

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
Sotsiaalteaduskond  
Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituut

Anu Neemelo  
**TÖÖANDJA PENSIONI RAKENDAMINE EESTIS**  
Magistritöö

Juhendaja: prof Ringa Raudla

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Anu Neemelo  
“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja prof Ringa Raudla  
“ ..... “ ..... 2015

Kaitsmisele lubatud “ ..... “ ..... 2015

Haldusjuhtimise magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees  
professor Veiko Lember

## ***Lühikokkuvõte***

Viimastel aastatel on tehtud mitmeid uuringuid, mille põhjal võib järeldada, et rahvastik Eestis vananeb ning maksujõuline elanikkond, kelle maksudest kaetakse pensionid, väheneb. Elamisväärsema pensioni täiendavaks kogumiseks on rakendatud erinevaid võimalusi, nende hulgas tööandja pensionit. Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli analüüsida tööandja pensioni rakendamist Eestis ning tuvastada selle rakendamist mõjutavad tegurid. Töö koosneb kolmest osast: teoreetilisest raamistikust, empiirilisest analüüsist ning poliitikasoovitustest.

Magistritöö teoreetilises osas kirjeldati organisatsiooniväliseid ning -siseseid tegureid, mis tööandja pensioni pakkumist mõjutavad ning empiirilises osas analüüsiti, mil määral on need rolli mänginud tööandja pensioni rakendamisel Eestis. Magistritöö uurimisküsimusele vastamiseks kasutati kombineeritud meetodit, mis hõlmas endas dokumendianalüüsi, interneti teel tehtud ankeetküsitlust ning poolstruktureeritud intervjuusid nende organisatsioonide esindajatega, milles tööandja pension on rakendatud.

Tehtud uurimuse tulemusel selgus, et teoreetilises osas välja toodud tegurid on mõjutanud tööandja pensioni rakendamist Eestis. Tehtud uuringu põhjal võib väita, et peamised tööandja pensioni levikut soodustavad mõjurid on organisatsiooni kultuurist tulenevad ehk tööandja soov oma töötajatele midagi enamat pakkuda, ning peamised rakendamist pidurdavad tegurid organisatsioonivälised. Uurimuse tulemusel selgus, et tööandja pensioni levik on takerdunud peamiselt madala teadlikkuse, piiratud usalduse ning maksusoodustuse puudumise tõttu. Tööandja pensioni levikule aitaks kaasa töövõtjate ning tööandjate teadlikkuse tõstmine, pensionifondide valitsejate usaldusväärse tõstmine ning atraktiivse maksusoodustuse rakendamine.

Võtmemõisted: pension, tööandja pension, pensioni regulatsioon, organisatsioonikultuur.

## Sisukord

<i>Sisukord</i> .....	4
<i>Sissejuhatus</i> .....	5
<b>I</b> <i>Teoreetiline raamistik</i> .....	7
1.1 Pensionisüsteem .....	7
1.2 Organisatsioonivälised ajendid .....	7
1.2.1 Regулatsioon .....	8
1.2.2 Teadlikkus.....	9
1.2.3 Maksuajendid.....	9
1.2.4 Täiendavate pensionisüsteemide erinevused.....	10
1.3 Organisatsioonisisised tegurid .....	11
1.3.1 Organisatsiooni profiil .....	12
1.3.2 Tööandja huvid .....	12
<b>II</b> <i>Empiiriline analüüs</i> .....	15
2.1 Uuringu meetodika .....	15
2.2 Ülevaade pensionist Eestis .....	16
2.3 Uuringu tulemused.....	18
2.3.1 Tööandja pensioni regулatsioon Eestis .....	19
2.3.2 Töötajate ning tööandjate teadlikkus tööandja pensioni pakkumise võimalustest Eestis	22
2.3.3 Tööandja pensioniga seotud maksusüsteem.....	24
2.3.4 Tööandja pensioni skeemid .....	26
2.3.5 Organisatsiooni profiil .....	27
2.3.6 Tööandja huvid .....	28
<b>III</b> <i>Järeldused ja poliitika soovitused</i> .....	32
<i>Kokkuvõte</i> .....	35
<i>Summary</i> .....	38
<i>Kasutatud kirjandus</i> .....	41
<i>Lisa nr 1</i> .....	45
<i>Lisa nr 2</i> .....	50
<i>Lisa nr 3</i> .....	53

## *Sissejuhatus*

Erinevad uuringud Eestis näitavad, et pensionäride osakaal rahvastikus kasvab. Näiteks 2011. aastal Praxise koostatud uuringu järgi moodustasid 2010. aasta alguses pensionärid kogu rahvastikust *ca* 29%, 2030. aastal moodustavad *ca* 31% ning 2040. a *ca* 33%. (Praxis 2011, 24). See tähendab, et maksujõuline elanikkond, kelle maksudest kaetakse praeguste pensionäride pension, väheneb ning riigieelarvest ei pruugi jätkuda piisavalt vahendeid pensionide väljamaksmiseks.

Mitmes riigis on rakendatud kolmesambaline pensionisüsteem, mis võimaldab survet riiklikule pensionile vähendada (Banterle 2002, 558). Kolmesambalise süsteemi esimene samm on riiklik, mida finantseeritakse jooksvalt (n-ö *pay-as-you-go* baasil). Jooksva finantseerimise puhul makstakse praegu töötavate isikute maksudest olemasolevatele pensionäridele pensionit ning kui töötavate isikute aeg on jäänud ise pensionile, siis makstakse neile pensionit tulevikus töötavate elanike kaudu. Teine ja kolmas samm põhinevad eelfinantseerimisel ning nendesse võivad panustada eraisik, riik ja tööandja. Eelfinantseerimisel põhinev pension tähendab sisuliselt seda, et töötav inimene kogub endale tulevikuks ise pensionit, tehes sissemaksid enda valitud pensionifondi (Schmähl 2000; Banterle 2002; Charlton ja McKinnon 2001). Teine ja kolmas samm erinevad teineteisest selle poolest, et kui tavaliselt on II samm (vähemalt osaliselt) kohustuslik, siis III samm on vabatahtlik (James ja Brooks 2001; Fox ja Palmer 2001; World Bank 1994). Tööandjal on võimalus teha regulaarseid sissemaksid kolmandasse sambasse, et kindlustada oma töötajate elukvaliteedi säilitamine pensionieas.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida täiendavat poliitika instrumenti “tööandja pension”, mille rakendamist alustati Eestis 2012. aastal. Tööandja pension võiks olla üks alternatiivne lahendus, mis võimaldab riigil kohustusi pensionäride ees erasektoriga jagada ning vähendada riigieelarve defitsiidi riski. Selleks on vajalik tööandja pensioni ulatuslik levik Eestis, kuid praegu on see väga tagasihoidlik. Statistikaameti andmetel oli 2013. aastal majanduslikult

aktiivseid ettevõtteid Eestis registreeritud 112760 (Statistikaamet 2015), kuid Rahandusministeeriumi koostatud statistika alusel tegi 2013. aastal sissemaksid III sambasse oma töötajate eest vaid 117 Eesti ettevõtet (Rahandusministeerium 2014).

Magistritöös analüüsitakse tööandja pensioni rakendamist Eestis ning seda mõjutavaid tegureid. Uurimuse eesmärk on leida vastus magistritöö uurimisküsimusele: millised tegurid mõjutavad tööandja pensioni rakendamist Eestis? Seejuures analüüsitakse uurimuses nii tööandja pensioni rakendamist soodustavaid kui ka takistavaid tegureid.

Uurimisküsimusele vastamiseks on magistritöö jaotatud kolme peatükki. Esimeses peatükis käsitletakse tegureid, mis mõjutavad tööandja pensioni rakendamist, ning koostatakse tööle teoreetiline raamistik, millest lähtuvalt kirjeldatakse töö teises peatükis Eestis kehtivat tööandja pensionit. Kirjeldatakse selle olemust, seda puudutavat regulatsiooni ning koostatakse ülevaade tööandjate hoiakutest tööandja pensioni rakendamist mõjutavate tegurite suhtes. Kolmandas peatükis on esitatud järeldused ning poliitikasoovitused võimaluste kohta, kuidas tõsta tööandja pensioni populaarsust Eestis.

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutatakse magistritöös nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid andmeid: tehakse dokumendianalüüs, internetiküsitlus juhuvalikuga koostatud organisatsioonide valimis ning täiendavad intervjuud nende ettevõtete esindajatega, kus on tööandja pensioni maksmine 2014. aasta seisuga rakendatud.

# ***I Teoreetiline raamistik***

## **1.1 Pensionisüsteem**

PAYG (*pay-as-you-go*) süsteemid on mitmes riigis populaarsust kaotanud oma kulukuse ning potentsiaalselt ebasoodsa mõjuga majandusele (Kune 2001, 422). Eelfinantseerimisel põhinevat süsteemi peetakse seetõttu üheks täiendavaks vahendiks, aitamaks kaasa elamisväärse pensioni tagamisele (Kune 2001, 433). Eelfinantseerimisel põhinevate süsteemide rakendamine eri riikides sõltub nii tehnilistest kui ka ajaloolistest aspektidest ning tehnilised detailid võivad olla olulise tähtsusega nii pensionifondide haldajatele kui ka tööandjatele (Haverland 2007, 890).

Tööandja pensioni populaarsust mõjutavad tegurid võib jagada organisatsiooniseesteks ja organisatsiooniväliseks. Organisatsioonivälised tegurid tulenevad regulatsioonist (sh nii juriidilistest, administratiivsetest kui finantsilistest tingimustest) ning organisatsioonisesed sõltuvad organisatsiooni profiilist ning organisatsiooni kultuurist (de Thierry 2014, 668). Järgnevalt käsitletakse neid tegureid lähemalt.

## **1.2 Organisatsioonivälised ajendid**

World Bank (1994) on tööandja pensioni katvuse suurendamiseks välja toonud ideed, mille kaudu saaks valitsus tööandja pensioniga liitujaid julgustada:

- 1) pensionifonde puudutav regulatsioon peab tekitama usaldust;
- 2) kodanike teadlikkust tuleb suurendada;
- 3) tööandjatele tuleb pakkuda vajalikke maksusoodustusi (World Bank 1994, 247).

### 1.2.1 Regulatsioon

Usalduse tekitamiseks eeldab pensionisüsteem korralikku regulatiivset raamistikku, mis hõlmab endas ka tööandja pensioni kogumise korraldamist (OECD 2005, 537). Regulatsioon võib pensioni pakkumist mõjutada mitmel moel, kuna see hõlmab endas erinevaid tegureid ja kõiki osapooli. See puudutab kulusid, riske ja süsteemi vastupidavust, võttes arvesse, et sellega on seotud nii tööandjad, valitsus, fondide haldajad kui ka tulevane pensionär (Silver ja Pant 2012, 51).

Erinevad määrused ning reeglid võivad muuta pensioni pakkumise kulukaks ja tööandjatele mitteatraktiivseks (*Ibid.*), mis omakorda võib pidurdada tööandja pensioni levikut. Näiteks kui määrusega reguleeritakse investeringu tingimusi, võib väheneda selle tulu (*Ibid.*, 51) ning investeringu atraktiivsus tööandja jaoks kahaneb. Lisaks võib regulatsioon muuta süsteemi liiga jäigaks ja selle haldamine muutub tööandjatele koormavaks, mille tõttu tööandjad ei soovi sellega tegeleda (*Ibid.*).

OECD (2005) hinnangul ei takerdu erafondi edu regulatsioonis, vaid sõltub pigem tööandjate ning fondide haldajate võimekusest (OECD 2005, 540), seega on vaja osalejate põhiõiguste kaitseks ning usalduse tekitamiseks siiski kehtestada reeglid.

OECD (2006) järgi peaks pensionifondide haldajatele suunatud regulatsiooni järgima viit põhimõtet:

- 1) investeringu mõistlikkus, ehk investeeritud osak peab olema kasumlik;
- 2) pensionifondide haldamisega tegeleva institutsiooni hoolsus;
- 3) investeerimispoliitika olemasolu, mis hõlmab osakute jaotust ning perioodi erinevates fondides;
- 4) investeringu limiidid, mis tagavad turvalise ning kasumliku kogumise;
- 5) läbipaistev alus pensioni väärtuse hindamiseks (OECD 2006).



### 1.2.2 Teadlikkus

Nii kodanike kui ka tööandjate vähene teadlikkus võib mõjutada tööandja pensioni katvuse suurenemist. Täiendav lisatasu pensionieas boonusena ei pruugi paista teiste tööandja soodustuste hulgas silma ning võib olla teatud mõttes nähtamatu boonus, millele töötajad pruugi eriti tähelepanu pöörata (Hayward 2004, 12). Samas leidsid Duflo ja Saez (2003) oma uurimuses, et isegi väiksed stiimulid inimeste teadlikkuse tõstmiseks mõjuvad eelfinantseerimisel põhineva pensioni sambaga liitumisele positiivselt.

Saksamaa vabatahtliku (sealhulgas tööandja) pensioni skeemi rakendamise vigadest tõi OECD välja selle, et selline oluline muutus vajab avalikkuse suurt tähelepanu (OECD 2003, 85). Kodanike teadlikkust tõstes jõuab sõnum töötajate soovide kaudu ka tööandjateni, kelle käes on võim tööandja pensionit rakendada.

### 1.2.3 Maksuajendid

Maksustamisel võib olla mitmeid eesmärke ning makse on võimalik kasutada soovitud käitumise soodustamiseks (Ng 1980; Stiglitz 2000). Näiteks tõstetakse maksudega nende toodete hinda, mille tarbimist soovitatakse kahjulikkuse tõttu vähendada ning kehtestatakse vastupidiselt maksuerandeid teenustele, mille levikut soovitakse toetada (*Ibid.*). Maksusüsteemi eesmärgid ja ühiskonna prioriteedid mõjutavad inimeste ning ettevõtete käitumist (*Ibid.*) ning rakendatud maksusoodustuse mõjule aitab kinnitust leida meetod – kas kogusummas on säästetud rohkem, kui see oleks olnud ilma maksusoodustusteta (Attanasio, Banks, Wakefield 2004, 5).

Tööandjad võivad teha vabatahtlikult makseid pensionifondidesse, kuid selleks peab olema mõjuv põhjus (Neuberger 2005, 367). Üheks oluliseks mõjuriks võib olla maksusüsteem, mis mõjutab tööandjaid. Tööandja pensioniga seotud maksudele soodustuste pakkumine võiks toetada tööandja pensioni populaarsuse kasvu, kuna töötajatele erinevate tasude maksmiseks on tööandjal majanduslikult mõistlikum valida soodsamad võimalused (*Ibid.*, 369). Enamik OECD

riike pakub erinevaid maksusoodustusi, et toetada täiendavate pensionifondide levikut (OECD 2004, 5). Tööandja pensioni leviku soodustamiseks kehtestati näiteks Saksamaal maksusoodustus, mis võimaldas tööandjal vähendada tulumaksubaasi kuni 4% (OECD 2003, 80).

Maksusoodustusi võib pakkuda mitmel moel, kuna enamus kogumisinstrumente sisaldab kolme maksustamist võimaldavat tehingut (transaktsiooni): 1) sissemakse tegemine fondi; 2) investeerimis- ning kapitalitulu lisandumine fondi ja 3) raha väljavõtmine fondist (OECD 2004, 6). Seejuures on mõistlikum rakendada maksusoodustusi kogumisfaasis (Banterle 2002, 556) ehk sissemaksete tegemisel fondi. Investeerimis- ning kapitalitulu lisandumisel fondi ega raha välja võtmisel fondist ei ole tööandjaga enam otsest seost ning sellel ei ole tööandjate käitumisele mõju. Eri riikides on rakendatud erinevaid soodustusi erinevatele tehingutele, kuid enimlevinud on EET (exempt-exempt-taxed) skeem, mille järgi on sissemaksed fondi ning fondi investeringu tulu maksuvabad, kuid väljamaksed pensionärile maksustatud (Whitehouse 1999, 5).

Maksusoodustusi võib pakkuda mitmel erineval moel, näiteks madalama maksumäära või täieliku maksuvabastuse vormis, kuid maksusoodustuste saamiseks võib riik rakendada omapoolsed tingimused nagu näiteks investeringu periood, mis määrab investeringu minimaalse fondis hoidmise aja (Tammert 2010).

#### **1.2.4 Täiendavate pensionisüsteemide erinevused**

Pensionisüsteemi rakendamist mõjutavaks teguriks on pensioniskeem, mille võib jagada kaheks tüübiks: 1) määratud sissemakse – MS (DC – *defined contribution*) ja 2) määratud hüvis – MH (DB – *defined benefit*) (Ramaswamy 2012, lk 4).

MH skeemi puhul garanteerib tööandja töötajale eelneva kokkuleppe alusel riiklikule pensionile makstava lisatasu, mille võib fikseerida kindla summana või protsentuaalse osana töötaja viimasest keskmisest palgast määratud perioodil (de Thierry *et al.* 2014, 659–660). MS skeemi puhul on määratud tööandja sissemakse suurus, kuid tulevikus saadav pensionilisa on määramatu (*Ibid.*).

Mõlemal skeemil on nii positiivseid kui ka negatiivseid omadusi. MH skeemi puhul võtab tööandja investeeringu riski enda kanda. Tööandja eesmärk on kontrollida kulude volatiilsust, kuid samal ajal pakkuda töötajatele mingit turvavõrku lisapensioni kogumisega (Kamenir 2012, 21). Kui fondi investeeritud raha väärtus väljamaksmise ajaks ei ole piisav, peab tööandja töötajale pensioni oma vahenditest juurde maksma (de Thierry *et al.* 2014, 660).

MS on tööandjale vähem kulukas, kuna tööandjal on kohustus maksta fikseeritud igakuine summa, kuid sel juhul on aastase investeeringu tulemus ning pikaajalised intressimäärad ettearvamatud (Kamenir 2012, 17), millest tulenevalt võib töötajale tulevikus makstav pension viimasest palgast oluliselt madalam olla (van der Merwe 2004, 314). MS skeemiga on keeruline tekitada usaldust, kuna inflatsioon võib vähendada investeeringu väärtust ning inimene võib elada kauem, kui jätkuks tema säästudest (van der Merwe 2004, 315). Usalduse tekitamine regulatsiooni vastu on oluline, kuna see aitab tekitada kodanikes kindlust pensionieas saadava sissetuleku suhtes, mis omakorda toetab täiendava pensionifondi populaarsuse kasvu (World Bank 1994, 247).

### **1.3 Organisatsioonisisemed tegurid**

Lisaks organisatsioonivälistele teguritele mõjutavad tööandja pensioni levikut ka organisatsioonisisemed mõjurid, mis on seotud organisatsiooni profiili ning personalijuhtimise strateegiaga. Personalijuhtimise strateegia üks oluline osa on töötajatele mõeldud motivatsioonipakett, mis võib sisaldada erinevaid tasusid ning teenuseid (Mattson *et al.* 2014, 18).

Uuringufirma TNS BMRB korraldas 2006. aastal Inglismaal uuringu, mille eesmärgiks oli tuvastada töötajatele olulised lisaboonused motivatsioonipaketis. Uuringu esinduslik valim koosnes igast sektorist ning erineva suurusega organisatsioonidest valitud 784st töötajast. Esialgu uuriti, milliseid motivaatoreid lisaks töötasule üldse pakutakse, mille tulemusena toodi 21 erineva lisaboonuse hulgas välja kaks pensioniga seotud boonust: viimase palgaga seotud pensioniskeem ning mõni teist tüüpi tööandja pensioniskeem (TNS 2006, viidatud Pinto 2006). Olulisuse järgi järjestatult oli viimase palgaga seotud pensioniskeem esimesel kohal (41% vastajatest) ning mõni teist tüüpi tööandja pension seitsmendal kohal (21% vastajatest) (*Ibid.*). Seega on täiendaval pensionil oluline roll personalijuhtimise strateegias, kuid tööandjate ajendid selle lisamiseks motivatsioonipaketi hulka on erinevad.

### 1.3.1 Organisatsiooni profiil

Organisatsiooni suurusel, vanusel ning väliskeskkonnal on mõju organisatsioonikultuurile, mis on väärtuste ning põhimõtete kogum, millest ettevõtte lähtub oma igapäevastes tegevustes (Vadi 1995). Cassell *et al.* (2002) väidavad, et suurte ja väikeste organisatsioonide personalisjuhtimise strateegia erineb teineteisest ning väikesed organisatsioonid peaksid õppima suurtelt. Organisatsiooni kultuuri moodustavad põhiväärtused, milleks võib olla sotsiaalne vastutus, eetiline käitumine ning kõrge töö kvaliteet (Vadi 1995). Tööandja pensioni pakkumine on osaks organisatsiooni kultuurist, mis on seotud organisatsiooni profiiliga.

Näiteks Inglismaal tehtud uurimuse (Forth *et al.* 2012) tulemusena on tööandja pensioni pakkumine enim levinud suurtes organisatsioonides. Kõikide respondentide hulgast oli tööandja pension rakendatud 88% ettevõtetest, milles töötas rohkem kui 50 töötajat ning ainult 21% ettevõtetest, milles töötas alla 50 töötaja (Forth *et al.* 2012, 18). Selles uurimuses analüüsiti ka põhjuseid, miks tööandja pensionit ei pakuta, ning enim levinud põhjusena (35% negatiivselt vastanud tööandjatest) toodi välja, et “ettevõtte on liiga väike” (*Ibid.*).

### 1.3.2 Tööandja huvid

Tööandja pensionit on erinevates riikides pakutud juba aastakümneid, kuid enamus uurimusi on keskendunud selle mõjule ning süsteemide erinevustele. On koostatud mitmeid käsiraamatuid ning juhiseid tööandjatele, kuidas ning mis tüüpi lisapensionit rakendada, kuid väga vähe on uurimusi, mis käsitleks tööandjate eesmärke tööandja pensioni rakendamisel (Taylor, Earnshaw 1995, 40).

Tehtud uurimused on jõudnud sarnaste tulemusteni, mille põhjal võib järeldada, et tööandja pensioni pakkumine on oluline osa personalijuhtimise strateegias (Hales, Gough 2003, 324) ning seejuures tööandjatele olulisimad aspektid on järgmised:

- 1) paternalism (Casey 1993, viidatud Taylor ja Earnshaw 1995, 40) ehk sotsiaalne vastutus (Alexander Consulting Group 1993, viidatud Terry, White 1993, 161);
- 2) tööturu olukorrast tulenev vajadus ehk tööandja hea kuvandi hoidmine värbamisel (Taylor and Earnshaw 1995, 46 ja Terry, White 1997, 167);
- 3) heade töötajate pikaajalise töösuhte hoidmine (Ibid.);
- 4) motivatsiooni ning kõrge panustamise kasvatamine (Casey 1993, Goode et al. 1993 viidatud Taylor and Earnshaw 1995, 41).

Paternalism ehk sotsiaalne vastutus on osale tööandjatest oluline (Alexander Consulting Group 1993, viidatud Terry, White 1993, 161) ning samuti soov hoolitseda oma töötajate eest ka pensionile jäädes (Casey 1993, viidatud Taylor ja Earnshaw 1995, 40). Täiendava sissetuleku pakkumine pensionile jäädes on tööandjale hea lahendus töötajate eest hoolitseda ning sotsiaalselt vastutustundlikud ettevõtted saavad seda kasutada.

Tiheda konkurentsiga tööturul on väärtuslike töötajate leidmine ning hoidmine keeruline protsess ning parimate saamiseks peab tööandja tööturul teistest millegi poolest eristuma. Tööandja pensioni pakkumine on vahend “hea tööandja” kuvandi loomiseks ning see võib olla ka üheks põhjuseks, miks tööandjad seda pakuvad (CBI/William Mercer 1994, viidatud Terry ja White 1997, 161). Kui Taylori ja Earnshaw’ (1995) hinnangul on tööandja pensioni pakkumine olulisem töötajate hoidmisel, siis Casey uurimuse tulemusel on see “õige kaliibriga” töötajate värbamisel isegi olulisem tegur (Casey 1993, viidatud Terry ja White 1997, 167). Seega on see oluliseks osaks personalijuhtimise strateegias nii töötajate värbamisel kui ka hoidmisel.

Erinevad uurimused, mis on valdavalt tehtud USAs, kinnitavad korrelatsiooni tööandja pensioni ning madala tööjõu volavuse osas, kuid tõestatud ei ole fakt, et vähene volavus on tingitud just tööandja pensionist (Hales, Gough 2003, 324-326). Kui osa uuringuid töötajate motivatsiooni kohta toovad välja, et töötajate silmis ei ole tööandja pension üldse nii atraktiivne, kui tööandjad arvavad (Hales, Gough 2003, 327), siis vastupidise tulemuseni jõudsid Loretto, White ja Duncan (2000, 65) oma uuringus, mis näitas, et töökoha valikul on tööandja pensioni olemasolu üheks oluliseks argumendiks. Loretto, White ja Duncan korraldasid uuringu, milles osales üle 1100 töötaja, kelle hulgast 82% vastajatest arvas, et tööandja pension on neile töökoha valikul oluline, ning see sai 20 erineva kriteeriumi hulgas 5. koha (Ibid., 265).

Töötajate motiveerimine ning pikaajalise töösuhte hoidmine võib olla mõjutatud tööandja pensioni pakkumisest, kuna see näitab tööandja tahet pakkuda piisavat turvalist ning pikaajalist investeeringut töötajatesse (Hales, Gough 2003, 324). Pensioniskeemid soodustavad töötajate lojaalsuse tõstmist, kuna hõlmavad endas omavahel seotud mehhanisme: 1) see annab töötajatele signaali, et organisatsioon hoolib neist pikas perspektiivis; 2) materiaalne mehhanism ehk pikaajalise tööstaaži eest koguneb proportsionaalne pensionilisa (Taylor 2000, viidatud Hales, Gough 2003, 324). Lisaks eelnevale võib tööandja pensionil olla ka positiivne mõju töötajate panusele, mis ainult ei hoia töötajat, vaid innustab tööandja kasuks usinalt töötama (Terry ja White 1997, 160).

## **II *Empiiriline analüüs***

### **2.1 Uuringu metoodika**

Magistritöö empiiriline uurimus koosneb kolmest etapist, millest esimene keskendub organisatsioonivälistele teguritele ning teine ja kolmas peamiselt organisatsioonisisestele, kuid osaliselt ka organisatsioonivälistele teguritele.

Esimeses etapis kasutati kvalitatiivset meetodit ning tehti dokumendianalüüs. Dokumendianalüüs võimaldas saada ülevaate organisatsioonivälistest mõjuritest, mis on seotud töandja pensioni pakkumisega Eestis. Selle raames uuriti Eestis kehtivat töandja pensionit puudutavat regulatsiooni ning sellega seotud makse puudutavaid tingimusi. Lisaks anti ülevaade Eestis eelnevalt tehtud uuringutest ning koostati ülevaade seni tuvastatud töandjate teadlikkusest ning hoiakutest töandja pensioni suhtes.

Dokumendianalüüsi allikad on erinevad seadused (näiteks kogumispensionide seadus, investeerimisfondide seadus, tulumaksuseadus ja sotsiaalmaksuseadus), varasemad töandja pensioni temaatilised uuringud ja Maksu- ja Tolliameti (edaspidi EMTA), Rahandusministeeriumi ning Statistikaameti koostatud statistilised ülevaated. Dokumendianalüüsi eesmärgiks oli hinnata, kas ja kuidas organisatsioonivälised tegurid võivad mõjutada töandja pensioni rakendamist Eestis.

Uurimuse teine etapp oli küsitlus, mis tehti juhuvalikuga koostatud valimis, millesse kaasati juhuslikult valitud organisatsioonid. Andmete kogumiseks kasutati küsimustikku (vt Lisa nr 1), mis hõlmab küsimusi teoreetilises raamistikus esitatud organisatsioonisiseste ja -väliste tegurite kohta. Lisaks paluti vastajatelt infot organisatsiooni profiili ning tegevusvaldkonna kohta.

Küsimustikule vastamine oli anonüümne Surveymonkey.com keskkonnas ning see saadeti Eestis vähemalt 3000le äriühingule, mis on registreeritud äriregistris. 3000st kontaktist reageeris 213 respondenti, kes täitsid küsimustiku interneti teel. Küsitluse eesmärk oli tuvastada organisatsioonisiseseid ning -väliseid mõjurid, mis mõjutavad tööandja pensioni pakkumist Eestis.

Kolmandas etapis kasutati juhtumianalüüsi, mille valim koostati avalikult teadaolevate tööandjate hulgast, kes on rakendanud tööandja pensioniga liitumise võimaluse. Kuna Eestis on tööandja pension väga tagasihoidliku levikuga ning küsitlusele vastanute hulgas oli vähe positiivseid juhtumeid, võimaldas juhtumianalüüs seda uurida reaalses kontekstis ning andis täiendavat infot. Juhtumianalüüsi tegemiseks koostati küsimustik (vt Lisa nr 2), mis põhineb magistritöö teoreetilises raamistikus esitatud teoorial ning hõlmab endas nii organisatsioonisiseseid kui -väliseid mõjureid.

