

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Robert Kaar

**SISSETULEKU SEOS ÕNNELIKKUSE JA RAHULOLUGA
MADALAMATES DETSIILIDES EESTI JA BULGAARIA
NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus

Juhendaja: Marit Rebane, Phd

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 5273 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Robert Kaar

07.05.2023

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS.....	5
1. MADAL PALK JA INIMESTE RAHULOLU NING ÕNNELIKKUS	7
1.1. Töötasu alammäära olemus	7
1.1.2 Töötasu alammäära mõju tööturule	8
1.2 Indiviidide rahulolu ja õnnelikkus	10
1.3 Alampalga määr ja inimeste rahulolu.....	12
2. MADALAPALGALISTE INIMESTE RAHULOLU JA ÕNNELIKKUSE SEOSTE ANALÜÜS	13
2.1. Metoodika ja andmed	13
2.2. Inimeste õnnelikkus ja rahulolu Eestis	14
2.3 Inimeste õnnelikkus ja rahulolu Bulgaarias.....	19
3. ARUTELU.....	23
KOKKUVÕTE	25
SUMMARY.....	27
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	29
LISAD	32
LISA 1. Lihtlitsents	32

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli leida, kas alampalga määr seostub madalat palka teenivate inimeste rahulolu ja õnnelikkusega ning millised mudeli muutujad seletavad enim rahulolu ja õnnelikkuse muutust. Mõlemad püstitatud küsimused leidsid lõputöö käigus vastused. Madala palga muutuse ja inimeste rahulolu ning õnnelikkuse vahel on positiivne seos, töös kasutatavatest faktoritest oli analüüsis statistiliselt kõige mõjusam sissetulek.

Varasem kirjandus on palju keskendunud töötasu alamäära ja tööturu seostele ning erinevad autorid on jõudnud üsna erinevatele järeldustele, aga üldiselt on leitud, et töötasu alammäära tõstmine tõstab lühiajaliselt töötuse määra 1-3% sõltuvalt riigist. Samas töötasu alammäära mõju õnnelikkusele on väga vähe uuritud, mis autori arvates on tunduvalt olulisem, kuna inimeste suurem õnnelikkus ja rahulolu tõstab inimeste motivatsiooni ja efektiivsust tööl (Awada & Ismail, 2019).

Analüüsi teostamiseks kasutati regressioonanalüüsi. Analüüsi tulemusena leiti, et Eesti andmete põhjal oli nii õnnelikkuse ja sissetuleku vahel statistiliselt oluline seos, lisaks olid statistiliselt olulised ka vanus ning vanuse ruut. Sama seos kehtis ka rahulolu ja sissetuleku analüüsi vahel. 10 protsendipunktilise palgatõusu korral tõuseks Eestis madalat palka teenivate inimeste õnnelikkus 0,65 ja rahulolu 0,6 skaalapunkti. Mudeli determinatsioonikordaja oli ainult 4,4%, mis ei ole sotsiaalandmete puhul ebatavaline, eriti arvestades, et õnnelikkus ja rahulolu on väga lai teema ja keskendutakse spetsiifilisele faktorile.

Sarnased tulemused leiti ka Bulgaaria andmete analüüsis, aga sissetuleku tõus põhjustas õnnelikkuse ja rahulolu suuremat muutust, mis on ka kooskõlas autori eeldustega, sest Bulgaarias on alampalga määr võrreldes Eestiga tunduvalt madalam. 10 protsendipunktilise palgatõusu korral tõuseks Bulgaarias madalat palka teenivate inimeste õnnelikkus 0,71 ja rahulolu 0,57 skaalapunkti.

Võtmesõnad: õnnelikkus, rahulolu, alampalgamäär

SISSEJUHATUS

Alampalga määr sätestab tööandjale minimaalse töötasu, mida ta võib töötajale maksta ja töötaja vaatenurgast on see minimaalne summa, mille eest võib ta enda tööjõudu müüa. Alampalga sätestamine riiklikul tasemel on läbi aegade muutunud üha populaarsemaks, eriti Euroopa Liidus, vaid üksikud liikmesriigid ei ole selle sätestamist veel vajalikuks pidanud. Üldiselt sätestatakse töötasu alamäära ühiskonna liigse kihistumise ära hoidmiseks ja vältimaks töötajate ärakasutamist tööandjate poolt. Eestis on töötasu alamäär kehtestatud tunni ja kuu põhisel täistööajaga töödades. Eestis oli 2021. aastal 22,8% kogu elanikkonnast suhtelises vaesuses, mis on Euroopa Liidu üks kõrgemaid näitajaid. Ühiskonnana on oluline mõista kuidas saaks majanduslikult kõige nõrgemaid aidata, et vältida suurt sotsiaalset kihistumist.

Autor valis antud teema, kuna viimased aastad on maailmas olnud üpriski keerukad, alates 2019. aastast alguse saanud COVID-19 kriisist ning 2022. aastal alanud kiirest inflatsioonist ja intressimäärade tõstmisest. Kõik need sündmused mõjutavad ühiskonda laiemalt, aga eriti suure pinge paneb see inimestele, kes on majanduslikult vähem kindlustatud ja nende olukord halveneb pidevalt. Autor usub, et töö võiks huvi pakkuda eelkõige avalikule sektorile, kuid ka erasektorile, mõistmaks, kas alampalga määra tõstmine aitab kaasa inimeste rahulolule ja kui suur faktor on palk majanduslikult vähemkindlustatud inimeste rahulolule. Erasektorile oleks kasuks ka tõsiasi, et varasemad uurimused on leidnud, et õnnelikumad inimesed on produktiivsemad ja motiveeritumad tööd tegema ja rohkem ettevõtte eesmärkide nimel panustama (Awada & Ismail, 2019). Samuti on alampalk ja madalalpalgalised hetkel väga aktuaalne teema poliitikas, paljudel parteidel on eriarvamus alampalga suuruse ja kasvamiskiiruse osas. Lisaks ei ole autori andmetel TalTechis ega Eestis sarnast uuringut tehtud ja üldiselt on madala palga seost õnnelikkuse või rahuloluga väga vähe uuritud. Seega võiksid tulemused potentsiaalselt aidata mõista, kas ja kui palju oleks vaja Eestis alampalga määra tõsta.

Töö eesmärgiks on leida, kas madala palga ja inimeste rahulolu ning õnnelikkuse vahel Eestis on seos, võrlduseks tuuakse sisse Bulgaaria samal ajaperioodil nägemaks, kas väiksemal töötasul on tugevam seos inimeste rahuloluga. Töö läbiviimiseks on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

- kas sissetuleku ja madalapalgaliste õnnelikkuse või rahulolu vahel on seos?
- millised mudeli muutujad seletavad enim rahulolu ja õnnelikkuse muutumist?

Lisaks on seadnud autor järgnevad hüpoteesid:

- alampalga määra tõstmine seletab positiivselt madalat palka teenivate inimeste rahulolu ja õnnelikkuse tõusu;
- rahulolu ja õnnelikkuse tõus on marginaalne.

Töö läbiviimiseks kasutatakse *European Social Survey* avaldatud makroandmeid aastast 2018. Mudeli sõltuvaks muutujaks on indiviidide õnnelikkus ja teises mudelis rahulolu. Sõltumatu muutujana kasutatakse kodumajapidamiste sissetulekuid, mis on esitatud detšiilidena. Leidmaks, kas õnnelikkuse või rahuloluga seonduvad ka teised faktorid kaastakse mudelisse kontrollmuutujaid. Peamise uurimismeetodina kasutatakse regressioonanalüüsi, mis aitab määratleda muutujate omavaheliste seoste olulisust ja tugevust sõltuvale muutujale.

