

Przeciwdziałanie rosnącej inflacji w sektorowych zbiorowych rokowaniach płacowych

Wprowadzenie

Według prognozy gospodarczej Komisji Europejskiej z wiosny 2023 r., inflacja w UE spadnie do 6,7 % w 2023 r. (z 9,2 % w 2022 r.), a następnie osiągnie poziom 3,1 % w 2024 r. Chociaż oczekuje się, że inflacja ogólna będzie nadal spadać, w związku z gwałtownym spadkiem cen energii prognozuje się, że inflacja bazowa, która nie obejmuje cen energii, utrzyma się na wysokim poziomie 6,9 % w 2023 r. i 3,6 % w 2024 r.

W 2023 r. Europejski Bank Centralny ogłosił, że zgodnie ze swoją prognozą inflacja pozostanie na zbyt wysokim poziomie przez zbyt długi okres, ponieważ będzie nadal podwyższał stopy procentowe, które podniósł już o 25 punktów bazowych w maju 2023 r., aby zapewnić średniookresowy cel inflacji na poziomie 2 % w 2025 r.

Z danych i prognoz makroekonomicznych wynika, że chociaż nie wzięto pod uwagę groźnego ryzyka recesji, inflacja nadal zmniejsza siłę nabywczą gospodarstw domowych, pracowników i konsumentów.

Kontekst polityki

Komisja prognozuje, że płace realne obniżą się w 2023 r., a inflacja będzie nadal osłabiać siłę nabywczą pracowników i gospodarstw domowych, chociaż pod koniec roku oczekuje się nieznacznego wzrostu płac realnych. Ta tendencja w wynagrodzeniach nie odzwierciedla rosnących kosztów utrzymania; nominalny wzrost płac jest niższy od wskaźników inflacji, co prowadzi do dalszych strat siły nabywczej dla pracowników, których płace w niedalekiej przyszłości prawdopodobnie nie nadążą z inflacją.

Rządy państw przyjęły szeroko zakrojone pakiety pomocowe mające na celu złagodzenie wpływu inflacji na gospodarstwa domowe i rodziny, a także na sektory przemysłu. Środki fiskalne, takie jak obniżki podatków, były szeroko stosowane. Środki te są zazwyczaj tymczasowe, ale są regularnie przedłużane. Jednak prawie żadne konkretne środki nie wpłynęły na zbiorowe negocjacje płacowe, z wyjątkiem dodatku z tytułu inflacji w Niemczech.

Najważniejsze ustalenia

Istnieją znaczne różnice w systemach zbiorowych rokowań płacowych i mechanizmach ustalania wynagrodzeń w poszczególnych państwach UE. Istnieją znaczne różnice, jeśli chodzi o dominujący poziom negocjacji i powiązań między tymi poziomami. Indeksacja płac ma na celu powiązanie rozwoju płac z rzeczywistą zmianą kosztów utrzymania, aby zapewnić, że płace realne nie zostaną wyprzedzone przez inflację. Jednak podczas gdy w większości państw członkowskich procesy zbiorowego negocjowania wynagrodzeń określają płace w oparciu o negocjacje i autonomię partnerów społecznych na poziomie sektora i przedsiębiorstw, jedynie kilka państw członkowskich stosuje procedury automatycznej korekty wynagrodzeń.

Analizę dostosowania sektorowych rokowań zbiorowych do inflacji przeprowadzono dla czterech sektorów: przemysłu chemicznego i farmaceutycznego, metalurgicznego oraz usług (hotelarstwo i prace domowe). Dane zebrane w tych sektorach i przeanalizowane w trzech państwach członkowskich (Francja, Niemcy i Włochy) pokazują, że negocjowane płace z trudem nadążają za zmianami inflacji. W większości przeanalizowanych przypadków wynegocjowane płace rosły wolniej niż inflacja.

Praktyki w zakresie ustalania wynagrodzeń wskazują na istnienie zróżnicowanego obrazu: w niektórych sektorach wydaje się, że płace negocjowane nadążają za wzrostem inflacji, podczas gdy w innych sektorach płace pozostają w tyle. Wyjaśnienie napotkanych różnic wskazuje na pewien rodzaj wzorca redystrybucji, zgodnie z którym realny wzrost płac był wyższy dla pracowników o niższych płacach, albo dlatego, że znajdują się oni na dole skali płac, albo po prostu dlatego, że pracują w sektorach o stosunkowo niskich płacach (hotelarstwo i prace domowe).

Na szczególną uwagę zasługuje rola płac minimalnych w procesie ustalania wynagrodzeń. Mimo że nie odgrywa ona bezpośredniej roli w układach zbiorowych pracy we Francji i Niemczech, to jednak pośrednio wpływa na rokowania zbiorowe.

