



# Заплащането в Европа през XXI век

## Резюме

### Въведение

След настъпването на икономическата криза въпросът със заплатите привлече специално внимание на европейско равнище. Промените в икономическото управление, по-специално в рамката на европейския семестър, предизвикаха дискусии относно механизмите за определяне на заплащането. Докато, общо взето, системите за договаряне на заплатите останаха в много държави сравнително стабилни във времето, най-значителните промени бяха отбелязани в държавите членки, намиращи се в по-затруднени икономически обстоятелства.

В настоящия доклад се предлагат сравнителни динамични редове за резултатите от договарянето на заплатите в държавите членки на ЕС, и Норвегия. В него се представят и обсъждат тенденциите в заплащането в условията на различни системи за договаряне на заплатите и се разглежда връзката между тенденциите на заплащането и на производителността (изразени в единица номинални и реални разходи за труд).

В доклада са изследвани също така различните системи и равнища на минималните заплати в Европа днес с помощта на счетоводна процедура въз основа на хипотетичен сценарий на минимална заплата, установена на 60% от средната национална заплата (плюс няколко алтернативни сценарии за сравнение), с цел да бъдат съпоставени и оценени равнищата и системите на минималната заплата в Европа и се обсъдят възможностите и трудностите на координацията в тази област.

### Контекст на политиката

В Договора за функционирането на Европейския съюз заплащането изрично се изключва от областите, в които ЕС има компетенции за намеса, и изрично се признава автономността на социалните партньори при договаряне на заплащането. Въпреки това въпросът за определянето на заплатите се разглежда от европейските институции, например Европейската комисия, Европейския съвет и дори Европейската централна банка, от най-малко от две десетилетия под формата на изявления и препоръки за заплатите и политиката във връзка със заплащането. Напоследък

това става по-често в много политически инструменти и форуми, по-специално посредством препоръките на Комисията в резултат на европейския семестър и опита от 2013 г. за установяване на тристранен диалог относно тенденциите на заплащането. Тези действия трябва да се разглеждат в светлината на непаричните политики в институционалната рамка на Икономическия и паричния съюз и призивите за по-голяма координация на макроикономическата политика, от една страна, и фискалната политика и политиката по отношение на трудовите възнаграждения, от друга.

### Основни констатации

#### Изменения на заплащането при различните системи за договаряне на заплатите

Както изглежда, колективно договореното заплащане — в по-голяма степен, отколкото фактическата компенсация — дава известна сигурност на работниците и служителите във време на криза. То не следва отблизо флукуациите на производителността.

Както и при много други изследвания, не беше установена ясна зависимост между системите за договаряне и обвързването на заплащането с производителността в средносрочен план. Различните системи могат да доведат до сходни резултати и сходните системи могат да доведат до различни резултати по отношение на обвързване на заплащането с производителността (изразени в единица номинални разходи за труд).

Ако се разгледа разпределението на заплатите, изразени в единица разходи за труд, или дялът на заплатите в икономиката, общата тенденция е на спад на дела на заплатите в повечето държави членки; само в Чешката република, Финландия и Обединеното кралство дялът на заплатите нараства. Връщане към възходяща тенденция беше отбелязано все пак в много държави членки през периода по време на кризата и след това. Най-често наблюдаваният спад на дела на заплатите беше равномерно разпределен за всички видове системи на договаряне, но цикличното връщане към растеж се извърши

предимно при недецентрализираните системи. Това не може обаче да бъде напълно отделено от факта, че в държавите, които бяха най-силно засегнати от кризата (и поради това претърпяха най-големи намаления на заплатите), нямаше такава промяна в тенденцията.

На секторно равнище диспропорциите в колективно договореното заплащане се увеличиха с течение на времето между обществения сектор (местните органи на управление и държавните администрации) и частния сектор, включени в проучването (метали, химикали, търговия на дребно и банково дело).

