



Mzdy v Evropě v 21. století

Shrnutí

Úvod

Otázka mezd přitahuje zvláštní pozornost na evropské úrovni od nástupu hospodářské krize. Změny ve správě ekonomických záležitostí, zejména v rámci evropského semestru, podnítily diskuse o mechanismech stanovování mezd. Přestože režimy jednání o mzdách zůstávají celkově v průběhu času v mnoha zemích poměrně stabilní, nejpodstatnější změny byly pozorovány v členských státech, které se nacházejí v obtížnější hospodářské situaci.

Tato zpráva poskytuje srovnávací časové řady výsledků jednání o mzdách napříč členskými státy EU a Norskem. Předkládá a rozebírá vývoj platů v kontextu různých režimů jednání o mzdách a zabývá se vazbou mezi vývojem mezd a produktivity (z hlediska nominálních a reálných jednotkových nákladů práce).

Zpráva také posuzuje různé stávající systémy a úrovně minimální mzdy v Evropě prostřednictvím hypotetického účetního scénáře s minimální mzdou stanovenou na 60 % mediánu vnitrostátní mzdy (s několika alternativními scénáři pro srovnání) s cílem porovnat a zhodnotit úroveň a systémy minimální mzdy v Evropě a prodiskutovat možnosti a překážky spojené s koordinací v této záležitosti.

Politické souvislosti

Smlouva o fungování Evropské unie mzdy výslovně vyjímá ze souboru oblastí, ve kterých je EU oprávněna zasahovat, a výslovně uznává samostatnost sociálních partnerů při jednání o platech. Nicméně evropské orgány, jako je Evropská komise, Evropská rada, a dokonce Evropská centrální banka, se stanovením mezd zabývají alespoň dvě desetiletí v podobě prohlášení nebo doporučení o mzdách a mzdové politice. Nedávno se toto téma stalo předmětem mnoha politických nástrojů a fór, zejména díky doporučením Komise, která vyplývají z

evropského semestru a z pokusu navázat trojstranný dialog o vývoji mezd v roce 2013. Tyto zásahy musí být vnímány ve světle neměnových politik v institucionálním rámci hospodářské a měnové unie a výzev k lepší koordinaci makroekonomické politiky na jedné straně a fiskální a měnové politiky na straně druhé.

Klíčová zjištění

Vývoj mezd ve světle různých režimů jednání o mzdách

Jako jakési pojištění pro zaměstnance v dobách krize zjevně funguje spíše kolektivně vyjednaný plat než skutečná odměna. Nekopíruje totiž těsně výkyvy v produktivitě.

Podobně jako u mnoha jiných studií nebylo zjištěno zřetelné spojení mezi systémy vyjednávání a propojením mezd s produktivitou ve střednědobém horizontu. Z hlediska propojení mezd s produktivitou (vyjádřeno v nominálních jednotkových nákladech práce) mohou různé režimy přinášet podobné výsledky a podobné režimy různé výsledky.

Podíváme-li se na distribuční aspekt mezd z hlediska reálných jednotkových nákladů práce nebo podíl mezd v ekonomice, byl ve většině členských států celkově zaznamenán klesající trend; pouze v České republice, Finsku a Spojeném království podíl mezd rostl. Během krize a po ní byl však v mnoha členských státech pozorován návrat k růstu. Zatímco nejčastěji pozorovaný pokles podílu mezd byl rovnoměrně rozložen napříč všemi typy režimů vyjednávání, k cyklickému návratu k růstu došlo převážně v nedecentralizovaných režimech. To však nelze zcela oddělit od skutečnosti, že v zemích, na které dopadla krize nejvíce (a které tedy zaznamenaly největší krácení mezd), k této změně směřování nedošlo.

Na odvětvové úrovni se v průběhu času zvýšily rozdíly v kolektivně vyjednaných mzdách mezi veřejným sektorem (místní vlády a státní zaměstnanci) a soukromými sektory, kterými se studie zabývala (kovoprůmysl, chemický průmysl, maloobchod a bankovníctví).

