

HUVIGRUPPIDE TEOORIA PAIKAPIDAVUS EESTI TÖÖSTUSETTEVÖTETES

Katrin Tamm
Tartu Ülikool

Sissejuhatus

Eesti tööstusettevõtete jaoks on üheks suurimaks probleemiks madal tootlikkus ja vähene efektiivsus. See võib olla tingitud erinevatest põhjustest, kuid üheks olulisemaks on kindlasti puudused ettevõtete juhtimises. Enamikel juhtudel kipuvad ettevõtted lähtuma üksnes omaniku huvist, võttes tegutsemise peamiseks eesmärgiks kasumi (s.t. omanikutulu) suurendamise. Samal ajal jäetakse suhteliselt tahaplaanile teiste ettevõttega seotud huvitatud osapoolte ehk ettevõtte huvigruppide eesmärgid.

Euroopa Liidu riikides on juba aastakümneid tagasi jõutud arusaamisele, et püüid kõikide huvigruppide eesmärkide võimalikult ühtlasele täitmisele toob kaasa kõigi ettevõttega seotud gruppide rahulolu ning võimaldab seeläbi suurendada ettevõtte väärtust. Mitmete Euroopa Liidu riikide seadustes on tehtud muudatusi, mis võimaldavad ettevõtetel paremini arvestada erinevate huvigruppide huve. Seega seisavad ka peatselt EL-iga ühinema hakkavate riikide ettevõtjad silmitsi vajadusega taolisi lähenemist aktsepteerida ning realselt rakendada hakata.

Kindlasti on Eestis juba praegu ettevõtteid, kus eespool kirjeldatud juhtimispõhimõtteid kasutatakse, eriti arvestades viimaste aastate jooksul riiki sisse tulnud otseste välisinvesteeringute märkimisväärset mahtu, kuid autor julgeb arvata, et enamikes ettevõtetes toimib siiski veel traditsiooniline kasumi suurendamisele orienteeritud lähenemine. Otsesed välisinvesteeringud on tõenäoliselt üheks olulisemaks vahendiks uudsete juhtimispõhimõtete rakendamisel Eestis, kuivõrd investeeringutega kaasneb lisaks tootmiseks ja müügiks vajaliku oskusteabe ning tehnoloogia ülekandumisele ka juhtimiskogemuste ülekanne.

Käesoleva artikli eesmärgiks on võrdlevalt analüüsida ettevõtte huvigruppide eesmärkide täidetust kohalikus ja välismaises omandis olevates Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes. Analüüsi aluseks võetakse Eesti Statistikaameti paneeländmed, mis hõlmavad töötleva tööstuse ettevõtete bilansi ja kasumiaruande näitajaid perioodil 1996–1999. Analüüsi läbiviimiseks kasutatakse efektiivsuse hindamise suhtarve.

Artiklis võetakse vaatluse alla viis olulisemat ettevõtte huvigruppi: omanikud, juhtkond, töötajad, kreditorid ja ühiskond. Analüüsist on andmete puudumise tõttu välja jäänud kliendid, kelle huvide arvestamine ei ole tegelikkuses kaugeltki mitte vähetahtis. Esmalt tuuakse välja teoreetilised alused huvigruppide eesmärkide määratlemiseks, vaadeldakse nende täidetuse hindamise võimalusi efektiivsusnäitajatega ning antakse ülevaade empiirilise analüüsi tulemustest. Artikli põhihüpoteesiks on väide, et kohalikus omandis olevad ettevõtted keskenduvad ennekõike omanike

põhieesmärkide rahuldamisele, kuid välisettevõtetes arvestatakse samaväärselt ka teiste huvigruppide huve.

