



Palk Euroopas 21. sajandil

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Palgateema on alates majanduskriisi algusest Euroopa tasandil erilist tähelepanu pälvinud. Majanduse juhtimise muudatused, eelkõige Euroopa poolaasta raames, on kutsunud esile arutelu palgakujundusmehhanismide üle. Kui üldiselt on paljudes riikides palgaläbirääkimiste süsteem püsinud suhteliselt stabiilne, toimusid liikmesriikides, kus majandustingimused on keerulisemad, ulatuslikud muudatused.

Käesolevas aruandes on esitatud võrdlevad aegread palgaläbirääkimiste tulemuste kohta ELi liikmesriikides ja Norras. Tutvustatakse ja arutatakse palga kujunemist eri palgaläbirääkimissüsteemide puhul ning käsitletakse palga ja tööviljakuse arengu seost (nominaalse ja tegeliku tööjõu ühikukulu põhjal).

Aruandes uuritakse ka praegusi miinimumpalga süsteeme ja tasemeid Euroopas, lähtudes raamatupidamisloogikast sellise hüpoteetilise stsenaariumi korral, kui miinimumpalk on 60% riigi mediaanpalgast (võrdluseks on ka mõned teised stsenaariumid); eesmärk on võrrelda ja hinnata miinimumpalga tasemeid ja süsteeme Euroopas ning arutada selle küsimuse koordineerimise võimalusi ja raskusi.

Poliitikataust

Euroopa Liidu toimimise lepingus on sõnaselgelt sätestatud, et palk ei kuulu valdkondade hulka, milles EL on pädev sekkuma, ja tunnustatud sotsiaalpartnerite sõltumatust palgaläbirääkimistel. Euroopa institutsioonid, nagu Euroopa Komisjon, nõukogu ja isegi Euroopa Keskpank, on sellegipoolest vähemalt kakskümmend aastat käsitlenud palga ja palgapoliitika ülevaadetes ja soovitusel palgakujundust. Viimasel ajal on seda teemat käsitletud paljudes poliitikavahendites ja foorumitel, eelkõige komisjoni soovitusel, mis tulenevad Euroopa

poolaastast ja 2013. aastal tehtud katsest alustada palkade arengu üle kolmepoolset dialoogi. Neid sekkumisi tuleb ühest küljest vaadelda kui mittemonetaarset poliitikat, mida tehakse majandus- ja rahaliidu institutsioonilises raamistikus, kutsudes üles makromajanduspoliitikat tõhusamalt koordineerima, ning teisest küljest kui fiskaal- ja palgapoliitikat.

Peamised tähelepanekud

Palkade areng palgaläbirääkimise eri süsteemide puhul

Kollektiivselt kokkulepitud palk näib – suuremal määral kui tegelik hüvitis – töötajatele kriisi ajal teatavat kindlust pakkuvat. See ei järgi täpselt toodangu kõikumisi.

Sarnaselt paljude teiste uuringutega ei leitud, et läbirääkimissüsteemide ja palga tööviljakusega sidumise vahel oleks keskpikas plaanis selge seos. Palga tööviljakusega sidumise küsimuses võivad erinevad süsteemid anda sarnaseid tulemusi ja sarnased süsteemid erinevaid tulemusi (nominaalse tööjõu ühikukulu põhjal).

Kui vaadata palkade jaotust tegeliku tööjõu ühikukulu järgi ehk palkade osakaalu majanduses, siis enamikus liikmesriikides palkade osakaal üldiselt vähenes, kasvades ainult Tšehhi Vabariigis, Soomes ja Ühendkuningriigis. Kriisi ajal ja järel täheldati paljudes liikmesriikides siiski kasvu taastumist. Kuigi üldiselt täheldatud palkade osakaalu vähenemine esines võrdselt kõigi läbirääkimissüsteemide puhul, toimus kasvu tsükliline taastumine peamiselt detsentraliseerimata süsteemides. Seejuures ei saa siiski jätta täielikult tähelepanuta, et kriisist enim mõjutatud (ja seega suurimaid palgakärpeid kogenud) riikides sellist suundumuse muutust ei toimunud.

Sektorite tasandil on kollektiivselt kokkulepitud palga erinevused avaliku sektori (kohalike omavalitsuste töötajad ja avalikud teenistujad) ja uuringuga hõlmatud erasektorite (metalli- ja keemiatööstus, jaekaubandus ja pangandus) vahel aja jooksul suurenenud.

