

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 4

декември, 2008
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

МОТ - СВЕТОВЕН ДОКЛАД ЗА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ, 2008/09	стр. 3
МИНИМАЛНА ЗАПЛАТА В РАЗШИРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ – ПРОМЕНИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСВА НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУДА	стр. 7
ИНФЛАЦИОННИ ЛИ СА УВЕЛИЧЕНИЯТА НА ЗАПЛАТИТЕ В ЕВРОЗОНАТА И ТРЯБВА ЛИ ЕВЦ ДА ПОВИШИ ЛИХВЕНИЯ ПРОЦЕНТ	стр. 11
ИСТИНАТА ЗА ЗАПЛАТИТЕ, ПЕЧАЛБИТЕ И РАБОТНИТЕ МЕСТА	стр. 18
МЕЖДУНАРОДЕН СИМПОЗИУМ “НОВ СВЯТ, НОВ КАПИТАЛИЗЪМ”	стр. 21

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

МОТ - Световен доклад за работните заплати, 2008/09 г.¹

Минимални заплати и колективно договаряне: към последователна политика по заплащането

РЕЗЮМЕ

Финансово-икономическата криза

Очакван спад на заплатите през 2009 г.

Според този първи *Световен доклад за работните заплати* на МОТ в близко бъдеще се очакват големи трудности за много работници. Бавният или отрицателен икономически растеж, съчетан с твърде нестабилните цени на храните и енергоносителите, ще доведе до намаляване на реалните заплати на много работници, особено в бедните и нискодоходни домакинства. В редица страни средната класа също ще бъде сериозно засегната. Възможно е да нарасне напрежението по отношение на заплатите и работното място да се окаже по-застрашено от конфликтите по заплащането. Според оценките и прогнозите на МВФ за световния икономически растеж, публикувани през октомври 2008 г., и предвид статистическите съотношения между икономически растеж и заплати, се очаква през 2009 г. заплатите да нараснат най-много с 0,1% в развитите страни и с не повече от 1,7% в световен мащаб. Според някои по-скорошни оценки през 2009 г. реалните заплати в развитите страни ще спаднат с 0,5% (при увеличение от 0,8% през 2008 г.), а в световен мащаб размерът на заплатите ще се увеличи най-много с 1,1% срещу 1,7% през 2008 г.

В доклада на МОТ се изтъква, че тази обезсърчителна перспектива се очертава след десетгодишен период, през който заплатите не нарастваха със същите темпове като икономическия растеж.

Институциите на пазара на труда никога не са били толкова важни, както сега.

В настоящите условия правителствата трябва твърдо да се ангажират със защитата на покупателната способност на наемните работници и по този начин да стимулират вътрешното потребление.

¹ Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence. ILO, Geneva, 2008.

На първо място, социалните партньори трябва да потърсят начин да предотвратят по-нататъшното намаляване на дела на заплатите спрямо дела на печалбите в БВП. На второ място, размерите на минималните заплати трябва да нарастват при всяка възможност, за да се защитят най-уязвимите работници. Трето, минималните заплати и колективното договаряне трябва да се допълват с държавна намеса, например с мерки за подкрепа на доходите. Най-общо в доклада се изразява мнението, че е необходимо да се засили ролята на институциите на пазара на труда.

Основни тенденции при заплатите, 1995-2007

Нарастването на заплатите е слабо в повечето страни.

Наемният труд представлява около половината от общата заетост и този дял нараства в почти всички страни, както при мъжете, така и при жените. В доклада се посочва, че в периода 2001- 2007 г., когато инфлацията беше ниска, а световната икономика бележеше растеж от 4% годишно, реалните средни заплати са нараствали с до 1,9% годишно в половината от всички разглеждани страни. Налице са обаче големи регионални различия. В развитите страни заплатите са нараснали средно с около 0,9% годишно. За същия период нарастването е съответно 0,3% в Латинска Америка и Карибския регион, 1,7% в Азия и цели 14,4% в ОНД и страните от Централна и Югоизточна Европа извън ЕС, които се възстановяват от драстичния спад на заплатите в началото на икономически преход през 90-те години¹. Големи различия се наблюдават и между отделните страни. Например реалното нарастване на заплатите е било около 0% в Япония, Испания и САЩ, но е достигнало или надхвърлило 10% в Китай, Русия и Украйна. Нарастване на заплатите около средното – приблизително 2,0% годишно – се наблюдава в съвсем разнородни страни като Индия, Мексико, Полша и ЮАР.

Заплатите нарастват по-малко от БВП на глава от населението.

През целия период 1995 – 2007 г. за всяко нарастване на БВП на глава от населението с 1% средните заплати са нараствали едва с 0,75%. Това съотношение потвърждава, че ръстът на заплатите е по-нисък от този на БВП на глава от населението и е очевидно доказателство, че увеличението на реалните заплати изостава от

¹ Тези световни и регионални оценки се базират на данни за заплатите в 83 страни, които обхващат около 70% от световното население. Данните за Африка и Близкия Изток са по-несигурни и не са отразени в доклада.

повишаването на производителността. С течение на времето това съотношение спадна от 0,80% през 1995-2000 г. на 0,72% от 2001 г. насам. В около 70% от страните се наблюдава систематично тенденция към намаляване на дела на заплатите в БВП в сравнение с печалбите на предприятията и други видове доходи. Следва да се отбележи, че в периоди на икономически подем заплатите нарастват по-бавно от БВП на глава от население, а в периоди на икономическа рецесия спадат по-бързо от БВП на глава от населението. Обикновено всеки спад на БВП на глава от населението с 1% води до спад на заплатите с 1,55%.

Неравенствата в заплатите продължават да се изострят.