Huvigruppide teooria olemus

Huvigruppide teooria (*stakeholder theory*) areng sai alguse R.E.Freemani 1984. aastal avaldatud tööst "*Strategic management: A stakeholder approach*", millele tuginevad mitmed hilisemad valdkonna artiklid. Freeman käsitleb huvigruppidena ettevõttega seotud üksikisikuid või nende gruppe, mis võivad mõjutada või olla ise mõjutatud ettevõtte strateegia(s)t, saavutamaks ettevõtte poolt püstitatud eesmärgid (Walters 1999, lk. 99). Veidi täpsema definitsiooni annab Crainer, kes peab oluliseks ärisuhete olemasolu huvigrupi ja vastava ettevõtte vahel (Vinten 2000, lk. 378).

Ettevõtte esmasteks huvigruppideks peetakse neid gruppe, ilma kelle osalemiseta ei ole ettevõtte pikaajaline eksisteerimine võimalik. Esmaste gruppide hulka kuuluvad omanikud, juhtkond, töötajad, kliendid, hankijad, kreditorid ning nn avalik grupp (keskvalitsus, kohalikud omavalitsused, ühiskond). Vähemtähtsateks e teisesteks huvigruppideks on meedia ning muud ettevõttega seotud spetsiaalsed huvigrupid (Clarkson 1995, lk. 107). Käesolevas artiklis võetakse vaatluse alla ainult esmaste huvigruppide huvid.

Huvigruppide teooriat vastandatakse sageli nn aktsionäride teooriale (*shareholder theory*), kus ettevõtte juhtide peamiseks ülesandeks on omanike eesmärkide võimalikult täpne täitmine. Huvigruppide mudeli rakendamise puhul peab aga juhtkond vastutama selle eest, et kõikide huvigruppide eesmärgid oleksid samaaegselt täidetud.

Nagu võib arvata, ootab iga huvigrupp ettevõttelt erinevate eesmärkide täitmist. Omanike peamine huvi on teenida võimalikult palju kasumit, töötajad soovivad saada kõrgemat palka ning kliendid kvaliteetset toodet võimalikult madala hinnaga. Juhtkond on arvatavasti huvitatud oma isikliku teenistuse suurendamisest, kuid kuna saadav tulu on seotud ettevõtte efektiivsusega, siis on juhtide eesmärgiks kindlasti ka ettevõtte finantsnäitajate parandamine. Kreditorid peavad oluliseks ettevõtte maksevõimelisust ning ühiskond ootab üldist heaolu kasvu, millele ettevõtte saavad kaasa aidata uute töökohtade loomise ning lisandväärtuse loomisega. See, missuguse grupi eesmärgid kõige paremini rahuldatakse, sõltub antud grupi tähtsusest ja mõjust ettevõttele, kuid samuti ka juhtide kui vahetute otsustajate käitumisest.

Mohr (1973, lk. 474) on väitnud, et huvigruppide hulgas on ettevõtte juhtkonnal kõige rohkem võimalusi mõjutada ettevõtte tegevust selliselt, et juhtkonna enda eesmärgid oleksid saavutatud. Kas antud võimalust ka reaalselt kasutatakse, sõltub eelkõige suhtumisest, mille kindlaksmääramiseks on kasutusele võetud sotsiaalse vastutuse (*social responsibility*) kontseptsioon. Erinevate autorite käsitluses mõistetakse sotsiaalse vastutuse all erinevaid asju, kuid kokkuvõtlikult saab välja tuua kolm peamist kategooriat, millega sotsiaalse vastutuse puhul tuleb arvestada (Carroll 1979, lk. 499–500):

1. Majanduslik vastutus – ettevõttel on kohustus toota ja müüa tooteid, mille järele on nõudlust ning teenida seeläbi kasumit.
2. Õiguslik vastutus – ühiskond ootab ettevõtelt tegutsemist etteantud seadusandlikes raamides.
3. Eetiline vastutus – ettevõtte peavad oma tegevuses arvestama eetilisi norme ja väärtusi, mis ei ole ettevõtlust reguleerivate seadusandlike aktide ega muude kirjalike reeglitega määratletud.

