



EUROOPA POOLAASTA TEMAATILINE TEABELEHT

PALGASUUNDUMUSED JA PALGAKUJUNDUSSÜSTEEMID

1. SISSEJUHATUS

Eli majandusjärelevalve raames on viimasel ajal pööratud suuremat tähelepanu sellele, milline on palgasuundumuste mõju makromajanduslikele näitajatele.

1. Palkade muutmine on üks **peamistest viisidest, millega kohandada tööjõu nõudlust ja pakkumist** ning mis mõjutab tööhõivet otseselt. Seepärast võib (tootlikkuse ja hindade kasvuga võrreldes) liiga kiire või liiga aeglane palgakasv osutada töö- ja tooteturu tasakaalustamatusele. See võib põhjustada inflatsiooni- või deflatsioonisurvet ning muuta töötajate värbamise ja töö hoidmise vähem või rohkem atraktiivseks. See võib mõjutada ka tööjõu pakkumist, sealhulgas otsust tööturul osaleda.
2. Palgasuundumused **mõjutavad ka hindade rahvusvahelist konkurentsivõimet**. Palgatõus võib suurendada nominaalset tööjõu ühikukulu ja tõsta sellel põhinevat reaalsel tegelikku vahetuskurssi. Nii võib juhtuda, kui palgakasvu ei tasakaalusta tootlikkuse kasv või sarnased tööjõu ühikulu muutused partnerriikides või nominaalse

vahetuskursi langemine¹ väljaspool rahaliitu. Vastupidi on palgasuundumustega, mis vähendavad tööjõu ühikukulu.

3. Palgad moodustavad majapidamiste sissetulekust olulise osa ja **mõjutavad kogunõudlust** majapidamiste tarbimise ja isegi investeringute kaudu, mis peavad seda suuremat nõudlust rahuldama. Kui tendents on kulutada pigem palgatulu kui kasumit, võib palkade tõus viia kogusisenõudluse suurenemiseni.

Kuna palk moodustab olulise osa sissetulekust eelkõige madalama palga saajate hulgas, võib palgatõus vähendada ka sissetulekute ebavõrdsust. Seevastu võib aga madal kasumlikkus pärssida värbamist ja investeringuid, mis omakorda kärbib majanduse kasvupotentsiaali keskpikas perspektiivis.

Palgasuundumuste mõju hindamisel tuleb arvesse võtta **riikide eripära ja seda, millises majandustsükli faasis nad parajasti on**, aga ka nende makromajanduslikku tasakaalu. Nii ei ole palgad üksnes muude majandusnäitajate mõjutajad, vaid reageerivad ka ise mujal

¹ Nominaalne tööjõu ühikukulu on määratletud kui kogu tööjõukulu (tasu töötaja kohta) toodanguühiku kohta. Tööjõu ühikukulu arvutamiseks jagatakse tasu töötaja kohta reaalse SKPga töötaja kohta (tööviljakus).

esinevatele tasakaalustamatustele (nt laenuboomile, mis on tekkinud leebemate finantstingimuste ajal).

Palgakujundussüsteemide

ajakohastamine mängib tähtsat rolli mitmes liikmesriigis täheldatud suure makromajandusliku tasakaalustamatuse korrigeerimisel ja töötuse vähendamisel. Eriti oluline on see euroalal, kuna rahaliidus on nominaalne kohandamine võimalik ainult kulude ja hindade kohandamise kaudu.

Palgad ei ole rahvusvahelise konkurentsivõime ainsad tegurid:

hindade konkurentsivõimet mõjutavad ka muud kulud (nt maksustamise või nõuete täitmisega seotud kulud) ja tooteturul valitsev konkurents. Samuti on tähtis roll hinnavälisel konkurentsivõimel (nt tootlikkuse tase ja areng, geograafiline ja tehnoloogiline spetsialiseerumine).

2. PROBLEEMIDE KINDLAKSTEGEMINE

Kuigi töötus 2016. aastal vähenes, jäi palgaskasv euroalal siiski tagasihoidlikuks, aga kiirenes mõnes euroalasse mittekuulvas riigis. Seda saab selgitada järgmisega:

- tootlikkuse tagasihoidlik suurenemine;
- madalad inflatsiooniootused;
- mõningate tööturureformide mõju ja
- jätkuvalt madal osalus tööturul, kuna praegune töötuse määr ei pruugi adekvaatselt peegeldada tegelikku ressursside kasutamist tööturul.

Kuna finantskriisi ajal kõige suuremaid kohandusi teinud riikides palgad stabiliseerusid ja elavama majandustegevusega riikides kasvasid need tagasihoidlikult, võis ELis täheldada palgaskasvu ühtlustumist.

Viimased palgasuundumused on järginud aastatepikkust kesise palgaskasvu või isegi palkade vähenemise trendi, mis toetasid maksebilansi suure puudujäägi kohandamist ja töötuse kõrge tasemega toimetulekut. Eelkõige võib seda öelda mitme euroala riigi kohta, nagu näiteks

Küpros, Kreeka ja Portugal, kel oli suurem vajadus tasakaalustada maksebilanssi, kuna esines palkade allapoole korrigeerimist või piirati tugevalt palgaskasvu.

2015. ja 2016. aastal vähenesid euroalal palgamuutuste erinevused, kuna palgad stabiliseerusid riikides, kus varem oli vaja neid kärpida. Veidi paremas majanduslikus olukorras riikides, mida kriis mõjutas vähem, on palgaskasv kiirenenud ainult veidi (joonis 1)². Kõige suuremat palgaskasvu võis täheldada Rumeenias ja Balti riikides.

Aastatel 2014–2016 kasvasid palgad keskmiselt kooskõlas tootlikkuse kasvuga (joonis 2). Üldpildi taga on aga suured riikidevahelised erinevused. Suur lõhe oli palgaskasvu ja tootlikkuse kasvu vahel Balti riikides, Bulgaarias ja Slovakkias (palgaskasv oli tootlikkuse kasvust kiirem) ning Horvaatias, Maltal ja Portugalis (palgaskasv oli tootlikkuse kasvust aeglasem).

