



EURÓPAI SZEMESZTER – TEMATIKUS TÁJÉKOZTATÓ

A BÉREK ALAKULÁSA ÉS A BÉRMEGHATÁROZÁSI RENDSZEREK

1. BEVEZETÉS

A bérek alakulásának makroökonómiai teljesítményre gyakorolt hatására a közelmúltban egyre nagyobb figyelmet fordítanak az uniós gazdasági felügyelet során:

1. A bérmódosítások a **munkaerő-kínálat és -kereslet módosításainak legfőbb eszközei** és közvetlen hatással vannak a foglalkoztatási eredményekre. Éppen ezért a (terméshozamhoz és az ár-növekedéshez hasonlított) túlzottan magas vagy túlzottan alacsony bérnövekedés a munkaerő- és a termékpiac egyenlőtlenségeit is jelezheti. Ez inflációs vagy deflációs nyomáshoz vezethet és vonzóvá vagy kevésbé vonzóvá teheti a munkavállalók felvételét és megtartását. Emellett hatással lehet a munkaerő-kínálatra, ideértve a munkaerőpiacon való részvételre vonatkozó döntéseket.
2. A bérek alakulása **hatással van az externális ár alapú versenyképességre** is. A béremelések magasabb nominális fajlagos munkaköltséghez (a továbbiakban ULC) és ULC-n alapuló reál effektív árfolyamhoz vezethet. Erre akkor kerül sor, ha a bérnövekedést nem ellensúlyozza a terméshozam növekedése, az ULC partnerországokban bekövetkezett változásai vagy a nominális átváltási árfolyamok érték-

csökkenése¹ a monetáris unión kívül. Az ezzel ellentétes álláspontok a bérek ULC-t csökkentő kialakítását szorgalmazzák.

3. A bérek a háztartási bevételek legfőbb forrásai és a háztartási fogyasztáson és esetlegesen az így keletkezett megnövekedett kereslet kielégítésére szolgáló befektetéseken keresztül **hatással vannak az aggregált keresletre**. Amennyiben a bérek elköltésére irányuló tendencia magasabb a nyereség elköltésére irányuló tendenciánál, a bérek emelkedése növelheti az összesített belső keresletet.

Emellett mivel a bérek különösen a megoszlási skála alacsonyabb végén a jövedelmek legfőbb forrásai, a bérnövekedések csökkenthetik a jövedelmi különbségeket. Ennek ellenére a csökkentett jövedelmezőség gátolhatja a munkaerő-felvételt és a beruházásokat, így középtávon akadályozhatja a gazdaság növekedési potenciálját.

A bérek alakulásának értékelése során figyelembe kell venni az **országok egyedi jellemzőit, azok gazdasági ciklusban való elhelyezkedését,**

¹ A nominális fajlagos munkaköltség a teljes munkaerőköltség (egy munkavállalóra jutó ellenszolgáltatás) a termelés egy egységére eső költsége. Ezek kiszámítására az egy munkavállalóra jutó ellenszolgáltatások egy alkalmazottra jutó reál GDP-vel (munkatermelékenység) való elosztásával kerül sor.

valamint belső és külső egyensúlyát. A bérek nem kizárólag más gazdasági változók meghatározói, hanem a máshol fellépő egyenlőtlenésekre is reagálnak (pl. a megengedőbb pénzügyi feltételek esetén kialakuló hitelezési tevékenység fellendülésére).

A bérmeghatározási rendszerek modernizálása fontos szerepet játszik a számos tagállamban fellépő nagyobb makrogazdasági egyensúlyhiányok helyreigazításában és a munkanélküliség csökkentésében. Ez különösen fontos az euróövezetben, mivel a monetáris unióban a nominális kiigazítás egyetlen eszköze a költség- és árigazítás.

A nemzetközi versenyképességre nem kizárólag a bérek vannak hatással: az egyéb költségek (például az adózásra vagy a jogszabályoknak való megfelelésre fordított költségek) és a termékpiaci verseny szintje szintén hat az árak versenyképességére. A nem ár-alapú versenyképesség (pl. a terméshozam szintje és alakulása, a földrajzi és technológiai specializáció) szintén fontos szerepet játszik.

2. A NEHÉZSÉGEK AZONOSÍTÁSA

A munkanélküliség 2016-os csökkenése ellenére a bérnövekedés továbbra is alacsony mértékű volt az euróövezet országaiban, növekedett viszont egyes nem euróövezetbe tartozó országokban. Ennek magyarázata:

- alacsony termelési hatékonysági fejlesztések;
- alacsony inflációs várakozások;
- egyes munkaerőpiaci reformok hatása; valamint
- a munkaerőpiac többletkapacitása, mivel a jelenlegi munkanélküliségi ráta lehet, hogy nem megfelelően tükrözi a munkaerőpiac erőforrása-inak hatékony felhasználását.

A bérnövekedések közelítése volt tapasztalható az Unióban a bérek stabilizálásának köszönhetően a pénzügyi válság idején a leginkább alkalmazkodóképes országokban, és a bérek visszafogott fejlődése jellemezte

az erősebb gazdasági tevékenységgel rendelkező országokat.

A bérek alakulásának legutóbbi trendjei a korábbi évek visszafogott bérnövekedését és bércsökkenését követték, amely hozzájárult a jelentős külső hiányok kiigazításához és a magas munkanélküliség felszívódásához. Ez különösen igaz volt az egyensúly helyreállításának súlyosabb nehézségeivel küzdő számos euróövezeti ország esetében, ahol a béreket csökkentették vagy jelentős bérmérséklésre került sor. Ez történt Cipruson, Görögországban és Portugáliában.

2015-ben és 2016-ban kevésbé szét-szórtak voltak az euróövezetben bekövetkezett, bérekre vonatkozó változások, mivel a bérek stabilizálódtak a korábban csökkenő irányú bérmódosítást igénylő országokban. A bérek alig növekedtek azokban a szilárdabb gazdasági helyzettel rendelkező országokban, amelyeket kevésbé rázott meg a válság (1. ábra)². A legnagyobb bérnövekedés Romániában és a balti országokban volt tapasztalható.

