

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Rahanduse ja majandusteooria instituut

Katarina Dani

**PALGA ROLL TURUMAJANDUSES JA TÖÖJÕU
MOTIVAATORINA**

Bakalaureusetöö

Õppekava RAKENDUSLIK MAJANDUSTEADUS, peeriala keskkonna- ja säästva arengu
ökonomika

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö 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 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Katarina Dani

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 164847TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: katenka-98@bk.ru

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS.....	5
1. PALGA OLEMUS	7
1.1. Palga mõiste	7
1.2. Palga funktsioonid.....	8
1.3. Palga vormid	10
1.3.1. Miinimumpalga muutmise mõju palga suurusele	11
1.4. Palgasüsteemid.....	12
1.4.1. Tükitöö.....	12
1.4.2. Ajatöö	13
1.5. Palga maksmise regulatsioon Eestis.....	13
1.5.1. Töötasu maksmine.....	14
1.5.2. Lisatasud.....	15
2. PALK KUI PEAMINE MOTIVAATOR	16
2.1. Tööjõu stimuleerimise ja motivatsiooni olemus	16
2.2. Tööjõu motivatsiooni tegurid.....	17
2.3. Töötamise stimuleerimise klassifikatsioonid ja liigid	17
2.4. Palga olulisus tööjõu juhtimises.....	19
3. EMPIIRILINE UURING: PALK KUI MOTIVAATOR	21
3.1. Metoodika ja valim	21
3.2. Uuringu tulemuste analüüs	21
3.3. Järeldused ja ettepanekud	39
KOKKUVÕTE.....	41
SUMMARY	43
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	45
LISAD.....	48
Lisa 1. Ankeet.....	48
Lisa 2. Vastajate vanusegrupid	51
Lisa 3. Vastajate haridustase	52
Lisa 4. Vastanute töökogemus aastates.....	53
Lisa 5. Valdkonnad, kus töötavad vastajad	54
Lisa 6. „Kas Teie praegu töötate samas valdkonnas, kus olete omandanud ka hariduse?“ ..	55
Lisa 7. Vastajate brutopalk	56
Lisa 8. Motiveerivad tegurid	57
Lisa 9. Negatiivsed tegurid, millega töötajad on nõus leppima kokku kõrge palga nimel ...	58

Lisa 10. „Kas Teie olete nõus palga suurusega , mida Teie saate kätte, vastavalt Teie töömahule?“.....	59
Lisa 11. Valmisolek palgatõuse küsima juhtkonna poolt.....	60
Lisa 12. Töötajate soov töökohta vahetamise kohta	61
Lisa 13. Töötajate soov töökohta vahetamise kohta vanusegruppide lõikes	62
Lisa 14. Põhjused, miks töötajad on valmis töökohta vahetama	63
Lisa 15. „Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?“	64
Lisa 16. „Kas Teie arvates juhtkonna motivatsioon aitab Teie töö efektiivsust tõsta?“	65
Lisa 17. Töötajate suhtumine töösse	66
Lisa 18. Palga suuruse olulisus töötajatele	67
Lisa 19. Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“?	68
Lisa 20. Töölalast aktiivsust mõjutavad tegurid	69
Lisa 21. Tegurid, mis motiveerivad töötajaid (vanusegruppide lõikes).....	70
Lisa 22. Põhjused töökohta vahetamise kohta (vanusegruppide lõikes).....	71
Lisa 23. Inimeste arvamused palgatõusu ja töökohal jätkamise kohta (vanusegruppide lõikes).....	72
Lisa 24. Juhtkonna motivatsiooni mõju töö efektiivsusele (vanusegruppide lõikes)	73
Lisa 25. Töötajate suhtumine töösse vanusegruppide lõikes	74
Lisa 26. Palga olulisus vanusegruppide lõikes	75
Lisa 27. Preemia saamine vanusegruppide lõikes	76
Lisa 28. Töötaja valmisolek suurema palga eest tööd kvaliteetsemalt tegema (vanusegruppide lõikes)	77
Lisa 29. Lihtlitsents.....	78

LÜHIKOKKUVÕTE

Läbi aegade on tööjõu stimuleerimise probleem üks aktuaalsemaid töösuhete ja kogu palgasüsteemi valdkonnas. Teema aktuaalsusest tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada, kuidas palga suurus võib motiveerida töötajaid ning kas esineb erinevusi vanusegruppide ja motivaatorite lõikes.

Töös püstitatud hüpoteesid, mis leidsid ka kinnitust olid järgmised:

1. Peamine tööjõu motivaator on palk.
2. Mida suurem palk, seda rohkem on töötaja valmis tööd kvaliteetsemalt tegema.
3. Palgatõus võib motiveerida töötajaid tööd jätkama (mitte vahetama töökohta).

Töö empiirilises osas on kasutatud kvantitatiivset uurimismeetodit, viidi läbi küsitlus. Küsimustikule vastas 250 inimest.

Analüüsist selgus, et vastanute valikud on vanusegruppide lõikes üsna sarnased. Selgus, et peamine tööjõu motivaator on palga suurus. Kui töötasu on väike, soovivad töötajad vahetada töökohta. Samas märkisid vastajad, et kui palka tõstetakse, siis palgatõus motiveeriks neid tööd jätkama ehk mitte vahetada töökohta.

Enamik töötajatest märkis, et juhtkonna motivatsioon aitab töö efektiivsust tõsta. Paljud olid pigem nõus väitega „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“.

Kuid vanusegruppide lõikes esines ka erinevusi, näiteks tööjate suhtumine töösse. Nooremad (18 – 30) ütlesid, et töö on oluline nende jaoks, kuid on asju, mis on palju olulisemad kui töö. 31–40 aastased märkisid, et töö on oluline ning huvitav sõltumata palga suurusest. 41 – 50 aastased juba mõtlesid teistpidi, palk on nende jaoks põhimõtteliselt elatusallikas. 50+ vanusegrupi arvamused olid erinevad. Kuid peaaegu igale vanusegrupile oli väga oluline palga suurus aga 50+ märkisid, et neile on see lihtsalt oluline.

Võtmesõnad: palk, töötasu, motivaator, vanus

SISSEJUHATUS

Seoses muutustega Eesti majanduslikus ja sotsiaalses arengus muutub oluliselt ka palgapoliitika. Paljud riigi funktsioonid selle poliitika rakendamisel on otseselt ette nähtud ettevõtetele, kes määravad iseseisvalt kindlaks töötasu vormid, süsteemid ja suuruse ning selle tulemuste materiaalsed stiimulid. Mõiste "palk" täideti uue sisuga ja hõlmab igat tüüpi töötasu (aga ka mitmesuguseid lisatasusid). Palgad tõstetakse esile seetõttu, et kõigi majandusressursside hulgas on see kõige kallim element, aga ka seetõttu, et enamiku elanikkonna jaoks on see sisuliselt ainus või vähemalt peamine sissetulekuallikas. Seetõttu on palgaga seotud probleemid (selle suurus, tekkepõhine vorm, maksmine jne) nii töötajate kui ka tööandjate jaoks üks olulisemaid ning aktuaalsemaid.

Selle teema aktuaalsus seisneb selles, et praegu on tööjõu stimuleerimise probleem üks kiireloomulisemaid töösuhete ja kogu palgasüsteemi valdkonnas. Töötaja palk hakkas otseselt sõltuma töötaja huvist töö vastu, tema motivatsioonist ülesandeid edukalt täita ja töö käigus omandatud täiendavatest kutseoskustest. Mis tahes riigi elanike elatustase sõltub palga suurusest. Ja neid suhteid on vaja reguleerida seadusandlikult ja kooskõlas rahvusvaheliste palgaarvestuse põhimõtetega.

Autor arvab, et palga teema on huvitav ning asjakohane uurida meid ümbritsevas muutuv keskkonnas ja just vanusegruppide lõikes. Eeltoodust tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada, kuidas palga suurus võib motiveerida töötajaid ning kas esineb erinevusi vanusegruppide ja motivaatorite lõikes.

Töös püütakse leida kinnitust järgmistele hüpoteesidele:

1. Peamine tööjõu motivaator on palk.
2. Mida suurem palk, seda rohkem on töötaja valmis tööd kvaliteetsemalt tegema.
3. Palgatõus võib motiveerida töötajaid tööd jätkama (mitte vahetama töökoha).

Uurimisülesanded on järgmised:

- Määratleda, mis on palk ja tema funktsioonid.
- Viia läbi küsitlus, et selgitada välja, kas palga suurus võiks olla töötajatele motivaator ja kas on erinevusi vanusegruppide lõikes.
- Tuginedes teooriale uurida, kas palga suurus sõltub tehtud töö mahust.

- Teada saada, kas palga suurus võib mõjutada töötajat, et jääda töötama ettevõttes, mille töökeskkond ning töötajate suhtumine üksteisesse ei ole sobilik töötajale.

Lõputöö on jagatud kolmeks osaks. Esimeses osas on antud ülevaade palga mõistest, funktsioonidest, võimalikest palga vormidest ning süsteemidest. Samuti esimeses osas on kirjutatud palga st töötasu regulatsioonist töölepingu seaduses.

Teine osa kirjeldab palka, kui tööjõu motivaatorit, mis on peamised palga stimuleerimise liigid ja funktsioonid. Käsitletakse ka Frederick Herzbergi kahefaktorilist motivatsiooniteooriat ning miks palk on oluline juhtimises.

Kolmandas osas on toodud uuringu metoodika, valim ning töötajate seas läbiviidud küsitluse tulemuste analüüs. Peatüki lõpus on toodud järeldused ning ettepanekud.

Autor kasutas uuringu läbiviimisel kvantitatiivset uurimismeetodit.

1. PALGA OLEMUS

1.1. Palga mõiste

Esmakordselt määratles palga kui tööjõu hinna kuulus inglise majandusteadlane William Petty (1662) juba 17. sajandil. Palgateooria kui tööjõu hind on majandusteoorias saanud selle üheks klassikaliseks tõlgenduseks. Inglise teadlane tõlgendas palgasummat tööjõu loomuliku hinna kaudu, mille taseme määrab palgatud töötaja ja tema pereliikmete elatusvahendite füsioloogiline miinimum. Tema uurimistöö kogemuste põhjal võime järeldada, et palgataseme määravad pigem majanduslikud, mitte juriidilised tegurid, ja töötaja saab ainult osa tema loodud väärtusest ning ülejäänu omastab ettevõtte omanik. W. Petty ideede edasiarendamine toimus Inglise klassikalise poliitökonoomia akadeemiliste majandusteadlaste töödes.

Palk on tasu töö eest sõltuvalt töötaja kvalifikatsioonist, tehtud töö keerukusest, kvantiteedist, kvaliteedist ja tingimustest, samuti hüvitistest ja ergutusmaksetest. Palkade sotsiaalmajanduslik sisu turumajanduses seisneb selles, et see kajastab tööjõu hinda tööturul. Turumajanduse tingimustes loetakse töötasuks töötajale kättesaadavate elutähtsate kaupade mahtu, mis tagavad tööjõu objektiivselt vajaliku reprodutseerimise ja sisalduvad tootmiskuludes. Kõik tööjõukulud peaksid tagama mitte ainult tööjõu taastootmise, vaid soodustama ka materiaalsete ja tööjõuressursside efektiivsemat kasutamist, mille tulemusel saab ettevõtte teenida kasumit tootmiseks vajalikus koguses, kaasajastada ja asendada kasutatud seadmeid ja tehnoloogiat. Seega mängib palk ettevõttes kaht rolli: töötaja jaoks on see sissetulek, mille ta saab oma töö eest, tööandja jaoks on see osa toodete või teenuste tootmise kuludest (Румынина 2006).

Sarnaselt käsitles Adam Smith (1776) nende mõistete olemust, väites, et "inimene peaks oma töö kaudu alati eksisteerima ja tema palk peaks olema vähemalt tema eksisteerimiseks piisav. Isegi enamikul juhtudel peaks see olema mõnevõrra kõrgem, vastasel juhul ei suudaks inimene oma perekonda toetada ja tööliste hõim kaob pärast esimest põlvkonda."

K. Marx (1867) pidas palku piiratud ühtsuses tööjõu väärtusega. "Tööjõukulud on selle omaniku elu toetamiseks vajalikud elatusvahendite kulud". Marx kirjutab, et "Elatusvahendite summa peaks olema piisav töötava inimese kui sellise toetamiseks normaalses elus". Karl Marxi seisukohtade kohaselt on tööjõu väärtuse seisukohalt selge, et nagu iga teine toode, nõuab see

nende sotsiaalsete tingimuste taastootmiseks sotsiaalselt vajalikke kulutusi. Nende kulude minimaalne piir on töötajale füüsiliselt vajalike elatusvahendite maksumus.

Peamine teadlaste mõte on see, et turumajanduse tingimustes saab palka tõlgendada kahel viisil. Need kajastuvad samaaegselt nii tuluna, kui ka tootmiskuluna. Kui vaadata kahte poolt, siis palk on töötajate sissetulek, aga teiselt poolt see on üks tootmiskulude elemente. Nagu on teada, töötaja on alati huvitatud kõrgest palgast, kuid tööandja selle alandamisest. Turumajanduse tingimustes töötajate ja tööandjate palga huvide vastuolu lahendatakse tööandjate tööjõunõudluse ja pakkumise koostoimel, kuna selle koosmõju tulemusel moodustub palgatööjõu kasutamise turuhind. Samal ajal tuleb meeles pidada, et riik võtab ka osa tööturu reguleerimisest (Абрамчик 2007). Seetõttu võime öelda, et palk ei ole mitte ainult majanduslik osa, vaid ka sotsiaalmajanduslik. Kuna esiteks palk ühendab tööandja, töötaja ja riigi huvid, ning teiseks see on oluline elatustaseme näitaja, mis võimaldab töötajal ja tema perekonnal tagada tarbimist (Канке 2013).

Palkade sotsiaalmajanduslikke aspekte määrab asjaolu, et see kategooria kajastab makromajanduslikku ja mikromajanduslikku keskkonda ning on samal ajal määratud ka nende teguritega. Palgataseme määravad makromajanduslikud tegurid hõlmates rahvamajanduse arengutaset (SKT inimese kohta), tööstusharude toodetud toodangu mahtu, valitsuse palgaregulatsiooni ning tarbekaupade ja teenuste hinnataset. Mikroökonomilised tegurid on ettevõtte lõpptulemused, töötaja kvalifikatsiooni ja spetsialiseerumise tase, palgasüsteem ja selle stiimulid ettevõttes (Канке 2013).

Analüüsi põhjal saab autor välja pakkuda järgmise palga määratluse: Palk on töötajale pakutav tööjõu hind tööturul, mis hiljem töösuhtes on aluseks töötajate rahalisele töötasule. See on põhiline osa vajalikest toimetulekuvahenditest, mille suurus sõltub kulutatud töö hulgast, kvaliteedist ja tulemuslikkusest.

1.2. Palga funktsioonid

Palga olemus väljendub selle põhifunktsioonides, mida ta täidab üldise taastootmise etappides: tootmine, jaotamine, vahetus ja tarbimine.

Palk täidab mitmeid funktsioone, millest olulisemad on: reprodutseerimine, stimuleerimine, staatus, ressursside eraldamine (regulatiivne), jaotamine (tootmine-jagamine) (Фролова 2009).

- **Reprodutseermise funktsioon** on tagada tööjõu taastootmine teatud tarbimistasemel, s.o. palga suurus peaks võimaldama säilitada ja parandada töötajate ja nende pereliikmete elutingimusi. Tööjõu taastootmise maksumus sõltub kliimatilistest, sotsiaalmajanduslikest, kultuurilistest ja muudest tingimustest. Need kulud hõlmavad toidu, riituse, eluaseme, puhkuse, arstiabi, hariduse, sotsiaalsete ja vaimsete vajaduste jms kulusid. Lisaks peaks töötajal olema võimalus kasvatada lapsi, tulevasi tööjõuressursse (*ibid*).
- **Stimuleeriv funktsioon** tagab töötajale efektiivse tööalase aktiivsuse, maksimaalse tootluse. Selle eesmärgi saavutamine on palga kehtestamine sõltuvalt isiku töötulemustest. Stimuleeriva funktsiooni tegevus sõltub jaotamis- ja reprodutseerimisfunktsioonidest ning on suunatud tootmisele ja kõigi ettevõttes saadaolevate ressursside tõhususe suurendamisele. Kõrgema palga saamiseks püüab töötaja parandada oma kvalifikatsiooni, omandada vajalikud erialased kompetentsid, tugevdada tööalast aktiivsust ja saavutada kõrgemad tulemused. Tööandja on omakorda huvitatud kompetentsemate, kõrgelt kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajate kaasamisest, kellel on töö teostamiseks vajalik füüsiline ja intellektuaalne tööpotsiaal. Stimuleeriva funktsiooni rakendamist juhib juhtkond, kasutades selleks konkreetseid süsteeme ja palgavorme, töötades välja boonussüsteemid, palgafondi suuruse seose ettevõtte (organisatsiooni) efektiivsusega (*ibid*).
- **Staatuse funktsioon** on see, et palgatase määrab inimese sotsiaalse staatuse, ameti ja eriala prestiiži tööturul, aga ka ettevõtte staatuse. Sotsiaalse staatuse all osutatakse indiviidi positsioonile sotsiaalses rühmas, ühiskonnas tervikuna, inimestevaheliste suhete süsteemis, teiste inimeste tunnustamises ja austamises tema vastu. Töö eest makstava tasu suurus on üks peamisi sotsiaalse staatuse näitajaid ning kui võrrelda tema töötasu tehtud pingutustega ning võrrelda neid teiste töötajate pingutuste ja töötasuga, järeldeb inimene, et töötasu on õiglane (*ibid*).
- Palkade **regulatiivne funktsioon** mõjutab nõudluse ja tööjõu pakkumise vahelisi suhteid, tööhõive kujunemist ja määra. See funktsioon on tasakaal nii töötajate kui ka tööandjate huvides. Selle funktsiooni rakendamise objektiivseks aluseks on palkade diferentseerimise põhimõtte töötajate rühmade kaupa tegevusala prioriteedi või muude põhjuste (tunnuste) järgi. Turumajanduses on valitsuse regulatsioon tööjõuressursside jaotamise osas viidud miinimumini ning tööturu kujunemine ja toimimine eeldab töötaja

vabadust otsustada töösuhete sõlmimise ja töölepingu tingimuste üle. Kui muud asjad on võrdsed, läheb inimene tööle sinna, kus makstakse rohkem ja kus on karjäärivõimalused (*ibid*).

