

Didėjančios infliacijos klausimas sektorių kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio

Įvadas

Pagal Europos Komisijos 2023 m. pavasarį parengtą ekonominę prognozę infliacija Europos Sąjungoje sumažės iki 6,7 proc. 2023 m. (nuo 9,2 proc. 2022 m.) ir iki 3,1 proc. 2024 m. Tikimasi, kad bendroji infliacija toliau mažės, tačiau staigiai mažėjant energijos kainoms grynoji infliacija, į kurią neįtraukiamos energijos kainos, manoma, išliks didelė – 6,9 proc. 2023 m. ir 3,6 proc. 2024 m.

2023 m. Europos Centrinis Bankas toliau didino palūkanų normas (2023 m. gegužės mėn. – 25 baziniais punktais), kad būtų pasiektas vidutinio laikotarpio tikslas – 2 proc. infliacija 2025 m., ir paskelbė, kad per didelė infliacija numatoma pernellyg ilgą laikotarpį.

Makroekonominiai duomenys ir prognozės rodo, kad nors nepaisoma grėsmingos recesijos rizikos, infliacija ir toliau mažina namų ūkių, darbuotojų ir vartotojų perkamąją galią.

Politinės aplinkybės

Komisija prognozuoja, kad nors metų pabaigoje ir tikimasi nedidelio padidėjimo, 2023 m. realusis darbo užmokestis mažės, nes infliacija toliau mažins darbuotojų ir namų ūkių perkamąją galią. Ši darbo užmokesčio tendencija neatspindi didėjančių gyvenimo išlaidų; nominaliojo darbo užmokesčio augimas yra mažesnis už infliacijos lygį, todėl darbuotojų perkamoji galia dar labiau mažėja ir vargu ar jų darbo užmokestis artimiausiu metu pasivys infliaciją.

Vyriausybės patvirtino plataus masto pagalbos priemonių paketus, kuriais siekiama sušvelninti infliacijos poveikį namų ūkiams, šeimoms ir sektoriams. Plačiai taikomos fiskalinės priemonės, pavyzdžiui, mokesčių mažinimas. Šios priemonės paprastai yra laikinos, tačiau jų taikymas nuolat pratęsiamas. Tačiau beveik nė viena specialioji priemonė neturėjo įtakos kolektyvinėms deryboms dėl darbo užmokesčio, išskyrus išmoką infliacijos pasekmėms švelninti Vokietijoje.

Pagrindinės išvados

Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio sistemos ir darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai ES labai skiriasi – derybų lygiai ir ryšiai tarp šių lygių labai nevienodi. Kad darbo užmokestis neatsiliktų nuo infliacijos, jį indeksuojant siekiama užtikrinti, kad jis atitiktų faktinį gyvenimo išlaidų kitimą. Tačiau nors daugumoje valstybių narių darbo užmokestis nustatomas sektoriaus ir įmonės lygiu vykstančiose kolektyvinėse derybose ir geriant socialinių partnerių savarankiškumą, tik kelios valstybės narės taiko automatinio darbo užmokesčio koregavimo procedūras.

Analizuota, kaip keturių sektorių kolektyvinėse derybose buvo atsižvelgiama į infliaciją: chemijos ir farmacijos, metalo apdirbimo ir paslaugų (apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų ir darbo namų ūkiuose). Išanalizuoti trijose valstybėse narėse (Prancūzijoje, Vokietijoje ir Italijoje) surinkti šių sektorių duomenys rodo, kad derybų keliu sutartas darbo užmokestis dažnai atsilieka nuo infliacijos kitimo tempo. Daugeliu analizuotų atvejų sutartas darbo užmokestis augo lėčiau nei infliacija.

Darbo užmokesčio nustatymo praktika rodo, kad padėtis yra nevienoda: kai kuriuose sektoriuose sutartas darbo užmokestis, regis, keičiasi tolygiai su infliacija, o kituose sektoriuose atsilieka. Aiškinantis nustatytus skirtumus matoma tam tikra persiskirstymo tendencija – mažesnę darbo užmokestį gaunančių darbuotojų realusis darbo užmokestis padidėjo labiau, nes jie yra darbo užmokesčio skalės apačioje arba tiesiog dėl to, kad jie dirba sektoriuose, kuriuose darbo užmokestis palyginti mažas (apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų ir darbo namų ūkiuose).

Verta atidžiau pasižiūrėti į minimaliojo darbo užmokesčio vaidmenį darbo užmokesčio nustatymo procese. Nors tiesioginio poveikio kolektyvinėms sutartims Prancūzijoje ir Vokietijoje jis neturi, kolektyvines derybas jis veikia netiesiogiai.