Ettevõtte sotsiaalne vastutus seisneb seega kohustuses vastata kõigile eelnimetatud ootustele. Kui esimesed kaks vastutuse kategooriat on suhteliselt konkreetselt määratletud, siis eetiliste ootuste täitumine sõltub eelkõige juhtide väärtushinnangutest ja hoiakutest, mis aga omakorda tuleneb ühiskonnas kehtivatest väärtustest. Sotsiaalset vastutust käsitlevatest kirjandusallikatest nähtub, et üldjuhul arvatakse sotsiaalne vastutus olevat ettevõtte juhtkonna kanda (Clarkson 1995, lk. 112). Autor jääb siinkohal eriarvamusele ning julgeb väita, et sotsiaalset vastutust kannavad rohkemal või vähemal määral kõik ettevõttega seotud huvigrupid.

Järgnevalt vaatame, kuidas hinnata efektiivsust huvigruppide eesmärkide täidetuse aspektist lähtuvalt ning kontrollime huvigruppide teooria paikapidavust Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes.

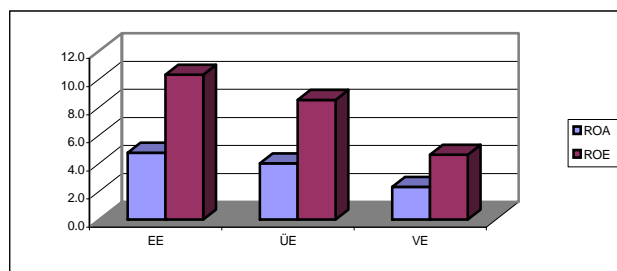
Huvigruppide huvide täidetuse Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes

Analüüsi aluseks on Eesti töötleva tööstuse ettevõtete efektiivsusnäitajate kaalutud keskmised perioodil 1996–1999. Ettevõtte on jagatud kolme kategooriasse: peamiselt Eesti kapitalil põhinevad, ühisomandis olevad ning peamiselt väliskapitalil põhinevad. Vaatluste arv erinevates ettevõtete kategooriates on vastavalt 1082, 228 ja 212. Joonistel kasutatakse järgnevaid tähistusi: EE – Eesti omandis olev ettevõtte (välisosalus 0–9%); ÜE – ühisettevõtte (välisosalus 10–89%); VE – välisettevõtte (välisosalus 90–100%).

Esmalt võetakse vaatluse alla omanike huvid ning nende täidetuse. Kuivõrd omanike peamiseks eesmärgiks on kasumi teenimine, siis kajastavad nende huve kõige paremini kasuminäitajad. Käesolevas artiklis vaadeldakse kahte näitajat – varade tulukust (ROA) ja omakapitali tulukust (ROE).

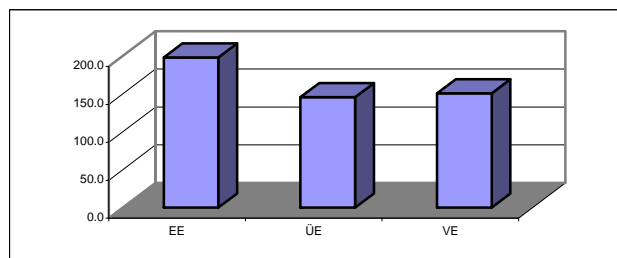
Nii varade tulukuse kui ka omakapitali tulukuse näitajad annavad tunnistust sellest, et mida suurem on välisosaluse protsent ettevõttes, seda vähem keskendutakse omanikuhuvide rahuldamisele (vt. joonis 1). Varade ja omakapitali tulukus on kõige kõrgem kohalikus omandis olevates ettevõtetes (vastavalt 4,8% ja 10,3%) ning kõige madalam välisettevõtetes (vastavalt 2,3% ja 4,6%). Saadud tulemus on kooskõlas artikli põhihüpoteesiga. Samas ei saa nimetatud erinevuste tekkimist kohalikul ja väliskapitalil põhinevate ettevõtete vahel panna täielikult sotsiaalse vastutuse määra erinevuste arvele, vaid üheks põhjuseks võib olla asjaolu, et kohalike ettevõtete

nõutav tulunorm on suurem ning võetakse suuremaid riske, mis omakorda annavad ka suuremat tootlust.