От 1995 г. насам разликата между най-високите и най-ниските заплати се е увеличила в над две трети от страните, за които има данни, като често достига социално недопустими размери. В групата на развитите страни Германия, Полша и САЩ са страните с най-бързо нараснало неравенство в заплащането¹. В други региони неравенството също е нараснало значително, особено в Аржентина, Чили и Тайланд. Някои от страните, успели да намалят разликите в заплатите, са Франция и Испания, както и Бразилия и Индонезия, въпреки че в последните две страни се запазва значително неравенство. Разликата в заплащането между мъжете и жените все още е голяма и намалява твърде бавно. В около 80% от страните, за които има данни, процентното съотношение между средните заплати при жените и мъжете е нараснало, но промяната е недостатъчна, а в някои случаи незначителна. В повечето страни заплатите на жените представляват средно от 70% до 90% от заплатите на мъжете, но в някои райони, особено в Азия, различията в заплащането са много по-големи.

Минимални заплати и колективно договаряне

Минималните заплати отново се поставят на дневен ред в редица страни. През последните години минималните заплати се използваха отново като средство за намаляване на социалното напрежение, породено от нарастващото неравенство при работниците, които се намират на най-ниското стъпало на пазара на труда по заплащане. През периода 2001-07 г. минималните заплати в света се увеличиха средно с 5,7% годишно, в реално изражение. Това е в контраст с предходни периоди, в които реалната стойност

¹ Неравенството в заплащането се измерва чрез коефициента $D9/D1$, където $D9$ е горната граница на деветия децил в разпределението на заплатите (долна граница на последния децил), а $D1$ е горната граница на първия децил.

на минималната заплата беше спаднала. Реалните увеличения за работниците с минимална заплата бяха значителни както в развитите икономики, така и в Европейския съюз (+3,8%) и развиващите се страни (+6,5%). Минималните заплати нараснаха и като процент към средните заплати, който се увеличи от 37% през 2000-2002 г. на 39% през 2004-2007 г.

Обхватът на колективното договаряне е намалял, но все още е висок в някои страни.

Развитието на колективното договаряне в света е твърде разнопосочно. В редица страни колективното договаряне има нисък обхват, който при това намалява вследствие на различни фактори, в т.ч. растящия брой работници в малки предприятия и с нестандартни трудови договори. Същевременно обхватът на колективното договаряне се запазва висок, а в някои случаи и нараства, в редица европейски страни като Дания, Словения, Испания, Финландия, Португалия и Швеция. Някои страни от други райони също успяха да стимулират колективното договаряне, като например Аржентина и ЮАР.

Колективното договаряне и минималните заплати могат да подобрят равнището на заплащането.

По-големият обхват на колективното договаряне позволява темпът на нарастване на заплатите да следва по-отблизо икономическия растеж и допринася за намаляване на неравенството в заплащането. В страните с “висок обхват” (т.е. с обхват над 30% от наетите) коефициентът на нарастване на заплатите е 0,87. С други думи при 1% ръст на БВП на глава от население средните заплати са се увеличили с 0,87%. В страните с “нисък обхват” коефициентът на нарастване на заплатите е едва 0,65. От друга страна, по-високите минимални заплати могат да намалят доходното неравенство в долната половина на скалата на заплатите и разликата в заплащането на мъжете и жените.

От основно значение е последователното провеждане на политиката по заплащането.

Добрите практики в провеждането на набор от допълващи се и последователни политики по минималните заплати и колективното договаряне включват:

- неизползване на минималните заплати като заместител на колективното договаряне;
- въвеждане на възможно най-проста и лесна система за определяне на минималните заплати;

- необвързване, по възможност, на социалните придобивки с размера на минималните заплати, тъй като тази практика често пречи на правителствата да увеличат минималните заплати поради опасения от негативното отражение върху бюджета на социалното осигуряване и подпомагане;

- прилагане на работещи механизми за контрол към минималните заплати, които да включват трудовите инспектори и социалните партньори;

- разширяване на обхвата с включване на уязвими групи, като например домашните помощници, които често са изключени от закрилата на законите за минималните заплати. Това е особено важно за засилване на ефекта от минималните заплати върху равнопоставеността на половете.

Генералният директор на МОТ Хуан Сомавия заявява: “За да се осигури легитимност на глобализацията и на отворените икономики и общества е нужно по-равноправно участие в резултатите. А за постигане на такова равноправие от основно значение е жените и мъжете да получават справедлив дял от богатството, за чието създаване допринасят”.

Минимална заплата в разширения Европейски съюз – промени и предизвикателства на пазарите на труда¹

Минималната заплата отново се поставя в центъра на политическия дневен ред на Европейския съюз. Разширяването на ЕС и засилените миграционни потоци в търсене на работа и по-добро заплащане са един от факторите. Но има и други причини – значителното нарастване на нестандартните форми на заетост, свързано обикновено с по-ниски заплати, висок процент нископлатени работни места, по-голяма несигурност и нарастващ брой работещи бедни. На конференция, проведена в края на октомври 2008 г. в Брюксел, МОТ и Европейската комисия разглеждат въпроса за минималната заплата в Европа и отражението ѝ върху доходите и благосъстоянието на нископлатените работници и техните семейства.

¹ Conferencia de la OIT y CE: Revisión del Salario Mínimo en la UE Ampliada: Temas y Desafíos. Bruselas 30-31 de octubre de 2008.

В тази връзка Даниел Воган-Уайтхед от Програмата за заетост и условия на труд на МОТ дава интервю за електронното издание на МОТ (ILO on line).

МОТ он лайн: Как се обяснява засиленият интерес към минималната заплата в Европейския съюз?

