

Mzdy v Evropě v různých systémech vyjednávání o mzdách

Shrnutí

Úvod

Vyjednávání o mzdách je v členských státech Evropské unie stejně jako ve všech tržních ekonomikách zásadním předpokladem, aby pracovní síla jako jeden z výrobních faktorů měla možnost získat spravedlivý podíl na objemu výroby (a tudíž spoluúčast na blahobytu) a aby byla zajištěna vysoká úroveň zaměstnanosti v ekonomice (což vede k podpoře celkové poptávky a přispívá k sociálnímu začlenění). V EU se asi na dvě třetiny pracujících vztahuje nějaká forma kolektivní smlouvy, což dokládá, jaký význam má vyjednávání o mzdách pro makroekonomické výsledky v evropském sociálním modelu.

Tato zpráva předkládá kvantitativní analýzu prokazující, jak charakteristiky vnitrostátních systémů vyjednávání o mzdách ovlivňují výsledné mzdy. Analýza je založena na teoretických předpokladech, že vysoce centralizované i vysoce decentralizované systémy zajišťují sladění mezd a produktivity, a tudíž i vysokou úroveň zaměstnanosti, a že vysoká míra koordinace vyjednávání o mzdách může zmírnit zvyšování mezd a vést tak k makroekonomické stabilitě.

Politické souvislosti

Přestože vyjednávání o mzdách hraje zásadní úlohu při zajišťování makroekonomické stability v členských státech a dokonce ještě více v eurozóně, vyjednávání o mzdách a mzdová politika v širším smyslu jsou výslovně vyloučeny z regulace na základě Smlouvy o fungování Evropské unie. Tradičně však EU může do této oblasti zasahovat prostřednictvím doprovodné politiky, např. podpory zaměstnanosti a zlepšování pracovních podmínek. Evropský parlament a Evropská rada mohou rovněž přijmout opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti.

Význam vyjednávání o mzdách se změnil po zavedení eura v roce 1999. V zájmu zmírnění stávajících makroekonomických nerovnováh a zamezení vzniku nových makroekonomických nerovnováh se očekává, že

dlouhodobě zavedené vnitrostátní systémy vyjednávání (založené zejména na odvětvovém nebo meziodvětvovém vyjednávání o mzdách) dosáhnou takových výsledných mezd, které udrží vysoké úrovně zaměstnanosti a hospodářský růst v kontextu rostoucí konkurence.

Tato skutečnost vede k rostoucímu tlaku na systémy, aby zohlednily:

- zvýšení nominálních mezd, která jsou v souladu s cenovou stabilitou,
- (mírné) zvýšení reálných mezd ve vztahu k růstu produktivity práce a s ohledem na potřebu posílit a udržet ziskovost investic, které zvyšují kapacity a vytvářejí pracovní místa,
- různorodost dovedností, kvalifikací, odvětví a zeměpisných oblastí při kolektivním vyjednávání.

Klíčová zjištění

Výsledky naznačují, že druh koordinace (jak je koordinace dosahována) a úroveň vyjednávání o mzdách jsou v systému vyjednávání o mzdách hlavními institucionálními faktory, které ovlivňují výsledné mzdy.

- Druh koordinace: Ve srovnání s nekoordinovaným vyjednáváním o mzdách vedou všechny druhy koordinace – vyjednávání na základě určité šablony (tzv. *pattern bargaining*), vyjednávání v rámci kolektivu a mezi kolektivy a státem podporované nebo státem uložené vyjednávání – v průměru k výrazně nižším výsledným mzdám.
- Úroveň vyjednávání: Institucionální systémy, které provádějí vyjednávání na úrovni podniku nebo vyjednávání, při kterém se střídá úroveň odvětví a podniku, jsou spojovány s vyššími výslednými mzdami než u převážně střední

(odvětvové) úrovně a vyšších úrovní vyjednávání. Z toho lze usoudit, že s rostoucí centralizací vyjednávání dochází ke zmírnění nárůstu mezd.

- Druh koordinace i úroveň vyjednávání rovněž ovlivňují nominální jednotkové náklady práce, které jsou považovány za měřítko konkurenceschopnosti v oblasti mezd (zvýšení nominálních jednotkových nákladů práce by naznačovalo, že odměňování roste rychleji než produktivita práce). Bylo zjištěno, že růst nominálních jednotkových nákladů práce je v systémech s vyšší úrovní vyjednávání a v koordinovaných systémech výrazně nižší než v systémech, kde vyjednávání probíhá na úrovni podniku nebo na místní úrovni, a v systémech bez koordinace vyjednávání. Systémy vyjednávání s převažujícím vyjednáváním na úrovni podniku nebo na místní úrovni a systémy bez koordinace vyjednávání tudíž vykazovaly větší ztrátu konkurenceschopnosti v oblasti mezd.
- Bylo zjištěno, že reálné jednotkové náklady práce, které lze interpretovat jako podíl mezd na HDP, rostly výrazně rychleji v systémech, kde vyjednávání o mzdách probíhá převážně nad úrovní podniku. Úroveň koordinace a druh koordinace naopak ponechávají reálné jednotkové náklady práce většinou beze změn, vyjma případů, kdy probíhá koordinace v rámci kolektivu nebo mezi kolektivy, která je v porovnání s nekoordinovanými systémy spojována s nižšími nominálními i reálnými jednotkovými náklady práce.