Joonis 1. Omanikuhuvide rahuldatus näitajad (%)

Veidi keerulisem on leida näitajat, millega kirjeldada ettevõtte juhtkonna eesmärkide täidetust, sest ka juhid soovivad eelkõige suurendada oma isiklikke sissetulekuid. Teatud hinnangu võimaldab siiski anda käibenäitaja, kuivõrd see on üks peamisi näitajaid, mille abil hinnatakse juhi tööd ettevõttes. Sageli on juhtide sissetulekud ka otseselt käibega seotud. Samuti peaks käibe suurendamine olema iga lojaalse ja ettevõtte arenguvõimalusi väärtustava juhi üheks esmaseks eesmärgiks, sest see võimaldab parandada konkurentsivõimet ning suurendab ettevõtte väärtust. Eelnevat arvesse võttes hinnatakse järgnevas analüüsis juhtkonna eesmärkide täidetust netokäibe ja varade suhte alusel (vt. joonis 2).



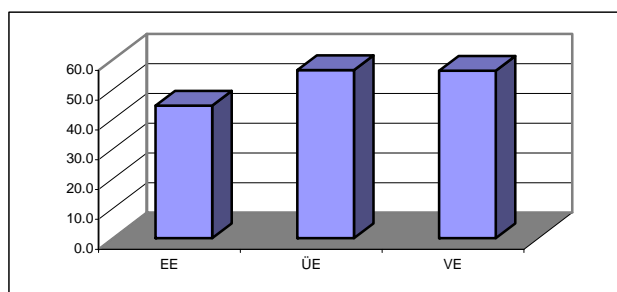
Joonis 2. Netokäibe ja varade suhe juhtkonna huvide täidetuse hinnanguna (%)

Joonisest nähtub, et Eestis tegutsevates tööstusettevõtetes on netokäibe ja varade suhe märgatavalt suurem kui välisomandis olevates ettevõtetes. Kui Eesti kapitalil põhinevate ettevõtete käibe ületab praktiliselt kahekordselt koguarade mahu (198%), siis välisosalusega ettevõtetes on vastav näitaja 150%. Üks põhjus, miks on kohalike ettevõtete näitaja nii palju suurem, on ilmselt asjaolu, et nimetatud ettevõtetel on vähem varasid. Seega iseloomustab kohalikus omandis olevaid ettevõtteid madalam kapitaliseeritus. Samas võib siit teha hüpoteetilise järelduse, et kuna kohalikud ettevõtted "toodavad" ühe koguvara ühiku kohta tunduvalt rohkem käivet, siis on nendes ettevõtetes omanike kontroll juhtkonna tegevuse üle nõrgem.

Välisomanikud ei anna tõenäoliselt juhtidele nii palju otsustusvabadust kui Eesti omanikud ning seetõttu on Eesti ettevõtete juhtidel rohkem võimalusi tegutseda eelkõige iseenda huve silmas pidades.

Mis puudutab ettevõtte töötajaid, siis selle grupi puhul on näitaja leidmine kõige lihtsam, sest töötajad on eelkõige huvitatud kõrgemast palgast. Seega lähtutakse ka käesolevas analüüsis palganumbritest (vt. joonis 3).