- **Jaotus (tootmise-jagamise) funktsioon** hõlmab töötaja osa määramist loodud tootes. Palk on otseselt seotud töövõtja osalemisega tootmisprotsessis ja kajastab töötaja panust ettevõttesse. See osakaal võimaldab määrata kõrge või madala tööjõu kulu määra sõltuvalt töötaja kvalifikatsioonist, haridusest, töökogemusest, tema konkurentsivõimest tööturul. Jaotusfunktsiooni rakendatakse mitmesuguste süsteemide ja vormide kaudu: töötasud, boonused ja toetused, lisatasud ja nende arvutamise kord (*ibid*).

1.3. Palga vormid

Enamiku inimeste jaoks on palk peamine sissetulekuallikas. Palga suurus mõjutab peaaegu kõigi riikide elanike elukvaliteeti, olles vahend tööjõu taastootmiseks ja heaolu taseme tõstmiseks. Sellega seoses on tööandjate ja töötajate palgaga tihedalt seotud küsimused väga olulised. Töötajate töötasu on tööandjapoolne hüvitis tööandja organisatsioonis töötava töötaja töö eest, mis vastab tehtud töö kvaliteedile ja kvantiteedile (Артемов, Егорова 2015).

Töötajate hüvitiste kogusumma koosneb tavaliselt kolmest osast: põhipalk, lisatasu ja preemiad. Põhipalga suurus sõltub reeglina kvalifikatsioonist ja tegevuse tüübist, töö vastutuse määrast. Palk peaks olema selline, et meelitaks organisatsiooni õige ja vajaliku kvalifikatsiooniga inimesi (Веснин 2006).

Kuna palka makstakse peamiselt sularahas, võivad tarbekaupade ja teenuste hindade muutused ning maksumäärad muuta selle tegelikku sisu (Хабибуллин 2018).

Palgavorme on mitu, näiteks nominaalne ja reaalne. Nominaalpalg - see on rahasumma, mida töötaja saab teatud aja jooksul tehtud töö eest. Reaalpalk on kaup ja teenus, mida töötaja saab tehtud töö eest saadud rahaga osta. See on otseselt proportsionaalne nominaalse palgaga ja pöördvõrdeline hinnatasemega $W_r = W_n / P$ (Артемов, Егорова 2015). Kus :

W_r – reaalne palk;

W_n – nominaalne palk;

P – hinnatase.

Miinimumpalk on sätestatud seadusega ja see kehtib täistööajaga töötajate kohta enamikes riikides. Miinimumpalk on brutosumma, see tähendab enne tulumaksu ja sotsiaalkindlustusmaksete mahaarvamist. Sellised mahaarvamised on riigiti erinevad. Enamikes riikides lepitakse miinimumpalga kokku kuutasu (Eesti statistika).

Miinimumpalk on vahend, mis võib potentsiaalselt mõjutada palga jaotust. Poliitikud on pidanud miinimumpalka kui vahendit vaesuse vähendamiseks ja madala palgaga töötajate elatusaseme parandamiseks. Miinimumpalk võeti esmakordselt kasutusele Uus-Meremaal ja Austraalias 1890. aastatel ja hiljem paljudes teistes riikides. 2014. aastal kehtis 21 EL-i liikmesriigis riiklik miinimumpalk (Schulten 2014a). Mõnes riigis on ühtne riiklik miinimumpalk, samas kui teised määravad miinimumpalga ainult teatud sektorite või ametite tasandil (Ferraro, Meriküll, Staehr 2018). Eestis kehtestab palga alammäära Vabariigi Valitsus.

1.3.1. Miinimumpalga muutmise mõju palga suurusele

Muudatusi tööseadusandluses nähakse probleemina, kuna enamus tööandjaid ja nende esindajaid väidavad, et muudatused tekitavad tavaliselt täiendavaid raskusi ja nõuavad suuremaid investeringuid, sõltumata ettevõtte suurusest (Zepa, Hazans 2005).

Kõrgema tootlikkusega ettevõtetes ületavad töötajate palgad miinimumpalka ja seega ei mõjuta alampalga tõstmine töötajate palku ja tööandjad ei pea palga maksmiseks rohkem raha leidma. Veel üks levinum seletus, miks alampalga tõstmine ei mõjuta palku, on see, et palga määramisel on erinevad põhimõtted ja strateegiad. Näiteks kui palk põhineb tehtud töö, siis on see tavaliselt üle miinimumpalga. Veelgi enam, summa, mille töötaja saab, sõltub sel juhul rohkem tema enda tootlikkusest. Sama kehtib ka siis, kui inimesed teevad tükitöid ja neile makstakse selle alusel (Zepa, Hazans 2005).

Madalama tootlikkuse ja käibega ettevõtetes makstakse inimestele sageli riiklikult nõutud miinimumpalka ja seetõttu tuleb aeg-ajalt palka tõsta, olenemata sellest, kas tööandja rahastab seda või mitte. Sellist olukorda esineb kõige sagedamini mikroettevõtetes. Nendes ettevõtetes, kus osa töötajatest või kõik töötajad saavad miinimumpalka, on selle tõstmisel positiivne mõju palgale, kuid neil on ka negatiivne mõju ettevõtte tegevusele. See kehtib eriti väikeste ja mikroettevõtete kohta, keda seadusemuudatused rohkem mõjutavad, nõudes täiendavaid ressursse (*ibid*).

1.4. Palgasüsteemid

Eesti töölepingu seadus (*edaspidi* TLS) ei näe ette töötasu liike ega määratle nende sisu. Samuti ei keela TLS pooltel kasutada neile arusaadavaid väljendeid (nt kuupalk, ajapalk, preemia, boonus, lisatasu). Oluline on, et pooled saaksid ühtemoodi aru, kuidas töötajale töö eest tasu arvutatakse. Seaduse mõtte kohaselt kannavad kõik töö eest kokkulepitud tasud üldnimetust töötasu. Kui tööleping sõlmiti rohkem kui kümme aastat tagasi, seda pole muudetud ning selles on praeguseni kokkulepe ajapalga ja tükitöö eest arvutatava lisatasu maksmiseks, tuleb seda lisatasu pidada töötasu osaks (RT I, 18.12.2018, 7).

1.4.1. Tükitöö

Tükitööd on tööjõu tasustamise vorm, milles töötaja töötasu arvestatakse kindlaksmääratud ajal toodetud toodete (töö, teenused) eest. Teisisõnu, tükitöötasu korral määratakse töötasu suurus võrdeliselt tehtud tööga. Tükitööd rakendatakse sellistel töödel, kus on võimalik mõõta toodangu mahtu (tükkides, tonnides, meetrites jne) (Armstrong & Brown 2006).

Tükitööd on järgmist tüüpi (Сдельная оплата..., kasutatud 25.10.2019): otsene, tükk – lisatasu, tükk - progressiivne, kaudne ja akordtasu.

Otsene tükitöö: Töötasu arvestatakse lõpetatud mahtude alusel, kasutades kindlaid tükitöötasusid, mis on kehtestatud vastavalt töötaja kvalifikatsioonile.

Tükk-lisatasu: Ette näeb lisatasude maksmist ettevõtte kehtestatud tootmisstandardite ületamise eest. Boonuste indikaatoriteks võivad olla tööviljakuse ja toodete kvaliteedi parandamine, puudustega toodete arvu ja kulutatud rahaliste vahendite vähendamine.

Tükk – progressiivne: Väga motiveeriv süsteem, seda kasutatakse tootmise järsuks suurendamiseks. Enne tootmisstandardi saavutamist viiakse arvutused läbi kindla tükihindades. Kui toodang ületab normi, viiakse arvutus läbi kõrgemate hindadega.

Kaudne: Seda kasutatakse töötasude maksmiseks töötajatele, kes jälgivad seadmete tõrgeteta toimimist. Tänu neile pole töötajad seadmete rikke tõttu passiivsed. Töötasu arvutamiseks korrutatakse kaudne tükimäär põhitöötajate välja antud ühikute arvuga.

Akordtasu: Seda kasutatakse juhul, kui makse ei ole tehtud ühiku kohta, vaid tööetapi või kogu tehtud töö eest. Samuti märgitakse tellimuses algus- ja lõppkuupäevad. Seda kasutatakse ehituses, põllumajanduses ja transpordis.

1.4.2. Ajatöö

Ajapõhist vormi nimetatakse töötasuks teatava töötatud aja eest, sõltumata tehtud töö mahust. Töötatud tundideks võetakse tavaliselt kalendrikuu või tund (Лытнева, kasutatud 25.10.2019).

Ajapõhist palgasüsteemi saab tõhusalt kasutada igas ettevõttes, eriti kõrgtehnoloogia valdkonnas, mis on ettevõtte edasiarendamisel kõige paljulubavam. Ajapõhine palgasüsteem sobib kõige paremini ettevõtetele, kellel on strateegilised arengukavad ja ambitsioonikad juhtimisvõimalused. Kuid nõrkade ettevõtete jaoks on ajapõhine palgasüsteem majanduslikult tulusam kui tükk-palgasüsteem (Морозов 2018).

Eristatakse kahte süsteemi, lihtne ajapõhine süsteem ja ajaline boonussüsteem.

Lihtne ajapõhine - palka makstakse teatud töötatud aja eest sõltumata tehtud töö mahust (*ibid*).

Boonusajapõhine - kogunenud ei ole mitte ainult töötundide eest makstav töötasu, vaid ka boonus teatud kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete näitajate saavutamise eest (*ibid*).

Ajapalka eelistavad nii töötajad kui ka tööandjad. Töötaja eelistab saada fikseeritud stabiilset töötasu, mida, nagu öeldakse, "keegi ei võta ära" koos võimalusega saada eriliste teenete eest boonust. Töötajate majanduslikud huvid ei vastandu üksteisele, seega on vähem kadedust ja rohkem ühtekuuluvust meeskonnas, kus tulemus ja seega ka boonus sõltuvad kõigi töötajate ühistest pingutustest. Tööandja eelistus seisneb selles, et lähedases meeskonnas on töötajatel suurem huvi selle töö vastu, mis vähendab personaali volavust ning ei teki vajadust otsida asendustöötajaid ja neid välja koolitada (Апкина, kasutatud 25.10.2019).

Ajapalka ebatäiuslikkus seisneb selles, et sama tööd tehes on palk tükitöö eest suurem. Seda seletatakse toodete kvaliteedikontrolli kõrgete kuludega. Töötajate palgamaksete miinuseks on fikseeritud töötundide eest maksmine, seega ei ole stiimulit tööviljakuse ja isikliku kasvu suurendamiseks. Selles olukorras ohustab tööandja tootmise stabiilsust, kui töötajatel puudub stiimul tootlikkuse suurendamiseks (Мазин, kasutatud 22.10.2019).

1.5. Palga maksmise regulatsioon Eestis

2009. aasta juulist muutus Eestis kehtetuks Palgaseadus. 01.07.2009 jõustunud Töölepingu seaduses ei kasutata mõistet palk, vaid töötasu. Erandina on säilinud sõna palgapäev (TLS § 5). Küll aga kasutatakse Eestis sõna palk näiteks Avaliku teenistuse seaduses. Seega antud

alapeatükis, mis käsitleb töölepingu seadust ja sellest tulenevat regulatsiooni, kasutatakse sõna töötasu.

Töötasu mõiste hõlmab kõiki töötajale töö eest makstavaid tasusid. Teisisõnu võib öelda, et töötasu on rahasumma, mida tööandja maksab kokkuleppe järgi töötajale töö tegemise eest. Pooled võivad otsustada, kas töötasu arvutatakse tööajapõhiselt (nn ajatöö), soorituste järgi (nn tükitöö) või mõlema põhjal või hoopis mingil muul viisil. Eestis on levinud töötasu arvutamine ajatöö alusel. Selguse mõttes võiks sellisel juhul töölepingus täpselt sõnastada, et töötajale arvutatakse töötasu töötatud aja alusel. Praegu võib sellisel juhul töölepingus kasutada ka eelmises seaduses kasutatud mõisteid “ajapalk”, “kuupalk”, “nädalapalk” ja “tunnipalk”. Erinevalt mõnest teisest riigist ei kasutata Eestis aasta- ega nädalapalka, kuigi teoreetiliselt ei ole need keelatud mõisted (Raidve, Kuusik...kasutatud 21.12.2019).

Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu kokkulepitud tingimustel ja ajal (RT I 2009, 5, 25, §1).

Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu. Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas. Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära ning kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta (RT I 2009, 5, 25, § 29). 2019. aastal oli kuutasu alammääraks täistööajaga töötamise korral 540 eurot ja 2020. aastal on 584 eurot (RT I, 21.12.2019, 27).

1.5.1. Töötasu maksmine

Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega. Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval. Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti (RT I 2009, 5, 25, § 33).

Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse

kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav (RT I 2009, 5, 25, § 37).

1.5.2. Lisatasud

Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul. Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu (RT I 2009, 5, 25, § 44).

Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest. Juhul kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu (RT I 2009, 5, 25, § 45).

Võttes kokku, töötasu on rahasumma, mida tööandja maksab kokkuleppe järgi töötajale töö tegemise eest. Eestis on levinud ajatöö. Makstav töötajale töötasu suurus peab olema määratud töölepingus ning seda makstakse rahas ning tavaliselt üks kord kuus. Vabariigi Valitsusega kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta. Samas makstakse ka lisatasud ületunnitöö ja ööaja töö eest.

2. PALK KUI PEAMINE MOTIVAATOR

Tõhus juhtimine on võimatu ilma inimese motiivide ja vajaduste mõistmise ning tööstiimulite õige kasutamiseta. Miks töötavad üksikud inimesed samades tingimustes huvi ja mõnuga, teised aga on õnnetud? Mis liigutab inimest, mis motiveerib teda jõuliseks tegevuseks? Töökäitumise väliste mõjude mehhanism rakendatakse töötamise stiimulite süsteemis. Stiimul - sellise tööjõu majandusliku olukorra loomine, mis võib objektile huvi pakkuda teatud tüüpi töökäitumise korral (Червякова 2007).

Stiimulid on igasugused eelised (inimeste vajadused), mille saamine hõlmab tööalast tegevust, s.o. lisatasu saab olla stiimulina töötada, kui see moodustab töötamise motiivi. Tööjõu stimuleerimine on efektiivne ainult siis, kui ettevõtte juhid on võimelised saavutama ja hoidma töö taset, mille eest nad maksavad. Stimuleerimise eesmärk pole mitte üldiselt innustada inimest tööle, vaid julgustada teda tööd veel paremini ja ausalt tegema (Иванова 2018).

2.1. Tööjõu stimuleerimise ja motivatsiooni olemus

Töömotivatsiooni põhjaliku uuringu vajaduse tingib majanduslik vajadus. Töötajate motivatsioon on üks olulisemaid ning tõhusamaid juhtimisviise. Töö juhtimisel stiimulite ja motivatsioonide süsteemi kaudu saame kindlaks teha töötajate kõige tõhusamad palgakulud sotsiaalsete probleemide lahendamiseks ning töö korraldamiseks heades tingimustes ja edasise arendamisega (Adetunji, kasutatud 03.11.2019).

Teeme selgeks, mis on mõistete „stiimul“ ja „motiiv“ sisu. Autori sõnul on ajendiks inimese sisemine motivatsioon eesmärgi saavutamiseks ja stiimuliks on väline motivatsioon.

Töötajate töökäitumise juhtimiseks on vaja viia organisatsiooni stimuleerivad võimed vastavusse igäihe vajaduste, huvide ja motiividega. Seetõttu on lõppeesmärkide saavutamiseks väga oluline töötajate motiivide ja organisatsiooni stiimulite kokkulangevus (Червякова 2007).

Põhinedes tuvastatud mõistetel „motiiv“ ja „stiimul“, antakse määratlused „tööjõu motivatsioon“ ja „tööjõu stimuleerimine“.

„Tööjõu stimuleerimine on juhtide võime motiveerida ja suhelda viisil, mis inspireerib inimesi ühist hüve omaks võtma. Võimalus mitte ainult edastada teavet, vaid ka suhelda tähendustundega, mis innustab inimesi järgima. Kui juhtidel on need omadused, peetakse neid

strateegilise intelligentsusega juhtideks“ (Salih, Abdulrahman 2015). Majanduslikku funktsiooni väljendatakse selles, et tööjõu stimuleerimine aitab suurendada tootmise efektiivsust, mis väljendub tööviljakuse ja toodete kvaliteedi tõusus.

Tööjõu motivatsiooni all mõistab autor töötajate sisemist motivatsiooni organisatsiooni praeguste ja tulevaste eesmärkide saavutamiseks ning juhtimisotsuste efektiivseks rakendamiseks. Motivatsioon moodustatakse eeldatavate stiimulite alusel, mis organisatsioonis on ja mida nad kasutavad.

2.2. Tööjõu motivatsiooni tegurid

Kahefaktoriline motivatsiooniteooria (muidu tuntud kui kahefaktoriline teooria või motivatsiooni-hügieeni teooria) töötas välja psühholoog Frederick Herzberg 1950ndatel. Siin on toodud motiveerivad ning hügieentegurid. Motiveerivad tegurid - need on tegurid, mis viivad rahuloluni ja motiveerivad töötajaid pingutama. Näited võivad olla töö nautimine, tunnetus ja karjääriredel. Hügieenifaktorid - puudumisel võivad need tegurid põhjustada rahulolematust ja motivatsiooni puudumist. Näited hõlmavad palka, ettevõtte poliitikat, soodustusi, suhteid juhtide ja töökaaslastega (5 Psychological..., kasutatud 02.11.2019).

Kuigi motiveerivad tegurid tõstsid töötajate rahulolu ja motivatsiooni, ei tinginud nende tegurite puudumine tingimata rahulolematust. Samuti ei paistnud hügieenifaktorite olemasolu rahulolu ja motivatsiooni suurendavat, kuid nende puudumine suurendas rahulolematust (5 Psychological..., kasutatud 02.11.2019).

