

## ANALÜÜSIMEMO

### KELLELE EDASTAMISEKS: Tööandjate list, liikmed

### Teema: Sotsiaalmaksukohustuse jagamine tööandja ja töötaja vahel

#### Eesmärk ja uurimisküsimused

Analüüsi eesmärk on välja töötada tööandjate ettepanekud sotsiaalmaksu jagamiseks töötaja ja tööandja vahel.

Analüüsis vastatakse küsimustele:

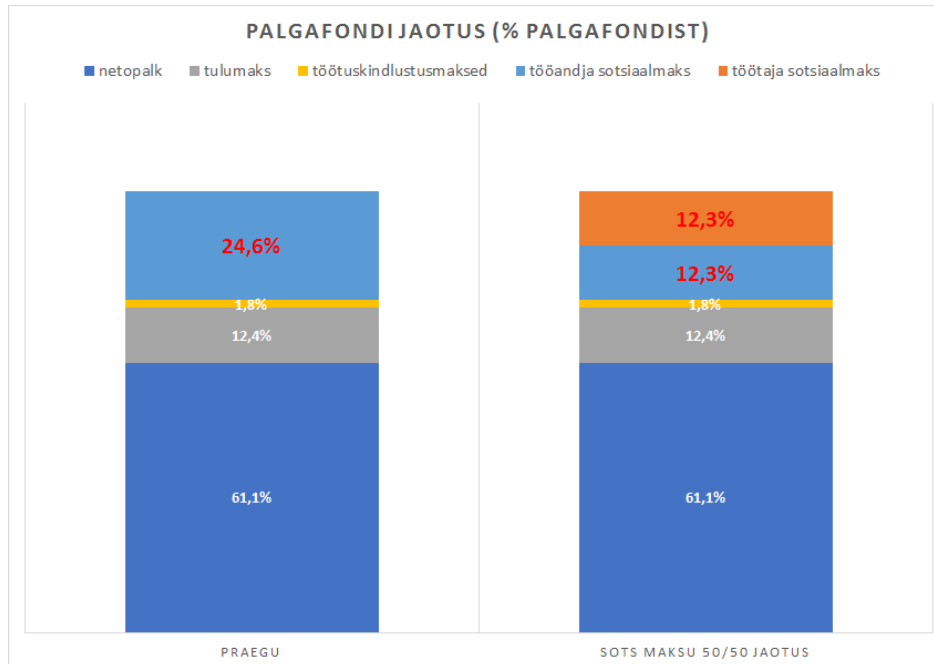
- Millise proportsiooni alusel sotsiaalmaksu kohustus jagada?
- Kuidas tagada töötajale netopalga säilimine?
- Millised kõrvalmõjud jagamisega kaasneksid?

Töötaja puutub maksuarvestusega peamiselt kokku palgaläbirääkimiste käigus, mil tuleb arvutada, kui suur peaks olema brutopalk, et teatud netopalga taset saavutada. Sageli teab töötaja, kui suur on füüsilise isiku tulumaks, ent tõenäoliselt on vähestel selge arusaam, kui palju sotsiaalmaks tema sissetulekut mõjutab või kui suured on töötuskindlustusmaksed. Teadlikkust tõstab mõnevõrra „palgalipik“, mis on aga tänapäeval üsna haruldaseks jäänud.

Töötaja tasutava sotsiaalmaksu osakaalu kasv tõstaks töötaja ja valija teadlikkust tegelikust maksukoormusest ning tema motivatsiooni teemal kaasa rääkida (maksumäära suurus, maksutulude kasutamine jne). Samuti annaks see adekvaatsema pildi keskmisest brutopalgast riikidevahelises võrdluses ning sellest, kui palju palgatõus tööandjale lisakulu tekitab.

Tööandjate ettepanek on sotsiaalmaksu kohustus töötaja ja tööandja vahel ümber jagada nii, et palgafond ega töötaja netopalk konkreetse maksumuudatuse tulemusena ei muutu (Joonis 1)<sup>1</sup>. Sotsiaalmaksu peaks tööandja endiselt töötaja palgast kinni nagu ka tulumaksu ning kannaks riigikassasse üle. Seega muutuks vaid maksukohustuse proportsioon töötaja-tööandja vahel ja brutopalga suurus, ent muid fiskaalseid tagajärgi ei kaasne. Küll aga muutuks maksusüsteem lihtsamaks ja läbipaistvamaks. Analüüsi kolmanda punktina antakse ülevaade valdkondi, mida brutopalga suurenemine ja maksumuudatus endaga veel kaasa tuua võivad ja mis võib põhjustada ühekordset marginaalset halduskulu (nt finantsarvestustarkvara muutmine).

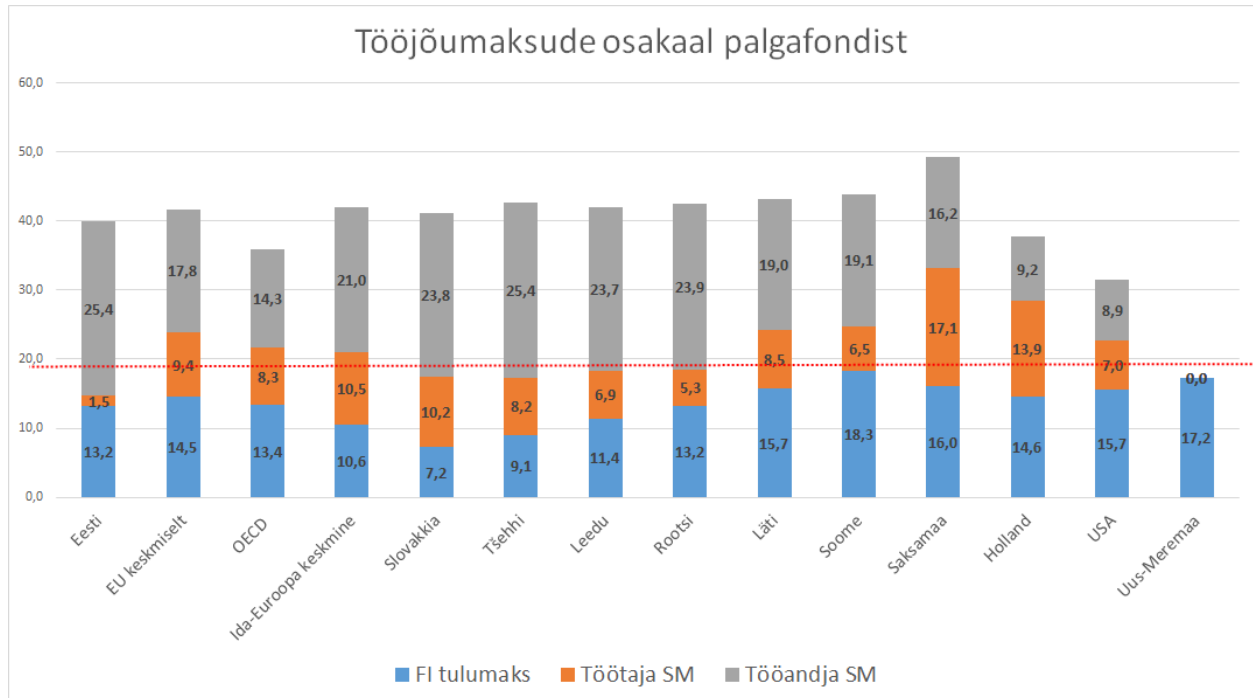
<sup>1</sup> [http://www.employers.ee/wp-content/uploads/images\\_pdf\\_Tandjate\\_Manifest\\_2015.pdf](http://www.employers.ee/wp-content/uploads/images_pdf_Tandjate_Manifest_2015.pdf)



Joonis 1. Sotsiaalmaksu jagamise tulemusena muutuv palgafondi jaotus

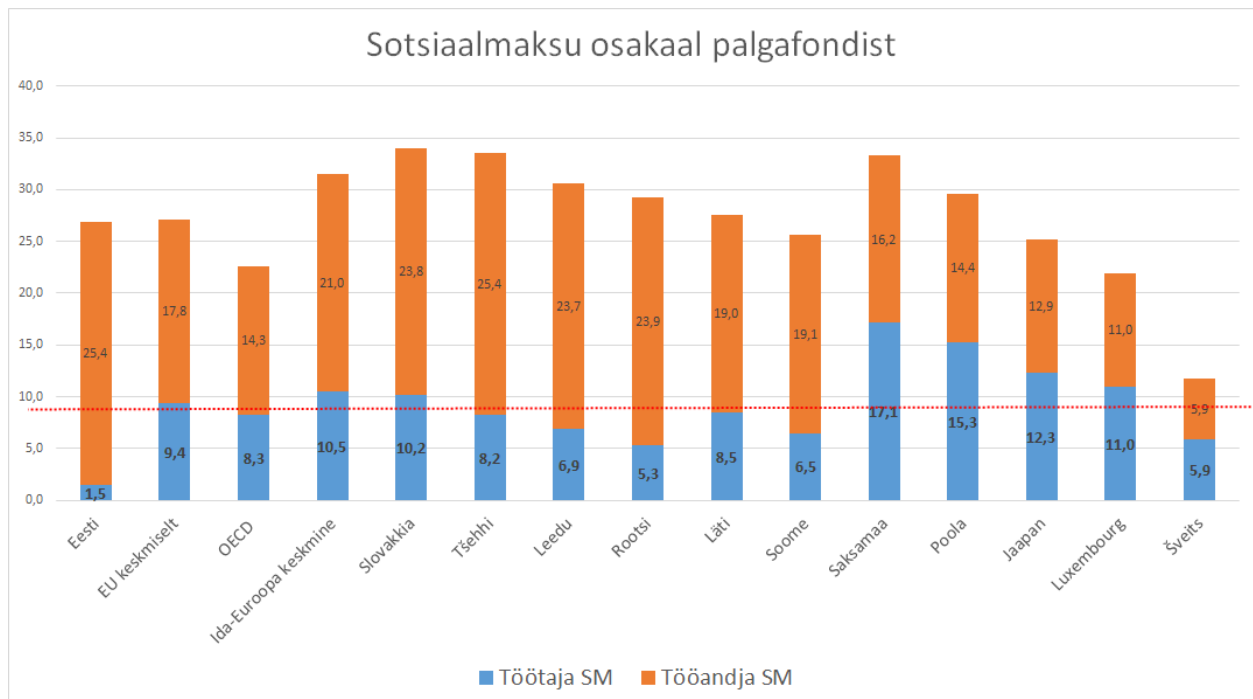
## Mis proportsioonis?

Võrreldes Eesti tööjõumaksudejaotust töötaja-tööandja vahel teiste Euroopa Liidu ja OECD riikidega, eristub Eesti selgelt minimaalse töötajapoolse sotsiaalmaksude kohustusega, milleks on vaid töötuskindlustuse osamakse (Joonis 2). Sotsiaalmaksu kohustus on täielikult tööandjal. Riikide võrdluse puhul tuleb arvestada sedagi, et lisaks kohustuslikule riiklikule kindlustusele, mida finantseeritakse maksuga, on paljudes riikides kasutusel täiendavad sotsiaalkindlustused, mis lisanduvad töötajale kas kohustusliku või vabatahtliku erakindlustusena (nt USA, Holland ja Uus-Meremaa).



Joonis 2. Töäjõumaksude osa palgafondist (OECD 2014)

Keskmiselt on EL ja OECD liikmesriikides töötaja sotsiaalmaksude osa ca 9% palgafondist ja ca 34-36% tööandja-töötaja sotsiaalmaksukohustusest kokku (Joonis 3).



Joonis 3. Sotsiaalmaksude osa palgafondist

Seega võiks EL ja OECD riikidega võrreldes töötaja tasutavate maksude osa tõsta vähemalt 7-10%. 10% tempo vastaks Tööandjate varasemale plaanile määrata töötaja sotsiaalmaksukohustuseks praegune ravikindlustuse osa 13%. Ümardatult jääks kasv 10%-le ka siis, kui lisada sellele praegune tööandja töötuskindlustusmaks 0,8%.

Kuna idee kohaselt maksukoormus ei muutuks, tuleks proportsioonivalikul lähtuda jagamisele püstitatud eesmärkidest, ehk milline proportsioon oleks mõjukam.

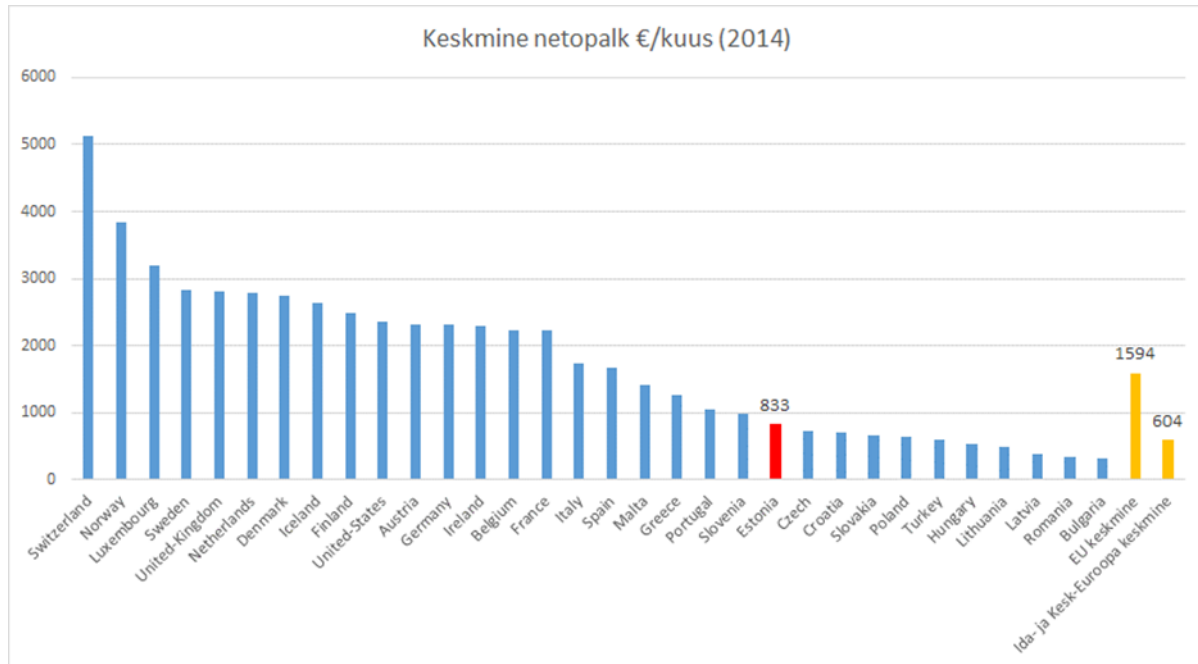
Suurima mõju saavutaks kogu sotsiaalmaksukohustuse siirdamine töövõtjale. 2015 prognoositavale keskmisele brutokuupalgale 1050 € lisanduks vastavalt 355 € (vt Tabel 1). Kui töövõtjale panna vaid ravikindlustuse osa, kasvaks keskmine palk 145€ ja pooleks jagamisel 167€ kuus. Mõjukuse seisukohalt on seega suurem töövõtja poportsioon parem, tingimusel, et netopalk jääks samaks.

Table 1. Sotsiaalmaksu jagamise ligikaudne<sup>2</sup> mõju brutopalgale (€/kuus)

	Keskmine brutopalk
Eesti praegu	1050
+ ravikindlustuse osa	1187
+ 50% sotsm	1217
+ 100% sotsm	1405
Soome	3315
Läti	822
Leedu	714

Samuti annaks maksimaalne töövõtja poportsioon brutopalgale suurema efekti riikide keskmise palgataseme võrdluses. Ida-Euroopas on Eesti netopalgalt juba Sloveenia järel teine, ent brutopalgalt poolest 3.-4. (Joonis 4).

<sup>2</sup> Täpne mõju sõltub sellest, milline maksumäär kehtestatakse.



Joonis 4. Netopalk riikide võrdluses (2014)

ILO soovitus<sup>3</sup> ja ühtlasi kuldne keskte on sotsiaalmaksu koormus jagada töötaja ja tööandja vahel võrdselt. See lahendus võiks olla ka optimaalne vaheetapp järk-järguliseks sotsiaalmaksu muutmiseks täielikult töötaja maksuks, võimaldades vahepeal hinnata võimalike mõjusid. 50% või selle lähedane on töötaja-tööandja sotsiaalmaksukohustuse jaotus veel Saksamaal, Luksemburgis, Poolas, Ühendkuningriigis, Jaapanis, Šveitsis ja Türgis.

## Kuidas tagada netopalka säilimine?

Lisaks proportsiooni küsimusele on sotsiaalmaksu jagamisel vaja üleminekuperioodi tehniline lahendus, et tagada töötaja senine netopalk. Tööandjal on sotsiaalmaksukohustuse ülemineku puhul teoreetiliselt võimalik tööjõukulusid piirata ja jätta brutopalk muutmata või kehtestada brutopalk, mis senist netopalka ei taga. Praktikas on pingelisel tööjõuturul töötaja kuritarvitamine ilmselt märksa raskem, kuna tööandja on töötajast huvitatud.

Et vältida olukorda, kus üks pooltest mingil põhjusel uuele töölepingule alla ei kirjuta, ning minimeerida vormistuskulu, võiks kaaluda töölepingute muutmist kollektiivselt ETKL ja EAKL vahel või seadusega (näiteks sätestada, et muudatuse-eelselt kehtinud töölepingus sätestatud töötasule vastav netopalk ei tohi seadusemuudatuse tulemusena muutuda).

Netopalka säilimist aitaks tagada:

<sup>3</sup> ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).



- Turg reguleerib ise – kui töötaja netopalk väheneb, võib ta minna teise tööandja juurde, mis ei ole senise tööandja jaoks kasulik.
- Õiguslik regulatsioon – seadusemuudatuses võib märkida, et tööandja kalkuleerib maksud palgafondis ümber nii, et töötajatele säiliks netopalk.
- Järelevalve:
  - Tööinspektsiooni töövaidluskomisjonile on võimalik ka praegu esitada avaldus, kui töötaja õigusi on rikutud.
  - Maksu- ja Tolliamet teostab järelevalvet ümbrikupalkade üle ning reageerib, kui tööandja asub töötasu või osa sellest tasuma ilma maksustamata.
- Kollektiivleping Eesti Tööandjate Keskliidu ja Ametiühingute Keskliidu vahel.

Naaberriikidest on tulu- ja või sotsiaalmaksu proportsioone muudetud nii Lätis ja Leedus kui Soomes. Loetletud riikides ei ole netopalka säilimise tagamiseks lisaabinõusid kasutusele võetud ja suurt probleemi ei ole see tekitanud.

## Milline on potentsiaalne mõju või tagajärjed?

Otseselt või kaudselt võib muudatus kaasa tuua:

- Maksumäärade muutmisvajadus, kuna baas (brutopalk) muutub.
- Töötaja teadlikkuse kasv maksukoormuse suuruselt;
- Teadlikkuse kasv sotsiaalmaksu otstarbest ja riigirahandusest üldiselt;
- Positiivne mõju statistikas võrdluses teiste riikidega (näiteks sotsiaalmaksu 100%-se töötajale kandmise puhul oleks praeguse keskmise brutopalka 1050 € puhul uus brutopalk 1405 €, 2000€ asemel 2676€ ja 500€ asemel 669€);
- Raamatupidamisprogrammid ja deklaratsioonivormid tuleb muuta;
- Pangalaenude jm finantsteenuste ja kindlustuste arvutamine muutub;
- Vanemahüvitised, töövõimetushüvitised, mis baseeruvad eelneva perioodi keskmisel brutopalgal;
- Ministrite, kohtunike jm kõrgemate ametnike palk, pensionid;
- Mediaanpalk, keskmise brutopalka suhe vaesuspiiridega.

Suurem osa muudatusega kaasnevat halduskulu peaks olema marginaalse ulatusega ja ühekordne. Finantsarvestuse tarkvara muutmise kulu ei ole kindlasti võrreldav käibemaksudeklaratsioonile lisa või töötajate registreerimisega (TÖR). Varimajanduse vastu aitab võidelda TÖR ja üha paranev teavitustöö maksude otstarbest ja seosest sotsiaalhüvitistega.

**Kokkuvõttes** soovib Eesti Tööandjate Keskliit sotsiaalmaksukohustus jagada võrdselt töötaja ja tööandja vahel. Töötaja netopalka tagamiseks on Eesti Tööandjate Keskliit valmis sõlmima kollektiivlepingu Eesti Ametiühingute Keskliiduga. Samuti tuleks netopalka säilitamiskohustus ja uued maksuarvestusreeglid sätestada muudatuse aluseks olevas õigusaktis ning tagada töötaja õiguste kaitse tavapärase vormis (töövaidlus).