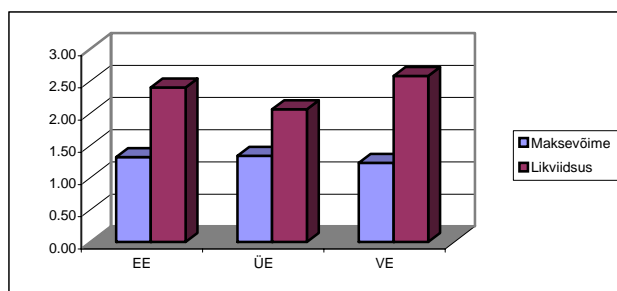
Nagu võis eeldada, teenivad välisettevõtete töötajad aastas keskmiselt märgatavalt rohkem kui Eesti ettevõtete töötajad (vastavalt 56200 ja 44500 krooni, mis teeb keskmiseks kuupalgaks 4683 ja 3750 krooni). Kohalike ettevõtete töötajate palk moodustab vaid 79% välisettevõtetes teenitavast sissetulekust. Samas on huvitav märkida, et välisomandis olevatest ettevõtetest veelgi enam maksavad oma töötajatele palka ühisettevõteted, kuid vahe esimestega ei ole siiski märkimisväärne. Seega saame öelda, et välisomandis olevates ettevõtetes pööratakse oma töötajate huvide kaitsmisele tunduvalt enam tähelepanu kui kohalikus omandis olevates ettevõtetes. Loomulikult ei saa väita, et niisugune olukord on tekkinud ainuüksi seetõttu, et Eesti ettevõtetes ei väärtustata piisavalt huvigruppide teooriast tulenevat eesmärkide ühtlase rahuldamise kontseptsiooni. Kindlasti etendab siin oma osa ka finantsvahendite nappus. Teisalt, tulenevalt sotsialismiaegsest pärandist on kohalikele ettevõtetele sageli omane palgatulude varjamine, kuid välisettevõtete puhul on niisugune käitumine kõrgete eetikanoormide tõttu välistatud. Seega võivad kohalike ettevõtete tegelikud palgatulud olla ametlikult näidatust suuremad.



Joonis 3. Palk kui töötajate huvide rahuldatusnäitaja (tuh. EEK aastas)

Edasi anname hinnangu sellele, kuidas on erinevates ettevõtete kategooriates rahuldatud kreditorite huvid. Kreditoride gruppi huvitab ennekõike ettevõtte maksevõimelisus ning likviidsuse vahendite olemasolu. Maksevõimelisuse ja likviidsuse hindamiseks kasutatakse lühiajalise maksevõime kordajat ning likviidsuskordajat. Lühiajalise maksevõime kordaja näitab, kui palju on ettevõttel käibevara ühe lühiajaliste kohustuste ühiku kohta. Likviidsusnäitaja abil on võimalik hinnata, missuguseks kujuneb käibevara ja tootmisvarude vahe iga lühiajalise võla ühiku kohta. Eesti tööstusettevõtete vastavad näitajad on ära toodud joonisel 4.

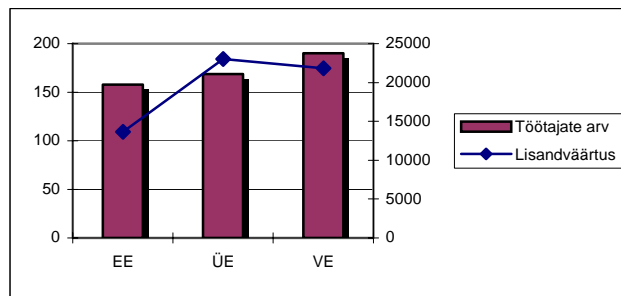
Joonise põhjal võib öelda, et Eesti omandis olevad ettevõtted on välisettevõtetest maksejõulisemad. Kui Eesti ettevõtete käibevara iga lühiajaliste kohustuste krooni kohta on 1,32, siis välisettevõtetes on vastav näitaja 1,23. Kuidas seda selgitada? Tõenäoliselt on siin üheks põhjuseks asjaolu, et välisomandis olevatel ettevõtetel on võimalus saada sisefinantseeringut välismaal asuvast emaettevõttest või teistest ettevõttega samas grupis olevatest ettevõtetest. Tänu sellele on ettevõtete vahel tekkinud suurem usaldus ning laenuvõtmise võimalused on avaramad.



