



Plača v Evropi v 21. stoletju

Povzetek

Uvod

Vprašanje plač je na evropski ravni vse od začetka gospodarske krize deležno posebne pozornosti. Spremembe v gospodarskem upravljanju, zlasti v evropskem semestru, so spodbudile razprave o mehanizmi določanja plač. Medtem ko so sistemi pogajanj o plačah v številnih državah članicah na splošno ostali razmeroma stabilni, so bile najpomembnejše spremembe opažene v državah članicah, ki se spopadajo s težavnejšimi gospodarskimi razmerami.

To poročilo vsebuje primerjalna časovna zaporedja o izidih pogajanj o plačah po državah članicah EU in na Norveškem. V njem so predstavljena in obravnavana gibanja plač glede na različne sisteme pogajanj o plačah, proučena pa je tudi povezava med gibanjem plač in gibanjem produktivnosti (v smislu nominalnih in realnih stroškov dela na enoto).

V poročilu se raziskujejo tudi različni sedanji sistemi in višine minimalnih plač v Evropi, pri čemer je opravljen računovodski izračun na podlagi hipotetičnega scenarija minimalne plače, določene na 60 % srednje nacionalne plače (skupaj z nekaterimi alternativnimi scenariji za primerjavo), da bi primerjali in ovrednotili višine in sisteme minimalnih plač v Evropi ter obravnavali možnosti in težave glede usklajevanja na tem področju.

Ozadje politike

S Pogodbo o delovanju Evropske unije je plača izrecno izključena s področij, na katerih je EU pristojna za posredovanje, in izrecno je priznana avtonomija socialnih partnerjev pri pogajanjih o plačah. Vendar se evropske institucije, kot so Evropska komisija, Evropski svet in celo Evropska centralna banka, določanja plač že vsaj dve desetletji lotevajo v obliki izjav ali priporočil o plačah in plačni politiki. V zadnjem času je to postalo običajno v številnih instrumentih o politiki in forumih, predvsem na

podlagi priporočil Komisije, izdanih v okviru evropskega semestra, in poskusa iz leta 2013 za vzpostavitev tristranskega dialoga o gibanju plač. Ta posredovanja je treba razumeti z vidika nemonetarnih politik v institucionalnem okviru ekonomske in monetarne unije ter pozivov za okrepljeno usklajevanje makroekonomske politike na eni strani ter fiskalne in plačne politike na drugi strani.

Ključne ugotovitve

Gibanja plač glede na različne sisteme pogajanj o plačah

Zdi se, da plača, dogovorjena s kolektivnimi pogajanjimi, – bolj kot dejanska plača – deluje kot neke vrste zavarovanje za zaposlene v kriznih časih, saj ne sledi tako strogo nihanjem rezultatov.

Podobno kot pri številnih drugih študijah tudi tokrat ni bila ugotovljena jasna povezava med sistemi pogajanj in povezovanjem plače s produktivnostjo v srednjeročnem obdobju. Različni sistemi lahko privedejo do podobnih rezultatov in podobni sistemi lahko privedejo do različnih rezultatov v smislu povezovanja plače s produktivnostjo (v smislu nominalnih stroškov dela na enoto).

Kar zadeva porazdelitveni vidik plač v smislu realnih stroškov dela na enoto ali deleža plač v gospodarstvu, je v večini držav članic delež plač na splošno upadal; rasel je le v Češki republiki, na Finskem in v Združenem kraljestvu. Vendar je bila v številnih državah članicah med krizo in po njej opažena obuditev rasti. Medtem ko je bilo splošno opaženo upadanje deleža plač enakomerno porazdeljeno po vseh vrstah sistemov pogajanj o plačah, je ciklična obuditev rasti nastopila predvsem v nedecentraliziranih sistemih. Ob tem pa je treba upoštevati tudi, da države, ki jih je kriza prizadela najbolj (in so torej občutile največja znižanja plač), niso doživele take spremembe trenda.

Na sektorski ravni so se sčasoma povečale razlike v plačah, dogovorjenih s kolektivnimi pogajanjmi, med javnim sektorjem (lokalne uprave in javna služba) in zasebnim sektorjem, zajetim v študiji (kovinska in kemična industrija, maloprodaja in bančništvo).