2014–2016 között a bérek általánosságban a terméshozammal arányosan növekedtek (2. ábra). Ennek ellenére az összesített adatok nem tükrözik az országok közötti jelentős különbségeket. A bérnövekedés és a terméshozam jelentős különbsége volt tapasztalható a balti országokban, Bulgáriában és Szlovákiában (ahol a bérnövekedés magasabb volt mint a terméshozam növekedése), valamint Horvátországban, Máltán és

² A 2008 előtt a folyó fizetési mérleg többletével rendelkező országokat (amelyeket „többlettel rendelkező országoknak” is neveznek) visszafogottabb bérdinamika jellemezte a válság 2008-as kezdetéig, utána pedig ezekben az országokban a többi országban tapasztaltnál jelentősebb bérnövekedés történt. Németország különösen jelentős bérmérséklést tapasztalt ezekben az években, amely együtt járt az export iparágakban való foglalkoztatás növekedésével és a visszafogottabb belső kereslettel.

Portugáliában (ahol a bérnövekedés alacsonyabb volt).

2008 óta külső korrekciók is elősegítették az ULC alakulásának visszafogottságát. A kétezres évek jelentős eltéréseit követően a pénzügyi válság kezdetén az ULC-k mérsékelt közeledést mutattak, mivel a Görögországhoz, Portugáliához és Spanyolországhoz hasonló országokban az ULC-eket a csökkenő trend jellemezte. Ez a magasabb munkanélküliséget kezelni próbáló bérmérséklések, sőt -csökkentések eredménye volt.

A közelmúlt adatai alapján megállapítható, hogy az országok külső

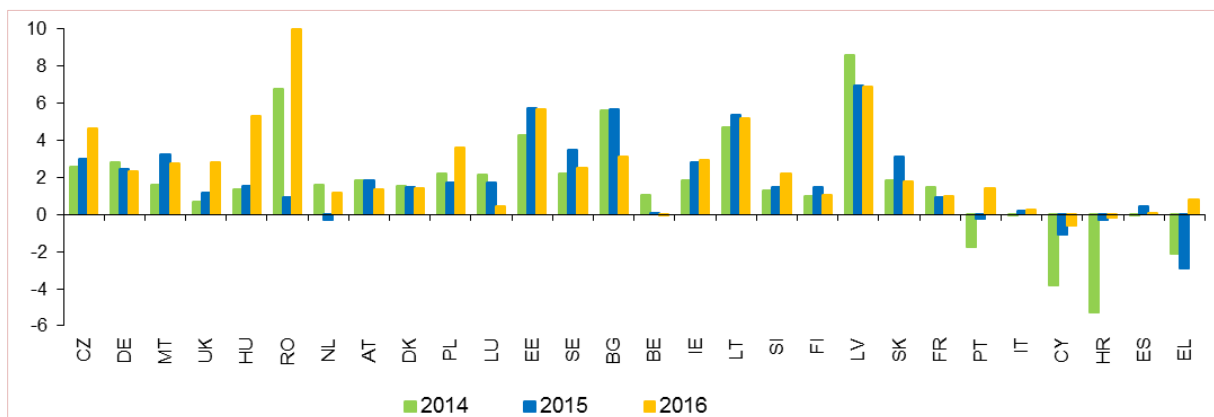
Míg a korábbiakban szoros negatív korreláció állt fenn a reál fajlagos munkaköltség (RULC) és a munkanélküliség között, e korreláció az utóbbi években meggyengült. Ez jelentheti azt, hogy a RULC egyre kevésbé reagál a munkanélküliségi rátára (lásd Görögország vagy Spanyolország), mivel a korábbiakban már jelentős kiigazításra került sor és a bérek csökkentése továbbra is nehéznek bizonyul az alacsony inflációs helyzetekben (4. ábra).

pozíciója hatással volt a költség-versenyképesség változásaira. A folyó fizetési mérleg legmagasabb többletével rendelkező országok (Németország, Írország, Hollandia és ezeknél valamivel kevésbé Málta és Szlovénia) – bár visszafogott mértékben, de – növekedést tapasztaltak az ULC alapú reál effektív árfolyamukban (a továbbiakban REÁ). A folyó fizetési mérleg hiányával küzdő országokra (Ciprus, Finnország, Franciaország) ugyanakkor a REÁ csökkenése volt jellemző. Ez alól Litvánia kivételt képez. 2015-re számos ország kiigazította folyó fizetési mérlege korábbi hiányait és közel került az egyensúlyi ponthoz vagy többlettel rendelkezett (3. ábra).

Ennek ellenére egyes olyan országokban, ahol továbbra is magas a munkanélküliségi ráta, az egy alkalmazottra jutó juttatások csökkenése következtében 2016-ban tovább csökkent a RULC, amelyet egyes esetekben a termés hozam növekedése is erősített.

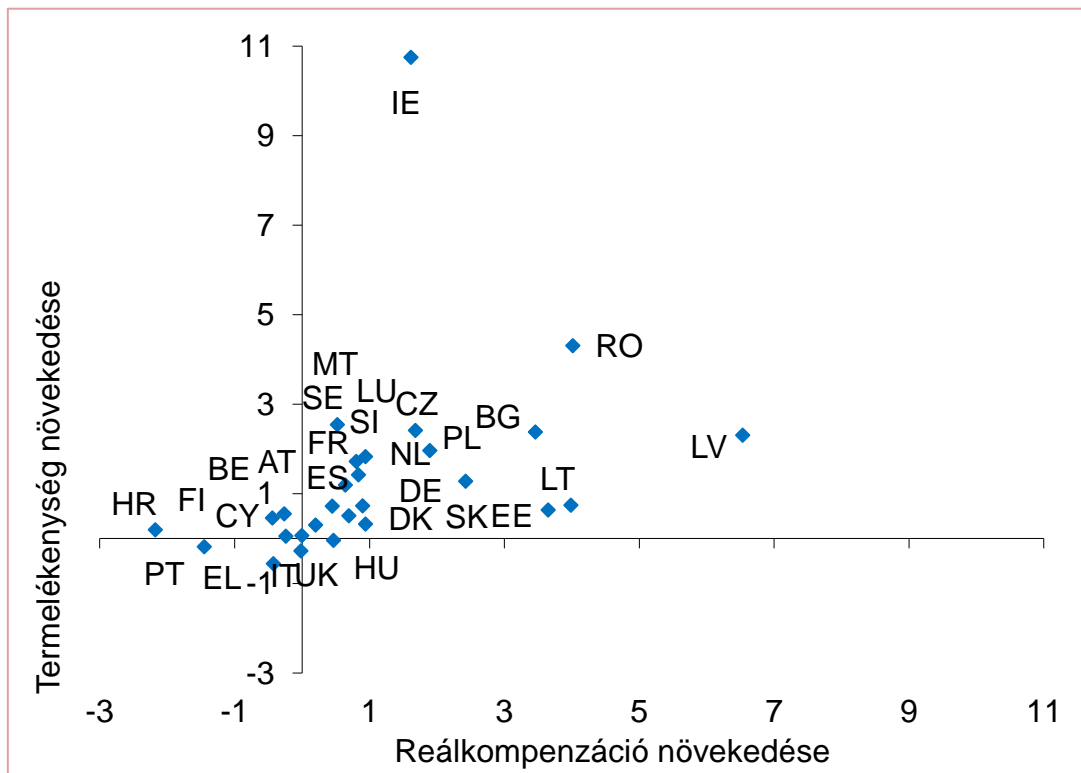
Ezzel ellentétben a balti országokban és Magyarországon a RULC növekedését tapasztalták, amely a belső kereslet jelentős növekedését és a viszonylag visszafogott termés hozamot tükrözi a korábbi évek elhúzódó kiigazításait követően.

