



# Darbo užmokestis Europoje XXI amžiuje

## Santrauka

### Įvadas

Nuo ekonomikos krizės pradžios darbo užmokesčio klausimui Europos lygmeniu skiriamas ypatingas dėmesys. Ekonomikos valdymo pokyčiai, ypač per Europos semestrą, paskatino diskusijas dėl darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų. Nors apskritai derybų dėl darbo užmokesčio sistemos daugelyje šalių laikui bėgant beveik nepasikeitė, esminių pokyčių pastebėta valstybėse narėse, kuriose ekonomikos padėtis sunkesnė.

Šioje ataskaitoje pateikiami visų ES valstybių narių ir Norvegijos derybų dėl darbo užmokesčio rezultatų lyginamieji chronologiniai duomenys. Joje pristatomi ir aptariami darbo užmokesčio pokyčiai atsižvelgiant į skirtingas derybų dėl darbo užmokesčio sistemas, taip pat nagrinėjamas darbo užmokesčio ir našumo pokyčių ryšys (kalbant apie nominalias ir realias vienetui tenkančias darbo sąnaudas).

Ataskaitoje taip pat nagrinėjamos skirtingos dabartinės sistemos ir nevienodi minimalaus darbo užmokesčio lygiai Europoje, be to, siekiant įvertinti minimalaus darbo užmokesčio lygius ir sistemas Europoje ir aptarti su šiuo klausimu susijusio koordinavimo galimybes ir sunkumus, pagal hipotetinį scenarijų apskaičiuojamas minimalus darbo užmokestis taikant 60 % nacionalinės medianos ribą (ir palyginti naudojamus kitus galimus scenarijus).

### Politinės aplinkybės

Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo darbo užmokesčio klausimas aiškiai nepriskiriamas ES kompetencijos sritims ir aiškiai pripažįstamas socialinių partnerių savarankiškumas derybose dėl darbo užmokesčio. Tačiau Europos Sąjungos institucijos, pavyzdžiui, Europos Komisija, Europos Vadovų Taryba ir net Europos Centrinis Bankas, ne mažiau kaip du dešimtmečius svarsto darbo užmokesčio nustatymo klausimą ir skelbia pareiškimus ar rekomendacijas dėl darbo užmokesčio ir jo nustatymo politikos. Pastaruoju metu šis klausimas tapo įprastas daugelio politikos

priemonių svarstymuose ir forumuose, ypač vykstančiuose įgyvendinant Komisijos rekomendacijas, pateiktas per Europos semestrą, ir 2013 m. bandant užmegzti trišalį dialogą darbo užmokesčio klausimais. Šie veiksmai turi būti vertinami atsižvelgiant, viena vertus, į ekonominės ir pinigų sąjungos institucinės sistemos ne pinigų politiką bei raginimus geriau koordinuoti makroekonominę politiką ir, kita vertus, į fiskalinę ir darbo užmokesčio politiką.

### Pagrindinės išvados

#### **Darbo užmokesčio raida atsižvelgiant į skirtingas derybų dėl darbo užmokesčio sistemas**

Atrodo, kad sunkmečio laikais kolektyviniu būdu nustatomas darbo užmokestis (labiau nei kompensacija) darbuotojams yra tam tikra garantija. Jis tiksliai neatspindi gamybos svyravimų.

Panašiai kaip daugelyje kitų tyrimų, vidutinės trukmės laikotarpiu aiškus ryšio tarp derybų sistemų ir darbo užmokesčio ir darbo našumo nenustatyta. Tiriant darbo užmokesčio ir darbo našumo ryšį (turimos omenyje nominalios vienetui tenkančios darbo sąnaudos) nustatyta, kad skirtingose sistemose galimi panašūs rezultatai, o panašiose – skirtingi.

Darbo užmokesčio paskirstymo atžvilgiu pagal realias vienetui tenkančias darbo sąnaudas arba darbo užmokesčio dalį ekonomikoje daugelyje valstybių narių bendra darbo užmokesčio dalies tendencija buvo mažėjanti; darbo užmokesčio dalis didėjo tik Čekijoje, Suomijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Tačiau pastebėta, kad darbo užmokesčio dalis daugelyje valstybių narių pradėjo didėti per krizę ir po jos. Nors dažniausiai pastebėta, kad darbo užmokesčio dalis mažėjo vienodai visų rūšių derybų dėl darbo užmokesčio sistemose, darbo užmokesčio dalis cikliška didėjo daugiausia nedecentralizuotose sistemose. Tačiau šiuo atžvilgiu turime atsižvelgti į tai, kad šalims, kurios labiausiai nukentėjo nuo krizės

(todėl ir atlyginimai šiose šalyse apkarpyti labiausiai), tokie tendencijos pokyčiai nebūdingi.

Kolektyviniu būdu nustatomo darbo užmokesčio skirtumai laikui bėgant didėjo viešajame sektoriuje (savivaldybių ir valstybių tarnybos), taip pat tirtose privačiojo sektoriaus srityse (metalo pramonė, cheminių medžiagų pramonė, mažmeninės prekybos ir bankų sektoriai).