Politike in višine minimalnih plač v Evropi: računovodski izračun

Čeprav imajo vse države članice EU vzpostavljene mehanizme za določanje minimalnih plač, obstajajo velike razlike glede sistemov in dejanskih višin minimalnih plač ter v obsegu slabo plačanih delovnih mest. Razpravljalo se je o določitvi skupnih meril za politiko minimalne plače (na primer skupni prag v višini 60 % nacionalne srednje vrednosti). Učinek določitve takih skupnih meril bi se po državah zelo razlikoval, odvisen pa bi bil tudi od stopnje in načina usklajevanja (od povsem prostovoljnega do centralno urejenega).

Največje institucionalne težave takega usklajevanja bi bile najverjetneje povezane z državami, v katerih se minimalne plače določajo s kolektivnim pogajanjem, saj bi to zahtevalo bodisi spremembo tega sistema (na primer določitev zakonsko določene minimalne plače, ki je osnova za plače, dogovorjene s kolektivnim pogajanjem) bodisi visoko stopnjo usklajevanja z ukrepi socialnih partnerjev na nacionalni ravni.

Tudi kvantitativni učinek, izmerjen kot delež delavcev, ki so trenutno pod hipotetičnim pragom minimalne plače EU v višini 60 % nacionalne srednje vrednosti, bi se po državah zelo razlikoval: največji bi bil v baltskih državah, Nemčiji, na Irskem, Poljskem, v Romuniji in Združenem kraljestvu, najmanjši pa v Belgiji, Franciji, skandinavskih državah in na Slovaškem.

V hipotetičnem primeru usklajene politike minimalnih plač bi bile države, v katerih bi bil institucionalni učinek skupne politike minimalnih plač EU največji, države, v katerih bi bil kvantitativni učinek najmanjši, in obratno. Tako je, ker imajo države, v katerih se minimalne plače določajo s kolektivnimi pogajanjmi, navadno manjši delež slabo plačanih delavcev in bi bil torej učinek skupne politike manjši kot v državah z zakonsko določenimi minimalnimi plačami. Velika izjema je Nemčija, kjer minimalne plače, dogovorjene s kolektivnimi pogajanjmi, obstajajo vzporedno z največjim deležem slabo plačanih delavcev.

Merilo minimalne plače v višini 60 % srednje nacionalne plače bi nesorazmerno vplivalo na ženske in mlade delavce, saj pri teh skupinah obstaja večja verjetnost zaposlitve na slabo plačanih delovnih mestih. Največji vpliv bi bil v sektorju osebnih storitev in majhnih podjetjih.

Smernice politike

Plača, dogovorjena s kolektivnimi pogajanjmi, se pri razpravah o gibanjih plač pogosto zanemarija: usklajeni podatki niso na voljo, vrzeli v podatkih in znanju o mehanizmi določanja plač pa je težko odpraviti. Vendar je plača, dogovorjena s kolektivnimi pogajanjmi, v številnih državah pomemben dejavnik dejanske plače in je sestavina plače, na katero lahko zadevni akterji najbolj vplivajo. Zato je treba bolje razumeti, kako je plača, dogovorjena s kolektivnimi pogajanjmi, povezana z dejansko izplačano plačo.

Ob upoštevanju dveh osrednjih kazalnikov, ki povzemata gibanja plač v zvezi z gibanjem produktivnosti (nominalni in realni stroški dela na enoto), je pomembno opozoriti na nekatere pomanjkljivosti: sedanja razlaga obeh se nanaša samo na njuno spremembo v posameznem obdobju, medtem ko so njune začetne ravni in njuna zadevna izhodišča v zvezi z drugimi državami v bistvu prezrti.

V veljavnih pogodbah so plače odločno izključene iz pristojnosti EU. Zato bi bile za kakršno koli obliko usklajevanja politik minimalnih plač potrebne bodisi bistvene spremembe pogodb bodisi neka oblika prostovoljnega mehkega usklajevanja na ravni uprav ali socialnih partnerjev.

Čeprav imajo vse države članice neko obliko minimalnih plač, bi bilo težko poiskati usklajen pristop zaradi zelo različnih sistemov po državah članicah. Načeloma bi bila kakršna koli oblika usklajevanja verjetno lažja v državah s sistemi zakonsko določene minimalne plače kot v državah, v katerih so minimalne plače dogovorjene s kolektivnimi pogajanjmi. Vendar bi mehanizmi mehkega prava lahko omogočili oblikovanje skupnih okvirov ob hkratnem upoštevanju nacionalnih institucionalnih razlik.

Dodatne informacije

Poročilo Pay in Europe in the 21st century (Plača v Evropi v 21. stoletju) je na voljo na spletnem naslovu:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>.

Za več informacij je na voljo uradnik za raziskave Jorge Cabrita na e-naslovu jca@eurofound.europa.eu.