Pastaruoju metu atnaujintose kolektyvinėse derybose darbo užmokesčio klausimas buvo svarbus, o kitos temos, pavyzdžiui, darbo laiko arba prisitaikymo prie technologinių pokyčių, į sutartis nebuvo įtrauktos. Tačiau tiesa, kad derybų procese darbo užmokesčio klausimas kelia vis daugiau ginčų ir tai galėjo būti netiesioginė priežastis, dėl kurios kolektyvinėse derybose mažiau dėmesio buvo skiriama kitoms sutarčių temoms, nors jos nėra mažiau svarbios.

Palyginti su darbo užmokesčio nustatymo sąlygomis didžiojo nuosmukio metu, kai gresiant nedarbui profesinės sąjungos buvo priverstos nuolaidžiauti (sprendžiant darbo užmokesčio klausimus), kad būtų išsaugotos darbo vietos, 2022 m. trūkstant darbo jėgos ir įgūdžių to daryti nereikėjo, nes derybų metu svarbesni buvo trūkumų pasiskirstymo aspektai.

Kolektyvinių sutarčių analizė parodė ryškius skirtumus tarp sektorių, kurie ne visada atitinka dabartinius darbo užmokesčio pokyčių paaiškinimus. Darbo užmokestis gerokai sparčiau didėjo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei namų ūkio darbo sektoriuose. Nors realiojo darbo užmokesčio padidėjimą kiekvienoje sektoriaus kolektyvinėje sutartyje įvertinti sunku, kadangi kai kur darbo užmokestis buvo didinamas kartu skiriant vienkartinės išmokas, duomenys rodo, kad daugiausiai jis padidėjo paslaugų sektoriuje, kuriam būdingas mažesnis našumo, įgūdžių, narystės profesinėse sąjungose ir kolektyvinių derybų aprėpties lygis nei chemijos ir metalo apdirbimo sektoriuose.

Norint paaiškinti šį pokyčių ir lūkesčių neatitikimą, reikia atsižvelgti į darbo jėgos trūkumo, dėl kurio padidėjo darbo užmokestis paslaugų srityje, vaidmenį, nors šio sektoriaus profesinės sąjungos ir nėra itin stiprios. Be to, tam tikrą vaidmenį atlieka ir institucijos. Formalizuoto darbo užmokesčio indeksavimo pagal vartotojų kainas mechanizmo taikymas taip pat padeda suprasti didesnį darbo užmokesčio augimą paslaugų sektoriuje.

Politikos orientyrai

- Infliacija sugrįžo ir nors numatoma, kad iki 2025 m. ji nuosekliai mažės, prognozuojama, kad vidutinės trukmės laikotarpiu kainos toliau stabiliai augs. Bendras nuolatinis realiojo darbo užmokesčio mažėjimas ilguoju laikotarpiu nebūtų tvarus, nes trumpuoju laikotarpiu kolektyvinių derybų metu gali intensyvėti socialiniai konfliktai, kolektyviniai veiksmai ir darbo ginčai, o tai gali kelti pavojų ES dvejetainės žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos strateginiams tikslams.
- Pastaruosius kelerius metus sektorių kolektyvinės derybos keitėsi ir visoje ES ėmė ryškėti nevienodos tendencijos. Būtina ne tik nuodugniau iširti šias nevienodas tendencijas, bet ir skubiai užtikrinti, kad duomenys apie darbo užmokestį ES būtų geriau renkami ir teikiami laiku padėtų priimti sprendimus ekonominės politikos srityje.
- Nauji veiksniai, tokie kaip darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas, daro didelę įtaką sektorių kolektyvinėms deryboms. Nors darbo jėgos labiausiai trūksta žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos paveiktuose sektoriuose, paslaugų sektorius taip pat stokoja darbuotojų mažiau apmokamoms darbo vietoms užimti. Kaip pasiūlė Europos Komisija, 2023-uosius paskelbdama Europos profesinių gebėjimų metais, siekiant sumažinti darbo jėgos trūkumą, reikia didinti investicijas į kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, mokymą ir darbo paskatų gerinimą ir imtis kitų konkrečių sektoriams skirtų tikslinių priemonių.
- Įgyvendinant Direktyvą (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ir pagrindinius Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. tikslus, reikia gerbti socialinių partnerių savarankiškumą ir imtis viešosios politikos priemonių ir veiksmų, padėsiančių stiprinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio ir užtikrinti, kad minimaliojo darbo užmokesčio augimo ir keitimo tempas neatsilikytų nuo infliacijos, ir apsaugoti mažą darbo užmokestį gaunančius darbuotojus.

Papildoma informacija

Pranešimą „Didėjančios infliacijos klausimas sektorių kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio“ galima rasti adresu <https://eurofound.link/ef23005>

Tyrimo vadovas: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu