



Európai fizetés a 21. században

Összefoglaló

Bevezetés

A gazdasági válság kezdete óta a bérek kérdése európai szinten külön figyelmet kap. A gazdasági kormányzásban, konkrétan az európai szemeszter keretében történt változások nyomán több vita indult a bérek meghatározásának mechanizmusairól. Bár sok országban az idők folyamán összességében stabilak maradtak a bértárgyalási rendszerek, a legjelentősebb változásokat a nehezebb gazdasági körülményekkel szembesülő tagállamokban lehetett tapasztalni.

Ez a jelentés a bértárgyalási eredményekről mutat összehasonlító idősorokat az Európai Unió tagállamaiból és Norvégiából. A különböző bértárgyalási rendszerek fényében bemutatja és tárgyalja a fizetések alakulását, és megvizsgálja az összefüggést a fizetés és a (névleges és tényleges fajlagos munkaerőköltség szerinti) termelékenység alakulása között.

A jelentés azt is megvizsgálja, hogy jelenleg Európában a minimálbérek milyen különböző rendszerei és szintjei vannak érvényben, amihez egy számvetési kalkulációt végez: azt a hipotetikus forgatókönyvet követi, miszerint a minimálbér a nemzeti mediánjövedelem 60%-ában határozzák meg (de az összehasonlításhoz néhány alternatív forgatókönyvet is használ), hogy összehasonlítva lehessen értékelni az európai minimálbérszinteket és rendszereket, és meg lehessen vitatni az e téren történő koordináció lehetőségeit és nehézségeit.

Szakpolitikai háttér

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés a fizetést kifejezetten kizárja azon területek köréből, amelyeken az EU-nak beavatkozási hatásköre van, és kifejezetten elismeri a szociális partnerek autonómiáját a bértárgyalásokban. A bérek meghatározásával mindazonáltal az európai intézmények – például az Európai Bizottság, az Európai Tanács és még az Európai Központi Bank is – legalább két évtizede foglalkoznak a bérekről és a bérpolitikáról szóló nyilatkozatok és ajánlások formájában. Ez a közelmúltban sok szakpolitikai eszköz és fórum gyakori eleme lett, mégpedig az európai szemeszterből eredő bizottsági ajánlások és a bérek

alakulásáról szóló háromoldalú párbeszéd elindítására tett 2013-as kísérlet nyomán. Ezeket a beavatkozásokat a Gazdasági és Monetáris Unió intézményi kereteibe tartozó nem monetáris szakpolitikák és az egyrészt a fokozott makrogazdasági politikai koordinációra, másrészt az adó- és bérpolitikára vonatkozó felhívások fényében kell vizsgálni.

Fő megállapítások

A fizetések alakulása a különböző bértárgyalási rendszerek fényében

Úgy tűnik, hogy válságok idején az alkalmazottak számára egyfajta biztosítást jelent a kollektív megállapodás szerinti fizetés – nagyobb mértékben, mint a reálbér. Ez nem követi szorosan a teljesítmény ingadozását.

Sok más vizsgálathoz hasonlóan ezúttal sem sikerült világos összefüggést találni a bértárgyalási rendszerek és a fizetésnek a középtávú termelékenységgel történő összekapcsolása között. A fizetés és a (névleges fajlagos munkaerőköltség szerinti) termelékenység összekapcsolását tekintve a különböző rendszereknek hasonló kimenetele, a hasonló rendszereknek eltérő kimenetele lehet.

Ha a munkabérek tényleges fajlagos munkaerőköltség szerinti megoszlását vagy a munkajövedelemnek a gazdaságon belüli arányát vizsgáljuk, a tendencia összességében az volt, hogy a legtöbb tagállamban csökkent a munkajövedelmek aránya, csak a Cseh Köztársaságban, Finnországban és az Egyesült Királyságban növekedett. A válság utáni időszakban azonban több tagállamban is a növekedéshez való visszatérést lehetett megfigyelni. Bár a munkajövedelmek arányának általánosan megfigyelhető csökkenése a bértárgyalási rendszerek összes típusa között egyenletesen oszlott meg, a növekedéshez való ciklikus visszatérés mindenekelőtt a nem decentralizált rendszerekre volt jellemző. Ezt azonban nem lehet teljes mértékben különválasztani attól a tényről, hogy a válságtól leginkább sújtott (és ezért a legnagyobb bércsökkenéseket elszenvedő) országokban nem tapasztalták a tendencia ilyen jellegű változását.

Ágazati szinten a kollektív megállapodás szerinti fizetésnek az állami szektor (helyi önkormányzatok és közszolgálat) és a vizsgálatban részt vevő magánszektorok (fémipar, vegyipar, kiskereskedelem és bankszektor) közötti egyenlőtlenségei idővel nőttek.