Juhtumianalüüsi valiti organisatsioonid, milles tööandja pension on rakendatud ehk ainult positiivsed juhtumid. Kuna positiivseid juhtumeid ei ole maksusaladusega seotud info tõttu võimalik ametlikult tuvastada, siis valiti valimisse avalikult teada olevad organisatsioonid. Töö autoril õnnestus erinevate potentsiaalsete organisatsioonidega kontakteerumise teel tuvastada kaheksa organisatsiooni, mille hulgast kolme organisatsiooni esindajad nõustusid intervjuuga.

Valimisse kuuluvate tööandjate esindajatega tehti poolstruktureeritud intervjuud, milleks kasutati eelnevalt koostatud avatud vastustega küsimustikku. Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab saada täiendavat infot, mida struktureeritud intervjuu läbiviimisel ei pruugi ilmned. Intervjuude tulemusena saadud infot analüüsiti, tuginedes teoreetilistele väidetele ning püüti tuvastada erinevates juhtumites esinevat mustrit.

Juhtumianalüüsi eesmärgiks oli hinnata, kuidas mõjuvad teoreetilistes raamistikus esitatud organisatsioonivälised ning -siseseid tegurid tööandjate hoiakutele tööandja pensioni pakkumise suhtes.

## **2.2 Ülevaade pensionist Eestis**

Eesti pensionisüsteem toetub kolmele sambale:



I sammas: Riiklik pension, mis tugineb solidaarsuspõhimõttel. See tähendab seda, et töötavate inimeste tasutud sotsiaalmaksust makstakse pensioneid (Pensionikeskus 2015)<sup>1</sup>.

II sammas: Kohustuslik kogumispension, mis tugineb eelfinantseerimisel ehk osa töötavate inimeste palgast suunatakse nende isiklikuks pensioniks, olles täiendavaks osaks riiklikule pensionile (*Ibid.*).

III sammas: Täiendav kogumispension, mis tugineb sarnaselt teise sambaga eelfinantseerimisele, kuid on vabatahtlik ning see on loodud eesmärgiga pakkuda kodanikele täiendavat võimalust kindlustada elamisväärne sissetulek pensionipõlves (*Ibid.*).

2012. aastal täiendati kolmandat sammast tööandja pensioniga, mis on vabatahtlik pensionifond, kuhu tööandja võib oma töötajate eest sissemaksid teha. Vastavalt Tulumaksuseaduse §13 võib tööandja tulumaksuvabalt pensionifondi töötaja arvele kanda summa, "mis ei ületa 15 % talle kalendriaasta jooksul makstud ja tulumaksuga maksustatud väljamaksete summat ega 6000 eurot" (RT I, 19.03.2015, 65).

2014. aasta lõpus oli Eestis 300151 pensionäri, kellest 25154 inimesel oli õigus II samba väljamaksetele ja vaid 7150 inimesel III samba väljamaksetele (Rahandusministeerium 2015). III sambaga liitunud oli Rahandusministeeriumi (2015) statistika alusel kokku 107200 inimest, kelle sissemaksid fondi olid valdavalt väikesed – alla 15% isiku tulust ehk alla tulumaksuvabastust piirava määra (*Ibid.*, 9–10).

Tööandjatest tegi 2014. aastal ainult 140 organisatsiooni oma töötajate eest sissemaksid III sambasse, pakkudes täiendavat pensionilisa kokku vaid 2011-le inimesele (Rahandusministeerium 2015). Võrreldes 2013. aastaga, kui sissemaksid tegi 117 tööandjat (Rahandusministeerium 2014), võib märgata positiivset trendi, kuid osakaal majanduslikult aktiivsetest organisatsioonidest on siiski äärmiselt madal.

Kuigi 2014. aasta lõpus oli kohustusliku II samba keskmine väljamakse suurus 49,7 eurot ja täiendava III samba keskmine väljamakse suurus oli *ca* 159 eurot (*Ibid.*), mis kokku moodustavad riiklikust 2014. aasta keskmisest pensionist (347,5 eurot) 59%, ei ole täiendav pensionifond eriti populaarne eraisikute ega juriidiliste isikute hulgas.

---

<sup>1</sup> Leitav: <http://www.pensionikeskus.ee/eesti-pensionisustem/sambad-ja-nende-erinevus/>

## 2.3 Uuringu tulemused

Dokumendianalüüsi käigus tuvastati, et tööandja pensioni temaatilisi uuringuid riigi tellimusel avaldatud ei ole. Rahandusministeeriumis on koostatud “analüüs tööandja pensioni edendamise võimaluste kohta“, kuid see on asutusesiseseks kasutamiseks ning sellega tutvumist töö autorile ei võimaldatud. SEB Pank ASi eestvedamisel on tellitud kaks tööandja pensioniga seotud analüüsi, mille tegemiseks on kasutatud Tööandjate Keskliidu ning TNS Emori abi. Mõlema analüüsi tulemusi on kirjeldatud järgnevates alapeatükkides sobivas kontekstis.

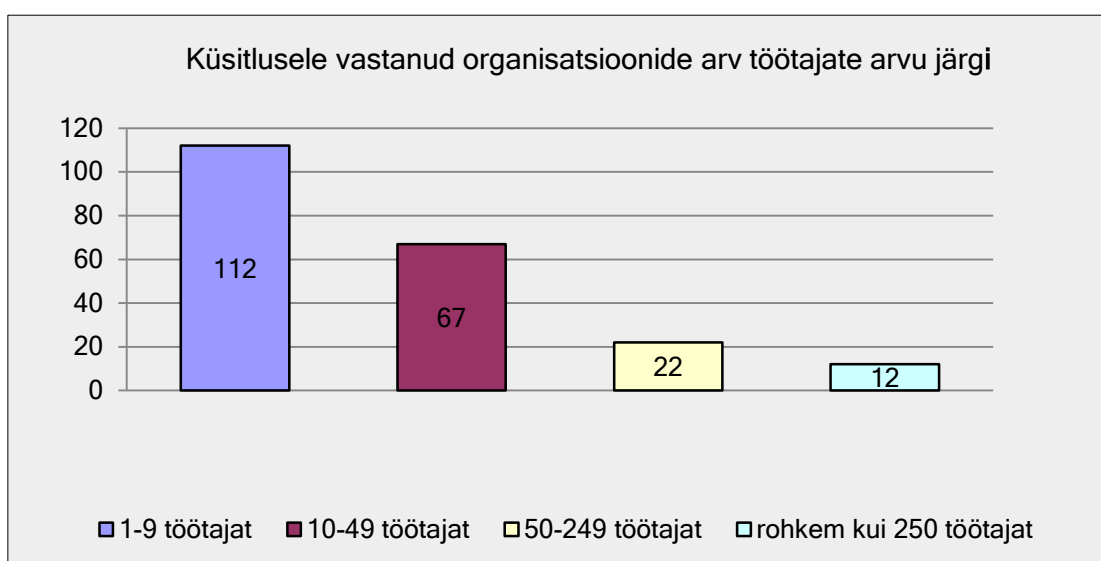
Dokumendianalüüsi käigus tuvastati, et tööandja pensioni kogumisega seonduv on reguleeritud järgmiste seadustega ja määrustega:

- kogumispensionide seadus [eRT, 01.01.2014],
- investeerimisfondide seadus [eRT, 19.05.2014],
- tagatisfondi seadus [eRT, 19.05.2014],
- Eesti väärtpaberite keskregistri seadus [eRT, 06.07.2012],
- pärimisseadus [eRT, 09.07.2014],
- RM määrus nr 39, 17.06.2010 – investeerimisfondi vara puhasväärtuse määramise kord [eRT],
- RM määrus nr 23, 18.03.2009 – pensionifondivalitsejale, deponooriumile ja kindlustusandjale edastatavad andmed ning andmete edastamise kord [eRT],
- tulumaksuseadus [eRT, 01.09.2014],
- sotsiaalmaksuseadus [eRT, 20.01.2014].

Käesoleva magistr töö kontekstis on neist tähtsamad kogumispensionide seadus, investeerimisfondide seadus, tulumaksuseadus ja sotsiaalmaksuseadus, mille olulistele osadele on järgnevates alapeatükkides põhjalikumalt keskendutud.

Uuringu teises etapis tehtud küsitlusele kutsuti osalema üle 3000 organisatsiooni. Uuringusse kutsuti osalema võimalikult suur hulk organisatsioone, et saada võimalikult suur hulk vastuseid. Kuna valim koostati Baltic Target<sup>2</sup> andmebaasi abil, mis ei võimaldanud eelnevalt määrata kriteeriume organisatsioonide aktiivsuse, käibe ega suuruse kohta, ei kehtestatud küsitlusele vastajate minimaalset määra. Umbes 3000st kontaktist vastas küsitlusele 213 organisatsiooni.

Küsitlusele vastasid erineva suurusega ning väga erinevates valdkondades tegutsevad ettevõtted, mis võimaldab uuringu tulemust üldistada laiemale ringile organisatsioonidele Eestis (vt Joonis 1).



Joonis 1. Küsitlusele vastanud organisatsioonide arv töötajate arvu järgi

Juhusliku valikuga koostatud valimisse sattus 18 organisatsiooni, kus tööandja pension on rakendatud ning see moodustab 8% kõikidest küsitlusele vastanutest.

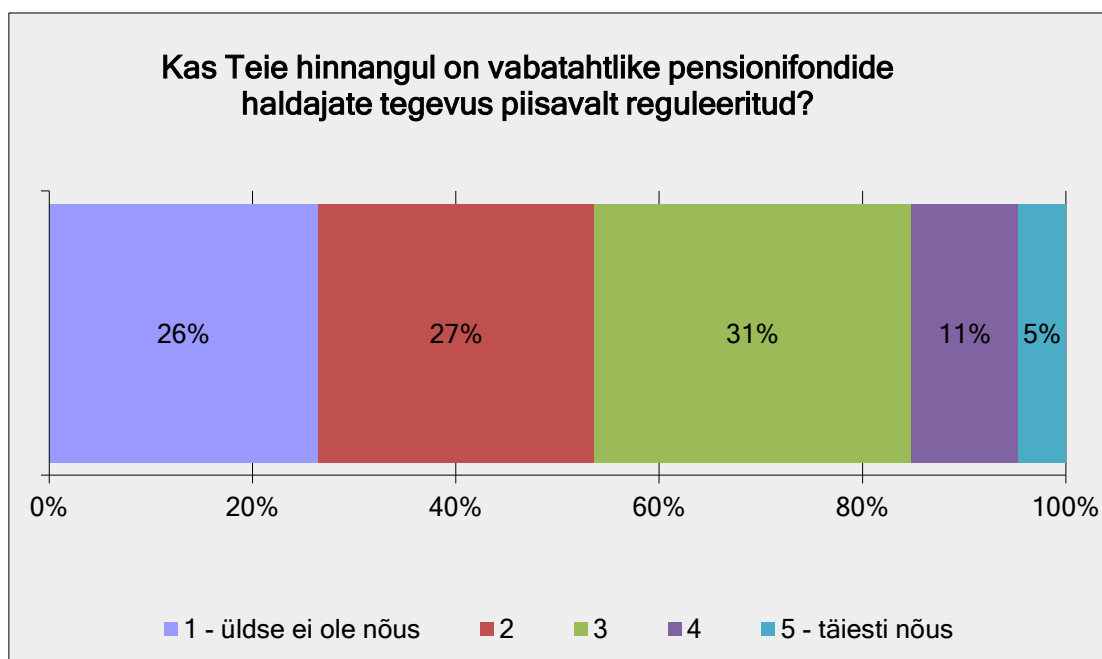
### 2.3.1 Tööandja pensioni regulatsioon Eestis

Tööandja pension on Eestis reguleeritud erinevate seaduste ning määrustega, mis OECD (2007) järgi peaks tekitama usalduse fondivalitsete suhtes ning soodustama vabatahtliku pensionifondi levikut. Investeerimisfondide seadusega (RT I, 19.03.2015, 49) on kehtestatud reeglid fondi ja fondi varaga seotud tegevuste ning sellega seotud isikute kohta (näiteks fondijuhi kompetentsus ja nõuded aktuaarile). Samuti on investeerimisfondide seadusega reguleeritud vara

<sup>2</sup> Leitav: <https://www.baltictarget.eu>

investeermise ning riskide hajutamise nõuded, mille tõhusust peab fondivalitseja vähemalt üks kord aastas kontrollima (RT I, 19.03.2015, 49). Vastavalt OECD (2007) soovituslikele reeglitele on investeerimisfondide seadusega kehtestatud vara investeerimiskoostele maksimaalsed määrad ning aktsepteeritud hoiused, väärtpaberid ning muu vara (*Ibid.*), mis peaks tagama investeeringu kasumlikkuse ning turvalise kogumise.

Sõltumata läbipaistvast ja rangest regulatsioonist jagunesid autori tehtud küsitluses osalenute vastused regulatsiooni piisavuse kohta vastavalt Joonisel 2 esitatud graafikule.



Joonis 2. Tööandjate hinnang pensionifondide valitsejate regulatsiooni piisavusele.

