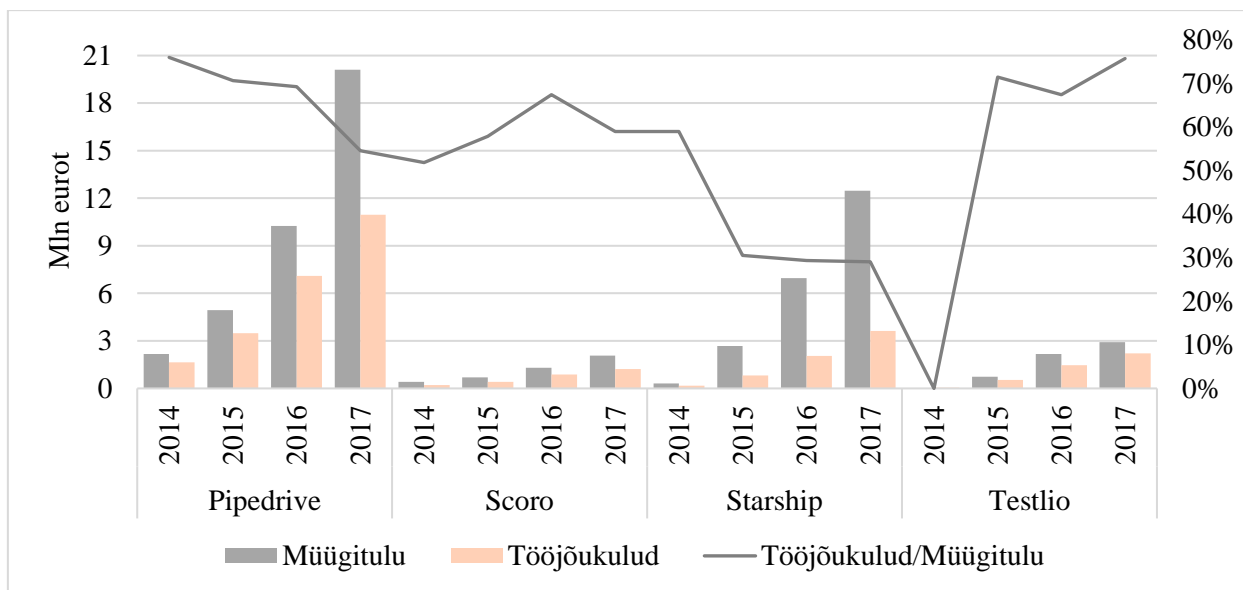
3.2. Tööjõukulude horisontaal- ja vertikaalanalüüs

Ettevõtete aastaaruannete analüüsi põhjal konstrueeritavad mõõdikud annavad objektiivse, kvantitatiivselt mõõdetava ning võrreldava tulemuse. Magistritöös analüüsitakse valimisse kuulunud ettevõtete 2014–2017. aasta majandusaasta aruannete, täpsemalt kasumiaruannete põhjal tööjõukulusid. Kirje „palgakulu“ hõlmab sealjuures palkasid, puhkusetasusid, preemiaid ja muid rahalisi kompensatsioone. Kirje „sotsiaalmaksud“ on palgakuluna kajastatud tasudelt arvestatud sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks. Kasumiaruannete algandmed ja arvutused on välja toodud magistritöö lisades (vt Lisa 1–4).

Finantsaruannete peamiseks analüüsimeetoditeks on trendianalüüs ja suhtarvuanalüüs. Trendianalüüs ehk dünaamikaanalüüs kajastab olulisemate näitajate muutumist. Horisontaalanalüüsil võrreldakse erinevate aastate näitajate rahalisi ja/või protsentuaalseid muutusi baasaasta näitajate suhtes. Kasumiaruande horisontaalne analüüs näitab tulude ja kulude kasvu. Muutuste trendide leidmiseks võetakse tavapäraselt kolme kuni viie viimase majandusaasta andmed.

Vertikaalanalüüsil võrreldakse ühte antud aasta näitajat sama aasta baasiga ehk analüüsitakse erinevate komponentide omavahelisi suhtelisi osatähtsusi. Teisisõnu analüüsitakse aruande sisemise struktuuri muutuste dünaamikat. Sellest tulenevalt nimetatakse vertikaalanalüüsi ka struktuurianalüüsiks. Kasumiaruande vertikaalne analüüs näitab iga kirje suhet müügitulusse. Vertikaalanalüüs peegeldab seega ettevõtte juhatuse otsuste mõju kulude juhtimisel ja selgitab kasumi või kahjumi kujunemist. Selle põhjal saab teha järeldusi arengutrendide kohta.

Analüüsitakse ettevõtete 2014–2017. aasta majandusaasta andmeid. Analüüsi tulemused tuuakse välja magistritöö lisades tabelitena, töö alapeatükis 3.2 joonistena. Trendianalüüsi puhul võetakse baasaastaks esimene analüüsitav aasta ehk 2014. Esmalt analüüsitakse tööjõukulude suhet müügitulusse.

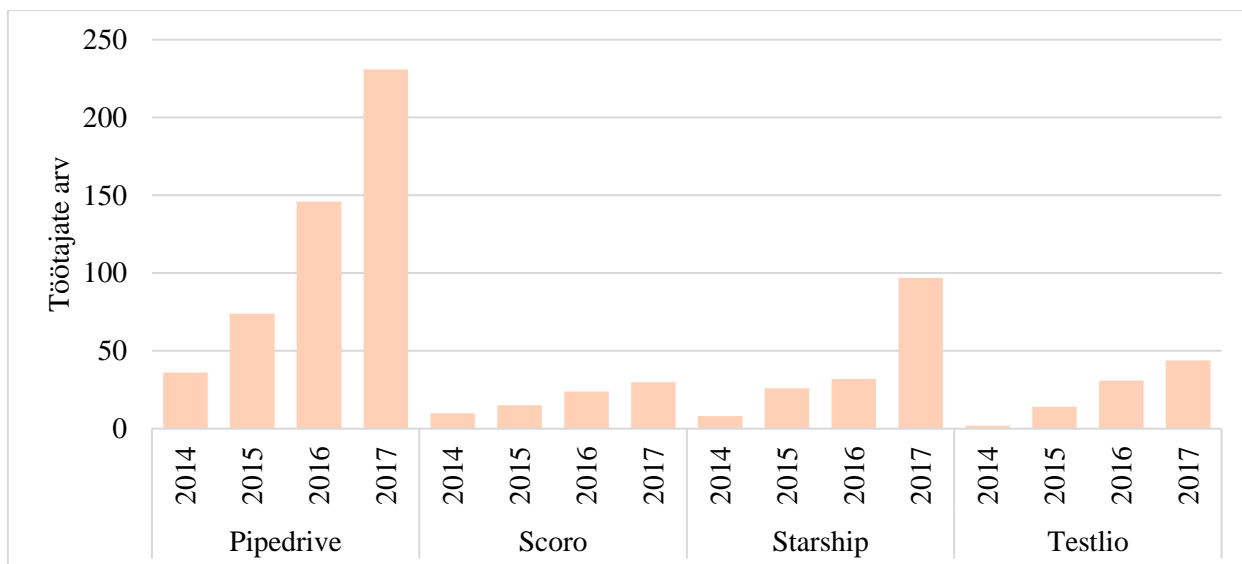


Joonis 3. Ettevõtete müügitulu, töjõukulud ning töjõukulude suhe müügitulusse aastatel 2014–2017

Allikas: Lisad 1–4, autori koostatud

Ettevõtete töjõukulude suhe müügitulusse on kõrgeim esimesel analüüsitaval aastal. See on keskmiselt 65%, Pipedrive'i puhul lausa 76%. Oluline on välja tuua, et Testlio asutati aastal 2013 ning ettevõtte müügitulu 2014. aastal oli 0. Sellest tulenevalt ka hüppeline tõus 2014. aastal 0%lt 2015. aasta lõpuks 71%ni. Samuti saab väita, et kui ettevõtted suudavad oma müügitulu kiiresti ning suures mahus kasvatada, väheneb töjõukulude suhe müügitulusse märgatavalt. Vastavalt magistritöös eelnevalt väljatoodule on kiire kasv üks iduettevõtte tunnuseks. Seda saab täheldada Pipedrive'i ning Starshipi puhul. 2017. aasta lõpuks langes töjõukulude suhe ettevõtete müügitulusse vastavalt 55% ja 29%ni. Testlio müügitulu absoluutne juurdekasv on olnud 2016. aastast alates stabiilsem, millest tulenevalt ei ole töjõukulude suhe müügitulusse nii volatiilne. Sarnane olukord on ka Scoros, kus ei ole töjõukulude suhe hüppeliselt langenud. See tähendab, et kõrge mittepalgaliste töjõukulude tase võib Testlio ja Scoro rentaablust oluliselt mõjutada.

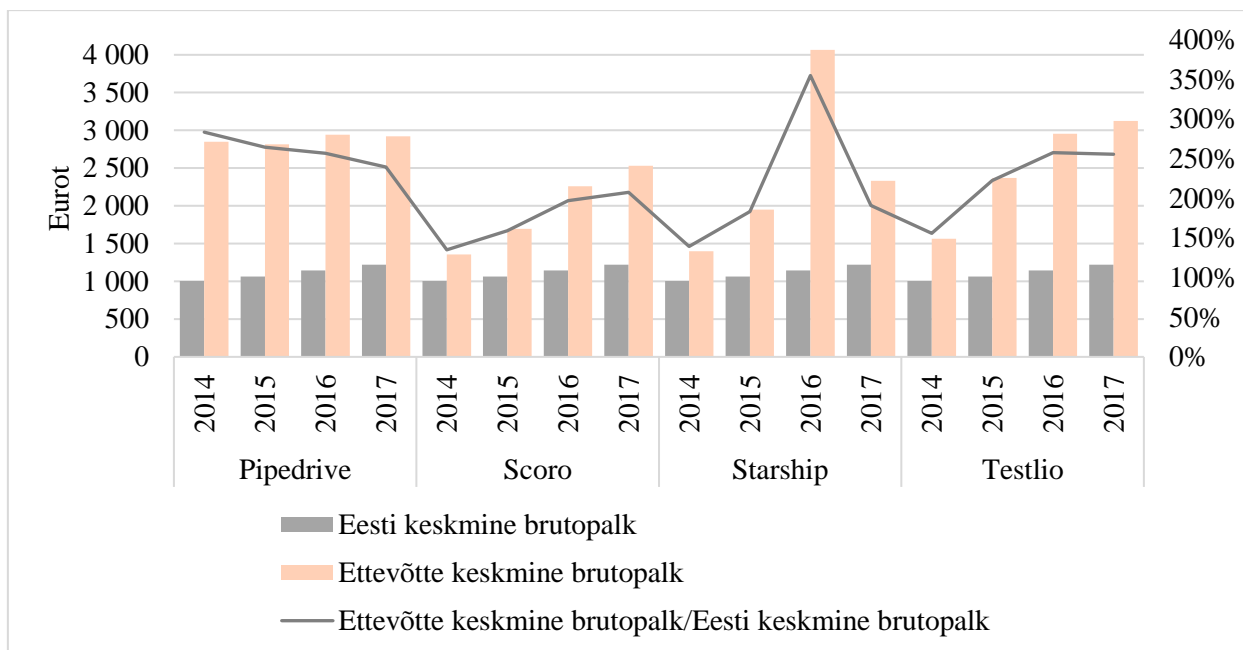
Oluline on analüüsida, mis näitajate muutused tingivad muutused töjõukuludes. Töjõukulude absoluutse juurdekasvu üheks oluliseks põhjustajaks on töötajate arvu absoluutne juurdekasv. Keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo on muljetavaldav (vt Joonis 4 lk 37).



Joonis 4. Ettevõtete töötajate arv aastatel 2014–2017
Allikas: Lisad 1–4, autori koostatud

Pipedrive on nelja aasta jooksul värvanud ehk keskmise töötajate arvu absoluutne juurdekasv on 195, Starshipil 89, Testliol 42 ning Scorol 20 inimest. Protsentuaalselt ehk keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo oli suurim Testlios – 2100%, teisalt oli ka nende baasaasta töötajate arv kõige väiksem, 2014. aastal oli ettevõttes 2 töötajat, 2017. aasta lõpuks tõusis see 44ni. Kõige tagasihoidlikum oli Scoro tulemus, keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo analüüsitava perioodi jooksul 200%. Töötajate arvu tõus võib peegeldada ettevõtete kasvuplaane, püüdu otsida võimalusi müügikäivet ja kasumit kasvatada.

Teine oluline faktor, mis mõjutab tööjõukulude summa muutumist, on töötasude suurus. Asjakohane on analüüsida, kuidas on muutunud analüüsitava perioodi jooksul ettevõtete palgakulu täistööajale taandatud ühe töötaja kohta, teisisõnu, milline on keskmine brutopalk ja kuidas see muutub. Samuti võrrelda tulemusi Eesti keskmise brutopalgaga, et leida kinnitust väitele, kas ja kui palju on selle sektori töötasud riigi keskmisest kõrgemad. Valimi põhjal saab väita, et IKT-sektori iduettevõtete keskmine brutotöötasu on aastatel 2014–2017 suurem kui Eesti keskmine (vt Joonis 5 lk 38). 2017. aasta idufirmade keskmine brutotöötasu on üle 2700 euro, kuid riigis on see 1221 eurot (Keskmine brutokuupalk 2018) ehk üle kahe korra madalam. See tõendab, et idufirmad loovad kõrgepalgalisi ametikohti.