Даниел Воган-Уйтхед: Очевидно разширяването на Европейския съюз допринесе за тази тенденция. Въпреки че само девет от 15-те стари членки имат въведена със закон минимална работна заплата, присъединяването на новите 12 страни коренно промени съотношението в съществуващите системи – в 20 от 27-те страни-членки (75%) понастоящем действат национални системи за законоустановена минимална работна заплата. Засиленият интерес към минималната заплата се потвърждава и от факта, че в периода 2000-2008 г. почти всички страни (18 от общо 20 със законоустановена минимална заплата) позволиха реално увеличение на заплатите, за да се повиши покупателната способност на работниците в най-ниската ниша на пазара на труда. Новата ситуация доведе до тази промяна в политиката.

Три са основните причини за засиления интерес към минималната заплата. Първата е новата конфигурация на пазара на труда, при която се наблюдава значително увеличение на нестандартните форми на заетост, обикновено по-неизгодни и несигурни, по-ниско заплащане, по-голям процент нископлатени работни места и нарастващ брой бедни работници, за които минималната заплата може да бъде средство за осигуряване на някакъв минимален доход. Втората причина е свързана с по-голямото движение на труд и капитал в рамките на разширения Европейски съюз, което засили социалния дъмпинг чрез използване на нископлатени работници емигранти и оказване на натиск върху заплатите на работниците от приемащите страни. Третата причина е намаляване на обхвата на колективното договаряне и синдикализацията, което накара редица синдикати да окажат натиск за въвеждането на този законов инструмент, за да могат да защитят реалните заплати и покупателната способност на наетите в най-долната част на скалата на заплатите.

МОТ он лайн: Полските работници емигрираха в Ирландия и Великобритания в търсене на работа и по-добро

заплащане, а сега се връщат в родната си страна (защото има повече и по-добре платени работни места) или се насочват към други страни от Европейския съюз, като Норвегия, която предлага по-висока минимална заплата и тази година прие 40 хиляди полски работници, половината от които идват от Англия. Каква е връзката между минимална заплата и миграция?

Даниел Воган-Уйтхед: Много полски работници емигрираха в Ирландия и Англия, за да търсят работа. Според нашите проучвания, преди да се решат на тази стъпка, те отчитат минималната заплата в тези страни, въпреки че това не е единственият определящ фактор. Някои ирландски работодатели заявиха, че минималната заплата в страната е допринесла за привличането на работници емигранти и преодоляване на недостига на работна ръка в някои отрасли. Това означава, от друга страна, че редовното повишаване на минималната работна заплата в родната страна – в този случай Полша – може също да спомогне за ограничаване на трудовата емиграция. По-голямото движение на труд и капитал вследствие на разширяването на Европейския съюз към Централна и Източна Европа ясно очерта този нов резерв от работна ръка.

МОТ он лайн: В Германия и Швеция усилено се обсъжда въвеждането на минимална заплата. Какви ще са ползите от такава мярка?

Даниел Воган-Уйтхед: В Германия се появи интерес към законоустановената минимална заплата, тъй като традиционните системи за определяне на минимални възнаграждения чрез браншовото колективно договаряне оставят все повече работници без закрила поради нарасналата миграция и растящия брой нестандартни трудови договори. При това положение една определена със закон минимална заплата би осигурила национален обхват. По същия начин в Швеция заведеното неотдавна дело Лавал в Европейския съд показва недостатъците на сегашния модел на колективно договаряне без законоустановена минимална заплата в новите условия на засилена миграция, особено от балтийските страни.

Съществува обширна литература за отраженията на минималната заплата върху заетостта. Анализите доказват, че при определянето ѝ в разумни размери, минималната заплата

няма отрицателно въздействие. Но твърде малко се знае за влиянието ѝ върху качеството на труда и професионалните перспективи, ниските възнаграждения и работещите бедни, неравенството в заплащането, данъчните постъпления и договарянето на заплатите. Потенциалните отражения на минималната заплата върху движението на труда и капитала също следва да се проучат, тъй като една от причините за включването на този въпрос в политическия дневен ред е нуждата от ограничаване на социалния дъмпинг. Това е една от целите на сравнителното изследване, което направихме за тази конференция.

МОТ он лайн: Върви ли се към европейска минимална заплата?

Даниел Воган-Уйтхед: Новите условия породиха дебати относно възможността за въвеждане в европейски мащаб на минимална заплата. Редица институции, натоварени с разработването на политики, лансираха тази идея и тя бе обсъдена в Европейския парламент. Тези общоевропейски инициативи се обуславят от значението, което придобива вече минималната заплата в разширения Европейски съюз, в който над пет милиона работници получават законоустановена минимална заплата. Повечето наблюдатели обаче смятат, че не е желателно въвеждането на общоевропейски абсолютен размер на минималната заплата, като се имат предвид сегашните разлики в равнищата на минималните заплати и производителността на труда. Същевременно се появиха предложения за определяне на задължителна национална минимална заплата и няколко общи основни принципи в тази насока.

МОТ он лайн: Финансово-икономическата криза ще даде ли нов тласък за въвеждането на минимална заплата?

Даниел Воган-Уйтхед: Възникналата икономическа и финансова несигурност може да създаде нови условия за определяне на минималните заплати. Предишната възходяща тенденция на минималната заплата се отнася за период с ниска инфлация и висок икономически растеж, който може също да е допринесъл за тези положителни резултати. В бъдеще, в една по-несигурна икономическа обстановка, трудно може да се предвиди дали възобновеният интерес на управляващите към

минималната заплата ще заглъхне или, напротив, ще се засили и тя ще бъде възприета като средство за защита на нископлатените работници и работещите бедни.

