

**Rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide,  
kooride ja orkestrite finantsmajandusliku olukorra  
ning juhendajate sotsiaalse kindlustatuse analüüs:  
uuringuaruanne**

2019

*Uuringu tellis Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusika Selts koostöös Eesti Laulu- ja Tantsupeo SA-ga ning Eesti Kooriühinguga*

### **Autorid:**

Jane Ester, Praxise riigivalitsemise ja kodanikuühiskonna programmi analüütik

Märt Masso, Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik

Kaupo Koppel, Praxise majanduspoliitika programmi analüütik

Maris Vainre, Praxise Poliitikalabori analüütik

Merlin Nuiamäe, Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik

### **Töö valmimise on andnud olulise panuse:**

Liina Osila (Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik), Andi Kiissel (Praxise andmetöötaja), Kalev Järvela (ERRS juhatuse esimees), Epp Joab (ERRS tegevjuht), Aet Maatee (ELT SA juhataja), Kadri Tiis (ERRS-i juhatuse liige), Raul Talmar (Eesti Kooriühingu juhatuse liige), Kaie Tanner (Eesti Kooriühingu tegevjuht), Heli Jürgenson (Eesti Kooriühingu juhatuse liige).

**Mõttekoda Praxis** on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

### **Poliitikauuringute Keskus Praxis**

Tartu mnt 50, V korrus

10115 Tallinn

tel 640 8000

[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

**praxis** | mõttekoda



Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Ester, J., Masso, M., Koppel, K., Vainre, M. ja Nuiamäe, M. 2019. Rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide, kooride ja orkestrite finantsmajandusliku olukorra ning juhendajate sotsiaalse kindlustatuse analüüs: uuringuaruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

# SISUKORD

<b>Lühituvustus .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Sissejuhatus .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Metoodika .....</b>	<b>8</b>
2.1. Juhendajate sotsiaal- majandusliku olukorra analüüsimetoodika.....	8
2.2. Kollektiivide kulude-tulude analüüsimetoodika .....	10
<b>3. Juhendajate profiil.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Juhendajate töösuhe .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Juhendajate töötingimused.....</b>	<b>20</b>
5.1. Juhendamise eest saadav tasu ja kulude kompenseerimine .....	20
5.1.1. Juhendajate üldine sissetulek ja tasustamine .....	20
5.1.2. Juhendaja tasustamise regulaarsus.....	21
5.1.3. Juhendamisega seotud tasu suurus.....	21
5.1.4. Mitteametlik tasu .....	24
5.1.5. Lisatasude maksmine .....	25
5.1.6. Juhendamisega seotud kulude hüvitamine .....	25
5.2. Ravi- ja töötuskindlustatus, pension .....	27
5.3. Tööaeg ja puhkus .....	31
<b>6. Juhendajate hinnangud juhendamise kokkulepete, töötingimuste ja sotsiaalse kaitstuse kohta ....</b>	<b>35</b>
6.1. Kokkuvõte .....	36
<b>7. Kollektiivide kulud ja tulud.....</b>	<b>37</b>
7.1. Kollektiivide kulud.....	38
7.2. Kogukulud .....	40
7.2.1. Esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud .....	45
7.2.2. Ühekordsed arenduskulud .....	45
7.2.3. Organisatsiooni toimimisega seotud püsikulud .....	46
7.2.4. Muud kulud .....	47
7.3. Kollektiivide tulud .....	47
7.3.1. Kogutulud .....	48
7.3.2. Iseteenitud tulud .....	51
7.3.3. Liikmemaksud .....	51
7.3.4. Toetused .....	52
7.3.5. Annetused ja sponsorlus .....	53
7.4. Kollektiivide majanduslik elujõulisus .....	55
7.4.1. Hinnangud kollektiivi finants- majanduslikule elujõulisusele.....	56
7.4.2. Haldusreformi mõju kollektiivi rahastamistingimustele .....	57
<b>KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED JA SOOVITUSED .....</b>	<b>59</b>
<b>LISAD .....</b>	<b>63</b>

## Lühitutvustus

Siinsel uurimistööl oli kaks peamist eesmärki. Esmalt soovisime kirjeldada laulu- ja tantsupeoprotsessis osalevate rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide, kooride ja orkestrite **juhendajate töötingimusi ja sotsiaalsed kaitstust**. Täpsemalt, millised on tasustamispraktikad ja tööaja, puhkuse, ravi- ning töötuskindlustatusega seonduvad tingimused. Teiseks vaatasime **kollektiivide finantsmajanduslikku olukorda**, sh milline on kollektiivide kulu- ja tulubaas ning kui elujõuline see on.

Vajadus töö läbiviimiseks tulenes arusaamast, et kollektiivide juhendajad on sageli alatasustatud ning neil ei ole võimalik oma põhitöö kõrval juhendamisele keskenduda. Samuti tahtsime kontrollida, kas juhendamistööga seotud kokkuleppevorm võib juhendajad asetada haavatavasse olukorda juhtudel kui juhendaja jääb töötuks, vajab ravi või jõuab vanaduspensioniiikka.

Juhendajate sotsiaalmajanduslik olukord on tihedalt seotud kollektiivide majandusliku seisuga. Eesti laulu- ja tantsupeoprotsess on kantud UNESCO inimkonna vaimse kultuuripärandi esindusnimekirja, mis eeldab, et tegemist on hoidmist ning arendamist vajava kultuurinähtusega. Olukorras, kus (rahva)kultuurikollektiividel on keeruline põhitegevustega seotud kulude katteks rahastust leida ja nende juhendajatel puudub piisava sissetuleku ning sotsiaalsete tagatiste kaotuse hirmus võimalus keskenduda oma põhitööna juhendamisele, on taolise traditsiooni elujõulisus ebakindel.

Analüüsi käigus viisime perioodil november 2018 – jaanuar 2019 läbi kaks küsitlust. Esimene neist keskendus juhendajate tasustamis- ja muude töötingimustega seonduvatele praktikatele ning teine kollektiivide finantsmajandusliku olukorra välja selgitamisele. Küsitlusandmetel tuginevad analüüsitulemused valideerisime valdkonna esindajatega toimunud arutelul.

### Uuringu peamised tulemused:

- juhendajate töötasu on väike, aga enamasti regulaarne ja ametlik. Samas ei võimalda töötasu suurus äraelamist. Juhendamine on enamasti kõrvaltöö, millega seotud kulud peavad tasuma juhendajad omaenda sissetulekust.
- Juhendamistöö ei paku piisavat töötus- ja ravikindlustuse kaitset. Seda põhjustab lühiajaline hõive, madal töötasu, võlaõiguslike kokkulepete suur osakaal ning kohati ka lepinguliste suhete puudumine. Võrreldes töölepingutega soosivad need töösuhete ajutisust ning eeldavad juhendajate suuremat teadlikkust töötingimusi puudutavate kokkulepete osas, et vältida haavatavasse olukorda sattumist seoses haigestumise, vanemluse, töötuse või pensioniga.
- II ning iseäranis III pensionisambaga liitunute määr on juhendajate seas kõrge ning pensioniea kindlustatus liitunute osakaalu arvestades võrdlemisi heal tasemel. See aga tuleneb tõenäoliselt sellest, et lisaks juhendamisele on juhendajatel ka teine töökoht. Pensioni II ja III sambaga liitunute osakaalu kõrval tuleb arvestada, et saadav absoluuttulu jääb juhendajate madala sissetuleku tõttu siiski väheoluliseks.
- Kollektiivide elujõulisuse analüüsist nähtub, et toimetatakse pigem tagasihoidlike eelarvetega – ligi poolte kollektiivide eelarve oli 2017/2018 hooajal vaid kuni 1000 eurot. Sageli ületavad kulud tulusid. Kulustruktuuri analüüs näitab, et kõige rohkem kulub kollektiividel esinemiste ja ettevalmistustega ning organisatsiooni toimimisega seotud püsikuludele. Kõige suuremad sissetulekuallikad on toetused ja liikmemaksudest saadav tulu. Kui madalamasse sissetulekugruppi kuuluvate kollektiivide tulustruktuuris on toetused olulisemal kohal, siis

elujõulisemate (st keskmise ja kõrgema sissetulekuga) kollektiivide sissetulekuallikad on mitmekesisemad – olulisemat rolli mängivad sponsorlus ja annetused ning omatulu.

Pikema kokkuvõttega uuringu järeldustest ja soovitudest saad tutvuda lk 60-63 („Kokkuvõte, järeldused ja soovitud“).

# 1. SISSEJUHATUS

Siinne uuringuaruanne keskendub rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide ning kooride ja orkestrite (edaspidi kollektiivide) finantsmajandusliku olukorra ning kollektiivide juhendajate tasustamise ja sotsiaalse kaitstuse analüüsile. Sotsiaalkaitse all käsitleme uuringus rahalisi väljamakseid, kulude hüvitamist, tooteid ja teenuseid, mille eesmärgiks on sotsiaalsete riskide ja määramatuse vähendamine, ümberjaotamine ning investeerimine inimestesse. Analüüsi fookuses on eelkõige sotsiaalkaitse katvus, mida iseloomustavad sotsiaalkaitse hüvedele kvalifitseerumise tingimused ja inimesed, kellel on õigus neid saada.

Eestis on sotsiaalkaitstes kasutusel mitmed universaalsed skeemid, mille puhul kaitse ei sõltu tööstaažist, sotsiaalkaitse sissetulekust ega maksude tasumisest, ning riski avaldumisel on kõigil õigus hüvedele (näiteks lastetoetustele). Samas **sõltub osa sotsiaalkaitse skeeme, eelkõige ravikindlustus, töötuskindlustus, pensionikindlustus ja vanemahüvitised inimese isiklikust panusest** – tööstaažist ja tasutud maksudest.

Kollektiivide juhendajate sotsiaalkaitse katvust võivad seeläbi mõjutada:

- katkendlik hõive ja sissetulek (juhendamise eest saadav tasu ei taga püsivat ravikindlustust);
- deklareerimata hõive ja sissetulek (näiteks ümbrikupalga saamine ei taga töötuskindlustust);
- varjatud töösuhe (üldjuhul on juhendamine aktiivne tööine tegevus, mis eeldab töise tasu saamist, mitte näiteks töötasu vormistamist stipendiumina vms ).

Vajadus antud töö läbiviimiseks tuleneb asjaolust, et juhendajate tasustamisel puudub keskne süsteem ja lähenemine. Tasustamist ja sotsiaalset kaitstust puudutavad kokkulepped ning praktikad on seetõttu väga erinevad. Levinud on arusaam, et juhendajate tasu on üldjuhul väike, mistõttu tuleb nende kogu tööine sissetulek enamasti mitmest erinevast allikast. Samuti kasutatakse juhendamise seotud kokkuleppe reguleerimiseks erinevaid lepinguvorme (nt käsundusleping, tööleping). See tähendab, et juhendajate tasuliike on erinevaid (lisaks palgale näiteks ka stipendium). Peale selle võib juhendajate tasustamine olla teatud juhtudel mitteametlik, mistõttu kaotab riik maksutululu. Juhendajatele tähendab tasustamise korratus seda, et erinevad sotsiaalsed riskid nagu töötus, haigestumine, vanemlus, vananemine jne on erinevalt maandatud. Samas peaks valdkonnasiseselt (ning valdkondade vahel) tegutsevate professionaalide sotsiaalne kaitstus olema ühtlasem. Lühidalt, juhendajatele töösuhte olemus ja sissetulek on valdkonnasiseselt väga erinevad, kuna:

- sektoris on mittetüüpilised sissetulekud, mida makstakse või maksustatakse viisil, mis ei taga sotsiaalset kaitset;
- sektoris võib olla rohkem mittetüüpilisi töö- ja tegutsemisvorme, mille puhul ei kvalifitseeruta sotsiaalkaitse hüvitistele ja toetustele.

Ka kollektiivide tegevus on täna võrdlemisi ebakindel. Selle üheks põhjuseks on kollektiivide ebasüsteemne rahastamine – rahastamisallikaid on vähe ning toetused võrdlemisi väikesed. Lisaks iseteenitud tulule ja liikmemaksudele toetab kollektiivide tegevust teatud juhtudel kohalik omavalitsus (sh mitterahaliselt, näiteks antakse kasutada tasuta ruume). Teistel juhtudel võib omavalitsuse toetus aga täiesti puududa, mistõttu toetatakse rohkem erinevate fondide ning sihtasutuste projektirahastusele (nt Eesti Laulu- ja Tantsupeo SA (edaspidi ELTSA) kollektiivide toetusprogramm,

Kultuurkapitali (edaspidi KULKA) jms). Enamasti rahastatakse kollektiivi tegevust aga kombineerides erinevaid rahastamisviise ja -võimalusi.

Rahvakultuurikollektiivide ja juhendajate ebasüsteemne rahastamine kahjustab kollektiivide korrapärast ja järjepidevat tegutsemist ning mõjutab noori juhendajaid karjäärivalikute tegemisel. See omakorda pärsib kollektiivide osalemist laulu- ja tantsupeoprotsessis. Viimast võib pidada aga üheks olulisemaks Eesti kultuurilise identiteedi kandjaks. Valdkonna (s.t rahvatantsu-, rahvamuusika-, puhkpilli- ja kooriliikumise) arengu eelduseks on kollektiivide järjepidev tegutsemine, juhendajate motiveeritus ja erialaste oskuste-teadmiste tõus. Seda on aga ebakindla kollektiivide rahastamise ning juhendajate tasustamise tõttu keeruline tagada.

Aruanne jaguneb sisuliselt kahte suuremasse ossa. Esimene osa keskendub juhendajate töötingimustele ja sotsiaalsele kaitstusele. Teema avamiseks keskendutakse selles osas küsimustele, mis puudutavad juhendamisega seotud kokkulepete vormi, sh millise lepingutüübiga tavatsetakse kokkuleppeid sõlmida. Lisaks vaadatakse, kui võrd ametlik on juhendamise seotud tasustamine, milline on juhendajate ravi-, töötus- ning pensionikindlustatus ning kuidas on kokkulepetes kajastatud juhendajate tööaeg ja puhkus.

Aruande teine osa keskendub rahvakultuuri kollektiivide finantsmajandusliku olukorra analüüsile. Selleks vaadatakse, kui suured ja millist laadi on kollektiivide väljaminekud ning kuidas need varieeruvad. Teisalt vaadatakse, kui suured on kollektiivide sissetulekud, millised on peamised sissetulekuallikad ning milline on nende varieeruvus.

Aruande lõpus on kokkuvõtte peamiste järelduste ja soovitusetega uuringu raames ilmnunud peamiste probleemkohtade lahendamiseks.

## 2. METOODIKA

Töö keskendub järgmistele uuringuküsimustele ja nendega seonduvatele alaküsimustele:

### Milline on kollektiivide juhendajate sotsiaal-majanduslik kindlustatus?

- Millised on juhendajate juhendamistööd puudutavad peamised kokkuleppevormid?
- Millised on juhendamisega seotud tingimused, sh tööaega, tasu ja sotsiaalseid tagatise puudutav?
- Millised on suurimad probleemid juhendajate arvates, mis seonduvad juhendajate töösuhte, tasustamise ja sotsiaalkindluse aspektidega?

### Milline on rahvakultuurikollektiivide finantsmajanduslik olukord?

- Kui suured on kollektiivide kulud ja tulud?
- Milliseid rahastamisallikaid kasutatakse kollektiivide tegevuse finantseerimiseks?
- Millised on kollektiivide tegevusega seotud peamised kulud?
- Millised on kollektiivide rahastamisega seotud kitsaskohad ja head praktikad?

Uurimisküsimustele vastamiseks **tugineti peamiselt ankeetküsitluse andmetele** – juhendajate sotsiaalse kaitstuse ja töötingimuste välja selgitamiseks viidi läbi üks ankeetküsitlus, millele vastasid juhendajad. Kollektiivide finantsmajandusliku olukorra välja selgitamiseks viidi läbi teine ankeetküsitlus, millele vastasid isikud, kes olid teadlikud kollektiivide kuludest-tuludest (nt raamatupidajad, aga võisid olla ka juhendajad) (vt lisaks lähemalt allpool).

**Mõlema ankeetküsitluse** läbiviimisel kasutati **kõikset valimit**, s.t et uuringusse kaasati kõik Eestis tegutsevad laulu- ja tantsupeoprotsessis osalenud tantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide ja kooride ning orkestrite kollektiivid ning nende kontaktisikud, va need, kes paiknevad väljaspool Eestit. Kollektiividega ühenduse võtmiseks kasutati ELTSA laulu- ja tantsupeoregistrit.

Uuringu viimases faasis viidi läbi **valideerimiseminar**, kus otsiti valdkonnaesindajate käest kinnitust uuringu peamistele tulemustele ja järeldustele osas ning küsiti lisainfot nende sisukamaks tõlgenduseks.

### 2.1. JUHENDAJATE SOTSIAAL- MAJANDUSLIKU OLUKORRA ANALÜÜSIMETOODIKA

**Juhendajate** sotsiaal- majanduslikku olukorda puudutava info kogumisel kasutati veebikeskkonnas läbiviidud ankeetküsitlust. Vastuste andmisel paluti lähtuda juhendamistööd reguleerivad lepingu olemasolul selles kirja pandud tingimustest ja andmetest. Küsitlus leidis aset **20.11-12.12.2018**.

Juhendajate ankeetküsitlusega kogutud andmete töötlemise käigus **jäeti tervikuna analüüsist välja vastused:**



1. kus oli vastatud ainult taustatunnuseid puudutavatele küsimustele ja ei olnud vastatud ühelegi juhendamise kokkulepet puudutavale sisulisele küsimusele (s.o ankeedis vähemalt „Milline on juhendaja kontakttundide arv ühes kuus“);
2. need, kes märkisid, et neil oli kontakttundide arv ühes kuus 0.

**Samuti ei võetud arvesse vastuseid nende küsimuste kohta:**

- kus vastati, et viimasel 3 aastal on juhendaja olnud juhendamisega hõivatud rohkem kui 36 kuud;
- kus märgiti vastuseks, et kontakttundide arv ühes kuus oli suurem/võrdne 72-st.
- kus oli märgitud, et kontakttundide ettevalmistamine on võtnud ühes kuus vähemalt/rohkem kui 60 tundi;
- kus märgiti, et ametlik netotasu tunnis on suurem kui 50 eurot;
- kus märgiti, et ametlik netotasu kuus on 1 või 4 eurot (NB! Need, kes vastasid, et ametlik netotasu on 0 eurot/kuus võeti analüüsi sisse);
- kus märgiti, et ametlik netotasu kuus on äärmuslikult suur (alates 2496 eurost);
- kus märgiti, et puhkuseks on 1 kalendripäev ja need kes märkisid, et neil on 56 kalendripäeva puhkuseks.

Kokku vastas vähemalt ühele küsimusele 1328 inimest, mille hulgast jätsime ankeedi vähese täitmise ja muudel eelmainitud põhjustel välja 304 vastust. Kokku kaasasime analüüsi seega **1024 juhendajat**, kes andsid **vastuseid 1924 juhendamise kokkuleppe kohta**.

Juhendajate töö- jm kokkuleppevorme vaadates keskenduti küsimustele, mis puudutab juhendaja töökohti, kollektiivi juhendamiseks sõlmitud kokkuleppe tüüpi, kokkulepitud puhkuse tingimusi.

Juhendajate tasustamispraktikaid analüüsid tuginedes ankeedi küsimustele, mis puudutasid juhendamisega seotud (mitteametliku) rahalise tasu olemasolu, tasu suurust ja sagedust, samuti kulude hüvitamist ning lisatasude maksmist. Et tuvastada, millised taustatunnused tasustamispraktikaid mõjutavad, hinnati statistilisi seoseid korrelatsioonianalüüsi abil, vaadates nii seose olemasolu kui ka selle tugevust.

Sotsiaalse kaitstuse analüüs tugineb peamiselt kolmele ravikindlustust ja pensionit puudutavale küsimusele („Kas omate selle kollektiivi juhendamisega seoses ravikindlustust“; „Kas olete liitunud kogumispensioniga II sambaga“; „Kas olete liitunud vabatahtliku kogumispensioniga“). Toetavana kaasati lepingu olemasolu ja tüüp, sissetuleku suurus ning selle deklareeritust ja viimasel kolmel aastal juhendamisega hõivatud kuude arvu.

Ravikindlustuse olemasolu kontrollimiseks analüüsiti juhendajate vastuseid kehtivate poliitikareeglite taustsüsteemis, leides sel moel juhendajad, kelle lepingu vorm või sissetuleku suurus tervisekaitset ei taga. Näiteks kui töötasu makstakse stipendiumina või leping puudub, ei ole juhendajale selle kollektiiviga seoses ravikindlustus tegelikult tagatud. Saamaks teada, millised tegurid mõjutavad ravikindlustuse olemasolu, kontrolliti *probit*-mudeliga statistilisi seoseid tervisekindlustuse olemasolu (binaarne tunnus) ja sõltumatute taustatunnuste vahel.

Pensionisammastega liitumisel ja töötuskindlustushüvitise saamise analüüsiks kasutati juhendajate vastuseid muutmata kujul. Vanemahüvitise arvutamisel eeldati, et laps sünnib 2018. aasta jaanuaris (ja võrreldi seda olukorraga, kui laps sünniks aasta hiljem, 2019. aasta jaanuaris), eelneval aastal sai

juhendaja küsitluse andmete kohast keskmist juhendamise- ja juhendamisevälist tulu ning kasutas kaks kuud enne sünnitust rasedus- ja sünnituspuhkust.

## 2.2. KOLLEKTIIVIDE KULUDE-TULUDE ANALÜÜSIMETOODIKA

Kollektiive puudutatavate andmete kogumisel oli eesmärgiks lähtuda **võimalikult suures osas kollektiivi raamatupidamislikest andmetest**, võttes aluseks seejuures 2017/2018 hooaja eelarve. See, kui pikaks lugeda hooaega, jäi vastaja otsustada, nagu ka hooaja algus ja lõpp. Juhul, kui kollektiiv ei olnud asutatud ametliku juriidilise isikuna ning raamatupidamise andmed seetõttu puudusid, palusime aluseks võtta võimalikult ligilähedased hinnangud tulude ja kulude kohta.

Vastustena sai märkida vaid kollektiivide rahalised tulud ja kulud ning mitterahalised tulud ja kulud (asjade annetamine, vabatahtlik töö jne) jäid arvestusest välja. Seetõttu võib eeldada, et mingi osa eelarvest (nii kuludest kui ka tuludest) on jäänud kajastamata.

Kollektiive puudutatavate andmete kogumine **toimus 13.12.2018-18.01.2019** veebikeskkonnas läbiviidud ankeetküsitluse abil.

Tervikuna jäeti analüüsist välja vastused nende kollektiivide kohta, mille osas oli antud liiga vähe vastuseid (st kus oli vastatud ainult taustatunnuseid puudutatavatele küsimustele).

### Üksikküsimuste lõikes jäeti analüüsist välja:

- vastused kollektiivide kulude ja tulude kohta, kui ühe või teise puhul ületas kogusumma 50 000 eurot;
- üksikute kuluartiklite ja tululiikide puhul jäeti välja vastused, mis olid ebarealistlikult kõrged või madalad – konkreetne piir otsustati iga kulu- ja tululiigi puhul aga eraldi;
- vastused nende kollektiivide kulude/tulude suuruse kohta, mille osas ei olnud vastatud 2017/2018 hooaja kulude-tulude küsimusele täielikult. See oli oluline ennekõike nendes analüüsilõigetes, kus oli vaja arvesse võtta kollektiivi kogukulusid/-tulusid või üksikkulude/-tulude suhet neisse.

Kollektiivide küsitluses vastas vähemalt ühele küsimusele 1025 inimest, kellest välja jätsime 118 ja nii hõlmab analüüs **907 vastajat, kes andsid info 1085 kollektiivi kohta**. Üksikküsimuste lõikes võis vastanute arv olla aga väiksem. Kulude regressioonimudelitest jäi puuduvate väärtuste tõttu analüüsist välja 308 kirjet. Tulude puhul oli vastamismäär veidi ebaühtlasem – kogutulude mudelist jäi puuduvate väärtuste tõttu välja 477 kirjet, iseteenitud tulude mudelist 481, liikmemaksude mudelist 483, toetuste mudelist 478 ning sponsorluse mudelist 484 kirjet. Samas, nt üksikuid kulu- või tuluartikleid iseloomustades oli kohati võimalik analüüsi kaasata ka need vastanud, kes olid küsimustikule vastanud osaliselt.

Andmaks paremat ülevaadet, kuidas kollektiivide kogukulude ja kogutulude erinevus on seotud erinevate taustatunnustega, **jagasime kollektiivid nende kogukulude kui ka -tulude põhjal kolme gruppi**: neil, kellel on madalad, keskmised ja kõrged kulud/tulud. Grupid moodustasime protsentiilide alusel. See tähendab, et kõigepealt jaotasime kõik kollektiivid kogukulude/ -tulude põhjal saja grupi vahel nii, et igas grupis oli neid võrdne arv. Kollektiivid, kes kuulusid gruppidesse 1 kuni 32 (st kes olid enne 33. protsentiili) moodustavad **madalate kuludega/tuludega** grupi. Kollektiivid, kes kuulusid

gruppidesse 67 kuni 100 (st kes olid peale 66. protsentiili) moodustavad **kõrgete kuludega/ tuludega** grupi. Need, kes olid 33. ja 66. protsentiilis või nende vahel moodustavad **keskmiste kuludega/tuludega** grupi. Meil puudus info 477 kollektiivi sissetulekute kohta ja nii on madalate tuludega grupis 195 kollektiivi, keskmiste tuludega grupis 207 ja kõrgete tuludega grupis 206 kollektiivi.

Kollektiivide kulude ja tulude mõjutegurite välja selgitamiseks viidi läbi lineaarne regressioonanalüüs, kus uuritavateks tunnusteks olid nii kogukulud ja -tulud, kui ka nende erinevad liigid. Kulugruppide kujunemise loogikast annab ülevaate Joonis 1. Lõplikeks kulugruppideks jäid: 1) esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud; 2) ühekordsed arenduskulud; 3) organisatsiooni toimimisega seotud püsikulud; ning 4) muud kulud.

#### JOONIS 1. KOLLEKTIIVIDE KULUGRUPID

##### Esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud

- Eesti-siseste etenduste ja kontserttegevuse kulud (sh sh muusikute ja esinejate palkamine, transport, majutus, toitlustus, reklaamikulud)
- Eesti-siseste etenduste ja kontserttegevusega seotud juhendaja sõidu- ning majutuskulud ning päevarahad
- Välisreisid ja festivalid (osalustasu, transport, majutus, kindlustus, toitlustus, juhendaja sõidukulude hüvitamine ja töötasu jm)
- Välisreisidega seotud juhendaja sõidukulud, majutus, toitlustus ja päevarahad
- Treening- või proovilaagrid (osalustasu, transport, majutus, kindlustus, toitlustus jm)

##### Ühekordsed arenduskulud

- Autoriõiguse- ja litsentsitasud
- Publikatsioonid ja salvestuskulud (nt CD)
- Nootide ja/või tantsukirjelduste ostmine
- Muusikainstrumentide ost ja hooldus
- Treeninguteks ja/või proovideks kasutatav IT riistvara ja tarkvara soetamine (arvutid, telefonid ja tarkvara), helitehnika ostmine

##### Organisatsiooni toimimisega seotud püsikulud

- Organisatsiooni juhtimisega seotud kulud, sh sisseostetud teenused nt raamatupidamine
- Telefoni- ja / või kütusekulude kompensatsioon
- Treening- ja harjutusruumide rent, sh kommunaalkulud
- Püsivad tööjõukulud (koos vastavate maksudega, sh sotsiaalmaks ning tööandjapoolne töötuskindlustusmaks)
- Koolituskulud (sh transport, majutus, osalustasu, toitlustus jm)

##### Muud kulud

- Muud kulud (sh kollektiivisest ürituste korraldamise kulud, nt ruumide rent, toitlustus jms.)

Ka kollektiivide tululiigid jaotati üldisematesse, omavahel sobivatesse gruppidesse. Tulugruppide jaotusest annab ülevaate Joonis 2. Lõplikeks tulugruppideks jäid: 1) iseteenitud tulu; 2) liikmemaksudest laekuv tulu; 3) toetustest laekuv tulu ning 4) sponsoritelt laekuv tulu. Muude tulude osas oli andmestikus kirjeid väga vähe, mistõttu oli mõistlik neid analüüsi mitte kaasata.

## JOONIS 2. KOLLEKTIIVIDE TULUGRUPID

### Iseteenitud tulu (nt esinemistasud)

- Iseteenitud tulu (nt esinemistasud)

### Liikmemaksudest laekuv tulu

- Liikmemaksud

### Toetused

- Eesti Kultuurkapitali (sh maakondliku ekspertgrupi) toetus
- Hasartmängumaksu Nõukogu toetus
- Laulu- ja tantsupeo protsessis osalevate kollektiivide toetusprogrammi toetus
- Muud riiklikud fondid ja toetused (nt Kultuuriministeerium, KOP, PRIA, EAS)
- Rahvusvaheliste fondide toetused
- Kohaliku omavalitsuse toetus

### Annetused ja sponsorlus

- Rahalised annetused, sponsorlus

### Muu (liiga vähe kirjeid, jäi analüüsist välja)

- Muu

Argumenttunnused, mille abil kulude-tulude suurust prognoositi, on näha regressioonimudelite põhjal koostatud joonistel. Punase ja rohelise värviga on seejuures märgitud kõik statistiliselt olulised tunnused ning halliga need, mis ei avaldanud regressioonimudelites statistiliselt olulist mõju. Taustatunnused on joonistel märgitud iga kategooria puhul viimasena ning neid tähistab joonise keskel punkt.

Regressioonimudelite tõlgendamisel on oluline silmas pidada, et nende ülesanne on selgitada, kuivõrd üks (või mitu) muutujat (siin: tunnust) mõjutavad teist (siin: tulusid või kulusid). **Samas ei selgita regressioonimudelid erinevusi täiel määral**, st et paratamatult on igasse mudelisse sisse arvestatud eksimusmäär. Peatüki 7 **regressioonimudelid kirjeldavad 20-30% sõltuvate muutujate variatsioonist** ehk teisiti öeldes – kuigi me saame näidata, millised tunnused mõjutavad kollektiivide kulusid ja tulusid, siis oskame seda mõju näidata vaid 20-30% mahu. Ülejäänud variatiivsus (ülejäänud 70-80% osas) kollektiivide kuludes ja tuludes tuleneb faktoritest, mis meie mudelites ei kajastu. Faktorid, mille mõju me ei hinnanud, olid näiteks juhendajate oskused (nt projektikirjutamis- või veenmisoskus, mis võivad aidata tulusid suurendada), kollektiivi liikmete taust (nt jõukamad või heas võrgustikus olijad võivad kergemini sponsoreid leida) jms.

### 3. JUHENDAJATE PROFIL

Küsitluses osales kokku 1024 juhendajat, kes andsid vastuseid 1924 kollektiivi ning nende juhendamise seotud kokkulepete kohta.

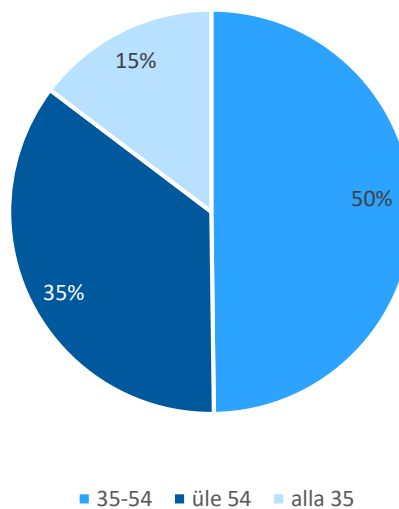
Enamik (60%) küsitluses osalenud juhendajatest olid 45-64-aastased. Kui jaotada vanuseline skaala kolmeks enam-vähem võrdseks osaks, siis vanusevahemikus 35-54 oli umbes 50% juhendajatest, üle 54 aasta vanuseid umbes 35% ja alla 35-aastseid 15% vastanutest (Joonis 3).

Juhendajate seas oli ülekaalukalt rohkem naisi (ligi 87%). Samuti olid valdav osa (97%) vastanutest eesti keelt emakeelena kõnelev.

Küsitluses osalenud juhendajad olid võrdlemisi kõrge haridustasemega. Väga suurel osal juhendajatest oli kõrgharidus (84%), mis on ootuspärane, sest orkestri ja koori juhendajana ei ole ilma kõrgharidust omamata võimalik töötada. Suurel osal juhendajatest oli magistrikraad või sellega võrdsustatud kvalifikatsioon (59%). Samuti oli arvestatav hulk neid juhendajaid, kellel on rakenduskõrgharidus, bakalaureusekraad või sellega võrdsustatud kvalifikatsioon (24%).

