



Eesti palgakorraldusest Euroopa kontekstis: WDN uuringutel põhinev ülevaade

Ettekanne PARE klubis
Tairi Rõõm

11.06.2010



Ettekande struktuur

- WDN palgakorralduse uuringud - ülevaade
- Palkade jäikus
 - Definitatsioon
 - Palkade allapoole jäikus: majanduskasvu aastad ja kriisiperiood
- Institutsioonid, turgude efektiivsus
 - Kollektiivlepingud, töösuhete reguleeritus
 - Konkurents tooteturgul
- Palkade muutmise sagedus
- Tööjõukulude kujundamine: muud strateegiad lisaks põhipalga muutmisele



WDN uuringud

Wage Dynamics Network (WDN)

- WDN oli ECB ja Euroopa rahvuslike keskpankade vaheline uurimisvõrgustik, mille tegevust koordineeris ECB
- Toimis aastatel 2005 – 2009, eesmärgiga analüüsida:
 - - palkade ja tööjõukulude dünaamikat
 - - palkade ja hindade vahelisi seoseid
- Selle raames viidi läbi kaks ettevõtjate küsitlust:
 - - 2007/2008 (16 EL liikmesriiki)
 - - 2009 suvi (11 EL liikmesriiki)
- Esimese küsitluse eesmärk: koguda andmeid ettevõtete hinna- ja palgakujunduse kohta
- Teise küsitluse eesmärk: analüüsida ettevõtete reageerimist majanduskriisile



WDN uuringud

Esimene WDN uuring

- Läbiviimise aeg: 2007 või 2008 (olenevalt riigist)
- Ülevaade hõlmab (maksimaalselt) 15 riiki:
 - Euroala: Austria, Belgia, Prantsusmaa, Kreeka, Itaalia, Iirimaa, Madalmaad, Portugal, Sloveenia, Hispaania;
 - Euroalasse mittekuuluvad riigid: Tšehhi Vabariik, Eesti, Ungari, Leedu, Poola
- Uuring viidi läbi ka Saksamaal, aga andmed pole suures osas võrreldavad
- Vaatlusperiood: 2006
- Valimi suurus: ligikaudu 15 600 ettevõtet
- 5 või enama töötajaga firmad
- Sektorid: töötlev tööstus, energia, ehitus, kaubandus, teenindus, finantsvahendus



WDN uuringud

Teine WDN uuring

- Läbiviimise aeg: suvi 2009
- Küsitluse viisid läbi 11 riiki:
 - Euroala: Austria, Belgia, Prantsusmaa, Küpros, Itaalia, Luksemburg, Holland, Hispaania;
 - Euroalasse mittekuuluvad riigid: Tšehhi, Eesti, Poola
- Vaatlusperiood: majanduskriisi algus (III kvartal 2008) – suvi 2009
- Valimi suurus: ligikaudu 5700 ettevõtet
- 5 või enama töötajaga firmad
- Sektorid: töötlev tööstus, ehitus, kaubandus, teenindus, finantsvahendus



Palkade jäikus

Palkade jäikus

Palkade jäikus tähistab palkade mittepiisavat ja/või aeglast reageerimist majandusšokkidele:

- Palku muudetakse harva;
- Palgad on allapoole jäigid - ettevõtted väldivad palkade langetamist
 - Nominaalpalkade jäikus
 - Reaalpalkade jäikus - palgamuutused on seotud inflatsiooniga



Palkade jäikus

Miks on palkade / tööturu paindlikkus oluline?

- Olulisus keskpanga seisukohalt:
 - Palkade paindlikkusest sõltub, mil määral ja kui kiiresti kanduvad mitmesugused majandus- ja monetaarpoliitilised šokid üle hindadesse
 - Tööturu paindlikkusel on oluline roll rahaliidu toimimisel
 - Erinevused tööturu ja palgakorralduse paindlikkuses mõjutavad ECB rahapoliitiliste meetmete efektiivsust euroala riikide lõikes
- Mida paindlikumad on palgad (või tööjõukulud üldisemalt), seda vähem alaneb majanduslanguse tagajärjel hõive, *ceteris paribus*



Palkade jäikus

Töökoha kaotus mõjutab heaolu enam kui sissetuleku langus

Vastava sündmuse mõju heaolule (0 - 10)		
		Heaolu langus
Sissetulek		
	Leikonna sissetulek 33% madalam kui keskmine	0,2
Töö		
	Töötu (alternatiiv: töötaja)	0,6
	Töökoha säilimine ebakindel	0,3
	Tööpuuduse määr suureneb 10 pp	0,3
Pere		
	Lahutatud (alternatiiv: elatakse koos, abielus)	0,5
	Elatakse eraldi (ditto)	0,8
	Elukaaslane surnud (ditto)	0,4
	Pole kunagi olnud abielus (ditto)	0,45
	Registreerimata kooselu (ditto)	0,2

Source: R.Layard, *Happiness - Lessons from a new science*, 2005 (Penguin), p. 64



Palkade jäikus

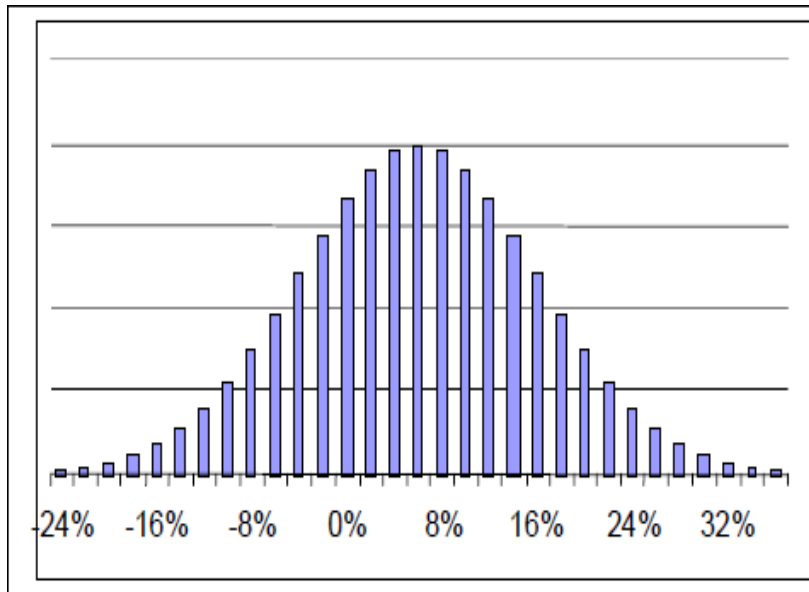
Palkade jäikuse põhjused

- Institutsionaalsed põhjused:
 - Kollektiivsed palgalepingud
 - Tööalane seadusandlus ei võimalda (ühepoolset) palku alandada
 - Töösuhete reguleeritus
- Tööandjad väldivad palkade langetamist
 - Tootlikkuse langus
 - Töötajate mobiilsuse kasv
 - Muu
- Madal palkade muutmise sagedus
 - “Menüükulud“
 - Lepingute kestus