Lõputöö koosneb kahes peatükist, mille käigus antakse ülevaade teema olemusest. Esimeses pooles tutvustatakse madala palga ja rahulolu ning õnnelikkuse olemust. Esimese peatüki teises osas annab autor ülevaate varasemat kirjandust ja sarnastest teemakohastest uuringutest.

Teises peatükis antakse ülevaade teostatud analüüsist ja peatükk jaguneb kolmeks osaks. Esimeses osas tutvustatakse andmeid ja metoodikat. Teine osa keskendub analüüsi tulemustele ja kolmandas osas teeb autor analüüsi põhjal arutelu.

1. MADAL PALK JA INIMESTE RAHULOLU NING ÕNNELIKKUS

Peatükis antakse ülevaade madala palga ja inimeste rahulolu ning õnnelikkuse olemusest.

1.1. Töötasu alammäär olemus

Töötasu alammäär on varasemalt uuritud üsna palju ja arusaamad selle efektist tööturule on ajas muutunud. Miinimumpalk on töötajale makstav riiklikult sätestatud minimaalne töötasu teatava töötatud ajaühiku eest. Töötasu alammäär aitab kaitsta töötajaid ebainimlikult madala palga eest, aga samas aitab see kaitsta ühiskonda kihistumise eest ja vähendada vaesust eeldusel, et miinimumpalk ja keskmine palk kasvavad protsentuaalselt umbes sama kiirelt. Töökohtadel, kus makstakse kõigile miinimumpalka, aitab see ka soolise diskrimineerimise vastu, sest tööandjal ei ole võimalik vastavalt soole või muudele tunnustele inimese palka veel rohkem alandada. Teisalt aitab alampalga määr enamikel inimestel ka enda palka kasvatada, kui riiklikult iga aasta alampalka tõstetakse saavad ka keskmist palka teenivad inimesed parema positsiooni läbirääkimisteks. Antud töö kontekstis on töötasu alammäär oluline kuna see mõjutab väga tugevalt kõiki madalapalgalisi inimesi - kui tõuseb alampalk, tõusevad suure tõenäosusega ka kõikide inimeste palgad, kes teenivad alampalga lähedast palka.

Eestis kehtestati alampalga määr suhteliselt kiiresti peale taasiseseisvumist, alates 1996. aastast oli Vabariigi Valitsuse määrusega töötasu alammäär tunnis 4 krooni (0,26€) ja kuus 680 krooni (43,46€). Alates sellest on miinimumpalk pidevalt tõusnud, väljaarvatud aastad 2008-2011, kui palkade suurendamine ei olnud majanduskriisi tõttu võimalik. Alampalga osakaal keskmisest palgast on samuti olnud pidevas tõusus, olgugi, et tõus on suhteliselt aeglane, on see tõusnud 23% pealt 39% peale viimase kahekümne kuue aastaga.

Euroopa Liidu liikmesriikide seas võivad kõik riigid iseseisvalt otsustada, kas nad soovivad töötasu alamäärat sätestada ja mis mahus nad seda sätestada soovivad, selles osas Euroopa Liit norme ega standardeid ei sätesta. Euroopa Liidu kahekümne seitsmest liikmesriigist

kakskümmend kaks riiki on sätestanud riikliku töötasu alammäära. Vaid Taani, Itaalia, Austria, Soome ja Rootsi ei ole seda vajalikuks pidanud. Riigiti on alammäära suurus drastiliselt erinev, 399€ kuus Bulgaarias kuni 2387€ kuus Luksemburgis. Eurostat jagab liikmesriigid kolme eri katekooriasse bruto alampalga määra põhjal (Eurostat, 2023):

- Grupp 1, riigid, kus on töötasu alammäär üle 1500€ kuus. Sinna kuuluvad Saksamaa, Luksemburg, Belgia, Holland, Iirimaa ja Prantsusmaa.
- Grupp 2, riigid, kus alammäär jääb 1000€-1500€ vahele. Sinna kuuluvad Sloveenia ja Hispaania.
- Grupp 3, riigid, kus töötasu alammäär jääb alla 1000€. Sinna kuuluvad Eesti, Läti, Leedu, Küpros, Portugal, Malta, Kreeka, Poola, Slovakkia, Tšehhi, Horvaatia, Rumeenia, Ungari ja Bulgaaria.

Õnnelikkuse või rahulolu seisukohalt pelgalt palga number ei oma suurt tähtsust, hinnata tuleb ka selle raha ostujõudu. Vaadates protsentuaalselt alampalga suurust, võrreldes keskmise palgaga, saab umbkaudse aimduse, kui hästi või halvasti on võimalik selle summa eest hakkama saada. Eurostati andmetel on Eesti mõlema eelnevalt diskuteeritud näitajaga alla Euroopa Liidu keskmise, näiteks miinimumpalga ostujõu vahe Eesti ja Saksamaa vahel on rohkem kui kahe kordne ja miinimumpalga määr mediaan palgast kõige madalam kogu Euroopa Liidus. Antud statistika on lõputöö raames oluline, kuna võib oletada, et see võib oluliselt mõjutada madalat palka teenivate eestlaste rahulolu ning vähendab võimalust tegeleda huvitegevusega või reisida (*Ibid.*).

1.1.2 Töötasu alammäära mõju tööturule

Töötasu alammäära tõstmist ja üldist mõju on varasemalt uuritud väga palju ja põhjalikult, aga erinevad autorid on jõudnud tihtipeale vägagi erinevatele arvamustele.

Varasem kirjandus keskendub põhiliselt sellele, mis mõju avaldab miinimum palga tõstmine tööturule, kas ja kui palju muutub tööga hõivatute arv eriti just noorte seas, kes on tööturule sisenemas. Tõenäoliselt on olemas alampalga määra tõstmisel mingi mõju tööturule, mõju ei pruugi olla laiapõhjaline, aga kindlasti leidub ettevõtteid, kelle kasumimarginaal on nii madal, et nad ei ole võimelised pideva palgatõusuga sammu pidama ja nad on sunnitud vaatama alternatiivide poole. Alternatiivina saavad ettevõtted kasutada rohkem tehnoloogiat ja kapitali, näiteks asendades inimeste tehtavad protsessid robotitega või asendades vähe kogenenud töötajad ühe efektiivsema töötaja vastu, teatavates sektorites võib see omada mingit mõju, kuid tõenäoliselt

on see vaid lühiajaline ja raskesti märgatav. Teisalt Kanada näitel tuuakse esile raske valik, kus poliitikud seisavad otsuse ees, mis suunas riik areneda soovib. Kõrgema alampalga korral on töölt koondatud inimeste arv väiksem ja inimesi palgatakse vähem, kuna uue samaväärse töötaja leidmine on raskem. Kui inflatsioon on 2% ja miinimum palk tõuseb 10%, siis Kanada näitel palgatakse uusi töötajaid 4,3% vähem. Seega peab valima, kas olulisem on, et alampalga määr oleks kõrgem ja inimestel oleks stabiilne töökoht, aga tööd on raskem leida, või alampalk on madalam ja inimesed saavad tööle kergemini, aga samas on koondamiste ja vallandamiste protsent suurem (Brochu & Green, 2013). Siinkohal saab tõenäoliselt määravaks riiki juhtivate parteide arvamus, mis nendele oluline on. Üheks võimaluseks selle efekti vähendamiseks, vähemalt noorte seas, oleks kasutada sarnast süsteemi Hollandiga. Noored vanuses 15 kuni 23 saavad madalamat palka sõltuvalt nende vanusest. Iga aasta peale nende sünnipäeva tõuseb miinimumpalk 5% soodustamaks tööandjaid noori tööle võtma. Ka sellisel süsteemil on kitsaskohad - ettevõtetel on kasulik töötajaga enne tema sünnipäeva tööleping lõpetada ja võtta tööle uus ja noorem tööline. Miinimumpalka üldiselt makstakse töökohtadel, kus puuduvad suured koolituskulud, seega pole tööandjal põhjust hoida tööl töötajat, kellele peab maksma kõrgemat palka ja see omakorda põhjustab olukorra, kus noored sisenevad tööturule hiljem ja keskmise töötaja vanus on kõrgem (Kabátek, 2020).

