

Boj proti rastúcej inflácii v rámci odvetvového kolektívneho vyjednávania o mzdách

Úvod

Podľa hospodárskej prognózy Európskej komisie z jari 2023 inflácia v EÚ klesne na 6,7 % v roku 2023 (z 9,2 % v roku 2022) a potom sa v roku 2024 ďalej zmierni na 3,1 %. Hoci sa očakáva, že celková inflácia bude naďalej klesať, v dôsledku prudkého zníženia cien energií sa predpokladá, že základná inflácia, ktorá nezahŕňa ceny energií, zostane zvýšená na úrovni 6,9 % v roku 2023 a 3,6 % v roku 2024.

Európska centrálna banka oznámila, že v roku 2023 sa predpokladá, že inflácia zostane príliš dlhú dobu príliš vysoká, keďže naďalej zvyšuje úrokové sadzby a v máji 2023 ich zvýši o 25 bázických bodov s cieľom zabezpečiť strednodobý cieľ 2 % inflácie v roku 2025.

Z makroekonomických údajov a prognóz vyplýva, že hoci sa hroziace riziká recesie nebrali do úvahy, inflácia naďalej znižuje kúpnu silu domácností, pracovníkov a spotrebiteľov.

Politické súvislosti

Komisia predpokladá, že reálne mzdy sa v roku 2023 znížia, pričom inflácia bude naďalej oslabovať kúpnu silu pracovníkov a domácností, aj keď sa koncom roka očakáva mierne zvýšenie reálnych miezd. Tento trend v mzdách neodráža narastajúce životné náklady; rast nominálnych miezd je pod mierou inflácie, čo má za následok ďalšiu stratu kúpnej sily zamestnancov, ktorých mzda sa pravdepodobne v blízkej budúcnosti nezvýši o infláciu.

Vlády prijali rozsiahle balíky pomoci zamerané na zmiernenie vplyvu inflácie na domácnosti a rodiny a na odvetvia. Vo veľkej miere sa využívali fiškálne opatrenia, napríklad zníženie daní. Tieto opatrenia sú zvyčajne dočasné, ale pravidelne sa predlžovali. Na kolektívne vyjednanie o mzdách však nemali vplyv takmer žiadne konkrétne opatrenia, s výnimkou inflačného príspevku v Nemecku.

Hlavné zistenia

Režimy kolektívneho vyjednávania o mzdách a stanovovania miezd sa v jednotlivých krajinách EÚ značne líšia. Existujú veľké rozdiely, pokiaľ ide o prevládajúcu úroveň vyjednávania a väzby medzi týmito úrovňami. Cieľom indexácie miezd je prepojiť vývoj miezd so skutočnou zmenou životných nákladov, aby sa zabezpečilo, že reálne mzdy neprevážia inflácia. Zatiaľ čo vo väčšine členských štátov sa v rámci procesu kolektívneho vyjednávania o mzdách určujú mzdy na základe rokovaní a autonómie sociálnych partnerov na úrovni odvetví a podnikov, iba niekoľko členských štátov uplatňuje automatické postupy úpravy miezd.

Analýza prispôbenia odvetvového kolektívneho vyjednávania inflácii sa vykonala v štyroch odvetviach: chemickom a farmaceutickom priemyselnom odvetví, obrábaní kovov a odvetví služieb (odvetví ubytovacích a stravovacích služieb a práci v domácnosti). Z dôkazov zhromaždených v týchto sektoroch a analyzovaných v troch členských štátoch (Francúzsku, Nemecku a Taliansku) vyplýva, akou výzvou bolo pre dojednané mzdy udržať krok s vývojom inflácie. Vo väčšine analyzovaných prípadov rástli dojednané mzdy pomalšie ako inflácia.

Postupy stanovovania miezd naznačujú existenciu rôznorodého obrazu: v niektorých odvetviach sa zdá, že dohodnuté mzdy dobiehajú vývoj inflácie, zatiaľ čo v iných odvetviach mzdy zaostávajú. Vysvetlenie zistených rozdielov poukazuje na určitý druh prerozdelenia modelu, podľa ktorého bol nárast reálnych miezd vyšší u pracovníkov s nižšou mzdou, buď preto, že sa nachádzajú na konci mzdovej stupnice, alebo jednoducho preto, že pracujú v odvetví s relatívne nízkymi mzdami (odvetvie ubytovacích a stravovacích služieb a práca v domácnosti).

Osobitnú pozornosť v procese stanovovania miezd si zaslúži úloha minimálnej mzdy. Hoci v kolektívnych zmluvách vo Francúzsku a v Nemecku nezohráva priamu úlohu, nepriamo ovplyvňuje kolektívne vyjednanie.