Joonis 4. Kreditoride huvide rahuldatus näitajad

Mis puudutab likviidsusnäitajat, siis üldlevinud seisukoha järgi peab ettevõtte käibevarade ja tootmisvarade vahe olema vähemalt kaks krooni iga lühiajalise võla krooni kohta (Scott *et al*, 2000). Jooniselt 4 ilmneb, et tingimus on täidetud kõikides ettevõtete kategooriates. Kõige kõrgem on näitaja välisettevõtetes (2,58), teisel kohal on Eesti omandis olevad ettevõtted (2,4) ning kolmandal kohal ühisettevõtted (2,06). Nagu näha, ei tule antud näitaja osas esile eriti suuri erinevusi, kuigi väliskapitalil põhinevad ettevõtted tunduvad olevat pisut likviidsamad. Oluliste erinevuste puudumine on ilmselt põhjendatav asjaoluga, et likviidsusnäitaja on aluseks laenu andmisel ning vähelikviidsetele ettevõtetele laenu ei anta. Seetõttu ei saa teha ka kuigi põhjalikke järeldusi kreditoride huvide kaitstuse kohta erinevates ettevõtete gruppides.

Lõpetuseks analüüsitakse seda, kuidas erinevate omandikategooriate ettevõtted suudavad rahuldada ühiskonna eesmärke. Ühiskonna huve seoses ettevõttega näitavad ennekõike loodud töökohtade arv ja lisandväärtus. Eesmärkide täidetust peegeldavad seega mingil määral töötajate arv ettevõttes ning ettevõtte poolt loodud lisandväärtus. Lisandväärtuse arvutamiseks leitakse netokäibe ja kogukulude vahe, millele on juurde lisatud tööjõule tehtud kulutused ning kulum, mis sisuliselt näitab investeringuid põhivara arendamisse. Ühiskonna eesmärkide hindamiseks kasutatavad näitajad Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes on esitatud joonisel 5.



Joonis 5. Ühiskonna huvide rahuldatus näitajad

Nagu jooniselt nähtub, on välisosaluse suurus otseses korrelatsioonis nii suurema arvu töökohtade kui ka kõrgema lisandväärtuse loomisega. Kui Eesti ettevõtetes on keskmiselt 158 töötajat, siis ühissetevõtetes on neid 169 ning välissetevõtetes 190. Lisandväärtust suudavad aga nii ühis- kui ka välisomandis olevad ettevõtted luua kohalikest ettevõtetest 1,6 kuni 1,7 korda rohkem. Kuivõrd erinevus töötajate arvus on tunduvalt väiksem (1,2 korda), siis annab see ilmekalt tunnistust välissetevõtete märgatavalt kõrgemast efektiivsusest.

Järeldused majanduspoliitika jaoks

Eespool toodud analüüsitulemuste põhjal võib üldiselt öelda, et Eesti töötleva tööstuse ettevõtete efektiivsusnäitajad erinevad küllaltki olulisel määral erinevate omandikategooriate lõikes. Sealjuures leidis kinnitust artiklis püstitatud hüpotees, et kohalikus omandis olevad ettevõtted lähtuvad oma tegevuses eelkõige omanike huvidest ning teiste huvigruppide eesmärgid on jäänud suhteliselt tahaplaanile. Ainus grupp, kelle eesmärged välissetevõtetest enam tähtsustatakse, on ettevõtte juhtkond. See on ka igati loogiline, kuivõrd juhid saavad iseenda huvide täidetust kõige paremini jälgida, olles otsustavaks jõuks ettevõtte tegevuse suunamisel. Nii töötajate kui ka ühiskonna eesmärged täidetakse tunduvalt paremini välisosalusega ettevõtetes, kuid kreditoride kohta ei saa väga selgeid järeldusi välja tuua.