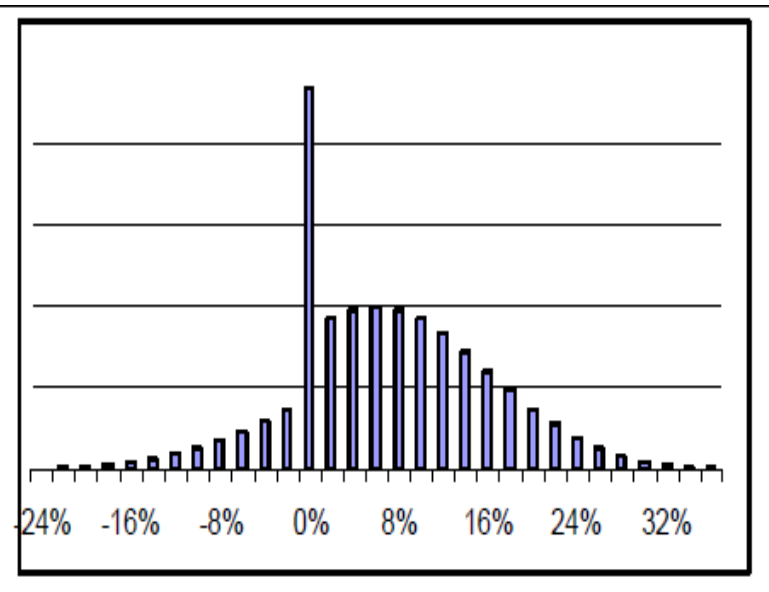
Palkade jäikus

Palgamuutuste jaotused: paindlik palgakorraldus, palkade allapoole jäikus

Paindlik palgakorraldus

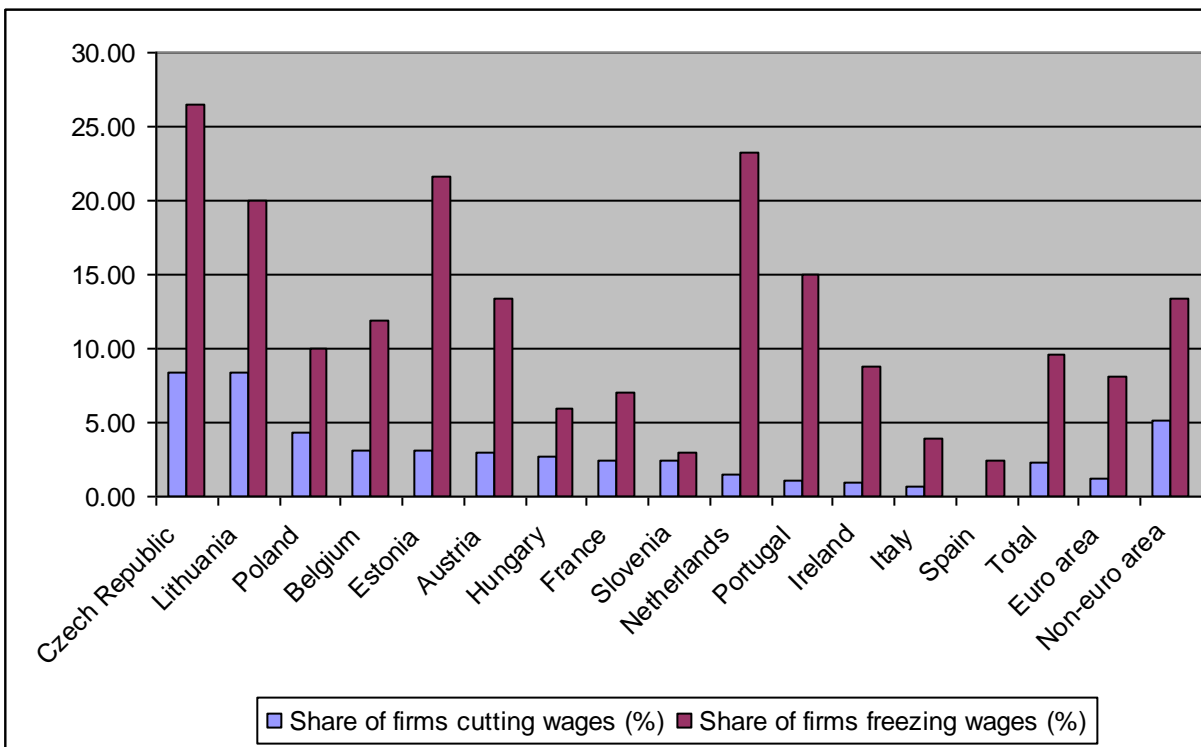


Nominaalpalgad on allapoole jäigid



Palkade jäikus

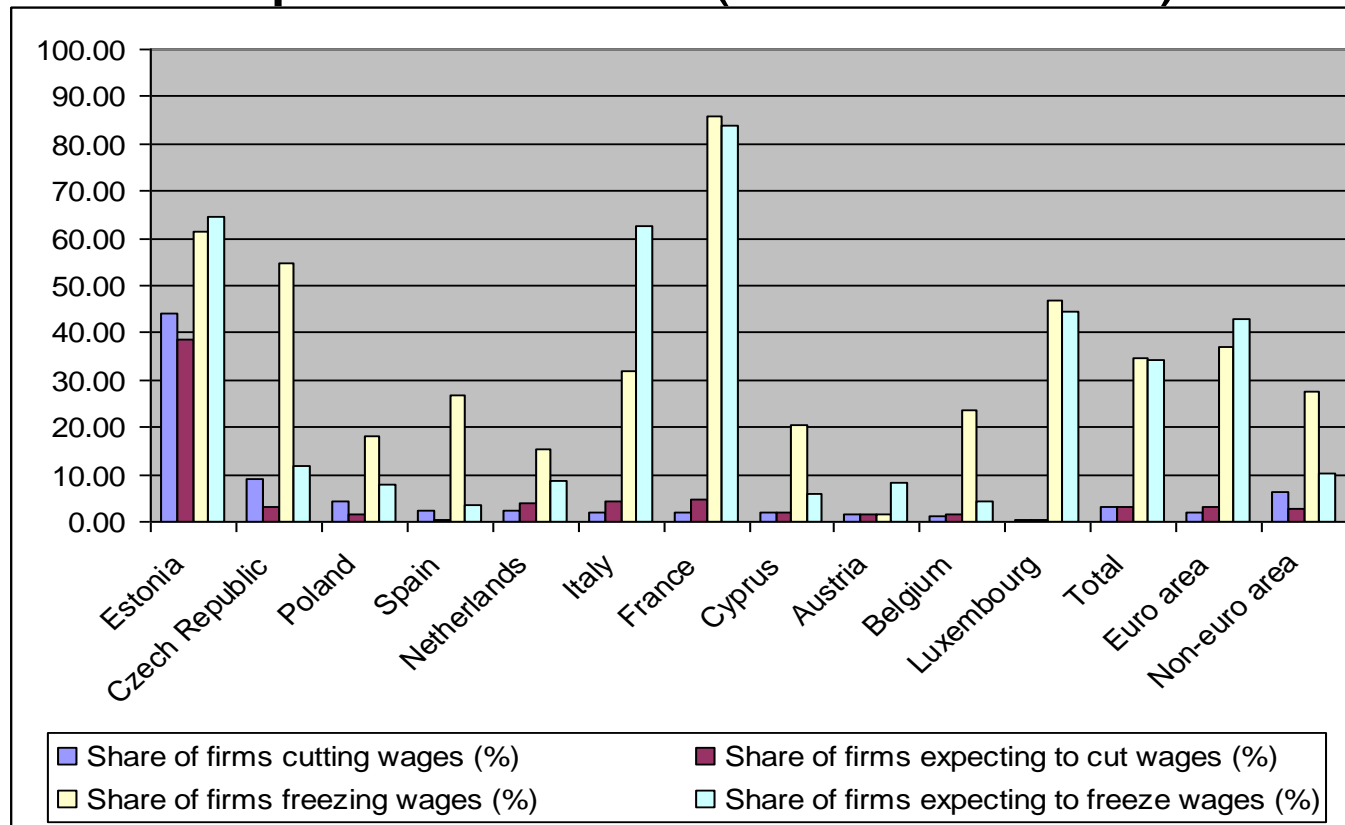
Majanduskasvu aastatel (2002 – 2006) olid palgad allapoole jäigid





Palkade jäikus

Ka majanduskriisi tingimustes langetatakse nominaalpalku harva (erand: Eesti)





Palkade jäikus

Miks on Eestis kriisi tingimustes palku langetanud ettevõtete osakaal nii suur?

- Meil on majanduskriis ulatuslikum kui teistes uuringus osalenud riikides
- Meil on paindlik tööturu institutsiooniline raamistik
 - Sellealased uuringud on näidanud, et mida suurem on kollektiivsete palgalepingute osakaal ning mida keerulisem töötajaid vallandada, seda suurem on ka palkade allapoole jäikus (Babetsky et al, 2010; Messina ja Rõõm 2010)
- Erinevus võrreldes Tšehhi ja Poolaga: fikseeritud vahetuskurss



Kriisi ulatuslikkus

Majanduskriisi mõju: Nõudluse langus

	Mõju puudub/ marginaalne	Mõõdukas	Tugev	Erakord- selt tugev	Tugev või erakord- selt tugev	Ei tea
Austria	26,2	45,5	18,5	9,7	28,2	0,2
Belgia	21,7	36,2	23,7	18,3	42,0	0,2
Tšehhi Vabariik	7,8	39,9	40,9	11,5	52,4	0,0
Eesti	1,9	16,8	41,5	39,4	80,9	0,4
Hispaania	19,0	40,6	28,0	12,4	40,4	0,0
Prantsusmaa	19,1	43,9	24,8	11,5	36,3	0,7
Itaalia	14,8	41,9	35,5	7,3	42,8	0,4
Luksemburg	15,1	48,1	29,5	7,2	36,7	0,1
Holland	34,4	29,2	23,1	12,7	35,8	0,6
Poola	16,9	59,6	18,7	4,0	22,7	0,9
Euroala riigid	19,7	40,6	28,9	10,4	39,3	0,4
Mitte-euroala riigid	14,0	53,0	25,3	7,2	32,5	0,6
Kogu valim	18,4	43,5	28,0	9,7	37,7	0,4



Kriisi ulatuslikkus

Majanduskriisi mõju: Raskused tootmise finantseerimisel

	Mõju puudub/ marginaalne	Mõõdukas	Tugev	Erakord- selt tugev	Tugev või erakord- selt tugev	Ei tea
Austria	55,4	24,5	11,3	3,8	15,2	4,9
Belgia	54,8	23,1	12,7	5,3	18,0	4,1
Tšehhi Vabariik	35,1	35,5	21,0	6,7	27,7	1,7
Eesti	28,9	25,6	24,3	13,8	38,1	7,4
Hispaania	52,0	20,2	16,2	11,2	27,4	0,5
Prantsusmaa	64,5	18,3	6,6	3,0	9,6	7,6
Itaalia	45,8	29,7	16,0	4,7	20,7	3,9
Luksemburg	62,4	18,3	13,7	4,3	18,0	1,3
Holland	55,3	18,3	14,9	5,0	19,9	6,5
Poola	43,7	37,7	11,2	4,5	15,7	2,9
Euroala riigid	53,1	23,5	13,4	5,5	18,9	4,4
Mitte-euroala riigid	40,9	36,7	14,2	5,4	19,6	2,8
Kogu valim	50,3	26,6	13,6	5,5	19,1	4,0

