



# EIROPAS PUSGADA TEMATISKĀ FAKTU LAPA

## ATALGOJUMA ATTĪSTĪBA UN DARBA SAMAKSAS NOTEIKŠANAS SISTĒMAS

### 1. IEVADS

Atalgojuma attīstības ietekmei uz makroekonomikas rezultātiem nesēnās ES ekonomiskās uzraudzības ietvaros ir pievērsta pastiprināta uzmanība.

1. Darba samaksas izmaiņas ir viens no **galvenajiem kanāliem darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma koriģēšanai** un tieši ietekmē nodarbinātības rezultātus. Tādēļ pārāk augsts vai pārāk zems darba samaksas pieaugums (salīdzinājumā ar darba ražīguma un cenu pieaugumu) var liecināt par nelīdzsvarotību darba un produktu tirgū. Tas var izraisīt inflācijas vai deflācijas spiedienu un mazināt vēlmi algot vai noturēt darbiniekus. Tas var ietekmēt arī darbaspēka piedāvājumu, tostarp lēmumus piedalīties darba tirgū.
2. Atalgojuma attīstība **ietekmē arī ārējo izmaksu konkurētspēju**. Darba samaksas palielinājums var radīt augstākas darbaspēka vienības izmaksas (DVI) un uz DVI bāzētus reālos efektīvos valūtas kursus. Tas var notikt, ja darba samaksas pieaugumu nekompensē ar darba ražīguma palielināšanos vai līdzīgām DVI izmaiņām partnervalstīs, vai

nominālo valūtas kursu<sup>1</sup> pazemināšanu ārpus monetārās savienības. Pretējs apgalvojums attiecas uz atalgojuma attīstību, kas samazina DVI.

3. Algas veido ievērojamu daļu mājražotniecību ienākumu un **ietekmē kopējo pieprasījumu**, ko rada mājražotniecību patēriņš un, iespējams, arī ieguldījumi, lai apmierinātu augošo pieprasījumu. Ja tendence tērēt algas ienākumus ir lielāka nekā tendence tērēt peļņu, darba samaksas palielinājums var veicināt kopējā mājražotniecību pieprasījuma pieaugumu.

Turklāt, tā kā algas veido ievērojamu daļu ienākumu tieši zemāko algu saņēmējiem, darba samaksas palielināšana var samazināt ienākumu nevienlīdzību. Taču samazināts ienesīgums var mazināt vēlmi algot darbiniekus un veikt ieguldījumus, un tas savukārt negatīvi ietekmē ekonomikas izaugsmes potenciālu vidējā termiņā.

Izvērtējot atalgojuma attīstības ietekmi, ir jāņem vērā **valstu specifika un pozīcija darījumdarbības ciklā**, kā arī to iekšējā un ārējā bilance. Konkrēti, darba samaksa ne tikai nosaka citus

---

<sup>1</sup> Nominālās darbaspēka vienības izmaksas definē kā kopējās darbaspēka izmaksas (atlīdzību vienam darbiniekam) uz vienu saražotās produkcijas vienību. To iegūst, atlīdzību darbiniekam dalot ar reālo IKP uz vienu nodarbināto personu (darba ražīgums).

ekonomiskos mainīgos, bet arī reaģē uz nelīdzsvarotību citās jomās (piemēram, kredītešanas uzplaukumu elastīgāku finansējuma nosacījumu rezultātā).

**Darba samaksas noteikšanas sistēmu modernizācijai** ir būtiska nozīme, lai novērstu lielas makroekonomikas nelīdzsvarotības, kas novērotas vairākās dalībvalstīs, un samazinātu bezdarba līmeni. Īpaši svarīgi tas ir eurozonā, jo izmaksu un cenas koriģēšana monetārā savienībā ir vienīgais nominālās korekcijas veids.

**Darba samaksa nav vienīgais starptautiskās konkurētspējas dzinējspēks:** cenu konkurētspēju ietekmē citas izmaksas (piemēram, saistībā ar nodokļiem un tiesību aktu ievērošanu) un produktu tirgus konkurences līmenis. Būtiska loma ir arī ārpuscenu konkurētspējai (piemēram, darba ražīguma līmenim un attīstībai, ģeogrāfiskajai un tehnoloģiskajai specializācijai).

## 2. PROBLĒMU APZINĀŠANA

Lai gan 2016. gadā bezdarba līmenis samazinājās, atalgojuma attīstība turpināja pasliktināties eurozonas valstīs, bet uzlabojās atsevišķās valstīs ārpus eurozonas. To var izskaidrot ar

- zemu darba ražīguma izaugsmi;
- zemas inflācijas prognozēm;
- dažu darba tirgus reformu ietekmi un
- joprojām jūtamam darba tirgus stagnāciju, jo pašreizējais bezdarba līmenis nespēj atbilstoši atspoguļot efektīvu resursu izmantošanu darba tirgū.

Darba samaksas palielināšanās konverģence ES tika novērota pēc darba samaksas stabilizēšanās valstīs, kuras finanšu krīzes laikā veica visvairāk korekciju, un mērenas darba samaksas izmaiņas tika konstatētas valstīs ar aktīvāku saimniecisko darbību.

Pēdējā laika darba samaksas modeļi ir ieviesti pēc gadiem ilga ierobežota darba samaksas pieauguma vai darba samaksas samazinājuma, kas veicināja lielu ārējo deficītu korekciju un augsta

bezdarba līmeņa absorbciju. Īpaši izteikti tas bija vairākās eurozonas valstīs ar lielāku nepieciešamību atjaunot līdzsvaru, kur tika reģistrēta darba samaksas samazināšana vai izteikta darba samaksas pieauguma ierobežošana. Šāda situācija bija vērojama Kiprā, Grieķijā un Portugālē.

Atalgojuma izmaiņas eurozonas valstīs 2015. un 2016. gadā vairs nebija tik atšķirīgas, jo valstīs, kurās iepriekš bija nepieciešams darba samaksas samazinājums, algas stabilizējās. Valstīs, kurās ekonomiskā situācija bija stabilāka un kuras krīze ietekmēja mazāk, darba samaksa praktiski nav palielinājusies (1. diagramma)<sup>2</sup>. Vislielākais darba samaksas palielinājums tika reģistrēts Rumānijā un Baltijas valstīs.

Vidēji no 2014. gada līdz 2016. gadam atalgojums attīstījās atbilstoši darba ražīgumam (2. diagramma). Tomēr kopējā situācija neatspoguļo ievērojamas atšķirības starp dalībvalstīm. Ievērojama atšķirība starp darba samaksas palielināšanos un darba ražīgumu bija vērojama Baltijas valstīs, Bulgārijā un Slovākijā (kur darba samaksa palielinājās ātrāk nekā darba ražīgums), kā arī Horvātijā, Maltā un Portugālē (kur darba samaksa palielinājās lēnāk).

Kopš 2008. gada mērena VDI attīstība ir veicinājusi ārējo korekciju. Pēc izteiktām atšķirībām 21. gadsimta pirmajā desmitgadē VDI sāka vienmērīgi mēreni attīstīties vienā virzienā finanšu krīzes laikā, tādām valstīm kā Grieķija, Portugāle un Spānija sākot reģistrēt VDI samazināšanās tendenci. Tas notika darba samaksas pieauguma ierobežošanas vai pat samazināšanas

---

<sup>2</sup> Valstīs, kurās pirms 2008. gada bija tekošā konta pārpalikums, bija zema algu dinamika līdz krīzes sākumam 2008. gadā, kad tajās arī sāka reģistrēt lielāku darba samaksas pieaugumu nekā citās valstīs. Īpaši Vācijā šo gadu laikā bija vērojama izteikta darba samaksas pieauguma ierobežošana, ar ko cieši saistīta bija nodarbinātības līmeņa palielināšanās eksporta nozarēs un ierobežots iekšzemes pieprasījums.

rezultātā, reaģējot uz augstāku bezdarba līmeni.

Arī saskaņā ar jaunākiem datiem izmaiņas cenu konkurētspējā bija reakcija uz valstu ārējo pozīciju. Valstīs ar lielāko tekošā konta pārpalikumu (Vācijā, Īrijā, Nīderlandē un mazāk Maltā un Slovēnijā) — lai arī pieticīga — tika

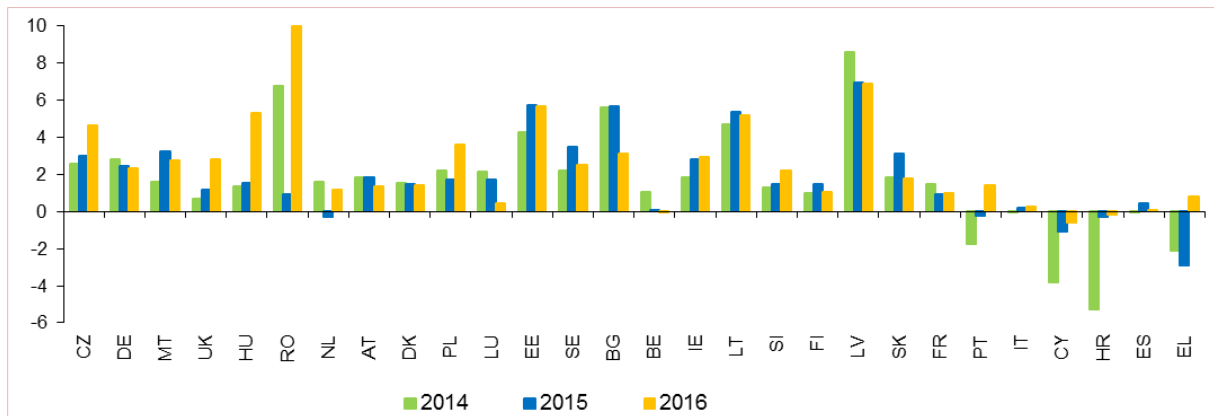
Lai gan kādreiz bija cieša negatīva saikne starp izmaiņām faktiskajās darbaspēka vienības izmaksās (FDVI) un bezdarbu, pēdējos gados tā ir kļuvusi vājāka. Tas var nozīmēt, ka FDVI kļūst mazāk atkarīgas no bezdarba līmeņa (piemēram, Grieķijā vai Spānijā), jo ievērojama korekcija jau ir veikta un zemas inflācijas apstākļos ir sarežģīti samazināt faktiskās algas (4. diagramma).

reģistrēta uz VDI bāzēta reālā efektīvā valūtas kursa (REVK) palielināšanās. Vienlaikus valstīs ar tekošā konta deficītu (Kiprā, Somijā, Francijā) tika reģistrēta REVK samazināšanās. Izņēmums bija Lietuva. Daudzas valstis 2015. gadā bija koriģējušas kādreizējo tekošā konta deficītu un bija tuvu līdzsvaram vai pārpalikumam (3. diagramma).

Tomēr dažās valstīs, kurās joprojām ir augsts bezdarba līmenis, FDVI 2016. gadā turpināja samazināties, kas saistīts ar darbinieku faktiskās atlīdzības samazinājumu un dažos gadījumos ar darba ražīguma uzlabošanu.

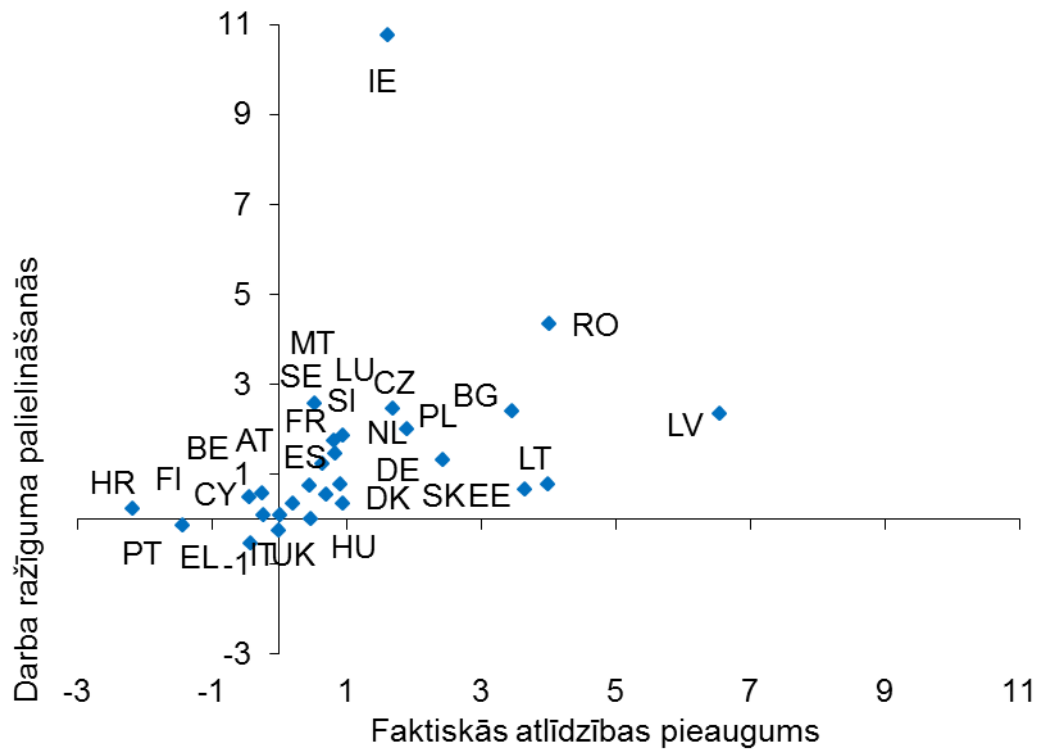
Turpretī Baltijas valstīs un Ungārijā FDVI palielinājās, kas liecina par strauju iekšzemes pieprasījuma pieaugumu pēc novilcinātas iepriekšējo gadu korekcijas un salīdzinoši nemanāmu darba ražīguma pieaugumu.