1. ábra – Az egy munkavállalóra jutó nominális jövedelem, éves % változás



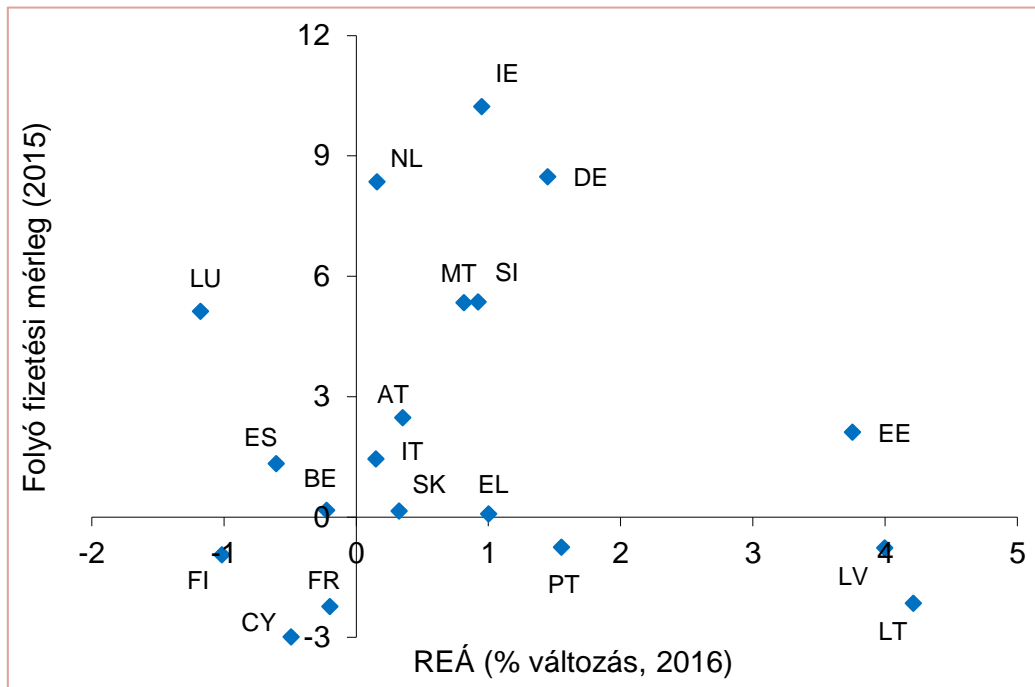
Megjegyzés: Az országok a 2016. évi munkanélküliségi ráta szerinti növekvő sorrendben szerepelnek.
Forrás: Európai Bizottság

2. ábra – Az egy munkavállalóra jutó jövedelem és a terméshozam, átlagos éves növekedés 2014–2016 között



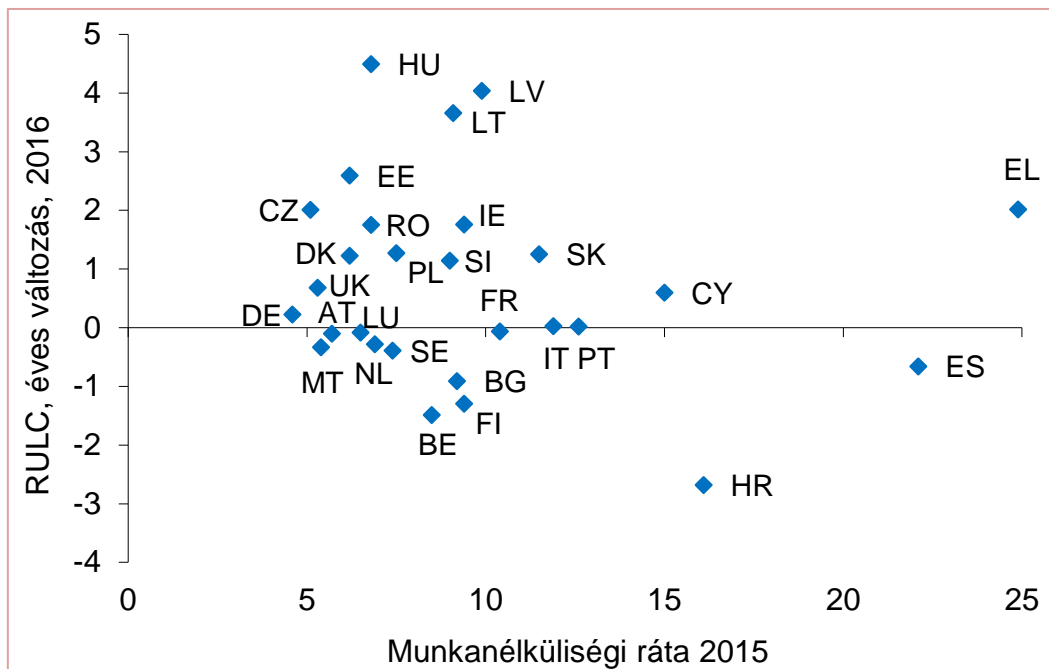
Forrás: Európai Bizottság

3. ábra – Reál effektív árfolyam (REÁ) 2016-ban és a folyó fizetési mérleg 2015-ben



Forrás: Európai Bizottság

4. ábra – A reál fajlagos munkaköltség évről évre történő változásai 2016-ban és a munkanélküliség 2015-ben



Forrás: Európai Bizottság

3. A KIHÍVÁSOKRA VONATKOZÓ POLITIKAI ESZKÖZÖK

A bérek alakulása nem kizárólag a munkavállalók, a munkáltatók és képviselőik érdekeitől, hanem az azok működését meghatározó **intézményi kerettől** is függ.

A bérek megállapítására – és különösen a kollektív tárgyalásokra – vonatkozó keretszabályok fontos szerepet játszanak a piac jelzéseinek bérek alakulására való átalakításában és az egyes, bérekre vonatkozó döntések makroökonómiai fontosságának kiemelésében. Az Unióban a bérek megállapítására vonatkozó különböző megközelítések érvényesülnek. A melléklet 1. táblázatában a kollektív bértárgyalások jellemzőinek mutatói szerepelnek.