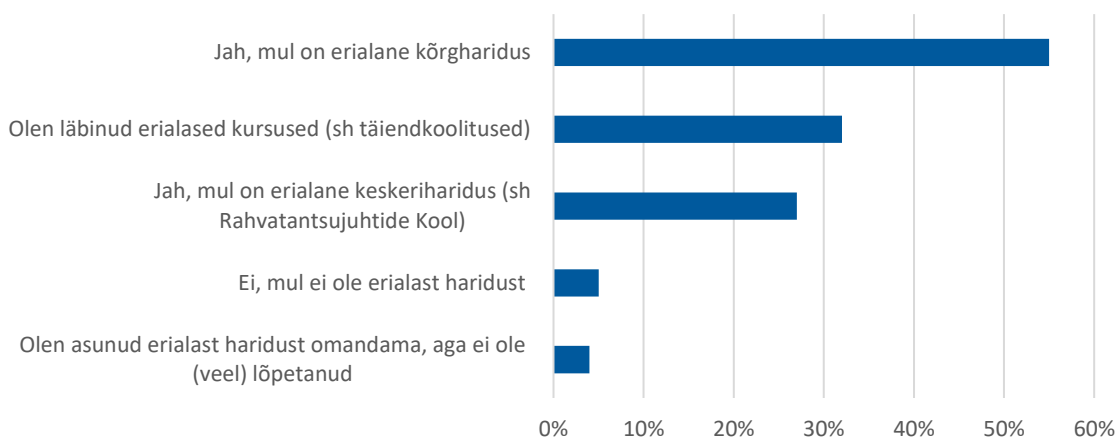
Lisaks üldisele haridustasemele uurisime juhendajatelt ka erialase (st tantsu- või muusikaalase) hariduse olemasolu. Nii selgus, et veidi rohkem kui poolel juhendajatest oli olemas erialane kõrgharidus (55%), rohkem kui neljandikul erialane keskharidus (27%) ja peaaegu kolmandik on läbinud erialased kursused (32%). Väga väike osa (5%) juhendajatest märkis, et mingit erialast haridust neil ei ole (vt Joonis 4.).

JOONIS 3. JUHENDAJATE VANUSELINE JAOTUS



Allikas: Autori arvutused

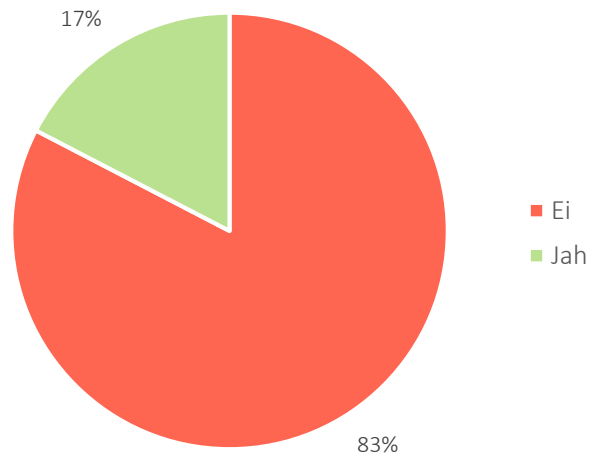
JOONIS 4. ERIALASE HARIDUSE OLEMASOLU JUHENDAJATEL



Allikas: Autori arvutused

Hoolimata juhendajate kõrge haridustasemest ja sellest, et valdaval enamusel on ka erialane haridus, ei olnud kutsekoja poolt väljastatud **muusika- või tantsualast kutsetunnistust ei enamikul (83%) vastanutest** (vt Joonis 5.). See võib kaudselt olla nii põhjus kui ka tagajärg asjaolule, et tööandjad juhendaja tasu määramisel kutsekvalifikatsiooni üldjuhul arvesse ei võta: koguni 87%-l juhtudest märgiti, et tööandjad töötasu määramisel juhendaja kutsekvalifikatsiooni taset arvesse ei võta.

JOONIS 5. TANTSU- VÕI MUUSIKAALASE KUTSETUNNISTUSEGA JUHENDAJATE OSAKAAL



Allikas: Autori arvutused

**Juhendatavateks** olid võrdlemisi võrdsetes osades **lapsed (49%)** ja **täiskasvanud (43%)**. Vähem oli kollektiive, kus juhendatavateks olid nii lapsed kui täiskasvanud (9%).

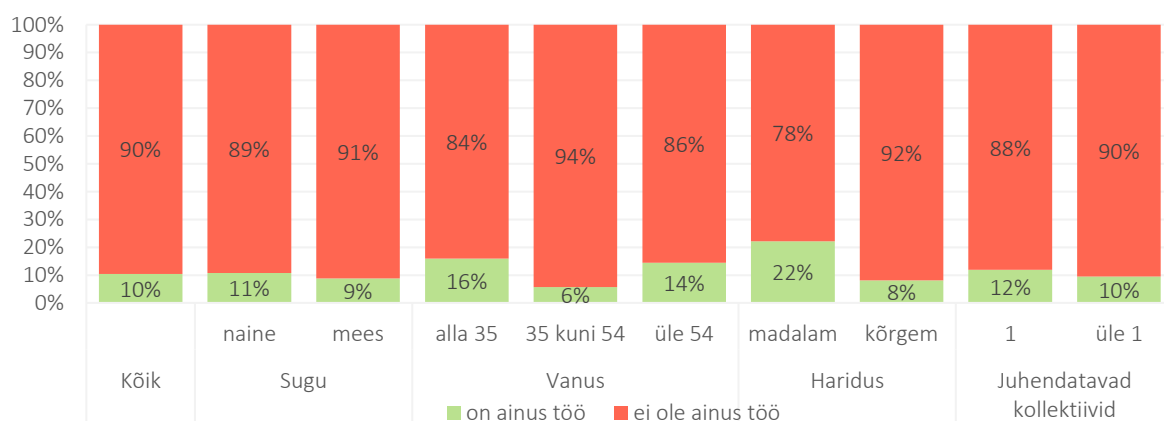
Suurem osa kollektiividest, kelle kohta vastused anti, **paiknesid Harjumaal (34%)**, millele järgnes **juba oluliselt väiksema osakaaluga Tartu maakond (13%)**. See vastab ka sellele, kus enamik kollektiividest tegutseb.

## 4. JUHENDAJATE TÖÖSUHE

Kollektiivide juhendajate hõive kvaliteet ja sotsiaalsete tagatiste olemasolu sõltub sellest, millisel viisil on juhendamine kui töö reguleeritud. Siinjuures meeldetuletuseks, et töötingimused on tööõigusega reguleeritud ainult töötajatele. Töövõtjate või iseendale tööandjate töötingimused on need, milles juhendaja ja kollektiivi esindav organisatsioon on eraldi kokku leppinud.

Tüüpiliselt on **kollektiivi juhendamine kõrvaltöö** – ligi 90% juhendajatest ütleb, et neil on lisaks kollektiivi juhendamisele veel mõni töökoht, kus juhendajad veedavad suure tõenäosusega suurema osa ajast. 82% juhendajatest ütlesid, et kollektiivi(-de) juhendamine võtab vähem kui poole tööajast. Veidi suurema tõenäosusega on juhendamine ainus töö alla 35-aastastel ja üle 54-aastastel juhendajatel ning juhendajatel, kel ei ole kõrgharidust (vt Joonis 6.).

JOONIS 6. JUHENDAJATE OSAKAAL, KELLE AINUS TÖÖ ON JUHENDAMINE, % KÕIKIDEST JUHENDAJATEST



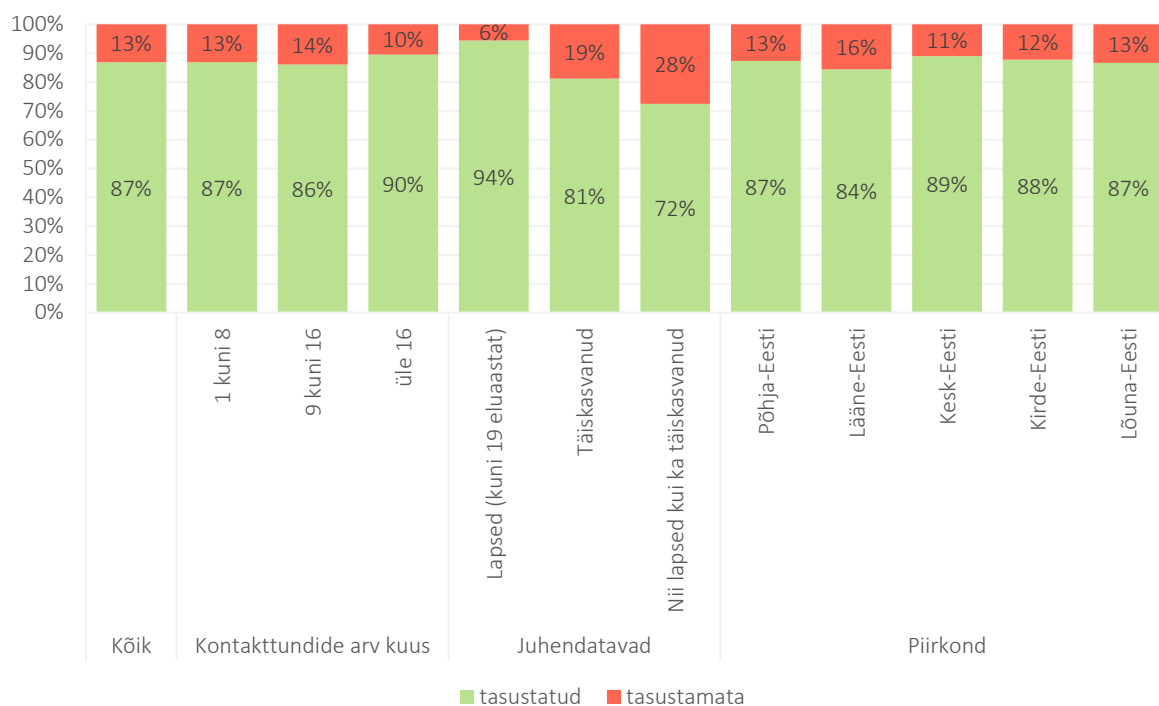
Allikas: Autori arvutused

Samuti jagavad juhendajad end sageli mitme kollektiivi vahel. Tervelt 61% juhendajatest juhendab mitut kollektiivi, sealhulgas 20% juhendajatel on üle 3 juhendatava kollektiivi. Nende seas, kel juhendamine üle poole tööajast võtab, on ka rohkem neid, kellel on juhendada rohkem kui üks kollektiiv (81%, sealjuures 54% juhendavad rohkem kui kolme kollektiivi).

Eelkirjeldatuga ühtivad ka juhendajatega sõlmitud kokkulepete tüüpide osakaalud: **13% juhtudest tasu ei maksta, st juhendamine toimub hobi või vabatahtlikkuse korras**. Praegusele küsitlusele tuginedes ei ole võimalik hinnata, kas hobi või vabatahtlikkuse korras tehtaval juhendamisel on siiski töösuhtele omased tunnused, mille puhul võiks eeldada töölepingu või võlaõigusliku lepingu sõlmimist. Küll aga näitab toodud hinnang suurusjärku, mis võib osutada problemaatilistele kokkulepetele. Suurema tasustamata töö osakaaluga on täiskasvanute või nii laste kui ka täiskasvanute juhendamiseks sõlmitud kokkulepped (vt ka Joonis 7.).

Uuringu järgi on kümnendikul juhendajatest juhendamine osa nende muust tööst (näiteks kooliõpetaja juhendab õpetamise kõrval ka kollektiivi), mida eraldi ei tasustata. Enamik juhendamise kokkulepetest (77%) on aga sõlmitud just nimelt juhendamiseks ja nendel juhtudel sageli makstakse ka selle töö eest tasu.

JOONIS 7. TASUSTATUD KOKKULEPETE OSAKAAL, % KÕIKIDEST JUHENDAJATE SÕLMITUD KOKKULEPETEST



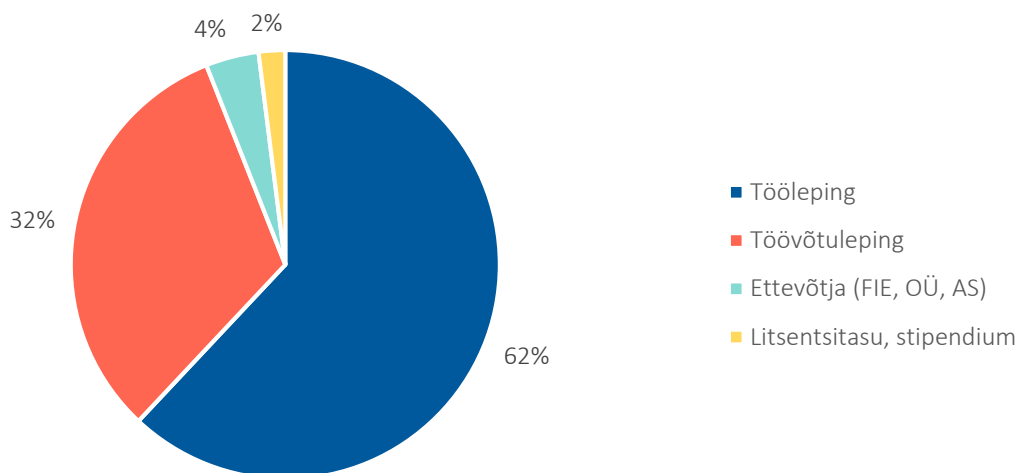
Allikas: Autori arvutused

Vaid vähestel (9%) on kokkulepe kollektiivi juhendada ilma lepingut sõlmimata. Mõistlik on isegi lühiajalise töötamise korral sõlmida leping kirjalikult, et vältida hilisemaid arusaamatusi ja vaidlusi. Kirjalik kokkulepe aitab saavutada selgust ka selles osas, kas tegemist on töösuhtega, kus töötaja õigused (näiteks õigus puhkusele) on sätestatud töölepinguseaduses. Lisaks on töösuhte kokkuleppe puhul seaduses nõue, et kui töösuhte kestus ületab kahte nädalat, siis peaksid pooled vormistama kirjaliku kokkuleppe.

Võrreldes Eesti hõivatutega üldiselt, on kollektiivide juhendajatel oluliselt väiksem tõenäosus olla tööõiguse tähenduses töösuhtes. Sõlmitud juhendamise kokkulepetest, mille eest makstakse tasu, on ligi 62% töösuhted (40% tähtajatud töösuhted ja 22% tähtajalised töösuhted). Võiks eeldada, et juhendamine on aktiivne tööne tegevus, mille puhul on kohane ja mõistlik sõlmida tööleping või teenuse osutamise leping, mitte litsentsileping või stipendiumitasu. Sellegipoolest saadakse 2% kokkulepete puhul juhendamise eest litsentsi- või stipendiumitasu (vt Joonis 8.). Võlaõiguslikke kokkuleppeid raporteeriti 32%. Erinevas vormis iseendale tööandjana (FIE, MTÜ, OÜ) pakutakse juhendamise teenust 4% kokkulepete puhul. Suurema tõenäosusega on töösuhte kokkuleppe sõlmitud kuni 8 kontakttunniga kokkulepete puhul, laste juhendamiseks sõlmitud kokkulepete puhul ja Ida-Virumaal sõlmitud kokkulepete puhul (vt Joonis 9.).

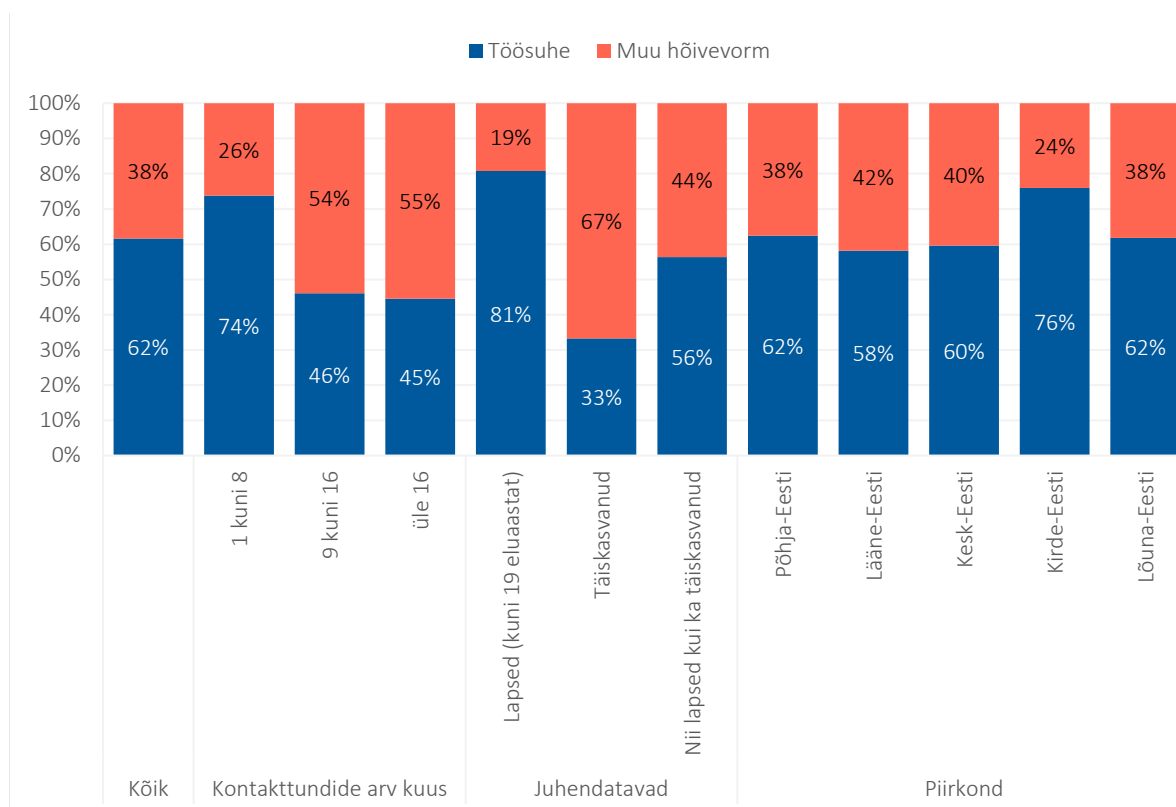


JOONIS 8. JUHENDAJATEGA SÕLMITUD KOKKULEPETE JAOTUS LEPINGU VORMI JÄRGI, % KÕIKIDEST JUHENDAJATE SÕLMITUD KOKKULEPETEST



Allikas: Autori arvutused

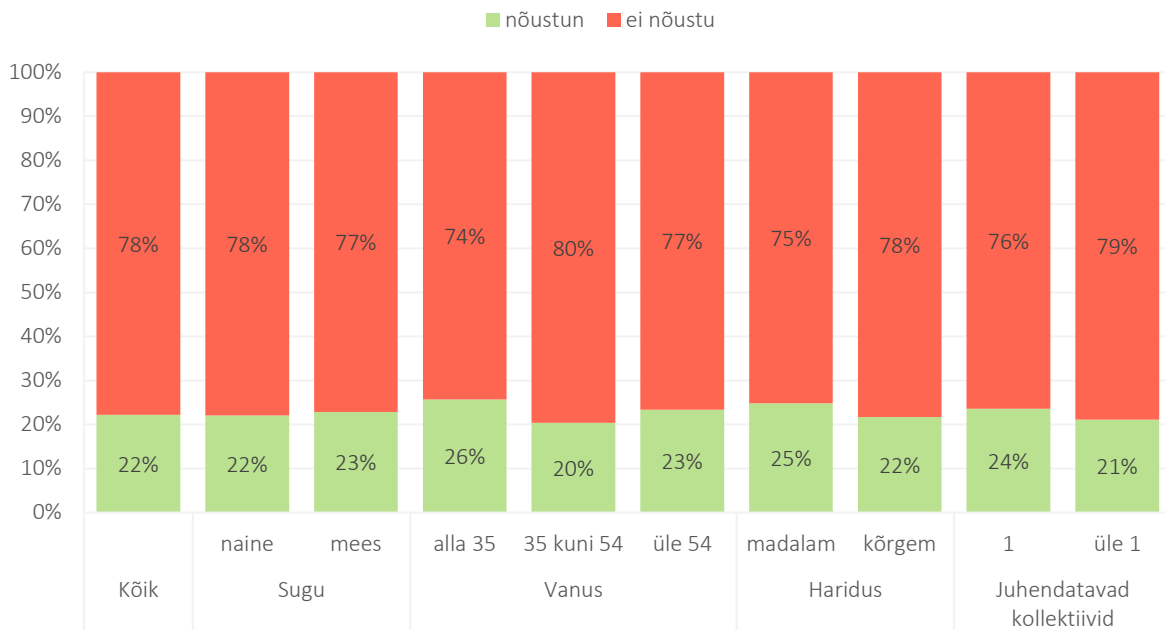
JOONIS 9. TÖÖSUHTE KOKKULEPETE OSAKAAL, % KÕIKIDEST JUHENDAJATE SÕLMITUD KOKKULEPETEST



Allikas: Autori arvutused

Kuigi kollektiivide juhendajad on võrreldes kõigi hõivatutega väiksema tõenäosusega töösuhtes, siis juhendajate endi hinnangul nende töösuhted ebakindlad või ajutised ei ole. Nii hindab juhendajatest vaid 22% oma töösuhet juhendajana ebakindlaks või ajutiseks. Veidi sagedamini hindavad oma töösuhet ebakindlaks alla 35-aastased ja üle 54-aastased juhendajad, kõrghariduseta juhendajad ning ühe juhendatava kollektiiviga juhendajad (vt ka Joonis 10.). Need erinevused on aga väikesed.

Joonis 10. NÕUSTUMINE JA MITTENÕUSTUMINE VÄITEGA „TEIE TÖÖSUHE/-SUHTED JUHENDAJANA ON EBAKINDLAD JA AJUTISED“

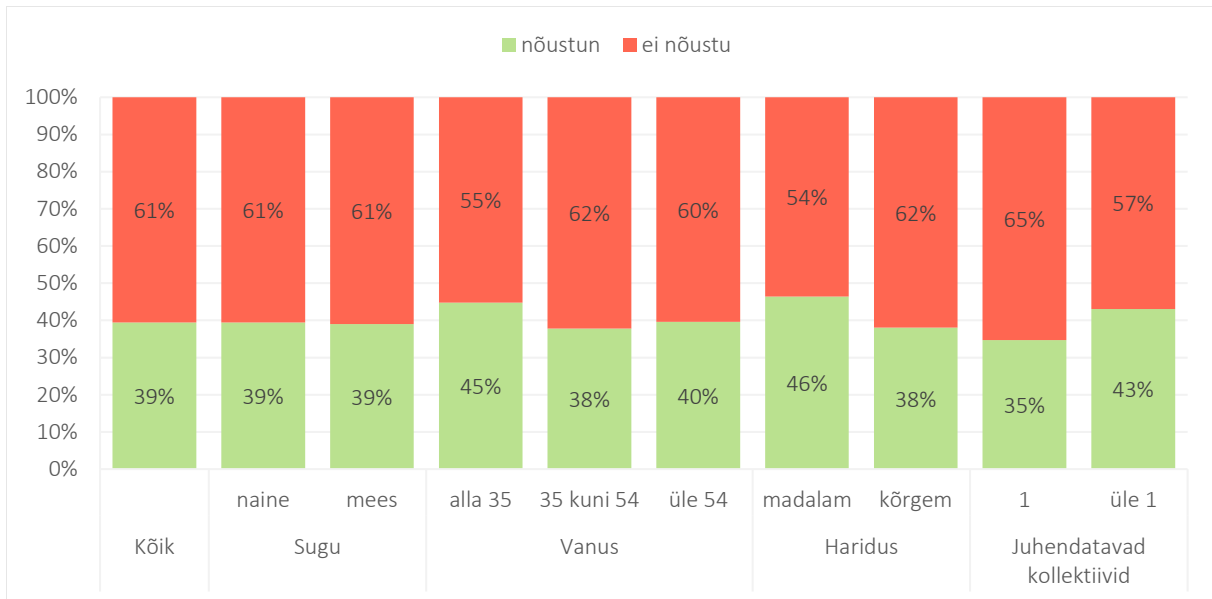


Allikas: Autori arvutused

Valideerimisseminaril näis see pilt valdkonna esindajatele realistlik ja representatiivne. Seminaril osalejate hinnangul ei peeta juhendamise seonduvaid kokkuleppeid sõltumata selle vormist ebakindlaks, sest juhendajaid on vähe, tasu selle töö eest on madal, mistõttu puudub konkurents ning pigem üritatakse juhendajaid oma kollektiividega tegelemas hoida.

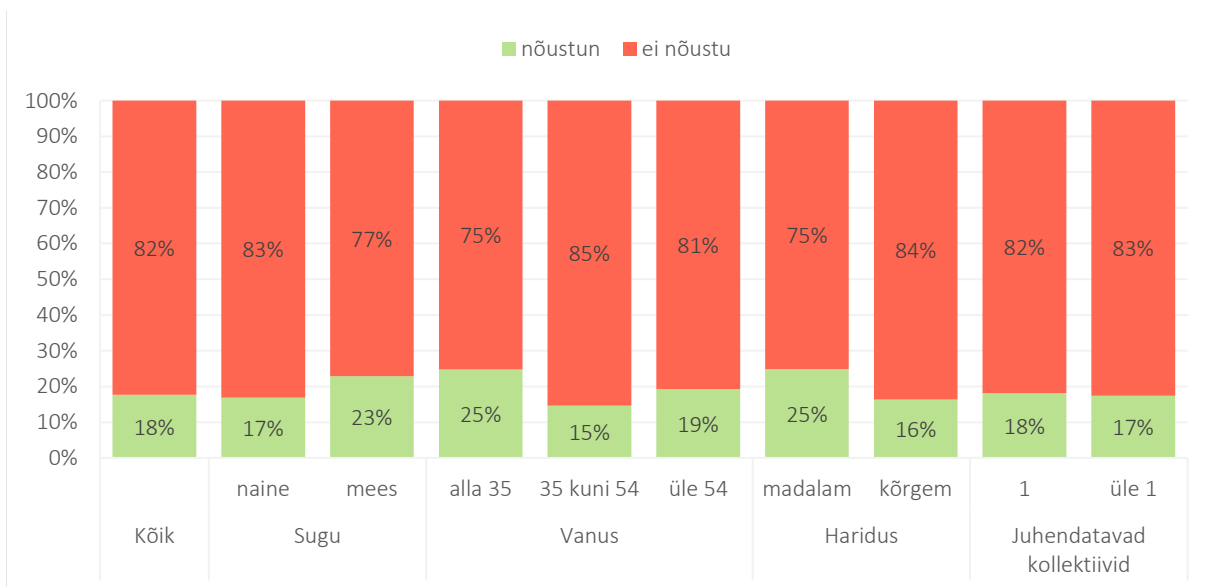
Töösuhete ebakindlus tekib eelkõige siis, kui juhendamise kokkuleppega proovitakse majandustegevuse riske kanda töötaja hõiveriskiks, mis tüüpiliselt juhtub võlaõiguslike kokkulepete, sealhulgas iseendale tööandjatega sõlmimata võlaõiguslike kokkulepete puhul. Uuringu järgi hindab 39% juhendajatest, et tööandja on nõus sõlmima vaid tähtjalisi või projektipõhiseid lepinguid (Joonis 11.) ning 18% hindab, et nad on sunnitud tegutsema läbi FIE, OÜ või MTÜ (Joonis 12.). Nooremad, kõrgharidusega ning ühe kollektiiviga juhendajad nõustuvad mõnevõrra sagedamini, et tööandja on nõus sõlmima vaid tähtjalisi või projektipõhiseid lepinguid. Väitega, et „Olete sunnitud end registreerima FIE-ks, OÜ-ks või MTÜ-ks“ nõustuvad sagedamini aga meessoost, nooremad ja kõrghariduseta juhendajad.

JOONIS 11. NÕUSTUMINE JA MITTE NÕUSTUMINE VÄITEGA "TÖÖANDJA(D) ON NÕUS SÕLMIMA TEIEGA AINULT TÄHTAJALISE JA/VÕI PROJEKTIPÕHISE LEPINGU".



Allikas: Autori arvutused

JOONIS 12. NÕUSTUMINE JA MITTE NÕUSTUMINE VÄITEGA "OLETE SUNNITUD END FIE-KS, OÜ-KS VÕI MTÜ-KS REGISTREERIMA".



Allikas: Autori arvutused

## 5. JUHENDAJATE TÖÖTINGIMUSED

Eelnevalt kirjeldatud juhendamise kokkuleppe vorm mõjutab oluliselt juhendajate töötingimusi ning sellega seotud sotsiaalseid tagatisi. Tööleping annab seadusest tulenevaid tagatisi, samal ajal kui võlaõiguslike kokkulepete puhul on suurem roll juhendaja teadlikkusel ja võimekusel leppida sotsiaalset kaitse tingimustes tööandajaga kokku või hankida omal initsiatiivil lisakindlustuse võimalusi (nt erakindlustus, stipendiumist ise sotsiaalmaksu maksmine jne). Kõige haavatavamas olukorras on loomulikult juhendajad, kel puudub juhendamise tööga seotud leping ja ametlik sissetulek aga sootuks.

### 5.1. JUHENDAMISE EEST SAADAV TASU JA KULUDE KOMPENSEERIMINE

Järgnevalt vaatasime lähemalt, millised on juhendajate tasustamisega seotud praktikad - kas juhendamist tasustatakse ja kui regulaarselt seda tehakse, kui suur on sellega seotud sissetulek ning muud tasustamise vormid (nt lisatasude maksmine, kulude kompenseerimine). Tasustamine hõlmas seejuures nii töist tulu töösuhetest kui ka töövõttust ning füüsilisest isikust ettevõtjate ja läbi äriühingute tegutsevate juhendajate ettevõtlustulu. Sellele lisaks analüüsisime juhendajate ravi- ja töötuskindlustatuse katvust ning tööaja ja puhkusega seonduvat.

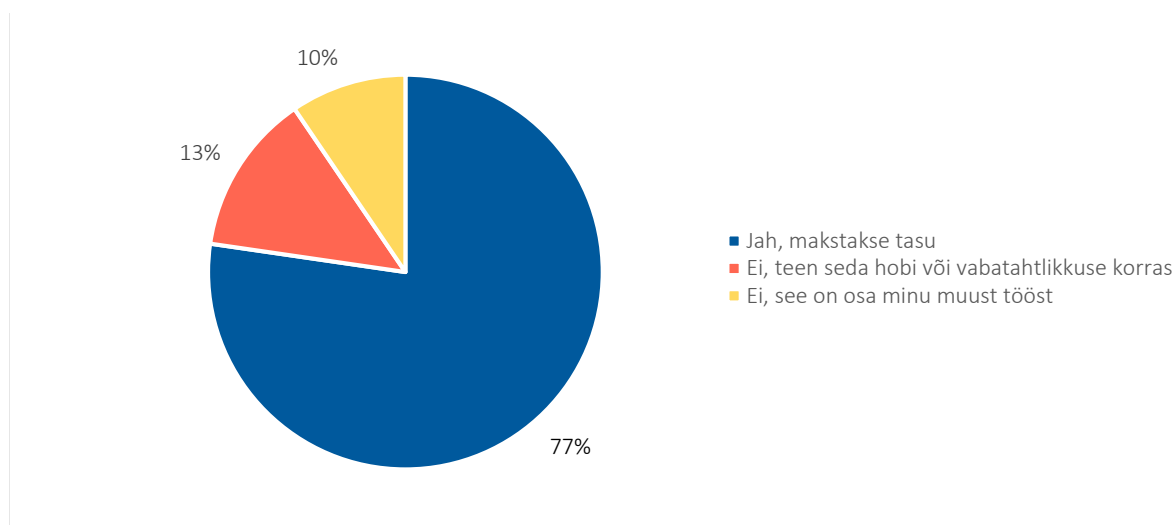
#### 5.1.1. JUHENDAJATE ÜLDINE SISSETULEK JA TASUSTAMINE

Kõige rohkem oli neid juhendajaid (27%), kelle **üldine tõine netosissetulek on vahemikus 1001-1250 eurot kuus**. Võrdlemisi suur osa oli ka neid, kelle netosissetulek jääb vahemikku 751-1000 EUR kuus (23%). Niisiis, väga suur osa (80%) **juhendajatest teenib kuus kuni 1250 eurot** (sh juhendamisega mitteseotud tasud): vähem kui 1001 eurot kuus teenib 30% juhendajatest ja rohkem kui 1250 eurot teenib 20% juhendajatest. Eesti Statistikaameti andmetel tõusis keskmine brutopalk 2018. aastal võrreldes 2017. aastaga 1221 eurolt 1310 eurole (kuu netotasu seega vastavalt 1039,30 eurolt 1098,05 eurole), mis näitab, et kollektiivide juhendajad saavad oma kõikide töiste kokkulepete lõikes (s.h juhendamisega mitteseotud töö) Eesti keskmisele ligilähedast või veidi väiksemat sissetulekut.

Nagu juba ka eelnevalt viidatud (vt ptk 4), saab suurem osa juhendajatest **kollektiivi juhendamise eest tasu – nii märgiti 77% juhtudest**. Väiksemal osal juhtudest (13%) väitsid juhendajad, et juhendamise eest tasu ei saada ja et nad teevad seda hobi või vabatahtlikkuse korras. Umbes sama palju ehk 10% oli juhtumeid, kus juhendaja märkis, et kollektiivi juhendamine ei ole eraldi tasustatud, kuna see on osa tema muust tööst, nt kooliõpetajana (Joonis 13.). Vastused näitavad, et rahalise tasu saamine on seejuures nõrgalt seotud lepingu tüübiga.

Juhendamise eest sai tasu naistest 78% ja meestest 74%. See sugudevaheline erinevus ei ole aga statistiliselt oluline. Need juhendajad, kes on viimase kolme aasta jooksul vähemalt 1 kuu olnud kollektiivide juhendamisega seoses ametlikult hõivatud, on veidi suurema tõenäosusega ka tasustatud. Tasu maksmist ei mõjuta töiste kokkulepete puhul teised olulisemad taustatunnused, nagu on (erialase) hariduse olemasolu, vanus, piirkond jms.