Kriisi ulatuslikkus

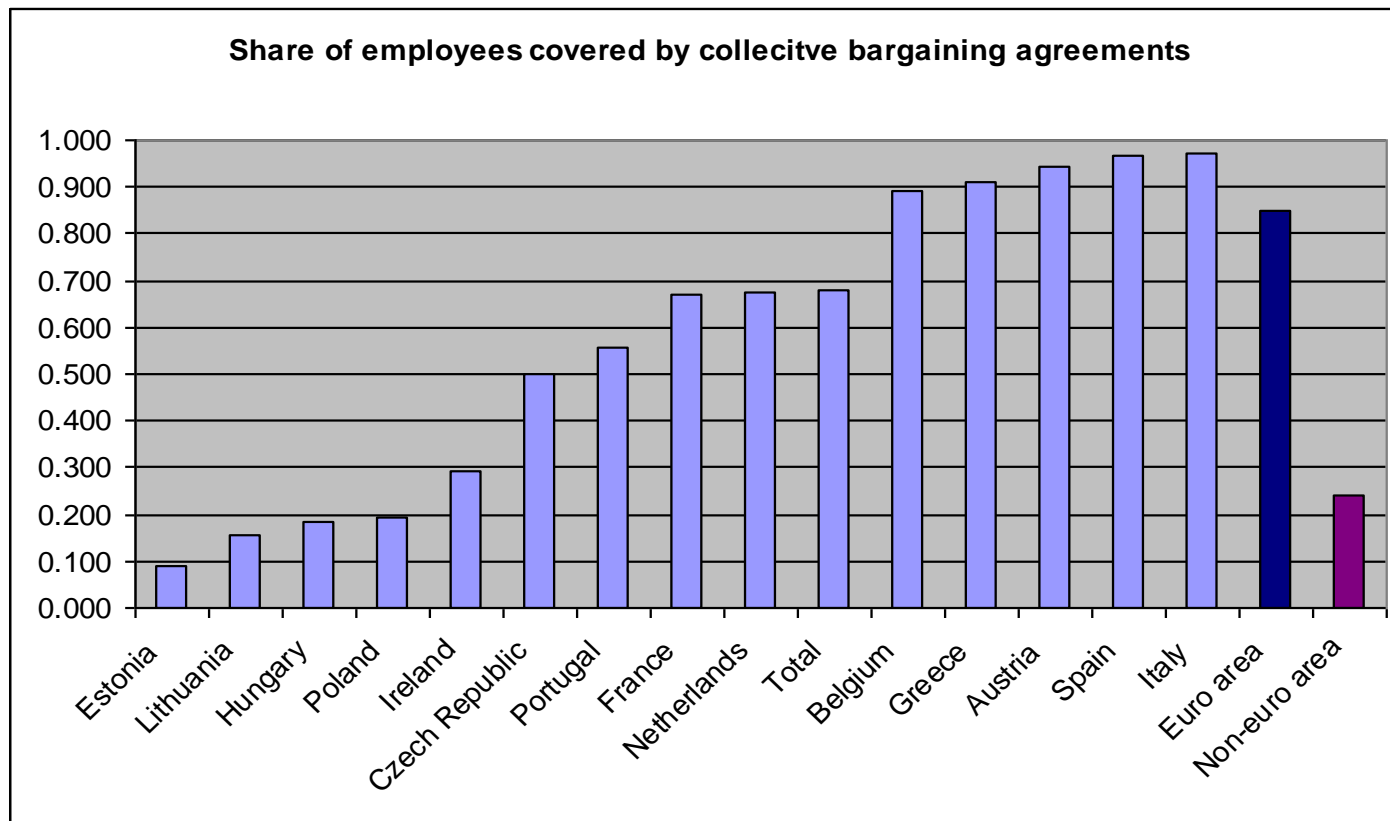
Majanduskriisi mõju: Raskused tellijatelt arvete laekumisel

	Mõju puudub/ marginaalne	Mõõdukas	Tugev	Erakord- selt tugev	Tugev või erakord- selt tugev	Ei tea
Austria	24,7	56,2	15,2	2,5	17,8	1,4
Belgia	27,2	41,1	24,4	3,1	27,5	4,2
Tšehhi Vabariik	21,1	42,4	30,3	5,0	35,3	1,3
Eesti	11,0	34,5	31,1	21,8	52,8	1,7
Hispaania	39,5	35,1	16,1	8,9	25,0	0,4
Prantsusmaa	35,5	46,9	14,3	1,8	16,2	1,5
Itaalia	15,8	40,3	31,4	10,6	42,0	1,8
Luksemburg	32,6	41,3	20,4	5,8	26,1	0,0
Holland	45,9	29,4	14,2	3,7	18,0	6,7
Poola	24,1	47,4	21,4	5,3	26,7	1,8
Euroala riigid	28,7	40,6	21,8	6,7	28,5	2,2
Mitte-euroala riigid	22,9	45,7	24,0	5,8	29,8	1,6
Kogu valim	27,4	41,7	22,3	6,5	28,8	2,1



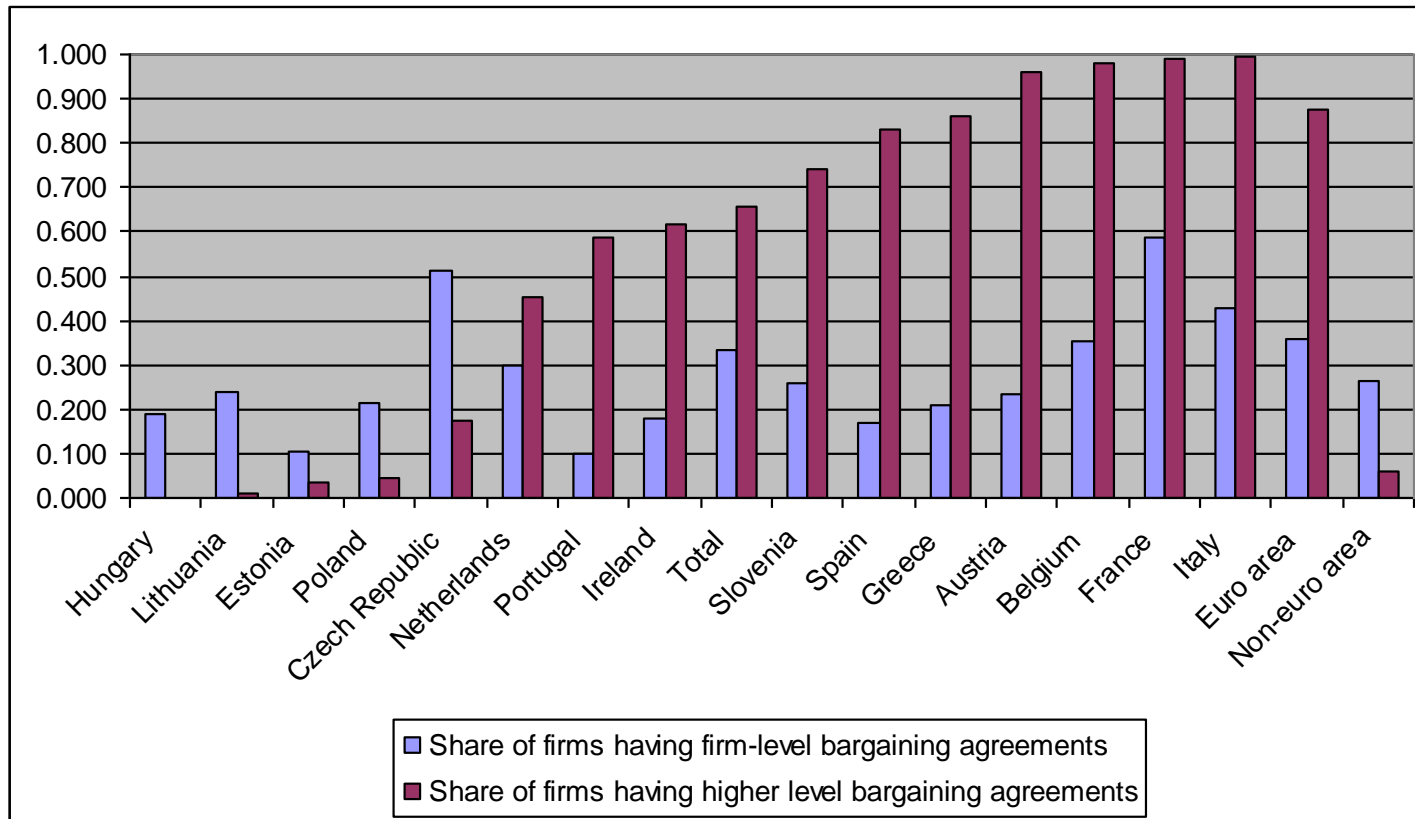
Institutsioonid

Kollektiivsete palgalepingutega hõlmatus



Institutsioonid

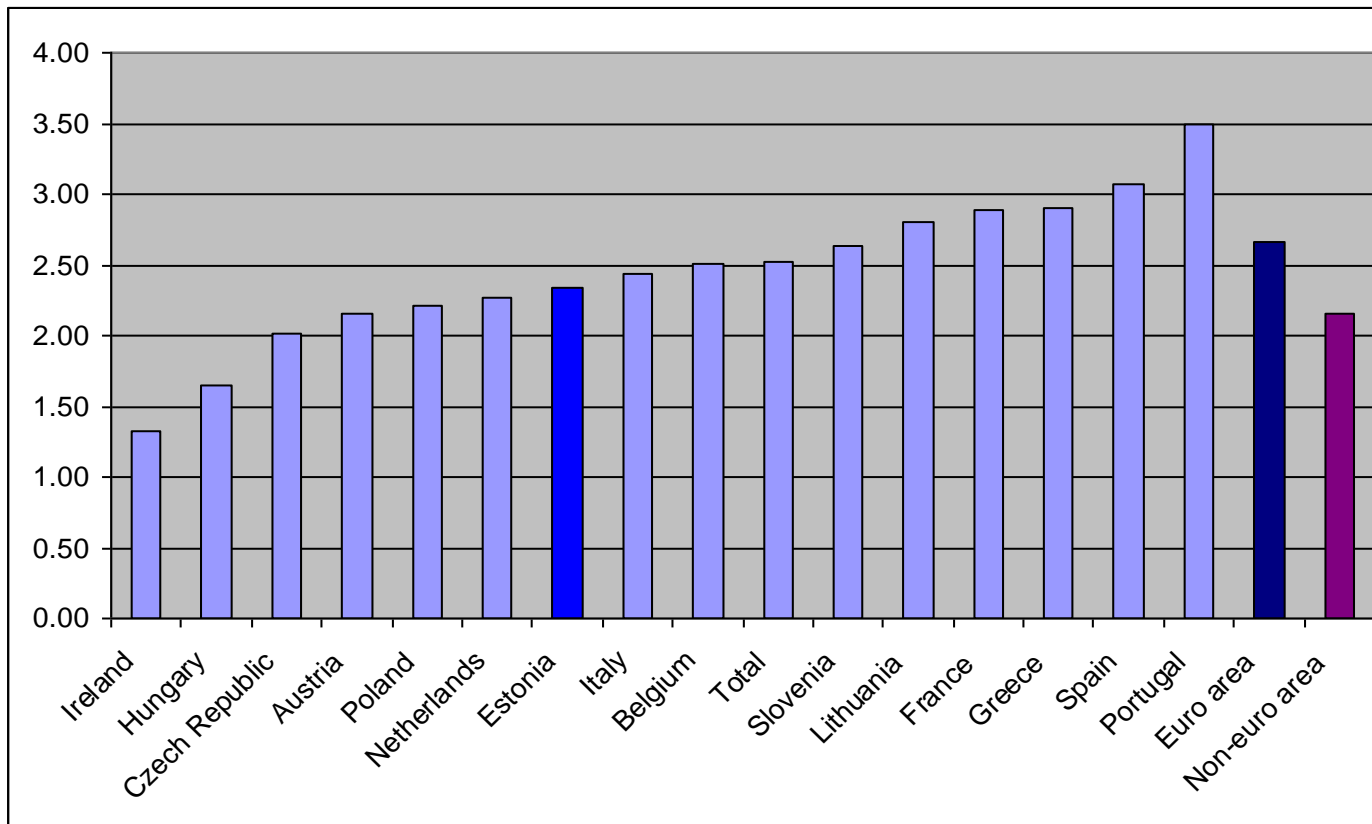
Kollektiivlepingud: erinevad tasemed





Institutsioonid

EPL indeks (*employment protection legislation*)

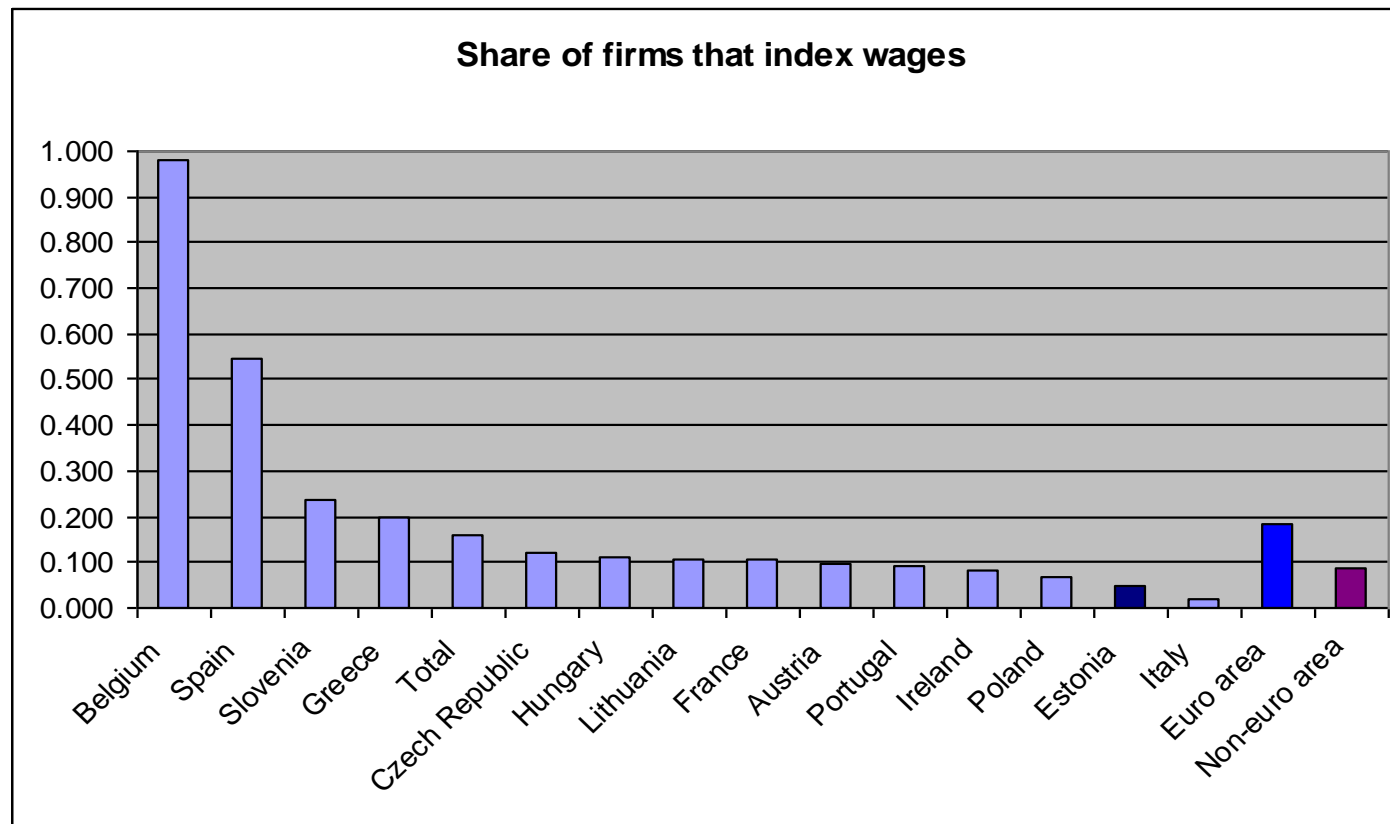


Sources: OECD (2004), Mirco Tonin (2005)



Reaalpalkade jäikus

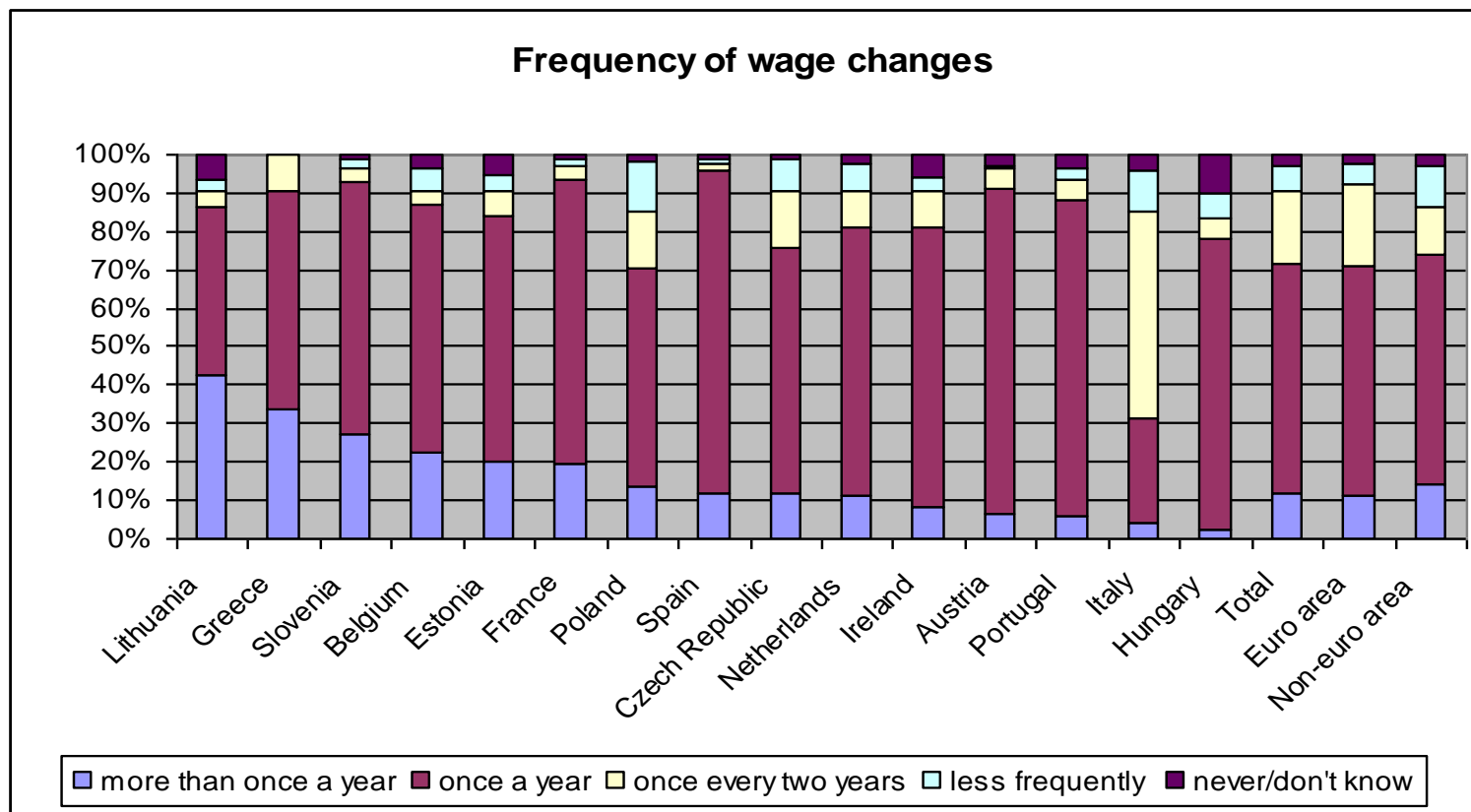
Palkade indekseerimine (reaalpalkade jäikus)





Palkade muutmise sagedus

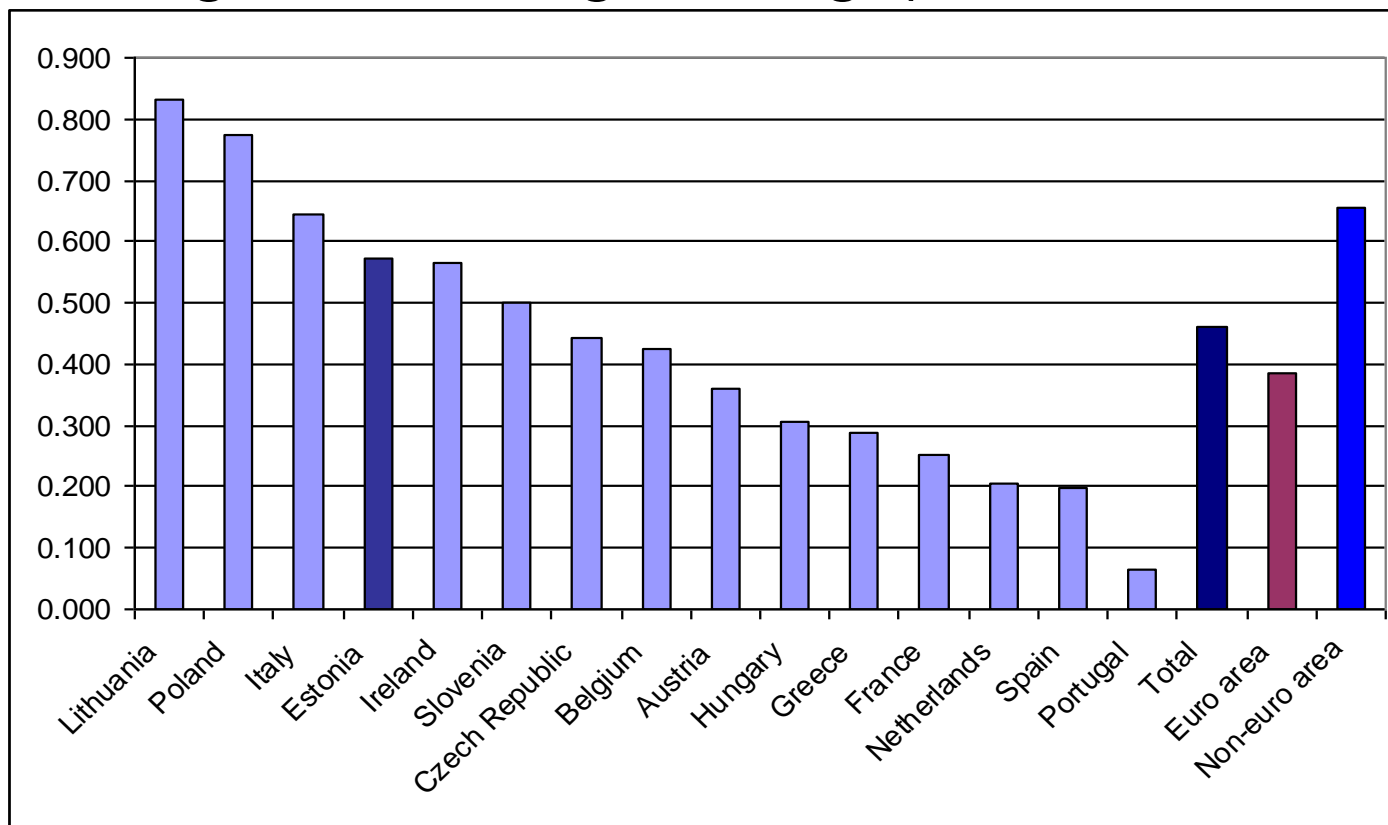
Palkade muutmise sagedus





Palkade muutmise sagedus

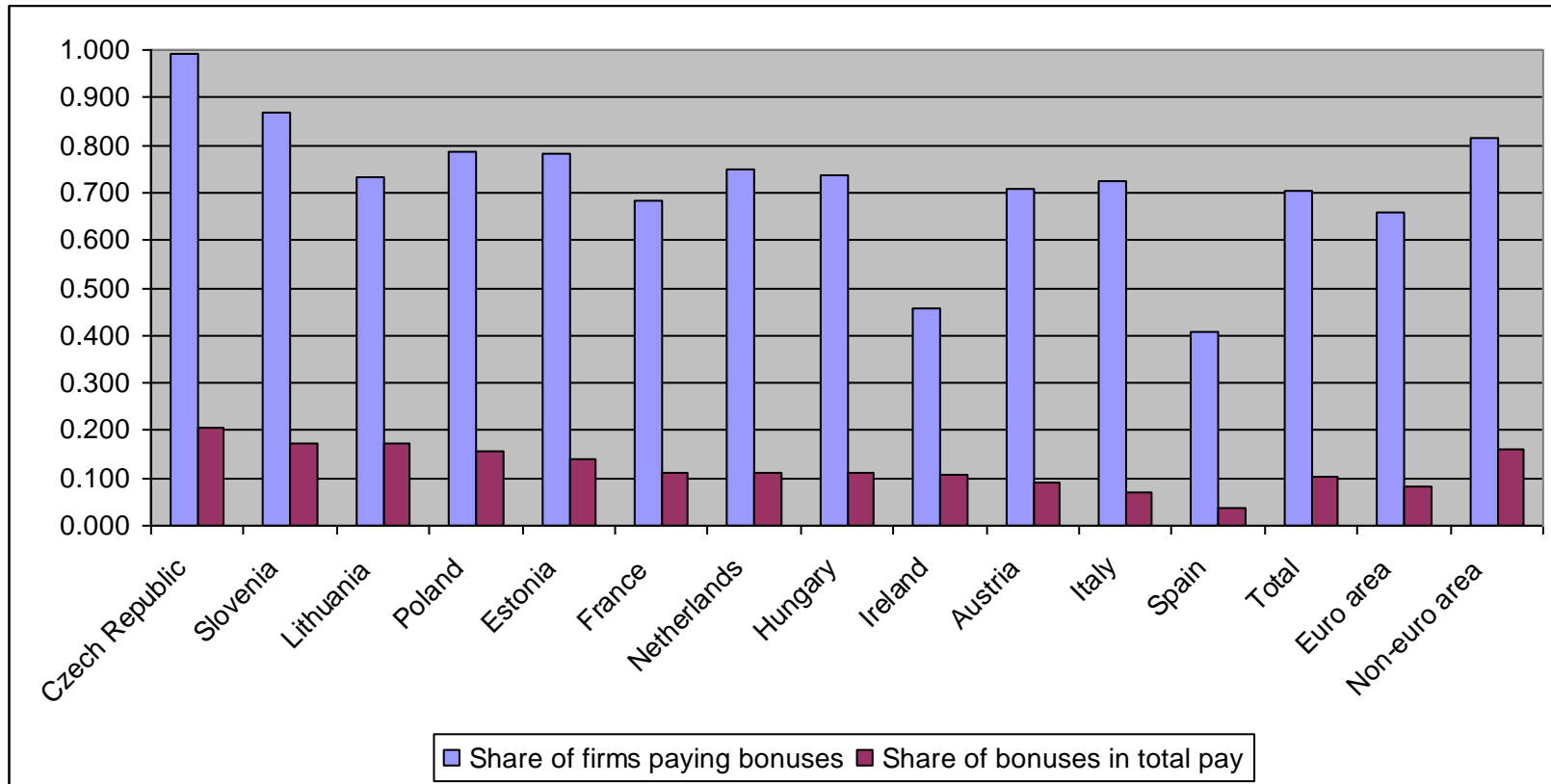
Palkade muutmise vastavalt majandusoludele
(ebaregulaarse sagedusega)





Palgakorralduse paindlikkus

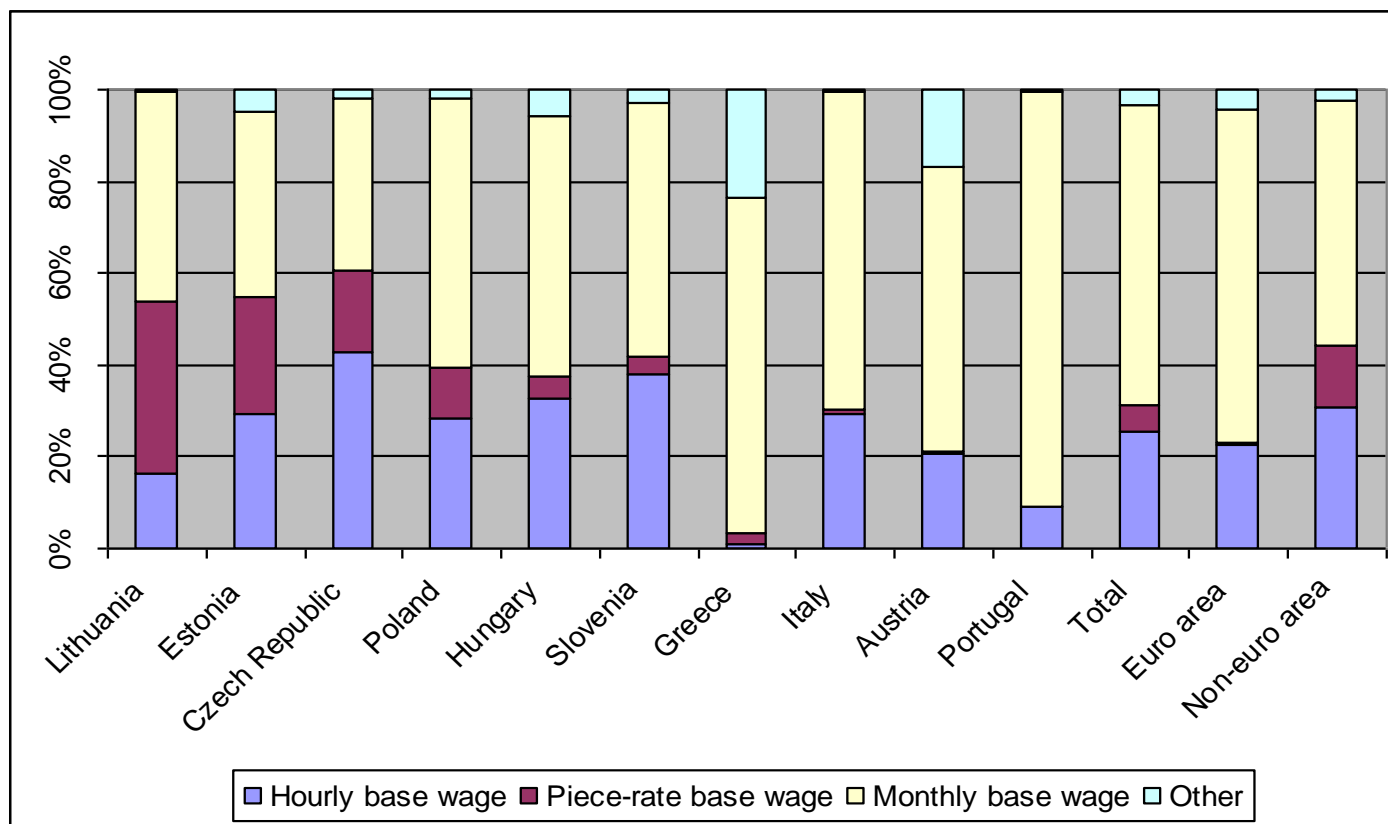
Tulemuspalk





Palgakorralduse paindlikkus

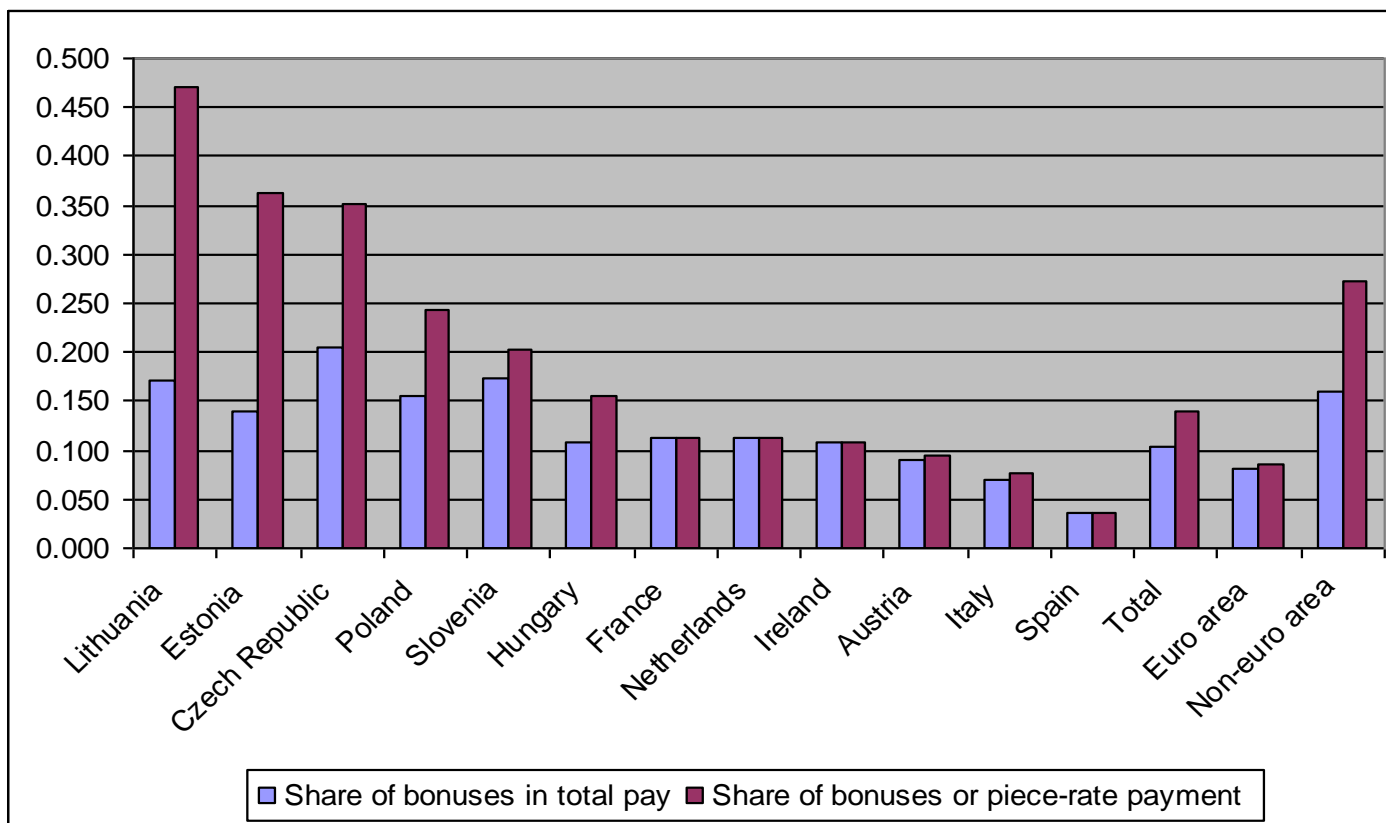
Tasustamismeetodid





Palgakorralduse paindlikkus

Paindlike komponentide osakaal töötasus





Palgakorralduse paindlikkus

Alternatiivsete meetodite kasutamine tööjõukulude alandamiseks (peale põhipalga muutmise)

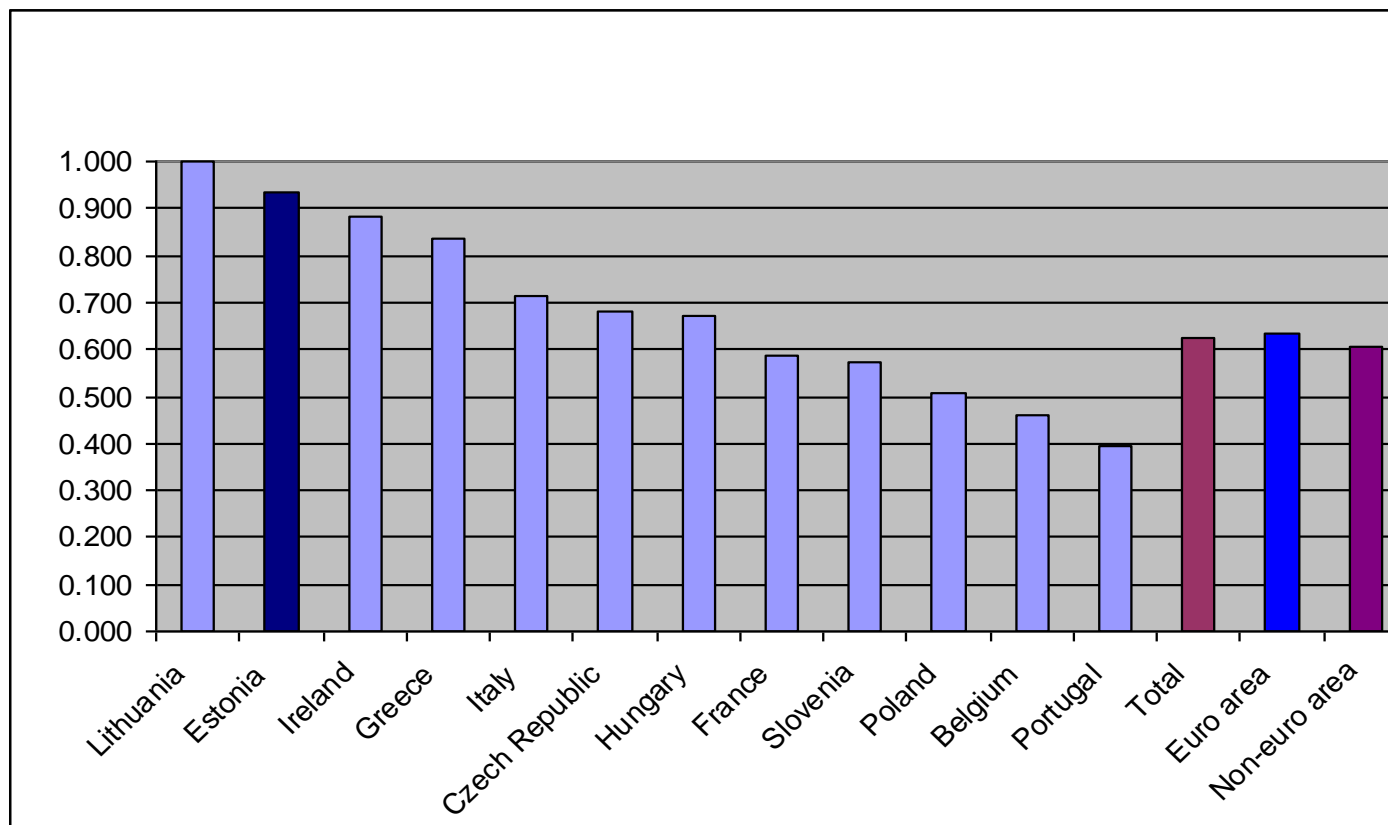
Kas teie ettevõtte on kunagi kasutanud mõnda alljärgnevatest strateegiatest tööjõukulude vähendamiseks?