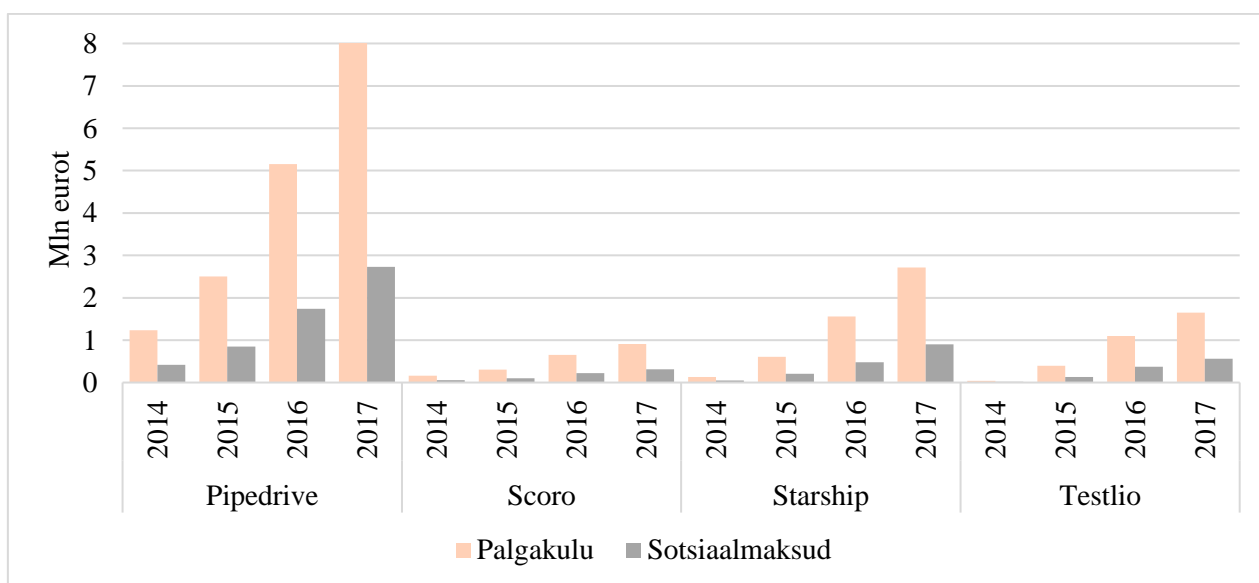


Joonis 5. Eesti keskmine brutopalk, ettevõtete keskmine brutopalk ning ettevõtete keskmise brutopalgaga erinevus võrreldes Eesti keskmise brutopalgaga aastatel 2014–2017

Allikas: Lisad 1–4, Statistikaamet, autori koostatud

Analüüsitavates ettevõtetes oli keskmine brutopalka erinevus võrreldes Eesti keskmise brutopalgaga pidevas tõusutrendis. Erandiks vaid Pipedrive, mille puhul keskmise brutopalka juurdekasvutempo oli madalam kui riigi oma. Teisalt oli ettevõtte baasaasta ehk 2014. aasta tulemus 2849 eurot, mis moodustas riigi keskmisest 1005 euro suurusest brutopalgast 283%. See oli kõikide analüüsitavate ettevõtete kõikide aastate teine parim tulemus. Pipedrive on asutatud 2010. aastal, mis võib olla tinginud olukorra, et esimeste tegevusaastate suur töötasu tõus on sellel ettevõttel juba enne 2014. aastat toimunud. Suurim keskmise brutopalka juurdekasvutempo oli perioodil 2014–2017 Testlios. Protsentuaalselt 100% ning summaliselt ehk absoluutne juurdekasv 1558 eurot. Eesti palga topis tuuakse välja Eesti suurimat töötasu maksvad ettevõtted ja see koostatakse eelmise majandusaasta kohta esitatud aruannete põhjal. 2018. aasta edetabelis on Testlio 82. kohal 3122 euro, Pipedrive 111. kohal 2921 euro ning Scoro 236. kohal 2532 euro suuruse keskmise brutopalgaga (Tavgen *et al.* 2018). Ettevõtete nelja analüüsitava aasta põhjal saab väita, et suurimat keskmist brutotöötasu summas 4066 eurot maksis töötajatele Starship 2016. aastal. Järgmisel ehk 2017. aastal kolmekordistus töötajate arv ning keskmine töötasu langes 2333 euroni. Selle tulemusega ei saanud ettevõtte enam 2018. aastal koostatud 500 parima palgamaksja topi. Teisisõnu loodi palju, kuid pigem madalama töötasuga ametikohti, mis viis ka keskmise tulemuse alla.

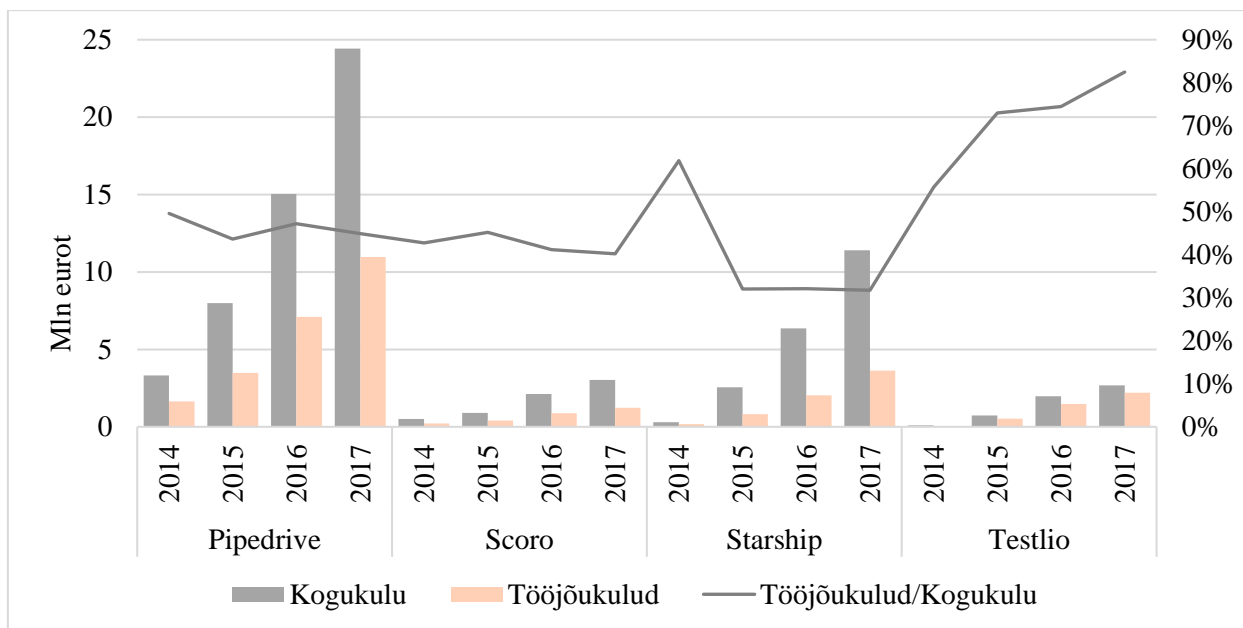
Peale välja toodud faktorite võib tööjõukulude suurenemine olla tingitud ka muutustest tööjõu maksustamises. Analüüsitavaate aastate ehk 2014–2017 puhul saab mõju avaldada vaid tööandja töötuskindlustuse maksemäära muutus alates 2015. aastast senise 1,0% pealt 0,8% peale brutotöötasust. Sotsiaalmaksu määr on püsinud samal 33% tasemel. Iga-aastaselt suurenevad palgakulud on otseses samasuunalises seoses ka ettevõtete poolt makstavate mittepalgaliste tööjõukulude ehk sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmaksetega. Seda kinnitab ka järgnev (vt Joonis 6 lk 39).



Joonis 6. Ettevõtete palgakulu ja sotsiaalmaksud aastatel 2014–2017
Allikas: Lisad 1–4, autori koostatud

Suurimad palgakulud ja sotsiaalmaksud on ettevõttes Pipedrive. Eelnevalt väljatoodu põhjal saab seda põhjendada suurima töötajate arvu ning kõrge keskmise brutopalga tõttu. Järgnevad Starship, Testlio ja Scoro. Neljanda analüüsitava ehk 2017. aasta lõpuks ulatub ettevõtete sotsiaalmaksude summa vastavalt 2,7 miljoni, 905 tuhande, 561 tuhande ja 311 tuhande euroni. Neli info-tehnoloogia ettevõtet maksid ainuüksi 2017. aastal riigieelarvesse üle 4,5 miljoni euro ning aastatel 2014–2017 kokku üle 9 miljoni euro sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmakset. Seega on idufirmade panus mittepalgaliste tööjõukulude tasumisse suur.

Teemakohane on analüüsida, kui suure osatähtsuse moodustavad palgakulud ja sotsiaalmaksed ehk tööjõukulud ettevõtete kogukulus. Seda eesmärgiga kinnitada või lükata ümber hüpotees, et tegemist on iduettevõtete ühe suurema kulugrupiga (vt Joonis 7 lk 40)

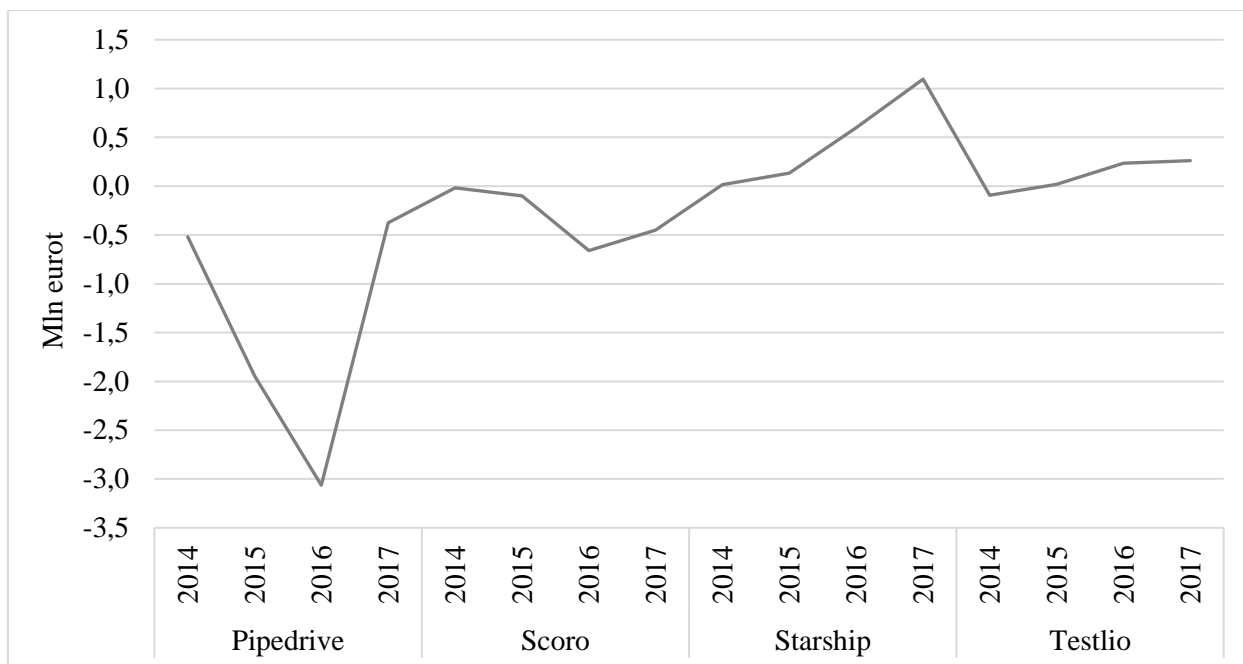


Joonis 7. Ettevõtete tööjõukulud, ettevõtete kogukulu ning tööjõukulude osatähtsus kogukulus aastatel 2014–2017

Allikas: Lisad 1–4, autori koostatud

Ettevõtete analüüsitavate aastate tööjõukulude osatähtsus kogukulus on 50%. Scoro ja Pipedrive'i puhul saab välja tuua tööjõukulude osatähtsuse stabiilse languse, vastavalt 43%lt 40%ni ja 50%lt 45%ni. Starshipi tööjõukulude osakaal on teinud suurima languse – 2014. aastal 62% pealt 32% peale 2017. aasta lõpuks. Erinevalt teistest ettevõtetest on Testlio tööjõukulude osatähtsus kogukuludes tõusnud, seda lausa ligikaudu 30% nelja aasta jooksul. Ettevõtte on värvanud juurde palju töötajaid ning muude tegevuskulude osatähtsus on madal. Samuti on ettevõtte kaasanud kõige vähem investeeringuid (vt alapeatükk 3.1 lk 34)

Vastavalt tulude ja kulude suurusele, kujuneb ettevõtete kasum või kahjum. Iga-aastase maksusumma tõusu ning jätkusuutlikkuse seisukohast on asjakohane analüüsida, kuidas muutub ärikasum. Andmete põhjal järeldub, et kaks ettevõtet, Pipedrive ja Scoro, on kahjumis. Starship ning Testlio teenivad tegevusega kasumit.



Joonis 8. Ettevõtete ärikasum aastatel 2014–2017

Allikas: Lisad 1–4, autori koostatud

Kõikidel analüüsitavatel aastatel kahjumit teeninud Pipedrive'i puhul on positiivne see, et 2016. aasta lõpetanud ligikaudu 3 miljoni euro suurune kahjum vähenes 2017. aasta lõpuks ligikaudu 380 000 euro tasemele. Ka Scoro jaoks oli suurima kahjumiga aasta 2016. Suure arenguhüppe kasumi suunas tegid mõlemad ettevõtted tänu müügitulu peaaegu kahekordistumisele (vt Joonis 3 lk 36). Starship ja Testlio olid igal analüüsitaval aastal kasumis. Kasum tõusis, sest müügitulu tõus oli kiirem kui kulude tõus.

Kokkuvõtvalt on tööjõukulude osatähtsus müügitulus kõrgeim esimesel aastal, keskmiselt 65% ja langeb igal järgneval aastal. Töötajate arvu absoluutne juurdekasv on nelja analüüsitava ettevõtte ja aasta jooksul muljetavaldav – juurde värvati 346 inimest. Ettevõtete keskmine brutopalk on üle kahe korra kõrgem riigi keskmisest, ulatudes 2017. aasta lõpuks üle 2300 euro. Ettevõtted maksid nelja aasta peale kokku 9 miljonit eurot sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksset. Tööjõukulud on kõikide ettevõtete kõige suurem kululiik. Tööjõukulude osatähtsus kogukulus on 50%. Eeldatavasti tõusevad analüüsitavate ettevõtete töötajate arv ning tööjõukulud edaspidi veelgi. Pipedrive ja Scoro teenivad 2017. aasta lõpu seisuga kahjumit, Starship ja Testlio on kasumis. Oluline on sealjuures kasvatada müügitulu või leida leevendust muude meetmete näol, et toime tulla aina kasvavate tööjõukuludega.