A bérek alakulásának összefoglalása szempontjából fontos tényezők közé tartoznak az alábbiak:

- a **centralizáció** foka (a bértárgyalások lefolytatásának szintje);
- Az a mód, ahogyan a bérek tükrözik az (ágazatok, vállalkozások és földrajzi területek közötti) terméshozam-különbségeket; valamint
- annak a mértéke, hogy a tárgyalások mennyire veszik figyelembe a nemzeti szinten meghatározott célkitűzéseket (a különböző szintek közötti **koordináció** foka).

Nehéz azonban nyomatékosan alátámasztani a bértárgyalások centralizációja és a gazdasági eredmények közötti kapcsolatot.

A bértárgyalások lehetnek jelentős mértékben **decentralizáltak** (főként a vállalkozás szintjén folynak, példa erre az Egyesült Királyság és a balti országok), jelentős mértékben **centralizáltak** (a bérek kialakítása nemzeti szinten történik, példa erre Belgium és Szlovénia), illetve az **történhet közvetítői szinten**, általában ágazati szinten (példa erre Olaszország). A koordináció fokától függően azonban a döntéseket nem

minden esetben csak egy szinten kell meghozni.

A centralizáltabb megközelítés szerint valószínűbb, hogy a résztvevők figyelembe veszik a bérek alakulásának teljes gazdaságra gyakorolt hatását. A decentralizáltabb megközelítés a magasabb hatékonyságot részesítheti előnyben olyan mértékben, hogy a bérek és a terméshozam a vállalkozások szintjén nagyobb eséllyel egyenlítődik ki, és ez elősegíti a munkaerőforrások hatékonyabb elosztását. Ez káros gazdasági sokk esetén növeli a foglalkoztatottság helyett a munkaerőköltség módosításának esélyét is.

A legtöbb olyan országban, ahol a bértárgyalások elsősorban ágazati szinten történnek, a vállalkozás szintjén kötött megállapodások nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállalókra nézve mint az ágazatra vonatkozó megállapodások. Még ha a vállalkozások mentességet is élveznek az ágazati szintű kollektív szerződések egyes rendelkezései alól (például Ausztriában vagy Franciaországban), ezeket a „mentesítési záradékokat” a gyakorlatban ritkán alkalmazzák.

A mentesítési záradékokat gyakran használták azonban Németországban az utóbbi 15 évben, és ez lehetővé tette a vállalkozások szintjének nagyobb mértékű rugalmasságát. A vállalkozások szintjén történő decentralizációhoz kapcsolódnak az erős szakszervezetek, legalábbis a meghatározott méretű vállalkozások esetén és azokban az esetekben, amelyekre a német együttdöntési modell (Mitbestimmung) a munkavállalók erős részvételét írja elő.

A különböző országok által alkalmazott megközelítésektől függően a mentesítési záradékokat jogszabály vagy magasabb szintű kollektív szerződés állapíthatja meg. Számos ország (például Portugália és Spanyolország) van azonban, ahol a vállalkozás szintjén kötött megállapodás akkor is felülírja az ágazati szintű megállapodást, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőtlenebb.

A bérek alakulása emellett függhet a különböző résztvevők közötti koordináció aktuális szintjétől is.

A koordináció lehet „horizontális”, ha egyes ágazatok vezetőként járnak el a bérmegállapodások megkötésében és a többi ágazat követi azokat („minta alapú tárgyalások” vagy „minta meghatározás”, különösen Ausztriában, Németországban és Svédországban) vagy vállalkozások közötti megállapodásokat kötnek.

A koordináció emellett lehet „vertikális”, ha a megállapodások nemzeti szinten születnek, például két- vagy háromoldalú nemzeti szintű megállapodások, amelyeket támogatnak a vezető szociális partnerek, az alacsonyabb szinteken pedig a kormány a bértárgyalásokra vonatkozó iránymutatásokat készít (például Belgiumban).

A koordináció és a decentralizált bértárgyalások együtt is érvényesülhetnek. Ez fontos szerepet játszott azokban az országokban, ahol az exportágazatra vonatkozó kényszert a védett ágazatok is internalizálták. Ez elősegíti a gazdaság egésze nemzetközi versenyképességének fenntartását.

A bérek alakulására és a bérek meghatározására jogosult személyek tárgyalási pozíciójára a **munkáltatói és szakszervezeti tagság** valamint a **kollektív tárgyalások által lefedett területek** is hatással vannak. A kollektív szerződések jogi kiterjesztésére irányuló eljárás – amely a szakszervezetbe nem tartozó munkavállalókra vagy az azt alá nem író vállalkozásokra nézve is kötelező erővel ruházza fel azokat – lehetősége jelentősen növelheti a kollektív szerződések hatályát.

Ez ennek megfelelően kiterjesztheti a kollektív tárgyalások – korábbiakban a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek száma alapján korlátozott - hatályát is. Ez a horizontális koordináció javításának egyik módja, különösen az ágazatokon vagy foglalkozásokon átnyúló esetekben.

Bár a **kiterjesztésre vonatkozó eszközök** elterjedtek az Unióban és azok általában a foglalkozások vagy ágazatok szintjén kötött szerződésekre vonatkoznak, különböző megközelítések jellemzőek a kollektív szerződések kiterjesztésére.

A legtöbb országban a kiterjesztés a kormány kifejezett döntésének eredménye, és arra sok esetben a kiterjesztés tárgyát képező megállapodás egyik vagy mindkét felének kérelmére kerül sor (például Németország, Franciaország és Hollandia).

Más országokban a kiterjesztés szinte automatikusan történik (például Olaszország és Finnország esetében) vagy az a munkáltatók munkáltatói szövetségben való kötelező tagságának eredménye (például Ausztriában).

Egyes országok, például Svédország vagy Dánia nem rendelkeznek jogi eszközökkel a megállapodások kiterjesztésére, de a szociális partnerek száma már eleve magas, amely biztosítja a széles körű lefedettséget.

A kiterjesztés elősegítheti a koordinációs problémák megoldását, csökkentheti a decentralizált kialakítás ügyleti költségeit és javíthatja a munkakörülményeket. Különösen jellemző ez a fragmentált és sokszínű ágazatokra és a kisebb vállalkozásokra, egészen addig, míg a kiterjesztés a magas bérek következtében nem vezet a versenyképességre vonatkozó problémákhoz.