- Lisatasude vähendamine või kaotamine
- Mitterahaliste hüvitiste vähendamine või kaotamine
- Muudatused vahetustega töös
- Edutamisplaani täideviimise aeglustamine või külmutamine
- Uute (sarnaste oskuste ja kogemustega) töötajate palkamine madalama tasu eest, kui oli lahkunud töötajatel (nt vabatahtlikud lahkujad ning pensionile jääjad)
- Varase pensionile jäämise ärakasutamine asendamaks kõrgepalgalisi töötajaid madalama palgaga uustulnukatega



Palgakorralduse paindlikkus

Firmade osakaal, kes kasutavad vähemalt üht alternatiivset meetodit





Palgakorralduse paindlikkus

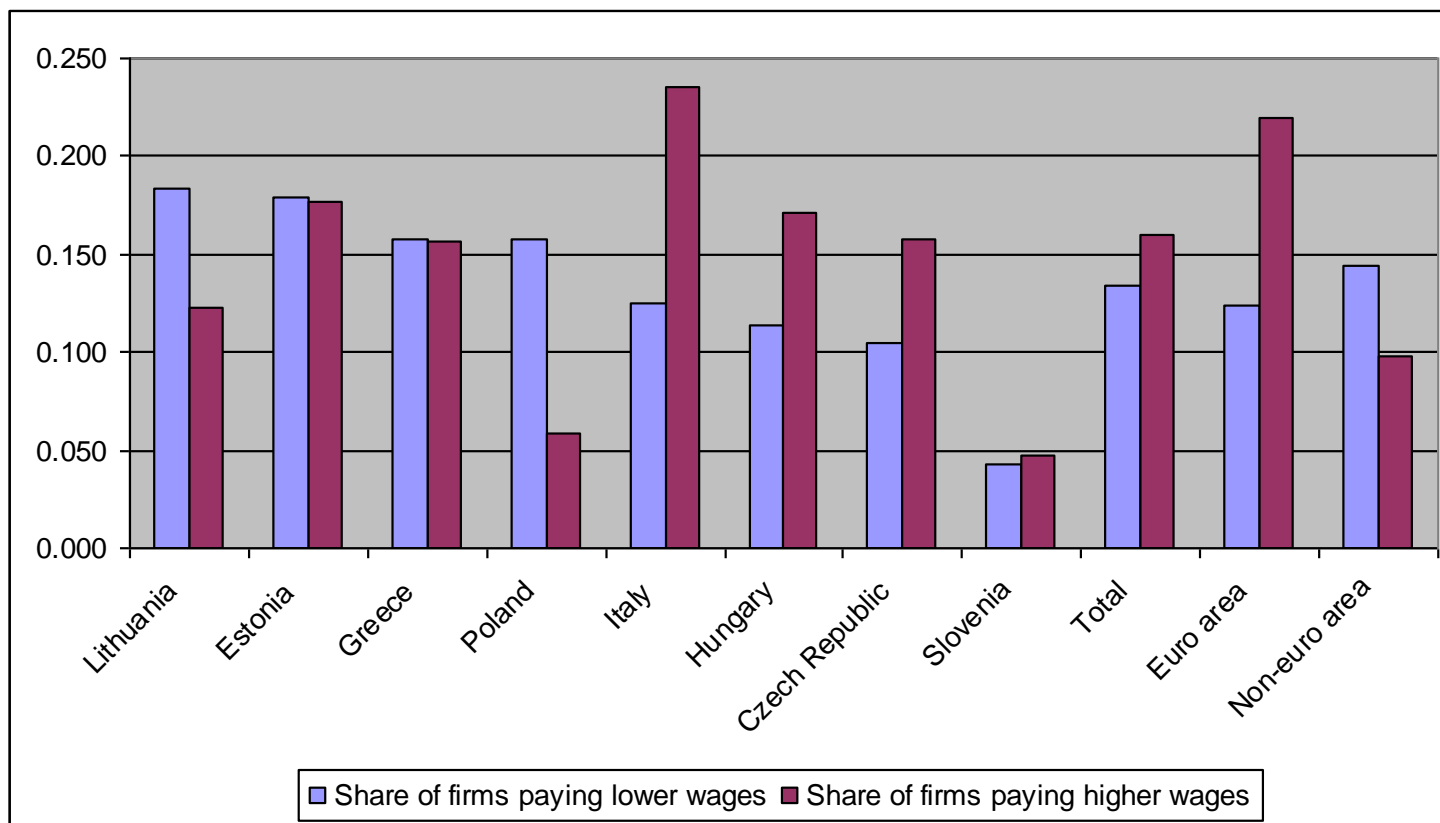
Uute töötajate palgad (1)

- Kui tööjõuturul on teile vajalikke töötajaid küllaga, siis kas te maksate uutele töötajatele oluliselt **madalamat** tasu kui (kogemuste ja kvalifikatsiooni poolest) sarnastele juba ettevõttes töötavatele töötajatele?
- Kui tööjõuturul on teile vajalikest töötajatest puudus ja uute töötajate leidmine on keeruline, siis kas te pakute uutele töötajatele oluliselt **kõrgemat** tasu kui sarnastele juba ettevõttes töötavatele töötajatele?



Palgakorralduse paindlikkus

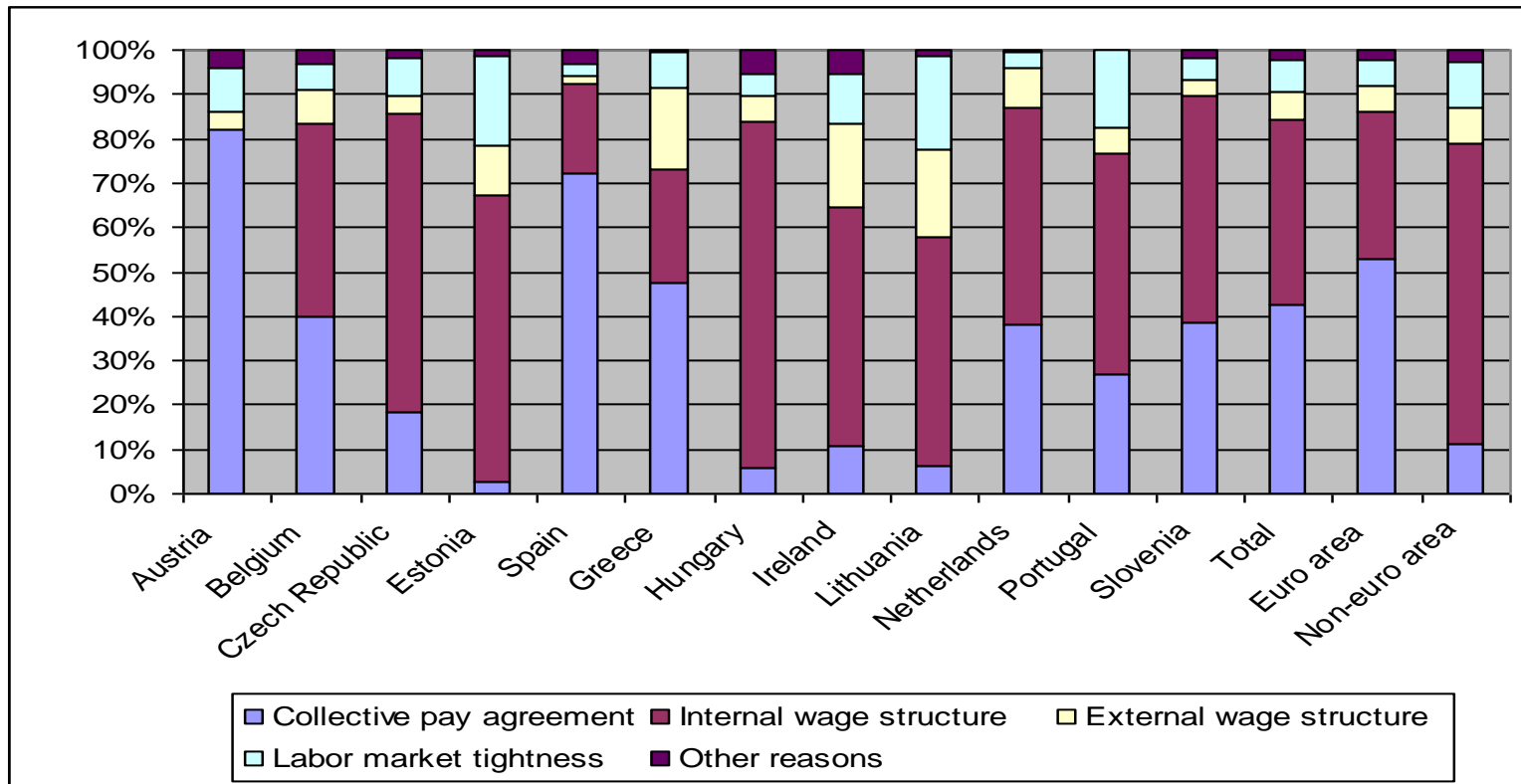
Uute töötajate palgad (2)