### 1. diagramma. Nominālā atlīdzība vienam darbiniekam, izmaiņas gadā procentos



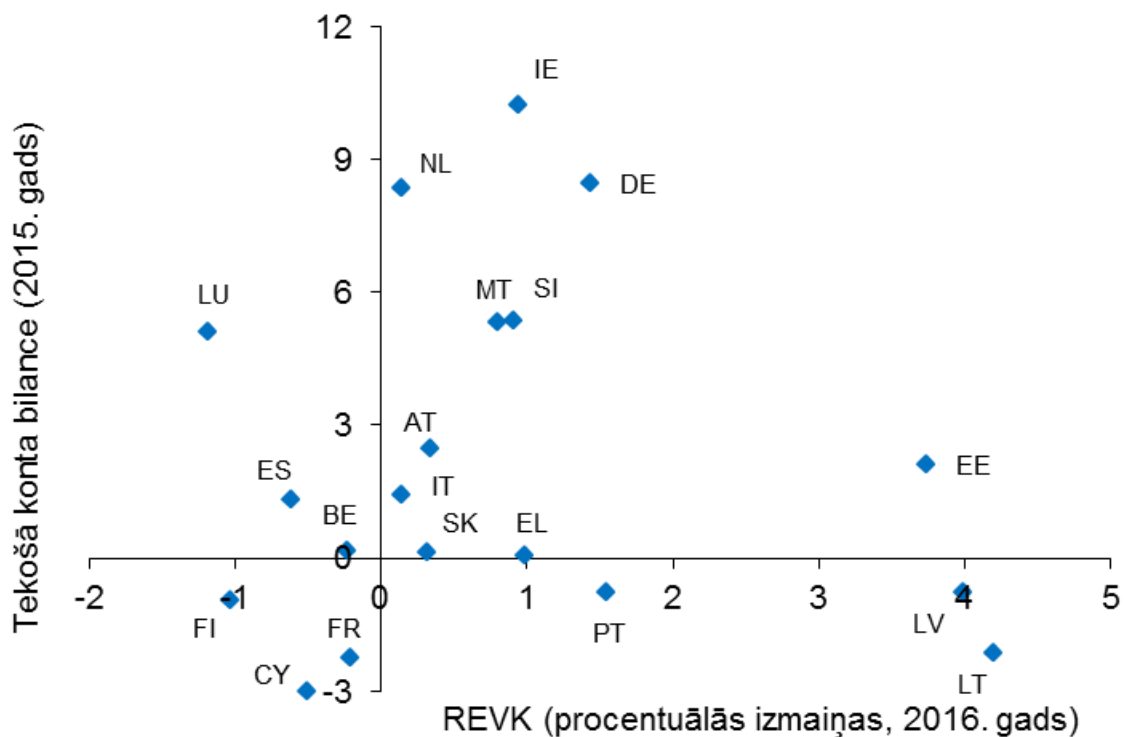
Piezīme: valstis ir sakārtotas augošā secībā pēc bezdarba līmeņa 2016. gadā.  
Avots: Eiropas Komisija

2. diagramma. Faktiskā atlīdzība vienam darbiniekam un daba ražīgums, vidējais palielinājums gadā procentos 2014.–2016. gadā



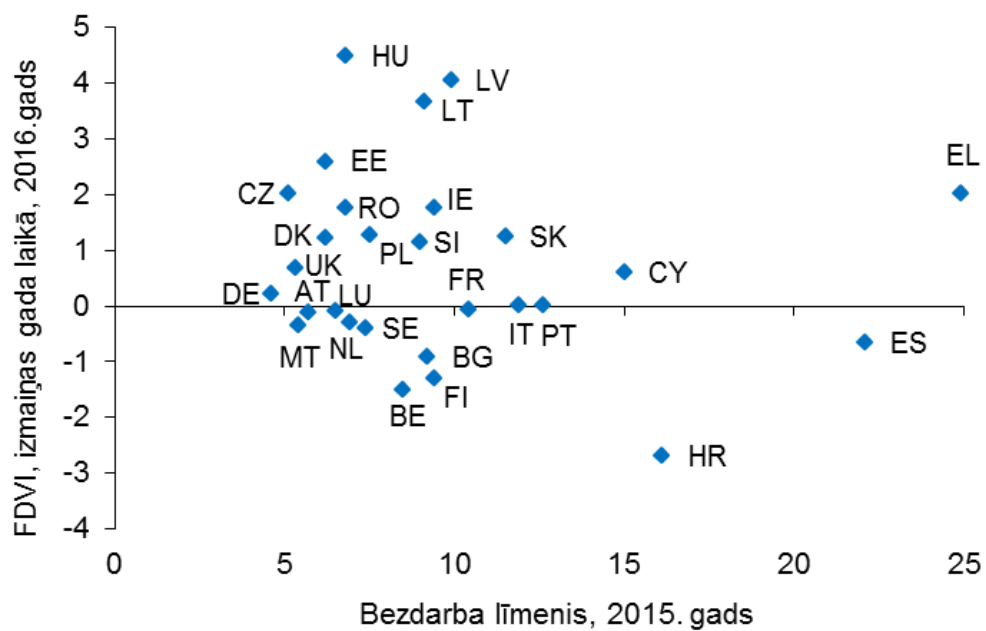
Avots: Eiropas Komisija

3. diagramma. Reālais efektīvais valūtas kurss (REVK) 2016. gadā un tekošā konta bilance 2015. gadā



Avots: Eiropas Komisija

4. diagramma. Faktisko darbaspēka vienības izmaksu izmaiņas gada laikā 2016. gadā un bezdarba līmenis 2015. gadā



Avots: Eiropas Komisija

### 3. POLITISKIE INSTRUMENTI PROBLĒMU RISINĀŠANAI

Atalgojuma attīstība ir atkarīga ne tikai no darba ņēmēju, darba devēju un viņu pārstāvju interesēm, bet arī no **institucionālās sistēmas**, kurā tie darbojas.

Darba samaksas noteikšanas sistēmas — jo īpaši kolektīvajās sarunās — ir būtiski svarīgas, lai tirgus signālus pārvērstu atalgojuma attīstībā un uzsvērtu noteiktu ar darba samaksu saistītu lēmumu makroekonomisko nozīmi. Eiropas Savienībā darba samaksas noteikšanai ir dažādas pieejas. Pielikuma 1. tabulā ir redzami kolektīvu darba samaksas noteikšanas sarunu raksturlielumi.