2.3. Töötamise stimuleerimise klassifikatsioonid ja liigid

Tööjõu stimuleerimine on eeskätt väline motivatsioon, tööjõusituatsiooni element, mis mõjutab inimeste käitumist töömaailmas, töötajate motivatsiooni materiaalne kest. Samal ajal kannab see endaga kaasa immateriaalset koormust, mis võimaldab töötajal realiseerida ennast üheaegselt nii inimesena kui ka töötajana. Stimuleerimine täidab majanduslikke, sotsiaalseid, moraalseid funktsioone (Шапиро 2018).

Majanduslikku funktsiooni väljendatakse selles, et tööjõu stimuleerimine aitab suurendada tootmise efektiivsust, mis väljendub tööviljakuse ja toodete kvaliteedi tõusus (*ibid*).

Moraalse funktsiooni määrab asjaolu, et stiimulid töötamiseks moodustavad aktiivse elupositsiooni, ülimoraalse avaliku kliima ühiskonnas. Samal ajal on oluline tagada korrektne ja õigustatud stiimulite süsteem, võttes arvesse traditsioone ja ajaloolisi kogemusi (*ibid*).

Sotsiaalse funktsiooni tagab ühiskonna sotsiaalse struktuuri kujunemine erineva sissetuleku taseme kaudu, mis sõltub suuresti stiimulite mõjust erinevatele inimestele. Lisaks sellele vajaduste kujunemine ja sellest tulenevalt isiksuse areng on määratud tööjõu kujunemise ja stimuleerimisega ühiskonnas (*ibid*).

Stiimuleid võib liigitada erinevatel alustel. Alustades sellest, et inimeste vajadused on esimesel kohal, siis nende sisu on peamine kriteerium stiimulite klassifitseerimiseks. Stiimulid võivad olla nii materiaalsed, kui ka immateriaalsed. Mittemateriaalse ja materiaalse tööjõusoodustuse süsteem hõlmab meetmete komplekti, mille eesmärk on suurendada töötajate tööalast aktiivsust ja selle tulemusel parandada töö efektiivsust ja selle kvaliteeti. Kuid samal ajal peab töötaja teadma, millised nõuded talle seatakse, millist töötasu ta saab, kui neid rangelt järgitakse, milliseid sanktsioone nende rikkumisel rakendakse. Seetõttu peaks tööjõusoodustuste süsteem põhinema kindlal alusel (Маслова 2019).

Materiaalne motivatsioon – selle rühma kuuluvad sularaha (palgad, lisatasud jne) ja mitterahalised stiimulid (tuusikud, tasuta ravi, transpordikulud jne). Immateriaalne motivatsioon – siia stiimulite rühma saab omistada sotsiaalseid (ametikohta prestiiž, elukutse ja karjääritegemise võimalus), moraalseid (teiste austus, auhinnad) ja loomingulisi (enesetäiendamise ja eneseteostuse võimalus) stiimuleid (Шапиро 2018).

Nii materiaalsel kui ka mittemateriaalsel motivatsioonil on oma plussid ja miinused.

Materiaalse motivatsiooni eelised - tajutav tasu, kõigile vastuvõetav. Materiaalse motivatsiooni miinused - kui see on ainus stiimul, mis töötajat tööl hoiab, on teda suure summa pakkumisega lihtne meelitada (Лукьяненко 2010).

Mittemateriaalse motivatsioonimeetodi eelised - ei nõua märkimisväärseid rahalisi väljaminekuid. Mittemateriaalse motivatsioonimeetodi puudused - kui töötajal domineerib mittemateriaalne motivatsioon, siis tema vastu huvi kaotamise korral lahkub ta ka kergesti ettevõttest. Nende rakendamiseks on vaja peent "teema tundmist" (Лукьяненко 2010).

Tööjõu stimuleerimise korraldamiseks on teatud nõuded. See on komplekssus, eristamine (ingl. differentiation), paindlikkus ja operatiivsus (Соловцова 2017).

Komplekssus tähendab moraalsete ja materiaalsete, kollektiivsete ja individuaalsete stiimulite ühtsust, mille olulisus sõltub personalijuhtimise käsitluste süsteemist, ettevõtte kogemusest ja traditsioonidest (*ibid*).

Diferentseerimine (ingl. differentiation) tähendab individuaalset lähenemist töötajate erinevate kihtide ja rühmade stimuleerimisele. On teada, et lähenemisviis jõukatele ja madala sissetulekuga töötajatele peaks oluliselt erinema. Samuti peaksid lähenemisviisid kvalifitseeritud ja noortele töötajatele olema erinevad (*ibid*).

Paindlikkus ja operatiivsus väljendub stiimulite pidevas läbivaatamises, sõltuvalt muutustest ühiskonnas ja meeskonnas (*ibid*).

2.4. Palga olulisus töäjõu juhtimises

Kaasaegses juhtimises muutub personali motivatsiooni küsimus kõige aktuaalsemaks. Motivatsioon on otseselt seotud töö tulemustega. Inimese töötasu on absoluutne ja kaheldamatu tähendus, see tähendab, et see on tööalase tegevuse kõige olulisem eesmärk. Individuaalse töötaja tööviljakuse kasvu koos teiste teguritega mõjutab töäjõu töötasu kui stiimul töötajate tööoskuste parandamiseks ja tehtud töö kvaliteedi parandamiseks. See tähendab, et erilist tähelepanu tuleks pöörata palkade mõjust tööviljakusele (Хабибуллин 2018).

Rääkides palgast, kui ühest olulisemast sissetulekuvormist, on palk tööviljakuse kasvu alus, kuna selle eesmärk on maksta töötajatele tehtud töö eest palka ja see on enamiku töötajate jaoks ainus sissetulekuallikas. Kapitali kogumisel põhineva tööviljakuse kasvuga suureneb töäjõu hulk ja avaneb võimalus palku tõsta. (*ibid*).

Ebatõhus palgasüsteem võib põhjustada töötajate rahulolematust (nii töötasu suuruse kui ka määramise ja jaotamise meetodite osas), millega kaasneb alati tööviljakuse langus, kvaliteedi langus ja distsipliini rikkumine. Hüvitisega rahulolematud töötajad võivad sattuda avatud konflikti organisatsiooni juhtidega, lõpetada töö, korraldada streiki või lahkuda organisatsioonist (Курочкин 2014).

Teisalt stimuleerib tõhus kompensatsioonisüsteem töötajate tootlikkust, suunab nende tegevust organisatsiooni jaoks vajalikus suunas, s.o. parandab inimressursside kasutamist (Шекшня lk.221).

Raha stimuleeriv roll on eriti tõhus siis, kui ettevõtted premeerivad oma töötajaid sõltuvalt töö tulemusest ja konkreetsete tulemuste saamisest, mitte töökohal veedetud aja eest (Шевчук 2017). Traditsiooniliselt seostatakse palka töötajate meelest psühholoogiliselt nende autoriteedi tunnustamisega ettevõttes, väljendades kaudselt nende sotsiaalset staatust. Palga kaudu hindab töötaja kaudselt ennast, oma töö õnnestumisi võrreldes teistega. Palk võib olla madal, kuid kui see osutus kolleegide omadest kõrgemaks, on motivatsiooni efektiivsus suurem (Коваленко 2011).

Et palgad täidaksid motiveerivat funktsiooni, peab selle taseme ja töötajate kvalifikatsiooni, tehtud töö keerukuse ja vastutuse astme vahel olema otsene seos.

3. EMPIIRILINE UURING: PALK KUI MOTIVAATOR

Lõputöö empiirilises osas esitatakse metoodika ja koostatud küsimustiku põhjal saadud vastused. Lõputöö kolmas peatükk on jagatud kolmeks osaks. Esimeses osas esitatakse uurimismeetod ja valim, teises osas on esitatud uurimistulemused. Kolmandas osas on välja toodud autori poolt tehtud ettepanekud.

3.1. Metoodika ja valim

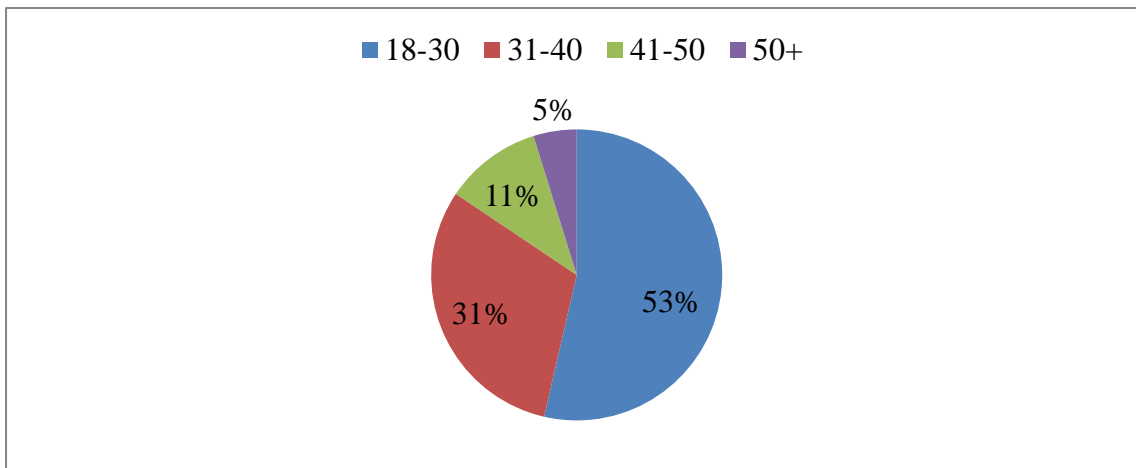
Lõputöös on kasutatud kvantitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivne uurimine on andmete kogumise meetod, mille eesmärk on kirjeldada uuringuala. Selle meetodi kasutamine on lihtne ja usaldusväärne täpse teabe saamiseks. Kvantitatiivne meetod keskendub suurele hulgatele ankeedi küsimustele vastajatele. Seejärel töös töödeldakse kogutud vastused ja analüüsitakse neid statistiliselt.

Küsimustik on koostatud eesti keeles ning koosneb 20 valikvastusega küsimusest. Kõikidele küsimustele vastamine oli kohustuslik. Ankeet koostati elektroonilises keskkonnas Google Docs abil. Lõputööks koguti andmeid Eestis alaliselt elavatel tööelistel isikutelt. Küsimustik oli saadaval elektroonilises versioonis Facebook'i keskkonnas alates 2. novembrist kuni 30. novembrini 2019. Kokku vastas 250 inimest, mis moodustab tööelisest elanikkonnast ligikaudu 0,03%. Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetel oli 2019. aasta II kvartalis tööeliste rahvastiku arv 981000 inimest (Statistikaamet).

3.2. Uuringu tulemuste analüüs

Küsimustele vastas 207 naist, moodustades 83% vastanutest ning 43 meest, moodustades 17% vastanutest.

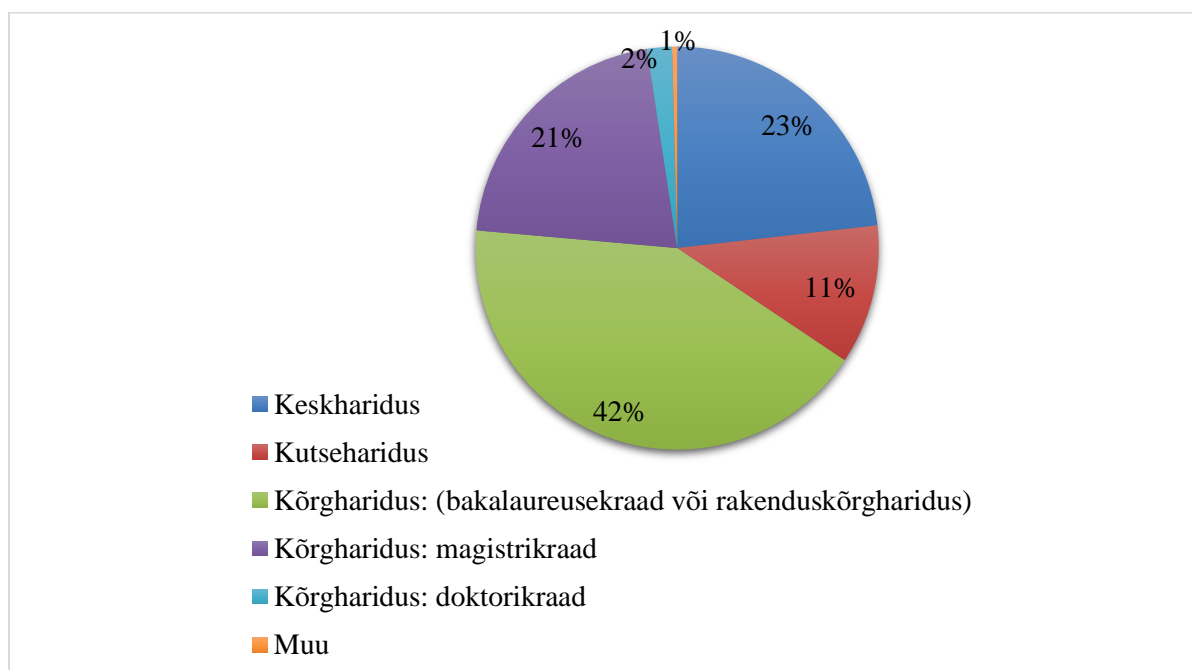
Joonisel 1 on välja toodud vastanute vanused. Kõige rohkem vastajatest olid 18 – 30 aastased elanikud, see on 53% ehk 134 inimest. 31% inimestest moodustasid 31 – 40 aastased ehk 77 inimest. 41 – 50 aastased elanikud moodustasid 11% ehk see on 27 inimest ning ülejäänud vanuse grupp 50+ oli 5% (12 inimest).



Joonis 1. Vastajate vanusegrupid

Allikas : Autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

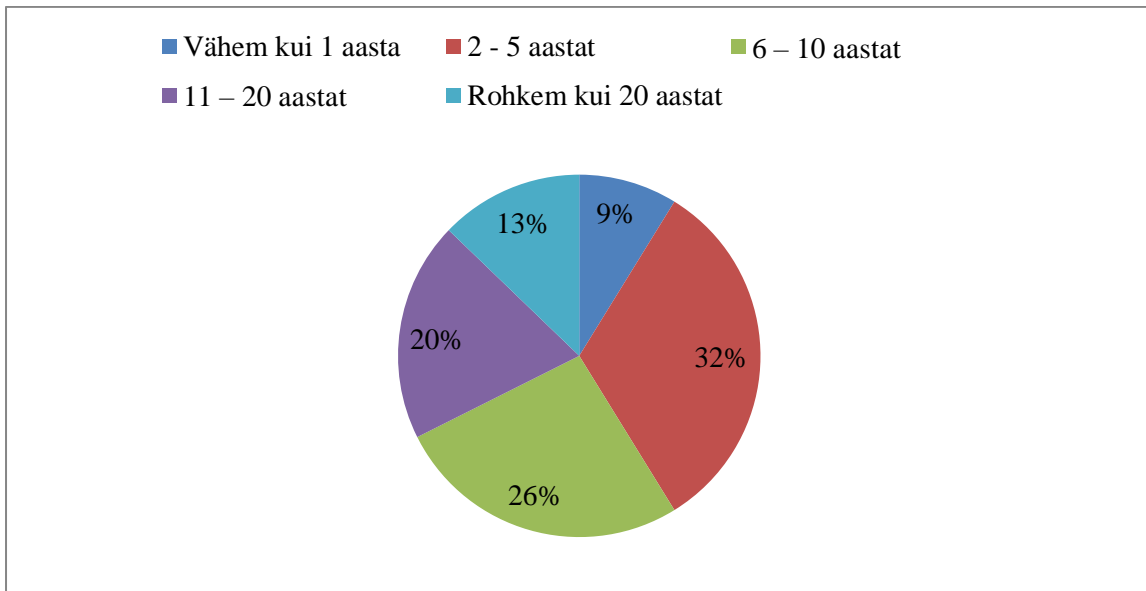
Vastanute haridustase on toodud Joonisel 2. Kõige rohkem vastanutest on omandanud kõrghariduse ning see võib olla kas bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus, see protsent moodustab 42% vastanutest ehk 105 inimest. Keskhariidust omasid 23% vastanutest (58 inimest). 21% omas magistrikraadi (53 inimest), 11% on omandanud kutsehariduse (28 inimest), ülejäänud on 2% doktorikraad ning 1% mingi muu haridus.



Joonis 2. Vastanute haridustase

Allikas : Autori koostatud lisa 3 toodud andmete alusel

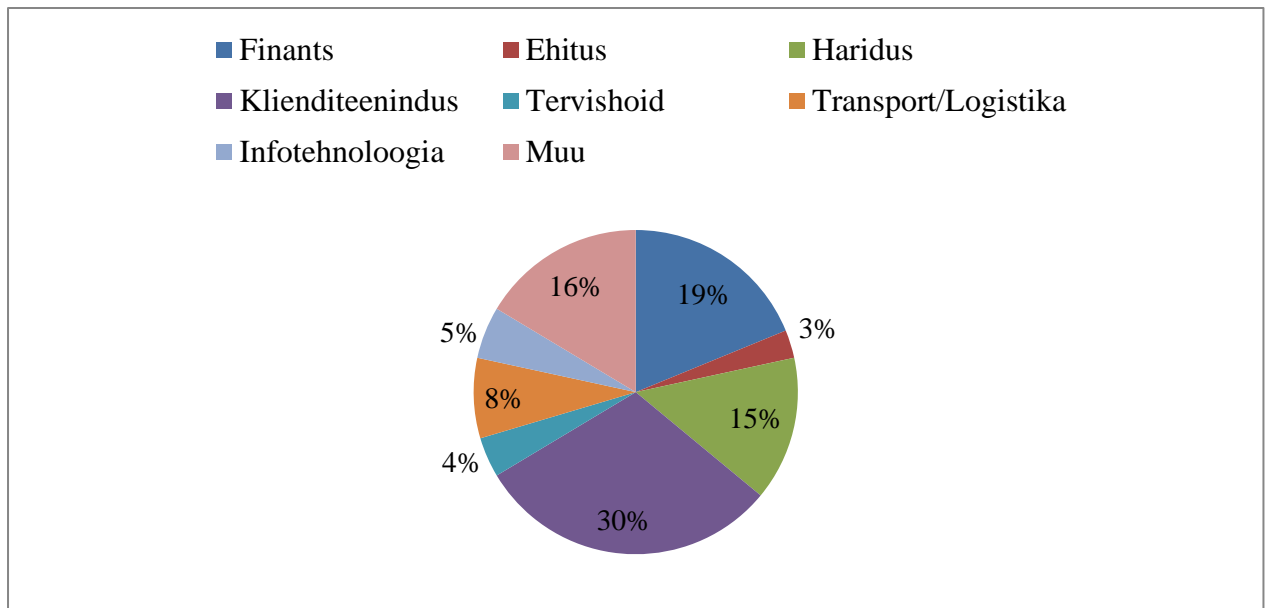
Joonis 3 näitab vastanute vastuseid küsimusele „Teie kogemus?“. Paljud (32%) valisid variandi, et nende töökogemus on vahemikus 2 – 5 aastat. 26% valis vahemiku 6 - 10 aastat. 20% vastajatest valisid 11 – 20 töökogemust aastates. 13% - töötavad rohkem kui 20 aastat ning ülejäänud 9% omavad töökogemust vähem kui 1 aasta.