### JOONIS 13. TASUSTAMISPRAKTIKAD (OSAKAAL KOKKULEPETEST)



Allikas: Autori arvutused

#### 5.1.2. JUHENDAJA TASUSTAMISE REGULAARSUS

**Valdavalt toimub juhendaja tasustamine kord kuus** (92% juhtudest). Ülejäänud tasustamise regulaarsusega seotud variandid on pigem marginaalsed (alla 2%). Võimalikuks murekohaks võib juhendajate tasustamise puhul kujuneda juhendamise kokkuleppe ajutisus ja/või hooaegsus. Kuivõrd kollektiivi tegevushooaeg ei pruugi katta tervet kalendriaastat, siis võib juhtuda, et tasu makstakse küll regulaarselt kord kuus, aga seda tehakse vaid hooaja kestel, mille tulemusel võivad mõned kuud aastas jääda tasustamata. Siinse uuringu tulemuste valguses see hirm otsest kinnitust ei saanud, küll ei saa seda ka ümber lükata. Ka valideerimisseminaril jäi kõlma vajadus tõsta juhendajate teadlikkust selle osas, et kokkulepe hõlmaks juhendaja tasustamist kõikidel kalendrikuudel. Kui tasu on seotud vaid hooajaga, siis on võimalus tõsta igakuist tasu tasustamata kuude arvel.

Oodatavalt on tasu saamise regulaarsus seotud juhendamise kokkuleppe vormiga. Uuringu järgi makstakse töösuhte kokkulepete puhul töötasu vähemalt kord kuus 98% kokkulepete puhul. Siinjuures on oluline märkida, et ka töölepingu seadus näeb ette, et töösuhtes olles tuleb töandjatel töötajale töötasu maksta vähemalt kord kuus. Võlaõiguslike kokkulepete puhul peavad pooled aga tasu maksmise aja ja sageduse ise kokku leppima. Positiivse tulemusena nägime, et juhendajatega sõlmitud võlaõiguslikest kokkulepetest vaid 10% puhul öeldi, et tasu makstakse harvem kui kord kuus. Samas, juhtudel, kus juhendamine toimub läbi äriühingu, makstakse 30% puhul tasu harvem kui kord kuus.

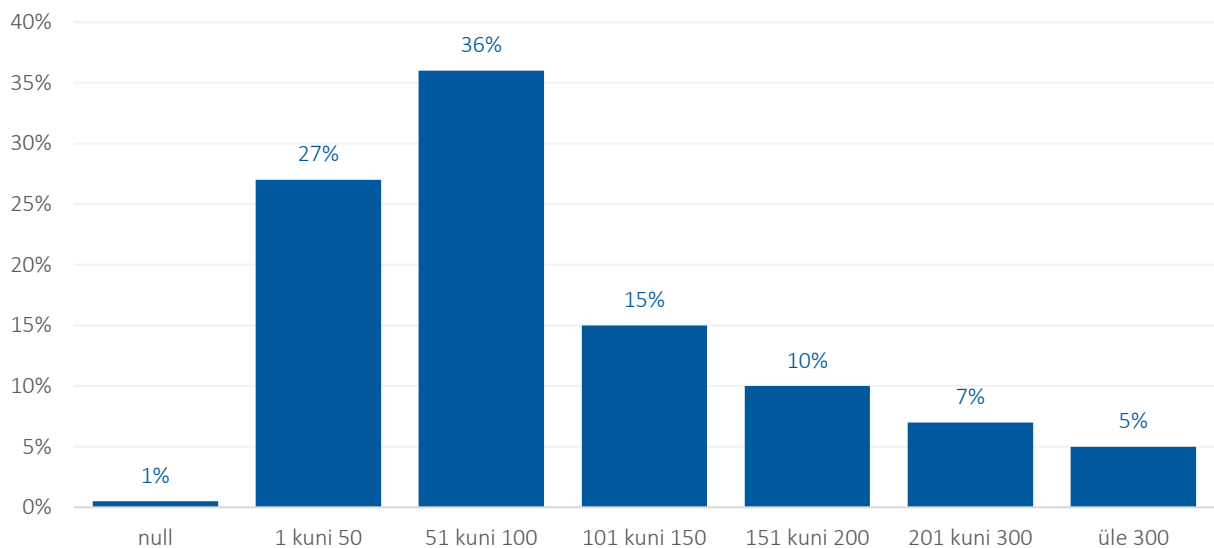
#### 5.1.3. JUHENDAMISEGA SEOTUD TASU SUURUS

**Juhendamisega seonduv tasu on üldjuhul võrdlemisi väike - keskmine kollektiivide juhendamisega seonduv netotasu kuus oli 116 eurot**, miinimum 0 ja maksimum 1058 eurot kuus<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Hinnang on indikatiivne, kuivõrd andmete osas tehti kaalutletud otsus, millisest piirist hinnata sissetulekuid liiga äärmuslikeks ja erandlikeks, misjärel need andmete töötlemise käigus andmebaasist kustutati.

**Jaotades sissetuleku vastavalt selle suurusele rühmadesse, võime näha, et kõige rohkem oli selliseid kokkuleppeid (36%), mille puhul märkis juhendaja, et tema ametlik netotasu kollektiivi juhendamise eest on 51-100 eurot kuus. Kokkulepetest 27% osas märkis juhendaja vastusevariandiks, et netotasu kuus on 1-50 eurot kuus. Vaid 15%-l juhtudest on netotasu 101-150 eurot kuus ning sellest suurem sissetulek oli seotud veelgi väiksema osa kokkulepetega (vt Joonis 14.).**

JOONIS 14. AMETLIKU NETOTASU SUURUS KOLLEKTIIVI JUHENDAMISE EEST ÜHES KUUS (EUR)



Allikas: Autori arvutused

Edasises analüüsis grupeeriti parema üldistusvõime huvides sissetulekud veelgi suurematesse kategooriatesse: 1) 0-50 eurot; 2) 51-100 eurot ja 3) 101 eurot või rohkem.

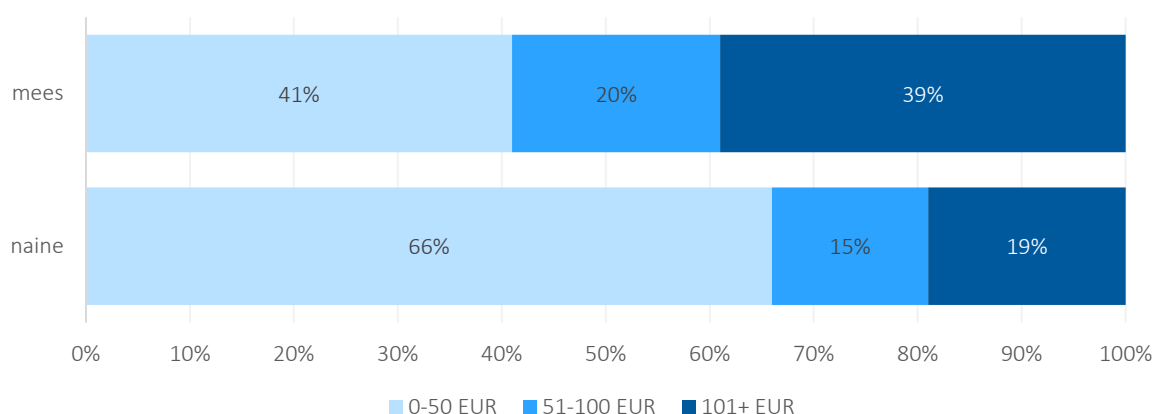
Kollektiivide küsitlusest nende **püsivaid tööjõukulusid ühe lepingulise töötaja kohta vaadates**, selgub, et **madalaimat keskmist tasu saavad rahvamuusika ansambelis (624 eurot) ja rahvatantsurühmas (628 eurot), kõrgeimat aga sümfooniaorkestrites töötavad inimesed (3428 eurot)<sup>2</sup>**. Sümfooniaorkestrite puhul olid töötasud seejuures statistiliselt oluliselt kõrgemad kui rahvatantsurühmas, rahvamuusika ansambelis ja ka kooris. Viimastes oli keskmine töötasu 888 eurot<sup>3</sup>.

Soo lõikes võib näha, et kõrgemalt tasustatud sissetulekurühmades on meestega seotud juhendamise kokkuleppeid rohkem. Naistega seotud kokkulepetest on rohkem selliseid, kus tasu jääb vahemikku 0-50 eurot kuus. Statistiliselt on tegemist siiski pigem nõrga seosega (Joonis 15.).

<sup>2</sup> Sümfooniaorkestrite kõrge keskmine võib olla seotud mõne üksiku väga kõrgete tuludega kollektiiviga.

<sup>3</sup> Tegemist tööandja kuluga. Samas võib tulemus peegeldada mõnevõrra ka andmete kvaliteeti, mitte täielikult reaalsust. Näiteks ei saa me olla kindlad, et andmete märkimisel hinnati püsivtööjõukuluks ka stipendium või ajutise iseloomuga võlaõiguslik leping.

JOONIS 15. SUGUDEVAHELISED ERINEVUSED JUHENDAMISEGA SEOTUD NETOSISSETULEKUS



Allikas: Autori arvutused

Juhendaja üldine haridustase tema tasu suurst oluliselt ei mõjuta, kuigi samas **erialase kõrghariduse olemasolu tõenäoliselt suurendab sissetulekut**. Muu erialane haridus (erialane keskharidus, erialased kursused jms) ega ka kutsetunnistuse olemasolu sissetulekut tõenäoliselt ei tõsta. Seda kinnitab ka suure osa juhendajate (87%) hinnang, mille kohaselt **töandja ei lähtu juhendaja tasu määramisel kutsekvalifikatsioonitasemest**. Sel teemal valideerimisseminaril arutades jäi kõlama seisukoht, et juhendajate kutsesüsteem võiks olla paremini juurutatud. Näiteks võiksid kollektiivi toetused olla seotud juhendaja kutsetunnistuse olemasoluga.

Ootuspäraselt on **juhendaja sissetulek seotud tema juhendamise koormusega** ja see puudutab ka väljaspool regulaarset prooviaega toimuvaid esinemisproove, esinemisi ja laagreid. Seega, kui juhendajal kulub rohkem tööaega väljaspool regulaarset prooviaega esinemisteks, laagriteks ning esinemisproovideks, siis on ta juhendamise seotud sissetulek tõenäoliselt veidi suurem. Sama kehtib ka kontsertreiside ja festivalidel osalemise kohta.

Vähesel määral **mõjutab sissetuleku suurst veel juhendaja vanus ja piirkond**, kus asub juhendatav kollektiiv. Küsitlusele vastanute seas oli mõnevõrra rohkem vanemas eas juhendajaid, kelle töösuhted olid suurema tõenäosusega madalamalt tasustatud. Piirkonna mõju tasustamise suurstele on väga väike – Põhja-Eestis tegutsevate juhendajate tasu on veidi suurema tõenäosusega kõrgem võrreldes teiste Eesti piirkondadega.

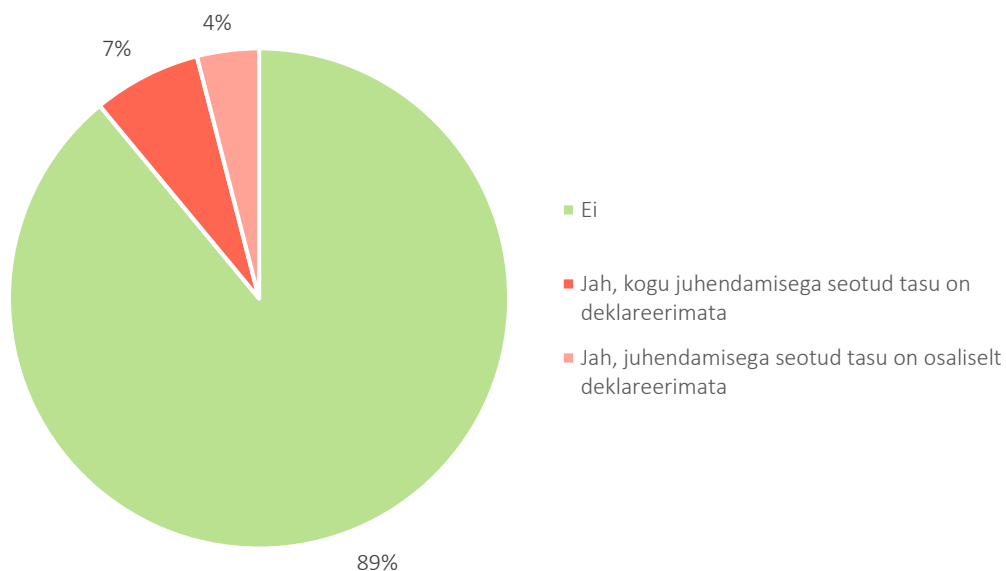
**Juhendaja kodune keel** tema netotasu ei mõjuta.

**Hõivevormi** lõikes juhendamise eest saadavat tasu analüüsidest tuleb välja, et töölepinguliste kokkulepete puhul on juhendamise seotud tasu 5 euro võrra kuus kõrgem kui võlaõiguslike kokkulepete puhul. Võttes arvesse, et vaikimisi on võlaõiguslikud suhted tööandjale odavamad (juhul kui ei lepita kokku töölepinguga sarnastes kohustustes, näiteks tasustatud põhipuhkuse andmise kohustuses), võib see erinevus olla põhjendamatu. Kuna erineva lepinguga inimesi on uuringus siiski vähe, siis ei saa tõsikindlalt ütelda, et need kokkulepped ja juhendajad ei erine mõnel muul viisil. Keskmisest oluliselt suuremat tasu (159 eurot) saadakse nende kokkulepete puhul, kus juhendamine toimub läbi äriühingu. Samas, ka siin ei ilmnenud hõivevormi ja tasu suurst vahel statistiliselt olulist seost.

#### 5.1.4. MITTEAMETLIK TASU

Juhendamise, nagu iga teise töö eest saadav tasu peaks olema deklareeritud, mis tähendab, et teise tulu pealt makstakse tööjõumaksud, sh OÜ-s/MTÜ-s palgal olles. Siinse uuringu järgi on 11% juhendajatega sõlmitud tasustatud kokkulepetest sellised, mille puhul on juhendaja hinnangul tasu osaliselt või täielikult deklareerimata<sup>4</sup>. Enamikul juhtudest märkisid juhendajad seega, et nad kollektiivi juhendamisega seoses **mitteametlikku tasu ei saa** (89%) (Joonis 16.). Eesti konjunktuuriinstituudi (EKI) varimajanduse uuringu tulemuste järgi kasvas ümbrikupalga saajate arv 8%-lt 2017. aastal 13%-le 2018. aastal. Kuigi siinse uuringus analüüsitakse juhendajate kõiki kokkuleppeid ja EKI uuringus hõivatuid, siis võib ehk eeldada, et juhendajatel ei ole deklareerimata töö ja töötasu risk suurem võrreldes kõigi hõivatutega. Kuigi analüüsi järgi on suurema deklareerimata töötasuga kokkulepped sõlmitud juhendajatega, kes osutavad juhendamise teenust läbi FIE või äriühingu, siis iseendale tööandjate väike arv vastanute hulgas ei luba siiski väga tõsikindlaid hinnanguid anda.

JOONIS 16. MITTEAMETLIK TÖÖTASU



Allikas: Autori arvutused

Töötasustamise üheks murekohaks on, et 72% juhendajatest hindab, et kõiki juhendamisega seotud tunde ei loeta tasustava töö hulka ja 77% arvab, et suur töökoormus ei ole vastavuses töötasuga. Lisaks leiab 64% juhendajatest, et tööandja ei hüvita ületunde seaduses ettenähtud tingimustel (so eelkõige tööst vaba aja andmisega). Nii devalveeritakse tegeliku töötunni hinda ning kuigi uuring ei saa seda kinnitada, siis võib see ka tähendada, et juhendamist tasustatakse alla riiklikult reguleeritud töötasu alammäära.

Koondhinnanguna leiab 85% juhendajatest, et nende töötasu on madal ning 79% leiab, et piisava sissetuleku tagamiseks peab tegema tööd mitmel töökohal.

<sup>4</sup> Siin võib samas eeldada, et kõik küsitluses osalenud mitteametlikku tasu saavad juhendajad ei pruukinud selle saamist avaldada.



### 5.1.5. LISATASUDE MAKSMINE

Tavaliselt juhendajatele lisatasusid ei maksta, olgugi, et tegemist on otseselt juhendamisega seotud tegevuse ja lisakoormusega, nagu laagrites, esinemisel, kontsertidel ja konkurssidel osalemine. **Veidi sagedamini makstakse lisatasu laagrites osalemise eest, kõige harvem makstakse seda kontsertreiside ja konkurssidel osalemise eest.**

Laagrites osalemise eest on lisatasu maksmine nõrgalt seoses juhendaja vanusega – noorematele juhendajatele makstakse veidi suurema tõenäosusega laagrites osalemise eest lisatasu. Enamasti aga laagrites osalemise eest juhendajatele lisatasu ei maksta – 81% vastas, et seda ei tehta kunagi. Umbes 10% märkis, et seda tehakse üksikutel juhtudel ja sama palju (9%) oli neid, kes ütlesid, et seda tehakse enamasti.

Esinemiste eest makstakse juhendajatele lisatasu veelgi harvem. Enamuse meelest (82%) ei maksta lisatasu kunagi, 15% märkis, et lisatasu makstakse üksikutel juhtudel ning väga vähestel juhtudel (alla 4%) on lisatasu maksmine esinemiste eest normiks. Kontsertreiside puhul oli kõige rohkem selliseid töösuhteid, kus juhendaja väitis, et lisatasu ei maksta üldse (87% juhtudest). Umbes 9% juhtudest märgiti, et lisatasu makstakse üksikutel kordadel ja 5% juhtudest märgiti, et lisatasu makstakse enamasti.

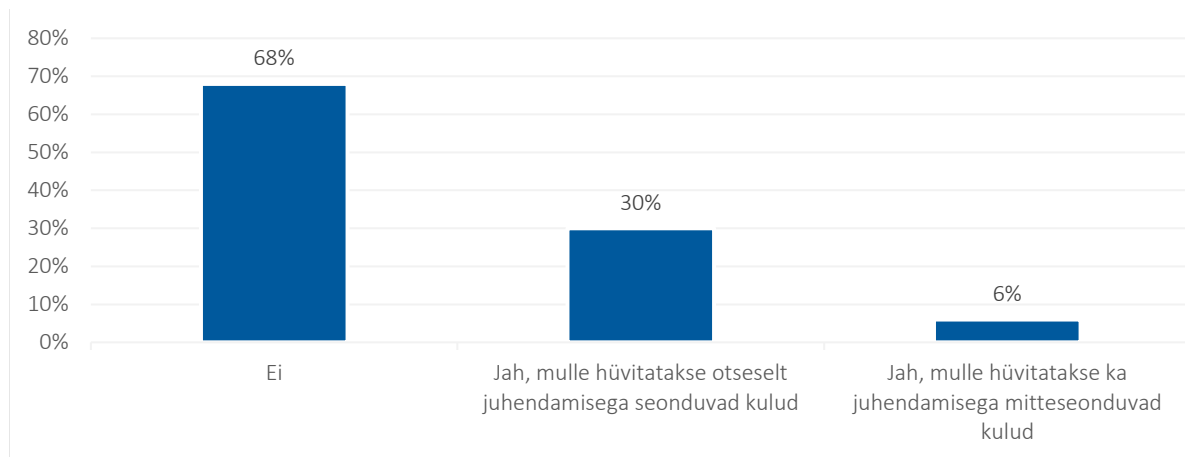
Ka konkursside puhul leidis kõige enam neid juhtumeid (88%), mille puhul märkisid juhendajad, et lisatasu ei maksta kunagi. Ligikaudu 9% juhtudest saadakse lisatasu üksikutel juhtudel ja alla 4% oli neid juhtusid, mille puhul vastati, et lisatasu makstakse enamasti.

### 5.1.6. JUHENDAMISEGA SEOTUD KULUDE HÜVITAMINE

Lisaks rahalisele töö tasustamisele võidakse juhendajate tööpanust kompenseerida ka läbi kulude hüvitamise. Küsitluse andmetele tuginedes näeme, et **üldjuhul (68% juhtudest) juhendamisega seotud kulud juhendajatele siiski ei hüvitata**. Umbes 28% juhtudest märgiti, et juhendajale hüvitatakse otseselt juhendamisega seonduvad kulud. Veidi üle 6% oli selliseid kokkuleppeid, mille puhul märkis juhendaja, et talle hüvitatakse ka juhendamisega mitteseonduvad kulud (vt Joonis 17). Kuigi kulud juhendajatele sageli ei hüvitata, saavad soolises võrdluses mehed veidi rohkem otseste juhendamiskulude eest hüvitist (31% mehed vs 27% naised). Naistega seotud kokkulepetes esineb seega veidi rohkem seda, et juhendamise kulud ei hüvitata (68% naised vs 64% mehed). Statistilist erinevust siin samas ei ilmnenud. Juhendaja haridustase, piirkond, juhendaja kodune keel ja vanus kulude hüvitamist ei mõjuta.

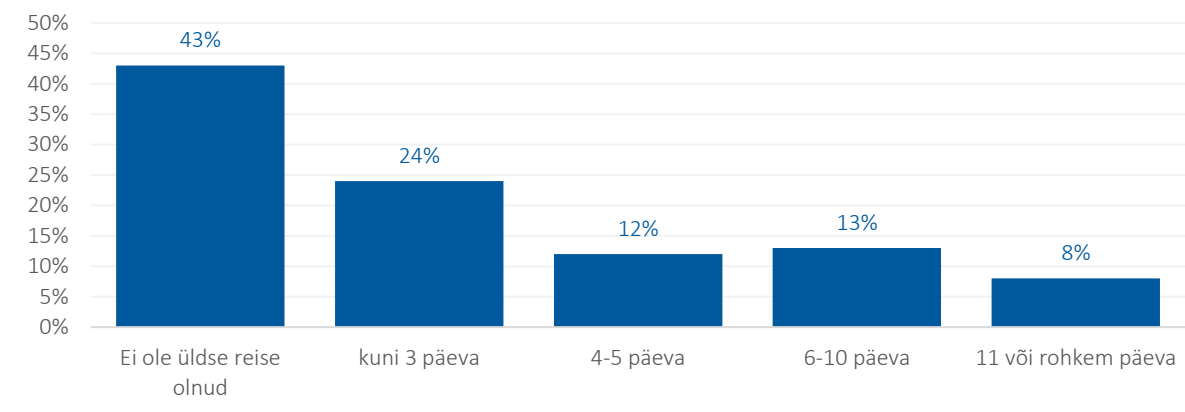
Kokkuleppeid, mille puhul, väideti, et juhendamisega seotud töötasu on osaliselt deklareerimata, esines veidi rohkem juhendamisega mitteseonduvate kulude hüvitamist. Otseselt statistilist seost siin samas ei ilmnenud.

Joonis 17. JUHENDAMISE TÖÖGA SEOTUD KULUDE HÜVITAMINE



Allikas: Autori arvutused

Joonis 18. KOLLEKTIIVIDE JAOTUS VASTAVALT EESTI-SISESTEKS JA -VÄLISTEKS KONSERTREISIDEKS JA FESTIVALIDEKS KULUNUD PÄEVADE ARVULE



Allikas: Autori arvutused

Ka reise ja lähetustega seotud kulud juhendajatele sageli ei hüvitata. See võib olla ka üheks põhjuseks, miks paljud kollektiivid reisidel ei käi. Kollektiivide kohta, mille osas andmeid sisestati, väitsid juhendajad 43%-l juhtudest, et neil pole ühtegi välisreisi olnud. Umbes kaks korda vähem (24%) oli taolisi kollektiive, kellel oli Eesti-sisesteks ja -välisteks reisideks vaadeldaval hooajal kulunud kuni kolm päeva (Joonis 18.).

Reisidega seoses **hüvitatakse kõige sagedamini juhendajatele transpordikulud** (osaliselt/mõnikord või alati hüvitatakse need ligi 60% juhtudest), samuti **koolitus- ja täiendõppes osalemise kulud** (53% juhtudest). Kõige vähem on tavaks maksta reise või lähetustega seotud päevarahasid (vaid 13%-l juhtudest). Toitlustusega seotud kulud hüvitatakse juhendajatele 33% nendega seotud töösuhetest.

Hüvitamisega seotud kululiikide osas kehtib seos, et kui ühte tüüpi kulud juhendajatele hüvitatakse, siis suurema tõenäosusega hüvitatakse ka mõnda muud liiki kulu. Nõrk positiivne seos ilmneb ka näiteks toitlustuskulude ja vanuse vahel, s.t neid hüvitatakse vanematele pigem tõenäolisemalt. Samuti on majutuskulude hüvitamine nõrgas negatiivses seoses juhendamisest saadava sissetulekuga ehk mida suurem sissetulek, seda vähem hüvitatakse majutuskulud.

Täiendõppekulude hüvitamine on nõrgalt seotud sellega, kes on juhendatavad – tõenäolisemalt hüvitatakse kulud, kui juhendatavateks on täiskasvanud või laste-täiskasvanute segakollektiiv. Samuti, sõltuvalt sellest, millise lepingutüübiga on tegu.

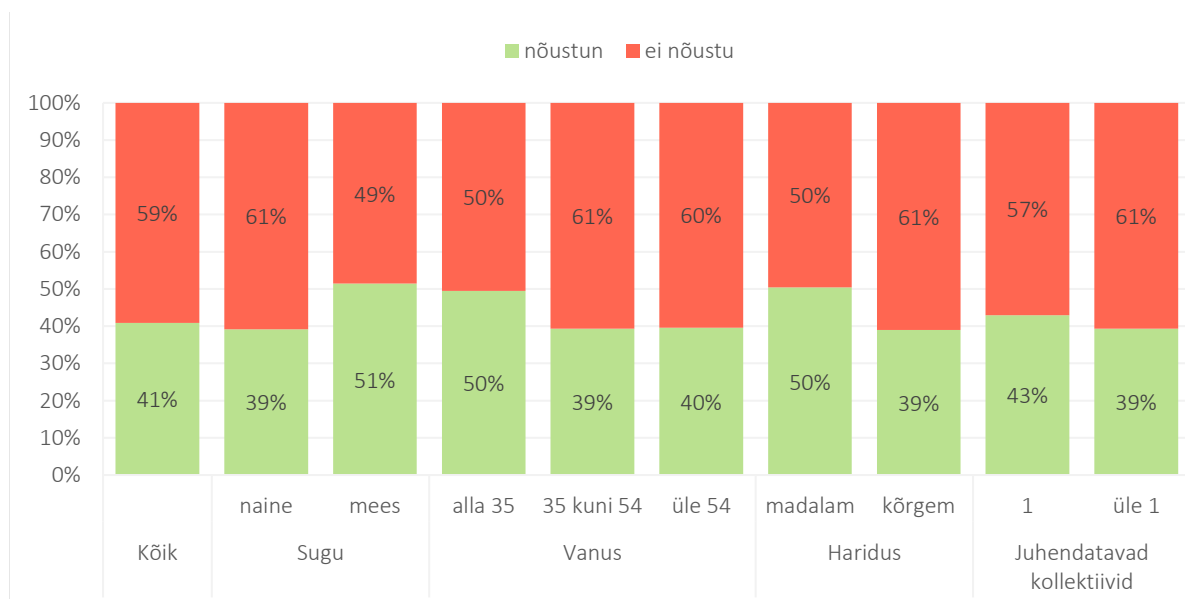
Eelnevast tulenevalt katavad juhendajad kollektiivi tegevusega seotud kulusid sageli oma **isiklikust tulust** - nii märgiti **55%-l juhtudest**.

Ühe sagedasema kuluna, mida juhendajad isiklikest vahenditest kannavad toodi esile esinemisrõivaid ja esinemisega seotud aksessuaare. Võrdlemisi sageli märgiti ka reisimiste ja transpordiga seotud kulusid, aga ka õppematerjalide, nootide ja kirjanduse ostmisega seonduvat.

## 5.2. RAVI- JA TÖÖTUSKINDLUSTATUS, PENSION

Veidi all poole juhendajatest (41%) arvab, et arvestades kõiki oma kokkuleppeid kokku, tasustatakse neid viisil, mis ei taga sotsiaalset kaitset (nt õigust ravikindlustusele, töötuskindlustushüvitisele). (Vt. Joonis 19)

JOONIS 19. NÕUSTUMINE JA MITTENÕUSTUMINE VÄITEGA "TEIE TÖÖD JUHENDAJANA TASUSTATAKSE VIISIL, MIS EI TAGA RAVIKINDLUSTUST VÕI MUID SOTSIAALSEID GARANTIISID (NT ÕIGUST TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITISELE)"



Allikas: Autori arvutus

Taustatunnuste järgi on meeste, nooremate, madalama haridusega, ühte kollektiivi juhendavate juhendajate seas rohkem neid, kes hindavad, et neid tasustatakse viisil, mis ei taga sotsiaalkaitse garantiisid.

Vaadates juhendajate ravi- ja töötuskindlustusega seonduvat, ilmneb ühe peamise tulemusena, et **juhendajate madal sissetulek ja ebatüüpilised lepinguvormid ei taga neile ravikindlustust**.

Kaks kolmandikku kollektiivide juhendajatest ei ole juhendamistööga seotult ravikindlustusega kaetud. Seejuures on 80 inimest hinnanud, et juhendamine tagab neile ravikindlustuse, ent nende lepinguvorm ja sissetuleku suurus viitavad juhendamistööga seotud tervisekaitse tegelikule puudumisele.

#### **Juhendajate ravikindlustatus on statistiliselt seotud:**

- töölepingu vormiga (tähtajatu töölepinguga juhendajal +60% vs kõik teised lepinguvormid)
- mitteametliku tasuga (-26% vs vaid deklareeritud tulud)
- maakonnaga (Läänemaal -20% vs Harjumaa)
- sissetulekuga (+15% alates tasust 150€/kuus)
- haridusega (kutseharidusega juhendajad -15% vs teised)
- laste juhendamisega (+14% vs täiskasvanute juhendamine)
- erialase kõrghariduse olemasoluga või selle omandamisega (+11% vs selle mitteomamine)
- vanusega (25-45-aastastel -10% vs teised vanused).

Tervisekaitse olemasolu ei sõltu soost, juhendatavate kollektiivide arvust ega tööajast. 2019. aasta seisuga on lähiaastatel ennustatav ravikindlustuskaitse katvuse suurenemine. Nii ministeeriumite kui valimisprogrammide tasandil on arutusel ravikindlustuse arvestuspõhimõtete muutmine<sup>5</sup>, samuti on pakutud kõrgharidusega kultuuritöötajate miinimumtasu põhimõtete laiendamist koori- ja tantsujuhtidele<sup>6</sup>.

**Lisaks ilmnes, et ainult kollektiivide juhendamisega seotud tasu tagab vanemahüvitise miinimummäära. Koos teiste töödega suurendavad juhendamistulud vanemahüvitist ligikaudu 120-180 eurot.**

Juhendamisest saadav sissetulek kasvab keskmiselt 80 eurot iga lisanduva kollektiiviga, ent alates viiendast rühmast suurenemist ei ole. Seega jääb üheksal juhendajal kümnest kogutasu kõikide juhendatud kollektiivide peale alla 470 euro, mis oli 2017. aastal vanemahüvitise määraks. Teisisõnu tähendab see, et ainult juhendamistööga tegelemine tagab olenemata juhendatavate arvust kõigest minimaalse vanemahüvitise.

Juhendajatel on enamasti lisaks kollektiividele mõni teine töökoht. Kõikidest sissetulekutest moodustab kollektiividega seotud tulu 20%. Seega tähendab sotsiaalmaksustatud juhendamistöö tegelikult vanemahüvitise mõningast suurenemist. Näiteks võib tuua olukorra, kus keskmise juhendaja tulu oli 2017. aastal 190 eurot ja muu sissetulek 940 eurot. Juhul, kui laps sündis 2018. aasta jaanuaris ning juhendaja kasutas kaks kuud enne seda rasedus- ja sünnituspuhkust, siis toonaste reeglitega suurendaks juhendamistöö vanemahüvitist 120 euro võrra. Lapse sünd samadel tingimustel aasta hiljem, aga 500 euro maksuvaba tulu juures tähendaks vanemahüvitise kasvu 190 eurot.

---

<sup>5</sup> Praxise 2018. aasta ravikindlustuse uuringu soovitus - kui viimasel kuul ei ole sotsiaalmaksu minimaalses määras tasutud, vaadataks sotsiaalmaksu tasumist ka viimase 12 kuu jooksul. Võimalik muudatus tagab suurema kaitse katkendliku sissetulekuga inimestele, soodustades TVL ja käsunduslepinguga tulu teenimist (Koppel, et al., 2018).

<sup>6</sup> Sotsiaaldemokraatide, Isamaa ja E200 valimisprogramm

**Juhendajate töötuskindlustushüvitise kaetusel on sarnane muster nagu Eesti töötute puhul üldiselt ehk tegemist on pigem madala katvuse ja vähese heldusega.**

Töötuskindlustushüvitise saamiseks peab 2019. aasta alguse seaduste järgi töötuna arvele võetud inimesel olema töötuskindlustusstaaži viimase 36 kuu jooksul vähemalt 12 kuud ja töölt lahkumine ei saa olla enda algatusel ehk vabatahtlik. Seejuures ei arvestata staaži sisse näiteks rasedus- ja sünnituspuhkust ning lapsehoolduspuhkust. Töötuskindlustushüvitise suurus on 40-50% inimese eelnevast palgast ja sõltub hüvitise saamise perioodi pikkusest.

Siinses uuringus kogutud andmed viitavad, et juhendajate töötuskindlustega kaetus on vähemalt osaliselt lähedane riigi üldisele keskmisele. 30% juhendajatest ei omanud hüvitise saamiseks piisavat töötuskindlustusstaaži, mis on lähedane Töötukassa viimaste aastate andmetele - 2016. aastal ei kvalifitseerunud samal põhjusel 33% ja 2017. aastal 30% taotlejatest. Kehtiva töötuskindlustushüvitise seaduse järgi ei ole hüvitis tagatud ka 21 FIE-na tegutsevale juhendajale (tulenevalt lepinguvormist) ja ligi sajale vanaduspensionärile või üliõpilasele.