Brown (1988) leidis, et alampalga 10% tõusu korral langeb tööturule sisenevate noorte tööhõive 1-2%, mis on sarnane ka teiste autorite järeldustega. Sarnasele järeldusele on jõudnud Brown ka enda varasemas töös, kus vaadati pikemat ajaperioodi, lisaks leiti, et osaliselt hakkab töötus kasvama juba peale määruse kinnitamist ja ennem selle realiseerumist (Brown *et al.*, 1981). Olulisema probleemina tõstis Brown esile, et see number võib sõltuda töötaja rassist. Võib loota, et ajaga on töökohtadel rassiline diskrimineerimine tunduvalt vähenenud, aga heaolu seisukohalt on see kindlasti oluline faktor, mis mõjutab just vähemuses inimesi ja ei pruugi üldises statistikas silma paista just nende vähemuse tõttu. Teisalt väitis Brown, et töötasu alamääraga tegelemine on ülehinnatud nii pooldajate kui ka vastaste poolt, tegu on vägagi intrigeeriva väitega eriti heaoluriikide seisukohalt. Riigi eesmärgiks peaks olema kaitsta kõigi inimeste huve ja tõsta inimeste heaolu, aga see oleks üsna keeruline, kui ei suudetaks tagada majanduslikult kõige nõrgemate huve. Tugevalt alampalga sätestamise kasuks räägib asjaolu, et see aitab vähendada sotsiaalset ebavõrdsust ja see omakorda eeldab, et alampalga määr pidevalt tõstetakse vähemalt keskmise palga tempos, aga sellest vaatest on alampalga määr hea tööriist valitsusele (Dickens & Manning, 2004).

Töötasu alamäära sätestamine võib aidata tõsta ka mediaan töötasu teenivate inimeste palka. Bossler & Gerner (2019) leidsid, et peale miinimumpalga kehtestamist Saksamaal kasvas keskmine palk 3,8%-6,3%. Samas, eelduslikult oleks tekkinud 45000 kuni 68000 uut töökohta, kui reform oleks jäänud tegemata. Teised autorid samal ajaperioodil Saksamaa näitel ei leitud, et alampalga sätestamine oluliselt töötuse määra pikas perioodis mõjutaks, aga lühiajaline tööhõive määr langes. Autorite selgitusel võib põhjuseks olla, et juhutöölised hakkasid tööd tegema enda ettevõtte alt ja inimesed, kelle väljavaated tööd saada polnud perspektiivikad, lahkusid tööturult (Bonin *et al.*, 2019). Ka Dolton *et al.* (2015) väidavad, et miinimumpalga sätestamisest tulenev töökohtade kaotus on täiesti tavapärase tööjõu liikumine ja kõikumine.

1.2 Indiviidide rahulolu ja õnnelikkus

Inimese rahulolu on subjektiivne hinnang, mille inimene annab oma elu, töö või erinevate tegevuste kogemusele. See võib olla seotud mitmete teguritega, nagu töötingimused, tasu, karjäärivõimalused ja autonoomia. Inimese rahulolu võib olla oluline tegur nii töökohal kui ka isiklikus elus ning seda seostatakse positiivse mõjuga tervisele, heaolule ja elukvaliteedile. Rahulolu mõjutavad üldiselt pikaajalised faktorid, ehk see kuidas inimese nädal või päev möödunud on ei avalda rahulolule erilist mõju. Varasemad uuringud on keskendunud töötasu ja töörahulolu seose uurimisele, mis on näidanud, et kõrgem töötasu võib parandada töötajate rahulolu ja vähendada lahkumiskavatsusi. Inimese rahulolu on keeruline mõiste ja raske indikaator, mida mõõta, kuna see on inimese täiesti subjektiivne arvamus vastavalt sellele, mida ta tunneb. Seetõttu ei ole võimalik seda kuidagi valideerida ega tekitada standardit kuidas inimene peaks ennast tema olukorras tundma.

Sarnaselt rahulolule on ka õnnelikkuse faktor, mida on läbi ajaloo pikalt uuritud, isegi selle definitsioon on ajas muutunud. Tänapäeval kirjeldatakse õnnelikkust või rahulolu kui tunnet, kus inimene tunneb ennast väärtustatuna ja olulisena (Sonntag, 2015). Õnnelikkusest on saanud tänapäeva ühiskonna üks kõige olulisemaid teemasid, inimesed püüdleval pidevalt suurema õnnelikkuse poole, mis tooks neile parema elu, poliitikud lubavad rahvale, et nemad suudavad tagada suurema õnnelikkuse kõigile ja usutakse, et läbi õnnelikema inimeste saavutatakse ka parem ühiskond. Mõningased uskumused leiavad, et õnnelikust pole võimalik saavutada ja inimene peaks nautima kannatamist (Veenhoven, 1994). Teiseks suureks küsimuseks läbi aja on olnud, kas õnnelikkus on subjektiivne või tunnetavad inimesed õnnelikkust sarnaselt. Inimeste

õnnelikkuse muutus peale ekstreemseid sündmusi, näiteks loto võit või invaliidistumine, on üllatavalt väike. Seega saab olla inimene, kes elas üle suure õnnetuse pikas perspektiivis väga õnnelik, aga samas lotovõitja väga õnnetu, sest see pole toonud oodatud efekti (Brickman *et al.*, 1978). Nii laia teema puhul on mõistetav, et eri inimestel on ka eri arvamused, õnnelikkust nähakse ka kui fikseeritud omadust, mis on inimesele sünniga kaasa antud ja seda ei ole võimalik muuta (Veenhoven, 1994). Kõige üldisemalt nähakse õnnelikkust ja rahulolu siiski ajas muutuva faktorina. Õnnelikkusega mõõdetakse lühiajalisi kõikumisi, mis esinevad päevade ja nädalate jooksul ning rahuloluga pikaajalisi muutusi kuude ja aastate kaupa (Sonntag, 2015).

Modernne ühiskond on üheks suureks õnnelikkuse või rahulolu muutujaks võtnud sissetuleku, valitsused ja inividid üritavad oma sissetulekut tõsta, kuna see võimaldab rohkem tarbida ja seeläbi peaks tõusma heaolu (Carbonell, 2005). Psühholoogid on hakanud kahtlema, kas nii lihtne teooria saab tõene olla (Garboua & Montmarquette, 2004). Kui madalat palka teeniv inimene võrdleb enda palka kõrgemat palka teeniva inimesega mõjutab see tema rahulolu negatiivselt, aga üle keskmise teenivate inimeste puhul see seos kaob kuna raha ei muuda neid enam õnnelikumaks (*Ibid.*). Sarnasele järeldusele jõudsid ka Young *et al.* (2014) - mida noorem ja kogenumatum on inimene, seda rohkem mõjutab teda sissetulek, aga inimese vananedes kaotab sissetulek enda olulisuse. Sarnane efekt on ka palgatõusuga, mis inimestele küll meeldib, aga see annab ainult lühiajalise õnnelikkuse tõusu ja paari kuuga on selle mõju täielikult kadunud (Diriwaechter & Shvartsman, 2018).

See tõstatab küsimuse kuidas ja kas üldse on võimalik nii keerulisi asju nagu õnnelikkus ja rahulolu mõõta. Maailmas ei ole veel mitte ühtegi seadet mis suudaks täpselt ja usaldusväärset mõõta inimese õnnelikkust või rahulolu ja tõenäoliselt ei tule seda ka ennem kui suudetakse lõplikult kokku leppida mida need mõisted üldse tähendavad. Hetkel kasutatakse õnnelikkuse ja rahulolu mõõtmiseks standardiseeritud küsimustikke, kus indiviidi vastust kõrvutatakse tema elu teiste faktoritega: näiteks palk, haridus, perekondlik seis. Rahulolu ja õnnelikkuse küsimused on oma olemuselt väga sarnased, aga eeldatakse, et vastused neile on erinevad ja sageli nii ka on (Adler, 2012).

1.3 Alampalga määr ja inimeste rahulolu

Gülal & Ayaita (2020) tegid enda uurimistöö Saksamaal 2015. aastal peale töötasu alammäära sätestamist. Rahulolu hinnati mitmetasandiliselt: rahulolu elu, töö ja palgaga. Uuringu tulemusena leiti, et peale palga alammäära sätestamist tõusid kõik kolm rahulolu indikaatorit. Veel toodi välja, et rahulolu kasv oli suurem Lääne-Saksamaal võrreldes Põhja-Saksamaaga. Ühe võimaliku põhjendusena tõid autorid välja elukalliduse, mis läheb kokku ka lõputöö autori arvamusega, et ainult palga määra tõstmine ei seleta kogu rahulolu muutust. Veel toodi välja ebaõigluse tunne maakondade vahel, kui inimesed tunnevad, et teises maakonnas sama tööd tehes on võimalik paremini elada, siis see mõjutab nende rahulolu negatiivselt.

Varasemalt on palju keskendutud ka töötasu ja efektiivsuse seosele, Saksamaal tehtud uuringu käigus leiti, et inimeste töörahulolu tõi kaasa suurema produktiivsuse ja suurem palk tõi kaasa suurema töörahulolu, olgugi, et palga ja produktiivsuse vahel seost ei leitud (Titze *et al.*, 2010). Palga ja produktiivsuse vahelise seose hindamiseks peab vaatama suuremat pilti ja mitte pelgalt keskenduma indiviidile. Palga tõustes muutub indiviid ettevõttele kulukamaks ja väärtuslikumaks ning seega peab ettevõtte leidma ka viisi kuidas inimesed palga vääriliselt tööd teeks. Riikliku palga alammäära sätestamisega hakkavad ettevõtjad rohkem keskenduma töötajate koolitamisele, sest pole võimalik palgal hoida sama palju töötajaid kui varem. (Riley & Bondibene, 2017)

Indiviidi vaatest on oluline mõista kuidas toimib inimese motivatsioon, palgaga ei ole võimalik tõsta efektiivsust, aga on võimalik tõsta motivatsiooni, mis läbi tõuseb ka efektiivsus. Motivatsioon on miski, mis paneb inimesed tegutsema, igapäevases keskkonnas avaldub inimesele nii positiivseid kui ka negatiivseid motivaatoreid. Inimene, kes on motiveeritud suudab saavutada paremaid tulemusi kui inimene, kes teeb midagi vastu tahtmist või on sunnitud, ehk kui suudetakse tõsta inimese õnnelikkust ja rahulolu, tõuseb ka tema motivatsioon midagi saavutada (Ryan & Deci, 2000). Töö kontekstis on motivatsioon miski, mis määrab ära kuidas inimene enda töösse suhtub ja motiveeritud inimene tunneb, et tema töö on põnev ja ta pingutab rohkem, et ennast arendada ja rohkem panustada. Kui inimene leiab enda tööle mõtte on ta õnnelikum ja efektiivsem (Awada & Ismail, 2019).

2. MADALAPALGALISTE INIMESTE RAHULOLU JA ÕNNELIKKUSE SEOSTE ANALÜÜS

Uuringu eesmärgiks on välja selgitada kas Eestis on madala töötasu ja inimeste rahulolu ning õnnelikkuse vahel seos ning võrdlus Bulgaariaga aitab mõista, kas ja kui palju palk inimeste rahulolu ja õnnelikkust muudab. Peale analüüsi teostamist tehakse ettepanekuid, kas ja kuidas peaks madalapalgalisi aitama ning mis muudatusi see endaga kaasa toob.

2.1. Metoodika ja andmed

Teema iseloomust lähtuvalt kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit, kuna antud teema puhul suurem vaatluste arv suurendab uuringu usaldusväärsust. Analüüsi teostamiseks saadi andmed *European Social Surevey* (ESS) avalikust andmebaasist ning kasutati üheksanda vooru mikoandmeid aastast 2018. Peale andmete korrigeerimist on Eestis valimi maht 266 inimest, valimis ei arvestatud indiviididega, kes ei soovinud või ei vastanud mudeli muutujate küsimustele. Lisaks on andmed Bulgaariast, kuna seal on miinimaalne töötasu Euroopa Liidu kõige madalam ja inimesi, kes üleüldiselt madalat palka teenivad palju. Bulgaaria näitel on valimi maht 486 inimest. Võrdlus teise riigiga aitab mõista kui suurt rolli omab palk kui töötasu on väiksem kui Eestis. Eurpoean Social Survey küsimustik koosnes kokku 421 küsimusest, mille seast valiti lõputöö jaoks välja kõige aktuaalsemad.

ESS (*European Social Survey*) on Euroopa sotsiaaluuringute võrgustik, mis korraldab iga kahe aasta tagant sotsiaaluuringuid rohkem kui kolmekümnes riigis. ESS-i eesmärk on uurida ühiskonna erinevaid aspekte, nagu näiteks väärtused, hoiakud, käitumine ja sotsiaalne struktuur. ESS kogub andmeid standardiseeritud küsimustikuga, mis võimaldab võrrelda erinevaid riike ja aegu. Küsimustik hõlmab teemasid nagu poliitika, majandus, sotsiaalne heaolu, religioon ja kultuur. Andmed kogutakse läbi isiklike külastuste ja suurema sõltumatuse tagamiseks on küsitletavad inividid igas voorus erinevad. ESS-i andmebaas sisaldab andmeid erinevatelt sotsiaaluuringutelt alates 2001. aastast ja voorudes on küsitletatave arv üle saja tuhande. ESS andmebaas pakub

väärtuslikku teavet Euroopa ühiskonna kohta ning võimaldab uurijatel teha rahvusvahelisi võrdlusuuringuid erinevate teemade kohta (*ESS ...*).

Mudeli sõltuvaks muutujaks võetakse indiviidide õnnelikkust, mis on skaalal 0-10, kus 0 ekstreemselt õnetu ja 10 väga õnnelik. Teise sõltuva muutujana kaasatakse eraldi mudeliise rahulolu eluga, sarnaselt õnnelikusega on see skaalal 0-10, kus 0 on ekstreemselt rahulolematu ja 10 ekstreemselt rahulolev. Rahulolu kaasamine on oluline, kuna see mõjutab inimesest pigem pikaajaliselt ja ei ole erinevalt õnnelikusest nii palju mõjutatud hetkelisest olukorrast, näiteks kuidas inimese päev või nädal möödunud on.

Sõltumatuks muutujaks on sissetulek, mis on kajastatud detiilides, uuringu jaoks kasutatakse alumist kahte detiili, leidmaks mitte ainult miinimumpalka teenivate inimeste rahulolu muutust vaid ka nende, kes teenivad miinimumpalga lähedast palka ja ei elatu tunduvalt paremini. Kontrollmuutujatena kaasatakse mudelisse sugu, mis on kodeeritud arvulisteks väärtusteks, kus 0=mees ja 1=naine, vanus, vanuse ruut parandamiseks mudelit, kuna inimese õnnelikkuse ja vanuse suhe võib olla esitatav ruutparaboolina ja töötatud tunnid nädalas, kuna töötasu on vaid üks rahulolu seletavatest komponentidest. Peamise uurimismeetodina kasutatakse lineaarset regressioonanalüüsi, mis aitab määratleda muutujate omavahelist seost.