Alates 2008. aastast on tööjõu ühikukulu tagasihoidlikum muutumine toetanud välismajanduslikku kohandamist. Pärast 2000ndatel aastatel valitsenud suuri erinevusi hakkas tööjõu ühikukulu finantskriisi alguses tasapisi ühtlustuma, kuna sellistes riikides nagu Kreeka, Portugal ja Hispaania näitas tööjõu ühikukulu finantskriisi alguses langustrendi. See tulenes palgaskasvu aeglustumisest või isegi palkade vähendamisest, mis omakorda oli tingitud suuremast töötusest.

Ka viimased andmed osutuvad sellele, et kulupõhine konkurentsivõime on muutunud vastavalt riikide

² Riigid, kus enne 2008. aastat oli jooksevkonto ülejäägis (nn „jooksevkonto ülejäägiga riigid“) kogesid kuni kriisi puhkemiseni 2008. aastal kesisemat palgadünaamikat. Pärast seda registreeriti aga neis riikides teistest suurem palgaskasv. Eriti Saksamaal aeglustus nendel aastatel palgaskasv märkimisväärselt, mis käis käsikäes kasvava tööpuudusega ekspordisektoris ja sisenõudluse vähenemisega.

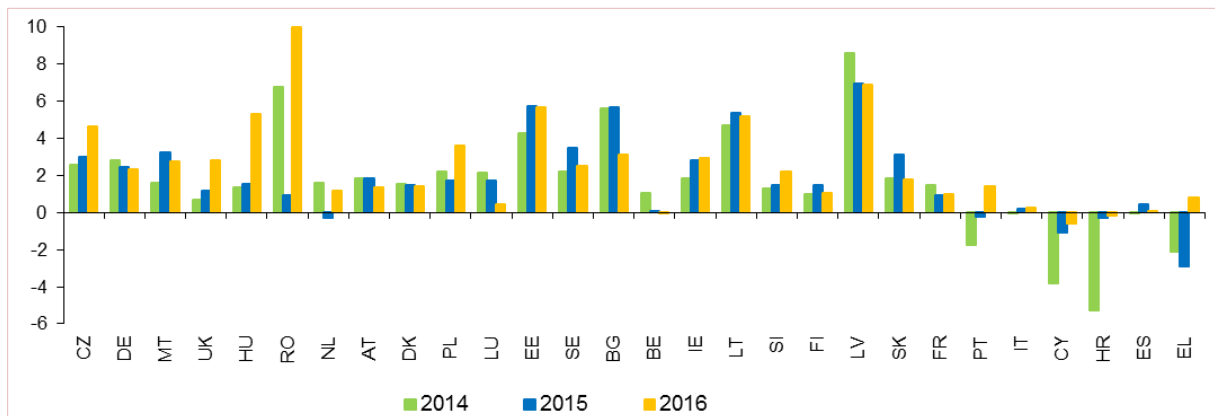
välispositsioonile. Suurima jooksevkonto ülejäägiga riikides (Saksamaa, Iirimaa, Madalmaad ja vähemal määral Malta ja Sloveenia) registreeriti tööjõu ühikukulul põhineva reaalse tegeliku vahetuskursi tõus, kuigi see oli väike. Samal ajal jooksevkonto puudujäägiga riikides Kui varem oli tegeliku tööjõu ühikukulu muutuse ja töötuse vahel tugev negatiivne korrelatsioon, on see viimastel aastatel nõrgenenud. See võib osutada asjaolule, et tegelik tööjõu ühikulu reageerib vähem töötuse määra muutusele (nt Kreekas ja Hispaanias), kuna ulatuslik kohandamine on juba tehtud ja madala inflatsiooni stsenaariumi korral on reaalpalku keeruline allapoole korrigeerida (joonis 4).

(Küpros, Soome, Prantsusmaa) registreeriti reaalse tegeliku vahetuskursi langus. Erand oli Leedu. 2015. aastaks olid paljud riigid varasema jooksevkonto puudujäägi kõrvaldanud ja tasakaalu jõudmas või ülejäägis (joonis 3).

Küll aga on mõnes jätkuvalt kõrge töötusemääraga riigis tegelik tööjõu ühikukulu 2016. aastal veelgi vähenenud, kuna vähenenud on reaalne töötasu töötaja kohta. Mõnel juhul võimendas seda mõju veel ka tootlikkuse kasv.

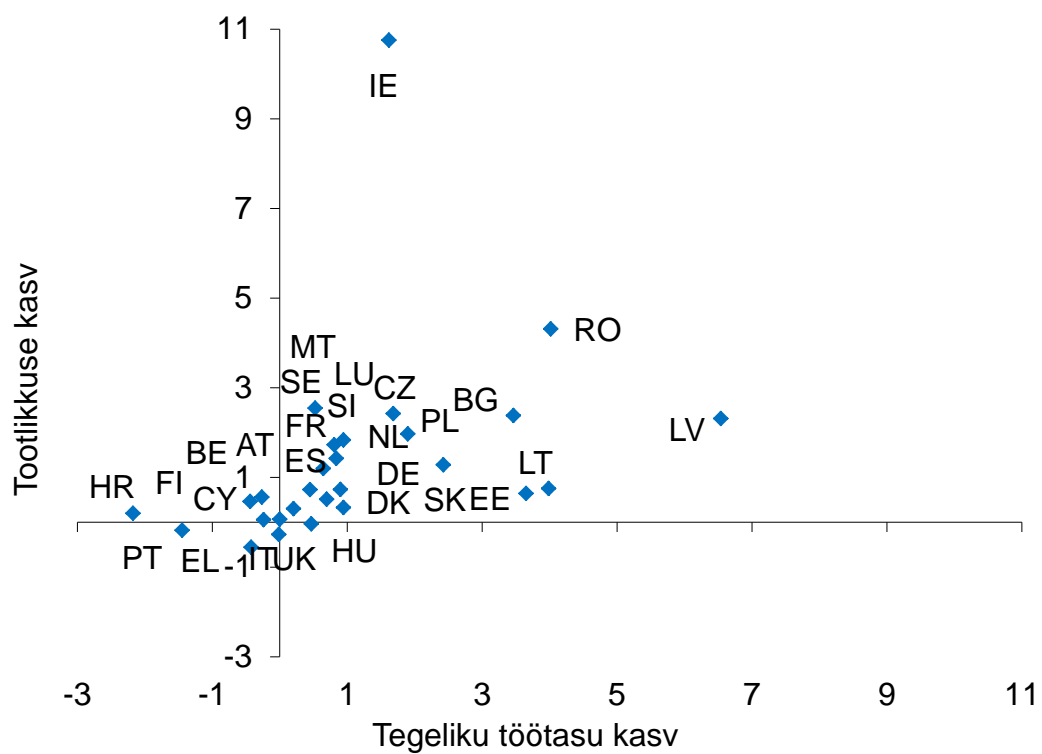
Seevastu Balti riikides ja Ungaris tegelik tööjõu ühikulu suurenes, mis peegeldab sisenõudluse järsku kasvu pärast eelnevatel aastatel pikaleveninud kohandamist ja suhteliselt madalat tootlikkust.