Seega saame väita, et huvigruppide teooriat ei osata Eestis veel kuigivõrd hinnata. Arvestades meie peatset ühinemist Euroopa Liiduga, kus ettevõtjate oluliseks kohustuseks on kõikide huvigruppide eesmärged väärtustada, tuleks ka Eestis hakata rohkem tähelepanu pöörama praeguse suhtumise muutmisele. Üheks majanduspoliitiliseks võimaluseks on siin ettevõtluse alase seadusandluse ülevaatamine ning sinna vajalike muudatuste sisseviimine. Kuivõrd Euroopa Liidu seadusandlust on riikide seadusandluste harmoniseerimise käigus antud aspektist täiendatud, siis on see kindlasti vajalik ka Eestis.

Kasutatud kirjandus

1. **Carroll, A.B.** A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. – *The Academy of Management Review*, Volume 4, Issue 4, 1979, pp. 497–505.
2. **Clarkson, M.B.E.** A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. – *The Academy of Management Review*, Volume 20, Issue 1, 1995, pp. 92–117.
3. Eesti Statistikaamet. Töötleva tööstuse ettevõtete andmebaas 1996–1999.
4. **Mohr, L.B.** The Concept of Organizational Goal. – *The American Political Science Review*, Volume 67, Issue 2, 1973, pp. 470–481.
5. **Scott, D.F., Martin, J.D., Petty, J.W., Keown, A.J.** Finantsanalüüs. – Tallinn: Külim, 2000, 168 lk.
6. **Vinten, G.** The stakeholder manager. – *Management Decision*, 38/6, 2000, pp. 377–383.
7. **Walters, M.** Performance measurement systems – a case study of customer satisfaction. – *Facilities*, Volume 17, Number 3 / 4, 1999, pp. 97–104.

Summary

VALIDITY OF STAKEHOLDER THEORY IN ESTONIAN MANUFACTURING ENTERPRISES

Katrin Tamm
University of Tartu

Estonian manufacturing enterprises suffer from low labour productivity and low efficiency. One of the reasons, among others, could be the lack of corporate governance and following the shareholder approach rather than stakeholder view in management decisions. In many cases, enterprises try to reach the main goal of its owners, to receive higher profits, but the goals of other stakeholders are not fulfilled at the same time. In European countries, enterprises tend to accept the stakeholder view. Estonia as a candidate country of the European Union, also has a task to change the present attitude towards stakeholder approach.

The purpose of this article is to analyse empirically the fulfilment of primary stakeholder goals in Estonian manufacturing enterprises in different ownership categories. The analysis is based on balance sheet and financial statement data of Estonian Statistical Office for the period 1996–1999. There are 1522 cases in the sample. Five primary stakeholder groups have been examined: owners, managers, employees, creditors and society. Due to the lack of data it was impossible to include customers into the analysis.

We used efficiency indicators in order to assess the fulfilment of stakeholder goals. For measuring the owners' main goal, profitability, both return on assets and return

on equity have been analysed. It turned out that in case of domestic enterprises the goals of owners are much better fulfilled. This is the first prove for Estonian enterprises to be concentrated on shareholder approach rather than that of stakeholders. Managers' main goal is to increase their personal income, but as this is dependent on the enterprise performance, we can use the ratio of net sales to assets as a proxy. As enterprises in Estonian ownership have a considerably higher sales/assets ratio, we may hypothesise that there is a weaker control by owners in these enterprises. Managers are left more freedom to decide and therefore they have better chances to operate first of all on their own interests. Regarding employees, who are interested in getting higher wages, the situation is much better in enterprises with foreign share. The same result appeared after analysing the fulfilment of society's interests. Society's goal can be characterised by the bigger number of working places and the higher value added. The analysis showed that foreign owned enterprises work much more on society's interests than domestic enterprises. Thus, there is some additional prove to the invalidity of stakeholder approach in enterprises which are in Estonian ownership, compared to these in foreign ownership. Unfortunately, the chosen indicators for assessing the fulfilment of creditors' goals did not give any solid results.