

# Справяне с нарастващата инфлация в секторното колективно договаряне на заплатите

## Въведение

Според икономическата прогноза на Европейската комисия от пролетта на 2023 г. инфлацията в ЕС ще спадне до 6,7% през 2023 г. (от 9,2% през 2022 г.), а след това ще намалее до 3,1% през 2024 г. Въпреки че се очаква общата инфлация да продължи да намалява на фона на рязкото намаляване на цените на енергията, базисната инфлация, която не включва цените на енергията, се очаква да остане висока — 6,9% за 2023 г. и 3,6% за 2024 г.

През 2023 г. Европейската централна банка обяви, че се очаква инфлацията да остане твърде висока твърде дълго, и продължи да увеличава лихвените проценти, като през май 2023 г. ги повиши с 25 базисни пункта, за да осигури постигането на средносрочната цел от 2% инфлация през 2025 г.

Макроикономическите данни и прогнози показват, че макар застрашителните рискове от рецесия да са избегнати, инфлацията продължава да намалява покупателната способност на домакинствата, работниците и потребителите.

## Контекст на политиката

Комисията прогнозира, че през 2023 г. реалните заплати ще намалее, тъй като инфлацията ще продължи да намалява покупателната способност на работниците и домакинствата, въпреки че в края на годината се очаква леко увеличение на реалните заплати. Тази тенденция в заплатите не отразява нарастващите разходи за живот; номиналният ръст на заплатите е по-нисък от темповете на инфлация, което води до по-нататъшно намаляване на покупателната способност на работниците и служителите, чиито заплати едва ли ще догонят инфлацията в близко бъдеще.

Правителствата приеха широки пакети от облекчения, целящи да смекчат въздействието на инфлацията както върху домакинствата и семействата, така и върху секторите. Широко се използват фискални мерки, като например намаляване на данъците. Тези мерки обикновено са временни, но редовно се удължават. Въпреки това почти никакви конкретни мерки не са

повлияли на колективните преговори за заплатите, с изключение на инфлационната надбавка в Германия.

## Основни констатации

Режимите за колективно договаряне на заплатите и механизмите за определяне на възнагражденията се различават значително в отделните държави от ЕС. Съществуват големи различия по отношение на преобладаващото ниво на договаряне и връзките между тези нива. Индексирането на заплатите има за цел да обвърже развитието на заплатите с действителните промени в разходите за живот, за да се гарантира, че реалните заплати не са изпреварени от инфлацията. Въпреки това, докато в повечето държави членки процесите на колективно договаряне на заплатите определят заплатите въз основа на преговорите и автономията на социалните партньори на секторно и фирмено равнище, само няколко държави членки прилагат процедури за автоматично коригиране на заплатите.

Анализът на адаптирането на секторното колективно договаряне към инфлацията беше извършен за четири сектора: химическа и фармацевтична промишленост, металообработване и услуги (хотелиерство и ресторантьорство). Данните, събрани в тези сектори и анализирани в три държави членки (Германия, Италия и Франция), показват как договорените заплати трудно успяват да се придържат към развитието на инфлацията. В повечето от анализирания случаи договорените заплати са нараствали по-бавно от инфлацията.

Практиките за определяне на заплатите показват наличието на разнообразна картина: в някои сектори договорените заплати изглежда догонват развитието на инфлацията, докато в други сектори заплатите изостават. Обяснението на установените разлики сочи към някакъв вид преразпределителен модел, при който реалното увеличение на заплатите е по-голямо за работниците с по-ниски заплати, било защото са в долната част на скалата на заплатите, било защото просто работят в сектори със сравнително ниски заплати (хотелиерство и ресторантьорство и домашен труд).

Ролята на минималната работна заплата в процеса на определяне на заплатите заслужава специално внимание. Въпреки че във Франция и Германия тя няма пряка роля в колективните трудови договори, все пак влияе косвено върху колективното договаряне.