Napriek tomu, že mzdy zohrávajú v najnovších obnovených kolektívnych zmluvách významnú úlohu, nevedie to k tomu, že by boli z dohôd vynechané iné témy, napríklad pracovný čas alebo prispôsobenie technologickým zmenám. Je však pravda, že mzdy sa v procese vyjednávania stali spornejšími, čo mohlo nepriamo prispieť k tomu, že sa v kolektívnych zmluvách venuje menej pozornosti iným témam, hoci sa nestávajú menej dôležitými.

V porovnaní s podmienkami stanovovania miezd počas veľkej recesie, keď hrozba nezamestnanosti viedla odbory k ústupkom (v oblasti miezd) s cieľom zabezpečiť pracovné miesta, v roku 2022 to kvôli nedostatku pracovnej sily a pracovníkov s určitými zručnosťami do veľkej miery nebolo potrebné, pričom distribučné aspekty tohto nedostatku zohrávali počas rokovanií významnejšiu úlohu.

Z analýzy kolektívnych zmlúv vyplývajú výrazné rozdiely medzi jednotlivými odvetviami, ktoré nie vždy zodpovedajú existujúcim vysvetleniam mzdového vývoja. Rast miezd bol výrazne vyšší v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb a v odvetví práce v domácnosti. Hoci je ťažké odhadnúť zvýšenie reálnych miezd v kolektívnej zmluve v každom odvetví, keďže zvýšenie miezd bolo v niektorých prípadoch sprevádzané jednorazovými platbami, z údajov vyplýva, že došlo k výraznejšiemu nárastu v odvetví služieb, ktorý sa vyznačuje nižšou mierou produktivity, zručností, členstva v odborových organizáciách a kolektívneho vyjednávania než v chemickom a kovospracujúcom priemyselnom odvetví.

Vysvetlenie tohto rozdielu medzi vývojom a očakávaniami si vyžaduje zohľadnenie úlohy nedostatku pracovných síl, ktorý viedol k zvýšeniu miezd v služieb, a to aj napriek oslabeniu odborových zväzov v tomto odvetví. Okrem toho zohrávajú úlohu aj inštitúcie. Existencia formalizovaného mechanizmu indexácie miezd podľa spotrebiteľských cien tiež pomáha vysvetliť vyšší rast miezd v odvetví služieb.

Politické ukazovatele

- Inflácia sa vrátila a, hoci sa očakáva, že do roku 2025 sa bude postupne spomaľovať, podľa prognóz by mal rast cien v strednodobom horizonte pretrvávať. Celkový pretrvávajúci pokles reálnych miezd by nebol dlhodobou udržateľnou, pretože sociálne konflikty, protestné akcie a pracovné spory v rámci kolektívneho vyjednávania sa môžu v krátkodobom horizonte vyskupovať, čo by mohlo ohroziť strategické ciele EÚ v oblasti súbežnej zelenej a digitálnej transformácie.
- Odvetvové vyjednanie sa v posledných niekoľkých rokoch vyvíjalo a v rámci EÚ sa začali objavovať rôzne modely. Na preskúmanie týchto odchyľujúcich sa trendov je potrebný ďalší výskum, rovnako ako naliehavé opatrenia na zlepšenie zberu a včasného poskytovania údajov o mzdách v EÚ, ktoré pomáhajú pri podpore rozhodovania v hospodárskej politike.
- Nové faktory, napríklad nedostatok pracovnej sily a zručností, výrazne ovplyvňujú odvetvové kolektívne vyjednanie. Hoci nedostatok pracovnej sily zvyčajne súvisí s pracovnými miestami spojenými so zelenou a digitálnou transformáciou, v rámci činností v odvetví služieb takisto aktuálne existuje pracovnej sily na menej platených pracovných miestach. V záujme zníženia nedostatku pracovných síl by sa mali posilniť investície do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, odbornej prípravy a stimulov na zlepšenie práce, ako aj do ďalších cielených politík pre konkrétne odvetvia, ako to navrhuje Európska komisia v rámci Európskeho roka zručností 2023.
- V súlade s vykonávaním smernice (EÚ) 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách a kľúčovými cieľmi programu udržateľného rozvoja do roku 2030 by sa mali prijať verejné politické opatrenia a kroky, ktoré berú ohľad na autonómiu sociálnych partnerov, s cieľom posilniť kolektívne vyjednanie o mzdách a zabezpečiť, aby miery rastu a aktualizácie minimálnej mzdy zostali v súlade s infláciou a chránili pracovníkov s nízkym príjmom.

Ďalšie informácie

Správa *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining* [Riešenie rastúcej inflácie v kolektívnom vyjednaní o mzdách v jednotlivých odvetviach] je k dispozícii na <https://eurofound.link/ef23005>

Vedúci výskumu: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu