

Palk Euroopas palgaläbirääkimiste eri režiimide raames

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Nagu turumajanduse kõigis vormides, on ka Euroopa Liidu liikmesriikide palgaläbirääkimised määrava tähtsusega, et tootmise teguriks olevad töötajad saaksid õiglase osa toodangust (ja seega osaleks heaolus) ning tagada majanduses suur tööhõive (toetades kogunõudlust ja sotsiaalset kaasatust). Euroopa Liidus töötab ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest teatud liiki kollektiivlepingu alusel, mis näitab palgaläbirääkimiste tähtsust Euroopa sotsiaalse mudeli makromajanduslike tulemuste saavutamisel.

Käesolevas aruandes esitatakse kvantitatiivne analüüs teemal, kuidas riikide palgaläbirääkimiste režiimid mõjutavad palka. Analüüsi aluseks on teoreetiline eeldus, et nii väga tsentraliseeritud kui ka väga deentraliseeritud režiimid ühildavad palgad ja tootlikkuse, tagades suure tööhõive, ning palgaläbirääkimiste suur koordineeritus võib piirata palgatõusu, mille tulemuseks on makromajanduse stabiilsus.

Poliitikataust

Kuigi palgaläbirääkimiste roll liikmesriikide ja, enamgi veel, euroala makromajanduse stabiilsuse tagamisel on ülioluline, ei käsitle otseselt palgaläbirääkimisi ja palgapoliitikat laiemas mõttes Euroopa Liidu toimimise lepingu alusel kehtestatud eeskirjad. Tavapärast saab Euroopa Liit siiski sekkuda kaasnevate valdkondade poliitika abil, näiteks tööhõive edendamise ja töötõingimuste parandamise kaudu. Ka Euroopa Parlament ja Euroopa Ülemkogu võivad võtta meetmeid, millega tagatakse meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Palgaläbirääkimiste olulisus on muutunud alates euro kasutusele võtmisest 1999. aastal. Olemasolevate makromajanduslike tasakaalustamatuste maandamiseks ja uute tekke vältimiseks eeldatakse, et väljakujunenud

riiklikud läbirääkimisrežiimid (mille aluseks on peamiselt sektoripõhised või sektoritevahelised palgaläbirääkimised) saavutavad palgatasemed, millega säilitatakse suurema konkurentsi kontekstis suur tööhõive ja majanduskasv.

Sel põhjusel on olemas üha suurem surve, et režiimid arvestaksid järgmisi tegureid:

- hinnastabiilsusega kooskõlas olev nominaalpalga tõus;
- reaalpalga (möödukas) tõus seoses tööjõu tootlikkuse kasvuga, arvestades vajadust suurendada ja säilitada suutlikkuse parandamise ja tööhõive tekitamise investeeringute kasumlikkust;
- oskuste, kvalifikatsioonide, sektorite ja geograafiliste piirkondade mitmekesisus kollektiivläbirääkimiste ajal.

Peamised tähelepanekud

Tulemused näitavad, et palka mõjutavad palgaläbirääkimiste režiimi peamised institutsionaalsed muutujad on koordineerimisliik (kuidas koordineerimine saavutatakse) ja palgaläbirääkimiste tasand.

- Koordineerimisliik: koordineerimata palgaläbirääkimistega võrreldes annavad kõik koordineerimisliigid (pretsedendipõhised, ühingusisesed ja ühingutevahelised ning riigi toetatavad või nõutavad läbirääkimised) tulemuseks oluliselt väiksema keskmise palga.
- Läbirääkimistasand: ettevõtetasandil või vaheldumisi sektori ja ettevõtte tasandil toimuvad institutsionaalsed režiimid annavad tulemuseks suurema palga kui peamiselt kesktasandil (sektor) ja kõrgematel läbirääkimistasanditel

toimuvad režiimid. See viitab, et mida rohkem on tsentraliseeritud läbirääkimised, seda piiratum on palkade suurenemine.

- Koordineerimisliik ja läbirääkimistasand mõjutavad ka nominaalset tööjõu ühikukulu, mida võib käsitada kui palgaga seotud konkurentsivõime näitajat (suurenev nominaalne tööjõu ühikukulu tähendab, et tasustamine suureneb kiiremini kui tööjõu tootlikkus). Selgus, et nominaalne tööjõu ühikukulu suurenemine oli oluliselt väiksem kõrgema läbirääkimistasandiga ja koordineeritud režiimides kui režiimides, kus läbirääkimised toimuvad ettevõtte või kohaliku tasandil, ning režiimides, kus läbirääkimisi ei koordineerita. Seega vähenes palgaga seotud konkurentsivõime rohkem peamiselt ettevõtte või kohaliku tasandi läbirääkimistega ja läbirääkimiste koordineerimiseta režiimides.
- Selgus, et tegelik tööjõu ühikukulu, mida võib käsitada SKP palgaosana, kasvas oluliselt kiiremini režiimides, mille palgaläbirääkimised toimuvad peamiselt ettevõtte tasandist kõrgemal. Teisalt ei mõjuta koordineerimistasand ja -liik üldiselt tegelikku tööjõu ühikukulu, v.a kui esineb ühinguisene või ühingutevaheline koordineerimine, mis on koordineerimata režiimidega võrreldes seotud nii väiksema nominaalse kui ka tegeliku tööjõu ühikukuluga.