Emellett a kiterjesztés stabilizálja a kollektív tárgyalásokban való részvételt, mivel arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy lépjenek be a tárgyaló munkáltatói szervezetbe. A kiterjesztés közép- és hosszú távon növelheti a bérek összesített szintjét. Jelentős bizonyítékok támasztják alá, hogy a tárgyalás hatályának magasabb szintje, a centralizáltabb vagy koordinált tárgyalás, valamint a szakszervezeti tagok magas száma kapcsolatban van a bérek el-

oszlásával és a jövedelmek egyenlőtlenségeinek csökkentésével³.

A kollektív szerződések kiterjesztésével és a bérmeghatározások centralizált megközelítésével a legnagyobb probléma, hogy lehetséges, hogy a bérek nem tudnak alkalmazkodni az ágazaton belül a vállalkozások terméshozama vagy a földrajzi területek közötti különbségekhez. Minél nagyobbak ezek a különbségek, annál nagyobb annak a kockázata, hogy a kiterjesztés a munkaerő nem megfelelő elosztását és magas béreket (valamint alacsony foglalkoztatottságok és terméshozamot) eredményez az alacsony termelékenységű vállalkozásokban. Ugyanez igaz azokra a sokkhatásokra is, amelyek csak egyes vállalkozásokat vagy területeket érintenek.

A **bérmegállapodások átlagos időtartama** szintén hatással lehet a bérek relatív rugalmasságára. A kollektív szerződések átlagos hossza rendszerint egy és három év között van Európában, de egyes esetekben ennél hosszabb is lehet.

Minden uniós országban érvényesül valamilyen fajta **minimálbér-küszöb**, amelyet vagy a kormány szabályoz (jogszabályban meghatározott minimálbér) vagy azt a szociális partnerekkel való kollektív megállapodások írják elő⁴. 2016-ban 22 tagállamban volt minimálbért meghatározó jogszabály vagy ágazatokon átnyúló nemzeti megállapodás. Kollektíven meghatározott ágazat szintű minimálbéreket alkalmaz Olaszország, Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország és Svédország. Ciprus kizárólag egyes olyan meghatározott foglalkozásokra nézve rendelkezik jogszabályban meghatározott minimálbérrel, amelyek területén a munka-

vállalók gyenge tárgyalási pozícióval bírnak.

A minimálbér foglalkoztatásra gyakorolt hatása kettős. Amennyiben túl magas összegben határozzák meg, a minimálbér negatívan hathat a kevésbé jól fizetett és a fiatalabb, kevesebb tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazására, mivel a költségek a termelékenység szintje fölé terjedhetnek.

A minimálbérek azonban akkor is növelhetik a munkábaállási hajlandóságot és elősegíthetik az aktív keresők szegénységi rátájának kezelését, ha ezeket a célkitűzéseket a megfelelően kialakított munkához kapcsolódó ellátásokkal is el lehet érni. A súlyos gazdasági visszaesések esetén a megfelelő mértékű minimálbérek elősegíthetik az aggregált kereslet fenntartását és az árak megerősítését, csökkentve a rögzült infláció kockázatát. Emellett a leginkább veszélyeztetett munkavállalók megfelelő életszínvonalának fenntartásával hatással vannak a bérek egyenlőtlenségére, különösen a bérmegoszlási skála alsóbb rétegét tekintve⁵.

A bérek legalacsonyabb szintjének meghatározójaként a minimálbérnek a elégségesnek kell lennie és összhangban kell állnia az aktuális gazdasági háttérrel. A minimálbér emelése annak jelzésére is szolgálhat, hogy a bérek megoszlásának jelentős része a minimálbér fölött helyezkedik el.

A jogszabályban meghatározott havi minimálbér összege jelentősen eltérő az Unión belül: 2017 júliusában a Bulgáriában érvényesülő 235 EUR-tól a luxemburgi 1 999 EUR-ig terjedt (5. ábra). Az országok közötti árkülönbségek kiigazítását követően a tagállamok közötti különbségek az egytől nyolcig terjedő arányról (EUR-ban) egytől négyig terjedőre (vásárlóerő-egységben) változnak (6. ábra).

³ Európai Bizottság, Munkaügyi kapcsolatok Európában 2008-ban, 3. fejezet.

⁴ Belgiumban a minimálbért a szociális partnerekkel kötött nemzeti megállapodás írja elő. Ez azonban hatályát és egyetemlegességét tekintve megegyezik a jogszabályban meghatározott minimálbérrel, mivel minden ágazatra nézve kötelező.

⁵ Lásd pl. OECD 2015. évi Foglalkoztatási körkép.

A jogszabályban meghatározott minimálbér szintje 2014-ben a bérek mediánjának 40%-a és 65%-a között alakult (7. ábra). A legmagasabb értékek Portugáliában, Franciaországban és Szlovéniában tapasztalhatók. A skála alsó végén a Cseh Köztársaság, Észtország, Írország és Spanyolország található.

A minimálbér munkaerőpiac szempontjából való fontosságára vonatkozó adatokat a minimálbérért, vagy annak kevesebb mint 105%-áért dolgozó munkavállalók aránya adja ki. Az Eurostat legfrissebb adatai 2010 októberére vonatkoznak és jelentős eltéréseket mutatnak a jogszabályban meghatározott minimálbérrel rendelkező országok „tényleges lefedettsége” területén (a spanyol 0,2%-tól a szlovén 19,2%-ig). A jogszabályban meghatározott magasabb minimálbérek (az átlagbérek százalékában mérve) nem feltétlenül jelentik a magasabb tényleges lefedettséget.

Összességében a tényleges lefedettség a gazdaságilag aktív népesség jellemzőitől is függ. A viszonylag alacsony tényleges lefedettség tükrözheti a bérek megállapítására irányuló kollektív szerződések fontosságát és/vagy a minimálbérnél magasabb összegű egyedileg tárgyalt béreket. A nehezebb munkaerőpiaci viszonyok még inkább a minimálbér fölé tolhatják a béreket, csökkentve ezzel a tényleges lefedettséget.

A gazdaság egészére terjedő **bér-indexálás** a bérkoordináció egy másik módja. Jelenleg négy uniós országban érvényesül minden munkavállalóra vagy legalább a munkavállalók többségére vonatkozó bérindexálási mechanizmus: Belgiumban, Cipruson, Luxemburgban és Máltán.

Ezekben az esetekben a bérek megállapítása automatikus és a legutóbbi ár-infláción alapul. Emellett a négy tagállam mellett számos másik uniós ország alkalmazta ezt a rendszert korábban, de törölte el később (pl. Dánia, Franciaország, Olaszország és Hollandia).