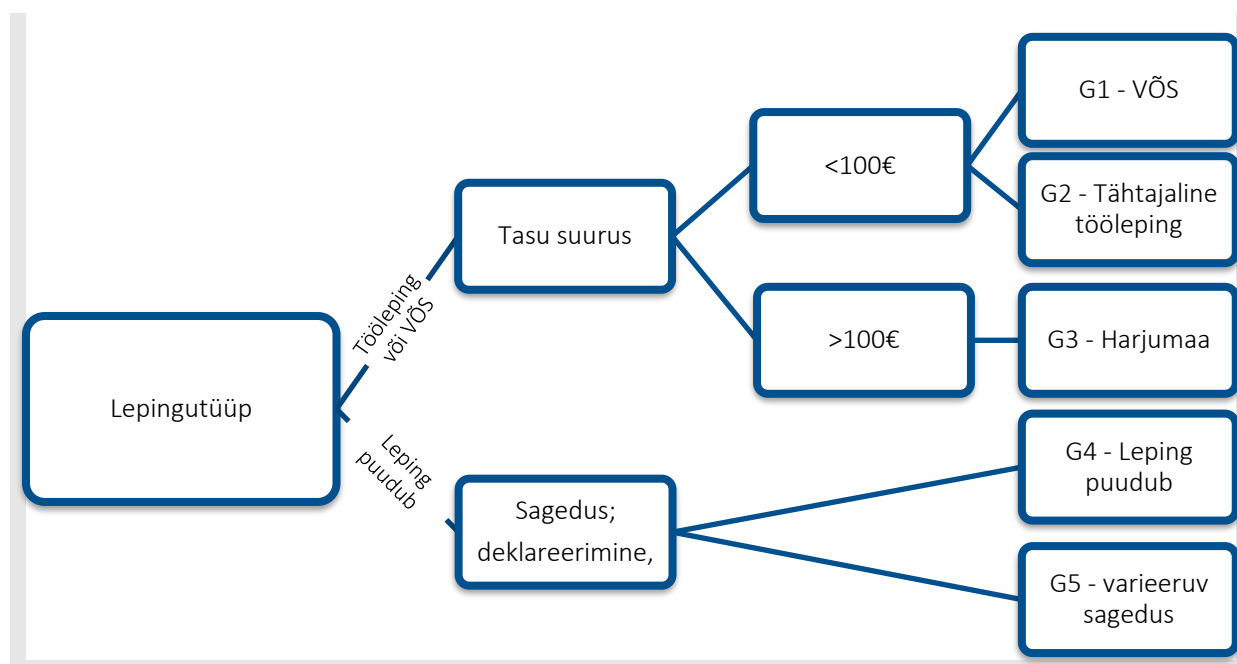
Riiklikus statistikas on staažiga samaväärne mitte kvalifitseerumise põhjus töösuhte vabatahtlik lõpetamine (2016. aastal 29%). Praegune uuring ei võimalda sama osakaalu vastanute seas hinnata.

Töötuskindlustushüvitise kaetus on lähiaastatel pigem suurenemas. 2019. aasta aprillis valmis Praxisel sotsiaalministeeriumi ja Töötukassa tellimisel töötushüvitise põhimõtete analüüs, kus eri stsenaariumites on kehtiva süsteemi muudatusteks pakutud nii staažinõude muutmist, hüvitise saamist ka vabatahtliku töösuhte lõpetamise korral ning hüvitise määra muutust.

**Uringuandmetest nähtub positiivse tulemusena, et teise ja kolmanda pensionisambaga liitumise määr on juhendajate seas kõrge.** 75% juhendajatest on liitunud kogumispensioni II sambaga ja 33% III sambaga. Kogu rahvastikuga võrreldes on kõrge just vabatahtliku pensionisambaga liitunute määr – riiklikult on III sambaga liitunud 100 000 inimest, kusjuures arv on viimasel kümnel aastal stabiilselt vähenenud. Siinsele küsitlusele vastanud III sambaga liitunud juhendaja on vanuses 45-64 aastat ja mitteliitunust suurema juhendamise- ning üldise tuluga. Mõneti suurem liitunute seas on meeste (38% meestest vs 32% naistest) ja maakondlikult Harju- ja Tartumaa (u 40%) juhendajate osakaal. Muud tegurid – näiteks kodune keel või ravikindlustatus – pensionisüsteemiga liitumist ei ennusta.

Ehkki nii II kui III pensionisambaga liitunute osakaal on suur, jääb saadav absoluuttulu madala sissetuleku tõttu marginaalseks. Pikemas perspektiivis peaks aga palkade mõju pensionile vähenema seoses pensionireformiiga, millega suurendati staaži ning vähendati palkade osatähtsust. III samba sissetulekute suuruseid siinses uuringus ei küsitud.

## JOONIS 20. JUHENDAJATE RÜHMITAMINE



Allikas: Autori arvutus

TABEL 1. JUHENDAJATE RÜHMAD VASTAVALT NENDE SOTSIAALSET KAITSTUST MÕJUTAVATELE TUNNUSTELE

	Leping	Sissetulek	Maakond	Ravikindlustus	Tasu sagedus	Deklareerimata tasu osakaal
<b>G1</b>	VÕS	<100€	Viljandi Lääne- Virumaa; Harjumaa 20%	5%	Kord kuus	Marginaalne
<b>G2</b>	Tähtajatu tööleping	<100€	Pärnumaa; Harjumaa 30%	50%	Kord kuus	Puudub
<b>G3</b>	Varieerub	> 100€ 30% > 200€	Pärnumaa; Harjumaa 47%	35%	Kord kuus	Marginaalne
<b>G4</b>	Puudub	Varieeruv	Tartumaa Harjumaa 37%	5%	Kord kuus	68%
<b>G5</b>	Puudub; VÕS	Varieeruv	Saaremaa; Harjumaa 30%	5%	Kord 3-6 kuu jooksul; 30% muu	25%

Allikas: Autori arvutus

### 5.3. TÖÖAEG JA PUHKUS

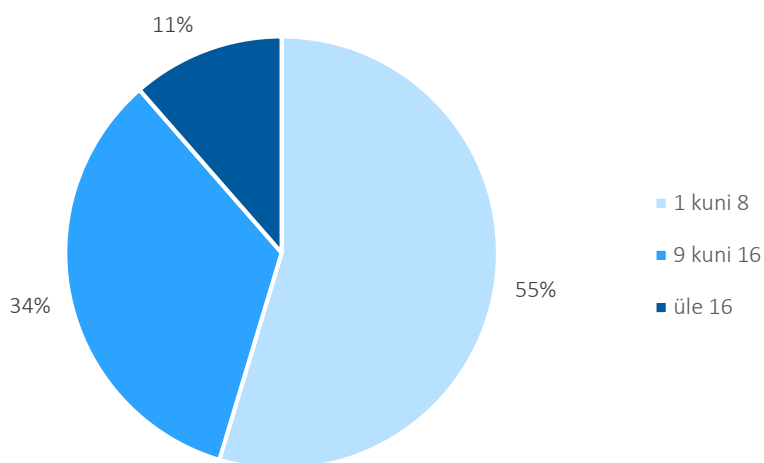
Regulaarseteks proovideks ja harjutusteks kuluv kontakttundide arv kuus oli valdaval osal (55%) juhendamise kokkulepetest 1-8 tundi. Ligi 34% kokkulepete puhul oli tundide arv 9-16 ja veidi rohkem kui 11%-l kulus proovideks ja harjutusteks rohkem kui 16 tundi kuus (joonis 21).

Sarnaselt eelmisele oli kõige rohkem neid kokkuleppeid, kus kontakttundide ettevalmistamiseks kulus samuti 1-8 tundi (72% kollektiividest). 9-16 tundi kulus ettevalmistuseks ligi 20% kollektiivide puhul ning ligi 8% puhul oli ettevalmistustundide aeg suurem kui 16 tundi kuus. Ettevalmistuse ja proovideks-harjutusteks kuluv aeg kokku oli kollektiivide puhul kõige rohkem vahemikus 9-16 tundi (41%), sarnases suurusjärgus oli neid, kelle puhul oli koormus veidi suurem (17-24 tundi 23% kollektiivide puhul) ning veidi väiksem (1-8 tundi, 17% kollektiividest).

Väljaspool regulaarset prooviaega esinemisteks, laagriteks ning esinemisproovideks kulus kõige sagedamini 1-20 tundi – nii vastati 57% juhendamise kokkulepete puhul. Kõige vähem oli neid, kes märkisid, et selleks otstarbeks nad üldse aega ei pühenda (vaid 4% kollektiividest).

Tugitegevusteks kulub juhendajatel kõige sagedamini aega 1-20 tundi hooaja kohta (65% kokkulepetest). Veidi alla 14% oli selliseid kollektiive, kelle puhul märgiti, et tugitegevusteks juhendajal aega ei kulu, seejuures 7% märkis, et tugitegevustele pühendatakse 0 tundi.

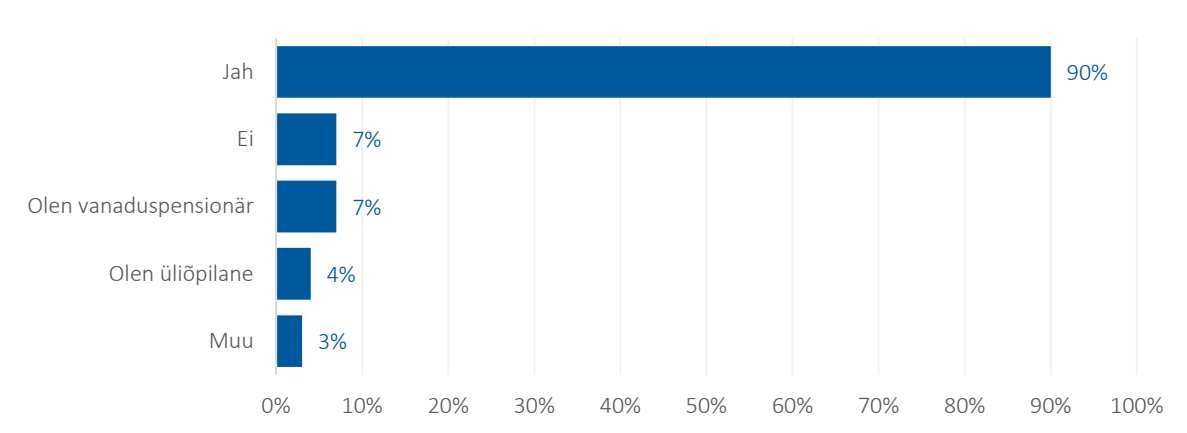
JOONIS 21. KOLLEKTIIVI JUHENDAMISEGA SEOTUD REGULAARSETEKS PROOVIDEKS JA HARJUTUSTEKS KULUV KONTAKTTUNDIDE ARV ÜHES KUUS



Allikas: Autori arvutus

Juhendamine ei ole enamasti juhendaja ainus töö ja sageli ei ole see ka tema põhitöö. Nii on valdaval osal vastanud juhendajatest (90%) lisaks kollektiivide juhendamisele veel mõni töökoht või sissetulekuallikas (vt Joonis 22.). Neid, kes vastas, et neil pole ühtegi muud töökohta oli kõigest 7% vastanutest (n=67). Lisaks märkis väga suur osa juhendajatest (82%), et neil kulub juhendamisele vähem kui pool kogutööajast (Joonis 23.). Teisest küljest hindavad juhendamistega seonduvat tööd juhendajad ise pigem stabiilseks ja pikaajaliseks (vt. Tabel 2).

JOONIS 22. KAS TEIL ON LISAKS KOLLEKTIIVIDE JUHENDAMISELE VEEL MÕNI TÖÖKOHT?

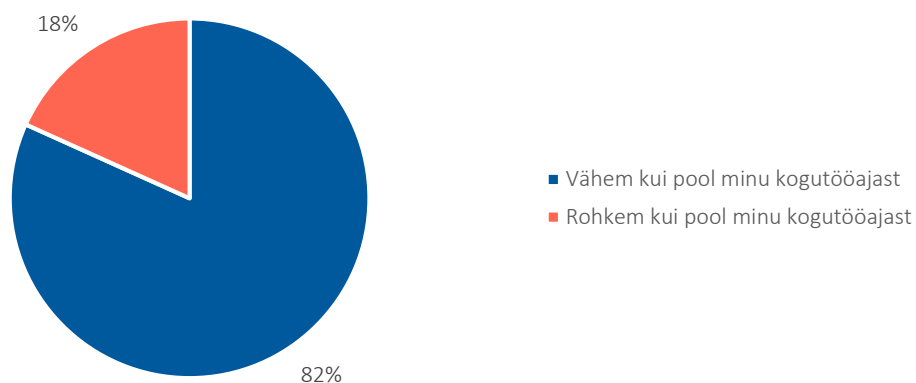


Allikas: Autori arvutus

Kõige suurem osa juhendajatest (41%) on viimase kolme aasta jooksul olnud ametlikult juhendamisega hõivatud **27-33 kuud ehk laias laastus kolm tervikhoogaega**. Keskmine hõivatud kuude arv viimase kolme aasta jooksul on seejuures 21,5 kuud. Päris suur osa, 19% (n=190) vastas seejuures, et nad on viimase kolme aasta jooksul ametlikult juhendamisega hõivatud olnud 0 kuud.

Hõivatutele on tööõigusega ette nähtud puhkus vaid töötajatele, kelle töösuhet reguleerib tööleping. Teisel viisil hõivatutel on võimalus puhata siis, kui nad on näiteks võlaõiguslepingus selles kokku leppinud või iseendale tööandjatena ise oma töö ja sissetuleku selliselt korraldanud.

JOONIS 23. JUHENDAJATE OSAKAALUD VASTAVALT NENDE JUHENDAMISKOORMUSELE (S.T KAS JUHENDAMINE VÕTAB VÄHEM VÕI ROHKEM KUI POOL KOGUTÖÖAJAST)



Allikas: Autori arvutus

**Töölepinguseaduses** on sätestatud põhipuhkuste miinimum 28 kalendripäeva aastas. Uuringu järgi on juhendajatest 59% (235 inimest) leppinud kokku puhusepäevade arvus. Siinjuures neist 12% on kokku leppinud 28 kalendripäevas ning 88% on sõlminud seadusest soodsama kokkuleppe. Seega **töösuhetes juhendajatest on töölepinguseadusega võrreldes soodsama kokkuleppe sõlminud 41% juhendajatest** (Joonis 24.).

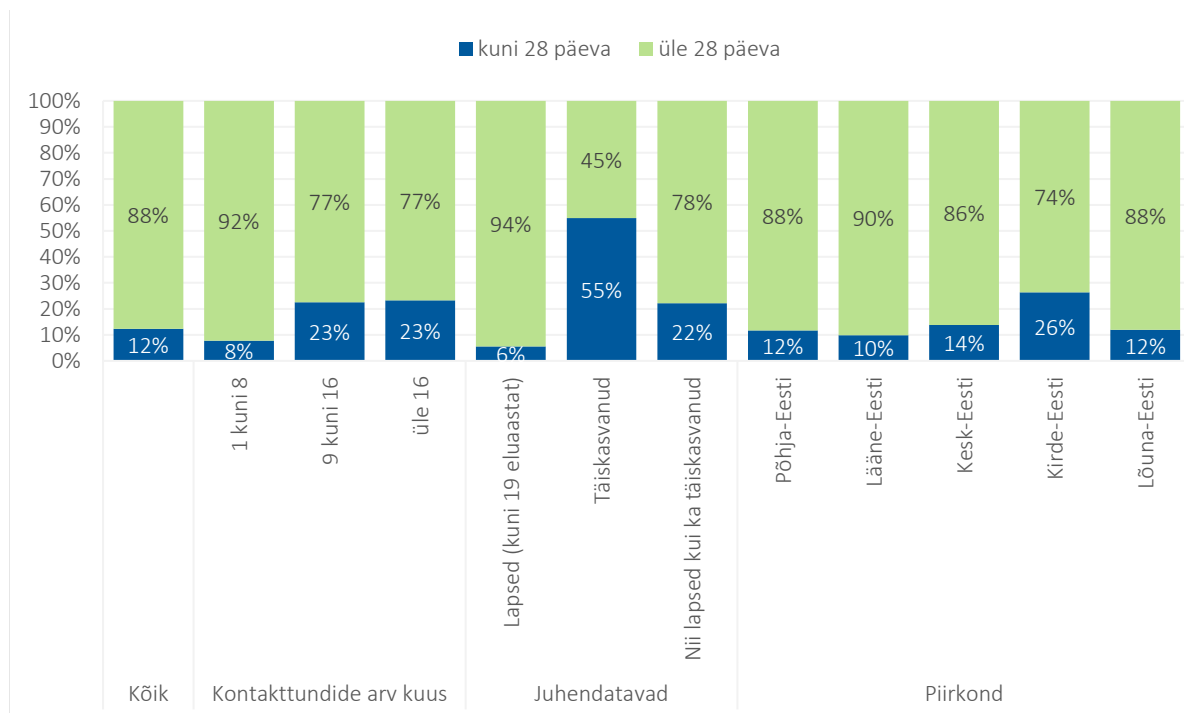


Samas võib see hinnang olla tegelikkusest mõnevõrra suurem, sest juhendajate seas võib-olla haridus- ja teadustöötajate ametikohal töötavaid inimesi (näiteks huvikoolide kontsertmeister) kellel on õigus saada kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust. Uuringu järgi on juhendajatest, kes on lepingus kokku leppinud puhkepäevade arvus, 25% kokku leppinud vähemalt 42-päevases puhkuses ning 66% 56-päevases põhipuhkuses.

Kõikide juhendajate kõikidest töösuhte kokkulepetest 56%-l on reguleeritud puhusepäevade arv, kusjuures seadusest soodsam kokkulepe on 46% kokkulepete puhul. Töölepinguga võrreldes soodsamaid kokkuleppeid on 88%, kusjuures vähem levinud on need kuni 19-aastaste juhendatavate puhul.

**Töövõtjatel ja iseendale tööandjatel** seadusega ettenähtud puhkust ei ole. Küll aga on 8% (so 18 inimest) oma kokkuleppes reguleerinud kas puhkepäevad või arvestatud töötasu sisse tasu puhkepäevade eest. Kõikidest töövõtjatena või iseendale tööandjatena tegutsevate juhendajate kokkulepetest on puhkuse tingimusi reguleeritud 9% (42 lepingut) kokkulepetes.

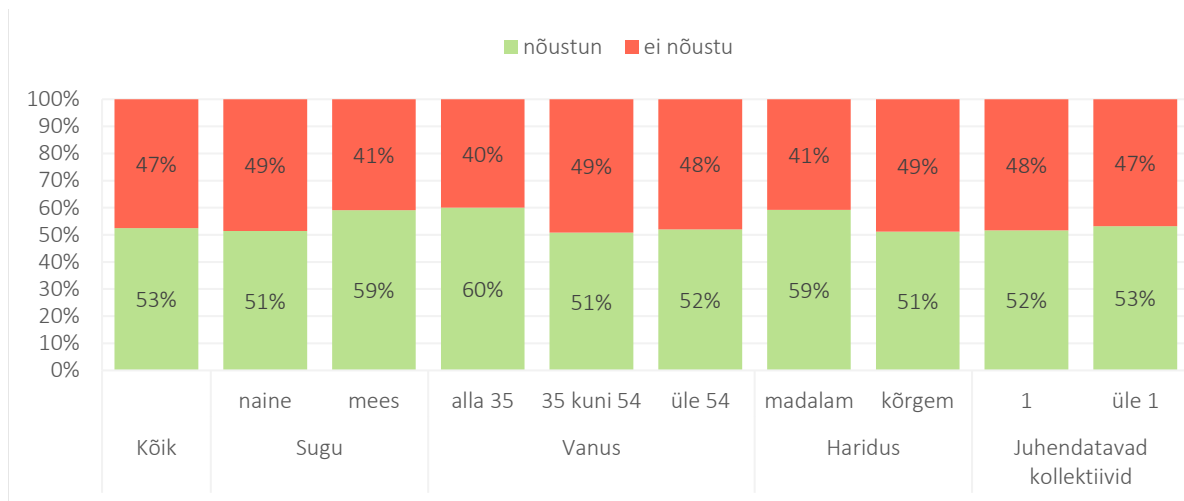
Joonis 24. TÖÖLEPINGUSEADUSEST SOODSAMAD PUHKUSE KOKKULEPPED



Allikas: Autori arvutus

Juhendajatest 53% ise hindab kõigi oma kokkulepete kohta, et need ei võimalda puhkust ja puhkusetasu. Sellega nõustajaid on suuremal määral meeste, nooremate, madalama haridusega juhendajate seas (Joonis 25.).

Joonis 25. NÕUSTUMINE JA MITTE NÕUSTUMINE VÄITEGA "TEIE LEPING(UD) EI VÕIMALDA PUHKUST JA PUHKUSETASU"



Allikas: Autori arvutus

## 6. JUHENDAJATE HINNANGUD JUHENDAMISE KOKKULEPETE, TÖÖTINGIMUSTE JA SOTSIAALSE KAITSTUSE KOHTA

Oluline on mõista, kuidas inimesed ise juhendamise kokkulepetega seonduvat hindavad. Seetõttu palusime küsitluses osalejatel vastata, mis määral nad nõustuvad tasustamist ja muid tingimusi puudutavate väidetega (kus 1 tähendas, et inimene nõustub täiesti ja 4, et ei nõustu üldse).

Kõige suurema tõenäosusega nõustuti väidetega, mis olid seotud madala tasuga – „Töötasu on madal“ (sh arvestades töökoormust) ja „Piisava sissetuleku teenimiseks peab töötama mitmel töökohal“. Lisaks leiti sagedasti, et „Kõiki juhendamisega seotud tunde ei loeta tasustatava töö hulka“, ning et „Töötama peab ebatavalistel aegadel, mistõttu on keeruline leida tasakaal töö- ja pereelu vahel“ (vt ka Tabel 2. Juhendajate hinnangud töötingimustele).

TABEL 2. JUHENDAJATE HINNANGUD TÖÖTINGIMUSTELE

Väide	Keskmine*	Standardhälve
Töötasu on madal	1.62	0.79
Piisava sissetuleku tagamiseks peate tööd tegema mitmel töökohal	1.70	0.98
Suur töökoormus ei ole vastavuses töötasuga	1.79	0.90
Kõiki juhendamisega seotud tunde ei loeta tasustatava töö hulka	1.94	0.97
Töö on ebatavalistel tööaegadel, mistõttu on keeruline töö- ja pereelu ühildada	1.98	1.04
Tööandjad ei hüvita ületunde seaduses ettenähtud tingimustel	2.10	1.00
Tööandjad ei lähtu töötasu arvestamisel kutsetasemest	2.12	1.03
Tööandjad ei võta kutsetunnistust töösuhete sõlmimisel arvesse	2.27	1.07
Karjääriredelil liikumine on keeruline	2.33	0.95
Teie leping ei võimalda puhkust ja puhkusetasu	2.39	1.23
Teie tööd juhendajana tasustatakse viisil, mis ei taga ravikindlustust või muid sotsiaalseid garantiisid	2.74	1.20
Tööandjad on nõus sõlmima teiega ainult tähtajalise ja/või projektipõhise lepingu	2.76	1.14
Tööandjad ei hinda teie tööd juhendajana piisavalt	2.86	0.91
Teie töösuhete/-suhete juhendajana on ebakindlad ja ajutised	3.11	0.86
Olete sunnitud end FIE-ks, OÜ-ks või MTÜ-ks registreerima	3.36	0.93

\*Väiksem keskmine tähendab, et vastanud olid sagedamini väitega täiesti nõus, väiksem standardhälve näitab, et paljud vastajad andsid sarnase hinnangu.

Juhendajad pigem ei nõustunud väidetega, mis puudutasid juhendamise lepinguliste suhetega seotud ebakindlust. Näiteks ei nõustunud valdav osa vastanutest, et juhendaja on sunnitud paremate töötingimuste saamiseks end FIE-ks, OÜ-ks või MTÜ-ks registreerima. Ka valideerimisseminaril oldi pigem seisukohal, et juhendajad oma tööga seoses ebakindlust ei tunneta. Seda ennekõike põhjusel, et juhendajaid on vähe, mistõttu puudub ka konkurents ning vajadus juhendaja(töö) järgi on tugev. Veel ei nõustunud väitega „Juhendajate tööd ei hinnata“ ning ei leitud, et nende tööd tasustatakse viisil, mis ei võimalda saada ravikindlustust või muid sotsiaalseid garantiisid.

Niisiis, kuigi juhendavad leiavad, et saavad töö panusega võrreldes töötasu liiga vähe, ei nähta, et tegemist oleks tööandjatest sõltuva negatiivse kaalutlusega või hoiakuga. Valideerimisseminaril

seostati madala tasustamise põhjuseid struktuursete probleemidega valdkonna sees, eelkõige selle rahastamises. Seetõttu on mõttekas otsida olukorrale lahendusi pigem keskselt, poliitika tasandil.

## Kokkuvõte

Juhendajate küsitlusest nähtub, et juhendamine on juhendajate jaoks nii sissetuleku kui ka töökoormuse mõttes pigem kõrvaltegevus.

Juhendajate seas on võrreldes kõigi Eesti hõivatutega keskmiselt vähem (62%) töölepinguga töösuhetes töötajaid. Nii on võrdlemisi levinud tavaks sõlmida juhendajaga pigem võlaõiguslikke kokkuleppeid, mis soosib töötingimuste ja tasu osas ajutisust ning ebaregulaarsust. Umbes kolmandik juhendajatest kinnitab, et tööandja on nõus sõlmima vaid tähtajalisi või projektipõhiseid lepinguid (arvamused lahknesid siin samas üsna tugevalt), lisaks ütleb umbes neljandik, et nad on sunnitud tegutsema läbi FIE, OÜ või MTÜ. Juhendajad ise samal ajal oma töösuhteid ebakindlaks või ajutiseks ei hinda. Põhjuseks võib näha asjaolu, et laulu, pillimängu ja rahvatantsuga tegelemine on hetkel võrdlemisi populaarne, juhendajaid pigem vähe ning konkurentsi oma valdkonnas ei tunnetata. Lisaks võib juhendajate töösuhetega seonduvat vähest ebakindlust soodustada ka see, et juhendamist võetaksegi madala tasustamise tõttu osaliselt hobi ja kõrvaltegevusena.

Valideerimisel hinnati juhendajate teadlikkust seoses võlaõiguslike kokkulepete riskidega pigem madalaks, samas on teadlikkus aja jooksul siiski tõusnud. Peamiseks töösuhete puudutavaks probleemiks pidasid juhendajad aga hoopis madalat töötasu. Uuringu andmed näitavad, et juhendajad saavad enamasti oma töö eest küll regulaarset tasu, kuid see on väga väike (keskmiselt 116 eurot kuus), sh üsna suur osa on tasustatud alla töötasu alammäära. Lisaks on probleemiks kindlasti ka see, et valdaval osal juhtudest ei maksta juhendajatele tööga seonduvaid lisatasusid (nt laagrite, esinemiste, kontsertreiside või konkurssidel osalemise eest) ega hüvitata juhendamise seonduvaid kulusid (nt lähetustega seotud majutus, transport, päevaraha, aga ka koolitustel ja täiendõppes osalemisel).

Positiivse praktikana võib näha, et juhendajate mitteametlik tasustamine teiste hõivatutega võrreldes silma ei paista. Küsitluses osalenud juhendajad tunnistasid osalise või täieliku mitteametliku tasu saamist 11% kokkulepete puhul. Ümbrikupalga saajate arv 2018. aastal oli Eesti konjunktuuriinstituudi varimajanduse uuringu andmetel 13%.

Juhendajate ravi- ja töötuskindluse kaitstus on pigem madal. Peamised põhjused on eelkõige lepinguliste töösuhete puudumine, töösuhete ajutisus ja madal töötasu. Sotsiaalne kaitstus on suurem Harjumaal, laste juhendajatel ning erialase kõrghariduse olemasolul või selle omandamisel.

Juhendajate säästukäitumine on samas pigem hea - II ning iseäranis III pensionisambaga liitunute määr on võrdlemisi kõrge. Samuti on positiivne, et suur osa (88%) töölepinguga juhendajate kokkulepetest sisaldavad seadusest soodsamaid puhkuse tingimusi, ületades seaduses ettenähtud miinimumi (s.o 28 kalendripäeva aastas). Põhjus võib seisneda siin selles, et töölepinguga juhendajatest on suur osa haridustöötajad, kelle puhkus on pikem võrreldes teiste hõivatutega.

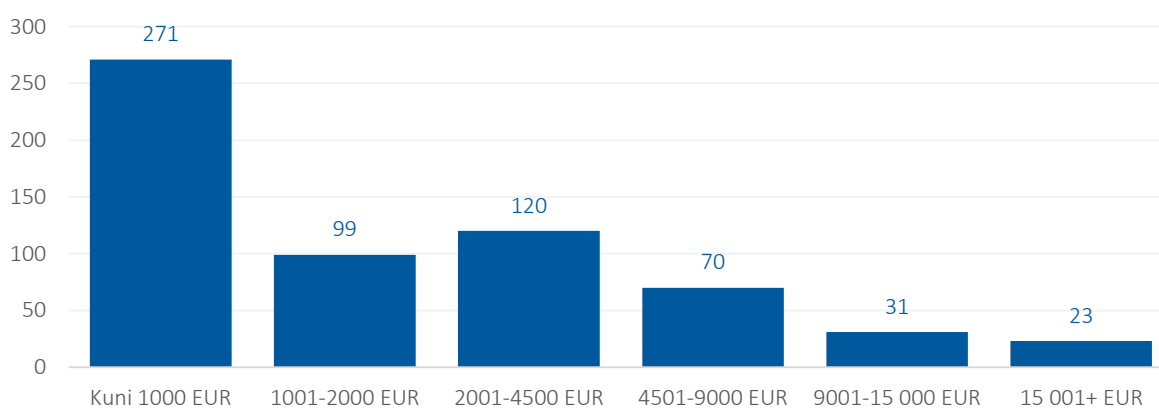
## 7. KOLLEKTIIVIDE KULUD JA TULUD

Hindamaks kollektiivide finantsmajanduslikku elujõulisust, kogusime uuringu käigus andmeid kollektiivide tulude ja kulude struktuuri kohta. Ennekõike huvitas meid, **kui suured ja millist laadi on nende sissetulekud**, samuti, **kui suured ja millised on kollektiivide väljaminekud**. Et saavutada võimalikult realistlik ülevaade olukorrast, palusime küsitluses osalejatel oma vastustes tugineda 2017/2018 hooaja raamatupidamisandmetele. Sellel perioodil ühtegi suurt üritust, mis paljusid kollektiive mõjutaks (näiteks laulu- ja tantsupidu), ei olnud. Keskendumine ühele hooajale tähendab aga, et antud uurimusele tuginedes ei ole võimalik kulude-tulude varieeruvust aastate lõikes hinnata. Küll aga olid valdkonna esindajad valideerimisseminaril üksmeelel, et vaadeldav hooaeg on teistega võrdluses pigem tavapärane ja et vaadeldava hooaja kulud-tulud on võrreldavad teiste aastate omadega (teiste aastatega võrreldes 2017/2018 hooaja tulud-kulud märkimisväärselt ei erine).

Kulude märkimisel palusime arvestada kollektiivi tegevusega otseselt seotud rahalisi, sh mitteametlikke kulusid. See tähendab, et lõplikku ülevaadet kollektiivide tuludest ja kohustustest meil läbiviidud küsitlusele tuginedes kujuneda ei pruugi. Lisaks on oluline silmas pidada, et kuigi palusime vastajatel lähtuda raamatupidamislikest andmetest, siis võib inimestel olla kergem teadvustada kulusid kui tulusid. Seega võivad uuringuandmed olla mõnevõrra inimlikult kallutatud. Et see kallutatus ilmselt mõjutab kõiki vastajaid sarnaselt, saame eeldada, et teatavat trendi andmed siiski kajastavad.

**Kollektiivide kolme viimase hooaja keskmine eelarve jäi suurimal osal kollektiividest alla 1000 euro** – selliseid kollektiive oli 271 (44%). Järgnesid kollektiivid, kelle eelarve suuruseks oli 2001-4500 eurot (20% ehk 120 kollektiivi) ja kollektiivid, kus eelarve jäi vahemikku 1001-2000 eurot (16% ehk 99 kollektiivi) (Joonis 26.).