Kokkuvõte

Aruande esimesed kaks põhitulemust tõendavad, et sellistes koordineerimata läbirääkimistes ettevõtte tasandil, mis ei järgi majanduses suure tööhõive saavutamise eesmärki, saavutatakse keskmiselt kõrgem palk. Makromajanduslikul tasandil annaks see tulemuseks parema heaolu ainult siis, kui tööhõive tasemed ei muutuks ja saaks vältida suurematest palkadest põhjustatud makromajanduslikke tasakaalustamatusi. Selline olukord võib esineda, kui ettevõtted saavutavad suure kasumlikkuse, mis võimaldab suurendada palka ilma tööhõivet kahjustamata. Teatavaid ettevõtetasandi läbirääkimiste elemente kasutades saaks sel juhul täiendada koordineeritud või kõrgema tasandi läbirääkimisi ja anda tulemuseks suurema palga väga kasumlikes ettevõtetes, tekitamata suurt riski seoses palgatõusu piiramise üldeesmärgiga, millega soovitakse suurendada üldist tööhõivet.

Kolmas põhitulemus on, et režiimid, mida iseloomustavad suurem koordineeritus ja tsentraliseeritus, on seotud nominaalse tööjõu ühikukulu oluliselt väiksema suurenemisega: teisisõnu suureneb tootlikkus rohkem kui tasustamise kulud seda tüüpi läbirääkimiste institutsioonidega riikides (võrreldes riikidega, kus kasutatakse koordineerimata läbirääkimisi ja ettevõtte või kohaliku tasandi läbirääkimisi). Samas ei mõjuta koordineerimisliik tegelikku tööjõu ühikukulu ja sellele mõjuvad positiivselt ettevõtte tasandist kõrgemad läbirääkimiste tasandid.

Nende tulemuste kohaselt tõendavad uuringud, et läbirääkimiste koordineerimine ja tsentraliseerimine peamiselt koordineerimata või ettevõtetasandi läbirääkimistega võrreldes võib anda kasu nii ettevõtetele kui ka töötajatele, mille tulemuseks on palgaga seotud konkurentsivõime väiksem langus ning sama suur või suurem palgaosa tõus. Seega kui palgatõusu piiramist nähti keskpikas ja pikas perspektiivis tööhõive suurendamise strateegiana, leevendades tasakaalustamatust ja parandades makromajanduslikku stabiilsust Euroopa rahaliidus, näitavad uuringu tulemused, et sellisele strateegiale aitaks kaasa suure koordineeritusega palgaläbirääkimiste süsteem. See strateegia kehtib peamiselt riikide suhtes, kus palgad suurenesid rohkem kui tootlikkus.

Kui palgaosa suurena hoidmist nähti nõudluse soodustamise strateegia osana, viitavad uuringu tulemused, et sellele strateegiale aitaks kaasa mis tahes muu palgaläbirääkimiste süsteem kui ainult ettevõtetasandil läbirääkimised. Kuivõrd Euroopa Liidus on palgaläbirääkimiste traditsioonid ja institutsioonid väga erinevad, annaks väga koordineeritud läbirääkimiste saavutamine vältimatult tulemuseks institutsionaalse muutuse mitmes riigis.

Tuleb ka rõhutada, et läbirääkimiste süsteemi kõiki omadusi ei saa kvantitatiivselt mõõta. Analüüs ei selgitanud muid olulisi tegureid, mis võivad mõjutada läbirääkimisi ja selle tulemusi – kuidas eri tegutsejad üksteist mõistavad, ebaametlikku mõõdet, nende vastastikust usaldust, nende põhimõtteid ja pikaajalisi arusaamu jms. Neid on keerukas mõõta ja praeguses analüüsis neid ei arvestata, sest puuduvad süstemaatilised andmed. See pakub huvi paljudele tulevastele uuringutele.

Lisateave

Aruanne „Pay in Europe in different wage-bargaining regimes“ („Palk Euroopas palgaläbirääkimiste eri režiimide raames“) on avaldatud veebilehel <http://eurofound.europa.eu/publications>

Lisateave: Christine Aumayr-Pintar, teadusjuht, cau@eurofound.europa.eu.