Институциите на пазара на труда никога не са имали такова значение, както в сегашната криза. Минималната заплата и колективното договаряне могат, например, да помогнат да се ограничи спадът на покупателната способност и да се защитят най-уязвимите работници. Очаква се в Европа да нарасне броят на нископлатените работници. В този смисъл едно минимално равнище на заплащане би могло да изиграе важна роля в този труден период като средство за мотивиране на работниците и намаляване на бедността.

ИНФЛАЦИОННИ ЛИ СА УВЕЛИЧЕНИЯТА НА ЗАПЛАТИТЕ В ЕВРОЗОНАТА И ТРЯБВА ЛИ ЕЦБ ДА ПОВИШИ ЛИХВЕНИЯ ПРОЦЕНТ¹

I. Увод

Традиционно е вече становището на Европейската централна банка, че увеличенията на заплатите крият инфлационни рискове. Още през 2005 г., когато предприе двугодишен цикъл за повишаване на лихвения процент, ЕЦБ излезе с обяснението, че “отражението на заплатите може да се окаже по-значително от предвиденото”².

Сегашният подход на ЕЦБ към заплатите е още по-тревожен. Институцията изказа голямо притеснение от това, че сегашното ускорено нарастване на заплатите може да се засили занапред. Високите равнища на глобалната инфлация, съчетани с напреженията на пазара на труда, могат да предизвикат ново повишаване на заплатите в “прекомерно” възходяща крива с нови вторични инфлационни последици. За да избегне сценария с покачване на инфлацията, ЕЦБ реши да повиши лихвените проценти през м. юли. С други думи, ЕЦБ засилва рестриктивната си парична политика и то при голяма финансова криза и предвидено забавяне на икономическия растеж. Има обаче редица причини да бъдат смятани за неоснователни притесненията, че повишение на заплатите би застрашило ценовата стабилност.

¹ Bulletin d'information relatif aux négociations collectives 2008/03, CES, Bruxelles

² Без обаче да уточни какво е очакваното отражение на заплатите и доколко едно “по-голямо от предвиденото увеличение на заплатите” може да се определи като “прекомерно увеличение”.

II. Много колективни договори вече са определили повишението на заплатите през следващите две години.

ЕЦБ забравя, че редица наскоро сключени колективни договори имат многогодишно действие и отсега определят повишението на заплатите поне до края на 2009 г. Тези договори се характеризират с известна логика. От една страна, след дългогодишния прекомерно умерен ръст на заплатите, синдикатите успяха да договорят съществено нарастване на заплатите през първата година. От друга страна, работодателите фактически получават гаранция, че това няма да бъде начало на възходяща спирала, тъй като темпът на нарастване ще спадне отново през втората година от действието на колективните договори. Важно е да се отбележи освен това, че увеличението на заплатите за 2009 г. в повечето случаи се колебаят около 3%. Има и изключения – от една страна, някои договори за заплатите във Финландия, които надхвърлят 3%, а от друга страна, металодобивният сектор в Италия, където 3% увеличение на заплатите обхваща повече от 12 месеца¹. При всички случаи 3% увеличение на работните заплати през 2009 г. изобщо не е проинфлационно.

По-важни действащи колективни трудови договори

	Германия химия	Германия обществено хранене	Германия публичен сектор	Германия пощи	Италия метал	Италия банки	Холандия метал	Финландия
2007	3,6%	2,2%	0					
2008	4,4 % (+0,5% еднократно)	3%	5,1%		19/1: 127 евро или 3% за 30 месеца	11,5% за 3 години	3,5% + 400 евро еднократно	Договор от 2 до 3 години
2009	3%	2,5%	2,8%	4% (дек.08)	Договорът изтича през декември 2009	3,8% годишно	3% (1.02.09) + 400 евро еднократно	3 до 4,2% годишно
2010				3% (дек. 09)				

¹ КТД в италианския металодобивен сектор съдържа и важни разпоредби относно гъвкавата работа, като 36 или максимум 44 месечна продължителност на последователно сключвани срочни договори и нарастващи часови ставки за извънреден труд.

III. Бъдещите колективни договори няма да бъдат про-инфлационни

Какво е положението с КТД, които следва да се подновят в края на 2008 г.?

Те също обхващат голям брой работници, като например в металодобива и стоманодобива или повечето браншови договори в Испания, които обикновено имат едногодишно действие. По редица причини е изключено договорените заплати да предизвикат инфлационен шок:

- *Времевите параметри на инфлацията.* Инфлацията, ескалирала с покачването на цените на петрола и хранителните продукти, достигна апогея си в средата на 2008 г. и спадна на по-разумни нива в края на същата година, както отбеляза и ЕЦБ. Това означава, че договарянето на заплатите, предвидено за края на 2008 г. и началото на 2009 г., ще протече в референтна рамка с много по-ниска инфлация;

- *Координация на колективното договаряне.* В редица европейски страни, особено в еврозоната, колективното договаряне не протича изолирано, всяко дружество или сектор не изхождат само от собствената си позиция. Напротив, договарянето обикновено е съгласувано. Това позволява да се отчитат общите макроикономически потребности. В Германия, например, координацията се постига чрез “съгласувано договаряне”: колективният договор, сключен във важен сектор, служи като образец за останалите сектори или дружества. Така в преговорния цикъл през 2008 г. примерът на КТД, сключен от ИГ Метал в началото на 2007 г. и предвиждащ значително увеличение на заплатите през 2007 г., последвано от много по-ограничено повишение през втората година, беше последван от редица сектори. По същия начин може да се очаква сключените в началото на 2008 г. КТД в химическата промишленост и публичния сектор, определящи 3% увеличение на заплатите за 2009 г., да послужат като репер при започването на преговорите в секторите металодобив и стоманодобив в края на 2008 г. В страни като Испания координирането се постига чрез междуотраслово колективно договаряне, което определя параметрите за браншовото колективно договаряне на заплатите. Традиционно в основните насоки за ръста на заплатите в национален мащаб се препоръчва секторите да договарят 2% с оглед ценовата стабилност и ограничена надбавка за производителност, конкретно в Испания – 1%.