JOONIS 26. KOLLEKTIIVIDE KOLME VIIMASE HOOAJA KESKMINE EELARVE



*Märkus: Tulbad näitavad kollektiivide arvu.*

*Allikas: Autori arvutused*

## 7.1. KOLLEKTIIVIDE KULUD

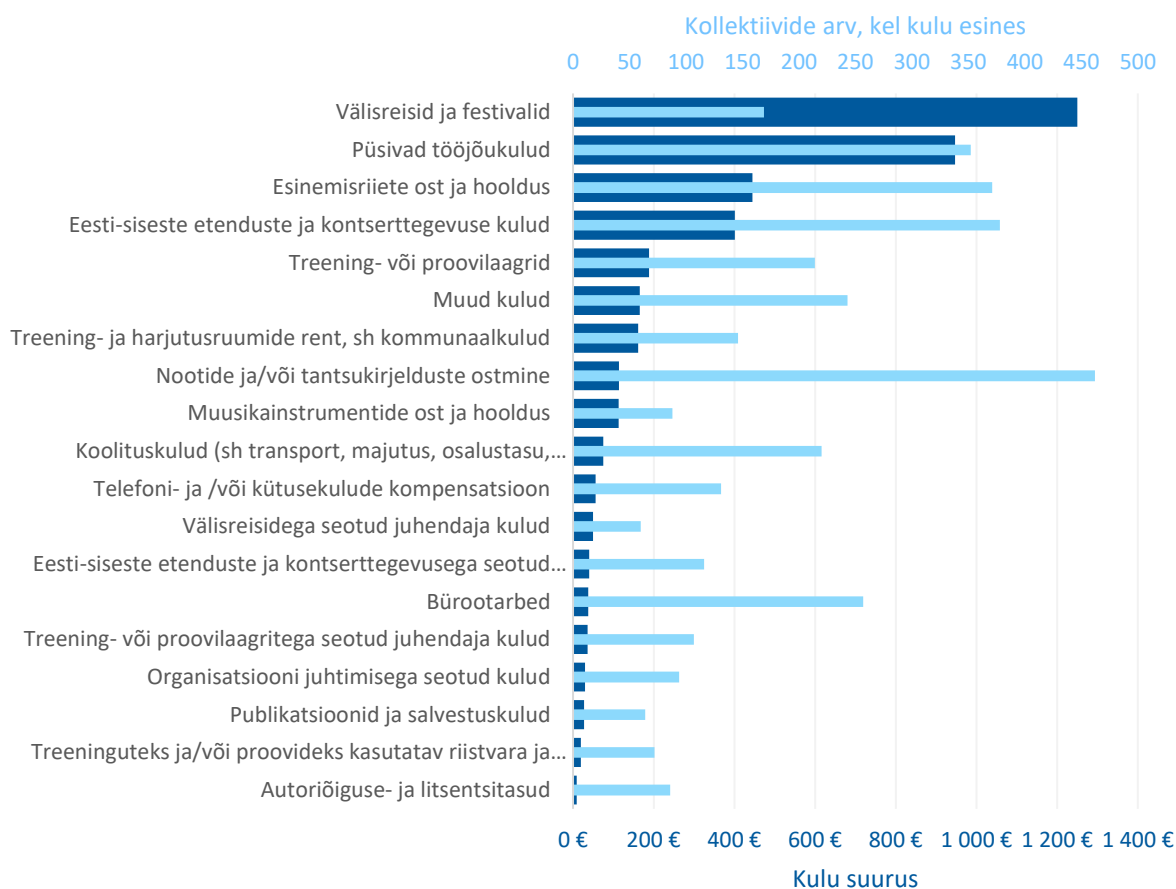
Kollektiivide kulude analüüsimise eesmärk oli teada saada, millele kulutavad kollektiivid kõike rohkem raha; hinnata, kuidas erinevalt kulutavad erinevate kogukuludega kollektiivid oma raha ning millised tunnused iseloomustavad vastavalt madalate, keskmiste või kõrgete kogukuludega kollektiive.

Keskmiselt kõige väiksemad olid autoriõiguste ja litsentsitasudega seonduvad kulud, treeninguteks ja/või proovideks kasutatava riistvara ja tarkavara soetamise ning publikatsioonide ja salvestuste kulud, mis jäid kõik keskmiselt alla 30 euro.

Joonis 27 näitab, et ülekaalukalt kõige suuremad kulud on kollektiivide jaoks seotud välisreisidel ja festivalidel osalemisega, mille jaoks kulus 2017/2018 hooajal keskmiselt 1250 eurot ning püsivate tööjõukuludega (947 eurot). Oluline on, et välisreiside ja festivalidega seotud kulud on küll kollektiividel väga kõrged, aga need esinevad väga vähestel (vaid 169-l kollektiivil). Ka juhendajate küsitlusest saime teada, et rohkem kui ühepäevaseid kontsertidel ja festivalidel osalemise reise paljudel kollektiividel üldse ei esine. Nii ei ole näiteks 43% kollektiividest (so 790 kollektiivi) vaadeldaval hooajal ühtegi reisi olnud. Kulude poolest järgmiseks osutusid esinemisriiete ost ja hooldus (445 eurot) ja Eesti-siseste etenduste ja kontserttegevuste kulud (401 eurot).

Keskmiselt kõige väiksemad olid autoriõiguste ja litsentsitasudega seonduvad kulud, treeninguteks ja/või proovideks kasutatava riistvara ja tarkavara soetamise ning publikatsioonide ja salvestuste kulud, mis jäid kõik keskmiselt alla 30 euro.

## JOONIS 27. KOLLEKTIIVIDE KULUARTIKLITE JAOTUS (HOOAJA KESKMINE)

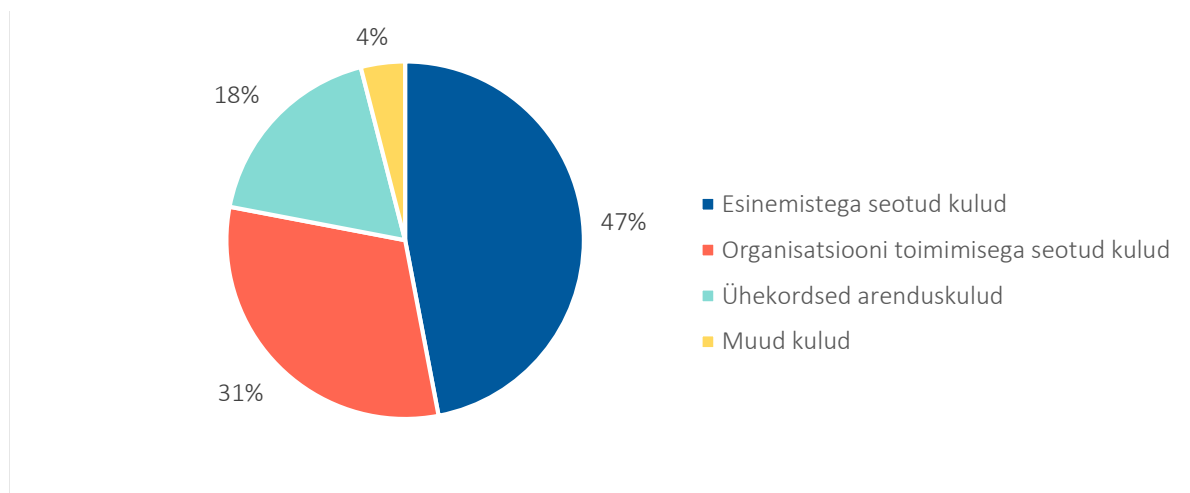


Allikas: Autori arvutused

Et analüüsi hõlbustada rühmitasime kuluartiklid **nelja erinevasse kategooriasse**: 1) esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud; 2) ühekordsed arenduskulud; 3) organisatsiooni toimimisega seotud püsikulud; 4) muud kulud (vt Joonis 1).

Jooniselt 28 nähtub, et kõige suurema osa, s.t **ligi poole kogukuludest, moodustavad kollektiivide esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud (47%)**, millele järgnevad organisatsiooni toimimisega seotud püsikulud (31% kogukuludest).

JOONIS 28. KULUTÜÜPIDE OSAKAAL KOGUKULUDEST



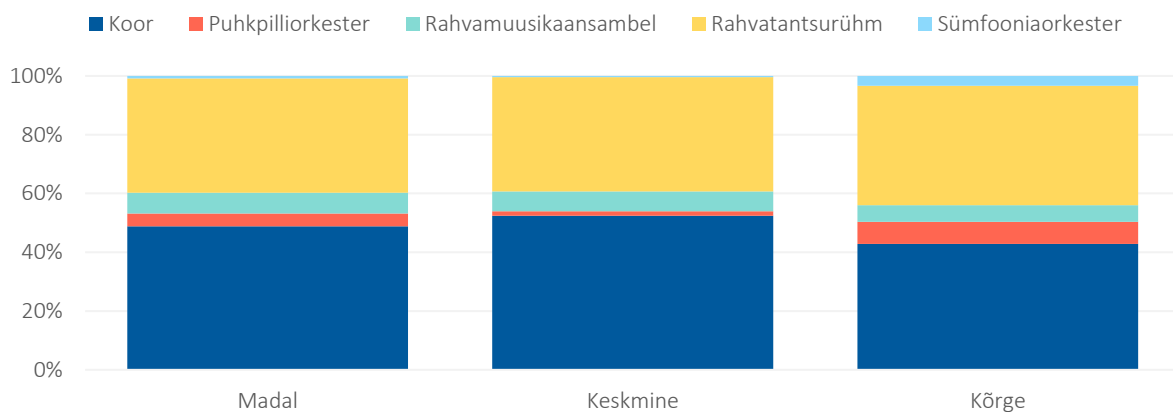
Allikas: Autori arvutused

Alljärgnevad alapeatükid kirjeldavad, mil määral on kulutüüpide suurus mõjutatud kollektiivi taustast.

## 7.2. KOGUKULUD

Kollektiivi tüüp kogukuludele suurusele mõju ei näi avaldavat. Teistest rohkem eristuvad koorid, keda on veidi rohkem **keskmiste kuludega** grupis ning sümfoonia- ja puhkpilliorkestrid, keda leidub mõnevõrra rohkem **kõrgete kuludega** grupis (Vt. Joonis 29).

JOONIS 29. KOLLEKTIIVIDE KULUPROFIILID TULENEVALT KOLLEKTIIVI TÜÜBIST



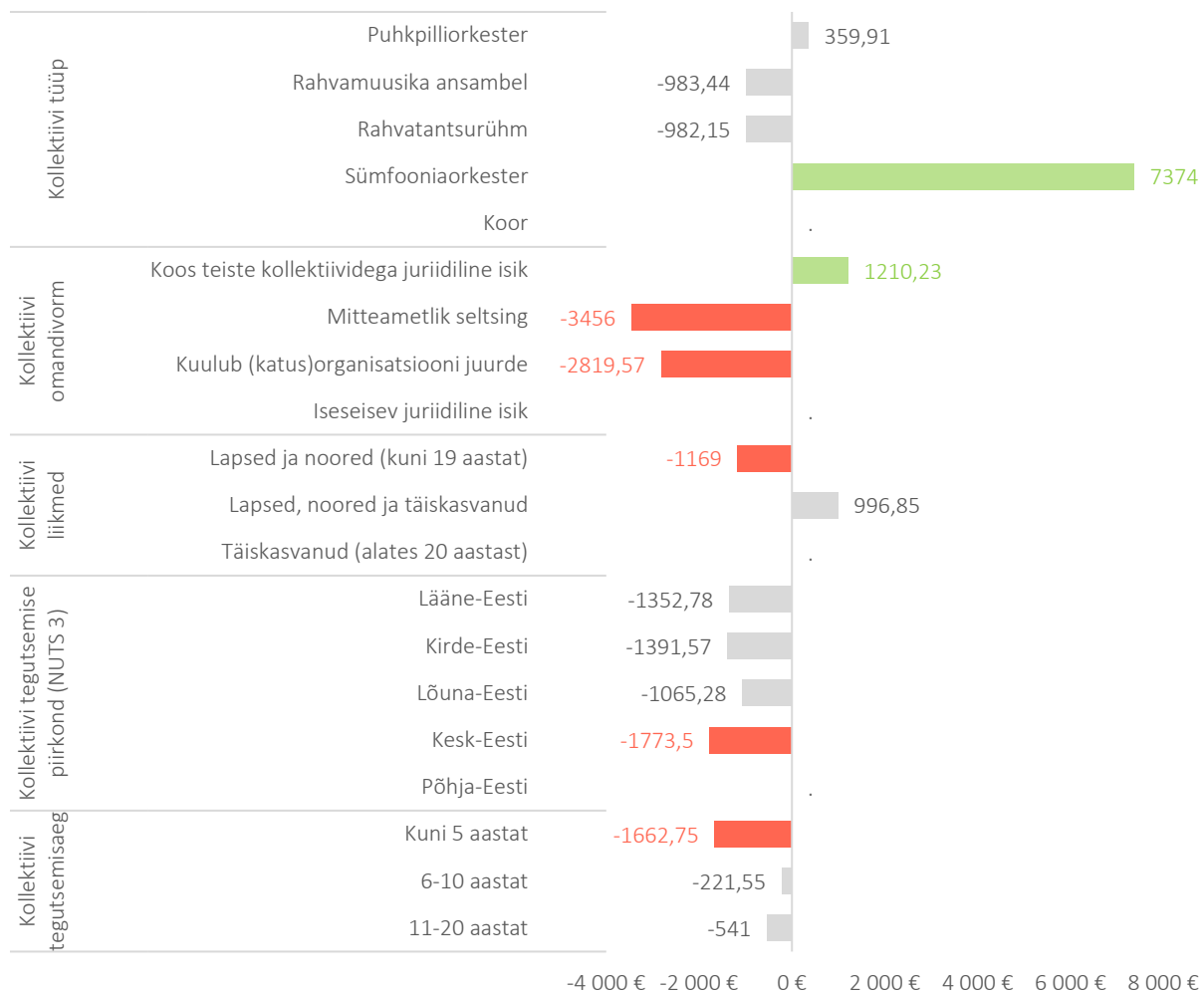
Allikas: Autori arvutused

Analüüsidest keskmisi kogukulusid regressioonanalüüsi abil, selgus, et kõige **madalamad** on kulud **rahvatantsurühmadel** ja **rahvamuusika ansamblitel**, ülekaalukalt **kõrgeimad aga sümfooniaorkestritel**. Näiteks võrreldes kooridega on rahvatantsurühma kogukulud keskmiselt 982 eurot madalamad, sümfooniaorkestrite kogukulud aga keskmiselt 7374 euro võrra suuremad (Joonis



30). Sümfooniaorkestrite suuremaid kulusid selgitab kindlasti nende suurem liikmete arv, mis mängib rolli ka teistes regressioonimudelites.

Joonis 30. KOLLEKTIIVIDE HOOAJA KOGUKULUSID MÕJUTAVAD TEGURID.

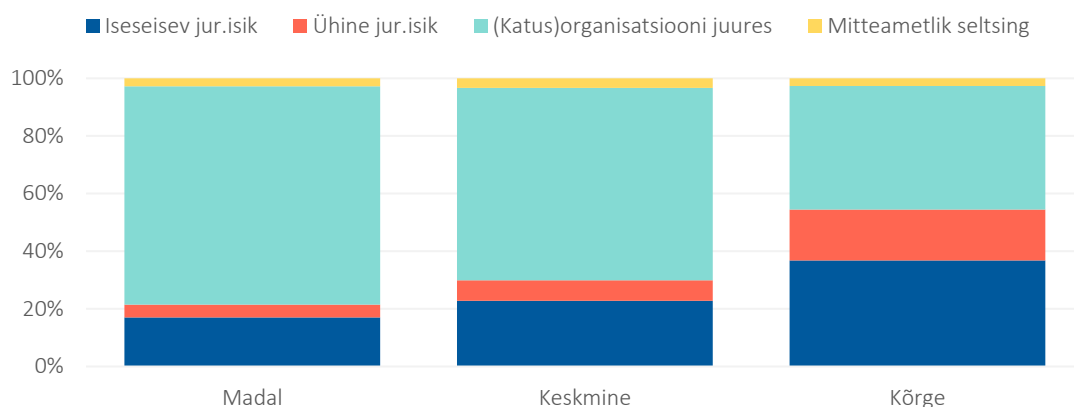


\* Punase ja rohelse värviga on märgitud kõik statistiliselt olulised tunnused ning halliga need, mis ei avaldanud regressioonimudelites statistiliselt olulist mõju.

Allikas: Autori arvutused

Kollektiivide juriidilise staatuse lõikes on madalamas kulugrupis ülekaalukalt kõige rohkem kollektiive, mis kuuluvad mõne (katus)organisatsiooni juurde. Mida kõrgemate kuludega kollektiivid, seda väiksemaks muutub nende osakaal. Keskmiste ja kõrgete kuludega kollektiivide seas on rohkem neid, kes on registreeritud iseseisva juriidilise isikuna või kes moodustavad koos teiste kollektiividega ühise juriidilise isiku (Joonis 31).

### JOONIS 31. KOLLEKTIIVIDE KULUPROFIILID TULENEVALT KOLLEKTIIVI JURIIDILISEST STAATUSEST



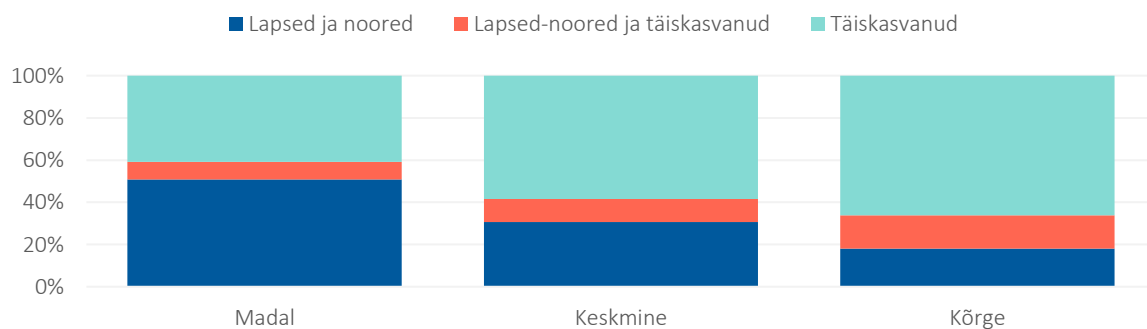
Allikas: Autori arvutused

Ka keskmised kogukulud on **madalaimad mitteametlikel seltsingutel** ning nendel kollektiividel, mis **kuuluvad mõne katusorganisatsiooni juurde** (nt eraettevõtte, rahvamaja, kool jne). Võrreldes nende kollektiividega, mis on registreeritud iseseisva juriidilise isikuna, on mitteametlike seltsingute kulud keskmiselt 3456 euro võrra väiksemad ning mõne teise organisatsiooni või katuseorganisatsiooni juurde kuuluvatel kollektiividel 2819,6 euro võrra väiksemad. Kõrgeimad kulud on kollektiividel, mis moodustavad koos teiste kollektiividega ühise juriidilise isiku.

Mitteametlike seltsingute madalamate kogukulude selgituseks võib eeldada, et tegemist on väiksemate kollektiividega, kes professionaalse esinemistegevusega niivõrd seotud ei ole. Katusorganisatsiooni juurde kuuluvate kollektiivide puhul on paljud kulud aga jagatud põhiorganisatsiooniga, mis aitab kulusid kollektiivi jaoks madalamana hoida. Nii näiteks ei pea koolide juures tegutsedes enamasti maksma ruumirenti.

**Liikmeskonna lõikes on madalate kuludega** grupis oluliselt **rohkem vaid laste ja noortega** (vanuses kuni 19 eluaastat) tegelevaid kollektiive – keskmises kulugrupis on taolisi kollektiive vähem ning kõrgete kuludega kollektiivide seas kõige vähem. Vastupidiselt **suureneb kulude tõustes** nende kollektiivide arv, kus liikmeskonnas on **nii lapsed, noored kui ka täiskasvanud** või siis **ainult täiskasvanud** (Joonis 32).

### JOONIS 32. KOLLEKTIIVIDE KULUPROFIILID TULENEVALT LIIKMESKONNA KOOSSEISUST

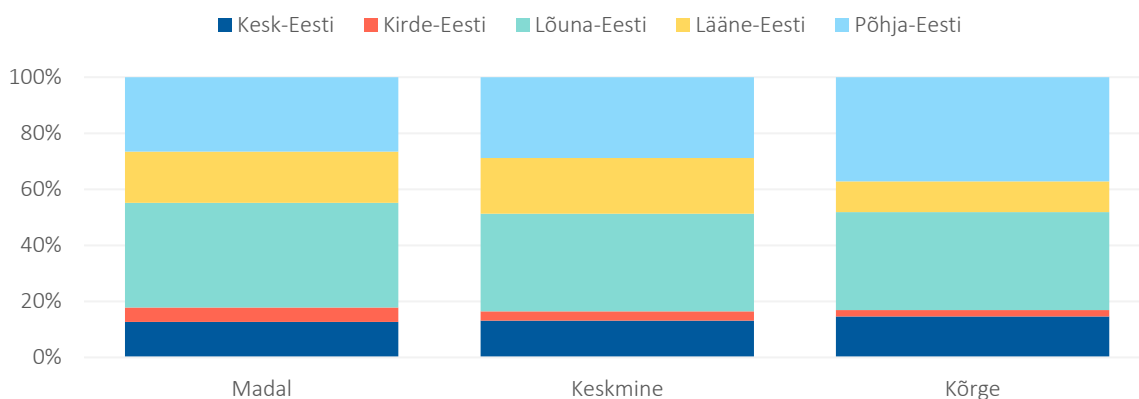


Allikas: Autori arvutused

Ka keskmisi kogukulusid vaadates selgus, et teistest **väiksemate keskmiste kogukuludega** on kollektiivid, kuhu kuuluvad kuni 19-aastased **lapsed ja noored**. Nende keskmine kogukulu hooaja jooksul oli 1169 euro võrra väiksem kui kollektiividel, mille liikmeskonna moodustavad täiskasvanud (alates 20. eluaastast). Põhjusena võib eeldada, et täiskasvanutest koosneva liikmeskonnaga kollektiivid on sagedamini seotud professionaalse esinemistegevusega.

**Piirkond**<sup>7</sup> mängib kuluprofiilides väiksemat rolli. Teistest eristuvad Põhja- ja Lääne-Eesti. **Põhja-Eesti** kollektiividel on **suuremad kulud**, **Lääne-Eestis** tegutsevad kollektiivid kuuluvad pigem **madalamate ja keskmiste kuludega** kollektiivide hulka (Joonis ). Samale järeldusele osutavad ka regressioonianalüüsi tulemused. Tulemuste järgi on kollektiivide **kogukulud Põhja-Eestis suuremad** kui mujal Eestis. Võrreldes Põhja-Eestit teiste piirkondadega, näeme et Kesk-Eestis on kulud keskmiselt 1773,5 euro võrra, Lääne-Eestis keskmiselt 1352,8 euro ning Lõuna-Eestis keskmiselt 1065,3 euro võrra madalamad. Põhjusena võib siin näha Põhja-Eesti (eelkõige Tallinna ja Harjumaa) kõrgemaid hindu, sh koolisaalide rendihinda.

Joonis 33. Kollektiivide kuluprofiilid tulenevalt kollektiivi tegutsemispiirkonnast



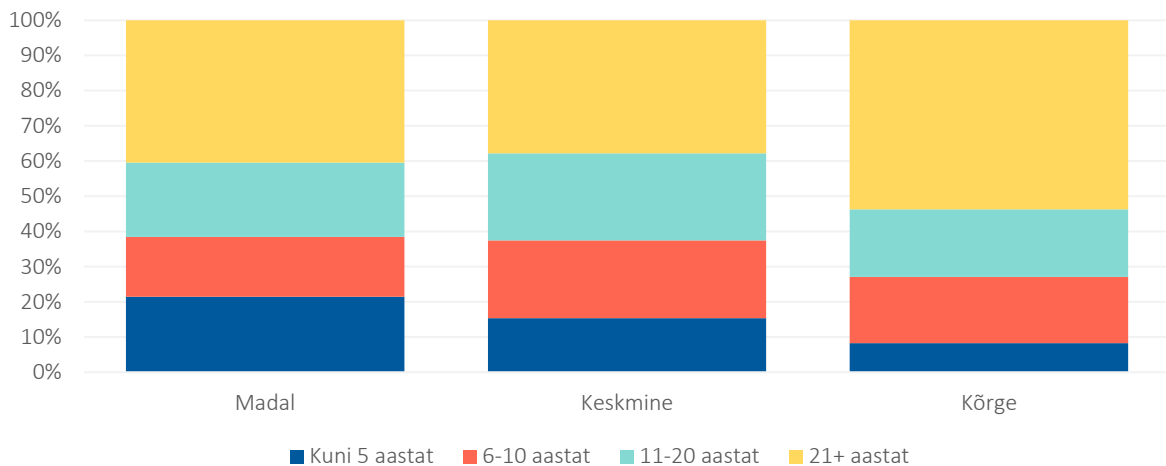
Allikas: Autori arvutused

**Tegutsemisaja** poolest eristuvad kollektiivid, kes on tegutsenud **kuni viis aastat** – neid on rohkem **madalama ja keskmiste kuludega** kollektiivide seas. Kollektiive, mis on tegutsenud kauem (21 aastat või rohkem), esineb rohkem aga just kõrgemate kuludega kollektiivide hulgas (vt Joonis 34).

Ka keskmisi kogukulusid analüüsid nähtub, et **lühemat aega tegutsenud kollektiivide kulud on madalamad** kui pikemalt tegutsenud kollektiivide omad. Näiteks, kuni viis aastat tegutsenud kollektiivide kulud on keskmiselt 1662,8 euro võrra madalamad kui 21+ aastat tegutsenud kollektiivide kulud. Üks põhjus võib olla see, et pikemat aega tegutsenud kollektiivide tegevus on professionaalsem ning see eeldab rohkem investeringuid, samas kui nooremad kollektiivid käivad koos paljuski veel hobi korras ja näiteks esinemistesse nii palju ei panusta.

<sup>7</sup> Piirkonnad moodustati maakondade põhjal NUTS 3 jaotuse alusel

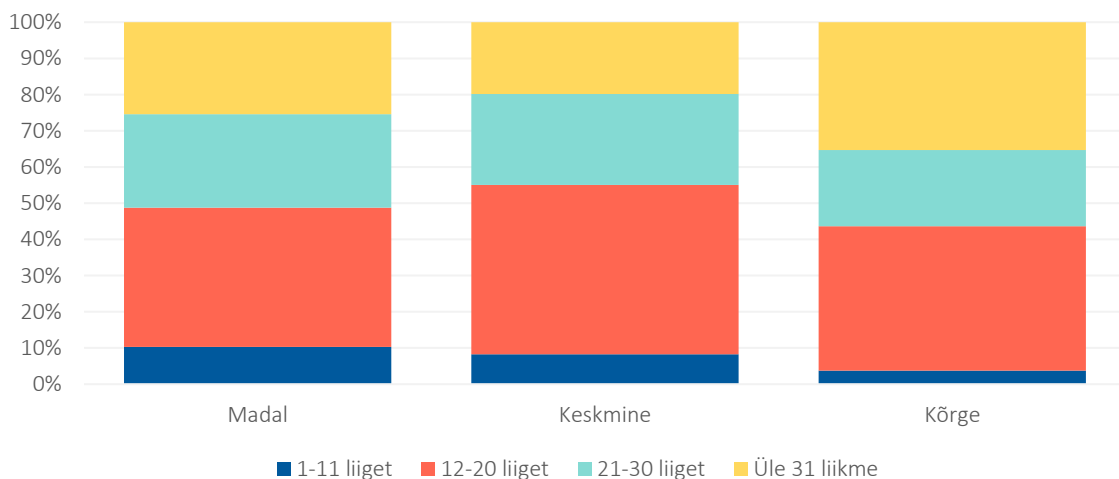
JOONIS 34. KOLLEKTIIVIDE KULUPROFIILID TULENEVALT KOLLEKTIIVI TEGUTSEMISAJAST



Allikas: Autori arvutused

**Liikmete arvu** aluseks võttes ilmneb ootuspäraselt, et **madalamad kulud** on kollektiividel, kel on **liikmeid 1-11**. **Keskmise kuluprofiiliga** gruppi kuuluvad need kollektiivid, kus on **liikmeid 12-20**. Kollektiivid, kus liikmete arv on vahemikus 21-30, jagunevad üsna võrdsetes osakaaludes kõikide kulugruppide vahel. **Kõrgete kuludega** kollektiivide seas on aga proportsionaalselt rohkem neid kollektiive, kus **liikmeid on üle 31** (Vt ka joonis 35).

JOONIS 35. KOLLEKTIIVIDE KULUPROFIILID TULENEVALT LIIKMETE ARVUST

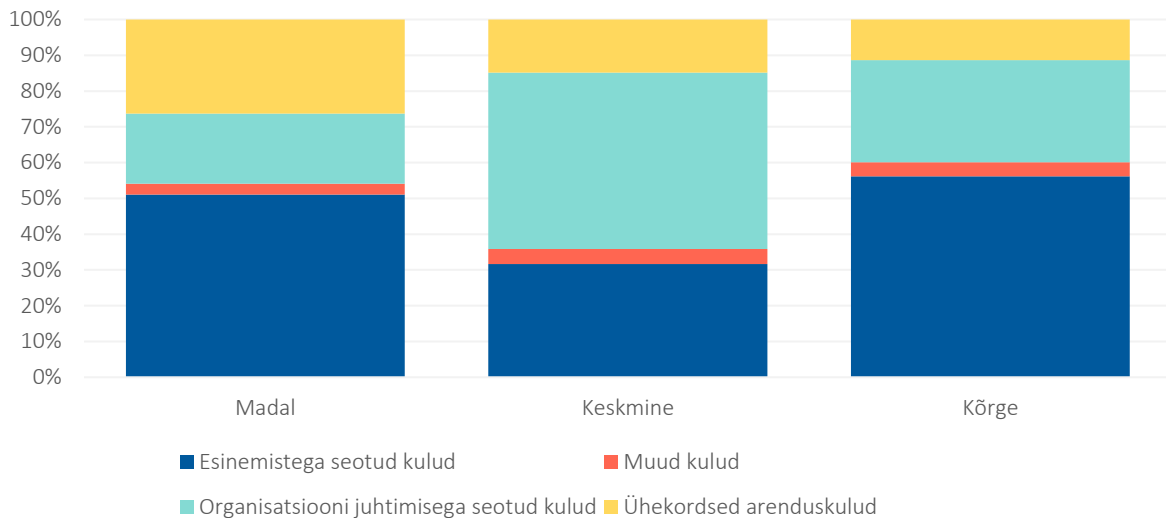


Allikas: Autori arvutused

Järgnevalt vaatame, mil moel eristuvad erineva kuluprofiiliga kollektiivid kulutüübi alusel. Joonis 36 illustreerib erinevate kulutustega gruppide kulustruktuure kulutüüpide lõikes. Siin on näha, et **esinemistega seotud kulutuste osakaal on väiksem keskmiste kuludega grupis**, samal ajal kui nii madalate kui ka kõrgete kuludega grupid kulutavad esinemise peale praktiliselt poole oma eelarvest. **Keskliste kuludega** grupil kulub kõige sagedamini raha **organisatsiooni juhtimise peale** ning

madalate kuludega grupil ühekordseteks arendustegevusteks.

JOONIS 36. ERINEVATE KULUDEGA KOLLEKTIIVIDE KULUSTRUKTUUR VASTAVALT KULUTÜÜBILE



Allikas: Autori arvutused

### 7.2.1. ESINEMISTE JA ETTEVALMISTUSEGA SEOTUD KULUD

**Esinemiste ja ettevalmistusega seotud kuludena** koondasime Eesti-siseste etenduste ja kontserttegevuse (sh juhendaja) kulud, treening- või proovilaagrite (sh juhendaja) kulud ja välisreisidel ning festivalidel osalemise (sh juhendaja) kulud. Selle kategooria kulud moodustavad kollektiivi kogukuludest keskmiselt 47%.

Esmalt prognoositi argumenttunnuste mõju esinemistega seotud kuludele. Mudelist ilmnes, et võrreldes kooriga on **rahvatantsurühmade esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud keskmiselt 749 euro võrra väiksemad** (vt lisas Joonis 47). Lisaks selgus regressioonimudelist, et **esinemiste ja ettevalmistusega seotud kulud on madalaimad mitteametliku seltsinguna ning mõne (katus)organisatsiooni juurde kuuluvatel kollektiividel**. Nii on seltsinguna ja (katus)organisatsiooni juures tegutsevate kollektiivide esinemis- ja ettevalmistuskulud keskmiselt umbes 2000 euro võrra madalamad kui iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiividel.

Võrreldes Põhja-Eestiga on **Kesk-Eesti kollektiivide esinemiste ning ettevalmistustega seotud kulud keskmiselt üle 1000 euro võrra madalamad**. Samuti on esinemiskulud **madalamad lühemat aega (kuni 5 aastat) tegutsenud kollektiividel**. Pikemat aega (s.o 21+ aastat) tegutsenud kollektiivide kulud on keskmiselt 970 euro võrra kõrgemad. Piirkonna tunnus mudelis statistiliselt olulist mõju ei avaldanud.

### 7.2.2. ÜHEKORDSED ARENDUSKULUD

Ühekordsete tegevuskuludena koondasime analüüsi lihtsustamiseks muusikainstrumentide ostu ja hoolduse, autoriõiguse- ja litsentsitasude, publikatsioonide ja salvestuskulude ning nootide ja/või tantsukirjelduste ostu ja hooldusega seonduvad kulud, samuti esinemisriiete ostu ja hooldusega,

treeninguteks ja/või proovideks kasutatava IT riistvara ja tarkvara soetamisega seotud kulud. Ühekordsed arenduskulud moodustavad kollektiivide kulustruktuurist umbes 18%.

Analüüsist selgus, et võrreldes kooridega on ühekordsed arenduskulud **kõrgemad puhkpilliorkestritel**. **Rahvatantsurühmade arenduskulud on** kooride kuludest **kõrgemad keskmiselt 301 euro võrra, sümfooniaorkestrite kulud 692 euro võrra ning puhkpilliorkestrite kulud 963 euro võrra** (vt Joonis 48 lisas). Siin mängivad rolli ilmselt muusikainstrumentide ostmiseks ja hoolduseks tehtavad kulutused, mis tõstavad just sümfooniaorkestrite ning puhkpilliorkestrite ühekordsed arenduskulud võrreldes teiste kollektiivitüüpidega kõrgemaks.

Sarnaselt eelnevatele mudelitele tuleb ka ühekordsete arenduskulude mudelist välja, et kulud on **madalamad seltsingutel ning (katus)organisatsiooni juures** tegutsevatel kollektiividel. Iseseisvate juriidiliste isikutena tegutsevate kollektiivide arenduskulud on võrreldes eelnevalt mainitutelega näiteks keskmiselt 300-700 euro võrra kõrgemad.