Joonis 1 – Nominaalne töötasu töötaja kohta, aastane muutus (%)



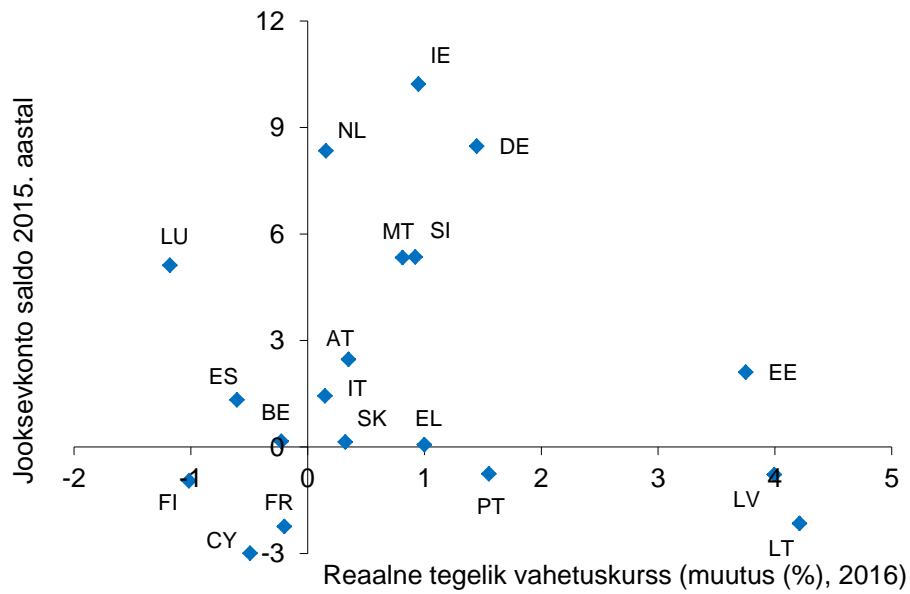
Märkus: Riigid on esitatud 2016. aasta töötuse määra alusel kasvavas järjekorras.
Allikas: Euroopa Komisjon

Joonis 2 – Tegelik töötasu töötaja kohta ja tootlikkus, keskmine aastane kasv aastatel 2014–2016



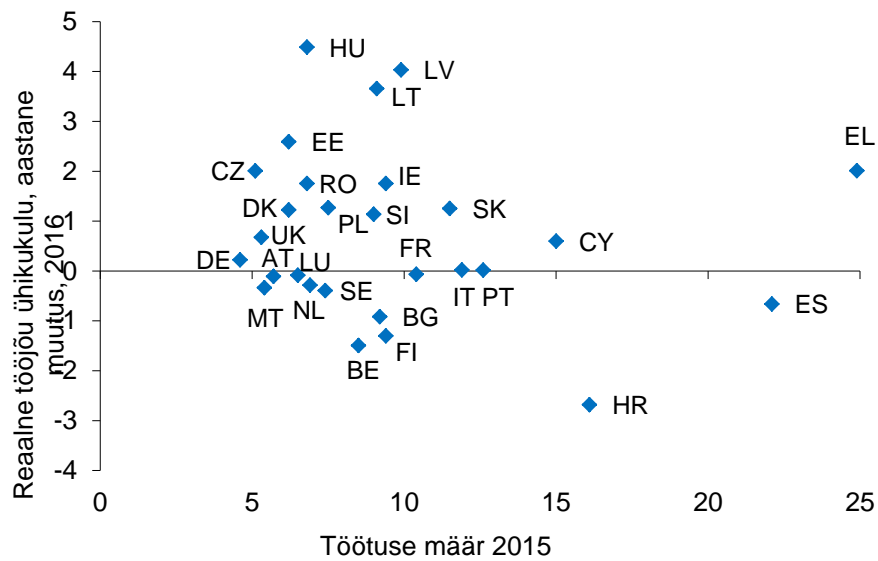
Allikas: Euroopa Komisjon

Joonis 3 – Reaalne tegelik vahetuskurss 2016. aastal ja jooksevkonto saldo 2015. aastal



Allikas: Euroopa Komisjon

Joonis 4 – 2016. aasta tegelik tööjõu ühikukulu võrrelduna eelmise aastaga ja töötus 2015. aastal



Allikas: Euroopa Komisjon

3. POLIITIKAHOOVAD PROBLEEMIDE KÕRVALDAMISEKS

Palgasuundumused ei sõltu üksnes töötajate ja tööandjate ja nende esindajate huvidest, vaid ka **institutsioonilisest raamistikust**, milles nad tegutsevad.

Palgakujundus- ja eelkõige kollektiivlääbirääkimiste raamistikud mängivad olulist rolli turusignaalide palgasuundumusteks kujundamisel ja teatavate palgaotsuste makromajandusliku tähtsuse võimendamisel. ELis järgitakse palkade kujundamisel eri lähenemisviise. Lisa 1. tabelis on esitatud kollektiivsete palgalääbirääkimiste näitajad.

Palga koondsuundumuste oluliste tegurite hulka kuuluvad:

- **tsentraliseerituse** tase (mis tasandil toimuvad palgalääbirääkimised);
- mil viisil peegeldavad palgad tootlikkuse erinevusi (sektorite, äriühingute ja geograafiliste piirkondade lõikes) ja
- mil määral võetakse läbirääkimistel arvesse riikliku tasandi eesmärke (**koordineerituse** tase eri tasandite vahel).

Tugevat seost palgalääbirääkimiste tsentraliseerituse ja majandustulemuste vahel on aga keeruline tõestada.

Palgalääbirääkimisi võidakse pidada kas väga **detsentraliseeritult** (toimuvad enamasti äriühingu tasemel, nt Ühendkuningriigis ja Balti riikides), väga **tsentraliseeritult** (palgakujundus toimub riiklikul tasandil, nt Belgias ja Sloveenias) või **vahepealsel**, tavaliselt sektori tasandil (nt Itaalias). Sõltuvalt koordineerimise tasemest võidakse otsused teha eri tasanditel.

Tsentraliseerituma lähenemisviisi puhul on tõenäolisem, et osalejad võtavad arvesse palgasuundumuste mõju kogu majanduse tulemustele. Vähem tsentraliseeritud lähenemisviis võib kaasa aidata tõhususe suurendamisele, kuna palku ja tootlikkust saab suurema

tõenäosusega viia vastavusse äriühingu tasandil, mis omakorda võib toetada tööjõu tõhusamat jaotumist. See suurendab ka tõenäosust, et raske majandusšoki mõju leevendatakse tööhõive asemel tööjõukulusid kohandades.

Enamikus riikides, kus palgalääbirääkimised toimuvad peamiselt sektori tasandil, ei saa äriühingu tasandi kokkulepped olla sektorisisestest kokkulepetest ebasoodsamad. Isegi kui äriühingutele on võimalik teha erand mõningatest sektoritasandi kollektiivlepingutest (nt Austrias või Prantsusmaal), ei kasutata sellist vabastusklauslit tegelikult kuigi sageli.

Küll aga on vabastusklausleid laialdaselt kasutatud viimase 15 aasta jooksul Saksamaal, mis lubab äriühingutasandil olla paindlikum. Detsentraliseerimist äriühingu tasandil võib seondada ka tugevate ametiühingutega vähemalt teatava suurusega äriühingutes, või kui kohaldatakse Saksamaa kaasotsustamismudelit (Mitbestimmung), töötajate aktiivse osalemisega.

Sõltuvalt eri riikides järgitavast lähenemisviisist võib vabastusklausli kehtestada õigusaktides või kõrgema tasandi kollektiivlepingutes. On riike (nt Portugal ja Hispaania), kus äriühingu tasandi kokkulepe on ülimuslik sektori tasandi kokkuleppe suhtes, isegi kui see on töötajale ebasoodsam.

Palgasuundumused võivad samuti sõltuda tööturu eri osaliste omavahelisest koordineeritusest.

Koordineerimine võib olla horisontaalne, kui üks sektor tegutseb palgakokkulepete sõlmimisel liidrina ja teised järgivad teda (nn pretsedendipõhine läbirääkimine või pretsedendi loomine, nt Austrias, Saksamaal ja Rootsis) või kui sõlmitakse ametiühingusisesed kokkulepped.

Koordineerimine võib olla ka vertikaalne, kui riikliku tasandi kokkuleppega, näiteks kahe- või kolmepoolse riikliku kokkuleppega, mida

toetavad peamised sotsiaalpartnerite organisatsioonid ja valitsus, määratakse kindlaks madalamal tasandil peetavate palgaläbirääkimiste suunised (nt Belgias).

Koordineerimine võib eksisteerida ka paralleelselt detsentraliseeritud palgaläbirääkimistega. Sellel on olnud tähtis roll riikides, kus ekspordisektorile avalduv väline mõju avaldub ka kaitstud sektorites. See aitab säilitada rahvusvahelist konkurentsivõimet kogu majanduses.

Palkade muutumist ja palkade kujundajate läbirääkimispositsiooni mõjutavad **tööandjate organisatsioonid osalejate ja ametiühingute liikmete arv ja nende volitused kollektiivläbirääkimistel**. Kollektiivlepingute kehtivuse seadusliku laiendamise menetluse olemasolu, millega muudetakse need siduvaks ka ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele või ettevõtetele, mis ei ole lepinguga ühinenud, võib märkimisväärselt laiendada kollektiivlepingute kehtivusala.

See omakorda laiendaks kollektiivläbirääkimiste ulatust võrreldes sellega, mis oleks olnud tagatud üksnes tööandjate organisatsioonide ja ametiühingute osalemisega. See on üks viis, kuidas parandada horisontaalset koordineerimist, st sektoris või tegevusalal.

Kuigi kehtivusala **laiendamise mehhanismid** on ELis levinud ja on üldiselt seotud kutse- ja sektoritasandi lepingutega, saab kollektiivlepingute kehtivusala laiendada mitmel moel.

Enamikus riikides on laiendamine valitsuse sõnaselge otsuse tulemus ning sageli tehakse seda laiendatava kehtivusalaga lepingu ühe või mõlema poole taotlusel (nt Saksamaal, Prantsusmaal ja Madalmaades).

Teistes riikides on laiendamine peaaegu automaatne (nt Itaalias ja Soomes), või selle tulemus, et kõik tööandjad on

kohustatud kuuluma tööandjate organisatsiooni (nt Austria).

Riikides nagu Rootsi ja Taani puudub õiguslik lepingute kehtivusala laiendamise mehhanism, kuid sotsiaalpartnerite osalemise määr on alustuseks väga kõrge ja see tagab laia kehtivusala.

Laiendamine võib aidata ületada koordineerimisprobleeme, vähendada väga detsentraliseeritud keskkonnas läbirääkimiste kulusid ja parandada töötingimusi. Eriti on see nii väga killustunud ja suurte erinevustega sektorite puhul ja väikestes äriühingutes, eeldusel et laiendamine ei tekita konkurentsivõimetust, kuna palgad on liiga kõrged.

Samuti tasakaalustab see esindatust kollektiivläbirääkimistel, kuna sellega luuakse tööandjatele stiimul astuda läbirääkiva tööandjate organisatsiooni liikmeks. Keskpikas kuni pikas perspektiivis võib laiendamine tõsta üldist palgataset. On tõendatud, et läbirääkimiste laiem ulatus ja tsentraliseeritumad või koordineeritumad läbirääkimised, samuti ametiühingutes osalejate suurem arv seonduvad palgakõvera kokkusurumise ja sissetulekute ebavõrdsuse vähenemisega³.

Kollektiivlepingute kehtivusala laiendamise ja tsentraliseeritud palgakujundusega tekib see probleem, et palku ei pruugi olla võimalik täielikult kohandada sama sektori äriühingute või geograafiliste piirkondade tootlikkuse erinevustega. Mida suuremad need erinevused on, seda suurem on oht, et laiendamisega kaasneb tööjõu halvem jaotus, nii et madala tootlikkusega ettevõtetes on suurem palk (ja madal tööhõive). Sama kehtib šokkide puhul, mis võivad esineda teatavat liiki äriühingutes või valdkondades.

Palkade suhtelist paindlikkust võib mõjutada ka **palgakokkulepete**

³ Euroopa Komisjon „Euroopa töösuhted 2008“, 3. peatükk.

keskmine **kestus**. Kollektiivlepingute keskmise kestus on Euroopas tavaliselt üks kuni kolm aastat, kuid võib mõningatel juhtudel olla pikem.

Kõigis ELi liikmesriikides kehtib mingis vormis **miinimumpalk**, mida reguleerib kas valitsus (seaduslik miinimumpalk) või milles lepivad kollektiivselt kokku sotsiaalpartnerid⁴. 2016. aasta seisuga kehtis 22 liikmesriigis seadus, mille kohaselt kehtestatakse miinimumpalk kas põhikirjas või riiklikus sektoriseses kokkuleppes. Kollektiivselt kokku lepitud sektorisesed miinimumpalgad kehtivad Itaalias, Austrias, Küprosel, Taanis, Soomes ja Rootsis. Küprosel on seaduslik miinimumpalk vaid mõne elukutse puhul, kus töötajatel on nõrk läbirääkimisjõud.

Miinimumpalga mõju töökohtadele on mitmetine. Kui miinimumpalk on liiga suur, võib see negatiivselt mõjutada madalapalgaliste ja nooremate, väiksema kogemusega töötajate tööhõivet, kuna kulud võivad ületada tootlikkuse taset.

Miinimumpalgad võivad aga ka anda suurema stiimuli töötamiseks ja vähendada palgavaesust, isegi kui neid eesmärke võib saavutada ka hästi kavandatud palgatoetuste kaudu. Tõsise majandussurutise ajal võib sobiv miinimumpalk aidata säilitada kogunõudlust ja toetada hindu, vähendades püsiva deflatsiooni ohtu. See mõjutab ka palkade ebavõrdsust, eriti madalama palga saajate hulgas, säilitades piisava elatustaseme kõige haavatavamatele töötajatele⁵.

Toimides alampalgana, peab see olema piisav ja vastama üldisele majandusolukorrale. Miinimumpalga suurenemine võib olla ka signaaliks, et

enamike inimeste palk on suurem kui miinimumpalk.

Seaduslikud miinimumkuupalgad on ELi lõikes väga erinevad, küündides 2017. aasta juulis Bulgaaria 235 eurost Luksemburgi 1 999 euronit (joonis 5). Kui korrigeerida neid eri riikide hinnaerinevustega, ei ole liikmesriikide erinevused enam üks kaheksale (eurodes), vaid üks neljale (ostujõu standardi alusel) (joonis 6).

Seaduslik miinimumpalk moodustas 2014. aastal mediaantöötasust 40–65 % (joonis 7). Suurim oli see osakaal Portugalis, Prantsusmaal ja Sloveenias. Skaala alumises otsas olid Tšehhi Vabariik, Eesti, Iirimaa ja Hispaania.

Teavet selle kohta, kuivõrd oluline on miinimumpalk tööturul, annab selliste töötajate osakaal, kes teenivad miinimumpalka või vähem kui 105 % sellest palgast. Eurostati vastavad viimased andmed pärinevad 2010. aasta oktoobrist ja need osutavad märkimisväärsetele erinevustele selles, kui palju töötajaid saab tegelikult miinimumpalka (0,2 %st Hispaanias 19,2 %ni Sloveenias). Kõrgem seaduslik miinimumpalk (protsendina keskmisest palgast) ei pruugi tingimata osutada sellele, et miinimumpalka saavate töötajate osakaal on suurem.

Üldiselt sõltub see ka tööjõu näitajatest. Suhteliselt madal miinimumpalga saajate osakaal võib peegeldada kollektiivlepingute tähtsust palgakujunduses ja/või miinimumpalka ületavaid individuaalselt läbiräägitud palku. Pingelisemad tööturutingimused võivad kergitada palku miinimumpalgast ülespoole, vähendades seega ka tegelikult miinimumpalga saajate osakaalu.

Kõigis majandusharudes toimuv **palkade indekseerimine** on teine palkade koordineerimise viis. Palkade indekseerimise mehhanismid, mis hõlmavad kõiki või vähemalt enamikku töötajatest, on praegu olemas neljas ELi riigis: Belgias, Küprosel, Luksemburgis ja Maltal.

⁴ Belgias on miinimumpalk kehtestatud sotsiaalpartnerite riikliku kokkuleppena. Mis aga puutub kokkuleppe kehtivusalasse ja universaalsusesse, on see samaväärne seadusliku miinimumpalgaga, kuna see on seaduslikult siduv kõigis sektorites.

⁵ Vt OECD „Employment Outlook 2015“.

See kohandatakse palku automaatselt ja see põhineb viimastel inflatsioonandmetel. Lisaks neile neljale liikmesriigile kehtis see süsteem ka mitmes teises ELi riigis, kuid nad on sellest loobunud (nt Taani, Prantsusmaa, Itaalia ja Madalmaad). Hispaanias oli tagantjärele indekseerimine kollektiivlepingutes tavaline, kuigi seda seadusega enam ei nõuta. Prantsusmaal, Madalmaades ja Sloveenias on miinimumpalk seotud hindade või palkade või mõlemaga. Belgias, Luksemburgis ja Maltal on miinimumpalk indekseeritud, nagu on seda palgad üldiselt.

Indekseerimisklauslid võivad lihtsustada mitmeaastaste kokkulepete sõlmimist. See omakorda loob stabiilsust töösuhetes ja vähendab korduvate konfliktide tekkimise ohtu seoses palgaläbirääkimistega. Kuigi indekseerimissüsteemid võivad olla palkade ostujõu säilitamiseks tõhus vahend, tuleb need luua piisavalt paindlikud, et tagada kulupõhine konkurentsivõime riigi kaubanduspartneritega ja nende muutmise võimalus.

