



EVROPSKÝ SEMESTR – TEMATICKÝ PŘEHLED

VÝVOJ MEZD A SYSTÉMY STANOVOVÁNÍ MEZD

1. ÚVOD

V rámci hospodářského dohledu EU byla v poslední době věnována větší pozornost úloze vývoje mezd při ovlivňování makroekonomických výsledků:

1. Změny mezd jsou jedním z **hlavních kanálů pro úpravu nabídky práce a poptávky po ní** a přímo ovlivňují výsledky v oblasti zaměstnanosti. Příliš vysoký nebo příliš nízký růst mezd (v porovnání s růstem produktivity a cen) může proto naznačovat nerovnováhy na trzích práce a výrobních trzích. To může mít za následek inflační nebo deflační tlaky a to, že přijímání a udržení pracovníků je méně či více přitažlivé. Může to mít dopad rovněž na nabídku práce, včetně rozhodnutí o účasti na trhu práce.
2. Vývoj mezd **ovlivňuje** také **konkurenceschopnost v oblasti vnějších cen**. Růst mezd může vést k vyšším nominálním jednotkovým nákladům práce a reálným efektivním směnným kurzům založeným na jednotkových nákladech práce. To může nastat, není-li růst mezd vyrovnán růstem produktivity, podobnými změnami jednotkových nákladů práce v partnerských zemích nebo depreciací nominálních

směnných kurzů¹ mimo měnovou unii. Opačné tvrzení platí pro vývoj mezd, který jednotkové náklady práce snižuje.

3. Mzdy představují významnou část příjmů domácností a mají **dopad na agregátní poptávku**, a to prostřednictvím spotřeby domácností a případně rovněž prostřednictvím investic k uspokojení této větší poptávky. Je-li tendence vynakládat mzdové příjmy vyšší než tendence vynakládat zisky, může vést růst mezd k zvýšení agregátní domácí poptávky.

Jelikož mzdy jsou důležitou součástí příjmu zejména v dolní části distribuce příjmů, může růst mezd snížit příjmovou nerovnost. Nižší ziskovost však může odrazovat od přijímání pracovníků a investic, což poté poškozují růstový potenciál hospodářství ve střednědobém horizontu.

Při posuzování účinků vývoje mezd je třeba vzít v úvahu **zvláštní charakteristiky zemí a jejich pozice v hospodářském cyklu** a jejich vnitřní a vnější rovnováhu. Mzdy nejenže určují ostatní ekonomické proměnné, nýbrž reagují také na nerovnováhy jinde (např.

¹ Nominální jednotkové náklady práce jsou definovány jako celkové náklady práce (odměna na jednoho zaměstnance) na jednotku výstupu. Získávají se vydělením odměny na zaměstnance reálným HDP na zaměstnanou osobu (produktivita práce).

rozmach úvěrů v důsledku mírnějších finančních podmínek).

Modernizace systémů stanovování mezd hraje důležitou úlohu při nápravě velkých makroekonomických nerovnováh, které byly zjištěny v řadě členských států, a při snižování nezaměstnanosti. To je obzvláště důležité v eurozóně, jelikož v měnové unii je jediným způsobem nominální úpravy úprava nákladů a cen.

Mzdy nejsou jedinými faktory mezinárodní konkurenceschopnosti: cenovou konkurenceschopnost ovlivňují i ostatní náklady (např. náklady spojené se zdaněním nebo dodržováním předpisů) a míra hospodářské soutěže na výrobních trzích. Důležitou úlohu hraje také necenová konkurenceschopnost (např. úroveň a vývoj produktivity, geografická a technologická specializace).

2. URČENÍ VÝZEV

Navzdory poklesu nezaměstnanosti v roce 2016 byl v zemích eurozóny růst mezd i nadále potlačený, v některých zemích mimo eurozónu se však zvýšil. To lze vysvětlit:

- slabým vývojem produktivity,
- nízkou očekávanou inflací,
- dopadem určitých reforem na trhu práce a
- přetrvávající ochablostí trhu práce, jelikož stávající míra nezaměstnanosti nemusí náležitě zachycovat účinné využití zdrojů na trhu práce.

V EU bylo zaznamenáno sblížení růstu mezd v důsledku stabilizace mezd v zemích, které během finanční krize provedly největší úpravy, a mírného růstu mezd v zemích se silnější ekonomickou aktivitou.

Poslední mzdové vzorce sledovaly roky omezeného růstu mezd či snižování mezd, což podpořilo korekci velkých schodků běžného účtu a absorpci vysoké nezaměstnanosti. Tak tomu bylo obzvláště v řadě zemí eurozóny, které čelily silnější potřebě obnovení

rovnováhy a v nichž bylo zaznamenáno snižování mezd nebo silné zpomalení růstu mezd. To byl zejména případ Kypru, Řecka a Portugalska.

V roce 2015 a 2016 byly změny mezd v zemích eurozóny méně rozptýlené, jelikož v zemích, v nichž dříve existovala potřeba snížení mezd, se mzdy stabilizovaly. V zemích se stabilnější hospodářskou situací, které byly krizí zasaženy méně, se růst mezd sotva zrychlil (graf 1)². Nejsilnější růst mezd byl zaznamenán v Rumunsku a v pobaltských zemích.

V období 2014–2016 se mzdy vyvíjely v průměru v souladu s produktivitou (graf 2). Celkový obraz však skrývá velké rozdíly mezi zeměmi. K patrnému rozdílu mezi růstem mezd a produktivitou došlo v Pobaltí, Bulharsku a na Slovensku (kde byl růst mezd rychlejší než růst produktivity) a v Chorvatsku, na Maltě a v Portugalsku (kde byl růst mezd pomalejší).

Od roku 2008 podpořilo zpomalení růstu jednotkových nákladů práce vnější korekci. Po velkých rozdílech v prvním desetiletí tohoto století se na začátku finanční krize začaly jednotkové náklady práce sblížovat, jelikož země jako Řecko, Portugalsko a Španělsko začaly vykazovat klesající tendenci jednotkových nákladů práce. To bylo důsledkem zpomalení růstu mezd či dokonce jejich snížení v reakci na vyšší nezaměstnanost.