Joonis 3. Vastanute töökogemus aastates

Allikas : Autori koostatud lisas 4 toodud andmete alusel

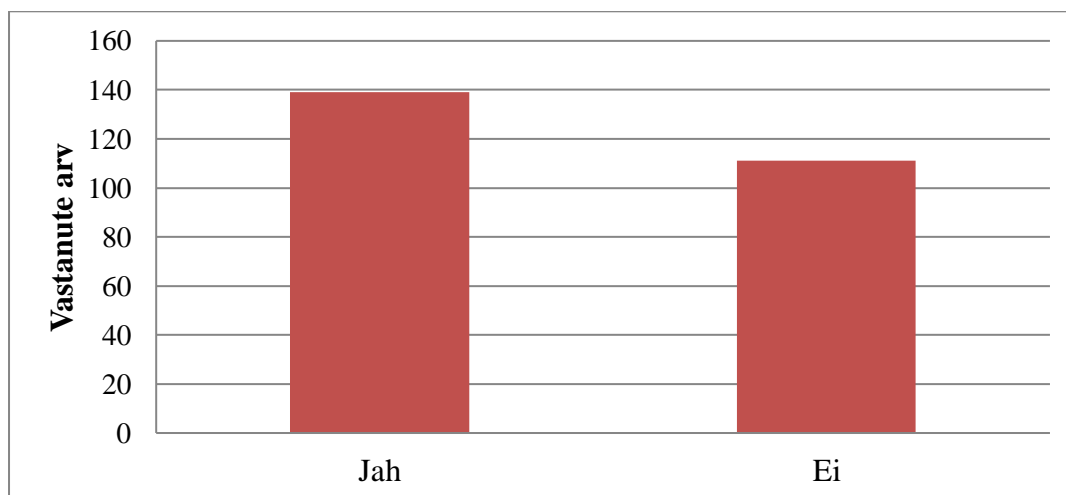
Kõige rohkem vastanutest töötas klienditeeninduses (30%). 19% vastasid, et töötavad finants valdkonnas, 16% valisid „Muu“ variandi, 15% töötavad hariduse valdkonnas. 8% on seotud logistikaga, 5% töötavad IT-valdkonnas, 4% tervishoius ning ülejäänud 3% ehituse valdkonnas. Kõik need vastused on toodud Joonisel 4.



Joonis 4. Valdkonnad, kus töötavad vastajad

Allikas : Autori koostatud lisa 5 toodud andmete alusel

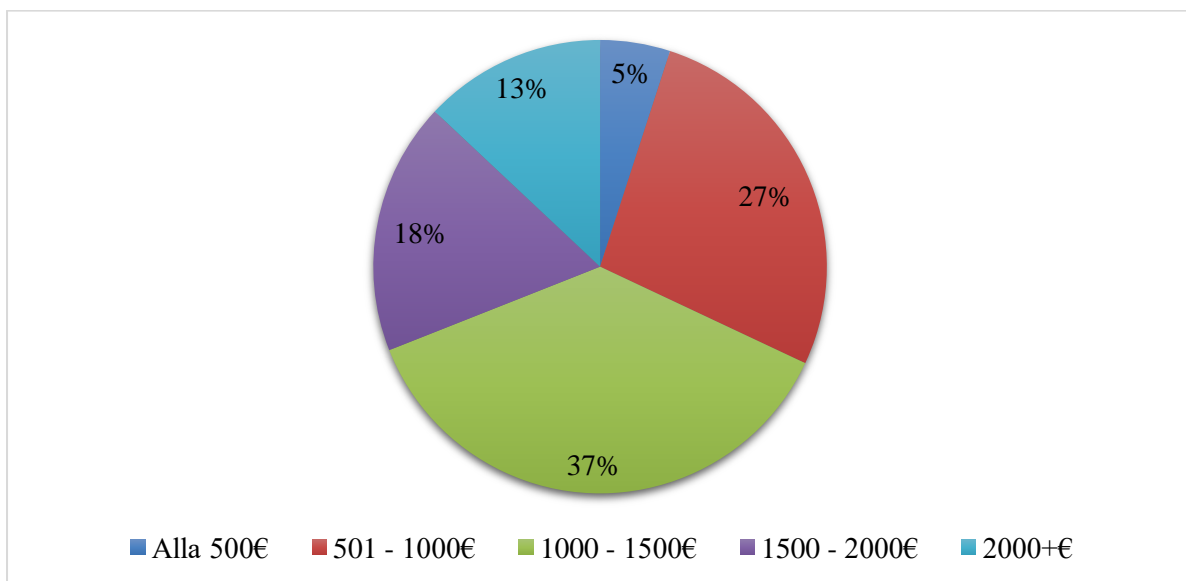
Joonis 5 näitab palju inimestest on valinud kas „jah“ või „ei“ vastuse variandi küsimusele „Kas Teie praegu töötate samas valdkonnas, kus olete omandanud ka erialase hariduse?“. Inimesed, kes töötavad samas valdkonnas, kus on omandanud ka hariduse moodustavad 55,6% ehk see on 139 inimest. Aga inimesed, kes töötavad mõnes muus valdkonnas, mis pole seotud nende omandatud haridusega, on 11 inimest ehk 44,4%



Joonis 5. „Kas Teie praegu töötate samas valdkonnas, kus olete omandanud ka hariduse?“

Allikas : Autori koostatud lisa 6 toodud andmete alusel

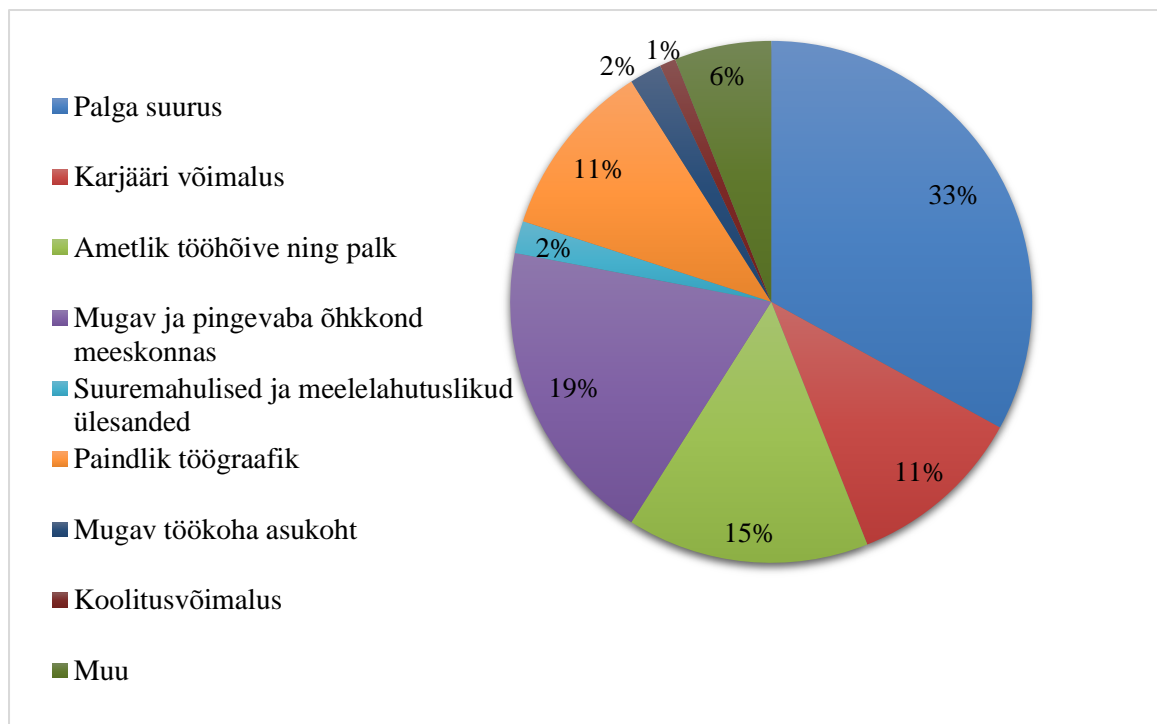
Tänapäeva ning lõputöö aktuaalseks küsimuseks on „Mis on Teie brutopalka suurus?“. Joonis 6 näitab sellele küsimusele vastajate vastuste valikuid. Kõige rohkem vastanutest (37%) saab brutopalka vahemikus 1000 – 1500 eurot. Selline tulemus näitab, et paljudel on Eesti keskmine brutopalk. Eesti statistika andmebaasi andmetel 2018. aasta keskmine brutopalk 1310 eurot ning 2019. aasta septembrikuu brutopalk tõusis 1389 eurole. 27% inimestest saab brutopalka 501 – 1000 eurot, 18% 1500 – 2000 euro vahemikus, mis on suurem kui keskmine brutopalka suurus. 13% inimestel on brutopalka suurus rohkem kui 2000 eurot ning ülejäänutel 5%-il on palga suurus väiksem kui 500 eurot, mis on väiksem kui Eesti 2019.aasta miinimum palk 540 eurot.



Joonis 6. Vastajate brutopalka suurused

Allikas : Autori koostatud lisas 7 toodud andmete alusel

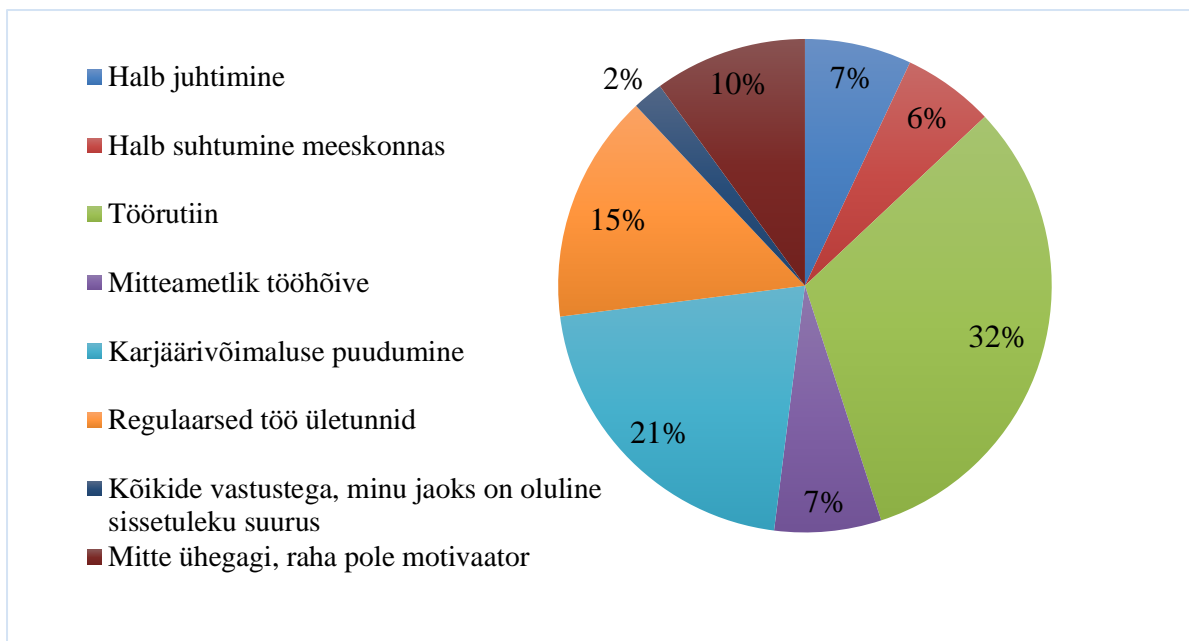
Lõputöö peamiseks uurimisküsimuseks oli küsimus „Milline tegur motiveerib Teid kõige rohkem efektiivsemalt töötama?“ ning selle vastused on toodud Joonisel 7. Kõige rohkem inimesi motiveerib palga suurus 33% (83 inimest). 19 % vastanutest märkisid, et neile on oluline mugav ja pingevaba õhkkond meeskonnas, selline tegur motiveerib 48 vastanut. Samuti on oluliseks teguriks, et tööhõive ning palk oleksid ametlikud, selle vastuse variandi valisid 15%. 11% on motiveeritud paindliku töögraafikuga ja teised 11% vastanutele on oluline karjäärivõimalus. 6% valis variandi, et neid motiveerib efektiivsemalt töötama mingi muu tegur, 2% valisid mugava töötegemise asukoha ning teised 2% on märkinud et neid motiveerivad suuremahulised ning meelelahutuslikud ülesanded.



Joonis 7. Töötajaid motiveerivad tegurid

Allikas : Autori koostatud lisa 8 toodud andmete alusel

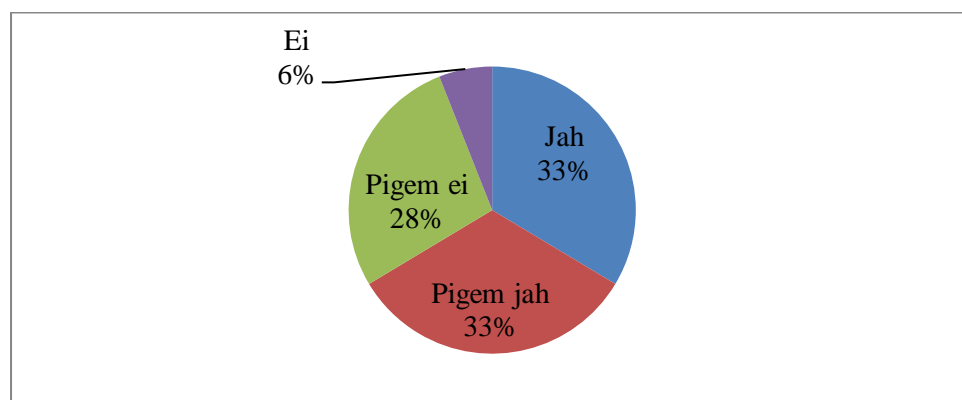
Autorile oli huvitav, mida vastajad vastavad küsimusele „Milliste negatiivsete teguritega Teie olete nõus leppima kõrge palga nimel?“. Seda näitavad vastused Joonisel 8. Iga vastaja sai valida kolm erinevat varianti pakutud vastustest. Kõige rohkem inimesi vastas, et 32% on valmis leppima töörutiiniga ning 21% karjäärivõimaluse puudumisega. 15% on valmis tegema tööl ületunde, 10% vastasid, et nemad ei nõustuks mitte ühegi vastusega, kuna raha pole nende jaoks motivaator. 7% olid valmis tööd tegema mitteametlikult ja teised 7% on nõus leppima halva juhtimisega. Samuti 6% olid nõus halva suhtumisega meeskonnas ning kõige väiksem protsent inimestest (2%) märkisid, et nemad on nõus leppima kokku kõikide negatiivsete teguritega, kuna neile on oluline sissetuleku suurus.



Joonis 8. Negatiivsed tegurid, millega töötajad on nõus leppima kokku kõrge palga nimel

Allikas : Autori koostatud lisa 9 toodud andmete alusel

Järgmiseks ankeedi küsimuseks oli „Kas Teie olete nõus palga suurusega, mida Teie saate kätte, vastavalt Teie töömahule?“ (Joonis 9). Võttes kokku vastajate vastuste valikud „jah“ 18% ning „pigem jah“ 38%, võime järeldada, et enamik vastanutest on nõus palgaga, mida nad saavad kätte vastavalt töömahule. Samuti ülejäänud 31% ning 13% pole rahul palga suurusega.