Töö lisades on väljatoodud mudelite algseid ja lõplikud kujud, mis on kättesaadavad lingil:

https://docs.google.com/document/d/1yyNDFMmLIbv66XKHjjZdFLU8QKhJIDV_TzfUeNI5Abw/edit

2.2. Inimeste õnnelikkus ja rahulolu Eestis

Esmalt teostati regressioonanalüüs kõikide muutujatega leidmaks, kas kõik muutujad on statistiliselt olulised ja kas mudel üleüldiselt on korrektne. Peale esmase mudeli hindamist (Tabel 2) hakati p-väärtuse põhjal eemaldama mudelist statistiliselt mitte olulisi muutujaid. Lõplikus mudelis olid statistiliselt olulised sissetulek ($p=0,02$), vanus ($p=0,046$) ja vanuse ruut ($p=0,055$). Kuna eksisteeris heteroskedastiivsus, mida ei õnnestunud eemaldada (p -väärtus $<0,05$) tuli kasutada kohandatud standardvigu, et mudeli parameetrite arvutamisel oleks heteroskedastiivsusega arvestatud. Tõenäoliselt eksisteeris heteroskedastiivsus, sest mudeli kuju oli vale või mõni oluline õnnelikkust seletav tunnus ei olnud kaasatud.

Tabel 1. Eesti andmetel põhinev kirjeldav statistika

	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve	Variatsioonikordaja
Õnnelikkus	0	10	6,556	2,101	0,320
Sugu	1	2	1,515	0,500	0,330
Rahulolu	0	10	6,128	2,306	0,376
Töötatud tunnid	0	100	38,59	16,02	0,415
Sissetulek	1	2	1,647	0,479	0,291
Vanus	17	90	66,31	17,36	0,262
Vanuse ruut	289	8100	4698	2014	0,429

Allikas: autori arvutustel põhinev

Eestis oli lõplik kohandatud standardvigadega õnnelikkuse mudeli matemaatiline valem:

$$y = 7,65 + 0,654x_1 + 0,0007x_2 - 0,0804x_3$$

kus

y – Õnnelikkus

x_1 – Sissetulek

x_2 – Vanuse ruut

x_3 – Vanus

Rahulolu puhul oli valem:

$$y = 8,60 + 0,599x_1 + 0,001x_2 - 0,157x_3$$

kus

y – Rahulolu

x_1 – Sissetulek

x_2 – Vanuse ruut

x_3 – Vanus

Hinnates mudeli determinatsioonikordajat (R^2) on näha, et ainuüksi töötasu, vanus ja vanuse ruut seletavad õnnelikkuse ja rahulolu muutust väga väiksel määral, aga sotsiaalsete andmebaaside andmete puhul ei ole see ebatavaline. Õnnelikkuse muutuse puhul seletas mudel ära vaid 4% muutusest ja rahulolu muutusest 10%. Õnnelikkuse mudeli korrektsuse ja usaldusväarsuse kontrollimiseks viidi läbi peamised testid: Ramsey RESET ($p= 0,397$), jääkliikmete normaaljaotus ($p= 0,200$) ning viimasena testiti regressorite vahelist multikollineaarsust ja seal probleeme ei esinenud. Lisaks oli mudel tervikuna oluline nivool 0,01.

Hinnates kirjeldavat statistikat on näha, et ilma mõjutavate faktoriteta hindab alumist 20% palka teenivad inimesed keskmiselt enda õnnelikuseks ilma mõjutavate faktoriteta 6,6 skaalapunkti ehk üsna õnnelikud. Üllatuslikuna ei olnud töötundide arv statistiliselt oluline aga tuginedes

varasemale kirjandusele võib öelda, et inimene, kes on õnnelikum, on tööl produktiivsem ja töötab rohkem. Teenitud töötasu oli statistiliselt oluline nivool 0,05 ja kümne protsendi punktilise palgatõusu korral suureneb inimeste õnnelikus skaalal 0,65 punkti.

Lisaks olid statistiliselt olulisteks muutujateks vanus ja vanuse ruut, mõlemad olid olulised nivool 0,01. Keskmine 21-aastane indiviid oli oma õnnelikuseks skaalal määratlenud 7,35 ja keskmine 65-aastane indiviid 6,46. See on ka loogilises seoses mudeli tulemustega, vanuse kasv mõjutab õnnelikust negatiivselt. Võib oletada, et nii suure erinevuse võib mingil määral tekitada rahulolu palgaga sõltuvalt vanusest, indiviid, kes alles siseneb tööturule on tõenäolisemalt rahul madalama palgaga kui indiviid, kes on juba pikemalt tööturul olnud, lisaks veel ka terviselega seonduvad probleemid.

Sarnased tulemused tulid ka teostades analüüsi, kus sõltuvaks muutujaks oli rahulolu. Sarnaselt eelneva mudeliga lisati algsesse mudelisse kõik muutujad ja hakati statistiliselt ebaolulisi muutujaid eemaldama ning lõpuks jäid mudelisse töötasu (p -väärtus $<0,05$), vanus (p -väärtus $<0,01$) ja vanuse ruut (p -väärtus $<0,01$) (Tabel 3). Indiviidide keskmine rahulolu ilma mõjutavate faktoriteta skaalal oli 6,1 ja kümne protsendipunktilise palgatõus tõstaks inimeste rahulolu ümardatult 0,6 punkti võrra. Vanus omas rahulolule negatiivset efekti, mis on eeldustega kooskõlas. Keskmine 21-aastane indiviid oli oma rahuloluks skaalal määratlenud 6,73 ja keskmine 65-aastane indiviid 3,6. Võrreldes õnnelikkuse skaalaga olid rahulolu skaala tulemused oluliselt madalamad. Rahulolu mudeli korrektsuse ja usaldusväarsuse kontrollimiseks viidi läbi peamised testid: Ramsey RESET ($p=0,08$), jääkliikmete normaaljaotus ($p=0,326$), White heteroskedatiivsuse test ($p=0,140$) ning viimasena testiti regressorite vahelist multikollineaarsust ja seal probleeme ei esinenud. Lisaks oli mudel tervikuna oluline nivool 0,01.

Tabel 2. Eesti andmetel põhinevad õnnelikkuse mudelid

Sõltuv muutuja: Õnnelikkus		
	Mudel 1: algne	Mudel 2: kohandatud standardvigadega lõplik
Konstant	7,791 (1,354)***	7,647 (1,005)***
Sissetulek	0,663 (0,285)**	0,654 (0,297)**
Vanus	-0,077 (0,041)*	-0,080 (0,033)**
Vanuse ruut	<0,001 (<0,001)*	<0,001 (<0,001)**
Töötatud tunnid	-0,007 (0,008)	–
Sugu	0,004 (0,257)	–
Vaatluste arv (n)	266	266
Determinatsioonikordaja (R ²)	0,047	0,044

Allikas: koostatud lisad 1 ja 2 põhjal.

Märkused:

1. Parameetrite statistilist olulisust on kirjeldatud järgnevalt:

- a. * statistiliselt oluline nivool 0,1
- b. ** statistiliselt oluline nivool 0,05
- c. *** statistiliselt oluline nivool 0,01

2. Sulgudes on esitatud muutujate standardvead.

Tabel 3. Eesti andmetel põhinevad rahulolu mudelid

Sõltuv muutuja: Rahulolu		
	Mudel 1: algne	Mudel 2: lõplik
Konstant	8,927 (1,440)***	8,604 (1,317)***
Sissetulek	0,663 (0,285)**	0,599 (0,302)**
Vanus	-0,077 (0,041)*	-0,157 (0,0427)***
Vanuse ruut	<0,001 (<0,001)*	0,001 (<0,001)***
Töötatud tunnid	-0,009 (0,009)	–
Sugu	-0,060 (0,274)	–
Vaatluste arv (n)	266	266
Determinatsioonikordaja (R ²)	0,104	0,100

Allikas: koostatud lisad 3 ja 4 põhjal.