Ühekordsed **arenduskulud on kõrgemad kollektiividel**, mille **liikmeskonna moodustavad lapsed, noored ja täiskasvanud** – nende kulud on keskmiselt 264 euro võrra kõrgemad võrreldes ainult täiskasvanutest koosnevate kollektiividega. Võib arvata, et nii laste, noorte kui ka täiskasvanutega kollektiivides mängib rolli suurem liikmete arv, mis tõstab kulusid.

Kollektiivide **tegutsemispiirkonda** vaadates ilmneb, et **Põhja-Eesti kollektiivide arenduskulud on kõrgemad** kui Lääne- ning Kirde-Eestis. Kirde-Eesti kollektiividel on võrreldes Põhja-Eestiga ühekordsed arenduskulud keskmiselt 322 euro võrra madalamad. Lõuna-Eestis ning Kesk-Eestis on kulud seevastu keskmiselt 30-70 euro võrra kõrgemad kui Põhja-Eestis.

Kollektiivide tegutsemise aeg ei mängi ühekordsete arenduskulude mõjutajana rolli.

### **7.2.3. ORGANISATSIOONI TOIMIMISEGA SEOTUD PÜSIKULUD**

Organisatsiooni toimimisega seotud püsikuludena käsitlesime antud töös bürootarvetele tehtavaid kulusid, telefoni- ja/või kütusekulude kompensatsiooni, sisse ostetud teenuseid (nt raamatupidamine), koolituskulud, püsivaid töjõukulud ning treening- ja harjutusruumide renti. Antud kulukategooria moodustas keskmiselt 31% kogu kulustruktuurist.

Organisatsiooni juhtimisega seotud kulude mudeli analüüsist ilmnes, et **kollektiivi tüüpide lõikes on kõige kõrgemad sümfooniaorkestrite tehtavad kulud** (vt Joonis 49 lisas). Näiteks võrreldes kooride juhtimiskuludega on nende kulud koguni 5954 euro võrra kõrgemad. Jällegi peab siin arvesse võtma, et sümfooniaorkestrid on liikmete arvu poolest tunduvalt suuremad, mis tõstab ka juhtimisega seotud kulusid, sest sinna alla kuuluvad ka püsivad töjõukulud. Kooridega võrreldes on rahvamuusika ansamblite ja rahvatantsurühmade juhtimiskulud aga madalamad – ansamblitel keskmiselt 816,7 euro võrra ning rahvatantsurühmadel 494,1 euro võrra.

Kollektiivide **juriidilise staatuse** poolest on **kõrgeimad juhtimiskulud kollektiividel, mis moodustavad koos teiste kollektiividega ühise juriidilise isiku**. Võrreldes iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiividega on nende juhtimiskulud keskmiselt 1022,4 euro võrra kõrgemad.

Liikmeskonna koosseisu tõttu on **täiskasvanutega kollektiivide juhtimiskulud kõrgemad**. Võrreldes ainult lastest ja noortest koosnevate kollektiivide kuludega on nende juhtimiskulud keskmiselt 365 euro võrra suuremad.

Ka juhtimiskulude osas on **Põhja-Eestis tegutsevate kollektiivide kulud kõrgemad**. Mujal Eestis (va Kirde-Eesti, mis ei osutunud mudelis statistiliselt oluliseks) on organisatsiooni juhtimisega seotud kulud keskmiselt umbes 500-700 euro võrra madalamad.

Juhtimiskulude kontekstis ei osutunud kollektiivi tegutsemise aeg antud mudelis oluliseks teguriks.

#### 7.2.4. MUUD KULUD

Muud kulud, mille hulka kuuluvad muuhulgas näiteks kollektiivisest ürituste korraldamine sh ruumide rent ja toitlustus, on võrreldes teiste kulugruppidega tunduvalt madalamad. Kogukuludest on muude kulude osakaal keskmiselt 4%.

Uurides tegureid, mis mõjutavad muude kulude suurust, selgus, et **madalaimad on kulud mõne (katus)organisatsiooni juurde kuuluvatel kollektiividel** (vt Joonis 50 lisas). Samuti on need **madalamad kollektiividel, mis moodustavad teiste kollektiividega koos ühise juriidilise isiku**. Kõrvutades näiteks iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiive teiste omandivormidega, nähtub, et koos teiste kollektiividega juriidilise isiku moodustanud kollektiividel on keskmiselt 175,8 eurot madalamad kulutused ning (katus)organisatsiooni juures tegutsevatel kollektiividel keskmiselt 268,1 eurot madalamad kulud.

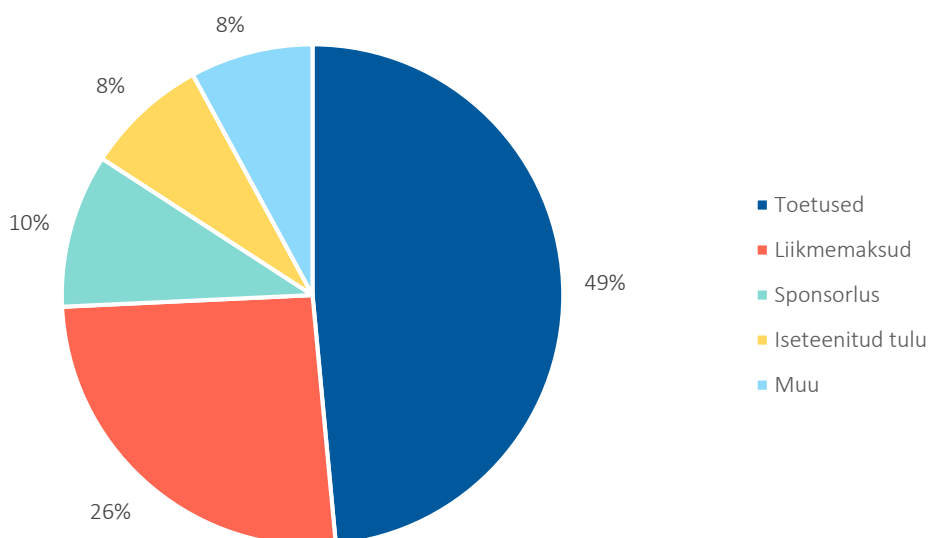
Samuti ilmneb mudelist, et **mida lühemat aega on kollektiiv tegutsenud, seda madalamad on ka muud kulud**. Kuni 5 aastat tegutsenud kollektiividel on võrreldes 21+ aastat tegutsenud kollektiividega keskmiselt 127,7 euro võrra madalamad muud kulud ning 6-10 aastat tegutsenud kollektiividel keskmiselt 118,5 eurot madalamad kulud.

### 7.3. KOLLEKTIIVIDE TULUD

**Tulude analüüsi eesmärk oli välja selgitada, kui suured on erinevate kollektiivide tulud ja millised on nende sissetulekuallikad**. Ka siin jaotasime sarnaselt kuluanalüüsiga kollektiivid **tulude suuruse järgi kolme** – madalate, keskmiste ja kõrgete tuludega – gruppi, kirjeldamaks, millised kollektiivid vastavatesse tulugruppidesse paigutuvad.

Lisaks analüüsisime kollektiive tulutüüpide kaupa (tulugruppide loomise kohta vaata joonist 2). Kollektiivide tulustruktuuri vaadates näeme, et kõige **suurema osa (st ligi poole) moodustavad kollektiivide tuludest toetused**. Tähtsuselt järgmisel kohal on liikmemaksud (26%). Ülejäänud sissetulekutüüpide panus kollektiivi tuludesse on väiksem, jäädes 10% kanti (sponsorlus) või alla selle (iseteenitud tulu, muud tulud) (Joonis 37).

JOONIS 37. KOLLEKTIIVIDE TULUTÜÜPIDE JAOTUS VASTAVALT OSAKAALULE



Allikas: Autori arvutused

### 7.3.1. KOGUTULUD

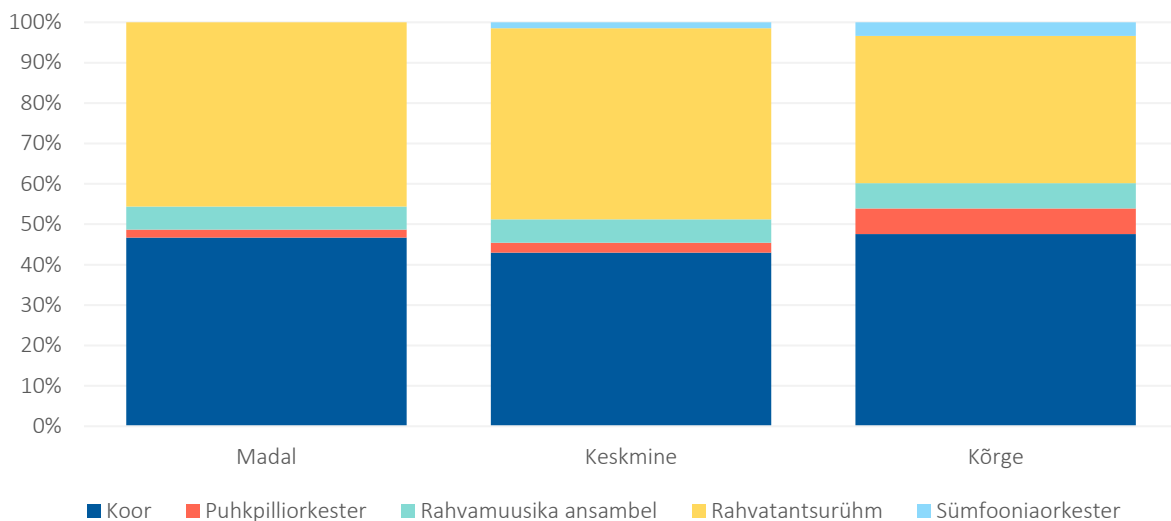
Kuivõrd kollektiivide kulude-tulude suurus on omavahel üldjuhul otseses seoses, st mida kõrgemad kulud, seda kõrgemad tulud (ja ka vastupidi), siis tulugruppe lähemalt vaadates paistab silma **sarnane muster mis kulugruppidegi puhul**. See tähendab näiteks, et kollektiivi **tuluprofiili kollektiivi tüüp üldjuhul ei mõjuta** – erinevat tüüpi kollektiive on nii madala, keskmise kui ka kõrgete tuludega gruppides võrdlemisi sarnastes osades. Teistest veidi rohkem on kõrgete tuludega kollektiivide seas puhkpilliorkestreid, keskmiste ja madalate tuludega kollektiivide hulgas on lisaks natuke rohkem rahvatantsurühmasid. Ka kollektiivide keskmisi kogutuluseid analüüsid selgus, et võrreldes kooridega saavad puhkpilliorkestrid keskmiselt 2668,1 euro võrra rohkem tulu. (Vt Joonis 38)

**Kollektiivide juriidilist staatust** aluseks võttes näeme, et nagu kulugruppide puhulgi, on ka siin **keskmises ja madalamas tulugrupis rohkem kollektiive, kes kuuluvad mõne (katus)organisatsiooni juurde**, keskmises ja kõrgemas tulugrupis on omakorda rohkem kollektiive, mis kes moodustavad **teiste kollektiividega koos** või **iseseisvalt eraldi juriidilise isiku** (vt lisa Joonis 55). Samuti, kollektiivide keskmised kogutulud eristuvad (katus)organisatsiooni juurde kuuluvatel kollektiividel, kel on tulud keskmiselt 2034,7 euro võrra madalamad võrreldes iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiividega.

**Kollektiivi koosseisu** vaadates ilmneb, et **mida madalamad on kollektiivi tulud** seda tõenäolisemalt moodustavad selle koosseisu **lapsed ja noored**. Täiskasvanute kollektiivide tulud (aga nagu eespool nägime, siis ka kulud) on üldjuhul kõrgemad. Nii näitabki regressioonimudel, et lastest ning noortest koosnevate kollektiivide tulubaas on keskmiselt 1029 euro võrra madalam kui ainult täiskasvanutest koosnevatel kollektiividel. (Vt Joonis 39)



Joonis 38. KOLLEKTIIVIDE TULUPROFIILID TULENEVALT KOLLEKTIIVI TÜÜBIST

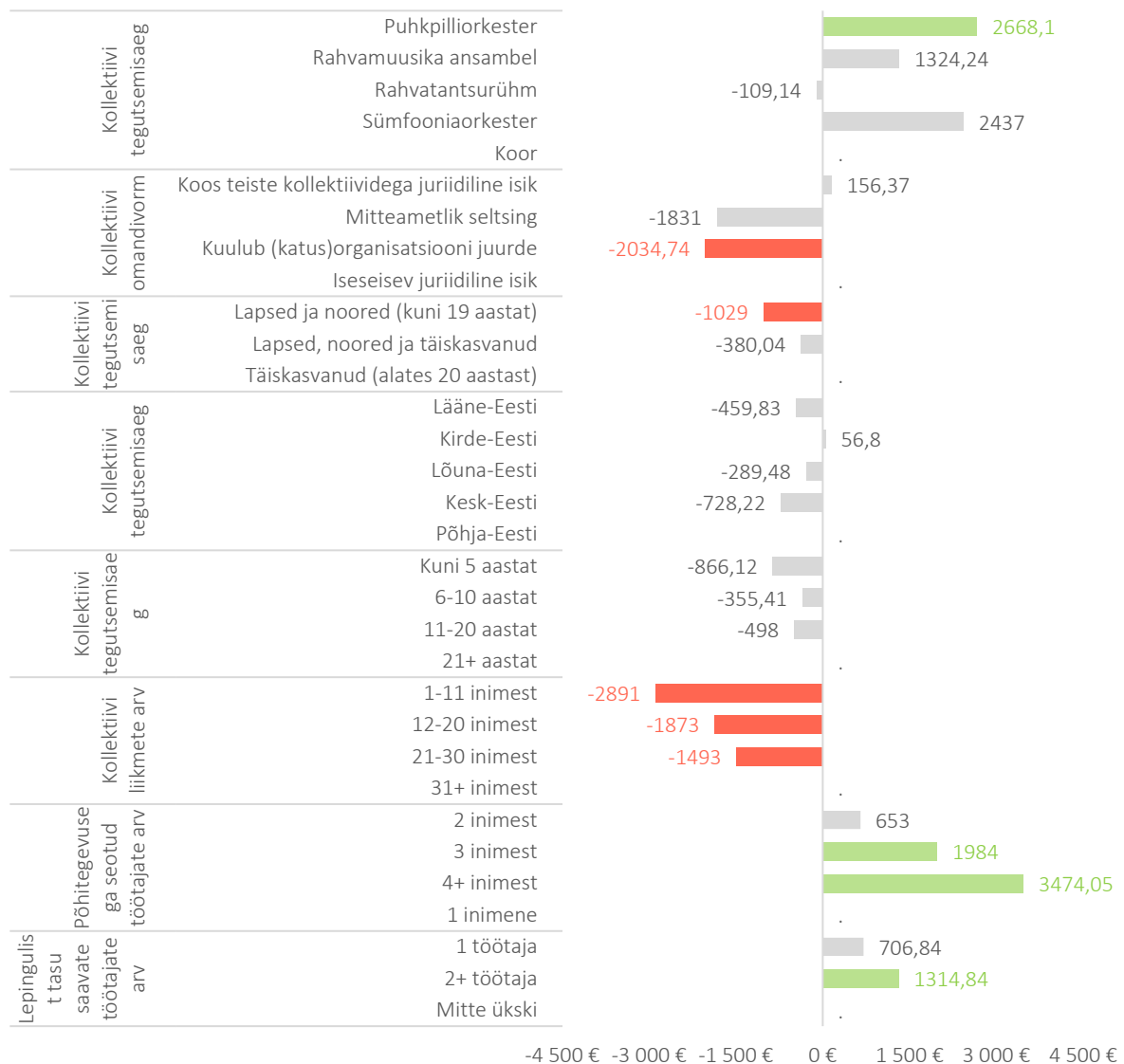


Allikas: Autori arvutused

Kogutulud on seotud **kollektiivi liikmete arvuga, st mida suurem kollektiiv, seda kõrgemad tulud**. Samas, nagu hiljem näeme, ei ole kulude-tulude vahe suurus liikmete arvuga seotud ehk kollektiivi liikmete arv ei oma mõju selle finantsilisele kasumile või kahjumile. Nii on väiksemate ja keskmiste tuludega grupis rohkem neid kollektiive, kel liikmeid vähe (1-11) ning proportsionaalselt vähem selliseid kollektiive, kus liikmete arv üle 30. Ka tulude keskmiste järgi näeme, et kui 21-30- liikmelistel kollektiividel olid kogutulud keskmiselt 1493 euro võrra madalamad kui üle 31-liikmelistel kollektiividel, siis 1-11-liikmelistel kollektiividel olid tulud keskmiselt madalamad juba 2891 euro võrra (vt. Joonis 39).

Tulusid tõstab ka kollektiivi **põhitegevusega seotud töötajate arv** – mida rohkem töötajaid, seda suuremad on sissetulekud. Kolm kollektiivis põhitegevusega seotud töötajat toovad sisse keskmiselt 1984 eurot ning üle nelja põhitegevusega seotud töötajat 3473 euro võrra suurema tulu kui nendes kollektiivides, kus põhitegevusega on seotud ainult üks töötaja. Sama kehtib ka **lepingulist tasu saavate töötajate puhul**. Kollektiivides, kus makstakse lepingulist tasu rohkem kui kahele inimesele, on kogutulud 1314,8 euro võrra kõrgemad kui nendes kollektiivides, kus ei saa ükski inimene lepingulist tasu. (vt Joonis 39)

### Joonis 39. KOLLEKTIIVIDE KOGUTULUSID MÕJUTAVAD TEGURID

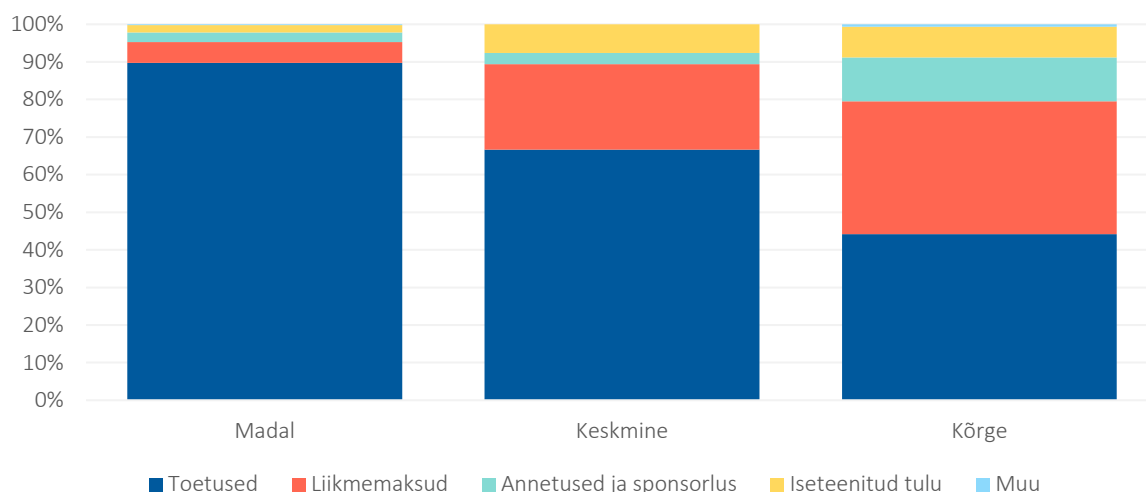


\* Punase ja rohelise värviga on märgitud kõik statistiliselt olulised tunnused ning halliga need, mis ei avaldanud regressioonimudelites statistiliselt olulist mõju.

Allikas: Autori arvutused

**Kõrgete tuludega kollektiivide seas on rohkem erinevatele sissetulekuallikatele tuginevaid kollektiive. See tähendab, et mida madalamad tulud, seda suuremaks muutub toetuste osakaal ning väiksemaks annetuste ja sponsoriuse, iseteenitud tulu ja liikmemaksude osakaal (vt Joonis 40).**

JOONIS 40. KOLLEKTIIVIDE TULUPROFIILID TULENEVALT SISSETULEKUALLIKA TÜÜBIST



Allikas: Autori arvutused

### 7.3.2. ISETEENITUD TULUD

Iseteenitud tulud moodustavad kollektiivide kogutulubaasist keskmiselt 8%.

Kollektiivide iseteenitud tulusid analüüsid esile, et võrreldes kooridega on tulud keskmiselt **suuremad puhkpilliorkestritel ning rahvamuusika ansambritel** – vastavalt 996,4 ning 471,5 euro võrra. Samuti on iseteenitud tulud keskmiselt 391,7 euro võrra kõrgemad nendel kollektiividel, kes on erinevalt iseseisvana juriidiliseks isikuks registreeritud kollektiividest teinud seda koos teiste kollektiividega ühiselt. Huvitaval kombel on Põhja-Eestiga võrreldes tulud keskmiselt 268,9 euro võrra madalamad Kesk-Eestis, kuid muu Eestiga ei ole statistiliselt olulisi erinevusi. Sarnane tendents nagu kogutulude juures kehtib ka iseteenitud tulude puhul ehk mida väiksem on kollektiiv, seda väiksem on ka tulubaas. 1-11-liikmelised kollektiivid teenivad keskmiselt 473 euro võrra vähem kui üle 31 liikmega kollektiivid. Sarnaselt teenivad keskmiselt 321,7 euro võrra enam ka need kollektiivid, kus on põhitegevusega seotud üle 4 inimese, võrreldes kollektiividega, kus on põhitegevusega seotud ainult üks inimene. (vt joonis 51 lisas)

### 7.3.3. LIIKMEMAKSUD

Liikmemaksud on kollektiivide üks olulisemaid tuluallikaid. Need moodustavad tulustruktuurist umbes neljandiku, so 26%. Liikmemaksude olulisust rõhutatakse ka vastustes, mis näitasid, et kollektiivi tulubaasi on aidanud suurendada liikmemaksude kogumine kollektiivi kulude katteks.

Liikmemaksude puhul ilmneb regressioonianalüüsist, et koos teiste kollektiividega juriidilise isiku moodustanud kollektiividel laekub keskmiselt 1202,5 euro võrra rohkem liikmemaksudest saadavat tulu kui iseseisva juriidilise isikuna tegutsevatel kollektiividel. Põhja-Eesti kollektiividega võrreldes

eristub ainult Lõuna-Eesti, kus on keskmiselt 454 euro võrra vähem liikmemaksudest saadavat tulu. (vt joonis 52 lisas)

Ootuspäraselt seondub liikmemaksudest saadav tulu kollektiivi **liikmete arvuga** – nii on liikmemaksud keskmiselt 974 euro võrra väiksemad 12-20 liikmega kollektiividel ning 707 euro võrra väiksemad 21-30 liikmega kollektiividel, võrreldes kollektiividega, kus on liikmeid üle 31.

**Mida rohkem inimesi on kollektiivis põhitegevustega seotud, seda kõrgem on ka liikmemaksudest saadav tulu.** Kollektiivides, kus põhitegevusega on seotud 3 inimest, on tulu liikmemaksudest keskmiselt 681 euro võrra ning kollektiivides, kus põhitegevusega on seotud üle nelja inimese, on tulu liikmemaksudest keskmiselt koguni 975 euro võrra kõrgem kui kollektiivides, kus on selleks ette nähtud ainult üks inimene.

#### 7.3.4. TOETUSED

Toetused on samuti kollektiivide jaoks oluline sissetulekuallikas, moodustades kogutuludest umbes poole (ligi 49%) (vt eespool ptk 7.3).

Võrreldes kooridega on **toetustest laekuv tulu tunduvalt suurem sümfooniaorkestritel** – keskmiselt 4086 euro võrra. Toetuste abil suurendavad oma tulubaasi kooridest **enam ka rahvamuusika ansamblid** – keskmiselt 1311 euro võrra ning **rahvatantsurühmad** keskmiselt 1982 euro võrra. (vt. joonis 53 lisas)

Need kollektiivid, kes kuuluvad mõne (katus)organisatsiooni juurde, teenivad toetustest keskmiselt 718 euro võrra vähem kui iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiivid.

Võrreldes Põhja-Eesti kollektiividega on **toetuste osakaal mujal Eestis keskmiselt 500-800 euro võrra suurem** (va Kirde-Eestis, mis ei osutunud statistiliselt oluliseks erinevuseks). Kesk-Eestis on toetuste osakaal võrreldes Põhja-Eesti piirkonnas tegutsevate kollektiividega suurim (keskmiselt 774 euro võrra).

Üle 21 aasta tegutsenud kollektiividega võrreldes saavad **alles alustanud kollektiivid toetustest vähem tulu** – kuni 5 aastat tegutsenud kollektiivide tulud toetustest on keskmiselt 622 euro võrra madalamad.

Muuhulgas on üle nelja põhitegevusega seotud inimesega kollektiivide toetused keskmiselt 1114,6 euro võrra suuremad, võrreldes kollektiividega, kus põhitegevusega on seotud vaid üks inimene. Toetused on 500-800 euro võrra kõrgemad ka nendes kollektiivides, kus lepingulist tasu saavate töötajate hulk ületab ühe inimese piiri. **Seega, mida rohkem töötajaid on seotud kollektiivi põhitegevusega ning kes saavad selle eest ka palka, seda rohkem teenivad kollektiivid oma tulu just toetuste kaudu.**

Detailsemat infot toetusallikate kohta annavad tabelid 3-8 aruande lisas.

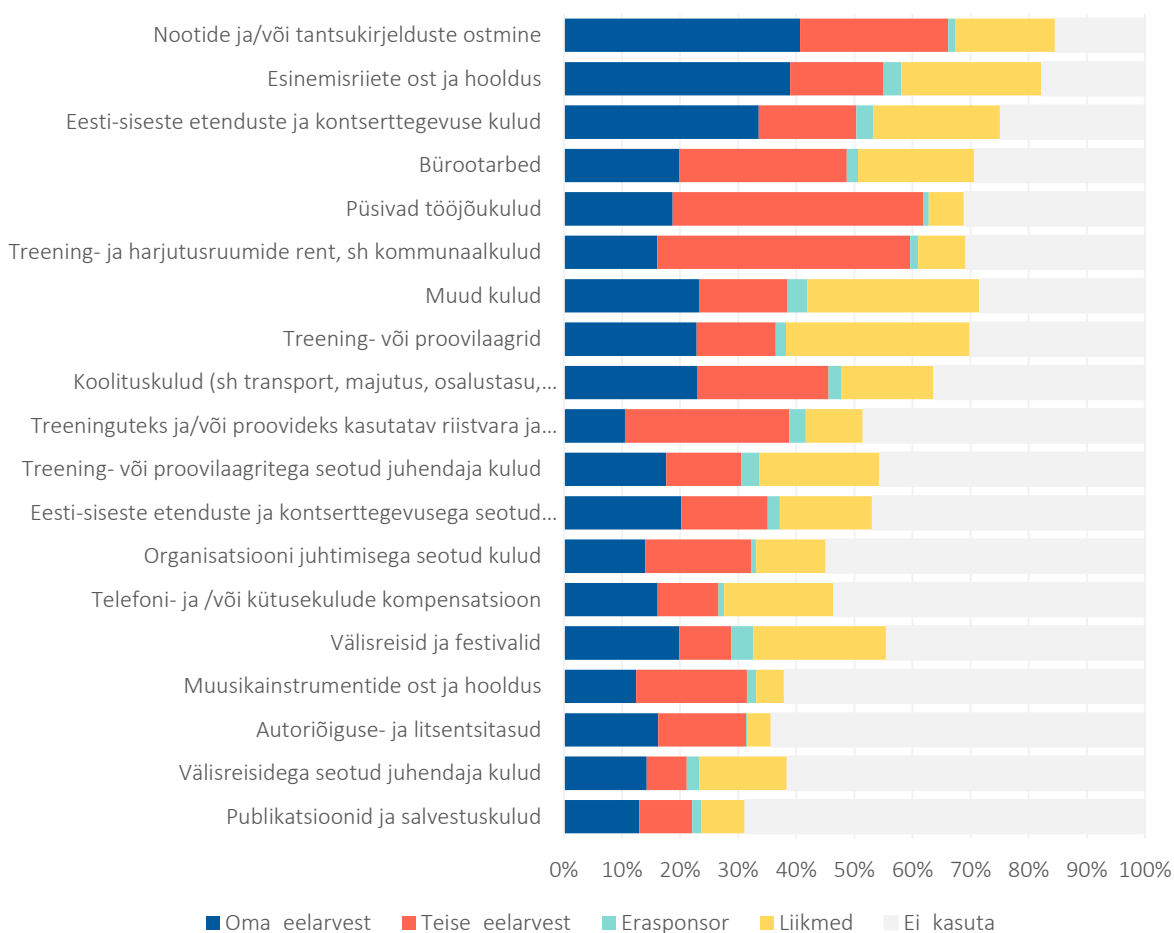
### 7.3.5. ANNETUSED JA SPONSORLUS

Annetused ja sponsorlus on kollektiivide tuluallikate seas pigem vähemtähtsal kohal, moodustades kogutuludest keskmiselt 10%.

Annetuste ja sponsorluse rolli analüüsidest kerkisid statistiliselt olulistena esile ainult **kollektiivi juriidilist staatust** puudutavad tegurid. Võrreldes iseseisva juriidilise isikuna registreeritud kollektiividega, on sponsorluse kaudu tulubaasi täitmine keskmiselt 433 euro võrra **madalam nendel kollektiividel, kes moodustavad juriidilise isiku koos teiste kollektiividega** ning 718 euro võrra **madalam kollektiividel, kes kuuluvad (katus)organisatsiooni juurde**. (vt. joonis 54 lisas)

Lisaks kogusime andmeid selle kohta, **millistest sissetulekuallikatest rahastatakse erinevaid kuluartikleid**. Vastajaid said märkida iga kuluartikli kohta, milliseid allikaid nad on konkreetse kulu rahastamiseks kasutanud. Tulemused on näidatud joonisel 41. Organisatsiooni juhtimisega seotud kulud (nt juhendaja töötasu, koolitused, bürootarbed) kantakse pigem katusorganisatsiooni eelarvest, esinemistega seotud kulud aga peamiselt kollektiivi enda eelarvest või liikmete osalusel. Ühekordsed arenduskulud kaetakse enam-vähem võrdselt kollektiivi enda või katusorganisatsiooni eelarvest ning kollektiivi liikmete vabatahtliku panuse abil.

JOONIS 41. SISSETULEKUALLIKATE KASUTAMISE SAGEDUS KULUARTIKLITE LÖIKES

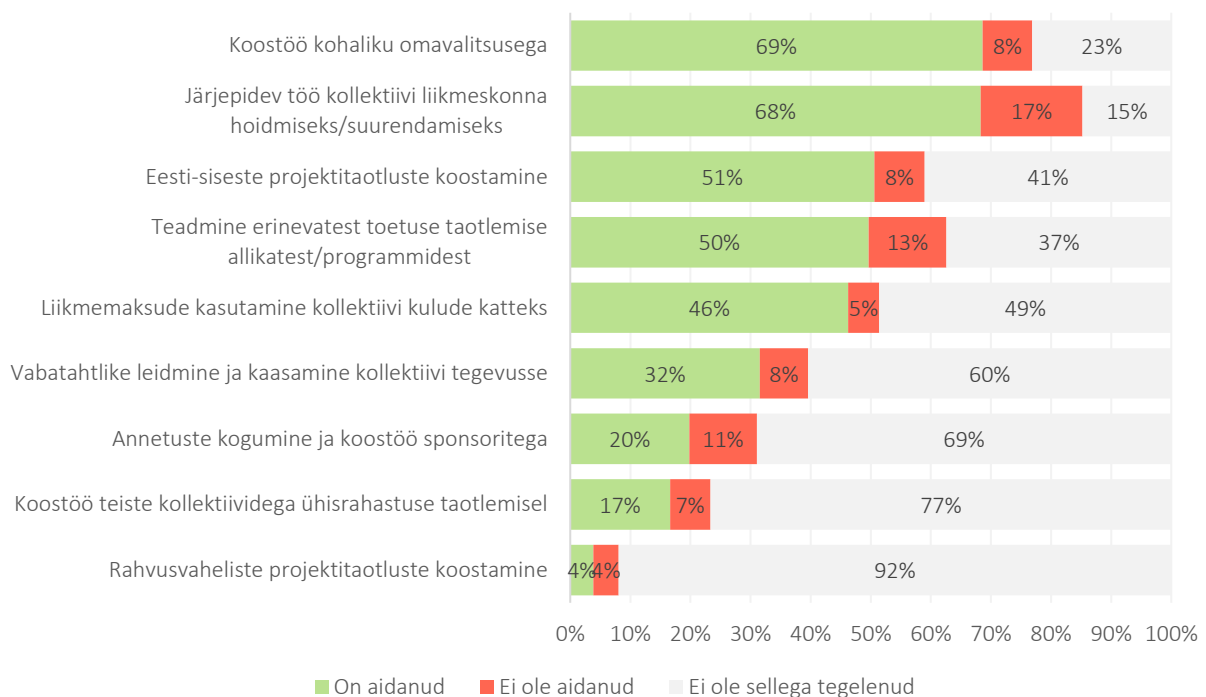


Allikas: Autori arvutused

Ka lisas olev tabel 9 näitab, millistest tuluallikatest ja milliseid kulusid kollektiivid kõige rohkem katavad.