Kopējo atalgojuma attīstību ietekmē šādi faktori:

- **centralizācijas** pakāpe (līmenis, kādā nosaka darba samaksu);
- tas, kā darba samaksa atspoguļo darba ražīguma atšķirību (dažādās nozarēs, uzņēmumos un ģeogrāfiskajos apgabalos), un
- tas, kādā mērā darba samaksas noteikšanā tiek ņemti vērā valsts mērķi (**koordinēšanas** pakāpe dažādos līmeņos).

Tomēr ir grūti pierādīt ciešu saikni starp darba samaksas noteikšanas centralizāciju un tautsaimniecības rezultātiem.

Darba samaksas noteikšana var būt izteikti **decentralizēta** (galvenokārt uzņēmumu līmenī, piemēram, Apvienotajā Karalistē un Baltijas valstīs), izteikti **centralizēta** (darba samaksas noteikšana valsts līmenī, piemēram, Beļģijā un Slovēnijā) vai **starpposmu līmenī** (parasti nozaru līmenī, piemēram, Itālijā). Taču atkarībā no koordinācijas līmeņa lēmumus var pieņemt vairāk nekā tikai vienā līmenī.

Centralizētākas pieejas gadījumā ir lielāka iespējamība, ka ekonomikas dalībnieki ņem vērā atalgojuma attīstības ietekmi uz visas valsts ekonomiku kopumā. Decentralizētāka pieeja varētu veicināt lielāku efektivitāti tādā ziņā, ka

darba samaksa varētu būt labāk salāgota ar darba ražīgumu uzņēmumu līmenī, tādējādi nodrošinot efektīvāku darbaspēka resursu sadali. Tas arī nozīmē lielāku varbūtību, ka negatīvu ekonomisko satricinājumu var kompensēt, pārstrukturējot darbaspēka izmaksas, nevis nodarbinātību.

Lielākajā daļā valstu, kurās galvenais darba samaksas noteicējs ir nozare, uzņēmuma līmeņa līgumiem jābūt ne mazāk labvēlīgiem kā nozares līgumiem. Pat ja uzņēmumi var saņemt atbrīvojumus no atsevišķām klauzulām nozares līmeņa kolektīvajos līgumos (piemēram, Austrijā vai Francijā), praksē šādi "uzņēmuma noteikumi" tiek izmantoti reti.

Tomēr uzņēmuma noteikumi pēdējo 15 gadu laikā ir plaši izmantoti Vācijā, pieļaujot lielāku elastību uzņēmumu līmenī. Decentralizācija uzņēmumu līmenī var būt saistīta arī ar spēcīgām arodbiedrībām — vismaz noteikta izmēra uzņēmumos vai gadījumos, kad Vācijas darbinieku līdzdalības modelis (*Mitbestimmung*) ietver izteiktu darba ņēmēju iesaisti.

Atkarībā no dažādu valstu izmantotās pieejas uzņēmuma noteikumu iespējamību var paredzēt tiesību aktos vai augstāka līmeņa kolektīvajos līgumos. Tomēr ir vairākas valstis (piemēram, Portugāle un Spānija), kurās uzņēmuma līmeņa līgumam ir lielāks spēks nekā nozares līmeņa līguma pat tad, ja tas ir mazāk labvēlīgs darba ņēmējam.

Atalgojuma attīstība var būt atkarīga arī no dažādu iesaistīto personu savstarpējās koordinācijas pakāpes konkrētajā brīdī.

**Koordinācija var būt "horizontāla"**, ja vairākas nozares ir vadībā darba samaksas noteikumu izstrādē un citas tām pievienojas ("darba samaksas noteikšanas sarunu modelis" vai "darba samaksas noteikšanas modelis", jo īpaši Austrijā, Vācijā un Zviedrijā) vai tad, ja ir noslēgti starpasociāciju līgumi.

**Koordinācija var būt arī "vertikāla",** ja vienošanās valsts līmenī, piemēram, divpusēja vai trīspusēja valsts līmeņa vienošanās, ko sponsorē galvenās sociālo partneru organizācijas un valdība, ietver pamatnostādnes darba samaksas noteikšanas sarunām zemākos līmeņos (piemēram, Beļģijā).

Koordinācija var pastāvēt kopā ar decentralizētām darba samaksas noteikšanas sarunām. Tam ir bijusi būtiska nozīme valstīs, kurās eksporta nozarei piemērotos ārējos ierobežojumus absorbē arī aizsargātas nozares. Tas palīdz uzturēt starptautisko konkurētspēju ekonomikā kopumā.

Darba samaksas noteikšanas politika un algu noteicēju ietekme sarunās ir atkarīga no **darba devēju un arodbiedrību blīvuma** un **kolektīvo darba samaksas noteikšanas sarunu tvēruma**. Kolektīvu līgumu tvērumu var ievērojami paplašināt procedūra, kas ļauj juridiski paplašināt kolektīvos līgumus, padarot tos saistošus darba ņēmējiem, kuri nav arodbiedrībās, un uzņēmumiem, kuri nav noslēguši šādus līgumus.

Tas savukārt paplašinātu kolektīvu darba samaksas noteikšanas sarunu tvērumu, aptverot vairāk nekā tikai to, ko nodrošina darba devēju organizāciju un arodbiedrību blīvums. Tas ir veids, kā uzlabot horizontālo koordināciju, jo īpaši nozarē vai profesijā.

Lai gan **paplašināšanas mehānismi** ES ir izplatīti un galvenokārt attiecas uz profesijas un nozares līmeņa līgumiem, kolektīvo līgumu paplašināšanai ir dažādas pieejas.

Lielākajā daļā valstu paplašināšana notiek skaidra valdības lēmuma rezultātā, un bieži vien to piešķir pēc vienas vai abu paplašināmā līguma pušu pieprasījuma (piemēram, Vācijā, Francijā un Nīderlandē).

Citās valstīs paplašināšana ir gandrīz automātiska (piemēram, Itālijā un Somijā) vai tiek veikta tāpēc, ka visiem darba devējiem ir pienākums iesaistīties

darba devēju asociācijā (piemēram, Austrijā).

Tādās valstīs kā Zviedrija un Dānija nav juridiska mehānisma līgumu paplašināšanai, taču sociālo partneru blīvums ir tik liels, ka tādējādi tiek nodrošināts ļoti plašs tvērums.

Paplašināšana var palīdzēt novērst koordinācijas problēmas, samazināt darījumu izmaksas izteikti decentralizētā vidē un uzlabot darba apstākļus. Īpaši tas attiecas uz ļoti sadrumstalotām un daudzveidīgām nozarēm un maziem uzņēmumiem, ja vien paplašināšana nerada konkurences problēmas pārāk lielu algu dēļ.