Märkused:

1. Parameetrite statistilist olulisust on kirjeldatud järgnevalt:

- a. * statistiliselt oluline nivool 0,1
- b. ** statistiliselt oluline nivool 0,05
- c. *** statistiliselt oluline nivool 0,01

2. Sulgudes on esitatud muutujate standardvead.

2.3 Inimeste õnnelikkus ja rahulolu Bulgaarias

Bulgaaria andmete puhul toestati analüüs sarnaselt Eesti andmetega, aga nii õnnelikkuse kui ka rahulolu analüüsi puhul ei allunud tunnused normaaljaotusele. Antud analüüsi puhul ei valmista see probleemi, kuna suurte valimite korral (>100) annavad testid siiski korrektsed tulemused (Sauga, 2020).

Tabel 4. Bulgaaria andmetel põhinev kirjeldav statistika

	Miinum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve	Variatsioonikordaja
Õnnelikkus	0	10	4,638	2,482	0,535
Sugu	1	2	1,656	0,475	0,287
Rahulolu	0	10	3,944	2,391	0,606
Töötatud tunnid	8	60	39,27	6,315	0,160
Sissetulek	1	2	1,516	0,500	0,329
Vanus	18	90	66,51	13,41	0,201
Vanuse ruut	324	8100	4603	1645	0,357

Allikas: autori arvutustel põhinev

Bulgaarias oli lõplik õnnelikkuse mudeli matemaatiline valem:

$$y = 4,99 - 0,0364x_1 + 0,710x_2$$

kus

y – Õnnelikkus

x_1 – Töötatud tunnid

x_2 – Sissetulek

Rahulolu puhul oli valem:

$$y = 1,98 + 0,571x_1 + 0,0166x_2$$

kus

y – Rahulolu

x_1 – Sissetulek

x_2 – Vanus

Sarnaselt Eesti andmetega on ka Bulgaaria näitel mudelite determinatsioonikordaja väga madal, mis on ka andmete olemusest tulenevalt eeldatav. Õnnelikkuse muutusest suutis mudel ära seletada 2,9% ja rahulolu muutusest 1,9%, mis on veel madalam kui Eesti andmete mudeliga. LISAS 5,6,7,8 on väljatoodud mudelite ja testide väljavõtte. Mudeli hindamiseks viidi läbi peamised

kontrolltestid. Ramsey RESET testi tulemusena võib väita, et mudeli kuju on korrektne ($p=0,587$), ei esinenud ka heteroskedatiivsust ($p=0,362$) ning multikollineaarsusega probleeme ei esinenud. Tervikuna oli õnnelikkuse mudel oluline skaalal 0,01 ja rahulolu mudel skaalal 0,05.

Õnnelikkuse analüüsi puhul (Tabel 5) olid statistiliselt olulised muutujad töötatud tunnid ($p=0,039$) ja sissetulek ($p=0,002$). Antud mudelis oli töötatud tundide arv negatiivse suunaga, mis esmapilgul on vastuolus teooriaga, aga inimestel on kombeks võrrelda ennast teiste inimestega ning kui nad tunnevad, et teistel läheb tunduvalt paremini võivad nad kaotada enda motivatsiooni. Arvestades fakti, et Bulgaarias on Euroopa Liidu kõige madalam töötasu alammäär, võibki töötundide suurenedes inimeste õnnelikkus väheneda, sest nad tunnevad, et teised saavad sama pingutuse eest rohkem raha. Samas peab arvestama ka asjaoluga, et Bulgaarias võivad olla halvemad töötingimused või mõni muu faktor mistõttu inimesed ei soovi rohkem töötada.

Bulgaaria näitel on inimeste keskmine õnnelikkus ilma teiste faktorite mõjudeta 4,6, mis on tunduvalt madalam kui Eestis. Palga kümne protsendipunktilise tõusu juures suureneb inimeste õnnelikkus Bulgaarias 0,71 skaalapunkti võrra. See annab aimdust, et Bulgaarias omab sissetulek õnnelikkusele suuremat rolli kui Eestis ja miinimum töötasu tõus mõjutaks inimesi üleüldiselt positiivselt. Analüüs rahuloluga (Tabel 6) andis sarnased tulemused, aga keskmine rahulolu näit oli ootamatult madal (3,9). Erinevusena ei olnud rahulolu analüüsi puhul statistiliselt oluline töötatud tunnid, vaid sarnaselt Eesti näitega vanus ($p=0,043$). Rahulolu mõjutavad pikemaajalised tegurid ja seega on vanuse statistiline olulisus loogiline ja töötatud tunnid pikas perspektiivis ei ole nii oluline, aga vanus oli positiivse suunaga, mis ei ole loogiline, see omakorda on põhjustatud vanuse ruudu statistilisest ebaolulisusest.

Tabel 5. Bulgaaria andmetel põhinevad õnnelikkuse mudelid

Sõltuv muutuja: Õnnelikkus		
	Mudel 1: algne	Mudel 2: lõplik
Konstant	5,627 (1,756)***	4,99 (0,776)***
Sissetulek	0,721 (0,232)***	0,710 (0,222)***
Vanus	-0,0245 (0,053)	–
Vanuse ruut	<0,001 (<0,001)	–
Töötatud tunnid	-0,035 (1,756)*	-0,036 (0,776)**
Sugu	0,0456 (0,239)	–
Vaatluste arv (n)	486	486
Determinatsioonikordaja (R ²)	0,029	0,029

Allikas: koostatud lisad 5 ja 6 põhjal.

Märkused:

1. Parameetrite statistilist olulisust on kirjeldatud järgnevalt:
 - a. * statistiliselt oluline nivool 0,1
 - b. ** statistiliselt oluline nivool 0,05
 - c. *** statistiliselt oluline nivool 0,01
2. Sulgudes on esitatud muutujate standardvead.

Tabel 6. Bulgaaria andmetel põhinevad rahulolu mudelid

Sõltuv muutuja: Rahulolu		
	mudel 1: algne	mudel 2: lõplik
Konstant	2,884 (1,698)*	1,976 (0,699)***
Sissetulek	0,622 (0,225)***	0,571 (0,219)***
Vanus	-0,025 (0,051)	0,017 (0,008)**
Vanuse ruut	<0,001 (<0,001)	–
Töötatud tunnid	-0,003 (0,017)	–
Sugu	0,173 (0,231)	–
Vaatluste arv (n)	486	486
Determinatsioonikordaja (R ²)	0,021	0,019

Allikas: koostatud lisad 7 ja 8 põhjal.

Märkused:

1. Parameetrite statistilist olulisust on kirjeldatud järgnevalt:
 - a. * statistiliselt oluline nivool 0,1
 - b. ** statistiliselt oluline nivool 0,05
 - c. *** statistiliselt oluline nivool 0,01
2. Sulgudes on esitatud muutujate standardvead.

3. ARUTELU

Antud töö raames olid kõik leitud analüüsi tulemused ootuspärased ja varasema erialakirjandusega ühtivad, veidi üllatavalt on tulemused Eestis ja varasemalt Saksamaal tehtud uurimuse vahel üllatavalt sarnased.