Palkade mehaaniline indekseerimine varasema inflatsiooniga võib tekitada inertsit ja piirab kohandumisvõimet.

Esiteks võib indekseerimine kergesti tekitada palga-hinna spiraali ja tõenäoliselt pikendab see ükskõik millise nominaalse šoki (st halvenenud kaubandustingimuste) kestust, eriti juhul, kui riik kuulub rahaliitu, kus fikseeritud nominaalset vahetuskurssi ei saa muuta.

Teiseks muudab indekseerimine palgad jäigemaks ja seega vähendab see tööturu kohanemisvõimet, sealhulgas siis, kui šokk mõjutab eri sektoreid, äriühinguid ja töökohti erinevalt.

Kolmandaks võib indekseerimine raskendada inflatsiooni jõudmist poliitikakujundajate soovitud tasemele,

seda eriti madala inflatsiooni keskkonnas, nagu praegu euroalal valitseb

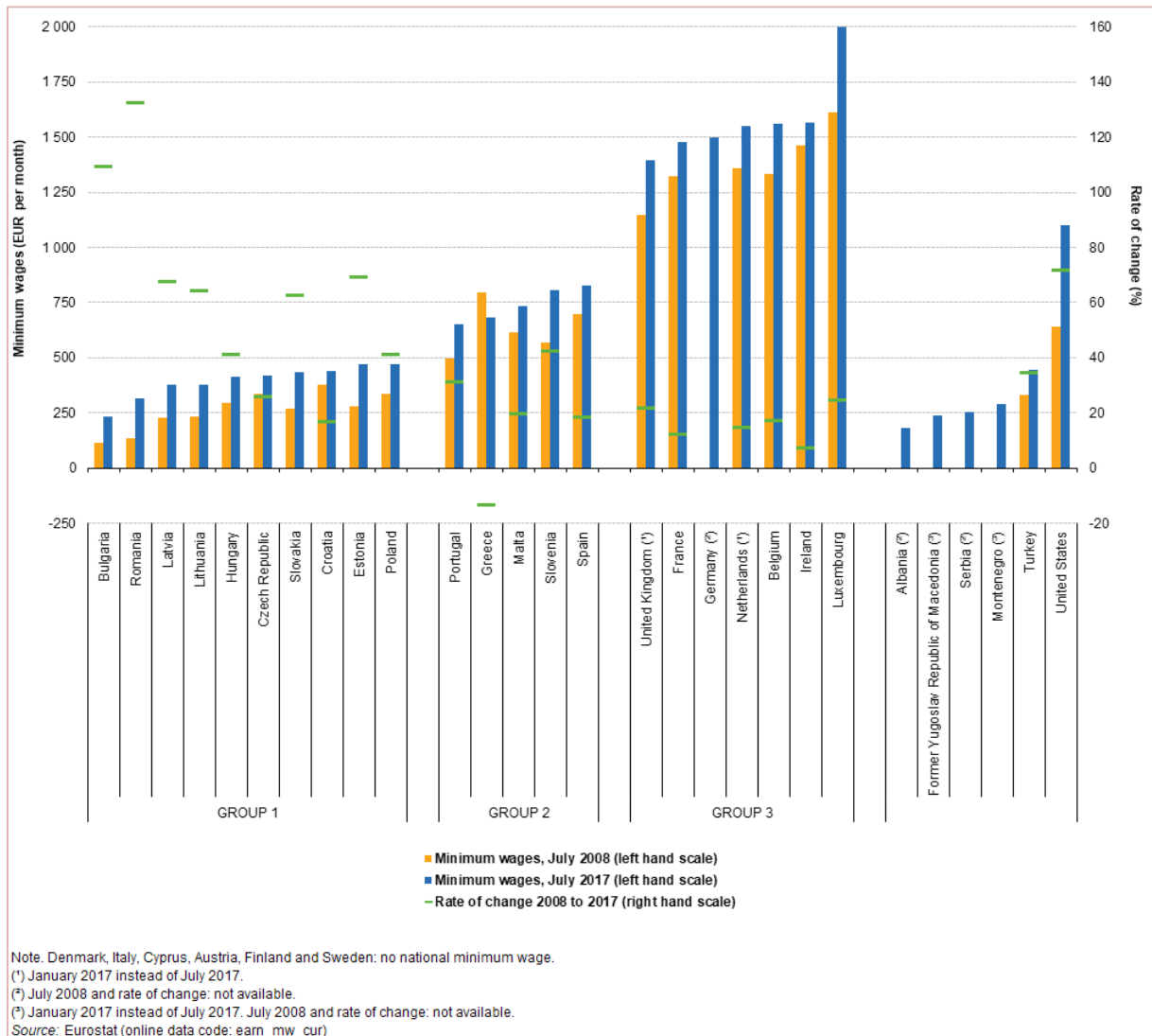
Indekseerimise makromajanduslik mõju sõltub sellest, kuidas see on kavandatud ja kuidas seda rakendatakse: olulised näitajad on:

- ulatus (mis on indekseeritud);
- kohandamise meetod (eelnev ja järgnev inflatsioon, üldine inflatsiooniindeks või täpsem näitaja);
- erandid (erandite tegemise võimalus);
- seire ja
- kohandamissagedus.

Lisaks raamtingimuste määratlemisele ja kolmepoolsetes kokkulepetes osalemisele on valitsustel rida **muid võimalusi**, kuidas tööjõukulusid mõjutada. Siia kuuluvad avaliku sektori palgad, kuna tööhõive tase ja tingimused avalikus sektoris, mis on sageli oluline tööandja, võivad mõjutada tööjõu nõudlust ja pakkumist erasektoris. Sotsiaalmaksete ja töö otsese maksustamise muutused mõjutavad tööjõu kõrvalkulusid ja on seega teine võimalus, kuidas mõjutada tööjõu ühikukulu lühikeses kuni keskpikas perspektiivis.