Palgakorralduse paindlikkus

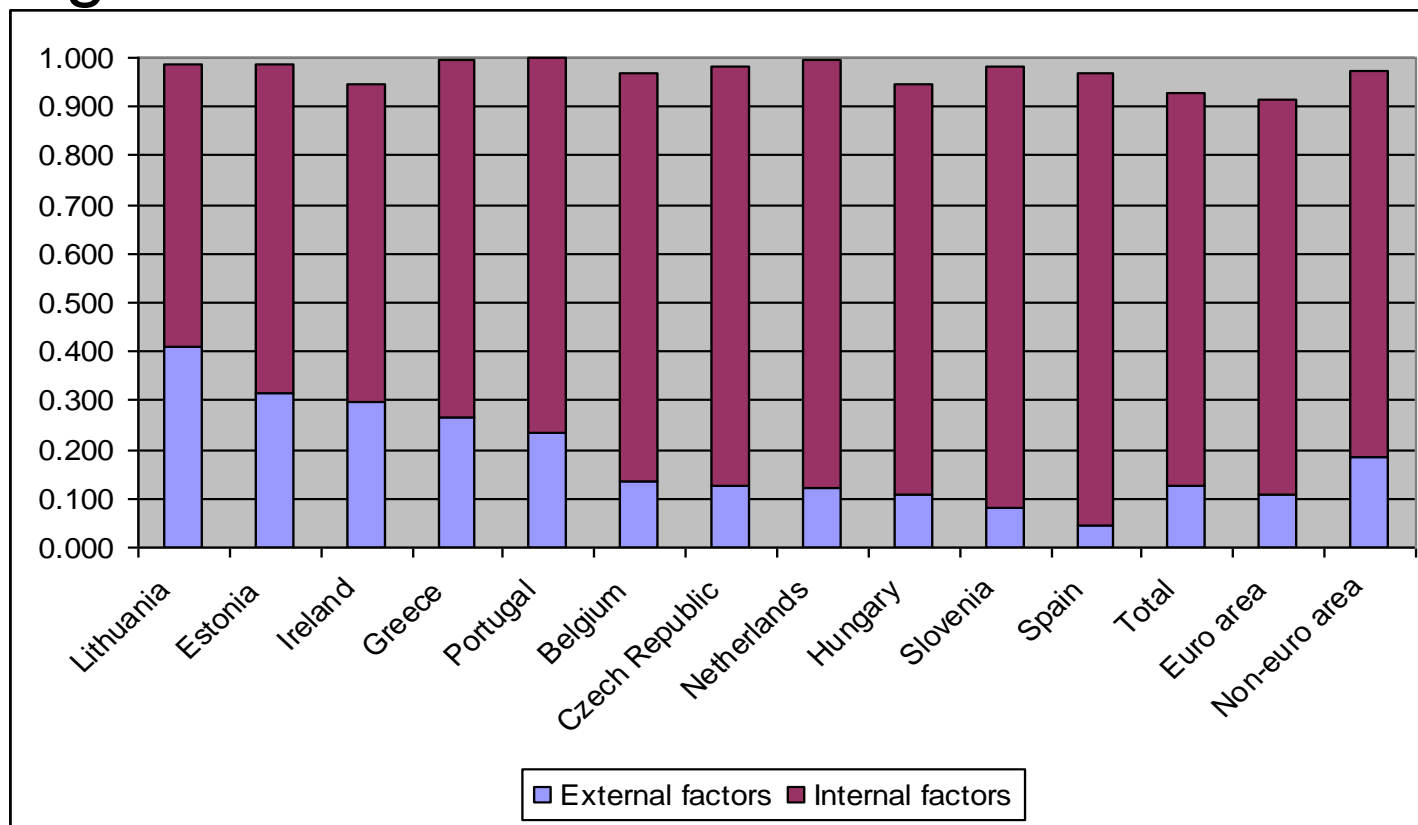
Mis on kõige olulisem uute töötajate algse palga määramisel?





Palgakorralduse paindlikkus

Uute töötajate palgad – sisemised vs välised tegurid



Töajõukulude paindlikkus Eestis võrreldes EL riikidega: kokkuvõte

		Eesti positsioon (riikide arv)	Paindlikkuse järjestuses esimene riik	Eesti paindlikum kui euroalast väljajäävad riigid keskmiselt	Eesti paindlikum kui euroala riigid keskmiselt	Euroalast väljajäävad riigid paindlikumad kui euroala riigid
Institutsioonid	Kollektiivsete palgalepete osakaal	1 (15)	Eesti	jah	jah	jah
	Töösuhete reguleeritus	7 (15)	Irish	ei	jah	jah
Palgakujundus (põhipalk)	Nominaalpalkade allapoole jääkus	1 (11)	Eesti	jah	jah	jah
	Reaalpalkade jääkus (põhineb indekseerimisel)	2 (12)	Itaalia	jah	jah	jah
	Ettevõtete osakaal, kes muudavad palku vastavalt oludele (ebaühtlase sagedusega)	4 (15)	Leedu	ei	jah	jah
	Palkade muutmise sagedus	9 (15)	Hispaania	jah	jah	mitteoluline
Töajõukulude kujundamine (v.a. muutused põhipalgas)	Tulemuspalga osakaal töötasus	5 (14)	Tšehhi Vabariik	mitteoluline	jah	jah
	Paindlike palgakomponentide osakaal töötasus (tulemuspalk, tükitöö alusel tasustamine)	2 (12)	Leedu	jah	jah	jah
	Ettevõtete osakaal, kes kasutavad muid töötasude reguleerimise meetodeid peale põhipalga muutmise	2 (12)	Leedu	jah	jah	mitteoluline
	Ettevõtete osakaal, kes on valmis maksma uutele töötajatele kõrgemat töötasu	2 (8)	Itaalia	jah	ei (?)	ei (?)
	Ettevõtete osakaal, kes on valmis maksma uutele töötajatele madalamat töötasu	2 (8)	Leedu	jah	jah (?)	jah (?)
	Ettevõtete osakaal, kes peavad ettevõtteväliseid tegureid uute töötajate palkade määramisel kõige olulisemaks	2 (12)	Leedu	jah	jah	jah



Kokkuvõte

- Tööjõukulude kujundamisel rakendavad Eesti ettevõtted meetodeid, mis on ...
 - ... kõige sarnasemad Leedu ettevõtetele
 - ... lähedasemad euroalasse mittekuuluvate riikide keskmisele kui euroala keskmisele
- Eesti ja Leedu ettevõtted kasutavad paindlikke tööjõukulude kujundamise meetodeid (lisaks põhipalga muutmisele) rohkem kui teised EL liikmesriigid
- Enamuse näitajate alusel, mida WDN uuringutes käsitleti, on euroalasse mittekuuluvates riikides tööjõukulude korraldus paindlikum kui euroala riikides
- Tööturgude institutsionaalne raamistik on samuti euroalasse mittekuuluvates riikides paindlikum



Täna tähelepanu eest!



Lisad



Palkade jäikus - põhjused

Miks ettevõtted väldivad põhipalga alandamist?

- Tööseadused/kollektiivsed lepped takistavad palkade kärpimist
- See vähendaks töötajate motivatsiooni, mille tulemuseks oleks väiksem toodang või halvem teeninduskvaliteet
- See kahjustaks ettevõtte mainet tööandjana, raskendades töötajate palkamist tulevikus
- Palkade kärpimise korral võivad ettevõttest lahkuda kõige paremad töötajad
- Palga kärpimine tõstaks töölt lahkuvate töötajate arvu, suurendades uute töötajate palkamise ja koolitamise kulusid
- See raskendaks uute töötajate leidmist
- Töötajatele ei meeldi ootamatud sissetuleku kärped. Seetõttu kehtib töötajate ja ettevõtete vahel vaikimisi kokkulepe, et palgad ei lange majanduslanguse perioodil ega tõuse kasvuperioodidel (*“varjatud tööleping”*)
- Töötajad võrdlevad oma palku sarnase kvalifikatsiooniga töötajate palkadega teistes ettevõtetes samal turul



Palkade jäikus - põhjused

Ettevõtete osakaal, kes pidasid vastavat põhjust oluliseks või väga oluliseks (2007/2008 WDN küsitlus)

	Kõik riigid		Euroala		Mitte-euroala	
	Osakaal	Koht	Osakaal	Koht	Osakaal	Koht
Parimad töötajad lahkuvad	0.86	1	0.84	3	0.90	1
Töötajate motivatsioon langeb	0.86	2	0.87	1	0.82	2
Tööseadused/kollektiivsed lepped	0.74	3	0.85	2	0.43	8
Raskem uusi töötajaid leida	0.72	4	0.70	4	0.76	3
Suurem tööjõu volavus	0.70	5	0.69	5	0.72	4
Ettevõtteväline palgastruktuur on oluline	0.67	6	0.68	6	0.65	6
Maine langus	0.60	7	0.58	7	0.64	7
"Varjatud tööleping" (<i>implicit contract</i>)	0.59	8	0.55	8	0.70	5



Palkade jäikus - põhjused

Kriisi tingimustes on erinevate põhjuste olulisus vähenenud

Ettevõtete osakaal, kes pidasid antud põhjust väga oluliseks

	Kõik riigid (FR, IT, PL)				Osakaalu langus (%)
	2007/2008		2009		
	Osakaal	Koht	Osakaal	Koht	
Parimad töötajad lahkuvad	0.616	1	0.324	2	47%
Tööseadused/kollektiivsed lepped	0.506	2	0.380	1	25%
Töötajate motivatsioon langeb	0.430	3	0.306	3	29%
Suurem tööjõu volavus	0.374	4	0.171	4	54%
Raskem uusi töötajaid leida	0.329	5	0.124	6	62%
Ettevõtteväline palgastruktuur on oluline	0.226	6	0.115	7	49%
Maine langus	0.221	7	0.160	5	28%
"Varjatud tööleping" (<i>implicit contract</i>)	0.150	8	0.090	8	40%



Palkade jäikus - põhjused

Kriisi tingimustes on erinevate põhjuste olulisus vähenenud (2)

Ettevõtete osakaal, kes pidasid antud põhjust oluliseks või väga oluliseks

	Total (FR, IT, PL)				
	2007/2008		2009		Decline (%)
	Share	Rank	Share	Rank	
Most productive workers leave	0.902	1	0.746	2	17%
Lower work morale / less effort	0.853	2	0.838	1	2%
Difficult to attract new workers	0.761	3	0.495	7	35%
Labor turnover costs increase	0.748	4	0.579	4	23%
Labor regulations/ collective bargaining	0.724	5	0.661	3	9%
External wages matter	0.675	6	0.504	6	25%
Reputation suffers	0.589	7	0.522	5	11%
Implicit contract	0.461	8	0.317	8	31%



Konkurents

Konkurents tooteturgudel (1)

Tunnetatav konkurents

Kui tugev on hinnakonkurents teie ettevõtte põhitoote osas?

- Väga tugev hinnakonkurents
- Tugev hinnakonkurents
- Nõrk hinnakonkurents
- Hinnakonkurents puudub

Reageering hinnamuutusele

Oletame, et teie ettevõtte põhitoote konkurent langetab hindu. Kui tõenäoline on, et teie ettevõtte reageerib sellele ka oma toote hinda langetades?

- Väga tõenäoline
- Tõenäoline
- Vähe tõenäoline
- Kindlasti mitte



Konkurents

Konkurents tooteturgul (2)