Но каквато и да е формата на координиране на колективното договаряне, следва да се отбележи, че в редица страни съгласуваните колективни преговори ще отчитат общите икономически цели при договарянето на заплатите за 2009 г. Твърде вероятно е да се постигне баланс между необходимостта да се защити покупателната способност на работниците, от една страна, и необходимостта да се избегне инфлационен ефект, от друга страна. За постигане на такъв баланс КТД от 2008 г., предвиждащи увеличение на заплатите с около 3% за 2009 г., могат да се разглеждат като отправна точка за КТД, които предстои да се подновят.

Важни КТД, подлежащи на подновяване в края на 2008 и началото на 2009 г., и национално координиране на колективното договаряне

	Германия металодобив	Германия стомано- добив	Испания	Белгия	Холандия	Италия
Договорено увеличение на заплатите през 2008 г.	2 - 2,5%	5,2% (14 месеца)	Съгласуван национален ръст от 3%	2,5%	3,5% (съгласуван национален ръст)	2,5%
Начин на координиране	Съгласу- вано договаряне	Съгласу- вано договаряне	Национално споразуме- ние като основна насока за браншовото договаряне	Национален закон, задължаващ социалните партньори да очертаят насоки	Вътрешно- синдикална координа- ция	
Фактори за съгласуване	Безработи- ца, печалби, инвести- ционни решения на предприя- тието	Безработи- ца, печалби	2% ценова стабилност и до 1% увеличение на производи- телността		Инфлация, произво- дителност, безрабо- тица	Ценова стабилност на национално отраслово равнище

IV. Неуместните упречи на ЕЦБ към автоматичната индексация на заплатите

В майския си бюлетин ЕЦБ прави преглед на съществуващите в Европа системи за автоматична индексация на заплатите и ги подлага на обоснована критика. Тя смята, че те пораждат спирали заплати-цени при инфлационен шок. ЕЦБ настоява подобни системи да се избягват, с други думи, да се премахнат.

В месечния бюлетин се установява наличието на подобни системи за индексация в седем държави-членки от еврозоната (Испания, Белгия, Люксембург, Малта, Кипър, Словения и

системата за минимална заплата във Франция). Към тях се прибавят Италия, Гърция и Финландия с довода, че в тези три страни действат общи насоки за компенсиране на миналата инфлация.

ЕЦБ не отчита няколко фактора:

- Работниците отдават голямо значение на запазването на покупателната способност на заплатите си. Затова, дори да не съществува формална система за индексация на заплатите, то компенсиация на инфлацията се постига фактически чрез колективното договаряне. В този смисъл може да се очаква инфлационните разлики между страните с формална система за индексация и страните без такава система да бъдат минимални. Фактите го потвърждават. В периода от януари 1999 г. до май 2008 г. средната инфлация е достигнала 2,4% в групата страни със система за индексация и 2,54% в групата страни без такава система. И то независимо от това, че през този период икономиката е била разтърсена от няколко скока в цената на петрола, от продоволствената несигурност и значителните увеличения на косвените данъци.

- Как да се обясни това положение? Всъщност общата структура на колективното договаряне определя дали инфлационният шок поражда спирали заплати-цени. Дори заплатите да са формално или неформално индексирани според цените, това не поражда непременно спирали заплати-цени. Това зависи и от другите фактори на заплащането. Ако, както става в еврозоната, нарастването на производителността системно увеличава печалбите, а не заплатите, винаги се получава смекчаващ ефект върху общото увеличение на заплатите. Номиналният ръст на заплатите може да се окаже тогава по-висок, отколкото при липса на инфлационен шок, и да попречи на по-нататъшното увеличение на печалбите. Въпреки това, той може да бъде по-нисък от смятания за инфлационен ръст на заплатите.

- Именно страните с формални механизми за индексация имат мощни системи за координиране на колективното договаряне със силно насочени към ценовата стабилност общи параметри по заплащането. В Белгия това е предвидено в “закона за конкурентоспособността”, според който социалните партньори ежегодно разглеждат доколко увеличението на заплатите в Белгия съответства на това в главните конкуренти. В замяна на запазването на индексацията белгийските синдикати са приели да съдействат на тази система за общо координиране на заплатите.

В Испания клаузата за “ревизиране съобразно с инфлацията” също следва да се възприема като част от система, в която договарянето на заплатите като цяло е обвързано с

макроикономическите потребности чрез социалния диалог. В тази страна индексацията следва да се разглежда също като отстъпка на синдикатите по клаузите за започване на отраслови преговори. При тези условия критиките към системите за индексирание на заплатите в тези страни могат да отслабят подкрепата на синдикатите за координирано водене на преговори и могат да влошат още повече положението.

- Формалните системи за индексация на заплатите са твърде ограничени в еврозоната. Групата от шест страни, в които тези системи са широко разпространени, представляват само 16% от съвкупната икономика в еврозоната¹. Едва ли може да се допусне, че тази сравнително ограничена група работници е в състояние да предизвика спирача заплати-цени в еврозоната, взета като цяло.