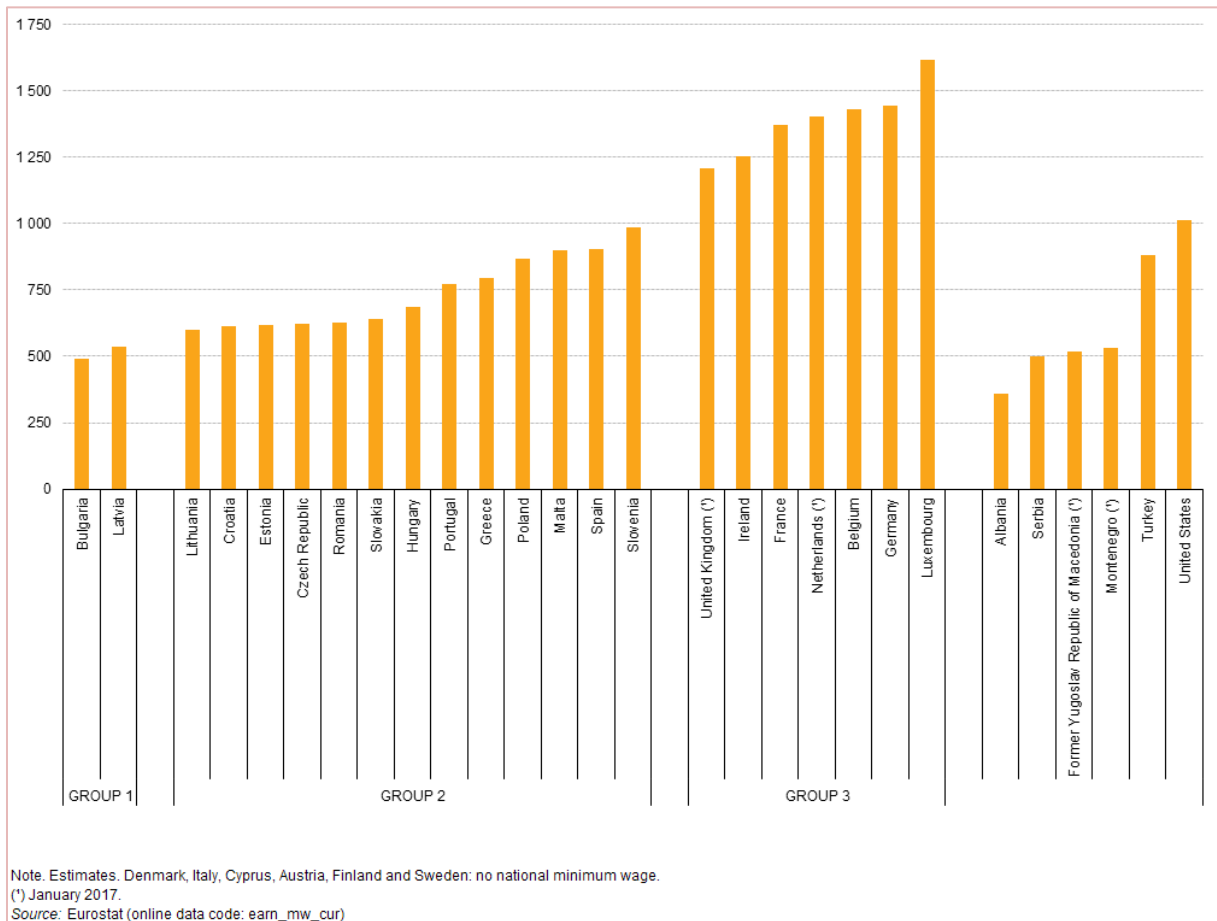
Erinevad **lisategurid mõjutavad seda, kuidas palgad reageerivad** majandustingimuste, sealhulgas töö maksustamise, töökaitsealaste õigusaktide ja töötushüvitise süsteemide muutustele. Laiemalt võttes võivad tööturureformid mõjutada palkade reageerimisvõimet. Näiteks võivad töötushüvitise süsteemide muutused ja tugevam aktiveerimispoliitika vähendada reservatsioonipalku (madalaim palk, millega töötaja nõustuks tööd vastu võtma), mis suurendab tööjõu pakkumist ja seega vähendab majanduses palgasurvet.

Joonis 5 – Seaduslikud miinimumpalgad (eurodes) ELi liikmesriikides, 2008. ja 2017. aasta võrdlus