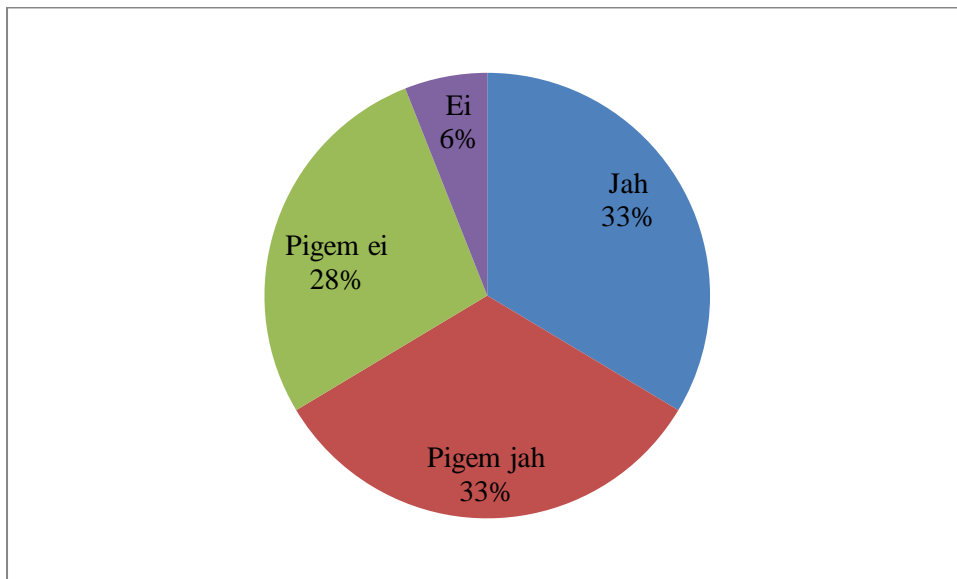


Joonis 9. „Kas Teie olete nõus palga suurusega, mida Teie saate kätte, vastavalt Teie töömahule?“

Allikas : Autori koostatud lisa 10 toodud andmete alusel

Joonis 10 näitab, kuidas vastajad vastasid küsimusele „Kas oleksite valmis minema juhtkonna juurde palgatõusu küsima, juhul kui Teie pole oma palga suurusega rahul?“. Enamik vastanutest

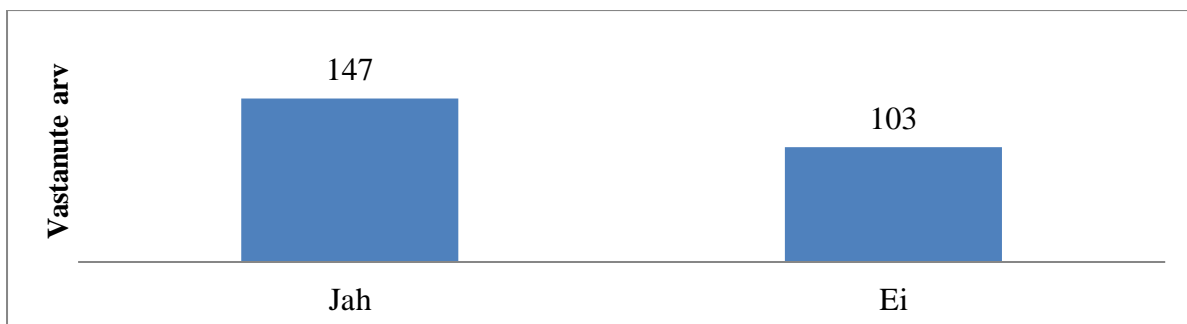
33% „jah“ ning 33% „pigem jah“ on valmis minema juhtkonna juurde palgatõusu küsima. Ülejäänud 28% valis „pigem ei“ ning 6 % „ei“ vastused.



Joonis 10. Valmisolek palgatõuse küsima juhtkonna poolt

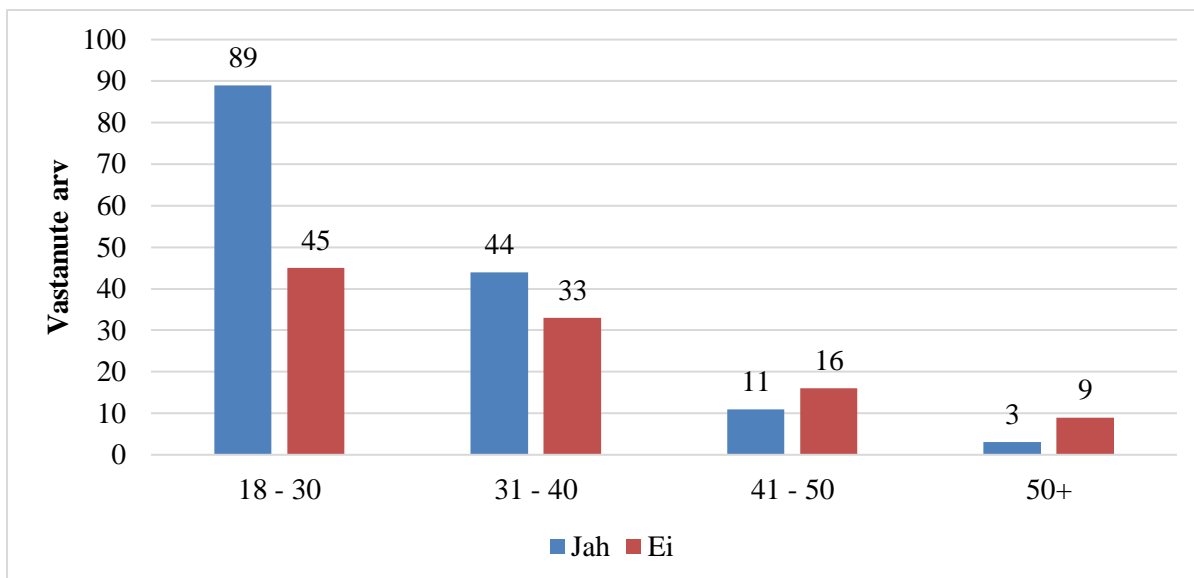
Allikas : Autori koostatud lisa 11 toodud andmete alusel

Joonis 11 kirjeldab töötajate huvi, kas vahetada tööd tulevikus või mitte. Püstitatud küsimuseks oli „Kas Teie soovite tulevikus töökohta vahetada?“. 147 vastanutest soovivad tulevikus töökohta vahetada, aga 103 inimest ei avaldanud sellist soovi. Joonisel 12 on näidatud, et paljud 18 – 30 ning 31 – 40 aastased soovivad vahetada töökohta, aga ülejäänud 40 – 50 ning 50+ aastased vähem huvitatud töökohta vahetamisest, nemad juba pigem jääksid töötama edaspidi samal töökohal.



Joonis 11. Töötajate soov töökohta vahetamise kohta

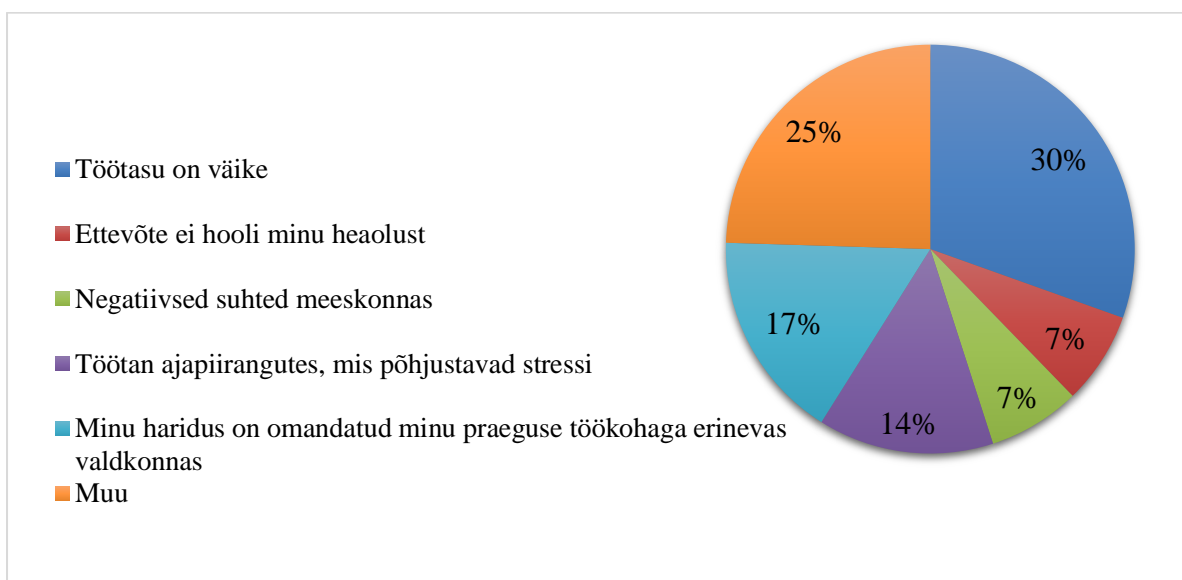
Allikas : Autori koostatud lisa 12 toodud andmete alusel



Joonis 12. Töötajate soov töökohta vahetamise kohta vanusegruppide lõikes

Allikas : Autori koostatud lisa 13 toodud andmete alusel

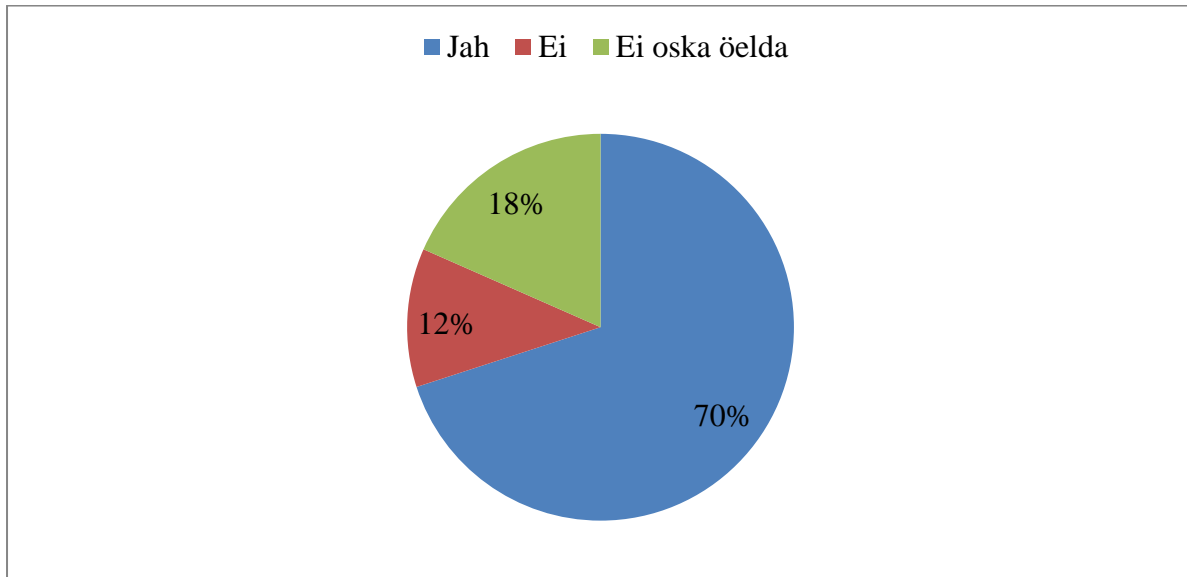
Järgmine ankeedi küsimus oli „Kui olete vastanud eelmisele küsimusele „Jah“, siis mis põhjusel soovite töökohta vahetada?“ ning vastajate valikud on toodud Joonisel 13. Enamik 30% valis variandi, et töötasu on väike ning selle põhjusel nad soovivad töökohta vahetada, 25% valis põhjuse „muu“. 17% märkisid, et nendele haridus pole seotud praeguse ametikohaga. 14% ütlesid, et töötavad ajapiirangutes, mis põhjustavad neil stressi.



Joonis 13. Põhjused, miks töötajad on valmis töökohta vahetama

Allikas : Autori koostatud lisa 14 toodud andmete alusel

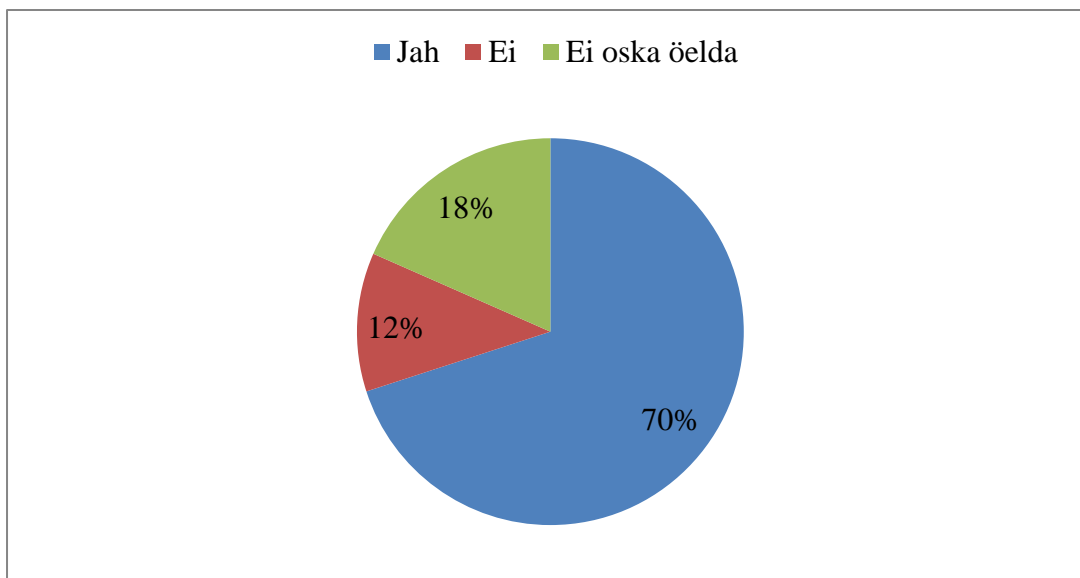
Joonis 14 kirjeldab vastuseid küsimusele „Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?“ 73% vastanutest vastasid, et palgatõus võib motiveerida tööd jätkama. 20% ei oska öelda ning 7% vastanutest ei motiveeri palgatõus tööd jätkama samas ettevõttes.



Joonis 14. „Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?“

Allikas : Autori koostatud lisas 15 toodud andmete alusel

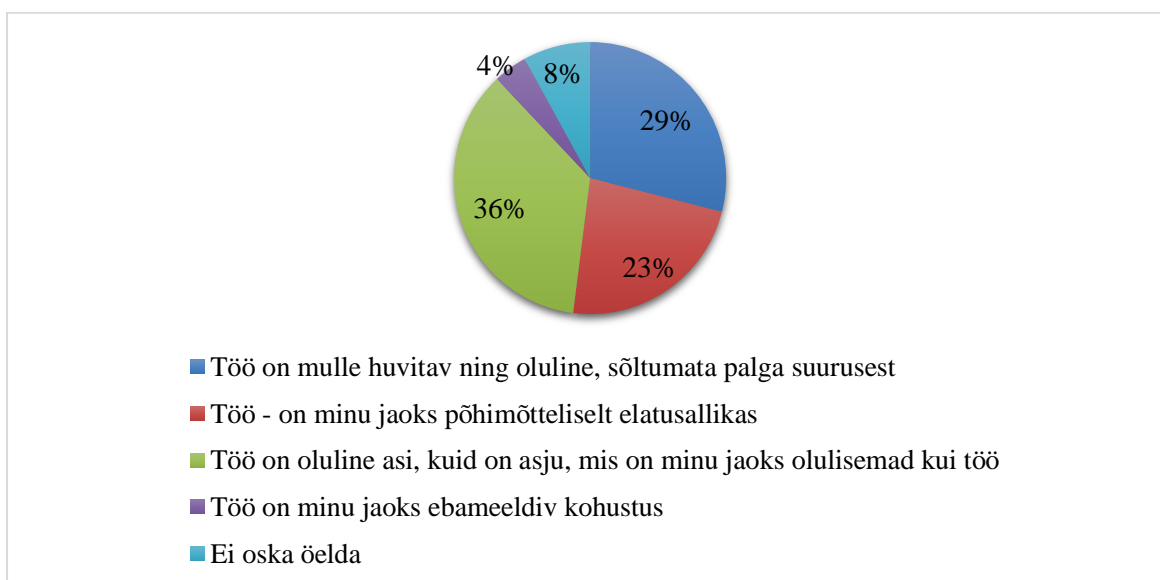
Joonis 15 kirjeldab küsimuse „Kas Teie arvates juhtkonna motivatsioon aitab Teie töö efektiivsust tõsta?“ vastuseid. Enamik osa vastajatest 70% ütles, et juhtkonna motivatsioon aitab töö efektiivsust tõsta. 18% ei oska vastata sellele küsimusele ning ülejäänud 12% vastasid, et juhtkonna motivatsioon ei aita neil nende töö efektiivsust tõsta.



Joonis 15. „Kas Teie arvates juhtkonna motivatsioon aitab Teie töö efektiivsust tõsta?“

Allikas : Autori koostatud lisas 16 toodud andmete alusel

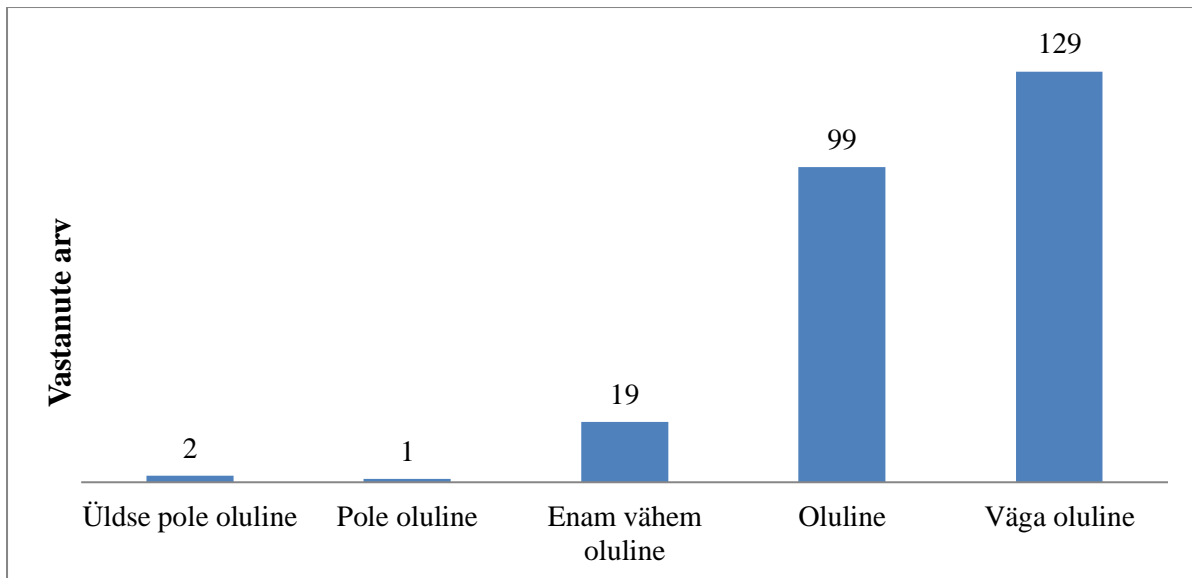
Joonis 16 kirjeldab vastajate suhtumist töösse ning püstitatud ankeedi küsimuseks oli „Kuidas Teie hindate oma suhtumist töösse?“. 36% ütles, et töö on oluline asi, kuid on asju, mis on nende jaoks olulisemad kui töö. 29% märkis, et töö on neile huvitav ning oluline, sõltumata palga suurusest. 23% vastasid ,et töö on nende jaoks põhimõtteliselt elatusallikas. 8% ei oska vastata sellele küsimusele, kuid 4% vastasid, et töö on nende jaoks ebameeldiv kohustus.