Uurisime ka seda, mil määral on erinevad tegevused aidanud kaasa kollektiivide tulubaasi suurendamisele. Vastustest näeme, et ülekaalukalt kõige rohkem arvatakse, et tulubaasi on aidanud suurendada **koostöö kohaliku omavalitsusega** (69%), samuti **järjepidev töö kollektiivi liikmeskonna hoidmiseks/suurendamiseks** (68%). Huvitaval kombel hinnatakse **järjepidevat tööd kollektiivi liikmeskonna hoidmiseks/suurendamiseks** ka tegevuseks, mis on kõige vähem aidanud mainitud tegevustest tulusid suurendada (nii vastati 17% kollektiivide puhul). Tegevused, millega on seni kõige vähem tulude suurendamise eesmärgil tegeletud, on koostöö teiste kollektiividega ühisrahastuse taotlemisel (pole tegeletud 77% juhtudest) ning rahvusvaheliste projektitaotluste koostamine (pole tegeletud koguni 92% juhtudest). (Vt. Joonis 42)

JOONIS 42. HINNANG TEGEVUSTELE, VASTAVALT SELLELE, KUIDAS NEED ON AIDANUD KOLLEKTIIVI TULUBAASI SUURENDADA



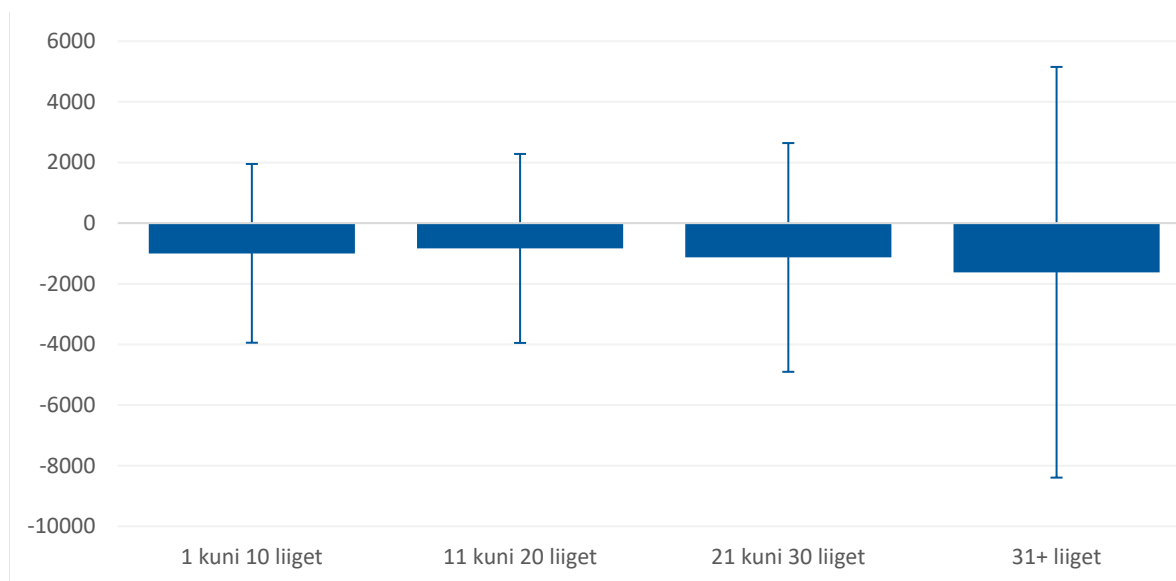
Allikas: Autori arvutused

## 7.4. KOLLEKTIIVIDE FINANTSMAJANDUSLIK ELUJÕULISUS

Kollektiivid ei ole üldjuhul tugeval finantsmajanduslikul järjel ja pigem ületavad kulud tulused. Nii näiteks teenisid vaadeldaval ajavahemikul kollektiivid keskmiselt -1117 eurot kahjumit<sup>8</sup>.

Et kollektiivide kulusid mõjutab kollektiivi suurus (vt ptk 7.1), uurisime kulude-tulude vahet erineva liikmeskonnaga kollektiivides (joonis 43). Selgus, et kollektiivi liikmete arv kulude-tulude vahet oluliselt ei mõjuta. Küll aga võib näha, et kollektiivide puhul, kus rohkem kui 31 liiget, on kulude-tulude vahe varieeruvus oluliselt suurem kui väiksemates kollektiivides.

JOONIS 43. KULUDE JA TULUDE VAHE KOLLEKTIIVI SUURUSTE LÖIKES

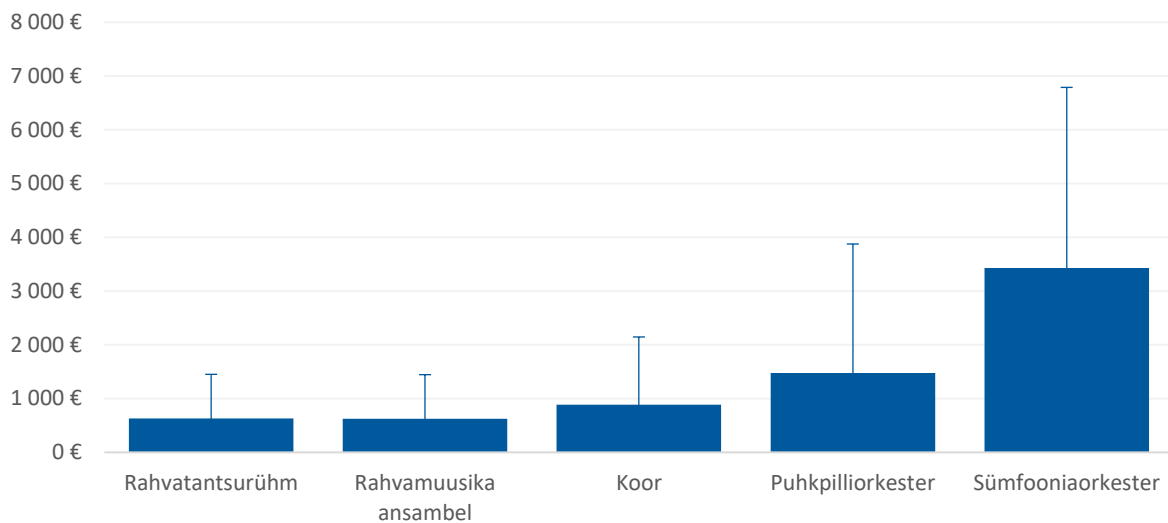


Allikas: Autori arvutused

Võrreldes kollektiivide **püsivaid tööjõukulusid** (so tööandja kulu) **ühe lepingulise töötaja kohta** (Joonis 44), selgub, et **madalaimat keskmist tasu saavad rahvamuusika ansambelis** (624 eurot) ja **rahvatantsurühmas** (628 eurot) töötavad inimesed. **Kõrgeimat aga sümfooniaorkestri töötajad** (3428 eurot), kus töötasud olid ka statistiliselt oluliselt kõrgemad kui rahvatantsurühmas, rahvamuusika ansambelis ja ka koorides. Viimastes oli keskmine töötasu 888 eurot.

<sup>8</sup> SD=4468 eurot, min = -27807 eurot, max = 24120 eurot; Seda tulemust tasub tõlgendada pigem indikatiivsena, sest nagu mainitud (vt. ptk 2. Metoodika), kajastuvad andmetes vaid rahalised kulud-tulud. Lisaks otsustati andmete töötlemise käigus mitte arvestada neid tulused-kulusid puudutavaid vastuseid, mis tundusid ebarealistlikud või äärmuslikult kõrged/madalad.

JOONIS 44. PALGALISTE TÖÖTAJATE TÖÖTASU KOLLEKTIIVIDE LÖIKES ÜHE TÖÖTAJA KOHTA.



Allikas: Autori arvutused

#### 7.4.1. HINNANGUD KOLLEKTIIVI FINANTSMAJANDUSLIKULE ELUJÕULISUSELE

Lisaks faktilistele näitajatele huvitas meid ka inimeste subjektiivne ettekujutus kollektiivide finantsmajanduslikest väljavaadetest. Kui uurisime, kuidas hinnatakse kollektiivi elujõulisust, siis vastati suuremal osal juhtudest (47%), et see on väga hea või pigem hea, mis viitab, et kollektiivi tegevuse rahastamiseks on olemas tuluallikad, neile võib üldjuhul lähitulevikus loota või tuleb nende säilitamiseks mõõdukaid pingutusi teha (Joonis 45).

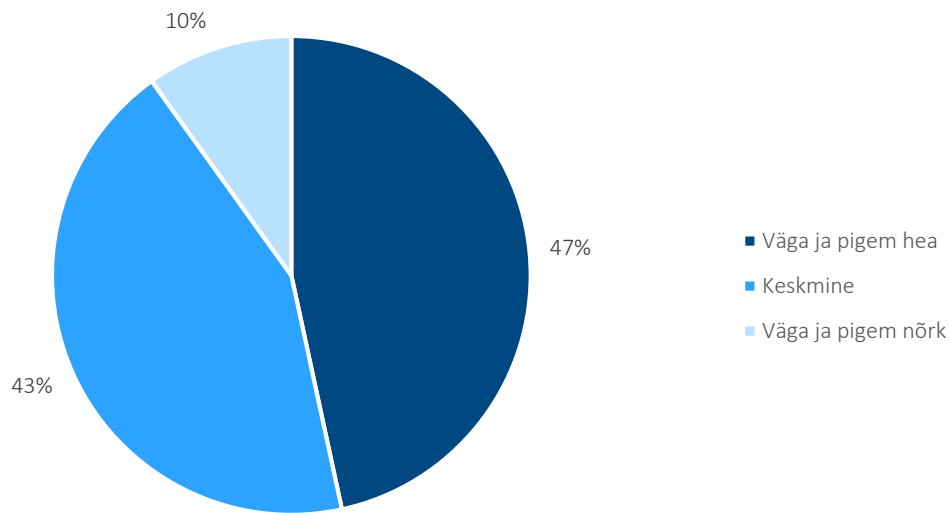
Umbes sama suure osa kollektiivide kohta (43%) vastati, et nende majanduslik elujõulisus on keskmine. Sisuliselt tähendab see, et üldjoontes tullakse oma kuludega toime, küll aga nõuab see üsna tugevat pingutust, mistõttu on tulevikuväljavaated ka veidi ebakindlad.

Üsna väike osa oli selliseid kollektiive, mille puhul hinnati nende majanduslikku elujõulisust pigem või väga nõrgaks (10%). See tähendab, et kollektiivi kulude katteallikaid on raske leida või puuduvad tuluallikad täiesti, mis muudab kollektiivi tegutsemise tulevikus ebakindlaks.

Eelnevast ajendatuna vaatasime lisaks, mil määral vastab inimeste ettekujutus kollektiivi elujõulisusest tegeliku olukorraga, mida kirjeldavad arvulised näitajad. Uurisime, kas nende kollektiivide, mille puhul tegelik finantsmajanduslik olukord on kehvem (st tulude-kulude vahe nt negatiivne), on ka subjektiivsed hinnangud olukorrale pessimistlikumad, ning vastupidi, kas kollektiivide osas, mille majanduslik olukord on tugevam, on ka ettekujutus olukorrast optimistlikum. Analüüsist ilmnis, et statistilistelt olulist seost faktilise olukorra ja subjektiivsete hinnangute vahel ei ole. See võib viidata, et inimesed ei taju kollektiivi tegelikke finantsmajanduslikke väljavaateid lõpuni adekvaatselt ning nende hinnangud tegelikkusega võrreldes on juhuslikud. Samuti võib see aga tähendada, et kollektiivi kulused-tulused puudutavad andmed on siiski mõnevõrra ebatäpsed ning tegelik olukord on parem või halvem võrreldes sellega, mida kogutud andmed näitavad.



JOONIS 45. HINNANGUD KOLLEKTIIVI MAJANDUSLIKULE ELUJÕULISUSELE



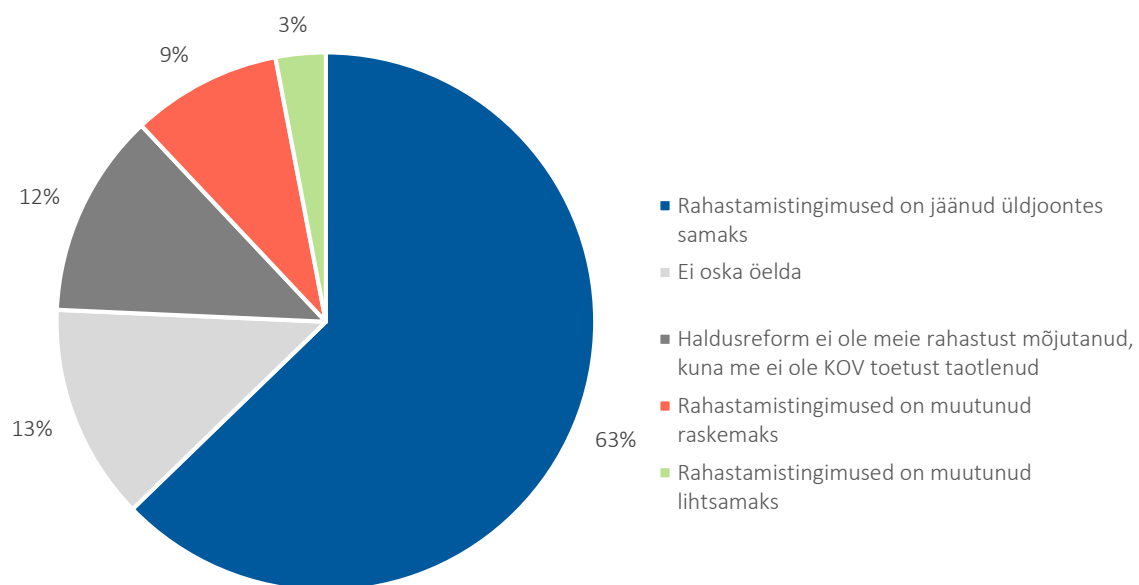
Allikas: Autori arvutused

#### 7.4.2. HALDUSREFORMI MÕJU KOLLEKTIIVI RAHASTAMISTINGIMUSTELE

Lisaks tulevikuväljavaadetele uurisime, kuidas on mõjutanud kollektiivi rahastamistingimusi hiljutine haldus-territoriaalne reform. Meie hüpotees oli, et sel võib olla määrav tähtsus, sest kohalik omavalitsus on sageli kollektiivide jaoks oluline toetaja.

Sellel põhjal arvab enamik kollektiive (63%), et haldusreform nende finantsmajanduslikku olukorda muutnud ei ole ning rahastamistingimused on jäänud üldjoontes samaks. Vaid 9% kollektiividest tundis, et haldusreform on muutnud nende olukorra mõnevõrra või märkimisväärselt raskemaks. Vastanutest 3% väitis, et haldusreformi tulemusel on rahastamistingimused muutunud hoopis lihtsamaks (vt Joonis 46). Pilt oli sarnane ka seoses toetussummadega: enamik kollektiive leidis, et nende toetussumma on pärast haldusreformi jäänud samaks (64%), oluliselt vähem oli neid, kelle sõnul on toetussumma vähenenud (8%) või suurenenud (5%).

JOONIS 46. HALDUSREFORMI MÕJU KOLLEKTIIVI RAHASTAMISTINGIMUSTELE



Allikas: Autori arvutused

## KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Uuringus kogutud andmete põhjal saab juhendajate sotsiaalse kaitstuse, töösuhte ja kollektiivide finantsmajandusliku elujõulisuse kohta teha järgmisi järeldusi ning soovitusi:

1. **Laulu- ja tantsupeoprotsessis osalevate kollektiivide majandustegevus ei ole jätkusuutlik**, kuna kollektiivide eelarved on üldjuhul väikesed ning kulud ületavad tulusid. Kollektiivide majandustegevus mõjutab seeläbi ka juhendajate heaolu ja hõivetingimusi, muutes need ebastabiilseks, ebaregulaarseks ja madalalt tasustatuks.

**Soovitus 1:** Kollektiivide vähene finantsmajanduslik elujõulisus on oluliseks teguriks, miks juhendajatele ei ole täna tagatud vääriline töötasu ja sotsiaalne kaitse. On suur tõenäosus, et see pärsib motivatsiooni juhendajana töötada. Kui tegemist on süsteemse, kauakestva olukorraga, siis võib see kaasa tuua **probleeme juhendajate järelkasvu tagamisel**. Kollektiivide finantsmajandusliku suutlikkuse parandamiseks on soovitatav **korrastada kollektiivide rahastamisalused**. Eeldusel, et riik käsitleb kollektiivide elujõulisuse arendamist riikliku vajaduse ja ülesandena, siis on kultuuriministeeriumi eestvedamisel oluline läbi mõelda nii riigi kui ka teiste osapoolte (nt kohalike omavalitsuste, KULKA, erasponsorid, kollektiiv ise) roll rahastamises. Kuna erinevatest allikatest pärinevad toetused on kollektiivide sissetulekutes olulisima tähtsusega, on vajalik üle vaadata projektipõhise ja püsivamat tüüpi tegevustoetuse osakaalud, sh küsimus, kas laiendada ja suurendada tegevustoetuse saamise võimalusi. Toetuse andmise kriteeriumite kaudu on võimalik arvesse võtta näiteks ka regionaalset lõhet kollektiivide finantssuutlikkuses. Kaasamise hea tava kohaselt tuleb rahastamiskriteeriumid, mis aitavad otsustada kes ja mis tingimustel (tegevus)toetust saavad, välja töötatud koostöös valdkonna esindusorganisatsioonidega.

Kultuuriministeerium koostöös valdkonna esindusorganisatsioonidega peaks tõstma kohalikes omavalitsustes kollektiividega toetuslepinguid sõlmivate inimeste teadlikkust ning suunama neid **kontrollima, kas toetust taotlev kollektiiv on sõlminud juhendajaga korrektse lepingu**, sh kas kokkuleppe vorm vastab töö olemusele, kas juhendajale makstakse juhendamise eest väärilist tasu. Nii kollektiivide endi kui ka kohalike omavalitsuste teadlikkust aitab tõsta näiteks „eeskujulike lepingute“ loomine ja levitamine.

Kollektiivide suutlikkusele on võimalik kaasa aidata, luues võimalused **vajaduspõhiseks konsultatsiooniks**. Koostöös teiste asutustega (nt EAS, maakondlikud arenduskeskused) saab pakkuda tuge kollektiivi finantsmajandusliku toimetuleku läbi mõtlemiseks ning arendustegevusteks. Koostöös kodanikuühiskonna arendamise eest vastutava siseministeeriumiga on soovitatav välja töötada **valdkonnapõhiseid meetmeid**, tõsta (nt läbi arenguprogrammide) kollektiivide teadlikkust ja võimekust annetuste kogumise, tulu teenimise ning vabatahtlike süsteemse kaasamise osas.

Soovitatav on käsitleda kollektiivi juhtimise aluseid ka juhendajaid ettevalmistavates **õppekavades** jm koolitusprogrammides, eesmärgiga tõsta juhendajate juhtimisalaseid kompetentse. Samas peaks juhendajal olema võimalik keskenduda ennekõike oma erialasele tööle. Seetõttu tasub julgustada juhendajaid ja kollektiive värbama inimest, kelle ülesandeks on kollektiivi majandustegevuse korraldamine ning oma valdkonna ja tegevuse turundamine, et saada esinemistest suuremat müügitulu ja toetajatelt paremaid toetustingimusi.

- 2. Juhendamine on harva põhitöö ja see võtab väiksema osa juhendaja teisest tegevusest.** Kollektiivide juhendamine on juhendajatele tavapäraselt kõrvaltöökoht, hoolimata sellest, et enam kui pooltel neist (55%) on olemas erialane haridus. Kui kõikidest Eesti hõivatutest on kõrvaltöö vaid 6%-l, siis juhendajatest on 90% selliseid, kel on lisaks veel mõni töökoht ning 82% juhendajate puhul võtab juhendamine vähem kui poole tööajast. Tüüpiliselt tegutsevad juhendajad mitme kollektiivi juures – 61% juhendajatest juhendab rohkem kui ühte kollektiivi.

**Soovitus 2:** Juhendajate töötamine mitmel töökohal on seotud valdkonna madala töötasuga. Juhendamise töö väärtustamiseks tasub tegevusvaldkondades (kus seda veel ei ole) sõlmida valdkonna esindusorganisatsioonidega **hea tahte kokkulepe juhendajate minimaalse tasu** osas, korrastada juhendajate tasustamise alused, samuti luua eelmises soovitusel mainitud selgem süsteem valdkonna rahastamises tervikuna. Juhendajate miinimumtasu võib seejuures diferentseeruda tulenevalt valdkonna eripärast, juhendaja koormusest, staažist, kutsekvalifikatsioonist. Oluline roll selle soovituse ellu rakendamisel on kultuuriministeriumil, kes saab algatada diskussiooni ja juhtida protsessi, mis kokkuleppe sõlmimiseks valdkonna esindajatega vajalik on.

Lisaks tasub kaaluda valdkonna ekspertide välja käidud idee teostamist, mille kohaselt loodaks **kollektiivjuhendajate palgatoetusfondi**, kust juriidilisest isikust kollektiiv saab taotleda oma juhendaja(te) palgale juurde maksude osa. Nii on võimalik tagada juhendajatele vääriline töötasu koos sotsiaalse kaitsega.

- 3. Juhendamisega seonduv tasu on üldjuhul väike.** Uuringu järgi on 13% kollektiivide juhendajatest sellised, mille puhul juhendaja tasu ei saa ja 19% juhendamise kokkulepetest on tasustatud alla töötasu alammäära. Keskmise juhendajate netotasu kuus oli 116 eurot. **Järeldub, et kollektiivide juhendamist nähakse sageli kõrvaltegevusena, vabatahtliku tegevusena või hobina, mille puhul juhendaja ise ei eelda töötasu saamist ning kollektiiv ei eelda juhendajale tõise tasu maksmist.** Selle tagajärjeks võib olla juhendaja ameti devalveerumine, eriti võttes arvesse, et tegemist on enamasti kõrgharitud töötajatega (84%), kel sageli lisaks ka erialane haridus (55%). Siinjuures mõjutab tasu sageli seegi, et kõiki juhendamiseks tehtavaid tegevusi ja ülesandeid (näiteks juhendamiseks ettevalmistumist) ei loeta tasustatava töö ja tööaja sisse.

**Soovitus 3.** Madal töötasu on üheks põhuseks, miks juhendamine on sageli kõrvaltegevus ning kokkulepe miinimumtasu osas võib olla üheks lahenduseks. Lisaks on see seotud aga ka valdkonnas seni vähe rakendust leidnud kutsekvalifikatsiooni süsteemiga. Seetõttu tasub mõelda, kuidas seda senisest paremini tööle panna, et tekiks selgem vahetegu (rahva)kultuuri harrastajate ja professionaalsete juhendajate vahel. Näiteks on võimalus siduda kutsekvalifikatsiooni nõue kollektiivi toetuse andmise kriteeriumitega (nt tegevustoetusega). Samuti on valdkonna esindusorganisatsioonide toel oluline juhendajatele ja kollektiividele kommunikeerida, et vabatahtlik tegevus ei tohiks olla nõ „sunnitud“ vabatahtlikkus, kus juhendaja ei eelda tasu, kuna muud võimalust lihtsalt ei ole. Oluline on teadvustada, et juhendamise eest tuleb maksta õiglast tasu, mis pakub juhendajale vajalikku sotsiaalset kaitset ja adekvaatseid töötingimusi. Hea praktikana võib siinjuures välja tuua Eesti Kooriühingu ja Eesti Koorijuhtide Liidu „Väärt koor“ algatuse, mis **aitab ühtlasi suurendada ka kollektiivide liikmete teadlikkust juhendajatele väärilise tasu maksmise vajalikkuse osas.**

4. **Juhendamise töö tegemiseks ei sõlmita sageli lepingut ega deklareerita saadud tulu.** 9%-l juhtudest ei ole juhendamistöö osas sõlmitud lepingut. 11% juhendajatega sõlmitud tasustatud kokkulepetest on sellised, kus juhendaja tasu on osaliselt või täielikult mitteametlik. Eesti konjunktuuriinstituudi varimajanduse uuringu järgi oli 2018 aastal ümbrikupalga saajaid Eestis kokku 13%. Juhendamise, nagu iga teise töö eest saadav tasu peaks olema deklareeritud, mis tähendab, et töise tulu pealt makstakse tööjõumaksud ning ettevõtlustulult ettevõtlusega seotud maksud, näiteks tulumaks.

**Soovitus 4:** Kuna valdkonnas on levinud ebatüüpilised hõivevormid, siis on soovitatav pakkuda juhendajatele infot lepingu sõlmimise vajalikkusest, sh lepinguta töötamise tagajärgedest. Valdonna esindusorganisatsioonid saavad siin aidata kaasa, et tõsta juhendajate ja kollektiivide teadlikkust kirjaliku lepingu sõlmimise vajadusest juhendamise kui töö puhul. Oluline on aidata juhendajatel mõista, kuidas mõjutab lepingu sõlmimata jätmine nende sotsiaalseid garantiisid, sh töötus- ja ravikindlustust. Seetõttu on ka lühiajalise töötamise korral mõistlik sõlmida leping kirjalikult, et vältida hilisemaid arusaamatusi ja vaidlusi. Kirjaliku kokkuleppe sõlmimine aitab luua selgust, kas tegemist on töösuhtega, millega kaasnevad töötaja õigused (näiteks õigus puhkusele), mis on sätestatud töölepinguseaduses.

5. **Juhendamine on sagedaselt töövõtt.** Vaid 62% sõlmitud tasustatud juhendamise kokkulepetest on töösuhted samas kui kõigist hõivatutest on töösuhtes ligi 90%. Uuringu järgi hindab 39% juhendajatest, et tööandja on nõus sõlmima vaid tähtajalisi või projektipõhiseid lepinguid ning 18% ütleb, et nad on sunnitud tegutsema läbi FIE, OÜ või MTÜ. Seega toimub juhendamine palju sagedamini töövõtu vormis, kus kollektiivi jätkusuutliku rahastamise riskid kanduvad üle töötaja õlule hõive ajutisuse riskina. Kolmandik töölepingu alusel sõlmitud juhendajate töösuhetest ajutised (st tähtajalised) samas kui kõigi hõivatute seas on ajutisi töösuhteid paar protsenti. Siiski vaid 22% juhendajatest hindab oma tööd juhendajana ebakindlaks või ajutiseks.

**Soovitus 5:** Juhendamise töö kvaliteedi parendamiseks ja juhendajate sotsiaalse kaitstuse suurendamiseks saavad valdkonna esindusorganisatsioonid aidata tõsta teadlikkust selles osas, millal juhendaja töö võib olla käsitletav töövõtuna ning millal on juhendajal pigem tööandja, kes talle tööd annab ning teda juhib (teisisõnu on töölepinguga töösuhtes). Samuti on oluline pakkuda informatsiooni, millele peaks juhendaja enda sotsiaalse kaitstuse ja töötingimuste seisukohast tähelepanu pöörama, kui tegemist on töövõtu ning mitte töösuhtega. Oluline on, et **kollektiivid sõlmiksid oma juhendaja(te)ga lepingud tähtajatult või vähemalt 12-ks, mitte 9-ks kuuks, et tasustatud oleks ka puhkuste periood.**

6. **Juhendamise eest saadav tasu on regulaarne.** Oodatavalt on tasu saamise regulaarsus seotud juhendamise kokkuleppe vormiga. Uuringu järgi makstakse töösuhte kokkulepete puhul töötasu vähemalt kord kuus 92% juhtudest. Ka töölepingu seadus ütleb, et töösuhtes tuleb tööandjatel töötajale töötasu maksta vähemalt kord kuus. Võlaõiguslike kokkulepete puhul peavad pooled ise kokku leppima tasu maksmise aja ja sageduse. Juhendajatega sõlmitud võlaõiguslikest kokkulepetest vaid 10% puhul on tasu maksmine harvem kui kord kuus. Kui juhendamine toimub läbi äriühingu (st juhendaja tegutseb AS, OÜ-na) siis sõlmitud kokkulepetest 30% puhul makstakse tasu harvem kui kord kuus.
7. **Juhendamisega seotud kulused juhendajatele sageli ei hüvitata.** Valdaval osal juhtudest (68%) ei hüvitata juhendamise tööga seonduvalt mingeid kulusid. Umbes 28% juhtudest märgiti, et juhendajale hüvitatakse otseselt juhendamisega seonduvad kulud. Võrdlemisi levinud on

samas, et juhendajad tasuvad juhendamisega seotud kulusid ka oma isiklikust sissetulekust – nii vastati 55%-l juhtudest.

**Soovitus 7:** Soovitav on kaaluda võimalust reguleerida seaduses või selle rakendusaktis, millised on juhendamise tööga seonduvad kulud, mis tööandjal on kohustus kompenseerida. Põhiroll oleks soovitusel rakendamisel seega kultuuriministeeriumil, kes saab koostöös ELTSA, ja valdkonna esindusorganisatsioonidega vastava kulude loetelu kehtestada. Esindusorganisatsioonid saavad rühmade majandustegevuse parendamiseks ja juhendajate töötingimuste edendamiseks aga ka iseseisvalt levitada põhimõtet, et juhendamise seotud lisakulud peaksid olema kollektiivi eelarve osa, luues nõnda katteallika juhendajale kulude kompenseerimiseks.

1. **Juhendajate hõivemustri tõttu on nende sotsiaalkaitse ebakindel.** See võib mõjutada inimeste karjäärivalikuid ning pidurdada juhendajate vajalikku järelkasvu.. Kaks kolmandikku kollektiivide juhendajatest ei ole juhendamistööga seotult ravikindlustusega kaetud. Kollektiivide juhendamise seotud tasu tagab vanemahüvitise miinimummääras, koos teiste töödega suurendavad juhendamistulud vanemahüvitist ligikaudu 120-180 eurot. 30% juhendajatel ei ole töötushüvitise saamiseks piisavat töötuskindlustusstaazi.

**Soovitus 8:** Juhendajate sotsiaalse kaitstuse tõstmiseks peaks valdkonna esindusorganisatsioonid seadma eesmärgiks, et juhendajatel oleks olemas tööleping, sest sotsiaalne kaitstus sõltub ennekõike lepingu olemasolust ja selle vormist. Seda on võimalik teha, tõstes juhendajate teadlikkust kaasnevatest sotsiaalsetest riskidest, heale tavale vastavate näidislepingute levitamise, miinimumtasu kokkuleppe sõlmimise ja kutsekvalifikatsiooni süsteemi juurutamise. Sellele lisaks on tarvis tegeleda juhendamise hõive püsivuse tagamisega, töö väärrika tasustamise ja tööjõumaksude maksimisega.