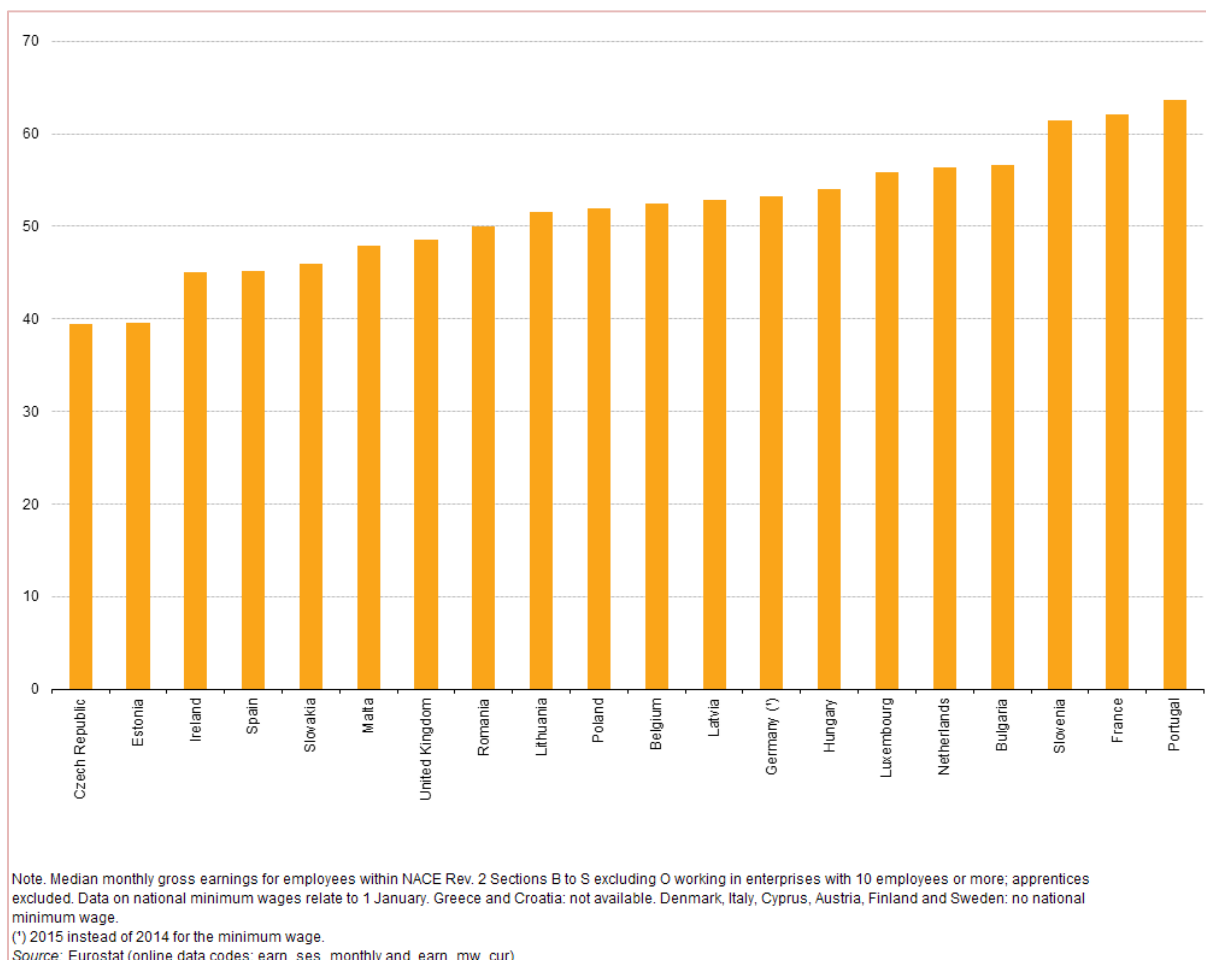
Märkus: Andmed käsitlevad igakuiseid näitajaid ja need on arvutatud iga aasta 12 palgamakse alusel (kuna liikmesriigiti on erinev, milliste ühikute alusel miinimumpalk on kehtestatud). Allikas: Eurostat

Joonis 6 – Seaduslikud miinimumpalgad (ostujõu standardi alusel) ELi liikmesriikides 2017. aastal



Märkus: Andmed käsitlevad igakuiseid näitajaid ja need on arvatud iga aasta 12 palgamakse alusel (kuna liikmesriigiti on erinev, milliste ühikute alusel miinimumpalk on kehtestatud). Allikas: Eurostat.

Joonis 7 – Seaduslike miinimumpalkade osakaal kuu keskmisest brutotöötasust ELi liikmesriikides 2014. aastal



Märkus: Andmed käsitlevad igakuiseid näitajaid ja need on arvutatud iga aasta 12 palgamakse alusel (kuna liikmesriigiti on erinev, milliste ühikute alusel miinimumpalk on kehtestatud). Allikas: Eurostat.

4. PRAEGUSTE POLIITIKAMEETMETE HINDAMINE

2008. aastal puhkenud kriisi tõttu alustasid paljud riigid **palgakujundussüsteemide** laiaulatuslike reformidega, et suurendada palkade vastavust majandustingimustele. Suuri reforme tehti ka reformipaketi raames, milles oli kokku lepitud Kreeka, Iirimaa, Portugali, Hispaania ja Rumeenia finantsabiprogrammide raames.

Hilisematest reformidest võib nimetada järgmisi.

2017. aastal sotsiaalpartneritega peetud intensiivsete läbirääkimiste tulemusena vaatas Belgia läbi 1996. aasta konkurentsivõimet käsitleva seaduse.

Reformi eesmärk on ennetada konkurentsivõime võimalikku vähenemist tööjõukulude ülemäärase kasvu tõttu võrreldes Belgia peamiste kaubanduspartneritega. Läbivaadatud seadusega

- luuakse automaatne kohandamismehhanism;
- kehtestatakse turvamarginaal ja
- tugevdatakse nn palgareegli õiguslikku alust, milles sotsiaalpartnerid lepivad sektori sees kokku iga kahe aasta järel ja mis kujutab endast sektoris palgakujunduses ülempiiri.

Prantsusmaal reformiti palgarääkimisasutusi mitmes järgus. El Khomri seaduses, mis võeti vastu 2016. aastal, on märgitud, et äriühingutasandi

kokkulepped on tööaja, tasustatud puhkuse ja lisatasude osas sektorisiseste kokkulepete suhtes ülimuslikud .

Soome sotsiaalpartnerid sõlmisid 2016. aastal kahepoolse kokkuleppe järgmiste aastate palgakasvu aeglustamise kohta ja vaatasid läbi kollektiivläbirääkimiste meetodi, jättes rohkem võimalusi läbirääkimiste pidamiseks kohalikul tasandil.

Mis puutub institutsioonilisse raamistikku, mille alusel **määratakse kindlaks miinimumpalk**, vabastati kriisi ajal ajutiselt külmutatud miinimumpalk 2013. aasta paiku. Pärast 2013. aastat võetud meetmed on peamiselt olnud suunatud miinimumpalga regulatsiooni tugevdamisele, sealhulgas seadusliku riikliku miinimumpalga kehtestamine Saksamaal 2015. aastal.

Hilisematest reformidest võib nimetada järgmisi.

Ühendkuningriik kehtestas miinimumpalga asemel äraelamist võimaldava töötasu vähemalt 25aastastele.

Iirimaa lõi madala palga komisjoni, mis nõustab valitsust miinimumpalga kehtestamisel.

Poola laiendas miinimumpalga kehtivusala tsiviilõiguslike lepingute alusel tegutsevatele töövõtjatele.

Kuupäev: 6.10.2017

5. LISA

Tabel 1 – Palgaläbirääkimiste näitajad

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Märkus: 2014. aasta andmed, v.a: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008
Vt lisa ICTWSSi indikaatorite kirjelduste kohta

Allikas: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Oktoober 2015. Avatud juurdepääsuga andmebaas asub aadressil: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabel 2 – Palgaläbirääkimiste näitajate muutujate määratlused

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Allikas: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Oktoober 2015. Avatud juurdepääsuga andmebaas asub aadressil: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>