Tā arī stabilizē pārstāvību kolektīvajās sarunās, jo sniedz darba devējiem stimulu kļūt par darba devēju sarunu asociācijas biedriem. Vidējā termiņā un ilgtermiņā paplašināšana var paaugstināt vispārējo algu līmeni. Ir izteikti pierādījumi tam, ka plašs sarunu tvērums un centralizētākas vai koordinētākas sarunas, kā arī liels arodbiedrību blīvums ir saistīts ar vienmērīgāku algu sadalījumu un ienākumu nevienlīdzības samazināšanos<sup>3</sup>.

Problēma ar kolektīvo līgumu paplašināšanu un centralizētu pieeju algu noteikšanai ir tāda, ka algas var nebūt iespējams pilnīgi pielāgot atšķirīgam darba ražīgumam dažādos uzņēmumos vai ģeogrāfiskajos apgabalos vienas nozares ietvaros. Jo ievērojamākas ir šīs atšķirības, jo lielāks ir risks, ka paplašināšanas rezultātā tiek nepareizi sadalīts darbaspēks, kā rezultātā uzņēmumos ar zemu darba ražīgumu maksā lielas algas (un ir zems nodarbinātības līmenis un zema darbspēja). Tas pats attiecas uz satricinājumiem, kas raksturīgi noteiktiem uzņēmumiem vai jomām.

Vidējais **darba samaksas līgumu** ilgums var ietekmēt arī relatīvo darba samaksas elastību. Kolektīvo līgumu

<sup>3</sup> Eiropas Komisija, *Industrial Relations in Europe 2008*, 3. nodaļa.

vidējais ilgums Eiropā parasti ir no viena līdz trim gadiem, taču var būt arī ilgāks.

Visās ES valstīs ir noteikta veida **minimālās darba algas sliekšnis**, ko reglamentē valdība (ar likumu noteiktā minimālā darba alga) vai par ko kopīgi vienojas sociālie partneri<sup>4</sup>. Valsts tiesību akti, kuros noteikta minimālā darba alga saskaņā ar likumu vai valsts mēroga starpnozaru līgumu, 2016. gadā bija 22 dalībvalstīs. Kolektīvi noteiktas minimālās darba algas nozaru līmenī ir Itālijā, Austrijā, Kiprā, Dānijā, Somijā un Zviedrijā. Kiprā ar likumu noteikta minimālā darba alga ir tikai dažās noteiktās profesijās, kurās darba ņēmējiem darba samaksas noteikšanas sarunās ir maza ietekme.

Minimālās darba algas ietekme uz darbvietām ir neviennozīmīga. Ja tā ir noteikta pārāk augsta, tā var negatīvi ietekmēt zemāk atalgotu un jaunāku, mazāk pieredzējušu darba ņēmēju nodarbinātību, jo izmaksas varētu pārsniegt darba ražīguma līmeni.

Tomēr minimālā darba alga var palielināt motivāciju strādāt un var palīdzēt risināt strādājošo nabadzību pat tad, ja šos mērķus var sasniegt arī ar labi pārdomātiem strādājošo pabalstiem. Nopietnas ekonomikas lejupslīdes periodos atbilstoša minimālā darba alga var palīdzēt uzturēt kopējo pieprasījumu un cenas, samazinot deflācijas padziļināšanās risku. Tā ietekmē arī darba samaksas nevienlīdzību, jo īpaši algu sadalījuma zemākajā daļā, uzturot pienācīgu dzīves līmeni vismazāk aizsargātiem darba ņēmējiem<sup>5</sup>.

Tā kā tā ir darba samaksas minimālā likme, tai arī jābūt pietiekami augstai un savlaicīgi pielāgotai vispārējiem ekonomiskajiem apstākļiem. Minimālās darba algas palielināšana var būt arī

pazīme tam, ka ievērojama daļa algu sadalījuma pārsniedz minimālo darba algu.

Ar likumu noteiktā minimālā mēnešalga ES ievērojami atšķiras: 2017. gada jūlijā tā bija no EUR 235 Bulgārijā līdz EUR 1999 Luksemburgā (5. diagramma). Pielāgojot to cenu atšķirībām dažādās valstīs, neatbilstības starp dalībvalstīm ir samazinājušās no 1:8 (EUR izteiksmē) līdz 1:4 [iedzīvotāju pirktspējas līmenī (PSL)] (6. diagramma).

Ar likumu noteiktā minimālā darba alga 2014. gadā bija aptuveni 40–65 % no vidējiem ienākumiem (7. diagramma). Augstākie rādītāji tika reģistrēti Portugālē, Francijā un Slovēnijā. Skalas lejasdaļā bija Čehijas Republika, Igaunija, Īrija un Spānija.

Informāciju par to minimālās darba algas saistību ar darba tirgu sniedz to darba ņēmēju īpatsvars, kas saņem minimālo darba algu vai mazāk nekā 105 % no minimālās darba algas. Jaunākie *Eurostat* dati ir pieejami par 2010. gada oktobri un liecina par ievērojamām "faktiskā tvēruma" atšķirībām valstīs, kurās ar likumu ir noteikta minimālā darba alga (no 0,2 % Spānijā līdz 19,2 % Slovēnijā). Augstākās likumā noteiktas minimālās darba algas (procentos no vidējās darba algas) ne vienmēr nozīmē plašāku faktisko tvērumu.

Kopumā faktiskais tvērums ir atkarīgs arī no darbaspēka iezīmēm. Salīdzinoši zems faktiskais tvērums var atspoguļot arī koplīgumu nozīmi darba samaksas noteikšanā un/vai individuālās sarunās par darba algu, kas ir augstāka par minimālo. Stingrāki darba tirgus nosacījumi var vēl vairāk palielināt darba samaksu virs minimālās darba algas, tādējādi samazinot faktisko tvērumu.

**Algu indeksācija** tautsaimniecības mērogā ir vēl viens algu koordinēšanas veids. Algu indeksācijas mehānismi, kas aptver visus vai vismaz lielāko daļu darba ņēmēju, šobrīd ir četrās ES valstīs: Beļģijā, Kiprā, Luksemburgā un Maltā.

<sup>4</sup> Beļģijā minimālā darba alga ir noteikta ar valsts mēroga sociālo partneru vienošanos, taču tvēruma un vispārīguma ziņā tā atbilst ar likumu noteiktai minimālajai algai, jo ir juridiski saistoša visās nozarēs.

<sup>5</sup> Sk., piemēram, ESAO, *Employment Outlook* 2015.