Podle novějších údajů reagovaly změny v nákladové konkurenceschopnosti na vnější pozici zemí. Země s nejvyššími přebytky běžného účtu (Německo, Irsko,

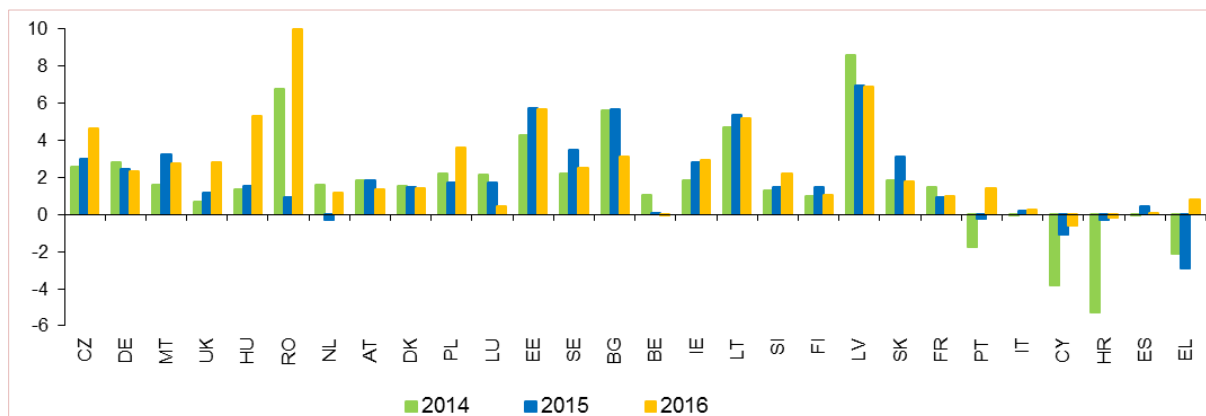
² Země, které se před rokem 2008 vyznačovaly přebytky běžného účtu (někdy nazývané „země s přebytkem“), zaznamenávaly pomalejší dynamiku mezd až do začátku krize v roce 2008, kdy začaly vykazovat silnější růst mezd než ostatní země. Zejména v Německu došlo v těchto letech k silnému zpomalení růstu mezd, jež bylo spojeno s vyšší zaměstnaností ve výrobních odvětvích a omezenou domácí poptávkou.

Nizozemsko a v menší míře Malta a Slovinsko) zaznamenaly posílení (ačkoliv mírné) reálných efektivních směnných kurzů založených na jednotkových nákladech práce. Země se schodkem běžného účtu (Kypr, Finsko, Francie) současně zaznamenaly depreciaci. Výjimkou byla Litva. Do roku 2015 došlo v mnoha zemích ke korekci minulých schodků běžného účtu a tyto země vykazovaly vyrovnané saldo běžného účtu či dokonce přebytky (graf 3). Zatímco v minulosti existovala silná negativní korelace mezi změnou reálných jednotkových nákladů práce a nezaměstnaností, v posledních letech je tato korelace slabší. To může naznačovat, že reálné jednotkové náklady práce jsou méně citlivé na míru nezaměstnanosti (např. Řecko nebo Španělsko), jelikož již došlo k významné korekci a v situaci nízké inflace je snižování reálných mezd obtížné (graf 4).

Některé země, v nichž je míra nezaměstnanosti dosud vysoká, však v roce 2016 zaznamenaly další pokles reálných jednotkových nákladů práce v důsledku klesající odměny na zaměstnance v reálném vyjádření, přičemž v některých případech to bylo posílono růstem produktivity.

Naopak pobaltské země a Maďarsko zaznamenaly rostoucí reálné jednotkové náklady práce, což odráží silné zvýšení domácí poptávky po korekci trvající několik předchozích let a poměrně tlumenou produktivitou.

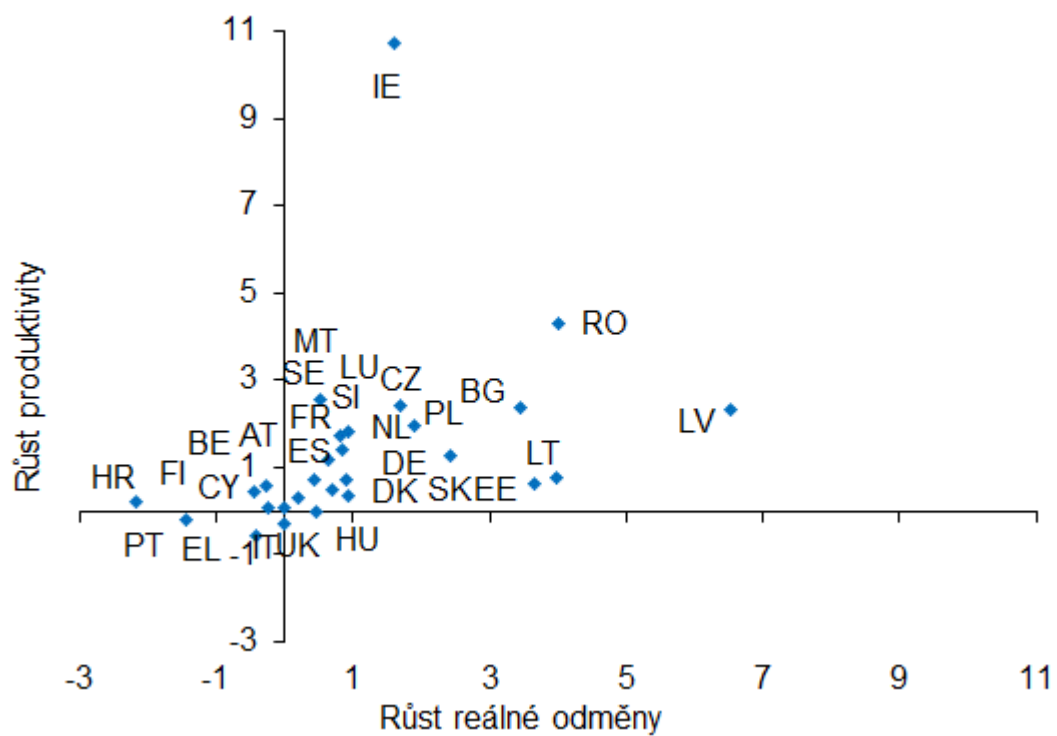
Graf 1 – Nominální odměna na zaměstnance, roční % změna



Poznámka: země jsou seřazeny vzestupně podle míry nezaměstnanosti v roce 2016.

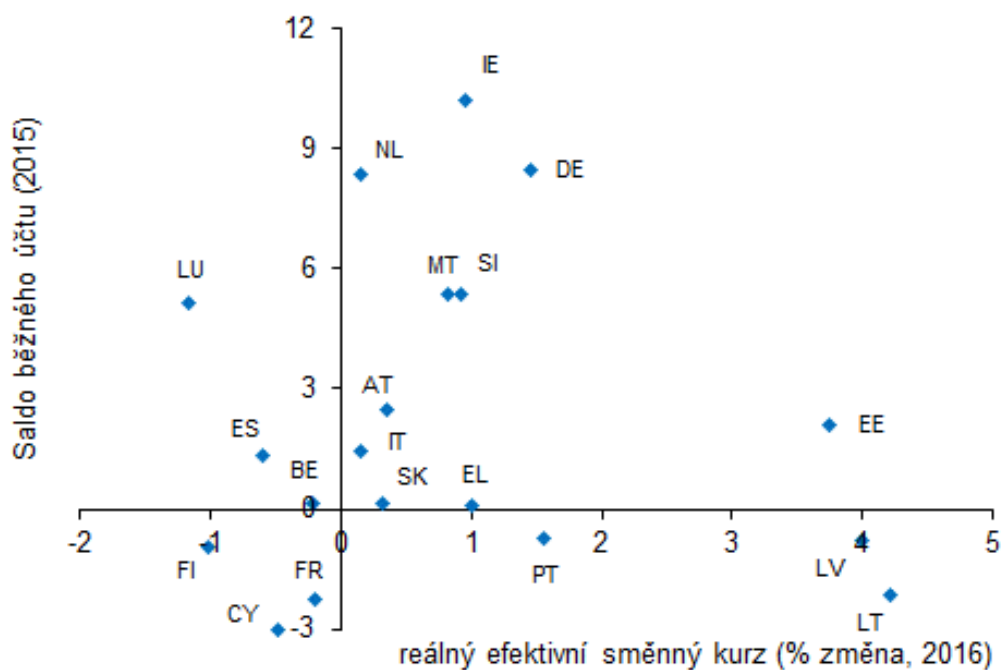
Zdroj: Evropská komise

Graf 2 — Reálná odměna na zaměstnance a produktivita, průměrný roční růst v období 2014–2016



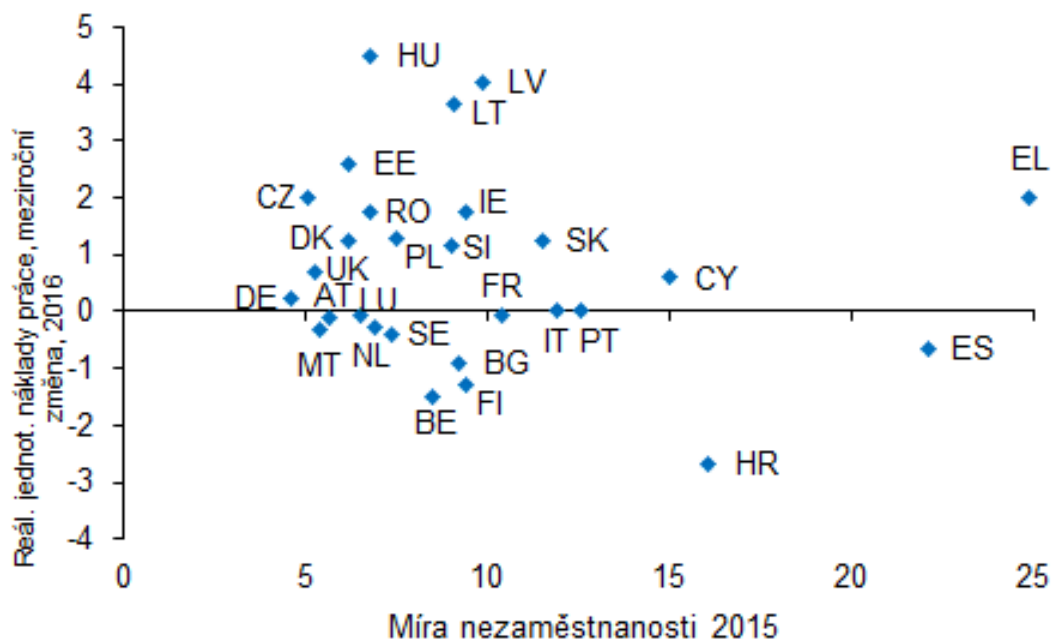
Zdroj: Evropská komise

Graf 3 – Reálný efektivní směnný kurz v roce 2016 a saldo běžného účtu v roce 2015



Zdroj: Evropská komise

Graf 4 – Reálné jednotkové náklady práce – meziroční změna v roce 2016 a nezaměstnanost v roce 2015



Zdroj: Evropská komise

3. MOŽNOSTI ŘEŠENÍ POLITICKÝCH VÝZEV

Vývoj mezd závisí nejen na zájmech pracovníků a zaměstnavatelů a jejich zástupců, nýbrž také na **institucionálním rámci**, v němž působí.

Rámce pro stanovování mezd, a zejména kolektivní vyjednávání hrají důležitou úlohu při přeměně tržních signálů na vývoj mezd a při zesilování makroekonomického významu určitých rozhodnutí týkajících se mezd. V EU se při stanovování mezd uplatňují různé přístupy. Tabulka 1 v příloze uvádí ukazatele charakteristik kolektivního vyjednávání o mzdách.

Faktory, které jsou důležité pro celkový vývoj mezd, zahrnují:

- stupeň **centralizace** (úroveň, na které probíhá vyjednávání o mzdách),
- způsob, jakým mzdy odrážejí rozdíly v produktivitě (v jednotlivých odvětvích, podnicích a zeměpisných oblastech), a
- to, nakolik se při vyjednávání berou v potaz cíle na celostátní úrovni (stupeň **koordinace** mezi jednotlivými úrovněmi).

Spolehlivý vztah mezi centralizací vyjednávání o mzdách a ekonomickými výsledky je však obtížné prokázat.

Vyjednávání o mzdách může být vysoce **decentralizované** (většinou na úrovni podniku, např. Spojené království a pobaltské státy), vysoce **centralizované** (stanovování mezd na celostátní úrovni, např. Belgie a Slovinsko), nebo se může **uskutečňovat na střední úrovni**, obvykle na úrovni odvětví (např. Itálie). V závislosti na stupni koordinace však mohou být rozhodnutí přijímána na více než jedné úrovni.

V případě centralizovanějšího přístupu je pravděpodobnější, že účastníci berou v úvahu dopad vývoje mezd na výkonnost celého hospodářství. Decentralizovanější přístup může

podpořit vyšší efektivnost v míře, v jaké jsou mzdy a produktivita s větší pravděpodobností sladěny na úrovni podniku, což může napomáhat účinnějšímu rozdělení zdrojů pracovních sil. Rovněž to znamená vyšší pravděpodobnost přizpůsobení se nepříznivému ekonomickému šoku úpravou nákladů práce namísto zaměstnanosti.

Ve většině zemí, v nichž je hlavní úrovní vyjednávání o mzdách odvětví, nemohou být dohody na úrovni podniků pro zaměstnance méně příznivé než odvětvové dohody. I když podniky mohou s ohledem na některá ustanovení kolektivních smluv na odvětvové úrovni získat určité výjimky (např. v Rakousku nebo ve Francii), takovéto „únikové doložky“ nejsou v praxi využívány často.

Únikové doložky však byly v posledních patnácti letech běžně využívány v Německu, což umožňovalo větší flexibilitu na úrovni podniků. Decentralizace na úrovni podniků může být spojena rovněž se silnými odbory, přinejmenším v podnicích určité velikosti, nebo v případě, že německý model spolurozhodování (*Mitbestimmung*) znamená silné zapojení zaměstnanců.

Podle přístupu přijatého v jednotlivých zemích může být možnost únikových doložek stanovena v právních předpisech nebo v kolektivních smlouvách na vyšší úrovni. Existuje však řada zemí (např. Portugalsko a Španělsko), v nichž mají smlouvy na úrovni podniků přednost před odvětvovými smlouvami, i když jsou pro pracovníka méně příznivé.

Vývoj mezd může záviset také na současném stupni koordinace mezi různými aktéry.

Koordinace může být „horizontální“, kdy určitá odvětví hrají s ohledem na jednání o stanovení mezd vedoucí roli a ostatní odvětví je následují („vzorové jednání“ nebo „stanovování vzorů“, zejména v Rakousku, Německu a Švédsku), nebo kdy jsou uzavírány smlouvy mezi sdruženími.

Koordinace může být také „vertikální“, kdy jsou smlouvy na celostátní úrovni, například celostátní smlouva v rámci bipartity nebo tripartity, podpořeny vrcholnými organizacemi sociálních partnerů a vláda vydává pokyny k jednání o mzdách na nižších úrovních (např. v Belgii).

Koordinace může existovat společně s decentralizovaným vyjednáváním o mzdách. To hraje důležitou úlohu v zemích, v nichž je vnější omezení uložené vývoznímu odvětví internalizováno také chráněnými odvětvími. To pomáhá zachovat v celém hospodářství mezinárodní konkurenceschopnost.

Mzdové jednání a vyjednávací síla subjektů stanovujících mzdy jsou ovlivněny **hustotou zaměstnavatelů a odborů a rozsahem kolektivního vyjednávání**. Existence postupu pro zákonné rozšíření kolektivních smluv a jejich stanovení jako závazných i pro zaměstnance, kteří nejsou v odborech, či pro podniky, které smlouvu nepodepsaly, může významně rozšířit pokrytí kolektivními smlouvami.

To zase rozšíří rozsah kolektivního vyjednávání nad úroveň, které by zaručovala hustota organizací zaměstnavatelů a samotných odborů. Jedná se o formu zdokonalení horizontální koordinace, zejména v rámci odvětví či povolání.

Ačkoliv **mechanismy rozšiřování** jsou v EU běžné a obvykle se týkají smluv pro určitá povolání nebo odvětví, existují různé přístupy, pokud jde o způsob rozšíření kolektivních smluv.

Ve většině zemí je rozšíření výsledkem výslovného rozhodnutí vlády a v mnoha případech je o něm rozhodnuto na žádost jedné či obou stran smlouvy, která se má rozšířit (např. Německo, Francie a Nizozemsko).

V ostatních zemích je rozšíření téměř automatické (např. Itálie a Finsko), nebo je výsledkem toho, že všichni zaměstnavatelé jsou povinně členy

sdružení zaměstnavatelů (např. Rakousko).

Země jako Švédsko a Dánsko nemají právní mechanismus pro rozšíření smluv, hustota sociálních partnerů je však velmi vysoká a zajišťuje velmi vysoké pokrytí.

Rozšíření může pomoci překonat problémy s koordinací, snížit transakční náklady na vysoce decentralizované stanovování mezd a zlepšit pracovní podmínky. Tak je tomu zejména v případě velmi roztržštěných a rozmanitých odvětví a v malých podnicích, pokud rozšíření nevede k problémům v oblasti konkurenceschopnosti, neboť mzdy jsou příliš vysoké.

Stabilizuje rovněž zastoupení v kolektivním vyjednávání, jelikož poskytuje zaměstnavatelům pobídku k tomu, aby se stali členy jednajících sdružení zaměstnavatelů. Ve střednědobém až dlouhodobém horizontu může rozšíření zvýšit celkovou úroveň mezd. K dispozici jsou přesvědčivé důkazy o tom, že vyšší úroveň rozsahu vyjednávání a centralizovanější nebo koordinovanější vyjednávání a vysoká hustota odborů jsou spojeny s koncentrací distribuce mezd a snížením příjmové nerovnosti³.

Problémem spojeným s rozšiřováním kolektivních smluv a centralizovaným přístupem ke stanovování mezd je skutečnost, že mzdy nemusí být schopny plně vyrovnat rozdíly v produktivitě mezi jednotlivými podniky či zeměpisnými oblastmi v rámci téhož odvětví. Čím významnější jsou tyto rozdíly, tím větší je riziko, že rozšíření povede k nesprávné alokaci pracovních sil s vysokými mzdami (a nízkou zaměstnaností a výstupem) v podnicích s nízkou produktivitou. Totéž platí pro šoky, které jsou specifické pro určité podniky nebo oblasti.

³ Evropská komise, zpráva o pracovněprávních vztazích v Evropě z roku 2008, kapitola 3.

Relativní flexibilitu mezd může omezit rovněž průměrná **doba platnosti mzdových ujednání**. Průměrná doba platnosti kolektivních smluv se v Evropě často pohybuje od jednoho roku do tří let, v některých případech však může být delší.

Všechny země EU mají určitou formu **minimální mzdy**, kterou upravuje vláda (zákonná minimální mzda), nebo je kolektivně dohodnuta sociálními partnery⁴. V roce 2016 mělo 22 členských států vnitrostátní právní předpisy, které stanoví minimální mzdu zákonem nebo prostřednictvím celostátní meziodvětvové dohody. Společně dohodnuté minimální mzdy na úrovni odvětví se uplatňují v Itálii, Rakousku, na Kypru, v Dánsku, Finsku a Švédsku. Kypr má zákonnou minimální mzdu pouze pro několik málo konkrétních povolání, v nichž mají zaměstnanci slabou vyjednávací sílu.

Dopad minimální mzdy na pracovní místa není jednoznačný. Je-li stanovena minimální mzda příliš vysoká, může mít negativní dopad na zaměstnávání méně placených a mladších, méně zkušených pracovníků, kdy náklady mohou růst nad úroveň produktivity.

Minimální mzdy však mohou zvýšit pobídky k práci a pomoci řešit chudobu pracujících, ačkoliv těchto cílů lze dosáhnout rovněž náležitě koncipovanými dávkami na podporu příjmů. V době vážného hospodářského útlumu mohou náležité minimální mzdy pomoci zachovat agregátní poptávku a podpořit ceny a snížit riziko dlouhodobé deflace. Ovlivňují rovněž nerovnost mezd, zejména v dolní části distribuce mezd, jelikož

u nejzranitelnějších pracovníků zachovávají přiměřenou životní úroveň⁵.

Jakožto spodní hranice mezd musí být minimální mzdy dostatečné a musí být včas přizpůsobeny celkové hospodářské situaci. Růst minimální mzdy může fungovat rovněž jako signál, že se významné části distribuce příjmů nacházejí nad minimální mzdou.

Měsíční zákonné minimální mzdy se v EU značně liší: od 235 EUR v Bulharsku do 1 999 EUR v Lucembursku v červenci 2017 (graf 5). Po úpravě o cenové rozdíly mezi zeměmi se nepoměr mezi členskými státy sníží z rozmezí od 1 do 8násobku (v EUR) na rozmezí od 1 do 4násobku [ve standardech kupní síly (PPS)] (graf 6).

Výše zákonné minimální mzdy se v roce 2014 pohybovala od 40 % do 65 % mediánového příjmu (graf 7). Nejvyšší hodnoty jsou zaznamenány pro Portugalsko, Francii a Slovinsko. V dolní části stupnice se nacházely Česká republika, Estonsko, Irsko a Španělsko.

Informace o významu minimální mzdy pro trh práce poskytuje podíl pracovníků, kteří dostávají minimální mzdu, nebo méně než 105 % této mzdy. Nejnovější údaje Eurostatu se týkají října 2010 a ukazují značné rozdíly v takovémto „efektivním pokrytí“ mezi zeměmi se zákonnými minimálními mzdami (od 0,2 % ve Španělsku do 19,2 % ve Slovinsku). Vyšší zákonné minimální mzdy (jako procento průměrné mzdy) nemusí nutně znamenat vyšší efektivní pokrytí.

Efektivní pokrytí závisí celkově také na charakteristikách pracovní síly. Relativně nízké efektivní pokrytí může odrážet rovněž význam kolektivních smluv při stanovování mezd a/nebo individuálně sjednaných mezd, které jsou vyšší než minimální mzda. Napjatější podmínky na trhu práce mohou tlačit mzdy nad minimální mzdu, a tudíž rovněž snižovat efektivní pokrytí.

⁴ V Belgii je minimální mzda stanovena prostřednictvím celostátní dohody mezi sociálními partnery. Co se však týká pokrytí a univerzality, je rovnocenná zákonné minimální mzdě, jelikož je právně závazná ve všech odvětvích.

⁵ Viz např. OECD Employment Outlook 2015.

Jinou formou koordinace mezd je **indexace mezd** v rámci celého hospodářství. Mechanismy indexace mezd vztahující se na všechny nebo přinejmenším většinu zaměstnanců jsou v současnosti zavedeny ve čtyřech zemích EU: Belgie, Kypr, Lucembursko a Malta.

V těchto případech je úprava mezd automatická a je založena na poslední cenové inflaci. Kromě těchto čtyř členských států využívala tento systém řada jiných zemí EU, avšak zrušila jej (např. Dánsko, Francie, Itálie a Nizozemsko). Ve Španělsku bývala v kolektivních smlouvách běžná následná indexace, ačkoliv nyní se již v právních předpisech nevyžaduje. Francie, Nizozemsko a Slovinsko indexovaly minimální mzdy podle cen nebo mezd, případně obojího. V Belgii, Lucembursku a na Maltě jsou minimální mzdy indexovány stejně jako mzdy obecně.