Keskendudes esmalt Eesti tulemusele sai kinnitatud hüpotees, et palgal on positiivne efekt õnnelikkusele ja rahulolule madalat palka teenivate inimeste seas. Efekt oli tugevam kui eeldatud, ehk mõju ei ole vaid marginaalne, kümne protsendipunktilise palgatõusu korral tõuseks inimeste õnnelikkus 0,65 skaalapunkti. Arvestades kui keeruline on üldiselt inimeste õnnelikkust tõsta, siis oleks selline tõus üpris mõjukas. Kuna Eestis oli 2018. aastal alampalga ja mediaan palga vahe Euroopa Liidu kõige suurem, siis võib nii suur palgatõus madalat palka teenivate inimeste elukvaliteeti tuntavalt tõsta ja sellest ka suur õnnelikkuse kasv. Lisaks veel on Eestis madala palga ostujõud Euroopa Liidu üks madalamaid. Gülal & Ayaita (2020) leidsid Saksamaal tehtud uurimuses, et elukallidus on üks faktoritest, mis inimeste õnnelikkust ja rahulolu vähendab. Eestis on madalat palka teenivatele inimestele elukallidus veel rohkem rõhuv faktor.

Bulgaarias olid nii õnnelikkus kui ka rahulolu tunduvalt madalamad, mida ka autor eeldas arvestades, et Bulgaarias on Euroopa Liidu kõige madalam palk ja sealt on valimiks võetud majanduslikult kõige nõrgemad. Üllatusena tuli, et keskmine rahulolu oli 3,9 skaalapunkti ja õnnelikkus 4,6 skaalapunkti mis on isegi madalam kui autor oleks osanud oodata. Bulgaaria puhul oli ka selgelt näha sissetuleku suuremat olulisust võrreldes Eestiga, kus üldine elu on parem - kümne protsendipunktilise palgatõusu korral tõuseks õnnelikkus 0,71 punkti ja rahulolu 0,57 punkti. Lisaks on Bulgaarias ostujõud Euroopa Liidu kõige madalam, ehk on täiesti selge miks palgatõus omaks nii suurt efekti inimeste elule. Üllatavana oli õnnelikkuse mudelis töötatud tunnid negatiivse suunaga. Autor eeldab, et seda võib põhjustada kehvad töötingimused ja inimeste jaoks ei ole nii oluline reaalne palk vaid suhteline palk võrreldes teise ajapunktiga või teise inimesega (McBride, 2001).

Kindlasti ei saa riik hakata kohe väga kiires tempos alampalga määra tõstma, läbi mille kasvaksid ka madalat palka teenivate inimeste sissetulekud. Varasem erialakirjandus on väga palju uurinud kuidas töötasu alammäär mõjutab tööturgu, alampalga tõstmine paneb ka alampalga lähedast palka inimeste palga kasvama, aga kõrget palka teenivatel inimestel võib sellest tekkida negatiivne efekt (Gregory & Zierahn, 2022). Lisaks puudub selge arusaam, mis juhtuks kui mõnes riigis tõuseks

madalapalgaliste sissetulek järsult, näiteks tunnitasu kahekordistuks. Üldjoontes sõltub suhteliselt palju sellest milliste maailmavaadetega partei riiki juhib, sest valitsus saab mõjutada mis suund võetakse ja kelle sotsiaalsele rahulolule soovitakse keskenduda. Kõrgema alampalga korral on töölt koondatud inimeste arv väiksem ja inimesi palgatakse vähem, kuna uue samaväärse töötaja leidmine on raskem. Seega peab valima, kas olulisem on, et alampalga määr oleks kõrgem ja inimestel oleks stabiilne töökoht, aga tööd on raskem leida, või alampalk on madalam ja inimesed saavad tööle kergemini, aga samas on koondamiste ja vallandamiste protsent suurem (Brochu & Green, 2013). Lisaks vähendab alampalga määra tõstmine uute töökohtade teket (Bossleri & Broszeiti, 2017). Antud uurimuse kontekstis peab arvestama, et mingist punktist muutub sissetulek statistiliselt ebaoluliseks ja inimeste õnnelikkust ja rahulolu hakkavad tugevamalt mõjutama teised faktorid. Optimaalse palgatõusu leidmiseks peaks kindlasti kaasama rohkem aastaid analüüsi ja teostama analüüsi ka suuremate sissetulekutega. Kindlasti vajaks Eestis alampalga määr tõstmist, et tõuseks ka inimeste palk, kes teenivad alampalga lähedast palka. Hetke olukorra üle riigis ei saa uhke olla, sest peaaegu veerand elanikkonnast elab suhtelises vaesuses ja lisaks veel inimesed, kes on suhtelise vaesuse piiri peal. Statistika neid ei kaasa ning eksisteerib ka Euroopa Liidu kõige suurem protsentuaalne vahe miinimumpalga ja mediaan palga vahel. Raha ei ole elus kõige olulisem, aga halvad elutingimused muserdavad inimeste elu.

KOKKUVÕTE

Inimeste õnnelikkus ja rahulolu on indiviidi ja riiklikul tasandil üks kõige olulisemaid näitajaid, inimesed langetavad pidevalt erinevaid otsuseid püüdlmaks suurema õnnelikkuse ja rahulolu poole. Samamoodi proovib valitsus läbi erinevate reformide ja otsuste saavutada rahva suuremat õnnelikkust. Kuna õnnelikkus ja rahulolu on üpris keeruline asi mida defineerida ja uurida keskendus antud lõputöö inimeste õnnelikkuse ja alampalga määra seosele. Antud teema uurimine on oluline kuna varasemalt on seda väga vähe uuritud ja majanduslikult kõige nõrgemate mõistmine on oluline, et tagada suurem sotsiaalne võrdõiguslikkus ja vältida sotsiaalset kihistumist. Analüüsi teostamiseks kasutati sõltuvate muutujatena õnnelikkust ja rahulolu ning sõltumatu muutujana sissetulekut, mis oli esitatud detaiilides. Seletavate tunnustena oli analüüsi kaasatud indiviidi sugu, vanus ja töötatud tunnid nädalas. Analüüsi põhifookuseks oli seose kirjeldamine Eestis ning võrdluse jaoks oli kaasatud Bulgaaria andmed. Uurimuse läbiviimiseks kasutati *European Social Survey* andmestiku üheksanda vooru andmeid, mis pärinevad aastast 2018, uurimismeetodina kasutati lineaarset regressioonanalüüsi.

Lõputöö eesmärgiks oli leida, kas madala palga ning inimeste rahulolu ja õnnelikkuse vahel on seos ja millised mudeli muutujad kirjeldavad enim rahulolu ning õnnelikkuse muutust. Mõlemad püstitatud küsimused leidsid lõputöö käigus vastused. Palgatõusu korral tõuseks madalat palka teenivate inimeste õnnelikus ja rahulolu, samuti oli sissetulek mudelis kõige suurem õnnelikkuse ja rahulolu muutust seletav muutuja

Varasem kirjandus on palju keskendunud töötasu alamäära ja tööturu seostele ning erinevad autorid on jõudnud üsna erinevatele järeldustele, aga üldiselt on leitud, et töötasu alammäära tõstmine tõstab lühiajaliselt töötuse määra 1-3% sõltuvalt riigist. Samas töötasu alammäära mõju õnnelikkusele on väga vähe uuritud, mis autori arvates on tunduvalt olulisem, kuna inimeste suurem õnnelikkus ja rahulolu tõstab inimeste motivatsiooni ja efektiivsust tööl (Awada & Ismail, 2019).

Analüüsi tulemusena leiti, et Eesti andmete põhjal oli nii õnnelikkuse ja alampalga määra vahel statistiliselt oluline seos ning lisaks olid statistiliselt olulised ka vanus ning vanuse ruut. Sama seos kehtis ka rahulolu ja alampalga määra analüüsi vahel. Kümne protsendipunktilise palgatõusu korral tõuseks Eestis kõige madalamat palka teenivate inimeste õnnelikkus 0,65 skaalapunkti.