Závěr

První dvě klíčová zjištění zprávy ukazují, že nekoordinované vyjednávání na úrovni podniku, jehož cílem není dosáhnout vysoké úrovně zaměstnanosti v ekonomice, vede v průměru k vyšším výsledným mzdám. Na makroekonomické úrovni by se to projevilo zvýšením blahobytu pouze v případě, že by úroveň zaměstnanosti zůstala neměnná a pokud by bylo možné zamezit makroekonomickým nerovnováhám v důsledku zvýšených mezd. Taková situace by skutečně mohla nastat, pokud by firmy dosahovaly tak vysoké úrovně ziskovosti, že by vznikl prostor pro zvyšování mezd bez vyvolání negativních dopadů na zaměstnanost. Zavedení určitých prvků vyjednávání na úrovni podniku by pak mohlo doplňovat koordinované vyjednávání nebo vyjednávání na vyšší úrovni a přinést zvýšení výsledných mezd ve velmi ziskových firmách, aniž by byl výrazně ohrožen celkový cíl v podobě zmírnění nárůstu mezd za účelem zvýšení celkové zaměstnanosti.

Třetí klíčové zjištění spočívá v tom, že systémy vykazující vyšší míru koordinace a vyšší úrovně centralizace jsou spojeny s výrazně slabším zvyšováním nominálních jednotkových nákladů práce; jinými slovy v zemích s těmito druhy vyjednávacích institucí nárůst produktivity převyšuje nárůst nákladů na odměňování ve větším rozsahu než v zemích s nekoordinovaným vyjednáváním nebo vyjednáváním na úrovni podniku či na místní úrovni. Naopak reálné jednotkové náklady práce jsou druhem koordinace nedotčeny a jsou pozitivně ovlivňovány vyššími úrovněmi vyjednávání, než je úroveň podniku.

Na základě těchto zjištění výzkum ukazuje, že koordinace a centralizace vyjednávání by v porovnání s převážně nekoordinovaným vyjednáváním nebo vyjednáváním na úrovni podniku mohla být přínosem pro podniky i zaměstnance a mohla by zajistit nižší ztrátu konkurenceschopnosti v oblasti mezd a stejně vysoký nebo vyšší růst podílu mezd. Je-li tedy zmírnění nárůstu mezd považováno za strategii, jejímž cílem je ve střednědobém a dlouhodobém horizontu zvýšit zaměstnanost prostřednictvím zmírnění nerovnováh a zlepšení makroekonomické stability v rámci evropské měnové unie, pak důkazy vyplývající z této studie naznačují, že by tuto strategii upřednostňoval systém vyjednávání o mzdách s vyšší mírou koordinace. Tato strategie by se uplatňovala zejména v zemích, kde růst mezd převyšuje růst produktivity.

Je-li za součást strategie zaměřené na podporu poptávky považováno udržení vysokého podílu mezd, pak zjištění této studie naznačují, že by tuto strategii upřednostňoval jakýkoliv systém vyjednávání o mzdách, který neprobíhá výhradně na úrovni podniku. Vzhledem k tomu, že se v EU nacházejí velmi různorodé tradice a instituce v oblasti vyjednávání o mzdách, vedlo by dosažení vysoce koordinovaného vyjednávání v mnoha zemích nevyhnutelně k institucionální změně.

Na závěr je nutno zdůraznit, že nelze kvantitativně měřit všechny charakteristiky systému vyjednávání. Tato analýza nemohla objasnit další důležité faktory, které by se mohly podílet na procesu vyjednávání a jeho výsledcích: jako pár příkladů za všechny lze uvést míru vzájemného porozumění různých aktérů, neformálnější dimenzi, jejich vzájemnou důvěru, jejich přesvědčení a dlouhodobé vize. Tyto aspekty se obtížně měří a nejsou v této analýze zahrnuty, neboť nejsou k dispozici žádné systematické údaje. Otevírá se zde však celá řada nových možností výzkumu.

Další informace

Zprávu „Pay in Europe in different wage-bargaining regimes“ (Mzdy v Evropě v různých systémech vyjednávání o mzdách) naleznete na adrese <http://eurofound.europa.eu/publications>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Christinu Aumayr-Pintarovou, vedoucí výzkumu, cau@eurofound.europa.eu.