### **Политики и равнища на минималната заплата в Европа: счетоводна процедура**

Въпреки че държавите членки на ЕС разполагат с механизми за определяне на минималните заплати, има големи различия между системите и ефективните равнища на минималните заплати, както и в разпространението на ниско платената заетост. Обсъдено беше създаването на общи критерии за политика на минималната заплата (напр. общ праг от 60% от националната средна стойност). Въздействието от създаване на такива общи критерии ще бъде много различно в отделните държави, като ще зависи също и от степента и вида на координацията (от абсолютно доброволна до централно регулирана).

Най-големите институционални трудности на тази координация ще бъдат по всяка вероятност свързани с държавите, където минималните заплати се определят с колективно договаряне, тъй като това ще доведе или до промяна на тази система (напр. въвеждане на законоустановена минимална заплата като основа на колективно договорените заплати), или до висока степен на координация на действията на социалните партньори на национално равнище.

Количественото въздействие, измерено като дял на работниците, които към настоящия момент са под хипотетичния праг на минималната заплата за ЕС в размер на 60% от националната средна заплата, също ще бъде много различно в отделните държави: то ще бъде най-голямо в балтийските страни, Германия, Ирландия, Полша, Румъния и Обединеното кралство, и най-малко в Белгия, Франция, скандинавските страни и Словакия.

В хипотетичния случай на координирана политика в областта на минималната заплата държавите, в които институционалното въздействие на обща политика на ЕС в областта на минималната заплата ще бъде най-голямо, са тези, в които количественото въздействие ще бъде най-малко, и обратно. Това е така, защото държавите с колективно договорени минимални заплати имат обикновено по-малък дял от ниско платени работници и оттам въздействието върху общата политика ще бъде по-малко, отколкото в държавите със законоустановени минимални заплати. Голямото изключение е Германия, където колективно договорените минимални заплати съвпадат с най-големия дял от ниско платени работници.

Въвеждането на критерий за минималната заплата в размер на 60% от средната национална заплата ще засегне непропорционално жените и младите работници, тъй като при тези групи е най-голяма вероятността да имат ниско платени работни места. Най-голямото въздействие ще бъде в сектора на личните услуги и в малките предприятия.

## **Насоки за политиката**

Колективно договореното заплащане е често пренебрегвано в дискусиите за тенденциите в заплащането: липсват хармонизирани данни и продължава да има празноти в данните и знанието относно механизмите за определяне на заплащането. Въпреки това договореното заплащане е важен двигател на действителното заплащане в много държави и именно този компонент на заплащането може да бъде най-силно повлиян от участниците в процеса. Необходимо е следователно по-добро разбиране на начина, по който колективно договореното заплащане е свързано с резултатите в действителното заплащане.

Що се отнася до двата основни показателя, които обобщават тенденциите в заплащането по отношение на тенденциите в производителността (единица номинални и реални разходи за труд), важно е да се отбележат някои недостатъци: настоящата им интерпретация разглежда само изменението им през определен период, докато техните първоначални равнища и съответните им начални точки по отношение на други държави остават до голяма степен пренебрегнати.

Съществуващите договори категорично изключват заплатите от компетенциите на ЕС. Ето защо всяка форма на координация на политиките в областта на минималната заплата ще изисква или значителни изменения в договорите, или някакъв вид доброволна, „мека“ координация на равнище правителства или социални партньори.

Макар че всички държави членки имат понастоящем някаква форма на минимални заплати, голямото разнообразие от системи в различните страни ще затрудни прилагането на координиран подход. По принцип всяка форма на координиране ще бъде по всяка вероятност полесна в държави със законоустановени системи на минимални заплати, отколкото в страни, където минималните заплати се договарят колективно. Механизмите с незадължителен характер могат обаче да създадат възможност за създаването на общи рамки при отчитане на националните институционални различия.

### **Допълнителна информация**

Докладът „Pay in Europe in the 21st century“ (Заплащането в Европа през XXI век) може да се намери на: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

За допълнителна информация се обърнете към Jorge Cabrita, служител по изследванията, на адрес: [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)