Ustanovení o indexaci mohou usnadňovat uzavírání víceletých smluv, které zajišťují stabilitu pracovněprávních vztahů a snižují riziko opakujících se konfliktů v souvislosti s jednáním o mzdách. Ačkoliv systémy indexace mohou být účinným nástrojem k zachování kupní síly mezd a platů, musí být koncipovány dostatečně flexibilně, aby zajišťovaly nákladovou konkurenceschopnost ve vztahu k obchodním partnerům dané země a přiměřenou schopnost korekce.

Mechanická indexace mezd podle minulé inflace s sebou nese riziko setrvačnosti a omezení schopnosti korekce.

Indexace může za prvé snadno vytvářet spirálu mezd a cen a je pravděpodobné, že povede k tomu, že nominální šoky (např. zhoršení podmínek obchodu) budou dlouhodobé, zejména v případě, je-li země v měnové unii s neměnnými nominálními směnnými kurzy.

Za druhé, indexace vede k větší strnulosti reálných mezd, a tudíž působí proti korekci na trhu práce, včetně

v případě, kdy šoky ovlivňují jednotlivá odvětví, podniky a pracovní místa různě.

Za třetí, v prostředí s nízkou inflací, jaké je v současnosti v eurozóně, může indexace ztěžovat návrat inflace na úroveň, o které usilují tvůrci politik.

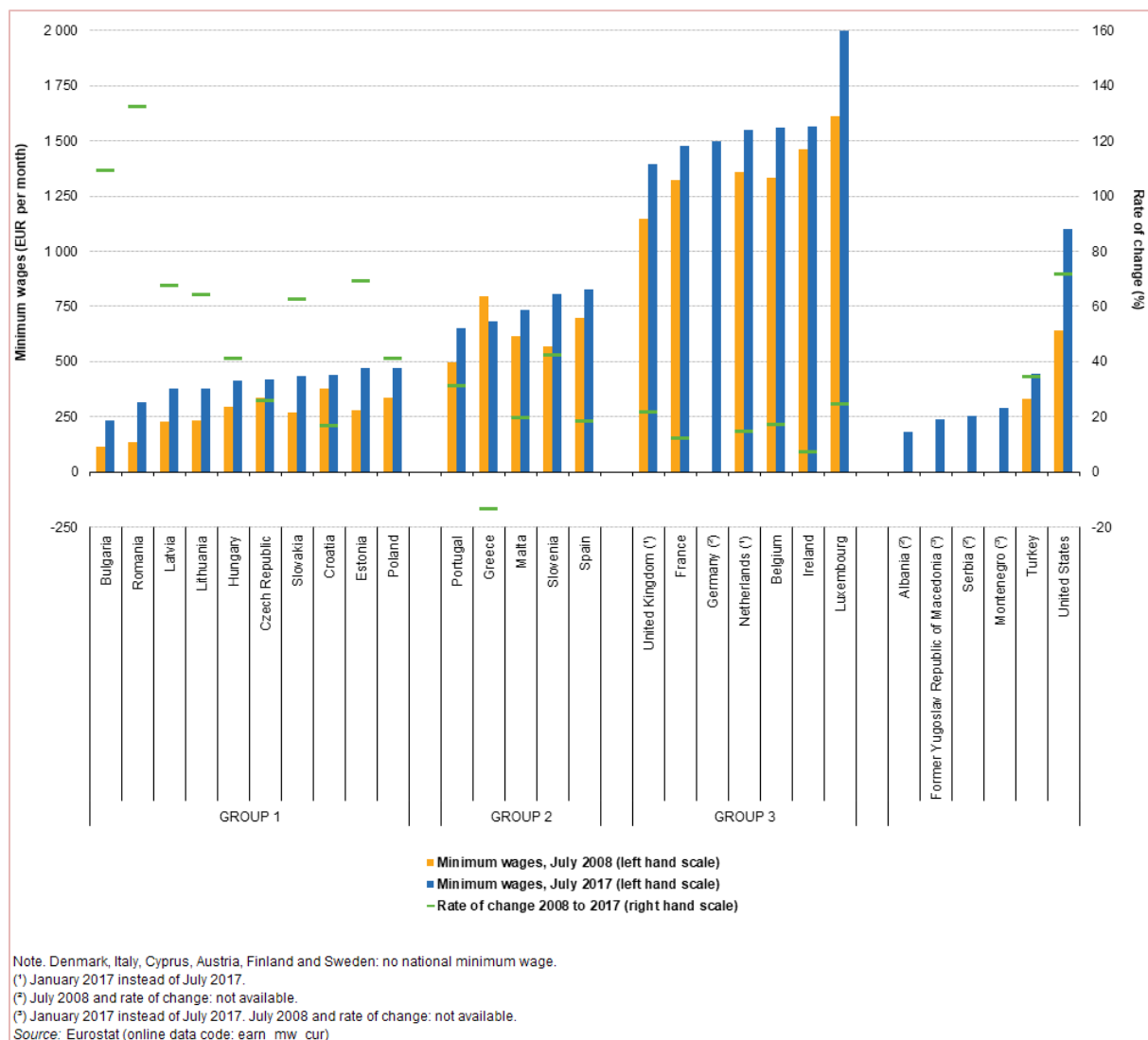
Makroekonomické účinky indexace závisí na způsobu, jakým je navržena a uplatňována: k příslušným aspektům patří:

- pokrytí (co je předmětem indexace),
- způsob úpravy (před inflací nebo následně, index celkové inflace nebo zpřesněný ukazatel),
- výjimky (možnost rozhodnout se pro neúčast),
- sledování a
- pravidelnost úprav.

Kromě stanovení rámcových podmínek a účasti v tripartitních jednáních mají vlády řadu **jiných možností**, které mohou použít k ovlivnění nákladů práce. To zahrnuje mzdy ve veřejném sektoru, jelikož úroveň a podmínky zaměstnanosti ve veřejném sektoru, který je často významným zaměstnavatelem, mohou ovlivnit poptávku po práci a nabídku práce v soukromém sektoru. Změny v příspěvcích na sociální zabezpečení a přímého zdanění práce ovlivňují nemzdové náklady práce, a představují tudíž další způsob ovlivnění jednotkových nákladů práce v krátkodobém až střednědobém horizontu.

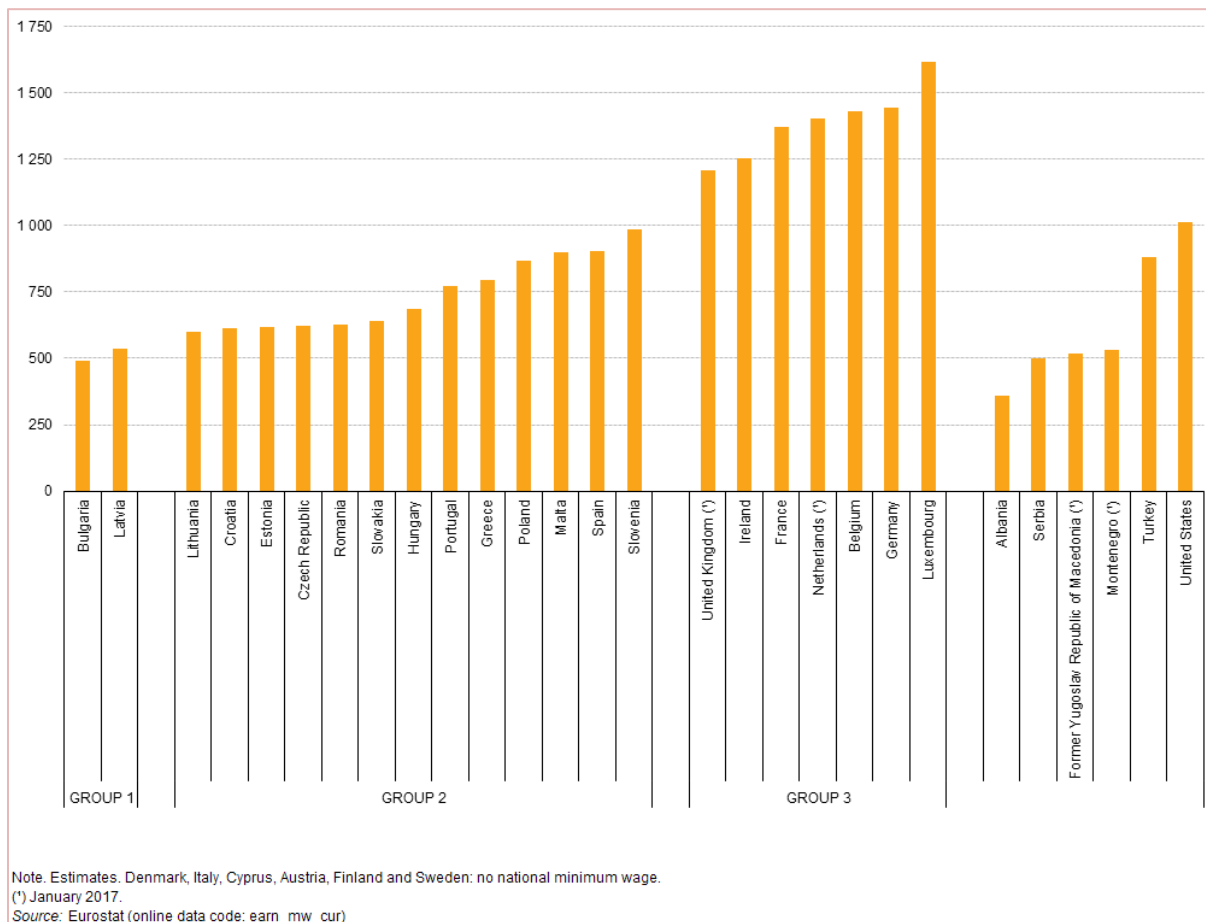
Různé **další faktory ovlivňují způsob, jakým mzdy reagují** na změny hospodářských podmínek, včetně zdanění práce, právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a systémů dávek v nezaměstnanosti. Schopnost mezd reagovat mohou obecněji ovlivnit reformy trhu práce. Například změny systémů dávek v nezaměstnanosti a posílené aktivační politiky mohou snížit rezervační mzdy (nejnižší mzda, při které je pracovník ochoten nastoupit do zaměstnání), zvýšit nabídku práce, a tudíž snížit mzdové tlaky v hospodářství.

Graf 5 – Zákonné minimální mzdy (v EUR) v členských státech EU, 2008 a 2017



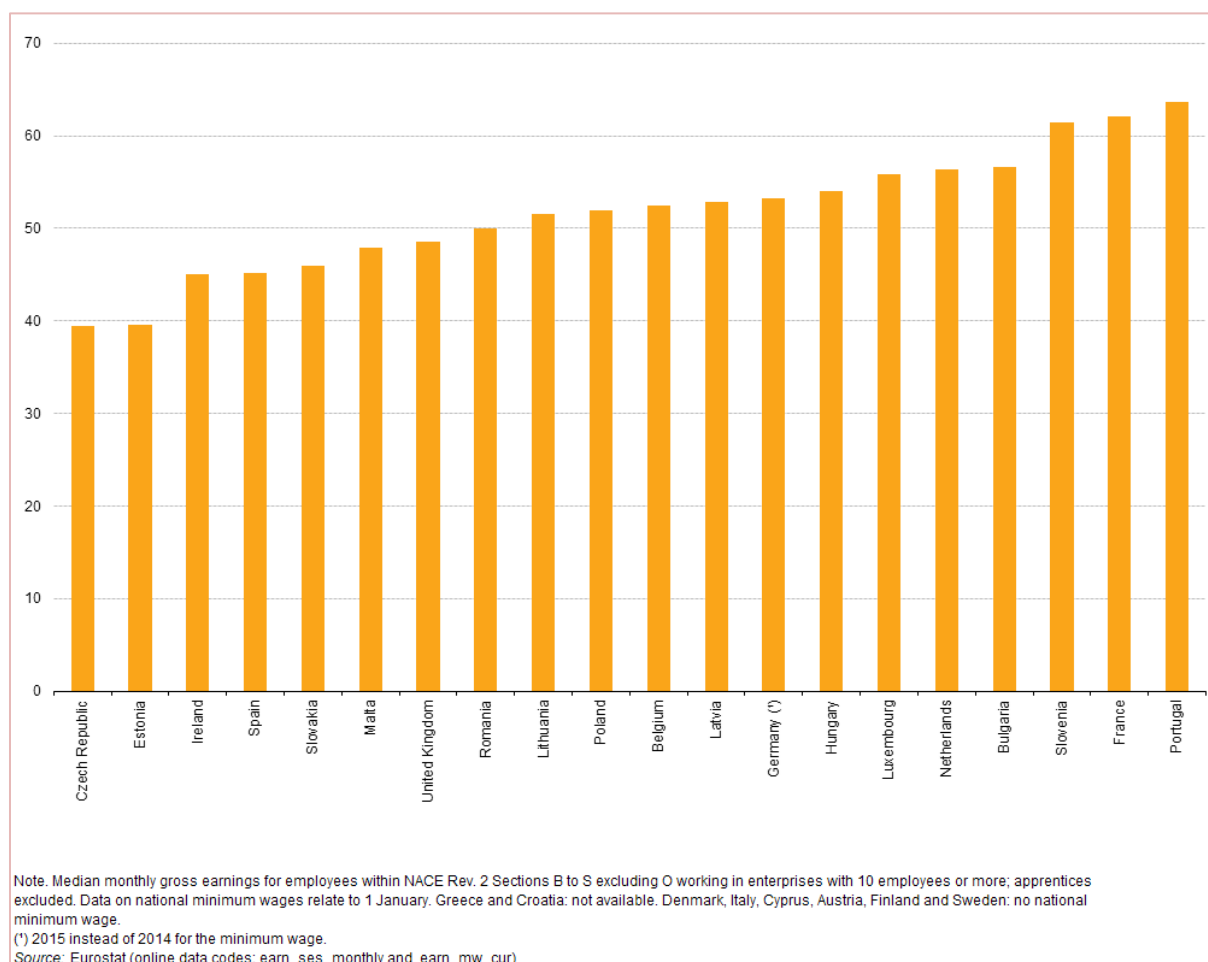
Poznámka: data se týkají měsíčních údajů a jsou vypočítána na základě dvanácti splátek ročně (jelikož se členské státy liší v jednotce, ve které jsou minimální mzdy stanoveny). Zdroj: Eurostat.

Graf 6 – Zákonné minimální mzdy (v PPS) v členských státech EU, 2008 a 2017



Poznámka: data se týkají měsíčních údajů a jsou vypočítána na základě dvanácti splátek ročně (jelikož se členské státy liší v jednotce, ve které jsou minimální mzdy stanoveny). Zdroj: Eurostat.

Graf 7 – Zákonné minimální mzdy jako podíl střední hodnoty průměrného hrubého měsíčního výdělků v členských státech EU, 2014



Poznámka: data se týkají měsíčních údajů a jsou vypočítána na základě dvanácti splátek ročně (jelikož se členské státy liší v jednotce, ve které jsou minimální mzdy stanoveny). Zdroj: Eurostat.

4. PŘEHLED SOUČASNÉHO STAVU

V reakci na krizi v roce 2008 zavedlo mnoho zemí dalekosáhlé reformy **systemů stanovování mezd** s cílem zvýšit schopnost mezd reagovat na hospodářské podmínky. Významné reformy byly provedeny rovněž jako součást balíčků reforem, které byly schváleny v rámci programů finanční pomoci v Řecku, Irsku, Portugalsku, Španělsku a Rumunsku.

Nedávné reformy zahrnují níže uvedené příklady.

V roce 2017 revidovala Belgie po intenzivních jednáních se sociálními partnery zákon o konkurenceschopnosti z roku 1996. Cílem reformy je předcházet možnému snížení

konkurenceschopnosti kvůli nadměrnému růstu nákladů práce v porovnání s hlavními obchodními partnery Belgie. Revidovaný zákon:

- stanoví mechanismus automatických úprav,
- zavádí bezpečnostní přírůstek a
- posiluje právní základ „mzdové normy“, kterou co dva roky sjednávají meziodvětvoví sociální partneři jako horní prahovou hodnotu pro stanovování mezd na úrovni odvětví.

Francie přijala reformy institucí jednajících o mzdách, a to prostřednictvím řady opatření. Zákon El Khomriové, který byl přijat v roce 2016, uvádí, že smlouvy na úrovni podniku mají přednost před odvětvovými

smlouvami, pokud jde o záležitosti jako pracovní doba, placená dovolená a bonusy.

Sociální partneři ve Finsku uzavřeli v roce 2016 bipartitní dohodu, která stanoví zpomalení růstu mezd v nadcházejících letech, a revidovali svůj přístup ke kolektivnímu vyjednávání s cílem poskytnout větší prostor pro vyjednávání na místní úrovni.

Pokud jde o institucionální rámce upravující **stanovování minimální mzdy**, dočasná zmrazení minimální mzdy, která byla zavedena během krize, skončila přibližně v roce 2013. Opatření přijatá od roku 2013 směřovala většinou k posílení regulace minimálních mezd, včetně zavedení celostátní zákonné minimální mzdy v Německu v roce 2015.

Nedávné reformy zahrnují níže uvedené příklady.

Spojené království stanovilo místo minimální mzdy jako spodní hranici mzdy u osob ve věku 25 let a více státní životní minimum.

Irsko zřídilo komisi pro nízké mzdy, která má radit vládě ohledně stanovování minimální mzdy.

Polsko rozšířilo pokrytí minimální mzdou na společnosti zřízené podle občanského práva.

Datum: 6. 10. 2017

5. PŘÍLOHA

Tabulka1 – Charakteristiky vyjednávání o mzdách

	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***

Pozn.: údaje se týkají roku 2014 s výjimkou: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008
Popis ukazatelů ICTWSS viz příloha.

Zdroj: Jelle Visser (2015), databáze ICTWSS (verze 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Říjen 2015. Databáze s otevřeným přístupem na adrese: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabulka 2 – Definice proměnných charakteristik vyjednávání o mzdách

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.

Zdroj: Jelle Visser (2015), databáze ICTWSS (verze 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Říjen 2015. Databáze s otevřeným přístupem na adrese: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>