Joonis 16. Töötajate suhtumine töösse

Allikas : Autori koostatud lisa 17 toodud andmete alusel

Joonis 17 näitab vastuseid küsimusele „Kui oluline on Teie jaoks palga suurus?“. 129 inimest vastasid, et palga suurus on neile väga oluline, 99 inimest vastasid, et oluline. 19 inimest ütlesid, et neile palga suurus on enam vähem oluline. Ülejäänud 3 inimest valisid variandid kas „üldse pole oluline“ või „pole oluline“.

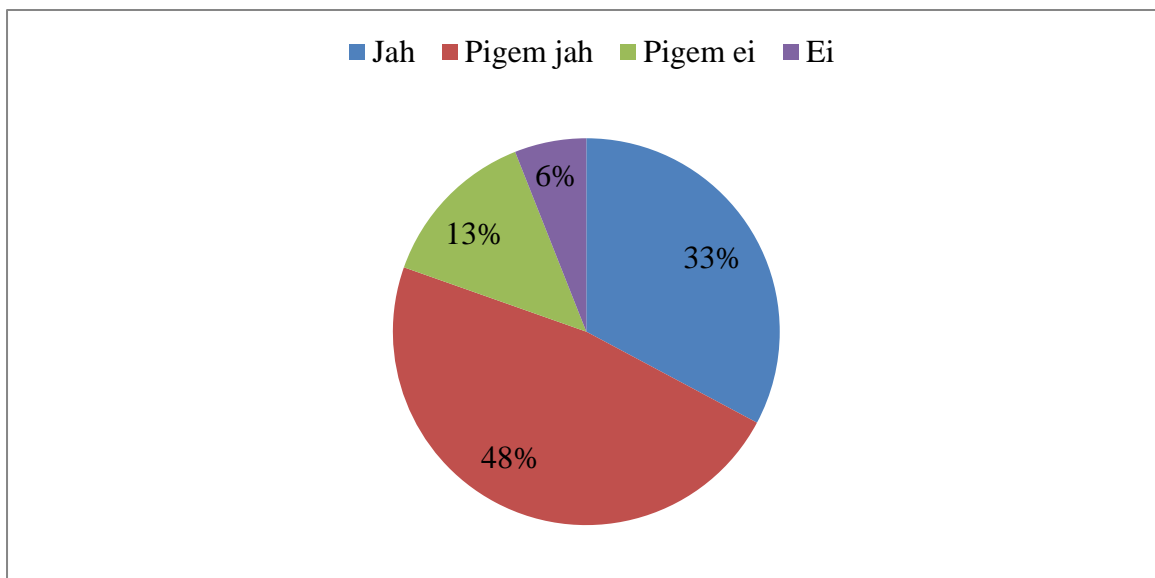


Joonis 17. Palga suuruse olulisus töötajatele

Allikas : Autori koostatud lisa 18 toodud andmete alusel

Autor pakkus välja vastata ka küsimusele „Kas olete kunagi saanud preemiat hea töö eest?“. 78% vastas, et on saanud preemiat ning ülejäänud 22% ei ole saanud.

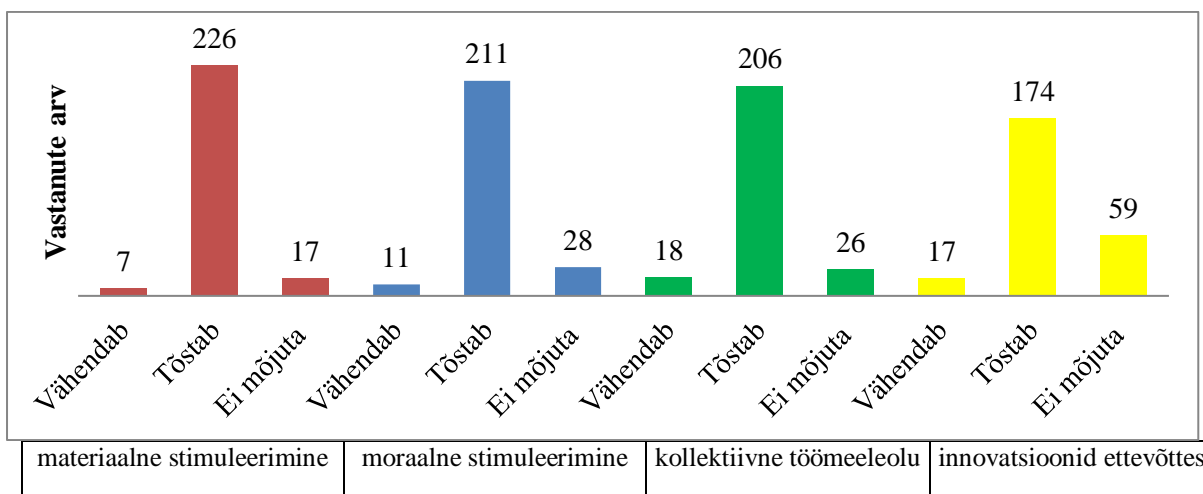
Samuti küsimustikus oli küsimus - Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“?. Joonis 18 kirjeldab saadud vaastuseid. Paljud- 33% on nõus ning 48% pigem nõus väitega. 13% pigem ei ole nõus ning 6% ei ole nõus väitega.



Joonis 18. Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“?

Allikas : Autori koostatud lisa 19 toodud andmete alusel

Viimane ankeedi küsimus oli „Kuidas järgmised tegurid mõjutavad Teie tööalast aktiivsust?“. Joonisel 19 on toodud tööalast aktiivsust mõjutavad tegurid (materiaalne ja moraalne stimuleerimine, kollektiivne töömeeolu ning innovatsioon ettevõttes). Selles küsimuses enamik vastanutest valisid, et kõik pakutud tegurid mõjutavad tööalast aktiivsust. Samas innovatsioonid ettevõttes natuke vähem kui teised tegurid.

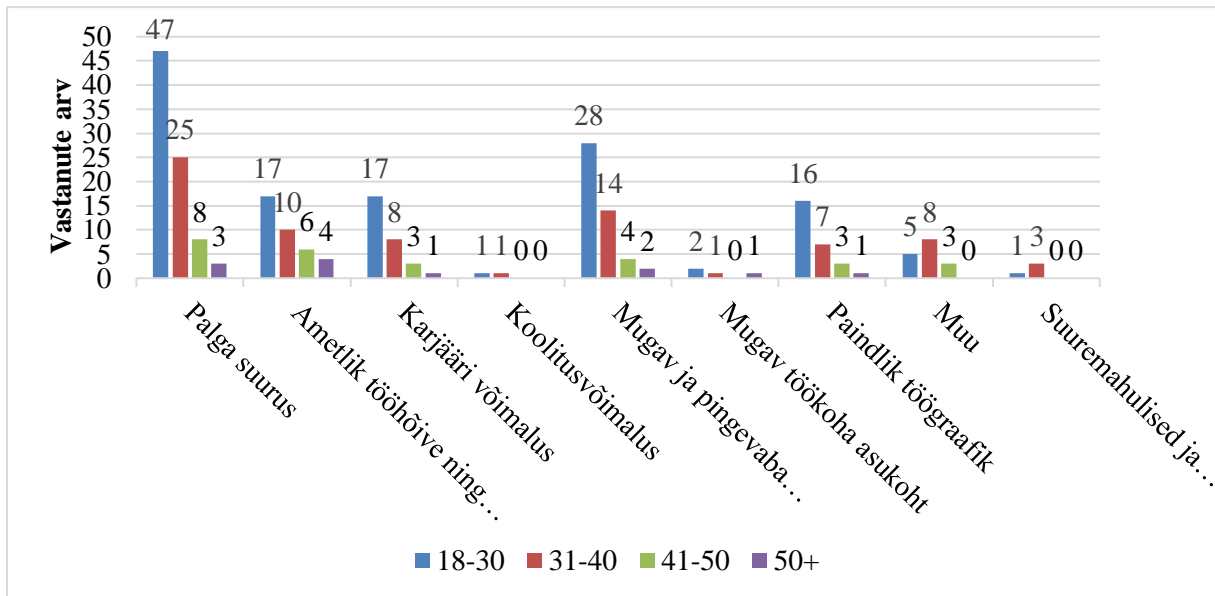


Joonis 19. Tööalast aktiivsust mõjutavad tegurid

Allikas : Autori koostatud lisa 20 toodud andmete alusel

Järgnevalt on analüüsitud vastuseid vanusegruppide lõikes ja toodud välja erinevused.

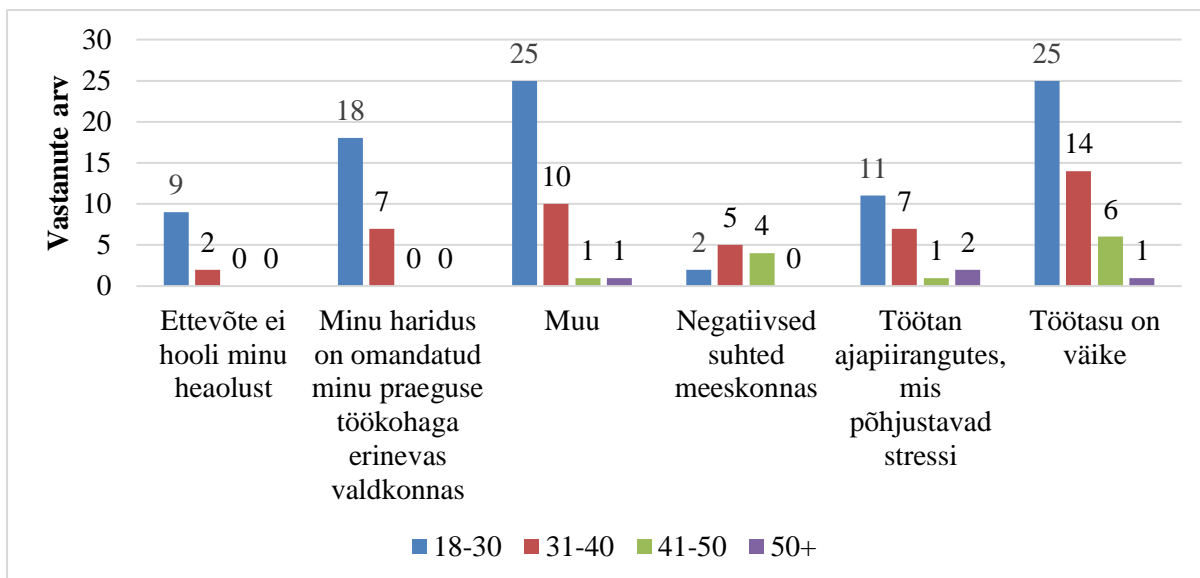
Järgmine Joonis 20 kirjeldab seda, et enamik vanusegruppidest, 18 – 30, 31 – 40 ning 41 – 50 on valinud, et palga suurus motiveerib neid kõige rohkem efektiivsemalt töötama. Aga 50+ töötajad juba eelistasid varianti „Ametlik tööhõive ning palk“ (ainult 3 inimest motiveeris palga suurus). Karjääri tegemise võimalust pidasid oluliseks nooremad inimesed.



Joonis 20. Tegurid, mis motiveerivad töötajaid

Allikas : Autori koostatud lisas 21 toodud andmete alusel

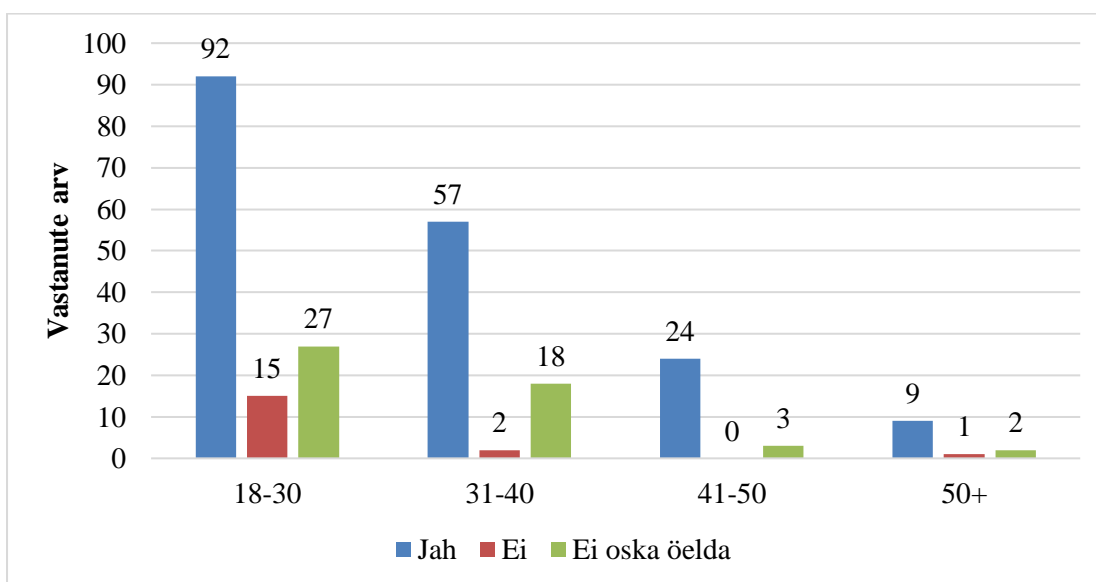
Töötajad soovivad vahetada töökohta erinevatel põhjustel ning enamik vastajatest vanusegruppides 18 – 30, 31 – 40, 41 – 50, on valinud, et soovivad vahetada töökohta, kuna nende töötasu on väike. Kuid samal ajal 25 inimest 18 – 30 vanusegrupist valinud muu põhjuse. Samas on noortemate puhul näha, et nad töötavad valdkondades, mis ei kattu nende omandatud haridusega. Kuid vanemad, 50+, ütlesid, et töötavad ajapiirangutes, mis põhjustavad neil stressi.



Joonis 21. Põhjused töökohta vahetamise kohta

Allikas : Autori koostatud lisa 22 toodud andmete alusel

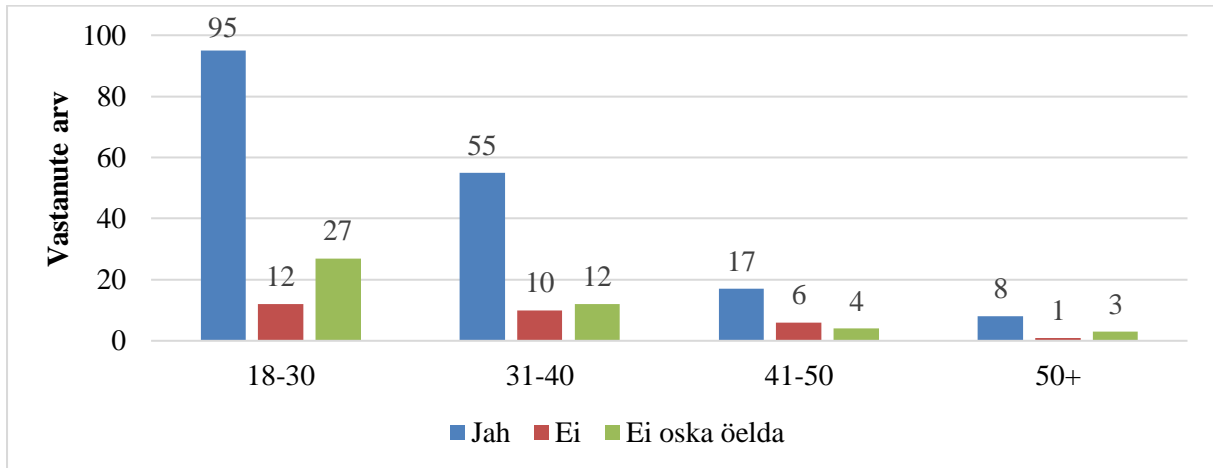
Samal ajal kõige rohkem inimesi küsitud vanusegruppidest märkisid, et palgatõus motiveerib neid tööd jätkama, see tähendab mitte vahetada töökohta. Järgmine Joonis 22 kirjeldab, et vanusegruppide arvamused on sarnased.



Joonis 22. Inimeste arvamused palgatõusu ja töökohal jätkamise kohta

Allikas : Autori koostatud lisa 23 toodud andmete alusel

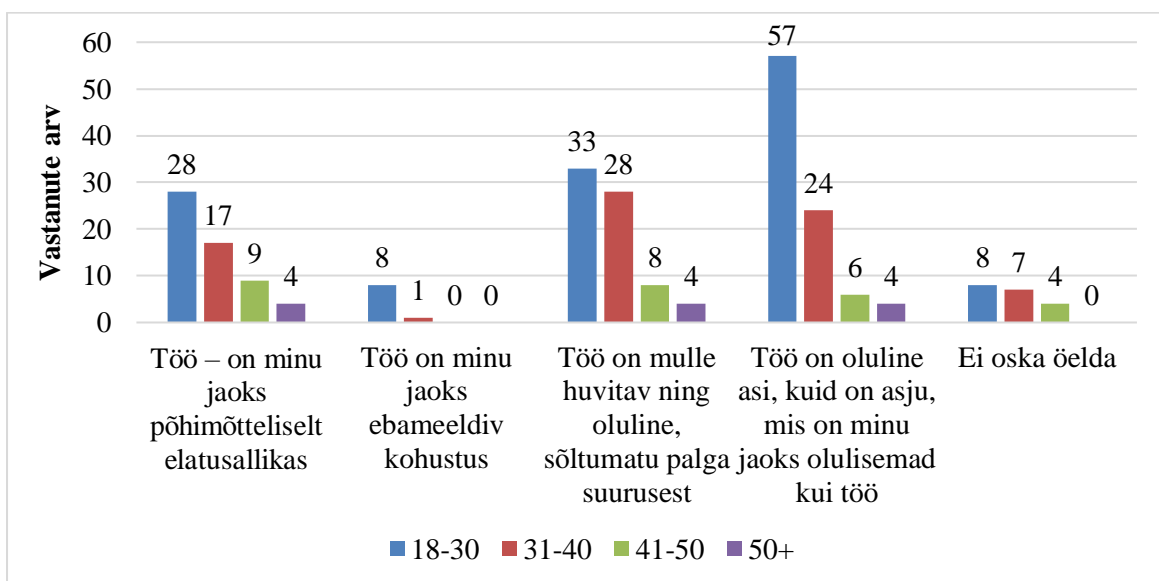
Juhtkonna motivatsioon on üks olulisematest motivatsiooni teguritest. Nii arvavad ka enamik töötajatest erinevatest vanusegruppidest, see tähendab, et juhtkonna motivatsioon aitab töö efektiivsust tõsta.



Joonis 23. Juhtkonna motivatsiooni mõju töö efektiivsusele

Allikas : Autori koostatud lisas 24 toodud andmete alusel

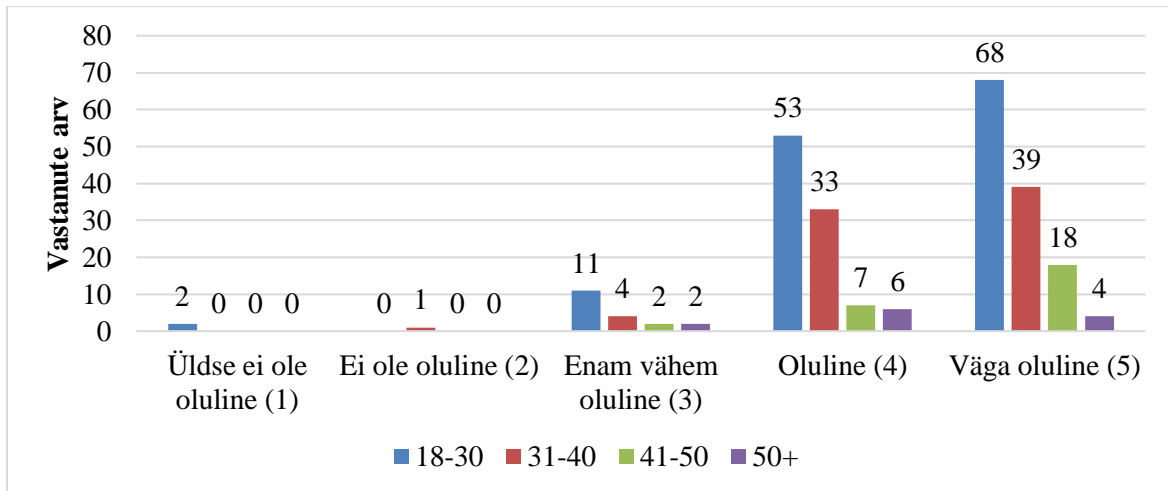
Joonisel 24. on näidatud, et 18 – 30 aastased inimesed suhtuvad töösse nii, et töö on neile oluline, kuid on muid asju, mis nende jaoks on olulisemad kui töö. 31 – 40 aastased ütlesid, et töö on neile oluline, sõltumatu palga suurusest. 41 – 50 vanusegrupp märkisid, et töö on nende jaoks põhimõtteliselt elatusallikas, aga 50+ inimesed vastasid erinevalt, kokku 8 inimest valis kolm erinevat pakutud variantidest.



Joonis 24. Töötajate suhtumine töösse vanusegruppide lõikes

Allikas : Autori koostatud lisa 25 toodud andmete alusel

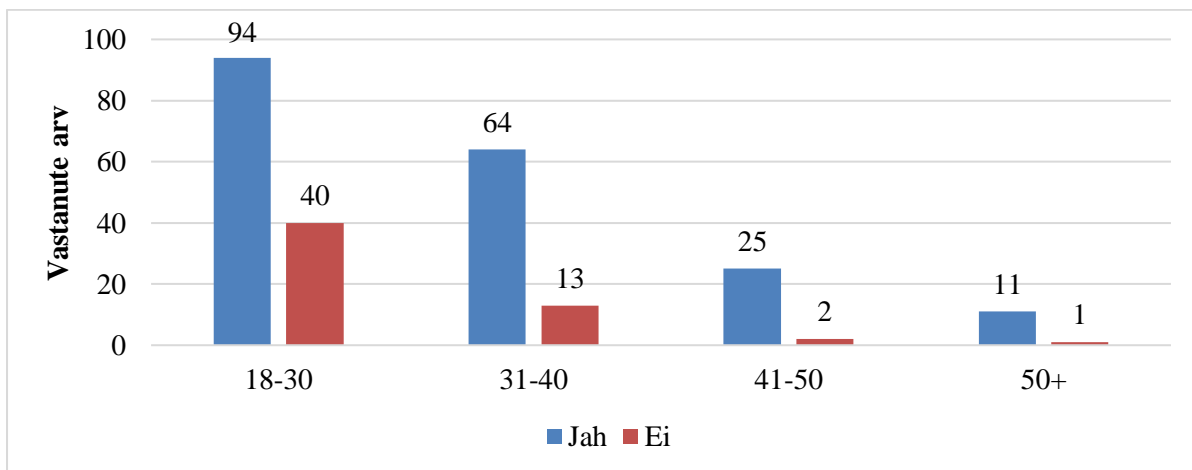
Joonis 25. näitab, et kõikidele vanusegruppidele on väga oluline palga suurus. Kuid 50+ töötajad arvasid, et neile palga suurus on oluline (4, 1 – 5 skaalal), aga mitte väga.



Joonis 25. Palga olulisus vanusegruppide lõikes

Allikas : Autori koostatud lisa 26 toodud andmete alusel

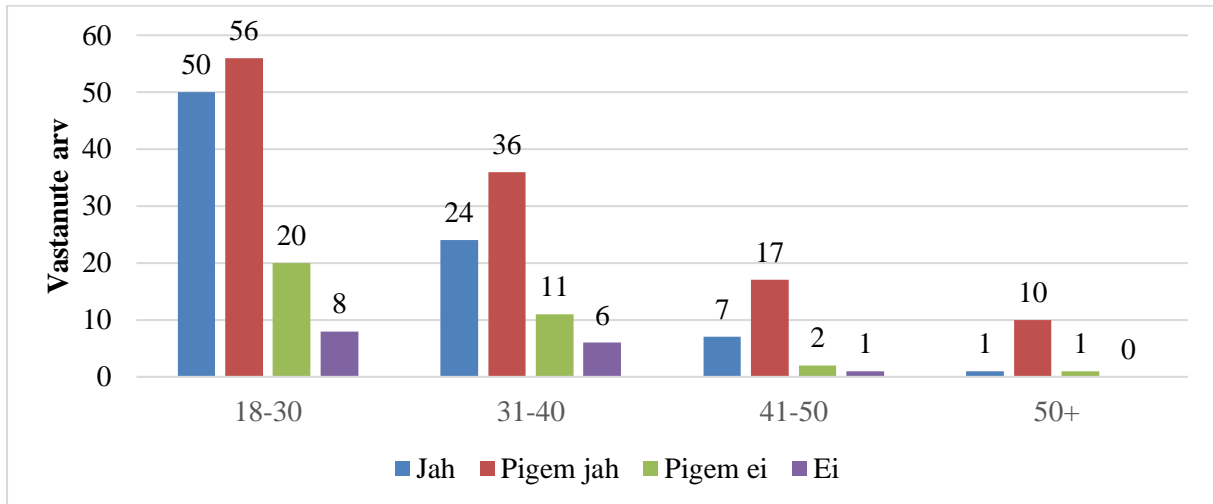
Paljud kõikidest vanusegruppidest ütlesid, et nad on saanud preemiat hea töö eest.



Joonis 26. Preemia saamine vanusegruppide lõikes

Allikas : Autori koostatud lisa 27 toodud andmete alusel

Samal ajal kõikidest vanusegruppidest enamik vastajatest on nõus või pigem nõus väitega „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“. Seda näitab Joonis 27.



Joonis 27. Töötaja valmisolek suurema palga eest tööd kvaliteetsemalt tegema

Allikas : Autori koostatud lisas 28 toodud andmete alusel

Analüüsist vanusegruppide lõikes selgus, et vastanute valikud on üsna sarnased. Selgus, et peamine tööjõu motivaator on palga suurus ja kui töötasu on väike, siis töötajad soovivad vahetada töökohta. Samas märkisid vastajad, kui palka tõstetakse, siis palgatõus motiveeriks neid tööd jätkama ehk mitte vahetada töökohta. Alati juhtkonna motivatsioon aitab töö efektiivsust tõsta, nii märkisid ka enamik töötajatest. Paljud olid pigem nõus väitega „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“.

Kuid vanusegruppide lõikes esineb ka erinevusi. See on ilmnunud tööjate suhtumises töösse. Nooremad (18 – 30) ütlesid, et töö on oluline nende jaoks, kuid on asju, mis on palju olulisemad kui töö. 31 – 40 aastased märkisid, et töö on oluline ning huvitav sõltumata palga suurusest. 41 – 50 juba mõtlesid teistpidi, palk on nende jaoks põhimõtteliselt elatusallikas. 50+ vanusegruppi arvamused olid erinevad. Kuid peaaegu igale vanusegrupile oli väga oluline palga suurus aga 50+ märkisid, et neile on see lihtsalt oluline.

3.3. Järeldused ja ettepanekud

Lõputöös tõi autor välja hüpoteesid:

1. Peamine töäjõu motivaator on palk.
2. Mida suurem palk, seda rohkem on töötaja valmis tööd kvaliteetsemalt tegema.
3. Palgatõus võib motiveerida töötajaid tööd jätkama (mitte vahetama töökoha).

Analüüsist selgus, et autori poolt püstitatud hüpoteesid on tõestatud, kinnitust leidnud. Esimene hüpotees on tõestatud mitmete küsimuste kaudu. Esimene küsimus, mis tõestab hüpoteesi on “Milline tegur motiveerib Teid kõige rohkem efektiivsemalt tööd tegema?” ning selle küsimuse peale enamik vastajatest valis vastuse „palga suurus“.

Teine küsimus, mis tõestab kohe kaks hüpoteesi on järgmine “Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?”, siin ka paljud vastajad on valinud vastuse “Jah”. Seejärel võime öelda, et palk on peamine töäjõu motivaator ning kolmas hüpotees on tõestatud. Samal ajal palk on enamikule vastajatele väga oluline. Seda võime näha vastustest küsimusele “Kui oluline on Teie jaoks palga suurus?”. Siin 129 inimest valisid, et palga suurus on väga oluline nende jaoks ning 99 ütlesid, et on oluline.

Kolmas hüpotees on ka tõestatud “Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema?” küsimuse kaudu. Kuna 82 inimest on valinud vastuse “Jah” ning 119 inimest vastasid “pigem jah”.

Motivatsioon tõstab töövõimust ja töösse suhtumise muutmine suurendab ettevõtte kasumlikkust. Järgnevad on soovitusel motivatsiooni suurendamiseks ja töö kvaliteedi parandamiseks.

Autori arvates võiks juhid välja töötada igas ettevõttes erinevad töäjõu motivatsiooni paketid, mis oleks vajalikud selleks, et töötajad oleks õnnelikud ning produktiivsemad. Et motiveerida töötajaid, on kasulik veenduda, mida töötajad rohkem hindavad ning töökohal väärtustavad. Kiitmine ning hea tagasiside saaks olla stiimuliks. Seejärel mõistaksid töötajad, et nad saavad organisatsioonis areneda.

Tööga rahulolematuse vältimiseks tuleb veenduda ka, et töötajad arvavad, et neid hinnatakse, pakkudes neile parimaid töötingimusi ja õiglast töötasu. Juhina olles on oluline hoida ühendust töötaja ning juhi vahel. Tuleb meeles pidada, et kõik töötajad on erinevad ning see, mis

motiveerib üht töötajat, ei tarvitse olla motivaator teisele. Töötajatele tuleks anda konkreetset tagasisidet, mida nad saavad parandada ja kuidas nad sellega hakkama saavad. Teoreetiliselt aitab see ennetada neil ebaõnnestumisi.

Tihti juhtub nii, et töötades kollektiivis arvab töötaja, et tema isiklike teeneid ei arvestata. Tavaliselt suured ettevõtted tunnustavad kollektiivi kui terviku edu. Kuid liider peab meeskonna liikmeid julgustama ka individuaalsel tasandil. Ainult nii saaks ta tõsta nende isiklikku motivatsiooni. Kuid samal ajal katsed motiveerida töötajat, kellele tema töö ei meeldi, ei anna tulemusi. Paljud juhid keskenduvad tehtud tööle, mitte inimestele endile. Kõigepealt on mõistlik kontrollida, kas tööülesanded vastavad töötaja kvalifikatsioonile.

Autori sõnul, on meeldivam, kui juhid on olemas töötajate jaoks, suhtlevad töötajatega ja kaasavad neid mitte ainult töösse, aga annavad ka võimaluse oma mõtteid, ettepanekuid avaldada.

KOKKUVÕTE

Tööjõu stimuleerimine on protsess, mille käigus ergutatakse töötajat või inimrühma töötama organisatsiooni eesmärkide nimel, otsuste või kavandatud töö tulemuslikuks rakendamiseks.

Töö sisaldas nii teoreetilist kui ka praktilist osa, milles käsitleti töötasu kui motiveerivat tegurit.

Töös püstitatud hüpoteesid, mis leidsid ka kinnitust olid järgmised:

1. Peamine tööjõu motivaator on palk.
2. Mida suurem palk, seda rohkem on töötaja valmis tööd kvaliteetsemalt tegema.
3. Palgatõus võib motiveerida töötajaid tööd jätkama (mitte vahetama töökohta).

Analüüsist selgus, et vastanute valikud on vanusegruppide lõikes üsna sarnased. Selgus, et peamine tööjõu motivaator on palga suurus. Kui töötasu on väike, soovivad töötajad vahetada töökohta. Samas märkisid vastajad, et kui palka tõstetakse, siis palgatõus motiveeriks neid tööd jätkama ehk mitte vahetada töökohta.

Enamik töötajatest märkis, et juhtkonna motivatsioon aitab töö efektiivsust tõsta. Paljud olid pigem nõus väitega „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“.

Kuid vanusegruppide lõikes esines ka erinevusi, näiteks tööjate suhtumine töösse. Nooremad (18 – 30) ütlesid, et töö on oluline nende jaoks, kuid on asju, mis on palju olulisemad kui töö. 31–40 aastased märkisid, et töö on oluline ning huvitav sõltumata palga suurusest. 41 – 50 aastased juba mõtlesid teistpidi, palk on nende jaoks põhimõtteliselt elatusallikas. 50+ vanusegrupi arvamused olid erinevad. Kuid peaaegu igale vanusegrupile oli väga oluline palga suurus aga 50+ märkisid, et neile on see lihtsalt oluline.

Töös oli esitatud ka küsimus „Milliste negatiivsete teguritega Teie olete nõus leppima kõrge palga nimel?“. Kõige rohkem inimesi vastas, et on valmis leppima töörutiiniga ning karjäärivõimaluse puudumisega. Samas töötajad oli valmis tegema tööl ületunde. Teised olid nõus leppima halva juhtimise ning suhtumisega meeskonnas.

Rahaline hüvitis paneb inimesi tõhusamalt töötama, eeldusel, et töötaja peab seda väga oluliseks, et see on otseselt seotud töö tulemusega ja kui töötaja on kindel, et materiaalse töötasu ja tööviljakuse vahel on püsiv seos. Kuid see on sageli keeruline ning isegi põhimõtteliselt on

võimatu hinnata töötaja individuaalset panust ja vastavalt sellele määrata talle töötasu. Seetõttu ei saa materiaalne tasu paljudel juhtudel motiveerida inimesi produktiivsemalt töötama, kuid just see ülesanne seisab silmitsi motivatsioonisüsteemiga.

SUMMARY

THE ROLE OF SALARY IN A MARKET ECONOMY AND AS A MOTIVATOR OF LABOUR

Katarina Dani

Throughout the ages, the issue of labor force stimulation has been one of the most important issues in the area of labor relations and the entire pay system. As the topic states, the aim of the work is to find out how the amount of salary can motivate employees and whether there are differences between age groups and motivators.

The thesis had attempted to confirm and confirmed the following hypotheses:

1. The main motivator for the workforce is salary.
2. The higher the salary, the more the employee is willing to work better.
3. Wage increases can motivate employees to continue working (not changing jobs).

The thesis is divided into three parts. The first part gives an overview of the concept of salary, its functions, possible forms of salary and systems. The first part also deals with the regulation of salary, ie salary in the Employment Contracts Act.

The second part describes salary as the motivator of the workforce, which are the main types and functions of salary stimulation. It also discusses Frederick Herzberg's two-factor motivation theory and why salary is important in leadership.

The third section presents the survey methodology, sample and analysis of the results of the employee survey. The chapter concludes with the conclusions and suggestions.

In the empirical part of the work a quantitative research method was used, a survey was conducted and 250 people responded to the questionnaire.

The analysis revealed that the respondents' choices are quite similar across age groups. It turned out that the main motivator of the workforce is the amount of wages. When wages are low, employees want to change jobs. At the same time, respondents noted that if wages were raised, wage increases would motivate them to continue working, not to change jobs.

Most employees noted that management motivation helps to increase work efficiency. Many were more likely to agree with the statement: "If the salary is higher, the employee is more willing to do their job better."

However, there were also differences across age groups, such as employees' attitudes towards work. Younger people (18-30) said that work is important to them, but there are things that are more important than work. 31-40 year olds said that work is important and interesting regardless of the size of the salary. People aged 41-50 already thought the other way around, wages are basically a source of livelihood for them. The opinions of the 50+ age group were mixed.

The thesis also asked the question "What are the negative factors you are willing to accept for a high salary?". Most people responded that they were prepared to accept work routines and lack of career opportunities. At the same time, employees were ready to work overtime. Others were willing to accept poor leadership and team attitude.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Adetunji, A.M. . *Main problems of motivation and stimulation of labor in the organization*. Economics department. Kasutatud: 03.11.2019

Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. 2nd edition. Kogan Page.

Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic Reward: How Organisations Add Value Through Reward*. Kogan Page.

Ferraro, S. (2018). *Minimum wages and wage distribution in Estonia*. Tallinn : Eesti Pank

Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M.(2013). *Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Sotsiaalministeerium. Tallinn

Raidve, H., Kuusik, K. Töötasu mitu palet. Kättesaadav: <https://www.tooigusabi.ee/tootasu-mitu-palet-2> Kasutatud 21.12.2019

Salih, A.A., Abdulrahman, M. (2015). *The role of strategic intelligence in the development of managers competencies portfolio. A study with reference jordanian commercial banks*. International journal of economics, Commerce and management. United Kingdom

Schulten, T. (2014a). *Contours of European Minimum Wage Policy?* Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung

Petty, W. (1662). *The Economic Writings of Sir William Petty*, vol. 1 [1662]. Edited by Charles Henry Hull, New York 1963

Zepa, B. Hazans, M. (2006). *Wages and impacting factors*. The „Labour market studies“.Project of the European structural fund national programme „Labour market studies of the ministry of welfare“

Eesti statistika. (2019). *50 – 74aastaste tööhõive on viimase 10 aasta kõrgem*. Skeem. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-093>

Riigiteataja. (2018). *Töötasu alammäära kehtestamine*

Tööelu.(2013). *Töötasu maksmine*. Kättesaadav : <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tootasu/tootasu-maksmine>

5 Psychological Theories of Motivation to Increase Productivity. (2019)

Абрамчик, Г.А. (2007). *Государственное регулирование рынка труда в современных условиях*. Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск №12.

Апкина, О.Г. *Преимущества и недостатки форм оплаты труда*. Kasutatud 25.10.2019

Артемов, Е. В., Егорова, М. С. (2015). *Общие принципы оплаты труда в современных условиях*. Молодой ученый. №11.4. С. 13-15.

Веснин, В. Р. (2006). *Менеджмент : учеб.* — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. - 504с. Kättesaadav: http://lib.mdpu.org.ua/load/menedj/Menedjment_R_V_Vesnina.pdf

- Иванова, Н.Г., Белухина, Н.Н. (2018). *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*. Учебное пособие. — Ульянов. гос. техн. ун-т. — Ульяновск : УЛГТУ, 136 с.
- Канке, А. А., Кошечая, И. П. (2013). *Анализ финансово –хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие*. /2 –е изд., испр. и доп. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА –М., 288с
- Коваленко, А.Ю. (2011). *Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации*
- Курочкин, В.Н. (2014). *Организация, нормирование и оплата труда*. М.-Берлин : Директ-Медиа
- Лукьяненко, А.Б. (2010). *Закономерности мотивации персонала // Руководитель автономного учреждения*. - N 2, февраль 2010
- Лытнева, Н.А. *Системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики*. Kasutatud 25.10.2019.
- Мазин, Л.А. *Сдельная и повременная форма оплаты труда: преимущества и недостатки* Kasutatud : 22.10.2019
- Маркс, К., Энгельс, Ф. (1960). Сочинения. Издание второе—Т. 23. —lk 193 Kättesaadav: <https://www.marxists.org/russkij/marx/cw/t23.pdf>
- Маслова, В.М. (2019). *Управление персоналом : учебник и практикум для СПО*. 4-е издание, перераб. И доп. – М. : издательство Юрайт. 431стр. (Серия : Профессиональное образование)
- Морозов, С.А. (2018). *Повременная система оплаты труда*. Kättesaadav: https://www.cfin.ru/management/people/motivation/Time_wage_system.shtml?printversion
- Румынина, В.В. (2006). *Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений*. — М.: Издательский центр «Академия». — 192 с.
- Смит, А. (1776). *Исследованиео природеипричинахбогатстванародов*. lk.42 Kättesaadav : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf
- Соловцова, М. С., Ананченкова, П. И., Шапиро, С. А. (2017). *Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования*
- Фролова, Т.А. (2009). *Экономика предприятия: конспект лекций*. Таганрог: ТТИ ЮФУ
- Хабибуллин, М.И. (2018). *Заработная плата как основная форма мотивации труда*. Экономика и управление. Молодой ученый №39 (225)
- Червякова, Е.В. (2007). *Роль заработной платы в стимулировании труда работников торговых организаций*. Экономика и управление торговых организаций
- Шапиро, С.А., Кувакова, И.М. (2018). *Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / Москва, Берлин : Директ-Медиа*
- Шевчук, Д.А. (2017). *Управление качеством*
- Шекшня, С.В. *Традиционная система компенсации*. Kättesaadav <https://economy-ru.info/page/174186153145138059190198170022059123107031165202/> Kasutatud 15.11.2019

Сдельная оплата труда — что это такое, пример расчета начислений, виды и порядок + образец договора сдельной оплаты труда Kättesaadav: <https://kakzarabativat.ru/pravovaya-podderzhka/sdelnaya-oplata-truda/> Kasutatud: 25.10.2019

LISAD

Lisa 1. Ankeet

Lugupeetud küsimustiku täitja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli rakendusliku majandusteaduse bakalaureuseõppe lõpetaja Katarina Dani. Seoses lõputöö kirjutamisega teemal „Palga roll turumajanduses ning töajõu motivaatorina“ palun Teid vastata ankeedi küsimustele. Küsimustikule vastamine on vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul lõputöö koostamisel ja kaitsmisel. Ankeet on anonüümne. Küsimustikule vastamine võtab keskmiselt aega 5–10 minutit.

1. Teie sugu :
 - a) Mees
 - b) Naine

2. Teie vanus :
 - a) 18 – 30
 - b) 31 – 40
 - c) 41 – 50
 - d) 50+

3. Mis haridus Teil on :
 - a) Keskkharidus
 - b) Kutseharidus
 - c) Kõrgharidus : (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)
 - d) Kõrgharidus: magistrikraad
 - e) Kõrgharidus: doktorikraad
 - f) Muu

4. Teie töökogemus :
 - a) Vähem kui 1 aasta
 - b) 2 – 5 aastat
 - c) 6 – 10 aastat
 - d) 11 – 20 aastat
 - e) Rohkem kui 20 aastat

5. Mis valdkonnas Teie töotate :
 - a) Finants
 - b) Ehitus
 - c) Haridus
 - d) Klienditeenindus
 - e) Tervishoid
 - f) Transport/ Logistika
 - g) Infotehnoloogia
 - h) Muu

6. Kas Teie praegu töötate samas valdkonnas, kus olete omandanud ka hariduse?
- Jah
 - Ei
7. Mis on Teie brutopalgasuurus :
- Alla 500€
 - 501 – 1000€
 - 1000 – 1500€
 - 1500 – 2000€
 - 2000+ €
8. Milline tegur motiveerib Teid kõige rohkem efektiivselt töötama?
- Palgasuurus
 - Karjääri võimalus
 - Ametlik tööhõive ning palk
 - Mugav ja pingevaba õhkkond meeskonnas
 - Suuremahulised ja meelaladuslikud ülesanded
 - Paindlik töögraafik
 - Mugav töökoha asukoht
 - Koolitusvõimalus
 - Muu
9. Milliste negatiivsete teguritega olete nõus leppima kõrge palga nimel? (max 3 vastust)
- Halb juhtimine
 - Halb suhtumine meeskonnas
 - Töörutiin
 - Mitteametlik tööhõive
 - Karjääri võimaluse puudumine
 - Regulaarsed ületunnid tööl
 - Kõikide vastustega, minu jaoks on oluline sissetuleku suurus
 - Mitte ühegagi, raha pole motivaator
10. Kas Teie olete nõus palgasuurusega, mida Teie saate kätte vastavalt Teie töökoormusele?
- Jah
 - Pigem jah
 - Pigem ei
 - Ei
11. Kas oleksite valmis minema juhtkonna juurde palgatõusu küsima, juhul kui Teie pole oma palgasuurusega rahul?
- Jah
 - Pigem jah
 - Pigem ei
 - Ei
12. Kas Te soovite tulevikus töökohta vahetada?
- Jah
 - Ei

13. Kui olete vastanud eelmisele küsimusele „Jah“, siis millistel põhjustel soovite töökohta vahetada?
- Töötasu on väike
 - Ettevõtte ei hooli minu heaolust
 - Negatiivsed suhted meeskonnas
 - Töötan ajapiirangutes, mis põhjustavad stressi
 - Minu haridus on omandatud minu praeguse töökohaga erinevas valdkonnas
 - Muu

14. Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?
- Jah
 - Ei
 - Ei oska öelda

15. Kas Teie arvates juhtkonna motivatsioon aitab teie töö efektiivsust tõsta?
- Jah
 - Ei
 - Ei oska öelda

16. Kuidas Teie hindate enda suhtumist töösse?
- Töö on mulle huvitav ning oluline, sõltumata palga suurusest
 - Töö – on minu jaoks põhimõtteliselt elatusallikas
 - Töö on oluline asi, kuid on asju, mis on minu jaoks olulisemad kui töö
 - Töö on minu jaoks ebameeldiv kohustus
 - Ei oska öelda

17. Kui oluline on Teie jaoks palga suurus?

1 (Ei ole üldse oluline)	2 (Ei ole oluline)	3 (Enam vähem oluline)	4 (Oluline)	5 (Väga oluline)
--------------------------	--------------------	------------------------	-------------	------------------

18. Kas olete kunagi saanud preemiat hea töö eest?
- Jah
 - Ei

19. Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema?“
- Jah
 - Pigem jah
 - Pigem ei
 - Ei

20. Kuidas järgmised tegurid mõjutavad Teie tööalast aktiivsust?

	Vähendab	Tõstab	Ei mõjuta
Materiaalne stimuleerimine			
Moraalne stimuleerimine			
Kollektiivne töömeeleolu			
Innovatsioon ettevõttes			

Lisa 2. Vastajate vanusegrupid

Vanus	Vastanute arv
18 - 30	134
31 - 40	77
41 - 50	27
50+	12
Kokku:	250

Lisa 3. Vastajate haridustase

Haridustase	Vastanute arv
Keskmine	58
Kutseharidus	28
Kõrgharidus : (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)	105
Kõrgharidus: magistrikraad	53
Kõrgharidus: doktorikraad	3
Muu	3
Kokku:	250

Lisa 4. Vastanute töökogemus aastates

Aastad	Vastanute arv
Vähem kui 1aasta	22
2 - 5 aastat	81
6 – 10 aastat	66
11 – 20 aastat	49
Rohkem kui 20 aastat	32
Kokku:	250

Lisa 5. Valdkonnad, kus töötavad vastajad

Valdkond	Vastanute arv
Ehitus	7
Finants	47
Haridus	36
Infotehnoloogia	13
Klienditeenindus	76
Muu	41
Tervishoid	10
Transport/ Logistika	20
Kokku:	250

Lisa 6. „Kas Teie praegu töötate samas valdkonnas, kus olete omandanud ka hariduse?“

Vastus	Vastanute arv
Jah	139
Ei	111
Kokku:	250

Lisa 7. Vastajate brutopalk

Töötasu suurus	Vastanute arv
Alla 500 €	12
501 - 1000 €	69
1000 - 1500 €	93
1500 - 2000 €	44
2000+ €	32
Kokku:	250

Lisa 8. Motiveerivad tegurid

Motiveeriv tegur	Vastanute arv
Ametlik tööhõive ning palk	37
Karjääri võimalus	29
Koolitusvõimalus	2
Mugav ja pingevaba õhkkond meeskonnas	48
Mugav töökoha asukoht	4
Muu	15
Paindlik töögraafik	28
Palga suurus	83
Suuremahulised ja meelalahutuslikud ülesanded	4
Kokku:	250

Lisa 9. Negatiivsed tegurid, millega töötajad on nõus leppima kokku kõrge palga nimel

Negatiivsed tegurid, millega töötajad on nõus leppima kokku kõrge palga nimel	Vastanute arv
Halb juhtimine	7%
Halb suhtumine meeskonnas	6%
Töörutiin	32%
Mitteametlik tööhõive	7%
Karjäärivõimaluse puudumine	21%
Regulaarsed töö ületunnid	15%
Kõikide vastustega, minu jaoks on oluline sissetuleku suurus	2%
Mitte ühegagi, raha pole motivaator	10%
Kokku:	100%

Lisa 10. „Kas Teie olete nõus palga suurusega , mida Teie saate kätte, vastavalt Teie töömahule?“

Vastus	Vastanute arv
Jah	46
Pigem jah	94
Pigem ei	77
Ei	33
Kokku:	250

Lisa 11. Valmisolek palgatõuse küsima juhtkonna poolt

Vastus	Vastanute arv
Jah	84
Pigem jah	82
Pigem ei	69
Ei	15
Kokku:	250

Lisa 12. Töötajate soov töökoha vahetamise kohta

Vastus	Vastanute arv
Jah	147
Ei	103
Kokku:	250

Lisa 13. Töötajate soov töökoha vahetamise kohta vanusegruppide lõikes

Vanus/Vastus	Jah	Ei
18 - 30	89	45
31 - 40	44	33
41 - 50	11	16
50+	3	9
Kokku	147	103

Lisa 14. Põhjused, miks töötajad on valmis töökohta vahetama

Põhjused	Vastanute arv
Ettevõtte ei hooli minu heaolust	11
Minu haridus on omandatud minu praeguse töökohaga erinevas valdkonnas	25
Muu	37
Negatiivsed suhted meeskonnas	11
Töötan ajapiirangutes, mis põhjustavad stressi	21
Töötasu on väike	46
Kokku:	151

Lisa 15. „Kas palgatõus võib Teid motiveerida tööd jätkama (mitte vahetada töökohta)?“

Vastus	Vastanute arv
Jah	182
Ei	18
Ei oska öelda	50
Kokku:	250

Lisa 16. „Kas Teie arvates juhtkonna motivatsioon aitab Teie töö efektiivsust tõsta?“

Vastus	Vastanute arv
Jah	175
Ei	29
Ei oska öelda	46
Kokku:	250

Lisa 17. Töötajate suhtumine töösse

Vastus	Vastanute arv
Ei oska öelda	19
Töö – on minu jaoks põhimõtteliselt elatusallikas	58
Töö on minu jaoks ebameeldiv kohustus	9
Töö on mulle huvitav ning oluline, sõltumatu palga suurusest	73
Töö on oluline asi, kuid on asju, mis on minu jaoks olulisemad kui töö	91
Kokku:	250

Lisa 18. Palga suuruse olulisus töötajatele

Olulisus	Vastanute arv
Üldse ei ole oluline	2
Ei ole oluline	1
Enam vähem oluline	19
Oluline	99
Väga oluline	129
Kokku:	250

Lisa 19. Kas olete nõus väitega, et „Kui suurem palk, siis töötaja on rohkem valmis enda tööd kvaliteetsemalt tegema“?

Vastus	Vastanute arv
Jah	82
Pigem jah	119
Pigem ei	34
Ei	15
Kokku:	250

Lisa 20. Töölalast aktiivsust mõjutavad tegurid

Tegur/ Mõju	Vähendab	Tõstab	Ei mõjuta	Kokku
Materiaalne stimuleerimine	7	226	17	250
Moraalne stimuleerimine	11	211	28	250
Kollektiivne töömeeolu	18	206	26	250
Innovatsioon ettevõttes	17	174	59	250

Lisa 21. Tegurid, mis motiveerivad töötajaid (vanusegruppide lõikes)

Tegur	18-30	31-40	41-50	50+
Palga suurus	47	25	8	3
Ametlik tööhõive ning palk	17	10	6	4
Karjääri võimalus	17	8	3	1
Koolitusvõimalus	1	1	0	0
Mugav ja pingevaba õhkkond meeskonnas	28	14	4	2
Mugav töökoha asukoht	2	1	0	1
Paindlik töögraafik	16	7	3	1
Muu	5	8	3	0
Suuremahulised ja meelalahutuslikud ülesanded	1	3	0	0
Kokku	134	77	27	12

Lisa 22. Põhjused töökohta vahetamise kohta (vanusegruppide lõikes)

Põhjus	18-30	31-40	41-50	50+
Ettevõtte ei hooli minu heaolust	9	2	0	0
Minu haridus on omandatud minu praeguse töökohaga erinevas valdkonnas	18	7	0	0
Muu	25	10	1	1
Negatiivsed suhted meeskonnas	2	5	4	0
Töötan ajapiirangutes, mis põhjustavad stressi	11	7	1	2
Töötasu on väike	25	14	6	1

**Lisa 23. Inimeste arvamused palgatõusu ja töökohal jätkamise kohta
(vanusegruppide lõikes)**

Vastus	18-30	31-40	41-50	50+
Jah	92	57	24	9
Ei	15	2	0	1
Ei oska öelda	27	18	3	2
Kokku	134	77	27	12

Lisa 24. Juhtkonna motivatsiooni mõju töö efektiivsusele (vanusegruppide lõikes)

Vastus	18-30	31-40	41-50	50+
Jah	95	55	17	8
Ei	12	10	6	1
Ei oska öelda	27	12	4	3
Kokku	134	77	27	12

Lisa 25. Töötajate suhtumine töösse vanusegruppide lõikes

Vastus	18-30	31-40	41-50	50+
Töö – on minu jaoks põhimõtteliselt elatusallikas	28	17	9	4
Töö on minu jaoks ebameeldiv kohustus	8	1	0	0
Töö on mulle huvitav ning oluline, sõltumatu palga suurusest	33	28	8	4
Töö on oluline asi, kuid on asju, mis on minu jaoks olulisemad kui töö	57	24	6	4
Ei oska öelda	8	7	4	0
Kokku	134	77	27	12

Lisa 26. Palga olulisus vanusegruppide lõikes

Olulisus	18-30	31-40	41-50	50+
Üldse ei ole oluline (1)	2	0	0	0
Ei ole oluline (2)	0	1	0	0
Enam vähem oluline (3)	11	4	2	2
Oluline (4)	53	33	7	6
Väga oluline (5)	68	39	18	4
Kokku	134	77	27	12

Lisa 27. Preemia saamine vanusegruppide lõikes

Vastus	18-30	31-40	41-50	50+
Jah	94	64	25	11
Ei	40	13	2	1
Kokku	134	77	27	12

**Lisa 28. Töötaja valmisolek suurema palga eest tööd kvaliteetsemalt tegema
(vanusegruppide lõikes)**

Vastus	18-30	31-40	41-50	50+
Jah	50	24	7	1
Pigem jah	56	36	17	10
Pigem ei	20	11	2	1
Ei	8	6	1	0
Kokku	134	77	27	12