Politiky a úroveň minimální mzdy v Evropě z hlediska účetnictví

Ačkoliv všechny členské státy EU mají mechanismy stanovování minimálních mezd, existují různé systémy a skutečné úrovně minimální mzdy a rozsah málo placeného zaměstnání. Projednává se stanovení společného kritéria pro politiku minimálních mezd (například společný práh 60 % vnitrostátní střední hodnoty). Dopad stanovení těchto společných kritérií by se v jednotlivých zemích značně lišil, a to také podle stupně a způsobu koordinace (od čistě dobrovolné po centrálně regulovanou).

Největší institucionální potíže této koordinace by se s nejvyšší pravděpodobností týkaly zemí, kde jsou minimální mzdy stanovovány kolektivním vyjednáváním, neboť by to znamenalo změnu tohoto systému (například stanovení zákonné minimální mzdy, která by představovala základ kolektivně vyjednaných mezd) nebo vysoký stupeň koordinace s kroky sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni.

Také kvantitativní dopad měřený jako podíl pracovníků, jejichž mzda je v současnosti nižší než hypotetická prahová hodnota minimální mzdy v EU rovnající se 60 % vnitrostátní střední hodnoty, by se v jednotlivých zemích značně lišil: největší by byl v pobaltských zemích, Německu, Irsku, Polsku, Rumunsku a Spojeném království a nejmenší v Belgii, Francii, severovýchodních zemích, Portugalsku a na Slovensku.

V hypotetickém případě koordinované politiky v oblasti minimální mzdy by institucionální dopad společné politiky EU v oblasti minimální mzdy byl největší v zemích, kde by byl nejmenší kvantitativní dopad, a naopak. Důvodem je skutečnost, že v zemích s kolektivně vyjednanými minimálními mzdami bývá nejnižší podíl málo placených pracovníků, a dopad společné politiky by tedy byl menší než v zemích se zákonnou minimální mzdou. Velkou výjimkou je Německo, kde se kolektivně vyjednané minimální mzdy vyskytují společně s největším podílem málo placených pracovníků.

Kritérium minimální mzdy ve výši 60 % mediánu vnitrostátní mzdy by neúměrně postihlo ženy a mladé pracovníky, neboť tyto skupiny mají s větší pravděpodobností málo placené zaměstnání. Největší dopad by byl v odvětvích osobních služeb a v malých společnostech.

Politické ukazatele

Kolektivně vyjednané mzdy jsou v diskusích o vývoji mezd často zanedbávány: nejsou dostupné žádné údaje a stále existuje nedostatek údajů a znalostí o stanovování mezd. Přesto jsou kolektivně vyjednané mzdy v mnoha zemích významným hnacím faktorem skutečné mzdy; jedná se o složku mzdy, kterou mohou zúčastnění aktéři nejvíce ovlivnit. Proto je zapotřebí lépe pochopit, jak kolektivně vyjednané mzdy souvisí s výslednou skutečnou mzdou.

Pokud jde o dva ústřední ukazatele, které shrnují vývoj mezd v poměru k vývoji produktivity (nominální a reálné jednotkové náklady práce), je důležité zmínit několik nedostatků: současný výklad obou ukazatelů posuzuje pouze jejich změnu v určitém období, zatímco na jejich počáteční úroveň a příslušné výchozí body v porovnání s jinými zeměmi se v podstatě nebere ohled.

Stávající smlouvy kategoricky vyjímají mzdy z kompetencí EU. Proto by jakákoli forma koordinace politik v oblasti minimální mzdy vyžadovala významné změny smluv nebo určitou formu dobrovolné mírné koordinace na úrovni vlád či sociálních partnerů.

Ačkoliv všechny členské státy mají v současnosti určitou formu minimální mzdy, kvůli rozmanitým systémům v jednotlivých zemích by byl koordinovaný přístup obtížný. V zásadě jakákoli forma koordinace by pravděpodobně byla snazší v zemích se zákonnými systémy minimální mzdy než v zemích, kde jsou minimální mzdy kolektivně vyjednávány. Nevynutitelné právní mechanismy by však mohly umožnit vypracování společných rámců a zároveň by respektovaly vnitrostátní institucionální rozdíly.

Další informace

Zpráva „*Pay in Europe in the 21st century*“ [Mzdy v Evropě v 21. století] je dostupná na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>.

S žádostmi o další informace se můžete obrátit na výzkumného pracovníka Jorgeho Cabrita prostřednictvím e-mailové adresy jca@eurofound.europa.eu.