



Αμοιβές στην Ευρώπη τον 21ο αιώνα

Περίληψη

Εισαγωγή

Το ζήτημα των μισθών έχει προσελκύσει ιδιαίτερη προσοχή σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Οι αλλαγές στην οικονομική διακυβέρνηση, ιδίως στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου, έχουν τροφοδοτήσει συζητήσεις σχετικά με τους μηχανισμούς διαμόρφωσης των μισθών. Παρότι, σε γενικές γραμμές, τα καθεστώτα διαπραγμάτευσης των μισθών έχουν παραμείνει σχετικά σταθερά διαχρονικά σε πολλές χώρες, οι σημαντικότερες αλλαγές παρατηρήθηκαν στα κράτη μέλη που αντιμετωπίζουν τις δυσμενέστερες οικονομικές συνθήκες.

Η παρούσα έκθεση παρέχει μια συγκριτική χρονολογική ανάλυση των αποτελεσμάτων της διαπραγμάτευσης των μισθών στα κράτη μέλη της ΕΕ και στη Νορβηγία. Παρουσιάζεται και αναλύεται η εξέλιξη των αμοιβών έναντι του ευρύτερου πλαισίου των διαφορετικών καθεστώτων διαπραγμάτευσης των μισθών και εξετάζεται η σχέση μεταξύ των αμοιβών και της εξέλιξης της παραγωγικότητας (από την άποψη ονομαστικού και πραγματικού κόστους εργασίας κατά μονάδα).

Η έκθεση ερευνά επίσης τα διαφορετικά συστήματα και επίπεδα κατώτατων μισθών που ισχύουν σήμερα στην Ευρώπη εκτελώντας μια λογιστική αποτίμηση μέσω ενός υποθετικού σεναρίου, στο οποίο ο κατώτατος μισθός ορίζεται ως το 60% του εθνικού διάμεσου μισθού (με μερικά εναλλακτικά σενάρια για λόγους σύγκρισης), προκειμένου να δημιουργήσει ένα σημείο αναφοράς και να αξιολογήσει τα επίπεδα και τα συστήματα κατώτατων μισθών στην Ευρώπη και να εξετάσει τις δυνατότητες και τις δυσκολίες που παρουσιάζει ο συντονισμός σε αυτό το ζήτημα.

Πλαίσιο πολιτικής

Η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξαιρεί ρητώς τις αμοιβές από τα πεδία στα οποία έχει την αρμοδιότητα να επέμβει η ΕΕ και αναγνωρίζει ρητώς την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη διαπραγμάτευση των αμοιβών. Εντούτοις, η διαμόρφωση των μισθών έχει απασχολήσει τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, όπως την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και ακόμη και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, τουλάχιστον τις τελευταίες δύο δεκαετίες, υπό τη μορφή δηλώσεων ή συστάσεων σχετικά με τους μισθούς

και τη μισθολογική πολιτική. Αυτή η τάση συνθιζείται τελευταία σε πολλά μέσα και φόρα πολιτικής, ιδίως μέσω των συστάσεων της Επιτροπής που προκύπτουν από το ευρωπαϊκό εξάμηνο και της προσπάθειας καθιέρωσης ενός τριμερούς διαλόγου σχετικά με την εξέλιξη των μισθών το 2013. Οι εν λόγω παρεμβάσεις πρέπει να εξετάζονται στο πλαίσιο των μη νομισματικών πολιτικών εντός του θεσμικού πλαισίου της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης και των αιτημάτων ενίσχυσης του συντονισμού της μακροοικονομικής πολιτικής αφενός και της φορολογικής και μισθολογικής πολιτικής αφετέρου.

Βασικά πορίσματα

Η εξέλιξη των αμοιβών στο πλαίσιο διαφορετικών καθεστώτων διαπραγμάτευσης των μισθών

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας φαίνεται ότι ενεργούν σαν μορφή εξασφάλισης για τους εργαζόμενους σε περιόδους κρίσης, σε μεγαλύτερο βαθμό από την πραγματική αποζημίωση. Δεν παρακολουθούν στενά τις διακυμάνσεις στην απόδοση.

Όπως και σε πολλές άλλες μελέτες, δεν εντοπίστηκε σαφής συσχετισμός μεταξύ των συστημάτων διαπραγμάτευσης και της σχέσης αμοιβών και παραγωγικότητας σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο. Διαφορετικά καθεστώτα μπορεί να οδηγήσουν σε ανάλογα αποτελέσματα και παρόμοια καθεστώτα μπορεί να οδηγήσουν σε διαφορετικά αποτελέσματα όσον αφορά τη σχέση των αμοιβών με την παραγωγικότητα (από την άποψη του ονομαστικού κόστους εργασίας κατά μονάδα).

Όσον αφορά την κατανομή των μισθών από την άποψη του πραγματικού κόστους εργασίας κατά μονάδα ή του μεριδίου των μισθών στην οικονομία, η γενικότερη τάση που παρατηρήθηκε είναι η μείωση του μεριδίου των μισθών στην πλειονότητα των κρατών μελών. Το μερίδιο των μισθών αυξήθηκε μόνο στην Τσεχική Δημοκρατία, στη Φινλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Εντούτοις, σε πολλά κράτη μέλη παρατηρήθηκε ανάκαμψη του μεριδίου των μισθών κατά τη διάρκεια και μετά την κρίση. Παρότι η πτώση του μεριδίου των μισθών που παρατηρήθηκε στις περισσότερες περιπτώσεις δεν διέφερε ανάλογα με το είδος του καθεστώτος διαπραγμάτευσης, η κυκλική

επιστροφή στην ανάπτυξη παρατηρήθηκε κατά κύριο λόγο σε μη αποκεντρωμένα καθεστώτα. Ωστόσο, το φαινόμενο αυτό δεν μπορεί να διαχωριστεί πλήρως από το γεγονός ότι στις χώρες που επηρεάστηκαν περισσότερο από την κρίση (και συνεπώς υπέστησαν τις υψηλότερες μειώσεις μισθών) δεν σημειώθηκε η εν λόγω αλλαγή τάσης.

Σε επίπεδο κλάδου, οι διακυμάνσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν αυξηθεί με την πάροδο του χρόνου μεταξύ του δημόσιου τομέα (τοπικές κυβερνήσεις και δημόσιες υπηρεσίες) και των ιδιωτικών κλάδων που καλύπτει η μελέτη (κλάδος μετάλλων, κλάδος χημικών ουσιών, κλάδος λιανικού εμπορίου και τροπικού κλάδου).

Πολιτικές και επίπεδα κατώτατων μισθών στην Ευρώπη: λογιστική αποτίμηση

Παρότι όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ διαθέτουν μηχανισμούς για τη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών, υφίστανται μεγάλες διαφορές στα συστήματα και στα πραγματικά επίπεδα των κατώτατων μισθών, καθώς και στην έκταση της χαμηλόμισθης απασχόλησης. Το ενδεχόμενο θέσπισης ενός κοινού κριτηρίου για την πολιτική κατώτατων μισθών (για παράδειγμα, ενός κοινού κατώτατου ορίου ίσου με το 60% του εθνικού διάμεσου μισθού) έχει συζητηθεί. Η θέσπιση ενός τέτοιου κοινού κριτηρίου θα είχε σημαντικά διαφορετικό αντίκτυπο σε κάθε χώρα, καθώς και ανάλογα με το βαθμό και τον τρόπο συντονισμού (από απόλυτα εθελοντικός έως ρυθμιζόμενος από έναν κεντρικό φορέα).

Οι μεγαλύτερες θεσμικές δυσκολίες του εν λόγω συντονισμού θα αφορούσαν κατά πάσα πιθανότητα τις χώρες όπου οι κατώτατοι μισθοί ορίζονται βάσει συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς θα καθίστατο αναγκαία είτε η αλλαγή του συστήματος (για παράδειγμα, μέσω της θέσπισης ενός θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού στον οποίο θα βασίζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας) είτε η τήρηση υψηλού επιπέδου συντονισμού με τις ενέργειες των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο.

Ο ποσοτικός αντίκτυπος, ο οποίος υπολογίζεται ως το ποσοστό των εργαζομένων που επί του παρόντος λαμβάνουν αμοιβές κατώτερες ενός υποθετικού ορίου κατώτατων μισθών στην ΕΕ ίσου με το 60% του εθνικού διάμεσου μισθού, θα διέφερε επίσης σημαντικά μεταξύ των χωρών. Θα ήταν μεγαλύτερος στις χώρες της Βαλτικής, στη Γερμανία, στην Ιρλανδία, στην Πολωνία, στη Ρουμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο και μικρότερος στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στις Σκανδιναβικές χώρες, στην Πορτογαλία και στη Σλοβακία.