Miinumipalgapoliitika ja miinumipalga tasemed Euroopas: raamatupidamisloogika

Kuigi kõigis ELi liikmesriikides on olemas miinumipalga kehtestamise mehhanismid, on miinumipalga süsteemid ja tegelikud tasemed ning madalapalgalise töö määr väga erinevad. Arutatud on miinumipalgapoliitika ühiste kriteeriumide (nt ühine 60% määr riigi mediaanpalgast) kindlaksmääramist. Ühiste kriteeriumide kehtestamise mõju oleks riigiti väga erinev ning sõltuks ka koordineerimise ulatusest ja viisist (alates täiesti vabatahtlikust kuni tsentraalselt reguleerituni).

Sellise koordineerimisega kaasnevad institutsioonilised probleemid oleksid tõenäoliselt suurimad riikides, kus miinumipalgad määratakse kindlaks kollektiivlääbirääkimiste teel, sest see eeldaks kas süsteemi muutmist (nt kollektiivselt kokkulepitavate palgade aluseks oleva seadusjärgse miinumipalga kehtestamist) või sotsiaalpartnerite tegevuse ulatuslikku koordineerimist riiklikul tasandil.

Kvantitatiivne mõju – mõõdetuna nende töötajate osakaaluna, kelle palk on praegu hüpoteetilisest ELi miinumipalgamäärast (s.o 60% riigi mediaanpalgast) madalam – oleks samuti riigiti märkimisväärselt erinev: see oleks suurim Balti riikides, Saksamaal, Iirimaa, Poolas, Rumeenias ja Ühendkuningriigis ning väiksem Belgias, Prantsusmaal, Põhjamaades, Portugalis ja Slovakkias.

Kui miinumipalgapoliitika oleks koordineeritud, oleks ELi ühise miinumipalgapoliitika institutsiooniline mõju suurim riikides, kus kvantitatiivne mõju oleks väiksem, ja vastupidi. Seda seetõttu, et kollektiivselt kokkulepitud miinumipalkadega riikides on madalapalgaliste töötajate osakaal enamasti väiksem ja ühisel poliitikal oleks seal seega väiksem mõju kui seadusjärgse miinumipalgaga riikides. Saksamaa on suur erand, sest seal on samal ajal nii kollektiivselt kokkulepitud miinumipalgad kui ka suurim madalapalgaliste töötajate osakaal.

Kui kriteeriumina kehtestada miinumipalk, mis moodustab 60% riigi mediaanpalgast, mõjutaks see ebaoproportsionaalselt naisi ja noori töötajaid, kuna neis rühmades on madalapalgaline töö tõenäolisem. Mõju oleks suurim isikuteenuste sektorites ja väikeettevõtetes.

Poliitikasoovitused

Kollektiivselt kokkulepitud palk jäetakse palgade arengut käsitlevatel aruteludel sageli tähelepanuta, sest ühtlustatud andmed puuduvad ning palgakujundusmehhanismidega seotud andmed ja teadmised on jätkuvalt puudulikud. Ometi on kollektiivselt kokkulepitud palk paljudes riikides tegeliku palga kujunemisel oluline tegur; samuti on see palgakomponent, mida asjaosalised saavad kõige rohkem mõjutada. Seepärast oleks vaja paremini mõista kollektiivselt kokkulepitud palgade seost tegelike palkadega.

Seoses kahe peamise näitajaga (nominaalne ja tegelik tööjõu ühikukulu), mis võtavad kokku palgade arengu võrreldes tööviljakuse arenguga, tuleb osutada mõnele puudusele: praeguse tõlgenduse kohaselt vaadeldakse ainult nende näitajate muutusi teataval ajavahemikul, samal ajal kui nende algne tase ja lähtekoht võrreldes teiste riikidega jäetakse sisuliselt tähelepanuta.

Olemasolevate aluslepingute kohaselt on palgad ELi pädevusalast otsustavalt välja jäetud. Seetõttu eeldaks miinumipalgapoliitika koordineerimine aluslepingute olulist muutmist või mingis vormis pehmem vabatahtliku koordineerimise valimist riikide või sotsiaalpartnerite tasandil.

Kuigi miinumipalk on praegu kõigis liikmesriikides mingil kujul olemas, muudab riikides kasutatavate süsteemide erinevus koordineeritud lähenemisviisi leidmise raskeks. Põhimõtteliselt oleks seadusjärgse miinumipalga süsteemi rakendavates riikides koordineerimist – olenemata selle vormist – lihtsam teostada kui riikides, kus on kollektiivselt kokkulepitud miinumipalgad. Pehme õiguse mehhanismide abil võib siiski õnnestuda välja töötada ühiseid raamistikke, austades samal ajal liikmesriikide institutsioonilisi erinevusi.

Lisateave

Täismahus aruanne „*Pay in Europe in the 21st century*” (Palk Euroopas 21. sajandil) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Lisateavet pakub teadur Jorge Cabrita, jca@eurofound.europa.eu