Pomimo znaczącej roli, jaką wynagrodzenia odgrywają w niedawnych odnowieniach rokowań zbiorowych, nie doprowadziło to do wyłączenia z układów pracy innych kwestii, takich jak czas pracy lub dostosowanie się do zmian technologicznych. Prawdą jest jednak, że wynagrodzenia stały się coraz bardziej sporną kwestią w procesie negocjacji, co mogło pośrednio przyczynić się do tego, że w rokowaniach zbiorowych mniej uwagi poświęca się innym tematom w umowach, chociaż nie ma podporządkowania.

W porównaniu z warunkami ustalania wynagrodzeń podczas Wielkiej Recesji, kiedy zagrożenie bezrobociem skłoniło związki zawodowe do ustępstw (płacowych) w celu zabezpieczenia miejsc pracy, w 2022 r. niedobory siły roboczej i kwalifikacji sprawiły, że było to w dużej mierze niepotrzebne, a dystrybucyjne aspekty niedoborów odgrywały bardziej znaczącą rolę podczas negocjacji.

Analiza układów zbiorowych wykazuje znaczne różnice między sektorami, które nie zawsze odpowiadają istniejącym wyjaśnieniom dotyczącym zmian płac. Wzrost płac był znacznie wyższy w sektorze hotelarsko-gastronomicznym i prac domowych. Chociaż trudno jest oszacować rzeczywisty wzrost płac w każdym z sektorowych układów zbiorowych, ponieważ w niektórych przypadkach podwyżkom płac towarzyszyły jednorazowe płatności, dane sugerują, że nastąpił bardziej znaczący wzrost w sektorze usług, który charakteryzuje się niższą produktywnością, umiejętnościami, bardziej ograniczonym członkostwem w związkach zawodowych i mniejszym zasięgiem układów zbiorowych niż sektor chemiczny i metalurgiczny.

Wyjaśnienie tej rozbieżności między rozwojem sytuacji a oczekiwaniami wymaga uwzględnienia roli niedoborów siły roboczej, które spowodowały wzrost płac w działalności usługowej, pomimo słabości związków zawodowych w tym sektorze. Ponadto pewną rolę odgrywają również instytucje. Istnienie sformalizowanego mechanizmu indeksacji płac w stosunku do cen konsumpcyjnych również pomaga wyjaśnić wyższe podwyżki płac w sektorze usług.

Wskazówki dotyczące polityki

- Inflacja powróciła do poprzedniego poziomu i chociaż oczekuje się, że do 2025 r. będzie stopniowo zwalniała, prognozy przewidują, że wzrost cen utrzyma się w perspektywie średnioterminowej. Ogólny utrzymujący się spadek płac realnych nie byłby zrównoważony w perspektywie długoterminowej, ponieważ konflikty społeczne, akcje protestacyjne i spory pracownicze w negocjacjach zbiorowych mogą nasilić się w perspektywie krótkoterminowej, potencjalnie zagrażając strategicznym celom UE w zakresie dwójakiej transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- W ciągu ostatnich kilku lat negocjacje sektorowe rozwinęły się i w całej UE zaczęły pojawiać się różne wzorce. Konieczne są dalsze badania tych rozbieżnych trendów, a także pilne działania w celu poprawy gromadzenia i terminowego dostarczania danych o wynagrodzeniach w UE, co pomoże w podejmowaniu decyzji w polityce gospodarczej.
- Nowe czynniki, takie jak niedobór siły roboczej i umiejętności, w znacznym stopniu wpływają na sektorowe rokowania zbiorowe. Chociaż niedobory siły roboczej są zwykle związane z miejscami pracy związanymi z transformacją ekologiczną i cyfrową, działalność w sektorze usług również boryka się z niedoborami siły roboczej na stanowiskach o niższym wynagrodzeniu. Inwestycje w podnoszenie i zmianę kwalifikacji, szkolenia i udoskonalanie inicjatyw do pracy oraz inne ukierunkowane polityki dla określonych sektorów powinny zostać wzmocnione w celu zmniejszenia niedoborów siły roboczej zgodnie z propozycją Komisji Europejskiej w ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023.
- Wraz z wdrożeniem dyrektywy (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych i kluczowych celów programu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030 należy wdrożyć strategie publiczne i podjąć działania respektujące autonomię partnerów społecznych w celu wzmocnienia rokowań zbiorowych w sprawie płac i zapewnić, aby wskaźniki wzrostu płac minimalnych i ich waloryzacja nadążały za inflacją i chroniły nisko opłacanych pracowników.

Dodatkowe informacje

Sprawozdanie *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining* (Przeciwdziałanie rosnącej inflacji w sektorowych rokowaniach zbiorowych dotyczących wynagrodzeń) jest dostępne na stronie internetowej <https://eurofound.link/ef23005>

Kierownik ds. badań: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu