

Plača v Evropi v različnih ureditvah pogajanj o plačah

Povzetek

Uvod

Pogajanja o plačah v državah članicah Evropske unije so kot v vseh tržnih gospodarstvih bistvena, da se delavcem kot proizvodnemu dejavniku omogoči pridobitev poštenega deleža pri rezultatih proizvodnje (in s tem udeležbo pri blaginji) in da se zagotovi visoka stopnja zaposlenosti v gospodarstvu (s čimer se podpira skupno povpraševanje in prispeva k socialni vključenosti). V EU sta približno dve tretjini delavcev vključeni v eno od oblik kolektivne pogodbe, kar kaže na pomembnost pogajanj o plačah za makroekonomske rezultate v evropskem socialnem modelu.

To poročilo vključuje kvantitativno analizo tega, kako značilnosti nacionalnih ureditev pogajanj o plačah vplivajo na dogovorjene plače. Analiza temelji na teoretičnih predpostavkah, da se v obeh ureditvah, tj. zelo centralizirani in zelo decentralizirani, usklajujejo plače in produktivnost, s čimer se zagotavlja visoka stopnja zaposlenosti, ter da lahko visoka stopnja usklajevanja pogajanj o plačah umirja povišanja plač, s čimer se dosega makroekonomska stabilnost.

Ozadje politike

Kljub ključni vlogi, ki jo imajo pogajanja o plačah pri zagotavljanju makroekonomske stabilnosti v državah članicah in zlasti v evrskem območju, so pogajanja o plačah in plačna politika v širšem smislu izrecno izključeni iz ureditve v skladu s Pogodbo o delovanju Evropske unije (PDEU). Običajno lahko EU kljub temu posreduje prek spremljajočih politik, kot sta spodbujanje zaposlovanja in izboljševanje delovnih razmer. Evropski parlament in Evropski svet lahko tudi sprejmeta ukrepe za zagotavljanje spoštovanja načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklica.

Pomembnost pogajanj o plačah se je spremenila z uvedbo evra leta 1999. Za ublažitev obstoječega

makroekonomskega neravnotežja in preprečitev pojava novega se pričakuje, da se bodo v že dolgo uveljavljenih nacionalnih ureditvah pogajanj (ki temeljijo predvsem na sektorskih ali medsektorskih pogajanjih o plačah) dogovorili o plačah, s katerimi se bodo ob vse večji konkurenci ohranile visoke stopnje zaposlenosti in gospodarska rast.

Zato se vedno bolj zahteva, da se v ureditvah upoštevajo:

- povišanja nominalne plače, ki so skladna s stabilnostjo cen;
- (zmerna) povišanja realnih plač glede na rast produktivnosti dela, ob upoštevanju potrebe po krepitvi in ohranjanju donosnosti naložb, ki povečujejo zmogljivosti in ustvarjajo delovna mesta;
- heterogenost spretnosti, kvalifikacij, gospodarskih panog in geografskih območij med kolektivnimi pogajanjmi.

Ključne ugotovitve

Rezultati kažejo, da sta ključni institucionalni spremenljivki ureditve pogajanj o plačah, ki vplivata na dogovorjene plače, vrsta usklajevanja (kako se usklajenost doseže) in raven pogajanj o plačah.

- Vrsta usklajevanja: v primerjavi z neusklajenimi pogajanjmi o plačah so pri vseh vrstah usklajevanja, tj. vzorčnih pogajanjih, pogajanjih znotraj združenj in med združenji ter pogajanjih, ki jih sponzorira ali določi država, dogovorjene povprečne plače bistveno nižje.
- Raven pogajanj: pri institucionalnih ureditvah, v okviru katerih se izvajajo pogajanja na ravni podjetja ali pogajanja, ki se izmenjujejo na ravni gospodarske panoge in podjetja, so dogovorjene

plače višje kot pri pretežno vmesni (panožni) ravni in višji ravni pogajanj. To pomeni, da umiritev rasti plač nastopi z večjo centralizacijo pogajanj.

- Vrsta usklajevanja in raven pogajanj vplivata tudi na nominalne stroške dela na enoto, ki veljajo za merilo konkurenčnosti, povezane s plačo (povečanje nominalnih stroškov dela na enoto pomeni, da so se plače povečevale hitreje kot produktivnost dela). Ugotovljeno je bilo, da je rast nominalnih stroškov dela na enoto bistveno manjša pri ureditvah z višjimi ravnmi pogajanj in pri usklajenih ureditvah v primerjavi z ureditvami, pri katerih pogajanja potekajo na ravni podjetja ali lokalni ravni, in ureditvami brez usklajevanja pogajanj. Tako je bila za ureditve, v katerih pogajanja potekajo pretežno na ravni podjetja ali lokalni ravni, in ureditve brez usklajevanja pogajanj ugotovljena večja izguba konkurenčnosti z vidika plač.
- Ugotovljeno je bilo, da realni stroški dela na enoto, ki bi jih lahko razlagali kot plačni del BDP, v ureditvah, v katerih se pogajanja o plačah izvajajo pretežno nad ravni podjetja, naraščajo bistveno hitreje. Na drugi strani pa raven usklajevanja in vrsta usklajevanja večinoma ne vplivata na realne stroške dela na enoto, razen v primeru usklajevanja znotraj združenj ali med združenji, ki je povezano z nižjimi nominalnimi in realnimi stroški dela na enoto v primerjavi z ureditvami brez usklajevanja.

Sklep

Prvi ključni ugotovitvi poročila kažeta, da so pri neusklajenih pogajanjih na ravni podjetja, katerih cilj ni doseganje visokih stopenj zaposlenosti v gospodarstvu, dogovorjene plače v povprečju višje. Na makroekonomski ravni bi to pomenilo izboljšanje blaginje le, če bi stopnje zaposlenosti ostale nespremenjene in bi se lahko preprečilo makroekonomsko neravnotežje zaradi povišanja plač. Takšno stanje bi bilo mogoče, če bi podjetja dosegla visoke ravni donosnosti, tako da bi bilo mogoče povišati plače brez negativnega vpliva na stopnjo zaposlenosti. Z uvedbo nekaterih elementov pogajanj na ravni podjetja bi se lahko torej dopolnila usklajena pogajanja ali pogajanja na višji ravni in tako dosegle višje dogovorjene plače v zelo donosnih podjetjih, ne da bi to ustvarilo veliko tveganje za splošni cilj umiritve rasti plač z namenom povečanja skupne zaposlenosti.

Tretja ključna ugotovitev je, da so ureditve, za katere so značilne višje stopnje usklajevanja in ravni centralizacije, povezane z bistveno manjšimi povečanji nominalnih stroškov dela na enoto, kar pomeni, da rast produktivnosti presega rast stroškov za plačila v državah s takšnimi vrstami institucij za pogajanja bolj kot v državah z neusklajenimi pogajanjmi in pogajanjmi na ravni podjetja ali lokalni ravni. Nasprotno vrsta usklajevanja ne vpliva na realne stroške dela na enoto, pri čemer nanje pozitivno vplivajo ravni pogajanj, višje od pogajanj na ravni podjetja.

Na podlagi teh ugotovitev raziskava kaže, da bi usklajevanje in centralizacija pogajanj v primerjavi s pretežno neusklajenimi pogajanjmi ali pogajanjmi na ravni podjetja lahko prinesla koristi za podjetja in zaposlene, kar bi povzročilo manjšo izgubo konkurenčnosti, povezano s plačo, in enako visoko ali višjo rast plačnega deleža. Če je bila torej umiritev rasti plač obravnavana kot strategija za srednjeročno in dolgoročno povišanje stopenj zaposlenosti z ublažitvijo neravnotežja in izboljšanjem makroekonomske stabilnosti v okviru evropske monetarne unije (EMU), potem ta študija dokazuje, da bi takšna strategija ustrezala sistemu pogajanj o plačah z visoko stopnjo usklajevanja. Takšna strategija bi se uporabljala predvsem v državah, v katerih rast plač presega rast produktivnosti.

Če je ohranjanje visokega plačnega deleža obravnavano kot del strategije za spodbujanje povpraševanja, potem ugotovitve te študije kažejo, da bi takšna strategija ustrezala vsem sistemom pogajanj o plačah, razen pogajanjem, ki potekajo izključno na ravni podjetja. Ker je v EU veliko različnih običajev in institucij za pogajanja o plačah, bi doseganje zelo usklajenih pogajanj neizogibno povzročilo institucionalne spremembe v več državah.

Prav tako je treba poudariti, da vseh značilnosti sistema pogajanj ni mogoče kvantitativno izmeriti. S to analizo ni bilo mogoče pojasniti drugih pomembnih dejavnikov, ki bi lahko oblikovali proces pogajanj in njegove rezultate: kako različni akterji razumejo drug drugega, bolj neformalno dimenzijo, njihovo medsebojno zaupanje, njihova stališča in dolgoročne vizije, če jih navedemo le nekaj. Takšne vidike je težko izmeriti in v tej analizi niso pojasnjeni, saj sistematični podatki niso na voljo. To odpira veliko različnih novih možnosti za raziskovanje.

Dodatne informacije

Poročilo *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes* (Plača v Evropi v različnih ureditvah pogajanj o plačah) je na voljo na spletnem naslovu <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Za dodatne informacije se obrnite na vodjo raziskav Christine Aumayr-Pintar na e-naslovu cau@eurofound.europa.eu.