- Освен това, дори и в страните, в които действат формални системи за индексация на заплатите, те са само частични. Това е предвидено именно за да се избегнат инфлационни спирали. Индексацията на заплатите в Белгия, например, не отчита цената на горивата, на тютюна, цигарите и алкохола (така наречения “здравен индекс”). В Испания индексацията на заплатите също е ограничена и гарантира само запазване на покупателната способност на началната заплата, без да гарантира запазване на реалната заплата, договорена в КТД. Средно, ако испански работник е обхванат от клауза за автоматична индексация, той получава само 40% от разликата между реалната инфлация и ръста на инфлацията при първоначалното колективно договаряне.

V. Тесните места на пазара на труда

При колективното договаряне заплатите се определят и от стесняването на пазара на труда и недостига на квалифицирана работна ръка, което се отразява на ръста на заплатите, определен с колективен договор. Ключовите показатели на Европейската комисия за еврозоната позволяват да се направят интересни изводи:

- Делът на предприятията в еврозоната, страдащи от недостиг на квалифицирана работна ръка, вече спада. През първото тримесечие на 2008 г. 7,6% от предприятията в еврозоната са

¹ Ако се прибавят френските работници, обхванати от индексацията на минималната заплата, този дял възлиза на 20% от работниците в еврозоната. Ако обаче се извадят 40% от испанските работници, които не са обхванати от система на индексация, общият дял на работниците, чиито заплати се индексират в еврозоната, отново пада на 16%.

сигнализирали за такъв недостиг, но делът им спада на 7,3% през второто тримесечие.

- Делът на предприятията, за които недостигът на квалифицирана работна ръка е представлявал неблагоприятен фактор при последния подем, е значително по-малък от този през предходния връх на икономическия цикъл (7,6% понастоящем срещу 10% тогава).

- По-нататъшното забавяне на икономическия растеж значително ще намали свиването на пазара на труда, както се получи през 2001 г.

VI. «Сегашният ускорен ръст на заплатите» : какво се крие зад статистическите данни

Това, което ЕЦБ описва като “сегашния ускорен ръст на заплатите” трябва да се разглежда в перспектива. До последното тримесечие на 2007 г. получените чрез колективното договаряне увеличения на заплатите бяха овладени и се ограничиха до скромния ръст от 2,1 %. Все пак, общите часови ставки и разходите за заплати действително се увеличиха съответно с 3,7 и 3,3% през първото тримесечие на 2008 г. Но тези тримесечни резултати са твърде временни и освен това ускорено нарастване се наблюдава само в две страни – Испания и Финландия. В други страни, в т.ч. и Германия, през първото тримесечие на 2008 г. се разиграва обратният сценарий – забавен ръст на работните заплати през последните пет тримесечия и особено силно изразено забавяне във Франция.

Часови ставки	1-во тр.2007	2-ро тр.	3-то тр.	4-то тр.	1-во тр. 2008
Еврозона	2,4	2,8	2,8	3,2	3,7
Белгия	3,4	3,3	3,2	3,1	
Германия	0,6	1,9	1,5	2,8	2,3
Ирландия	5,2	5,9	4,8	4,4	
Гърция	9,3	5,7	4,2		
Испания	4,1	3,4	4,1	3,7	5,9
Франция	4	3,5	3,4	3,3	2,8
Италия	1,1	с	С	С	с
Австрия	2,4	3,2	3,3	3,3	
Финландия	3	2,4	2	4,9	5,3

Източник: Евростат

Това не представлява здрава основа за по-нататъшно ускорено нарастване на заплатите – Испания, единствената икономика с възходящо движение на заплатите, е сериозно засегната от ипотечната криза и безработицата рязко се увеличава. Вероятно в близко бъдеще следва да се очаква драстичен спад в ръста на заплатите в Испания.

VIII. Заключение: увеличаване на лихвения процент е ненужно и опасно

Този анализ показва, че идеята да се увеличат лихвените проценти с аргумента, че заплатите са или ще станат инфлационен фактор, е погрешна. В практиката на колективното договаряне в еврозоната има няколко механизма, които гарантират, че няма да се получат вторични инфлационни ефекти. Договорените вече увеличения на заплатите в известна степен обхващат 2009 г., новите КТД ще бъдат сключени в условия на координирано договаряне и фактически ще отчитат ценовата стабилност. Механизмите за индексация остават ограничени и действат в системи за формиране на работната заплата, насочени към запазване на конкурентоспособността или ценовата стабилност, а тесните места на пазара на труда вече се преодоляват.

Всичко това, съпроводено от обстоятелството, че понастоящем икономическите темпове явно отслабват, а сегашната финансова криза не следва да се утежнява със засилване на икономическите трудности, означава, че ЕЦБ трябва да намали лихвените проценти, а не да ги увеличава, което би било равнозначно на монетарно “самоубийство”.

ИСТИНАТА ЗА ЗАПЛАТИТЕ, ПЕЧАЛБИТЕ И РАБОТНИТЕ МЕСТА¹

I. ФАКТИТЕ

През последните десетилетия заплатите в Европа нарастваха умерено, в някои случаи прекалено умерено. В редица страни реалните заплати се замразиха, а в някои дори спаднаха. Вследствие на това делът на заплатите в брутният вътрешен продукт (БВП) рязко намаля в цяла Европа. Налице беше масово преразпределение, при което делът на печалбите нарастваше за сметка на заплатите.

Деловите среди налагат убеждението, че този трансфер е необходим за борба с масовата безработица в Европа, а същото мнение се поддържа от водещите икономисти и от официалните институции като ОИСР, Европейската комисия и Европейската централна банка. Според тях умереният ръст на заплатите има благотворен ефект, тъй като позволява да се разкриват нови работни

¹ Bulletin d'information relatif aux négociations collectives 2008/01, CES, Bruxelles

места. Или по думите на един известен политик: “Умереният ръст на заплатите днес е инвестиция утре и заетост вдругиден”.