Spanyolországban utólagos indexálást alkalmaztak a kollektív szerződések során, bár ezt már nem teszi kötelezővé jogszabály.

Franciaországban, Hollandiában és Szlovéniában a minimálbért az árakhoz, a bérekhez vagy mindkettőhöz indexálják. Belgiumban, Luxemburgban és Máltán a minimálbérek indexálására a bérekhez hasonlóan kerül sor.

Az indexálási klauzulák megkönnyítik a többéves megállapodások megkötését, amely biztosítja a munkaügyi kapcsolatok stabilitását és csökkenti a bértárgyalásokhoz kapcsolódó visszatérő konfliktusok kockázatát. Bár az indexálási rendszerek hatékony eszközül szolgálhatnak a bérek és juttatások vásárlóerejének megőrzéséhez, azokat úgy kell kialakítani, hogy kellően rugalmasak legyenek az ország kereskedelmi partnereihez viszonyított költség-versenyképesség és megfelelő alkalmazkodóképesség biztosításához.

A bérek korábbi inflációhoz történő mechanikus indexálása tehetetlenséget okozhat és veszélyeztetheti az alkalmazkodóképességet.

Először, az indexálás könnyedén bér-ár spirált hozhat létre és nagy eséllyel nominális sokkot okozhat (pl. a kereskedelmi feltételek romlását), amely különösen a monetáris unió azon az országaiban lehet tartós, amelyek visszafordíthatatlan nominális árfolyammal rendelkeznek.

Másodszor, az indexálás kevésbé rugalmassá teszi a reálbéreket, és ezzel akadályozza a munkaerőpiac alkalmazkodását ideértve azokat az eseteket, amikor a sokkok különböző mértékben érintik a különböző ágazatokat, vállalkozásokat és munkahelyeket.

Harmadszor, az alacsony inflációs környezetben, ami a jelenlegi euró-övezetet is jellemzi, az indexálás megnehezítheti az infláció döntéshozók által meghatározott szintre hozatalát.

Az **indexálás makroökonómiai hatásai** annak kialakításától és végrehajtásától függenek: a releváns jellemzők közé tartoznak:

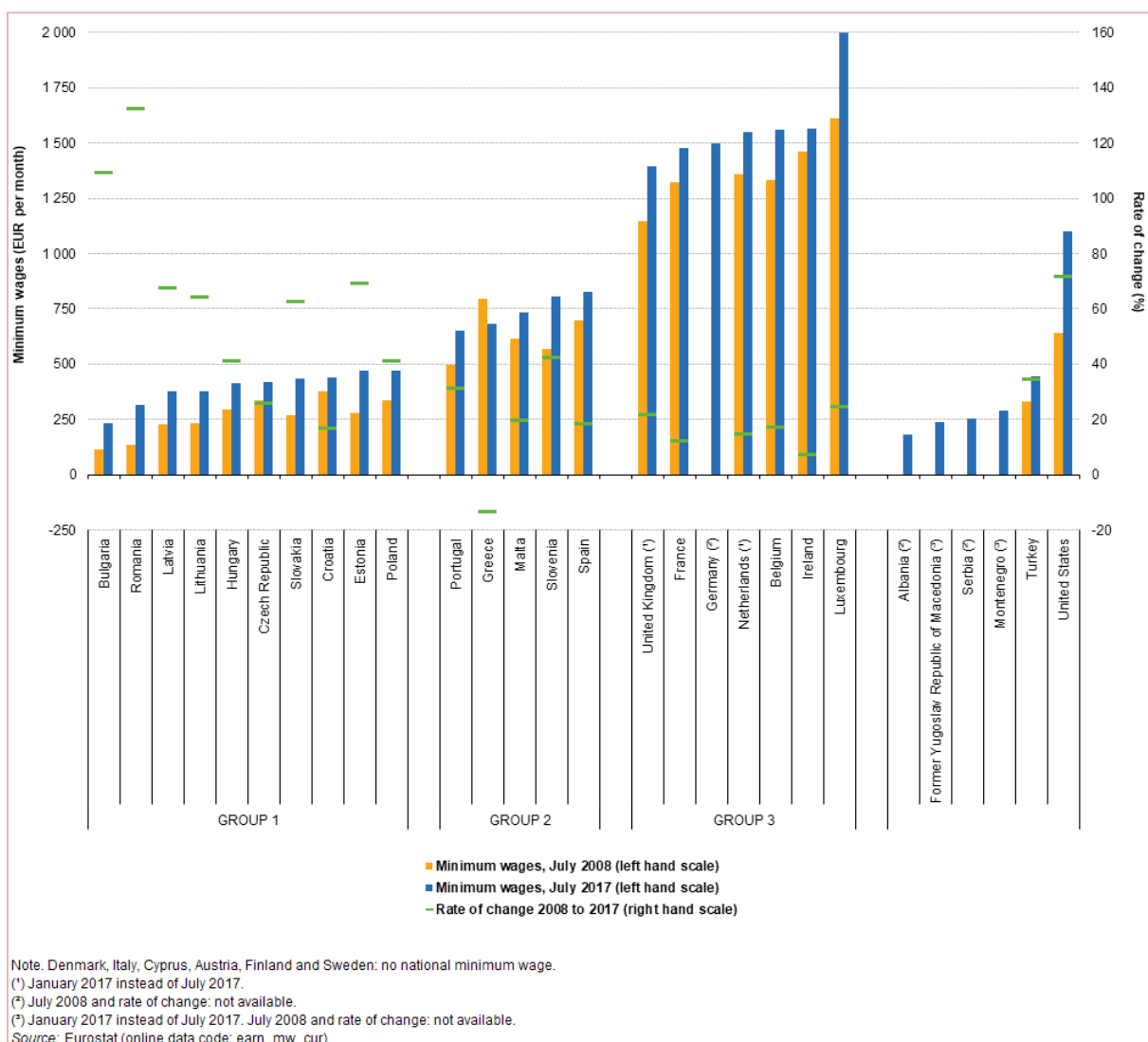
- a hatály (mit indexálnak);
- a kiigazítás módja (*ex-ante* vagy *ex-post* infláció, általános inflációs index vagy egy pontos indikátor);
- az eltérések (a kívülmaradás [opting-out] lehetősége);
- az ellenőrzés; valamint
- a kiigazítás rendszeressége.

A keretfeltételek meghatározása és a háromoldalú megállapodásokban való részvétel mellett a kormányoknak számos **más eszköz** áll rendelkezésére a munkaerőköltség befolyásolására. Ezek közé tartoznak a közszféra bérei, mivel a közszférára jellemző – amely gyakran jelentős munkáltatóként szerepel – a bérek szintje és foglalkoztatási körülmények hatással lehetnek a munkaerő-keresletre és -kínálatra a magán-szférában. A társadalombiztosítási

járadék változásai és a közvetlen bérköltségek adóztatása hatással van a nem bérjellegű munkaerőköltségekre és ezáltal ezek szintén a fajlagos munkaköltség rövid- és középtávú befolyásolásának eszközei.

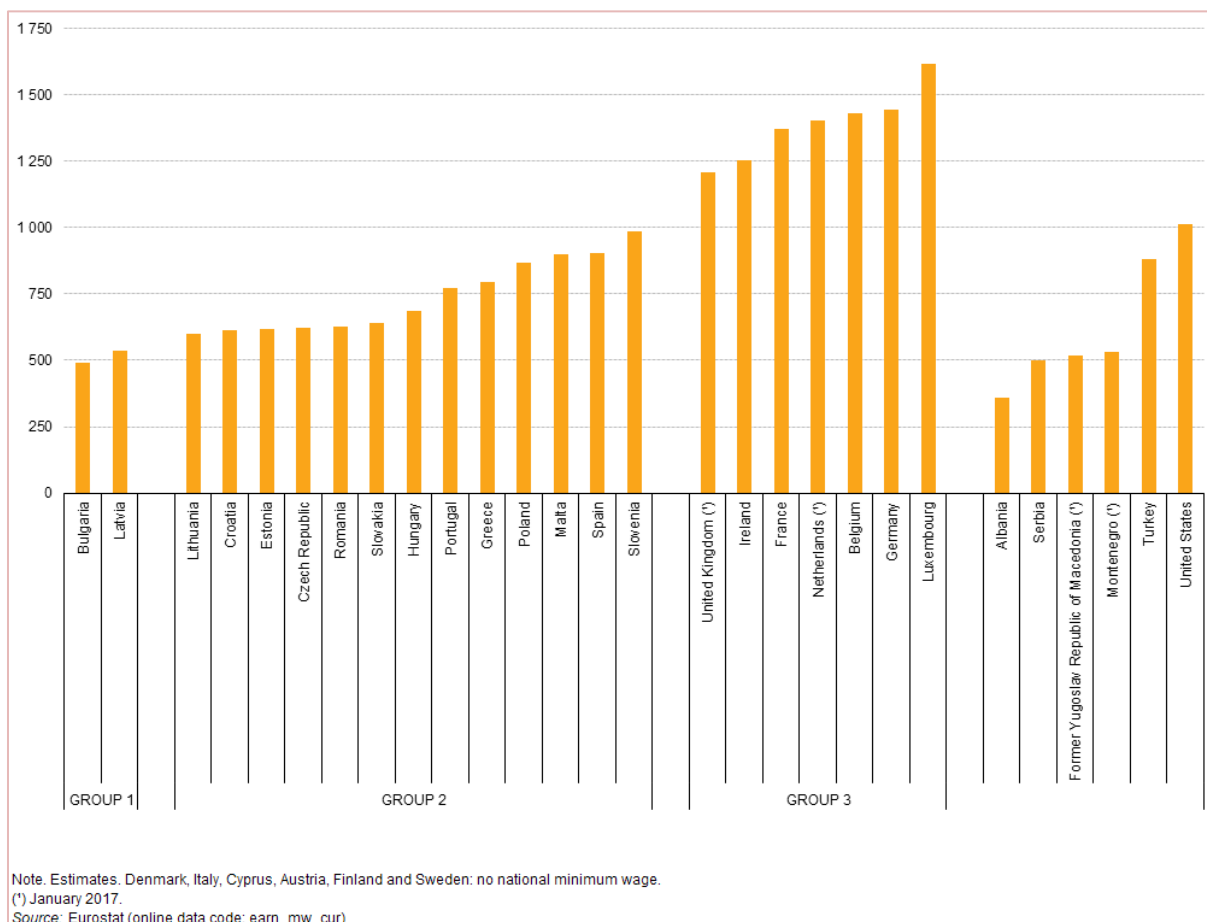
A különböző **további tényezők amelyek meghatározzák, hogy a bérek hogyan reagálnak** a gazdasági feltételek változásaira, ideértve a munka adóztatását, a foglalkozásvédelmi jogszabályokat és az álláskeresői járadékok rendszerét. Általánosabban a munkaerőpiaci reformok hatással vannak a bérek reagálóképességére. Például az álláskeresői járadékok rendszerének változásai és a megerősített aktiválási politikák csökkenthetik munkábaállási béreket (a legalacsonyabb bér, amelyért a munkavállaló elvállalja ő munkát), növelhetik a munkaerő tekintetében fellépő kínálatot, ezáltal csökkenthetik a bérekre nehezedő nyomást a gazdaságban.

5. ábra – Jogszabályban meghatározott minimálbér (euróban) az uniós tagállamokban 2008-ban és 2017-ben



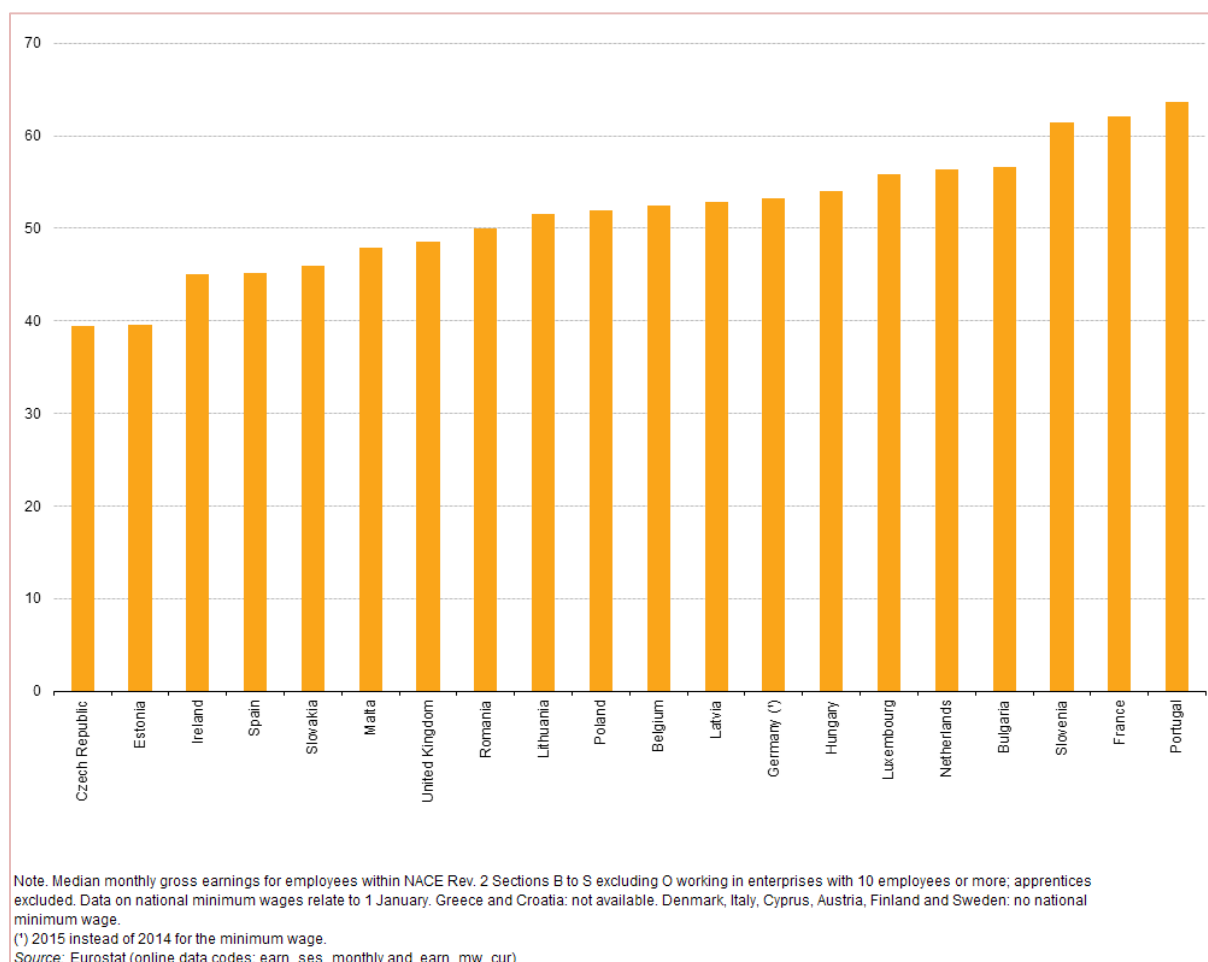
Megjegyzés: Az adatok a havi összegekre vonatkoznak és azok kiszámítása az évenkénti 12-szer történő kifizetés alapján történt (mivel a tagállamokban eltér a minimálbér meghatározásának alapegysége). Forrás: Eurostat.

6. ábra – Jogszabályban meghatározott minimálbér (vásárlóerő-egységben) az uniós tagállamokban 2017-ben



Megjegyzés: Az adatok a havi összegekre vonatkoznak és azok kiszámítása az évenkénti 12-szer történő kifizetés alapján történt (mivel a tagállamokban eltér a minimálbér meghatározásának alapegysége). Forrás: Eurostat

7. ábra – Jogszámban meghatározott minimálbér mint az átlagos bruttó havi kereset átlagértékének százaléka az uniós tagállamokban 2014-ben



Megjegyzés: Az adatok a havi összegekre vonatkoznak és azok kiszámítása az évenkénti 12-szer történő kifizetés alapján történt (mivel a tagállamokban eltér a minimálbér meghatározásának alapegysége). Forrás: Eurostat

4. A JELENLEGI POLITIKÁK ÉRTÉKELÉSE

A 2008-as válságra adott válaszként számos országban a **bérmeghatározási rendszerek** nagyszabású reformját vezették be annak érdekében, hogy növeljék a bérek gazdasági feltételekre való reagálóképességét. A pénzügyi támogatási programok szerinti reformcsomagok keretében jelentős reformokat fogadtak el Görögországban, Írországban, Portugáliában, Spanyolországban és Romániában.

A közelmúlt reformjai körébe tartoznak a következő példák.

A szociális partnerekkel folytatott intenzív egyeztetések következtében

2017-ben Belgium felülvizsgálta az 1996. évi versenyképességi törvényét. A reform célja a Belgium legfőbb kereskedelmi partnereihez képest túlzott munkaerőköltségeknek köszönhető versenyképességi veszteségek megakadályozása volt. A módosított jogszabály:

- automatikus korrekciós mechanizmust biztosít;
- biztonsági tartalékot vezet be; valamint
- megerősíti a „bérnorma” jogalapját, amely bérnormát az ágazatok közötti szociális partnerekkel egyetértésben határoznak meg két évente a bérek meghatározásának felső határaként az ágazatban.

Franciaország több lépésben fogadta el a bérmeghatározási intézményeinek reformját. A 2016-ban elfogadott El Khomri törvény szerint a vállalkozás szintjén megkötött megállapodások felülírják az ágazatra vonatkozó megállapodásokat a munkaidő, a fizetett szabadságok és a jutalmak tekintetében.

Finnország szociális partnerei 2016-ban kétoldalú megállapodást fogadtak el, amely a következő évekre vonatkozóan biztosítja a bérek mérséklését és felülvizsgálta a kollektív tárgyalásra vonatkozó megközelítésüket, nagyobb teret engedve a helyi szintű tárgyalásoknak.

A **minimálberek mértékét** meghatározó intézményi keretek tekintetében a válság idején bevezetett ideiglenes minimálbér befagyasztására vonatkozó rendelkezések 2013-ban jártak le. A 2013-at követően hozott intézkedések főként a minimálbér szabályozásának megerősítésére irányultak, ideértve a nemzeti jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetését Németországban 2015-ben.

A közelmúlt reformjai körébe tartoznak a következő példák.

Az Egyesült Királyság a minimálbér helyett a nemzeti létminimumot határozta meg a 25 éves vagy annál idősebb személyekre vonatkozó garantált bérminimumként.

Írország létrehozta az Alacsony bérek bizottságát, hogy az járjon el tanácsadóként a kormány számára a minimálbér meghatározása során.

Lengyelország a magánjogi vállalkozókra is kiterjesztette a minimálbér hatályát.

Dátum: 2017.10.6.

5. MELLÉKLET

1. táblázat – A béralku jellemzői

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Megjegyzés: Az adatok 2014-re vonatkoznak, kivéve: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008

Az ICTWSS mutatók leírásától lásd a mellékletet

Forrás: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base adatbázis (5.0 verzió). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. 2015. október. A szabad hozzáférésű adatbázis: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

2. táblázat – A bértárgyalások jellemző változóinak meghatározása

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Forrás: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base adatbázis (5.0 verzió). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. 2015. október. A szabad hozzáférésű adatbázis: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>