

Európai fizetések a különböző béralkurendszerekben

Összefoglaló

Bevezetés

Mint minden piacgazdaságban, a béralku az Európai Unió tagállamaiban is alapvető fontosságú ahhoz, hogy a munkaerő mint termelési tényező méltányos részesedést szerezhessen a termelés eredményéből (és ezáltal kivehesse részét a jólétből), továbbá biztosítható legyen a foglalkoztatottság magas szintje a gazdaságban (ezáltal támogatva az aggregált keresletet és a társadalmi befogadást). Az Európai Unióban a dolgozók körülbelül kétharmada tartozik valamilyen kollektív szerződés hatálya alá, ami bizonyítja a béralku fontosságát az európai szociális modell makrogazdasági eredményei szempontjából.

Ez a jelentés a nemzeti béralkurendszerek jellemzői által a fizetésekre gyakorolt hatás mennyiségi elemzését tartalmazza. Az elemzés azokon az elméleti feltételezéseken alapul, miszerint a bérek mind a nagymértékben centralizált, mind a nagymértékben decentralizált rendszerekben igazodnak a teljesítményhez, így biztosítva a foglalkoztatottság magas szintjét, valamint hogy a béralku nagyfokú összehangolása mérsékelheti a béremelkedést, ami makrogazdasági stabilitást eredményez.

Szakpolitikai háttér

A béralku a tagállamok – és még ennél is inkább az euróövezet – makrogazdasági stabilitásának biztosításában betöltött kulcsszerepe ellenére a béralkut és a tágabb értelemben vett bérpolitikát kifejezetten kizárták az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) szerinti szabályozás hatályából. Ugyanakkor az EU hagyományosan képes kísérő szakpolitikai eszközökkel – például a foglalkoztatás támogatásával és a munkakörülmények javításával – beavatkozni. Az Európai Parlament és az Európai Tanács szintén fogadhat el intézkedéseket a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elve munka és a foglalkoztatás területén történő alkalmazásának biztosítása érdekében.

A béralku jelentősége változott az euró 1999-ben történt bevezetése óta. A meglévő makrogazdasági egyensúlyhiányok mérséklése, valamint az újabbak

kialakulásának elkerülése érdekében a hosszú ideje meglévő (elsősorban ágazati vagy ágazatok közötti béralkun alapuló) nemzeti béralkurendszerekkel szemben azt az elvárást támasztják, hogy a magas foglalkoztatási szinteket és gazdasági növekedést megőrző fizetéseket biztosítsanak a fokozott verseny összefüggésében.

Következésképpen a rendszerekre nagyobb nyomás nehezedik a következők figyelembevételét tekintetében:

- az árstabilitással összhangban lévő névleges béremelkedések;
- a reálbérek (mérsékelt) emelkedése a munkaerő termelékenységének növekedéséhez viszonyítva, figyelembe véve a kapacitásnövelő és munkahelyteremtő beruházások nyereségességének fokozásának és megőrzésének szükségességét;
- a kollektív béralku által érintett készségek, képzettségek, ágazatok és földrajzi területek sokfélesége.

Fő megállapítások

Az eredmények arra utalnak, hogy a béralkurendszer fizetéseket befolyásoló fő intézményi változói az összehangolás típusa (az összehangoltság megvalósításának módja) és a béralku szintje.

- Az összehangolás típusa: Az összehangolatlan béralkuhoz képest az összehangolás minden típusa – a mintaalku, az egyesületeken belüli és egyesületek közötti alku, valamint az államilag szponzorált vagy előírt alku – számottevően alacsonyabb átlagfizetéseket eredményez.
- A béralku szintje: A vállalati szintű alkut alkalmazó vagy az ágazati és a vállalati szintű alku között váltó intézményi rendszerekhez magasabb fizetések kapcsolódnak, mint az elsősorban köztes (ágazati) és magasabb szintű alkuhoz. Ez arra utal, hogy az alku központosításának növekedése a bérek mérséklődésével jár együtt.

- Mind az összehangolás típusa, mind az alku szintje hatással van a nominális fajlagos munkaerőköltségekre, amelyek a bérekhez kapcsolódó versenyképesség mérőszámaként értelmezhetők (a nominális fajlagos munkaerőköltségek növekedése arra utal, hogy az ellentételezés gyorsabban növekedett, mint a munkaerő termelékenysége). Az eredmények alapján a nominális fajlagos munkaerőköltségek növekedése jelentősen alacsonyabb a magasabb szintű béralku jellemezte, valamint az összehangoltabb rendszerekben, mint a vállalati vagy helyi szintű béralkut alkalmazó és a béralku összehangolását mellőző rendszerekben. Éppen ezért az elsősorban vállalati vagy helyi szintű alkut alkalmazó, valamint a béralku összehangolását mellőző béralkurendszerek esetén a bérekkel összefüggő versenyképesség nagyobb mértékű csökkenése figyelhető meg.
- A reálértéken számított fajlagos munkaerőköltségek, amelyek a bérek GDP-beli arányaként értelmezhetők, az eredmények alapján jelentősen gyorsabban növekednek az elsősorban a vállalati szintnél magasabb szintű béralkut alkalmazó rendszerekben. Az összehangolás szintje és típusa ugyanakkor jórészt nincs hatással a reálértéken számított fajlagos munkaerőköltségekre, kivéve az egyesületeken belüli vagy egyesületek közötti összehangolás megléte esetén, amely esetben az összehangolatlan rendszerekhez viszonyítva a nominális és a reálértéken számított fajlagos munkaerőköltségek egyaránt alacsonyabbak.

