

Samaksa Eiropā dažādos darba samaksas noteikšanas sarunu režīmos

Kopsavilkums

Ievads

Kā visās tirgus ekonomikās, darba samaksas noteikšanas sarunas Eiropas Savienības dalībvalstīs ir pamats, kas ļauj darbam, kā ražošanas faktoram, iegūt savu patieso daļu no ražošanas rezultātiem (un tādējādi veidot labklājību) un nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni ekonomikā (tādējādi atbalstot kopējo pieprasījumu un veicinot sociālo iekļaušanu). Eiropas Savienībā aptuveni divas trešdaļas no darba ņēmējiem veido kāda koplīguma formu, kas parāda darba samaksas noteikšanas sarunu ietekmi uz Eiropas sociālā modeļa makroekonomiskajiem rezultātiem.

Šis ziņojums sniedz kvantitatīvu analīzi par to, kā nacionālo darba samaksas noteikšanas sarunu režīmu iezīmes ietekmē samaksas rezultātus. Šī analīze balstās uz teorētiskiem priekšlikumiem, ka gan izteikti centralizēti, gan decentralizēti režīmi saskaņo darba samaksu un produktivitāti, nodrošinot augstu nodarbinātības līmeni, un ka augsts darba samaksas noteikšanas sarunu koordinācijas līmenis var ierobežot algu palielinājumus, radot makroekonomisko stabilitāti.

Politikas konteksts

Neraugoties uz izšķirošo lomu, kāda darba samaksas noteikšanas sarunām ir makroekonomiskās stabilitātes nodrošināšanā dalībvalstīs un, vēl jo vairāk, eirozonā, darba samaksas noteikšanas sarunas un samaksas politika plašākā nozīmē ir skaidri izslēgta no Eiropas Kopienas dibināšanas līguma regulējuma. Tomēr tradicionāli ES var iejaukties, izmantojot papildinošo politiku, kā, piemēram, nodarbinātības veicināšanas un darba apstākļu uzlabošanas jomā. Eiropas Parlaments un Eiropas Padome var pieņemt arī pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos tiek piemērots princips, kurš paredz vienādas iespējas vīriešiem un sievietēm un vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

Darba samaksas noteikšanas sarunu nozīme ir mainījusies kopš eiro ieviešanas 1999.gadā. Lai mazinātu

esošo makroekonomisko nelīdzsvarotību un izvairītos no jaunu rašanās, ar sen izveidotiem valstu vienošanās režīmiem (kas, galvenokārt, balstīti uz nozaru vai starpnozaru darba samaksas noteikšanu), tiek plānots sasniegt tādus samaksas rezultātus, kas saglabā augstu nodarbinātības līmeni un ekonomisko izaugsmi palielinātas konkurences apstākļos.

Attiecīgi, ir palielinājies spiediens uz režīmiem, ņemot vērā:

- nominālās darba samaksas pieaugumu, kas atbilst cenu stabilitātei;
- (mērenu) faktiskās darba samaksas pieaugumu saistībā ar darba produktivitātes pieaugumu, ievērojot nepieciešamību stiprināt un saglabāt ražīguma veicināšanas un nodarbinātības radīšanas ieguldījumu rentabilitāti;
- prasmju, kvalifikāciju, nozaru un ģeogrāfisko reģionu neviendabību darba koplīguma slēgšanas sarunu laikā.

Būtiskākie konstatējumi

Rezultāti norāda uz to, ka darba samaksas noteikšanas sarunu režīma galvenie institucionālie mainīgie rādītāji, kas ietekmē samaksas rezultātus, ir koordinācijas veids (kā tiek veikta koordinācija) un darba samaksas noteikšanas sarunu līmenis.

- Koordinācijas veids: Salīdzinājumā ar nekoordinētu darba samaksas noteikšanas sarunām, visa veida koordinācija - noteikta modeļa sarunas, savstarpējo un iekšējo apvienību sarunas un valsts finansētās vai valsts piemērotās sarunas - rada ievērojami zemākus vidējās samaksas rezultātus.
- Sarunu līmenis: Institucionālie režīmi, kas veicina uzņēmuma līmeņa sarunas vai sarunas, kas notiek starp nozares un uzņēmuma līmeni, tiek

asociēti ar augstākiem samaksas rezultātiem nekā dominējošais starpposmu (nozares) līmenis un augstākie sarunu līmeņi. Tas liek domāt, ka darbu samaksas mērenība rodas ar pieaugošu sarunu centralizāciju.