Στην υποθετική περίπτωση υιοθέτησης μιας συντονισμένης πολιτικής κατώτατων μισθών, οι χώρες όπου ο θεσμικός αντίκτυπος της κοινής πολιτικής της ΕΕ για τους κατώτατους μισθούς θα ήταν μεγαλύτερος είναι αυτές στις οποίες ο ποσοτικός αντίκτυπος θα ήταν μικρότερος και το αντίθετο. Αυτό συμβαίνει γιατί οι χώρες με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τείνουν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά χαμηλόμισθων εργαζομένων, και κατά συνέπεια ο αντίκτυπος της

κοινής πολιτικής θα ήταν μικρότερος σε σχέση με χώρες με θεσμοθετημένους κατώτατους μισθούς. Σημαντική εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα αποτελεί η Γερμανία, όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνυπάρχουν με το υψηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων.

Η υιοθέτηση ενός κριτηρίου κατώτατου μισθού ίσου με το 60% του εθνικού διάμεσου μισθού θα επηρέαζε δυσανάλογα τις γυναίκες και τους νέους εργαζόμενους, καθώς αυτές οι ομάδες είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας. Ο αντίκτυπος θα ήταν μεγαλύτερος για τους τομείς προσωπικών υπηρεσιών και τις μικρές εταιρείες.

Δείκτες πολιτικής

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συχνά δεν λαμβάνονται υπόψη σε συζητήσεις σχετικά με την εξέλιξη των αμοιβών. Δεν διατίθενται εναρμονισμένα δεδομένα, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν κενά στα δεδομένα και τις γνώσεις σχετικά με τους μηχανισμούς διαμόρφωσης των αμοιβών. Εντούτοις, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν σημαντικό παράγοντα των πραγματικών αμοιβών σε πολλές χώρες, και είναι το συστατικό των αμοιβών που μπορεί να επηρεαστεί περισσότερο από τους εμπλεκόμενους φορείς. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαίο να υπάρχει καλύτερη κατανόηση της σχέσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τους τελικούς πραγματικούς μισθούς.

Όσον αφορά τους δύο κεντρικούς δείκτες που συνοψίζουν την εξέλιξη των αμοιβών σε σχέση με την εξέλιξη της παραγωγικότητας (ονομαστικό και πραγματικό κόστος εργασίας κατά μονάδα), είναι σημαντικό να αναφερθούν ορισμένες ελλείψεις: η τρέχουσα ερμηνεία και των δύο δεικτών εξετάζει αποκλειστικά τη μεταβολή τους κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης περιόδου, ενώ παραβλέπει ουσιαστικά τα αρχικά τους επίπεδα και τα αντίστοιχα σημεία αφετηρίας τους σε σχέση με άλλες χώρες.

Οι υφιστάμενες Συνθήκες εξαιρούν κατηγορηματικά τους μισθούς από τις αρμοδιότητες της ΕΕ. Κατά συνέπεια, οποιαδήποτε μορφή συντονισμού των πολιτικών για τους κατώτατους μισθούς θα απαιτούσε είτε σημαντικές αλλαγές στις συνθήκες είτε κάποια μορφή εθελοντικού ήπιου συντονισμού σε επίπεδο κυβερνήσεων ή κοινωνικών εταίρων.

Παρότι όλα τα κράτη μέλη έχουν επί του παρόντος κάποια μορφή κατώτατου μισθού, η ποικιλία των συστημάτων μεταξύ των χωρών δυσχεραίνει την υιοθέτηση συντονισμένης προσέγγισης. Κατ' αρχήν, οποιοδήποτε είδος συντονισμού θα ήταν κατά πάσα πιθανότητα ευκολότερο να υιοθετηθεί σε χώρες με θεσμοθετημένα συστήματα κατώτατου μισθού σε σχέση με χώρες όπου οι κατώτατοι μισθοί συμφωνούνται συλλογικά. Εντούτοις, η θέσπιση μηχανισμών ήπιου δικαίου θα επέτρεπε την ανάπτυξη κοινών πλαισίων, με σεβασμό στις εθνικές θεσμικές διαφορές.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση «Pay in Europe in the 21st century» (Αμοιβές στην Ευρώπη τον 21ο αιώνα) διατίθεται στη διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνείτε με τον Jorge Cabrera, υπεύθυνο έρευνας, στη διεύθυνση jca@eurofound.europa.eu