Összegzés

A jelentés első két kulcsfontosságú megállapításából kiderül, hogy az összehangolatlan, vállalati szintű, nem a gazdaság magas foglalkoztatási szintjének biztosítására vonatkozó célkitűzést követő béralku átlagosan magasabb fizetéseket eredményez. Makrogazdasági szinten mindez kizárólag akkor járna a jólét növekedésével, ha a foglalkoztatási szint állandó maradna, és elkerülhetők lennének a bérnövekedésből fakadó makrogazdasági egyensúlyhiányok. Ez ténylegesen is megvalósulhatna abban az esetben, ha a vállalatok magas szintű nyereséget érnének el, és ezáltal lehetőségük nyílna a foglalkoztatásra gyakorolt hátrányos hatások nélkül emelni a béreket. A vállalati szintű béralku bizonyos elemeinek bevezetése ezt követően kiegészíthetné az összehangolt vagy magasabb szintű béralkut, és a fizetések emelkedését eredményezné a nagy nyereségű vállalatoknál anélkül, hogy jelentős kockázatot jelentene az összesített foglalkoztatás növelésére irányuló bérmérséklés általános célkitűzésére nézve.

A harmadik kulcsfontosságú megállapítás az, hogy a nagyobb mértékű összehangoltság és központosítás jellemezte rendszerek a nominális fajlagos munkaerőköltségek jelentősen kisebb mértékű növekedésével járnak, más szóval a termelékenységek növekedése nagyobb mértékben haladja meg az ellentételezés költségeinek növekedését az ilyen típusú béralkuintézményeket alkalmazó országokban az összehangolatlan, valamint vállalati vagy helyi szintű béralkut alkalmazó országokhoz képest. Ezzel szemben a reálértéken számított fajlagos munkaerőköltségekre nincs hatással az összehangolás típusa, és azokra kedvező hatást gyakorol a vállalati szintnél magasabb szintű béralku.

E megállapítások alapján a kutatás rámutat, hogy a béralku összehangolása és központosítása az elsősorban összehangolatlan vagy vállalati szintű béralkuhoz képest mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára hasznot jelenthetne, és a versenyképesség csökkenésének mérséklését, valamint a bérek arányának ugyanolyan magas vagy magasabb növekedését eredményezhetné. Éppen ezért amennyiben a bérmérséklésre a foglalkoztatásnak az egyensúlyhiányok csökkentése és a makrogazdasági egyensúly Európai Monetáris Unió (EMU) keretében történő javítása útján történő közép- és hosszú távú növelésére szolgáló stratégiaként tekintettek, úgy e tanulmány bizonyítékai arra utalnak, hogy e stratégia szempontjából egy magas szintű összehangoltság jellemezte béralkurendszer lenne kedvező. E stratégia főként azon országokra lenne érvényes, amelyekben a bérek növekedése meghaladja a termelékenység növekedését.

Amennyiben a bérek arányának magas szinten tartását keresletösztönző stratégia részének tekintették, a tanulmány eredményei arra utalnak, hogy e stratégia szempontjából a tisztán vállalati szintű rendszereken kívül bármilyen béralkurendszer kedvező lenne. Mivel az EU-beli béralku hagyományok és -intézmények igen sokfélék, a szorosan összehangolt béralku megvalósítása számos országban elkerülhetetlenül intézményi változást vonna maga után.

Végül pedig hangsúlyozandó, hogy a béralkurendszerek nem minden jellemzője mérhető számszerűen. Ez az elemzés nem tudott fényt vetni az alkufolyamatot és annak kimenetelét alakító további fontos tényezőkre: ilyenek egyebek mellett a különböző felek közötti megértés, az informálisabb dimenzió, a felek közötti kölcsönös bizalom, a felek meggyőződése és hosszú távú elképzelései. E szempontok nehezen mérhetők, és a jelen elemzésben szisztematikus adatok híján nem szerepelnek. Mindez új kutatási lehetőségek széles skáláját tárja fel.

További információ

Az *Európai fizetések a különböző béralkurendszerekben* című jelentés letölthető a <http://eurofound.europa.eu/publications> oldalról.

További információért forduljon Christine Aumayr-Pintar kutatásvezetőhöz a cau@eurofound.europa.eu címen.