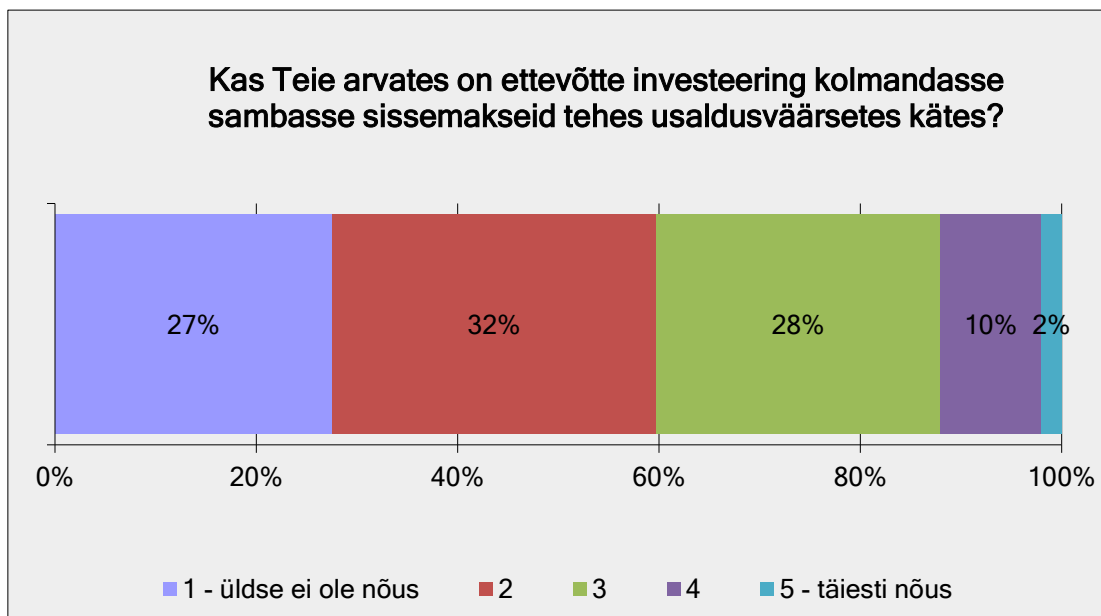
Tööandjatel paluti hinnata 5-punktilisel skaalal, “kas pensionifondide valitsejate tegevus on piisavalt reguleeritud”. Jooniselt 2 on näha, et vaid 5% vastajatest oli täiesti nõus, et nende tegevus on piisavalt reguleeritud ning 26% vastajatest ei ole selle väitega üldse nõus. Kõikide vastajate kaalutud keskmine väärtus 5-punktilisel skaalal on 2,41, millest võib järeldada, et tööandjad pigem ei pea pensionifonde puudutavat regulatsiooni piisavaks.

Kui suur osa vastajatest oli seisukohal, et fondivalitsejate tegevus ei ole piisavalt reguleeritud, siis esines ka organisatsioonide esindajaid, kelle hinnangul on tööandja pensioni pakkumine ülereguleeritud ning toob kaasa palju bürokraatiat. Sarnasel seisukohal olid ka kõik 3 intervjuueeritavat. Intervjuueeritav nr 1 väitis, et “mõne koha pealt regulatsioon on jäik ning ei täida oma eesmärki ... võiks mõnest piirangust mööda minna ning võtta suuremat riski”

(intervjueeritav nr 1). Samas täiendas ta oma arvamust oletusega, et riske puudutav regulatsiooni jäikus ei mõjuta tööandjate hoiakuid, kuna tööandjaid, kes sellest lõpuni aru saavad, on väga vähe (*Ibid.*). Seevastu administratiivset osa puudutav regulatsioon võib tööandjatele negatiivset mõju avaldada, kuna tööandja pensioni rakendamine toob kaasa mõned lisakohustused ning ülesanded (intervjueeritav nr 3).

29% küsitluses osalenutest arvas, et tööandja pensioni haldamine on keeruline ning ajamahukas, kuid see võib olla seotud madala teadlikkusega tööandja pensioni tingimustest. Nimelt suurem osa vastajatest (50,5%) ei osanud seda hinnata (st valisid vastusevariandi “ei oska öelda”), kuna neil puudub ülevaade selle rakendamise tingimustest. Analüüsisid küsitluse tulemusi detailsemalt, selgus, et organisatsioonides, milles tööandja pension on rakendatud, kinnitasid ainult kaks vastajat, et tööandja pensioni rakendamine toob kaasa keerulise haldamise. Seejuures on oluline mainida, et need kaks vastajat esindasid organisatsioone, kus on väga palju töötajaid – ühes on töötajate arv 50–249 ja teises rohkem kui 250. Intervjueeritav nr 2, kes samuti esindas väga suurt organisatsiooni, kinnitas, et tööandja pensioni rakendamine suures organisatsioonis tõi kaasa ühekordse ajutise töökoormuse kasvu, kuna töötajatega oli vaja uuendada kehtivad töölepingud. Edasise haldamise ja monitoorimise muutis lihtsaks IT-tarkvara arendus, millega täiendati personalijuhtimise programmi.

Sõltumata rangest regulatsioonist on Eestis usaldus pensionifondide valitsejate tegevuse suhtes äärmiselt madal. Ainult 2% küsitlusele vastajatest oli täiesti nõus, et ettevõtte investering III sambasse sissemakseid tehes on usaldusväärsetes kätes (vt Joonis 3).



Joonis 3. Tööandjate hinnang investeeringu usaldusväärsele

Kõikide vastajate keskmine hinne 5-punktilisel skaalal on 2,28, millest võib järeldada, et tööandjatel puudub usaldus pensionifondide valitsejate tegevuse suhtes ning see mõjutab tööandjate hoiakuid. Seederi (2012) tehtud uurimuses on tööandja pensioni mitterakendamise põhjustest teisena välja toodud pensionifondide kehvad tulemused (Seeder 2012, 47), mis võib samuti madalat usaldust soodustada. Sarnaselt magistritöös tehtud uurimusega leidsid 2012. aastal Murakas *et al.* (2012, 89) oma uuringu tulemusena, et inimestel puudub usaldus pensionifondide valitsejate vastu ning kaheldakse pensionifondide toimivuses. Fookusgrupi intervjuudest võib välja lugeda, et pensionifondide tootlikkust peetakse liiga madalaks ning vabatahtlikesse sammastasse raha paigutamine on mõttetu (Murakas *et al.* 2012, 89). Seega võib järeldada, et range regulatsiooni raamistik ei soodusta usalduse teket, vaid selleks on vaja edukaid tulemusi pensionifondide endi poolt.

### 2.3.2 Töötajate ning tööandjate teadlikkus tööandja pensioni pakkumise võimalustest Eestis

Kuigi fondide valitsejate tegevus on Eestis kindlates raamides, ei ole suudetud tööandjate ega kodanike usaldust võita fondide madala tootluse tõttu, mis viitab ka inimeste madalale teadlikkusele pensionisüsteemidest. Fondide tootlus ei näita tegelikku pensionivara väärtust, vaid

peaks võrdlema sissemaksete ning pensioni praeguse väärtuse vahet (Minu pension, 2015<sup>3</sup>), kuid inimeste teadmised selle kohta ei ole piisavad.

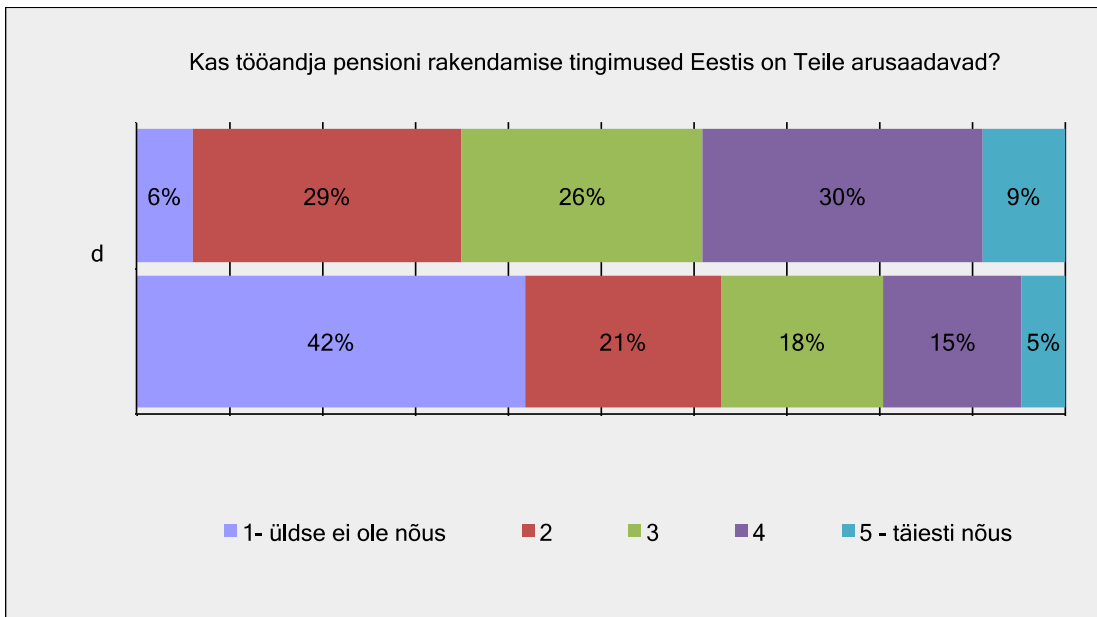
Tööandjate ning töötajate teadlikkus tulevikus saadavast pensionist ning täiendavate pensionikogumise võimaluste kohta Eestis on kasin. AS SEB Pank tellimisel TNS Emori tehtud uuringu tulemusest selgus, et ainult 23% vastanutest teadis, kui palju nad tulevikus pensionit saama hakkavad, ning küsitluses osalenud arvasid, et I ja II samm kokku moodustab tulevikus neile tulevikus pensioniks 51% viimasest palgast (TNS Emor, 2015). Tegelikult on prognoositav pension ca 40% pensionieelsest sissetulekust, seega uuringu tulemusest võib järeldada, et inimeste pensioniteadlikkus on madal ning ootused tulevasele pensionile ebarealistlikud (*Ibid.*).

Samuti on tööandjate teadlikkus tööandja pensioni pakkumise võimalustest madal. Seeder (2012) korraldas Eestis uuringu, mille tulemusel selgus, et vaid 55% ettevõtjatest oli põgusalt sellest võimalusest kuulnud ning 22% vastas, et nad ei olnud sellest midagi kuulnud (Seeder 2012, lk 47). Magistritöö raames tehtud küsitluse tulemusel selgus, et kõikide vastajate hulgast on tööandja pensionist Eestis kuulnud alla poole vastajatest – 42%, seega teadlikkus täiendava pensioni kogumise võimalustest ei ole viimaste aastatega kasvanud. Madala teadlikkuse tõttu ei ole enamuse küsitluses osalenud tööandjaid isegi kaalunud tööandja pensioni rakendamist oma organisatsioonis. 92% vastanutest kinnitas, et ei ole selle peale mõelnud ning vabas vormis esitatud põhjendusi oli erinevaid: “ei olnud varem sellisest võimalusest teadlik”, “pole osanud selle peale varem mõelda”, “ei ole sellele mõelnud, sest pole teemaga kursis. Ideena on aga huvitav”, “liiga vähe teadmisi selles vallas”, “ei oma pädevust”. Enamus kommentaare viitavad sellele, et teadlikkus sellisest võimalusest ning seda puudutavatest tingimustest on väga madal ning see võib olla üheks tööandja pensioni tagasihoidliku leviku põhjuseks.

Lisaks madalale teadlikkusele tööandja pensioni pakkumise võimalikkusest vastasid küsitluses osalejad valdavalt, et tööandja pensionit puudutavad tingimused ei ole neile arusaadavad.

---

<sup>3</sup> Leitav: <http://www.minupension.ee/et/Kogumine/13/pensionivara-kasvu-ei-ole-motet-moota-fondi-tootlusega>



Joonis 4. Tööandja pensioni rakendamise tingimustest arusaadavus.

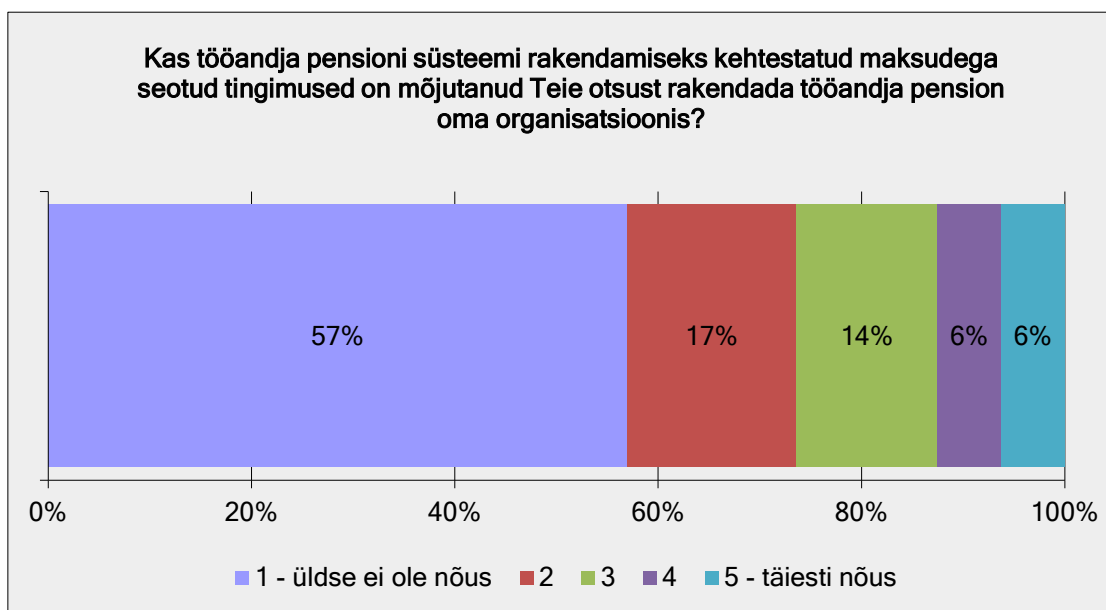
Joonisel 4 on näha, et 42% kõikidest vastajatest hindas, et tingimused ei ole neile üldse arusaadavad ja 21% hindas, et tingimused pigem ei ole neile arusaadavad. Ainult 5% vastajatest oli nõus väitega, et tingimused on neile täiesti arusaadavad. Analüüsisides tulemusi detailsemalt, keskendudes ainult nendele organisatsioonidele, kes tööandja pensionist kuulnud on, saame mõnevõrra erineva tulemuse. Tööandjad on pigem nõus, et tingimused on neile arusaadavad. Seega võib järeldada, et tingimustest arusaamise erinev tulemus on seotud madala teadlikkusega.

### 2.3.3 Tööandja pensioniga seotud maksusüsteem

Tööandja pensionist hakati Eestis rääkima juba aastaid tagasi ning selle leviku peamise takistusena toodi välja tol ajal kehtinud maksusüsteem. Nimelt olid tööandjate maksed vabatahtlikku pensionifondi enne 2012. aastat maksustatud erisoodustusmaksuga, mis on tööandjatele väga kulukas (Pensionikeskus 2015). 2012. aastal jõustus tulumaksuseaduse muudatus, millega täiendati kolmesambalise pensionisüsteemi kolmandat sammast “tööandja pensioniga”, millega loodi võimalus tööandjal teha töötaja eest sissemaksed kolmandasse sambasse. Vastavalt seadusemuudatusele on nüüd sissemaksed III sambasse tulumaksuvabad, kui need on väiksemad kui 6000 eurot aastas või <15% töötaja brutosissetulekust (RT I, 19.03.2015, 65).



Tulenevalt madalast teadlikkusest tööandja pensioni pakkumise võimalustest üldse, on teadmised Eesti organisatsioonides tööandja pensioni maksudega seotud tingimustest samuti madalad. Küsitluses osalenud vastajatest 59% väitis, et ei tea maksudega seotud tingimustest midagi ning 21% vastajatest väitis, et oli nende tingimustega osaliselt kursis. Kui 2012. aastal tegid Murakas *et al.* Tartu Ülikoolis uuringu „Tööturu- ja muude meetmete vajalikkusest väljateenitud aastate pensioni kaotamisel“, mille osalejate hulgast pakkusid respondendid välja, et riik võiks toetada ettevõtete poolt makstavat pensionit (Murakas *et al.* 2012, 88), siis magistritöö raames tehtud küsitluse tulemusel võib väita, et maksudega seotud tingimused ei ole suuremat osa organisatsioone tööandja pensioni rakendamisel mõjutanud (vt Joonis 5).

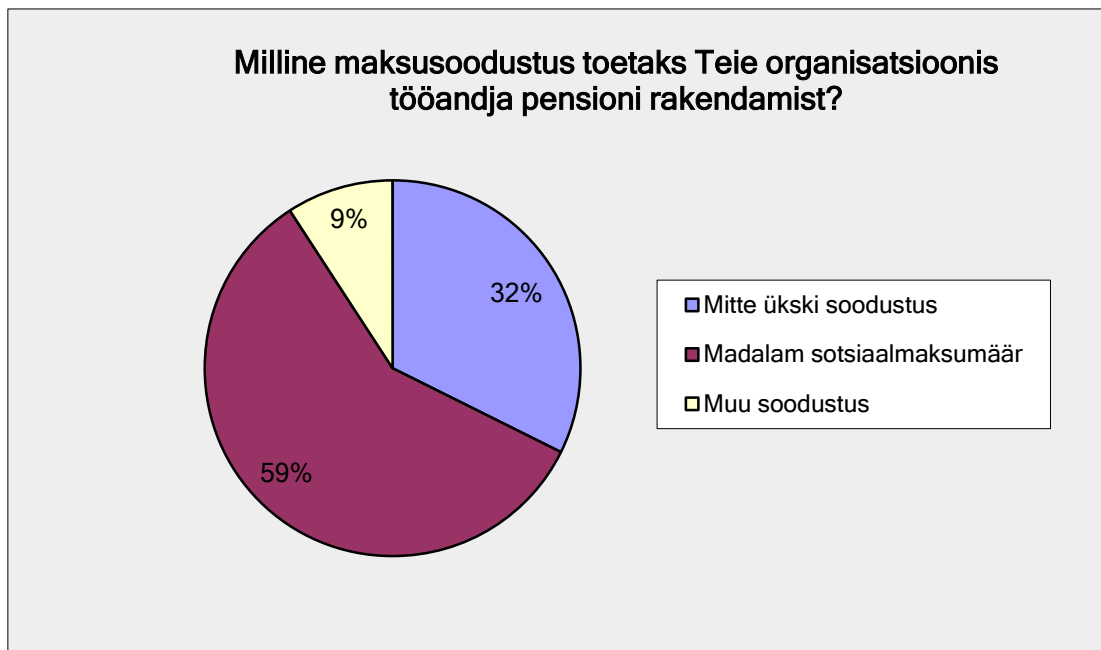


Joonis 5. Maksudega seotud tingimuste mõju tööandjale

Jooniselt 5 on näha, et 57% vastajatest ei ole üldse nõus väitega, et maksudega seotud tingimused on mõjutanud nende otsust rakendada tööandja pension oma organisatsioonis ning ainult 6% vastajatest on sellega täiesti nõus. Selline arvamuste jaotus võib olla tingitud tööandjate madalast teadlikkusest, kuna maksudega seotud tingimustega oli kursis ainult 20% küsitluses osalenud tööandjatest.

Erinevalt küsitluses osalenud organisatsioonidest väitsid kõik kolm intervjueeritavat, et maksudega seotud tingimused mõjutasid nende otsust tööandja pension oma organisatsioonis kindlasti rakendada. Tulumaksuvabastuse kehtestamine 2012. aastal mõjutas tööandjaid positiivselt ning tööandja pension rakendati tulenevalt organisatsioonisisestest ajenditest.

Sarnase tulemuseni jõudis Seeder (2012) oma uurimuses, milles toodi välja, et tööandjad oleksid huvitatud tööandja pensioni rakendamisest, kui see oleks odavam kui palgakulu (Seeder 2012, lk 47). Samuti selgus magistritöö küsitluse tulemusel, et tööandja pensioni rakendamist organisatsioonis toetaks enim sotsiaalmaksu määra alandamine (vt joonis 6):



Joonis 6. Maksusoodustus

Täiendava maksusoodustuse rakendamise idee pakkus välja ka intervjueeritav nr 1, kelle hinnangul aitaks see kaasa ka info levikule tööandjate hulgas. Sotsiaalmaksu määra alandamine tooks kaasa suure tüki lõikamise riigi tulust, kuid selle võib siduda kindlate piirangutega raha välja võtmise osas, mis muudaks omakorda raha hoidmise eesmärgipärasemaks ning riigil oleks võimalik oma vastutust tulevikus erasektoriga jagada (intervjueeritav nr 1). Seega sõltuvalt maksusoodustusest võib väita, et maksusüsteem mõjutab tööandja pensioni rakendamise levikut oluliselt.

### 2.3.4 Tööandja pensioni skeemid

Eestis on rakendatud määratud sissemaksega (MS) skeem, mille järgi on tööandjal võimalik töötaja eest eelnevalt kindlaksmääratud sissemaksed teha nii, et tulevikus väljamakstava hüvise suurus on prognoosimatu, kuid võimaldab tööjõu kulusid kontrolli all hoida. Küsitluses osalenud organisatsioonide esindajate jaoks on ilmselt tegemist liiga spetsiifilise küsimusega, kuna enamuse vastajatest (73%) ei osanud valida, kumba skeemi nad eelistaks, ning ülejäänud

vastajate arvamused jagunesid enam-vähem võrdselt. 14% eelistaks määratud hüvisega skeemi ning 13% eelistaks praegu kehtivat määratud sissemaksega skeemi. Põhjendusi oli erinevaid, näiteks “[määratud hüvisega skeemi puhul] inimestel on täiendav garantii ja teadmine, mille peale loota”, “DC skeemi korral on fondivalitsejal vaba voli see korstnasse lasta, DB (*defined benefit*) korral on varade valitsejal mingisugunegi omapoolne vastutus” ning “väikeettevõtte puhul määratud hüvisega skeem ei tööta”. Intervjueeritava nr 1 sõnul on Eestile parem igal juhul MS skeem, kuna MH skeemi rakendamine on oluliselt keerulisem ning toob kaasa keerulisema administreerimise tööandjale. Keeruline administreerimine mõjutaks kindlasti ka kindlustuse pakkujate hinnastamist, mis muudaks selle toote ka tööandjatele kallimaks ning vähem atraktiivseks (intervjueeritav nr 1).

Seega võib järeldada, et Eestis kehtestatud skeemil (MS) ei ole negatiivset mõju tööandja pensioni levikule.

### 2.3.5 Organisatsiooni profiil

Magistritöö raames tehtud küsitluses osales palju erineva profiiliga organisatsioone. Küsitlusele vastajate valdkondlik jaotus ning nendes tuvastatud tööandja pensioni rakendamine on esitatud Lisas nr 3. Vastavalt Eesti Maksu- ja Tolliameti esitatud statistikale on Eestis tööandja pensionit rakendatud enim organisatsioonides, mis on tegevusvaldkonnaks märkinud järgmised:

1. kinnisvaraalane tegevus – 13 organisatsiooni;
2. hulgikaubandus, v.a mootorsõidukid – 11 organisatsiooni;
3. finantsteenuste osutamine, v.a kindlustus ja pensionifondid – 9 organisatsiooni.

Organisatsiooni suuruse järgi pakutakse tööandja pensionit vastavalt EMTA statistikale erineva suurusega organisatsioonides järgmiselt:

	1–9 töötajat	10–49 töötajat	50–249 töötajat	> 250 töötajat
majanduslikult aktiivsed äriühingud 2013*	105 659	5 793	1 126	182

tööandja pensioni rakendanud organisatsioonid vastavalt töötajate arvule**	120	11	7	2
küsitluses tuvastatud organisatsioonid vastavalt töötajate arvule	8	7	1	2

\*Allikas: Eesti Maksu- ja Tolliameti statistika 2014. a Organisatsioonid valdkondade lõikes, milles on deklareeritud sissemaksed töötajate eest kolmandasse sambasse.

\*\*Allikas: Statistikaamet. Majanduslikult aktiivsed ettevõtted töötajate arvu järgi, aasta 2013<sup>4</sup>

Analüüsi tulemusel selgus, et seda on rakendatud erineva suuruse ning mitmes tegevusvaldkonnas tegutsevates organisatsioonides. Kuna tööandja pensioni levik Eestis on niivõrd tagasihoidlik ning märkimisväärset tähelepanekut kogutud statistikast ei ilmne, oleks organisatsiooni profiilist tulenevaid järeldusi teha liiga ennatlik.

### 2.3.6 Tööandja huvid

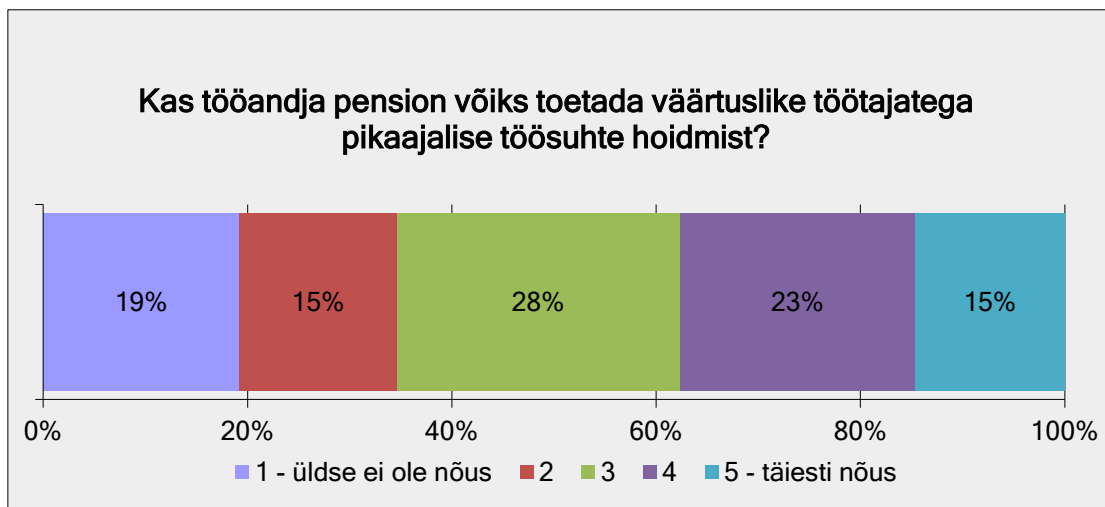
Tööandjate huvid on seotud organisatsioonisiseste mõjuritega, mis tulenevad organisatsiooni kultuurist, mille oluliseks osaks on töötajate väärtustamine ning motiveerimine, millest omakorda sõltub heade töötajate leidmine ning hoidmine. Küsitluses osalenud tööandjatest 55% pakub oma töötajate palgale lisaks mingit motivatsioonipaketti, kuid vähem kui 1% nendest organisatsioonidest on kaalunud tööandja pensioni rakendamist oma organisatsioonis.

Tehtud küsitluses paluti tööandjatel järjestada olulisuse järgi ajendid, mis võiksid toetada tööandja pensioni rakendamist nende organisatsioonis. Tööandjate antud hinnangute kaalutud keskmise punkti skoori järgi on järjestus järgmine:

1. pikaajalise töösuhte hoidmine väärtuslike töötajatega;
2. töötajate motivatsiooni tõstmine;
3. maksusoodustuse rakendamine;
4. eristumine tööturul teistest tööandjatest;
5. töötajate heaolu toetamine pensionile jäädes.

<sup>4</sup> Leitav: <http://www.stat.ee/68771>

Pikaajalise töösuhte hoidmine oli kõige olulisem 31%le vastajatest. Sarnase järelduseni jõudis Murakas *et al.* (2012, 88), kelle uuringu vastajate hulgas on mainitud seda, et tööandja pension motiveeriks töötajat jääma samasse ettevõttesse ning sama põhjuse tõid välja tööandjad ka Seederi (2012) uurimuses, milles tööandjate vastustest kolmandale kohale jäi järgmine põhjus: “kui tööandja pensioniga oleks võimalik töötajaid siduda ettevõttega pikemaajaliselt“ (Seeder 2012, 47). Seejuures paludes hinnata tööandja pensioni mõju pikaajalise töösuhte hoidmisele eraldi 5-punktilisel skaalal, on tulemus natuke üle keskmise – 2,98 punkti (vt Joonis 7).

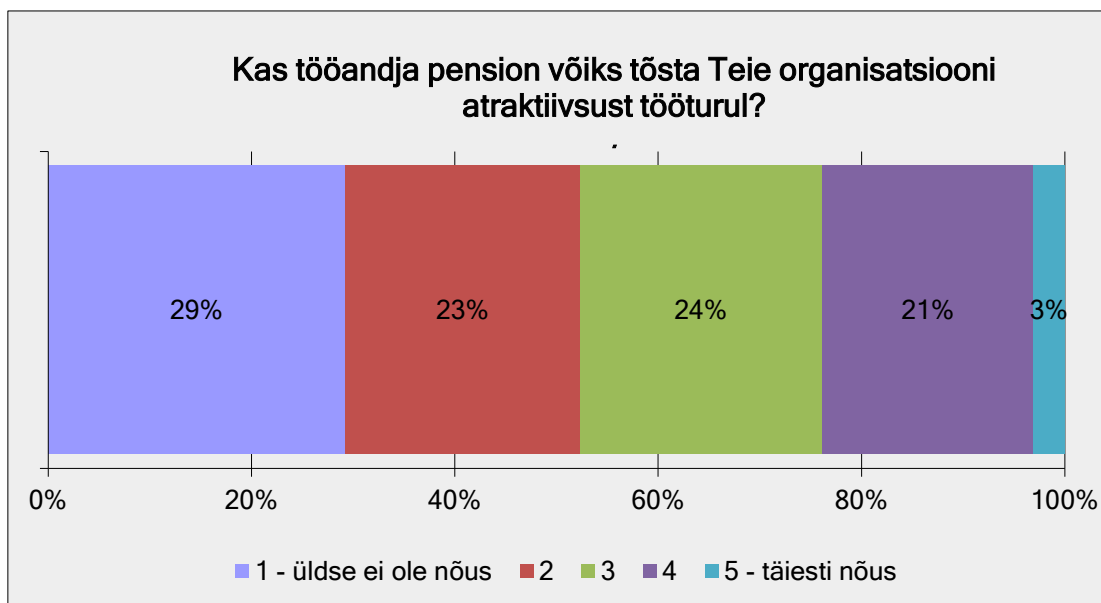


Joonis 7. Tööandja pensioni mõju pikaajalise töösuhte hoidmisele

Töötajate motivatsiooni tõstmine on küsitluse tulemusel 2. kohal, kuid intervjueeritavate hinnangul on see vastupidiselt viimasel ehk 5. kohal. Intervjueeritava nr 2 hinnangul ei ole võimalik rahalise boonusega töötajaid pikaajaliselt motiveerida, seega ei ole tööandja pensioni maksmisel ning motivatsiooni tõstmisel otsest seost. Samuti oli küsitluses osalenuid, kelle hinnangul ei toeta tööandja pensioni pakkumine töötajate motivatsiooni tõstmist, kuna töötajad soovivad raha kohe kätte saada.

Kui vastavalt Murakas *et al.* (2012) uuringu tulemusele on tööandja pensioni üheks funktsiooniks pakkuda lisahüvesid töötajatele, kes töötavad vähem populaarsetes ametites ning vastupidi ka eriti tähtsates ametites, mis eeldavad rohkem hüvesid (Murakas *et al.* 2012, 10), siis magistritöö raames tehtud uurimuse tulemusena ei pea tööandjad tööandja pensioni pakkumist töötajatele parema kuvandi loomisel üldse nii oluliseks. Vastajatel paluti 5-punktilisel skaalal hinnata, kas tööandja pensioni pakkumine tõstab nende atraktiivsust tööturul, mille tulemusena selgus, et enamusel organisatsioonidest on oluline eristuda tööturul teistest tööandjatest ning

pakkuda värbamisel oma töötajatele midagi enam kui nende konkurendid, kuid enamus organisatsioone ei ole nõus väitega, et tööandja pension võiks tõsta nende organisatsiooni atraktiivsust tööturul (vt Joonis 8).



Joonis 8. Tööandja pensioni mõju organisatsiooni atraktiivsusele tööturul.

Seda hoiakut toetab ka küsitluses tuvastatud värvatavate vähene huvi tööandja pensioni vastu. Ainult 1,5% vastajatest kinnitas, et mõni töötaja on värbamisel tööandja pensioni vastu huvi tundnud. Kandidaatide huvipuudust kinnitasid ka intervjueeritavad nr 2 ja 3. Intervjueeritava nr 2 sõnul ei ole tema teada nende organisatsiooni värbamisel ükski töötaja tööandja pensionit ise küsinud, kuid ta pidas ise väga oluliseks sellest igal värbamisel rääkida, et oma organisatsiooni eelised konkurentide ees ise välja tuua (intervjueeritav nr 2). Kuna tööandja pensioni levik on tagasihoidlik ning inimeste teadlikkus madal, ei osata seda ilmselt töövestlusel veel küsida.

Kuigi tööandjad pidasid küsitluses tööandja pensionit heaks instrumendiks, mis toetab töötajate heaolu säilitamist pensionile jäädes, ei ole see enamusele tööandjatest oluline ning jäi järjestuses viimasele kohale. Ainult 11% kõikidest vastajatest pidas seda väidet kõige olulisemaks ning 31,5% kõige vähem oluliseks. Vastupidiselt küsitluse tulemusele oli see argument kahe intervjueeritava hinnangul kõige olulisem. Intervjueeritava nr 2 sõnul on tegemist sotsiaalselt vastutustundliku organisatsiooniga, mille eesmärk on pakkuda töötajatele pikaajalisi hüvesid ning soodustusi, milleks parim lahendus praegusel tööturul ongi tööandja pensioni maksmine.

Kokkuvõttes võib öelda, et tööandjate huvid tööandja pensioni maksmiseks on väga erinevad, kuid olulisem neist on pikaajalise töösuhte hoidmine väärtuslike töötajatega, mida kinnitasid nii küsitluse tulemus kui ka intervjuud.

### **III Järeldused ja poliitika soovitus**

Tööandja pension on Eestis küllaltki uus nähtus ning selle levikule riiklikul tasandil seni erilist tähelepanu pööratud ei ole. Käesoleva magistr töö raames läbiviidud uurimuse tulemusena võib kinnitada, et tööandja pensioni populaarsus Eestis on kasin: sellega liitumise võimalust pakub väga väike osakaal majanduslikult aktiivsetest äriühingutest. Võrreldes liitujate arvu 2013. ja 2014. aastal võib märgata positiivset trendi, kuid arvestades äriühingute arvukust on see siiski väga väike.

Läbiviidud uurimuse ning intervjuude tulemusena võib järeldada, et tööandja pensioni populaarsust mõjutavad nii organisatsioonivälised kui –sisesed mõjurid. Peamise takistusena tuli magistr töö uurimuse tulemusel välja, et tööandja pensioni levik on eelkõige takerdunud töövõtjate ning tööandjate madala teadlikkuse ning usalduse puudumise tõttu.

Vastavalt eelpool mainitule moodustavad kolmanda samba väljamaksed riiklikust pensionist 2014.aasta seisuga ligi 59% (Rahandusministeerium 2014), mis toetab inimeste elukvaliteedi säilimist pensionile jäädes. Toetades tööandja pensioni levikut riiklikul tasandil tekiks riigil tulevikus võimalus oma vastutust pensionäride ees erasektoriga jagada ning vähendada survet riigieelarvele. Tööandja pensioni leviku toetamiseks võiks kaaluda erinevate alternatiividena järgmiseid ettepanekuid:

- 1) Inimeste ning tööandjate pensionialase teadlikkuse tõstmine peaks olema esimene samm. Läbiviidud uuringu tulemusena selgus, et tööandjad ei ole tööandja pensioni pakkumise võimaluste ega tingimustega kursis ning inimesed ei ole eesootava reaalse pensioni väiksusest teadlikud. Tõstes inimeste teadlikkust eesootavast pensionist ning tööandja pensioni võimalusest tekib neil ootus tööandjatele, mis omakorda avaldab survet organisatsioonidele. Uuringute läbiviimine, informatsiooni jagamine ning edulugudest rääkimine võiks avaliku tähelepanu toel tööandja pensioni levikut toetada.



2) Teise võimalusena võiks kaaluda mõnevõrra madalama sotsiaalmaksu määra kehtestamist neile ettevõtetele, kes teevad oma töötajate eest kolmandasse sambasse sissemaksid. Läbiviidud uurimuse tulemusel selgus, et tööandjad on nõus tegema töötajate eest sissemaksid kolmandasse sambasse, kui see oleks odavam kui palgakulu. Tulenevalt sotsiaalmajanduslikust olukorrast napib eestlastel raha, et seda kolmandasse sambasse ise koguda. Vastavalt Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi vahendatud Eesti Konjunkturiinstituudi ülevaatele kulutavad peaaegu pooled Eesti pered sama palju, kui teenivad ning 44% peredest püüavad raha koguda (Majandus- ja Kommunikatsiooni-ministeerium 2015<sup>5</sup>). Madalama sotsiaalmaksumäära kehtestamise puhul peaks kindlasti rakendama mingi piirangu, et vältida raha väljavõtmist. Piirang võiks olla seotud vanusega, et tööandja poolt kogutud raha enne kindlaksmääratud iga või töövõime kaotust maksuvabalt välja võtta ei saaks. Varasema väljamakse võiks riik maksustada, kuna sel juhul ei teeniks sotsiaalmaksu soodustus esialgset eesmärki.

Samuti eeldab pakutud lahendus põhjalikku analüüsi, kuna osa sotsiaalmaksust jääb riigieelarvesse laekumata, mille tõttu tuleb jooksvate pensionite väljamaksmiseks leida teised allikad. Seega analüüs peaks kindlasti hõlmama endas: kui suur osa sotsiaalmaksust jääks laekumata, selle eeldatavat mõju riigieelarvele ning võimalikku pensioni maksmise koormuse vähenemist tulevikus. Pakutud lahenduse eelduseks on kindlasti erafondide kõrgem tootlus võrreldes esimese samba tingliku tootlusega.

Madalama sotsiaalmaksumäära kehtestamine võimaldaks kaasata avalikku tähelepanu, mis omakorda toetab tööandjate huvi teket ning tööandja pensioni levikut.

3) Kolmanda alternatiivse lahendusena võiks kaaluda analoogselt teise sambaga riigipoolse täiendava sissemaksu tegemist tööandja poolt tehtud sissemaksule kolmandasse sambasse. Vastavalt Sotsiaalmaksuseaduse §10 lõike 1 punkti 4 alusel jagatakse sotsiaalkindlustuse osamakse (20%) kaheks, millest 16% kantakse riikliku pensionikindlustuse vahenditesse ning 4% Eesti väärtpaberite keskregistri pidaja pangakontole (RT I, 19.03.2015, 62). Analoogse jaotuse võiks täiendavalt tööandja sissemaksete puhul rakendada. Selline jaotus soodustaks usalduse kasvu kolmandasse

---

<sup>5</sup> Leitav: <https://www.mkm.ee/et/uudised/konjunkturiinstituut-eesti-majanduse-hetkeseis-rahuldav>

sambasse ning riik oleks positiivseks eeskujuks tööandjatele. Kuna selline täiendav jaotus tooks riigieelarvesse täna kaasa märkimisväärse kulude kasvu, eeldab ka see lahendus põhjalikku analüüsi. Kuna sotsiaalmaksu tulud vähenevad ning pensionide maksmiseks on vaja leida täiendavad vahendid, peaks analüüsima, kuidas pakutud lahendus mõjutab riigieelarve tulusid ja kulusid ning kas see toob kaasa tulevikus oodatud riigielrve defitsiidi riski vähenemise.

Selline otsus pälviks kindlasti suurt avalikku tähelepanu, mis aitaks kaasa ka teadlikkuse tõstmisele.

## ***Kokkuvõte***

Tööandja pensioni rakendamine on Eestis alates 2012. aastast vaikselt hoogu kogunud. 2014. aasta lõpuks oli see rakendatud 140-s Eesti organisatsioonis ning sisse makseid tehti 2011 töötaja eest. Käesolevas magistritöös uuriti, millised organisatsioonivälised ja -sisesed tegurid selle rakendamist Eestis mõjutavad. Magistritöö uurimuse läbiviimiseks kasutati erinevate andmekogumismeetodite kombinatsiooni: dokumendianalüüsi, küsitlust ning intervjuusid positiivsete juhtumitega. Dokumendianalüüsi allikateks olid erinevad seadused, varasemad tööandja pensioni temaatilised uuringud ning erinevate riiklike organisatsioonide koostatud statistilised ülevaated. Interneti teel läbiviidud anonüümses ankeetküsitluses kutsuti osalema ca 3000 Eestis registreeritud majanduslikult aktiivset äriühingut, mille hulgast küsitlusele vastas 213 respondenti. Täiendava info saamiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud kolme organisatsiooni esindajaga, mis valiti avalikult teadaolevate organisatsioonide hulgast, kus tööandja pension on rakendatud.

Organisatsioonivälistest teguritest soodustab World Bank (1994) hinnangul tööandjaid pensioni sisse makseid tegema usaldusväärne regulatsioon, kodanike teadlikkuse suurendamine ning vajalike maksusoodustuste pakkumine. Magistritöö uurimuse tulemusena võib järeldada, et need argumendid on tööandja pensioni levikuga seotud ning vastavalt tehtud uurimusele tuvastati, et nendest aspektidest on Eestis kõige olulisem madal teadlikkus. Enamus uuringus osalenud tööandjatest ei olnud kuulnud tööandja pensionist ega olnud kursis selle rakendamise tingimustega. Tulenevalt madalast teadlikkusest ei olnud 92% vastanud tööandjatest selle rakendamist oma organisatsioonis ka kaalunud.

Väga suur mõju organisatsioonivälistest teguritest on samuti usaldust tekitaval regulatsioonil. Analüüsi käigus tuvastati, et Eestis on kehtestatud selge ning range regulatiivne raam tööandja pensioni kogumiseks, kuid usaldust pensionifondide valitsejate suhtes ei ole tekkinud. Usalduse tekitamiseks oodatakse pensionifondidelt kõrgemat tootlust. Kõrgema tootlusega fondid tõstaks

inimeste usaldust kolmandasse sambasse tehtud investeeringu osas ning see oleks ka tööandjatele atraktiivsem.

Samuti leidis kinnitust tööandja pensioni leviku ja maksusoodustuste pakkumise vaheline seos. Kõik intervjueeritavad alustasid tööandja pensioni pakkumist, kui see 2012. aastal tulumaksust vabastati. Maksumuudatus muutis tööandja pensioni maksmise tööandjale võrdseks palgakuluga ning tulenevalt organisatsioonisisestest ajenditest hakati tööandja pensioniga liitumise võimalust töötajatele pakkuma. Täiendava maksusoodustuse kehtestamine toetaks samuti tööandja pensioni levikut, kuna tööandjad oleksid huvitatud selle rakendamise, kui see oleks odavam kui palgakulu.

Magistritöös tuvastati, et Eestis rakendatud pensioniskeem – määratud sissemakse – on Eestile sobiv lahendus ning see ei takista tööandja pensioni levikut, kuna see on tööandjale soodsam ning lihtsam administreerida. Määratud hüvisega skeemi rakendamine tooks kaasa keerulise haldamise ning prognoosimatud kulud tööandjatele. Lisaks selgus uurimuse tulemusel, et organisatsiooni profiili ja tööandja pensioni rakendamise vahel on keeruline mingit seost tuvastada. Eestis on seda rakendatud erineva suuruse ning erinevas valdkonnas tegutsevates organisatsioonides, kuid 140 organisatsiooni põhjal oleks liiga ennatlik teha järeldusi.

Organisatsioonisisestest ajenditest esitati teoreetilises raamistikus peamised aspektid: paternalism, motivatsiooni, pikaajalise töösuhte hoidmine, tööandja kuvandi loomine, mis on kõik olulised osad personalijuhtimise strateegias. Uuringus osalenud organisatsioonidest 55% pakub oma töötajatele palgale täiendavat motivatsioonipaketti, kuid tööandja pension on rakendatud ainult 8%-l vastanutest.

Kõige olulisemaks ajendiks küsitluses osalenud tööandjate hulgas on “pikaajalise töösuhte hoidmine” ehk väärtusliku töötaja sidumine enda organisatsiooniga pikemaks ajaks ning kõige vähem oluline oli paternalism ehk töötaja eest hoolitsemine pärast töösuhte lõppemist pensionile jäädes. Erandina kerkisid selles küsimuses esile intervjueeritavate vastused, kelle hinnangul oli paternalism pärast maksusoodustuse rakendamist just peamiseks ajendiks tööandja pensionit oma töötajatele pakkuda.

Kokkuvõttes võib öelda, et organisatsioonidel on erinevad ajendid tööandja pensioni pakkumiseks, kuid selle eelduseks on organisatsioonisisene soov pakkuda oma töötajatele

midagi enam. Eestis on tööandja pensioni levikut takistanud pigem organisatsioonivälised tegurid nagu madal teadlikkus, usalduse puudumine pensionifondide valitsejate vastu ning atraktiivse maksusoodustuse puudumine. Nii tööandjate kui töövõtjate teadlikkuse tõstmine on oluliseks eelduseks tööandja pensioni leviku soodustamisele Eestis. Kõrge teadlikkuse saavutamisele võiks järgneda rahaliste ajendite rakendamine, mis soodustaks tööandja pensioni laiaulatuslikumat levikut.

## *Summary*

Estonia has implemented a three-pillar pension system, consisting of the public PAYG pillar, a mandatory pre-funded private pillar and a voluntary pre-funded pillar. The established pension system has been analysed several times over the past years, as a result of which it has become clear that the system is not sustainable. The population is aging and the working population, from whose taxes the pension is covered, is decreasing. To accumulate supplementary pension different possibilities have been implemented, including the occupational pension, which was first offered in Estonia in 2012: however, its spread has remained modest. The purpose of this Master's thesis was to establish the factors, which influence the implementation of the occupational pension in Estonia. The title of the Master's thesis is: "The implementation of the occupational pension in Estonia".

In the theoretical part the author gave an overview of the possible factors influencing the implementation of the occupational pension, divided into internal and external factors of the organisation. External factors derive mainly from the regulation, concerning the pension system, the awareness of employees, the conditions of taxation and the type of the pension system. Internal factors proceed mostly from the organisation's HR strategy.

In order to answer the research question of the Master's thesis, a combined method was used, involving documentary analysis, a survey, conducted via Internet and semi-structured interviews with representatives of the organisations, where the employer's pension has been implemented. The sources for documentary analysis contained different laws, previous studies about the pension system and statistical overviews prepared by different state organisations. In an anonymous survey, conducted on the Internet, the author invited ca 3000 active companies incorporated in Estonia to participate and 213 respondents answered to the survey. In order to obtain further information, semi-structured interviews were conducted with the representatives of the

organisations, chosen from those, who according to public knowledge have implemented the occupational pension.

As a result of the study it appeared that Estonia has established a regulation to support the implementation of occupational pension, which according to OECD should foster trust towards the pension fund management companies, which in turn should support the spread of the occupational pension. Despite the strict regulation the survey conducted on the Internet demonstrated that the employers do not trust the management companies of pension funds and do not consider their activity to be sufficiently regulated. Only 2% of the respondents completely agreed that by contributing to the third pension pillar, the employer's investment is in reliable hands.

It also appeared from the conducted survey that the awareness of both, the employers as well as the employees about the possibilities of implementing the occupational pension is extremely low in Estonia. Only 42% out of the 213 respondents had heard about it and in addition to low awareness the participants mainly answered that the conditions concerning the occupational pension are not understandable for them. Due to such low awareness, also the knowledge about the conditions related to taxes of the occupational pension are poor - 59% of the respondents who participated in the survey claimed to know nothing of the conditions pertaining to taxes and 20% of the respondents claimed to be aware of the tax-related conditions.

Out of the organisations who participated in the survey, 57% thought that the conditions related to taxes have not at all influenced their occupational pension offer to the employees and only 6% completely agreed with the argument that the conditions related to taxes have influenced their decision to implement the occupational pension. However 59% of all the respondents said that lower social tax rate would support implementation of the occupational pension in their organisation.

In addition to external factors, implementation of the occupational pension is influenced also by internal factors, arising from the organisational culture, an important part of which is valuation and motivation of employees. According to the theory presented in the thesis, the employers offer their employees a possibility to join the occupational pension, since this supports the preservation of a long-term employment relationship with valuable employees, fosters the development of a positive image of the organisation and helps to differentiate oneself from

competitors in the labour market. In addition, offering the occupational pension helps to increase the employees' motivation and enables to maintain the employees' wellbeing also after their retirement.

55% of all employers who participated in the survey offered their employees an additional motivation plan; however, only 1% of the respondents had considered implementation of the occupational pension in their organisation. As a result of the survey, it appeared that for most of the organisations it is important to differentiate themselves from the other employers in the labour market, yet only 3% of all respondents completely agreed that offering the occupational pension would increase the organisation's attractiveness. This attitude was supported also by the low interest of employees towards the occupational pension, established with the survey. Less than 2% of the respondents confirmed that some employees had expressed their interest in occupational pension during recruitment. The interests of the employers in paying the pension are different; however, the most important is the preservation of a long-term employment relationship with valuable employees, which was confirmed by the Internet survey as well as the conducted interviews.

As a result of the conducted study it may be concluded that the spread of the occupational pension is influenced by both, external as well as internal factors. Organisations have different incentives for offering the occupational pension; however, the precondition to this is the internal inducement of the organisation to offer their employees something more than the other competitors. In Estonia, the spreading of the occupational pension has been prevented rather by external factors, such as low awareness, lack of trust towards the management companies of pension funds and lack of attractive tax incentives.

The expansion of the occupational pension could benefit from raising the awareness of employees and employers, increasing the reliability of pension funds and applying attractive tax incentives.



## *Kasutatud kirjandus*

- Attanasio, O.P., Banks, J., Wakefield, M. (2004) *Effectiveness of Tax Incentives to Boost (retirement) Saving: Theoretical Motivation and Empirical Evidence*. University College London, The Institute for Fiscal Studies.
- Banterle, C.B. (2002) „Incentives to Contributing to Supplementary Pension Funds: Going Beyond Tax Incentives“. *The Geneva Papers on Risk and Insurance* Vol. 27, No. 4, 555-570.
- Cassell C., Nadin S., Gray M., Clegg C. (2002) „Exploring Human Resource Management Practices in Small and Medium Sized Enterprises“. *Personnel Review*, Vol. 31 No. 6, 671-692.
- Charlton R., McKinnon R. (2001) *Pensions in Development*, Burlington: Ashgate.
- Duflo, E., Saez E. (2003) „The Role of Information and Social Interactions in Retirement Plan Decisions: Evidence from a Randomized Experiment“. *Quarterly Journal of Economics* Vol. 118, No. 3, 815–842.
- Forth J., Stokes L., Fitzpatrick A., Grant C. (2011) „Employers’ Pension Provision Survey 2012“. Research Report No. 802, National Institute of Economic and Social Research, DWP Department for work and Pensions.
- Fox L., Palmer E. (2001) „New Approaches to Multipillar Pension Systems: What in the World is Going on?“ in Holzmann, Robert & Joseph Stiglitz (eds.): *New Ideas About Old Age Security*, Washington DC: The World Bank.
- Hales C., Gough O. (2003) „Employee Evaluations of Company Occupational Pensions“. *Personnel Review*, Vol. 32, No. 3. 319–340.
- Haverland M. (2007) „When the Welfare State Meets the Regulatory State: EU Occupational Pension Policy“, *Journal of European Public Policy*, Vol.14, No. 6, 886–904.
- Hayward E.C. (2004) „Issues in Administration“. *Journal of Pension Benefits*:. Vol. 11, No. 4, 12–16.
- Investeerimisfondide seadus (RT I, 19.03.2015, 49).
- James E., Brooks S. (2001) „The Political Economy of Structural Pension Reform“, in

- Holzmann, Robert & Joseph Stiglitz (eds.): *New Ideas About Old Age Security*, Washington DC: The World Bank.
- Kamenir J.R. (2012) „How to Make Defined Benefit Pension Plans Attractive to 21st Century Employers?“. *Journal of Pension Planning & Compliance*. Vol. 38 No. 1, 17–25.
- Kune J.B. (2001) „The Controversy of Funding Versus Pay-As-You-Go: What Remains of the Debate?“. *The Geneva Papers on Risk and Insurance* Vol. 26, No. 3. 418-434.
- Loretto W., White P., Duncan C. (2000) „Something for Nothing?“. *Employee Relations*, Vol. 22 No. 3, 260–271.
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2015) Konjunktuuriinstituut: „Eesti Majanduse Hetkeseis on Rahuldav“. Kättesaadav: <https://www.mkm.ee/et/uudised/konjunktuuriinstituut-est-est-majanduse-hetkeseis-rahuldav> 10.05.2015.
- Mattson, M., Torbiörn, I., Hellgren, J. (2014) „Effects of Staff Bonus Systems on Safety Behaviors“. *Human Resource Management Review*. Vol. 24, No. 1, 17–30.
- van der Merwe, T. (2004) „The Occupational Pillar of the South African Pension System“ *Development Southern Africa*. Vol. 21, No. 2, 303–327.
- Minu Pension (2015) Kättesaadav: <http://www.minupension.ee/et/Kogumine/13/pensionivara-kasvu-ei-ole-motet-moota-fondi-tootlusega> 10.04.2015.
- Murakas, R., Trumm, A., Merilain, M., Jalak, A. (2012) Uuringu „Tööturu- ja Muude Meetmete Vajalikkusest Väljateenitud Aastate Pensioni Kaotamisel“ lõpparuanne. Tartu Ülikool, Sotsioloogia ja Sotsiaalpoliitika Instituut.
- Neuberger, A. (2005) „Opinion Piece, The Changing Role of Employers in Pensions Provision“ *Pensions: An International Journal*. Vol. 10, No. 4, 367–370.
- Ng, Y. K. (1980) „Optimal Corrective Taxes or Subsidies When Revenue Raising Imposes an Excess Burden“. *The American Economic Review*, Vol. 70, No. 4, 744-751.
- OECD (2003) *Reforming Public Pensions. Sharing the Experiences of Transition and OECD Countries*.
- OECD (2004) „Tax Treatment of Private Pension Savings in OECD Countries and The Next Tax Cost per Unit of Contribution to Tax-favoured Schemes“. *Economic studies*. No. 39, 2004/2.
- OECD (2005) „Private Pension Provision: An OECD View“. *The Geneva Papers on Risk and Insurance Issues and Practice* Vol.30, No. 4, 535-541.
- OECD (2006) „OECD Guidelines on Pension Fund Asset Management“. *Guidelines prepared by the OECD Insurance and Private Pensions Committee*.
- Patton, M.Q. (2002) *Designing Qualitative Studies. In Qualitative Research and Evaluation Methods*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 240.

- Pensionikeskus (2015), leitav <http://www.pensionikeskus.ee/eesti-pensionisusteem/pensionisusteem/>, 03.04.2015.
- Pinto, C. (2006) „What Employees Really Want?“. *Employee Benefits*. Nov, 57–60.
- Praxis (2011) „Eesti Sotsiaalkindlustussüsteemi Jätkusuutliku Rahastamise Võimalused“. Kättesaadav: [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tervishoid/Eesti\\_sotsiaalkindlustussuestee\\_mi\\_jaetkusuutliku\\_rahastamise\\_voimalused\\_luehiversioon.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tervishoid/Eesti_sotsiaalkindlustussuestee_mi_jaetkusuutliku_rahastamise_voimalused_luehiversioon.pdf) 18.04.2015
- Rahandusministeerium (2014), „Riikliku Vanaduspensionide, Kohustusliku Kogumispensionide ja Vabatahtliku Kogumispensionide Statistika, 31.12.2013 seisuga“. Kättesaadav: [http://www.financeestonia.eu/wp-content/uploads/2013/02/kogumispensionide\\_statistika\\_012014.pdf](http://www.financeestonia.eu/wp-content/uploads/2013/02/kogumispensionide_statistika_012014.pdf) 10.04.2015.
- Rahandusministeerium (2015) „Riikliku Vanaduspensionide, Kohustusliku Kogumispensionide ja Vabatahtliku Kogumispensionide statistika 31.12.2014 Seisuga“. Kättesaadav: [http://files.ee.omxgroup.com/pensionikeskus/dokumendid/kogumispensionide\\_statistika\\_012015.pdf](http://files.ee.omxgroup.com/pensionikeskus/dokumendid/kogumispensionide_statistika_012015.pdf) 10.04.2015.
- Ramaswamy, S. (2012) „The Sustainability of Pension Schemes“. Bank for International Settlements. Monetary and Economic Department. *Working papers*. No. 368.
- Schmähl W. (2000) „Pay-As-You-Go versus Capital Funding: Towards a More Balanced View in Pension Policy“, in Hughes, Gerard & Jim Stewart (eds.): *Pensions in the European Union: Adapting to Economic and Social Change*, Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Seeder K. (2012) „Tööandjate palgauring“ Eesti Tööandjate Keskliit.
- Silver N., Pant S. (2012) „Regulation Without Reason: the Deleterious Effects of Government Regulation on Private Pension Provision“. *Economic Affairs*. Oct2012, Vol. 32, No. 3, 50–57.
- Statistikaamet - <http://www.stat.ee/68771>, 6.01.15.
- Stiglitz J. (2000): *Economics of the Public Sector*, New York: W.W. Norton & Co, 3rd ed.
- Taylor, S., Earnshaw, J. (1995) „The Provision of Occupational Pension Schemes in the 1990s: an Exploration of Employer Objectives“. *Employee Relations*, Vol. 17, No. 2, 38–53.
- Taylor S. (2000) „Occupational Pensions and Employee Retention. Debate and Evidence“. *Employee Relations*. 2000, Vol. 22, No. 3, 246-259.
- Terry N.G., White P.J. (1997) „The Role of Pension Schemes in Recruitment and Motivation“. *Employee Relations*, Vol. 19, No. 2, 160–175.
- de Thierry E., Lam H., Harcourt M., Flynn M. Wood G. (2014) „Defined Benefit Pension Decline: the Consequences for Organizations and Employees“, *Employee Relations*, Vol. 36, No. 6, 654–673.
- Tammert Paul (2010) „Sotsiaalkindlustusmaksud“. Sisekaitseakadeemia.

TNS Emor (2015) "SEB Pensionivalmiduse Uuring". Kättesaadav:  
[http://www.seb.ee/sites/default/files/web/files/2015.02\\_seb\\_pensionivalmiduse\\_uuring\\_est.pdf](http://www.seb.ee/sites/default/files/web/files/2015.02_seb_pensionivalmiduse_uuring_est.pdf) 10.04.2015

Tulumaksuseadus (RT I, 19.03.2015, 65).

Vadi M. (1995) *Organisatsioonikäitumine*. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Whitehouse E. (1999) „The Tax Treatment of Funded Pensions“. World Bank. Human Development Network. *Social Protection Discussion Paper Series*, No. 9910.

World Bank (1994) „Averting the Old Age Crisis“. A World Bank Policy Research Report. Oxford University Press.

Intervjuud tegi töö autor isiklikult.

Intervjueeritav nr 1. Kindlustusvaldkonnas tegutsev organisatsioon, juhatuse esimees. Helisalvestis ja intervjueerija märkmed. 14.04.2015.

Intervjueeritav nr 2. Finantsvaldkonnas tegutsev organisatsioon, juhatuse liige. Helisalvestis ja intervjueerija märkmed. 14.04.2015.

Intervjueeritav nr 3. Finantsvaldkonnas tegutsev organisatsioon, personalijuht. Telefoniintervjuu, intervjueerija märkmed. 14.04.2015.

## ***Lisa nr 1***

Küsitluse ankeet juhuvalikuga koostatud valimile.

### **I Küsimused organisatsiooni kohta:**

- 1) Kui palju on Teie organisatsioonis töötajaid?
  - a. 1–9 töötajat
  - b. 10–49 töötajat
  - c. 50–249 töötajat
  - d. rohkem kui 250 töötajat
  
- 2) Palun märkige organisatsiooni tegevusvaldkond
  - a. EMTAK loetelu
  - b. Muu
    - i. Avatud aknaga vastus
  
- 3) Kas Teie organisatsioonis pakutakse töötajatele võimalust liituda tööandja pensioniga?
  - a. Jah
  - b. Ei

### **II Organisatsioonivälised mõjurid:**

- 1) Kas Te olete kuulnud Eestis rakendatud tööandja pensionist?
  - a. Jah
  - b. Ei

*Palun hinnake järgmiseid küsimusi 5-punktilisel skaalal. 1= üldse ei ole nõus, 5 = täielikult nõus.*

- 2) Kas tööandja pensioni rakendamise tingimused Eestis on Teile arusaadavad?
  - a. 1
  - b. 2

- c. 3
- d. 4
- e. 5

3) Kas Teie hinnangul on pensionifondide valitsejate tegevus piisavalt reguleeritud?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

4) Kas Teie arvates on ettevõtte investeering kolmandasse sambasse sissemaksid tehes usaldusväärsetes kätes?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

Eri riikides on kehtestatud erinevaid maksusoodustusi, mis julgustab tööandjaid tööandja pensionit rakendama. Alates 2012. a kehtestati ka Eestis tööandja pensionit puudutav tulumaksusoodustus eesmärgiga toetada tööandja pensioni levikut.

5) Kas Te olete kursis tööandja pensionit puudutava maksusüsteemiga Eestis?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Osaliselt

*Palun hinnake järgmiseid küsimusi 5-punktilisel skaalal. 1= üldse ei ole nõus, 5 = täielikult nõus.*

6) Kas tööandja pensioni süsteemi rakendamiseks kehtestatud maksudega seotud tingimused on mõjutanud Teie otsust rakendada tööandja pension oma organisatsioonis?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

7) Milline maksusoodustus toetaks Teie organisatsioonis tööandja pensioni rakendamist?

- a. Mitte ükski soodustus
- b. Madalam sotsiaalmaksumäär
- c. Muu maksusoodustus

i. Avatud aknaga vastus

- 8) Kas tööandja pensioni rakendamine eeldab Teie hinnangul keerulist ning ajamahukat administreerimist/haldamist?
- a. Jah
  - b. Ei
  - c. Ei oska öelda

Eri riikides on kehtestatud kahte erinevat tüüpi tööandja pensioni skeemi: *määratud sissemaks*ega ja *määratud hüvis*ega skeem. Eestis on rakendatud määratud sissemaksega skeem, mille puhul on fikseeritud tööandja sissemaks suurus, kuid tulevikus saadav pensionilisa on määramatu. Määratud hüvisega skeemi puhul garanteerib tööandja töötajale riiklikule pensionile maksavata pensionilisa, mille võib fikseerida kindla summana või protsentuaalse osana töötaja viimasest keskmisest palgast.

- 9) Kas te eelistaksite määratud sissemaksega skeemile määratud hüvisega tööandja pensioni skeemi?
- a. Jah
  - b. Ei
  - c. Ei oska öelda

10) Kui te vastasite eelmisele küsimusele “Jah”, palun põhjendage.

- a. Avatud aknaga vastus

## II Organisatsioonisiseseid mõjurid:

*Palun hinnake vastuseid 5-punktisel skaalal. 1 = üldse ei ole oluline, 5 = väga oluline.*

- 1) Kui oluline on Teie ettevõttele eristuda tööturul teistest tööandjatest?
- a. 1
  - b. 2
  - c. 3
  - d. 4
  - e. 5
- 2) Kui oluline on Teie ettevõttele värbamisel pakkuda töötajatele midagi enam, kui Teie konkurendid pakuvad?
- a. 1
  - b. 2
  - c. 3

- d. 4
- e. 5

3) Kui oluline on Teie ettevõttele hoida oma töötajatega pikaajalist töösuhet?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

4) Kas Teie ettevõttes pakutakse töötajatele lisaks töötasule motivatsioonipaketti?

- a. Jah
- b. Ei

5) Kas te olete kaalunud tööandja pensioni rakendamist oma organisatsioonis?

- a. Jah
- b. Ei

6) Palun põhjendage eelmise küsimuse vastust.

- a. Avatud aknaga vastus

7) Kas mõne töötaja värbamisel on värvatav tundnud huvi tööandja pensioni vastu Teie ettevõttes?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Ei oska öelda

8) Kas mõni Teie ettevõtte töötaja on tundunud huvi tööandja pensioni vastu?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Ei oska öelda

*Palun hinnake järgmiseid küsimusi 5-punktisel skaalal. 1= üldse ei ole nõus, 5 = täielikult nõus.*

9) Kas tööandja pension võiks tõsta Teie organisatsiooni atraktiivsust tööturul?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5



10) Kas tööandja pension võiks toetada väärtuslike töötajatega pikaajalise töösuhte hoidmist?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

11) Kas Teie hinnangul on tööandja pension hea instrument töötajate heaolu toetamiseks töösuhte lõppemisel ning töötaja pensionile jäämisel.

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

12) Palun järjestage olulisuse järgi ajendid, mis teie hinnangul võiksid toetada tööandja pensioni rakendamist Teie organisatsioonis:

- a. Eristumine tööturul teistest tööandjatest
- b. Pikaajalise töösuhte hoidmine väärtuslike töötajatega
- c. Töötajate motivatsiooni tõstmine
- d. Töötajate heaolu toetamine pensionile jäädes
- e. Maksusoodustuse rakendamine

13) Mida Teie arvates võiks riik omalt poolt teha, et tööandja pensioni atraktiivsust suurendada?

- a. Avatud aknaga vastus.

## ***Lisa nr 2***

### **I Küsimused organisatsiooni kohta:**

- 4) Kui palju on teie organisatsioonis töötajaid?
  - a. 1–9 töötajat
  - b. 10–49 töötajat
  - c. 50–249 töötajat
  - d. rohkem kui 250 töötajat
- 5) Mis on teie organisatsiooni tegevusvaldkond
- 6) Millal rakendati Teie organisatsioonis tööandja pensioniga liitumise võimalus organisatsiooni töötajatele?
  - a. Enne 2012. aastat.
  - b. 2012. aastal
  - c. 2013. aastal
  - d. 2014. aastal
  - e. 2015. aastal.

### **II Organisatsioonivälised mõjurid:**

*Regulatsioon/teadlikkus/maksuajendid/pensionisüsteemide erinevused*

- 11) Millistel kaalutlustel alustati Teie organisatsioonis tööandja pensioni pakkumist töötajatele?
- 12) Kas Teie hinnangul on vabatahtlike pensionifondide haldajate tegevus piisavalt reguleeritud?
- 13) Kas Teie arvates on ettevõtte investeering kolmandasse sambasse sissemakseid tehes usaldusväärsetes kätes?

Eri riikides on kehtestatud erinevaid maksusoodustusi, mis julgustab tööandjaid tööanda pensionit rakendama. Alates 2012. a kehtestati ka Eestis tööandja pensionit puudutav tulumaksusoodustus eesmärgiga soodustada tööandja pensioni levikut.

14) Kas tööandja pensioni süsteemi rakendamiseks kehtestatud maksudega seotud tingimused on mõjutanud Teie otsust rakendada tööandja pension oma organisatsioonis?

15) Kas tööandja pensioni rakendamine tõi kaasa keerulist ning ajamahukat administreerimist/haldamist?

Eri riikides on kehtestatud kahte erinevat tüüpi tööandja pensioni skeemi: *määratud sissemaksega* ja *määratud hüvisega skeem*. Eestis on rakendatud määratud sissemaksega skeem, mille puhul on fikseeritud tööandja sissemaks suurus, kuid tulevikus saadav pensionilisa on määramatu. Määratud hüvisega skeemi puhul garanteerib tööandja töötajale riiklikule pensionile maksavata pensionilisa, mille võib fikseerida kindla summana või protsentuaalse osana töötaja viimasest keskmisest palgast.

16) Kui teil oleks võimalik nende tüüpide vahel valida, siis kumba skeemi Te eelistaksite?

17) Miks?

18) Mis on suurimad takistused tööandja pensioni rakendamisel?

## **II Organisatsioonisisised mõjurid:**

14) Kas Teie ettevõttele on oluline eristuda tööturul teistest tööandjatest?

15) Kas Teie ettevõttele on oluline värbamisel pakkuda töötajatele midagi enam, kui Teie konkurendid pakuvad?

16) Kas Teie ettevõttele on oluline hoida oma töötajatega pikaajalist töösuhet?

17) Kas Teie ettevõttes pakutakse töötajatele lisaks töötasule motivatsioonipaketti?

18) Milliseid motivaatoreid Teie organisatsioon oma töötajatele pakub?

19) Kas mõne töötaja värbamisel on värvatav tundnud huvi tööandja pensioni vastu Teie ettevõttes?

20) Kas teie hinnangul tõstab tööandja pension Teie organisatsiooni atraktiivsust tööturul?

21) Kas teie hinnangul on tööandja pensionil mõju väärtuslike töötajatega pikajalise töösuhte hoidmisele?

22) Kas Teie hinnangul on tööandja pension hea instrument töötajate heaolu toetamiseks töösuhte lõppemisel ning töötaja pensionile jäämisel.

23) Palun järjestage olulisuse järgi ajendid, mis soodustavad tööandja pensioni rakendamist Teie organisatsioonis.

- a. Eristumine tööturul teistest tööandjatest
- b. Pikaajalise töösuhte hoidmine väärtuslike töötajatega
- c. Töötajate motivatsiooni tõstmine
- d. Töötajate heaolu toetamine pensionile jäädes
- e. Maksusoodustuse rakendamine

24) Kas te soovite midagi lisada?

### Lisa nr 3

Tegevusvaldkond	küsitluses osalenud org. arv	Tööandja pension on rakendatud vastavalt EMTA andmetele*	Küsitluses osalenud org-d, milles on rakendatud tööandja pension
Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad	0	8	
Metsamajandus ja metsavarumine	1	1	
Toiduainete tootmine	4	1	1
Rõivatootmine	4	1	
Puidutöötlemine ning puit- ja korktoodete tootmine, v.a mööbel; õlest ja punumismaterjalist toodete tootmine	3	1	
Muude mittemetalsetest mineraalidest toodete tootmine	0	2	
Metalltoodete tootmine, v.a masinad ja seadmed	6	1	1
Arvutite, elektroonika- ja optikaseadmete tootmine	0	2	
Elektriseadmete tootmine	1	1	
Mujal liigitamata masinate ja seadmete tootmine	1	1	
Mööblitootmine	4	1	
Muu tootmine	6	1	
Masinate ja seadmete remont ja paigaldus	4	1	
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0	1	
Hoonete ehitus	8	2	
Eriehitustööd	8	6	1
Mootorsõidukite ja mootorrattaste hulgi- ja jaemüük ning remont	7	1	
Hulgikaubandus, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad	10	11	1
Jaekaubandus, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad	15	2	
Maismaaveondus ja torutransport	4	2	
Laondus ja veondust abistavad tegevusalad	4	2	
Majutus	0	1	
Toidu ja joogi serveerimine	2	1	

Programmeerimine, konsultatsioonid jms tegevused	6	2	1
Infoalane tegevus	5	1	
Finantsteenuste osutamine, v.a kindlustus ja pensionifondid	6	9	3
Kindlustus, edasikindlustus ja pensionifondid, v.a kohustuslik sotsiaalkindlustus	0	3	
Finantsteenuste ja kindlustustegevuse abitegevusalad	4	5	
Kinnisvaraalane tegevus	17	13	1
Juriidilised toimingud ja arvepidamine	14	2	1
Peakontorite tegevus; juhtimisalane nõustamine	2	2	
Arhitekti- ja inseneritegevused; teimimine ja analüüs	4	3	1
Teadus- ja arendustegevus	1	2	
Reklaamindus ja turu-uuringud	2	3	
Muu kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0	5	
Veterinaaria	0	1	
Tööhõive	1	1	
Reisibüroode ja reisikorraldajate tegevus, reserveerimine ning sellega seotud tegevus	2	2	
Hoonete ja maastike hooldus	3	2	
Büroohaldus, büroode ja muu äritegevuse abitegevused	3	2	
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	4	4	
Haridus	5	3	
Tervishoid	2	4	2
Hoolekandeaustuste tegevused	0	1	
Sotsiaalhoolekanne majutuseta	0	1	
Loomes-, kunsti- ja meelelahutustegevus	7	2	
Sporditegevus ning lõbustus- ja vaba aja tegevused	2	3	
Organisatsioonide tegevus	0	4	
Muu teenindus	16	5	2
Muu	39	-	3

*\*Eesti Maksu- ja Tolliameti statistika 2014a. Organisatsioonid valdkondade lõikes, milles on deklareeritud sissetulekud töötajate eest kolmandasse sambasse.*