### **Minimalaus darbo užmokesčio politika ir lygiai Europoje. Atlikti skaičiavimai**

Nors visose ES valstybėse narėse taikomi minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai, minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemos ir tikrieji lygiai labai nevienodi; smarkiai skiriasi ir mažai apmokamo darbo mastas. Aptarta galimybė nustatyti bendrus minimalaus darbo užmokesčio politikos kriterijus (pvz., bendra 60 % nacionalinės medianos riba). Tokių bendrų kriterijų poveikis įvairiose šalyse būtų labai skirtingas, be to, jis priklausytų nuo koordinavimo laipsnio ir pobūdžio (kuris gali būti ir visiškai savanoriškas, ir centralizuotai reguliuojamas).

Didžiausios institucinės tokio koordinavimo kliūtys veikiausiai būtų susijusios su šalimis, kuriose minimalus darbo užmokestis nustatomas kolektyvinių derybų keliu, nes tai pareikalautų sistemos pokyčių (pvz., įstatymu nustatant minimalų darbo užmokestį, nuo kurio būtų skaičiuojamas pagal kolektyvines sutartis nustatomas darbo užmokestis) arba nuoseklaus derinimo su socialinių partnerių veiksmis nacionaliniu lygmeniu.

Kiekybinis poveikis, nustatytas atsižvelgiant į darbuotojų, kurių darbo užmokestis šiuo metu mažesnis nei hipotetinė ES minimalaus darbo užmokesčio riba, atitinkanti 60 % nacionalinės medianos, dalį, taip pat labai skirtųsi įvairiose šalyse: Baltijos šalyse, Vokietijoje, Airijoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir JK jis būtų didžiausias, o Belgijoje, Prancūzijoje, Šiaurės šalyse, Portugalijoje ir Slovakijoje – mažiausias.

Hipotetiniu koordinuotos minimalaus darbo užmokesčio politikos atveju šalys, kuriose institucinis bendros ES minimalaus darbo užmokesčio politikos poveikis būtų didžiausias, yra tos, kuriose kiekybinis poveikis būtų mažiausias, ir atvirkščiai. Taip yra todėl, kad šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis nustatomas pagal kolektyvines sutartis, paprastai būna mažiau mažai uždirbančių darbuotojų, todėl bendros politikos poveikis jose būtų mažesnis nei šalyse, kuriose taikomas įstatymuose numatytas minimalus darbo užmokestis. Ryškiausia išimtis –

Vokietija, kur minimalus darbo užmokestis nustatomas kolektyviniu būdu, tačiau mažai uždirbančių darbuotojų daugiausia.

Minimalaus darbo užmokesčio, kuriam taikytina 60 % nacionalinės medianos riba, kriterijus turėtų neproporcingą poveikį moterims ir jauniems darbuotojams, nes būtent šie darbuotojai dažniau dirba mažai apmokamą darbą. Labiausiai tai paveiktų asmeninių paslaugų sektorius ir mažas įmones.

### **Politikos orientyrai**

Aptariant darbo užmokesčio raidą dažnai neatsižvelgiama į kolektyviniu būdu nustatomą darbo užmokestį: suderintų šios srities duomenų nėra, o duomenų ir žinių apie darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus taip pat nuolat trūksta. Vis dėlto kolektyviniu būdu nustatomas darbo užmokestis daugelyje šalių yra svarbi tikrojo darbo užmokesčio varomoji jėga, be to, tai toks darbo užmokesčio aspektas, kuriam suinteresuotosios šalys gali daryti didžiausią įtaką. Vadinasi, reikia geriau suprasti, kaip kolektyviniu būdu nustatomas darbo užmokestis susijęs su tikrojo darbo užmokesčio nustatymo rezultatu.

Kalbant apie du pagrindinius rodiklius, atspindinčius darbo užmokesčio pokyčius, susijusius su darbo našumo pokyčiais, (nominalias ir realias vienetui tenkančias darbo sąnaudas), svarbu atkreipti dėmesį į kelis trūkumus: aiškinant šiuos du rodiklius vertinama tik tai, kaip jie pasikeitė per tam tikrą laikotarpį, tačiau į jų pradinį lygį ir atitinkamą atskaitos tašką kitose šalyse neatsižvelgiama visiškai.

Dabartinėse sutartyse darbo užmokesčio klausimas aiškiai nepriskiriamas ES kompetencijos sritims. Todėl norint koordinuoti minimalaus darbo užmokesčio politiką reikėtų arba iš esmės pakeisti sutarčių nuostatas, arba savanoriškai koordinuoti veiksmus vyriausybių ar socialinių partnerių lygiu.

Visos valstybės narės šiuo metu turi vienokias ar kitokias minimalaus darbo užmokesčio sistemas, tačiau jų įvairovė tokia didelė, kad laikytis koordinuoto požiūrio būtų labai sunku. Iš esmės bet kokio pobūdžio koordinavimą tikriausiai būtų lengviau užtikrinti tose šalyse, kuriose taikomos įstatymais numatyto minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemos, o ne ten, kur minimalus darbo užmokestis nustatomas kolektyviniu būdu. Vis dėlto neprivailomi teisės mechanizmai leistų sukurti bendras sistemas atsižvelgiant į nacionalinių institucijų skirtumus.

#### **Papildoma informacija**

Visa ataskaita „Pay in Europe in the 21st century“ („Darbo užmokestis Europoje XXI amžiuje“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>.

Jei norite gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų pareigūnu Jorge Cabrita (e. paštas [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)).