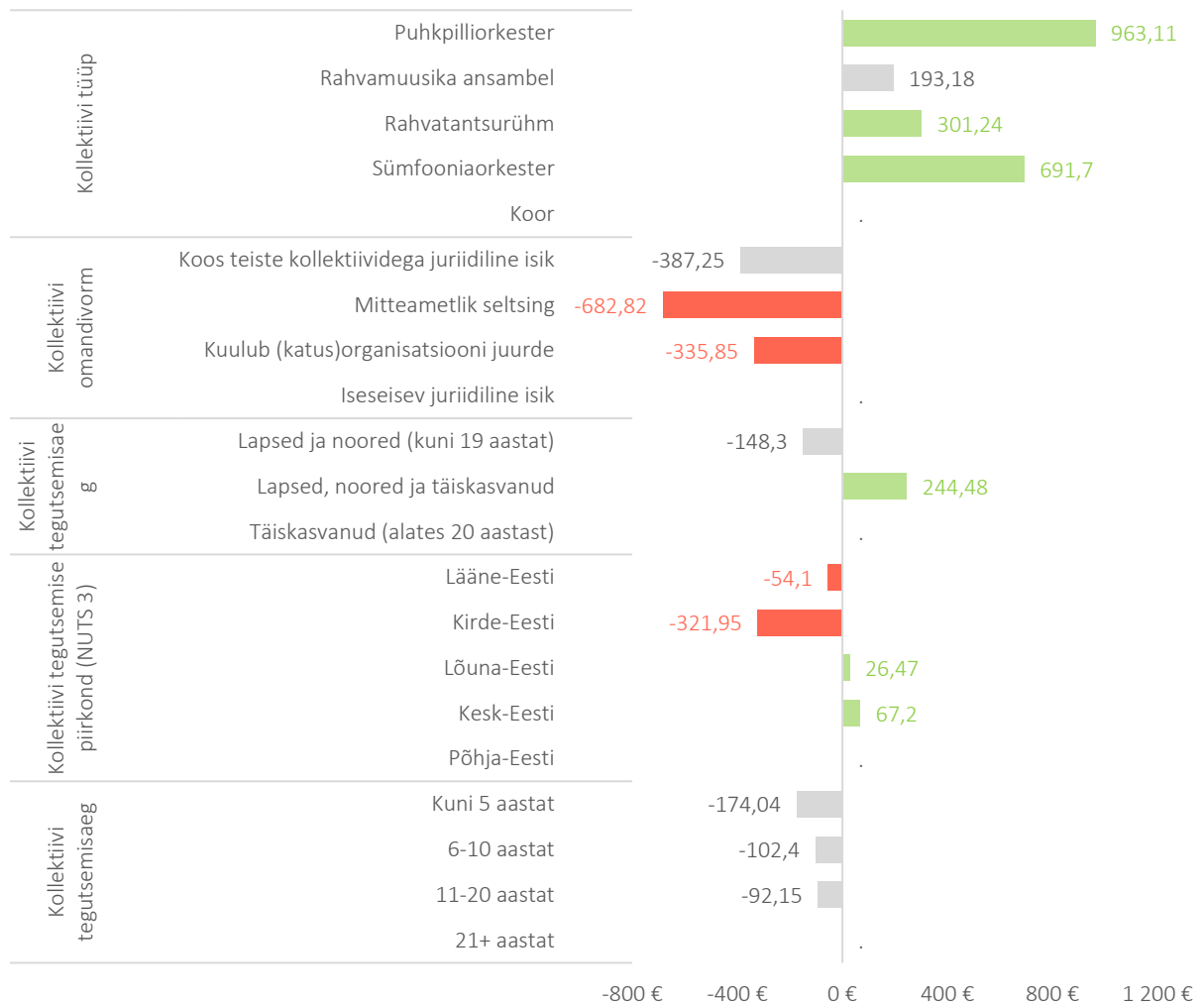
# LISAD

JOONIS 47. KOLLEKTIIVIDE ESINEMISTE JA ETTEVALMISTUSEGA SEOTUD KULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



Allikas: Autori arvutused

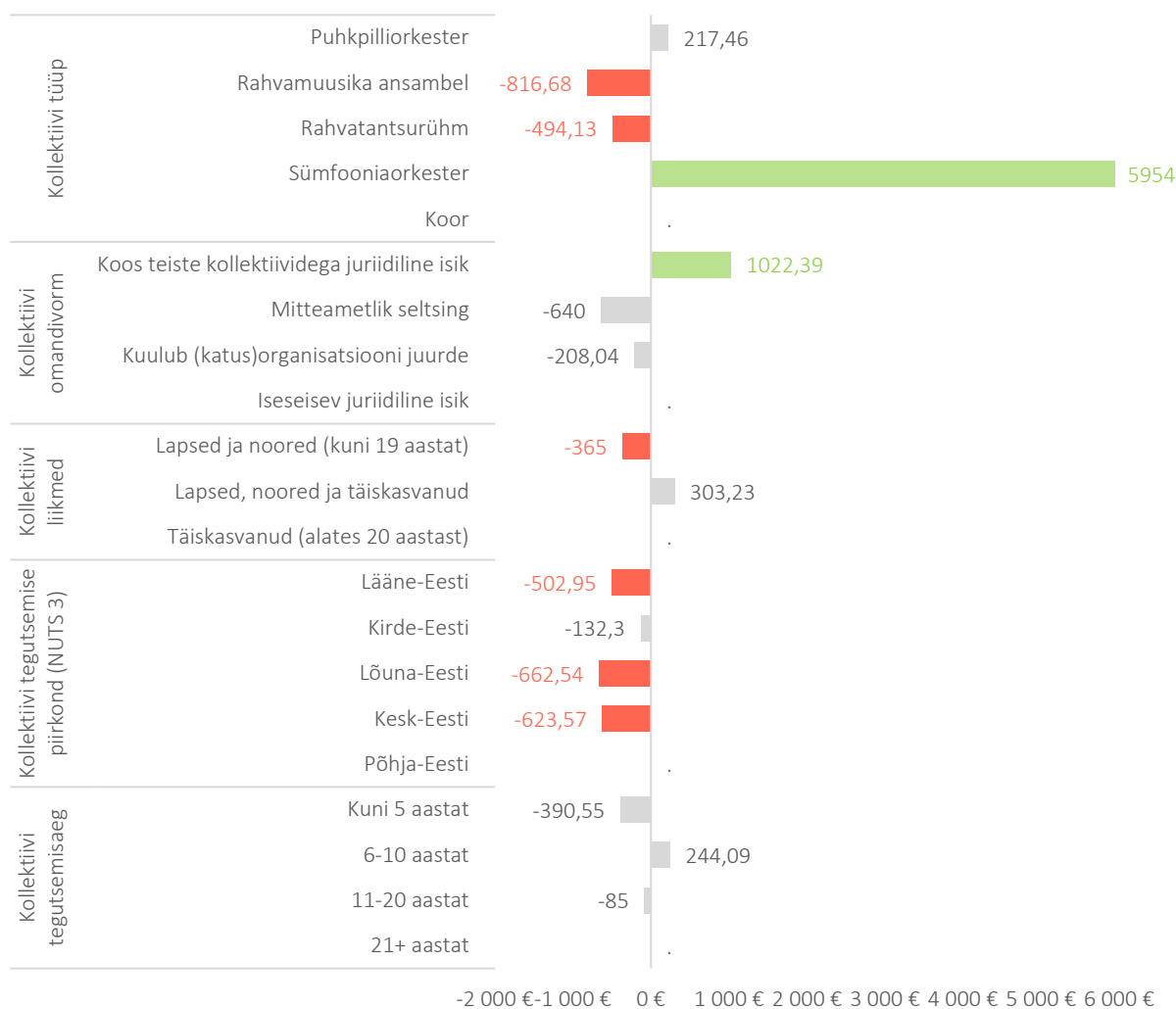
## JOONIS 48. KOLLEKTIIVIDE ÜHEKORDSETE ARENDUSTEGA SEOTUD KULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



Allikas: Autori arvutused

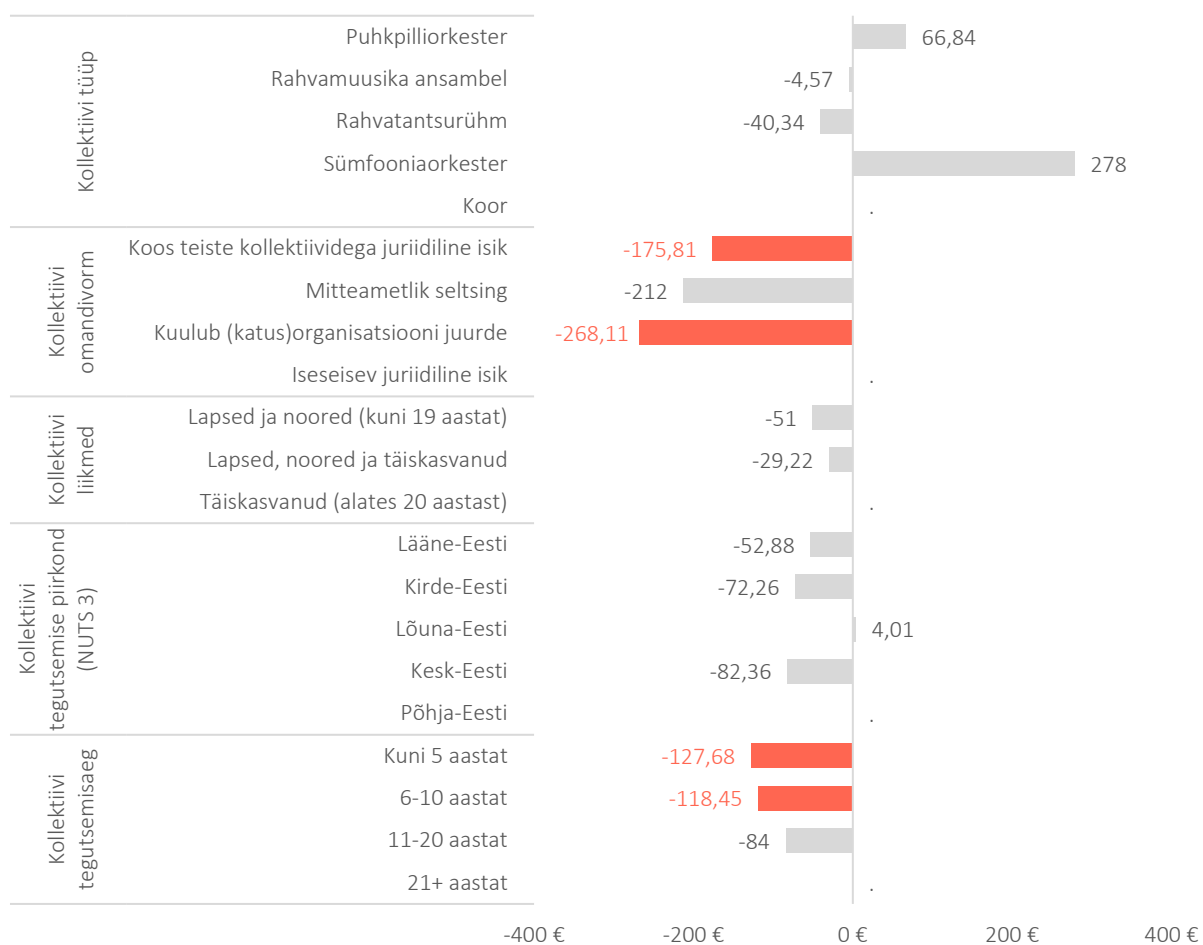


JOONIS 49. KOLLEKTIIVIDE ORGANISATSIiooni TOIMIMISEGA SEOTUD PÜSIKULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



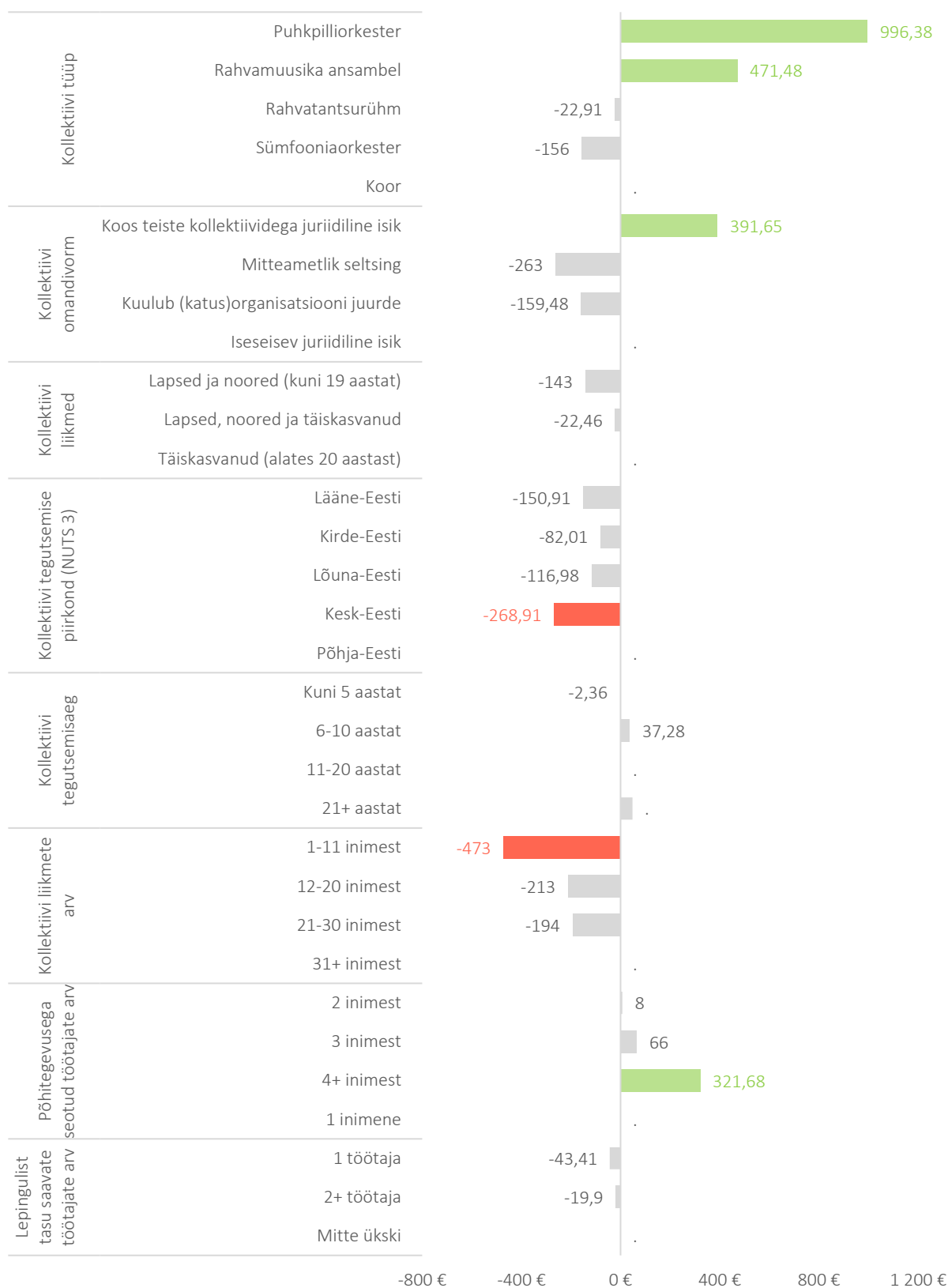
Allikas: Autori arvutused

## JOONIS 50. KOLLEKTIIVIDE MUID KULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



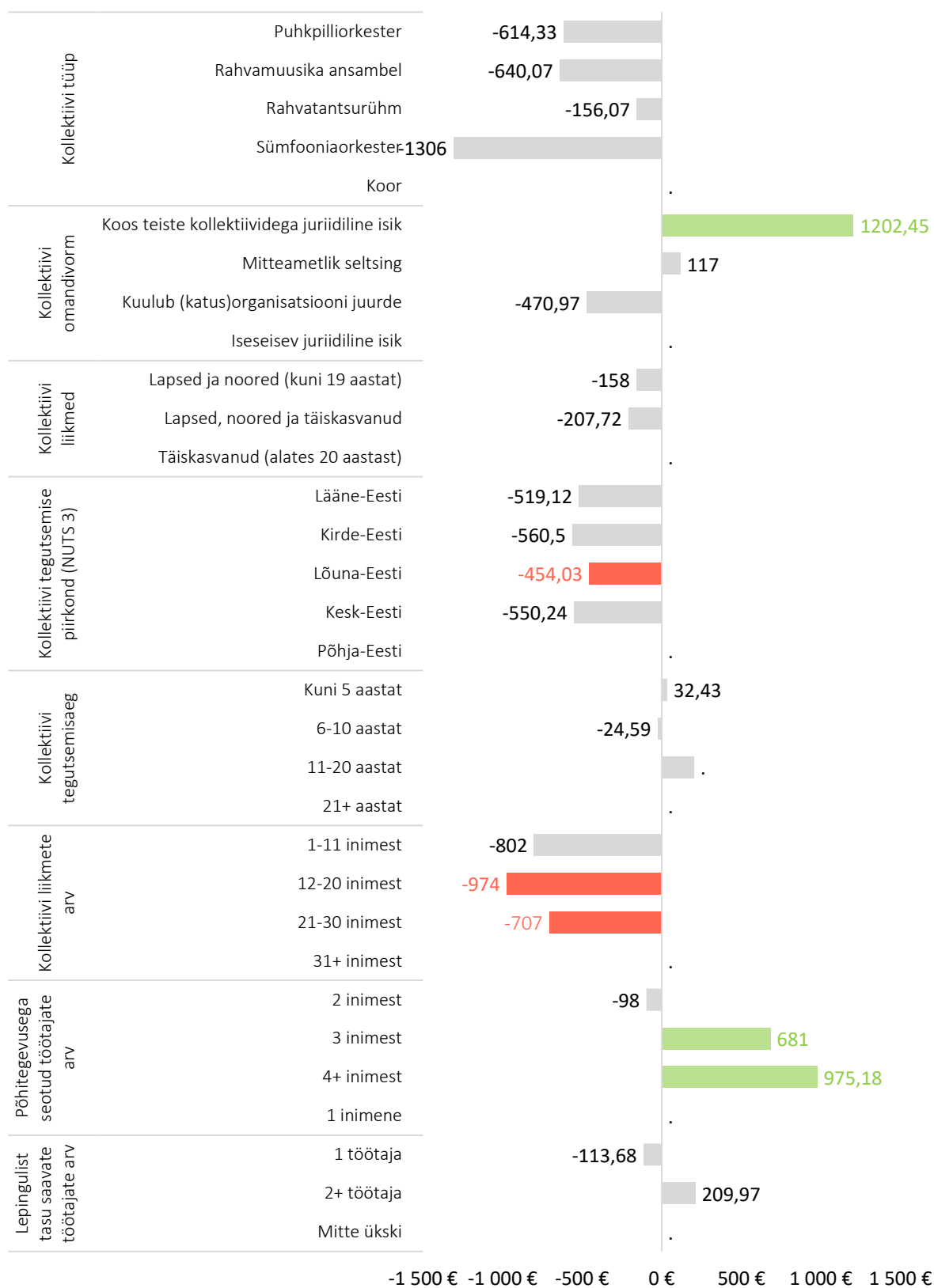
Allikas: Autori arvutused

## JOONIS 51. KOLLEKTIIVIDE ISETEENITUD TULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



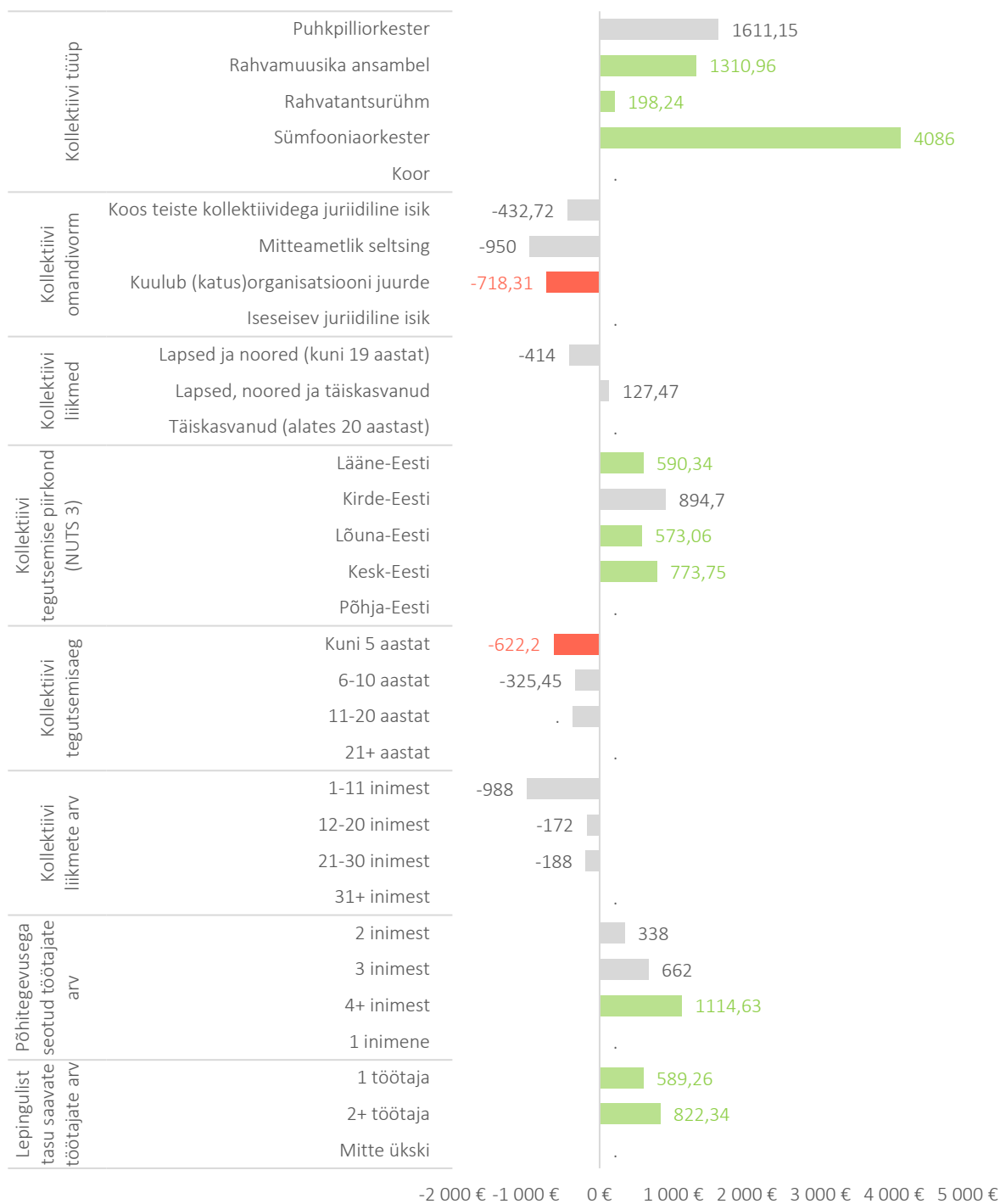
Allikas: Autori arvutused

JOONIS 52. KOLLEKTIIVIDE LIIKMEMAKSUDEST LAEKUVAID TULUSID MÕJUTAVAD TEGURID.



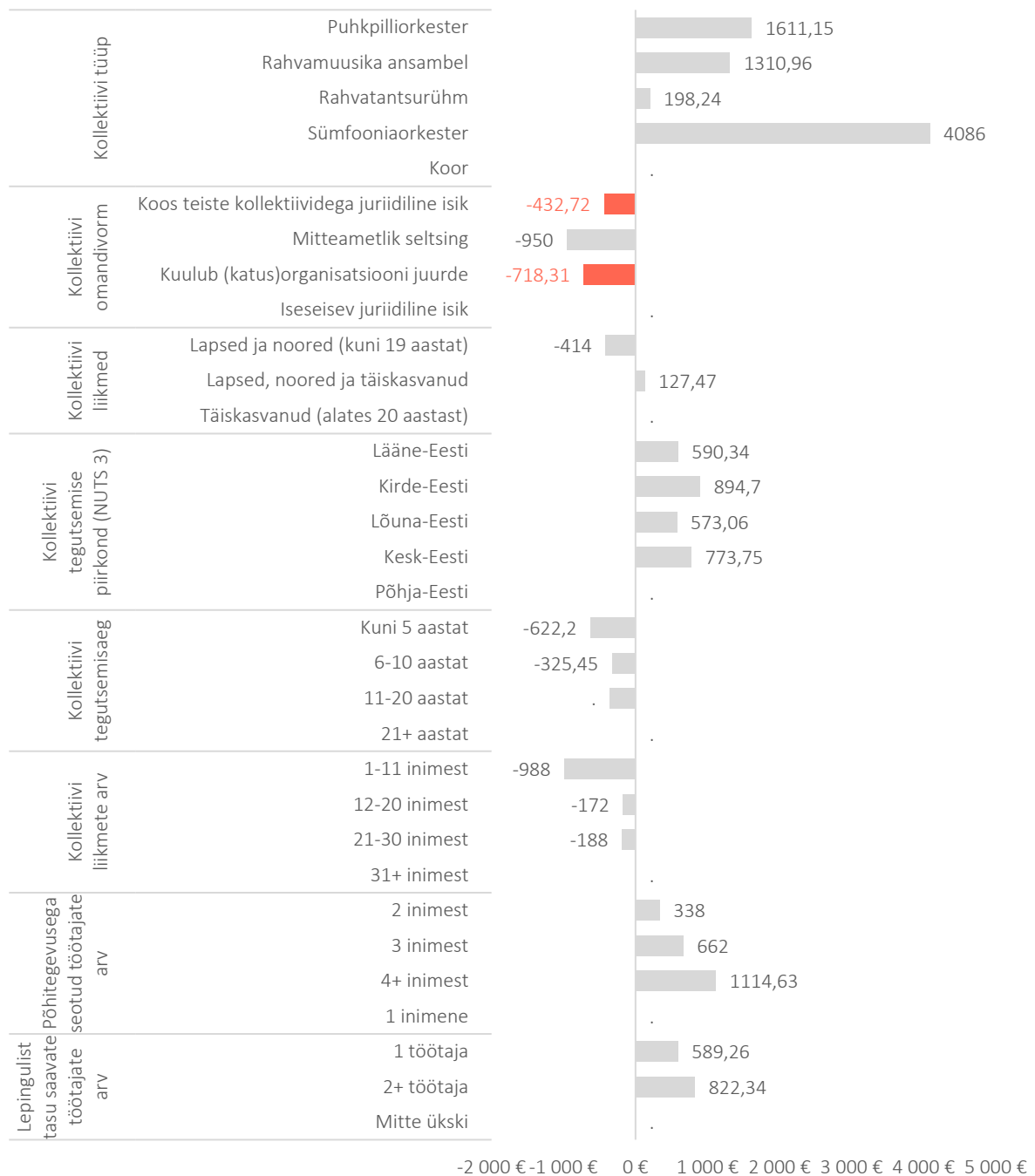
Allikas: Autori arvutused

Joonis 53. KOLLEKTIIVIDE TOETUSTEST LAEKUVAID TULUSID MÕJUTAVAD TEGURID.



Allikas: Autori arvutused

## JOONIS 54. KOLLEKTIIVIDE ANNETUSTEST JA SPONSORLUSEST LAEKUVAID TULUSID MÕJUTAVAD TEGURID



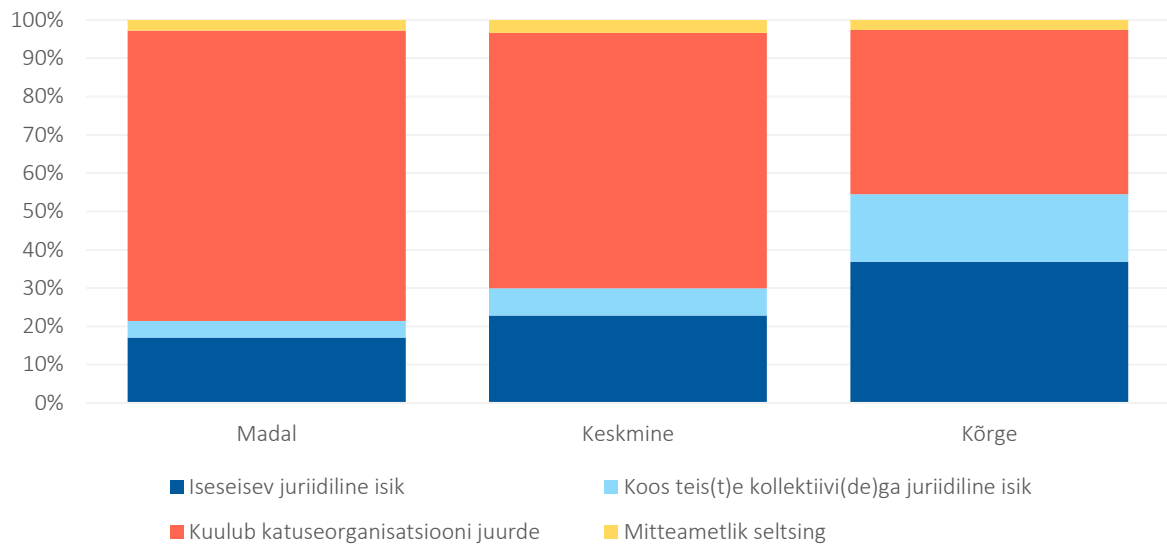
Allikas: Autori arvutused

TABEL 3. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD

Toetusallikas		Koor	Puhkpilliorkester	Rahvamuusika ansambel	Rahvatantsurühm	Sümfooniaorkester
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid*	278	21	36	260	10
	Saajaid	56	7	13	74	8
	Summa**	1 917 €	1 354 €	890 €	1 065 €	1 824 €
Hasartmängu- maksunõukogu	Vastajaid	278	22	36	260	10
	Saajaid	-	-	1	-	1
	Summa	-	-	700 €	-	700 €
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	265	20	35	249	10
	Saajaid	226	15	27	197	10
	Summa	305 €	305 €	305 €	302 €	300 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	277	21	36	260	10
	Saajaid	17	3	5	19	2
	Summa	1 955 €	3 000 €	3 240 €	3 325 €	1 350 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	277	21	36	260	10
	Saajaid	-	-	-	2	-
	Summa	-	-	-	1 900 €	-
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	277	22	36	260	10
	Saajaid	142	17	19	146	8
	Summa	1 425 €	2 509 €	1 470 €	1 102 €	4 556 €

Märkus: \*sellele küsimusele vastajate arv, \*\*keskmine summa ühe saaja kohta

JOONIS 55. KOLLEKTIIVIDE TULUPROFIIL TULENEVALT KOLLEKTIIVI JURIIDILISEST STAATUSEST





TABEL 4. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD

Toetusallikas		Koor	Puhkpilliorkester	Rahvamuusika ansambel	Rahvatantsurühm	Sümfooniaorkester
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid*	278	21	36	260	10
	Saajaid	56	7	13	74	8
	Summa**	1 917 €	1 354 €	890 €	1 065 €	1 824 €
Hasartmängu- maksunõukogu	Vastajaid	278	22	36	260	10
	Saajaid	-	-	1	-	1
	Summa	-	-	700 €	-	700 €
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	265	20	35	249	10
	Saajaid	226	15	27	197	10
	Summa	305 €	305 €	305 €	302 €	300 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	277	21	36	260	10
	Saajaid	17	3	5	19	2
	Summa	1 955 €	3 000 €	3 240 €	3 325 €	1 350 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	277	21	36	260	10
	Saajaid	-	-	-	2	-
	Summa	-	-	-	1 900 €	-
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	277	22	36	260	10
	Saajaid	142	17	19	146	8
	Summa	1 425 €	2 509 €	1 470 €	1 102 €	4 556 €

Allikas: Autori arvutused

TABEL 5. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD OMANDIVORMIDE LÕIKES

Toetusallikas	Statistik	Juriidiline_ise	Juriidiline_koos	Katusorg	Selts_ise
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid*	150	56	380	19
	Saajaid	57	31	63	7
	Summa**	2 013 €	1 098 €	1 081 €	707 €
Hasartmängu- maksunõukogu	Vastajaid	150	56	381	19
	Saajaid	0	2	0	0
	Summa	0	700	0	0
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	132	52	377	18
	Saajaid	106	44	312	13
	Summa	303 €	301 €	304 €	309 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	149	56	380	19
	Saajaid	12	15	19	0
	Summa	2 977 €	1 195 €	3 719 €	0 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	150	56	379	19
	Saajaid	0	2	0	0
	Summa	0 €	1 900 €	0 €	0 €
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	150	56	380	19
	Saajaid	102	39	181	10
	Summa	1 606 €	1 061 €	1 423 €	740 €

Allikas: Autori arvutused

TABEL 6. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD KOLLEKTIIVIDE LIIKMETE ARVU LÖIKES

Toetusallikas	Statistik	1-11	12-20	21-30	31+
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid	44	267	142	152
	Saajaid	11	67	31	49
	Summa	782 €	936 €	1 514 €	2 115 €
Hasartmängumaksunõukogu	Vastajaid	44	267	143	152
	Saajaid	0	2	0	0
	Summa	0 €	700 €	0 €	0 €
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	44	263	136	136
	Saajaid	27	211	119	118
	Summa	304 €	302 €	305 €	304 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	44	267	142	151
	Saajaid	3	21	12	10
	Summa	1 767 €	3 052 €	2 168 €	2 891 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	44	267	141	152
	Saajaid	0	2	0	0
	Summa	0 €	1 900 €	0 €	0 €
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	44	267	143	151
	Saajaid	20	156	77	79
	Summa	826 €	1 292 €	1 422 €	1 805 €

Märkus: \*sellele küsimusele vastajate arv, \*\*keskmine summa ühe saaja kohta

Allikas: Autori arvutused

TABEL 7. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD PIIRKONDADE LÖIKES

Toetusallikas	Statistik	Põhja-Eesti	Lääne-Eesti	Kirde-Eesti	Lõuna-Eesti	Kesk-Eesti
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid	189	108	21	214	73
	Saajaid	50	29	1	58	20
	Summa	1 979 €	1 186 €	1 000 €	1 129 €	1 103 €
Hasartmängumaksunõukogu	Vastajaid	189	108	21	215	73
	Saajaid	0	0	0	0	2
	Summa	0 €	0 €	0 €	0 €	700 €
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	179	105	21	203	71
	Saajaid	150	89	16	159	61
	Summa	303 €	306 €	301 €	303 €	303 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	187	108	21	215	73
	Saajaid	10	5	0	18	13
	Summa	928 €	2 032 €	0 €	3 793 €	2 815 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	187	108	21	215	73
	Saajaid	2	0	0	0	0
	Summa	1 900 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	189	108	21	214	73
	Saajaid	84	63	12	122	51
	Summa	1 210 €	1 700 €	1 897 €	1 393 €	1 348 €

Allikas: Autori arvutused

TABEL 8. KOLLEKTIIVIDE TOETUSALLIKAD KOLLEKTIIVIDE TEGUTSEMISAJA LÕIKES

Toetusallikas	Statistik	kuni 5 aastat	6-10 aastat	11-20 aastat	21+ aastat
Eesti Kultuurkapital	Vastajaid	100	115	131	259
	Saajaid	19	27	35	77
	Summa	742 €	1 429 €	1 273 €	1 618 €
Hasartmängumaksunõukogu	Vastajaid	100	115	131	260
	Saajaid	0	0	1	1
	Summa	0 €	0 €	700 €	700 €
Laulu- ja tantsupeo programm	Vastajaid	96	113	125	245
	Saajaid	55	99	101	220
	Summa	306 €	303 €	304 €	303 €
Riiklikud toetused	Vastajaid	100	114	131	259
	Saajaid	8	9	7	22
	Summa	2 226 €	2 057 €	2 679 €	3 147 €
Rahvusvahelised toetused	Vastajaid	100	114	131	259
	Saajaid	0	0	0	2
	Summa	0 €	0 €	0 €	1 900 €
Kohalikud omavalitsused	Vastajaid	99	115	131	260
	Saajaid	32	71	73	156
	Summa	951 €	1 164 €	1 505 €	1 585 €

Allikas: Autori arvutused

TABEL 9. KULUARTIKLITE TOP 3 KATTEALLIKATE LÕIKES

Katteallikas	Kuluartikkel	Mainimiste arv
<b>Oma eelarve</b>	Esinemisriiete ost ja hooldus	334
	Nootide ja/või tantsukirjelduste ostmise	316
	Eesti-siseste etenduste ja kontserttegevuse kulud	285
<b>Katusorganisatsiooni eelarve</b>	Treening- ja harjutusruumide rent, sh kommunaalkulud	317
	Püsivad tööjõukulud	301
	Bürootarbed	208
<b>Erasponsor</b>	Välisreisid ja festivalid	33
	Muud kulud	28
	Esinemisriiete ost ja hooldus	26
<b>Liikmed ise</b>	Treening- või proovilaagrid	268
	Muud kulud	241
	Esinemisriiete ost ja hooldus	208

Allikas: Autori arvutused