Как точно стоят нещата? След толкова години умерен ръст на заплатите в цяла Европа налице ли са явни признаци, че удържането на заплатите позволява да се разкриват нови работни места? Според официалната логика с увеличаването на дела на печалбите в БВП следва да се повиши коефициентът на заетост. Данните обаче сочат, че през периода 2000-2007 г. (когато се регистрираха най-големи промени в дела на заплатите и на печалбите), в ЕС-27 ниските заплати и високите печалби не водят системно до повишаване на коефициента на заетост. В страните, в които ръстът на заплатите е бил крайно ограничен (Германия, Австрия), се наблюдава стагнация или дори спад на коефициента на заетост. А страните, в които делът на печалбите е останал непроменен, са постигнали най-голямо увеличение на заетостта. Известно е, че през този период дванадесет нови държави-членки на ЕС подготвиха своето присъединяване и преминаха през изключително труден процес на реструктуриране. Може ли това да е причината да не се наблюдава положителна взаимовръзка между печалби и заетост? Дори да не се харесва на деловите среди и водещите икономисти, истината е друга. Ако се разгледа положението само в ЕС-15, отрицателната взаимовръзка между умерения ръст на заплатите, печалбите и равнището на заетостта се запазва. Отстъпките от заплатите наистина съставляват днешните и утрешните печалби, но не водят до бъдещи нови работни места.

II. ПРОПАСТТА МЕЖДУ ПРАКТИКАТА И ТЕОРИЯТА

На какво се дължи крещящото противоречие между фактите и проповядваните идеи? Как да се обясни пропастта между стандартната икономическа теория и реалността?

Причината е, че бизнесът прилага много умело техниката на “подборка”. Елементите на икономическата теория, които обслужват придобивките на бизнеса, се подбират и налагат упорито на общественото мнение, а се премълчават условията, които трябва да са налице, за да се получи резултат от умерения ръст на заплатите.

Според икономическата теория удържането на заплатите може действително да доведе до разкриване на работни места, но **само при много специфични условия**. Това се получава, когато печалбите са толкова ниски, че не насърчават инвестициите, страната дотолкова е зависима от износа, че икономическият растеж благодарение на износа може да компенсира свиването на вършното търсене вследствие на удържането на заплатите и

централната банка е в състояние и има готовност да компенсира удържането на заплатите и отрицателното му въздействие върху търсенето.

Понастоящем обаче нито едно от тези условия не е налице:

- Печалбите в Европа и в еврозоната никога не са били толкова високи, колкото сега.
- Европейската общност е сравнително затворена икономика, която зависи в 85-90 % от вътрешното търсене и само в 15 % от износа си към трети страни. При тези условия е безсмислено да се абсолютизира моделът на “растеж, основан на износа”, като се предлага умерен ръст на заплатите. Напротив, такава стратегия би довела до “икономическа война” и би подкопала вътрешното търсене и изобщо растежа.
- Европейската централна банка упорито отказва да предприеме активна монетарна политика. Тя не иска да играе ролята на стабилизатор на “реалната” икономика, като компенсира отрицателното отражение на умерения ръст на заплатите върху икономическото търсене. Вместо това, тя предпочита да сведе задачата си до стабилизиране на инфлацията и инфлационните очаквания на възможно най-ниското равнище. При тези условия е изключително трудно, ако не и невъзможно, умереният ръст на заплатите да се превърне в инструмент за увеличаване на заетостта.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ: КАКВИ СА НАСТОЯЩИТЕ ПОТРЕБНОСТИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИКОНОМИКА?

От гореизложеното става ясно, че политиците не бива да следват сляпо (и едностранчиво) икономическата теория. Напротив, трябва да се проучат реалните нужди на икономиката. А понастоящем европейската икономика има спешна нужда от нови двигатели на икономическия растеж. Всички традиционни лостове на икономическия растеж (износът за САЩ, търговските инвестиции, строителството с кредитиране на домакинствата и ипотечният балон) изчезнаха или са на изчезване. Единственият останал лост е частното потребление. Но за да може то да се развие, е необходимо по-решително нарастване на заплатите, което да сложи край на извършваното през последното десетилетие прехвърляне от дела на заплатите към дела на печалбите.

**МЕЖДУНАРОДЕН СИМПОЗИУМ “НОВ СВЯТ, НОВ
КАПИТАЛИЗЪМ”**

Изказване на Джон Монкс, Генерален секретар на ЕКП, за глобализацията и социалната справедливост на международния симпозиум “Нов свят, нов капитализъм”

Глобализация и социална справедливост

Изразът “аз нали ви казвах” не е най-добрият начин да си спечелиш приятели и да въздействаш на хората.

Затова няма да изброявам предупрежденията на синдикатите за катастрофата, пред която сме изправени всички, заради безконтролното поведение на редица финансови институции. През 2006 и 2007 г. изразихме тревога от бума на кредитните и финансови инструменти и от астрономическите възнаграждения на виртуозите в професията. Стандартният отговор на политическите лидери беше, че всичко е наред, съществува голяма диверсификация на риска, а тези дружества създават голямо богатство. С други думи, вдигаме много шум за нищо.

Този оптимизъм ни доведе до сегашната криза, чиито причини са по-ясни от решенията за излизане от нея. Един извод като че ли се откроява – далеч не сме създали политическите и регулиращи институции, които ще ни позволят да овладеем рисковете, свързани с глобализацията. Ние и повечето страни на планетата можехме да извлечем полза от отворената световна икономика, но тези предимства бързо ще се забравят при безработицата, която ще застраши милиони хора в Европа и в света. Свободното движение на капитали, стоки и услуги ще изчезне, ако не се намери европейско и международно решение за управление на световните рискове и ако затварянето в националните ни граници стане неизбежна алтернатива.

Джозеф Стиглиц ясно проследи веригата от отговорности и посочи като главни виновници Федералния резерв, културата на дерегулация, общото съучастие на bankerите, счетоводителите и рейтинговите агенции, чиято единствена цел беше увеличаването на и без това огромните печалби, както и търговските банки, които в преследването на премии и акции забравиха основната си отговорност – разумно управление. Всичко това е израз на арогантност, достойна за Бурбоните, тъй като в този период на самозабрава се заличиха границите между добро и зло.

Разследването на вината за нанесените щети трябва да продължи. Но най-спешна е нуждата да координираме действията си за насърчаване на икономическия подем. Иначе протекционизмът, а

вероятно и социалните вълнения могат да станат неизбежни. Неотдавнашните събития в Гърция ни го припомниха.

Нека бъдем наясно. Станахме свидетели на взривяването отвътре на международния финансов капитализъм. Данъците на работниците се използват за спасяване от затруднения на банкерите, докато в повечето страни нараства броят на уволненията. Отраженията върху реалната икономика се набиват на очи. Социалният мир не може да се смята гарантиран.

Сега всички признават, че основното преустройство на икономическото управление и контрол в международен мащаб е съвсем належащо. Трябва да се действа и то бързо.

Призивите, които чуваме от известно време насам, за създаване на Съвет за икономическа сигурност – а аз бих добавил и за социална сигурност – сега вече звучат напълно смислено.

Дерегулацията и неограничените пазари трябва да изчезнат. Демократичният контрол и справедливостта трябва да се възстановят.

Нуждаем се от Новия екологичен договор, предложен от Обама – стъпка, която приветствам – но се нуждаем също така от Нов социален договор, чиято цел е създаване на нова система в сегашния хаос, една по-малко отчуждаваща, по-малко разделяща, по-справедлива система, неприличаща на казино, в което печелившият прибира всичко.

Трябва незабавно да действваме за защита на заетостта, да помогнем на хората в неблагоприятно положение на пазара на труда и да попречим на нарастващата несигурност при стандартните работни места. Нуждаем се от партньорство на Европейския съюз и САЩ за устойчиво развитие, което предполага, разбира се, самият ЕС да има обща и единна позиция. Бяха предприети скромни мерки с приемането през миналия месец от Европейския съвет на пакета за климатичните промени и Програмата за икономическо възстановяване.

Действието ни трябва да бъде наистина европейско и обхватно. Трябва да засилим въздействието върху търсенето в европейски и национален мащаб. Трябва да включим работниците и синдикатите в този Нов социален договор чрез засилване на колективното договаряне, за да се избегне нова поредица от протекционистки политики, и да укрепим позициите си така, че да се превърнем в противотежест на финансовите кръгове и значението на акционерите.

Трябва да подпомогнем преустройството не като улесним назначенията и уволненията, а като защитим и създадем производителни работни места с достойно заплащане. Както се

изрази един австралийски синдикален лидер, “новият лозунг за бизнеса през 2009 г. трябва да бъде трите Р - retain, reskill, redeploy (запазване, квалификация, прегрупиране на работната сила)». Не следва да се върви към масово закриване на работни места. Временното съкращаване на работното време в някои страни трябва да добие широко разпространение.

Трябва да улесним мобилността на работниците в рамките на вътрешните ни граници, не като подкопаваме основните права, както се случи миналата година след решенията на Европейския съд, а като създадем условия мигриращите работници да бъдат добре приети, тъй като не застрашават сключените договори. Миналия месец Европейският съвет реши поне да потвърди първостепенното значение, което отдава на правата на работниците. Това потвърждение се нуждае от нова правна основа.

Паскал Леми основателно ни предупреждава да не прибъгваме до протекционистки национални търговски политики.

Припомнете си закона Смут-Хоули, който по време на Великата депресия предизвика рязък спад на търговския обмен между САЩ и Европа от най-високото му равнище през 1929 г. на най-ниското през 1932 г. Това нагнети напрежението, довело впоследствие до войната.

Както единният европейски пазар, световният пазар също се нуждае от социално измерение. Стандартите на МОТ не бива да се подкопават от споразуменията на Световната търговска организация (СТО).

Както всички присъстващи знаят, европейското и международното синдикално движение от години оказват натиск, за да се придаде социално измерение на международната търговия. В центъра на вниманието трябва да се постави въпросът за достойния труд и правата на работниците като неразделна част от търговските ни отношения. Това не е протекционизъм, а разумно управление, съществено условие за масовото приемане на свободната търговия.

В договаряното понастоящем ново поколение от споразумения за свободна търговия Европейската комисия вече се опитва да включи раздели по въпросите на устойчивото развитие.

Но подобен напредък не се наблюдава в многостранния формат на СТО. А това е наложително, не като протекционистка мярка, а именно за да се избегнат протекционистките настроения, които се надигат около нас.

В рамките на новата уредба, към която се стремим, трябва да направим така, че търговията да обслужва развитието и демокрацията. Здравеопазването и достъпът до медикаменти, изкореняването на бедността, опазването на околната среда,

зачитането на човешките, демократичните и синдикалните права трябва да се закрепят в една справедлива търговска система.

СТО е обект на множество критики, но според нас е нужно тя да засили, а не да отслаби действието си. Бъдещето изисква решения в многостранен формат. Една променена и демократично ръководена СТО може да бъде средство за постигането му.

Сегашната отчайваща криза ни създава огромни проблеми, но ни предлага и реални възможности. Нека ги използваме, и то още сега.