A minimálbérre vonatkozó politika és a minimálbér szintje Európában: számviteli kalkuláció

Bár minden uniós tagállamban működnek a minimálbér meghatározására szolgáló mechanizmusok, a rendszereket és a minimálbér tényleges szintjét, illetve az alacsonyan fizetett foglalkoztatás mértékét tekintve nagy különbségek vannak. A jelentés tárgyalja a minimálbérre vonatkozó politika közös kritériumainak kialakítását (például a nemzeti mediánjövedelem 60%-ában meghatározott közös küszöbérték lehetőségét). Az ilyen közös kritériumok kialakítása nagyon változatos mértékben hatna az egyes országokban, ami a koordináció mértékétől és módjától (a teljesen önkéntestől a központilag szabályozottig) is függene.

Az ilyen koordináció legnagyobb intézményi nehézségei minden valószínűség szerint azokhoz az országokhoz kapcsolódnának, ahol a minimálbért kollektív tárgyalás útján határozzák meg, mivel ez vagy ennek a rendszernek a megváltoztatásával (például a kollektív megállapodás szerinti bérek háttérében egy törvényi úton előírt minimálbér létrehozásával), vagy a nemzeti szintű szociális partnerek intézkedéseivel való nagyobb fokú összehangolással járna együtt.

A mennyiségi hatás, amelyet úgy lehet mérni, hogy a munkavállalók milyen aránya van jelenleg a nemzeti mediánjövedelem 60%-ában meghatározott hipotetikus uniós minimálbér küszöbértéke alatt, szintén nagyon változatos alakulna az egyes országokban: a balti országokban, Németországban, Írországban, Lengyelországban, Romániában és az Egyesült Királyságban lenne a legnagyobb, és Belgiumban, Franciaországban, a skandináv országokban, Portugáliában és Szlovákiában lenne a legkisebb.

Az összehangolt minimálbér-politika hipotetikus esetében azokban az országokban lenne a legnagyobb a közös uniós minimálbér-politika intézményes hatása, ahol a mennyiségi hatás a legkisebb lenne, és fordítva. Ez azért van így, mert a kollektív megállapodás szerinti minimálbérékkel rendelkező országokban jellemzően alacsonyabb az alacsony fizetésű munkavállalók aránya, így a közös politika hatása kisebb lenne, mint a törvényben előírt minimálbérékkel rendelkező országokban. A nagy kivétel Németország, ahol a kollektív megállapodás szerinti minimálbérék mellett a legmagasabb az alacsony fizetésű munkavállalók aránya.

A nemzeti mediánjövedelem 60%-ában meghatározott minimálbér kritériuma aránytalanul érintené a nőket és a fiatal munkavállalókat, mivel e csoportok tagjai nagyobb valószínűséggel dolgoznak alacsony fizetésű munkahelyeken. A hatás a személyi szolgáltatások ágazatában és a kisvállalkozásoknál lenne a legnagyobb.

Szakpolitikai iránymutatások

A fizetések alakulásáról szóló vitákban gyakran figyelmen kívül hagyják a kollektív megállapodás szerinti fizetést: erről nem állnak rendelkezésre harmonizált adatok, és a fizetés meghatározására szolgáló mechanizmusokról szóló adatok és ismeretek hiányosak. A kollektív megállapodás szerinti fizetés ennek ellenére sok országban fontos húzóerő a tényleges fizetések alakulásában, és az érintett szereplők a fizetésnek ezt az elemét tudják leginkább befolyásolni. Ezért jobban meg kell ismerni, hogy a kollektív megállapodás szerinti fizetés hogyan viszonyul a tényleges fizetési eredményekhez.

Ami azt a két központi mutatót illeti, amelyek összefoglalják a fizetés alakulását a termelékenység alakulásához képest (a névleges és tényleges fajlagos munkaerőköltség), mindenképpen meg kell említeni néhány hiányosságot: a jelenlegi értelmezésben a két mutató csak a meghatározott idő alatt történt változást vizsgálja, és lényegében figyelmen kívül hagyja a kiinduló szinteket és a más országokhoz viszonyított kiindulópontot.

A meglévő szerződések a munkabért kategorikusan kizárják az uniós hatáskörből. A minimálbér-politika bármilyen formában történő összehangolásához ezért vagy jelentősen módosítani kellene a szerződéseket, vagy valamilyen puha koordinációra lenne szükség a kormányok vagy a szociális partnerek szintjén.

Bár jelenleg minden tagállamban létezik a minimálbér valamilyen formája, a rendszerek országonkénti változatossága miatt nehéz lenne összehangolt megközelítést kialakítani. Elvben valószínű, hogy a koordináció minden formája könnyebb lenne a törvényben meghatározott minimálbérrendszerrel rendelkező országokban, mint azokban az országokban, ahol a minimálbért kollektív megállapodásban határozzák meg. A puha jogi módszerek mindazonáltal lehetővé tehetnék a közös keretek kialakítását, a nemzeti intézményi különbségek tiszteletben tartása mellett.

További információ

A Pay in Europe in the 21st century (Európai fizetés a 21. században) című jelentés teljes szövege a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm> weboldalon érhető el.

További információ: Jorge Cabrita kutató, jca@eurofound.europa.eu