- Gan koordinācijas veids, gan sarunu līmenis ietekmē arī nominālās darbaspēka vienības izmaksas (VDI), kas tiek interpretēti kā ar darba samaksu saistītās konkurences pasākums (palielinātas nominālās VDI nozīmē to, ka atlīdzība aug straujāk par darba ražīgumu). Ievērojami zemāks nominālo VDI pieaugums tika konstatēts tajos režīmos, kur notiek augstāka līmeņa sarunas un koordinētos režīmos, salīdzinājumā ar režīmiem, kur sarunas notiek uzņēmuma vai vietējā līmenī, un režīmos bez sarunu koordinācijas. Līdz ar to sarunu režīmi, galvenokārt, ar uzņēmuma vai vietēja līmeņa sarunām un tie, kur nenotiek sarunu koordinācija, uzrādīja lielākus zaudējumus ar darba samaksu saistītās konkurences jomā.
- Tika konstatēts, ka faktiskais VDI rādītājs, kuru var interpretēt kā IKP algu īpatsvaru, aug ievērojami ātrāk tajos režīmos, kur darba samaksas noteikšanas sarunas, galvenokārt, notiek ārpus uzņēmuma līmeņa. Koordinācijas līmenis un koordinācijas veids, no otras puses, galvenokārt, neietekmē faktisko VDI rādītāju, izņemot gadījumus, ja notiek savstarpējo un iekšējo apvienību koordinācija, kas ir saistīta gan ar zemāka nomināla, gan faktisko VDI salīdzinājumā ar nekoordinētiem režīmiem.

Secinājums

Ziņojuma pirmie divi galvenie secinājumi liecina, ka nekoordinētas sarunas uzņēmuma līmenī, kuru mērķis nav sasniegt augstus nodarbinātības līmeņus ekonomikā, rada vidēji augstākas samaksas rezultātus. Makroekonomiskā līmenī tas nozīmētu labklājības pieaugumu tikai tad, ja nodarbinātības līmeņi paliek nemainīgi un ir iespējams izvairīties no makroekonomiskās nelīdzsvarotības no palielinātās darba samaksas. Šāda situācija varētu patiešām pastāvēt tad, ja firmas sasniegtu augstus rentabilitātes līmeņus, lai pastāvētu iespējas palielināt algas, neradot negatīvu ietekmi uz nodarbinātību. Atsevišķu uzņēmuma līmeņa sarunu ieviešana tad varētu tikt papildināta ar koordinētām vai augsta līmeņa sarunām un radīt augošus samaksas rezultātus ļoti rentablās firmās, neradot lielu risku uz vispārējo darba samaksas mērenības mērķi, kura nolūks ir palielināt kopējo nodarbinātību.

Trešais galvenais secinājums ir tāds, ka režīmi, kuriem raksturīga augstāka koordinācijas pakāpe un centralizācijas līmeņi, ir saistīti ar ievērojami zemāku nominālo VDI pieaugumu, citiem vārdiem sakot, produktivitātes pieaugums pārsniedz atlīdzības izmaksu pieaugumu valstīs ar šāda veida sarunu iestādēm vairāk nekā valstīs ar nekoordinētām sarunām un uzņēmuma vai vietējā līmeņa sarunām. Savukārt, koordinācijas veids neietekmē faktiskās VDI un tās pozitīvi ietekmē par uzņēmuma līmeni augstākie sarunu līmeņi.

Vadoties no šiem secinājumiem, pētījums rāda, ka sarunu koordinācija un centralizācija salīdzinājumā ar dominējošām nekoordinētām vai uzņēmuma līmeņa sarunām var radīt ieguvumus gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem, radot mazākus ar darba samaksu saistītās konkurētspējas zaudējumus un vienādi augstu vai augstāku darba samaksas īpatsvara pieaugumu. Līdz ar to, ja darba samaksas mērenība tika uzskatīta par stratēģiju, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni vidējā termiņā un ilgtermiņā, mazinot nelīdzsvarotību un uzlabojot makroekonomisko stabilitāti Eiropas Monetārajā savienībā (EMS), tad šī pētījuma rezultāti liecina par to, ka šāda stratēģija būtu labvēlīga darba samaksas noteikšanas sarunu sistēmai ar augstu koordinācijas pakāpi. Šāda stratēģija, galvenokārt, būtu piemērojama valstīm, kur darba samaksas pieaugums pārsniedza produktivitātes pieaugumu.

Ja augsta darba samaksas daļas saglabāšana tika uzskatīta par stratēģijas daļu, lai veicinātu pieprasījumu, tad šī pētījuma secinājumi liecina, ka šāda stratēģija būtu labvēlīga jebkurai darba samaksas noteikšanas sarunu sistēmai, kas nav tikai uzņēmuma līmenī. Tā kā Eiropas Savienībā pastāv liela darba samaksas noteikšanas sarunu tradīciju un iestāžu dažādība, labi koordinētu sarunu panākšana neizbēgami radītu institucionālas izmaiņas daudzās valstīs.

Visbeidzot, ir nepieciešams uzsvērt, ka ne visas sarunu sistēmas iezīmes ir iespējams kvantitatīvi izmērīt. Šī analīze nespēja izprast citus svarīgus faktorus, kas varētu veidot sarunu procesu un tā iznākumu: kā dažus no tiem var minēt to, kā dažādi dalībnieki izprot viens otru, neformālāko dimensiju, to savstarpējo uzticēšanos, viņu pārliecību un ilgtermiņa vīzijas. Šos aspektus ir grūti izmērīt un tie paliek šajā analīzē neuzskaitīti, jo nav pieejami sistemātiski dati. Tas paver plašas jaunu pētījumu iespējas.

Papildu informācija

Ziņojums "Samaksa Eiropā dažādos darba samaksas noteikšanas sarunu režīmos" ir pieejams <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar pētniecības vadītāju Christīne Aumayr-Pintar, rakstot uz adresi: cau@eurofound.europa.eu