3.3. Idufirmade tööjõukulude alandamise olemasolevad meetmed ja nende kasutamine

Magistritöö teises peatükis käsitleti tööjõu vähenemise, välisvärbamise vajaduse ning kõrgete mittepalgaliste tööjõukulude temaatikat. EAS tellis ja uuringufirma OÜ Faktum & Ariko viis 2017. aastal läbi küsitluse, kus osales 500 erineva valdkonna ettevõtjat ning käsitles välismaalt spetsialistide värbamist. Selle põhjal on ettevõtjate üheks ootuseks maksusoodustused ja/või toetused ettevõtetele, kes toovad Eestisse häid spetsialiste. (Välisspetsialistide kaasamine... 2017) Riik on algust teinud välistööjõu värbamise lihtsustamise ning seeläbi ettevõtete tööjõukulude alandamisega. 2017. aastal muudeti välismaalaste seadust, et võimaldada välismaalaste parem ning paindlikum ligipääs Eesti tööturule. Sealhulgas ei kohaldu sisserände piirarv enam välismaalasele, kellele antakse elamisluba töötamiseks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia erialasel ametikohal ja ka iduettevõttesse tööle asumisel. (*Ibid.*) Mõlemad muudatused puudutavad valimi ettevõtteid, sest tegemist on nii idufirmade kui ka IKT erialaste ametikohtadega, ning aitavad muuta värbamist hõlpsamaks.

Üheks tööjõukulude alandamise meetmeks on 2018. aasta aprillis jõustunud välisvärbamise toetus, mis on osa „Work in Estonia“ programmist. Toetuse eesmärk on välisriigist info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ametikohtadele värbamise hoogustamine (Välisvärbamise toetuse taotlemise... § 1). Toetuse saamiseks peab ettevõtte olema maksnud välismaalt värvatud IKT-spetsialisti vähemalt 2000 euro suuruselt brutokuutasult vähemalt 5 kuu jooksul sotsiaalmaksu. Taotlusi menetleb ning väljamakseid teeb EAS. Kogueelarve on 4 miljonit eurot ning toetuse summa on 100% projekti maksumusest. Eesmärgiks on tänu toetusele värvata Eestisse 2000 välismaalast. (Välisvärbamise toetus 2018)

Hoolimata sellest, et toetus on eksisteerinud alla aasta, saab välja tuua esimesed tulemused. EASi toetatud projektide andmebaasi info põhjal on 28.11.2018 seisuga toetust saanud 11 ettevõtet, nende seas ka idufirmasid. Välja antud toetuste kogusumma sel perioodil 62 000 eurot. (Toetatud projektid 2018) Tulenevalt asjaolust, et toetuse summa on fikseeritud, see on 2000 eurot, saab välja arvutada ka värvatud IKT-töötajate arvu, milleks on 31. See teeb seitsme kuuga 1,6% seatud eesmärgist. Vähem kui aasta pärast jõustumist on ilmselgelt liiga vara toetuse kohta lõplike järelduste tegemiseks. Küll aga avaldas vahetult pärast toetuse kehtestamist teenusmajanduse koja nõukogu esimees Margus Nõlvak arvamust, et: „2000eurone ühekoradne toetus ei pane IT-firmasid looma ainsatki töökohta, mida muidu poleks loodud“ (Nõlvak 2018). Seda väidet saavad valimisse

kuuluvate ettevõtete esindajad järgnevalt kinnitada või ümber lükata. Positiivne on see, et välisvärbamise keerukuse ja kalliduse probleemi olemasolu on tunnustatud ning sellele otsitakse lahendusi. Välismaalaste värbamine on tänast demograafilist ja majanduslikku olukorda arvestades tingimata vajalik. Kui vaadata Startup Estonia poolt koostatud analüüsi idufirmade mittepalgaliste töajõukulude kohta, milleks on keskmiselt 2770 eurot töötaja kohta kuus, siis ühekordne 2000 euro suurune toetus ei ole ehk kõige sobivaim, otsene ja jätkusuutlik mittepalgaliste töajõukulude alandamise meede. Sellegipoolest on see abiks välisvärbamist tegevatele ettevõtetele. Lisaks ei ole kehtestatud maksimaalset toetussummat ettevõtte kohta.

Alustavatele ettevõtetele pakub EAS starditoetust. Selle taotlemise tingimusteks on töötajate arv väiksem kui 10, ettevõtte tegutsenud kuni 24 kuud ja taotluse esitamisele eelnenud majandusaasta müügitulu ja/või müügiimaht kuni 80 000 eurot. Lisaks on kohustus luua kaks uut töökohta, olenevalt tegutsemispiirkonnast kas välisvärbamise teel või mitte, mille brutopalk vähemalt 70% Statistikaameti poolt viimati avaldatud aasta keskmisest brutopalgast. Veel sätestatud nõuded müügitulu juurdekasvu osas. Töötajate või juhatuse liikmete töajõukulud võivad moodustada toetusest maksimaalselt 50%, ehk kogusummana 7500 eurot. Asjakohane on märkida, et omafinantseeringu määr on 20%. (Starditoetus 2018) Idufirmade puhul ei pruugi kahe töökoha loomine kvantitatiivse analüüsi valimi ettevõtete põhjal keeruliseks osutada. Erinevalt välisvärbamise toetusest saab starditoetust iga ettevõtte taotleda vaid korra. 2017. aastal on Eesti keskmine brutopalk 1221 eurot (Keskmine brutokuupalk 2018). Toetuse tingimuse minimaalse töötasu ja kahe töötaja puhul, mis oli niisamuti kriteeriumiks, kompenseerib see pisut üle 3 kuu töötasu.

2017. aasta 18. jaanuaril jõustus Siseministeriumi ja Eesti startup kogukonna poolt loodud startup viisa, eesmärgiga lihtsamaks teha Euroopa Liitu mittekuuluvate riikide kodanike värbamist Eesti idufirmadesse. Esimese aasta jooksul laekus 325 avaldust, millest rahuldati 140. (Esimesel aastal... 2018) 2018. aasta augusti lõpu seisuga on viisa saanud 347 töötajat (Startup-viisa on... 2018). Ka selle meetme puhul ei ole otseselt ja suuremahulist mõju kulude alandamisele.

Olemasolevaid idufirmade toetusmeetmeid on vähe või nad ei leevenda otseselt kõrgete mittepalgaliste töajõukulude probleemi. Lisaks on olemasolevate meetmete rõhuasetus seatud pigem välisvärbamisele. See on kahtlemata oluline, kuid on palju idufirmasid, kes värbavad töötajaid ka riigisisest ja vajaksid ehk niisamuti kõrgetest töajõukuludest tulenevalt toetust.

Seetõttu on oluline uurida, kuidas hindavad olukorda idufirmade esindajad ning millist riigipoolset abi nad ootavad.

3.4. Mittepalgaliste töajõukulude alandamise vajalikkus ettevõtete hinnangul

Selleks, et kvantitatiivse analüüsi tulemusi täpsemalt tõlgendada (vt alapeatükk 3.2) ning mõista mittepalgaliste töajõukulude alandamise vajalikkust, intervjueritakse IKT-sektori idufirmade esindajaid. Järgnevalt on toodud järeldused ja seisukohad läbi viidud intervjuudest, mille täistekstid on toodud välja lisades 6–8.

Töajõukulude temaatika on idufirmades oluline. Seda kinnitasid kõik intervjueritavate ettevõtete esindajad. „Iganädalane asi, mis kuidagi ühel või teisel viisil käib teemast läbi,“ kinnitas ettevõtte B esindaja (edaspidi B esindaja) (Lisa 7). Töajõukuludest tuleneva probleemina toodi välja suur palgasurve tööturult ja tasakaalu leidmine, kui palju töötasusid tõsta. Niisamuti on komplitseeritud sobivate inimeste leidmine: „...kuidas leida inimesi, kes ei tule ainult palga pärast, vaid tulevad väärtuste, töö ja ettevõtte pärast“ (Lisa 7). See on viide idufirma ühele tunnusjoonele, erilisele organisatsioonikultuurile. Palgasurvet tõendab ka kvantitatiivse analüüsi IKT-sektori idufirmade töötasude ja Eesti riigi keskmise töötasu võrdlus, mis eelnevalt välja toodud (vt alapeatükk 3.2). Sotsiaalmaksu tasub ettevõtja, kuid see mõjutab kaudselt ka töötajat, sest ettevõtte võib palgaläbirääkimistel pakkuda töötajale sellest tulenevalt madalamat palka. Töandja lähtepunktiks otsustamisel on summaarsed töajõukulud. Ettevõtte huvides on maksumäära tõustes vähendada töötaja palka. (Anspal 2002) Seega on oluline vaadata tervikut ega saa alahinnata sotsiaalmaksu määra.

Intervjueritavad kinnitasid, et töajõukulud on idufirmade kõige suuremad kulud kogukulus. Ettevõtte C esindaja (edaspidi C esindaja) tõi välja: „50–60% moodustavad töajõukulud meie kulubaasist, rahavoolistest väljaminekutest“ (Lisa 8). Seega on nii kvantitatiivse kui kvalitatiivse analüüsi tulemusel kinnitatud töö hüpotees, et idufirmade üheks suurimaks kulugrupiks on töajõukulud. Töajõukulude proportsiooni hindas B esindaja: „Tunnetuslikult tundub, et see on mõistlik protsent, mida kulutame töajõukulule versus muudele kuludele ettevõttes“ (Lisa 7).

Mittepalgaliste töajõukulude analüüsimise senine praktika oli ettevõtetes sarnane. Ettevõtte A esindaja (edaspidi A esindaja) sõnul: „...maksude peale pole keskendunud, et neid eraldi

analüüsida“ (Lisa 6). Ka C esindaja kinnitas, et eraldi maksuanalüüsi ei teostata: „...arvestame peamiselt töötaja palgafondi kaudu tööjõukulusid, ei vaatle tööjõumakse eraldi ehk ei analüüsi, kui suur osa tööjõumaksudest on ettevõtte kanda ja kui suur osa on kinnipeetav ehk tööandja ja töötaja kanda. Vaatame, et palgafond oleks mõistlik, turule vastav ja loodavale väärtusele vastav.“ (Lisa 8) „Ettevõtte üldiselt vaatab, kus kasvu rohkem planeerida ja kindlasti on seal üheks argumendiks maksukulu suurus,“ tõi välja B esindaja (Lisa 7).

Tööjõu maksukoormuse hetkeolukorrale hinnangu andmisel toodi välja, et see sõltub, mis riigiga ja seal kehtiva maksusüsteemiga end võrrelda. „Oluline vaadata palgafondi kokku, seda nii Eestis kui teistes riikides. Ükskõik kui palju sellest moodustab netopalk ning tööjõumaksude tasakaal. Ja vaadata, kus on mõistlik tasakaal ja kus on mõistlik rohkem investeerida,“ tõi välja C esindaja (Lisa 8). „Ei tea, kas Euroopas päris poole väiksemate tööjõukuludega riike enam on ja kuhu oleks võimalik näiteks arendustiime moodustada,“ tõstatas küsimuse B esindaja (Lisa 7).

Olemasolevatest toetustest ja meetmetest on ettevõtte B kasutanud välivärbamise toetust ning kinnitas, et see on suureks abiks (Lisa 7). Ettevõtte A on välisvärbamise toetuse olemasoluga kursis ja plaanib avalduse varsti esitada (Lisa 6). Ettevõtte C ei ole toetusmeetmeid kasutanud ning värbab täna pigem siseriiklikult. C esindaja lisas „Selle jaoks, et saada seda välisvärbamise toetust, seda ka ei tee, pigem otsime häid inimesi ja kui hea inimene jõuaks nii, siis võib-olla tuleks see kõne alla.“ (Lisa 8) See kinnitab Nõlvaku seisukohta (vt alapeatükk 3.3), et 2000 euro suurune toetus ei pane ettevõtteid välistööjõudu värbama, kui nad muidu seda ei tee.

2018. aasta tulumaksuvaba miinimumi reformiga seoses tõstis üks kvalitatiivse analüüsi valimi ettevõtte kõikide töötajate töötasu. Teised kaks ettevõtet seda seadusemuudatusest lähtuvalt ei teinud. Küll aga vaadatakse nendes igal aastal palgad üle, seega võib öelda, et kaudselt nad tegelesid sellega. B esindaja tõstatas temakohaselt küsimuse: „Samuti pole teada, kas üldine IT-sektori palgasurve on mõjutatud sellest muudatusest“ (Lisa 7).

Kõik ettevõtted on pakkunud või pakuvad ka hetkel töötajatele osalusoptsioone. Tööjõukulude alandamise meetme asemel tehakse seda motivatsiooni kaalutlustel. A esindaja sõnul: „See on pigem lisamotivatsioon või boonus, mitte eesmärk, kuidas tööjõukulusid alandada“ (Lisa 6). Ettevõtte B liigub üle boonussüsteemile: „Nüüd on aastaboonus, mis seda asendab, sest boonus on kiiremini kättesaadav kui optsioonid“ (Lisa 7). C esindaja kinnitas, et nad ei ole osalusoptsioone laialdaselt kasutanud (Lisa 8).

Eesti maksusüsteemi uurinud teadlased on väitnud, et sotsiaalmaks on kõikidest teistest ettevõtetele kehtestatud maksudest kõige koormavam (Dickinson 2013). Lisaks on leitud seos kõrgete tööjõumaksude ja ümbrikupalkade vahel. (Kurik *et al.* 2002). Sellest tulenevalt uuriti, kas ettevõtted pooldavad töölepingulise töötaja värbamise asemel osta temalt võlaõigusliku lepingu alusel teenust. Seda eesmärgiga vähendada mittepalgalisi tööjõukulusid. Kõik valimi ettevõtted kinnitasid resoluutselt, et ei poolda seda. „Oleme läinud üle töölepingutele,“ nentis A esindaja ning lisas: „kasutatud on seda varianti varasemalt projektipõhiste kindlate tööde puhul“ (Lisa 6). „Absoluutselt mitte, meie oma juriidiliste koostööpartneritega arutame seda, et kui on vaja olude sunnil, selleks, et kiiresti palju tööd saaks ära teha, võtta lepingulisi töötajaid, siis alati peame nõu, et see ei läheks „Oütamise“ alla, et tegemist oleks ettevõttega, kus on mitmeid töötajaid ning et need riskid seal kindlasti üleval ei oleks. Meie jaoks on oluline meie ettevõtte maine ning et me tegutseme reeglipäraselt.“ (Lisa 7) Ka C esindaja kirjeldas vaid ühte teenusarve kaasust, mis on tänaseks lõpetatud: „Muutsime töökorraldust, sest ei taha võtta teoreetilisi maksuriske...ning jätkati palgatöö vormis“ (Lisa 8). Seega on tegemist seadusekuulekate ettevõtetega, kes ei proovi ebaeetiliste võtetega palgakulusid alandada.

Ettevõtete hinnangute põhjal pole mittepalgalised tööjõukulud veel arengule pidurdavaks muutunud. „Pigem see pole olnud nii suur takistus,“ kinnitas A esindaja (Lisa 6). C esindaja sõnul: „Kasvuettevõttel töötajate värbamise pool ongi investering tulevikku. Me ei investeerime masinatesse, vaid on inimesed, kes loovad toote, immateriaalset vara... Et müüki ja kasvu suurendada. Ainuke võimalus, kuidas seda teha, on inimesi juurde värvata. Tuleb leida mõistlik tasakaal, et tulemused tulevad ka järgi. Teadlikult ja hästi läbimõeldult tegutseda, sest vastasel juhul pole võimalik kasvada.“ (Lisa 8) „Meie plaan on kindlasti samas või kiiremas tempos ka järgmisel aastal kasvada, seega sellepärast ei jäta kindlasti värbamata, et Eestis on sellisel määral sotsiaalmaks ning töötuskindlustusmaks... Kui on ikkagi vaja kasvada ning edasi arendada, siis paratamatult peab riigi maksudega arvestama,“ kinnitas B esindaja (Lisa 7). Seega värvatavate inimeste arvu mittepalgaliste tööjõukulude suurus ettevõtete hinnangul ei vähenda, sest kasvu oluliseks eelduseks on inimesed. Kõrged tööjõukulud pole ettevõtete esindajate sõnul seni takistanud ka väliskapitali kaasamist. Olemasoleva probleemina mainiti tööjõukuludega seonduvalt ka erisoodustuse temaatika. „Erisoodustusmaks on meeletult suur ja pole mõistlik, kui võrrelda seda, mida töötaja saab ning kulusid, mida ettevõtte maksab, need pole balansis,“ tõi välja B esindaja (Lisa 7).

Võrreldes kulude suurust vastuhüve suurusega, leidis C esindaja: „Individuaalselt loomulikult makstakse palju, kuid kas eluea jooksul tagasi teenib“ (Lisa 8). Ettevõtte B tõdes: „Tuleb vaadata, et kaalukausid poleks kreenis. Kui teenus oleks parem, oleks ka vähem kurtmist“ (Lisa 7). Positiivsete vastuhüvedena tõi ettevõtte A välja meditsiini ja hariduse, mida maksutulude eest finantseeritakse ja mis inimestele meeldivad (Lisa 6).

Valimi ettevõtted leidsid, et mittepalgalisi töjõukuluseid võiks alandada. Nad tõstasid sealjuures küsimuse, mille arvelt seda tehtaks? C esindaja tõi välja: „Muidugi võiksid olla madalamad, aga seni kuni ei tea, mille arvelt tuleks, seni on keeruline konkreetset öelda... Ühiskonnas üldiselt tuleb maksukoormuse alandamise korral riigiparaati saada efektiivsemaks või jätta midagi ära.“ (Lisa 8) „Mis selle tõttu väheneb – kui maksutulu jääb riigil saamata, siis kas mingid teenused või nende kvaliteet väheneb ja kuidas see tegelikult hakkab mõjutama erinevaid Eesti piirkondi, see vajaks aga põhjalikumat analüüsi,“ kinnitas A esindaja (Lisa 6). „Riigi süsteemid ja haiglad peavad toimima ja ettevõtted peavad maksu maksma, selles pole küsimust,“ lausus B esindaja (Lisa 7). See on positiivne, et mõeldakse ühiskonnale ja riigile tervikuna.

Idufirmade olukorra leevendamiseks on lahendusena välja pakutud idee kehtestada alustavatele ettevõtetele paariaastane maksupuhkus (Kuru, Raidla-Talur 2016). Arengufondi ökonomisti Annika Lentso sõnul leiavad eksperdid töjõumaksude taseme langetamise teemal, et sotsiaalmaksule tuleb kehtestada lagi, sest madalamad töjõumaksud võimaldavad teadmismahukal ehk targal majandusel areneda (Pau 2015). Lisaks on leitud, et sotsiaalmaksu lagi motiveeriks ka dividenditulu väljavõtmise asemel rohkem palka maksma ja vähendaks töösuhte varjamist (Tööandjad toetavad... 2017). Töötuskindlustuse kohustuslikkus tekitab ootuspäraselt vastuseisu nende seas, kes töötuskindlustuse süsteemist pariteetsset vahetust ei saa. „Need on kõrgemapalgalised töötajad, kelle sissetulekute tase võimaldab koguda sääste, et end võimaliku sissetulekute languse vastu ise kaitsta ning kes seetõttu käsitlevad kindlustusmaksu pigem riigi kehtestatud maksuna.“ (Leetmaa *et al.* 2004) Kõrgepalgaline töötaja ei saa riiklikust ravikindlustussüsteemist kordades suuremat hüve kui keskmist palka teeniv töötaja. Skype'i endine juht ning idufirma Teleport asutaja Sten Tamkivi toob sotsiaalmaksu lae toetuseks välja, et tipptöötajate kõrgete töötasude puhul pole suurt maksukoormust võimalik õigustada: “Kui 1000-eurose brutopalgaga pealt on sotsiaalmaks ehk ravikindlustus 300 eurot, siis saavad kõik sellest aru. Kui 10 000-eurose palga puhul tuleb maksta 3000 eurot, siis on vahe väga suur.” (Lõugas 2017)

Sotsiaalmaksu lagi hõlbustaks idufirmade tegevust. „Palka saaks seeläbi tõsta, konkurentsivõimet suurendada, eriti välisvärbamiste puhul, maksta rohkem palka ja saada nii rahvusvahelist talenti,“ tõi positiivsete külgedena välja ettevõtte A (Lisa 6). Teisalt toonitas C esindaja: „Sotsiaalmaksulae kehtestamine paneks surve madalapalgalistele, tekib küsimus, kas see on piisavalt solidaarne... Idufirma vaates loomulikult on erisused head ja tervitatavad. Iseasi on see, kas see on see sektor, mis vajab toetust. Kui riik soovib saada start-up ja IT-riigiks, siis tuleb seda kaaluda. Iseasi kas see on parim või on muid paremaid meetmeid, mis on rohkem abiks.“ (Lisa 8) Idufirmade esindajad tõid välja, et kindlasti vajaksid abi ka väikesed alustavad ettevõtted, eriti maapiirkondades. Samuti leidsid, et abi või maksusoodustused on eriti olulised esimestel tegevusaastatel.

3.5. Järeldused ja ettepanekud

Kokkuvõtvalt peavad idufirmad tööjõukulude temaatikat oluliseks ja aktuaalseks. Need on kõige suuremad kulud ettevõtete kogukulus, kuid hinnanguliselt on proportsioon paigas. Seda põhjusel, et IKT-sektori idufirmade väärtuselojateks on inimesed. Kõrged tööjõukulud ei ole veel valimi ettevõtete põhjal hakanud ettevõtete arengut pärssima ning nendest hoolimata ei piirata värvatavate inimeste arvu, sest vastasel juhul ei ole võimalik kasvada. Sealjuures peab paratamatult arvestama kaasnevate riiklike maksudega. Laienemisplaanide analüüsil on üheks oluliseks teguriks palgafondi suurus, sealjuures mittepalgaliste tööjõukulude maht. Lisaks on oluline, et see vastaks turu olukorrale ning loodavale väärtusele. Idufirmade probleemiks on ka erisoodustuse temaatika, mille kulu peetakse Eestis ebaproportsionaalselt suureks. Olemasolevatest meetmetest kasutatakse enim välisvärbamise toetust. Ettevõtted kinnitavad resoluutselt, et ei poolda ega kasuta ebaeetilisi võtteid tööjõukulude alandamiseks. Pooldatakse mittepalgaliste tööjõukulude alandamist, kuid selle eelduseks on põhjalik katteallikate ja mõju analüüs. Kulude alandamise eelistatuimaks mooduseks peetakse sotsiaalmaksu lae kehtestamist, mille abil oleks ettevõtetel võimalus töötasusid ning seeläbi ka rahvusvahelist konkurentsivõimet tõsta.

Olukorra parandamiseks on toodud ettepanekud, mida idufirmade esindajad tegid:

- „Sotsiaalmaksu lae kehtestamine välisvärbamiseks, palkade ja konkurentsivõime tõstmiseks“ (Lisa 6).
- „Riik võiks rohkem panustada sellesse, mis maksutuludega tehakse, et see vastaks kliendi ootustele“ (Lisa 7).

- „Et igasugune erisoodustusega seotud maksukulu läheks väiksemaks. See on erinev ka teiste riikidega võrreldes, kus tööandja saab pigem maksusoodustust, kui ta töötajate eest hoolitseb, kuid Eestis on vastupidi – tuleb maksta suurt erisoodustusmaksu sellele otsa.“ (Lisa 7)
- „Edasiarendusena oleks tore, kui riik mõtleks olukordadele, kui inimene soovib töötada teisest riigist, kuidas seda kõige mugavamini pakkuda, et see ei läheks maksuriskide alla“ (Lisa 7).
- „Riik võiks mõelda, et kui ettevõtte pakub ise töötajatele tervisekindlustust, siis see sotsiaalmaks võiks olla väiksem, sest juba ettevõtte investeerib sellesse, et töötaja saab sotsteenuse teist teed pidi, kiiremini, mugavamalt ja ootuspäraselt“ (Lisa 7).
- „Võib-olla oleksid vajalikud hoopis sellised meetmed, et kuidas aidata idufirmadel tütarettevõtteid erinevates riikides asutada, mõelda läbi asutamine ja maksustamise küsimused. Need on tüüpilised tarkvarafirmade küsimused täna, kes soovivad laieneda. Riigi ülesanne ehk anda info ja teadmised või paketid, kuidas tütarettevõtted välisriikides panna tööle.“ (Lisa 8)

Seega on tööjõukulud IKT-sektori idufirmade hinnangul oluline temaatika, mis mõjutab ka ettevõtete arenguplaane. Praeguse olukorra lahendamiseks pooldavad idufirmad sotsiaalmaksu lae kehtestamise ideed, mis aitaks kaasa välisvärbamisele. Samuti aitaks see tõsta töötajate töötasusid ja ettevõtte konkurentsivõimet. Riik võiks samuti üle vaadata ja parandada teenuste kvaliteeti, mida mittepalgalistest tööjõukuludest finantseeritakse, vähendada erisoodustuste andmisel maksukoormust ja pakkuda tuge välisriikidesse tütarettevõtte loomisel (asutamist ja maksustamist puudutavate küsimuste lahendamisel).

KOKKUVÕTE

Magistritöös analüüsiti mittepalgaliste töajõukulude olemust, idufirmade rolli majanduses ja nende konkurentsiprobleeme. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada IKT-sektori idufirmade mittepalgaliste töajõukulude osatähtsus kogukuludes aastatel 2014– 2017 ning hinnata nende alandamise vajalikkust idufirmade hinnangul, eesmärgiga säilitada ettevõtete konkurentsivõime.

Sotsiaalmaksu tasumine on seadusest tulenev kohustus ning erandeid, mille puhul ettevõtteid töötajate töötasudelt seda maksma ei pea, on pigem vähe. Sellest tulenevalt puudub sotsiaalmaksu temaatika paljusid ettevõtteid ja on oluline, et maksumäär, mis hetkel 33%, oleks kehtestatud mõistlikule tasemele. Tegemist on riigieelarve suurima tuluartikliga, 2017. aastal moodustas sotsiaalmaks ligikaudu 34% 8,04 miljardi euro suurusest kogutulust, kuid selle osatähtsus on viimastel aastatel hakanud langema. Sellest tulenevalt võib väita, et vajadusel on võimalik sotsiaalmaksu osas reforme ellu viia, sest riigil on olulises mahus ka muid maksutuluseid. Kehtestatud on ka erandeid, mille puhul teist mittepalgalist töajõukulu, töötuskindlustusmaks, ei ole kohustus arvestada ning kinni pidada või tasuda. Makse määr, mis hetkel töandjal 0,8% ja töotajal 1,6%, on madalam kui sotsiaalmaksu puhul. See ei muuda seda aga teisejärguliseks. Viimastel aastatel on makse laekumine olnud stabiilselt ligikaudu 170 miljonit eurot, kuid kritiseeritakse töötuskindlustussüsteemi üldiselt.

Eestis asutatakse üha enam idufirmasid, 2018. aasta juuni seisuga on nende arv 550. Niisamuti kasvab töotajate arv ja kaasatud investeeringute maht, mis hinnanguliselt võib ulatuda 2018. aasta lõpuks 350 miljoni euroni. Selle tulemusena suurendavad idufirmad oma rolli riigieelarvesse mittepalgaliste töajõukulude maksjatena. Tulenevalt ettevõtete kiirest kasvust, rahvusvahelisest tegevusulatusest ning võimekusest kiiresti reageerida ja uute tingimustega kohanduda, on oluline analüüsida nende töajõukuludest tulenevaid probleeme ja vajadusi ning proovida luua neid toetavaid tingimusi. Aastakümne madalaim töotuse määr ja demograafilistest muutustest tulenev töajõu vähenemine tingivad olukorra, kus välisvõrbamine muutub väga aktuaalseks ja vajalikuks. Seda peetakse Eesti konkurentsivõime üheks nõrgimaks komponendiks. Samuti tuuakse ettevõtluskeskkonna negatiivse tegurina välja kõrged töajõumaksud. 2015. aastast alates

on kohalike idufirmade tööjõukulud kasvanud keskmiselt 25%–30% aastas. Konkurentsivõime puhul on tööjõukulud määrava tähtsusega.

Kvantitatiivse analüüsi põhjal on idufirmade tööjõukulude suhe müügitulusse kõrgeim esimesel analüüsitaval ehk 2014. aastal, keskmiselt 65% ja langeb igal järgneval aastal. Töötajate arvu absoluutne juurdekasv on nelja analüüsitava ettevõtte ja aasta jooksul muljetavaldav – juurde värvati 346 inimest. Ettevõtete keskmine brutopalk on üle kahe korra kõrgem riigi keskmisest brutopalgast, ulatudes 2017. aasta lõpuks üle 2300 euro. Tööjõukulud on kõikide ettevõtete kõige suurem kululiik, osatähtsus kogukulus on 50%. Seda kinnitas ka kvalitatiivne analüüs. Seega sai töö hüpoteesi esimene pool kinnitatud. Eeldatavasti tõusevad analüüsitavate ettevõtete töötajate arv ning tööjõukulud edaspidi veelgi. Oluline on sealjuures kasvatada müügitulu või leida leevendust muude meetmete näol, et toime tulla aina kasvavate tööjõukuludega.

Olemasolevaid idufirmade toetusmeetmeid on vähe või nad ei leevenda otseselt kõrgete mittepalgaliste tööjõukulude probleemi. Lisaks on nende rõhuasetus seatud pigem välisvärbamisele. See on kahtlemata oluline, kuid on palju idufirmasid, kes värbavad töötajaid ka riigisiselt ja vajaksid ehk niisamuti kõrgetest tööjõukuludest tulenevalt toetust.

Kõrged tööjõukulud ei ole kvalitatiivse analüüsi tulemuste põhjal hakanud ettevõtete arengut pärssima. Töö hüpoteesi teine pool lükati sellest tulenevalt ümber. Kõrgetest mittepalgalistest tööjõukuludest hoolimata ei piirata värvatavate inimeste arvu, sest vastasel juhul ei ole võimalik kasvada. Sealjuures peab paratamatult arvestama kaasnevate riiklike maksudega. Laienemisplaanide analüüsil on üheks oluliseks teguriks palgafondi suurus, sealjuures mittepalgaliste tööjõukulude maht. Lisaks on oluline, et see vastaks turu olukorrale ning loodavale väärtusele. Probleemiks on erisoodustuse temaatika, mille kulu peetakse Eestis ebaproportsionaalselt suureks. Olemasolevatest tööjõukulude alandamise meetmetest kasutatakse välisvärbamise toetust ning selle tagasiside on positiivne. Ettevõtted kinnitavad resoluutselt, et ei poolda ega kasuta ebaetilisi võtteid tööjõukulude alandamiseks.

Olemuslikult peab riik tagama maksulaekumised ning maksumäära alandamine või maksimaalse piirmäära kehtestamine tundub kandvat vastupidist eesmärki. Oluline on leida kulude ja tulude tasakaal. Majandust edasiviivad, ka teisi ettevõtte makse (tulumaks, käibemaks, tollimaks, aktsiisid, keskkonnatasud ja muud maksud) tasuvad ja tööealist elanikkonda majanduslikult aktiivsena hoidvad ettevõtted suudavad Eestisse meelitada välisinvesteeringuid ning kõrgelt

hinnatud tippspetsialiste. Seeläbi mõjutavad nad positiivselt konkurentsivõimet turul. Ilma selliste ettevõtete ei pruugiks majanduskasv ning -näitajad olla tänasel tasemel, vaid oleks tõenäoline, et riik seisaks silmitsi suuremate probleemidega. Olukorra parandamiseks tehti järgmised ettepanekud:

- Sotsiaalmaksu lae kehtestamine palkade ja konkurentsivõime tõstmiseks.
- Riigi suurem panus maksutulude ootuspäraseks kasutamiseks, teenuste kvaliteedi tõus.
- Sotsiaalmaksusoodustused, kui tööandja pakub töötajatele tervisekindlustust.
- Erisoodustusega seotud maksukulu vähendamine.
- Mobiilne töötamine teisest riigist ilma maksuriskide tekkimiseta.
- Idufirmadele mõeldud riigipoolsed info- ja abipaketid, kuidas tarkvarafirmade tütarettevõtteid erinevates riikides asutada ja millised on maksustamise küsimused.

Töö edasiarendusena võiks analüüsida vastvalt asutatud ning töötasu maksvate ettevõtete hinnanguid. Lisaks analüüsida konkreetsete ettevõtete palgaandmete põhjal, kuidas lähiriikides ehk Lätis juba kehtestatud ja Leedus 01.01.2019 kehtima hakkavad maksumuudatused mõjuksid Eesti idufirmadele. Seda eesmärgiga mõista veel laiapõhjalisemalt olukorda ning reformida mittepalgalisi tööjõukuluseid parimal võimalikul viisil, suurendades ettevõtete konkurentsivõimet ja riigi majanduskasvu.

SUMMARY

THE NECESSITY OF REDUCTION OF NON-WAGE LABOUR COSTS BASED ON START-UPS IN ESTONIA

Laura Keller

Creating high value and attracting foreign investments, start-ups have enliven and positive impact on the economy. Paying high salaries to highly qualified employees, start-ups also play a major role in contribution of non-wage labour costs, social tax and unemployment insurance premium. It is relevant to realize that the increase in labour costs, deriving from labour shortage, aging population and rising average gross salary in Estonia, may become a major problem, holding back the growth and outsourcing of start-ups and limiting global competitiveness. Due to the rapid growth of companies, international scope, ability to react quickly and adapt to new conditions, it is important to analyze the problems and needs arising from their labour costs and try to create the conditions that support them.

The aim of the Master's thesis is to find out the share of non-wage labour costs paid by companies in their total expenses and the necessity of reduction based on Estonian ICT sector start-ups. The hypothesis is that labour costs are the biggest costs of start-ups, they grow every year and hinder the development of companies, so that start-ups should be given advantages in order to reduce non-wage labour costs.

The following research tasks have been set up to fulfil the purpose of the thesis:

1. To provide an overview of the nature of non-wage labour costs, social tax and unemployment insurance premium, the principle of taxation, and the statistics of contribution in the government budget.
2. To identify the role of start-ups in Estonia, compare their nature with other companies and explain the link between non-wage labour costs and competitiveness.
3. To analyze the structure of start-ups' labour costs, highlight the changes and find reasons.

4. To provide an overview of existing measures to reduce labour costs and their usability in Estonia.
5. To analyze the level of non-wage labour costs and the necessity of reduction based on start-ups.

Quantitative and qualitative research methods are used to carry out research tasks. Data is collected in the form of document reviews and interviews. Data sources include books explaining the nature of non-wage labour costs, social tax and unemployment insurance premium, and legislation regulating the implementation. Sources also include thematic analyzes and reviews by PRAXIS, the Estonian Employers' Confederation, the Unemployment Insurance Fund, the Tax and Customs Board. In addition, research articles on the nature of start-ups and sector reviews prepared by Startup Estonia. The European Union and Estonian labour analyzes prepared by Eurostat and Statistics Estonia are also used. The data source for tax receipts are the government budget receipts reports. The quantitative study, vertical and horizontal analysis of financial indicators, including labour costs, examines changes in labour costs of four ICT sector start-up companies and is based on annual reports. In the framework of qualitative research, interviews are conducted with the representatives of three ICT start-ups to assess the necessity of reduction of non-wage labour costs.

Since 2015, the labour costs of local start-ups have increased by an average of 25% to 30% per year. In terms of competitiveness, labour costs are crucial. Based on quantitative analysis, the ratio of start-up labour costs to sales revenue is the highest in the first analyzed year, that is 65%, and decreases every following year. The absolute increase in the number of employees in four companies analyzed is impressive during the period of four years – 346 people were recruited. The average gross salary of analyzed start-ups is more than twice as high as the national average, reaching over 2300 euros by the end of 2017. Labour cost is the largest cost category of start-ups with a share of 50% of the total costs. This was also confirmed by qualitative analysis. Thus, the first half of the hypothesis was confirmed.

Existing start-up support measures are insufficient or do not solve directly the problem of high non-wage labour costs. In addition, they are more alleviating external recruitment. This is undoubtedly very important but there are a lot of start-ups that recruit employees from Estonia and might also need support because of high labour costs.

As a result of the qualitative analysis, it appears that high labour costs have not started to inhibit the development of companies and the involvement of foreign investments. The second half of the hypothesis was therefore rejected. Despite the high level of non-wage labour costs, it is expected that the number of employees and labour costs of the analyzed companies will continue increasing during the upcoming years. Otherwise it would not be possible to grow as a start-up company. Considering expansion plans, it is inevitable to take into account the total payroll fund including the volume of non-wage labour costs. The representatives of start-ups interviewed stated that unethical ways to reduce costs, such as paying based on service bill instead of paying salary, are strictly deplored. The conclusion is that non-wage labour costs should be lower. The introduction of social tax ceiling would help start-ups to raise salaries and competitiveness. Other suggestions included increasing the quality of services financed from non-wage labour costs and reduction of fringe benefit that is currently disproportionately high.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- 2018 has started with a bang for Estonian startup sector.* (2018). Startup Estonia.
Kättesaadav: <https://www.startupestonia.ee/blog/2018-has-started-with-a-bang-for-estonian-startup-sector> , 21. oktoober 2018.
- Anspal, S. (2002). Tööjõu maksustamine ja tööhõive. – *Riigikogu Toimetised*. Nr 6, 2002.
Kättesaadav: <https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-6/toojou-maksustamine-ja-toohoive/> , 13. oktoober 2018.
- Arakas, V. (2012). Töötuskindlustuse makse alandamine on kui värske õhk. *Eesti Tööandjate Keskkliit*. Kättesaadav: <https://www.employers.ee/uudised/viljar-arakas-toeetuskindlustuse-makse-alandamine-on-kui-vaerske-ohk/> , 8. oktoober 2018.
- Auväärt, H. (2018). *Kuhu oleksid rahvusvahelised talendid valmis töö nimel kolima?* – Infoleht Palk. September 2018, 16–17.
- Dickinson, P. G. (2013). SMEs and the business reality of Estonia's tax regulation environment. – *International Journal of Law and Management*. Vol. 55, Issue 4, 273–294.
- Eesti ettevõtted üha konkurentsivõimelisemad. *Äripäev*. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/uudised/2018/07/11/eesti-ettevotted-uha-konkurentsivoimelisemad> , 28. oktoober 2018.
- Eesti Õigekeelsussõnaraamat ÕS 2013. (2013). Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Elenurm, T., Küttim, M., Masso, J., Paes, K., Raudsaar, M., Riistop, R., Varblane, U., Venesaar, U. (2015). *Globaalne ettevõtlusmonitooring 2014 Eesti raport*. Eesti Arengufond.
- EMTA. (2018). *Töötasu alammäärad*. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/kinnipeetud-tulumaks-tulumaksu-kinnipidamine/tootasu-alammaarad> , 29. september 2018.
- Erandjuhud, millal tööandja ei pea täitma minimaalse sotsiaalmaksu kohustust.* (2018). Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. Kättesaadav: <https://www.rmp.ee/maksud/sotsiaalmaks/erandjuhud-millal-tooandja-ei-pea-taitma-minimaalse-sotsiaalmaksu-kohustust-2015-06-11> , 22. september 2018.
- Esimesel aastal taotleti Eesti startup viisat 47 riigist.* (2018). Kredex. Kättesaadav: <http://www.kredex.ee/kredexist/uudised/esimesel-aastal-taotleti-eesti-startup-viisat-47-riigist/?year=2018&month=3> , 3. november 2018.

- Estonian Startup Explorer*. (2018). Startup Estonia. Kättesaadav: <https://startupestonia.ee/startups> , 19. oktoober 2018.
- Euroopa Liidu õiglane ja tõhus äriühingute maksustamise süsteem: viis tähtsaimat meetmevaldkonda*. (2015). Euroopa Komisjon. Brüssel, 17.06.2015. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/ET/1-2015-302-ET-F1-1.PDF> , 22.oktoober 2018.
- Euroopa Liidus maksustatakse jätkuvalt tarbimist*. (2012). Maksutrendid Euroopa Liidus. Eesti Statistika Kvartalikirj. 2/13. 23–27.
- Eurostat. (2018). *Minimum wages*. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00155> , 29. september 2018.
- Fayad, M.E., Laitinen, M., Ward, R.P. (2000). Thinking objectively: software engineering in the small. – *Communications of the ACM*, Vol. 43, No. 3, 115–118.
- French, J. M. (2002). Partnering challenges for startups. – *Nature Bioechnology*, Vol. 20, BE40–BE42.
- Graham, P. (2012). *Startup is growth*. Kättesaadav: <http://www.paulgraham.com/growth.html> , 20. oktoober 2018.
- Holland, R. (2006). Raising money for business. – *Strategic Direction*, Vol. 22, Issue 1.
- How Estonian startups rocked Estonia and the world in 2017*. (2017). Startup Estonia. Kättesaadav: <https://www.startupestonia.ee/blog/how-estonian-startups-rocked-estonia-and-the-whole-world-in-2017> , 21. oktoober 2018.
- Idufirmad on toonud Eesti riigikassasse poole aastaga 11,7 miljonit*. (2015). Äripäev. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/uudised/2015/10/02/idufirmadelt-on-laekunud-riigikassasse-117-miljonit> , 20. oktoober 2018.
- Keskmine brutokuupalk*. (2018). Eesti Statistika. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-keskmine-brutokuupalk> , 10. november 2018.
- Kurik, S., Tafel, K., Tammert, P., Terk, E., Uustalu, A. (2002). Eesti maksusüsteem ja tööhõive. – *Instituudi avaldis*, nr. 1/02.
- Kuru, G.-K., Raidla-Talur, K. (2016). Eesti start-up ettevõtluse seadusraamistiku head ja vead. *Ärileht*. Kättesaadav: <http://arileht.delfi.ee/archive/print.php?id=74882343> , 13. oktoober 2018.
- Kuusik, G. (2009). Töötuskindlustuse makse määrade tõstmisest. – *EML ajakiri Maksumaksja*. Detsember, nr 12. Kättesaadav: <http://www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=995> , 8. oktoober 2018.

- Leas, R. (2018). *Peterson: 800 miljoni euroga järgmise kriisi üle ei elaks*. Err.ee. Kättesaadav: <https://www.err.ee/855688/peterson-800-miljoni-euroga-jargmist-kriisi-ule-ei-elaks> , 8. oktoober 2018.
- Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P. (2004). Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast. *Poliitikauuringute Keskus PRAXIS*. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2004-Tootuskindlustus-teoorias-ja-praktikas.pdf> , 8. oktoober 2018.
- Lehis, L. (2007). Sotsiaalmaksu olemusest ja ajaloost. – *EML ajakiri Maksumaksja*. November, nr 11. Kättesaadav: <http://www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=648> , 25. september 2018.
- Lehis, L. (2012). *Maksuõigus*. 3. täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Kirjastus Juura.
- Linkgreim, I.-G. (2012). *Ansip tegi ettepaneku langetada töötuskindlustuse makse 3 protsendile*. Err.ee. Kättesaadav: <https://www.err.ee/366275/ansip-tegi-ettepaneku-langetada-tootuskindlustuse-makse-3-protsendile> , 8. oktoober 2018.
- Lõugas, H. (2017). *Startupidele kasvuruumi andev sotsiaalmaksu lagi jäi ära, kuna valitsus ei kehtestanud automaksu*. Geenius.ee. Kättesaadav: <https://geenius.ee/uudis/startupidele-kasvuruumi-andev-sotsiaalmaksu-lagi-jai-ara-kuna-valitsus-ei-kehtestanud-automaksu/> , 22. november 2018.
- Maksud ja maksusüsteem*. (2018). Eesti.ee. Kättesaadav: <https://www.eesti.ee/et/raha-ja-omand/maksud-ja-raha/maksud-ja-maksususteem/> , 25. september 2018.
- Mertsina, T. (2018). *Ettevõtete käibe tugev kasv ei suutnud sektori kasumit kasvatada*. Swedbank. Kättesaadav: <https://kukkur.swedbank.ee/analusid/ettevotete-kaibe-tugev-kasv-ei-suutnud-sektori-kasumit-kasvatada> , 25. november 2018.
- Moogk, D.R. (2012). Minimum viable product and the importance of experimentation in technology startups. – *Technology Innovation Management Review*, Vol. 2, No. 3.
- MTA selgitab: sotsiaalmaksuseadus*. (2011). Raamatupidaja.ee. Kättesaadav: <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/08/16/mta-selgitab-sotsiaalmaksuseadus> , 23. september 2018.
- Nõlvak, M. (2018). *Välisvärbamistoetust ei ole vaja*. – Äripäev. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/arvamused/2018/05/08/margus-nolvak-varbamistoetust-ei-ole-vaja> , 2. november 2018.
- Oja, K. (2018). *Majanduse olukord on erakordselt hea*. – Eesti Pank. Kättesaadav: <https://www.eestipank.ee/press/majanduse-olukord-erakordselt-hea-28022018> , 26. november 2018.
- Palk ja tööjõukulud*. (2017). Eurostat Statistics Explained. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/et , 21. oktoober 2018.

- Pau, A. 2015. Arengufondi raport: start-up'id peavad saama maksusoodustust. *Postimees*. 25.11.2015. Kättesaadav: <https://tehnika.postimees.ee/3412043/arengufondi-raport-start-up-id-peavad-saama-maksusoodustust> , 9. oktoober 2018.
- Pipedrive OÜ majandusaasta aruanded 2014–2017.
- Ravikindlustuse seadus. RT I 2002, 62, 337.
- Riigieelarve laekumise aruanne 2011-2017. EMTA. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/kontaktid-ja-ametist/maksulaekumine-statistika/maksulaekumine>, 30. september 2018.
- Rompho, N. (2018). Operational performance measures for startups. – *Measuring Business Excellence*, Vol. 22, Issue 1.
- Salamzadeh, A., Kesim, H. K. (2017). The enterprising communities and startup ecosystem in Iran. – *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 11, Issue 4.
- Scoro Software OÜ majandusaasta aruanded 2014–2017.
- Sotsiaalmaksuseadus. RT I 2000, 102, 675.
- Starditoetus. (2018). Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus. Kättesaadav: <https://www.eas.ee/teenus/starditoetus-2/> , 27. november 2018.
- Starship Technologies OÜ majandusaasta aruanded 2014–2017.
- Startup-viisa* on saanud alla poole taotlejaist. (2018). IT-uudised. Kättesaadav: <http://www.ituudised.ee/uudised/2018/08/28/startup-viisa-on-saanud-alla-poole-taotlejaist> , 3. november 2018.
- Sõerd, A. (2014). *Maksusüsteemi alused jäägu samaks*. Õhtuleht. Kättesaadav: <https://www.oh tuleht.ee/607295/aivar-soerd-maksususteemi-alused-jaagu-samaks> , 26.november 2018.
- Tammert, P. (2005). *Maksundus. Õpik ülikoolidele ja kõrgematele õppeasutustele*. 3 ümber-töötatud trükk. Tallinn: Aimwell OÜ.
- Tamsar, T. (2018). *Sotsiaalmaksusoodustus on hea idee*. Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. Kättesaadav: <https://www.rmp.ee/uudised/maksundus-uudised/sotsiaalmaksusoodustus-on-hea-idee-2018-09-17> , 21. oktoober 2018.
- Tavgen, J., Vogelberg, J., Rajavee, A., Hundimägi, A., Rõuk, V. (2018). Palga TOP: 1076 parima palgaga ettevõtet. – *Äripäev*. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/top/2018/10/30/palga-top-1076-parima-palgaga-ettevotet> , 11. november 2018.

- Taxes paid, funding raised, popular industries and more – startup statistics from 2016.* (2017). Startup Estonia. Kättesaadav: <https://www.startupestonia.ee/blog/startup-statistics-from-2016> , 21. oktoober 2018.
- Terminite sõnastik. (2018). Eesti Statistika. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/76870> , 27. oktoober 2018.
- Testlio OÜ majandusaasta aruanded 2014–2017.
- Toetatud projektid. (2018). Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus. Kättesaadav: https://www.eas.ee/toetatud-projektid/?s%5Bsort%5D=date_asc&s%5Bcompany_name%5D=&s%5Byear%5D=-1&s%5Bcounty%5D=&s%5Bschema%5D=600721&s%5Bsearch%5D=Otsi&s%5Breset_value%5D=Taasta , 20. november 2018.
- Tööandjad toetavad sotsiaalmaksu lae ettepanekut.* (2017). Eesti Tööandjate Keskkliit. Postimees Majandus. Kättesaadav: <https://majandus24.postimees.ee/4008669/tooandjad-toetavad-sotsiaalmaksu-lae-ettepanekut> , 29. november 2018.
- Tööandjate manifest 2018 „Ajaga võidu“.* (2018). Eesti Tööandjate Keskkliit. Kättesaadav: <http://manifest2018.employers.ee/> , 8. oktoober 2018.
- Töötukassa nõukogu teeb valitsusele ettepaneku jätta töötuskindlustusmakse määr muutmata.* (2018). Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/uudised/tootukassa-noukogu-teeb-valitsusele-ettepaneku-jatta-tootuskindlustusmakse-maar-muutmata-1> , 7. oktoober 2018.
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430.
- Töötus vähenes hoogsalt.* (2018). Eesti Statistika. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-085> , 27. oktoober 2018.
- Töötuse määr.* (2018). Eesti Statistika. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-tootuse-maar> , 18. november 2018.
- Töötuskindlustuse seadus. RT I 2001, 59, 359.
- Töötuskindlustusmakse määrad 2011. aastal. RT I, 10.11.2010, 4.
- Töötuskindlustusmakse määrad 2012. aastal. RT I, 05.12.2011, 2.
- Töötuskindlustusmakse määrad 2013. aastal. RT I, 28.09.2012, 9.
- Töötuskindlustusmakse määrad 2014. aastal. RT I, 03.12.2013, 5.
- Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2015–2018. RT I, 28.09.2014, 2.
- Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2018–2021. RT I, 26.09.2017, 5.

- Töötuskindlustusmakse määrad.* (2016). Eesti Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/tootuskindlustusmakse/tootuskindlustusmakse-maarad> , 7. oktoober 2018.
- Töötuskindlustusmakse.* (2016). Eesti Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/tootuskindlustusmakse> , 29. september 2018.
- Töötuskindlustusmakse.* (2017). Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/tootuskindlustusmakse> , 30. september 2018.
- Töötuskindlustusmakse.* (2017). Eesti.ee. Kättesaadav: <https://www.eesti.ee/et/ettevotja/maksud-ja-toll/toeotuskindlustusmakse/> , 29. september 2018.
- Vavulski, M. (2015). Milleks meile startup'id? *Ärileht*. Kättesaadav: <http://arileht.delfi.ee/archive/milleks-meile-startupid?id=72642089> , 9. oktoober 2018.
- Weiblen, T., Chesbrouh, H. (2015). Engaging with startups to enhance corporate innovation. – *California Management Review*, Vol. 57, No. 2, 66–90.
- Vörk, A., Kaarna, R. (2010). Eesti maksukoormuse areng: jaotus, mõjud ja tulevikuvalikud. – *PRAXIS Poliitikanalüüs*. Nr 5, 2010. Kättesaadav: http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine_ja_kodanike%3%BChiskond/Kodanike_ja_poliitikakujundajate_dialoog__V%3%9CF_/praxis_nr5_veeb.pdf , 13. oktoober 2018.
- Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava 2017+ põhisuunad. Ettevõtlus- ja infotehnoloogiainistri käskkirja „Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava 2017+ põhisuunad ja välisspetsialistide kaasamise tegevuskava tööplaani aastaks 2018“ Lisa 1. Kättesaadav: https://www.mkm.ee/sites/default/files/valisspetsialistide_kaasamise_tegevuskava_2017-_pohisuunad.pdf , 28. november 2018.
- Välisvärbamise toetus. (2018). EAS. Kättesaadav: <https://www.eas.ee/teenus/valisvarbamise-toetus/> , 2. november 2018.
- Välisvärbamise toetuse taotlemise ja kasutamise tingimused ning kord. RT I, 20.04.2018, 21.

LISAD

Lisa 1. Pipedrive OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs

Kirje/suhtarv	Pipedrive OÜ			
	2014	2015	2016	2017
Müügitulu (€)	2 171 068	4 934 196	10 254 730	20 108 518
Kogukulu (€)	-3 322 990	-7 981 997	-15 044 837	-24 423 256
Muud kulud (€)	-1 674 304	-4 499 139	-7 944 056	-13 457 559
Tööjõukulud (€)	-1 648 686	-3 482 858	-7 100 781	-10 965 697
Palgakulu (€)	-1 230 690	-2 500 754	-5 155 338	-8 096 925
Sotsiaalmaksud (€)	-417 996	-845 239	-1 742 324	-2 732 916
Ärikasum (€)	-520 198	-1 946 554	-3 063 236	-376 149
Tööjõukulud/Müügitulu (%)	76	71	69	55
Tööjõukulud/Kogukulu (%)	50	44	47	45
Ärikasum/Müügitulu (%)	-24	-39	-30	-2
Töötajate keskmine arv	36	74	146	231
Eesti keskmine brutopalk (€)	1 005	1 065	1 146	1 221
Ettevõtte keskmine brutopalk (€)	2 849	2 816	2 943	2 921
Ettevõtte keskmine brutopalk/ Eesti keskmine brutopalk (%)	283	264	257	239
Keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo 4 a (%)	542			
Keskmise töötajate arvu absoluutne juurdekasv 4a (in)	195			
Ettevõtte keskmise brutopalga juurdekasvutempo 4 a (%)	3			
Ettevõtte keskmise brutopalga absoluutne juurdekasv 4 a (€)	72			
Ettevõtte keskmiste palgakulude juurdekasvutempo 4 a (%)	558			
Ettevõtte keskmiste palgakulude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	6 866 235			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 4 a (%)	554			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	2 314 920			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 1 a (%)	...	102	106	57
Ettevõtte sotsiaalmaksud kokku 4 a (€)	5 738 475			

Allikas: Pipedrive OÜ 2014–2017 majandusaasta aruannete ja Statistikaameti põhjal, autori arvutused

Lisa 2. Scoro Software OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs

Kirje/suhtarv	Scoro Software OÜ			
	2014	2015	2016	2017
Müügitulu (€)	421 008	698 064	1 295 075	2 073 136
Kogukulu (€)	-510 245	-891 938	-2 118 769	-3 038 059
Muud kulud (€)	-291 957	-488 339	-1 246 461	-1 816 044
Tööjõukulud (€)	-218 288	-403 599	-872 308	-1 222 015
Palgakulu (€)	-162 840	-305 091	-650 502	-911 448
Sotsiaalmaksud (€)	-55 448	-98 508	-221 806	-310 567
Ärikasum (€)	-16 694	-100 955	-658 752	-449 324
Tööjõukulud/Müügitulu (%)	52	58	67	59
Tööjõukulud/Kogukulu (%)	43	45	41	40
Ärikasum/Müügitulu (%)	-4	-14	-51	-22
Töötajate keskmine arv	10	15	24	30
Eesti keskmine brutopalk (€)	1 005	1 065	1 146	1 221
Ettevõtte keskmine brutopalk (€)	1 357	1 695	2 259	2 532
Ettevõtte keskmine brutopalk/ Eesti keskmine brutopalk (%)	135	159	197	207
Keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo 4 a (%)	200			
Keskmise töötajate arvu absoluutne juurdekasv 4a (in)	20			
Ettevõtte keskmise brutopalga juurdekasvutempo 4 a (%)	87			
Ettevõtte keskmise brutopalga absoluutne juurdekasv 4 a (€)	1175			
Ettevõtte keskmiste palgakulude juurdekasvutempo 4 a (%)	460			
Ettevõtte keskmiste palgakulude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	748 608			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 4 a (%)	460			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	255 119			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 1 a (%)	...	78	125	40
Ettevõtte sotsiaalmaksud kokku 4 a (€)	686 329			

Allikas: Scoro Software OÜ 2014–2017 majandusaasta aruannete ja Statistikaameti põhjal, autori arvutused

Lisa 3. Starship Technologies OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs

Kirje/suhtarv	Starship Technologies OÜ			
	2014	2015	2016	2017
Müügitulu (€)	305 320	2 678 852	6 954 552	12 478 569
Kogukulu (€)	-290 789	-2 551 288	-6 359 784	-11 400 544
Muud kulud (€)	-110 832	-1 734 258	-4 319 221	-7 780 314
Tööjõukulud (€)	-179 957	-817 030	-2 040 563	-3 620 230
Palgakulu (€)	-134 349	-608 472	-1 561 528	-2 715 478
Sotsiaalmaksud (€)	-45 608	-208 558	-479 035	-904 752
Ärikasum (€)	14 534	133 154	598 631	1 096 119
Tööjõukulud/Müügitulu (%)	59	30	29	29
Tööjõukulud/Kogukulu (%)	62	32	32	32
Ärikasum/Müügitulu (%)	5	5	9	9
Töötajate keskmine arv	8	26	32	97
Eesti keskmine brutopalk (€)	1 005	1 065	1 146	1 221
Ettevõtte keskmine brutopalk (€)	1 399	1 950	4 066	2 333
Ettevõtte keskmine brutopalk/ Eesti keskmine brutopalk (%)	13	183	355	191
Keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo 4 a (%)	1113			
Keskmise töötajate arvu absoluutne juurdekasv 4a (in)	89			
Ettevõtte keskmise brutopalga juurdekasvutempo 4 a (%)	67			
Ettevõtte keskmise brutopalga absoluutne juurdekasv 4 a (€)	933			
Ettevõtte keskmiste palgakulude juurdekasvutempo 4 a (%)	1921			
Ettevõtte keskmiste palgakulude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	2 581 129			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 4 a (%)	1884			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	859 144			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 1 a (%)	...	357	130	89
Ettevõtte sotsiaalmaksud kokku 4 a (€)	1 637 953			

Allikas: Starship Technologies OÜ 2014–2017 majandusaasta aruannete ja Statistikaameti põhjal, autori arvutused

Lisa 4. Testlio OÜ horisontaal- ja vertikaalanalüüs

Kirje/suhtarv	Starship Technologies OÜ			
	2014	2015	2016	2017
Müügitulu (€)	0	744 852	2 178 908	2 918 411
Kogukulu (€)	-94 524	-728 708	-1 972 973	-2 678 727
Muud kulud (€)	-41 894	-196 897	-504 341	-469 026
Tööjõukulud (€)	-52 630	-531 811	-1 468 632	-2 209 701
Palgakulu (€)	-37 553	-397 801	-1 098 524	-1 648 648
Sotsiaalmaksud (€)	-15 077	-134 010	-370 108	-561 053
Ärikasum (€)	-94 508	18 628	234 960	262 002
Tööjõukulud/Müügitulu (%)	0	71	67	76
Tööjõukulud/Kogukulu (%)	56	73	74	82
Ärikasum/Müügitulu (%)	0	3	11	9
Töötajate keskmine arv	2	14	31	44
Eesti keskmine brutopalk (€)	1 005	1 065	1 146	1 221
Ettevõtte keskmine brutopalk (€)	1 565	2 368	2 953	3 122
Ettevõtte keskmine brutopalk/ Eesti keskmine brutopalk (%)	156	222	258	256
Keskmise töötajate arvu juurdekasvutempo 4 a (%)	2100			
Keskmise töötajate arvu absoluutne juurdekasv 4a (in)	42			
Ettevõtte keskmise brutopalga juurdekasvutempo 4 a (%)	100			
Ettevõtte keskmise brutopalga absoluutne juurdekasv 4 a (€)	1558			
Ettevõtte keskmiste palgakulude juurdekasvutempo 4 a (%)	4290			
Ettevõtte keskmiste palgakulude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	1 611 095			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 4 a (%)	3621			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude absoluutne juurdekasv 4 a (€)	545 976			
Ettevõtte keskmiste sotsiaalmaksude juurdekasvutempo 1 a (%)	...	789	176	52
Ettevõtte sotsiaalmaksud kokku 4 a (€)	1 080 248			

Allikas: Testlio OÜ 2014–2017 majandusaasta aruannete ja Statistikaameti põhjal, autori arvutused

Lisa 5. Intervjuu küsimused ettevõtete esindajatele

1. Kas tööjõukulude temaatika on teie ettevõttes oluline?
2. Mis on teie hinnangul kõige suurem tööjõukuludest tulenev probleem?
3. Kuidas hindate tööjõukulude suurust ettevõtte kogukuludes?
4. Kuidas hindate mittepalgaliste tööjõukulude ehk ettevõtte poolt riigile tasutud sotsiaalmaksu ning töötuskindlustusmaksete osatähtsust? Kas analüüsite nende muutusi?
5. Milliseid võimalusi/toetuseid/meetmeid olete kasutanud, et vähendada tööjõukulusid? Kas oskate välja tuua, mis summas? Kas olemasolevad toetused ja meetmed on teie hinnangul piisavad?
6. Kas tõstsite 2018. aasta alguses töötasusid sellest tulenevalt, et soovisite kompenseerida 2 100€ kõrgemat brutotasu saavate töötajate rahalist kaotust põhjusel, et nende töötasule enam tulumaksuvabastust ei rakendata?
7. Kas pakute tööjõukulude alandamise meetmena ettevõtte töötajatele osalusoptioone?
8. Kas pooldate töölepingulise töötaja värbamise asemel osta võlaõigusliku lepingu alusel sisse temalt teenust eesmärgiga vähendada ettevõtte mittepalgalisi tööjõukulusid? Kas teil on olnud juhtumeid, kus töölepinguline suhe on ajapikku asendunud OÜ'lt teenuse ostmisega?
9. Kas tunnete, et mittepalgalised tööjõukulud on muutunud teie ettevõtte arengule pidurdavaks ning proovite piirata värvatavate inimeste arvu või leida muid lahendusi?
10. Kas tunnete, et suured mittepalgalised tööjõukulud raskendavad kapitali kaasamist ehk välisinvesteeringuid ettevõttesse?
11. Kas leiate, et ettevõtete maksukoormus tööjõult on Eestis liiga kõrge?
12. Kas leiate, et mittepalgalised tööjõukulud on ebarproportsionaalselt suured võrreldes hüvega, mida inimesed riigilt vastu saavad?
13. Kuidas hindate mittepalgaliste tööjõukulude alandamise vajalikkust? Kas pooldate sotsiaalmaksumäära alandamise vajadust? Kui jah, siis mis määrale? Või pigem pooldate sotsiaalmaksu maksimumkohustuse ehk lae kehtestamist? Kui jah, siis mis summale?
14. Kas muudatused/erisused peaksid kehtima kõikidele ettevõtetele või vaid idufirmadele?
15. Kas leiate, et idufirmadele peaksid rakenduma maksusoodustused ja/või -erisused tähtajaliselt, see tähendab konkreetseks perioodiks? Kas kõikidele idufirmadele või olenevalt kavufaasist vms näitajast vaid teatud ettevõtetele?
16. Kas ja mida teeksite teisiti, kui Eestis oleksid mittepalgalised tööjõukulud madalamad?

17. Kas olete analüüsinud, kuidas on korraldatud teistes riikides tööjõu maksustamine? Kas oleksite valmis restruktureerima oma tegevuse, viima selle üle madalamate tööjõukuludega riikidesse, kui mittepalgalsed tööjõukulud Eestis jäävad samale tasemele või veel tõusevad?
18. Millist riigipoolset abi ootate, mida ja kuidas tuleks teie hinnangul muuta seadusandluses, et teie ettevõtte oleks konkurentsivõimelisem?

Lisa 6. Intervjuu ettevõtte A esindajaga

L: Suur aitäh, et te aja leidsite ning küsiks in teilt mõned küsimused tööjõukulude kohta. Kas tööjõukulude temaatika on teie ettevõttes oluline?

A: Jaa, ikka on.

L: Kuna ta on oluline, siis mida oskate välja tuua, kui kõige suurema tööjõukuludest tuleneva probleemina?

A: Tööjõukulud on üks suuremaid kulusid. Oluline sellepärast, et see on seotud inimestega ja kui palju suudame asju ära teha ning kui atraktiivsetena paistame välja investoritele, pluss maksuteemad.

L: Maksuteema koha pealt edasi minnes, kuidas hindate – kas analüüsite maksude osatähtsuse muutust, kas tunnete, et maksude osatähtsus on optimaalsel tasemel või liiga kõrge?

A: Arvan, et kuna me oleme *lean start-up*, siis väga maksude peale pole keskendunud, et neid eraldi analüüsida. Siiski näeme, et mingis osas võiksid olla tööjõumaksud madalamad.

L: Kas te seni olete võimalusi/toetuseid/meetmeid kasutanud, et tööjõukulusid vähendada?

A: Mis nende all mõelda?

L: Näiteks EASi välisvärbamise toetust või protsessi hõlpsamaks muutmiseks on start-up viisa.

A: Hetkel pole veel avaldust teinud, aga oleme mõelnud välisvärbamise toetuse taotlemise peale.

L: Maksumuudatuste koha pealt veel, 2018. aasta alguses tulumaksuvaba miinimumi reformi tõttu, kas teie ettevõttes tõsteti töötasusid sellest tulenevalt, et kõrgemat brutotasu saavate inimeste rahalist kaotust kompenseerida?

A: Lähtuvalt sellest me seda ei teinud, aga meil on iga-aastane palkade ülevaatamine.

L: Kas pakute töötajatele ka osalusoptsiione?

A: Jah

L: Kas see pigem teil on motiveerimise või tööjõukulude alandamise mehhanism?

A: See on pigem lisamotivatsioon või bonus, mitte eesmärk, kuidas tööjõukulud alandada.

L: Kas pooldate töölepingulise töötaja värbamise asemel osta võlaõigusliku lepingu alusel sisse temalt teenust eesmärgiga vähendada ettevõtte mittepalgalisi tööjõukulusid?

A: Oleme kasutanud teenuse sisseostu vaid projektipõhiste kindlate tööde puhul.

L: Kas teil on olnud kaasusi, mille puhul töölepingud on ajapikku muutunud läbi oma ettevõtte teenuse osutamiseks?

A: Me ei poolda seda, pigem oleme läinud üle töölepingutele.

L: Kas tunnete, et mittepalgalsed tööjõukulud on muutunud teie ettevõtte arengule või tegevusele pidurdavaks? Püüate värvata vähem inimesi või leida muid lahendusi?

A: Ei, pigem see pole olnud nii suur takistus.

L: Kui mõtlete teiste riikide peale või olete ehk analüüsinud, kas tundub teile, et ettevõtete maksukoormus tööjõult on Eestis liiga kõrge ja leiate, et mittepalgalsed tööjõukulud on ebaproportsionaalselt suured võrreldes hüvega, mida inimesed riigilt vastu saavad?

A: Oleneb, mis riigiga võrrelda. Kui naabriga võrrelda, siis kindlasti mitte, aga kui mõne teise riigiga Euroopas või kaugema, siis muidugi. Teisalt on meil ka hüved, meditsiin ja haridus ning muud hüved, mis inimestele meeldivad. Samas osadest välisriikidest värvates ei saa nad aru, miks meil nii suured maksud on.

L: Leiate, et sotsiaalmaksumäära võiks alandada või kehtestada sotsiaalmaksule lagi?

A: Jah, meie elu teeks see paremaks, rohkem jääks raha kätte.

L: Kui muudatused/erisused tehtaks, kas need peaksid kehtima kõikidele ettevõtetele või vaid idufirmadele? Öeldakse, et idufirmasid võiks teinekord käsitleda kui pilootprojekte riigis kuna nad loovad suurt lisandväärtust, maksavad kõrgeid töötasusid.

A: Kui palju on kõrgepalgalisi, siis nende pealt saab korralikult kokku hoida. Jah, miks mitte, teha idufirmadest piloot ja vaadata, kuidas selliselt toimib. Mis selle tõttu väheneb – kui maksutulu jääb riigil saamata, siis kas mingid teenused või nende kvaliteet väheneb ja kuidas see tegelikult hakkab mõjutama erinevaid Eesti piirkondi. See vajaks aga põhjalikumalt analüüsi.

L: Ütlesite, et tööjõumaksud pole väga suuri piiranguid teie tegevusele seadnud. Seega kas teil on asju, mida teeksite teisiti, näiteks värbaksite rohkem inimesi või tõstaksite palkasid, kui Eestis oleksid mittepalgalsed tööjõukulud madalamad?

A: Palka saaks seeläbi tõsta, konkurentsivõimet suurendada, eriti välisvärbamiste puhul, maksta rohkem palka ja saada nii rahvusvahelist talenti.

L: Seega, kas riigipoolne abi, mida ootate, on siis sotsiaalmaksu lagi ja sellest tulenevalt saaks niioelda üle jäävat raha kasutada palkade tõstmiseks ja välisvärbamiseks?

A: Just nii.

L: Aitäh aja ja vastuste eest ning kõike head!

Lisa 7. Intervjuu ettevõtte B esindajaga

L: Tere! Suur aitäh, et te selle aja leidsite ning küsiks in teilt mõned küsimused. Kuidas tunnete, kas tööjõukulude temaatika on teie ettevõttes oluline?

B: Loomulikult, see on oluline. Iganädalane asi, mis kuidagi ühel või teisel viisil käib teemast läbi, et hästi-hästi oluline loomulikult.

L: Aga sellest tulenevalt, kui ta sedavõrd aktuaalne on, mis on kõige suurem probleem nendest tööjõukuludest tulenevalt?

B: Kõige suurem hetkeprobleem on see, et turult on hästi suur surve pidevalt palkasid tõsta ja leida siis parim balanss, kui palju tõsta ja kuidas leida inimesi, kes ei tule ainult palga pärast, vaid tulevad väärtuste, töö ja ettevõtte pärast.

L: Ehk et viide idufirmade olemusele, eriline organisatsioonikultuur ja midagi muud peale töötegemise ja palganumbri.

B: Just

L: Aga kuidas te antud olukorda hindate, tööjõukulude suurust ettevõtte kogukuludes?

B: Täpselt kõigi teisi ettevõtteid ei tea, aga tunnetuslikult tundub, et see on mõistlik protsent, mida kulutame tööjõukulule versus muudele kuludele ettevõttes.

L: Aga tööjõukuludest, mittepalgaliste tööjõukulude osatähtsust just maksude poole pealt, kuidas see teile tundub?

B: Ma arvan, et kõik tahaksid loomulikult, et maksud oleksid väiksemad, aga samas kui võrrelda teiste riikidega, kus on astmelised tulumaksud, makstakse tegelikult ka rohkem makse. Sellest vaatevinklist ütleks, et Eesti ei ole väga halvas kohas. Kui aga plaanime võtta tervisekindlustuse juurde, mis tähendab, et maksame küll suurt sotsiaalmaksu, kuid võib-olla ei saa sealt päris seda tagasi, mida kliendina tahaksime. Riik võiks rohkem panustada sellesse, mis maksutuludega tehakse, et see vastaks kliendi ootustele.

L: Kas olete kasutanud toetusi/meetmeid, et tööjõukulusid vähendada?

B: Oleme kasutanud EASi välisvärbamise toetust ja ühel juhul ka Töötukassa esimese töökoha toetust. Rohkem pole ekstra kulutatud energiat, et leida võimalusi, kuidas riigilt veel mingit toetust

saada. Kindlasti, mis pole ehk niivõrd seotud palgakuludega, oleks huvi, et igasugune erisoodustusega seotud maksukulu läheks väiksemaks. See on erinev ka teiste riikidega võrreldes, kus tööandja saab pigem maksusoodustust, kui ta töötajate eest hoolitseb, kuid Eestis on vastupidi – tuleb maksta suurt maksu sellele otsa. Väikesed sammud, mis on juba astunud, on kindlasti abiks olnud, et oleme saanud pakkuda lisaks palgale töötajatele lisasoodustusi, aga praegu me ei paku neid suures osas rohkem, sest erisoodustusmaks on meeletult suur ja pole mõistlik, kui võrrelda seda, mida töötaja saab ning kulused, mida ettevõtte maksab, need pole balansis.

L: Kas 2018. aasta alguses kehtima hakanud tulumaksusoodustuse reformiga seoses teie ettevõtte tõstis töötajate brutotasusid või mitte?

B: Sisemiselt arutlesime ja tegime kalkulatsioone, kui suur grupp sellest mõjutatud on. Juhtkonna otsus oli see, et sellega seoses ette ei võta, aga kuna meil toimuvad iga-aastased palga ülevaatamised, siis kaudselt me sellega tegelesime. Samuti pole teada, kas üldine IT-sektori palgasurve on mõjutatud sellest muudatusest.

L: Kas teie ettevõtte pakub töötajatele osalusoptioone?

B: Pakkusime kõikidele eelmise aasta lõpuni, pärast seda olenevalt spetsiifiliselt rollist, kuid kõikidele töötajatele enam ei pakuta. Meil süsteem muutus ning nüüd on aastaboonus, mis seda asendab, sest boonus on kiiremini kättesaadav kui optioonid.

L: Kas teie pooldate töölepingulise töötaja värbamise asemel osta võlaõigusliku lepingu alusel sisse teenust, seda eesmärgiga vähendada tööjõukuluseid?

B: Absoluutselt mitte, meie oma juriidiliste koostööpartneritega arutame seda, et kui on vaja olude sunnil, selleks, et kiiresti palju tööd saaks ära teha, võtta lepingulisi töötajaid, siis alati peame nõu, et see ei läheks „Ütamise“ alla, et tegemist oleks ettevõttega, kus on mitmeid töötajaid ning et need riskid seal kindlasti üleval ei oleks. Meie jaoks on oluline meie ettevõtte maine ning et me tegutseme reeglipäraselt.

L: Seega edasiarendus, et töölepingud muutuvad ajapikku teenuse osutamiseks ei ole ka relevantne teie ettevõttes?

B: Just. Edasiarendusena oleks tore, kui riik mõtleks olukordadele, kui inimene soovib töötada teisest riigist, mis on samuti arvatavasti tulevikuteema, et kuidas seda kõige mugavamini pakkuda. Tulla vastu töötaja soovidele ning vajadustele töötada teisest riigist, kuid et see ei läheks maksuriskide alla.

L: Kas tunnete, et mittepalgalisel tööhõldekulud on muutunud teie ettevõtte arengule pidurdavaks ning proovite piirata värvatavate inimeste arvu, et proovida hoida neid kulusid madalamal tasemel?

B: Meie plaan on kindlasti samas või kiiremas tempos ka järgmisel aastal kasvada, seega sellepärast ei jäta kindlasti värbamata, et Eestis on sellisel määral sotsiaalmaks ning töötuskindlustusmaks. Riik võiks mõelda, et kui ettevõtte pakub ise töötajatele tervisekindlustust, siis see sotsiaalmaks võiks olla väiksem, sest juba ettevõtte investeerib sellesse, et töötaja saab sotsteenuse teist teed pidi, kiiremini, mugavamalt ja ootuspäraselt.

L: Kas olete tundud, et need piiravad kapitali kaasamist, on see saanud teile takistavaks elemendiks?

B: Arvestades lähiaastate kaasatud investeeringute mahtu, siis tundub, et see pole probleem.

L: Kas te leiate, et ettevõtte maksukoormus tööhõldele on liiga kõrge?

B: Arvan, et võiks olla madalam, sotsiaalmaksu arvelt, või siis teenus võiks olla parem.

L: Ja töötajate seisukohast siis ebaproportsionaalselt suur võrreldes teenuse kvaliteedi ja mahuga, mida kätte saavad?

B: Just, tuleb vaadata, et kaalukaunid poleks kreenis. Kui teenus oleks parem, oleks ka vähem kurtmist.

L: Kui alandada, siis kas pigem maksumäära alandada või kehtestada lagi?

B: Maksusüsteem on lihtne ja selge. Minu isiklik arvamus on see, et ma ei poolda, et see keerulisemaks läheks, seega protsendi määra muutmine oleks lihtsam kui lae kehtestamine. Täpse numbrilise määra koha pealt jään praegu vastuse võlgu, meie ettevõtte puhul saaks seda kalkuleerida vastavalt loodava tervisekindlustuse analüüsiga seoses ning selle põhjal vaadata, mis see protsentuaalselt töötasust on. Riigi süsteemid ja haiglad peavad toimima ja ettevõtted peavad maksu maksma, selles pole küsimust.

L: Aga kui muudatusi või erisusi maksude osas tehakse, kas leiate, et need peaksid kehtima kõikidele ettevõtetele või vaid idufirmadele?

B: Mingites asjades tegelikult idufirmadele tehakse erisusi, kasvõi välisvärbamine, mis on super abi. Kogu protsess käib lihtsalt ning oleme maailmas kindlasti esirinnas, kui kiiresti saame kolmandast riigist töötaja võtta. IT ettevõtted aitavad riigi üleüldist majandust, oleme näinud palju

ettevõtteid, kes on saanud palju investeringuid ning need kõik toovad Eestile väga palju tagasi, tekitavad teadmise, et Eesti on paik, kuhu tulla tööle. Kui meil vaid üks start-up oleks, siis oleks meil kindlasti keerulisem saada töötajaid versus see, et neid on rohkem. Ise laiendaks abivajajate gruppi kindlasti ka väikesed alustavad ettevõtted, et eriti maapiirkondades oleks ettevõtteid rohkem ning leitaks lahendusi.

L: Seega maksusoodustused on eriti olulised esimestel aastatel?

B: Just, ajaline piirang oleks hea. Seda eesmärgil, et inimesed rohkem katsetaksid, kindlasti see soodustaks seda ning tooks lõppkokkuvõttes riigile rohkem raha sisse ka.

L: Seda küsimust juba ka käsitlesime, siis kõrgete tööjõukulude tõttu midagi tegemata ei jääks?

B: Otseselt tegemata ei jää jah. Kui on ikkagi vaja kasvada ning edasi arendada, siis paratamatult peab riigi maksudega arvestama. Ettevõtte üldiselt vaatab, kus kasvu rohkem planeerida ja kindlasti on seal üheks argumendiks maksukulu suurus. Ei tea, kas Euroopas päris poole väiksemate tööjõukuludega riike enam on ja kuhu oleks võimalik näiteks arendustiime moodustada.

L: Kui kogu temaatika kokku võtta, siis riigipoolne abi võiks olla sotsiaalteenuse parandamine või maksumäära langetamine?

B: Just.

L: Aitäh intervjuu eest ja kõike head!

Lisa 8. Intervjuu ettevõtte C esindajaga

L: Tere! Aitäh, et olete nõus intervjuu küsimustele vastama. Kas tööjõukulude temaatika on teie ettevõttes oluline?

C: Ikka on, vaatasin, et 50-60% moodustavad tööjõukulud meie kulubaasist, rahavoolistest väljaminekutest. Meie arvestame peamiselt töötaja palgafondi kaudu tööjõukulusid, ei vaatle tööjõumakse eraldi ehk ei analüüsi, kui suur osa tööjõumaksudest on ettevõtte kanda ja kui suur osa on kinnipeetav ehk tööandja ja töötaja kanda. Vaatame, et palgafond oleks mõistlik, turule vastav ja loodavale väärtusele vastav.

L: Kas olete seni kasutanud olemasolevaid toetuseid või meetmeid, et vähendada tööjõukulusid?

C: Ei ole kasutanud ja pigem värbame siseriiklikult. Valdavalt on Eesti kontorid Eestis elavad inimesed ja kuskilt kedagi sisse pole toonud. Selle jaoks, et saada seda välisvärbamise toetust, seda ka ei tee, pigem otsime häid inimesi ja kui hea inimene jõuaks nii, siis võib-olla tuleks see kõne alla.

L: Kas pakute tööjõukulude alandamise meetmena ettevõtte töötajatele osalusoptioone?

C: Tööjõumaksude tõttu mitte, optioonide pakkumine on pigem töötajate motiveerimise küsimus. Seda me pole ka väga laialdaselt praktiseeritud.

L: Kas teie ettevõttes tõsteti 2018. aasta alguses töötasusid tulumaksuvaba miinimumi reformist tulenevalt, brutopalkasid, et kõrgemapalgaliste rahalist kaotust kompenseerida?

C: Jah, tõsteti.

L: Kas pooldate töölepingulise töötaja värbamise asemel teinekord osta võlaõigusliku lepingu alusel teenust sisse?

C: See temaatika on tuttav. Oli ühe inimesega kaasus, mille puhul Maksuametil tekkis huvi, sest nende andmed näitasid, et varasem töötaja esitab nüüd teenuse arveid. Sellest tulenevalt muutsime töökorraldust, sest ei taha võtta teoreetilisi maksuriske ja selliselt jätkata ei saa ning jätkati palgatöö vormis.

L: Kas tunnete, et mittepalgalised tööjõukulud on muutunud teie ettevõtte arengule pidurdavaks ning proovite piirata värvatavate inimeste arvu, tõsta efektiivsust või leida muid lahendusi?

C: Kasvuettevõttel töötajate värbamise pool ongi investering tulevikku. Me ei investeerime masinatesse, vaid on inimesed, kes loovad toote, immateriaalset vara. Ettevõtte klient on tavapäraselt pikaajaline, seega see tasub ennast kindlasti ära. Me pigem värbame juurde, lisaraha niisamuti investeeriti, et müüki ja kasvu suurendada. Ainuke võimalus, kuidas seda teha on, inimesi juurde värvata. Tuleb leida mõistlik tasakaal, et tulemused tulevad ka järgi. Teadlikult ja hästi läbimõeldult tegutseda, sest vastasel juhul pole võimalik kasvada.

L: Kas leiate, et ettevõtete maksukoormus tööjõult on Eestis liiga kõrge?

C: Oluline vaadata palgafondi kokku, seda nii Eestis kui teistes riikides. Ükskõik kui palju sellest moodustab netopalk ning tööjõumaksude tasakaal. Ja vaadata, kus on mõistlik tasakaal ja kus on mõistlik rohkem investeerida.

L: Kas leiate, et mittepalgalisel tööjõukulud on ebaproportsionaalselt suured võrreldes selle hüvega või teenusega, mida inimesed riigilt vastu saavad?

C: Palgamaksjate seisukohast ehk pole tasakaalus. Ühiskonnas üldiselt tuleb maksukoormuse alandamise korral riigiparaati saada efektiivsemaks või jätta midagi ära. Individuaalselt loomulikult makstakse palju, kuid kas eluea jooksul tagasi teenib. Hull olukord pole, kuid paranemisruumi on kindlasti ka. Tuleb ka vaadelda, mille arvelt see tuleks. Seega üheselt on raske sellele küsimusele vastata.

L: Kuidas hindate mittepalgaliste tööjõukulude alandamise vajalikkust? Kas pooldate sotsiaalmaksumäära alandamise vajadust?

C: Aga mille arvelt? Kas arstiabi läheb väiksemaks ja pensionid lähevad veel väiksemaks, riigieelarveliselt ei investeerime infrastruktuuri või haridusse? Muidugi võiksid olla madalamad, aga seni kuni ei tea, mille arvelt tuleks, seni on keeruline konkreetselt öelda.

L: Kas muudatused/erisused peaksid kehtima kõikidele ettevõtetele või vaid idufirmadele?

C: Isiklikult ei poolda idufirmadele erisuste loomist, sest idufirmade määratlemine, süsteemi administreerimine läheks keeruliseks. Sotsiaalmaksulae kehtestamine paneks surve madalapalgalistele, tekib küsimus, kas see on piisavalt solidaarne. Isiklikult meeldib ühetaolisus. Idufirma vaates loomulikult on erisused head ja tervitatavad. Iseasi on see, kas see on see sektor, mis vajab toetust. Kui riik soovib saada start-up ja IT-riigiks, siis tuleb seda kaaluda. Iseasi, kas see on parim või on muid paremaid meetmeid, mis on rohkem abiks. Kui ettevõtte tahab saada suureks tegijaks, siis ei saa Eesti turuga piirduda. Võib-olla oleksid vajalikud hoopis sellised meetmed, et kuidas aidata idufirmadel tütarettevõtteid erinevates riikides asutada, mõelda läbi

asutamine ja maksustamise küsimused. Need on tüüpilised tarkvarafirmade küsimused täna, kes soovivad laieneda. Riigi ülesanne ehk anda info ja teadmised või paketid, kuidas tütarettevõtted välisriikides panna tööle. See ehk on veel suuremat väärtust loov ja abi idufirmadele ja võimalus kasvada IT-riigiks. See on parem lahendus, kui luua erisusi, võimalikku kohta, kus numbritega manipuleeritakse abi nimel ja tekitatakse lisa risk ning selle administreerimine ja auditeerimine ei tundu mõistlik.

L: Suur tänu teie mõtete ja hinnangute eest ning kõike head!