Šādā gadījumā algu koriģēšana notiek automātiski un tās pamatā ir pēdējā cenu inflācija. Papildus šīm četrām dalībvalstīm šāda sistēma bija vēl vairākās citās ES valstīs (piemēram, Dānijā, Francijā, Itālijā un Nīderlandē), taču tās pārtrauca to izmantot. Spānijā bija izplatīta *ex-post* indeksācija kolektīvajos līgumos, taču tā vairs nav noteikta ar likumu. Francijā, Nīderlandē un Slovēnijā minimālo darba algu indeksē atbilstoši cenām, algām vai abiem rādītājiem. Beļģijā, Luksemburgā un Maltā indeksē gan minimālo darba algu, gan algas kopumā.

Indeksācijas noteikumi var atvieglot daudzgadu līgumu slēgšanu, kas nodrošina stabilitāti darba attiecībās un samazina regulāru konfliktu risku darba samaksas noteikšanas sarunās. Lai arī indeksācijas sistēmas var būt efektīvs instruments, ar ko saglabāt darba algu pirktspēju, tām ir jābūt pietiekami elastīgām, lai nodrošinātu izmaksu konkurētspēju ar valsts tirdzniecības partneriem un atbilstošas korekciju iespējas.

Algu mehāniska indeksācija atbilstoši iepriekšējai inflācijai rada inerces risku un var ietekmēt korekciju iespējas.

Pirmkārt, indeksācija var viegli radīt darba algas un cenu spirāli un veicināt ilgstošu nominālo satricinājumu (piem., tirdzniecības nosacījumu pasliktināšanos), jo īpaši tad, ja valsts ir monetārajā savienībā ar neatgriezeniskām nominālā valūtas kursa izmaiņām.

Otrkārt, indeksācija padara faktiskās darba algas stabilākas un tādējādi ierobežo korekcijas darba tirgū, tostarp gadījumos, kad satricinājumi dažādas nozares, uzņēmumus un darbvietas ietekmē atšķirīgi.

Treškārt, zemas inflācijas apstākļos, kādi šobrīd ir eurozonā, indeksācija var

sarežģīt inflācijas atjaunošanu tādā līmenī, kādu vēlas sasniegt politikas veidotāji.

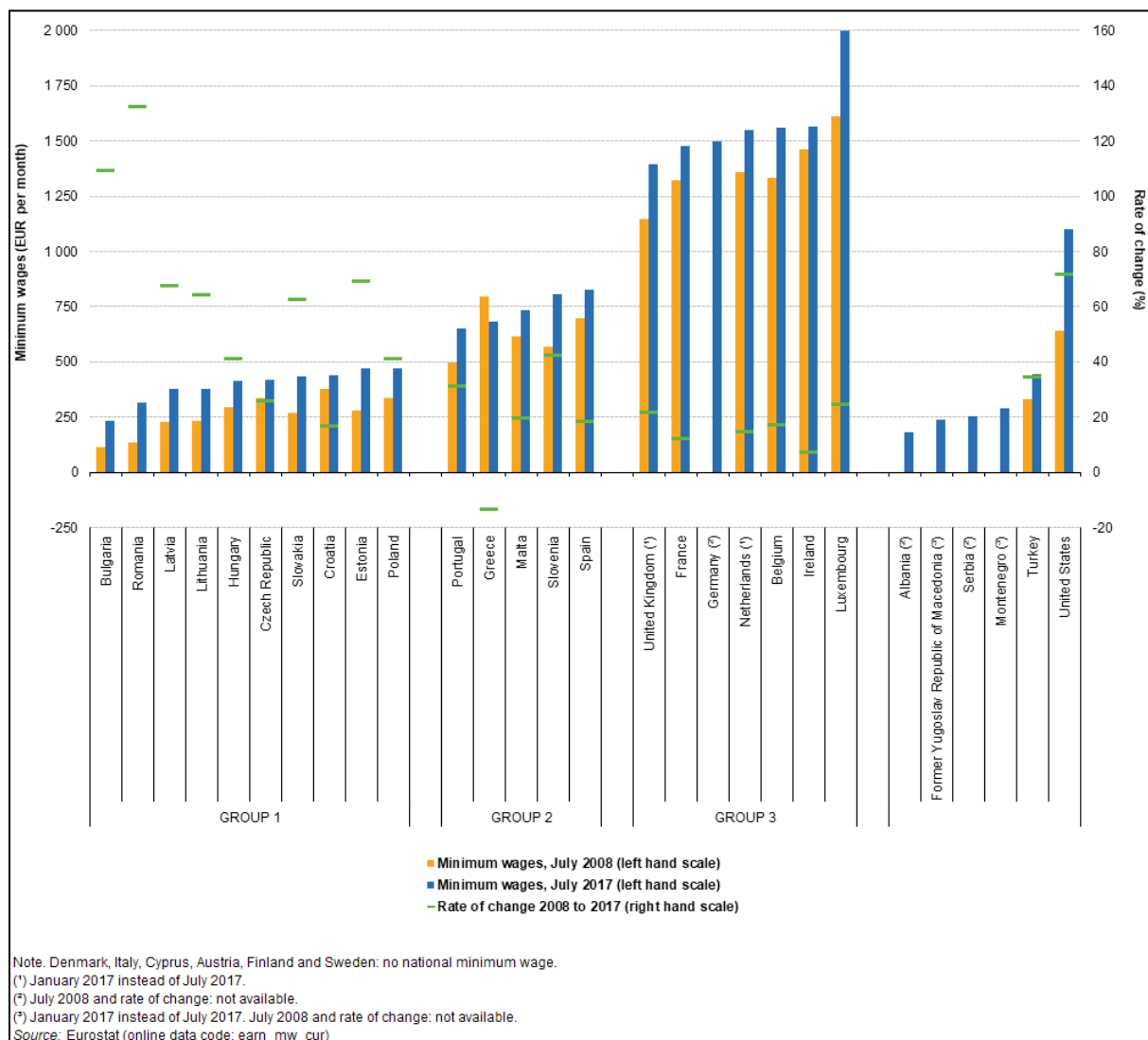
**Indeksācijas makroekonomiskā ietekme** ir atkarīga no tā, kā tā ir veidota un īstenota. Būtiskākās iezīmes ir šādas:

- tvērums (kas tiek indeksēts);
- koriģēšanas metode (pirms vai pēc inflācijas, inflācijas indekss vai komplekss rādītājs);
- novirzes (atteikšanās iespēja);
- uzraudzība;
- korekciju biežums.

Papildus pamatnoteikumu izstrādei un iesaistei trīspusējās vienošanās valdībām ir vairāki **citi instrumenti**, kurus var izmantot, lai ietekmētu darbaspēka izmaksas. Tās ietver publiskā sektora algas, jo nodarbinātības līmenis un nosacījumi nodarbinātībai publiskajā sektorā, kas parasti ir liels darba devējs, var ietekmēt darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu privātajā sektorā. Izmaiņas sociālajās iemaksās un tiešajos darbaspēkā nodokļos ietekmē ar algām nesaistītas darbaspēka izmaksas un tādējādi ir vēl viens veids, kā ietekmēt darbaspēka vienības izmaksas (DVI) īstermiņā un vidējā termiņā.

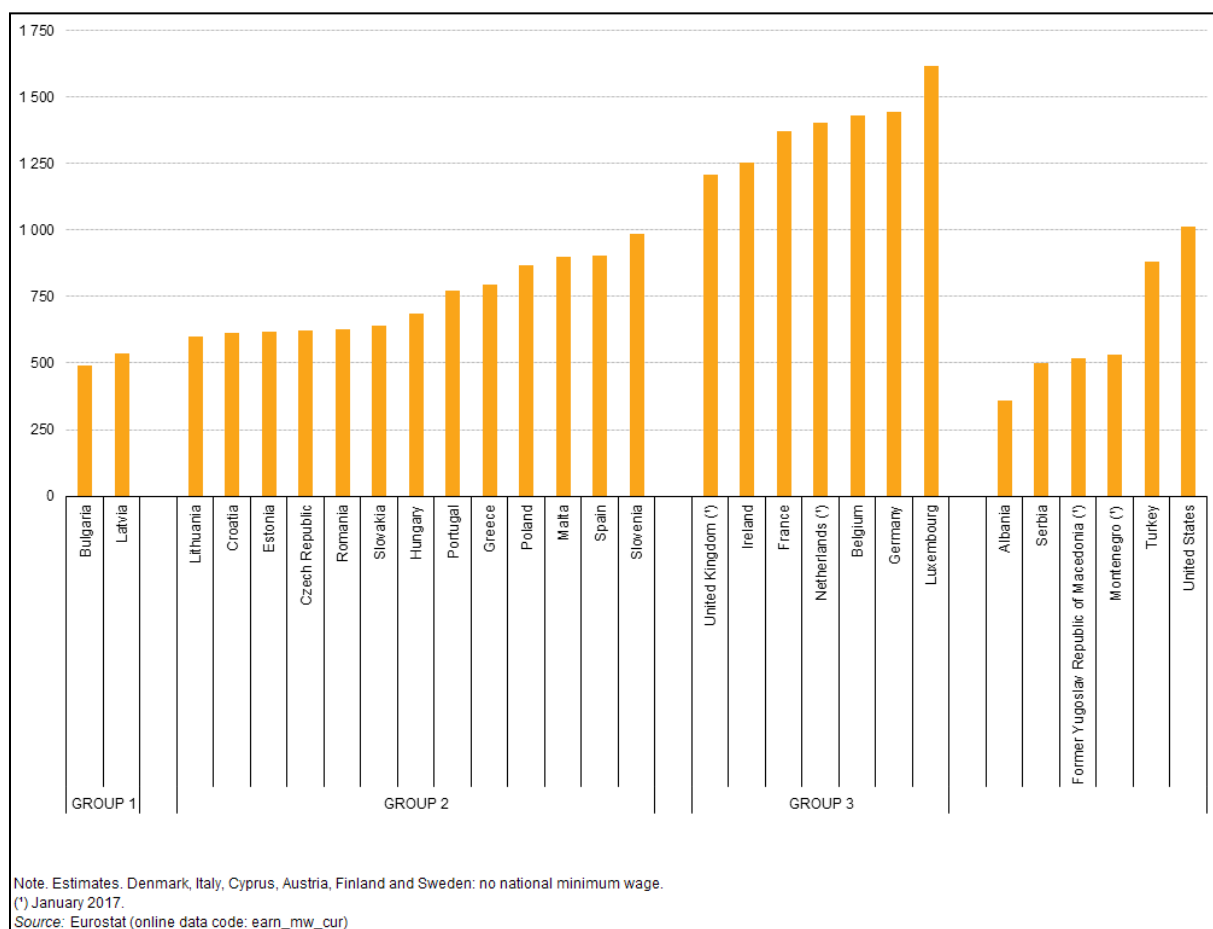
Dažādi **papildu faktori ietekmē to, kā algas reaģē** uz izmaiņām ekonomikā, tostarp darbaspēka nodokļos, nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos un bezdarba pabalstu sistēmās. Plašākā mērogā darba tirgus reformas var ietekmēt algu reaģētspēju. Piemēram, izmaiņas bezdarba pabalstu sistēmās un stiprāka aktivizācijas politika var samazināt zemāko algu, kas stimulē nodarbinātību (zemākā alga, par kādu darba ņēmējs ir gatavs pieņemt darba piedāvājumu), palielinot darbaspēka piedāvājumu un tādējādi samazinot algu piedieņu ekonomikā.

5. diagramma. Ar likumu noteiktās minimālās darba algas apmērs (EUR) ES dalībvalstīs 2008. un 2017. gadā



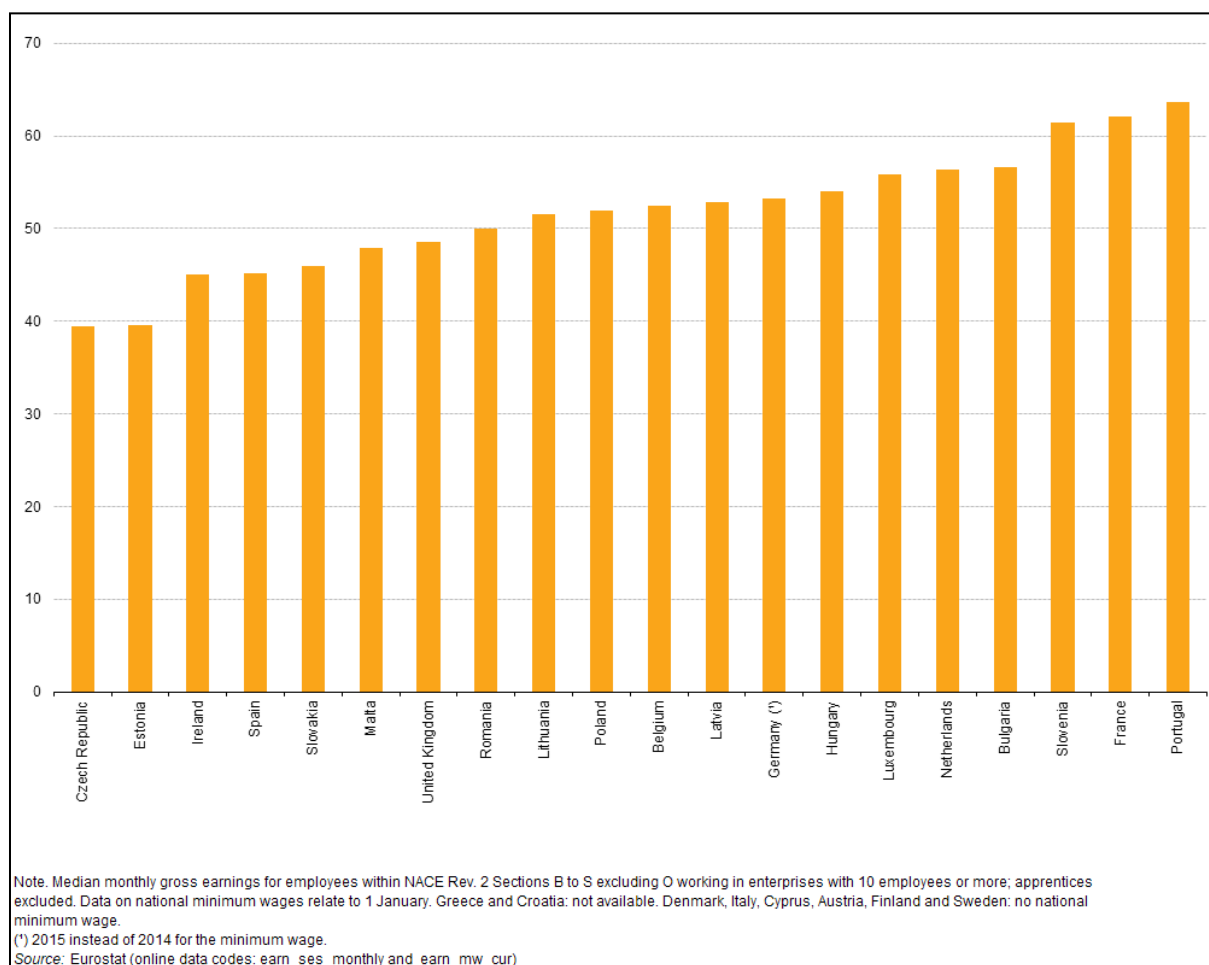
Piezīme: dati atspoguļo mēneša rādītājus un ir aprēķināti, pamatojoties uz 12 maksājumiem gadā (jo dalībvalstīs atšķiras vienība, par ko nosaka minimālo algu). AVOTS: EUROSTAT

**6. diagramma. Ar likumu noteiktās minimālās darba algas apmērs (PSL) ES dalībvalstīs 2017. gadā**



*Piezīme: dati atspoguļo mēneša rādītājus un ir aprēķināti, pamatojoties uz 12 maksājumiem gadā (jo dalībvalstīs atšķiras vienība, par ko nosaka minimālo algu). Avots: Eurostat.*

## 7. diagramma. Ar likumu noteiktās minimālās darba algas īpatsvars attiecībā pret vidējiem bruto ienākumiem mēnesī ES dalībvalstīs 2014. gadā



Piezīme: dati atspoguļo mēneša rādītājus un ir aprēķināti, pamatojoties uz 12 maksājumiem gadā (jo dalībvalstīs atšķiras vienība, par ko nosaka minimālo algu). Avots: Eurostat.

## 4. PAŠREIZĒJO POLITIKAS VIRZIENU NOVĒRTĒJUMS

Reaģējot uz 2008. gada krīzi, daudzas valstis ieviesa tālejošas **algu noteikšanas sistēmu** reformas, lai palielinātu algu reaģētspēju uz ekonomiskajiem apstākļiem. Finansiālās palīdzības programmās iekļauto reformu pakešu ietvaros lielas reformas tika veiktas Grieķijā, Īrijā, Portugālē, Spānijā un Rumānijā.

Nesenāku reformu piemēri ir aprakstīti turpmāk.

Beļģijā pēc intensīvām sarunām ar sociālajiem partneriem 2017. gadā tika pārskatīts 1996. gada Konkurētspējas likums. Reformas mērķis bija novērst iespējamus konkurētspējas zudumus

saistībā ar pārmērīgu darbaspēka izmaksu palielināšanos salīdzinājumā ar Beļģijas galvenajiem tirdzniecības partneriem. Pārskatītajā likumā

- ir paredzēts automatiskās korekcijas mehānisms,
- ir ieviesta drošības rezerve un
- ir stiprināts juridiskais pamats "darba samaksas normai", par ko starpnozaru sociālie partneri vienojas reizi divos gados kā par algu noteikšanas augšējo robežu nozaru līmenī.

Francija veica reformas darba samaksas noteikšanas sarunu iestādēs vairākos posmos. *El Khomri* likumā, kas pieņemts 2016. gadā, ir noteikts, ka uzņēmumu līmeņa līgumiem ir lielāks spēks nekā nozaru līgumiem tādos jautājumos kā

darba laiks, apmaksātas brīvdienas un prēmijas.

Somijas sociālie partneri 2016. gadā panāca divpusēju vienošanos, paredzot algu pieauguma ierobežošanu tuvākajos gados, un pārskatīja pieeju kolektīvajām sarunām, sniedzot lielāku brīvību sarunām vietējā līmenī.

Institucionālajās sistēmās, ar kurām tiek reglamentēta **minimālās darba algas noteikšana**, krīzes laikā ieviestā minimālās darba algas iesaldēšana bija spēkā līdz aptuveni 2013. gadam. Kopš 2013. gada veiktie pasākumi galvenokārt ir saistīti ar minimālās darba algas regulējuma stiprināšanu, tostarp ieviešot valstī ar likumu noteiktu minimālās darba algas apmēru Vācijā 2015. gadā.

Nesenāku reformu piemēri ir aprakstīti turpmāk.

Apvienotā Karaliste minimālās algas vietā visā valstī noteica iztikas minimumam atbilstošu darba samaksu, kas ir darba samaksas minimālā likme personām no 25 gadu vecumam.

Īrija izveidoja Zemas darba samaksas komisiju, lai konsultētu valdību par minimālās darba algas noteikšanu.

Polija paplašināja minimālās darba algas tvērumu, iekļaujot tajā civiltiesisku darījumu līgumslēdzējus.

Datums: 06.10.2017.

## 5. PIELIKUMS

1. tabula. Darba samaksas noteikšanas sarunu raksturlielumi

	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***

Piezīme: dati ir par 2014. gadu, izņemot šādus gadījumus: \*2013. gads, \*\*2012. gads; \*\*\*2011. gads; \*\*\*\*2010. gads; \*\*\*\*\*2009. gads; \*\*\*\*\*2008. gads.  
ICTWSS rādītāji ir aprakstīti pielikumā.

Avots: Jelle Visser, ICTWSS datubāze (5.0 redakcija), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, Amsterdamā, 2015. gada oktobris. Publiski pieejama datubāze: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

## 2. tabula. Darba samaksas noteikšanas sarunu mainīgie raksturlielumi

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.

Avots: Jelle Visser, *ICTWSS datubāze (5.0 redakcija)*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, Amsterdamā, 2015. gada oktobris. Publiski pieejama datubāze: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>