Въпреки значителната роля, която заплатите играят при последните подновявания на колективните трудови договори, това не е довело до изключване от споразуменията на други теми, като например работното време или адаптирането към технологичните промени. Вярно е обаче, че заплатите са станали по-спорни в процеса на договаряне и това може да е допринесло косвено за това колективните трудови договори да отделят по-малко внимание на други теми в споразуменията, въпреки че няма субординация.

В сравнение с условията за определяне на заплатите по време на Голямата рецесия, когато заплахата от безработица кара синдикатите да правят отстъпки (по отношение на заплатите), за да осигурят работни места, през 2022 г. недостигът на работна ръка и умения направи това до голяма степен ненужно, като разпределителните аспекти на недостига играят по-важна роля по време на преговорите.

Анализът на колективните трудови договори показва значителни разлики между секторите, които невинаги съвпадат със съществуващите обяснения за развитието на заплатите. Увеличението на заплатите е значително по-голямо в секторите на хотелиерството и ресторантьорството и домашния труд. Въпреки че е трудно да се оцени реалното увеличение на заплатите във всеки секторен колективен трудов договор, тъй като в някои случаи увеличението на заплатите е било съпроводено с еднократни плащания, данните показват, че в сектора на услугите, който се характеризира с по-ниска производителност, квалификация, членство в профсъюзи и обхват на колективното договаряне, е имало по-значителни увеличения, отколкото в химическия и металообработващия сектор.

За да се обясни това несъответствие между развитието и очакванията, е необходимо да се разгледа ролята на недостига на работна ръка, който е довел до повишаване на заплатите в сферата на услугите, независимо от слабостта на синдикатите в този сектор. Освен това институциите също играят важна роля. Наличието на формализиран механизъм за индексирание на заплатите спрямо потребителските цени също помага да се обясни по-високото нарастване на заплатите в сектора на услугите.

## Насоки за политиката

- Инфлацията се завръща и въпреки че се очаква до 2025 г. тя постепенно да се забави, прогнозите сочат, че в средносрочен план цените устойчиво ще нарастват. Като цяло едно трайно намаляване на реалните заплати не би било устойчиво в дългосрочен план, тъй като в краткосрочен план може да се стигне до ескалация на социални конфликти, стачни действия и трудови спорове при колективното договаряне, което може да застраши стратегическите цели на ЕС за двойния екологичен и цифров преход.
- Секторното договаряне претърпя развитие през последните няколко години и в ЕС започнаха да се очертават различни модели. Необходими са по-нататъшни изследвания, за да се проучат тези различни тенденции, както и спешни действия за подобряване на събирането и навременното предоставяне на данни за заплатите в ЕС, което да подпомогне вземането на решения в икономическата политика.
- Нови фактори, като недостиг на работна ръка и умения, оказват значително влияние върху колективното договаряне в отделните сектори. Въпреки че недостигът на работна ръка обикновено се свързва с работни места, свързани с екологичния и цифровия преход, дейностите в сектора на услугите също изпитват недостиг на работна ръка на по-нископлатени работни места. Инвестициите в повишаване на квалификацията и преквалификацията, обучението и подобряването на стимулите за работа, както и други целенасочени политики за конкретни сектори, следва да бъдат засилени, за да се намали недостигът на работна ръка, както предлага Европейската комисия в рамките на Европейската година на уменията (2023 г.).
- В съответствие с прилагането на Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални заплати и основните цели на Програмата за устойчиво развитие до 2030 г. следва да се предприемат публични политики и действия, които зачитат автономията на социалните партньори, за да се укрепи колективното договаряне на заплатите и да се гарантира, че темповете на растеж и актуализация на минималните заплати остават в съответствие с инфлацията и защитават нископлатените работници.

### Допълнителна информация

Докладът „Сравяне с нарастващата инфлация в секторното колективно договаряне на заплатите“ може да бъде намерен на адрес: <https://eurofound.link/ef23005>

Ръководител на изследването: Ricardo Rodríguez Contreras  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)