Mudeli determinatsioonikordaja oli ainult 4,4%, mis ei ole sotsiaalandmete puhul ebatavaline eriti arvestades, et õnnelikkus on väga lai teema ja keskendutakse spetsiifilisele faktorile.

Sarnased tulemused leiti ka Bulgaaria andmete analüüsis aga sissetuleku muutus põhjustas õnnelikkusele ja rahulolule oli suurema muutuse, mis on ka kooskõlas autori eeldustega sest Bulgaarias on alampalga määr tunduvalt madalam võrreldes Eestiga.

Edasised uurimused võiks keskenduda indiviidi õnnelikkuse ja alampalga määra seose uurimist laiapõhjalisemalt kaasates rohkem riike ja vaatlusi. Lisaks peaks keskenduma rohkemate seletavate tunnuste kaasamisele, et paremini seletada, mis ja kui palju indiviidi õnnelikkust ja rahulolu mõjutavad.

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN INCOME, HAPPINESS AND SATISFACTION IN LOWER DECILES BASED ON THE EXAMPLES OF ESTONIA AND BULGARIA

Robert Kaar

The happiness and satisfaction of individuals are among the most important indicators, as people constantly make decisions in pursuit of greater happiness and satisfaction, and governments try to achieve greater national happiness through various reforms and decisions. Happiness and satisfaction are quite complex to define and study, so this thesis focuses on the relationship between people's happiness and low wage. This topic is important because it has been little studied, and understanding the economically weakest is important to ensure greater social equality and avoid social stratification. The analysis used happiness and satisfaction as dependent variables and income presented in deciles as an independent variable. Gender, age, and weekly worked hours were included as explanatory variables. The focus of the analysis was to describe the relationship in Estonia, and for comparison, data from Bulgaria were included. The study used data from the ninth round of the European Social Survey from 2018 and used linear regression analysis as the research method.

The aim of the thesis was to find out if income affects people's satisfaction and happiness among low earners and which model variables have the greatest impact on satisfaction. Both questions were answered during the thesis. The income positively affects people's happiness, and income was the most significant factor affecting happiness in the model.

Previous literature has focused a lot on the relationship between minimum wage and the labor market, and different authors have come to quite different conclusions, but generally, it has been found that increasing the minimum wage raises the unemployment rate by 1-3% in the short term, depending on the country. However, the impact of the minimum wage on happiness has been very little studied, which the author considers much more important because greater happiness and satisfaction of people increase motivation and effectiveness at work.

As a result of the analysis, a statistically significant relationship was found between happiness and income in Estonia, as well as between age and age squared among low earners. The same

relationship was found between satisfaction and the minimum wage rate analysis. With a 10 percentage point increase in wages, the happiness of the lowest-paid people in Estonia would increase by 0.65 scale points. The model's determination coefficient was only 4,4%, which is not unusual for social data, especially considering that happiness is a very broad topic, and the focus is on a specific factor.

Similar results were found in the analysis of Bulgarian data, but the impact of the minimum wage on happiness was greater, which is also in line with the author's assumptions since the minimum wage in Bulgaria is significantly lower than in Estonia.

Further research could focus on a more extensive study of the relationship between an individual's happiness and the minimum wage, including more countries and observations. In addition, more explanatory variables should be included to better understand the relationship.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adler, M. D. (2012). Happiness surveys and public policy: what's the use. *Duke LJ*, 62, 1509.
- Awada, N. I., Ismail, F. (2019). Happiness in the Workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8, 2278-3075.
- Bonin, H., Isphording, I. E., Pilatus, A. K., Lichter, A., Pestel, N., Rinne, U. (2019). The German Statutory Minimum Wage and Its Effects on Regional Employment and Unemployment. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240, 4-19.
<https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0067>
- Bossler, M., Broszeit, S. (2017). Do minimum wages increase job satisfaction? Micro-data evidence from the new German minimum wage. *Journal of Labor*. 31, 480-493.
<https://doi.org/10.1111/labr.12117>
- Bossler, M., Gerner, H. D. (2019). Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata. *The Journal of Work and Policy*. 73, 1070-1094.
<https://doi.org/10.1177/0019793919889635>
- Brochu, P., Green, D. A. (2013). The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions. *The Economic Journal*. 123, 1203-1235.
<https://doi.org/10.1111/eoj.12032>
- Brown, C. (1988). Minimum Wage Laws: Are They Overrated? *Journal of Economic Perspectives*. 2,133-145.
- Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. (1981). Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment. *Journal of Human Resources*, 18, 3-31.
- Bulman, R., J. (1978). Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative? *Journal of Personality and Social Psychology*. 36(8), 27-917.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.917>
- Carbonell, A. F. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*. 89, 997-1019.
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>
- Dickens, R., Manning, A. (2004). Has the national minimum wage reduced UK wage inequality? *Journal of the Royal Statistical Society series A-statistics in society*. 167, 613-626.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2004.ae12.x>

- Diriwaechter, P., Shvartsman, E. (2018). The anticipation and adaptation effects of intra- and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behaviour & Organization*. 146,116-140.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.12.010>
- Dolton, P., Bondibene, C. R., Stops, M. (2015). Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK. *Journal of Labour Economics*, 37, 54-76.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.09.002>
- ESS round 9. *Timing of life, Justice and fairness*. (2018). European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). Kasutatud 17. märts 2023 <https://ess-search.nsd.no/en/study/bdc7c350-1029-4cb3-9d5e-53f668b8fa74>
- Eurostat Statistics Explained. (2023). Minimum wage statistics. Kasutatud 17. märts 2023 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview
- Garboua, L. L., Montmarquette, C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean? *The Journal of Socio-Economics*. 33, 135-151.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2003.12.017>
- Gregory, T., Zierahn, U. (2022). When the minimum wage really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers. *Journal of Public Economics*. 206, 2-30.
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104582>
- Gülal, F., Ayaita, A. (2020). The Impact of Minimum Wages on Well-Being: Evidence from a Quasi-experiment in Germany. *Journal of Happiness Studies*, 21, 5-20.
- Kabátek, J. (2020). Happy Birthday, You're Fired! Effects of an Age-Dependent Minimum Wage on Youth Employment Flows in the Netherlands. *Journal of Work and Policy*. 74, 1008-1035.
<https://doi.org/10.1177/0019793919897914>
- Lõputões kasutatud elektroonilised lisad.
https://docs.google.com/document/d/1yyNDFMmLIbv66XKHjjZdFLU8QKhJIDV_TzfUeNI5Abw/edit?usp=sharing
- McBride, M. (2001). Relative-income effects on subjective well-being in the cross-section. *Journal of Economic Behaviour & Organization*. 45, 251-278.
[https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(01\)00145-7](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(01)00145-7)
- Riley, R., Bondibene, C, R. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Journal of Labor Economics*. 44, 27-50.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.11.010>
- Sauga, A. (2020). Statistika: Statistika õpik majanduseriala üliõpilastele (2. trükikordus). TalTech kirjastus.

Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*. 2, 262-285.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>

Titze, S., Dormann, C., & Schuh, H. (2010). Revisiting the relationship between job satisfaction and job performance: The role of job duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83(1), 189-206.

Veenhoven, R. (1994). Is Happiness a Trait? *Social Indicators Research*. 32(2),101-160.
DOI:[10.1007/1-4020-3742-2_17](https://doi.org/10.1007/1-4020-3742-2_17)

Young, L., Milner, M., Edmunds, D., Pentsil, G., Broman, M. (2014). The tenuous relationship between salary and satisfaction. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 7, 2-6.

LISAD

LISA 1. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Robert Kaar

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

SISSETULEKU SEOS ÕNNELIKKUSE JA RAHULOLUGA MADALAMATES DETSIILIDES EESTI JA BULGAARIA NÄITEL

mille juhendaja on Marit Rebane,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

07.05.2023

¹ *Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.*